

Likestillingsredegjørelse for Direktoratet for forvaltning og økonomistyring

2024



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, lønnsforskjeller, 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 og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

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 Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike grupper	4
1.1.1 Kjønnsbalanse	5
1.1.2 Midlertidig ansettelse	6
1.1.3 Faktisk deltid.....	6
1.1.4 Foreldrepermisjon	7
2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	9
2.1 Hvordan arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er nedfelt i DFØ.....	9
1.1.1 Rekruttering.....	10
1.1.2 Lønns- og arbeidsvilkår	11
1.1.3 Forfremmelse og utviklingsmuligheter	11
1.1.4 Tilrettelegging.....	11
1.1.5 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.....	11

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, samt figur 1-4.

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

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
	Antall kvinner og menn		Antall kvinner og menn		Gjennomsnittlig antall uker		Antall kvinner og menn		Antall kvinner og menn	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2023	499	339	21	24	19	9	12	4	**	**
2024	506	368	19	26	18	10	15	5	2	0

* Inkludert omsorgspermisjon 2 uker etter fødsel.

** Ikke kartlagt

1.1.1 Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike grupper

Tabell 2. Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper i DFØ

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper		Lønnsforskjeller			
	Kvinner	Menn	Kvinnens andel av menns lønn			
			Kontante ytelser			Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	Overtids- og reise godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser – avis og bredbånd*
Konsulent, Førstekonsulent, Seniorkonsulent	69	49	98,1%	98,9%	59,8%	48,6%
Rådgiver	158	99	93,5%	93,2%	104,5%	22,3%
Seniorrådgiver, Fagdirektør	221	180	93,4%	93%	107,7%	71,4%
Seksjonssjef	31	19	104,6%	101%	254,2%	119,6%
Avdelingsdirektør, Divisjonsdirektør	21	13	100,2%	95,6%	243,8%	61,1%
Total	500	360	96,7%	94,3%	181,8%	47,9%

Bonus og uregelmessige tillegg er tatt bort fra tabellen da vi ikke har utbetalinger på de postene.

Direktøren, lærlinger og ansatte på pensjonistvilkår er ikke med i utredningen.

*Summen i denne posten er avhengig av at den ansatte selv søker om refusjon for sitt avis- og/eller bredbåndabonnement.

I undersøkelsen av lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike grupper ble det hentet ut tall for avtalt lønn/fastlønn, overtid- og reisegodtgjørelser, samt skattepliktige naturalytelser som refusjon av avis og bredbånd. Kartleggingen er gjennomført før resultatet av lønnsoppgjøret for 2024, som ble gjennomført i februar 2025, ble kjent. Grupperingene av stillingskoder er vurdert ut ifra sammenliknbare stillingskoder iht. DFØs lønnspolitikk, og i tråd med siste kartlegging som ble gjort i 2022. Her ble stillingskoder benyttet som klassifiseringsmetode. Ansattrepresentanten har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen. Resultatene vises i tabell 2.

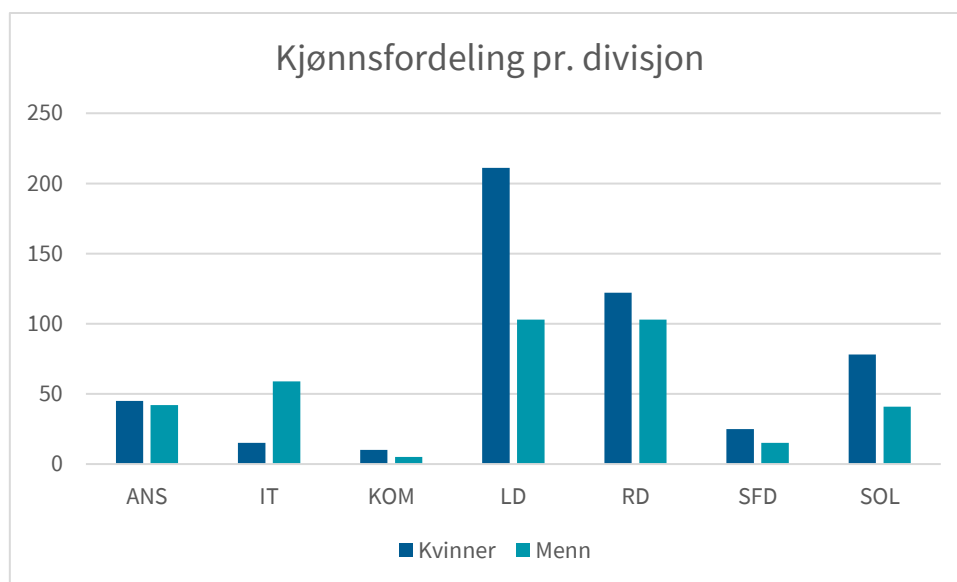
Der det er funnet lønnsforskjeller er tallene brutt ned på divisjons-, avdelings- og seksjonsnivå. Dette gjelder spesielt innen grupperingene rådgiver, seniorrådgiver og fagdirektør. Det er på divisjons-, avdelings- og seksjonsnivå vurdert om det finnes lønnsforskjeller for ansatte som utfører arbeid med lik verdi. I denne vurderingen er det vektlagt ansiennitet, kompetanse og ansvar.

Funnene tilsier at de største utslagene her er innad i enkelte divisjoner, og at lønnsforskjellene er mindre innad i seksjoner hvor ansatte har liknende type oppgaver. Det er også et stort spenn av arbeidsoppgaver som utføres på forskjellige divisjoner og arbeidssteder innad i de enkelte grupperingene. Det er også funnet at det innad i grupperingene med størst forskjeller finnes enkelte mannlige ansatte med særlig spesialiserte oppgaver som utgjør utslag på lønnsforskjellene. Det er basert på kartleggingen ikke funnet lønnsforskjeller som ikke kan forklares på annen måte enn kjønn. Totalt for DFØ er kvinners andel av menns lønn 0,7 % prosentpoeng høyere enn ved forrige lønnskartlegging i 2022.

1.1.1 Kjønnsbalanse

Det var 506 kvinner og 368 menn som jobbet i DFØ ved utgangen av 2024. Dette gir en kvinneandel på 58 prosent. Kvinneandelen i DFØ har vært stabil over de siste årene. Som vist i figur 1 er kjønnsforskjellene størst i IT-divisjonen med en overvekt av menn, og i lønnsdivisjonen med en overvekt av kvinner.

Figur 1. Antall kvinner og menn pr. divisjon

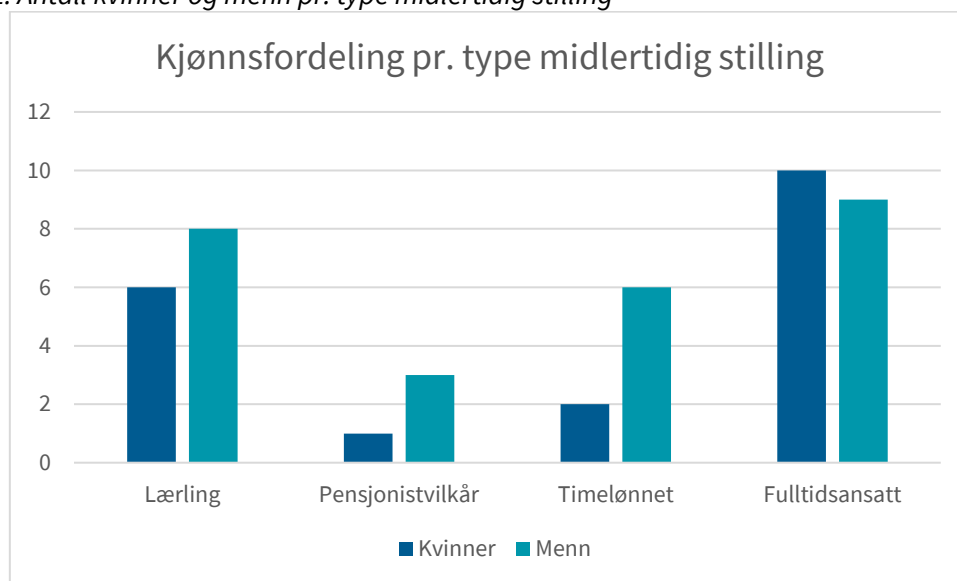


Divisjon for offentlige anskaffelser (ANS), IT-divisjonen (IT), Kommunikasjonsenheten (KOM), Lønnsdivisjonen (LD), Regnskapsdivisjonen (RD), Strategi- og fellestjenestedivisjonen (SFD) og Divisjon for styring, organisering og ledelse (SOL).

1.1.2 Midlertidig ansettelse

Som vist i figur 2 ser vi at 45 ansatte – 19 kvinner og 26 menn, hadde midlertidig ansettelse ved utgangen av 2024. 14 av disse var ansatt som lærlinger, 4 ansatt på pensjonistvilkår, 8 timelønnede og 19 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 midlertidige fulltidsstillinger, er det hovedsakelig grunnet fravær (vikariat) eller arbeid av midlertidig karakter.

Figur 2. Antall kvinner og menn pr. type midlertidig stilling

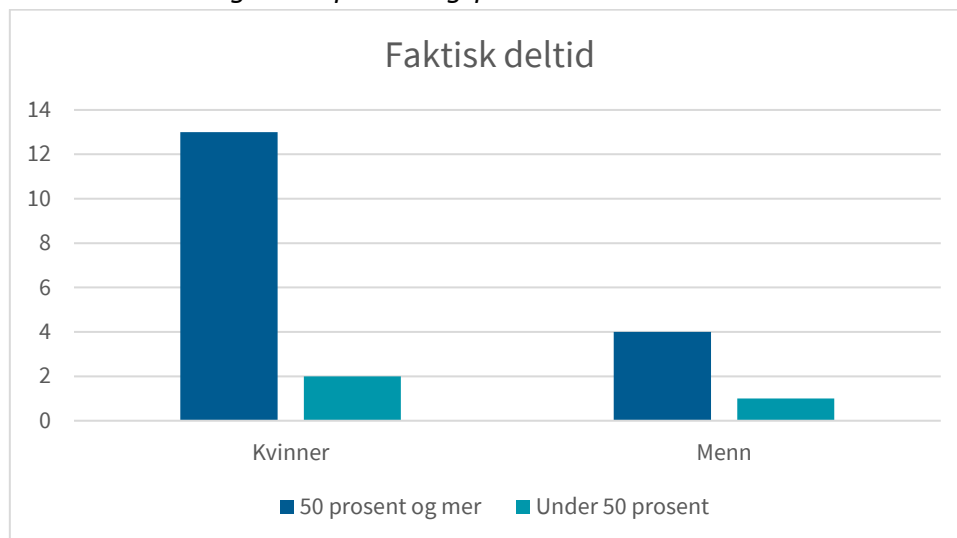


1.1.3 Faktisk deltid

Ledige stillinger i DFØ blir primært lyst ut som fulltidsstillinger. Som vist i tabell 1 var det ved utgangen av 2024 15 kvinner og 5 menn som jobbet deltid. Flertallet av disse jobber i større enn 50 % stilling.

I forbindelse med undersøkelsen som ble gjort for å kartlegge ufrivillig deltid har to ansatte oppgitt at de ønsker å jobbe i større stilling enn i dag. De øvrige som svarte på undersøkelsen oppga familiesituasjon, nedtrapping til pensjon, herunder uttak av AFP, og sykdom som årsaker til at de jobbet deltid.

Figur 3. Antall kvinner og menn pr. stillingsprosent



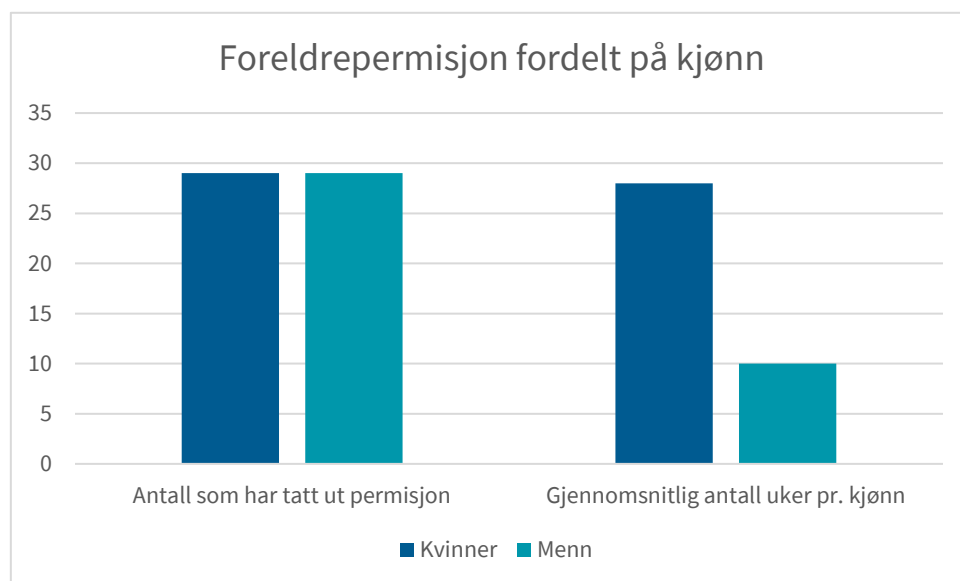
1.1.4 Foreldrepermisjon

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, fedrekvoten/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/medmødre i DFØ rett på to uker lønnet omsorgspermisjon ved fødsel.

I tabell 1 og figur 4 presentert under, ser vi at det var 39 kvinner og 28 menn som tok ut foreldrepermisjon og omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel i løpet av 2024. I gjennomsnitt har hver kvinne tatt ut 28 uker foreldrepermisjon og hver mann 10 uker permisjon. Tallene viser bare uttak av permisjon som er gjort i 2024 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.

Figur 4. 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 lederne 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, og ble gjennomført i 2024, Resultatene fra undersøkelsen blir fulgt opp på en systematisk og målrettet måte.
- Mål- og utviklingssamtalen mellom medarbeider og leder gjennomføres en gang pr år. Dette er en arena der medarbeiderne kan ta opp temaer rundt egen utvikling, kompetanseheving, arbeidsoppgaver og motivasjonsfaktorer.
- DFØs arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste behandler 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 for dette arbeidet består av en representant fra HR og en representant fra de tillitsvalgte. Arbeidet med aktivitets- og likestillingsplikten forankres i toppledergruppen og IDF årlig. Arbeidsgruppen benyttet fire-trinns metoden som beskrevet under:

Arbeidsgruppen har kartlagt kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon. Undersøkelsen er basert på opplysninger som var registrert i personal- og lønnsystemet. Deretter ble risikofaktorer for diskriminering og hindre for likestilling i DFØ kartlagt innenfor diskrimineringsgrunnlagene og personalområdene ved bruk fire trinns metodene for å undersøke og kartlegge, analysere årsaker, iverksette tiltak, vurdere resultater. Arbeidsgruppen gikk gjennom hvert diskrimineringsgrunnlag sett opp mot områdene nevnt i loven. Arbeidsgruppen har også kartlagt relevante resultater fra MUST og vernerunde.

I forhold til de ulike diskrimineringsgrunnlagene er det et prioritert område å jobbe med nedsatt funksjonsevne i forbindelse med fellesføringen om ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne og hull i CV, spesielt i forhold til diskrimineringsgrunnlagene rekruttering og tilrettelegging.

2.3 DFØs arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis innen de ulike personalområdene

1.1.1 Rekruttering

Antallet søkere og nyansatte rapporteres internt av HR-avdelingen tertialvis i et mangfoldsperspektiv. Det er et prioritert område å øke mangfoldet blant ansatte med hull i CV og funksjonsnedsettelse. I tillegg til at det jobbes med mangfold ved kunngjøring av stillinger, er det i 2024 inngått et tettere samarbeid med NAV for ansette flere å tilrettelegge bedre for grupper som har falt utenfor arbeidslivet. For 2024 var det satt en ambisjon om å øke oppslutning om traineeordningen som ikke er nådd. DFØ har ved utgangen av 2024 én traineestilling, og ambisjonen om flere ansettelse videreføres. For å sikre mangfoldsperspektivet innen de øvrige diskrimineringsgrunnlagene skal ledere i DFØ også gjennomføre et obligatorisk e-læringskurs i mangfoldsrekruttering.

I 2024 har det blitt iverksatt tiltak for å rekruttere flere kvinner til IT-stillinger hvor det overtid har vært en stor overvekt av menn. Det planlegges videre for å kartlegge og vurdere tiltak for en større bevissthet rundt kjønnsbalanse innen andre områder, også innen områder hvor det i dag er en stor overvekt av kvinner.

Det er i 2024 påbegynt arbeid for å videreutvikle DFØs arbeidsgiverprofilering. Dette arbeidet innebærer blant annet en gjennomgang av karrieresider og kunngjøringstekster hvor mangfold er et av perspektivene som skal ivaretas. Dette arbeidet vil følges opp videre i 2025.

1.1.2 Lønns- og arbeidsvilkår

Det er nedfelt i DFØs lønnspolitikk at det ikke skal forekomme lønnsforskjeller ut ifra kjønn, graviditet, permisjoner, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Dette gjelder både ved lønnsfastsettelse og ved lokale lønnsforhandlinger. Det er ikke funnet kjønnsforskjeller innenfor disse områdene, men dette er vurdert som en mulig risiko da det gjøres mange ansettelser i DFØ. Det vil derfor i 2025 iverksettes tiltak for økt bevisstgjøring rundt dette.

1.1.3 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

DFØ har en nedfelt kompetansestyringsprosess angir hvordan det skal jobbes med kompetansetiltak, herunder utviklingsmuligheter og muligheter for forfremmelse. Arbeidet ledes av HR gjennom et kompetanseråd som består av representanter fra hver divisjon, samt en representant fra de tillitsvalgte. Rådet koordinerer og tilrettelegger for opplæringsaktiviteter og kurs som går på tvers av divisjonene. I forbindelse med kompetansestyringsprosessen jobbes det med lederopplæring hvor det blant annet skal være like utviklingsmuligheter for alle, også hensyntatt diskrimineringsgrunnlagene. 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.

1.1.4 Tilrettelegging

I forbindelse med arbeidet med å øke andelen ansatte med funksjonsnedsettelse og hull i CV er det i 2024 arbeidet med å tilby individuelt tilpasset tilrettelegging i samarbeid med NAV og bedriftshelsetjenesten. I forbindelse med at det i 2024 er avholdt opplæring i sykefraværshåndtering for alle ledere er det blitt rettet særlig oppmerksomhet rundt bevisstgjøring av muligheter for bruk av bedriftshelsetjenesten. Behov for individuell tilrettelegging avklares i forbindelse med intervjuer og ved oppstart av nyansatte, og følges opp av aktuell leder. Det er i forbindelse med fysiske vernerunder avholdt i 2024 ikke blitt avdekket behov for særskilte tiltak for fysisk tilrettelegging ved våre kontorlokaler.

1.1.5 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

I forbindelse med kartleggingen av ufrivillig deltid oppga 5 ansatte familiesituasjon, omsorgsoppgaver og/eller åpningstider i skole og barnehage som årsak til at de jobbet deltid. I videre arbeid for å motvirke ufrivillig deltid vil det fremover legges til rette for at deltidsansatte følges opp særskilt i medarbeidersamtaler, og at det skal kartlegges om det finnes muligheter for tilrettelegging for å motvirke ufrivillig deltidsarbeid.

Muligheten for å kombinere arbeid og familieliv skal nedfelles tydeligere i DFØs livsfasepolitikk med mål om å sikre bedre tilrettelegging fra arbeidsgiver. Et aktuelt forbedringsområde er en tydeliggjøring av muligheter for tilrettelegging av arbeidsoppgaver

og arbeidstid i forbindelse med graviditet, småbarnsfasen og andre omsorgsoppgaver. I forbindelse med evaluering av livsfasepolitikken vil det vurderes behov for ytterligere tydeliggjøringer.

