



## NOTAT

06.04.2022  
2021/10563-14/121.1

### Likestillingsredegjørelse for personalområdet i kriminalomsorgen

Denne redegjørelsen er begrenset til arbeidet med å fremme likestilling og ikke-diskriminering i henhold til kriminalomsorgens funksjon som arbeidsgiver. Øvrig arbeid for å sikre likestilling og hindre diskriminering, og da særlig arbeidet med å sikre kvinnelige domfelte likeverdige forhold i fengslene, er omtalt i årsrapporten.

#### *Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering*

Likestillingsarbeidet er forankret i hovedavtale med tilpasningsavtale jf. § 31 nr. 4, samt i gjeldende lønnspolitikk, 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		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Antall totalt: 5992		Oppgis i antall / prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall / prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2940 (49 %)	3052 (51 %)	741 (12,37 %)	598 (9,98 %)	16,8	7,8	166 (2,77 %)	155 (2,59 %)

Det fremgår av tabellen at kvinneandelen i kriminalomsorgen er på 49 prosent totalt. Dette er en økning på 1 prosentpoeng fra 2020. Kvinneandelen i midlertidige stillinger er på 12<sup>1</sup> prosent. Når det gjelder foreldrepermisjon har kvinnene i snitt 16,8 uker og menn 7,8 uker, noe

<sup>1</sup> Blant de midlertidige ansatte er det 823 timebetalte hvorav 455 kvinner og 368 menn.

som utgjør en differanse på 9 uker. Differansen i antall uker mellom kvinner og menn har økt fra 2020, da differansen var på 7,84 i snitt.

Antall ansatte i deltidsarbeid har økt i 2021, og dette gjelder spesielt menn. Kriminalomsorgen har undersøkt omfanget av ufrivillig deltid i august 2021. Tallgrunnlaget omfatter alle faste deltidsansatte; inkludert de som har arbeidsavklaringspenger, sykepenger og uførepensjon. Omtrent 70 prosent av deltidsansatte i utvalget har selv tatt initiativ til en stillingsreduksjon, og oppga at de har ikke ytret ønske om en økning i stillingsprosenten. Helsetilstand, og omsorg for barn er de hyppigst oppgitte grunner til deltidsarbeid. Rundt 30 prosent av de som svarte på undersøkelsen oppgir at de ønsker å øke sin stillingsprosent. Undersøkelsen avdekket ingen store kjønnsforskjeller. Svarprosenten for undersøkelsen var imidlertid lav (39 prosent), og KDI ser derfor et behov for å foreta en ny undersøkelse i løpet av høsten 2022.

KDI har nedsatt en etats- og partssammensatt arbeidsgruppe som har sett på mulige tiltak. Mange av de som svarte på undersøkelsen har oppgitt at de ikke har kjennskap til statsansattelovens § 13, om fortrinnsrett til utvidelse av deltidsstilling. På bakgrunn av anbefalinger fra arbeidsgruppen inntas informasjon om statsansattelovens regler om fortrinnsrett til utvidelse av deltidsstilling i kriminalomsorgens elektroniske personalhåndbok. Videre inntas temaet i opplæringen av ansettelsesråd.

Kriminalomsorgen har utarbeidet en lønnsstatistikk for regnskapsåret 2021, 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. Inndelingen har følgende 4 nivåer/grupper:

- Nivå/gruppe 1: Etatsledelse og enhetsledere m/utvidet etatsledergruppe
- Nivå/gruppe 2: Mellomledere
- Nivå/gruppe 3: Saksbehandlere og andre spesialstillinger
- Nivå/gruppe 4: Førstelinjestillinger

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn i kroner					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
	(Antall)	(Antall)	Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonus	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	2940	3052	-19459,00	-2 937	-11125,00	0,00	-5397,00	-52,00
Nivå / gruppe 1	28	43	34868,00	42 145	36,00	0,00	-7313,00	246,00
Nivå / gruppe 2	230	451	306,00	9 053	-7036,00	0,00	-1711,00	-88,00

Nivå / gruppe 3	626	253	-31770,00	-26 155	-4588,00	0,00	-1027,00	-595,00
Nivå / gruppe 4	2056	2305	-22617,00	-8 638	-9340,00	0,00	-4639,00	5,00

Tabellen over viser at kvinner har en lavere andel av menns lønn totalt sett. I gruppene 1 og 2 har kvinner en høyere andel total lønn. Når det gjelder overtid har menn en noe høyere andel i alle fire gruppene. I gruppe 2, 3, og 4 har menn høyere andel uregelmessige tillegg. Tallene viser altså at flere menn jobber overtid og turnus. Dersom vi ser bort i fra gruppe 1, er forskjellen mellom kvinner og menn størst for total lønnen i gruppe 3. Gruppe 4<sup>2</sup> omfatter den største gruppen av ansatte med blant annet ikke-etatsutdannet og ikke-fagutdannet personell.

Kriminalomsorgen har som mål å oppnå en kvinneandel i lederstillinger på minimum 40 prosent. KDI, KRUS og to av fem regioner har oppnådd målet om en kvinneandel i lederstillinger på minimum 40 prosent i 2021.

Tre av fem regioner har oppnådd målet om en kvinneandel på minimum 40 prosent for øvrig uniformert personell. Andelen kvinnelige aspiranter ved opptaket til studiet høyskolekandidat i straffegjennomføring (fengselsbetjentutdanningen) i 2021 var på 49,7 prosent.

#### *Arbeidet med likestilling i 2021*

I 2021 har kriminalomsorgen hatt fokus på implementering av kriminalomsorgens nye verdier nytenking, trygghet og åpenhet. Det er utarbeidet *verdifulle verktøy* som er et sett med hjelpemidler for implementering av virksomhetsstrategien, verdiene og visjon, med blant annet dilemmakort som skal bidra til gode og konkrete verdidiskusjoner om ulike temaer. I forbindelse med e-læringskurs om ny virksomhetsstrategi er det også laget en egen modul om verdiene. Verdiene skal være førende for vår atferd og arbeid i hverdagen og således også påvirke likestillingsarbeidet.

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 det følgende redegjøres det for risikofaktorer og tiltak:

#### *Rekruttering/ forfremmelse/ utviklingsmuligheter*

Rekrutteringsprosessene skal ivareta både kvalifikasjonsprinsippet og kravene om at minst en kvalifisert søker med «hull i CV», funksjonsnedsettelse eller innvandrerbakgrunn innkalles til intervju. En risiko er manglende kjennskap til rekrutteringsrutinene blant ledere ved utlysning av stillinger. For å imøtekomme denne risikoen er det innført et obligatorisk e-læringskurs i mangfoldsrekruttering for ledere, medlemmer i ansettelsesråd og ansatte som jobber med rekruttering.

Kriminalomsorgen har fokus på balansert kjønnsfordeling og kvoteringskrav ved ansettelser. Der det er underrepresentasjon av kvinner, er det viktig å skape trygghet i arbeidsmiljøet for å få kvinner til å søke fungering i lederstillinger, samt gi veiledning og tett oppfølging til kvinnelige ansatte slik at de gis rett kompetanse for mulig lederstilling. Medarbeidersamtalen

<sup>2</sup> Det må vurderes om denne gruppen skal inngå i en femte gruppe i fremtidig lønnskartlegging.

er et verktøy i denne sammenheng. KDI har stilt krav om at alle ansatte skal gjennomføre en årlig medarbeidersamtale, og etterlevelsen av dette kravet følges opp i styringsdialogen på alle nivåer i etaten.

Forfremmelse skjer enten via ekstern eller intern utlysning, hvor alle vurderes ut fra fastsatte og relevante kriterier. Kvalifikasjonsprinsippet legges til grunn. Det er en risiko å bli uteglemt ved graviditet, permisjon ved fødsel/ adopsjon eller omsorgsoppgaver. Et tiltak som er iverksatt er at det benyttes kvotering for å sikre at kvinner er med i såkalte fungeringspooler for operative førstebejenter.

Utvikling er tema i medarbeidersamtaler. Ansatte oppfordres til å søke kurs/opplæring/videreutdanning relevant til stilling/rolle, eventuelt relevant til ønsket fag- og profesjonell utvikling. Alle ansatte skal få mulighet til kompetanseutvikling ut fra behov og innenfor disponible ressurser/rammer.

Alder oppgis som en mulig risiko for skjevfordeling av arbeidsoppgaver som følge av manglende kompetanse på ny teknologi. Pandemiperioden med bl.a. digitale eller hybride møter/undervisning har vært og er krevende med behov for ny kompetanse. Det tilbys individuelt tilpasset opplæring i ny teknologi/digitale løsninger, samt dialog om kompetansebehov i medarbeidersamtaler med utarbeidelse av kompetanseplaner.

#### *Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv*

Økt forventning om tilgjengelighet på fritiden (spesielt pga økt bruk av hjemmekontor og fleksibel arbeidstid) kan være en risiko. En annen risiko er høye forventninger til arbeidstakerne som kan være et hinder for mangfold. God planlegging og fordeling av ressurser, fleksibel arbeidstid og hjemmekontor der dette er hensiktsmessig, samt god dialog mellom medarbeider og leder er viktig.

Så langt det er mulig gjøres det individuelle tilretteleggingstiltak til ansatte som har særskilte behov. Det er likevel slik at mulighetene for tilrettelegging vil kunne variere mellom enhetene og for ansatte avhengig av om de jobber turnus eller ei. Det kan være lettere å tilrettelegge for ansatte med særlige behov i en større enhet. Alle turnuser risikovurderes, og kombinasjonen av arbeid og fritid tas med i vurderingen. Det gis fritak fra 12 timers vakter, til de som ønsker det. En region rapporterer om at det er nedsatt en livsfasegruppe som vil utarbeide konkrete planer og tiltak for ansatte med et tilretteleggingsbehov. Målet er å skape forutsigbarhet i forhold til hva som kan være en mulig tilrettelegging, samt sikre en mest mulig lik behandling i slike saker.

En risiko for likestilling for aspiranter, er graviditet i studietiden. Det er krav til å bestå fysisk maktanvendelse og fysisk funksjonstest, noe som kan være vanskelig ved graviditet. Informasjon om rettigheter og tilrettelegging av studieforløp er et viktig tiltak som det jobbes med.

#### *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 ansettelsener er lønnsramme fastsatt i Hovedtariffavtalen og bruk av alternativer fastsatt via lønnsforhandlinger. Ved utlysning av stillinger i spenn vurderes lønnsfastsettelsen før stillingen publiseres.

*Resultater av arbeidet og planer for videre arbeid*

Kriminalomsorgens likestillingsarbeid er på god vei. KDI har forventninger til at tiltakene på de ovennevnte personalområder med identifiserte risikoområder, vil bidra til økt likestilling i kriminalomsorgen. Videre inngår arbeidet med likestilling i en ny HR-strategi for kriminalomsorgen, som vil bli vedtatt i løpet av 2022. Denne strategien vil bidra til å tydeliggjøre mål og oppgaver på dette området i årene fremover.