



Utlendingsdirektoratet  
Norwegian Directorate  
of Immigration

# Likestillingsredegjørelse

UDI 2022

# Innhold

Innledning.....	3
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling.....	4
Kjønnsbalansen i virksomheten .....	4
Lønnsforskjeller .....	4
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	6
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering .....	6
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis.....	6
Strukturen for likestillingsarbeidet i 2022 .....	6
Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling.....	7
Rekruttering.....	7
Forfremmelser og utviklingsmuligheter .....	7
Tilrettelegging.....	7
Lønns- og arbeidsvilkår .....	7
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv .....	8
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold .....	8
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 2022 for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering.

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### Kjønnsbalansen i virksomheten

Antall kvinner	Antall menn
815	321

Midlertidig, foreldrepermisjon og deltid

Midlertidig ansatte kvinner Antall eller prosentandel av alle ansatte	Midlertidig ansatte menn Antall eller prosentandel av alle ansatte	Kvinner i foreldrepermisjon. Gjennomsnitt antall uker	Menn i foreldrepermisjon. Gjennomsnitt antall uker	Faktisk deltid kvinner. Prosentandel.	Faktisk deltid menn. Prosentandel
61	17	14,7 uker	11,4 uker	8,8%	3,7%

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%. Under 3% av arbeidstokken jobber deltid. UDIs deltidsansatte jobber deltid etter eget initiativ. De fleste som jobber deltid i UDI har redusert arbeidsevne og mottar ytelser fra NAV eller SPK. Det er gode muligheter for fleksibel arbeidstid og bruk av hjemmekontor. Dette bidrar også til å det er lettere å stå i en 100% stilling.

### Lønnsforskjeller

Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent

Tittel	Kvinner	Menn	Avtalt lønn/ fastlønn Kontante ytelser	Uregelmessige tillegg Kontante ytelser	Overtids- godtgjørelser Kontante ytelser
Totalt	815	321	92,0%	73,56%	72,09%
Avdelingsdirektør	7	6	102,4%	-	-
Seksjonssjef	40	21	97,4%	73,55%	62,15%
Underdirektør	3	5	-	-	-
Seniorrådgiver	411	172	94,8%	73,56%	68,65%
Rådgiver	318	92	98,3%	89,07%	85,75%
Førstekonsulent	24	12	97,2%	62,8%	75,35%

Ansatte i UDI har i liten grad tilbud om skattepliktige naturalytelser. UDI tilbyr tjenesteabonnement til alle ansatte. Ansatte som tegner tjenesteabonnement og som trenger ny mobiltelefon, kan søke om å få refundert inntil 9 000 kroner for ny mobil, deksel og skjermbeskytter. Ordningen gjelder alle ansatte som har et ansettelsesforhold over seks

måneder. UDI har også en ordning hvor det kan søkes om forskudd på lønn. Det er kun 3-5 i søknader i året. Vi har derfor ikke tatt lønnslån eller skattepliktige naturalytelser med i vår oversikt over kjønn og godtgjørelser.

I uregelmessige tillegg ligger utbetaling for beredskapsvakter, stedfortreder- og fungeringstillegg, lørdag- og søndagstillegg i forbindelse med overtid og avtaler om forskjøvet arbeidstid.

I vår vurdering av likt arbeid og arbeid av lik verdi tok vi utgangspunkt i stillingskategoriene UDI benytter. Vi valgte kriteriene kompetanse, ansvar og anstrengelser og vektet dem likt. Vi ga deretter de forskjellige stillingskategoriene skår basert på vurderingskriteriene og vektingen av dem. Skåringen ga ikke grunnlag for å slå sammen noen av stillingskategoriene. Vi mener altså at stillingskategoriene UDI benytter også gjenspeiler reelle forskjeller i stillingenes ansvar og krav til kompetanse og anstrengelser.

Det er bare åtte underdirektører i UDI. Gruppen er derfor for liten til at vi publiserer resultatene fra dem.

## **Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering**

### **Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering**

- UDI har besluttet at vi skal rekruttere minst 2 personer hvert år som går inn i kategorien nedsatt funksjonsevne/hull i CV (Inkluderingsdugnaden).
- 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.”
  - “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.
- Alle utlysningstekster inneholder en standardtekst om mangfold og tilrettelegging. Vi tilstreber å bruke bilder i annonser som bedre illustrerer mangfoldet på arbeidsplassen.
- 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.

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

#### **Strukturen for likestillingsarbeidet i 2022**

- En seksjonssjef i HR og orga og en medarbeider har sammen med de fire hovedtillitsvalgte vært involvert i arbeidet.
- Gruppen har hatt fem arbeidsmøter i løpet av 2022.
- Fordi partene kom sent i gang med arbeidet og fordi gjennomføring av stegene i aktivitetsplikten var tidkrevende, ble partene enige om å kun gjennomføre minimumskravene som ligger i den lovpålagte aktivitets- og redegjørelsesplikten. Partene var enige om at vi på den måten kunne danne et godt grunnlag for høyere ambisjoner for 2023.
- Vi avtalte å kartlegge og analysere lønn- og arbeidsvilkår på alle grunnlag i mai.
- I september kartla vi og analyserte funnene innen rekruttering og forfremmelser.
- I november kartla vi og analyserte situasjonen innen trakassering, seksuell trakassering, kjønnsbasert vold og kombinasjon familie og arbeidsliv.
- Vi har benyttet oss av veiledningen fra Bufdir i arbeidet.
- Siden vi har et helt nytt hovedkontor i Oslo som er universelt utformet, har vi ikke sett grunn til å se nærmere på de fysiske forholdene i bygget. Vi har heller ikke vurdert de fysiske forholdene på våre regionkontorer.

## **Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling**

### **Rekruttering**

Vi har fått tilbakemelding på at ledere i intervju har stilt spørsmål som ikke passer seg under ansettelsesintervjuer, som for eksempel om kandidaten er norsk statsborger. Kan dette skyldes ubevisste holdninger blant lederne? Vi oppdaget også at det kan være en risiko for at vi stiller for strenge språkkrav i noen av våre stillingsutlysninger. Det gjelder særlig stillinger som ikke innebærer mye skriving på norsk.

Vi oppdaget at våre stillingsannonser ikke tilfredsstillende alle krav til universell utforming

I 2022 klarte ikke UDI å nå målet om å rekruttere minst to i kategorien nedsatt funksjonsevne/hull i CV. Vi rekrutterte en person.

### **Forfremmelser og utviklingsmuligheter**

Vi oppdaget at personer i foreldrepermisjon opplever at de ikke fikk tilbake roller og ansvar de hadde forut for permisjon når de er tilbake i UDI. 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 begrunnelse er at de mistet rollen fordi de var i foreldrepermisjon, er det lovstridig.

### **Tilrettelegging**

I vår kartlegging avdekket vi et behov for bønnerom/livssynrom hvor ansatte kan være skjermet fra 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 muligheter enn andre ansatte til å velge hvor de vil utføre sine arbeidsoppgaver.

### **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.

I lønnskartleggingen ser vi kvinner tjener noe mindre enn menn i alle kategorier med unntak av avdelingsdirektørene. Forskjellen i lønn mellom kjønnene øker fra rådgiver til seniorrådgiver.

Vi ser også at på tross av at vi har en kvinneandel på 70%, er det kun 58% av kvinnene som er i lederstillinger.

## Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Vi har fått tilbakemeldinger på at noen ansatte kjenner på en forventning om å jobbe når man er syk eller har syke barn, ettersom ordningen med mobil arbeidsplass gjør dette mulig.

Uten å ha klare indikasjoner på det, ser det ut til at noen kvinner velger hyppig hjemmekontor, trolig av familiære årsaker (tidspress, oppfølging av barn og lignende). Er det en risiko for at noen grupper i for stor grad benytter seg av hjemmekontor, og dermed går glipp av faglige muligheter? Kan vår mobil arbeidsplasspolicy også være til hindre for likestilling?

## Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Vi har lite informasjon om omfanget av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold i.

UDI. I 2022 hadde vi ingen varslingsaker hvor det ble konkludert med at det er forekommet trakassering, seksuell trakassering eller vold. I januar 2023 får vi et nytt avvikssystem.

UDI mangler rutine for forebygging av mobbing og trakassering på arbeidsplassen.

## Resultater av arbeidet, tiltak og forventninger til arbeidet framover

- UDI markerte Pridemåneden, blant annet ved foredrag fra eksterne foredragsholdere. Både arbeidsgiver og fagforeningene hadde egne arrangementer.
- Etter initiativ fra en gruppe ansatte ble det arrangert en internasjonal dag i UDI. Det planlegges å ha dette som et årlig arrangement.
- I forbindelse med en volumrekruttering i desember 2022 forsøkte vi å få lederne, som skulle rekruttere, til å gjennomføre e-kurs fra DFØ i mangfoldsrekruttering. Vi lyktes ikke med det.
- Det er besluttet å informere ansatte om hvilke rom som kan brukes som bønnerom/livssynsrom og som kan skjermes og markeres som opptatt.

Gruppen som har jobbet med kartlegging og analyse opplevde arbeidet som tidkrevende og vanskelig. Vi har imidlertid forventning om at kartleggings- og analysearbeidet vil gå lettere i 2023 nå som vi har fått et godt grunnlag å jobbe videre med. Vi har derfor også større forventninger til i aktiviteter og resultater i 2023.

Vi har diskutert hvorvidt noen av funnene fra årets gjennomgang bør undersøkes nærmere i 2023. Vi mener at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kan være nyttig å kartlegge. Selv om forskjellene er relativt små, ser vi at det for noen stillingskoder er et større sprik. Vi ønsker å undersøke hva årsaken til dette kan være og deretter hvilke tiltak som bør iverksettes.

Vi har forventninger til at avvikssystemet vil gi oss bedre grunnlag for å vurdere tilstanden når det gjelder trakassering med mer i 2023. Vi antar at det vil ta noe tid før alle ansatte tar i bruk systemet slik det er tenkt. Systemet har blitt presentert på allmøte i januar 2023 og UDI vil i 2023 jobbe for å få en god avvikskultur.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er

- å tilby lederne opplæring iblant annet hovedtariffavtalen og lønnspolitikken samt rekruttering, herunder kunnskap om hvordan våre ubevisste holdninger spiller inn i vurdering av kandidater.
- å ferdigstille arbeidet med universell utforming av stillingsannonser. Våre stillingsannonser vil innen første kvartal av 2023 være universelt utformet.
- å jobbe for at vi stiller krav ved innkjøp av IKT-systemer at systemet bør være universelt utformet.



- å bevisstgjøre ledere på hvordan de kommuniserer med sine medarbeidere 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
- å se nærmere på hvorfor lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker fra rådgiver til seniorrådgiver