



Kriminalomsorgens høyskole
og utdanningscenter KRUS

Handlingsplan for likestilling og mangfold

2024-2026

Fastsatt av: Direktøren

Godkjent: 28.06.24

Gyldig fra: 01.07.24

Kontaktpersoner: HR-rådgiver

Endringsoversikt

Versjon	Dato	Beskrivelse av endring	Utført av

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	3
2. Lov- og avtaleverk.....	3
Lov om likestilling og forbud mot diskriminering.....	3
Universitets- og høyskoleloven	3
Arbeidsmiljøloven	4
Andre sentrale og førende dokumenter	4
3. Ansvar	4
4. Hovedmål og tiltak	4
4.1 Tiltak.....	5
4.1.1 Rekruttere og beholde.....	5
Tilnærmet lik fordeling mellom kvinnelige og mannlige aspiranter	5
4.1.2 Utviklingsmuligheter/forfremmelse	6
4.1.3 Tilrettelegging og mulighet for å kombinere jobb og privatliv.....	6
4.1.4 Undervisning og forskning.....	7
4.1.5 Trakassering og vold og trusler på arbeidsplassen	7
Vedlegg 1: Kjønnssdelte data for alle stillingskategorier	9

1. Innledning

For KRUS handler likestilling og mangfold om rettferdighet, demokrati, representasjon og kvalitet. KRUS skal være en inkluderende og mangfoldig institusjon der ansatte, studenter og aspiranter verdsettes og har muligheter til å påvirke. Vi skal være en arbeidsplass og et studiemiljø der vi gjennom tillit og respekt skaper trygghet i møte med hverandre.

KRUS skal rekruttere ansatte, studenter og aspiranter som reflekterer mangfoldet i samfunnet. Mangfold refererer blant annet til en rekke faktorer som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder, religion og forskjellige perspektiver. Ved KRUS skal det utvises respekt for ulikhet. Trakassering eller urimelig forskjellsbehandling aksepteres ikke.

Mangfold, likestilling, kjønnsbalanse og inkludering er et institusjonelt ansvar. Det er et lederansvar at dette står på dagsorden ved KRUS. Lederansvaret innebærer også at likestilling og mangfoldsperspektiver følges opp og integreres i rekruttering, personaloppfølging, arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling.

Likestillings- og diskrimineringslovens (ldl) definerer likestilling som likeverd, like muligheter og like rettigheter.

Denne handlingsplanen setter rammene for arbeidet med mangfold og likestilling ved KRUS.

“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. Verdiene våre - trygghet, åpenhet og nytenking – skal ligge til grunn for hvordan vi jobber og for hva som kjennetegner oss som organisasjon”. (Utdrag fra Handlingsplan for likestilling og mangfold i kriminalomsorgen).

2. Lov- og avtaleverk

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering

Likestillings- og diskrimineringsloven setter tydelige rammer for hvordan virksomheter skal forholde seg som arbeidsgiver. Loven legges til grunn for forståelsen av begreper og tiltak i dette dokumentet, og foreslåtte tiltak skal tolkes innenfor rammen av denne loven. 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.

Universitets- og høyskoleloven

Universitets- og høyskoleloven (uhl) § 6-2 pålegger universiteter og høyskoler å “arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger ved institusjonen”. § 6-3 gir nærmere presiseringer om likestillingshensyn.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven skal sikre likebehandling i arbeidslivet, legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte og bidra til et inkluderende arbeidsliv. Kapittel 13 gir arbeidstaker et vern mot, og arbeidsgiver et forbud mot, diskriminering.

Andre sentrale og førende dokumenter

- HR-strategi for kriminalomsorgen
- Hovedavtalen med tilpasningsavtale
- Hovedtariffavtalene i staten
- Personalreglement for kriminalomsorgen
- Generell tjenesteinstruks for ansatte i kriminalomsorgen
- Lønnspolitikk for kriminalomsorgen
- Rutine for varsling om kritikkverdige forhold i kriminalomsorgen
- Etske retningslinjer for statstjenesten med tillegg og kommentarer knyttet til kriminalomsorgens virksomhet.

3. Ansvar

Dette er en handlingsplan for likestilling og mangfold for hele KRUS. Ledere på alle nivåer og medlemmer i ansettelsesråd/-utvalg har et særlig ansvar for at målene i handlingsplanen følges opp. I tillegg er det utpekt ressurser som skal arbeide særlig med likestilling, mangfold og inkludering i avdeling for fellestjenester og fagstøtte.

KRUS rapporterer årlig til Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Arbeid med ARP utføres i et samarbeid mellom ledelsen, arbeidsmiljøutvalget (AMU) og tjenestemannsorganisasjonene ved KRUS for å sikre involvering av ledere og ansatte.

4. Hovedmål og tiltak

KRUS skal ha et arbeidsmiljø preget av likeverd og respekt for ulikhet og det enkelte individ, slik at mangfold blir verdsatt. Alle medarbeidere skal ha de samme muligheter for faglig utvikling og karriere. Adgang til positiv særbehandling tillates på de vilkårene som følger av likestillings- og diskrimineringsloven.

Det er kriminalomsorgens mål å oppnå bedre kjønnsbalanse på alle nivåer i organisasjonen. KRUS har ansvar for grunnutdanningen i kriminalomsorgen, og har derfor et viktig ansvar for den fremtidige rekrutteringssituasjonen.

For å sikre at KRUS evner å nå sine overordnede mål er det nødvendig å tiltrekke og beholde de best kvalifiserte kandidatene. Et godt forankret likestillings- og mangfoldarbeid vil være med å bidra til at KRUS er en attraktiv arbeidsplass med et inkluderende fagmiljø.

Mål	Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig
KRUS skal styrke likestillings- og mangfoldaspektet i ledelse og alle ledere skal gjøres kjent med høgskolens likestilling- og mangfoldmål	Ledergruppa og hver enkelt avdeling har et særlig ansvar for å utarbeide forslag til tiltak som kan fremme bedre kjønnsbalanse og mangfold tilpasset den enkelte avdelings behov	Løpende	Direktør
Alle ansatte, studenter og aspiranter kjenner til handlingsplanen for likestilling og mangfold	Informere på nettsider, e-post og i dialog.	Løpende	Ledere
Likestillings- og mangfoldaspektene skal inngå ved utarbeidelse av strategi- og plandokumenter og bemanningsplaner	Utarbeide rutine for å sikre likestilling og mangfoldaspekter inn i strategiarbeid.	Løpende	Ledere

4.1 Tiltak

4.1.1 Rekruttere og beholde

Kriminalomsorgen har som mål å rekruttere medarbeidere fra den samlede bredden av kompetanse som er tilgjengelig i samfunnet. Et arbeidsliv med et mangfold av mennesker med ulike bakgrunn, språkkunnskap og kulturell forståelse kan bidra til større innsikt, nytenking, vekst og verdiskaping. Når vår personalsammensetning i større grad gjenspeiler befolkningen, vil det også bidra til å styrke KRUS' legitimitet og troverdighet.

For å beholde medarbeidere skal vi ha et attraktivt og anerkjent fagmiljø, og undervisning og forskning på høyt nivå. Vi skal drive en profesjonell oppfølging av aspiranter og studenter gjennom hele studieforløpet, fra opptak til uteksaminering.

Mål	Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig
Tilnærmet lik fordeling mellom kvinnelige og mannlige aspiranter	Jf. mål i disponeringsbrev. Målrettet rekrutteringsstrategi. Tydelige føringer til opptakskomiteen der handlingsrommet til komiteen blir artikulert	Ved opptak	Avd.leder AFF
Rekruttere aspiranter med variert kultur og språkkompetanse	Bruk av kvotering ved ansettelser, jf. mål om økt mangfold blant aspiranter i disponeringsbrev. Målrettet rekrutteringsstrategi. Føringer til opptakskomite	Ved opptak	Aspirant- nemnda
Øke andelen aspiranter med kompetanse i samisk kultur og språk	Jf. mål i disponeringsbrev. Målrettet rekrutteringsstrategi	Ved opptak	Avd.leder AFF
Rekruttere medarbeidere med ulike kompetanse,	Alle medlemmer i ansettelsesråd og -utvalg skal ha kurs for ansettelsesråd og	Hvert andre år	Direktør

fagkombinasjoner, livserfaringer og perspektiver for å utvikle KRUS	gjennomføre e-læringskurs i mangfoldrekruttering		
	Prosessbeskrivelse for rekruttering i kriminalomsorgen skal benyttes	Løpende	Leder
	Personer med annen etnisk bakgrunn, ulike funksjonsevne eller hull i CV, som er kvalifisert, skal vurderes på lik linje som andre kandidater	Løpende	Leder
	Tilstrebe at representanter fra begge kjønn deltar i vurdering av søknader og intervjupanel	Løpende	Leder
	Vurdere muligheter for arbeidstrening i regi av NAV	Løpende	Leder
	Legge føringer knyttet til likestilling og mangfold for sakkyndige komiteer	Løpende	Leder
Lønn	KRUS arbeider for å sikre rettferdig lønnplassering ved ansettelser og i øvrig lønnsfastsettelse i dialog med tjenestemannsorganisasjonene	Løpende	Leder

Oversikt over kjønnsdelte data for alle stillingskategorier ved KRUS vises i vedlegg 1.

4.1.2 Utviklingsmuligheter/forfremmelse

KRUS skal legge til rette for faglig utvikling for alle medarbeidere.

Mål	Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig
Sikre strategisk og systematisk kompetanseutvikling	Utarbeide kompetansestrategi og en målrettet utviklingsplan for alle ansatte	2025	Avd. leder AFF
	Motivere underrepresentert kjønn til å søke opprykksstillinger og delta i råd og utvalg	Løpende	Leder
Vi skal ha mangfold blant ansatte med førstekompetanse og profesjonskompetanse	Hensynta kravet om kjønnsbalanse ved sammensetning av sakkyndige komiteer, jf. forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger	Løpende	HR
	Oppfordre og støtte alle vitenskapelig ansatte som ønsker å delta i kvalifiseringsløp	Løpende	Leder

4.1.3 Tilrettelegging og mulighet for å kombinere jobb og privatliv

En inkluderende ledelse og personalpolitikk er viktig for å styrke jobbnærver og forebygge sykefravær, forbedre arbeidsmiljøet, hindre utstøting og frafall og videreutvikle KRUS som en attraktiv arbeidsplass. Vi skal føre en livsfaseorientert og fleksibel personalpolitikk som legger til rette for at alle får utnyttet sin kompetanse og utført sine arbeidsoppgaver på best

mulig måte.

Mål	Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig
Fleksibilitet i arbeidshverdagen med mål om god balanse mellom jobb og familieliv	Balanse mellom jobb, privatliv og arbeidsbelastning skal være tema i medarbeidersamtale og oppfølgingssamtale	Løpende	Leder
	Opplæring i sykefraværsarbeid for ledere	2024	HR
	Tilrettelegge for fleksibel arbeidstid, uttak av seniordager/fleksitid mv.	Løpende	Leder

4.1.4 Undervisning og forskning

KRUS har som mål å ha et inkluderende fagfellesskap som stimulerer til kreativitet, kritisk tenkning og diskusjon. For å oppnå dette må undervisningen, forskningen og formidlingen gjenspeile et engasjement for likestilling og kjønnsbalanse, respekt for minoriteter og mangfold, og bekjempelse av trakassering og nedverdiggende handlinger.

Mål	Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig
KRUS oppleves som et attraktivt studiested for et mangfold av aspiranter/studenter	Sikre at KRUS har kompetanse på rettighetene til ansatte/aspiranter/studenter med spesielle behov, f.eks. dysleksi, og kunnskap om mulige hjelpemidler	2024	Seksjonsleder studie-administrasjon
Forbedre tilstedeværelsen av kjønns- og mangfolds-perspektiver i forsknings- og undervisningsinnhold	Sette mangfolds- og kjønns-perspektivet på agendaen, ved f.eks. forskningsprosjekter, utarbeidelse av emneplaner og valg av pensumlitteratur	Løpende	Forskere, undervisere og emnegrupper
	Tilstrebe mangfold mtp. alder, kjønn, språklig og kulturell bakgrunn til deltakere i utvalg/prosjekter, som foredragsholder i konferanser og undervisning mv.	Løpende	Leder
Legge til rette for relevant og tilpasset etter- og videre-utdanning for alle yrkesgrupper i kriminalomsorgen	Inkludere kjønns- og mangfoldsperspektiver i kurs- og konferanseprogram der det er aktuelt	Løpende	Leder

4.1.5 Trakassering og vold og trusler på arbeidsplassen

KRUS har nulltoleranse for all trakassering, vold og trusler. Ledere og medarbeidere skal arbeide aktivt for å skape et åpent, trygt og inkluderende arbeidsmiljø for alle, og en kultur

basert på stolthet, tillit og fellesskap.

Mål	Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig
Et arbeidsmiljø fritt for mobbing/ trakassering og seksuell trakassering. Ansvarsfull og profesjonell håndtering av konflikter, trakassering og annen utilbørlig opptreden	Sørge for god opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte om håndtering av varsler	2025	HR
	Øke synlighet av veileder for forebygging av konflikter og trakassering til ansatte, aspiranter og studenter	2024	HR
	Kartlegge om trakassering, vold og trusler skjer, og i hvilket omfang, gjennom medarbeiderundersøkelser	2025	AMU
Et arbeidsmiljø fritt for vold og trusler	Alle nyansatte skal gis informasjon om risiko for vold og trusler	Løpende	HR
	Følge opp ansatte med psykososial støtte ved behov og anmelde straffbare forhold	Løpende	Leder
Skape et miljø hvor alle føler seg respektert og inkludert, uavhengig av legning, religion, kulturell bakgrunn eller andre personlige egenskaper	Vise anerkjennelse, respekt og forståelse av forskjellighet for å sikre like muligheter og likeverdig behandling. Tilrettelegge for arrangementer som setter positivt fokus på likestilling og mangfold. Markere Pride, samenes nasjonaldag og kvinnedagen	Løpende	Direktør
	Legge til rette for utøvelse av religiøse ritualer og feiring av religiøse høytidsdager	Løpende	Leder
	Legge til rette for at alle medarbeidere kan delta og føle seg velkomne på arrangementer i regi av KRUS, for eksempel med hensyn til servering av mat og drikke	Løpende	Ledelse

Vedlegg 1: Kjønnssdelte data for alle stillingskategorier¹

Stillingskode	Kvinne	Mann	Totalt
0265 Fengselsførstebetjent		2	2
1008 Høgskolelektor	7	5	12
1011 Førsteamanuensis	3	2,2	5,2
1013 Professor	0,2		0,2
1062 Direktør		1	1
1065 Konsulent	1		1
1077 Hovedbibliotekar		1	1
1183 Forsker	2,2		2,2
1198 Førstelektor		1	1
1211 Seksjonssjef	1		1
1362 Lærling		1	1
1363 Seniorskonsulent	3	2	5
1364 Seniorrådgiver	8	6	14
1407 Avdelingsleder	2		2
1429 Aspirant	170	166	336
1434 Rådgiver	1,4	1	2,4
1473 Studieleder		2	2
1475 Instituttleder	1		1
1532 Dosent	1		1
1542 Fengselsoverbetjent	1	3	4
Totalsum	201,8	193,2	359

¹ Oversikten viser antall årsverk pr. stillingskode pr. april 2024.