

Vedlegg: rapportering om arbeid for likestilling og mangfold, og aktivitets- og redegjørelsesplikten

Denne delen av årsrapporten gjelder rapportering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a. Første del beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i direktoratet. I andre del beskriver vi hvordan vi jobber for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av alle diskrimineringsgrunnlagene på områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Rapportering hvert år

Kjønnsfordeling blant ansatte

I Utdanningsdirektoratet er vi 375 ansatte ved utgangen av 2024, 252 kvinner og 123 menn. Dette gir oss en kvinneandel på 67 prosent og en mannsandel på 33 prosent. Kvinneandelen i 2024 har dermed økt noe fra tidligere år. I toppledelsen var det ved utgangen av 2024 fem kvinner og to menn. Vi har 24 avdelingsdirektører med en fordeling på 50 prosent kvinner og 50 prosent menn, som er det samme som i 2023.

Nivå	Antall			
	Kvinner	Menn	Kvinneandel	Total
Nivå 1 - Utdanningsdirektoratet	252	123	67	375
Nivå 2 - Stabs-, divisjons- og avdelingsdirektør	16	14	53	30
Nivå 3 - Seniorrådgiver	169	79	68	248
Nivå 4 - Rådgiver	42	19	69	61
Nivå 5 - Førstekonsulent/konsulent	7	5	58	12
Nivå X – Prosjektleder og utredningsleder	15	5	75	20

Kjønn og deltid

I Utdanningsdirektoratet er det få ansatte som jobber redusert. Alle stillinger i direktoratet er i utgangspunktet heltidsstillinger. Det må søkes om å jobbe redusert, og ved utgangen av 2024 jobbet fire prosent (15 ansatte, hvorav 13 kvinner og to menn) i reduserte stillinger. Tilrettelegging for individuelle behov ved å innvilge redusert stilling eller permisjon er en del av personalpolitikken til Utdanningsdirektoratet.

Kjønn og midlertidig tilsetting

Av de ansatte er 4,3 prosent (16 ansatte) tilsatt i midlertidige stillinger enten på engasjement eller i vikariat. Fordelingen av kvinner og menn i midlertidige tilsettingsforhold er 12 kvinner og 4 menn. Av de 16 ansatte i midlertidige stillinger er 7 lærlinger, hvorav fire er kvinner og tre er menn.

Kjønn og uttak av foreldrepermisjon

I 2024 er det tatt ut i alt 521,6 uker foreldrepermisjon i direktoratet. 430,8 uker for kvinner og 90,8 uker for menn. I 2024 har 22 kvinner tatt ut foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig lengde på permisjon var 19,6 uker. Tilsvarende har 8 menn tatt ut foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig lengde for permisjonen var 11,4 uker.

Lønnsfordeling mellom kjønn

Tabellen på neste side viser gjennomsnittslønnen totalt og fordelt på kjønn på virksomhetsnivå, og for de mest brukte stillingskodene i direktoratet. I tillegg viser tabellen kvinners andel av menns lønn på virksomhetsnivå og på de forskjellige nivåene, samt forskjellen mellom kvinners og menns lønn i kroner. Alle stillingskoder som brukes i direktoratet er drøftet med de tillitsvalgte. Stillingsnivåene er baserte på eksisterende stillingskategorier.

Lønnsoversikt i Udir

Nivå	Gjennomsnittslønn			Andel	
	Totalt	Kvinner	Menn	Differanse kvinner og menns lønn (kr)	Kvinner andel av menns lønn (%)
Nivå 1 - Utdanningsdirektoratet	772 016	762 816	790 866	-28 050	98,8 %
Nivå 2 - Stabs-, divisjons- og avdelingsdirektør	1 096 380	1 105 269	1 086 220	19 049	100,8 %
Nivå 3 - Seniorrådgiver	765 961	755 658	788 001	-32 343	98,8 %
Nivå 4 - Rådgiver	642 118	642 628	640 991	1 637	100,1 %
Nivå 5 - Førstekonsulent/konsulent	563 018	558 205	569 756	-11 551	99,5 %
Nivå X - Prosjektleder og utredningsleder	856 261	869 735	815 841	53 894	101,6 %

Likelønnskartleggingen som vi gjennomførte i 2023, ble lagt til grunn for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte ved 2.5.1-fohandlingene 2024, som ble gjennomført primo 2025.

Rapportering annethvert år

Ufrivillig deltid og likelønnskartlegging skal kartlegges og rapporteres på annethvert år. Vi kartla og rapporterte på dette i årsrapporten for 2023, og vil gjøre det igjen i 2025.

Del 2: Andre diskrimineringsgrunnlag

Ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV

Vi har ambisjoner om å rekruttere bredere og øke mangfoldet i direktoratet, inkludert personer med innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Arbeidet med å rekruttere personer i disse målgruppene, er en del av mangfolds- og inkluderingsarbeidet vårt, som også er en del aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

Utdanningsdirektoratet ønsker å få søkere med innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en, og har gode rutiner for å avdekke slike kandidater i søkermassen. Søkere som kjenner seg igjen i en av disse kategoriene, kan krysse av for dette når de søker på en stilling i direktoratet. Vi kaller inn minst én kvalifisert søker til intervju i hver gruppe. Vi ser imidlertid at selv om vi har gode rutiner for dette, lykkes vi i liten grad med å tilsette søkere fra disse målgruppene.

I 2024 var 217, av totalt 2084 søkere til alle stillinger, personer med innvandrerbakgrunn. Av disse ble 26 (12%) kalt inn til intervju, og tre personer (1,4%) ble tilsatt. Dette er to flere enn i 2023. 37 av alle søkere hadde hull i CV-en, hvor tre (8,1%) av disse søkerne var kvalifisert og ble kalt inn til intervju, og ingen ble ansatt. Det var totalt 32 søkere med nedsatt funksjonsevne, hvorav fem (15,6%) ble kalt inn til intervju og ingen ble ansatt. Gjennomsnittet for ansettelse av målgruppene hull i CV og nedsatt funksjonsevne i 2020 og 2021 var 2,15%.

Vi ser at selv om direktoratet har rutiner for rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn, hull i CV-en og nedsett funksjonsevne, lykkes vi i liten grad med å ansette søkere fra disse målgruppene. Vi har tidligere hatt god erfaring med å rekruttere gjennom traineeprogrammet i staten. I 2024 rekrutterte vi ikke gjennom traineeprogrammet, og ansatte ingen som hadde oppgitt at de hadde hull i CV eller nedsatt funksjonsevne. Vi ønsker å fortsette å rekruttere personer i disse målgruppene gjennom traineeprogrammet, og har som mål å lyse ut én traineestilling i 2025. I vår handlingsplan for mangfold og inkludering har vi også flere tiltak som vi tror vil øke antall ansettelse av personer fra disse målgruppene. HR rapporterer på dette til ledergruppen hvert tertial.

Del 3: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering følger vi Bufdirs fire-trinns metode – a) kartlegge og undersøke, b) analysere årsaker, c) iverksette tiltak og d) vurdere resultater.



Illustrasjon: Bufdir

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten

Hvordan arbeidet med likestilling og diskriminering er nedfelt i virksomhetens personalpolitikk, strategier, prinsipper, retningslinjer, planer eller andre styrende dokumenter.

Vi har et rammeverk for Arbeidet med likestilling og diskriminering. Rammeverket danner grunnlaget for ledelsens ansvar for, og medarbeidernes bidrag til, arbeidet med å styrke mangfold og inkludering internt i Udir. Vi har i år utarbeidet en egen strategi med handlingsplan for mangfolds- og inkluderingsarbeidet i direktoratet. I tillegg inkluderer mange av våre personalpolitiske dokumenter mangfold og inkludering, som for eksempel vår rekrutteringspolicy og livsfasepolitikk.

Struktur for likestillings- og mangfoldsarbeidet

Vi har en partssammensatt arbeidsgruppe som jobber med aktivitets- og redegjørelsesplikten i direktoratet. Arbeidsgruppen har hatt møter gjennom 2024. I tillegg blir arbeidet lagt frem for vårt AMU og IDF fortløpende ved behov. Vi har lang erfaring med å gjennomføre HMS-uker hver høst, som en del av vår HMS-opplæring. De tre siste årene har mangfold og inkludering vært tema for HMS-ukene. Det er besluttet at fra 2025 skal vi gå bort fra årlige HMS-uker, og at HMS-opplæringen legges inn i vårt årshjul for HMS-arbeid. Vi vil inkludere aktiviteter/tiltak knyttet til mangfolds- og likestillingsarbeidet i samme årshjul.

Undersøke og kartlegge

I 2024 utarbeidet vi en strategi med handlingsplan for mangfolds- og inkluderingsarbeidet i direktoratet. Strategien er basert på vårt interne rammeverk for mangfolds- og inkluderingsarbeid i direktoratet. Strategien og handlingsplanen gjør det enklere for oss å jobbe mer systematisk med mangfold og inkludering, og å anvende regelverket i likestillings- og diskrimineringsloven. Mål og tiltak i strategien er basert på resultater fra risikovurderinger og kartlegginger av diskrimineringsgrunnlagene og områdene som er nevnt i loven.

Vår erfaring er at arbeidet med å kartlegge, evaluere årsaker, iverksette tiltak, og vurdere resultatet i løpet av ett år, er krevende. Vi har derfor valgt å lage en handlingsplan som strekker seg over to år, så vår handlingsplan gjelder for 2024 og 2025. Dette gir oss bedre tid til å gjennomføre, samt evaluere tiltakene i etterkant. Samtidig vil vi gjennomføre kartlegging av risikoer og evaluere tiltakene hvert år.

Vi gjennomførte en omfattende kartlegging og undersøkelse av risiko for diskriminering og hindre for likestilling høsten 2023 ved å invitere alle ansatte i direktoratet til å delta i en spørreundersøkelse knyttet til alle diskrimineringsgrunnlagene, sett opp mot områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere jobb og familieliv. I etterkant av spørreundersøkelsen gjennomførte vi workshoper med alle ansatte for å kartlegge årsaker. Resultatet fra disse kartleggingene ble brukt som grunnlag for strategien og handlingsplanen for 2024-2025. Resultatene fra undersøkelsen viste at vi ikke hadde store utfordringer, samtidig pekte noen områder seg noe ut, som kjønn, alder, funksjonsnedsettelse og etnisitet.

Iverksatte tiltak

Handlingsplanen for mangfolds- og inkluderingsarbeidet i direktoratet inneholder 28 tiltak fordelt på alle områdene; kjønnsbalanse og mangfold i ledelse og beslutningstaking,

kjønnsbalanse og mangfold i rekruttering av kompetanse, kjønnsbalanse og mangfold i karriereutvikling og å beholde kompetanse, lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og tiltak mot vold og trakassering. Flere av tiltakene i handlingsplanen er oppgaver som ligger i ordinære prosesser, for eksempel etter Hovedtariffavtale - vi har valgt å ta dette med i handlingsplanen for å vise totaliteten i arbeidet på området, og sikre gjennomføring. Vi vil evaluere tiltakene fortløpende.

I 2023 tok vi en gjennomgang av alle våre personalpolitiske dokumenter for å kartlegge hindre for likestilling og risiko for diskriminering. På bakgrunn av denne gjennomgangen, satte vi ned en partssammensatt arbeidsgruppe som reviderte våre etiske retningslinjer og varslingsrutiner primo 2024. I forlengelse av dette arbeidet, utarbeidet vi et internt digitalt kurs, «moral, etikk og etiske dilemmaer», som også tar utgangspunkt i de reviderte etiske retningslinjene. Vi rullet ut kurset under våre årlige HMS-uker høsten 2024, hvor mange avdelinger/divisjoner gjennomførte dette i sine avdelings-/divisjonsmøter i løpet av HMS-ukene. Kurset er tilgjengelig for alle ansatte og er obligatorisk for alle nyansatte i direktoratet. Kurset er også en del av arbeidet med å søke å hindre mobbing, trakassering og seksuell trakassering, og for å sikre kompetanse om mangfold og inkludering blant ledere og ansatte, som er nedfelt i vårt rammeverk for mangfolds- og inkluderingsarbeidet. Basert på samme kartlegging, planlegger vi i 2025 å revidere vår rekrutteringspolicy og mal for utlysningstekster, samt ta en gjennomgang av vår lønnspolitikk med tanke på mangfold.

Andre mål i handlingsplanen er å nå et bredere mangfold når vi rekrutterer, og at alle som deltar i rekrutteringsprosesser skal ha kunnskap om mangfoldsrekruttering. Vi har jobbet kontinuerlig med å forbedre våre kunngjøringstekster gjennom 2024 med fokus på likestilling og ikke-diskriminering, og for å kunne nå et bredere mangfold blant søkerne. I 2024 hadde vi nesten dobbelt så mange søkere som hadde oppgitt å ha innvandrerbakgrunn som i 2023, og vi ansatte tre i 2024 mot én i 2023. Videre skal vi gjennomføre kompetanseutvikling innenfor mangfolds-rekruttering, inkludert øke kompetansen om ubevisste fordommer, blant annet ved å tilgjengeliggjøre DFØs kurs om mangfolds-rekruttering i vår læringsplattform, og jobbe for at alle som er involvert i rekrutteringsprosesser tar kurset – dette inkluderer ledere, tillitsvalgte og HR.

Et annet mål i handlingsplanen er at Udir skal legge til rette for ansatte i forskjellige livssituasjoner, og gjennom hele yrkeskarrieren og at våre lokaler er tilgjengelige for alle. Tiltak for å nå dette målet er å sørge for universell utforming av våre lokaler, og for eksempel i forbindelse med oppussing av våre lokaler i Oslo, har vi installert teleslynge i møterom og endret noen av toalettene til unisex-toaletter. Vi jobber kontinuerlig for å sørge for universell utforming av alle våre lokaler.

Ultimo 2024 kjøpte vi inn et kurs om mangfoldsledelse som skal rulles ut i virksomheten i 2025.

Vurdere resultater

En annen viktig del av strategien tar for seg hvordan Udir skal følge opp dette arbeidet over tid. I dette ligger det også at det etableres rutiner/prosedyrer for jevnlig evaluering av arbeidet som er gjort, samt at det tydeliggjøres hvordan det legges opp til kontinuerlig arbeid med alle diskrimineringsgrunnlagene og områdene knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikten.