

Vedlegg 3 - 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

Stillingskategori	Total	Kvinner	Menn	Kvinner %	Menn %
1 Toppledelse (avdelingsdirektører)	8	4	4	50,00 %	50,00 %
2 Mellomledelse (seksjonsledere og kontorsjefer)	50	26	24	52,00 %	48,00 %
3 Saksbehandler/fagstillinger, høyere nivå (spesialrådgivere og fagdirektører)	35	21	14	60,00 %	40,00 %
4 Saksbehandler/fagstillinger (seniorrådgiver, sjefingeniør, prosjektleder og tilsvarende)	564	323	241	57,30 %	42,70 %
5 Saksbehandler/fagstillinger, lavere nivå (overingeniør, senioringeniør og rådgiver)	119	78	41	65,50 %	34,50 %
6 Stillinger uten krav til høyere utdanning (konsulent, seniorkonsulent og førstekonsulent)	13	9	4	69,20 %	30,80 %
Totalt	789	461	328	58,40 %	41,60 %

Tabell 2 viser gjennomsnittlig lønn hos menn og kvinner i ulike stillingskategorier

Stillingskategori	Lønn Kvinner (Gj. snitt, kr)	Lønn Menn (Gj. snitt, kr)	Kvinnens andel av menns lønn
1 Toppledelse (avdelingsdirektører)	1 265 142	1 289 043	98,10 %
2 Mellomledelse (seksjonsledere og kontorsjefer)	977 494	965 938	101,20 %
3 Saksbehandler/fagstillinger, høyere nivå (spesialrådgivere og fagdirektører)	872 640	908 975	96,00 %
4 Saksbehandler/fagstillinger (seniorrådgiver, sjefingeniør, prosjektleder og tilsvarende)	756 116	746 711	101,30 %
5 Saksbehandler/fagstillinger, lavere nivå (overingeniør, senioringeniør og rådgiver)	629 280	647 193	97,20 %
6 Stillinger uten krav til høyere utdanning (konsulent, seniorkonsulent og førstekonsulent)	576 877	585 890	98,50 %
Totalt	753 367	761 891	98,90 %

* Tallene er hentet fra SAP per desember 2024. Analysen omfatter ikke lærlinger og timelønnede. For disse er kompensasjonen satt i særavtaler.

Tabell 3 viser tilstand for kjønnslikestilling

Kategori	Kvinner	Menn	Kvinner (%)	Menn (%)
Kjønnsbalanse	461	328	58,4 %	41,6 %
Midlertidig ansatte (antall, andel)	19	6	4,1 %	1,8 %
Faktisk deltid (antall, andel)	11	3	2,4 %	0,9 %
Foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker, prosent av total)	14,8	5,7	74,5 %	25,6 %
Sykefravær, legemeldt (andel)			5,4%	3,6%

Beskrivelse av tall og årsaker

Tabell 1 viser antall stillinger i ulike stillingskategorier fordelt på kjønn. Miljødirektoratet har en større andel kvinner enn menn, med en fordeling på 58 prosent kvinner og 42 prosent menn.

Vi har en omforent lokal lønnspolitikk med kjønnsnøytrale kriterier.

Miljødirektoratet har en balansert lønssituasjon for kvinner og menn på aggregert nivå. Kvinnens andel av menns lønn er 99 prosent.

Toppledelsen har en jevn fordeling av menn og kvinner, det samme gjelder for høyere lønnede rådgivere og saksbehandlere.

Det er lønnsforskjeller i gruppen *saksbehandler/fagstillinger, høyere nivå*. I denne gruppen tjener kvinner 96 % av menns lønn. Forskjellen kan forklares med at det er flere menn i de høyeste aldersgruppene med høyest lønn mens det er få menn i de laveste aldersgruppene.

Gjennomsnittsalderen blant saksbehandler/fagstillinger, høyere nivå, er 54 år for kvinner og 61 år for menn.

Gruppen saksbehandler/fagstillinger på lavere nivå er en sammensatt gruppe medarbeidere. Gruppen strekker seg fra yngre medarbeidere med mastergradsutdanning til eldre medarbeidere med videregående skole.

Det er flere kvinner enn menn ansatt i stillinger uten krav til høyere utdanning. I de andre stillingsgruppene er det en jevnere fordeling mellom kjønnene. Gruppen "stillinger uten krav til høyere utdanning" er så få at det ikke gir tilstrekkelig grunnlag for analyse.

Statens naturoppsyn har et noe lavere lønnsnivå enn resten av Miljødirektoratet. Dette gir særlig utslag for gruppen saksbehandler/fagstillinger. Ansatte ved Statens naturoppsyns lokalkontorer er omfattet av lokal særavtale. Særavtalen regulerer arbeidstid og ubekvemstillegg. Alle får en sats på 2 924 kroner per måned. For medarbeidere med særlig krav til tilgjengelighet er satsen 4 366 kroner per måned. Fordi størstedelen av de ansatte i Statens naturoppsyn er menn, øker dette tillegget lønnsforskjellene mellom menn og kvinner i Miljødirektoratet. Når disse tilleggene medregnes, blir gjennomsnittslønnen for menn kr. 773 320 og gjennomsnittslønnen for kvinner 752 924 kroner.

Ved utgangen av 2024 arbeider 25 personer i midlertidige stillinger i Miljødirektoratet. Av dette utgjør 4,1 prosent kvinner og 1,8 prosent menn.

I gjennomsnitt har kvinner tatt ut 14,8 uker foreldrepermisjon og menn har tatt ut 5,7 uker i 2024.

Vi har 14 medarbeidere i deltidsstillinger, hvorav 11 kvinner og 3 menn. Ingen av disse arbeider ufrivillig deltid.

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

Tilstand for inkludering og mangfold.

I 2024 utgjorde andelen personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en og/eller innvandrerbakgrunn 4,0 % av våre ansettelser. I 2023 var det 5,8 %. Vi innkaller alltid minst en kvalifisert søker med hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn til intervju.

Ansettelser	2023	2024
Ansettelser totalt	137	176
Herav ansatte i målgruppene	8	7
Andel ansettelser med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV og/eller innvandrerbakgrunn	5,8 %	4,0 %

I 2024 oppgav 723 (12,4 prosent) søkere til stillinger i Miljødirektoratet at de hadde nedsatt funksjonsevne, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn. Av disse ble 109 (12,2 prosent) kalt inn til intervju.

Vi ansatte en person i trainee-programmet i 2022 med varighet til oktober 2024.

I 2024 har vi ingen i midlertidig praksisstilling med delvis NAV-tilskudd.

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.

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

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Likestillingsarbeidet er forankret i personalpolitikken vår.
- Vi har retningslinjer for å hindre mobbing og trakassering og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.
- Intern varslingsgruppe ivaretar varslingsinstituttet.
- Vi har egen side på intranett om varsling av kritikkverdige forhold.
- Vi har egen retningslinje for håndtering av eksterne trusler, trakassering og netthets.
- Vi har en omforent lokal lønnspolitikk med saklige og kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse.
- Vi har en egen tilgjengelighetserklæring for eksterne.
- Vi har en språkprofil med vekt på klart språk.

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

I 2024 undersøkte vi risiko for diskriminering og hindre for likestilling gjennom innhenting av data fra tilgjengelige kilder.

Sammen med verneombud og representanter fra de ansatte har vi gjennomgått status på tiltakene, gjort en ny risikovurdering og identifisert tiltak. I møtene deltok hovedverneombudet, representanter fra HR, ansattrepresentanter utpekt av tjenestemannsorganisasjonene og en representant for Statens naturoppsyn.

Saken er behandlet i IDF 4. februar 2025. Saken er behandlet i arbeidsmiljøutvalget 11. februar 2025. Vi har benyttet Bufdir sin mal i arbeidet.

Rekruttering

Fast praksis/rutiner:

- har en profesjonell og saklig rekrutteringsprosess
- arbeider kontinuerlig med å tilpasse annonser og intervjumaler slik at de tar høyde for likestillings-, mangfolds- og inkluderingsperspektivet
- kaller inn minst en kvalifisert søker som oppgir nedsatt funksjonsevne, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn til intervju
- tar aktivt initiativ for å identifisere søkere som kan komme inn under kategoriene, selv om de ikke har oppgitt dette selv
- benytter trainee-programmet i staten når det er aktuelt.
- har som mål å ha minst en person i velfungerende praksisplass.

Andre tiltak gjennomført i 2024

- fortsatte arbeidet med bevisst ordvalg og illustrasjoner i stillingsannonser for å tiltrekke oss en større og mer mangfoldig søkermasse
- Statens naturoppsyn arbeidet for å øke antall kvinner i avdelingen, spesielt i feltapparatet hvor det er lav andel kvinner

Risiko:

- få søkere med innvandrerbakgrunn, hull i CV eller nedsatt funksjonsevne til våre stillinger til tross for oppfordring i utlysningstekstene
- utfordringer med å rekruttere ansatte med ikke-europeisk bakgrunn
- kompetansekravene kan være et hinder for søknader og ansettelser av personer med annen kulturell bakgrunn

Tiltak i 2025:

Tiltak	Ansvarlig	Frist
Gjennomgå Miljødirektoratets rekrutteringsstrategi med hensyn på mangfold og inkludering.	HR	November 2025

Lønns- og arbeidsvilkår

Fast praksis/ rutiner:

- har like prinsipper for fastsettelse av lønn er lik for alle og tydelige kriterier nedfelt i lokal lønnspolitikk og tariffavtalene i Staten

- legger vekt på likelønn når lønn fastsettes, både ved ansettelse og i lokale forhandlinger
- utarbeider årlig statistikk på lønn fordelt på alder og kjønn

Andre tiltak gjennomført i 2024

- har videreutviklet lønnsanalysene

Risiko:

- to hovedtariffområder i Staten gjør det utfordrende å sikre likelønn på tvers av tariffområdene

Tiltak i 2025:

Tiltak	Ansvarlig	Frist
Videreføre analyser på lønnsområdet knyttet til alder, stillingskoder og kjønn som grunnlag for lønnsdannelsen.	HR og forhandlingspartene	1. mai

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Fast praksis/rutiner:

- arbeider aktivt med å være en attraktiv arbeidsgiver. Likestillings- og mangfoldsarbeidet er en viktig del av dette.
- like muligheter for karriere- og kompetanseutvikling for kvinner og menn

Andre tiltak gjennomført i 2024

- flere kvinnelige ansatte er i gang med relevant masterutdanning, med støtte fra Miljødirektoratet

Risiko:

- at kvinner tar ut en større andel av foreldrepermisjon enn det menn gjør kan føre til at kvinner blir hengende etter i karriereløpet

Tiltak i 2025:

Tiltak	Ansvarlig	Frist
Gjennomføre tilbakekomstsamtale etter foreldrepermisjon og lønnsvurdering etter ulønnet permisjon	Ledere	6 uker etter tilbakekomst

Tilrettelegging

Fast praksis/rutiner:

- samarbeider med NAV om muligheter for inkluderings- og mangfoldstiltak
- har kontorlokaler som er universelt utformet og tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne

- eget kvinnenettverk i Statens naturoppsyn
- tilrettelegger for gravide i felt

Andre tiltak gjennomført i 2024

- krav om universell utforming ved ombygging av våre arealer i Oslo
- innført debrief-samtaler etter hendelser i Statens naturoppsyn
- videreutviklet kvinnenettverket i Statens naturoppsyn
- etablert fast årlig markering av LHBT-dagene

Risiko:

- manglende ivaretagelse av universell utforming på våre digitale plattformer
- for få kvalifiserte søkere til stillinger i Statens naturoppsyn

Tiltak i 2025:

Tiltak	Ansvarlig	Frist
Inkludere krav til universell utforming i digitaliseringsarbeidet	OAL og KOM	1. august

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Fast praksis/rutiner:

- har egen policy for hjemmekontor som kan gjøre det lettere å balansere arbeidsliv og fritid
- har regelmessig dialog mellom leder og medarbeider om tidssaldoer og balansen jobb-fritid

Andre tiltak gjennomført i 2024

- har balanse jobb-fritid og hybrid arbeidshverdag som tema i HMS-kurset og ledersamling
- lederwebinar om oppfølging av medarbeidernes tidssaldoer

Risiko:

- kan for enkelte stillinger og arbeidsoppgaver som i perioder krever mye overtidarbeid være vanskelig å kombinere med privatlivet i ulike livsfaser. Det kan slå karrieremessig uheldig ut.

Tiltak i 2025:

Tiltak	Ansvarlig	Frist
Jevnlig dialog mellom leder og medarbeidere om uttak av feriedager, overtid og reisetid	Ledere	Kvartalsvis
Iverksette kompenserende tiltak etter perioder med stort arbeidspress f.eks. uttak av overtid eller reisetid som fritid.	Ledere	Kvartalsvis

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Fast praksis/rutiner:

- interne varslingsrutiner og interne prosedyrer for håndtering av sjikane, hets og trusler i møte med eksterne
- intern veileder i håndtering av konflikter, mobbing og trakassering

Andre tiltak gjennomført i 2024

- utviklet ny prosedyre for oppfølging av trusler, hets og sjikane i møte med eksterne
- utviklet egne HMS-kurs tilpasset Miljødirektoratet

Risiko:

- flere ansatte opplever trakassering fra personer utenfor direktoratet, særlig ansatte som utøver myndighet på vegne av direktoratet. Dette gjelder både kvinner og menn, men kvinner opplever oftere seksualisert trakassering.

Tiltak i 2025:

Tiltak	Ansvarlig	Frist
Gjennomføre kompetansetiltak i forebygging og håndtering av konflikter	HR	31. januar
Overvåke om omfanget og/eller alvorlighetsgraden av eksterne trusler øker	HR og SNO	31.januar