

# Likestillingsredegjørelse for Kristiansand kommune for 2024

*Vår kommune har fokus på et inkluderende arbeidsliv og er opptatt av at arbeidsstyrken skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet. Vi ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver for å bidra til enda bedre oppgaveløsning. Vi oppfordrer alle kvalifiserte til å søke, uansett alder, kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn. Vi vil tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det der det er mulig. Aktuell tilrettelegging kan for eksempel være tekniske hjelpemidler, tilpasning av møbler eller endring av rutiner, arbeidsoppgaver og arbeidssted.*

*Kristiansands kommunes mangfoldserklæring som står i alle våre stillingsutlysninger*



Kristiansand  
kommune

## Aktivitets og redegjørelsesplikten (ARP) for likestilling og mangfold

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Helt konkret betyr det at Kristiansand kommune skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om kommunen ikke kjenner til at noen diskrimineres.

Alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter skal også redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten, og hvordan de jobber for å oppfylle aktivitetsplikten. I 2025 har Kristiansand kommune valgt å redegjøre for arbeidet i en egen likestillingsredegjørelse som er et offentlig dokument. Redegjørelsen er delt inn i to deler, med en del som beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestillingen i Kristiansand kommune, samt lønnskartlegging, og en del som beskriver vårt aktive arbeid for likestilling og mot diskriminering.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven ble forsterket 1.januar 2020. Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, etnisitet og religion.

### Hva er likestilling?

Likestilling defineres som lik verdi, like muligheter og like rettigheter. Likestillings- og diskrimineringsloven slår fast at tilgjengelighet og tilrettelegging er en forutsetning for likestilling.

### Hva er diskriminering?

Diskriminering er når noen enten direkte eller indirekte blir behandlet dårligere eller settes i en dårligere posisjon på grunn av alder, omsorgsoppgaver, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønn, graviditet eller permisjon (kalt diskrimineringsgrunnlagene) uten at det er saklig, nødvendig eller forholdsmessig.

Kilde: Bufdir sin veileder nå Aktivitets- og redegjørelsesplikten

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling og lønnskartlegging

| Kjønns-balanse              |      | Midlertidig ansatte                      |      | Foreldre-permisjon                 |      | Faktisk deltid                                                    |       | Ufrivillig deltid |      |
|-----------------------------|------|------------------------------------------|------|------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------|-------|-------------------|------|
| Antall ansatte (stillinger) |      | Antall midlertidige ansatte (stillinger) |      | Oppgitt i gjennomsnitt antall uker |      | Faktisk andel deltid i prosent (basert på aktiv stillingsprosent) |       | Oppgitt i antall  |      |
| Kvinner                     | Menn | Kvinner                                  | Menn | Kvinner                            | Menn | Kvinner                                                           | Menn  | Kvinner           | Menn |
| 8259                        | 2683 | 1165                                     | 456  | 28                                 | 12   | 45,9 %                                                            | 28,7% | 161               | 17   |

Ved utgangen av 2024 hadde Kristiansand kommune 6 636 faste årsverk, fordelt på 9 956 personer og 10 942 stillinger. Kjønnsfordelingen i kommunen var 75,5 % kvinner og 24,5 % menn. 85,2 % var i et fast ansettelsesforhold. Blant menn var andelen med fast ansettelsesforhold 83,0 % og blant kvinner var den 85,9 %.

Kommunen er i ferd med å avslutte et 4-årig prosjekt som har hatt som formål redusere antall deltidstillinger i kommunen. Resultatene av kartleggingen på ufrivillig deltid er sendt ut til medbestemmelsesgruppene som har i oppgave å se på tiltak for å redusere andel ufrivillig deltidsarbeid.

### Kjønnsfordelingen innenfor kommunens ulike direktørområder

|                           | Andel kvinner | Andel menn |
|---------------------------|---------------|------------|
| Helse og mestring         | 81,4 %        | 18,6 %     |
| Oppvekst                  | 77,8 %        | 22,2 %     |
| Kultur og innbyggerdialog | 64 %          | 36,0 %     |
| Økonomi                   | 62,7 %        | 37,3 %     |
| Samhandling og innovasjon | 59,0 %        | 41,0 %     |
| Organisasjon              | 54,5 %        | 45,5 %     |
| By- og stedsutvikling     | 38,5 %        | 61,5 %     |

Kvinneandelen er høyest i de to største tjenesteområdene Helse og mestring og Oppvekst, og lavest i By- og stedsutvikling.

### Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper

I tråd med ARP skal kommunen kartlegge og redegjøre for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn både samlet for kommunen og på ulike stillingsnivå/grupper hvert år.

Gjennomsnittlig grunnlønn var 574 398,- ved utgangen av 2024, hvor gjennomsnittet for kvinner var 569 463,- og 589 649,- for menn. Det innebærer at kvinners grunnlønn ved utgangen av 2024 var 99,1 % av menns gjennomsnittlige grunnlønn. Året før var kvinners grunnlønn 98,9 % av menns gjennomsnittlige grunnlønn. I 2022, 2021 og 2020 var kvinners lønn hhv 97 %, 97 % og 94 % av menns gjennomsnittlige lønn.

Stillingsgruppene i tabellen under tar utgangspunkt i stillingskoder i HRM og er tidligere gjort i samråd med tillitsvalgte. Arbeidet med å kategorisere stillingsgrupper knyttet til likt arbeid og arbeid av lik verdi er omfattende for en stor organisasjon som Kristiansand kommune. Gruppene er kategorisert basert på likt arbeid, kompetanse, ansvar og arbeidsforhold. Stillingsgruppe med 5 eller færre stillinger er ikke tatt med i oversikten. Der hvor det er mindre enn 3 av ett kjønn i en stillingsgruppe er lønnsforskjell i % synlig i tabellen, men ikke lønnsnivået. Dette gjelder ikke for gruppene kommunedirektør og direktører.

Over 90 % av kommunens ansatte lønnes etter hovedtariffavtalens kapittel 4. Lønnsfastsettelse ut over garantilønn i Hovedtariffavtalen og lokalt etablerte tillegg skjer etter anbefaling fra kommunalsjef. Lønnsvedtak fattes i slike tilfeller av Forhandlingsleder. Dette bidrar til å redusere risikoen for utilsiktede skjevheter i lønnsnivå knyttet til kjønn.

Kommunen er i prosess med å implementere et nytt HR system med oppstart 01.01.2026. Det vil da foreligge større muligheter for å bearbeide relevant data i form av statistikk og tallgrunnlag enn det vi har i dag.

| Navn                                  | Kvinner | Menn      | Lønnsforskjell<br>i % av menn | Antall<br>menn | Antall<br>kvinner |
|---------------------------------------|---------|-----------|-------------------------------|----------------|-------------------|
| 4-års spes. utd m/1år tillegg utd.    | 686 580 |           | 0,2 %                         | 2              | 15                |
| Adjunkt                               | 614 645 | 610 234   | 0,7 %                         | 92             | 218               |
| Adjunkt m/till utd                    | 676 563 | 668 994   | 1,1 %                         | 255            | 593               |
| Advokat                               | 956 333 | 1 027 000 | -6,9 %                        | 5              | 3                 |
| Annen stilling med krav om 3-årig H/U | 525 725 | 523 400   | 0,4 %                         | 7              | 24                |
| Arbeidsleder                          |         | 572 538   | 5,4 %                         | 31             | 2                 |

|                                     |           |           |          |     |       |
|-------------------------------------|-----------|-----------|----------|-----|-------|
| Arkitekt                            | 797 800   | 802 000   | -0,5 %   | 3   | 5     |
| Assistent                           | 443 408   | 426 810   | 3,9 %    | 199 | 532   |
| Avdelingsleder                      | 769 786   | 786 730   | -2,2 %   | 61  | 151   |
| Avdl/undev insp/fagl                | 824 190   | 824 877   | -0,1 %   | 27  | 35    |
| Barnehagelærer                      | 577 975   | -         | -        | -   | 8     |
| Barnevernpedagog                    | 570 846   | 584 533   | -2,3 %   | 3   | 22    |
| Bibliotekar                         | 606 243   | -         | -        | -   | 7     |
| Direktør                            | 1 507 500 | 1 504 800 | 0,2 %    | 5   | 2     |
| Ergoterapeut                        | 581 772   | 561 800   | 3,6 %    | 4   | 27    |
| Fagarbeider                         | 502 457   | 514 572   | -2,4 %   | 432 | 1 061 |
| Fagarbeider<br>m/fagskoleutd.       | 529 275   | 538 505   | -1,7 %   | 19  | 103   |
| Fagarb m/fagsk.utd<br>(særaldersgr) | 538 578   | 526 754   | 2,2 %    | 13  | 110   |
| Fagarb m/spesutd                    | -         | 548 848   | -100,0 % | 37  | -     |
| Fagarb m/særalder                   | 512 498   | 513 820   | -0,3 %   | 5   | 61    |
| Fagleder                            | 654 892   | 622 866   | 5,1 %    | 19  | 9     |
| Fysioterapeut                       | 569 479   | 584 686   | -2,6 %   | 7   | 33    |
| Førstekonsulent                     | 552 600   | -         | -        | -   | 1     |
| Førstesekretær                      | 543 370   | 550 120   | -1,2 %   | 5   | 50    |
| Helsesekretær                       | 500 415   |           | 5,3 %    | 2   | 17    |
| Helsesøster                         | 632 888   | -         | -        | -   | 88    |
| Hjelpepleier                        | 498 550   | 485 890   | 2,6 %    | 154 | 991   |
| Hjemmehjelp                         | 469 827   | 422 100   | 11,3 %   | 3   | 33    |
| Ingeniør                            | 694 952   | 700 489   | -0,8 %   | 47  | 21    |
| Jordmor                             | 715 950   | -         | -        | -   | 20    |

|                          |           |           |         |     |     |
|--------------------------|-----------|-----------|---------|-----|-----|
| Kommunalsjef/enhetsleder | 960 907   | 1 012 726 | -5,1 %  | 50  | 75  |
| Kommunedirektør          | 1 826 400 | -         | -       | -   | 1   |
| Konsulent                | 530 308   | 509 524   | 4,1 %   | 46  | 92  |
| Leder/fagleder           | 695 589   | 729 869   | -4,7 %  | 10  | 29  |
| Leder m/særalder         | 778 000   | -         | -       | -   | 17  |
| Lege                     | 982 455   | 998 200   | -1,6 %  | 21  | 58  |
| Lektor                   | 631 265   | 630 102   | 0,2 %   | 47  | 103 |
| Lektor m/till utd        | 696 566   | 688 659   | 1,1 %   | 83  | 137 |
| Lærer                    | 602 165   | 589 601   | 2,1 %   | 10  | 20  |
| Lærling (reform 94)      | 437 300   | 437 300   | 0,0 %   | 57  | 70  |
| Miljøterapeut            | 564 813   | 571 054   | -1,1 %  | 60  | 163 |
| Miljøveileder            | 549 796   | 566 761   | -3,0 %  | 23  | 67  |
| Miljøveileder/kons.      | 481 876   | 482 600   | -0,1 %  | 13  | 17  |
| Musikk/kultursk lære     | 670 459   | 693 633   | -3,3 %  | 30  | 46  |
| Pedagogisk leder         | 588 023   | 573 324   | 2,6 %   | 37  | 276 |
| Pleiemedarbeider         | 417 257   | 415 878   | 0,3 %   | 210 | 623 |
| Psykolog                 | 876 864   | 958 000   | -8,5 %  | 4   | 11  |
| Rektor/leder             | 979 313   | 965 810   | 1,4 %   | 29  | 24  |
| Renholder                | 454 285   | 446 104   | 1,8 %   | 27  | 94  |
| Rådgiver                 | 757 855   | 785 635   | -3,5 %  | 162 | 241 |
| Saksbehandler            | 598 662   | 593 314   | 0,9 %   | 14  | 123 |
| Servicemedarbeider       | 419 597   | 480 089   | -12,6 % | 18  | 17  |
| Sosialkurator            | 586 488   | 573 569   | 2,3 %   | 6   | 47  |
| Sosionom                 | 555 250   | 553 906   | 0,2 %   | 17  | 98  |
| Spes fysioterapeut       | 623 450   |           | -2,1 %  | 3   | 8   |

|                                          |         |         |          |    |     |
|------------------------------------------|---------|---------|----------|----|-----|
| Spesialbibliotekar                       | 603 705 |         | 2,7 %    | 2  | 12  |
| Spesialergoterapeut                      | 646 571 | -       | -        | -  | 7   |
| Spesialhjelpepleier                      | 526 763 | -       | -        | -  | 19  |
| Spesialkonsulent                         | 601 351 | 616 631 | -2,5 %   | 24 | 57  |
| Spesialpedagog                           | 615 265 |         | 1,8 %    | 1  | 53  |
| Spesialsaksbehandler                     | 633 390 | 625 292 | 1,3 %    | 18 | 79  |
| Spesialsykepleier                        | 648 826 | 643 450 | 0,8 %    | 12 | 131 |
| Spesialvernepleier                       | 628 080 | 632 433 | -0,7 %   | 6  | 35  |
| Stilling 6582                            | 633 446 | 655 900 | -3,4 %   | 7  | 13  |
| Stilling med krav om mastergrad m/særald | 692 300 | -       | -        | -  | 5   |
| Still m/krav masterg                     | 700 490 | 749 675 | -6,6 %   | 4  | 58  |
| St m/krav om 4-år spesialutd m/1 år till | 691 726 | -       | -        | -  | 43  |
| Sykepleier                               | 596 710 | 585 654 | 1,9 %    | 74 | 696 |
| Tekniker                                 | -       | 578 464 | -100,0 % | 14 | -   |
| Tverrfag spesutd høg                     | 617 955 | 620 255 | -0,4 %   | 40 | 191 |
| Undervisningsstilling u/godkj utd        | 517 933 | 536 843 | -3,5 %   | 21 | 40  |
| Vernepleier                              | 570 266 | 588 477 | -3,1 %   | 39 | 154 |

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Kristiansand kommune har en rekke planer og styrende dokumenter som beskriver ambisjoner for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold for kommunen som arbeidsgiver:

- [Det er mennesker det handler om](#) er en felles strategi for hvordan kommunen i alle sine roller og oppgaver skal jobbe for likestilling, inkludering og mangfold, vedtatt av bystyret i 2015. Strategien omfatter både innbyggere, brukere og medarbeidere. Strategien er videreført i Kristiansand etter 1. januar 2020 og er gyldig frem til ny plan er vedtatt.
- [Sterkere sammen - kommuneplanens samfunnsdel](#) - En attraktiv arbeidsgiver og en inkluderende arbeidsplass er en forutsetning for å lykkes. Kommunens lærlingesatsing og tilrettelegging for praksisplasser skal bidra til å nå periodemålene knyttet til at en høyere andel under 30 år blir jobbklaare og kommer i arbeid, samt at færre voksne faller utenfor arbeidslivet.
- [Arbeidsgiverstrategi – fram mot 2030](#) vedtatt av bystyret i 2020. Strategien tydeliggjør hvordan kommunen som arbeidsgiver skal jobbe med likestilling, inkludering og mangfold, for å nå målene i strategien.
- **Handlingsplan for strategisk kompetanseutvikling og rekruttering** vedtatt av kommunedirektørens ledergruppe 21.08.23. Handlingsplanen er en oppfølging av satsingsområdet "riktig kompetanse" i kommunens arbeidsgiverstrategi og beskriver blant annet kommunens arbeid knyttet til mangfoldsrekruttering.
- **Handlingsplan – Likestilt arbeidsliv** vedtatt i 2022 og beskriver tiltak som kommunene skal arbeide med frem til neste sertifisering i 2025.
- [Flere i Arbeid - kommunen som arbeidsgiver](#) er ett av åtte satsingsområder i programmet, som skal bidra til at flere utenfor arbeid kommer i jobb og gjennomfører videregående skole. Sentrale problemstillinger i programmet er; Hvordan innrette et systemskifte i kommunen som tar ledige hender i bruk opp mot uløste oppgaver? Hvordan mobilisere og organisere kommunen for å inkludere og ansette personer som trenger kvalifiseringsløp?



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

I Kristiansand skal arbeidet for økt likestilling, inkludering og mangfold være en naturlig del av virksomhetens arbeid på alle arbeidsplasser.

Kommunen har en egen LIM- koordinator, Likestillings, inkluderings og mangfoldskoordinator, som sammen med en egen tverrsektoriell ressursgruppe bestående av ressurser fra alle direktørområdene koordinerer arbeidet. Deltakerne er sammensatt slik at gruppa totalt sett har kompetanse på alle diskrimineringsområdene. Gruppa jobber strategisk. Den koordinerer kommunens likestillingsarbeid og fungerer som inspirator, spisskompetanse og lederstøtte. Kunnskapsdeling og samarbeid på tvers er viktige elementer i gruppas virksomhet.

Kommunen er sertifisert gjennom sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv, og skal resertifiseres i slutten av 2025. Likestilt arbeidsliv er et verktøy som skal hjelpe kommunen med å drive aktivt mangfolds- og likestillingsarbeid og oppfylle kravene i Likestillings- og diskrimineringsloven, herunder aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

## Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgiver koordineres fra oktober 2024 av HR som gjennomfører den lovpålagte 4-steps arbeidsmetodikken i samarbeid med tillitsvalgte. Kristiansand kommune trenger å bruke 2025 til å systematisere og strukturere dette arbeidet bedre etter en intern omorganisering av roller og ansvar. Aktivitetsplikten innebærer å;

1. Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling og mangfold i virksomheten
2. Analysere årsaker til identifiserte diskrimineringsrisikoer
3. Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
4. Vurdere resultatet av arbeidet som er gjort i punkt 1- 3

Kristiansand kommune er en stor virksomhet med over 9500 ansatte, og å skulle identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling kan oppleves utfordrende. I 2025 skal det gjennomføres en medarbeiderundersøkelse som bevisst skal benyttes for å avdekke risiko for diskriminering på arbeidsplassen.

Andre tiltak som arbeidsgiver ønsker å iverksette i 2025

- HR og tillitsvalgte gjennomgår virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.
- kommunen har søkt IMDi om tilskudd til å gjennomføre en egen mangfolds- og inkluderingsundersøkelse som har til formål å kartlegge hvordan ulike demografiske grupper opplever arbeidsplassen. Målet er å identifisere eventuelle utfordringer knyttet til ubevisst diskriminering, opplevd psykologisk trygghet og ledelsens

prioritering av mangfold. Sammen med medarbeiderundersøkelsen vil denne kunne gi oss et bedre kunnskapsgrunnlag i å avdekke risiko og jobbe mer målrettet mot tiltak.

## Aktivitetsplikten

Arbeidet med aktivitetsplikten skal omfatte områdene mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, rekruttering, lønns- arbeidsvilkår, og arbeid for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Under følger en redegjørelse på de ulike områdene.

### Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Kristiansand kommune jobber for å være en arbeidsgiver som legger til rette for at ansatte kan kombinere arbeid og familieliv.

#### **Risiko**

Det er ikke identifisert risiko knyttet til dette området, som vurderes som lav/moderat.

#### **Hva gjøres**

Permisjonsreglementet og våre etablerte rutiner gir rammer for tilpasning av arbeidstid, foreldrepermisjoner og andre ordninger som kan støtte ansatte i ulike livsfaser. Det er viktig for oss å finne løsninger som både ivaretar ansattes behov og sikrer forsvarlig drift, og dette balanseres gjennom dialog, lederforankring og vurdering av hva som er mulig innenfor gjeldende regelverk.

I tråd med kommunens arbeidsgiverstrategi vektlegger vi et arbeidsmiljø der fleksibilitet og tilrettelegging vurderes ut fra tjenestebehov og individuelle hensyn. Lederopplæring og systematisk dokumentasjon bidrar til en helhetlig tilnærming, der vi ser på arbeidshverdagen i sammenheng med livsfaser og langsiktig bærekraft i organisasjonen. Målet er å sikre gode arbeidsvilkår gjennom tydelige rammer og praksis, samtidig som vi opprettholder kvaliteten i tjenestene vi leverer.

#### **Planlagte tiltak**

- Det skal utarbeides en egen livsfasepolitikk for kommunen som skal ferdigstilles innen september 2025. Den skal implementeres i organisasjonen i løpet av 2025 og 2026. Ledere vil ha ansvar for å følge opp tiltak på sin arbeidsplass.

#### **Status**

Det innhentes våren 2025 innspill til livsfasepolitikken gjennom gruppeintervjuer og en forms undersøkelse til ansatte.

### Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Ansatte er kommunens viktigste ressurs. Arbeidsgiverstrategien slår fast at alle ledere skal legge til rette for en lærings- og innovasjonskultur, og kommunen har en egen handlingsplan for strategisk kompetanseutvikling og rekruttering fram mot 2030.

### **Risiko**

På en stor arbeidsplass som Kristiansand kommune er, vil det kunne være en risiko for at forfremmelse og utviklingsmuligheter ikke treffer alle likt.

### **Hva gjøres**

Ledere i kommunen skal arbeide aktivt for å skape et miljø som oppmuntrer til kontinuerlig læring og utvikling blant ansatte. Dette innebærer å implementere tiltak fra kompetanseplaner på ulike nivåer og følge veiledning for å gjøre arbeidsplassen til en effektiv læringsarena. Ved behov vurderes det også å opprette kompetanseutvalg for å styrke dette arbeidet.

Kommunen legger stor vekt på å kartlegge og vedlikeholde oversikt over ansattes kompetanse. Gjennom utviklingssamtaler og daglig arbeid motiveres ansatte til å utvikle sin kompetanse. Det utforskes kontinuerlig muligheter for kompetansemobilisering, enten for enkeltansatte som ikke får brukt sin relevante kompetanse, eller ved å se på muligheter for endret oppgavedeling mellom faggrupper.

For å sikre at ansatte har de nødvendige kvalifikasjonene, tilrettelegger kommunen for at de kan gjennomføre sertifiseringer og videreutdanning i tråd med formelle kompetansekrav og kommunens behov. Ledere følger også opp 10-faktor sammen med medbestemmelsesgruppen for å sikre en helhetlig tilnærming til kompetanseutvikling. Samarbeid med tillitsvalgte og vernetjeneste er en viktig del av kommunens arbeid, og kompetansetemaer settes jevnlig på dagsorden i personalmøter. Når det er behov for ny kompetanse, rekrutteres dette i henhold til prosesskart for rekruttering.

Gjennom disse tiltakene sikrer Kristiansand kommune at de kan opprettholde en høy standard for kompetanse og utvikling blant sine ansatte. Dette bidrar til bedre tjenester for innbyggerne og gir ansatte gode muligheter for forfremmelse og personlig utvikling.

### **Planlagte tiltak**

- Det skal anskaffes et kompetansestyringssystem i 2025, som vil effektivisere arbeidet med å utforme kompetanseplaner.
- Det skal gjennomføres en medarbeidersamtale høsten 2025 som vil kartlegge ansattes opplevelser av forfremmelse og utviklingsmuligheter på arbeidsplassen
- Rutiner og mal for medarbeidersamtale vil gjennomgås i 2025

## Tilrettelegging

I Kristiansand kommune er vi opptatt av å kunne tilby og legge til rette for en inkluderende arbeidsplass for ansatte med ulike individuelle behov.

### **Risiko**

På arbeidsplasser med høyt sykefravær kan det bli utfordrende med tilrettelegginger dersom det kan gå utover over arbeidsmiljøet. For mange tilrettelegginger kan til slutt bli for belastende for de ansatte på jobb.

Rot-årsakene til høyt sykefravær er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og sykefraværet må sees i sammenheng med eksponering av ulike belastninger og kompenserende tiltak

Det er en liten risiko for at det mangler kompetanse blant ledere og ansatte om mulighetsrommet for hjelpemidler og tilrettelegging i ulike situasjoner.

Totalt sett er det vurdert som lav risiko for at det kan oppstå diskriminering under paraplyen tilrettelegging i Kristiansand kommune.

### **Hva gjøres**

I kommunen gjøres det i dag ulike tiltak for å kartlegge behov for tilrettelegging. Dette gjøres ved:

- Generelt sykefraværsarbeid, som blant annet består av dialogmøter og utarbeidelse av oppfølgingsplaner. Medarbeidersamtaler vil også fange opp ulike behov.
- Ved graviditet tilbys veiledning av jordmor og bedriftshelsetjenesten. Overgang til svangerskapsenger i aktuelle saker vurderes.
- Behov for tilrettelegging i forbindelse med omsorgsoppgaver kartlegges i medarbeidersamtaler
- Behov for tilrettelegging kartlegges i rekrutteringsprosessene
- BHT har en sentral rolle med å formidle kunnskap og styrke ledere i dette feltet

### **Planlagte tiltak**

- Styrke samarbeidet med tillitsvalgte på området tilrettelegging slik at dersom diskriminering foregår kan det lettere fanges opp.
- Styrke dialog og forståelse mellom ansatte og leder om tilrettelegging i forbindelse med religion og livssyn.
- Informasjonsarbeid om tilrettelegging ved funksjonsnedsettelse for ledere for å bli bevisst mulighetsrommet for tilrettelegging og skape forståelse for lovverket.

### **Status**

Dette er et kontinuerlig arbeid som alltid må være i fokus. Risiko er som nevnt lav, men arbeidet må likevel holdes oppe slik at ansatte, ledere og tillitsvalgte er bevisst og reflektert rundt disse viktige spørsmålene.

## Rekruttering

Rekrutteringsprosessen er et sentralt område for å hindre diskriminering og øke mangfoldet blant våre ansatte. Kristiansand kommune ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som gjenspeiler befolkningen som vi yter tjenester til. Vi jobber for at våre rekrutteringsprosesser støtter oppunder dette.

### **Risiko**

- Ubevisst fremmedfrykt og fordommer blant rekrutterende ledere knyttet til flere av diskrimineringsgrunnlagene.
- At personer med innvandrerbakgrunn, med en funksjonsnedsettelse og/eller oppgitt religiøs tilhørighet og seksuell orientering har en mindre sannsynlighet enn majoriteten til å bli innkalt til intervju og videre tilbudt stilling i rekrutteringsprosesser.
- Det utarbeides ubevisst annonser som retter seg mer mot det ene kjønnnet.

### **Hva gjøres?**

Kommunen jobber kontinuerlig og systematisk med å profesjonalisere og standardisere egen rekrutteringspraksis for å oppnå bedre treffsikkerhet, og for å redusere ubevisste fordommer og bruk av magefølelse i ansettelsesprosesser. Det finnes en DNV GL sertifiseringsordning for rekrutteringspersonell, og alle i kommunens rekrutteringsteam som veileder rekrutterende ledere er sertifisert. Kommunens veiledningmateriell på rekruttering gjennomgås og oppdateres regelmessig.

I 2024 har kommunen implementert det nye handlingsrommet i kommunal sektor til å rekruttere gjennom å gjøre unntak fra kvalifikasjonsprinsippet. Det vil si at personer som står utenfor arbeid, utdanning og opplæring og personer som har nedsatt funksjonsevne kan ansettes uten utlysning der det er saklig begrunnet, med hensikt å fremme inkludering. Som en forsøksordning har arbeidsgiver blitt enige med hovedtillitsvalgte om at det kan ansettes inntil 20 personer fast i året hvor det gjøres unntak fra kvalifikasjonsprinsippet. De som ansettes på denne måten er personer som av ulike årsaker har falt utenfor, eller står i fare for å falle utenfor arbeid og/eller utdanning/opplæring.

I 2024 deltok kommunen i et KS storbyforskningsprosjekt som kartla det etniske mangfoldet blant kommunens ledere. Resultatet viser at kommunens ledelse ikke gjenspeiler kommunens etniske mangfold. Som en del av oppfølgingen av vår mangfoldsstrategi, samt resultat av rapporten, underskrev kommunen en ny samarbeidsavtale med Nav Kristiansand om pilot for et traineeprogram for innvandrere med høyere utdanning. Piloten iverksettes i 2025.

### **Planlagte tiltak**

- Revidere intervjumaler for ledere og medarbeidere og utarbeide en evalueringsprosedyre med skåringsmanual for økt treffsikkerhet
- Iverksette pilot for Traineeprogram for innvandrere med høyere utdanning i samarbeid med kommunens voksenopplæring og Nav Kristiansand.

- Vurdere ytterligere rekrutteringsordninger med bruk av handlingsrommet til å gjøre unntak fra kvalifikasjonsprinsippet ved utlysninger
- Utarbeide digital lederopplæring på rekruttering
- Økte kompetansen om kjønnsmangfold for ansatte
- Vurdere anonymisering av jobbsøknader

## Lønns- og arbeidsvilkår

Kristiansand kommune har lønnspolitikk og retningslinjer som skal sørge for likebehandling av lønn og arbeidsvilkår for alle. Med likelønn menes at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn, jf. likestillingsloven § 34.

### **Risiko**

Lønns- og arbeidsvilkår er ikke risikovurdert opp mot diskrimineringsgrunnlagene i 2024.

### **Hva gjøres**

Lønnspolitikken er utarbeidet i samarbeid med tillitsvalgte og er drøftet med fagorganisasjonene. Lønnspolitikken gjelder alle ansatte. Den skal være kjent og tilgjengelig for alle. Lønnspolitikken skal etablere en naturlig sammenheng mellom innhold og krav til kompetanse i stilling, arbeidstakers kompetanseutvikling og lønnsnivå.

Lønn skal fastsettes på samme måte for alle. Det innebærer at alle har krav på å bli vurdert etter samme kriterier og normer som andre i tilsvarende eller lignende stillinger. Arbeidet med lønn skal være transparent, slik at tillitsvalgte og andre aktuelle aktører har mulighet til å følge med på lønnsutviklingen. Kommunen forvalter fellesskapets midler og skal ha en rasjonell bruk av lønnsmidler.

### **Planlagte tiltak**

Det skal gjøres en risikovurdering i 2025.

## Arbeid for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

### **Risiko**

Risiko opp mot diskrimineringsgrunnlagene er ikke vurdert i 2024.

### **Hva gjøres**

Kommunen har varslingsrutiner i sin personalhåndbok, samt retningslinjer for håndtering av netthets mot sine ansatte.

### **Planlagte tiltak og ansvar**

Det skal gjøres en risikovurdering i 2025.