

## Vedlegg 4

# 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. Kjønnsbalansen og lønnsforskjeller per stillingsgruppe

	Kjønnsfordeling på stillingsnivåer/ grupper *		Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer		Gjennomsnittlig årslønn		Lønnsforskjeller *
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner andel av menns lønn oppgis i %
<b>Total</b>	<b>417</b>	<b>321</b>	<b>57 %</b>	<b>43 %</b>	<b>685 775</b>	<b>684 597</b>	<b>100,2 %</b>
Toppleddelse (avdelingsledere, direktører)	5	4	56 %	44 %	1 326 847	1 216 232	109,1 %
Mellomledelse (seksjonsledere)	26	19	58 %	42 %	898 467	916 809	98,0 %
Fagansvarlige (spesialrådgivere og fagdirektører)	15	13	54 %	46 %	777 093	837 741	92,8 %
Høyere lønnede rådgivere (seniorrådgiver, sjefingeniør, prosjektleder og tilsvarende)	291	244	54 %	46 %	681 688	667 932	102,1 %
Saksbehandlere (overingeniør, senioringeniør og rådgiver)	71	38	65 %	35 %	581 194	581 062	100,0 %
Konsulentstillinger (konsulent, seniorkonsulent og førstekonsulent)	9	3	75 %	25 %	520 148	-	-

\* Alle våre ansatte har årslønn og det er ikke særskilte tillegg, bonuser eller overtidsgodtgjørelser for enkeltgrupper. Dette med unntak av rovviltkontakter (SNO), der kompensasjon er satt gjennom en egen særavtale og denne er ikke med i analysen.

Tabell 2. Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller % av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller % av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
418	326	3,1 %	2,2 %	19	12	3,9 %	0,9 %

Tabell 3. Sykefravær

	Kvinner	Menn
Sykefravær legemeldt, i prosent	3,9 %	1,2 %

## Beskrivelse av tall og årsaker

Miljødirektoratet har en større andel kvinner enn menn, med følgende prosentfordeling:

- 56 prosent kvinner
- 44 prosent menn

Kvinner har høyere legemeldt sykefravær enn menn, og det er på linje med det vi vet fra arbeidslivet generelt i Norge.

Midlertidige ansatte utgjør totalt 5,3 prosent, hvorav 3,1 prosent er kvinner og 2,2 prosent er menn. Kvinner har i gjennomsnitt hatt 19 uker foreldrepermisjon mot 12 uker i snitt for menn.

Miljødirektoratet kan tilby deltidsstilling som del av tilrettelegging ved behov eller i biervervs stillinger, men som hovedregel ansetter vi medarbeiderne i 100 prosent stilling. Vi har 36 medarbeidere i deltidsstillinger. Ingen av disse arbeider ufrivillig deltid.

Totalt sett har Miljødirektoratet en balansert lønssituasjon for kvinner og menn. Kvinners andel av menns lønn er på 100,2 prosent.

Det er avvik fra den generelle lønssituasjonen på fagansvarlig-nivå, der kvinner tjener 92,8 prosent av menns lønn, og mellomledernivå, der kvinner tjener 98 prosent av menns lønn. I begge tilfeller kan dette forklares ved at det er en betydelig forskjell i gjennomsnittsalder mellom kvinner og menn, særlig på fagansvarlig-nivå: 53 år for kvinner og 59 år for menn.

Når det gjelder mellomledere, er forskjellen noe mindre: 49,5 år for kvinner og 52,6 år for menn.

Det er generelt flere kvinner enn menn i direktoratet, spesielt i saksbehandler- og konsulentstillinger. Toppledelsen har en jevn fordeling mellom menn og kvinner, og det samme gjelder for fagansvarlige, høyere lønnede rådgivere og saksbehandlere.

Statens naturoppsyn (SNO) har flere menn med lavere lønnsnivå enn resten av Miljødirektoratet. Dette gir utslag særlig for gruppen "Høyere lønnede rådgivere", der SNO drar lønnsbalansen over til kvinnenenes favør.

## Status og tiltak

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

Vi viderefører analysearbeidet for å holde oversikt over kjønnsbalansen i direktoratet. Arbeidet pågår løpende og gjennomføres i samarbeid med arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentantene.

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

Likestilling og ikke-diskriminering gjenspeiles i våre policyer, prosedyrer og instruksjoner. 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, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

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

- Vårt likestillingsarbeid skal være forankret i vår personalpolitikk.
- Vi har retningslinjer for å hindre mobbing og trakassering og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold. Vår interne varslingsgruppe ivaretar varslingsinstituttet. Det er utarbeidet nanolæring i varsling av kritikkverdige forhold.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i øvrige instruksjoner 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 2021 gjennomførte vi risikovurdering av diskriminering og hinder for likestilling og pekt ut flere risikoreduserende tiltak som vi har fulgt opp og evaluert.

Vi har gjennomført en ny risikovurdering i 2022 og identifisert nye risikoreduserende tiltak. Hovedverneombudet, representanter fra HR, ansattrepresentanter utpekt av tjenestemannsorganisasjonene, samt en representant for feltarbeid SNO deltok i dette arbeidet. Vi benyttet Bufdir (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet) sin mal som en sjekkliste for undersøkelsene, som danner grunnlaget for tiltakslisten nedenfor.

## Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

### Rapportering om inkluderende tiltak

Miljødirektoratet har nådd målet om at minimum fem prosent av ansettelser i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en og/eller innvandrerbakgrunn. Andelen ansatte er 7,3 prosent i 2022.

Tabell 4. Ansettelser i 2022

Ansettelser	2022
Ansettelser totalt	124
Herav antall ansatte i målgruppene*	9
Andel av ansatte i målgruppene*	7,3 %

*\*Målgruppene - ansettelser med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV og/eller innvandrerbakgrunn*

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.

Følgende tiltak er etablert:

- 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 prosent av søkermassen oppga dette i 2022. Flere av disse oppfylte ikke kravene for positiv særbehandling.
- HR-rådgiveren og den rekrutterende lederen tar aktivt initiativ til å finne søkere som kan komme inn under kategoriene, selv om de ikke selv har oppgitt dette.
- Vi har en samarbeidsavtale med NAV St. Hanshaugen i Oslo, NAV Lerkendal og NAV Falkenberg i Trondheim og har jevnlig informasjonsutveksling og diskusjon av aktuelle tiltak.
- Vi vurderer kontinuerlig trainee-programmet, og ansatte en person i dette programmet i 2022.

- Vi skal ha minst én person i velfungerende praksisplass. I 2022 har vi hatt en person i midlertidig praksisstilling med delvis NAV-tilskudd. Vedkommende fikk forlenget sin fjerde avtaleperiode.

### **Andre gjennomførte tiltak i 2022**

I 2022 har vi gjort forbedringer som følge av kartleggingen og kompetansebyggingen gjennomført i 2021. Vi har iverksatt følgende tiltak i 2022:

- Vi har vedtatt egen policy for hjemmekontor som gjør det lettere å balansere arbeidsliv og fritid og inngått avtaler med de ansatte som ønsket å ha hjemmekontor.
- SNOs kvinnenettverk hadde en fysisk samling for å styrke forebyggende arbeid for feltoperative stillinger hvor kvinner er i mindretall med deltagelse av hovedtillitsvalgte, bedriftshelsetjenesten (BHT) og ansatte fra andre avdelinger i direktoratet.
- SNO har kommet i gang med prosjekt om psykososialt arbeidsmiljø i felt.
- Vi har gjennomgått og justert innhold i stillingsannonse for å bedre nå målgruppene som kan positivt særbehandles.
- Vi har evaluert og justert risiko for diskriminering, kartlagt på alle personalpolitiske områder i 2021.
- Vi har vedtatt en personalpolitikk for virksomheten etter medvirkning og drøfting med de tillitsvalgte og hovedverneombudet for å:
  - ivareta og tilrettelegge for mangfold og inkludering
  - ha et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer nærvær og tilrettelegging gjennom hele yrkeskarrieren og alle livsfaser
- Vi har utviklet ny språkprofil for Miljødirektoratet, gjennomført opplæring i klart språk og laget enkeltvedtaksmaler.
- I juni markerte vi LHBT-dagene med Pride-flagget i resepsjonene i begge byer for å synliggjøre vår holdning.

I SNOs feltapparat er det totalt sett lav andel kvinner i feltoperative stillinger, men i 2022 har vi økt kvinneandelen fra 17% til 19%. I forbindelse med rekruttering til feltstillinger har vi i 2022 ansatt 7 nye medarbeidere, hvorav 3 kvinner og 4 menn.

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

### **Mulige årsaker til risikoer og hindre, og sette i gang følgende tiltak**

Tillitsvalgte og arbeidsgiver har kartlagt følgende årsaker til risikoer:

- Det er få søkere med innvandrerbakgrunn, hull i CV eller nedsatt funksjonsevne til våre stillinger. Dette kan skyldes blant annet at målgruppene selv velger å ikke vise til kategoriene, til tross for vår oppfordring i utlysningstekstene.

- I feltoperative stillinger i SNO har andelen kvinner over år vært lav. Dette er historisk betinget fordi mange menn i sin tid ble ansatt og turnover har vært veldig lav. Andelen kvinner som er ansatt er økende.

Tiltak vi planlegger i året som kommer:

- Vi vil bruke bilder og film som viser frem det mangfoldet vi har i rekruttering for å tiltrekke oss en større søkermasse som gir mer mangfold av kjønn, etnisitet og andre mangfoldsfaktorer. Særlig ved utlysning av feltstilling i SNO skal vi synliggjøre kvinner og mangfold i tekst, bilder og film.
- Vi skal fortsette arbeidet med bevisst ordvalg i stillingsannonser for bedre å nå søkere fra ulike målgrupper.
- SNOs kvinnenettverk videreføres og er aktivt i bruk for kvinner til feltstillinger.
- Prosjekt psykososialt arbeidsmiljø i SNO videreføres.
- Vi vil følge opp vår personalpolitikk i det videre arbeid med å være en attraktiv arbeidsgiver.
- Attraktiv arbeidsgiver er et prioritert satsningsområde. Vi skal evaluere praksisen ved bruk av hjemmekontor og følge opp resultatene.
- Vi viderefører analysearbeidet vi allerede har på plass, i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentantene.
- Vi videreføre markering av LHBT-dagene i juni.
- Vi tilrettelegger for kompetanseheving innenfor mangfoldsfeltet f.eks. strategisk mangfoldsdesign, nasjonale minoriteter osv.
- Vi skal reforhandle lokal lønnspolitikk
- Vi utarbeider analyser på lønnsområdet og ser på lønnsnivå knyttet til alder, stillingskoder og kjønn, og 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 vil vi gjennomføre tilpasninger for de med nedsatt funksjonsevne av både midlertid og varig art.
- Vi følger opp ny språkprofil.

## Tiltaksoversikt og handlingsplan

Tabell 5. Oversikt over tiltak og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist	Resultat
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder ved behov	Hvilke risikoer og hinder for likestilling? Er tiltaket knyttet til diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gj.føre ulike tiltak?		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.  Bruke sluttundersøkelse til å undersøke om noen har opplevd diskriminering.	Finne målretta rekrutteringstiltak	OHR  OHR  OHR i samarbeid med avdelingene  SNO	2023  2023  2023  2023	Tiltrekke og beholde medarbeidere, og sikre oss kompetanse i årene fremover  Identifiserer mulige stillinger i virksomheten som er egnet til trainee programmet i Staten  Tatt i bruk og avholdt samling. Videreføres og vurdere å etablere digitale samlinger. Etablert fadderordning.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter		Attraktiv arbeidsgiver	Beholde medarbeidere	OHR	2023	Beholde og utvikle medarbeidere
Lønns- og arbeidsvilkår		Revisjon av lokal lønnspolitikk		OHR	2023	
Tilrettelegging	Universell utforming, verifisere etter ombygginger i kontor-lokalene  Tilgjengelighets-erklæring for publikum  Klart språk	Befaring med huseier for å verifisere status på UU  Plan for å rette alle feil og lage ny tilgjengelighets-erklæring  Ny språkprofil og nynorskrobot	Sikre universell utforming i våre kontorlokaler. Rapport fra befaring.	OSB  KOM  KOM	2023  2023  2023	Flyttet til januar 2023 og gjennomføres ved behov fremover.  Våre IT, samhandlingsverktøy og arbeidsplattformer sikrer universell utforming
Mulighet for å kombinere arbeid og fritid	Erfaringer med bruk av hjemmekontor  Tiltak personalpolitikk	Evaluerer hjemmekontor policyen  Attraktiv arbeidsgiver	Tiltrekke og beholde medarbeidere	OHR  OAL	2023  2023	Hjemmekontor policy - ivaretar virksomhetens behov og balansen mellom arbeid og fritid  Iverksette tiltak i personalpolitikken

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist	Resultat
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder ved behov	Hvilke risikoer og hinder for likestilling? Er tiltaket knyttet til diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gj.føre ulike tiltak?		Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Bevisstgjøringstiltak og kompetansetiltak	Varlingssider på intranett  E-læring tilgjengelig for alle ansatte og innleide konsulenter  Nettvett, sjargong og omgangstone	Forebygge at brudd skjer, bevisstgjøre medarbeiderne og sikre fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø	OHR	2023	Leder og medarbeider finner den informasjonen de trenger, og vi legger til rette for god saksbehandling og gjennomføring.
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	2023  2023	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