

Redegjøringsplikt som arbeidsgiver i offentlig virksomhet - likestilling

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

Likestillingsarbeidet er forankret i

- HR-strategien
- Hovedavtale med tilpasningsavtale
- Hovedtariffavtale
- Lønnspolitikk for kriminalomsorgen
- Personalreglement for kriminalomsorgen
- Generell tjenesteinstruks for ansatte i kriminalomsorgen
- Etiske retningslinjer for statstjenesten med tillegg og kommentarer knyttet til kriminalomsorgens virksomhet
- Intensjonsavtale om inkluderende arbeidsliv (IA)
- Retningslinjer og rutiner. Det vises spesielt til HMS-rutine for forebygging og håndtering av konflikter og trakassering, samt kriminalomsorgens rutine for varsling om kritikkverdige forhold.

Faktisk kjønnslikestilling

Figur 1 under viser den faktiske kjønnslikestillingen i kriminalomsorgen vedrørende kjønnsbalanse generelt, midlertidig ansatte, foreldrepermisjon og faktisk deltid.

Figur 1:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid faktisk	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinnerns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn
2974	2942	852	690	15,2	8,9	192	67

Kriminalomsorgen har oppnådd kjønnsbalanse samlet sett i 2023 som i 2022. Andel kvinner i midlertidige stillinger¹ ligger på 29 % som i 2022. Andelen midlertidig ansatte blant menn har økt til 23 % mot 21 % i 2022. Når det gjelder foreldrepermisjon har kvinnene i snitt 15,2 uker og menn 8,9 uker som utgjør en differanse på 6 uker. Differansen i antall uker mellom kvinner og menn i foreldrepermisjon har gått ned sammenlignet med de siste to årene. Antall uker er også redusert for begge kjønn². Antall ansatte i deltidarbeid er redusert de to siste årene, og nedgangen gjelder både kvinner og menn. Andel deltidsansatte er redusert med ca. 1 prosentpoeng hos begge kjønn fra 2022 (7 % kvinner og 3 % menn) til 2023 (6 % kvinner og 2 % menn).

¹ Midlertidige stillinger innbefatter timebetalte.

² Dette skyldes at uttaket av tall er basert på kalenderår.

Figur 2:

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper				
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total
Total	2 974	2 942	50,3 %	5916
Nivå/gruppe 1	30	43	41,1 %	73
Nivå/gruppe 2	249	433	36,5 %	682
Nivå/gruppe 3	516	221	70,0 %	737
Nivå/gruppe 4	1 604	1 749	47,8 %	3353
Nivå/gruppe 5	575	496	53,7 %	1071

Kriminalomsorgen har utarbeidet en lønnsstatistikk for regnskapsåret 2023, med sammenligning av lønnsopplysninger mellom kvinner og menn i ulike fag og yrkeskategorier, for å kunne avdekke eventuelle lønnsforskjeller basert på kjønn. Lønnskartleggingen tar utgangspunkt i stillingskategoriene ledelse, saksbehandlere, spesialstillinger og førstelinjestillinger. Det er vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene/gruppene, se vedlegg for inndeling og gruppering av stillinger. Inndelingen har følgende 5 nivåer/grupper:

Nivå/gruppe 1: Etatsledelse og enhetsledere m/utvidet etatsledergruppe

Nivå/gruppe 2: Mellomledere

Nivå/gruppe 3: Saksbehandler og andre spesialstillinger

Nivå/gruppe 4: Førstelinjestillinger

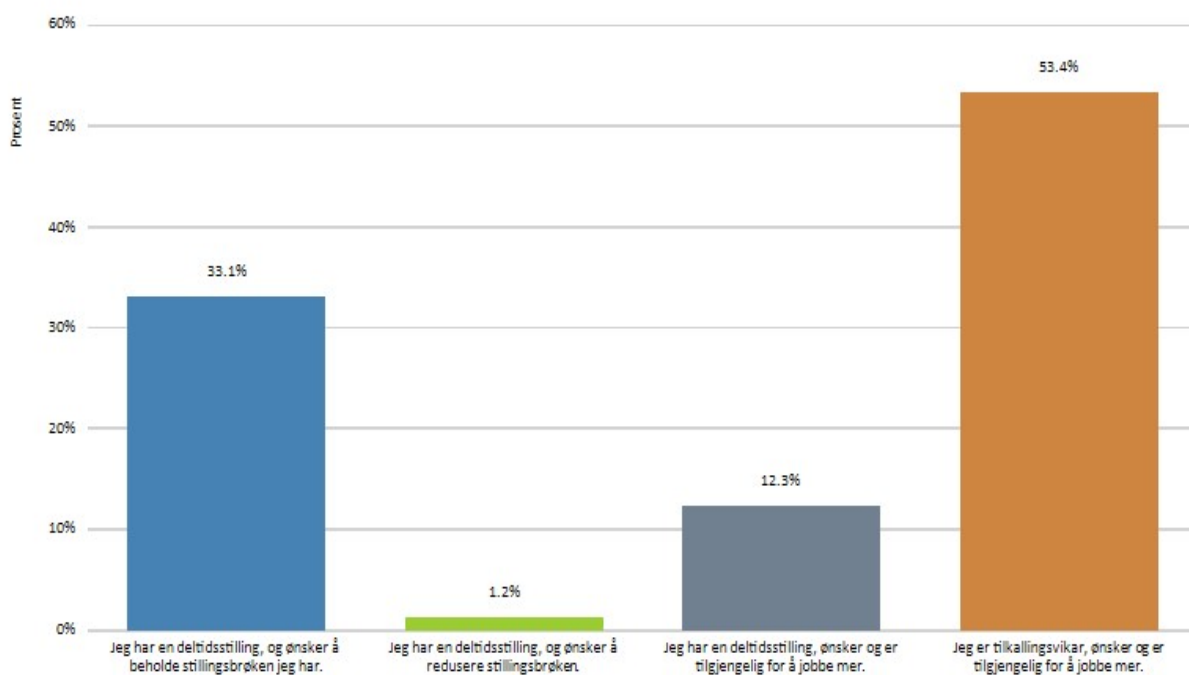
Nivå/gruppe 5: Praksis/ufaglærte stillinger

Jamfør figur 2 over utgjør gruppe 1 en kvinneandel på 41,1%. Kvinneandelen er lavest i gruppe 2 som omfatter mellomledere med 36,5 %. Gruppe 3 har en kvinneandel på 70 % og innbefatter saksbehandlere og andre spesialstillinger. Gruppe 4 innbefatter alle førstelinjestillinger og har en kvinneandel på 47,8 %. I gruppe 5 som inneholder alle ansatte i praksis og ufaglærte stillinger er kvinneandelen på 53,7 %. Se vedlegg *Lønnskartlegging i kriminalomsorgen ifb med aktivitets- og redegjøringsplikten høst 2023- stillingsgrupper* for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i stillingsgruppene.

Ufrivillig deltid

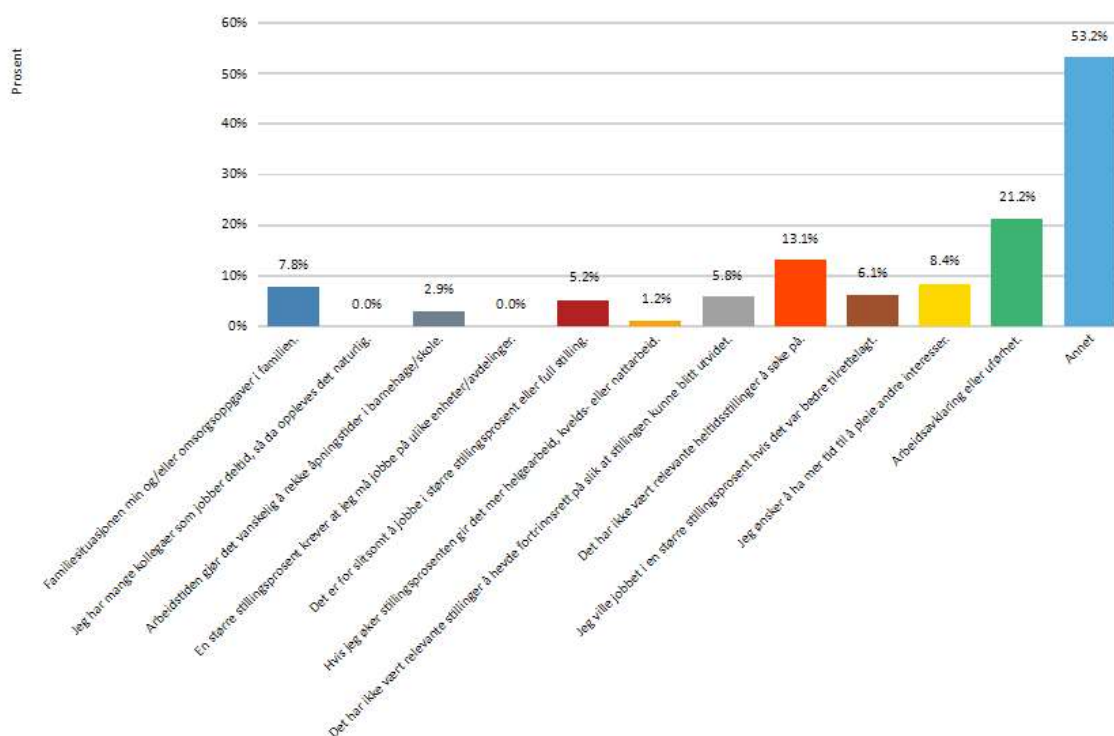
Kriminalomsorgen kartla i 2023 omfanget av ufrivillig deltid. Det ble sendt ut en kartlegging til 747 deltidsansatte inkludert timebetalte. 46 % (344 ansatte) besvarte undersøkelsen hvorav 66 % kvinner og 34 % menn. Undersøkelsen viste at 12 % av de som svarte på undersøkelsen ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer (ufrivillig deltid). 33 % ønsker å beholde stillingsbrøken de har. 1 % ønsker å redusere stillingsbrøken. 53 % har huket av for at de er tilkallingsvikar og ønsker og tilgjengelig for å jobbe mer. Flesteparten av tilkallingsvikarene er ufaglærte og vil imidlertid ikke være kvalifisert for en fagstilling. (Se figur 3 under)

Figur 3:



Av årsaker til deltid oppgis hyppigst «annet» der flesteparten har svart at de er student, ikke har fagutdanning eller har en annen jobb etc. Den andre hyppigste årsaken til deltid er arbeidsavklaringspenger/delvis uføretrygd. Den tredje hyppigste grunnen som oppgis er at det ikke har vært relevante stillinger å søke på. (Se figur 4 under).

Figur 4:



Kartlegging av lønn

Lønnskartleggingen i 2023 viser jf. figur 5 under at kvinner i kriminalomsorgen har noe lavere andel av menns lønn totalt sett, men at fastlønn er om lag lik samlet sett. Tallene viser at flest menn jobber turnus og overtid.

Det er kun i gruppe 1 at kvinner har høyere andel total lønn enn menn. I gruppe 2, dvs mellomlederne, har kvinner og menn om lag lik total lønn, selv om kvinner har noe høyere andel fastlønn, men at færre kvinnelige mellomledere jobber turnus og overtid. Forskjellen på menn og kvinners lønn er størst i gruppe 3. Denne gruppen utgjør over dobbelt så mange kvinner (516) som menn (221). Kvinner jobber halvparten så mye overtid som menn i denne gruppen, samt har færre skifttillegg. Når det gjelder gruppe 4, som er den største ansattgruppen med ansatte i førstelinjen, viser tallene at det ikke er kjønnsforskjeller i grunnlønnen, men menn går mer overtid og turnus. I gruppe 5 er det tilnærmet lik fastlønn og total lønn. Kvinnene har en høyere andel av overtidarbeid i denne gruppen i motsetning til øvrige grupper. Forskjell i skattepliktige naturalytelser i gruppene utgjør små summer til dekning av mobiltelefon etc. som gir høye prosentforskjeller.

Figur 5:

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)
Total	95,2%	99,4%	69,8%	66,2%	87,9%
Nivå/gruppe 1	103,8%	104,0%	39,3%	62,8%	108,1%
Nivå/gruppe 2	99,1%	103,2%	60,8%	58,4%	102,2%
Nivå/gruppe 3	91,1%	92,9%	34,3%	49,5%	53,8%
Nivå/gruppe 4	96,3%	100,5%	78,9%	71,0%	171,1%
Nivå/gruppe 5	99,4%	99,7%	92,7%	104,6%	0,0%

Arbeidet med likestilling og mangfold i 2023

Kriminalomsorgens leder- og medarbeiderplattform ble implementert i organisasjonen i 2023. Plattformen beskriver ønsket adferd hos ledere og medarbeidere, og er et viktig verktøy for å videreutvikle vår kultur. Sammen med plattformen ble det utviklet 125 dilemmakort. Hvert kort beskriver et mulig etisk dilemma, til bruk i verdidiskusjoner lokalt.

Kriminalomsorgen har utarbeidet en handlingsplan for likestilling og mangfold for perioden 2023-2026. Handlingsplanen er utarbeidet med bakgrunn i regionenes og KRUS sin rapportering ifb med aktivitets- og redegjøringsplikten på likestillingsområdet 2022, resultatene fra medarbeiderundersøkelsen 2022 og tiltak og mål i HR-strategien. Ledere på alle nivåer i kriminalomsorgen og medlemmer i ansettelsesråd/-utvalg har et særlig ansvar for at målene og tiltakene i handlingsplanen følges opp.

Handlingsplan for likestilling og mangfold inneholder tiltak innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt trakassering, seksuelltrakassering og kjønnsbasert vold.

Rekruttering

For å sikre at vi ansetter medarbeidere med riktig kompetanse, skal rekrutteringsarbeidet ha en bred og inkluderende tilnærming. Det er et mål at vi rekrutterer medarbeidere fra den samlede bredden av kompetanse som er tilgjengelig i samfunnet. Større mangfold i personalet vårt vil gi grunnlag for konstruktive brytninger, fornyelse og utvikling. Når vår personalsammensetning i større grad gjenspeiler befolkningen, vil det bidra til å styrke kriminalomsorgens legitimitet og troverdighet i samfunnet.

Rekruttering av kvalifisert kompetanse har vært en utfordring i 2023 for mange av våre stillinger i kriminalomsorgen, i tillegg til stram budsjettssituasjon med tilnærmet stillingsstopp i administrative stillinger. En stor andel av stillingene i kriminalomsorgen krever etatsutdanning og har krav knyttet til helse, fysikk og uttømmende politiattest – dette gjør at det er spesielt krevende å ansette fra disse gruppene. Flere enheter rapporterer at de opplever lite søker tilfang i denne målgruppen, og mottar få søknader der kandidater oppgir å ha hull i CV eller funksjonsnedsettelse.

Kriminalomsorgen har felles utlysningsskemaer der hensynet til likestilling og mangfold er ivarettatt. Rekrutteringsprosessene skal ivareta både kvalifikasjonsprinsippet og kravene om at minst en kvalifisert søker med «hull i CV», funksjonsnedsettelse eller innvandrerbakgrunn innkalles til intervju. Kriminalomsorgen har ellers høyt fokus på balansert kjønnsfordeling ved ansettelser. I utlysningstekst tas det inn oppfordring til underrepresentert kjønn, eksempelvis kvinner i lederstillinger og uniformerte stillinger om å søke stillingen. Tematikk om mangfold og likestilling er en del av opplæringen i ansettelsesråd og 40 timer grunnkurs for arbeidsmiljøutvalg og verneombud. Ledere og ansettelsesråd skal gjennomføre e-læringskurs i mangfoldsrekruttering. Likevel rapporteres det om at en risiko kan være at det blir størst fokus på likestilling mellom kjønn, og at det er for lite kunnskap om temaet (mangfold) blant ansatte og tjenestemannsrepresentantene.

Kriminalomsorgens høyskole og utdanningssenter KRUS jobber aktivt med å rekruttere aspiranter med ulik kulturkompetanse og som representerer mangfoldet i befolkningen. I 2023 økte KRUS andelen aspiranter med flerspråklig kompetanse. KRUS har også som mål å øke søkerandelen fra de nordligste fylkene og blant den samiske befolkningen, derfor prioriterte de å delta på utdanningsmesser både i Bodø og Tromsø i 2023. Kriminalomsorgen ønsker flere aspiranter med samisk kultur- og språkkompetanse, og vil fortsatt ha søkelys på det i rekrutteringsarbeidet.

Lønns- og arbeidsvilkår

Det følger av lønnspolitikk for kriminalomsorgen punkt 3.1.2. at «Likestilling mellom kjønnene er et viktig mål for kriminalomsorgens personalpolitikk. De kriteriene som benyttes ved vurdering av individuell lønn er kjønnsnøytrale og skal praktiseres slik at de fremmer likestilling. Kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.».

Lønnspolitikken skal medvirke til at kriminalomsorgen oppleves som en attraktiv arbeidsgiver. Vi skal ta hensyn til likestilling og ikke-diskriminering ved rekruttering og lønnsforhandlinger. Kriminalomsorgens lønnspolitikk, herunder retningslinjer for bruk av

stillingskoder, legges til grunn. Det rapporteres om at det er utstrakt samarbeid mellom regionene for å sikre lik praksis. Utilsiktede skjjevheter kan rettes opp gjennom lønnsforhandlinger etter HTA punkt 2.5.5. Lønnssamtale skal også tilbys en gang i året.

Utviklingsmuligheter/forfremmelse

HR-strategien angir at vi skal kartlegge etatens utviklingsbehov og benytte strategisk kompetansestyring. I den sammenheng må likestillings- og mangfoldperspektivet være i fokus for å sikre like muligheter for alle ansatte. Samtidig må medarbeiderne dele sin kompetanse og erfaring med kollegaer og ta initiativ til egen kompetanseutvikling.

Utvikling er tema i medarbeidersamtaler. Alle ansatte skal få tilbud om en medarbeidersamtale en gang i året og er gitt som føring i disponeringsbrevet. Likevel ser vi at ikke alle av ulike årsaker får tilbud om medarbeidersamtale. Å vedlikeholde og utvikle kompetanse for alle ansatte er viktig. Å rekruttere, utvikle og beholde kvalifisert kompetanse vil være en utfordring fremover som kriminalomsorgen tar på største alvor og etaten arbeider med ulike tiltak på dette området. Bruk av kompetanse på tvers av enheter kan for eksempel være motiverende og utviklende, og vil kunne ha en positiv effekt på utviklingsmuligheter både på individ og gruppenivå.

Utvikling/forfremmelse kan skje ved bruk av tilleggsfunksjoner gjennom intern rekruttering eller gjennom administrative og ordinære ansettelse i vikariat/faste stillinger. Mulighet til fungeringer i overordnede stillinger der det også er mulig.

I 2023 gjennomførte 180 ledere kriminalomsorgens lederutviklingsprogram. Temaer i programmet var bl.a. strategi, ledelse i kriminalomsorgen, meg selv som leder, kommunikasjon, medarbeiderutvikling og endringsledelse.

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og fritid/familieliv

En inkluderende ledelsespraksis og personalpolitikk er viktig for å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet, bedre arbeidsmiljøet, hindre utstøting og frafall, og videreutvikle kriminalomsorgen som attraktiv arbeidsplass (jf. Statens personalhåndbok punkt 1.6). Vi skal føre en livsfaseorientert personalpolitikk som legger til rette for at alle får utnyttet sin kompetanse og utført sine arbeidsoppgaver på best mulig måte.

Balanse mellom jobb og privatliv skal være tema i medarbeidersamtaler. Så langt det er mulig ut fra daglig drift legges det vekt på å imøtekomme ansattes behov knyttet til ulike livsfaser og helsemessige/sosiale forhold. Dette er spesielt aktuelt for de som går i turnus. Bruk av hjemmekontor er aktuelt tiltak for medarbeidere/arbeidsplasser som kan benytte denne ordningen. Det blir forsøkt å tilby turnusansatte omdisponering av vakter ved behov for oppfølging av familie. Videre har ansatte mulighet til å benytte avtale om fleksivakter for de enheter som har avtale om dette, samt ansatte kan i noe grad bytte vakter der dette er mulig innenfor lov- og regelverk. Videre følger arbeidsgiver opp at ansatte kan ta ut seniordager og tilstreber fleksibilitet i uttak av fleksitid, for å begrense arbeidsbelastning. Tjenesteoppsettet har stort fokus på tilrettelegging så langt det er mulig, men økonomi/bemanningsutfordringer og andre årsaker kan hindre enhetene å kunne optimalisere dette. I tillegg er det et begrenset antall dagtidstillinger i fengsler i kriminalomsorgen, noe som kan være utfordrende dersom det er flere som har behov for tilrettelegging i samme periode.

Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og vold og trusler på arbeidsplassen
Kriminalomsorgens nulltoleranse for vold og trusler om vold, seksuell og annen form for trakassering skal etterleves. Dersom det skjer hendelser innenfor dette området følges ansatte opp individuelt. Enhetene følger sentrale retningslinjer for forebygging og håndtering av vold og trusselhendelser, samt har fokus på risikovurderinger og konfliktdempende kommunikasjon. Det jobbes kontinuerlig med holdninger. Det er fokus på å melde fra ved uønskede hendelser av denne kategori. Varslede tilfeller av trakassering, seksuell trakassering håndteres i hht. varslingsrutinene i kriminalomsorgen. Det rapporteres om at det er fortsatt behov for mer opplæring av ledere og ansatte på rapportering og oppfølging av vold og trusler.

Rambøll har på bestilling fra Kriminalomsorgsdirektoratet kartlagt omfanget, årsakene og konsekvensene av psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen. Rapporten avdekker at ansatte har økt risiko for stress, utmattelse, somatiske plager, angst, depresjon, PTSD og kompleks PTSD. Rambøll stadfester også at hverdagsbelastningen i yrket er like avgjørende som det å bli utsatt for traumatiserende hendelser. Det arbeides med nødvendige tiltak, behov og prioriteringer på både kort og lang sikt for å forebygge og håndtere psykiske belastningsreaksjoner.

Planer for arbeidet i 2024:

I 2024 vil kriminalomsorgen prioritere bl.a. arbeidet med:

- Søkelys på temaet mangfold i opplæringen for ansettelsesråd og 40 timers kurs.
- Opplæring av ledere og ansatte ifb med innføring av nytt internkontrollsystem i registrering og oppfølging av avvik
- Videre arbeid med implementering av leder- og medarbeiderplattformen
- Implementering av tiltak knyttet til oppfølging av kartleggingen av ansattes psykiske belastningsreaksjoner (Rambøll rapporten), samt tiltak knyttet til rekruttere, utvikle og beholde kvalifisert kompetanse.
- Videreføre lederutviklingsprogrammet med nye deltakere.
- KRUS fortsetter arbeidet med å videreutvikle og profesjonalisere opptaks- og søknadsprosessen til høyskolekandidatstudiet for å styrke arbeidet med å tiltrekke kvalifiserte søkere til utdanningen.