



Statsforvalteren i Troms og Finnmark

*Romssa ja Finnmarkku stáhtahálddašeaddji*  
*Tromssan ja Finmarkun staatinhallittija*

# Rapport om aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) – arbeid om likestilling og diskriminering 2025



# Rapport om aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) – arbeid om likestilling og diskriminering.

## Innledning

Personalpolitikken vår gjelder for alle ansatte og bygger på prinsippet om likeverd. Dette innebærer:

- Likestilling og mangfold: Like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet, religion m.m.
- Livsfasepolitikk: Politikken vår er tilpasset ulike livsfaser og individuelle behov. Våre rutiner beskriver sentrale og lokale rettigheter.

Rapporten oppfyller aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Myndighetsansvaret etter § 24 er omtalt i årsrapporten.

## Likestilling mellom kjønn og mangfold

➔ Kjønnsbalanse, lederstillinger, midlertidige ansatte og deltid

Tabell

| Betegnelse på rapporteringskrav       | Kvinner | Menn | Totalt |
|---------------------------------------|---------|------|--------|
| Sum antall ansatte                    | 194     | 86   | 280    |
| Sum antall deltidsansatte             | 12      | 2    | 14     |
| Sum antall midlertidige ansatte       | 24      | 4    | 28     |
| Sum antall ansatte med personalansvar | 21      | 10   | 31     |
| Ufrivillig deltid                     |         |      | 0      |

Vi har en klar overvekt av kvinnelige ansatte. Dette samsvarer med trender i offentlig administrasjon. Vi har studenter og veiledere i deltidsstilling. Økning i midlertidige stillinger vi så i 2024 fortsetter i 2025. Reintelling er et oppdrag som med behov for midlertidige ansatte og dette kan påvirke statistikken noe. I 2024 så vi en nedgang i kvinner med personalansvar, men i 2025 har dette justert seg til 2023-nivå igjen.

## → Uttak av foreldrepermisjon

Tabell

| Betegnelse på rapporteringskrav                    | 2025  |
|----------------------------------------------------|-------|
| Sum antall ansatte                                 | 274   |
| Antall ansatte under 20 år                         | 0     |
| Antall ansatte 20 - 29 år                          | 40    |
| Antall ansatte 30 - 39 år                          | 58    |
| Antall ansatte 40 - 49 år                          | 66    |
| Antall ansatte 50 - 59 år                          | 64    |
| Antall ansatte over 60 år                          | 46    |
| Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner | 18    |
| Dagsverk foreldrepermisjon kvinner                 | 1 281 |
| Antall kvinner i foreldrepermisjon                 | 14    |
| Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn    | 10    |
| Dagsverk foreldrepermisjon menn                    | 205   |
| Antall menn i foreldrepermisjon                    | 4     |

Vi hadde en arbeidsgruppe på reintelling på korttidskontrakter på slutten av 2025 som påvirker statistikken vår fra tidligere år. De påvirker statistikken vår i gruppe ansatte 20-29 år. De påvirker imidlertid ikke ansatte i foreldrepermisjon. Videre har vi en økning i antall ansatte. Dette kommer av at vi har fått tildelt ekstra midler både i 2024 og 2025 som har fått effekt på bemanningen i 2025. Aldersgruppene 40-49, 50-59 og 60 og oppover holder seg stabile de siste fire årene. Vi har en økning i kvinner i foreldrepermisjon fra 2024. Den store gruppen midlertidig ansatte på korttidskontrakter på reintelling gjør at det blir vanskelig å gi et riktig bilde av organisasjonen.

## → Lønnsforskjeller

Tabell

| Betegnelse på rapporteringskrav       | Antall kvinner | Andel kvinner | Antall menn | Andel menn | Årslønn kvinner | Årslønn menn | Andel kvinners lønn av menns lønn |
|---------------------------------------|----------------|---------------|-------------|------------|-----------------|--------------|-----------------------------------|
| Totalt i virksomheten                 | 202.0          | 74.3 %        | 70.0        | 25.7 %     | 790 192.0       | 813 704.0    | 97.1 %                            |
| Kategori 1: Embetsledelse/Dir/Admsjef | 9.0            | 75.0 %        | 3.0         | 25.0 %     | 1 310 165.0     | 1 232 706.0  | 106.3 %                           |
| Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir      | 16.0           | 64.0 %        | 9.0         | 36.0 %     | 938 025.0       | 947 185.0    | 99.0 %                            |
| Kategori 3: Saksbehandler 1           | 123.0          | 73.7 %        | 44.0        | 26.3 %     | 778 593.0       | 792 112.0    | 98.3 %                            |
| Kategori 4: Saksbehandler 2           | 52.0           | 80.0 %        | 13.0        | 20.0 %     | 652 568.0       | 637 194.0    | 102.4 %                           |
| Kategori 5: Kontorstillinger          | 9.0            | 100.0 %       | 0.0         | 0.0 %      | 573 785.0       | 0.0          |                                   |
| Kategori 6: Fagarb. stillinger        | 1.0            | 100.0 %       | 0.0         | 0.0 %      | 480 900.0       | 0.0          |                                   |
| Kategori 7: Lærlinger                 | 0.0            |               | 0.0         |            | 0.0             | 0.0          |                                   |

Vi har i flere år hatt et fokus på likelønn, og for embetet som helhet har gjennomsnittslønn for de to gruppene blitt mer lik. Vi har høyt fokus på oppdaterte statistikker inn mot årlige forhandlinger, og vurderer aktivt om det foreligger saklige lønnsforskjeller ved all lønnsfastsettelse.

## Rekruttering og inkludering

Rekruttering skjer etter kvalifikasjonsprinsippet – det vil si at vi ansetter den best kvalifiserte søkeren. Unntak fra prinsippet kan gjøres for søkere med funksjonsnedsettelse eller hull i CV dersom søkeren er tilnærmet like godt kvalifisert som beste søker.

Ved utlysning av stillinger åpner vi for mulighet til å bli fordelaktig behandlet etter satte kriterier. Vi viser til at vi ønsker mangfold i annonsene våre. Vi samarbeider med NAV for å kunne bidra til inkluderingsdugnaden og har i perioder ansatte i arbeidsutprøving.

Utfordring: Krav til formell utdanning og evne til å formulere seg på godt norsk gjør at utvalgte mulige kandidater til arbeidsutprøving snevres noe inn.

### I 2025 har vi hatt 32 ansettelser.

| Søknader kvinner | Søknader menn | Ansatte kvinner | Ansatte menn | Søknader ukjent | Ansatte ukjent |
|------------------|---------------|-----------------|--------------|-----------------|----------------|
| 445 (63,6%)      | 247 (35,3%)   | 26 (81,3%)      | 6 (18,8%)    | 8 (1,1%)        | 0              |

| Under 20 | 20-29       | 30-39       | 40-49       | 50-59      | Over 59   |
|----------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|
| 0        | 264 (37,7%) | 207 (29,6%) | 128 (12,6%) | 88 (12,6%) | 13 (1,9%) |

| Funksjonsnedsetting | Funksjonsnedsetting Intervju | Funksjonsnedsetting ansatt |
|---------------------|------------------------------|----------------------------|
| 17 (2,4%)           | 7                            | 1                          |

| Hull i CV | Hull i CV til intervju | Hull i CV - ansatt |
|-----------|------------------------|--------------------|
| 13 (1,9%) | 4                      | 0                  |

## Arbeidsmiljø

MUST-undersøkelsen (Medarbeiderundersøkelsen i staten) fra 2024 viste at ingen har opplevd seksuell trakassering fra eksterne eller internt på arbeidsplassen og 4,9% har opplevd mobbing på arbeidsplassen. Vi har nulltoleranse og etablerte varslingsystemer for slike hendelser. Undersøkelsen viste at ingen meldte om mobbing fra eksterne parter.

I avvikssystemet vårt og i dialogen med ledere fanger vi opp hendelser som vi selv definerer som trakassering fra eksterne. Trakasseringen retter seg mot enkeltpersoner blant våre ansatte. Disse hendelsene håndteres fortløpende.

## Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vi jobber systematisk gjennom virksomhetsplaner, Utvidet ledergruppe, Arbeidsmiljøutvalg, Samarbeidsutvalg og miljørapportering. Vi har faggrupper som bidrar inn i dette arbeidet ut fra sine arbeidsområder.

- CRPD-gruppen
- Fyrtårn barn og unge
- Faggruppe Bærekraft og samfunn

- Totalberedskapsgruppa
- Kommunedialogen

## **Bærekraft**

Vi jobber med sosial bærekraft på ulike nivåer. Vi skal fremme likestilling og inkludering i vår saksbehandling og som en aktiv del av våre fire satsningsområder og faggrupper.

Via STAF, vår fellestjeneste, ivaretas sosial bærekraft som et moment i innkjøpsavtaler som etableres. Miljøfyrtårnarbeidet vårt stiller krav til sosial bærekraft.

Utfordring: Å synliggjøre bærekraft i arbeidet vi gjør godt nok og få det til å bli en fullt integrert del av vår oppdragsløsning.

## **Språk og inkludering**

Klart språk som alle forstår, er inkludering! Ansatte som jobber innen forvaltningen må beherske norsk bokmål både muntlig og skriftlig. Vi formulerer oss i klarspråk. Vi stiller ikke krav til ansatte om å kunne formulere seg på nynorsk, men har ansatte som skriver nynorsk. Vi har også ansatte som saksbehandler og er i dialog med publikum på samisk. Det kan være en utfordring å formidle samisk forvaltningsspråk selv om man har samisk som morsmål. Vi har lett tilgang til oversettertjeneste og appen Divvun. Fokuset på klart språk i forvaltningen ligger primært på norsk språk.

Utfordring: Klart språk på samisk er et forbedringsområde.

## **Personalpolitikk og livsfasepolitikk**

Arbeidsgiver legger til rette for en inkluderende og involverende personalpolitikk sammen med bedriftsdemokratiet i henhold til Hovedavtalen §29. Personalpolitikken vår legger opp til at ansattes ulike livsfaser imøtekommes. Personalpolitisk dokument uttrykker en forventning til aksept for fleksibilitet og aksept for individuelle tilrettelegginger.

Ansatte får rettighetsbaserte permisjoner i tråd med regelverket.

Utfordring: Måler med personalpolitikken er å finne gode løsninger for den enkelte ansatte. Samtidig må ledere være bevisste på balansen mellom tilrettelegging og avlastning for en sett opp mot økt belastning på øvrige ansatte. Dette kan i noen tilfeller være en utfordring.

## **Mangfold og IA-arbeid**

Tilrettelegging for ansatte gjøres etter arbeidsevne og livssituasjon. Der det er handlingsrom for å benytte bedriftshelsetjeneste, ekspertbistand og andre eksterne støttefunksjoner gjøres det. Tilrettelegging som bidrar til merbelastning på kollegaer gjøres for perioder. Da må også hensynet til hvor mye man kan merbelaste et arbeidsmiljø tas.

Utfordring: Tidlig kjennskap til behov som oppstår gir ofte større handlingsrom på tiltak og bedre resultat. Dette fordrer at den som trenger tilrettelegging både kjenner egne behov tidlig nok og opplever det som trygt å kommunisere disse.

## **Universell utforming**

Vi har interne rutiner for hvordan vi utformer universelt utformede nettsaker og dokumenter. Vi har en egen nettside på intranettet vårt som beskriver publiseringsverktøyene våre og hva som er forventet av ansatte som benytter disse.

Som leietakere på våre kontorsteder følger vi huseiers ivaretagelse av universell utforming. Statsbygg er vår rådgiver og bistand for å sikre leieavtaler som ivaretar regelverket.

### **Lønn og arbeidsvilkår**

Kjønnsdelt statistikk brukes aktivt i forhandlinger. Evalueringer har avdekket forskjeller i enkelte grupper.

Vi har fokus på likelønn og følger med på lønnsutvikling, også ut fra et kjønnsperspektiv. Ledere og tillitsvalgte får statistikk på dette i forkant av årlige lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken vår uttrykker eksplisitt at «*Hensynet til likelønn mellom kvinner og menn skal vurderes særskilt ved lønns plassering ved ansettelse.*» Lønnspolitikken vår skal revideres i 2026.

### **Avslutning**

Vi opplever å jobbe godt med likestillings- og inkluderingsarbeid i praksis. Vi har internkontroll på plass noen steder og vi har identifiserte forbedringsområder som krever en innsats av oss i 2026. Videre arbeid framover vil innebære å øke samhandlingen med tillitsvalgte og AMU, styrke rutiner og retningslinjer, forbedre samarbeidet med bedriftsdemokratiet innenfor temaet likestilling og inkludering samt handtere identifiserte forbedringsområder.