

Likestillingsredegjørelse

UDI 2024

Innhold

Innledning.....	3
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling.....	4
Kjønnsbalansen i virksomheten	4
Antall midlertidige ansatte	4
Foreldrepermisjon i antall uker	4
Faktisk deltid i prosentandel.....	4
Rekruttering:	5
Tilrettelegging:	5
Mangfold og markeringer:	5
Lønnspolitikk:.....	5
Avvik og varsling:.....	6
Strukturen for likestillingsarbeidet i 2024.....	7
Rekruttering	8
Tilrettelegging	8
Lønns- og arbeidsvilkår.....	8
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	9
Trakassering, seksuell trakassering, kjønnsbasert vold og annen form for diskriminering ..	9

Innledning

Arbeidsgiver har et ansvar for å jobbe aktivt, målrettet og systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette gjelder på områdene kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk – eller en kombinasjon av disse faktorene.

I del 1 av denne rapporten gir vi en oversikt over den nåværende situasjonen for kjønnslikestilling i UDI. I del 2 presenterer vi de konkrete tiltakene UDI har gjennomført i 2024 for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalansen i virksomheten

Kjønn	Antall
Kvinner	807 (70%)
Menn	344 (30%)

Antall midlertidige ansatte

Kjønn	Antall
Kvinner	49 (6,1%)
Menn	22 (5,6%)

Foreldrepermisjon i antall uker

Kjønn	Antall uker
Kvinner	12,5 uker
Menn	9,4 uker

Faktisk deltid i prosentandel

Kjønn	Antall
Kvinner	4,6%
Menn	2,7%

Av UDIs ansatte jobber 2.71% av mennene og 4.6 % av kvinnene deltid. De fleste av de som jobber deltid mottar ytelser fra NAV eller SPK. Vi legger derfor til grunn at de har redusert arbeidsevne. Det er bare 25 av UDIs ansatte som jobber deltid uten å motta uførepensjon eller AAP. Disse er jevnt fordelt utover i organisasjonen.

I UDI blir alle stillinger lyst ut som hele stillinger. Vi har fleksibel arbeidstid og gode muligheter for bruk av hjemmekontor. Det er liten grad av ufrivillig/pålagt kveldsarbeid, nattarbeid og helgearbeid. Dette bidrar til å gjøre det lettere å stå i en 100% stilling. Vi mener derfor at vi ikke har ansatte som jobber deltid ufrivillig.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

For å fremme likestilling og hindre diskriminering har vi etablert flere strukturer, systemer og prosedyrer:

Rekruttering:

I samarbeid med de tillitsvalgte beslutter UDI hvert år et ambisjonsnivå for hvor mange vi skal rekruttere i kategorien nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en.

I henhold til forskrift til statsansatteloven kaller vi inn minst én kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn, funksjonsnedsettelse og hull i CV-en til intervju. Disse søkerne kan ansettes dersom de er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren.

- a) **Seleksjonsmetodikk:** For å bekjempe ubevisst diskriminering har vi forbedret seleksjonsmetodikken for å sikre en mer objektiv evaluering av kandidatenes kompetanse. Vi har utviklet guider og maler basert på beste praksis for rekrutterende ledere og tatt i bruk et kjønnsnøytralt språk i stillingsannonser. Vi tilbyr også faglig støtte gjennom rekrutteringskurs og sparringsmuligheter med våre rekrutteringsrådgivere.
- b) **Mangfold:** Alle utlysningstekster inneholder en standardtekst om mangfold og tilrettelegging. Vi bruker bevisst bilder i annonser som bedre illustrerer mangfoldet i UDI, og våre stillingsannonser er universelt utformet. I 2024 inngikk vi avtale med *Jobb for alle* om annonsering på jobbportalen jobbforalle.no. Portalen representerer ulike grupper som sliter med å komme inn i arbeidslivet.

Tilrettelegging:

Vi har en retningslinje for mobil arbeidsplass som gjør det lettere å kombinere jobb og livssituasjon.

Vi har egen garderobe med dusj for medarbeidere som ikke ønsker å bruke garderoben for kvinner eller menn.

Det ble i 2023 besluttet at vi ikke skal ha egne livssynsrom, men ansatte kan benytte seg av de 136 multirommene vi har til bønn og lignende. To av multirommene er utstyrt med opptattskilt og vel halvparten av dem har gardiner slik at de kan skjermes for innsyn.

Mangfold og markeringer:

UDI markerer Pride-måneden i juni med egne arrangementer. I år deltok vi for første gang i Pride paraden.

Kulturdag (Internasjonal dag) arrangeres én gang i året i regi av ansatte.

I år var også første gang vi markerte psykisk helse- dagen.

Lønnspolitikk:

For å sikre karriereutvikling, likelønn og unngå lønnsforskjeller har vi følgende tiltak i vår lønnspolitikk:

- Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal nærmeste leder tilby en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.
- Medarbeidere i ulønnet permisjon skal ved gjeninntredelse vurderes lønnsmessig, hvor eventuell opparbeidet kompetanse og erfaring tas i betraktning.

- Leder har et særlig ansvar for å unngå lønnsforskjeller basert på kjønn, graviditet, permisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder.

Avvik og varsling:

Vi har retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold, inkludert diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Avvik innen diskriminering kan meldes i vårt avvikssystem.

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

Strukturen for likestillingsarbeidet i 2024

Én seksjonssjef i HR og orga har, sammen med en representant fra hver av de fire største fagforeningene, vært involvert i arbeidet. De to andre fagforeningene i UDI har fått tilbud om å bli med i arbeidsgruppen, men har ikke hatt kapasitet eller ønsker om det.

Gruppen har hatt flere arbeidsmøter i løpet av 2024. 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. I tillegg har vi gjennomført en grundig likelønnskartlegging.

Vi har benyttet oss av veiledningen fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet i arbeidet.

Vi har ikke sett nærmere på de fysiske forholdene på våre fem regionkontorer eller vårt hovedkontor i Oslo. Hovedkontoret i Oslo var ferdigstilt for fire år siden og er universelt utformet. Alle de fem regionkontorene er nyoppusset og universelt utformet.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har også i 2024 foretatt en gjennomgang av risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Vi har ikke oppdaget noen nye risikoer, men flere av utfordringene som er avdekket tidligere år, er fortsatt gjeldende.

Rekruttering

I 2024 var det, på grunn av stramt budsjett, planlagt for få rekrutteringer. Ambisjonsnivået for antall ansettelser med hull i CV og/eller nedsatt funksjonsevne ble derfor satt så lavt som til en.

På tross av lavt ambisjonsnivå, rekrutterte vi i 2024 fire i kategorien nedsatt funksjonsevne/hull i CV. Det vil si at 10% av våre ansettelser i 2024 var i denne kategorien.

Dette er en positiv utvikling som skyldes at vi har jobbet målrettet for å få inn i kandidater enten i arbeidstrening eller med lønnstilskudd. Totalt hadde vi i åtte personer som var ansatt med lønnstilskudd i løpet av 2024, hvorav tre var i målgruppen. Vi hadde i tillegg fire personer på arbeidstrening.

I 2024 rekrutterte vi 4 personer med innvandrerbakgrunn. Tallene på innvandrerbakgrunn er basert på søkerens egne opplysninger om innvandrerbakgrunn. Trolig er antall rekrutterte i denne kategorien høyere, da det er mange søkere med innvandrerbakgrunn, men som ikke selv oppgir det i rekrutteringssystemet vårt.

Selv om det gjøres mye for å hindre diskriminering i forbindelse med rekruttering og et større mangfold blant våre medarbeidere, ser vi at vi må arbeide mer målrettet med dette.

Tilrettelegging

Som nevnt over har UDI en retningslinje for mobil arbeidsplass som gir medarbeiderne muligheter til å jobbe fra andre steder enn kontoret. UDI tilrettelegger ikke for at ansatte, som trenger spesialutstyr for å utføre arbeidsoppgavene, kan få ekstraustyr utover det de har på kontoret. De må derfor ta med seg utstyret til og fra arbeidsplassen eller selv skaffe seg ekstraustyr. Dette kan medføre at funksjonshemmede ikke har de samme mulighetene som andre ansatte til å velge hvor de vil utføre arbeidsoppgavene sine. Det er ikke besluttet å sette inn tiltak mot dette.

Lønns- og arbeidsvilkår

I 2024 utførte vi en grundig likelønnskartlegging. Vi fant små forskjeller i lønn mellom kjønnene generelt i UDI. Men det er relativt store forskjeller i lønn mellom kvinnelige og mannlige seniorrådgivere i to av UDIs avdelinger og i en enhet i en tredje avdeling. Dersom gapet i lønn ikke kan forklares med andre forhold enn kjønn, plikter vi å rette opp i skjevhetene. Lederne for de aktuelle enhetene ble bedt om å gjøre en konkret vurdering av lønnen til de kvinnelige ansatte opp mot de mannlige ansattes lønn, og ta stilling til om lønnsforskjellene er begrunnet i kjønn eller om de kan forklares med andre forhold. Lønnsforskjeller begrunnet i kjønn kan rettes i forhandlinger. Etter hovedtariffavtalen punkt 2.5.3 nr. 3.

Tilbakemelding fra lederne var at lønnsforskjellene skyldes andre forhold enn lønn. Men i en avdeling har flere kvinner fått lønnsøkning som tetter gapet til mennene. I begrunnelsen har det, blant flere momenter, også sett hen til kjønn. Hovedtariffavtalen pkt 2.5.3 nr. 3 er ikke blitt brukt for å rette opp skjevheter. Skjevhetene er rettet opp i 2.5.1 forhandlinger.

Ledere har generelt lite kunnskap om Hovedtariffavtalen og lokal lønnspolitikk og retten til lønnsamtale ved gjeninntreden fra foreldrepermisjon. Vi opplever at det er vanskelig å nå fram til lederne med informasjon og kunnskap om tariffbestemmelser og vår lokale lønnspolitikk. Vi ønsker oss obligatorisk opplæring for lederne.

Det er også behov for å bevisstgjøre ledere som har medarbeidere med funksjonsnedsettelse at de må være særlig oppmerksomme på disses lønnsutvikling og karriereutvikling.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Vi har ikke avdekket nye risikoer på dette området i 2024. Vi har fått tilbakemeldinger om 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 hadde lagt merke til en enn annen form for diskriminering på arbeidsplassen. Antallet som svarte bekreftende på dette, var høyere enn referansegrunnlaget. Det ble derfor nedsatt en arbeidsgruppe med mål om å redusere mobbing og trakassering blant ansatte herunder diskriminering. UDI vil i løpet av første del av 2025 gjennom en medarbeiderundersøkelse avdekke om tiltakene gruppen har jobbet med har hatt effekt.

Vi har i løpet av 2024 fått inn to avviksmeldinger om mobbing/trakassering. I den nærmere beskrivelsen av avvikene er det ingen av dem som beskriver mobbing/trakassering fra leder eller kollegaer. De beskrevne hendelsene gjelder heller ikke på områdene for ARP arbeidet.

Resultater av arbeidet, tiltak og forventninger til arbeidet framover:

- Vi vil tilby lederne opplæring lønnssystemet etter hovedtariffavtalen og lokal lønnspolitikk. Det vurderes å gjøre opplæring i lønnssystemet obligatorisk. I denne opplæring vil også kunnskap om krav til lønnsamtale ved gjeninntreden fra foreldrepermisjon inngå.
- Vi vil tilby lederne opplæring i 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 mer og riktig bruk avvikssystemet.
- Det ble besluttet i 2024 at det skulle utarbeides retningslinje for forebygging og håndtering av mobbing/trakassering. Vi fikk ikke laget denne i 2024, men vil prioritere dette i 2025
- Vi vil i løpet av 2025 tydeligere på Udisia eller på annen måte hvilke rettigheter medarbeidere har som kommer tilbake fra foreldrepermisjon og hvilke tilsvarende plikter personallederne har
- Som et ledd i mangfolds- og inkluderingsarbeidet vil i 2025 lage en plan sammen med Kommunikasjon over dager og temaer som skal markeres enten på intranettet eller ved arrangementer seminar eller på annen måte.
- I 2025 skal vi ta stilling til om vi også skal se nærmere på aldersdiskriminering i tillegg til de andre diskrimineringsgrunnlagene