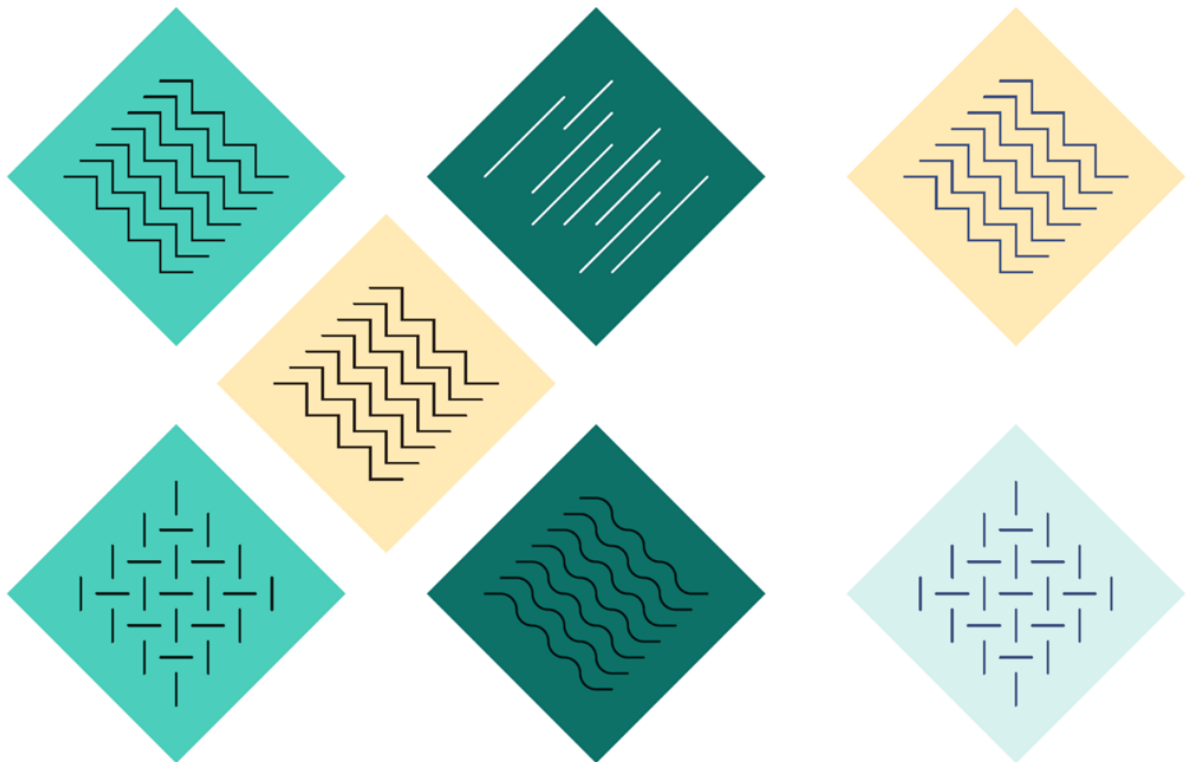




Arbeidstilsynet

Likestillingsutgreiinga

Aktivitets- og utgreiingsplikta for 2024



Innhald

Tilstandsrapportering av løn	2
Kommentarar til tabell 1	3
Aktivitetsplikta	4
Rekruttering	4
Status	4
Vegen vidare	5
Løns- og arbeidsvilkår	5
Status	5
Vegen vidare	6
Forfremming	7
Status	7
Utviklingsmoglegheiter	7
Status	7
Vegen vidare	7
Tilrettelegging	7
Status	7
Vegen vidare	8
Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv	9
Status	9
Vegen vidare	9
Kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi/ Rapportering ufrivillig deltid	9
Utgreiingsplikta	10
Kommunikasjon og informasjon	11
Universell utforming (UU)	11
Klarspråk	11
Rettleiing til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og arbeidsplassar	11
Filmar og sosiale medium	11
Podcast – ny satsing	12
Arbeid for å auke nynorskandelen og gjere rettleiing tilgjengeleg på fleire språk	12
Arbeidslokale og utforming	13
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald	13

Tilstandsrapportering av løn

Tabell 1: Tilstandsrapportering av løn. Rapporteringa gjeld faste tilsette og åremål, med mindre noko anna er spesifisert. Tal for løn per 31.12.2024.

Stillingskategorier	Kommentar	Årstal	Kjønnsbalanse			Løn (gjennomsnitt i 1000 kr)	
			M %	K %	Total (N)	M	K
Totalt i verksemda		2023	40	60	741	747	730
		2024	40	60	719	782	763
Toppleiarar	Avdelingsdirektørane og direktør	2023	40	60	10	1310	1371
		2024	44	56	9	1392	1446
Mellomleiarar	Seksjonssjef	2023	40	60	45	933	920
		2024	36	64	44	959	956
Spesialrådgivarar		2023	100		6	1146	
		2024	100		6	1172	
Rådgivarar/ seniorrådgivarar		2023	33	67	325	744	721
		2024	34	66	334	775	750
Overlegar		2023	43	57	7		1009
		2024	43	57	7		1039
Over-/sjefs- og senioringeniørar		2023	51	49	88	712	721
		2024	52	48	84	745	758
Inspektørar/ seniorinspektør		2023	47	53	232	694	693
		2024	46	54	215	730	728
Konsulentar	Seniorkonsulent, førstekonsulent og konsulent	2023	31	69	26	607	586
		2024	22	78	18	601	598
Reinhaldarar		2023		100	2		
		2024		100	2		
Lærlingar	Alle lærlingar er mellombels tilsett	2023	50	50	2		
		2024		100	2		
Slutta		2023	37	63	59	690	672
		2024	43	57	56	710	718
Nyrekrutterte		2023	52	48	46	682	704
		2024	38	63	32	724	718
Deltidstilsette		2023	31	69	16	733	703
		2024	29	71	21	722	668
Mellombels tilsette	Inkluderer ikkje lærlingar	2023	27	73	15	623	573
		2024		100	7		564
Foreldrepermisjon	Fødsels-, omsorgs-, svangerskaps- og gradert foreldrepermisjon er teken med	2023	40	60	10	765	722
		2024	33	67	12	747	745
Gjennomsnitt tal på veker foreldrepermisjon	Gjennomsnittleg tal på kalenderveker i foreldrepermisjon i løpet av 2024. Fødsels-, omsorgs-, svangerskaps- og gradert foreldrepermisjon er teken med	2023	4,8	12,6	39		
		2024	9,6	13,3	38		
Legemeldt sjukefråvær	I prosent	2023	3,1 %	5,9 %	4,8 %		
		2024	3,5 %	7,0 %	5,6 %		

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 stabil dei siste åra. Totalt i verksemda var kvinner sin del av menns løn 98% i 2024. 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 31.12.24, og lønna deira per 31.12.24. I løpet av 2024 var det 38 tilsette som tok ut foreldrepermisjon. 63 % av desse 38 tilsette var kvinner, noko som mellom anna heng saman med at det er ein høgare del kvinner i verksemda.

Aktivitetsplikta

Det er en eigen metodikk for aktivitetsplikta kor man skal undersøkje, analysere årsaker, setje i verk tiltak og vurdere resultatet av arbeidet. Denne metodikken har vi ikkje fått etablert godt nok, og dette vil være ei tydeleg satsing for 2025. Det vil si at vi skal ha ein systematisk gjennomgang av personalområda med den nemnde metodikken som utgangspunkt, og såleis sikre at vi iverksett dei riktige tiltaka. Sjølv om ikkje metodikken er heilt innarbeida hos oss gjerest det ulike tiltak som tek omsyn til likestilling og ikkje-diskriminering, og vi har valt å belyse desse personalområda:

- rekruttering
- løns- og arbeidsvilkår
- forfremming
- utviklingsmoglegheiter
- tilrettelegging
- moglegheit til å kombinere arbeid og familieliv

Aktivitetsplikta omfattar i dag følgjande grunnlag:

- kjønn
- funksjonsnedsetjing
- seksuell orientering
- kjønnsidentitet
- kjønnsuttrykk
- religion og livssyn
- etnisitet
- omsorgsoppgåver
- graviditet
- foreldrepermisjon og adopsjon

Rekruttering

Status

Det er utarbeid ei eigen rutine for rekruttering i Arbeidstilsynet. Rutinen er utforma i tråd med lov og avtaleverk, og det er i rutinen satt særskilt fokus på likestillings- og diskrimineringsloven som ei av fleire overordna føringar og prinsipp for rekruttering hjå oss, og at dei tillitsvalde skal få uttale seg om likestilling før ei utlysing publiserast. Det kjem også tydeleg fram i rutinen at det skal takast omsyn til mangfald og det å inkludera personar med nedsett funksjonshemming, bakgrunn som innvandrar eller personar med fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring. Vi opplever at dette er ei gruppe det kan være vanskeleg å nå gjennom ordinær rekruttering. Difor avtalte vi med dei tillitsvalde våren 2024 å bruke traineeordninga i staten for å nå personar i målgruppene. Målet var å rekruttere to traineear i løpet av 2024, men diverre lukkast vi ikkje med å få på plass rekrutteringane i løpet av 2024. Begge de to nye traineestillingane vil i staden for bli utlyst i

2025. Traineeordninga i staten har vi gode erfaringar med, og førre gang vi tilsette ein trainee var i 2022. Vedkommande jobba hos oss ut 2024. Dei tillitsvalde deltek elles tett på alle våre rekrutteringsprosessar, til dømes gjennom tilsettingsråda.

Vi har reforhandla personalreglement med dei tillitsvalde i 2024. Fram til no har vi hatt ei grense på 6 månader i administrative tilsetjingar, noko vi som arbeidsgivar har ønska å endre. Vi har en avtale om samarbeid med NAV, og vi ser at administrative tilsetjingar for personar med nedsett funksjonshemming, bakgrunn som innvandrar eller personar med fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring, kan være ein måte å inkludere på ved vakanse. Samtidig kan 6 månadar være kort tid for nokon som har stått utanfor arbeidslivet i ei tid, og vi har no fått på plass ein moglegheit for 12 månadar i administrative tilsetjingar for personar i målgruppa. Vi vonar at dette kan være ein av fleire løysningar for å nå målsettinga om større mangfald i Arbeidstilsynet.

I all hovudsak er våre tilsetjingar i faste, heile stillingar, og vi har få mellombelse- og deltidstillingar. Tidlegare undersøkingar har vist at medarbeidarar som jobbar deltid gjer dette etter eget ønske, til dømes på grunn av foreldrepermisjon, omsorgsoppgåver, tilrettelegging etter lengre sjukdom, delvis ufør, og nedtrapping mot en pensjonistkvardag.

Som nemnt har Arbeidstilsynet ei fordeling av tilsette menn og kvinner på høvesvis 40 og 60 prosent, og denne fordelinga har vore stabil dei siste åra.

Vegen vidare

Rekruttering er eit område der vi kontinuerleg arbeider for å forbetre oss sjølv. Rutinen for rekruttering skal reviderast i fyrste del av 2025, og det er naturleg å undersøkje om det er delar av rutinen som bør tydeleggjerast meir med omsyn til likestilling og ikkje diskriminering. Vi skal også undersøkje arbeidsprosessen i stort for å sjå om det er andre deler av prosessen som kan utgjera en risiko sånn at vi bør sette i gang tiltak for å forbygge.

Løns- og arbeidsvilkår

Status

I Arbeidstilsynet har vi et lønspolitisk dokument som er utarbeida saman med dei tillitsvalde. I dokumentet slås det fast at lønnspolitikken hjå oss skal praktiserast slik at det takast omsyn til livssituasjon, likelønn medrekna lik lønn for same arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring, ansvar, midlertidige tilsette og tilsette i permisjon. Alle tilsette i Arbeidstilsynet skal ha lik moglegheit for lønnsutvikling, uavhengig av fråvær i forbindelse med omsorgsoppgåver, av livsfase og om ein har vore i eller er i lønnande permisjonar.

Det utarbeidast årlege statistikkar som gjer at arbeidsgivar og tillitsvalde kan halde auge med utviklinga, til dømes når det gjeld lønnsutvikling mellom kvinner og menn. Desse statistikkane nyttast aktivt i førebuing og utføring av lønsforhandlingane i Arbeidstilsynet.

I 2023 valde vi å ta i bruk eit nytt system for lokale lønnsforhandlingar som er utvikla for statlege verksemdar. Systemet gjer det enklare å følgje med på lønsutviklinga for den enkelte tilsette, både for arbeidsgivar og tillitsvalde, og det er mogleg å sortere på kjønn sånn at den oversikta er tilgjengeleg undervegs i prosessen for lønnsforhandlingar. Alle leiarar brukar systemet i førebuingane til forhandlingane, og både dei og dei tillitsvalde som er involverte i arbeidet, gjev uttrykk for at dei opplev systemet som eit godt verktøy som effektiviserer prosessen og gjev betre oversikt enn tidlegare.

Alle leiarane i Arbeidstilsynet får årleg ei opplæring i førebuingane til lønsforhandlingane, og der leggast det vekt på at alle tilsette skal vurderast og at de må ta særskilt omsyn til likeløn og lønsutvikling over tid. Dette kjem i tillegg til dei lønskriteria for lokale lønsforhandlingar som vi har blitt einige med de tillitsvalde om.

Det er difor positivt å sjå at utviklinga når det gjelder likelønn mellom kjønn går i rett retning, og at ulikheitar i lønn mellom kjønn har minska dei siste åra. I 2024 har menn 2,4 % høgare løn enn kvinner (fast tilsette).

Medarbeidarar i Arbeidstilsynet har en gjennomsnittsalder på 49 år, og vi har mange innanfor aldersgruppa senior (55–67 år) som utgjer omkring 30 % av alle tilsette. Arbeidstilsynet hadde ei gjennomsnittleg alder på 68,5 år for dei som gjekk av med alderspensjon i 2024.

I lønspolitisk dokument er seniorar nemnd særskilt. Det opnast for at lønnsmessige tiltak for seniorar kan vurderast på bakgrunn av en eller fleire forhold: inkludere eldre arbeidstakarar, motivasjon for å bli lengre i arbeid, sikre bevaring av og overføre kompetanse, og behalde særleg kvalifisert arbeidskraft. Av seniortiltak kan vi elles 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.

Det siste året har vi sett nærmare på temaet kvinnehelse internt hos oss. Temaet var en del av den intern HMS-opplæring, og det vart arrangert et nettkurs for verneombod, medlemmar i arbeidsmiljøutvalet, hovudtillitsvalde og leiarar. Både interne og eksterne foredragshaldarar deltok på nettkurset som omhandla kvinnehelse generelt, og overgangsalder meir spesifikt. Forskarar frå Universitetet i Bergen fortalde om forskingsprosjektet KLAR – kvinnehelse, overgangsalder og arbeid, eit prosjekt med mål om å bidra til betre helse, helseteneste og berekraftig deltaking i arbeid for kvinner i overgangsalderen. Det var også søkelys på overgangsalders betydning for kvinner i arbeid og for arbeidsgivar og samfunnet, og korleis ein kan ta omsyn i arbeidslivet.

Vegen vidare

Arbeidet med løn- og arbeidsvilkår held fram, og når lønspolitisk dokument skal reviderast i samarbeid med de tillitsvalde våren 2025 er det naturleg å undersøkje om vi har nok og riktig merksemd kring de ulike diskrimineringsgrunnlaga. Eit fullstendig lønnsbilde for 2024 vil også bli utarbeida, noko som gjev oss eit godt grunnlag for å sjå om det er tiltak som må settast i verk.

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 tiltrekker og beheld eit mangfald av kompetanse.

Vi har innført individuelle utviklingsplanar for alle tilsette, der ein set mål for komande år. Det kan være 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

I 2024 laga vi ein ny HR-strategi for arbeidstilsynet, som vi er i gang med å følgje opp. Viktige satsingsområde er til dømes kultur og medarbeiderutvikling, blant anna gjennom å systematisere korleis vi arbeider. For å sikre gode utviklingsmoglegheiter meiner vi at ein kultur for læring og forbetring er avgjerande, og difor blir dette eit bidrag for å sikre betre utviklingsmoglegheier for tilsette i tida framover.

Tilrettelegging

Status

Arbeidsmiljøet skal være helsefremmende og meningsfylt. Ingen skal bli syke eller skadet av å utføre arbeidsoppgåvene sine. Gjennom vårt virke skal vi bidra til en bærekraftig utvikling.

Dette er Arbeidstilsynets overordna mål for det interne helse, miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS). Det er gjort tydeleg at ei av forutsetningane for å nå målet er tilrettelegging, at arbeidet er tilrettelagt slik at det passer den enkelte tilsette sine forutsetningar og

livssituasjon. Det betyr at den tilsette skal oppleve at arbeidet og arbeidsplassen tilpassast dersom vedkommende er i ei livsfase som krev tilrettelegging. Tilpassinga skal skje etter dialog mellom leiar og medarbeidar.

Hausten 2024 begynte vi arbeidet med et digitalt HR-verktøy med ein modul som kallast medarbeidarutvikling. I denne modulen dekkes heile medarbeidars livsløp, frå tilsetting til fråtreiding, og gjennom systemet blir oppfølginga av medarbeidar både enklare og godt dokumentert. Medarbeidarmodulen består av utviklings- og prøvetidssamtalen, og gjev leiar og medarbeidar moglegheit til å kommunisere og gi kvarandre skriftlege tilbakemeldingar gjennom året. I det oppdaterte skjema for utviklingssamtalen leggst det blant anna vekt på å ta vare på våre medarbeidarar i alle livsfasar, legge til rette for individuelle behov, og behalde og utvikle medarbeidaren kompetanse i alle livsfasar. Med utgangspunkt i utviklingssamtalen og dialog gjennom året leggst det til rette for at eventuell tilrettelegging kan diskuterast og justerast dersom det er behov for det. Det nye systemet bidrar til ei dokumentert og systematisk oppfølging av kvar enkelt medarbeidar der vi kan ta opp og diskutere behov for tilrettelegging og tilpassing. Modulen medarbeidarutvikling lanserast i mars 2025, og vil bli brukt av alle leiarar og medarbeidarar i Arbeidstilsynet gjennom året.

En stor del av medarbeidarane hos oss jobbar mykje framfor datamaskin. Som ein del av det førebyggjande HMS-arbeidet har alle medarbeidarar i Arbeidstilsynet hev- og senk skrivepultar, og stolar som kan regulerast til ønska arbeidsstilling. I tillegg kan det bestillast tilrettelagt utstyr om det er behov. Det kan blant anna dreie seg om dataskjerm, tastatur eller arbeidslys.

For dei medarbeidarane som arbeider med tilsyn og er ute i ulike verksemder, er HMS ivareteken mellom anna gjennom verneutstyr og tilpassa klede til årstid og dei verksemder som skal besøkast.

Eit anna forebyggjande tiltak er at tilsette i Arbeidstilsynet har moglegheit til å trene i arbeidstida. Det er avgrensa til maksimalt en time i uka, og medarbeidarane er sjølv ansvarlege for å sikre at treninga er tilpassa eigen arbeidssituasjon.

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-rutinen for bruk av bedriftshelseteneste (BHT) i Arbeidstilsynet. Både leiarar og medarbeidarar kan ta direkte kontakt med BHT for å få bistand og råd. Det er oppretta ei side på intranett med informasjon om BHT som vi er knyta til som også gir en oversikt over lokale BHT-kontaktpersonar over heile landet. Vi bruker også NAV som rådgivar når det gjeld tilrettelegging i tilfelle der ein medarbeidar har blitt sjukmeld og treng særskild oppfølging.

Vegen vidare

I oppfølginga og dialogen mellom leiar og medarbeidar er eventuelle behov for tilrettelegging et viktig tema, og det er forventa at det nye HR-systemet skal bidra til en enklare og meir komplett oppfølging av den enkelte medarbeidar. Vi vil etter kvart kunne

undersøkje kordan systemet fungerer, og basert på erfaringar, kan vi gjera justeringar ved behov. Tilrettelegging er ein viktig del av det førebyggjande HMS-arbeidet internt, og noko vi jobbar med kontinuerleg. Vi vil i det vidare arbeidet undersøkje tilrettelegging nærmare i tråd med skisserte metodikk for aktivitetsplikta, for å sjå om det trengs fleire tiltak innan området.

Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv

Status

Vi har avtale om fleksibel arbeidstid (fleksitidsavtale), ei ordning som gjeld for alle tilsette. Alle 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. Det vart difor bestemt at ordninga med moglegheit for heimekontor inntil to dagar i veka skulle vidareførast. Det er utarbeida ei retningsline for arbeid på heimekontor, mal for skriftleg tilleggsavtale til den ordinære arbeidsavtala og ei risikovurdering for arbeid frå heimekontor. Risikovurderinga 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. Dei fleste av de tilsette i Arbeidstilsynet har valt å inngå en tilleggsavtale om frivillig heimekontor.

Vegen vidare

Kombinasjonen av fleksibel arbeidstid og moglegheit for heimekontor synes å være eit godt tiltak for å kombinere arbeid og familieliv. Enkelte tilsette kan og søke om å arbeide deltid i periodar til dømes på grunna foreldrepermisjon, noko arbeidsgivar legg til rette for. I det vidare arbeidet med personalområda skal vi også undersøkje moglegheitene for å kombinere arbeid og familieliv nærmare.

Kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi/ Rapportering ufrivillig deltid

Vi rapporterte på ufrivillig deltid og kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi i 2022 og 2024, og neste rapportering på desse områda vil vere i 2026.

Utgreiingsplikta

Arbeidstilsynets HR-strategi blei ferdig våren 2024. Den ble laga i en brei prosess der ei gruppe med leiarar og en representant frå de hovudtillitsvalde deltok. Strategien, som har fått namnet «Sammen skaper vi resultater» har tre hovudmål som handlar om å styrke leiarrolla, fremme et sterkt medarbeidarskap og å utvikle, behalde og rekruttere kompetanse for framtida. Som et ledd i å være en attraktiv arbeidsgivar løftast det fram i strategien at vi skal speile mangfaldet i samfunnet. Som et ledd i realiseringa av strategien vil det være naturleg å følgje opp blant anna mangfaldsmålet innan rekruttering.

Det er ei samanheng mellom likestilling, ikkje diskriminering og mangfald opp imot enkelte av FNs berekraftsmål. Det er difor etablert et arbeid internt hos oss kor vi vil sjå desse tema under eit, og sikre at prioriteringane og tiltaka heng godt saman. Det her gjeld spesielt berekraftsmål nummer 5 som handlar om likestilling mellom kjønn.

Den overordna policyen som gjeld for likestilling og ikkje-diskriminering er foreløpig ikkje nedfelt internt hos oss enno, men dette vil heilt klart være ei prioritert oppgåve i 2025. Krav til likestilling og ikkje-diskriminering er samstundes godt integrert i fleire arbeidsprosessar og prosedyrar i etaten. Vi vil 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.

For å i større grad kunne arbeide aktivt og planmessig med å fremje likestilling og ikkje-diskriminering, har det blitt utarbeida ei rutine for mangfaldsmarkeringer. 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. Rutinen vart drøfta med de hovudtillitsvalde.

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

Kommunikasjon og informasjon

Universell utforming (UU)

Vi jobbar dagleg med å sikre at arbeidstilsynet.no er universelt utforma. Det gjeld alle element på nettsida, til dømes tekster, bilete og PDF-filer. Arbeidstilsynet.no har brot på 1 av 48 krav i regelverket (sjå uustatus.no). Vi jobbar med universell utforming på alle våre nettløysningar og fyller ut tilgjengelegheitserklæring for alle på uustatus.no.

Vi har chatboten Leon på arbeidstilsynet.no. Vi jobbar med vidareutvikling av chatboten slik at den kan svare på nynorsk og fleire andre språk. Leon vil bidra til at fleire kan få svar på sine spørsmål, uavhengig av språk eller andre forutsetningar.

Klarspråk

Arbeidstilsynet arbeider aktivt med klarspråk for å sikre at alle brukarane våre finn, forstår og kan bruke informasjonen frå oss. Vi arbeider stadig for å kommunisere tydeleg og forståeleg, og på eit klart og korrekt språk som er tilpassa målgruppa, i tråd med språklova § 9. Klart språk bidreg til å gjere innhaldet tilgjengeleg for alle, og er slik også eit viktig element i universell utforming (UU).

[Arbeidstilsynets språkprofil \(arbeidstilsynet.no\)](https://uustatus.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. På intranett er språkprofilen lenkbar og lett tilgjengeleg 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 innhaldet i alle kanalar lett forståeleg og tilgjengeleg.

Rettleiing til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og arbeidsplassar

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

Vi gir verksemder råd, til dømes gjennom [webinar \(youtube.com\)](https://uustatus.no), 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 2024 hadde vi 169 innlegg på Facebook. 58 av dei var på nynorsk. Det er 34 prosent av innlegga. På LinkedIn hadde vi 176 innlegg. Der var 47 av dei på nynorsk. Det utgjer 27 %.

Podcast – ny satsing

I april 2023 lanserte vi Arbeidslyst, Arbeidstilsynet sin podkast. Målet 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 2024 produserte vi fem episodar. 20 personar er intervjuja, i tillegg til at vi høyrer 10–20 ulike stemmar i «fem på gata»-sekvensar. Av dei er kvinner og menn omtrent likt representert. Vi har også variasjon i alder på intervjuobjekta.

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 løysningar 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, for eksempel malen for arbeidsavtale. 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 tilfredsstillende 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 trafikkmønster 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 veifinning.
- 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 ei HMS-rutine for konflikthandtering og ei for HMS i tilsyn og annan utøvert aktivitet. Rutinane gir føringer 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.

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, på kontoret 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 for avvik og varsling har vi 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 BHT.

Vi har gjennomført ei kartlegging av organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorar, der vi blant anna har spurt om det førekjem mobbing og trakassering i organisasjonen. Resultata av undersøkinga blir jobba med i avdelingar og av leiinga og AMU.

Arbeidstilsynets arbeidsmiljøutval (AMU) fokuserer særskilt på tema som uheldig belastning, vald og truslar frå eksterne, konfliktrar, 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-arbeidet i avdelingane, og i avdelingane sitt fora for arbeidsmiljø saker som er informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøta (IDF).



Arbeidstilsynet

Postadresse:
Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:
73 19 97 00

arbeidstilsynet.no