



**Arbeidstilsynet**

# Likestillingsutgreiinga

Aktivitets- og redegjøringsplikta  
for 2021



## 1. Tabell for tilstandsrapportering (kjønn og lønn)\*

		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnitt per år i 1000 kr)		Kvinner sin del av lønna til menn i %
		M %	K %	Total (N)	M	K	
Totalt i verksemda*	2021	40	60	688	686	659	96
	2020	40	60	661	648	617	95
Toppleiarar **	2021	62	38	9	1 211	1 223	101
	2020	44	56	10	1 204	1 221	101
Mellomleiarar	2021	43	57	37	874	845	97
	2020	49	51	37	827	795	96
Alternativ karrierevegstillingar	2021	100	-	3	-	-	-
	2020	100	-	2	-	-	-
Saksbehandlarar	2021	37	63	500	658	650	99
	2020	41	59	500	624	615	98
Konsulentar/sekretærar	2021	26	74	46	579	523	90
	2020	20	80	51	561	497	87
Lærlingar	2021	-	100	2	-	-	-
	2020	-	100	2	-	-	-
Slutta	2021	36	65	62	700	621	89
	2020	37	63	54	622	633	102
Nyrekrutterte	2021	64	36	85	662	648	98
	2020	36	64	91	678	634	94
Deltidstilsette	2021	25	75	24	657	602	92
	2020	23	77	26	740	565	76
Mellombels tilsette	2021	33	67	6	639	552	86
	2020	10	90	10	533	466	87
Foreldrepermisjon (fødsels-/omsorgs-/fedrepermisjon)	2021	10	90	21	653	638	98
	2020	36	64	11	615	637	104
Gjennomsnitt antal veker	2021	11	19	18	-	-	-
	2020	15	29	25	-	-	-

foreldrepermisjon for kvinner og menn							
Legemeldt sjukefråvær (%)	2021	2,7	5,5	-	-	-	-
	2020	2,2	4,3	-	-	-	-

\* Uttrekket er faste stillingar og Åremål.

\*\*Tala i tabellen er henta fra lønns-/personaldatasystem per 1. oktober 2020 og 31. desember 2021.

Merknad til tabellen: I kategorien toppleiarar ligg Direktør og avdelingsdirektørane våre. I kategorien mellomleiarar ligg alle seksjonssjefane våre. Under saksbehandlarar ligg rådgivarar og seniorrådgivarar, inspektørar og seniorinspektørar. I denne gruppa ligg det fleire leiarar som i tida før var sjefer og framleis har leiarlønn, nokre fleire menn enn kvinner. Under alternativt karriereveg har vi valt å legge spesialrådgivar. Under konsulentar ligg førstekonsulent og seniorkonsulent.

Kommentarar ut over merknad 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. Innanfor enkelte stillingstitlar ser vi at det har blitt større variasjon i kjønnsbalansen, og dette er noko vi vil sjå nærmare på. Vi er opptekne av at ein balanse mellom kjønna skal bidra til mangfald og eit godt arbeidsmiljø.

## 2. Aktivitetsplikta

Vi har valt å belyse desse personalområda: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremming, utviklingsmoglegheiter, tilrettelegging og moglegheit til å kombinere arbeid og familieliv.

Personalområde	Status	Vegen vidare
Rekruttering	Arbeidstilsynet har i dialog med dei tillitsvalde blitt einige om at representantar for dei tilsette skal involverast i våre rekrutteringsprosessar og delta i intervju. Det er frå arbeidsgjever gitt ein egen opplæring for dei tilsette som bidrar inn i rådet for tilsetting. Opplæringa her er rekrutteringsprosessen sett opp i mot personalreglementet, omsyn som skal tas i forhold til målgruppa i inkluderingsdugnaden, og mangfaldsrekruttering generelt.	Kurs i mangfaldsrekruttering, i regi av DFØ, er i fokus for 2022 og er obligatorisk for alle våre leiarar.  En gjennomgang av kunngjeringsstekstar med omsyn på innhald og klart språk er satt i gang.  Vi har inngått samarbeidsavtale med NAV for å få bistand i arbeidet med å inkludere.
Lønns- og arbeidsvilkår	Arbeidstilsynet har i 2021 hatt en stor gjennomgang av eget lønnsbilde. Etter etatens omorganisering frå 2020 blei det synleg variasjonar i lønn som vi som etat ønsket å gjere noko med. Arbeidsgjever la inn ekstra økonomiske midlar til ulike forhandlingar med tillitsvalde.	Arbeidet med lønn- og arbeidsvilkår held fram kontinuerleg og vi ser spesielt på kva for endringar lønnsarbeidet i 2021 har gitt oss.

	<p>Arbeidstilsynet har i 2021 starta arbeidet med revidering av lønnspolitisk dokument. Arbeidet er i tett dialog med dei tillitsvalde.</p>	<p>Gode oversiktar over lønnsbildet bidrar inn i arbeidet med vidare planlegging.</p>
<p>Forfremming</p>	<p>Arbeidstilsynet har ikkje noko eget program for forfremming eller talentutvikling.</p>	
<p>Utviklingsmoglegheiter</p>	<p>Arbeidstilsynet har behov for ein mangfaldig arbeidsstokk med både kompetanse frå praktisk arbeidsliv og formell kompetanse frå utdanning. Når dei tilsette bruker kompetansen sin, bidreg det til fagleg breidde og til at vi språkleg og kulturelt kan kommunisere med ulike målgrupper. Vi prioriterer arbeidet med systematisk kompetanseutvikling fordi det er ein føresetnad for å arbeide kunnskapsbasert og lærande.</p> <p>I Arbeidstilsynet har vi kompetansetilbod i form av mellom anna kurs, samlingar og e-læring. Vi legg vekt på å gi god og grundig opplæring for alle grupper av tilsette. Når vi planlegg og gjennomfører ulike kompetansetiltak, er vi opptekne av at innhald, form og nivå heng godt saman, og at tiltaka svarer godt på det kompetansebehovet som er kartlagt. Vi legg også vekt på at opplæringa er praksisnær.</p> <p>Medarbeidarar i Arbeidstilsynet har høve til å delta i ulike hospiteringsordningar, anten hjå ei anna avdeling i Arbeidstilsynet eller i ei anna statleg verksemd i Noreg, Norden eller EØS.</p> <p>Moglegheita for samlingar, hospitering og andre typar tilbod om utvikling med fysisk oppmøte har vore veldig redusert under pandemien. Tilboda har blitt erstatta av digitale alternativ dersom det har vore mogleg.</p> <p>Vi har prøvd ut ordninga med mentor som ein metode for kompetanseutvikling. Vårt mentorprogram hadde god effekt og vi vil i det vidare jobbe meir med slik form for læring og utvikling.</p> <p>Fagleg og personleg utvikling er ein integrert del av den årlege utviklingssamtalen med alle medarbeidarane. Slik sikrar vi ei systematisk oppfølging av kvar enkelt medarbeidar der vi</p>	<p>Det skal etablerast ein ny kompetansestrategi for Arbeidstilsynet. Det skal sikrast at strategien tek omsyn til likestillingsperspektivet i tråd med krava i lova.</p>

	<p>kan diskutere behov for eller ønske om kompetanseheving og utvikling.</p> <p>For å auke mangfaldet i Arbeidstilsynet har vi i 2022 tilsett ein trainee som en del av statens traineeprogram. Vi har planar om å tilsette fleire.</p>	
Tilrettelegging	<p>Vi opplever at det er god kunnskap om tilrettelegging internt i etaten, når det gjeld både fysiske og psykiske behov. Vi har valt å knyte oss til ei bedriftshelseteneste, og vi bruker tenesta aktivt som ekstern rådgivar ved behov, for eksempel når det gjeld ergonomisk tilpassing av arbeidsplass og arbeidsverktøy. Dette er ein viktig del av det førebyggjande helse-, miljø- og sikkerheitsarbeidet internt, og er beskrevet i HMS-rutinen for bruk av bedriftshelseteneste (BHT) i Arbeidstilsynet. Både leiarar og medarbeidarar kan ta direkte kontakt med bedriftshelsetenesta for å få bistand og rådgiving.</p> <p>Vi bruker også NAV som rådgivar når det gjeld tilrettelegging i tilfelle der ein medarbeidar har blitt sjukmeld og treng særskilt oppfølging.</p> <p>Livsfase, helse og fritid er tema i den årlege utviklingssamtalen med alle medarbeidarane. Slik sikrar vi ei systematisk oppfølging av kvar enkelt medarbeidar der vi kan ta opp og diskutere behov for tilrettelegging og tilpassing.</p>	Tilrettelegging er ein viktig del av det førebyggjande HMS-arbeidet internt og noko vi jobbar med kontinuerleg.
Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv	<p>Vi har inngått avtale om fleksibel arbeidstid, ei ordning som gjeld for alle medarbeidarane. Alle medarbeidarane har berber pc, slik at det er mogleg å arbeide frå andre lokasjonar enn kontoret, til dømes heimanfrå. I samband med pandemien har alle medarbeidarane i etaten jobba heimanfrå i ein lengre periode. Det har gitt oss brei erfaring med å jobbe frå andre plassar enn kontoret, og vi har blant anna fått erfart å legge til rette på andre måtar enn tidlegare.</p> <p>Ei intern undersøking viste at mange ønsket å halde på den fleksibiliteten som heimekontor gir, også etter pandemien. Vi starta derfor eit arbeid der vi vurderte korleis vi skulle organisere arbeidskvardagen etter pandemien. Vi har utarbeida ei retningslinje for arbeid frå</p>	Meir fleksibilitet ved bruk av heimekontor kan legge betre til rette for å kombinere arbeid og familieliv. Evalueringa av pilotprosjekt med avgrensa moglegheit til heimekontor i en periode kan gi oss svar på om dette fungerer.

	<p>heimekontor, mal for skriftleg tilleggsavtale til den ordinære arbeidsavtalen og iverksett et pilotprosjekt med avgrensa moglegheit til heimekontor i en periode. Retningslinja, mal for tilleggsavtale om heimekontor og tilhøyrande risikovurdering ble behandla i møte med så vel hovudtillitsvalte som arbeidsmiljøutvalet. Planen var eigentleg å begynne prøveperioden i november 2021, men på grunn av ny periode med pålagt heimekontor ble denne utsett til mars 2022. Etter prøveperioden vil ordninga bli evaluert.</p>	
<p>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.</p>		

### 3. 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 ser at vi har ein jobb å gjere for å arbeide meir systematisk med dette, og det vil vere ei prioritert oppgåve for vegen vidare. 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.

#### Kommunikasjon og informasjon

##### Universell utforming (UU)

Arbeidstilsynet er godt i gang med å sikre at innhaldet på arbeidstilsynet.no er universelt utforma. Det gjeld alle element på nettsida, for eksempel tekstar, bilete og PDF-filar. Vi samarbeider med ein eksterne eksperter 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 nettrekaksjonen.

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

To kommunikasjonsmedarbeidarar er no sertifiserte UU-eksperter: 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 2022 har nettrekaksjonen UU-veke. Då kartlegg vi, arbeidar med, aukar kompetansen på og synleggjer krava til universell utforming. Vi har også starta arbeidet med ein UU-strategi.

##### Klarspråk

Arbeidstilsynet arbeider aktivt med klarspråk for å sikre at Arbeidstilsynet kommuniserer tydeleg og forståeleg, og på eit klar og korrekt språk som er tilpassa målgruppa, i tråd med språklova § 9.

Vi har halde skriveverkstader og arbeid med tekstmalar på dei fleste arbeidsområda i etaten. Vi har utarbeidd ein språkprofil med 10 retningslinjer. Retningslinjene gjeld for alle tekstane vi skriv i Arbeidstilsynet. Språkprofilen gir også skrivetips og eksempel for å gjere det lettare for oss i Arbeidstilsynet å skrive klart. [Arbeidstilsynet sin språkprofil](#) blei lansert våren 2021.

Vi har arrangert interne og tilrettelagde obligatoriske skrivekurs der alle tilsette har delteke og fått innføring og øving i klart språk. Kurset bygger på språkprofilen.

### **Rettleiing til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og arbeidsplassar**

Arbeidstilsynet har innhald på nettsidene om [vern mot diskriminering](#), for å fremme likestilling og førebygge og handtere diskriminering på norske arbeidsplassar.

Vi gir verksemder råd, til dømes gjennom [webinar](#), for å motverke diskriminering og fremme 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 bodskap og filmar som gjer førebyggjande kommunikasjon meir tilgjengeleg for alle.

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

Vi er i gang med planar og konkrete tiltak for å møte krava i den nye språklova. Vi sørger for at stadig fleire nettsider er på nynorsk og har rammeavtale med ein leverandør som språkvaskar og set om brev- og vedtaksmalar til nynorsk.

Vi legg òg planar for å auke nynorskkompetansen til medarbeidarane.

Utvalde sider på arbeidstilsynet.no er på framandspråk som for eksempel engelsk, litauisk og polsk. Vi vel språk ut frå tema og målgruppe.

### **Arbeidslokale og utforming**

Arbeidstilsynet har arbeidslokale over heile landet. Vi legg no nye planar for krav som vi skal stille til utleigarane våre. I den tekniske kravspesifikasjonen vi bruker i prosessen for å skaffe nye lokale internt hos oss, stiller vi tydelege krav til universell utforming:

Oppdragsgivers lokaler skal planlegges og bygges slik at de er med på å sikre tilgjengelighet for alle brukergrupper, og det skal spesielt tas høyde for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Prinsippene om universell utforming skal ligge til grunn for planleggingen og gjennomføringen.

Vi presiserer også at det ikkje skal vere dørtersklar i lokala. 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 overordna HMS-retningslinje med rutinar for førebygging og handtering av personlege konflikhtar, trakassering og utilbørleg åtferd, og vi har ein rutine som handlar om førebygging og handtering av vald, truslar og emosjonell belastning. 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.

Dei tilsette må gjere kartleggingar og risikovurderingar når vi planlegg og gjennomfører blant annet tilsynsaktivitet. Leiinga er oppteken av at dei tilsette må bruke avvikssystemet om dei har opplevd ubehagelege episodar på tilsyn, på kontoret eller i førebuinga av saksbehandlinga. Gjennom dokumentasjon i avvikssystemet har vi som etat ei oversikt over omfanget av trakassering og valdsepisodar, og på bakgrunn av det kan vi sette inn nødvendige førebyggjande tiltak. Systemet vårt er på intranettet. I har også lav terskel for å melde i frå til politiet om det har skjedd alvorlege episodar. Leiinga og medarbeidarane kan også søke støtte og hjelp i handtering hos bedriftshelsetenestene (BHT).

Arbeidstilsynets arbeidsmiljøutval (AMU) fokuserer særskilt på tema som uheldig belastning, vald og truslar frå eksterne, konflikhtar, trakassering og utilbørleg åtferd. Gjennomgang av rutinane er ein del av tiltaka i HMS-handlingsplanane i avdelingane, og i avdelinganes fora som for arbeidsmiljøsaker som er informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøta (IDF).

Etaten har også eit system for varsling av kritikkverdige tilhøve. Også dette systemet ligg på intranettet. Systemet for varsling av kritikkverdige tilhøve gir meldaren høve til å vere anonym. I tillegg kan sjølvsagt alle varsle om trakassering direkte, per telefon, per e-post eller i utviklingssamtalen med nærmaste leiar.

### **Rapportering ufrivillig deltid og kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi**

Vi samarbeider tett med tillitsvalde når det gjelder lønnspolitikk i Arbeidstilsynet, og et av måla er å ferdigstille et oppdatert lønnspolitisk dokument til sommaren 2022. Vi har planlagt å ta inn kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi i dette arbeidet, og vil derfor komme tilbake til resultatet frå kartlegging til sommaren. Det same gjelder rapportering om ufrivillig deltid.