



Arbeidstilsynet

Likestillingsutgreiinga

Aktivitets- og utgreiingsplikta
for 2022



1. Tabell for tilstandsrapportering – løn *1)

		Kjønnsbalanse			Løn (Gjennomsnitt pr. år i 1000 kr)	
		M %	K %	Total (N)	M	K
Totalt i verksemda	2021	40	60	688	686	657
	2022	40	60	759	707	684
Toppleiarar *2)	2021	56	44	9	1 234	1 297
	2022	50	50	10	1 265	1 317
Mellomleiarar *3)	2021	43	57	37	874	845
	2022	42	58	43	886	871
Spesialrådgivarar	2021	100	-	2	-	-
	2022	100	-	4	1 058	-
Rådgivarar /seniorrådgivarar	2021	33	67	294	679	664
	2022	32	68	330	706	680
Overlegar	2021	57	43	7	979	-
	2022	43	57	7	-	962
Over-/sjefs- og senioringeniørar	2021	57	43	88	655	659
	2022	55	45	89	674	682
Inspektørar /seniorinspektørar	2021	42	58	207	634	628
	2022	43	57	240	654	649
Konsulentar *4)	2021	29	71	42	588	531
	2022	39	61	33	608	548
Reinhaldarar	2021	-	100	2	-	-
	2022	-	100	2	-	-
Lærlingar	2021	-	100	2	-	-
	2022	50	50	2	-	-
Slutta	2021	35	65	62	696	637
	2022	44	56	52	700	668
Nyrekrutterte	2021	36	64	85	664	649
	2022	39	61	118	694	682
Deltidstilsette	2021	25	75	24	660	603
	2022	26	74	19	693	650
Mellombels tilsette *5)	2021	33	67	6	-	552
	2022	17	83	12	-	555
Foreldrepermisjon (fødsels, omsorgs- eller fedre/medmorpermisjon)	2021	6	94	18	-	635
	2022	18	82	11	-	664
Gjennomsnitt antal veker foreldrepermisjon for kvinner og menn	2021	10	14	14	-	-
	2022	9	12	12	-	-
Legemeldt sjukefråvær (%)	2021	2,7	5,5	4,2	-	-
	2022	3,6	5,1	4,5	-	-

*1) Uttrekket er faste stillingar og Åremål, med mindre noko anna er spesifisert i fotnotane.

*2) Toppleiarar = Avdelingsdirektørane og direktør. Éin tilsett som var fungerande avdelingsdirektør i 2021 er inkludert i denne statistikken, og derfor ikkje inkludert i statistikken for den vanlege stillinga si dette året (spesialrådgivar).

*3) Mellomleiarar = Kontorsjef/seksjonssjef/avdelingsleiar/prosjektleiar.

*4) Konsulent = Senior-, førstekonsulent og konsulent, førstefullmektig og førstesekretær.

*5) Inkluderer ikkje lærlingar. Sjå eiga rad for dette.

Merk: Der det er 3 personar eller færre i ein kategori er ikkje opplysningar om løn oppgitt i tabellen.

Kommentarar ut over merknadar 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 avdelingar ser vi at det er enda større variasjon i kjønnsbalansen i favør kvinner, og menn har difor blitt oppfordra til å søke stillingar hos oss gjennom utlysingsteksten i desse avdelingane. Denne praksisen er i samsvar med det vi har blitt einige med tillitsvalde om i tilpassingsavtalen. Vi er opptekne av at balanse mellom kjønna skal bidra til mangfald og eit godt arbeidsmiljø. Når det gjeld løn, skal vi bruke tabellen og annan statistikk til å kartlegge likeløn og likt arbeid – arbeid av lik verdi - i samarbeid med dei tillitsvalde i tida framover.

2. Aktivitetsplikta

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

Personalområde	Status	Vegen vidare
Rekruttering	<p>Arbeidstilsynet har i dialog med dei tillitsvalde blitt einige om at representantar for dei tilsette skal involverast i rekrutteringsprosessar og delta i intervju. Denne ordninga har vi hatt i fleire år. Det er frå arbeidsgivar gitt ei eiga opplæring for dei tilsette som bidrar inn i rådet for tilsetting. Opplæringa her er rekrutteringsprosessen sett opp mot personalreglementet, omsyn som skal takast med tanke på målgruppa i inkluderingsdugnaden og mangfaldsrekruttering generelt.</p> <p>Vi har gjort nokre endringar i formuleringa vår av inkludering og mangfald, og har også flytta denne skildringa lenger opp i annonseteksten, slik at det blir meir synleg og inkluderande.</p>	<p>Vi har kurs i mangfaldsrekruttering, i regi av DFØ, også som fokus i 2023.</p> <p>Vi har for enkelte avdelingar eit avvik på kjønn som er høgare enn 60/40 %. I slike tilfelle oppfordrar vi det underrepresenterte kjønn å søke på stilling, jf. vår tilpassingsavtale.</p>
Løns- og arbeidsvilkår	Arbeidstilsynet har saman med tillitsvalde i 2022 gjort ei stor revidering av det lønspolitiske dokumentet vårt, og fekk i hamn eit nytt lønspolitisk dokument i juni 2022.	Arbeidet med løn- og arbeidsvilkår held fram kontinuerleg, og vi utarbeider gode statistikkar som underlag som skal gi oss eit godt bilde av lønssituasjonen i Arbeidstilsynet.
Forfremming	Arbeidstilsynet har ikkje noko eige program for forfremming eller talentutvikling.	
Utviklingsmoglegheiter	Arbeidstilsynet har behov for ein mangfaldig arbeidsstokk med både kompetanse frå praktisk arbeidsliv og formell kompetanse frå	Det skal etablerast ein ny Arbeidsgivarstrategi for Arbeidstilsynet. Det skal

	<p>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 2022 har vi revidert virksomhetsstrategien som med anna nemner kompetanseutvikling, korleis vere eit attraktivt arbeidsmiljø, samhandling på tvers og at vi skal vere ein utviklingsorientert organisasjon med fokus på kontinuerleg forbetring.</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 hos 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 redusert under pandemien. Erfaringar frå pandemien og reduserte reisebudsjett gjer at digitale alternativ framleis vil nyttast der det er mogleg så lenge det gjev eit godt læringsutbytte.</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 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 ein del av statens traineeprogram. Vi har planar om å tilsette fleire.</p>	<p>sikrast at strategien tek omsyn til likestillingsperspektivet i tråd med krava i lova.</p> <p>Vi vil i 2023 gjennomføre ein pilot innanfor organisatorisk kompetansekartlegging på avdeling Organisasjon for å finne ut kva for kompetanse vi treng framover, kvar vi står i dag, og korleis vi skal tette eit eventuelt gap. Gjev dette gode resultat, er det ein metode vi vil nytte i andre delar av Arbeidstilsynet framover.</p>
Tilrettelegging	Vi opplever at det er god kunnskap om tilrettelegging internt i etaten, både når det	Tilrettelegging er ein viktig del av det førebyggjande

	<p>gjeld 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 skildra 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 særskild oppfølging.</p> <p>Livsfasa, 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>	<p>HMS-arbeidet internt og noko vi jobbar med kontinuerleg.</p>
<p>Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv</p>	<p>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 erfart å legge til rette på andre måtar enn tidlegare.</p> <p>Ei intern undersøking i 2021 viste at mange ønskte å halde på den fleksibiliteten som heimekontor gav, også etter pandemien. Vi utarbeidde ei retningslinje for arbeid på heimekontor, mal for skriftleg tilleggsavtale til den ordinære arbeidsavtalen og iverksette eit pilotprosjekt med avgrensa moglegheit til heimekontor i ein periode. Prøveperioden med heimekontor inntil to dagar i veka for dei som ønskte det, tok til i mars 2022. Hausten 2022 blei det gjort ei ny intern undersøking som gav tilsette og leiarar moglegheit til å gi sine vurderingar av prøveordninga. Målsettinga var å få innsikt i korleis hybridkvardagen påverka arbeidsmiljø, samarbeid og deling av kunnskap. Det vart og samla aktuell informasjon frå haustens arbeidsmiljøkartlegging og verneomboda for å få eit godt</p>	<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 ein periode kan gi oss svar på om dette fungerer.</p>

	<p>kunnskapsunderlag til å evaluere ordninga. Evalueringa av ordninga med heimekontor vil bli behandla i leiargruppa, med dei hovudtillitsvalde og i arbeidsmiljøutvalet i Arbeidstilsynet på nyåret 2023. Deretter vil det bli tatt ei avgjersle om heimekontor kan bli ei permanent, frivillig ordning for framtida.</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 har starta planlegginga 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-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 nettredaksjonen.

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

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

I mars 2022 har nettredaksjonen UU-veke. Då kartlegg vi, arbeider 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 vi kommuniserer tydeleg og forståeleg, og på eit klar og korrekt språk som er tilpassa målgruppa, i tråd med språklova § 9. Klart språk bidrar til å gjere innhaldet tilgjengeleg for alle, og er slik også eit viktig element i universell utforming (UU).

[Arbeidstilsynets språkprofil](#) 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.

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](#), 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 budskap og filmar som gjer førebyggjande kommunikasjon meir tilgjengeleg for alle.

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 brev- og vedtaksmalar 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 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 HMS-rutine for *førebygging og handtering av personlege konflikhtar, trakassering og utilbørleg åtferd* og rutine 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.

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 arbeidsmiljøsaker 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, på kontoret eller i førebuinga av saksbehandlinga. Gjennom dokumentasjon i avvikssystemet har vi som etat oversikt over omfanget av trakassering og valdsepisodar, og på bakgrunn av det kan vi sette inn nødvendige førebyggjande tiltak. Systemet vårt er på intranettet. Vi 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).

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