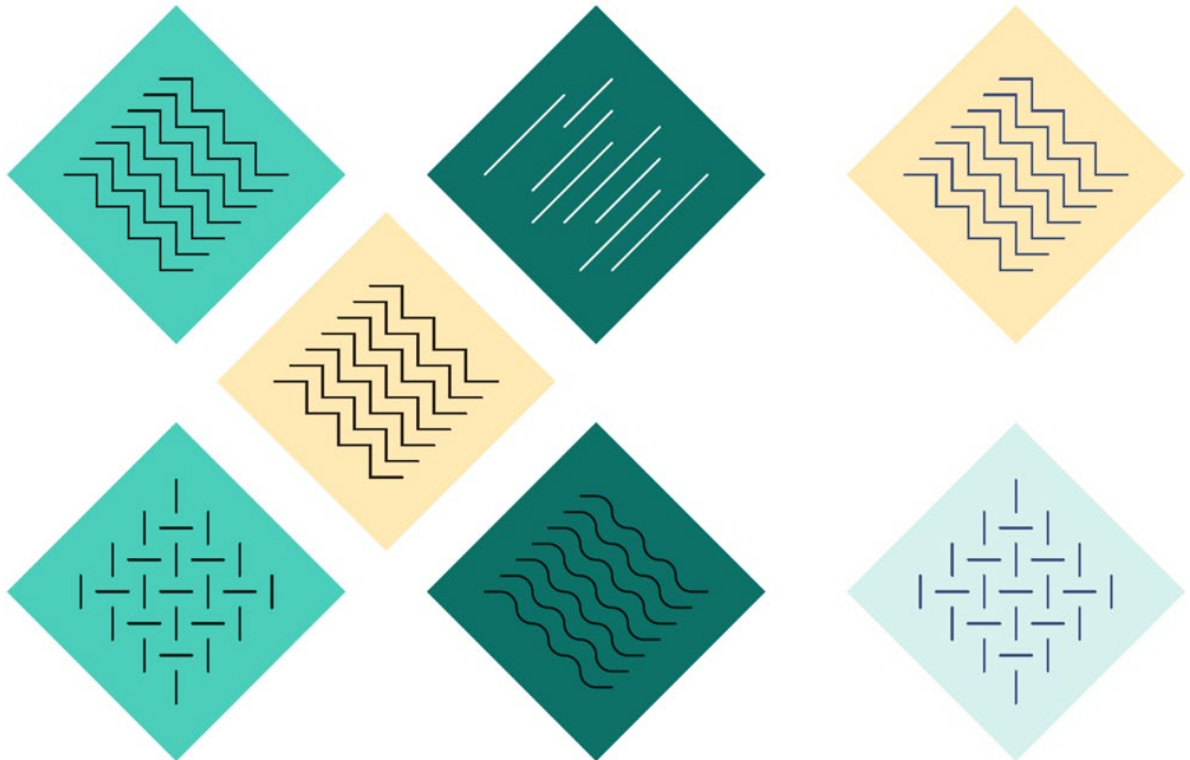




Arbeidstilsynet

Likestillingsutgreiinga

Aktivitets- og utgreiingsplikta for 2023



Innhold

Innhold	1
Tilstandsrapportering av løn	2
Kommentarar til tabell 1	3
Kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi	3
Rapportering ufrivillig deltid	3
Aktivitetsplikta	3
Rekruttering	4
Status	4
Vegen vidare	4
Løns- og arbeidsvilkår	5
Status	5
Vegen vidare	5
Forfremming	5
Status	5
Utviklingsmoglegheiter	6
Status	6
Vegen vidare	6
Tilrettelegging	6
Status	6
Vegen vidare	7
Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv	7
Status	7
Vegen vidare	7
Diskrimineringsgrunnlag	7
Utgreiingsplikta	8
Kommunikasjon og informasjon	9
Universell utforming (UU)	9
Klarspråk	9
Rettleiing til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og arbeidsplassar	9
Filmar og sosiale medium	10
Podcast – ny satsing	10
Arbeid for å auke nynorskandelen og gjere rettleiing tilgjengeleg på fleire språk	10
Arbeidslokale og utforming	11
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald	11

Tilstandsrapportering av løn

Tabell 1: Tilstandsrapportering av løn. Rapporteringa gjeld faste tilsette og åremål, med mindre noko anna er spesifisert. Tal for løn per 31.12.2023.

Stillingskategorier	Kommentar	Årstal	Kjønnsbalanse			Løn (gjennomsnitt i 1000 kr)	
			M %	K %	Total (N)	M	K
Totalt i verksemda		2023	40	60	741	747	730
		2022	40	60	759	707	684
Toppleiarar	Avdelingsdirektørane og direktør	2023	40	60	10	1310	1371
		2022	50	50	10	1265	1317
Mellomleiarar	Seksjonssjef	2023	40	60	45	933	920
		2022	42	58	43	886	871
Spesialrådgivarar		2023	100		6	1146	
		2022	100		4	1058	
Rådgivarar/ seniorrådgivarar		2023	33	67	325	744	721
		2022	32	68	330	706	680
Overlegar		2023	43	57	7		1009
		2022	43	57	7		962
Over-/sjefs- og senioringeniørar		2023	51	49	88	712	721
		2022	55	45	89	674	682
Inspektørar/ seniorinspektør		2023	47	53	232	694	693
		2022	43	57	240	654	649
Konsulentar	Seniorkonsulent, førstekonsulent og konsulent	2023	31	69	26	607	586
		2022	39	61	33	608	548
Reinhaldarar		2023		100	2		
		2022		100	2		
Lærlingar	Alle lærlingar er mellombels tilsett	2023	50	50	2		
		2022	50	50	2		
Slutta		2023	37	63	59	690	672
		2022	44	56	52	700	668
Nyrekrutterte		2023	52	48	46	682	704
		2022	39	61	118	694	682
Deltidstilsette		2023	31	69	16	733	703
		2022	26	74	19	693	650
Mellombels tilsette	Inkluderer ikkje lærlingar	2023	27	73	15	623	573
		2022	17	83	12		555
Foreldrepermisjon	Fødsels-, omsorgs-, svangerskaps- og gradert foreldrepermisjon er teken med	2023	40	60	10	765	722
		2022	18	82	11		664
Gjennomsnitt tal på veker foreldrepermisjon	Gjennomsnittleg tal på kalenderveker i foreldrepermisjon i løpet av 2023. Fødsels-, omsorgs-, svangerskaps- og gradert foreldrepermisjon er teken med	2023	4,8	12,6	39		
		2022	9	12	12		
Legemeldt sjukefråvær	I prosent	2023	3,1 %	5,9 %	4,8 %		
		2022	3,6 %	5,1 %	4,5 %		

Kommentarar til tabell 1

Tabellen viser at Arbeidstilsynet har ei fordeling av tilsette menn og kvinner på høvesvis 40 og 60 prosent. Denne fordelinga har vore relativt stabil dei siste åra, sjølv om det var tilsette fleire (52 %) menn enn kvinner i 2023. Kvinner sin del av menns løn på verksemdsnivå har auka jamt dei siste åra. Totalt i verksemda var kvinner sin del av menns løn 98 % i 2023. Noko av avviket kjem av at det berre er tilsett mannlege spesialrådgivarar, og lønna deira ligg noko over gjennomsnittet i verksemda. Utan spesialrådgivarane, er kvinner sin del av menn si løn 99 %.

Tabell 1 viser talet på kvinner og menn i fødsels-, omsorgs- og foreldrepermisjon per 31.12.23, og lønna deira per 31.12.23. I løpet av 2023 var det 41 tilsette som tok ut foreldrepermisjon. 61 % av desse 41 tilsette var kvinner, noko som mellom anna heng saman med at det er ein høgare del kvinner i verksemda.

Kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi

I Arbeidstilsynet har mange tilsette same stillingskode, men ulike arbeidsoppgåver og fagleg bakgrunn. Stillingskoder åleine gir derfor ikkje tilstrekkeleg grunnlag for å kartleggja likt arbeid og arbeid av lik verdi. Det var meir formålstenleg å saumfare lønn og kjønn internt i avdelingar og seksjonar, gitt at verksemda er organisert etter funksjon. Det inneber at Arbeidstilsynet er organisert i en linjeorganisasjon etter funksjonar og inndelt i avdelingar etter tenester/fagområde. Vi tok difor utgangspunkt i at tilsette i same seksjon har like arbeidsoppgåver og kunne samanliknast. Dette etter at vi hadde diskutert tilnærminga med dei tillitsvalde. I møte med tillitsvalde gjekk vi gjennom statistikkar og underlag for etaten, avdelingar og seksjonar, der vi identifiserte områder kor kvinner tente lågare enn menn. Vi blei einige med dei tillitsvalde om at vi skulle undersøke nærmare nokre av dei avdelingane og seksjonane som utpeka seg ved å gå i dialog med leiarane. Målsettinga var å undersøke til kva grad forskjellar i lønn kunne forklarast av saklege grunnar, som til dømes forskjellar i arbeidsoppgåvene, ansvar, kompetanse og yting. Dei fleste av desse forskjellane har vist seg å ha bakgrunn i saklege orsakar, men det må gjerast nokre fleire undersøkingar for å ha avklart alle funna grundig. Resultata vil bli arbeidet vidare med tillitsvalde. Samstundes skal vi jobba vidare med metodikken for kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi i samarbeid med dei tillitsvalde.

Rapportering ufrivillig deltid

Det er få tilsette i Arbeidstilsynet som jobbar deltid, men dei som jobbar deltid gjer det etter eige ønske.

Aktivitetsplikta

Vi har valt å belyse desse personalområda:

- rekruttering
- løns- og arbeidsvilkår
- forfremming

- utviklingsmoglegheiter
- tilrettelegging
- moglegheit til å kombinere arbeid og famillieliv

Rekruttering

Status

I alle våre rekrutteringsprosessar deltek og dei tillitsvalde. Omsynet til mangfald og til lik behandling av søkarar er satt i fokus i våre rekrutteringsprosessar.

I all hovudsak er våre tilsetjingar i faste stillingar. Arbeidstilsynet har få mellombelse stillingar, og årsaka til mellombels tilsetjing er helseutfordringar og/eller etter eget ønske. Når det gjeld rekrutteringar innanfor målgruppa «personar med nedsett funksjonshemming og/eller hull i CV» opplever vi at dette er ei vanskeleg gruppe å nå gjennom ordinær rekruttering, og ser at vi må ta i bruk dei ordningane som er tilgjengeleg i staten.

Arbeidstilsynet har delteke i «Inkluderingsprosjektet i Staten» initiert av KDD, for få fleire frå målgruppa inn i mellombelse stillingar bl.a. i samarbeid med NAV. Vi har diverre ei utfordring i vårt eige personalreglement som har ei grense på 6 månaders administrativ tilsetjing, og har av den grunn ikkje nådd fleire tilsetjingar gjennom denne ordninga.

Traineeordninga i staten har vi gode erfaringar med. Vi har tilsette innanfor ordninga og har hatt fleire gjennom nokre år, og vil også fortsette med dette.

Ny ordning i staten der ein gjennom NAV kan få lønstilskot og tilsetting av personar inntil 2 år har førebels ikkje vore prøvd ut, men vil verte sett fokus på framover.

Kjønnsbalansen i Arbeidstilsynet er 60 % kvinner mot 40 % menn. Utviklinga her følges godt med.

Vegen vidare

Arbeidet med rekruttering vil være eit område der vi kontinuerleg jobbar for å forbetre oss sjølv. Vi følgjer med i utviklinga, har fokus på våre kunngjeringsstekstar, og vil prøve ut nye tiltak som gjer det mogleg å få fleire tilsette i målgruppa «nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV».

Løns- og arbeidsvilkår

Status

Arbeidstilsynet har gjennom nokre år hatt en grundig gjennomgang av lønnsbilde i etaten. Statistikken syner oversikt over etatsnivå, avdelingsnivå, seksjonsnivå, alder, stillingstitlar, kjønn m.m.

På bakgrunn av denne framstillinga kan vi gjere gode vurderingar og følgje godt med vidare utvikling.

Lønnsutviklinga når det gjelder likelønn mellom kjønn er for 2023 svært positiv og ulikhetar i lønn har minska for kvart år dei siste åtte åra. I 2023 har menn 2,3 % høgare løn enn kvinner (fast tilsette).

Arbeidstilsynet har en høg gjennomsnittsalder, og har mange innanfor gruppa senior (55–67 år) som utgjer omkring 30 % av alle tilsette.

Av seniortiltak kan vi nemne at Arbeidstilsynet har ei ordning der våre eldste arbeidstakarar frå dei har fylt 62 år har moglegheit for fire seniordagar ut over det som er fastsett i hovudtariffavtalen. Arbeidstilsynet hadde ei gjennomsnittleg alder på 67 år for dei som gjekk av med alderspensjon i 2023.

I siste del av 2023 vart Arbeidstilsynet bedt om å delta i eit prosjekt med målgruppa seniorar i statleg tariffområde og «deres opplevelse av mulighet for senkarriere i statlig tariffområde og deres begrunnelser for å gå av med tidligpensjon». Prosjektet er initiert av KDD, og vert gjennomført med støtte frå Oslo Economics.

Prosjektet vert avslutta i fyrste halvdel av 2024.

Vegen vidare

Arbeidet med løn- og arbeidsvilkår held fram kontinuerleg og vil også i framtida være et godt underlag for vidare vurdering og utvikling.

Forfremming

Status

Arbeidstilsynet har ikkje noko eige program for forfremming eller talentutvikling.

Utviklingsmoglegheiter

Status

Gjennom vår verksemdsstrategi har vi sagt at vi skal vere eit attraktivt arbeidsmiljø prega av mangfald. Det betyr at det er viktig for oss at det er gode utviklingsmoglegheiter for alle tilsette, og at vi gjennom dette tiltrekkjer og beheld eit mangfald av kompetanse.

Vi har innført individuelle utviklingsplanar for alle tilsette, der ein set mål for komande år. Det kan vere nye oppgåver, etterutdanning, kurs eller andre tiltak for å få ei utvikling. Gjennom dette sikrar vi at det er systematikk rundt at alle blir sikra utviklingsmoglegheiter. Til grunn for dette ligg også kompetanseanalysar som sikrar at vi veit framtidens behov, og kan gje tilsette utviklingsmoglegheiter i tråd med dette.

I Arbeidstilsynet har vi interne kompetansetilbod i form av e-læring, samlingar og anna digitale tilbod. Det er også moglegheit for kurs og kompetanseheving eksternt. Ordninga med hospitering i Norden er noko som brukas av fleire, og som er opent for alle til å ta initiativ til. Vi er også opptekne av at kompetanseutvikling i hovudsak er noko som skjer gjennom arbeidsoppgåvene sine, og difor læring i kvardagen.

Vegen vidare

Vi utviklar no ein ny HR-strategi for arbeidstilsynet, der vi arbeider med å sette mål for oss som arbeidsgivar knyta til likestilling. Vi arbeider også med betre og nye rutinar for kompetansestyring, slik at vi sikrar at vi arbeider systematisk for at alle skal kunne utvikle seg.

Tilrettelegging

Status

Vi har valt å knyte oss til ei bedriftshelseteneste, og vi bruker tenesta aktivt som ekstern rådgivar ved behov, til dømes når det gjeld ergonomisk tilpassing av arbeidsplass og arbeidsverktøy. Dette er ein viktig del av det førebyggjande helse-, miljø- og sikkerheitsarbeidet internt, og er skildra i HMS-rutina for bruk av bedriftshelseteneste (BHT) i Arbeidstilsynet. Både leiarar og medarbeidarar kan ta direkte kontakt med bedriftshelsetenesta for å få bistand og råd.

Vi bruker også NAV som rådgivar når det gjeld tilrettelegging i tilfelle der ein medarbeidar har blitt sjukmeld og treng særskild oppfølging.

I 2023 vidareutvikla vi malen for utviklingssamtale for tilsette i Arbeidstilsynet. Medarbeidarskap, livsfase, arbeidsoppgåver og arbeid frå heimekontor er blant tema i den årlege utviklingssamtalen for alle tilsette. Slik sikrar vi ei systematisk oppfølging av kvar enkelt medarbeidar der vi kan ta opp og diskutere behov for tilrettelegging og tilpassing.

Vegen vidare

Tilrettelegging er ein viktig del av det førebyggjande HMS-arbeidet internt og noko vi jobbar med kontinuerleg.

Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv

Status

Vi har inngått avtale om fleksibel arbeidstid (fleksitidsavtale), ei ordning som gjeld for alle medarbeidarane. Alle medarbeidarane har berbar pc, slik at det er mogleg å arbeide frå andre lokasjonar enn kontoret, til dømes heimanfrå. I samband med pandemien jobba alle medarbeidarane i etaten heimanfrå i ein lengre periode. Det gav oss brei erfaring med å jobbe frå andre plassar enn kontoret, og vi har blant anna fått erfaring med å leggje til rette på andre måtar enn tidlegare.

Interne undersøkingar viste at mange ønskte å halde på den fleksibiliteten som heimekontor gav, også etter pandemien. Vi utarbeidde ei retningsline for arbeid på heimekontor, mal for skriftleg tilleggsavtale til den ordinære arbeidsavtalen og iverksette eit pilotprosjekt med avgrensa moglegheit til heimekontor i ei periode. Etter prøveperioda med heimekontor og ei grundig evaluering av ordninga blant tilsette og leiarar, vart saka behandla i leiargruppa, med dei hovudtillitsvalde og i arbeidsmiljøutvalet i Arbeidstilsynet på nyåret i 2023. Etter behandling av saka i desse fora kom det tydeleg fram at det var et ønske om å fortsette ordninga. Direktøren avgjorde difor at ordning med moglegheit for heimekontor inntil to dagar i veka vart vidareført. Dette med føresetnad om at ordninga er frivillig, at moglegheita for heimekontor må vere i samsvar med etatens behov og inneber behov for en tilleggsavtale med den enkelte tilsette som ønsker å vere ein del av ordninga. Våren 2023 vart det utarbeida ei risikovurdering knytta til arbeid frå heimekontor, og den identifiserer område som arbeidsgivar skal ivareta slik at det utarbeidast tiltak, som så langt det er mogleg, skal sikre et fullt forsvarleg arbeidsmiljø ved heimekontor. De fleste av de tilsette i Arbeidstilsynet har i dag valt å inngå en tilleggsavtale om frivillig heimekontor.

Vegen vidare

Meir fleksibilitet ved bruk av heimekontor kan legge betre til rette for å kombinere arbeid og familieliv.

Diskrimineringsgrunnlag

- kjønn
- graviditet
- permisjon ved fødsel/adopsjon eller permisjon
- omsorgsoppgåver
- etnisitet
- religion og livssyn
- funksjonsnedsetting

- seksuell orientering
- kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- trakassering
- seksuell trakassering og kjønnsbasert vald
- kombinasjonar av desse

Utgreiingsplikta

Per i dag har vi ikkje ein overordna policy som gjeld for likestilling og ikkje-diskriminering, men krav til likestilling og ikkje-diskriminering er integrert i fleire arbeidsprosessar og prosedyrar i etaten. Vi har starta planlegginga for å arbeide meir systematisk med dette, og det vil vere ei prioritert oppgåve for vegen vidare. Dette vil mellom anna også bli løfta opp i samband med utarbeiding av ny HR-strategi for etaten. Vi vil likevel trekke fram nokre område der vi har jobba godt med tiltak og/eller planar for å fremme likestilling og hindre diskriminering av individ eller grupper. I denne delen av rapporten seier vi også noko om korleis vi arbeider for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald.

Vi har ein handlingsplan knytta til arbeidet, som er drøfta fleire gonger med dei hovudtillitsvalte i etaten. I denne er fleire større og mindre tiltak fastsett og fylgt opp. For å i større grad kunne arbeide aktivt og planmessig med å fremje likestilling og ikkje-diskriminering, har eit av tiltaka vore å utarbeida ei rutine for mangfaldsmarkeringar. Det betyr at vi har plukka ut nokre viktige markeringar vi skal lyfte på etatsnivå, og markere med ulike aktivitetar. Det er sett ned ei gruppe som saman har ansvar for å drive dette arbeidet, samstundes som vi bruker kompetanse og engasjement frå heile etaten.

Markeringane som er lyfta opp er:

- **Likestilling**
 - kvinnedagen 8. mars
- **LHBT+ (seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk)**
 - PRIDE i juni
- **Kulturelt mangfold**
 - FN-dagen 24. oktober (fn.no), som brukas til å markere det kulturelle mangfaldet i Arbeidstilsynet på tvers av kultur, religion og livssyn
 - samanes nasjonaldag 6. februar
- **Funksjonsnedsetting**
 - FN-dagen for menneskje med funksjonshemming 3. desember
- **Psykisk helse**
 - Verdsdagen for psykisk helse 10. oktober

Eit anna tiltak det er verdt å nemne er at vi har vore med i eit prosjekt i regi av KDD, der vi har arbeida med korleis vi kan nytte mellombelse stillingar i arbeidet med mangfaldsrekruttering.

Kommunikasjon og informasjon

Universell utforming (UU)

Arbeidstilsynet er godt i gang med å sikre at innholdet på arbeidstilsynet.no er universelt utforma. Det gjeld alle element på nettsida, til dømes tekstar, bilete og PDF-filer. Vi samarbeider med eksterne ekspertar på universell utforming, Funka Nu AB, som har vurdert nettsidene, gitt tilbakemelding om kva vi må gjere for å gjere nettstaden universelt utforma og halde kurs for nettreksjonen.

Vi har laga sjekklister for å sikre at også digitale løysingar blir universelt utforma.

To kommunikasjonsmedarbeidarar er no sertifiserte UU-ekspertar: Certified Professional in Accessibility Core Competencies (CPACC). Sertifiseringa gjer oss i stand til å gjere UU-vurderingar av alle digitale løysingar, på både innhalds- og kodenivå.

I mars 2023 gjennomførte nettreksjonen UU-veke. Då kartla vi, arbeide med, auka kompetansen på og synleggjorde krava til universell utforming. Vi har også laga ei rutine for arbeid med universell utforming i digitale kanalar.

Klarspråk

Arbeidstilsynet arbeider aktivt med klarspråk for å sikre at vi kommuniserer tydeleg og forståeleg, og på eit klar og korrekt språk som er tilpassa målgruppa, i tråd med språklova § 9. Klart språk bidreg til å gjere innholdet tilgjengeleg for alle, og er slik også eit viktig element i universell utforming (UU).

[Arbeidstilsynets språkprofil \(arbeidstilsynet.no\)](#) har ti retningslinjer, som gjeld for alle tekstane vi skriv. Språkprofilen gir også skrivetips og eksempel for å gjere det lettare for oss i Arbeidstilsynet å skrive klart. Fram til 2023 fanst språkprofilen berre som PDF-dokument, men i 2023 gjorde vi han om til HTML-sider på intranett for å gjere dei meir brukarvenlege og tilgjengelege for alle tilsette.

Alle tilsette deltar på skrivekurs, som gir innføring i klarspråk generelt og språkprofilen spesielt. Kursa er obligatoriske for både nye og gamle tilsette.

Vi arbeider med språk og innhald i digitalisering, nettsider, sosiale medium og tekstmalar for å gjere innholdet i alle kanalar lett forståeleg og tilgjengeleg.

Rettleiing til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og arbeidsplassar

Arbeidstilsynet har innhald på nettsidene om [vern mot diskriminering \(arbeidstilsynet.no\)](#), for å fremje likestilling og førebygge og handtere diskriminering på norske arbeidsplassar.

Vi gir verksemder råd, til dømes gjennom [webinar \(youtube.com\)](#), for å motverke diskriminering og fremje likestilling.

Svartenesta i Arbeidstilsynet svarer på alle slags spørsmål via telefon, chat og e-post. Dei svarer på norsk og engelsk, og legg vekt på å gjere arbeidsmiljøregelverket forståeleg for brukarane.

Filmar og sosiale medium

Gjennom sosiale medium som Facebook og LinkedIn deler vi lettfattelege budskap og filmar som gjer førebyggjande kommunikasjon meir tilgjengeleg for alle.

I Arbeidstilsynet sine sosiale medium skriv vi fleire enn 25 % av innlegga på nynorsk.

I 2023 hadde vi 192 innlegg på Facebook. 61 av dei var på nynorsk. Det er 32,3 prosent av innlegga. På LinkedIn hadde vi 171 innlegg. Der var 48 av dei på nynorsk. Det utgjør 28 %.

Podcast – ny satsing

I april 2023 lanserte vi Arbeidslyst, Arbeidstilsynet sin podkast. Målet med den er å rette fokus på gleder og utfordringar i det norske arbeidslivet.

I kvar episode høyrer vi fleire ulike stemmer og synspunkt, ikkje berre Arbeidstilsynet sine. Mangfald og kjønnsbalanse var ein føresetnad då vi starta. I 2023 produserte vi 6 episodar. 27 personar er intervjuja. Av dei er 9 menn og 18 kvinner, 7 var yngre enn 30 år og 2 var ikkje etnisk norske.

Ein av episodane, «Diskriminering finnes ikkje», handlar om diskriminering i arbeidslivet. Tittelen på episoden er henta frå noko faren til eit intervjuobjekt sa til henne for at ho skulle sjå moglegheiter og ikkje problem.

Ei anna episode, «Når julegaven fra sjefen vibrerer», har tema seksuell trakassering.

Arbeid for å auke nynorskandelen og gjere rettleiing tilgjengeleg på fleire språk

Vi gjer stadig tiltak for å møte krava i språklova. Vi sørger for at nettsider som er eigna for det (ut frå målgruppa), er på nynorsk, og vi har rammeavtale med leverandørar som språkvaskar og set om brevmalar, søknadsskjema og digitale løysingar til nynorsk. Det meste av dette gjer vi likevel sjølve.

Vi legg òg planar for å auke nynorskkompetansen til medarbeidarane.

Utvalde sider på arbeidstilsynet.no er på engelsk og polsk. I tillegg har nettstaden kjerneinnhald om rettar og pliktar i norsk arbeidsliv, på ei rekke språk. Det gjeld også sentrale malar og skjema. Vi vel språk ut frå tema og målgruppe.

Arbeidslokale og utforming

Arbeidstilsynet har arbeidslokale over heile landet. I den tekniske kravspesifikasjonen vi bruker i prosessen for å skaffe nye lokale internt hos oss stiller vi tydelege krav til universell utforming:

«Oppdragsgiver sine lokaler med tilhørende uteområder skal tilfredsstille gjeldende krav til universell utforming slik de bl.a. er nedfelt i plan- og bygningsloven, diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven.

Blant annet skal følgende krav oppfylles:

- *Alle skal kunne benytte hovedløsningene.*
- *Bygningen skal ha enkel tilgjengelighet, godt eksponert og trinnfri adkomst fra bakkeplan. Eventuelle gangveier skal ha tilfredsstillende stigningsforhold og fast dekke.*
- *Bygningen skal gi mest mulig likt trafikk mønster for alle brukere. Heis og trapper skal tilby korresponderende likeverdige alternativer.*
- *Planløsningen skal være enkel og logisk slik at den bidrar til å lette orientering og veifinding.*
- *Inne- og utemiljø skal være i henhold til gjeldende helsefaglige råd innen miljørettet helsevern og Arbeidstilsynets veiledning, klima og luftkvalitet på arbeidsplassen:*
 - *Arbeidstilsynet.no - Inneklima og luftkvalitet på arbeidsplassen*
 - *Arbeidstilsynet.no - Ventilasjon på arbeidsplassen*
 - *Arbeidstilsynet.no - Krav til ventilasjon*
- *Utførelse av lokalene skal ivareta akustiske forhold knyttet til etterklang, trinnlyd og lydsmitte. Det skal etableres teleslynge i 1 møterom.*
- *Det skal etableres teleslynge(r) eller tilsvarende teknologi iht. statlige føringer og virksomhetens behov/ ingen særskilte krav.»*

Kravet til universell utforming tel tungt i ein anbudsprosess, og har vore utslagsgivande i prosessar for det endelege valet av lokale.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald

Arbeidstilsynet har

- HMS-rutine for førebygging og handtering av personlege konflikhtar, trakassering og utilbørleg åtferd
- rutine om *førebygging og handtering av vald, truslar*

Rutinane gir føringar for korleis vi skal førebygge at tilsette blir utsette for trakassering, utilbørleg åtferd, vald og truslar, og korleis vi skal følge opp om nokon har opplevd slike episodar.

Arbeidstilsynets arbeidsmiljøutval (AMU) fokuserer særskilt på tema som uheldig belastning, vald og truslar frå eksterne, konflikhtar, trakassering og utilbørleg åtferd, og gjennomgår avvik i møta for å sjå om det er spesielle tiltak som må gjerast. Gjennomgang av rutinane er ein del av tiltaka i HMS-handlingsplanane i avdelingane, og i avdelingane sitt fora for arbeidsmiljø saker som er informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøta (IDF).

Leiinga er oppteken av at dei tilsette skal bruke avvikssystemet om dei opplever ubehagelege episodar som handlar om trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald på tilsyn eller i førebuinga av saksbehandlinga. Om tilsette opplever trakassering og utilbørleg åtferd på kontoret skal dei tilsette bruke intern rutine for varsling når dei skal seie i frå. Gjennom dokumentasjon i avviks- og varslingssystemet har vi som etat oversikt over omfanget av trakassering og valdsepisodar, og på bakgrunn av det kan vi sette inn naudsynte førebyggjande tiltak. Systemet vårt er på intranettet. Vi har også låg terskel for å melde i frå til politiet om det har skjedd alvorlege episodar for tilsette på tilsyn. Leiinga og medarbeidarane kan også søke støtte og hjelp i handtering hos bedriftshelsetenestene (BHT).

Etaten har eit system for varsling av kritikkverdige tilfelle. Dette systemet ligg på intranettet, og det gir meldaren høve til å vere anonym. I tillegg kan sjølv sagt alle varsle om trakassering direkte, per telefon, per e-post eller i utviklingssamtalen med nærmaste leiar.



Arbeidstilsynet

Postadresse:
Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:
73 19 97 00

arbeidstilsynet.no