

Likestillingsredegjørelse

UDI 2025

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:.....	6
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	8
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 2025 for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalansen i virksomheten

Kjønn	Antall
Kvinner	805 (70 %)
Menn	348 (30 %)

Antall midlertidige ansatte

Kjønn	Antall
Kvinner	55 (4,7 %)
Menn	18 (1,5 %)

Foreldrepermisjon i antall uker

Kjønn	Antall uker
Kvinner	13 uker
Menn	8,4 uker

Faktisk deltid i prosentandel

Kjønn	Antall
Kvinner	4,1 %
Menn	2,6 %

Av UDIs ansatte jobber 2,6 % av mennene og 4,1 % av kvinnene deltid. De fleste av dem 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 arbeid hjemmefra. Det er liten grad av ufrivillig/pålagt kveldsarbeid, nattarbeid og helgearbeid. Dette bidrar til å gjøre det er lettere å stå i en 100 % stilling. Vi mener derfor at vi ikke har ansatte som jobber deltid ufrivillig.

Del 2: Vårt arbeid med å fremme likestilling og hindre 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/eller 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 motvirke ubevisst diskriminering, har vi etablert en seleksjonsmetodikk som sikrer en mer objektiv vurdering av kandidatenes kompetanse. Vi har utviklet guider og maler basert på beste praksis for rekrutterende ledere, og vi benytter konsekvent kjønnsnøytralt språk i våre stillingsannonser. I tillegg tilbyr våre rekrutteringsrådgivere faglig støtte og sparring til ledere gjennom hele rekrutteringsprosessen. Dette bidrar til å sikre objektive vurderinger.
- b) **Mangfold:** Alle utlysningstekster inneholder en standardtekst om mangfold og tilrettelegging. Vi bruker bevisst bilder i annonser som har til hensikt å illustrere mangfoldet i UDI, og våre stillingsannonser er universelt utformet. Vi har 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.

UDI har ikke egne livssynsrom, men ansatte kan benytte seg av multirommene til bønn og lignende. To av multirommene er utstyrt med opptattskilt og flere har gardiner slik at det kan skjermes for innsyn.

Det er mulig å benytte et av multirommene dersom ansatte for en periode har spesielle behov som gjør det vanskelig å sitte i åpent landskap.

Vi har massasjestoler i våre lokaler på Valle som kan bookes av alle ansatte.

Mangfold og markeringer:

UDI markerer Pride-måneden i juni med egne arrangementer. I år deltok vi for andre gang på rad i Prideparaden.

Kulturdagen arrangeres én gang i året i regi av ansatte, og med økonomisk støtte fra Velferdsutvalget.

Vi markerte også i 2025 verdensdagen for psykisk helse ved å henge opp materiale og legge ut informasjon i fellesarealet samt arrangere stand ved inngangen til lokalene på Valle.

For å spre informasjon og oppmuntre ledere til å ansette flere med hull i CV og nedsatt funksjonsevne, skrev rekrutteringsteamet en artikkel som ble langt ut på UDIs intranett.

Vi arrangerte to seminarer om kvinnehelse med eksterne foredragsholdere.

Lønnspolitikk:

For å sikre karriereutvikling, likelønn og unngå lønnsforskjeller, har vi følgende tiltak i arbeidsgivers 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. Brudd på reglene om diskriminering kan meldes i vårt avvikssystem. Slike brudd kan også meldes som et varsel til leder, eller annen representant for arbeidsgiver, via tillitsvalgte og verneombudene eller til internrevisjonen.

Slik jobber vi for å fremme likestilling og hindre diskriminering i praksis

Strukturen for likestillingsarbeidet i 2025

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 ønske om det. Hovedverneombudet har også vært med i gruppen.

Gruppen har hatt fem arbeidsmøter i løpet av 2025. 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.

Vi har ikke sett nærmere på de fysiske forholdene på våre fem regionkontor, Nasjonalt ankomstsenter eller vårt hovedkontor i Oslo. Hovedkontoret var ferdigstilt for fem år siden og er universelt utformet. Nasjonalt ankomstsenter og alle de fem regionkontorene er også nyoppusset og universelt utformet.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har også i 2025 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 10% av våre ansettelser i målgruppen personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Selv om vi skal jobber for å øke antall ansettelser i nevnte målgruppe, mente vi det var lite realistisk med flere enn 10 % i 2025. Vi besluttet derfor, i samarbeid med de tillitsvalgte, et mål på fem ansettelser. Til tross for at vi har jobbet like målrettet som i 2024, nådde vi ikke målet. Vi tror det er fordi personer i målgruppen sjelden når opp til å være like kvalifisert eller tilnærmet likt kvalifisert som de best kvalifiserte. Vi har i 2025 fått mange gode søkere på stillingene vi har utlyst og konkurransen har derfor vært tøff.

I 2025 rekrutterte vi 16 personer med innvandrerbakgrunn. Det utgjør 11,3 % at det totale antall ansettelser. Av søknadene vi mottok, oppga 22,4 % å ha innvandrerbakgrunn. Disse tallene 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.

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 ekstrautstyr utover det de har på kontoret. De må derfor ta med seg utstyret til og fra arbeidsplassen eller selv skaffe seg ekstrautstyr. 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

Ledere har generelt lite kunnskap om Hovedtariffavtalen, arbeidsgivers lønnspolitikk og ansattes rett til lønnsamtale ved gjeninntreden fra foreldrepermisjon. Vi opplever at det er vanskelig å nå fram til lederne med informasjon og kunnskap om tariffbestemmelser lønnspolitikken. Vi ønsker oss obligatorisk opplæring for lederne.

For å øke kunnskapsnivået la vi høsten 2025 ut informasjon på UDIs intranett om rettigheter ved tilbakekomst fra foreldrepermisjon og omsorgspermisjon.

Vi ser det er behov for å bevisstgjøre ledere, som har medarbeidere med funksjonsnedsettelser, om at de må være særlig oppmerksomme på disses lønnsutvikling og karriereutvikling.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Vi har ikke avdekket risikoer på dette området i 2025.

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

Våren 2025 gjennomførte vi en mindre medarbeiderundersøkelse (Puls) hvor vi blant annet spurte om ansatte hadde lagt merke til en eller annen form for diskriminering på arbeidsplassen. Vi spurte også om ansatte hadde vært utsatt for eller observert seksuell trakassering. På begge spørsmålene har vi en nedgang fra 2023 i ansatte som svarte bekreftende.

8 av 969 ansatte (eller 0,8 %) svarte bekreftende på at de hadde vært utsatt for seksuell trakassering. Noen flere svarte at de hadde observert at kollegaer hadde blitt utsatt for seksuell trakassering. Ingen av de som hadde opplevd seksuell trakassering hadde meldt ifra.

I overkant av 10 % av de som deltok i undersøkelsen svarte ja på at de hadde lagt merke til en eller annen form for diskriminering på arbeidsplassen. Av diskrimineringsgrunnlagene var det flest observasjoner av kjønnsdiskriminering og etnisitet (3 % på hvert av grunnlagene), deretter alder, omsorgsoppgaver og religion (2 %). Under 1 % oppga funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og kjønnsidentitet som diskrimineringsgrunnlag.

Vi har i løpet av 2025 fått inn tre avvik kategorisert som mobbing/trakassering fra kollegaer/leder. Et av disse avvikene er også kategorisert som diskriminering.

Dialogmøte om mangfold og inkludering

Omtrent 25 ansatte deltok høsten 2025 på en innsiktsøkt om likestilling og mangfold i UDI. Økten ble arrangert for å samle erfaringer, perspektiver og ideer som kan hjelpe oss å skape et mer inkluderende arbeidsmiljø. Det kom flere innspill fra ansatte som ARP-gruppen skal jobbe videre med i 2026.

I dialogmøtet kom det også fram at flere har en oppfatning av at det er lønnsforskjeller knyttet til kjønn og andre diskrimineringsgrunnlag. I likelønnskartleggingen vi gjorde i 2024 fant vi ikke særlig forskjeller i lønn mellom kvinner og menn. Vi skal gjøre en ny likelønnskartlegging i 2026. Det blir interessant å se om vi da avdekker noen forskjeller.

Resultater av arbeidet, tiltak og forventninger til arbeidet framover:

- Vi vil tilby lederne opplæring i lønnssystemet etter hovedtariffavtalen og lønnspolitikken. Vi ønsker å gjøre opplæringen obligatorisk. DFØ har utarbeidet et e-læringskurs som vi vil oppfordre lederne til å ta.
- I 2026 vil ARP-gruppen jobbe videre med innsikten vi fikk i dialogmøte om mangfold og inkludering i UDI.
- Vi vil fortsatt jobbe for at det stilles krav om universell utforming ved innkjøp av IKT-systemer. ARP-gruppen vil i løpet av 2026 Invitere teamet som jobber med universell utforming til et av møtene.
- Vi fortsetter med økt innsats for å få mer og riktig bruk avvikssystemet. Ledere, medarbeidere og verneombudene skal tilbys opplæring.
- Gruppen hadde ikke kapasitet i 2025 til å inkludere aldersdiskriminering. I 2026 skal vi ta stilling til om vi også skal se nærmere på aldersdiskriminering i tillegg til de andre diskrimineringsgrunnlagene.