

Vedlegg: Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Likestillingsredegjørelse for personalområdet i kriminalomsorgen

Kriminalomsorgen har som mål å fremme likestilling og hindre diskriminering (sammensatt diskriminering) på alle diskrimineringsområdene jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet er forankret i hovedavtale med tilpasningsavtale, lønnspolitikken, personalreglement, virksomhetsstrategien for kriminalomsorgen, HR-strategien, retningslinjer og rutiner.

Faktisk tilstand når det gjelder kjønnslikestilling i kriminalomsorgen

Tabellen under viser den faktiske kjønnslikestillingen i kriminalomsorgen vedrørende kjønnsbalanse generelt, midlertidig ansatte, foreldrepermisjon og faktisk deltid.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid faktisk	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinnerens uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn
2971	2940	865	632	21,7	13,7	207	77

Tallene over viser at kriminalomsorgen har oppnådd kjønnsbalanse totalt sett i 2022. Kvinneandelen har en økning på 1 prosentpoeng fra 2021. Andel midlertidige ansatte har økt i 2022. Kvinneandelen i midlertidige stillinger er på 15 prosent mot 12 prosent i 2021, og andelen midlertidig ansatte blant menn er på 11 prosent mot 10 prosent i 2021. Når det gjelder foreldrepermisjon har kvinnene i snitt 21,7 uker og menn 13,7 uker som utgjør en differanse på 8 uker. Differansen i antall uker mellom kvinner og menn har gått ned sammenlignet med 2021 hvor differansen var på 9 uker i snitt. Antall ansatte i deltid har gått ned totalt sett i 2022 (284 ansatte) sammenlignet med 2021 (321 ansatte). Samtidig er andelen menn som jobber i deltid halvert sammenlignet med 2021, andel kvinner som jobber deltid har økt. Kriminalomsorgen kartla omfanget av ufrivillig deltid og gjennomførte lønnskartlegging i 2021, og har ikke funnet det nødvendig å foreta nye kartlegginger på disse områdene i 2022.

Kriminalomsorgen har som mål å oppnå en kvinneandel i lederstillinger på minimum 40 prosent. KDI, KRUS og 2 av 5 regioner har oppnådd målet om en kvinneandel i lederstillinger på minimum 40 prosent i 2022. 3 av 5 regioner har oppnådd målet om en kvinneandel på minimum 40 prosent for øvrig uniformert personell.

Arbeidet med likestilling i 2022

Kriminalomsorgen har i 2022 ferdigstilt en HR-strategi som gir retning for HR-området de neste årene. Strategien har som mål at kriminalomsorgen skal utvikle en kultur som fremmer nytenking og samarbeid, motivere til aktive og ansvarlige medarbeidere og ledere, jobbe for en framtidsrettet kompetanseutvikling og være en attraktiv arbeidsplass. Innenfor disse fire hovedområdene peker strategien på en rekke undermål og tiltak som støtter opp om arbeidet på likestillingsområdet.

Kriminalomsorgen har kartlagt risiko for diskriminering og hindre for likestilling på følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. I kartleggingen er regionene og deres enheter og KRUS involvert.

Det er i tillegg gjennomført en medarbeiderundersøkelse i kriminalomsorgen i 2022. Det ble blant annet stilt spørsmål om de ansatte hadde blitt utsatt for vold eller trusler på arbeidsplassen, om de på arbeidsplassen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering, eller har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller kommentarer som har vært plagsomme eller krenkende. I medarbeiderundersøkelsen ble det også stilt spørsmål ifht balanse mellom arbeidsliv og fritid, og om ansatte opplever mulighet til utvikling og kompetanseheving i jobben. Det er utarbeidet planer for oppfølging ved enheter der det er avdekket problemer på disse områdene.

Det redegjøres nærmere for KDIs vurderinger av funnene i det følgende:

Rekruttering/Utviklingsmuligheter/forfremmelse

Kriminalomsorgen har felles utlysningsmaler der hensynet til likestilling og mangfold er ivaretatt. Rekrutteringsprosessene skal ivareta både kvalifikasjonsprinsippet og kravene om at minst en kvalifisert søker med «hull i CV», funksjonsnedsettelse eller innvandrerbakgrunn innkalles til intervju. Ledere og ansettelsesråd skal gjennomføre e-læringskurs i mangfoldsrekruttering. Kartleggingen viser at det er få kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn til faste stillinger, men en større andel søkere til aspirantstillinger. Kriminalomsorgen har fokus på balansert kjønnsfordeling og kvoteringskrav ved ansettelser.

Rekruttering av andel ansatte med hull i CV og nedsatt funksjonsevne er lav. En stor andel av stillingene i kriminalomsorgen krever etatsutdannelse og har krav knyttet til helse, fysikk og uttømmende politiattest – dette gjør at det er krevende å ansette fra disse gruppene. Flere enheter rapporterer at de opplever lite søkertilfang i denne målgruppen, og mottar få søknader der kandidater oppgir å ha hull i CV eller funksjonsnedsettelse.

Utvikling og behov for kompetanseheving er tema i medarbeidersamtaler og i seniorsamtaler. Ansatte oppfordres til å søke kurs/opplæring/ videreutdanning relevant til sin stilling/rolle. Medarbeiderundersøkelsen avdekket imidlertid at det er stor variasjon i opplevelsen av mulighet til å utvikle seg i jobben og mulighet for å oppdatere kompetanse via kurs og utdanning. En årsak til dette kan være at behovet for bemanning til enhver tid kan medføre en restriktiv holdning til å gi ansatte fri for å gjennomføre etter- og videreutdanning. Den økonomiske situasjonen i kriminalomsorgen kan også være til hinder for å la ansatte gjennomføre dette, særlig hvis utdanningen ikke anses relevant for arbeidsgiver. Digitale kurs og samlinger gjør likevel at det blir enklere å la ansatte delta fordi det krever mindre ressurser.

Alle stillinger utlyses som hovedregel eksternt i henhold til lov om statsansatte og hovedtariffavtalen. Unntaket er fungeringer. Når det gjelder forfremmelse melder enhetene om at de motiverer for eksempel kvinner til å søke opprykkstillinger/lederstillinger/ fungeringer når de er underrepresentert. Målet er å få lik kjønnsbalanse i ledergrupper og andre faggrupper. Det er likevel viktig å opprettholde fokus på objektive kriterier som kompetanse og kvalifikasjoner. Det er ikke avdekket at ansatte er hindret forfremmelse pga de ulike diskrimineringsgrunnlagene.

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Medarbeiderundersøkelsen viste at ansatte har i noe grad «vanligvis en passende balanse mellom arbeidsliv og fritid». Alle turnuser skal risikovurderes og kombinasjonen av arbeid og fritid tas med i vurderingen. Tilbakemeldinger fra etaten viser at enhetene våre tilrettelegger for arbeidstid, bl.a. fritak for 12 timers vakter, fleksivakter, senere oppmøte pga levering i barnehage/SFO, ammepermisjon og ansattes helse. Mulighet for tilrettelegging benyttes av både kvinner og menn. Enheter/avdelinger med få ansatte kan oppleve en større utfordring i å tilrettelegge for arbeidstakere som har behov for dette. Det gjelder både ifht tilrettelagt arbeidstid og fysisk tilrettelegging. Muligheten for tilrettelegging på tvers av enheter benyttes i mindre grad, men geografiske forhold er ofte til hinder for dette.

Lønns- og arbeidsvilkår

I utlysningstekstene, basert på sentrale maler, fastsettes kompetanse- og erfaringskrav. Disse er i stor grad styrende for stillingens arbeidsvilkår. Kriminalomsorgen har sentrale føringer for lønnsfastsettelse som skal følges. I de fleste ansettelse er lønnsramme fastsatt i Hovedtariffavtalen og bruk av alternativer fastsatt via lønnsforhandlinger. Ved utlysning av stillinger i spenn vurderes lønnsfastsettelsen før stillingen publiseres. Lønnskartleggingen i 2021 avdekket ingen store lønnsforskjeller knyttet til kjønn.

Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Medarbeiderundersøkelsen avdekket at det i kriminalomsorgen er ansatte som opplever vold og trusler på arbeidsplassen, ansatte som har blitt utsatt for mobbing / trakassering på arbeidsplassen, eller har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Kriminalomsorgen har rutiner for håndtering av slike tilfeller og egne varslingskanaler. KDI vurderer om det er behov for ytterligere opplæring og informasjon på dette området.

Planer for videre arbeid

Likestillings- og inkluderingsarbeidet krever et kontinuerlig målrettet arbeid i hele etaten. Dette vil vi jobbe for å integrere ytterligere i det daglige arbeidet på alle nivåer, i tillegg til større prosjekter. Kriminalomsorgen skal bl.a. i 2023 i gang med et sykefraværprosjekt – der målet er å skape et trygt arbeidsmiljø med engasjement, arbeids glede og tilhørighet som gir mindre sykefravær.

Kriminalomsorgens arbeid med likestilling og diskriminering som ledd i myndighetsutøvelsen

Særlig om utfordringer når det gjelder å sikre likeverdige forhold for kvinnelige innsatte

Kriminalomsorgen står overfor store utfordringer når det gjelder å sikre kvinnelige innsatte i fengslene et tilbud som er likeverdig med det som gis til mannlige innsatte.

En del av utfordringen ligger i at bygningsmassen ved fengslene ikke gir mulighet for å gi kvinnelige innsatte opphold i fengselsavdelinger som er tilstrekkelig adskilt fra mannlige innsatte. Kvinner utgjør også en liten andel av de innsatte ved de aktuelle fengslene, og i noen tilfeller er kvinner bare innsatt der sporadisk, blant annet i forbindelse med varetektsfengslinger. Dette går ut over mulighetene for å etablere et tilpasset innhold til alle kvinnelige innsatte.

I tillegg kan det nevnes at kvinnefengslene i liten grad er tilrettelagt for å håndtere dårlig fungerende innsatte med selvskadings- og utageringsproblematikk. I tillegg til utfordringer når det gjelder bemanning og bygningsmasse, er tilbudet om psykisk helsehjelp ved kvinnefengslene etter KDIs vurdering underdimensjonert, både når det gjelder primærhelsetjenestene og tilgangen på spesialisthelsetjenester. Det er i rapporter fra kriminalomsorgens regioner reist tvil om innsatte får den helsehjelp de har rett på, og det er videre stilt spørsmål ved om soningsforholdene kan innebære brudd på EMK art. 3.

Planer for videre arbeid

KDI er i en dialog med Helsedirektoratet om å styrke det psykiatriske tilbudet for kvinnelige innsatte. KDI har nedsatt en arbeidsgruppe som våren 2023 skal gi en tilrådning om tiltak for å sikre en atskilt og likeverdig straffegjennomføring for kvinner. KDI har også satt i gang et arbeid med planer for en nasjonal forsterket fellesskapsavdeling, og det arbeides med en videreutvikling av tilbudet til kvinner på lang sikt. Det understrekes at det ikke vil være mulig å realisere disse planene innenfor gjeldende budsjetterammer.

Øvrige tiltak

KDI opprettet i 2022 et sentralt brukerråd for kriminalomsorgen. Rådet består av deltakere fra en rekke frivillige organisasjoner, som representerer henholdsvis straffedømte og deres pårørende, samt ofre for kriminalitet. Brukerrådet skal være et rådgivende organ for KDI, og skal sikre at brukernes erfaringer med kriminalomsorgen blir tatt hensyn til i utviklingen av virksomheten. En utvidet dialog med de forskjellige gruppene som er berørt av kriminalomsorgens virksomhet vil styrke kriminalomsorgens muligheter til å fange opp risiko for diskriminering.

I 2022 er det også satt i gang et pilotprosjekt med livssynsmedarbeidere i kriminalomsorgen. Formålet med prosjektet er at det skal legges bedre til rette for at innsatte i fengsel kan praktisere sin tro eller livssyn under straffegjennomføringen. Tiltaket er et ledd i Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion.