Direktoratet for forvaltning og økonomistyring

Likestillingsredegjørelse for DFØ

2025

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 innlemmet arbeidet i flere interne prosesser.

I den første delen av denne rapporten redegjøres det for kjønnslikestillingen i DFØ, der kjønnsbalanse, 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? 2
1 Tilstand for kjønnslikestilling 4
1.1 Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon 4
1.1.1 Kjønnsbalanse 4
1.1.2 Midlertidig ansettelse 5
1.1.3 Faktisk deltid 5
1.1.4 Foreldrepermisjon 6
2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering 7
2.1 Hvordan arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er nedfelt i DFØ 7
2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering 8
2.3 DFØs arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis innen de ulike personalområdene 8
2.3.1 Rekruttering 8
2.3.2 Lønns- og arbeidsvilkår 9
2.3.3 Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv 9
2.3.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter 9
2.3.6 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold 9

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 lønnssystemet SAP. Tallene presenteres i tabell 1, samt figur 1-4.

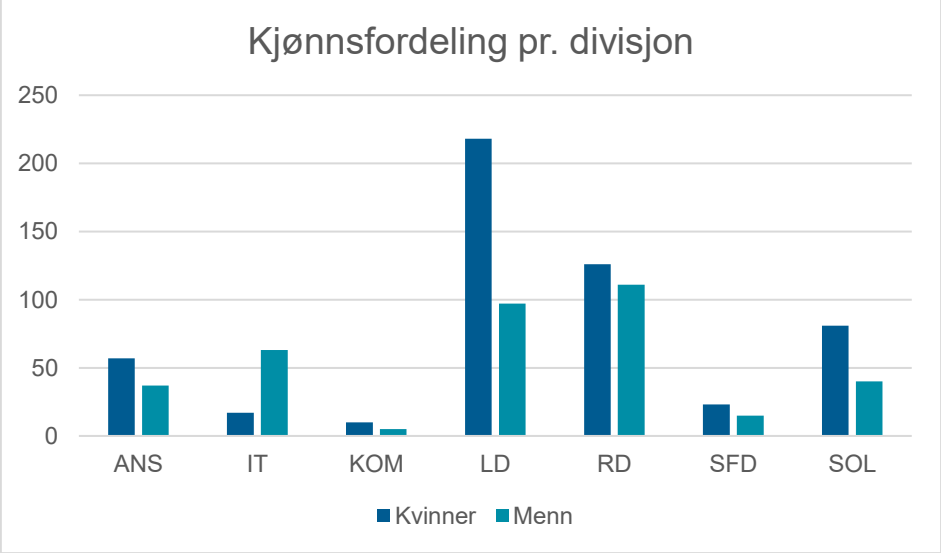
Tabell 1. Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i midlertidighet, foreldrepermisjon og deltid.

	Kjønnsbalanse		**Midlertidig ansatte**		**Foreldrepermisjon** Gjennomsnittlig antall uker		**Faktisk deltid**	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2024	506	368	19	26	18	10	15	5
2025	532	368	31	23	15	11	12	6

1.1.1 Kjønnsbalanse

Det var 532 kvinner og 368 menn som jobbet i DFØ ved utgangen av 2025. Dette gir en kvinneandel på 59,1 prosent, som er 1,2 prosentpoeng høyere enn i 2024. 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. For kartlegging av lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer vises det til likestillingsredegjørelse for 2024.

Figur 1. Antall kvinner og menn pr. divisjon.

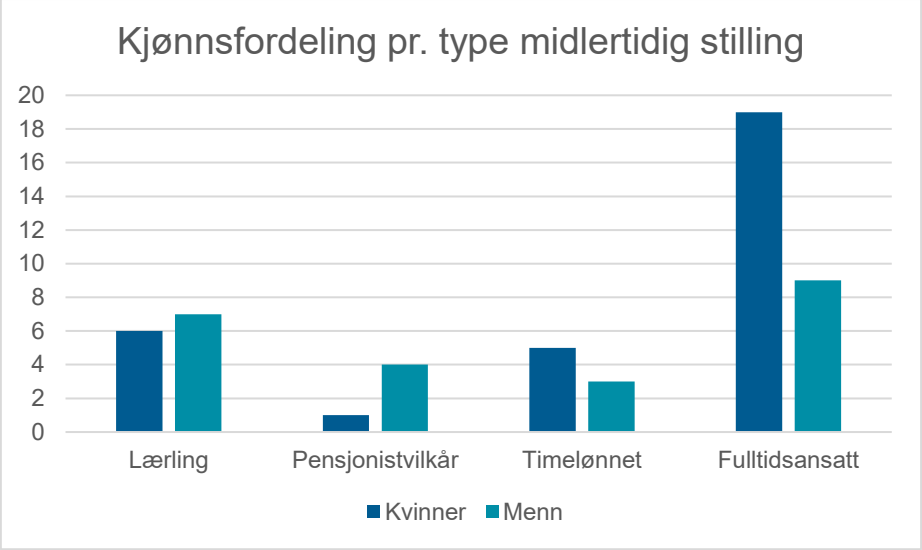


Divisjon for offentlige anskaffelser (ANS), IT-divisjonen (IT), Kommunikasjonsenheten (KOM), Lønnsdivisjonen (LD), Regnskapsdivisjonen (RD), Strategi- og fellestjenestedivisjonen (SFD) og Divisjon for styring, organisering og ledelse (SOL).

1.1.2 Midlertidig ansettelse

Som vist i figur 2 ser vi at 54 ansatte – 31 kvinner og 23 menn, hadde midlertidig ansettelse ved utgangen av 2025. 13 av disse var ansatt som lærlinger, 5 ansatt på pensjonistvilkår, 8 timelønnede og 28 fulltidsansatte. Midlertidigheten blant fulltidsansatte skyldes midlertidig behov ifm. sykefravær, foreldrepermisjoner og midlertidige prosjekter. Overvekten av kvinner i denne gruppen gjenspeiler kjønnsbalansen innenfor disse fagområdene blant øvrige ansatte.

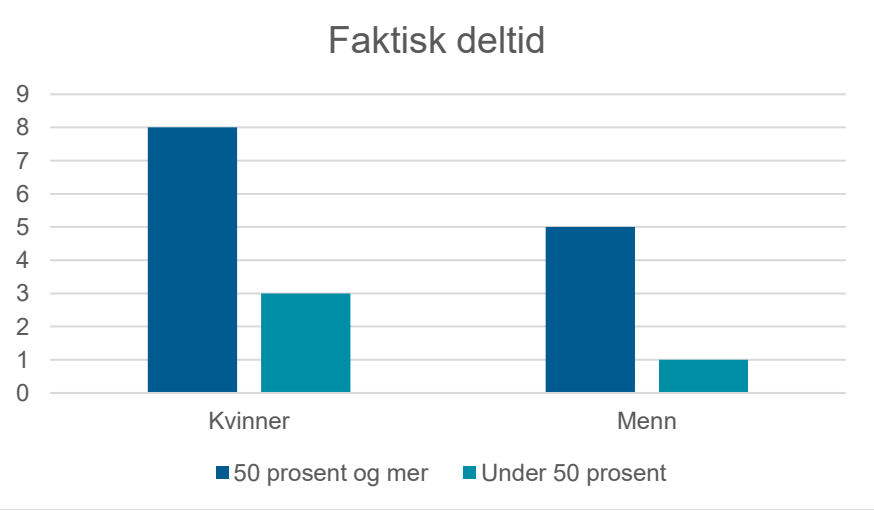
Figur 2. Antall kvinner og menn pr. type midlertidig stilling.



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 2025 12 kvinner og 6 menn som jobbet deltid. Flertallet av disse jobber i større enn 50 % stilling. For kartlegging av ufrivillig deltid vises det til likestillingsredegjørelse for 2024.

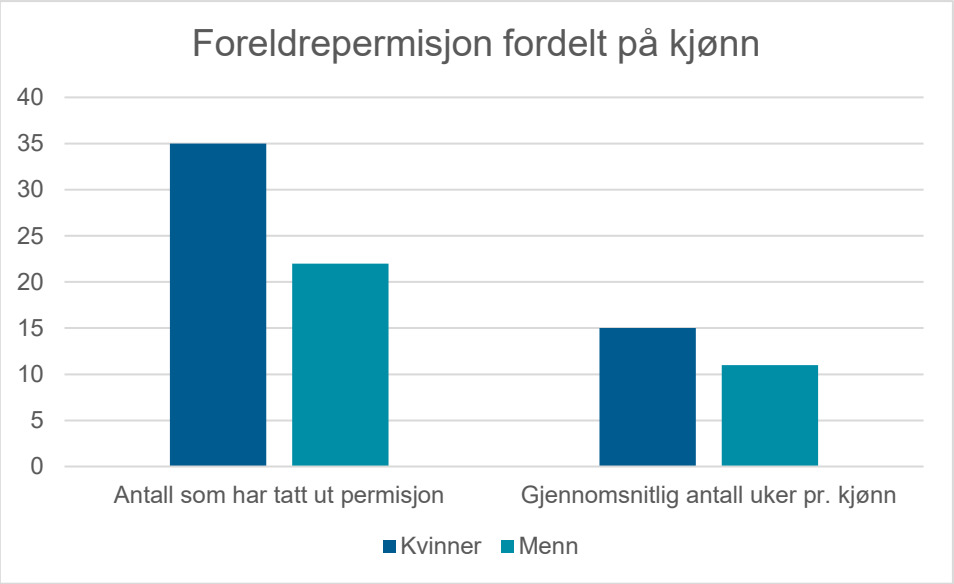
Figur 3. Antall kvinner og menn pr. stillingsprosent.



1.1.4 Foreldrepermisjon

I tabell 1 og figur 4 presentert under, ser vi at det var 35 kvinner og 22 menn som tok ut foreldrepermisjon i forbindelse med fødsel i løpet av 2025. I gjennomsnitt har hver kvinne tatt ut 15 uker foreldrepermisjon og hver mann 11 uker permisjon. Tallene viser bare uttak av permisjon som er gjort i 2025.

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:

- Medarbeiderundersøkelsen MUST gjennomføres annen hvert år. Resultatene fra undersøkelsen blir fulgt opp på en systematisk og målrettet måte.
- Mål- og utviklingssamtalen mellom medarbeider og leder gjennomføres minimum én 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.
- Hvert år skal alle ansatte inviteres til en lønnssamtale 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 varslingssaker 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 lønnspolitikken er det nedfelt at det ikke skal forekomme lønnsforskjeller ut fra diskrimineringsgrunnlagene.
- I den halvårige HR-rapporten blir status for en rekke HR-områder presentert. Resultatene benyttes som indikatorer for status i virksomheten, og hvor det settes inn forbedringstiltak.
- Aktivitets- og redegjørelsesplikten er nedfelt i DFØs reviderte virksomhetsplan.

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 har kartlagt kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon. Undersøkelsen er basert på opplysninger som er registrert i personal- og lønnssystemet. 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.

2.3 DFØs arbeid for å sikre likestilling og motvirke diskriminering innen de ulike personalområdene

2.3.1 Rekruttering

Antallet søkere og nyansatte rapporteres internt av HR-avdelingen hvert halvår i et mangfoldsperspektiv. Her følges søkertall og ansettelser av søkere med innvandrerbakgrunn opp, og det har i 2025 vært en økning i antall ansettelser i denne gruppen. 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, samarbeides det tett med NAV for ansettelser blant grupper som har falt utenfor arbeidslivet. For 2025 var det satt en ambisjon om å øke oppslutning om traineeordningen, og det er ansatt én ny traineestilling. Bruk av traineeordningen vil fremover vurderes opp mot andre virkemidler for ansettelser i disse målgruppene.

For å sikre mangfoldsperspektivet innen de øvrige diskrimineringsgrunnlagene skal ledere i DFØ også gjennomføre et obligatorisk e-læringskurs i mangfoldsrekruttering. HR-avdelingen vil i tillegg gjennomføre fysisk opplæring i rekruttering for alle ledere i DFØ i 2026. Her vil temaer blant annet være inkluderende kunngjøringstekster, positiv særbehandling, direkte og indirekte diskriminering og tilrettelegging for mangfold være tema, herunder bevisstgjøring rundt å motvirke diskriminering på bakgrunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Det er ved nyrekrutteringer bevissthet rundt ubalanse i kjønn innen enkelte fagområder og stillingsnivåer.

Det pågår et 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 2026.

2.3.2 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.

For å forebygge risiko for utilsiktede skjevheter er det i 2025 økt bevisstgjøring rundt bruk av relevant lønnsstatistikk ved lønnsfastsettelsesprosesser. Dette arbeidet følges opp av divisjonenes HR-kontakter, og vil videreføres i 2026. Det vil gjennomføres kartlegging av lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer i likestillingsredegjørelsen for 2026.

2.3.3 Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

I forbindelse med det pågående arbeidet med å øke andelen ansatte med funksjonsnedsettelse og hull i CV jobbes det med å kartlegge og følge opp behov for tilrettelegging, både generelt og på individuelt nivå. Behov for individuell tilrettelegging avklares i forbindelse med intervjuer og ved oppstart av nyansatte, og følges opp av aktuell leder. Det vil også gjennomføres fysiske vernerunder i 2026.

I forbindelse med oppfølgingen av fjorårets kartlegging av ufrivillig deltid vil ansatte som jobber deltid følges opp særskilt i forbindelse med mål- og utviklingssamtaler. Det vil i 2026 gjennomføres en ny kartlegging av ufrivillig deltidsarbeid.

DFØ har i 2025 revidert vår livsfasepolitikk. Den nye livsfasepolitikken har blant annet tydeliggjort muligheter for tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid i forbindelse med graviditet, småbarnsfasen og andre omsorgsoppgaver. Det vil i 2026 jobbes med bekjentgjøring av livsfasepolitikken samt opplæring av ledere i etterlevelse av denne.

2.3.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

DFØ har en nedfelt kompetansestyringsprosess som 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.

Det vil i 2026 jobbes videre med at alle ansatte sikres kompetanseutvikling og utviklingsoppgaver i tråd med målsettingen i revidert livsfasepolitikk. Dette arbeidet vil gjennomføres i forbindelse med implementeringen og lederopplæringen i livsfasepolitikken.

2.3.6 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

DFØ jobber med dette gjennom forebyggende arbeidsmiljø og HMS-arbeid. DFØ har en rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Rutinene for behandling av varslingssaker og veiledningsmateriell for ansatte er tilgjengelig for alle på forsiden til intranettet. DFØ skal etter planen revidere varslingsrutinen i 2026. Medarbeiderundersøkelsen MUST skal gjennomføres i 2026, og eventuelle avvik vil følges opp ved behov.

www.dfo.no