

Redegjørelse for Mattilsynet (2023)

1. Mattilsynets likestillingspolicy og plan

Mattilsynet skal jobbe aktivt og planmessig for å fremme likestilling og mangfold. Vi skal hindre diskriminering, stereotypisering og trakassering når vi utfører samfunnsoppdraget vårt og i vår rolle som arbeidsgiver. Dette skal være godt forankret i hele virksomheten.

Mattilsynet har nedsatt en arbeidsgruppe med representanter fra HR, tillitsvalgt og verneombud som har jobbet systematisk med aktivitets- og redegjøringsplikten i 2023. Arbeidsgruppen er forankret i direktørgruppen og i medbestemmelsesforumet på etatsnivå (Etatssamarbeidsgruppen - ESG) med hovedtillitsvalgte. Vi har benyttet metodikken som er anbefalt av Bufdir i dette arbeidet.

Likestillingspolicyen og tiltaksplanen er utarbeidet av arbeidsgruppen og drøftet med tillitsvalgte i Etatssamarbeidsgruppen. Tiltakene som henholdsvis arbeidsgiver og som offentlig myndighet følger av punktene 2.7 og 3.2 nedenfor. Her har vi identifisert tiltak som vil bidra til det aktive arbeidet med likestilling og forhindring av diskriminering. Tiltaksplanene skal revideres årlig i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene, og behov for nye eller endrede tiltak skal vurderes.

2. Mattilsynet som arbeidsgiver

I 2023 gjennomførte Mattilsynet Medarbeiderundersøkelsen i staten (MUST). Undersøkelsen ga oss et bedre situasjonsbilde med hensyn til risikoforebygging som arbeidsgiver, og vi har fulgt opp med egnede tiltak for enkeltområder.

Vi har i 2023 også anskaffet en leder- og personalhåndbok som ivaretar informasjon om diskriminerings- og likestillingsperspektivet, og som er lett tilgjengelig for ledere og medarbeidere. Statistikken fra håndboken viser at håndboken ble brukt mye av våre medarbeidere. I 2024 skal vi også anskaffe en HMS-håndbok.

Samarbeidet med tjenestemannsorganisasjonene om aktivitets- og redegjøringsplikten er regulert i tilpasningsavtalen

2.1 Tilstand for likestilling mellom kjønnene

Under vises oversikt over

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten og innenfor ulike stillingskategorier
- Lønnsforskjeller totalt i virksomheten mellom kvinner og menn
- Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling innenfor ulike stillingskategorier
- Ufrivillig deltid blant kvinner og menn

- Midlertidig ansatte (kjønnsforskjeller)
- Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjeller)
- Uttak foreldrepermisjon (i prosentandel av totalt uttak)

		Kjønn					Kvinnens lønn som andel av menns lønn
		Antall menn	Andel menn	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall totalt	
Totalt i virksomheten fast, vikar, midlertidig, permisjon med lønn, foreldrepermisjon	2023	337	26 %	941	74 %	1278	98 %
	2022	342	27 %	924	73 %	1266	95 %
Toppleidelse direktør og regiondirektør	2023	3	30 %	7	70 %	10	99 %
	2022	3	30 %	7	70 %	10	99 %
Mellomledelse avdelingssjef/seksjonssjef	2023	24	30 %	57	70 %	81	99 %
	2022	22	28 %	56	72 %	78	95 %
Kategori 1 fagdirektør, prosjektleder, seniorinspektør, seniorrådgiver, spesialinspektør, spesialrådgiver	2023	204	26 %	590	74 %	794	97 %
	2022	216	28 %	561	72 %	777	94 %
Kategori 2 rådgiver, førsteinspektør	2023	92	30 %	210	70 %	302	101 %
	2022	92	29 %	228	71 %	320	103 %
Kategori 3 førstekonsulent, inspektør, seniorkonsulent	2023	12	15 %	69	85 %	81	93 %
	2022	9	12 %	66	88 %	65	90 %
Kategori 4 konsulent, renholder, lærling, fagarbeider m/fagbrev	2023	2	22 %	7	78 %	9	*
	2022	0	0 %	9	100 %	9	100 %

*Av personvern hensyn opplyses ikke lønn.

I 2023 var 74 % av de ansatte i Mattilsynet kvinner, og 26 % var menn. Andelen menn har gått ned marginalt fra 2022 (27 %).

Kvinner tjente i snitt 98 % som andel av menns lønn, hvilket er en oppgang fra 2022 (95 %). Av mellomledere har kvinners lønn som andel av menns lønn økt sammenlignet med 2022 (95 % til 99 %). I kategori 1 og kategori 3 har også kvinners lønn som andel av menns lønn økt sammenlignet med 2022 (94 % til 97 % og 90 % til 93 %). I kategori 2 var kvinners lønn høyere enn menns lønn (101 %).

		Deltid		Midlertidig ansettelse		Foreldrepermisjon	
		Mann %	Kvinne %	Mann %	Kvinne %	Mann %	Kvinne %
		Totalt i virksomheten	2023	0,9 %	11,6 %	0,8 %	3,2 %
	2022	1,4 %	10,7 %	0,7 %	2,8 %	7,6 %	92,4 %
	2021	1,8 %	12,5 %	0,3 %	2,9 %	17,3 %	82,7 %

Tallene inkluderer ansatte som har gått av med delvis AFP, delvis alderspensjon eller jobber redusert grunnet delvis uførepensjon/AAP.

Andel menn og kvinner som jobbet deltid har gått noe opp fra 2022 til 2023. Andelen menn som jobbet deltid gikk ned (1,4 % til 0,9 %), mens andelen kvinner som jobbet deltid gikk opp (10,7 % til 11,6 %). Det var fremdeles vesentlig flere kvinner enn menn som jobbet deltid (11,6 % mot 0,9 %). I 2021 kartla vi ufrivillig deltid. Det var kun to personer som bekreftet at de hadde helse og ønske om å jobbe mer. I begge tilfeller er ledelsen kjent med forholdet og vil hvis det åpner seg en mulighet, forsøke å etterkomme et slikt ønske. Vi kartlegger ufrivillig deltid igjen for 2023 i 2024.

Andel kvinner som jobbet i midlertidige stillinger økte noe. Andel menn i midlertidige stillinger økte også marginalt. Det var fremdeles vesentlig flere kvinner enn menn som jobbet i midlertidige stillinger.

Kvinner og menns andel av dager med foreldrepermisjon i prosentandel av totalt uttak gikk ned for kvinner sammenlignet med 2022 (92,4 % til 88,0 %), mens det for menn økte sammenlignet med 2022 (7,6% til 12,0 %).

2.2 Avgang, rekruttering og inkludering

Gjennomsnittlig pensjonsalder var 66,6 år. Vi hadde lav turnover (5,64 %).

Vi har nedfelt rutiner og arbeidsprosesser for rekrutteringsprosessen hos oss som er i tråd med det statlige regelverket, og som ivaretar mangfoldsperspektivet. Vi har en mangfoldserklæring i alle utlysningstekstene med tekst om krav for å oppfylle positiv særbehandling. De fleste som ansettes har arbeidserfaring fra tidligere. Til faste stillinger rekrutterte vi mest i aldersgruppen 21-40 år. 227 søkere oppga i 2023 å ha innvandrerbakgrunn. 50 søkere oppga i 2023 å ha nedsatt funksjonsevne. 50 søkere oppga i 2023 å ha hull i CV-en. Antall søkere som oppga innvandrerbakgrunn gikk ned fra 2022 (249). Antall søkere som oppga nedsatt funksjonsevne økte fra 2022 (34), mens antall søkere som oppga hull i CV gikk ned fra 2022 (69).

Vi hadde i 2023 to deltakere i Traineeprogrammet i staten for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en.

2.3 Tilrettelegging

Dersom en medarbeider har behov for redusert arbeidstid over kortere eller lengre tid, strekker vi oss langt for å få til dette. Det følger av tilpasningsavtalen vår at redusert arbeidstid ikke skal få negativ innvirkning ved søknad om avansement eller muligheten til å fungere i høyere stilling, dersom stillingens krav kan oppfylles innenfor vedkommendes arbeidstid. Avtalen sier også at det skal tas rimelige hensyn til personer med omsorgsforpliktelser, eller som av helsemessige årsaker ikke kan følge ordinære arbeidstidsordninger. Dersom medarbeidere ønsker å øke stillingsprosenten sin er vi åpne for å finne løsninger på dette.

Vi praktiserer en inkluderende linje med hensyn til å innvilge ulønnet permisjon ved uførepensjon. Normalt får ansatte innvilget hel eller delvis permisjon fra sin stilling så lenge det fortsatt er en mulighet for at de kan komme tilbake eller de er i en fase hvor de fortsatt prøver ut sin arbeidsevne. Det gjelder i stor grad selv om perioden varer lengre enn ett år etter maksdato.

For å ivareta gravide på best mulig måte har vi utarbeidet en egen retningslinje for å legge til rette for at de kan stå lenger i arbeid uten å bli sykemeldt. Det er også utarbeidet en risikovurderingsmal som er til hjelp for å finne hensiktsmessige tilretteleggingstiltak for gravide.

Vi er opptatt av å tilrettelegge for medarbeidere med funksjonsnedsettelse. Vi har imidlertid oppgaver som utøvende tilsynsmyndighet hvor det kan være krevende å skulle tilrettelegge for alle former for funksjonsnedsettelse, da medarbeidere må kunne møte tilsynsobjektene der de er lokalisert. Vi står imidlertid ovenfor en digital transformasjon hvor analyse av data blir en viktigere arbeidsoppgave fremover, og offentlig kontroll antakelig i økende grad vil kunne utføres uten fysisk oppmøte.

Vi tror at fremtidens måter å jobbe på åpner opp for større rekruttering av medarbeidere med funksjonsnedsettelse.

2.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter/lønns - og arbeidsvilkår

Mattilsynet har en lønnspolitikk som viser hvordan lønn fastsettes, slik at medarbeidere vet hva som skal til for å oppnå lønnsøkning. Lønnspolitikken har også betydning ved utlysning av stilling, ansettelse og ved opprykk i stilling. Lønnspolitikken må ses i sammenheng med kompetanse- og karriereplaner, lønnsamtale og livsfasepolitikk.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har jevnlig dialog om forskjellene i menns og kvinners lønn. Vi har tidligere år konkludert med at Mattilsynet ikke har særskilte utfordringer knyttet til likestilling/likelønn. Høsten 2023 og i løpet av våren 2024 tas likelønn opp som tema med tillitsvalgte med en detaljert statistikk for ulike stillingsgrupper som utgangspunkt.

2.5 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Vi har en livsfasepolitikk med konkrete virkemidler, og vi følger ellers gjeldende regelverk i staten for arbeidstid ol. Vi har også dette som et spørsmål i skjema for medarbeidersamtale, og gir muligheten for fleksible bruk av hjemmekontor ut ifra livsfasen. I henhold til resultatene fra Medarbeiderundersøkelsen i staten (MUST) i 2023 på dette området er vi på snitt med andre statlige virksomheter som har gjennomført MUST. Tema er med i HMS-risikovurdering for Mattilsynet, og mulige tiltak som oppfølging vil vurderes av Arbeidsmiljøutvalget i løpet av året.

2.6 Trakassering og seksuell trakassering

Mattilsynet har nulltoleranse for trakassering og seksuell trakassering. Vi har rutiner for varslingslinjer. Vi har retningslinjer for både trakasseringstilfeller internt mellom ansatte og når det gjelder tredjepart. Vi har utførlige rutinebeskrivelser av sistnevnte da vi er en tilsynsetat.

2.7. Tiltaksplan for 2024

Tiltaksplanene skal revideres årlig, og behov for nye eller endrede tiltak skal vurderes. Tiltaksplanen er drøftet med hovedtillitsvalgte.

Tiltak	Mål for tiltakene
Anskaffe HMS-håndbok, og gjøre nødvendige tilpasninger både i den samt i leder- og personalhåndboka.	Rutiner og retningslinjer på personalområdet ivaretar diskriminerings - og likestillingsperspektivet og er lett tilgjengelig for ledere og medarbeidere.
Likestillings- og diskrimineringsperspektivet tas med i arbeidet med lønnspolitikk. Særlig med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår, i tillegg til forfremmelse og utviklingsmuligheter. Vurdere relevante retningslinjer og sikre lik praktisering.	Lønnspolitikken til Mattilsynet ivaretar likestillings - og diskrimineringsperspektivet.
Gjennomgå livsfasepolitikken i forbindelse med 2024-revisjonen av lønnspolitikken.	Sikre ivaretagelse av ansatte gjennom ulike livsfaser ved at alle betraktes og behandles som like verdifulle gjennom hele yrkeskarrieren.

Tiltak	Mål for tiltakene
Gjennomgang av rekrutteringsprosessen, spesielt med hensyn til mangfold. Vi skal også se på muligheten for felles kriterier for vurdering av norskkunnskaper og eventuelt krav om opplæring.	Rekrutteringsprosesser med god kvalitet, som sikrer objektiv vurdering av kandidater med hensyn til mangfold.
Utforming av arbeidsklær og utstyr (inkludert beredskap) vurderes opp mot diskriminerings- og likestillingsperspektivet i neste anbudsprosess.	Arbeidsklær og utstyr som er tilrettelagt for alle våre medarbeidere.
Ved alle former for midlertidig ledighet skal det vurderes om den ledige stillingen kan fylles av en kandidat fra målgruppen. Ansettelse kan da skje administrativt gjennom samarbeidsavtale med NAV. Mattilsynet deltar i undersøkelse bestilt av KDD, for å kartlegge inkludering.	Bidra til økt inkludering i arbeidslivet.

3. Mattilsynet som offentlig myndighet

3.1 Oversikt

Mattilsynet jobber med å fremme likestilling og hindre diskriminering som utøver av offentlig myndighet i vårt forvaltningsområde. Dette er omtalt i våre etiske retningslinjer, og det er tema i våre interne opplæringsprogram. Dette understøttes også av vårt strategiske kompass, som klargjør roller og mål, og viser utviklingsretning.

Vi har en varslingskanal der det kan varsles om følgende:

- kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass, i henhold til arbeidsmiljøloven § 2 A
- kritikkverdig oppførsel fra medarbeider i Mattilsynet eller Dyrevernnemndene
- myndighetsmisbruk
- systemfeil ved tilsynsrutiner og oppfølging

Kanalen er godt synlig på våre nettsider.

Vi har ikke gode data eller indikatorer på likestillings- og diskrimineringsområdet for forvaltningsområdet vårt. Vi jobber med en omlegging av vår statistikk for varslingsaker for å få et bedre bilde av omfang av saker som inneholder påstander om diskriminering og mulige indikatorer der. Arbeidet med å identifisere mulige indikatorer for å få et bedre situasjonsbilde er et av tiltakene omtalt nedenfor i tiltaksplanen.

I vår opplæring i kommunikasjon på tilsyn har vi fokus på å utvise respekt overfor tilsynsobjekter. Og forvaltningsloven setter dynamiske grenser for saksbehandling og hva det er saklig å legge vekt på i forvaltningssaker. Vi har gjennomgått opplegget for kommunikasjon på tilsyn for å sikre at diskrimineringsperspektivet er ivaretatt. Vi jobber også med å øke bevisstheten i virksomheten rundt diskrimineringsproblemstillinger fra arbeidshverdagen vår.

I forbindelse med det pågående arbeidet med å gjennomgå alle styrende dokumenter i Mattilsynet vil likestilling- og diskriminering være et av prinsippene som skal hensyntas i eventuelle oppdateringer. Dette er et av tiltakene som er omtalt nedenfor i tiltaksplanen.

Vi har utarbeidet en ny kontrollveileder, som er publisert på mattilsynet.no. Kontrollveilederen gir en generell beskrivelse av hvordan vi går fram på offentlig kontroll (inspeksjon, revisjon, dokumentkontroll, prøvetaking mv.). Veilederen forklarer hvordan kontrollene våre planlegges og gjennomføres, og hvilke plikter og rettigheter den som blir kontrollert har. Kontrollveilederen er et eksempel på at Mattilsynet er åpne om hvordan vi jobber og gjør det enklere å følge regelverket. Den bidrar til en enhetlig og objektiv forvaltning av vårt myndighetsområde. Da blir risikoen for diskriminering tilsvarende redusert.

Mattilsynet har i 2023 fått ny visuell identitet, inkludert ny logo, som møter alle krav til universell utforming. Det nye uttrykket sikrer at alle kan bruke de digitale flatene våre. Viktige grep her er ny logo, nye farger og en godt lesbar og tilgjengelig skrifttype.

3.2 Tiltaksplan for 2024

Tiltaksplanene skal revideres årlig, og behov for nye eller endrede tiltak skal vurderes. Tiltaksplanen er drøftet med hovedtillitsvalgte.

Tiltak	Mål for tiltakene
Likestilling og diskriminering skal være tema i intern kommunikasjon, og i et opplegg med dilemmaoppgaver som kan diskuteres avdelingsvis.	Økt bevissthet rundt diskrimineringsproblemstillinger fra arbeidshverdagen vår.
Identifisere mulige indikatorer.	Et bedre situasjonsbilde slik at vi kan identifisere risiko og passende tiltak med økt presisjon.
Diskriminerings- og likestillingsperspektivet skal hensyntas i videre arbeid med styringssystem.	Styrende dokumenter ivaretar diskriminerings- og likestillingsperspektivet.
Øke forståelsen for at vi må melde avvik og derved sikre et velfungerende avvikssystem.	Bruken av avvikssystemet er kjent blant medarbeidere, slik at vi fanger opp avvik og kan håndtere dem på en god måte.