



KRIMINALOMSORGEN

Handlingsplan for likestilling og mangfold i kriminalomsorgen

2023-2026



Innhold

Bakgrunn og mål	1
Lov- og avtaleverk.....	1
Lov om likestilling og forbud mot diskriminering.....	1
Arbeidsmiljøloven	2
Andre sentrale og førende dokumenter	2
Ansvar og organisering.....	2
Faktisk tilstand i kriminalomsorgen	3
Innsatsområder og tiltak for kriminalomsorgen i perioden 2023-2026.....	3
Rekruttering.....	3
Utviklingsmuligheter/forfremmelse	4
Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.....	4
Lønns- og arbeidsvilkår	5
Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og vold og trusler på arbeidsplassen.....	5
Vedlegg 1: Kjønnsdelte data for alle stillingskategorier	7

Bakgrunn og mål

Kriminalomsorgen har som arbeidsgiver plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Handlingsplanen for likestilling og mangfold har som mål å bidra til at kriminalomsorgens visjon, strategi og mål nås ved å aktivt fremme mangfold, et inkluderende og attraktivt arbeidsmiljø, og ved å hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Vi forvalter et viktig oppdrag på vegne av samfunnet, og ansatte er vår viktigste ressurs i den sammenheng. Vi ønsker at arbeidsplassen er et godt sted å være, der ansatte har like muligheter til ansettelse, kompetanseutvikling, avansement og øvrige arbeidsvilkår. Gode rammevilkår og et godt og trygt arbeidsmiljø er en forutsetning. Verdien våre – trygghet, åpenhet og nytenking – skal ligge til grunn for hvordan vi jobber og for hva som kjennetegner oss som organisasjon.

I HR-strategien, med forankring i virksomhetsstrategien, legger vi til rette for systematisk utvikling av medarbeidere, ledere og organisasjon innenfor områdene:

- Kultur som fremmer nytenking og samarbeid
- Aktive og ansvarlige medarbeidere og ledere
- Framtidsrettet kompetanseutvikling
- Attraktiv arbeidsplass

Innenfor disse fire hovedområdene peker strategien på mål og tiltak som støtter opp om arbeidet på likestillingsområdet.

Lov- og avtaleverk

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering

Vern mot diskriminering i arbeidslivet sikres av *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*. Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, jf. § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven.

I alle offentlige virksomheter skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet:

- a. undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,
- b. analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- c. iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d. vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljølovens målsetting er å sikre likebehandling i arbeidslivet, legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte og bidra til et inkluderende arbeidsliv. I henhold til arbeidsmiljøloven har alle arbeidstakere krav på et helsefremmende arbeidsmiljø og en meningsfylt arbeidssituasjon, med full trygghet mot fysisk og psykiske skadevirkninger.

Andre sentrale og førende dokumenter

Foruten HR-strategien er likestillings- og mangfoldsarbeidet forankret i:

- Hovedavtale med tilpasningsavtale
- Hovedtariffavtale
- Lønnspolitikk for kriminalomsorgen
- Personalreglement for kriminalomsorgen
- Generell tjenestesteinstruks for ansatte i kriminalomsorgen
- Etske 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.

Dersom endringer i styrende dokumenter som handlingsplanen viser til endres over tid, så vil disse endringene også være gjeldende for handlingsplanen.

Ansvar og organisering

Dette er en overordnet handlingsplan for likestilling og mangfold for kriminalomsorgen. Ledere på alle nivåer og medlemmer i ansettelsesråd/-utvalg har et særlig ansvar for at målene i handlingsplanen følges opp. Enhetene rapporterer årlig i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten er forankret i partsamarbeidet og fremgår av tilpasningsavtalen.

Ansvar for å følge opp kriminalomsorgens handlingsplan for likestilling og mangfold ligger til Avdeling organisasjon, HR og ressurser, seksjon for HR/HMS i Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI), der dedikerte ansatte har temaområdet i sin oppgaveportefølje.

Faktisk tilstand i kriminalomsorgen

Rapportering om likestilling, inkludering og mangfold er en del av årsrapporteringen og er tilgjengelig på kriminalomsorgens [nettsider](#).

Oversikt over kjønnsdelte data for alle stillingskategorier i kriminalomsorgen fremgår av vedlegg 1.

Innsatsområder og tiltak for kriminalomsorgen i perioden 2023-2026

Kriminalomsorgen kartlegger årlig 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 forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten. I tillegg ble det i 2022 gjennomført en medarbeiderundersøkelse i hele etaten. Med bakgrunn i resultatene av kartleggingene og medarbeiderundersøkelsen, samt HR-strategiens mål og tiltak som berører likestillings- og mangfoldsområdet, er følgende innsatsområder og tiltak gjeldende i inneværende periode:

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.

Henvvisning til mål i HR strategien:	- Attraktiv arbeidsplass	
Mål	Tiltak	Ansvarlig
Kvinneandel i lederstillinger på minimum 40 prosent	Kvoteringskrav ved ansettelser	Enhetsleder
Kvinneandel for øvrig uniformert personell på minimum 40 prosent.	Kvoteringskrav ved ansettelser	Enhetsleder
Kvinneandel for aspiranter på minimum 45 prosent	Kvoteringskrav ved ansettelser	KRUS
Minst 10 % av rekrutterte aspiranter skal ha annen kultur og språkkompetanse enn nordisk og engelsk	Kvoteringskrav ved ansettelser, jf. disponeringsbrev til KRUS	KRUS
Rekruttere medarbeidere med ulik kompetanse, fagkombinasjoner, livserfaringer og	Utvikle en målrettet rekrutteringsstrategi	KDI
	Benytte felles utlysningsmaler der hensynet til likestilling og mangfold er ivaretatt	Enhetsleder
	Benytte prosessbeskrivelse for rekruttering i kriminalomsorgen. Sikre at kvalifiserte søkere med	Enhetsleder

perspektiver for å utvikle kriminalomsorgen.	etnisk minoritetsbakgrunn, funksjonsnedsettelse eller hull i CV (dersom oppgitt), innkalles til intervju	
	Det skal tilstrebes at representanter fra begge kjønn deltar i vurdering av søknader og intervjupanel	Enhetsleder
	Alle medlemmer i ansettelsesråd skal ha kurs for ansettelsesråd	Enhetsleder
	Alle ledere, ansettelsesråd og HR-personell skal gjennomføre e-læringskurs i mangfoldsrekruttering	Enhetsleder

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.

Henvisning til mål i HR strategien:	<ul style="list-style-type: none"> - Kultur som fremmer nytenking og samarbeid - Aktive og ansvarlige medarbeidere og ledere - Framtidsrettet kompetanseutvikling - Attraktiv arbeidsplass 	
Mål	Tiltak	Ansvarlig
Sikre strategisk og systematisk kompetanseutvikling	Utvikle og implementere en kompetansestrategi	KDI
	Gjennomføre lederutviklingsprogram for alle ledere	KDI
	Gjennomføre systematisk opplæring i nye digitale systemer	KDI
Tilrettelegge for karriereutvikling	Utarbeide individuelle utviklingsplaner for alle medarbeidere	Enhetsleder
	Utvikling og behov for kompetanseheving skal være tema i medarbeidersamtaler og i seniorsamtaler	Enhetsleder
	Fokus på balansert kjønnsfordeling i ledergrupper/faggrupper/prosjektgrupper/arbeidsgrupper/råd og utvalg	Enhetsleder
	Oppfordre ansatte til å søke kurs/opplæring/videreutdanning relevant til sin stilling/rolle	Enhetsleder
	Motivere underrepresentert kjønn til å søke lederstillinger/fungeringer/fungeringspool	Enhetsleder
Utnytte kompetanse og ressurser på tvers av organisasjonen	Etablere system som skal legge til rette for at ansatte skal kunne jobbe på tvers i organisasjonen over kortere eller lengre tid	KDI

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og 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.

Henvvisning til mål i HR strategien:	<ul style="list-style-type: none"> - Aktive og ansvarlige medarbeidere og ledere - Framtidsrettet kompetanseutvikling - Attraktiv arbeidsplass 	
Mål	Tiltak	Ansvarlig
Sørge for god balanse mellom jobb og privatliv	Utarbeide handlingsplan for å motvirke arbeidsrelatert stress	KDI
	Ved gjennomføring av forsvarlighetsvurderinger/årlig vurderinger av arbeidstidsordninger skal balanse mellom arbeid og fritid tas med i vurderingen	Enhetsleder
	Balanse mellom jobb og privatliv skal være tema i medarbeidersamtaler	Enhetsleder
	Tilrettelegge for tilpasset arbeidstid, uttak seniordager/fleksitid m.m. som ivaretar ansattes helse	Enhetsleder

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.».

Henvvisning til mål i HR strategien:	<ul style="list-style-type: none"> - Attraktiv arbeidsplass 	
Mål	Tiltak	Ansvarlig
Utilsiktete lønsmessige skjjevheter og arbeidsvilkår mellom ansatte/grupper skal motvirkes	Følge kriminalomsorgens sentrale føringer for lønnsfastsettelse	Enhetsleder
	Gjennomføre lønnskartlegging hvert 2. år og følge opp resultatene	KDI
	Kartlegge omfang av ufrivillig deltid hvert 2. år og følge opp resultatene	KDI
	Kartlegge årlig kjønnsfordeling, deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon og følge opp resultatene	KDI

Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og vold og trusler på arbeidsplassen

Kriminalomsorgen skal kjennetegnes av nulltoleranse for vold og trusler, trakassering og seksuell trakassering.

Henvvisning til mål i HR strategien:	<ul style="list-style-type: none"> - Aktive og ansvarlige medarbeidere og ledere - Attraktiv arbeidsplass 	
Mål	Tiltak	Ansvarlig
Vi skal ha et arbeidsmiljø fritt for mobbing/trakassering og seksuell trakassering, Vi håndterer alle konflikter, trakassering og annen	Utarbeide informasjon om uønsket atferd på arbeidsplassen og hvordan agere hvis en oppdager eller mottar et varsel om trakassering. <ul style="list-style-type: none"> - Minne om rutiner/veiledere - Utarbeide informasjons-materiell 	KDI

utilbørlig opptreden ansvarsfullt og profesjonelt.		
Vi skal ha et arbeidsmiljø fritt for vold og trusler	Alle nyansatte skal gis informasjon om risiko for vold og trusler	Enhetsleder
	Følge opp utsatte ansatte med psykososial støtte og anmeldelse av straffbare forhold	Enhetsleder
	Opplæring i emosjonelt etterarbeid skal tilbys	Enhetsleder
	Ansatte skal ha kompetanse på konfliktdempende kommunikasjon	Enhetsleder
	Kartlegge psykiske belastningsreaksjoner hos ansatte	KDI
Et åpent, trygt og inkluderende arbeidsmiljø for alle	Tilrettelegge for arrangementer, for eksempel PRIDE arrangement	Enhetsleder

Vedlegg 1: Kjønnsdelte data for alle stillingskategorier¹

Stillingskode	Kvinne	Mann	Totalsum
0264 Fengselsbetjent	981	1309	2290
0265 Fengselsførstebetjent	125	247	372
0266 Fengselsinspektør	36	65	101
0269 Fritidsleder	6	12	18
0272 Driftssjef	2	3	5
0275 Verksbetjent	162	193	355
0278 Underverksmester	14	38	52
0808 Miljøterapeut	20	38	58
1008 Høgskolelektor	7	8	15
1011 Førsteamanuensis	3	2	5
1013 Professor	1		1
1058 Administrasjonssjef	6		6
1059 Underdirektør	1	1	2
1060 Avdelingsdirektør	3	1	4
1061 Ass direktør	1		1
1061 Assisterende direktør	4	6	10
1062 Direktør	3	4	7
1065 Konsulent	47	13	60
1077 Hovedbibliotekar	1	1	2
1078 Betjent	23	20	43
1113 Prosjektleder	1	3	4
1118 Arbeidsleder		1	1
1129 Renholdsbetjent	10		10
1130 Renholder	4		4
1183 Forsker	4		4
1198 Førstelektor		1	1
1201 Miljøterapeut	89	41	130
1211 Seksjonssjef	7	3	10
1362 Lærling	2	1	3
1363 Seniorkonsulent	115	36	151
1364 Seniorrådgiver	117	53	170
1407 Avdelingsleder	22	13	35
1408 Førstekonsulent	133	91	224
1415 Verksmester	19	56	75
1429 Aspirant	167	164	331
1434 Rådgiver	284	102	386
1452 Fengselsleder	10	26	36
1453 Friomsorgsleder	7	5	12
1473 Studieleder		2	2
1475 Instituttleder	1		1
1502 Ass. fengselsleder	6	15	21

¹ Oversikten viser antall ansatte pr. stillingskode som har månedslønn pr. mars 2023.

1503 Ass. friomsorgsleder	3	1	4
1532 Dosent	1		1
1542 Fængselsoverbetjent	1		1
9106 Direktør	1		1
Totalsum	2450	2575	5025