

Likestillingsredegjørelse for Direktoratet for forvaltning og økonomistyring

2023



Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene, samt mot trakassering og kjønnsbasert vold.



Hva er aktivitets- og redegjørelsesplikten?

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. I Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har vi tatt dette på alvor og integrert arbeidet i flere interne prosesser.

I den første delen av denne rapporten redegjøres det for kjønnslikestillingen i DFØ, der kjønnsbalanse, midlertidighet, deltid og foreldrepermisjon redegjøres for. I den andre delen av rapporten redegjøres det for hvilke tiltak som har blitt utført og hvilke nye tiltak som skal iverksettes. I dette arbeidet er det tatt utgangspunkt i diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

Lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid gjøres hvert andre år, og det vises her til likestillingsredegjørelse for 2022.

Innhold

Hva er aktivitets- og redegjørelsesplikten?	1
1 Tilstand for kjønnslikestilling	3
1.1 Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon	3
1.1.1 Kjønnsbalanse	3
1.1.2 Midlertidig ansettelse	4
1.1.3 Faktisk deltid.....	5
1.1.4 Foreldrepermisjon	6
2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	7
2.1 Hvordan arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er nedfelt i DFØ.....	7
2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering.....	8
2.3 Risiko for diskriminering og hindre for likestilling i DFØ - årsaker og tiltak.....	9

1 Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon

For å undersøke og kartlegge kjønnsbalanse, og kjønnsforskjeller i midlertidighet, foreldrepermisjon og deltidsstilling i DFØ ble det hentet ut tall fra personal- og lønnsystemet SAP. Tallene presenteres i tabell 1 og figur 1-4.

Tabell 1. Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i midlertidighet, foreldrepermisjon og deltid

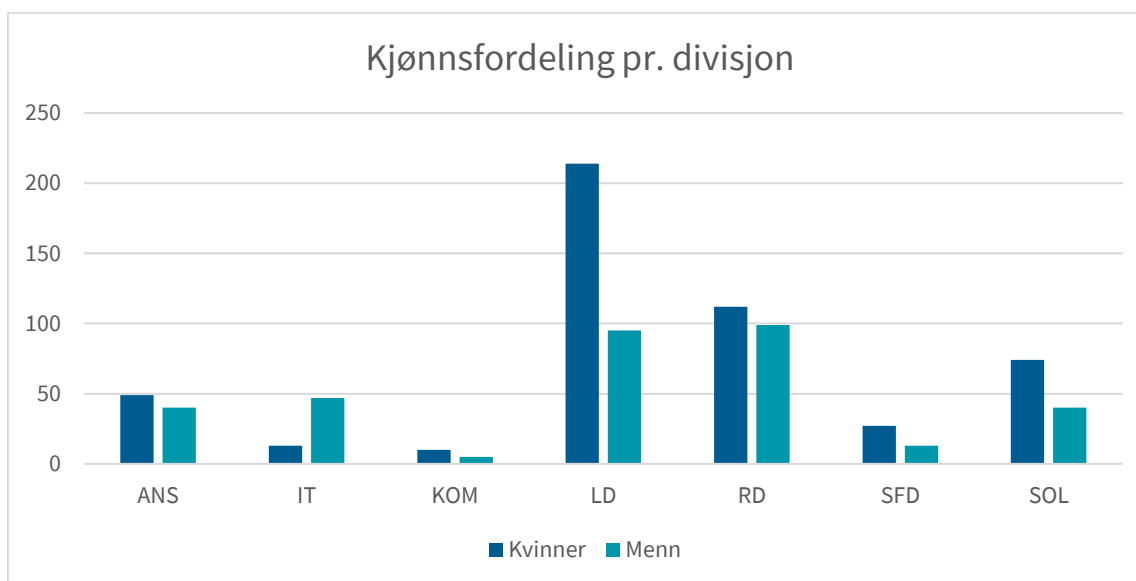
	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid	
	Antall kvinner og menn		Antall kvinner og menn		Gjennomsnittlig antall uker		Antall kvinner og menn	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2022	457	320	30	14	20	9	13	6
2023	499	339	21	24	19	9	12	4

* Inkludert omsorgspermisjon 2 uker etter fødsel

1.1.1 Kjønnsbalanse

I tabell 1 ser vi at det var 499 kvinner og 339 menn som jobbet i DFØ ved utgangen av 2023. Dette gir en kvinneandel på 59,5 prosent, som er et halvt prosentpoeng høyere enn året før. På ledernivå er det ellers en kvinneandel som er representativ for resten av virksomheten på 64 %. Som vist i figur 1 er det en overvekt av kvinner som jobber i samtlige divisjoner med unntak av IT-divisjonen i Oslo. Kjønnsforskjellen i IT-divisjonen er stor med 13 kvinner og 47 menn. I likhet med mange andre virksomheter opplever DFØ store utfordringer med å rekruttere personer med IT-kompetanse uavhengig av kjønn. I tillegg er IT et typisk mannsdominert fagfelt. På ledernivå i IT-divisjonen er det derimot 4 kvinner og 3 menn. Kjønnsforskjellene er også spesielt store i lønnsdivisjonen med 214 kvinner og 95 menn, som kan forklares med et søkergrunnlag til utlyste stillinger med en stor overvekt av kvinner. Det er en bevissthet rundt å sikre en god kjønnsbalanse på divisjonsnivå, og at både kvinner og menn blir innkalt til intervju forutsatt formelle kvalifikasjoner.

Figur 1 viser antall kvinner og menn pr. divisjon

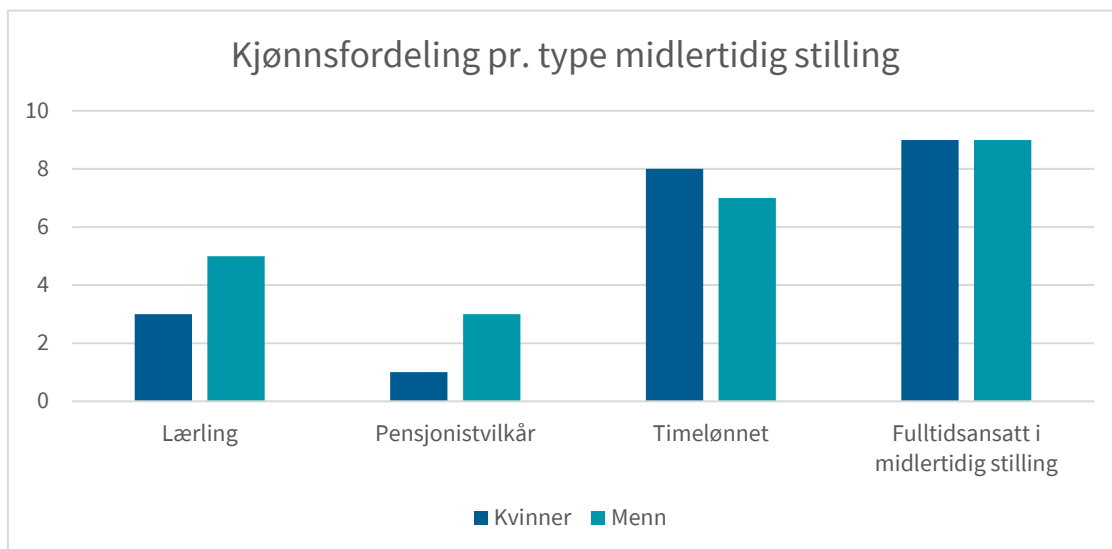


Divisjon for offentlige anskaffelser (ANS), IT-divisjonen (IT), Kommunikasjonsenheten (KOM), Lønnsdivisjonen (LD), Regnskapsdivisjonen (RD), Strategi- og fellestjenestedivisjonen (SFD) og Divisjon for styring, organisering og ledelse (SOL).

1.1.2 Midlertidig ansettelse

Som vist i figur 2 ser vi at 45 ansatte – 21 kvinner og 24 menn, hadde midlertidig ansettelse ved utgangen av 2023. 8 av disse var ansatt som lærlinger, 4 ansatt på pensjonistvilkår, 15 timelønnede og 18 fulltidsansatte. Av de timelønnede er flesteparten studenter som ønsker å jobbe deltid ved siden av studiene. Her tilrettelegges det for at de kan jobbe fulltid i ferier og ellers tilpasse arbeidstidene etter studiene. Når det ansettes i midlertidig fulltidsstillinger er det hovedsakelig grunnet fravær (vikariat) eller arbeid av midlertidig karakter. Det er nokså lik fordeling av kvinner og menn i de ulike typene midlertidig stilling.

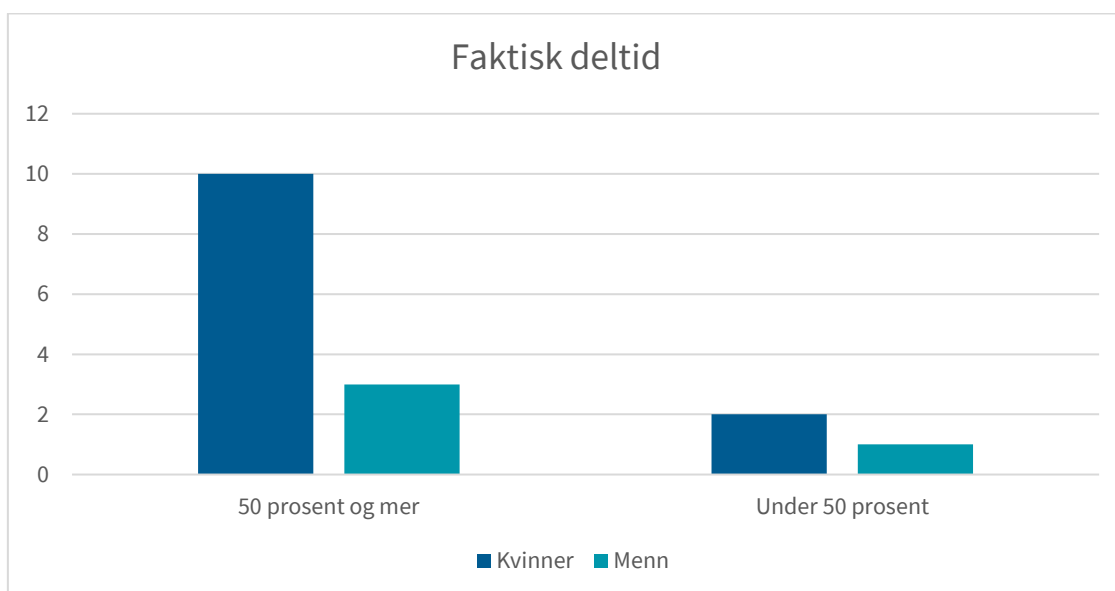
Figur 2 viser antall kvinner og menn pr. type midlertidig stilling



1.1.3 Faktisk deltid

I DFØ blir nesten alle stillinger utlyst som fulltidsstillinger. Det betyr at i de tilfeller der noen har deltidsstilling er det gjerne som resultat av deres eget ønske. Som vist i tabell 1 er det ved utgangen av 2023 12 kvinner og 4 menn som jobbet deltid. Figur 3 presentert under viser at 13 av disse jobbet 50 prosent stilling eller mer, og 3 jobbet mindre enn 50 prosent.

Figur 3 viser antall kvinner og menn pr. stillingsprosent



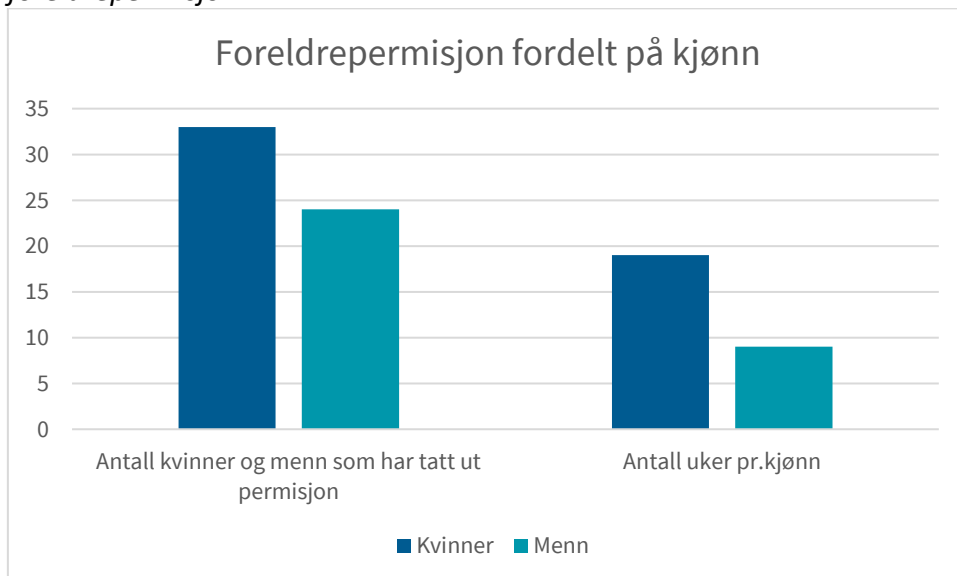
1.1.4 Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon kan tas ut på flere ulike måter. Det kan være sammenhengende uttak, oppdelt i flere perioder eller i kombinasjon med arbeid, og kan tas ut i løpet av tre år. Når begge foreldrene har rett til foreldrepenger består foreldrepengerperioden av mødrekvoten, fedre-/medmorkvoten og en fellesperiode. Foreldrene velger mellom foreldrepermisjon i 49 uker med 100 prosent lønn, eller 59 uker med 80 prosent lønn.

Mødrekvoten og fedre-/medmorkvoten består av 15 eller 19 uker. Fellesperioden er på 16 eller 18 uker. Rett etter fødsel må mor ta ut de første seks ukene av mødrekvoten, men resten av permisjonstiden kan foreldrene selv velge hvordan de vil fordele. I tillegg til fedre-/medmorkvoten har alle fedre og medmødre i DFØ rett på to uker lønnet omsorgspermisjon ved fødsel.

I tabell 1 og figur 4 presentert under ser vi at det var 33 kvinner og 24 menn som tok ut foreldrepermisjon og omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel i løpet av 2023. I gjennomsnitt har hver kvinne tatt ut 19 uker foreldrepermisjon og hver mann 9 uker permisjon. Tallene viser bare uttak av permisjon som er gjort i 2023 selv om permisjonsperioden kan strekke seg over tre år. Dette gjør det utfordrende å se sammenhenger og avdekke eventuelle skjevheter i uttak av permisjon basert på kjønn. Hvis vi ser de siste 3 årene samlet, tar fedre ut i gjennomsnitt 12 uker permisjon.

Figur 4 viser antall kvinner og menn som har tatt ut foreldrepermisjon, samt gjennomsnittlig antall uker kvinner og menn har tatt ut omsorgspermisjon og foreldrepermisjon.



2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Hvordan arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er nedfelt i DFØ

Hovedansvaret for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering ligger hos toppledelsen i DFØ. Alle ledere har ansvar for å følge opp dette arbeidet, og HR-avdelingen, arbeidsmiljøutvalget og vernetjenesten fungerer som støtteapparat. Arbeidet er forankret i ulike overordnede dokumenter og retningslinjer:

- Gjennom medarbeiderundersøkelsen som gjennomføres annet hvert år har de ansatte mulighet til å besvare spørsmål og fremme bekymringer anonymt om deres opplevelse av arbeidsmiljøet i DFØ. Denne skal gjennomføres i 2024, og resultatene fra undersøkelsen blir fulgt opp på en systematisk og målrettet måte.
- Mål- og utviklingssamtalen er en samtale mellom medarbeider og leder som skal gjennomføres en gang pr år. Dette er en arena der medarbeiderne kan ta opp temaer rundt egen utvikling, kompetanseheving, arbeidsoppgaver og motivasjonsfaktorer.
- DFØ har et arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste der viktige temaer innenfor det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet tas opp og ageres på.
- Hvert år skal alle ansatte inviteres til en lønnsamtale med sin nærmeste leder. Dette er en samtale om den ansattes kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.
- DFØ har en rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Rutinene for behandling av varslingsaker og veiledningsmateriell for ansatte er tilgjengelig for alle på forsiden til intranettet.
- For nyansatte i DFØ er det obligatorisk å delta på nyansattsamling der viktig informasjon rundt den ansattes rettigheter og plikter tas opp. Nye ledere må i tillegg gjennomføre en opplæringspakke med ulike kurs for ledere.
- DFØs lønnspolitikk er utarbeidet i samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte og inneholder ulike lønnspolitiske elementer, kriterier for lønnsfastsettelse og arenaer for lønnsutvikling.
- I den tertialvise HR-rapporten blir status for en rekke HR-områder presentert. Resultatene benyttes som indikatorer for status i virksomheten, og hvor det settes inn forbedringstiltak.

2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering

Arbeidsgruppen bestående av en representant fra HR og en fra de tillitsvalgte har benyttet firetrinnsmetoden for sikre likestilling og hindre diskriminering i likestillingsredegjørelsen for 2023:

1. Undersøke og kartlegge

Arbeidsgruppen startet arbeidet med å undersøke og kartlegge kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon. Undersøkelsen er basert på opplysninger som var registrert i personal- og lønssystemet. Deretter ble risikofaktorer for diskriminering og hindre for likestilling i DFØ kartlagt.

Arbeidsgruppen gikk gjennom hvert diskrimineringsgrunnlag sett opp mot områdene nevnt i loven.

2. Analysere årsaker

Tett opp mot arbeidet med å undersøke og kartlegge de fire spørsmålsgruppene, startet prosessen med å finne svar på årsaker til forskjeller mellom grupper. Her ble det gått dypere inn i hvert område gjennom personal- og lønssystemet, rutiner, intranettet, samt involvering av andre ansatte med dybdekunnskap om de ulike områdene som var berørt. Det ble gjennomført arbeidsmøter med informasjon om forskjeller mellom grupper samt drøfting av mulige årsaker.

3. Iverksette tiltak

Basert på resultatene og tiltaksforslagene for 2022, har det i 2023 blitt iverksatt ulike tiltak som vist i tabellen 2.3. I den samme tabellen er det også lagt til nye tiltak basert på årets undersøkelse.

4. Vurdere resultater

De funnene som ble gjort tilsier at noen av de tiltakene som ble iverksatt har fungert bra, mens andre ikke er like vellykket. Noen av tiltakene er det vurdert at trenger mer tid på å komme ordentlig i gang, og noen kan byttes ut med andre tiltak som kanskje kan fungere bedre.

2.3 Risiko for diskriminering og hindre for likestilling i DFØ - årsaker og tiltak

I tabellen under vises de risikoer for diskriminering og hindre for likestilling som ble funnet i undersøkelsene. Basert på risikoene har det blitt iverksatt ulike tiltak i 2023, og ytterlige tiltak vil bli iverksatt i 2024. Nye tiltak har også blitt lagt til basert på årets analyse.

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Personalområdene vi jobber med: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Risiko, hindre og årsak – mål og bakgrunnen for tiltakene	Beskrivelse av tiltak som ble gjennomført i 2023 og skal gjennomføres i 2024
<p>DFØ har som mål å ha en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning og opplæring. Mangelfull mangfoldsrekruttering kan være et hinder for likestilling og ikke-diskriminering og vi ser fordelen av å bli mer mangfoldig.</p>	<p><u>Iverksatte tiltak i 2023:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Det ble inngått en avtale med nettstedet «Jobb for alle» som er en nettside som samler stillingsannonser fra arbeidsgivere som ønsker å rekruttere mer inkluderende. • Resultat: Det ble gjort en ansettelse i en traineestilling ved bruk av publisering på denne nettsiden. Det er vurdert at det ikke er hensiktsmessig å ha en løpende avtale og at aktuelle annonser kan publiseres enkeltvis. Konklusjon: Tiltaket videreføres. • Ordningen om å etablere et felles traineeprogram for DFØ er gjennomført. Resultat: Én traineestilling ble ansatt i 2023. Konklusjon: Videreføres med intensjon om bedre oppslutning i 2024. • Det har blitt obligatorisk for alle lederne å gjennomføre e-læringskurset «Mangfoldsrekruttering». Resultat: Kurset ligger tilgjengelig for alle ledere på teams gruppen for lederne i DFØ. Konklusjon: Videreføres i 2024. <p><u>Tiltak som ble besluttet i 2023 men som ikke er iverksatt, skal iverksettes i 2024</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • I kursmaterialet for nyansatte og nye ledere vil vi legge til mer informasjon om mangfold, likestilling og risiko for diskriminering. • Bevisstgjøring av hvilke kvalifikasjonskrav vi tillegger stillingen og hvordan vi omtaler forventninger og krav til stillingen. • Under intervjuene eller i oppstartssamtalen første arbeidsdag skal lederne være åpne for å snakke om tilrettelegging eller tilpasninger dersom kandidaten/medarbeideren har behov for dette. Dette kan gjelde alt fra fysiske tilretteleggingsbehov til sosiale faktorer.

	<p><u>Foreslått som nytt tiltak i 2024</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Det skal settes i gang et arbeid med å vurdere om standardtekst i utlysninger kan gjøres mer inkluderende for å øke tilfang av søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV og innvandrerbakgrunn.
<p>Vi ser at like muligheter for forfremmelse og utvikling er viktig for å oppnå likestilling og forhindre diskriminering. Dette er også en viktig faktor for lønnsfastsettelse og likelønn.</p>	<p><u>Tiltak som ble besluttet i 2023 men som ikke er iverksatt, skal iverksettes i 2024</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Det skal utarbeides nytt materiell som skal benyttes i lederutviklingsprogrammet. Målet er å sikre at DFØs ledere er bevisste sitt ansvar om mangfold, diskriminering og likestilling i arbeidslivet, og gir sine medarbeidere like muligheter for forfremmelse og utvikling, og hensyntar alle ansatte ved fordeling av nye oppgaver.
<p>Vi ser at bevissthet rundt tilrettelegging på arbeidsplassen er viktig for å oppnå likestilling og forhindre diskriminering. I DFØ har vi mange tilretteleggingsmuligheter, men temaet er lite kommunisert ut til de ansatte.</p>	<p><u>Iverksatte tiltak i 2023:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Det har blitt opprettet ny intranettside om temaet tilrettelegging tilknyttet funksjonsevne, graviditet, religion og alder. Resultat: Intranettsiden er tilgjengelig for alle. Konklusjon: Videreføres i 2024.
<p>Vi ser at vi har gode rutiner for å varsle og følge opp saker som omhandler trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, men informasjon bør bli enda mer tilgjengelig for de ansatte. Dette vil være viktig for å sikre likestilling og forhindre diskriminering.</p>	<p><u>Iverksatte tiltak i 2023:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Det har blitt opprettet ny intranettside om temaet trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold på arbeidsplassen. Resultat: Intranettsiden er tilgjengelig for alle. Konklusjon: Videreføres i 2024. <p><u>Tiltak som ble besluttet i 2023 men som ikke er iverksatt, skal iverksettes i 2024</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Temaet tas opp i avdelingsmøter der 'Quizen - Sammen setter vi strek', kan benyttes som verktøy. <p><u>Foreslått som nytt tiltak i 2024</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Markere Pride med regnbueflagg på kontorene og intranettsak.

