

Likestillingsredegjørelse

Miljødirektoratet



Vi jobber for likestilling og mot 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.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Del 1 redegjør for

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall kvinner og menn)
- midlertidig ansatte
- ansatte i deltidsstillinger
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Tabell 1 viser kjønnsbalansen og lønnsforskjeller per stillingsgruppe

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper *		Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer		Gjennomsnittlig årslønn		Lønnsforskjeller *
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent
Total	431	320	57 %	43 %	731 820	729 519	99,7
Toppleidelse (avdelingsdirektører)	5	4	56 %	44 %	1 387 365	1 289 043	107,9 %
Mellomledelse (seksjonsledere og kontorsjefer)	25	23	52 %	48 %	951 470	955 872	99,5 %
Fagansvarlige (spesialrådgivere og fagdirektører)	15	13	54 %	46 %	815 691	895 847	91,15 %
Høyere lønnede rådgivere (seniorrådgiver, sjefingeniør, prosjektleder og tilsvarende)	307	239	56 %	44 %	728 658	711 700	102,4 %
Saksbehandlere (overingeniør, senioringeniør og rådgiver)	70	38	65 %	35 %	609 079	622 976	97,8 %
Konsulentstillinger (konsulent, seniorkonsulent og førstekonsulent)	9	3	75 %	25 %	556 707	542 029	102,7 %

* Tallene er hentet fra SAP innsikt - lønnsrapport om likestilling per desember 2023. Analysen omfatter ikke lærlinger og timelønnede. For disse er kompensasjonen satt i særavtaler. Alle våre medarbeidere har årslønn og vi har ikke særskilte tillegg, bonuser eller overtidsgodtgjørelser for enkeltgrupper.

Tabell 2 viser tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
433	326	2,8 %	1,7%	19,8	8,9	3,7%	1,23 %

Tallene i tabellen inkluderer lærlinger.

Tabell 3 viser sykefravær

	Kvinner	Menn
Sykefravær legemeldt	6,1 %	3,1 %

Beskrivelse av tall og årsaker

Miljødirektoratet har totalt sett en større andel kvinner enn menn. Fordelingen er 57 % kvinner og 43 % menn.

Vi har en omforent lokal lønnspolitikk med kriterier som vi benytter i vurdering av lønn ved ansettelse og lokale forhandlinger. Kriteriene i den lokale lønnspolitikken er kjønnsnøytrale.

Totalt sett har Miljødirektoratet en balansert lønnsituasjon for kvinner og menn. Kvinners andel av menns lønn er på 99,7 %. Det er avvik fra den generelle lønnsituasjonen på to nivåer, for fagansvarlige og for mellomledere. På fagansvarlignivå tjener kvinner 91,1 % av menns lønn. På mellomledernivå tjener kvinner 99,5 % av menns lønn. I begge tilfeller kan dette forklares med forskjell i gjennomsnittsalder mellom kvinner og menn. For fagansvarlige er gjennomsnittsalderen 54 år for kvinner og 60 år for menn, mens gjennomsnittsalderen på mellomledernivå er 49,7 år for kvinner og 50,9 år for menn.

Saksbehandlere, det vil si rådgiver, senioringeniør og overingeniør, er en sammensatt gruppe medarbeidere der lønnsfastsettelsen gjenspeiler deres kvalifikasjoner og erfaring, fastsatt i vår lokale lønnspolitikk. Gruppen strekker seg fra yngre medarbeidere med mastergradsutdanning til eldre medarbeidere med videregående skole.

Det er langt flere kvinner enn menn ansatt i saksbehandler- og konsulentstillinger. På de andre stillingsnivåene er det en jevnere fordeling mellom kjønnene. Toppledelsen har en jevn fordeling av menn og kvinner, det samme gjelder for fagansvarlige og høyere lønnede rådgivere og saksbehandlere. Konsulentstillinger er så få at det ikke gir tilstrekkelig grunnlag for analyse.

Statens naturoppsyn, SNO, har en atypisk sammensetning av menn og kvinner. SNO har noe lavere lønnsnivå enn resten av Miljødirektoratet og en stor andel menn. Dette gir særlig utslag for gruppen "Høyere lønnede rådgivere".

I Miljødirektoratet utgjør midlertidige ansatte totalt 4,5 %, hvorav 2,8 % er kvinner og 1,7 % er menn. Kvinner har i gjennomsnittet tatt ut 19,8 uker foreldrepermisjon, mens menn har tatt ut i gjennomsnitt 8,9 uker.

Vi har 28 medarbeidere i deltidstillinger, der 23 er kvinner og 5 er menn. Ingen av disse arbeider ufrivillig deltid. Miljødirektoratet kan tilby deltidstilling som del av tilrettelegging ved behov eller i biervervstillinger, men hovedregelen er ansettelse i 100 % stilling.

Kvinner har høyere legemeldt sykefravær enn menn. Dette er på linje med det øvrige arbeidslivet i Norge.

Status og tiltak

Miljødirektoratet har en klar og tydelig omforent lokal lønnspolitikk med kriterier for lønnsfastsettelse og stillingsbeskrivelser som er styrende for innplassering av medarbeidere. I forbindelse med lønnsforhandlinger inngår lønn, alder, stillingskoder og kjønn i analysene, og vi jobber aktivt for å forebygge og fange opp usaklige skjevheter.

For å overvåke kjønnsbalansen, viderefører vi analysearbeidet vårt. Arbeidet er integrert i våre prosesser og i samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentantene. Oversikten oppdateres årlig.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling og ikke-diskriminering er integrert i vårt internkontrollarbeid og gjenspeiles i våre policyer, prosedyrer og instruksjer. Vårt hovedprinsipp er at vi først kartlegger risiko og deretter iverksetter tiltak der det er nødvendig. Representanter for de ansatte deltar i arbeidet.

Likestillingsarbeidet omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Det omfatter også arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Likestillingsarbeidet er forankret i vår personalpolitikk som ble vedtatt i 2022.
- Vi har retningslinjer for å hindre mobbing og trakassering og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold. Den interne varslingsgruppen ivaretar varslingsinstituttet. Det er utarbeidet egen nettside om varsling av kritikkverdige forhold.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i øvrige instruksjer og prosedyrer der det er relevant.
- Vi har en omforent lokal lønnspolitikk med saklige kriterier for lønnsfastsettelse.
- Leder- og medarbeiderkriteriene våre tydeliggjør forventningene til ansatte.
- Vi har en egen tilgjengelighetserklæring.
- Vi har en språkprofil med vekt på klart språk.

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

I 2022 undersøkte vi risiko for diskriminering og hindre for likestilling gjennom innhenting av data fra relevante systemer (lønnsdata o.a. fra SAP). I 2023 har vi gjennomgått status på tiltakene, gjort en ny risikovurdering og identifisert tiltak.

Vi har behandlet saken i hovedavtalemøte med arbeidstakerorganisasjonene og møte i arbeidsmiljøutvalget hvor tema har vært oppdatert risikovurdering og tiltak. I møtene deltok hovedverneombudet, representanter fra HR, ansattrepresentanter utpekt av tjenestemannsorganisasjonene, og en representant for feltarbeid (SNO).

Vi har benyttet Bufdir sin mal som en sjekklister for områdene som skulle undersøkes. Undersøkelsene danner grunnlaget for tiltakslisten nedenfor.

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Rapportering om inkluderende tiltak

I 2023 utgjorde andelen personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en og/eller innvandrerbakgrunn 5,8 % av våre ansettelser.

Ansettelser	2023
Ansettelser totalt	137
Herav ansatte i målgruppene	8
Andel ansettelser med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV og/eller innvandrerbakgrunn	5,8 %

Hvis vi skal lykkes med å ansette flere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en og/eller innvandrerbakgrunn gjennom ordinære stillingsutlysninger, må vi få flere søkere som tilfredsstiller kravene til disse kategoriene.

Etablerte tiltak og vurdering av effekt:

- Ved stillingsannonsering informerer vi om at minst én kvalifisert søker som oppgir nedsatt funksjonsevne, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn vil bli innkalt intervju. 11,3 % av søkermassen oppga dette i 2023. Flere av disse oppfylte ikke kravene for positiv særbehandling. 10,3 % av de som hadde oppgitt nedsatt funksjonsevne, hull i CV-en, eller innvandrerbakgrunn ble i 2023 innkalt til intervju.
- HR-rådgiveren og rekrutterende leder tar aktivt initiativ for å identifisere søkere som kan komme inn under kategoriene, selv om de ikke har oppgitt dette selv.
- Vi har inngått samarbeidsavtale med NAV St. Hanshaugen i Oslo og NAV Lerkendal og NAV Falkenberg i Trondheim og har jevnlig møter med dem for informasjonsutveksling og for å diskutere aktuelle tiltak.
- Vi benytter trainee-programmet når det er aktuelt. Vi ansatte én person i dette programmet i 2022 med varighet til oktober 2024, men har ikke ansatt noen nye i 2023.

- Vi har som mål å ha minst en person i velfungerende praksisplass. I 2023 har vi hatt to nye personer i midlertidig praksisstilling med delvis NAV-tilskudd. Den ene ble forlenget inn i sin andre avtaleperiode med total lengde på 11 måneder. Den andre ble administrativt ansatt i en midlertidig stilling i forlengelse av praksisplassen.

Andre gjennomførte tiltak i 2023

I 2023 har vi lagt vekt på å se helheten og gjort forbedringer basert på kartleggingen og kompetansebyggingen om likestilling og diskriminering fra 2022 og 2021. Vi har arbeidet med følgende tiltak:

- Vi har egen policy for hjemmekontor som kan gjøre det lettere å balansere arbeidsliv og fritid.
- SNOs kvinnenettverk hadde i 2023 en digital samling med mål om å styrke forebyggingsarbeidet for feltoperative stillinger, hvor kvinner er en minoritet. De hovedtillitsvalgte og HR var representert på samlingen, og bedriftshelsetjenesten fasiliterte diskusjoner om trygghet i kvinnenettverket og det digitale rom. Det er også utført et arbeid med å sørge for at utstyr og bekledning er tilpasset kvinner.
- SNO har søkelys på psykososialt arbeidsmiljø i felt som en del av daglig drift. Arbeidet inkluderer både administrativ og operativ drift.
- Stillingsannonsene er tilrettelagt for å nå målgruppene som vi kan positivt særbehandle.
- Vi har i rekruttering brukt bilder og film som viser frem mangfoldet vi har for å tiltrekke oss en større søkermasse som gir mer mangfold av kjønn, etnisitet og andre mangfoldsfaktorer.
- Risiko for diskriminering er kartlagt på alle personalpolitiske områder i 2021 og er evaluert og justert i 2022 og 2023.
- Vi har gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse hvor det er identifisert innsatsområder og tiltak som i hovedsak iverksettes i den enkelte enhet, men vi har også tiltak på virksomhetsnivå. Undersøkelsen ga oss innsikt og bevissthet om hvordan vi opplever arbeidsmiljøet, ledelse, samhandling og felleskapet i direktoratet.
- Vi har igangsatt et forbedringsarbeid med mål om å bli en mer attraktiv arbeidsgiver, og fått innsikt i dagens medarbeiderreise og behov i fremtidens reise. Med medarbeiderreise mener vi alle steg i reisen fra å tiltrekke kandidater, rekruttere og motta nye medarbeidere og frem til avslutning av arbeidsforholdet. Prosessen har blant annet avdekket et behov for økt oppmerksomhet på mangfoldsledelse.
- Vi har videreført kompetanseheving på klart språk, lagt til rette for klart språk i våre enkeltvedtaksmaler og utviklet ny språkprofil for Miljødirektoratet.
- Vi markerte LBHT dagene i juni med å synliggjøre vår holdning gjennom bruk av Pride-flagget i resepsjonene i begge byer.
- Vi har evaluert konsekvensene av hjemmekontorordningen og følge opp resultatene.
- I januar gjennomførte vi en befaring i våre kontorlokaler i Trondheim for å verifisere at universell utforming er i varetatt. Befaringen ble gjennomført sammen med husdrift, huseier, HMS-ansvarlig, hovedverneombud og bedriftshelsetjenesten. Konklusjonen etter befaringen er at prinsipper for universell utforming er godt ivaretatt.

I SNOs feltapparat er det totalt sett lav andel kvinner i feltoperative stillinger. I 2022 lyktes vi med å øke kvinneandelen fra 17 % i 2021 til 19 % i 2022. I 2023 har kvinneandelen holdt seg stabil.

Våre kontorlokaler skal ivareta universell utforming og legge til rette for personer med nedsatt funksjonsevne. Vi har i den senere tid hatt flere ombygginger. Huseiere i begge byer sikrer at universell utforming ivaretas og iverksettes.

Mulige årsaker til risikoer og hindre og planlagte tiltak

Tillitsvalgte og arbeidsgiver har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Det er få søkere med innvandrerbakgrunn, hull i CV eller nedsatt funksjonsevne til våre stillinger. Dette kan skyldes at målgruppene selv velger å ikke benytte muligheten, til tross for oppfordring i utlysningstekstene.
- Ubekvem arbeidstid og reising kan være en årsak til det lave antallet kvinner i feltoperative stillinger i SNO. I tillegg har det inntil nylig vært lite turnover og dermed få nyrekruttede.
- Arbeidsmiljøundersøkelsen avdekket at vi på virksomhetsnivå må forbedre håndteringen av eksterne trusler, trakassering og netthets.

Planlagte tiltak i året som kommer:

- Vi fortsetter å bruke bilder og film i rekruttering som kan bidra til at vi tiltrekker oss en søkermasse som gir mer mangfold av kjønn, etnisitet og andre mangfoldsfaktorer.
- Vi fortsetter arbeidet med bevisst ordvalg i stillingsannonser for å tiltrekke oss en større og mer mangfoldig søkermasse.
- SNOs kvinnenettverk videreføres. Det gjøres løpende vurderinger og tilpasninger for gravide i felt.
- SNO innfører helhetlig debrief i daglig drift som forebyggende arbeid i det psykososiale arbeidsmiljøet.
- For å tiltrekke, utvikle og beholde dyktige medarbeidere følger vi opp personalpolitikken i det videre arbeid med vårt strategiske satsningsområde om å være en attraktiv arbeidsgiver. I 2024 arbeider vi videre med å forbedre medarbeiderreisen steg for steg basert på innsikten fra kartleggingen av medarbeiderreisen høsten 2023.
- Evalueringresultatene for bruk av hjemmekontor følges opp.
- Vi viderefører markering av LBHT dagene.
- Vi tilrettelegger for kompetanseheving innenfor mangfoldsfeltet f.eks. strategisk mangfoldsdesign, nasjonale minoriteter osv.
- Vi følger kriteriene i lokal lønnspolitikk ved lønnsfastsettelse.
- Vi utarbeider analyserer på lønnsområdet og har oppmerksomhet på lønnsnivå knyttet til alder, stillingskoder og kjønn. Vi jobber aktivt for å forebygge og fange opp eventuelle usaklige skjevheter tidlig.

- Vi verifiserer status på universell utforming i våre kontorlokaler og utbedrer dersom det trengs. Ved individuelle behov gjør vi tilpasninger for ansatte med nedsatt funksjonsevne av både midlertid og varig art.
- Vi gjennomfører arbeidet med å tilpasse kontorlokalene til endrede behov gjennom prosjektet "Fremtidens kontorarbeidsplasser".
- Vi etterlever ny språkprofil.
- Vi forbedrer håndteringen av eksterne trusler, trakassering og netthets.
- Vi gjennomfører HMS-kurs for ledere, hvor trusler, trakassering og netthets er ett av temaene. Her får ledere informasjon om utsatte grupper, vanlige reaksjoner/plager, råd om forebyggende tiltak og informasjon om rutiner for håndtering.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvar- lig	Frist/ Status	Resultat
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	Behov for økt mangfold	Bruk av bilder, språk og video i annonsering som viser mangfoldet vi har, og mangfoldet vi ønsker å styrke.	Finne målretta rekrutterings-tiltak	OHR, KOM og leder	2024	Tiltrekke og beholde medarbeidere, og sikre oss kompetanse i årene fremover
		Bruke sluttundersøkelse til å undersøke om noen har opplevd diskriminering.		OHR	2024	
		Bruk av en ordinær stilling til trainee-programmet i Staten		OHR i samarbeid med avd.	2024	
	SNO lokalt (feltarbeid), øke andel kvinner	Bruke kvinnettverket SNO aktivt		SNO	2024	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter		Attraktiv arbeidsgiver	Beholde medarbeidere	OHR	2024	Beholde og utvikle medarbeidere
Lønns- og arbeidsvilkår		Justering av lokal lønnspolitikk etter hovedoppgjøret		OHR	2024	
Tilrettelegging	Universell utforming, verifisere etter ombygginger i kontor-lokalene	Befaring med huseier og bedriftshelsetjeneste for å verifisere status på UU	Sikre universell utforming i våre kontorlokaler. Rapport fra befarig.	OSB	2024	Utført i januar 2023 og gjennomføres ved behov fremover.
	Tilgjengelighets-erklæring for publikum	Plan for å rette alle feil og lage ny tilgjengelighets-erklæring		KOM	2024	Våre IT, samhandlingsverktøy og arbeidsplattformer sikrer universell utforming

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvar- lig	Frist/ Status	Resultat
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
	Klart språk	Ny språkprofil og nynorskrobot		KOM	2024	Arbeid videreføres
Mulighet for å kombinere arbeid og fritid	Erfaringer med bruk av hjemmekontor	Evaluerer bruken av hjemmekontor	Tiltrekke og beholde medarbeidere	OHR	2024	Hjemmekontor policy bidrar til å ivareta virksomhetens behov og balansen mellom arbeid og fritid
	Tiltak personalpolitikk	Attraktiv arbeidsgiver		OAL	2024	Iverksette tiltak i personalpolitikken
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Bevisstgjøringstiltak og kompetansetiltak	Varslingssider på intranett E-læring tilgjengelig for alle ansatte og innleide konsulenter Nettvett, sjargong og omgangstone HMS-kurs for ledere	Forebygge at brudd skjer, bevisstgjøre medarbeiderne og sikre fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø	OHR	2024	Leder og medarbeider finner den informasjonen de trenger, og vi legger til rette for god saksbehandling og gjennomføring. Eget opplegg innføres i 2024, og rulles fortløpende ut til nye ledere.
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)		SNO feltarbeid sitt kvinnenettverk er aktivt i bruk Markere LBHT dagene i juni	Tiltrekke og beholde kvinner i feltstillinger Tilrettelegge for åpenhet og inkludering	SNO OAL	2024 2024	Økt andel kvinner i feltstillinger Sikre mangfold

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med er kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene