



Likestillingsredegjørelse 2025

Statsforvalteren i Agder

Statsforvalteren har en lovbestemt plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og vi skal dokumentere og redegjøre for arbeidet vårt, jf. likestilling- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26. Denne redegjørelsen handler i hovedsak om våre plikter som arbeidsgiver. På Bufdirs hjemmesider står det mer om aktivitets- og redegjørelsesplikten: [Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\) for offentlige myndigheter | Bufdir](#)

I tråd med likestillings- og diskrimineringsloven jobber vi systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person, og kombinasjoner av disse grunnlagene. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk. Med likestilling mener vi likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Statsforvalteren i Agder har som arbeidsgiver en egen «Handlingsplan for likestilling-, inkludering og mangfold».

Embetet ble sertifisert under Likestilt Arbeidsliv (LA) i 2018, og re-sertifisert i 2021 og 2025: [Likestilt arbeidsliv - Agder fylkeskommune \(agderfk.no\)](https://agderfk.no)



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Nøkkeltall kjønnsbalanse 2025:

Betegnelse på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	125	48	173
Sum antall deltidsansatte	9	4	13
Sum antall midlertidige ansatte	10	3	13
Sum antall ansatte med personalansvar	14	8	22
Ufrivillig deltid	0	0	0

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten: 125 kvinner og 48 menn
- Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall): 10 kvinner og 3 menn
- Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall): 9 kvinner og 4 menn
- Ansatte med personalansvar (kjønnsforskjell i antall): 14 kvinner og 8 menn
- Ufrivillig deltid: 0 kvinner og 0 menn
- Totalt antall årsverk faste stillinger: 150
- Totalt antall årsverk midlertidige stillinger: 7,3

Det var to færre menn ansatt i embetet i 2024 sammenlignet med 2023. I 2025 er det fem flere menn enn i 2024.

Vi har flere midlertidige og deltidsansatte i 2025 sammenlignet med 2024. Embetet har i 2025 tilbudt 20-40% stillinger til flere studenter enn året før og dette påvirker antallet midlertidige stillinger og deltidsstillinger.

Foreldrepermisjon

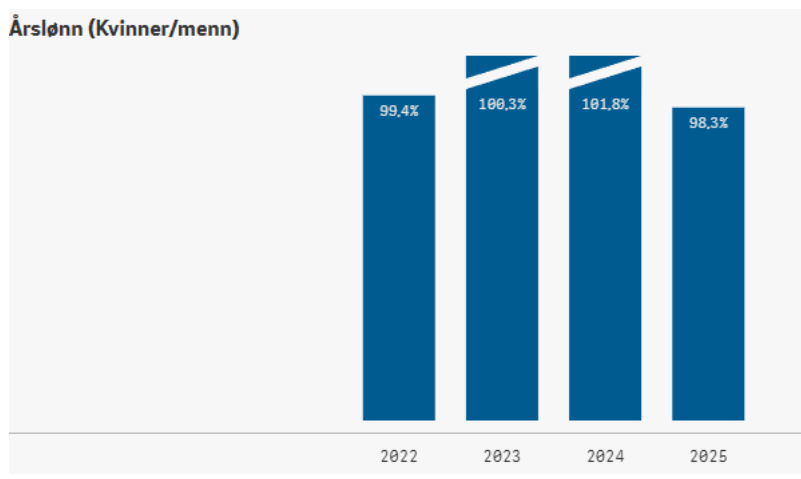
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	9
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	223
Antall kvinner i foreldrepermisjon	5
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	
Dagsverk foreldrepermisjon menn	0
Antall menn i foreldrepermisjon	0

- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon fordelt på kjønn: 0 uker for menn og 9 for kvinner.
- Gjennomsnitt dagsverk foreldrepermisjon fordelt på kjønn: 223 dagsverk for kvinner og 0 dagsverk for menn.
- Antall kvinner i foreldrepermisjon: 5
- Antall menn i foreldrepermisjon: 0

Det var en stor nedgang i dagsverk foreldrepermisjon for begge kjønn i 2025, sammenlignet med de to årene før. Vi hadde ingen menn i permisjon i 2025 og bare fem kvinner som til sammen hadde 223 dagsverk permisjon. Vi har ingen god forklaring på hvorfor det er slik, men tenker at resultatene trolig handler om at vi en middels stor organisasjon der livsfasene er i bevegelse og at små endringer gir store utslag.

Vår kartlegging gjennom systematisk medarbeideroppfølging viser at vi ikke har ansatte som jobber ufrivillig deltid. Som hovedregel blir alle som ønsker det, tilbudt heltidsstilling. Vi tar arbeidshelse opp i medarbeidersamtalene, og jobber videre med å få til en mer systematisk kartlegging. Vi ønsker å se dette i sammenheng med tilrettelegging, herunder økt bruk av hjemmekontor for å forhindre ufrivillig deltid.

Lønn:



Her følger en oversikt over kvinners andel av menns lønn fra 2022 til 2025. Her ser vi en gradvis økning frem til 2024, deretter en nedgang i 2025. I 2025 er kvinners andel av menns lønn dessverre gått ned til 98,3%. Merk at det er et avvik som ligger inne i personalsystemet som gjør at det vises 1 kvinne for mye, så prosenten er ikke helt nøyaktig. Likevel ser vi en negativ trend vi bør være oppmerksomme på i 2026 og som vi bør nærmere på hva handler om.

I oversikten under ser man at i kategoriene 1 og 2 ser vi at kvinners andel ligger over 100%. Dette henger sammen at det er flere kvinner enn menn i disse stillingskategoriene. I kategoriene 3, 4, og 5 er andelen lavere.

Likestilling:

Likestilling

Betegnelse på rapporteringskrav	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn	Årslønn kvinner	Årslønn menn	Andel kvinners lønn av menns lønn
Totalt i virksomheten	125.0	72.3 %	48.0	27.7 %	760 720.0	775 041.0	98.2 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir/Admsjef	5.0	55.6 %	4.0	44.4 %	1 237 913.0	1 167 580.0	106.0 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir	17.0	70.8 %	7.0	29.2 %	967 010.0	932 145.0	103.7 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	60.0	76.9 %	18.0	23.1 %	750 984.0	761 349.0	98.6 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	39.0	70.9 %	16.0	29.1 %	656 080.0	668 898.0	98.1 %
Kategori 5: Kontorstillinger	4.0	57.1 %	3.0	42.9 %	474 869.0	537 891.0	88.3 %
Kategori 6: Fagarb. stillinger							
Kategori 7: Læringer							

Oversikten over:

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå (kjønnsforskjeller i kroner og prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner og prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer (i antall og prosent)

Definisjon på ulike stillingsnivåer i tabellen over:

Kategori 1: statsforvalter, ass. statsforvalter, fylkeslege og direktører

Kategori 2: ass. direktører, ass. fylkeslege, spesialrådgiver og fagdirektører

Kategori 3: senioringeniører, sjefsingeniør, overingeniør og seniorrådgivere

Kategori 4: rådgivere

Kategori 5: konsulenter

Kategori 6: fagarbeidere

Kategori 7: læringer

Vi ser at det er spesielt i kategori 3 og 4 at kvinners lønn ikke når helt opp til menns lønn. I kategori 4 er ofte yngre ansatte med lavere ansiennitet. Vi er oppmerksomme på forskjellene, og i 2025 ble det gjort lønnsmessige justeringer på kvinner fordi vi så at forskjellene ikke kunne forklares med annet enn kjønn.

Betegnelse på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	125	48	173
Sum antall deltidsansatte	9	4	13
Sum antall midlertidige ansatte	10	3	13
Sum antall ansatte med personalansvar	14	8	22
Ufrivillig deltid	0	0	0

Av de midlertidige ansatte er det inkludertseks studenter som også inngår i antall deltidsansatte. I løpet av 2025 ble fem midlertidige stillinger gjort om til faste stillinger. Disse personene er derfor ikke med i sum antall midlertidig.

Rekruttering:

Det ble foretatt 29 ansettelser i 2025. Av disse er 20 kvinner og ni menn. Til sammenligning var det 31 ansettelser i 2024 og 32 ansettelser i 2023. Antallet har altså ligget ganske stabilt de siste tre årene. Dette inkluderer to studenter med sommerjobb.

Vi har i tillegg hatt ni jusstudenter og to kystsoneøkologistudenter i praksis høsten 2025 (fra Universitetet i Agder) samt fem studenter med deltidsjobb. Disse er ikke talt med.

Vi hadde rett i vår antakelse at andelen menn ville stige i 2025. Vi økte til en andel på 31% menn. I 2024 lå den andelen på 22,6%. Det har altså vært en liten positiv økning de to siste årene. Til sammenligning var det i 2023 kun fire menn som ble ansatt, noe som utgjør 18,2% menn.

I 2025 kom vi i mål med å rekruttere ledere til alle seksjonene. Det var seksjon organisasjon som var sist ute med ansettelse i desember 2025.

Sykefravær:

Under følger en oversikt over:

- Totalt sykefravær i dager og prosent (legemeldt og egenmeldt)
- Legemeldte sykedager for kvinner og menn (antall dager)
- Egenmeldte sykedager for kvinner og menn (antall og prosent)
- Sykefravær fordelt på kvinner og menn
- Avtalte arbeidsdager for kvinner og menn

Betegnelse på rapporteringskrav	Dager/Prosentdel
Sum totalt sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	2 287.0
Prosent sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	6.1 %
Sum totalt sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	789.0
Prosent sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	7.7 %
Sum totalt sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	1 498.0
Prosent sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	5.5 %
Antall legemeldte sykedager for menn	711.0
Prosent legemeldte sykedager for menn	7.0 %
Avtalte arbeidsdager for menn	10 201.0
Antall legemeldte sykedager for kvinner	1 139.0
Prosent legemeldte sykedager for kvinner	4.2 %
Avtalte arbeidsdager for kvinner	27 362.0
Antall egenmeldte sykedager for menn	78.0
Prosent egenmeldte sykedager for menn	0.8 %
Antall egenmeldte sykedager for kvinner	359.0
Prosent egenmeldte sykedager for kvinner	1.3 %

Statsforvalteren i Agder hadde i 2025 et sykefravær på 6,1%, mot 5,9 % året før. I hovedsak er det langtidssykmeldte som trekker opp fraværet, men 75% er gradert sykemeldte. Vi har revidert vår retningslinje for sykefravær hvor vi nå har innført begrepet "leder før lege". En stabil høy gradering av sykemeldte er vi svært fornøyde med. Vi har lite arbeidsrelatert sykefravær.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Slik jobber vi aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og motvirke diskriminering:

- Vårt likestillingsarbeid er i tillegg til FNs bærekraftsmål, konvensjoner, relevante lover og oppdrag fra departement, forankret i “Regionplan Agder 2030 og “Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder (2015-2027)”.
- Vi har egen handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for Statsforvalteren i Agder. Denne planen er forankret i bærekraftsmål 5, 8 og 10. Planen er vedtatt i ledergruppen.
- Vi har siden 2018 vært sertifisert gjennom Likestilt Arbeidsliv (LA), og vi arbeider kontinuerlig med de åtte innsatsområdene som inngår her. Vi ble re-sertifisert november 2021 og våren 2025.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken, som informasjon og rutiner om blant annet permisjoner, livsfase, sykefravær, rekruttering, kompetanse, HMS og etiske retningslinjer for statstjenesten.
- Vi har egne retningslinjer for varsling og oppfølging av kritikkverdige forhold – herunder mobbing, diskriminering og trakassering, inkludert seksuell trakassering. Løsningen sikrer at ansatte kan sende avvik og varslinger digitalt. Det er mulig å varsle anonymt om ønskelig. Systemet sikrer at varsel følges opp.
- Likestillingsredegjørelsen er basert Bufdirs mal og er tilgjengelig på vår hjemmeside.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Vår struktur i arbeidet for likestilling:

- Vi har et eget samarbeidsutvalg (SAMU). Her møter arbeidsgiver, hovedverneombud og tillitsvalgte. SAMU skal ivareta medbestemmelse i henhold til hovedavtalen og arbeidsmiljøloven § 7-2. SAMU har månedlige møter, gjennomført også i 2025. Her drøftes saker som sykefravær, fysisk og psykisk arbeidsmiljø, avvik samt eventuell orientering om varslingssaker. Det skrives referat fra møtene i SAMU som er tilgjengelige for alle ansatte.
- Embetet har også et likestillings-, inkluderings- og mangfoldsutvalg (LIM-utvalget). I LIM-utvalget møtes representanter for hver fagavdeling. Utvalget ledes av landbruksdirektøren. Ledergruppen har vedtatt eget mandat for utvalget, der det går frem at utvalget skal være en veileder og pådriver for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold internt i embetet. Utvalget skal følge opp og evaluere mål og tiltak i LIM-planen. Utvalget møtes jevnlig, og referat fra møtene skal være

tilgjengelige for alle ansatte.

- LIM-utvalget skal også følge opp embetets re-sertifisering i Likestilt Arbeidsliv, og utvalget er fra 2023 embetes prosjektgruppe for LA. Embetet bruker sertifiseringsordningen LA som et verktøy og en metode for systematisk å fremme likestilling, inkludering og mangfold i embetet.
- Embetet har egen vernetjeneste. Hovedverneombudet representerer arbeidstakerne i HMS-spørsmål og møter i SAMU. Hver avdeling har ett verneombud.
- Vi har egen AKAN-kontakt for arbeid med rusforebygging på arbeidsplassen.
- Gjennomgående arbeides det med likestilling i ledergruppen og den enkelte avdeling, der HR er særlig sentral. Arbeidet med likestilling inngår i ledergruppens årshjul, som status for Likestilt Arbeidsliv, Likestillingsredegjørelsen, oppfølging av LIM-plan samt sykefraværsoppfølging og medarbeiderundersøkelsen. Ledermøtet behandler også kommunebildene der likestilling er et tema.
- Vi har retningslinjer for rekruttering. Som statlig aktør skal vi gå foran i inkluderingsarbeidet, og bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne, eller som har hull i CV-en får arbeid. Kvalifiserte søkere i målgruppen kalles inn til intervju. Dette gjenspeiler seg i Personalreglementet for Statsforvalterne og i prosedyre for rekruttering hos Statsforvalteren i Agder.

Hvordan arbeider vi for å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre?

- Som sertifisert under Likestilt Arbeidsliv er vi forpliktet til å jobbe strukturert med alle innsatsområdene, som er: forankring, inkluderende arbeidsmiljø, heltid og heltidskultur, universell utforming og tilrettelegging, rekruttering og karriere, livsfase og likelønn, kultur og normkritikk. For å oppnå sertifisering må det kartlegges og evalueres hvordan tilstanden er i embetet på hver av disse områdene. Resultatene fra kartleggingen brukes aktivt i oppdateringen av eksisterende planer, og i utformingen av tiltak ved LIM-plan.
- Embetet er lokalisert i et moderne bygg som er universelt utformet, og tilrettelagt slik at det er mulig å jobbe her selv om man har eller får en funksjonsnedsettelse. Det er eget hvilerom for ansatte som har behov for det, og cellekontorer tilgjengelig for de som trenger det. Hvilerommet kan benyttes til tro- og livssynspraksis. Vi har toalettfasiliteter tilgjengelige som er kjønnsnøytrale og tilrettelagt for ansatte med funksjonsnedsettelse (HC). Vi har egen kantine med forskjellig utvalg av mat, og som er godt merket i forhold til allergier og innhold. Vi har et avvikssystem der ansatte kan komme med forbedringsforslag og melde fra om forhold i bygget som ikke fungerer.
- Det gjennomføres vernerunder årlig, både når det gjelder fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- Embetet har avtale med AVONOVA bedriftshelsetjeneste. De bistår oss i spørsmål om arbeidshelse og psykososialt arbeidsmiljø. Alle ansatte fikk i 2025 tilbud om arbeidsplassstilpasning fra ergonom fra AVONOVA. Alle ansatte fikk også tilbud om influensavaksine.
- HR tilgjengeliggjorde nøkkeltall for kjønnslikestilling for tillitsvalgte før lønnsforhandlingene høsten 2025. Lønnsforhandlingen ble evaluert i etterkant. For alle nyansatte lager vi oppstillinger for kjønn og lønn, slik at dette kan kartlegges og tiltak kan settes inn ved behov. Vi har tatt i bruk DFØs system for lokale lønnsforhandlinger. Systemet forenkler rapporter for likelønn i embetet, per avdeling og per stillingskategori.

- Ansatte er oppfordret til å melde ifra gjennom avviksrapporteringen. Det gjelder både fysiske forhold knyttet til arbeidsplass, lys, støy med mer – og også i forhold til det sosiale og psykiske arbeidsmiljøet. Informasjonen som kommer frem her følges opp av hovedverneombud og ledelse.
- Vi gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser i samarbeid med departementet. Siste undersøkelse ble gjennomført høsten 2024 (MUST). Det er standardiserte spørsmål utviklet av STAMI. Vi har mulighet til å legge til egne tilleggsmoduler. Medarbeiderundersøkelser skjer som hovedregel annethvert år.
- Det er gjennomført medarbeidersamtaler i 2025. Det er utarbeidet egne maler for samtalene, for å sikre systematikk og lik praksis. Lønnssamtaler gjennomføres separat med utgangspunkt i eget skjema.
- For å kunne arbeide med diskrimineringsrisiko og likestillingshindre, er det nødvendig å ha god og oppdatert kunnskap om tema. Ved å delta i Likestilt Arbeidsliv øker vi vår kompetanse og blir bevisst våre holdninger knyttet til likestillings- og diskrimineringsarbeid. På de ulike fagdage og prosjektledersamlingene lærer vi refleksjonsmetodikk og tematikk sammen med andre virksomheter.
- Embetet har tre strategiske satsingsområder, basert på anbefalingene fra prosjektet «Bærekraftige embeter». Ett av de tre satsingsområdene er “Barn og unges levekår”. Målet er økt koordinering på tvers av tjenester og virksomheter, forebygging, tjenestetilbud og ivaretagelse av pårørende, samt rettssikkerheten til barn og unge.
- Vi kartlegger årlig tilstanden for kjønnslikestilling i embetet. Vi er i rekrutteringen bevisst på at ikke skjevheten i ansettelsen av kvinner og menn skal vedvare.

Beskrivelser av risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har gjennom flere år sett at det er lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige ansatte. Dette viser en risiko i lønnspolitikken vår, slik vi har sett i tabellen over. I 2023 og 2024 oppnådde vi nesten likelønn for totalen, men i 2025 har kvinners andel av menns lønn gått noe ned, særlig på saksbehandlernivå kategori 4; rådgiver. Det er i denne kategorien vi har flest ansatte. I 2024 og 2025 ser vi at kvinner i større grad enn tidligere forhandler lønn ved ansettelse. Dette vurderer vi kan bidra i positiv retning, men ikke nok til å snu trenden.

Selv om vi har en god spredning i alder og fagfelt, har vi likevel en til dels homogen kultur blant de ansatte som kan skape barrierer for de som føler seg annerledes. Vår arbeidsplass bør etterstrebe mer mangfoldighet. Vår målsetting er å ha en organisasjonskultur som fremmer ulikhet som en ressurs. Her har vi fortsatt en jobb å gjøre. Vi ser at våre språkkrav, inkludert å beherske begge målformer, kan fremstå ekskluderende i forbindelse med rekruttering. Som nøkkeltallene viser, er flertallet av ansatte kvinner og trenden fortsetter. I 2025 har vi for første gang på noen år lykkes med å rekruttere flere menn. Vi håper at dette er en tendens vi klarer å fortsette med. En såvidt stor andel kvinner reflekterer at det blir skjevfordeling i enkelte utvalg og få menn i noen avdelinger.

Vi har mange og omfattende rutiner for å sikre et trygt og gode arbeidsmiljø, forhindre diskriminering og fremme likestilling, men informasjonsmengden og systemene i seg selv kan gjøre det vanskelig tilgjengelig for ansatte. Vi har også mange nyansatte, så behovet for å informere bredt og systematisk er stort. Vi har behov for å jobbe enda mer med kulturbygging som verdsetter ulikhet og mangfold.

Vi tilbyr fleksibel arbeidstid, slik at det er mulig å kombinere arbeid og familieliv. Ansatte kan søke om hjemmekontor inntil to dager i uken, med muligheter for flere dager i særskilte tilfeller. Det gir muligheter å kombinere arbeid og familieliv, og for en god livsfasepolitikk. Vi ser at fleksibilitet er bra, men er klar over fallgruver i forhold til produksjon og arbeidsmiljø. Derfor har vi en individuell innretning slik at tilfeller der hjemmekontor ikke fungerer godt blir fanget opp.

Bygget er universelt utformet, og det er lagt vekt på å sikre tilgjengelighet for alle. Tidligere utfordringer med møteromslyd er ivarettatt, men vi planlegger for anskaffelse av bedre lyd i vårt største møterom. De fleste ansatte sitter i åpent kontorlandskap. For å redusere lyden fra fellesarealer er det i 2025 satt opp dører i flere etasjer. Vi har også gått til anskaffelse av nytt lydanlegg for å sikre bedre lyd på fellessamlinger i kantina.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Tillitsvalgte, LIM-utvalget og ledelsen har sett på følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Vår lokale lønnspolitikk har som mål å blant annet motvirke diskriminerende lønnsforskjeller. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kunne tidligere i stor grad forklares ved flere menn med høy kompetanse og bred erfaring i virksomheten enn kvinner. Over tid fremstår dette derimot ikke som eneste gyldige forklaringsfaktor. Det er fremdeles behov for en mer inngående analyse mht. likelønn for kategori 3 og 4.
- At Statsforvalterens roller og oppgaver er lite kjent i enkelte miljøer, kan være en årsak til at vi ikke rekrutterer mer mangfoldig. Våre norskkrav kan hindre en mer mangfoldig arbeidsplass.
- Vi har gode retningslinjer mot trakassering og diskriminering som er tilgjengelige på vårt intranett. I tillegg har vi et eget varslingssystem, for å sikre oppfølging av avvik og varsler. Vi har synliggjort varslingsmuligheten ved å opprette egen varslingsknapp på intranettets hovedside. Vi ser likevel at mulighetene for varsling ikke er godt nok kjent, og ikke alle vet hvordan det skal brukes. Dette er en risiko for at det blir meldt færre avvik og varsler. Enkelte avdelinger har svært lang saksbehandlingstid og alle avdelinger har krav om økt effektivisering. På flere områder har vi økt tilfang av oppgaver uten at vi er kompensert med ressurser for å styrke bemanningen. Dette medfører en risiko for at arbeidsbelastningen til ansatte blir for høy.
- Knapphet på ressurser medfører også risiko for at forebyggende likestillingsarbeid nedprioriteres. Det er dårligere rammevilkår enn tidligere til å kunne jobbe med innsatsområdene. Vi hadde gjerne sett at embetet ble tilført egne midler til å kunne styrke innsatsen på dette viktige arbeidet.
- Å jobbe i spennet mellom høye krav produksjon og færre ressurser, kan føre til at vi i mindre grad prioriterer å gi folk som er utenfor arbeidslivet en sjanse hos oss.

Beskrivelse av nye og pågående tiltak:

- Vi har også i 2025 lagt vekt på enhetlig praksis i personaloppfølgingen. Høsten 2025 har embetet planlagt en ny lederopplæring i 2026 fordi lederlaget vårt nå er komplett.

- Vi legger vekt på å være faglig oppdatert og jobbe kunnskapsbasert innen fagområdet HR og ledelse. Statens arbeidsmiljøinstitutt er en viktig kunnskapskilde for oss innen arbeidshelsetenkning og hvilke faktorer som påvirker arbeidsmiljøet.
- Vi har vært i dialog med tiltaksarrangør for å tilby arbeidspraksisplasser for de som står utenfor arbeidslivet. Dette har vi fått gode tilbakemeldinger på og vi har som mål å utvikle samarbeidet videre. Vi ble i 2025 trukket frem som *månedens fremsnakk* og et eksempel på en inkluderende arbeidsplass av en tiltaksarrangør.
- I slutten av 2024 inngikk vi en avtale med stillingsportalen “Jobb for alle”, som er den eneste kanalen i Norge som ene og alene fremmer mangfold og inkludering.
- Vi jobber kontinuerlige med å modernisere språk og innhold i stillingsannonsene våre. Vi er særlig bevisst på å treffe både menn og kvinner i våre annonser, dette gjennom bla. bildebruk og tekst. Vi har tatt i bruk programmatisk annonsering som retter seg mot spesifikke målgrupper og annonser i flere kanaler. Vi har rekrutteringsfilmen som brukes på digitale plattformer, som VG, Aftenposten, samt lokale aviser. Vi er til stede på sosiale medier som Snapchat, Facebook og LinkedIn.
- Bygget vårt er universelt utformet, og alle ansatte har i 2025 fått tilbud om et individuelt møte med ergoterapeut for å tilpasse egen kontorplass. Ergonomisk utstyr er innkjøpt for de som har hatt behov for det. Vi sitter i åpent landskap, men ansatte som har hatt behov for egen skjerming på kontor har fått tilbud om dette.
- Vi har retningslinje for bruk av hjemmekontor. Denne har vært evaluert av tillitsvalgte og hovedverneombud i SAMU. Evalueringen viste at avtalen fungerer godt og hjemmekontoravtalen vil bli videreført.
- Vi har i 2025 prioritert ressurser til personalsamling for alle ansatte. Temaet for samlingen har vært digitalisering og bruk av KI. Felles samling skaper mer samhold og mulighet for å bli mer kjent på tvers av avdelingene. Enkelte avdelinger har i tillegg hatt egne fagsamlinger, og velferdsgruppa samler alle til sommeravslutning.
- I 2025 har vi ikke hatt kapasitet til å gjennomføre månedlige arbeidslunsjer for ledere, med spesielt fokus på hva som er god personalledelse. Flere har etterlyst denne arenaen for erfaringsutveksling og jobbing med aktuelle eksempler. Vi satte av god tid til egen ledersamling i 2025, for en ærlig og grundig gjennomgang av hva som fungerer i ledergruppen og hva vi må jobbe videre med.
- Som et ledd i å bidra til økt mangfold blant ansatte, har lederne tidligere gjennomført kurs i mangfoldsledelse. Målet er å sikre økt bevissthet om krav til arbeid og at vi rekrutterer den best kvalifiserte uavhengig alder, funksjonsnedsettelse, navn og etnisitet. Det har ikke vært gjennomført egne kurs i 2025, heller ikke for nye direktører som har vært ansatt.
- Vi tilbyr praksis, både for personer som har behov arbeidspraksis og de som trenger språkpraksis.
- Tillitsvalgte fikk i forkant av lønnsforhandlingene som tilhører året 2024 tilgang til oppdatert lønnsstatistikk herunder ansattkategorier og kjønn. Embetet har gått til innkjøp av ny programvare for å sikre rettferdig og god praksis på gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger. Dette ble tatt i bruk under lønnsforhandlingene for 2024 (gjennomført i februar 2025). Her kan de tillitsvalgte få direkte adgang til å ta ut lønnsstatistikker.
- Opprettelse av nye seksjoner har gitt nye interne karrieremuligheter og flere lederstillinger. Dette har ført til forfremmelse og utviklingsmuligheter for flere ansatte.
- For å gjøre varslingsrutinene mer kjent har LIM-utvalget i 2025 hatt en egen

gjennomgang og testet systemet. Det har vært gjennomgang av varslingsrutinene i alle avdelinger/seksjoner, med oppfordring om å teste systemet. Egen presentasjon har vært utarbeidet for digital varsling slik at det skal være enkelt å sette på møteagendaen.

- Vi har vært medarrangør på enkelte seminarer, webinarer og konferanser også i 2025, for å sette fokus på sentrale temaer i vår landsdel og for å heve egen kompetanse om marginaliserte grupper.
- Embetet samarbeidet om gjennomføring av UiAs konferanse for likestilling og mangfold, blant annet gjennom tilskudd og statsforvalterens innledning. Årets konferanse utforske det gjensidige forholdet mellom likestilling og demokrati.
- Vi flagger under Pride i juni og under Pride-uken i Arendal. Vi har kjøpt inn det samiske flagget og var stolte over å kunne ta det i bruk første gang 6. februar 2025.
- Vi fortsetter med 8. mars-arrangement for alle ansatte for å øke kompetansen og engasjementet. Vi legger vekt på å invitere kvinner fra Agder, som kan gi oss ulike perspektiv på likestilling og inkludering. I 2025 inviterte vi Adriana Ruiz.
- Vi fortsetter å være pådrivere for at andre embeter og offentlige aktører skal ha aktiviteter og redegjøre i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. Vi har i samarbeid med LA anbefalt andre virksomheter sertifisering. Statsforvalteren har personlig kontaktet andre statsforvaltere, embetet har sendt eget brev til alle andre embeter om LA og vi har også tatt det opp i digitalt møte arrangert av Bufdir.
- Vi har egen CRPD-prosjektgruppe internt som følger opp implementeringen av konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Noen er medlemmer av både LIM-utvalget og CRPD-gruppen for å sikre sammenheng.
- Tiltak vi planlegger for 2026 er videre oppfølging av innsatsområdene i Likestilt Arbeidslivsamtid, fortsette med å bistå Likestilt Arbeidsliv i "stafett" til andre embeter. Vi skal kontinuerlig jobbe med gjennomføring av tiltak i LIM-planen, oppslag om likestilling - og diskriminering på intranettet og hjemmeside, fortsette kommunebilledialogen og bistå i arbeid med ny regional LIM-plan gjennom å delta i ekstern referansegruppe. Vi vil fortsette arbeidet med å nå flere potensielle jobbsøkere og en bedre innrulling (onboarding) av nyansatte. Vi vil også fortsette samarbeidet med Avigo og NAV og ta imot personer i praksis hos oss.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Hvordan har vi evaluert arbeidet vårt?

- LIM-utvalgets mandat er å kontinuerlig evaluere embetets likestillingsarbeid gjennom oppfølging av handlingsplanen. LIM-utvalget har i 2025 møttes jevnlig. I 2025 har mye av evalueringen vært konsentrert om innsatsområdene under LA i forbindelse med sertifisering.
- HR har en kvalitetssikringsfunksjon og jobber sammen med ansettelsesrådet.
- SAMU har kvartalsvis gjennomgang av sykefraværstatistikk og månedlig av rekrutteringsarbeidet embetet.
- Verneombudene ivaretar ansattes interesser gjennom aktivt HMS-arbeid.
- I ledermøtene diskuteres og evalueres det rutiner og praksis.

Hvordan vurderer vi resultatet av tiltakene?

- Vi har en praksis på at kvalifiserte jobbsøkere med hull i cv og/eller funksjonsnedsettelse og/eller personer med innvandrerbakgrunn blir invitert til

intervju. HR sikrer at kvalifiserte søkere kalles inn, og ledere har blitt flinkere til å selv finne aktuelle kandidater. Vi ønsker å tiltrekke oss flere søkere i disse kategoriene.

- Vi får flere med innvandrerbakgrunn, men vi har også flere søkere totalt sett. Vi har en økning av ansettelser på studentstillinger som sommerjobb og deltidsstillinger for studenter. Totalt sett er det likevel fremdeles få med innvandrerbakgrunn som ender opp med jobbtilbud, bla. grunnet norske språkferdigheter.
- Vi ser med stor glede at vi i 2025 har lyktes med å rekruttere flere menn til embetet enn i 2024 og 2023. Vi håper at vi videre klarer å fortsette denne tendensen. Vi erfarer at lønn er svært avgjørende, og vi har vi lite å gå på, men prøver å strekke oss noe lengre enn tidligere.
- Vi opplever bygget hovedsakelig som et godt sted å være, og at de fleste tilpasser seg arbeidsplasskonseptet. For noen er det likevel krevende å jobbe i åpent landskap, og vi tilbyr egne kontorer ved behov. Nye dører inn til fellesarealet bidrar også til å redusere støyen inn i kontorlandskapet. Bygget er universelt tilrettelagt, men krever at den enkelte er kjent med og benytter seg av virkemidlene.
- Også i 2025 har det vært mange nyansatte. Selv om hver enkelt tilfører embetet stor verdi, ser vi at vi samlet sett ikke oppnår stor nok grad av mangfold. Vi har et godt arbeidsmiljø, men vi erkjenner at det kan være vanskelig å skille seg ut i mengden.
- HR har en forsterket posisjon som bidragsyter av utviklingsarbeid i avdelingene. Dette sikrer enhetlig og mer rettferdig praksis i arbeidshverdagen til de ansatte. Mer synlighet fra HR i avdelingene gjør oss også i stand til å fange opp konflikter, urettferdig praksis og medarbeidere som sliter.
- Etter at vi har hatt likestilling og ikke-diskriminering som tema i fellessamlinger, merker vi et økt engasjement blant de ansatte og at temaet berører.
- Mange avviksmeldinger på forhold i bygget viser at avvikssystemet virker og er kjent. Muligheten til å varsle digitalt oppleves derimot mindre kjent, tross egne gjennomganger i avdelingene.

Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene:

- Det interne lederprogrammet vi har gjennomført for alle nye seksjonsledere har fått gode tilbakemeldinger og lederne har i 2025 etterspurt en ny runde med dette i 2026.
- Vi har investert mye tid og ressurser for å fremme et godt arbeidsmiljø, og vi opplever at ansatte generelt sett trives godt på jobb. Dette kommer også frem i medarbeiderundersøkelser. Særlig ser vi at felles personalsamling er verdifullt. Vi får også tilbakemeldinger om at felles morgenmøte for alle ansatte hver 14. dag, "Endelig mandag", er verdifullt.
- Vår statsforvalter bidrar til å sette økt fokus på likestilling, inkludering og mangfold både internt, i Agder og nasjonalt. Dette gir påfyll av energi også til ansatte i embetet.
- Det er krevende å følge opp tiltakene i LIM-planen i en travel hverdag med knappe ressurser. Det er også krevende å finne en egnet form på arbeidet når det er mange hensyn, krav, mål og satsinger som skal sees i sammenheng. Lovkrav, oppdrag, rapportering, egne planer, regionale planer, bærekraftsmål og Likestilt Arbeidsliv skal utføres og forankres i hele organisasjonen. Vi kan nok oppleve til tider at det føles uoverkommelig å skulle ivareta alt med få ressurser.

- Det er vanskelig å finne årsakene til lønnsforskjeller, spesielt i rådgiver og seniorrådgiverkategoriene. Vi har forklaringer på hva som kan ligge bak, men har ikke gjennomført en strukturert analyse av forskjellene.
- Vi har engasjerte ansatte som er representert i SAMU, LIM-utvalget/prosjektgruppen for Likestilt Arbeidsliv og CRPD-gruppen. Det sikrer gode diskusjoner og innspill, og bidrar til å forankre arbeide med likestilling i ulike fagforeninger og fagavdelinger. Dette skal vi fortsette med, og stadig jobbe for å sikre at hver ansatt kjenner eierskap til målene og tiltakene. Ikke minst er dette viktig nå som vi mange nye i gruppene. Utfordringen er å sikre kontinuitet når medlemmer i utvalgene skiftes ut.
- Det er fremdeles behov for tydeligere forankring, og vi ser at vi fortsatt må jobbe for dette. Dette er en kontinuerlig prosess som må ha stor oppmerksomhet.
- Det er svært krevende å opprettholde den interne aktiviteten for likestilling og mot diskriminering pga. embetets ressursituasjon. Det gjelder også vår deltakelse på eksterne arrangementer. Vi prøver så langt det lar seg gjøre, fordi vi har tro på at det er nettopp gjennom dialog og kontinuerlig kompetanseheving vi vil lykkes. Vi er også glad for at mye av kompetansehevingen gjennom LA er digital, slik at det både er enklere og billigere for oss å delta. I 2025 har mye ressurser blitt brukt til å evaluere og dokumentere likestillingsarbeidet vårt i forbindelse med re-sertifisering.
- Som et tiltak for økt oppmerksomhet for vår livsfasepolitikk og fordi en stor andel av de ansatte er kvinner, hadde vi eget lunsjseminar i 2025 om kvinnehelse. Både mannlige og kvinnelige ansatte som deltok gav uttrykk for at det var nyttig informasjon.
- Vi får god respons av å heise regnbueflagget under Pride, selv om enkelte innbyggere ikke støtter tiltaket. Særlig i vår landsdel er det viktig at vi går foran for å rette fokus på skeiv kjærlighet og mangfold, for like rettigheter og menneskeverd.
- Vi flagger for å markere samenes nasjonaldag. Ved vårt offisielle bygg flagges det nå med det samiske flagget som en anerkjennelse av nasjonaldagen og den samiske identiteten. Vi gjennomførte også tiltak under samisk kulturuke og markerte uken under "Endelig mandag", på intranettet og kantina serverte samisk mat.
- Også i 2025 fikk 8. mars-arrangementet god oppslutning blant våre ansatte. Årets innleder hadde fokus på kvinners rettigheter, likestilling under press internasjonalt og vold mot kvinner. Relevant tema for mange av våre oppdrag, og Adrianas engasjement gav kompetanse og energi. Enkelte ansatte gir tidvis uttrykk for at vi også bør markere den internasjonale mannsdagen på tilsvarende måte. Det tror vi hadde vært verdifullt, men vi har foreløpig ikke klart det på grunn av kapasitet.
- Likestillingsredegjørelsen har ført til større systematikk særlig når det kommer til vurdering av tiltak vi setter i gang. Vi ser at vi må jobbe mer med å sikre en større sammenheng mellom områder vi er svakere på, tiltak som settes i gang og evaluering i etterkant. Det er også her kontinuerlig behov for å sikre bedre forankring av redegjørelsen og aktivitetene i SAMU, LIM-utvalget, CRPD-gruppen og i ledergruppene.

Pådriver for likestilling som offentlig myndighet

- Vi legger vekt på å dele våre erfaringer om likestillingsarbeid, og stiller opp på forespørsler om innlegg både fra oppdragsgivere og andre aktører. Arbeidet er forankret i embetsledelsen, og statsforvalter stiller også selv opp i debatter og fagsamlinger om likestilling. Dette gir et tydelig signal til øvrige ansatte om prioritering av området.
- Vi erfarer at vi selv lærer av å presentere vårt arbeid med likestilling, Likestilt Arbeidsliv og Aktivitets- og redegjøreselsplikten til andre - og vi håper at vi kan bidra til å inspirere andre gjennom det vi gjør. Ved å være åpen om vårt arbeid og våre utfordringer er vi med på å støtte og videreutvikle andre offentlige aktører. Vi har også i 2025 hatt mange konstruktive dialoger med kommunenes politiske og administrative ledelser om likestilling i forbindelse med kommunebildebesøk. Vi er det eneste embetet som har likestilling på agendaen i alle kommunebildedialogene.

Likestilling på Agder forutsetter samhandling med nasjonale, regionale og lokale aktører. Vi bruker blant annet aktivt den regionale LIM-planen og regionplan Agder og vi deltar i #vårtagder der likestilling er et gjennomgående tema. Som nevnt har vi også vært medarrangør på UiAs likestilling- og mangfoldskonferanse der temaet i år var likestillings betydning for demokrati.

- Vårt eksterne likestillingsarbeid for øvrig utøves i hovedsak gjennom embetsoppdrag fra de ulike departement, direktorat og tilsyn. Statsforvalteren jobber på svært mange fagområder: helse, barnevern, utdanning, landbruk, miljøvern, beredskap, planlegging m.m. Likestilling er ikke et eget fagfelt, men et perspektiv som skal integreres i alle disse fagområdene. Vi jobber derfor med likestilling innen arealplanlegging og universell utforming i plansaker, er pådriver for implementering av CRPD-konvensjonen i kommunene, gjennom tilskudd til tro- og livssynssamfunn, Inn på tunet, beredskap og ROS Agder samt tilsyn og klagesaker innen helse og sosial, oppvekst og barnevern.

Å integrere likestillingsperspektivet i alle våre oppdrag er krevende arbeid, blant annet fordi fagoppdragene ofte styres av spesifikke lover, regelverk og tidsfrister, og likestillingsperspektivet kan oppleves som "i tillegg til" kjerneoppgaven. For bedre å sikre likestillingsperspektivet som en integrert del av oppdragene, etterlyser vi tydeligere føringer og gjerne eksempler og konkretisering fra de ulike oppdragsdepartementene. Dette ble også formidlet i forbindelse med OECDs «Gender Equality Scan» (kjønnslikestillingsgjennomgang) av Norge.

Vi har satt stor pris på Bufdirs digitale dialogmøter for embetene i 2025, både for oppdrag innen universell utforming og for det eksterne likestillingsoppdraget. Det var en nyttig arena for å kunne ta opp uklarheter og for deling av gode tiltak på tvers av embetene.