

Likestillingsredegjørelse

UDI 2023

Innhold

Innledning.....	3
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	4
Kjønnsbalansen i virksomheten.....	4
Antall midlertidig ansatte.....	4
Antall i foreldrepermisjon målt i gjennomsnitt antall uker.....	4
Faktisk deltid i prosentandel	4
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	5
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	5
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	6
Strukturen for likestillingsarbeidet i 2023	6
Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling	6
Rekruttering	6
Forfremmelser og utviklingsmuligheter.....	6
Tilrettelegging	6
Lønns- og arbeidsvilkår	7
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	7
Trakassering, seksuell trakassering, kjønnsbasert vold og annen form for diskriminering..	7
Resultater av arbeidet, tiltak og forventninger til arbeidet framover	8

Innledning

Alle arbeidsgivere har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig, for å fremme likestilling og hindre 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.

I del 1 av redegjørelsen beskriver vi den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i UDI. I del 2 beskriver vi hva UDI har gjort i 2023 for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalansen i virksomheten

Kjønn	Antall
Kvinner	855
Menn	356

Antall midlertidig ansatte

Kjønn	Antall
Kvinner	79
Menn	22

Antall i foreldrepermisjon målt i gjennomsnitt antall uker

Kjønn	Antall uker
Kvinner	12,8
Menn	9,4

Faktisk deltid i prosentandel

Kjønn	Prosent
Kvinner	1,6
Menn	0,6

Vi har ikke oppgitt tall for ufrivillig deltid fordi vi mener vi ikke har ufrivillig deltidsansatte i UDI. Alle ansatte i UDI har mulighet til å jobbe 100%. I overkant av 2% av arbeidstokken jobber deltid. Disse jobber deltid etter eget ønske. De fleste som jobber deltid i UDI, har redusert arbeidsevne og mottar ytelser fra NAV eller Statens pensjonskasse (SPK). Det er gode muligheter for fleksibel arbeidstid og bruk av hjemmekontor. Dette bidrar også til å gjøre det er lettere å stå i en 100% stilling.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vi har besluttet at vi skal rekruttere minst én person i 2024 som er inn i kategorien nedsatt funksjonsevne/hull i CV. Tallet er lavere enn i fjor fordi det planlegges for færre nyansettelser.
- Det følger av forskrift til statsansatteloven at vi skal kalle inn minst én kvalifisert søker i kategoriene innvandrerbakgrunn og funksjonsnedsettelse til intervju. Slike søkere kan ansettes dersom de er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren.
- For å bekjempe ubevisst diskriminering i rekrutteringsprosesser, har vi forbedret seleksjonsmetodikken for å sikre en mer objektiv evaluering av kandidatenes kompetanse. Vi har videreutviklet guider og maler basert på beste praksis for rekrutterende ledere og implementert kjønnsnøytralt språk i stillingsannonser. Vi tilbyr faglig støtte gjennom rekrutteringskurs og sparringsmuligheter.
- Alle utlysningstekster inneholder en standardtekst om mangfold og tilrettelegging. Vi tilstreber å bruke bilder i annonser som bedre illustrerer mangfoldet i UDI. Våre stillingsannonser er universelt utformet.
- UDI har følgende formuleringer i lokal lønnspolitikk som skal sikre at det ikke oppstår ulikheter på bakgrunn av diskrimineringsgrunnlagene:
 - “Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal nærmeste leder tilby den ansatte en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Arbeidsgiver skal tilstrebe at den ansatte får de samme eller tilsvarende arbeidsoppgaver, ansvar og evt. rolle som hen hadde før foreldrepermisjonen. Og medarbeidere i ulønnet permisjon skal ved gjeninntredelse vurderes lønnsmessig hvor eventuell opparbeidet kompetanse og erfaring tas i betraktning, jf. HTA punkt 2.5.5 nr. 4.”
 - “Leder har et særlig ansvar for å unngå at det oppstår lønnsforskjeller blant ansatte i UDI på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder, enten alene eller i kombinasjon.
 - UDIs lønnspolitikk skal “... sikre likelønn, herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar.”
- UDI har en retningslinje for mobil arbeidsplass som gjelder alle ansatte. Retningslinjen gjør det lettere å kombinere jobb og livssituasjon og kan tilpasses den enkeltes arbeids- og livssituasjon.
- Vi har retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold, herunder forhold knyttet til diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.
- Vi har et avvikssystem hvor også avvik innen diskriminering kan meldes.
- Vi har egen garderobe med dusj for medarbeidere som ikke ønsker å bruke garderoben for kvinner eller menn.
- UDI markerer Pride-måneden. Både arbeidsgiver og fagforeningene har egne arrangementer.
- I regi av ansatte arrangeres det internasjonal dag én gang i året.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Strukturen for likestillingsarbeidet i 2023

- Én seksjonssjef i HR og orga og én medarbeider har, sammen med tillitsvalgte, vært involvert i arbeidet.
- Gruppen har hatt flere arbeidsmøter i løpet av 2023. Vi har i år, som i fjor, undersøkt risiko for diskriminering og hindre for likestilling på områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. UDI har gjennomført en medarbeiderundersøkelse hvor blant annet det var spørsmål om diskriminering og seksuell trakassering.
- I 2023 har vi sett nærmere på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Vi har gjort prioriteringer i tråd med funnene inn i lønnsforhandlingene.
- Vi har benyttet oss av veiledningen fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet i arbeidet.
- Siden vi har et nytt hovedkontor i Oslo som er universelt utformet, har vi ikke sett nærmere på de fysiske forholdene i bygget. Vi har heller ikke vurdert de fysiske forholdene på våre fem regionkontor. Tre av kontorene er nylig flyttet til nye lokaler og de to siste kontorene er i en flytteprosess. Lokalene er universelt utformet.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Rekruttering

I 2023 rekrutterte vi to som har oppgitt at de er i kategorien nedsatt funksjonsevne og 21 med innvandrerbakgrunn. Disse tallene er basert på frivillig selvrapportering, og er søkeres egne opplysninger om innvandrerbakgrunn og funksjonsevne. Selv om det gjøres mye for å hindre diskriminering i forbindelse med rekruttering og det er et ønske om større mangfold, ser vi at vi må arbeide mer målrettet med dette.

Forfremmelser og utviklingsmuligheter

Enkelte medarbeidere i foreldrepermisjon opplever at de ikke fikk tilbake roller og ansvar de hadde forut for permisjonen da de kom tilbake i jobb. I UDI har en del ansatte roller som de har fått tildelt gjennom interessemelding, og ikke gjennom stillingsutlysning. Det kan for eksempel være fagressurser eller fagansvarlig. Hvorvidt man får tilbake rollen sin etter foreldrepermisjon fremstår som noe tilfeldig og praktiseres ulikt. Dersom begrunnelsen er at de mistet rollen fordi de var i foreldrepermisjon, kan det være lovstridig. Det er nå presisert i lønnspolitikken at arbeidsgiver skal tilstrebe at den ansatte få beholde samme eller tilsvarende arbeidsoppgaver, ansvar og eventuelle roller som før foreldrepermisjonen.

Tilrettelegging

I 2022 avdekket vi at det var behov for livsrymme. Det ble i 2023 besluttet at vi ikke skal ha egne rom kun til dette formålet, men ansatte kan benytte seg av de 136 multirommene vi har. Dette ble det informert om på UDIs intranett i 2023. To av multirommene er utstyrt med opptattskilt og vel halvparten av dem har gardiner slik at de kan skjermes for innsyn.

Som nevnt over har UDI en retningslinje for mobil arbeidsplass som gir medarbeiderne store muligheter til å bestemme hvor man utfører arbeidsoppgavene. Ansatte som har behov for spesialutstyr for å utføre jobben, må ta med seg utstyret til og fra arbeidsplassen. UDI kjøper ikke inn eget utstyr til å ha hjemme. Dette kan medføre at funksjonshemmede muligens ikke

har de samme mulighetene som andre ansatte til å velge hvor de vil utføre arbeidsoppgavene sine.

Lønns- og arbeidsvilkår

Vi oppdaget at ledere har lite kjennskap til Hovedtariffavtalen og lokal lønnspolitikk. Det viser seg for eksempel i manglende oppfølging av medarbeidere som returnerer fra foreldrepermisjon eller andre permisjoner. I henhold til lokal lønnspolitikk skal medarbeidere tilbys en samtale hvor blant annet lønn skal være tema. Når det gjelder medarbeidere med funksjonsnedsettelse er det behov for å bevisstgjøre ledere på lønnsutvikling og karriereutvikling. Vi opplever at det er vanskelig å nå fram til lederne med informasjon og kunnskap om tariffbestemmelser og vår lokale lønnspolitikk. Vi kunne ønske oss obligatorisk opplæring for lederne.

I lønnskartleggingen som vi gjennomførte i 2022, så vi at kvinner tjener noe mindre enn menn i alle kategorier med unntak av avdelingsdirektørene. Vi har i 2023 sett nærmere på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. På gruppenivå ser vi gjennomgående at kvinner tjener dårligere enn menn i UDI. For mange ser dette ut til å starte allerede ved ansettelse. Forskjellene er størst blant seniorrådgiverne. Når det kommer til gruppen av seniorrådgivere er det litt ulikt hvordan utviklingen har vært mellom kvinner og menn, avhengig av hvor i organisasjonen de jobber. Forskjellene er større i støttetjenestene enn brukertjenestene. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er redusert med 1 prosentpoeng fra 2022 til 2023. Vi ser at vi fortsatt må ha fokus på lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Vi har ikke avdekket nye risikoer på dette området i 2023. Vi har fått tilbakemeldinger på at noen ansatte fortsatt kjenner på en forventning om å jobbe når man er syk eller har syke barn, ettersom ordningen med mobil arbeidsplass gjør dette mulig.

Trakassering, seksuell trakassering, kjønnsbasert vold og annen form for diskriminering

Høsten 2023 gjennomførte vi en medarbeiderundersøkelse hvor vi blant annet spurte om ansatte har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene og om de hadde observert om noen hadde blitt utsatt for seksuell trakassering. Det var litt over 1 % som hadde opplevd seksuell trakassering en sjelden gang. Rundt 3 % hadde observert andre ble utsatt for seksuell trakassering en sjelden gang eller av og til. Selv om dette er relativt lave tall, er hver enkelt sak fortsatt en sak for mye. Det blir derfor viktig å sørge for god informasjon om rutinene for varsling om uønskede forhold, herunder seksuell trakassering. Vi må også sørge for at de som blir utsatt for dette blir ivaretatt.

I den overnevnte medarbeiderundersøkelsen ble det også spurt om ansatte i løpet av de siste 12 månedene hadde lagt merke til en annen form for diskriminering på arbeidsplassen. 11,7% svarte ja på dette spørsmålet. Dette er høyere enn referansegrunnlaget. Av diskrimineringsgrunnlagene var det flest observasjoner av kjønnsdiskriminering (5,5 %), deretter alder, etnisitet, omsorgsoppgaver, funksjonsnedsettelse og religion. Under ½ % svarte at de hadde observert diskriminering i kategorien seksuell orientering og kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk.

Vi vet ikke i hvilken grad observert diskriminering handler om forhold internt i organisasjonen eller om det handler om interaksjon med aktører utenfor organisasjonen. Vi har i løpet av 2023 fått inn fire avviksmeldinger knyttet til diskriminering og mobbing/trakassering. De er alle knyttet til aktører utenfor UDI.

Det er satt ned en arbeidsgruppe som i 2024 skal jobbe med tiltak mot mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Det skal også utarbeides en retningslinje for forebygging av mobbing og trakassering på arbeidsplassen.

Resultater av arbeidet, tiltak og forventninger til arbeidet framover

Tiltak vi planlegger i året som kommer:

- Vi vil tilby lederne opplæring i blant annet hovedtariffavtalen og lokal lønnspolitikk, samt rekruttering – herunder kunnskap om hvordan våre ubevisste holdninger spiller inn i vurdering av kandidater.
- Vi vil fortsatt jobbe for at vi stiller krav ved innkjøp av IKT-systemer at de bør være universelt utformet.
- Vi vil bevisstgjøre ledere på hvordan de kommuniserer med medarbeiderne sine som er syke eller hjemme med syke barn, slik at de ikke skaper et unødvendig press om å jobbe når de er syke eller hjemme med syke barn.
- Vi skal ha en kampanje for å få inn flere avvik i avvikssystemet.
- Det er besluttet at det i løpet av 2024 skal utarbeides retningslinje for forebygging og håndtering av mobbing/trakassering. Det skal også gjennomføres en rekke aktiviteter med fokus på mobbing.
- Vi vurderer å ha en bevisstgjøringskampanje om seksuell trakassering i løpet av 2024.
- Vi skal i 2024 gjennomføre en lønnskartlegging og vil i den forbindelse igjen se nærmere på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.