



IMDi

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet

Likestillingsredegjørelse for Integrering- og mangfoldsdirektoratet 2024

IMDi som arbeidsgiver



Likestillingsredegjørelse 2024 – IMDi som arbeidsgiver

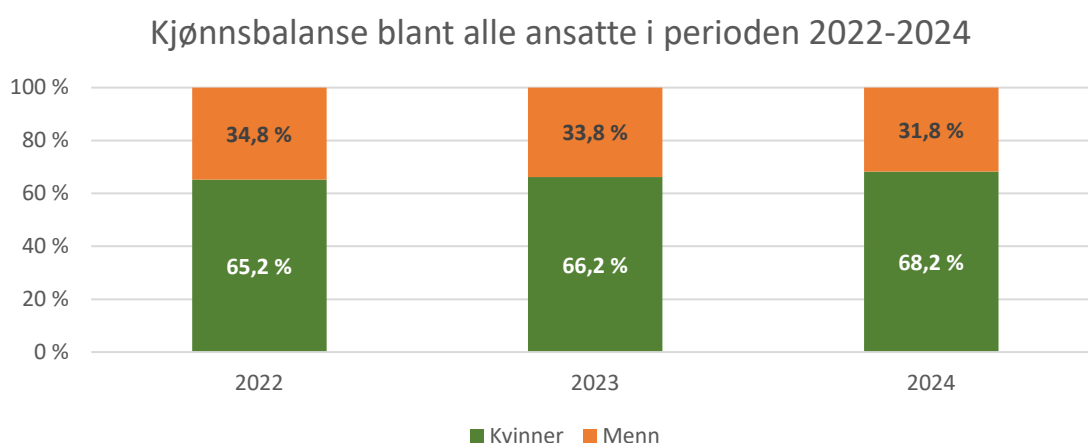
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) jobber for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.

I likestillingsredegjørelsen for IMDi som arbeidsgiver redegjøres det for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling (del 1), og hva vi gjør for å oppfylle aktivitetsplikten (del 2).

Del 1: Kartlegging av kjønnslikestilling

Kjønnsfordeling blant ansatte

IMDi har en kjønns sammensetning hvor 68,2 prosent av de ansatte er kvinner og 31,8 prosent er menn. Vi har fortsatt en skjev kjønnsbalanse, og andelen kvinnelige ansatte har gått litt opp sammenlignet med fjoråret hvor det var 66,2 prosent kvinner. Figuren under viser utviklingen av kjønnsfordelingen mellom de ansatte i perioden 2022-2024.



Kjønnsfordeling i ulike stillingsgrupper

I 2024 er det 71,4 prosent kvinner i toppledelsen, og i mellomledergruppa er det 60 prosent kvinner. I gruppa «alternative karriereveistillinger» er det jevnere med 52,4 prosent kvinner. I stillingsgruppa saksbehandler (rådgiver og seniorrådgiver) er kjønnsfordelingen 70,3 prosent kvinner og 29,7 prosent menn. Prosentandelen kvinner i denne gruppen har økt siden 2023 hvor andelen var 68,5 prosent kvinner og 31,5 prosent menn.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

Det er generelt små forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i IMDi. Når man ser totalt i IMDi, uavhengig av stillingsgruppe, har kvinner 95,2 prosent av menns lønn i 2024. Dette har holdt seg stabilt sammenlignet med fjoråret, hvor kvinners andel av menns lønn var 95,3 prosent i 2023.

Utviklingen innenfor de ulike stillingsgruppene har derimot jevnt over hatt en negativ utvikling fra 2023 til 2024: Slik ser det ut i de ulike gruppene:

- I gruppen mellomleder har kvinners andel av menns lønn hatt en negativ utvikling fra 97,34 prosent i 2023, til 96,5 prosent i 2024.
- Innenfor alternativ karrierevei-gruppen har det gått fra 95,66 prosent i 2023 til 94,08 prosent i 2024.
- I saksbehandlergruppen har det vært en nedgang fra 96,95 prosent i 2023 til 95,76 prosent i 2024.

Det har imidlertid vært en positiv utvikling innen toppledergruppen hvor kvinner har 99,72 prosent av menns lønn i 2024, som er en oppgang fra 98,12 prosent i 2023, noe som forklarer hvorfor kvinners andel av menns lønn totalt i virksomheten holder samme nivå for 2024 som i 2023.

IMDi er oppmerksom på utviklingen i lønnsforskjell mellom kvinner og menn. Normalt kan lokale lønnsforhandler benyttes for å jevne ut lønnsforskjeller. I 2024 ble det ikke gjennomført lokale forhandlinger da partene ikke kom til enighet etter mekling og Rikslønnsnemnda først fikk behandlet sakene i november. Kjennelsen kom allerede i november, men Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet trengte noe tid for å beregne størrelsen på potten og komme med noen sentrale føringer for de lokale forhandlingene. Lokale forhandlinger for 2024 gjennomføres i 2025. Dette kan være med på å forklare den negative utviklingen.

I tabellen under gis det oversikt over kjønnsbalanse og informasjon om lønnsforskjeller for kvinner og menn i virksomheten.

		Kjønnsbalanse			Lønn (Gjennomsnitt per år i kr)		Kvinner andel av menns lønn i %
		M %	K%	Total (N)	M	K	
Totalt i virksomheten	2024	31,80 %	68,20 %	283	743 673	708124	95,22 %
	2023	33,83 %	66,17 %	266	740 766	705 774	95,28 %
Toppledere	2024	28,57 %	71,43 %	7	1 241 039	1 23 7606	99,72 %
	2023	42,86 %	57,14 %	7	1 238 300	1 215 029	98,12 %
Mellomledere*	2024	40 %	60 %	15	1 006 736	971 659	96,52 %
	2023	40 %	60 %	15	992 987	966 578	97,34 %
Alternativ karriereveisstillinger***	2024	47,62%	52,38 %	21	832 650	783 327	94,08 %
	2023	45,83 %	54,17 %	24	855 846	818 709	95,66 %
Saksbehandlere**	2024	29,71 %	70,29 %	239	706 257	676 293	95,76 %
	2023	31,51 %	68,49 %	219	691 746	670 626	96,95 %
Konsulenter/ Sekretærer****	2024	100 %	0 %	1	471 733	-	-
	2023	100 %	0 %	1	466 600	-	-
Lærlinger	2024	50 %	50 %	2	209 250	209 250	100 %
	2023	50 %	50 %	2	125 550	125 550	100 %
Sluttet	2024	31%	69 %	42	788 082	701 297	88,99 %
	2023	30 %	70 %	50	704 484	661 916	93,96 %
Nyrekrutterte	2024	29%	71 %	38	663 235	667 904	100,70 %
	2023	29 %	71 %	52	652 170	676 939	103,80 %
Deltidsansatte	2024	33,33 %	66,67 %	3	656 200	662 482	100,96 %
	2023	14,29 %	85,71 %	7	656 200	736 524	112,24 %
Midlertidig ansatte	2024	12,90 %	87,10%	31	463 836	622 863	134,29 %
	2023	22,45 %	77,55 %	49	573 868	627 735	109,39 %
Foreldrepermisjon (fødsels-/omsorgs-/fedrepermisjon)	2024	19,44 %	80,56%	36	-	-	-
	2023	22,60 %	77,40 %	15	-	-	-
Gj.snitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn	2024	12,3	17,1	16	-	-	-
	2023	5,90	13,40	10	-	-	-
Legemeldt sykefravær (%)	2024	4,30 %	7,29 %	5,41%	-	-	-
	2023	1,70 %	7,90 %	5,33%	-	-	-

* I kategorien mellomledere ligger underdirektører og avdelingsdirektører.

**Under saksbehandlere ligger rådgivere og seniorrådgivere.

***Under alternativ karrierevei ligger spesialrådgivere, fagspesialister og fagdirektører.

****Under konsulenter ligger førstekonsulenter og seniorkonsulenter.

Kjønn – midlertidighet og deltid

Av alle ansatte i IMDi, var det 9,1 prosent som hadde midlertidig ansettelsesforhold i 2024. Totalt utgjorde dette 31 personer. Dette er en nedgang fra 2023 hvor det var 49 personer med midlertidig ansettelsesforhold, og fra 2022 hvor det var 53 personer.

Av de som hadde midlertidig ansettelsesforhold i 2024 var 87 prosent kvinner og 13 prosent menn.

IMDi har svært lav bruk av deltidsstillinger, kun 3 ansatte jobber deltid i 2024. Av de som jobber deltid er det 66,67 prosent kvinner og 33,33 prosent menn. Det er ikke registrert noen som jobber ufrivillig deltid i 2024.

Kjønn og fravær

IMDi har gjennomført en kartlegging av sykefraværet i virksomheten. Gjennomsnittet for sykefraværet på årsbasis er 6,81 prosent. Dette inkluderer både egenmeldt og legemeldt sykefravær. En kartlegging av kjønnsfordelingen av det totale sykefraværet i 2024 viser at det er 8,7 prosent for kvinner og 4,9 prosent for menn. Det legemeldte sykefraværet i 2024 er totalt 5,41 prosent, hvor kjønnsfordelingen av det legemeldte sykefraværet er 7,29 prosent kvinner og 4,30 prosent menn. IMDi har mål om at sykefraværet skal være under gjennomsnittet for statlig forvaltning.

Fravær på grunn av sykt barn fordeler seg ulikt mellom kvinner og menn. Av de som hadde fravær på grunn av sykt barn i 2024 var det 74,4 prosent kvinner og 25,6 prosent menn. Den store differansen kan i stor grad forklares med høy andel kvinner i virksomheten (68,2 %).

Del 2: IMDis arbeid for likestilling og mot diskriminering

IMDi har som mål å ha en sammensetning av medarbeidere som gjenspeiler befolkningen med hensyn til etnisk bakgrunn, kjønn, alder, funksjonsevne og seksuell orientering. IMDi fører en personalpolitikk som skal tilrettelegge for utfordrende og utviklende arbeidsoppgaver i alle livsfaser som stimulerer til kvalitet, oppfinnsomhet og fleksibilitet i trygge omgivelser og et arbeidsmiljø preget av mangfold.

Vi skal være «best i klassen» på mangfold og arbeidsplassen skal være representativt ut fra vårt særskilte samfunnsansvar. I 2023 utarbeidet vi en egen mangfoldspolicy for intern bruk. Policyen skal bidra til at virksomheten jobber strategisk for at mangfold skal gi merverdi. For at vi skal lykkes med at mangfold skal gi merverdi, er det nødvendig å jobbe systematisk

med likestillingsarbeidet i virksomheten. Målsettinger og tiltak i policyen ses derfor i sammenheng med det øvrige likestillingsarbeidet i organisasjonen.

Hvordan arbeidet er strukturert

IMDis likestillingsarbeid er forankret i våre strategier, policyer og retningslinjer. Målformuleringer og arbeid for å hindre diskriminering inngår i IMDis tilpasningsavtale og i HMS-, personal- og lederhåndbøker.

Arbeidet blir fulgt opp i samhandlingsmøter (i partssamarbeidet) og i møter for arbeidsmiljøutvalget (AMU). I IMDis mangfoldspolicy er det fastsatt at det skal etableres en ressursgruppe for mangfold og inkludering. I 2024 ble det besluttet at denne ressursgruppen skal legges til AMU, hvilket innebærer at «Ressursgruppe mangfold og inkludering» blir eget tema på hvert AMU-møte. HR-avdelingen koordinerer likestillingsarbeidet internt i virksomheten og sørger for gjennomføring av tiltak innen prioriterte områder fra samhandlingsmøtene og AMU.

IMDi deltar i statens mangfoldsnettverk. Nettverket består av fagpersoner med kompetanse innen mangfold- og likestillingsarbeid fra ulike direktorater og etater. Nettverket deler erfaringer i forbindelse med ulike likestillingstiltak, noe som gir gode diskusjoner og godt grunnlag for å vurdere ulike tiltak i egen virksomhet.

IMDi gjennomførte en medarbeiderundersøkelse høsten 2022. IMDi har i 2023 hatt en gjennomgang av resultatene på virksomhetsnivå og avdelingsvis i samarbeid med IMDis bedriftshelsetjeneste. Denne gjennomgangen og innspill fra de ansatte har dannet grunnlag for oppfølgingstiltak i perioden 2023-2024.

IMDis arbeid med aktivt likestillingsarbeid

Inkluderende rekruttering

IMDi jobber kontinuerlig med å rekruttere og beholde en mangfoldig arbeidsstokk. I 2024 har vi hatt særskilt oppmerksomhet rettet mot rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn, personer med funksjonsnedsettelse og menn.

Vi har et mål om at minimum 30 prosent av de ansatte har innvandrerbakgrunn, på alle nivåer i virksomheten. Som tiltak for å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn til lederstillinger, ba vi rekrutteringsbyrå om å screene etter kandidater med innvandrerbakgrunn ved bruk av «search & selection».

Andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i 2024 var 31,56 prosent. Dette er en liten oppgang sammenlignet med 2023 hvor vi hadde 31 prosent ansatte med innvandrerbakgrunn.

Figuren nedenfor viser årsgjennomsnitt for antall ansatte i IMDi 2021-2024, etter landbakgrunn.

	2021	2022	2023	2024
Totalt antall ansatte	221	252	264	282
Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre	9	12	14	15
Gruppe 1: EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand				
Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre	62	70	67	74
Gruppe 2: Asia, Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika, Europa utenom EU/EFTA, Oseania utenom Australia og New Zealand				

Kilde: SSB-tabell 12625: Innvandringskategori/landbakgrunn for ansatte i staten, etter enhet. Årsgjennomsnitt 2016-2024.

IMDi har fastsatt et mål om at 5 prosent av nyansettelsene i 2024 skulle være personer med funksjonsnedsettelse eller hull i CV-en. Som et tiltak for å nå dette målet, har IMDi inngått et samarbeid med NAV om inkluderende rekruttering. I 2024 startet vi samarbeidet med NAV og har gjort oss erfaringer som vi vil ta med oss videre. Vi nådde ikke målet om 5 prosent i 2024, og arbeidet fortsetter i 2025.

IMDi har over tid hatt en kjønnsbalanse, og i 2024 er 68,2 prosent av de ansatte er kvinner. I forhold til å rekruttere personer fra begge kjønn, har IMDi særskilte bestemmelser om dette i vår tilpasningsavtale. I tilpasningsavtalen er det blant annet fastsatt at stillingsannonsene skal utformes med sikte på å rekruttere søkere av begge kjønn. Videre er det fastsatt at det underrepresenterte kjønn etter en nærmere vurdering kan oppfordres til å søke stillinger der de er representert med færre enn 40% i stillingsgruppen. Kvalifiserte søkere av det underrepresenterte kjønn skal vanligvis også innkalles til intervju. IMDi vil ved fremtidige rekrutteringer vurdere om positiv særbehandling kan være aktuelt.

Vi har planlagt ulike arbeidsgiverprofileringstiltak i 2025 hvor vi vil fremme en mangfoldig arbeidsplass, og på den måte tiltrekke oss en mangfoldig søkermasse.

Lønnsvilkår

Likelønn mellom kjønn er en sentral faktor og vektlegges både ved lokale lønnsforhandlinger og under lønnsfastsettelse ved rekruttering til IMDi. I 2024 ble det ikke avholdt lokale lønnsforhandlinger, og likelønn mellom kjønn ble derfor først og fremst vektlagt under lønnsfastsettelse ved rekruttering. Når lokale lønnsforhandlinger gjennomføres i 2025 vil

hensynet til likelønn kunne være grunn nok til at en ansatt får lønnsjustering. I etterkant av lønnsforhandlingene skal resultatet evalueres og rapporteres på.

Arbeidsvilkår

I 2023 ble det besluttet at IMDi skulle opprette en egen ressursgruppe for mangfold og inkludering. Ressursgruppen ble opprettet i 2024 og er lagt til AMU. Dette innebærer at det er AMU selv som utgjør ressursgruppen, og har «ressursgruppe» som fast punkt på de ordinære AMU-møtene. Temaet for gruppens arbeid er det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet i IMDi, med hovedvekt på hvordan arbeidsmiljøet skal utvikles for å fremme mangfoldet i IMDi.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

IMDi har en egen kompetansestrategi for perioden 2023-2026. I strategiperioden er det 4 kompetanseområder for medarbeidere og 4 kompetanseområder for ledere som skal prioriteres.

For lederne ble det i 2024 gjennomført ledelsesutviklingsprogram for alle ledere på alle nivåer.

For medarbeiderne tilbyr vi enkeltkurs som dekker de 4 kompetansebehovene. HR informerer om hvilke kurs som tilbys, og kursene er åpne for påmelding på IMDis intranett. Dette sikrer åpenhet om hvilke kurs som tilbys. Medarbeider må avklare kursdeltagelse med leder før påmelding. I 2025 vil vi vurdere om denne innretningen er optimal eller om det foreligger hindringer for like utviklingsmuligheter blant de ansatte.

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

I IMDi har vi en livsfaseorientert personalpolitikk som vektlegger at det kan være behov for ulik tilpasning av arbeidet avhengig av hvilken livsfase man er i. En livsfaseorientert personalpolitikk bygger på erkjennelsen av at den enkelte ansatte kan ha forskjellige behov for tilpasning av arbeidet avhengig av livssituasjon og alder. Livsfasepolitikken skal dekke behovet for tilpasning knyttet til jobb, familie, fritid og livssituasjonen for øvrig. Felles for tiltakene er at tiltak avtales individuelt, og at dette tas opp i medarbeidersamtalene.

IMDi har identifisert noen ulikheter mellom kvinner og menn i forhold til balansen mellom arbeid og familieliv. For eksempel er tilnærmet alle som har tatt omsorgspermisjon uten lønn (etter fødselspermisjon) de tre siste årene kvinner, og vi ønsker å kartlegge årsakene til dette nærmere. Hittil har IMDis arbeid på dette området vært knyttet til å føre en personalpolitikk som skal gi like muligheter for begge kjønn til å balansere arbeid og familieliv.



IMDi

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet

imdi.no