



RINGERIKE
KOMMUNE

Aktivitets- og redegjørelsesrapport

Et arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering
i Ringerike kommune



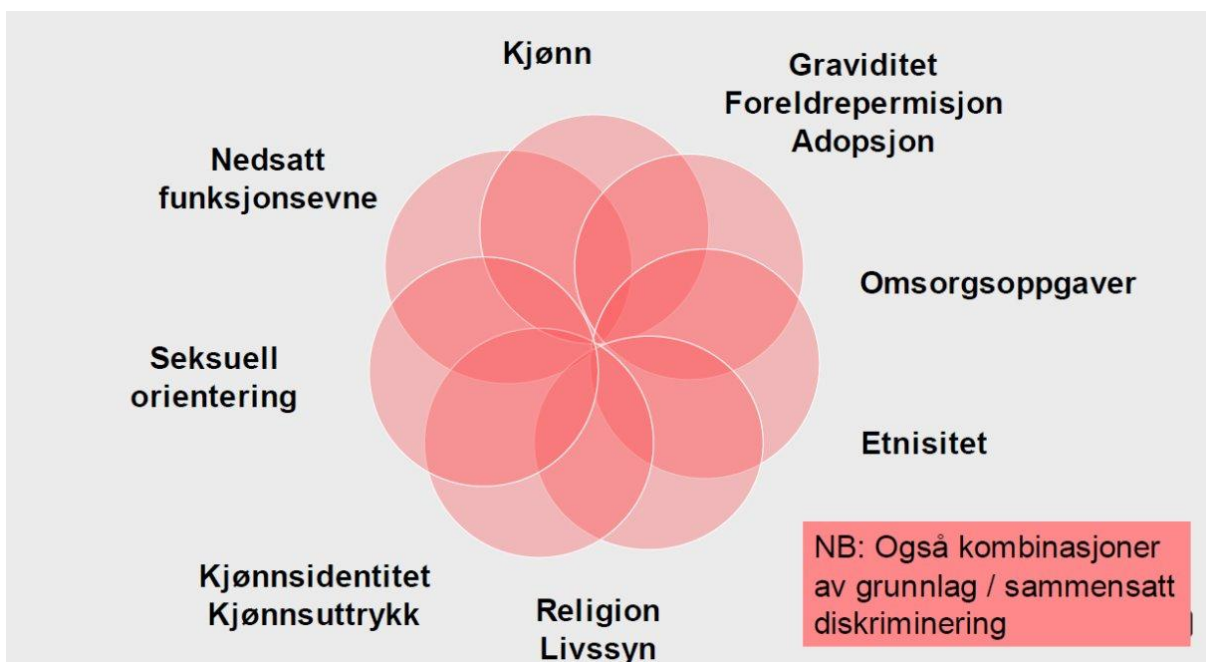
Utarbeidet av ARP-arbeidsgruppe:
HR, tillitsvalgte, ansatte
2025

Innhold

1. Hva er aktivitets- og redegjørelsesplikten?	3
2. Formål med arbeidet	4
2.1. Arbeidsmetodikk	5
3. Om redegjørelsen	6
3.1. Risiko for diskriminering og hindre for likestilling	6
3.2. Kjønnbalanse og kjønnsforskjeller	6
3.3. Ufrivillig deltid blant kvinner og menn	6
3.4. Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivå	7
4. Fokusområde for 2025	7
4.1. Arbeidsgruppe i 2025	7
5. Redegjørelse for 2025	8
5.1. Faktisk tilstand for kjønnslikestilling	8
5.2. Faktisk tilstand lønnslikestilling	10
5.3. Slik arbeider vi med aktivitetsplikten	12
5.4. Funn og tiltak	14
6. Evalueringer og videre arbeid	14
7. Nyttige lenker	15

1. Hva er aktivitets- og redegjørelsesplikten?

Alle arbeidsgivere i Norge har plikt til å jobbe aktivt og målrettet med å [fremme likestilling og hindre diskriminering](#) på arbeidsplassen. Arbeidet er lovpålagt og krever at vi jobber for økt likestilling og mot diskriminering på åtte områder: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion/ livssyn, kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne, og kombinasjoner av disse grunnlagene. Dette kalles «**diskrimineringsgrunnlag**».



Arbeidet skal (minimum) omfatte følgende områder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv



Vi skal i tillegg jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. [Se oversikt](#) over sentrale begreper knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika.

Arbeidet skal skje i samarbeid med de ansattes representanter, og ulike fokusområder skal bestemmes for hvert år.

[ARP- kort forklart](#)

[BUFDIR- ARP, enkelt forklart](#)

[Aktivitetsplikt – slik gjør dere det \(Bufdir\)](#)

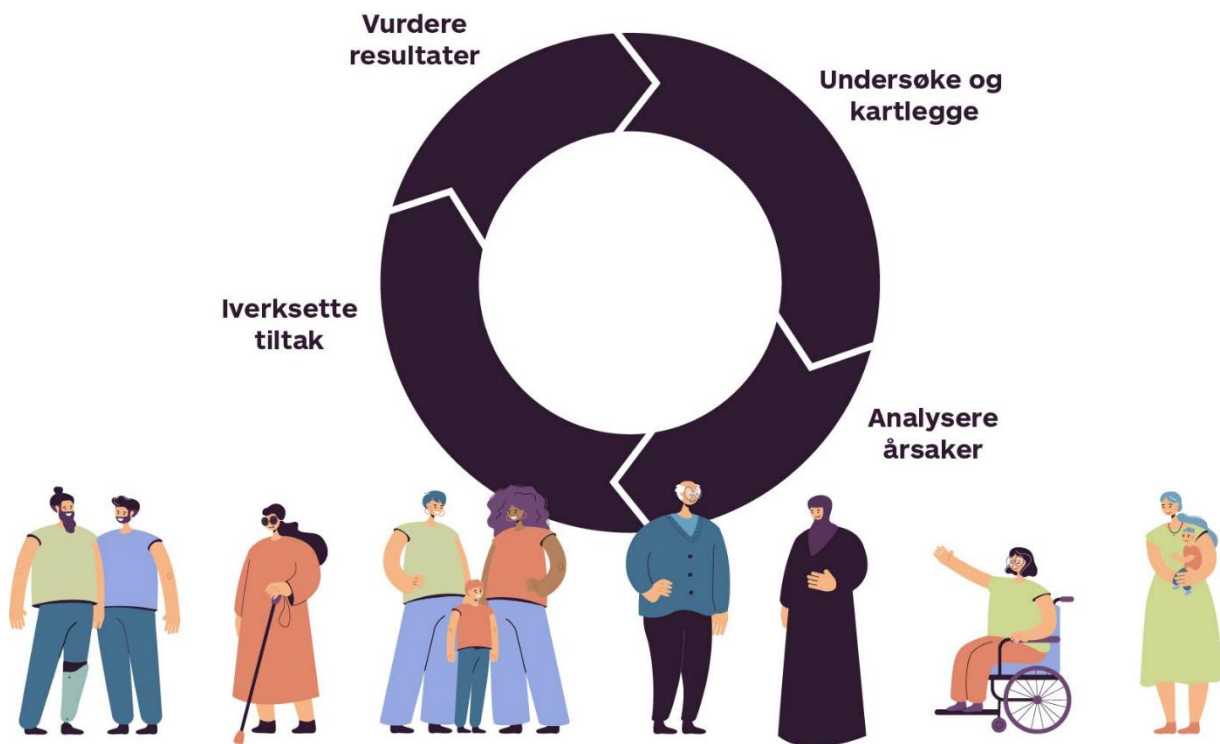
2. Formål med arbeidet

Det er systemene og rutinene våre som noen ganger kan diskriminere, ikke bare bevisste eller ubevisste holdninger hos enkeltpersoner. Aktivt, planmessig og målrettet arbeid gjennom ARP-plikten hjelper oss til å gjennomgå rutiner og praksis som kan virke diskriminerende, eller utgjøre barrierer mot likestilling. Systematisk arbeid med ARP-plikten kan føre til forebygging og gode resultater med likestillingsarbeidet på sikt. En langsiktig plan med årlige fokusområder, vil gjøre arbeidet målrettet.

[Se hvordan kommuner kan jobbe målrettet med likestilling.](#)

2.1. Arbeidsmetodikk

Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg. De fire forholdene som det skal rapporteres om i aktivitetsplikten er utarbeidet etter en spesifikk arbeidsmetode i fire trinn:



Trinn A: Kartlegging: Undersøke og kartlegge om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling og mangfold i virksomheten.

Trinn B: Analyse: Her skal vi analysere årsakene til identifiserte diskrimineringsrisikoer (funnet i trinn A).

Trinn C: Tiltak: Her handler det om å iverksette tiltak som kan motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold. Loven sier ikke hvilke eller hvor mange tiltak dere skal iverksette. Hvis dere har funnet konkrete tilfeller av diskriminering må dere stoppe det så fort som mulig.

Trinn D: Resultater: Her skal vi vurdere og evaluere arbeidet som er blitt gjort i trinn a-c. Da legger vi også grunnlaget for neste års arbeid.

3. Om redegjørelsen

Arbeidsgivere skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter [§ 26](#). Redegjørelsen skal inneholde undersøkelse og kartlegging av fire forhold:

3.1. Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling, **skal undersøkes hvert år**.

Undersøkelsen skal omfatte **utvalgte områder for hvert år** innenfor alle de ulike diskrimineringsgrunnlagene.

Det skal ikke være fokus på enkeltpersoner, men på fysiske forhold, rutiner, avtaler, vaner, (ubevisste) fordommer og holdninger.

3.2. Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller

Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon **skal undersøkes og kartlegges hvert år**.

Her skal det kartlegges forskjeller mellom kvinner og menn (ikke andre grupper).

3.3. Ufrivillig deltid blant kvinner og menn

Ufrivillig deltid blant kvinner og menn **skal undersøkes og kartlegges annethvert år**. Redegjørelse for dette arbeidet kommer i 2026.

Ufrivillig deltid er når den deltidsansatte «ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer». En deltidsarbeider kan være tilgjengelig for mer arbeid gjennom tilrettelegging, som for eksempel alternativ arbeidstid, kontorløsning eller oppgaver.

3.4. Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivå

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivå **skal undersøkes og kartlegges annethvert år**, og redegjørelse for dette arbeidet kommer i 2026.

Vi skal først utarbeide stillingsnivåer/-grupper av ansatte som gjør likt arbeid og arbeid av «lik verdi». Videre skal vi kartlegge kjønnsfordeling og lønnsforskjeller blant ansatte på ulike nivåer og totalt i virksomheten. De ansatte skal kunne få sammenligne sin lønn med snittet på sitt nivå. Lønn omfatter her både avtalt lønn/fastlønn, uregelmessige tillegg, bonuser, overtidsgodtgjørelser og skattepliktige naturalytelser.

Redegjørelsen skal gis i **årsberetningen**, slik at den ligger synlig og tilgjengelig for alle.

4. Fokuserområde for 2025

Mangfold og likestilling er forankret i Ringerike kommunes arbeidsgiverpolitikk og i vår lokale lønnspolitikk. Kommunen har også satt i gang et målrettet arbeid knyttet til aktivitet og redegjørelsesplikten. Dette er en del av likestillings- og diskrimineringsloven og stiller krav til hvordan arbeidsgiver skal hindre diskriminering og fremme likestilling på en systematisk og planmessig måte.

I 2025 har vi valgt å se nærmere på om det er risiko for at vi diskriminerer (bevisst eller ubevisst) i rutinene våre for rekruttering når det gjelder disse to områdene: 1. Etnisitet/språk og 2. Nedsatt funksjonsevne.

Her har vi arbeidet med å undersøke og kartlegge om det finnes risiko for av vi diskriminerer (bevisst eller ubevisst) i rutinene våre for rekruttering når det gjelder disse to områdene: 1. Etnisitet/språk og 2. Nedsatt funksjonsevne. Deretter har vi satt inn noen tiltak, basert på funnene.

4.1. Arbeidsgruppe i 2025

Arbeidsgruppa består av følgende personer:

HR:

Rigmor Flaaen Licius, Merete Røst og Eli Drægalid Andersen

Tillitsvalgte:

Marte Moseng og Hans Michael Gisselbæk

Ansatte:

Cecilie Bakkene Larsen, Leila Khalayli, Shamsa A. Mohammed og Dagny Grøndahl Krogness.

Vi har samarbeidet i jevnlig fysiske møter igjennom året, og i tillegg brukt Teams som kommunikasjonskanal. Her har vi diskutert temaer, fordelt oppgaver og samskrevet i dokumenter.

Vi har også opplyst om det pågående arbeidet internt via nyhetssak på intranettet vårt, Innsiden.

5. Redegjørelse for 2025

5.1. Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Hvert år skal vi redegjøre for forskjeller mellom kvinner og menn i:

- **Kjønnsbalanse totalt** i virksomheten (antall kvinner og menn)
- **Midlertidig ansatte** (andel kvinner og menn, antall og/eller prosent av alle ansatte)
- **Deltidsansatte** (andel kvinner og menn, antall og/eller prosent av alle ansatte)
- **Uttak av foreldrepermisjon** fordelt på kvinner og menn (gjennomsnitt antall uker)

Annethvert år (2026) skal vi redegjøre for:

- **Lønnsforskjeller** mellom kvinner og menn **totalt** (kvinnens andel i kroner og/eller prosent)
- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn **på ulike stillingsnivå/-grupper** (kroner og/eller prosent)
- **Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper** (antall og/ eller prosent av arbeidsforhold/jobber)

- **Ufrivillig deltid** blant kvinner og menn (antall og/eller prosent av alle ansatte)

Tilstand for kjønnslikestilling i 2025

I Ringerike kommune er en stor andel ansatte kvinner, 77,51 prosent. Dette nivået har vært tilnærmet det samme de siste årene, se tabell. Når det gjelder fordeling mellom kvinner og menn i ledende stillinger har kommunen en overvekt av kvinner, dette gjelder på alle nivå og gjenspeiler sammensetningen for øvrig.

	31.12.25	31.12.24	31.12.23	31.12.22	31.12.21	31.12.20
Antall årsverk	1997	1964	1943	1910	1 903	1 877
Antall ansatte	2277	2253	2253	2230	2 244	2 253
Antall kvinner	1765	1760	1763,00	1744,00	1 770,10	1 770,00
Prosentvis andel kvinner	77,51%	78,16 %	78,42 %	78,20 %	78,88 %	78,56 %
Antall menn	512	492	490	486	473,90	483,00
Prosentvis andel menn	24,48%	21,84%	21,75 %	21,80 %	21,12 %	21,44 %
Antall kvinner i høyere stillinger	3	3	3	4,00	5,00	6,00
%-andel kvinner i høyere stillinger	33,33%	33,33%	33,33 %	44,40 %	55,58 %	66,00 %
Antall menn i	6	6	6,00	5,00	4,00	3,00

høyere stillinger						
%-andel menn i høyere stillinger	66,67%	66,67%	66,67 %	55,60 %	44,50 %	34,00 %

Høyere stilling = Kommuneoverlege, Kommuneadvokat, Kommunalsjefer og Kommunedirektør

Ledergrupper	Kvinner	% andel	Menn	% andel	Totalt
Kommunalsjefer	3	50 %	3	50%	6
Ledere	18	60%	12	40%	30
Barnehagestyrere	9	90,90%	1	9,10%	10
Rektorer	10	71,43%	3	28,57%	13
Avdelingsledere	73	70,87%	30	29,13	103
Fagledere	6	54,54%	5	45,45%	11

5.2. Faktisk tilstand lønnslikestilling

I Ringerike kommunes lønnspolitikk er det nedfelt at det skal være likelønn. Lønnsstatistikken viser at menn, med unntak i stillingskategorien de med 5 årig høgskole ligger over lønnsnivået til kvinner. Forskjellene er i mange tilfeller marginale, men det er en trend i at forskjellene øker ved de høyere lønnsnivåene. Det kan være flere grunner til dette; lang ansiennitet, fått ved flere lokale forhandlinger, lønnskrav ved tilsetting og i forhold til markedet – der vi konkurrerer med privat næringsliv. Arbeidsgiver opplever i langt større grad at det forhandles om lønn ved tilsettinger innenfor de fleste stillinger, spesielt de hvor det er store utfordringer med å rekruttere. Det gjennomføres nærmere analyse av lønnsforskjellene i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene. Analysen vil legges til grunn i forbindelse med generell lønnsfastsettelse og i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

Stillingsgrupper	Gjennomsnittslønn	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Alle	lønn kvinner	lønn menn
Assistent	465620	469619	453267
Fagarbeidere/hjelpepleiere	523795	521588	534568
Sykepleier 3-årig	607197	606095	616878
Adjunkt	651778	651533	652594
Rådgivere	734295	735688	730675
Avdelingsledere	786233	786970	784416
Ledere/rektorer	922103	909908	948647
3-årig høgskole utdanning	617268	616840	619804
Ingeniører 3-årig utdanning	734142	741250	731300
5-årig høgskole/master	686297	864233	692488

Fordeling heltid/deltid - midlertidige stillinger og uttak av fødselspermisjoner

Kjønnsfordeling	31.12.25
Antall ansatte i deltidsstillinger	762
Antall kvinner i deltidsstillinger	645
% andel kvinner i deltidsstillinger	84,64%
Antall menn i deltidsstillinger	117
% andel menn i deltidsstillinger	15,36%
Antall ansatte i heltidsstillinger	1515
Antall kvinner i heltidsstillinger	1120
% andel kvinner i heltidsstillinger	73,92%
Antall menn i heltidsstillinger	395
% andel menn i heltidsstillinger	26,08%
Antall i midlertidig stillinger	
Antall ansatte i midlertidig stillinger	155
Antall kvinner i midlertidige stillinger	117
% andel kvinner	75,48 %

Antall menn i midlertidige stillinger	38
% andel menn	24,52%
Uttak av foreldrepermisjoner	
Antall ansatte med uttak av foreldrepermisjoner	34
Antall kvinner med uttak av foreldrepermisjon	32
Antall menn med uttak av foreldrepermisjon	2
Antall uker kvinner	Gj.sn. 28 uker
Antall uker menn	Gj.sn. 19 uker

5.3. Slik arbeider vi med aktivitetsplikten

Her beskriver vi hvordan vi jobber med ulike diskrimineringsgrunnlag og områder i personalpolitikken, etter den lovbestemte arbeidsmetoden i fire trinn.

Fokusområder for 2025 er som tidligere beskrevet undersøkning og kartlegging av om det finnes risiko for av vi diskriminerer (bevisst eller ubevisst) i rutinene våre for rekruttering når det gjelder disse to områdene: 1. Etnisitet/språk og 2. Nedsatt funksjonsevne. Her følger oversikt over arbeidet vi har gjort i 2025:

Slik implementerer vi tiltakene (arbeidsmetodikk)					
Personal-område	Risiko	Tiltak	Kanal	Mål	Oppfølging
Rekruttering generelt	Lav bevissthet: inkludering og mangfold	Informasjon om pågående arbeid i ARP-gruppe	Sak på Innsiden, intranett Mangfoldsrekruttering på agendaen	Øke bevissthet, kunnskap og krav (ARP-plikten)	HR Kommunikasjon
Rekruttering Generelt	Lav lederkompetanse om diskriminering. Ubevisste fordommer i	Opplæring i mangfold og ubevisste fordommer. tilby digitalt kurs om mangfold og inkludering for ledere og ansatte	Ledersamlinger Avdelingsmøter	Økt kompetanse og bevissthet bland lederne.	HR Ledere ARP-gruppa

	rekrutteringsprosesser.	Dagny Grødahl og Cicilie Larsen deler fagkompetanse om mangfold med alle lederne. -gevinstene ved mangfold i organisasjonen-fallgruver og risikoer for diskriminering - vær bevisst på farene! -lovpålagt arbeid for likestilling og mot diskriminering- ARP-plikten og arbeidet vi gjør der -Kort presentasjon av veileder i mangfoldsrekruttering -lovkrav til tilrettelegging på arbeidsplassen osv.	MKS-samlinger Innsiden (Ledertalentprogrammet ?)	Rekrutteringsprosess uten diskriminering . En mer mangfoldig arbeidsstokk	
Rekruttering Etnisitet og språk	Ubevisst diskriminerende tekstinnhold i stillingsannonser	Gjøre endringer i generell mal for rekruttering Ny mal: Ny Mal rekruttering generell 13.11.2025.docx Er godkjent i Medbestemmelse og Administrasjonsutvalget Legge på leselista alle lederne i Compilo?	Stillingsutlysninger i Webcruiter Compilo Nettsiden, Facebook, LikedIn	Inkluderende stillingsannonser, bevisstgjøring rundt mangfold i utforming av utlysningstekst.	HR Ledere
	Mangel på mangfold i visuelle uttrykk	Gjenspeile mangfold i visuelle uttrykk	Kontinuerlig: Nettsiden, sosiale medier, Innsiden, stillingsutlysninger	Øke bevissthet, Vise bredden i mangfold hos oss, vise at vi ønsker mangfold	HR Ledere Kommunikasjonsavd. (bilder)
Rekruttering og tilrettelegging generelt, og ved nedsatt funksjonsevne	Ubevisst diskriminerende tekstinnhold i stillingsannonser	Lage en veileder for Mangfoldsrekruttering hefte endelig versjon utkast 03.10.25.pdf Er godkjent i Medbestemmelse og Administrasjonsutvalget. Promotere denne Gjøre tilgjengelig i Compilo Legge på leselista ledere i Compilo?	Ledersamlinger Avdelingsmøter MKS-samlinger Innsiden Compilo	Øks: nedsatt funksjonsevne skal ikke være til hinder i seg selv, når kompetansen er på plass	HR Ledere Organisasjonen (kulturen)

	For få tilretteleggingstiltak og mange sykemeldte	Øke kunnskap om muligheter og krav til tilrettelegging	Beskrivelse i veilederen til mangfoldsrekruttering sak til intranett + på samleside for ledelse på intranett.	Øke grad av tilrettelegging Finne «GULLET» og utnytte potensialet hos den enkelte	
	Lav lederkompetanse om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt	Øke kunnskap om muligheter og krav til tilrettelegging	Beskrivelse i veilederen til mangfoldsrekruttering	Øke kompetansen Øke grad av tilrettelegging	

5.4. Funn og tiltak

Vi fant ut at ordlyden (tekst) i maler for rekruttering hadde forbedringspotensial med tanke på inkludering og mangfold. Vi har foreslått og fått godkjent endringer i tekst og formuleringer, som kan **bidra til å forhindre at kvalifiserte søkere kan bli utelukket fra enkelte stillinger der betydningen av språkkunnskaper eller funksjonsevne ikke er relevant for stillingen**. Resultatet ble [ny mal for rekruttering](#).

Vi har utarbeidet en [veileder til mangfoldsrekruttering](#) som skal hjelpe ledere og andre som rekrutterer å være bevisst på tematikken, slik at de kan handle på en måte som ivaretar mangfoldet og forhindrer diskriminering.

Ny mal for rekruttering og veileder til mangfoldsrekruttering presenteres for alle ledere og ansatte som beskrevet over, under del 2: Slik arbeider vi med aktivitetsplikten.

6. Evalueringer og videre arbeid

Kravet er at det skal opplyses om resultater av arbeidet. Her skal vi vurdere og evaluere arbeidet som ble gjort. Da legger vi også grunnlaget for neste års arbeid og hvilke forventninger som ligger der, jf. bokstav d) i arbeidsmetoden.

Eksempler:

- Hva er oppnådd?
- Hvilke mål er ikke nådd?
- Hva mangler det informasjon om?
- Hvilke ambisjoner finnes for neste periode? Planer og videre tiltak.

Hva har arbeidet ført til?

- Endringer i mål for rekruttering
- Veileder til mangfoldsrekruttering
- Økt bevissthet om tematikken gjennom presentasjoner/foredrag for ledere, sak/artikler om tema på intranettet, tilgjengeliggjøring av redegjørelsen i årsrapporten.

7. Nyttige lenker

[ARP-kort forklart \(film\)](#)

[BUFDIR- ARP, enkelt forklart](#)

[Aktivitetsplikt – slik gjør dere det \(Bufdir\)](#)

[Se hvordan kommuner kan jobbe målrettet med likestilling.](#)

[Redegjørelsen - hvordan kan vi skrive den?](#)