

Likestillingsredegjørelse for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet 2025

IMDi som arbeidsgiver

IMDi er et fagdirektorat, forvaltningsorgan og nasjonalt kompetansesenter med ansvar for integreringsfeltet. Direktoratet skal iverksette regjeringens integreringspolitikk.

Vår visjon er å fremme like muligheter, rettigheter og plikter for alle i et mangfoldig samfunn. Arbeid for likestilling og mot diskriminering ligger i kjernen av IMDis samfunnsoppdrag og er en integrert del av IMDis virksomhet.

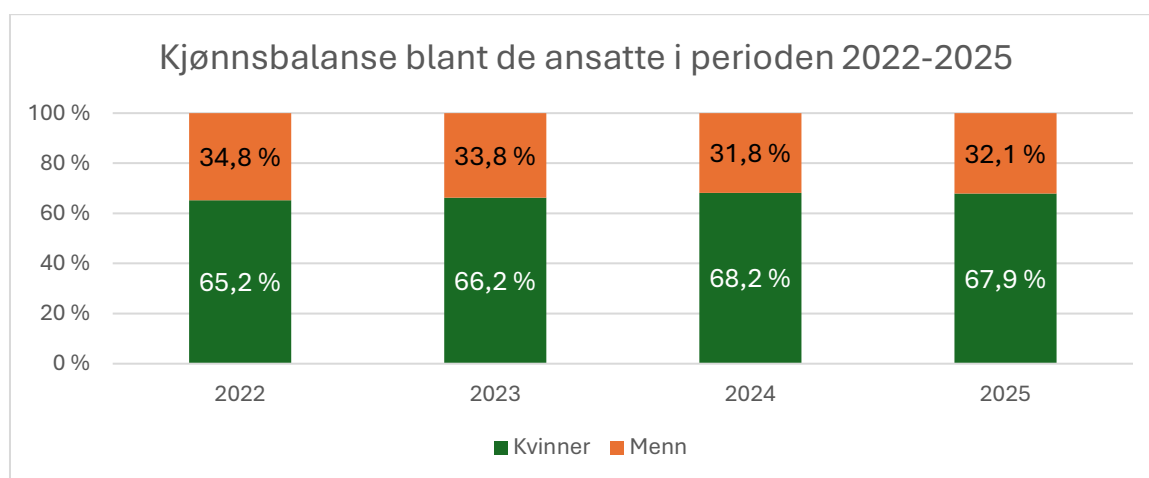
IMDi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.

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

IMDi har en kjønns sammensetning hvor 67,9 prosent av de ansatte er kvinner, og 32,1 prosent er menn. Vi har fortsatt en skjev kjønnsbalanse. Figuren under viser utviklingen av kjønnsfordelingen blant de ansatte i perioden 2022-2025.



I 2025 er det 75 prosent kvinner i toppledelsen, og i mellomledergruppa er det 46,7 prosent kvinner. I gruppa *alternative karriereveistillinger*, som utredningsledere og prosjektledere, er det jevnere med 55,6 prosent kvinner. I stillingsgruppa saksbehandler, som rådgiver og seniorrådgiver, er det 70,2 prosent kvinner.

Kjønn – midlertidighet og deltid

Av alle ansatte i IMDi var det 6,4 prosent som var midlertidig ansatt i 2025. Totalt utgjorde det 18 personer. Det er en nedgang fra 2024, da det var 31 personer med midlertidig ansettelse. Bakgrunnen for nedgangen i 2025 av de midlertidige ansatte skyldes hovedsakelig at IMDi måtte øke bemanning midlertidig i perioden 2022-2024 som følge av Ukrainakrigen. Av de midlertidige ansatte var det i 2025, 88,9 prosent kvinner og 11,1 prosent menn.

IMDi bruker svært lite deltidsstillinger; bare 5 ansatte jobbet deltid i 2025. Av de som jobber deltid, er 80,0 prosent kvinner og 20,0 prosent menn. Det er ikke registrert noen som jobber ufrivillig deltid i 2025.

Kjønn og fravær

IMDi har kartlagt sykefraværet i virksomheten. Det legemeldte sykefraværet i 2025 er totalt 7,3 prosent. Kjønnsfordelingen i det legemeldte sykefraværet i 2025 viser at fraværet er 7,7 prosent for kvinner og 3,3 prosent for menn.

IMDi har som mål at sykefraværet skal være under gjennomsnittet for statlig forvaltning, og vil jobbe målrettet med tiltak i 2026.

Likelønn mellom kvinner og menn

I tabellen under gis det en oversikt over kjønnsbalansen i IMDi, og informasjon om lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten.

		Kjønnsbalanse			Lønn (Gjennomsnitt per år i kr)		Kvinnens andel av menns lønn i %
		M %	K %	Total (N)	M	K	
Totalt i virksomheten	2025	32,14%	67,86%	280	805 041	761 446	94,58%
	2024	31,80%	68,20%	283	743 673	708 124	95,22%
Toppledere	2025	25,00%	75,00%	8	1 314 695	1 322 375	100,58%

	2024	28,57%	71,43%	7	1 241 039	1 237 606	99,725
Mellomledere*	2025	53,33%	46,67%	15	1 038 427	1 048 593	100,98%
	2024	40%	60%	15	1 006 736	971 659	96,52%
Alternativ karriereveis- stillinger***	2025	44,44%	55,56%	27	892 725	825 541	92,47%
	2024	47,62%	52,38%	21	832 650	783 327	94,08%
Saksbehandlere**	2025	29,82%	70,18%	228	747 121	724 474	96,97%
	2024	29,71%	70,29%	239	706 257	676 293	95,76%
Konsulenter/ Sekretærer****	2025	0%	100%	2	-	550 674	-
	2024	100%	0%	1	471 733	-	-
Lærlinger	2025	-	-	-	-	-	-
	2024	50%	50%	2	209 250	209 250	100%
Sluttet	2025	37,78%	62,22%	45	695036	679 746	97,80%
	2024	31%	69%	42	788 082	701 297	88,99%
Nyrekrutterte	2025	40,00%	60,00%	30	778 058	767 533	98,65%
	2024	29%	71%	38	663 235	667 904	100,70%
Deltidsansatte	2025	20,00%	80,00%	5	705 000	631 468	89,57%
	2024	33,33%	66,67%	3	656 200	662 482	100,96%
Midlertidig ansatte	2025	11,11%	88,89%	18	651 630	672 433	103,19%
	2024	12,90%	87,10%	31	463 836	622 863	134,29%
Foreldrepermisjon (fødsels- /omsorgs- /fedrepermisjon)	2025	29,63%	70,37%	27	-	-	-
	2024	19,44%	80,56%	36	-	-	-
Gj.snitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn	2025	4,3	10,5	9	-	-	-
	2024	12,3	17,1	16	-	-	-

Legemeldt sykefravær (%)	2025	3,33%	7,72%	7,30%	-	-	-
	2024	4,30%	7,29%	5,41%	-	-	-

* I kategorien mellomledere ligger underdirektører og avdelingsdirektører.

**Under saksbehandlere ligger rådgivere og seniorrådgivere.

***Under alternativ karrierevei ligger arkivledere, prosjektledere, utredningsledere og fagdirektører.

****Under konsulenter ligger førstekonsulenter og seniorkonsulenter.

Det er generelt små forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i IMDi. Når man ser totalt i IMDi, uavhengig av stillingsgruppe, har kvinner 94,6 prosent av menns lønn i 2025. Dette er en nedgang sammenlignet med 2024 hvor kvinner hadde 95,2 prosent av menns lønn. IMDi er oppmerksom på utviklingen i lønnsforskjell mellom kvinner og menn. I 2025 har IMDi gjennomført to lokale lønnsforhandlinger, en forsinket forhandling for 2024 og en ordinær forhandling for 2025. I begge forhandlingene ble likelønn mellom kjønn vektlagt.

Del 2: IMDis arbeid for likestilling og mot diskriminering

Hvordan arbeidet er strukturert

Likestillingsarbeidet i IMDi er forankret i strategiene, policyene og retningslinjene våre. Målformuleringer for arbeidet inngår i IMDis tilpasningsavtale, vår mangfoldspolicy og i HMS-, personal og lederhåndbøker.

Ledelsen er ansvarlig for likestillingsarbeidet. HR støtter ledelsen ved å gjennomføre undersøkelser, og med oppfølging av planlagte tiltak.

Arbeidet følges opp i kollegiale organer med representanter fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, gjennom drøfting i samhandlingsmøter og i arbeidsmiljøutvalget (AMU). AMU fungerer som ressursgruppe for mangfold og inkludering, med mangfold som fast punkt på alle møter, og har særlig fokus på å utvikle det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet for å fremme mangfold i virksomheten.

IMDi deltar i statens mangfoldsnettverk, som består av fagpersoner fra ulike direktorater og etater. Nettverket deler erfaringer om likestillingstiltak og gir et godt grunnlag for diskusjon og vurdering av tiltak i egen virksomhet.

Vi gjennomførte medarbeiderundersøkelse (MUST) høsten 2025. Resultatene er gjennomgått på virksomhetsnivå og i workshoper i alle avdelinger, og danner grunnlag for oppfølgingstiltak i 2026.

IMDis aktive likestillingsarbeid

Inkluderende rekruttering

For 2025 hadde IMDi mål om at fem prosent av alle ansettelser skal være personer med funksjonsnedsettelse og/eller søker med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Målet ble videreført fra 2024, siden fem prosent ble vurdert som et ambisiøst, men realistisk mål.

For å øke andelen ansettelser fra målgruppen inngikk vi samarbeid med NAV om inkluderende rekruttering i 2024, som ble videreført i 2025. I 2025 ble det også gjennomført et heldagsseminar i mangfoldsledelse for alle ledere, med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse og søkere med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring som eget tema.

I 2025 var 3,13 prosent av ansettelsene fra målgruppen. IMDi nådde ikke målet om fem prosent og fortsetter arbeidet i 2026.

IMDi har som mål at minimum 30 prosent av de ansatte har innvandrerbakgrunn. I 2025 hadde 31,45 prosent av de ansatte innvandrerbakgrunn. Dette er en liten nedgang sammenlignet med 2024.

Figuren under viser årsgjennomsnitt for ansatte i IMDi 2022-2025, etter landbakgrunn:

	2022	2023	2024	2025
Ansatte totalt	252	264	282	283
Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre				
Gruppe 1: EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand	12	14	15	15
Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre				
Gruppe 2: Asia, Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika, Europa utanom EU/EFTA, Oseania utanom Australia og New Zealand	70	67	74	74

Kilde: SSB-tabell 12625: Ansatte i staten. Årsgjennomsnitt, etter statlig enhet, statistikkvariabel, år og innvandringskategori / landbakgrunn

Lønnsvilkår

Likelønn mellom kjønn er en sentral faktor som både vektlegges ved lokale lønnsforhandlinger og under lønnsfastsettelse ved rekruttering til IMDi.

I forkant av de lokale lønnsforhandlingene ble ledere pålagt å kontakte arbeidstakere i foreldrepermisjon for å gi dem informasjon om lønnsoppgjøret og hvordan de kunne sende inn krav.

Arbeidsvilkår

IMDi skal legge til rette for et arbeidsmiljø der ansatte trygt kan ytre seg, og melde fra om usikkerhet eller kritikkverdige forhold. Resultatene fra MUST viser at 73 prosent opplever høy psykologisk trygghet. Dette er en liten oppgang sammenlignet med forrige gang undersøkelsen ble gjennomført.

I 2025 markerte IMDi verdensdagen for psykisk helse i samarbeid med BHT, med fokus på trivsel, balanse og robusthet i arbeidslivet. Vernetjenesten, HR og BHT hadde stand, ansatte ble invitert til digitalt kurs om psykisk helse, og det ble holdt felles foredrag om robusthet i arbeidslivet.

IMDis varslingsrutiner revideres for å tydeliggjøre hva som regnes som kritikkverdige forhold og gjøre det enklere for ansatte å melde fra. Det legges til rette for at det skal kunne tas ut statistikk som kan brukes i det strukturerte likestillingsarbeidet.

IMDi vil fortsette med iverksatte og planlagte tiltak for å styrke psykologisk trygghet. I 2026 vil IMDi ha målrettet fokus på kommunikasjon og inkluderende språk, som ledd i å styrke et godt arbeidsmiljø.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

I 2025 ble all kompetanseutvikling for medarbeidere gjort lederstyrt. HR tilrettelegger kurs, mens ledere melder på ansatte ut fra avdelingens behov og medarbeidernes utviklingsmål. Ordningen gir mer målrettet og behovsstyrt kompetanseutvikling, men kan innebære risiko for ulik fordeling av kompetansemidler. Det foreligger per i dag ingen indikasjoner på ujevn fordeling som følge av praksisen.

Medarbeidersamtaler, som dokumenteres og følges opp i kompetanseportalen Dossier, bidrar til systematisk kompetansekartlegging og kompetanseutvikling. Fra 2026 blir medarbeiderskap et eget tema i samtalene, med økt fokus på den enkeltes ansvar for egen utvikling.

Medarbeidere kan søke om midler og studiedager til videreutdanning. I 2025 benyttet 29 medarbeidere (ca. 10 % av de ansatte) denne muligheten. Videreutdanning er i hovedsak initiert av medarbeider og godkjennes av leder.

I 2026 vil IMDi utrede muligheten for internt utviklingsprogram med sikte på å utvikle lederkandidater, spesielt for medarbeidere med innvandrerbakgrunn.

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. Felles for tiltakene er at tiltak avtales individuelt, og at dette tas opp i medarbeidersamtalene.

Høsten 2025 ble det gjennomført en anonym spørreundersøkelse om arbeidssituasjonen til gravide ansatte og ansatte i foreldrepermisjon. På bakgrunn av funnene er det identifisert både forbedrings- og bevaringsområder. Tiltak vil iverksettes i 2026, herunder en mer strukturert dialog om tilrettelegging