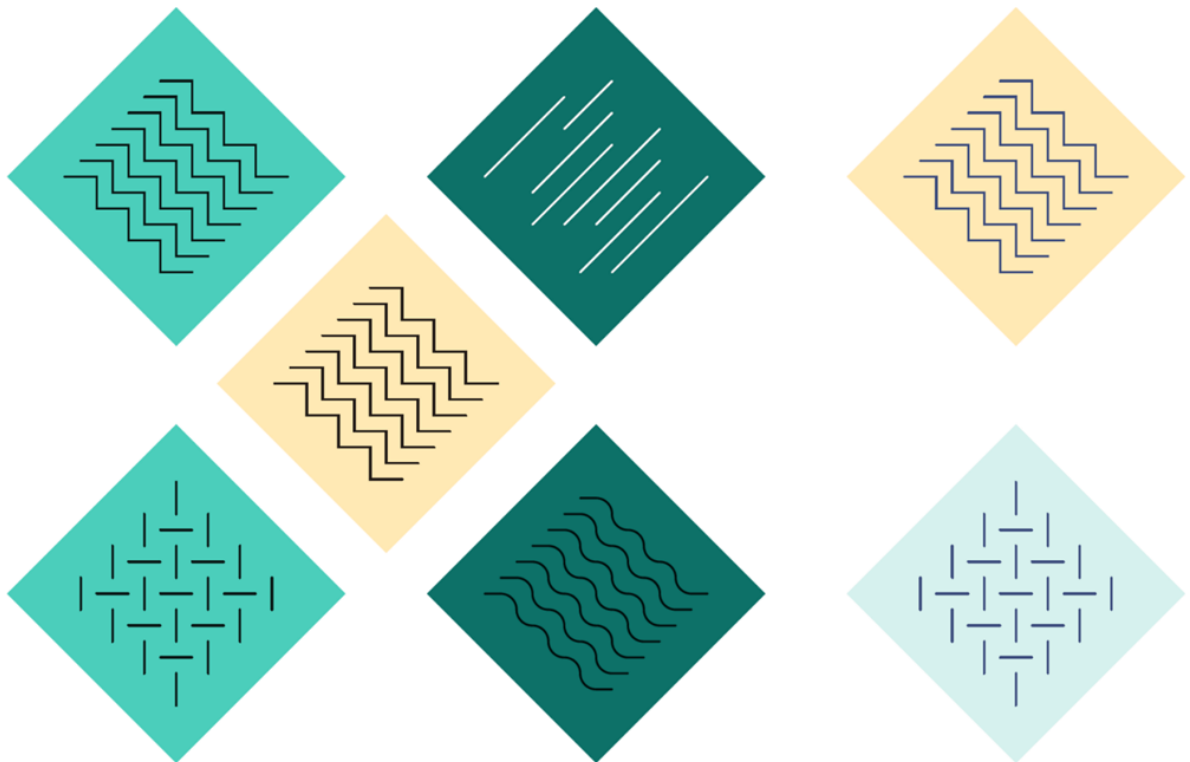




Arbeidstilsynet

Likestillingsutgreiinga

Aktivitets- og utgreiingsplikta for 2025



Innhald

Tilstandsrapportering av løn	2
Kommentarar til tabell 1	2
Kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi	3
Rapportering ufrivillig deltid	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	8
Status	8
Vegen vidare	9
Høve til å kombinere arbeid og familieliv	9
Status	9
Vegen vidare	10
Utgreiingsplikta	10
Kommunikasjon og informasjon	11
Universell utforming (UU)	11
Klarspråk	11
Rettleiing til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og arbeidsplassar	12
Filmar og sosiale medium	12
Arbeid for å auke nynorskandelen og gjere rettleiing tilgjengeleg på fleire språk	12
Arbeidsslokale 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.

Stillingskategoriar	Kommentar	Årstal	Kjønnsbalanse			Løn (gjennomsnitt i 1000 kr)	
			M %	K %	Total (N)	M	K
Totalt i verksemda		2025	40	60	744	811	795
		2024	40	60	719	782	763
Toppleiarar	Avdelingsdirektørane og direktør	2025	40	60	10	1435	1445
		2024	44	56	9	1392	1446
Mellomleiarar	Seksjonssjef	2025	38	63	48	1001	994
		2024	36	64	44	959	956
Spesialrådgivarar		2025	100		5	1198	
		2024	100		6	1172	
Rådgivarar/ seniorrådgivarar		2025	33	67	346	812	786
		2024	34	66	334	775	750
Overlegar		2025	43	57	7		1056
		2024	43	57	7		1039
Over-/sjefs- og senioringeniørar		2025	55	45	76	769	785
		2024	52	48	84	745	758
Inspektørar/ seniorinspektør		2025	45	55	231	752	753
		2024	46	54	215	730	728
Konsulentar	Seniorkonsulent, førstekonsulent og konsulent	2025	26	74	19	628	629
		2024	22	78	18	601	598
Reinhaldarar		2025		100	2		
		2024		100	2		
Lærlingar	Alle lærlingar er mellombels tilsett	2025	33	67	3		
		2024		100	2		
Slutta	Gjeld fråtreidingar uansett årsak	2025	39	61	44	820	771
		2024	43	57	56	710	718
Nyrekrutterte		2025	40	60	65	792	790
		2024	38	63	32	724	718
Deltidstilsette		2025	23	77	22	781	713
		2024	29	71	21	722	668
Mellombels tilsette	Inkluderer ikkje lærlingar	2025	27	73	11		578
		2024		100	7		564
Foreldrepermisjon	Tal tilsette i foreldrepermisjon eller gradert foreldrepermisjon per 31.12	2025	33	67	6		719
		2024	17	83	6		731
Gjennomsnitt tal på veker foreldrepermisjon	Gjennomsnittleg tal på kalenderveker i foreldrepermisjon i løpet av 2025. Foreldrepermisjon og gradert foreldrepermisjon er teken med	2025	10,1	14,9	27		
		2024	12,6	22,4	28		
Legemeldt sjukefråvær	I prosent	2025	3,0 %	5,5 %	4,5 %		
		2024	3,5 %	7,0 %	5,6 %		

Kommentarar til tabell 1

Tabellen syner 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 menn si løn 98% i 2025. For dei fleste

stillingskategoriane er det tilnærma lik lønn mellom kvinner og menn. Der det er større avvik er det saklege forklaringar som ligg til grunn for dette.

Merk at gjennomsnitt tal på veker foreldrepermisjon omfattar foreldreperm og gradert foreldreperm (permisjon som er teken ut som graderte foreldrepengar blir rekna om til heile veker). Dette gjeld òg talet på kvinner og menn i foreldrepermisjon per 31.12.

Tidlegare likestillingsutgreiingar har òg tatt med omsorgspermisjon og permisjon i svangerskapet. Desse er derfor ikkje direkte samanliknbare med denne rapporten. Tal for 2024 er oppdatert i denne rapporten slik at dei berre omfattar foreldreperm og gradert foreldreperm.

Kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi

Arbeidstilsynet er organisert i en linjeorganisasjon etter funksjonar og inndelt i avdelingar etter tenester/fagområde. Vi har i all hovedsak gjennomgåande stillingskoder fra hovedtariffavtalane, men òg etatsspesifikke stillingskoder. Mange tilsette har 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 er meir formålstenleg å saumfare lønn og kjønn internt i avdelingar og seksjonar, gitt at verksemda er organisert etter funksjon. Vi har difor tatt utgangspunkt i at tilsette i same seksjon har like arbeidsoppgåver og kan samanliknast.

Dette blei vi einige om etter at vi hadde diskutert tilnærminga med 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. Dette har no vært praksis i nokre år.

I vurderingane har vi vært langt nede i detaljene som er grunnlag for det som kjem fram i statistikken. Disse vurderingane er også lagt frem for tillitsvalde. Samstundes skal vi jobba vidare med metodikken for kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi, og det er allerede etablert ei arbeidsgruppe, der arbeidsgjevar og tillitsvalde er representert, og som skal arbeide med mangfold og inkludering som tema, og der systematikk også er ein del av dette.

Rapportering ufrivillig deltid

Det er få tilsette i Arbeidstilsynet som jobbar deltid, totalt 22 personer med fordeling 23 % menn og 77 % kvinner. Etter undersøking i eigen verksemda vi viss om at dei som jobbar deltid gjer det etter eige ønske.

Aktivitetsplikta

Det er ein eigen metodikk for aktivitetsplikta kor ein skal undersøkje, analysere årsaker, setje i verk tiltak og vurdere resultatet av arbeidet. Denne metodikken har vi diverre ikkje fått etablert godt nok, men eit arbeid er påbegynt og vil bli arbeidd vidare med inn i 2026. Det vil seie 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 metodikken ikkje er heilt innarbeidd hos oss blir det gjort 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 utarbeidd ein eigen rutine for rekruttering i Arbeidstilsynet. Rutinen er utforma i tråd med lov og avtaleverk, og det er i rutinen sett særskilt fokus på likestillings- og diskrimineringslova 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 blir publisert. Det kjem tydeleg fram i rutinen at det skal takast omsyn til mangfald og det å inkludere 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 vere vanskeleg å nå gjennom ordinær rekruttering. Difor har vi avtalt med dei tillitsvalde å bruke traineeordninga i staten for å nå personar i målgruppene. Målet var

å rekruttere to trainee-er i løpet av 2025, og det lykkast vi med å få på plass hausten 2025.

Traineeordninga i staten har vi gode erfaringar med, og vi håper å auke med fleire traineeplassar i 2026. Dei tillitsvalde deltek elles tett på alle våre rekrutteringsprosessar, til dømes gjennom tilsettingsråda.

Vi har reforhandla personalreglementet sin unntaksregel med omsyn til at administrativ tilsetjing kan skje inntil 12 månadar. Dette har vi i forhandlingar med tillitsvalde blitt einige om, og dette kan bidra til at vi i større grad kan lykkast med å få tilsette innanfor målgruppa.

Vi har ein 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 vere ein måte å inkludere på ved vakanse. Samtidig kan 6 månadar vere kort tid for nokon som har stått utanfor arbeidslivet i ei tid, og no ser vi ei større moglegheit for 12 månadar i administrative tilsetjingar for personar i målgruppa. Vi vonar at dette kan vere ei av fleire løysingar 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 arbeider deltid gjer dette etter eige ønske, til dømes på grunn av foreldrepermisjon, omsorgsoppgåver, tilrettelegging etter lengre sjukdom, delvis ufør og nedtrapping mot ein 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. Rutinen for rekruttering skal vi revidere i fyrste del av 2026, og det er naturleg å undersøkje om det er delar av rutinen som bør bli tydelegare med omsyn til likestilling og ikkje-diskriminering. Vi skal undersøkje arbeidsprosessen i stort for å sjå om det er andre delar av prosessen som kan utgjere ein risiko, slik at vi bør sette i gang tiltak for å førebygge.

Løns- og arbeidsvilkår

Status

Lønspolitisk dokument i Arbeidstilsynet er utarbeidd saman og i einigheit med dei tillitsvalde, og har vore gjennom revidering i løpet av dei siste åra. Vi er samde om at alle tilsette skal ha lik moglegheit for lønsutvikling, uavhengig av livsfase. Arbeidsforholdet skal vere tilrettelagt for å ta omsyn til individuelle behov, slik at flest mogleg kan stå i arbeid, vere ein ressurs for verksemda og hindre fråfall frå arbeidslivet.

Lønspolitikken hjå oss skal praktiserast slik at det blir tatt omsyn til likeløn medrekna lik løn for same arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring, ansvar, midlertidig tilsette og tilsette i permisjon.

Vi utarbeider årlege statistikkar, og vi har gode verktøy for å ha ein systematisk oversikt over løn, som gjer at arbeidsgivar og tillitsvalde kan halde seg oppdaterte, til dømes når det gjeld lønsutvikling mellom kvinner og menn. Statistikkane nyttast aktivt i førebuing og utføring av alle slags lønsforhandlingar i Arbeidstilsynet.

I tre år har vi brukt eit verktøy for lokale lønsforhandlingar utarbeid av staten (DFØ) for statlege verksemder. Systemet gjer det enklare å følgje med på lønsutviklinga for den enkelte tilsette, for arbeidsgivar og for tillitsvalde, og det er mogleg å sortere på ulike område, blant anna kjønn, slik at den oversikta er tilgjengeleg undervegs i prosessen for lønsforhandlingar. Alle leiarar brukar systemet i førebuingane til forhandlingane, og både dei og dei tillitsvalde som er involverte i arbeidet, gir uttrykk for at dei opplever systemet som eit godt verktøy som effektiviserer prosessen og gir betre oversikt enn tidlegare.

Alle leiarane i Arbeidstilsynet får årleg opplæring i førebuingane til lønsforhandlingane. Vi legg til dømes vekt på lønskriteria som partane har blitt einige om, og på vurderingar av likeløn og lønsutvikling over tid. Løn og kjønn er alltid eit område som blir særleg omtala.

Det er positivt å sjå at utviklinga når det gjeld likeløn mellom kjønn går i rett retning i Arbeidstilsynet, og at ulikheiter i løn mellom kjønn har minska dei siste åra. I 2025 har menn 2,2 % høgare løn enn kvinner (fast tilsette).

Medarbeidarar i Arbeidstilsynet har ein gjennomsnittsalder på 49 år, og vi har ei spreiding i alder frå 19 til godt over 70 år. Arbeidstilsynet hadde ein gjennomsnittleg alder på 67,8 år for dei som gjekk av med alderspensjon i 2025.

I lønspolitisk dokument er seniorar nemnd særskilt. Arbeidsgivar kan vurdere lønsmessige tiltak for seniorar på bakgrunn av eitt 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 arbeidstakarar frå dei har fylt 62 år har moglegheit for fire seniordagar ut over det som er fastsett i hovudtariffavtalen.

Vegen vidare

Vi har eit godt samarbeid med dei tillitsvalde, og vi har møter for informasjon og diskusjon og statistikkar som vi utvekslar. Kvart år utarbeider vi ein statistikk som vi kallar lønsbilde i Arbeidstilsynet. Denne statistikken gir oss ein oversikt på gruppenivå; avdelingar, seksjonar, stillingskodar, fordeling i kjønn og alder. I tillegg samanliknar vi med andre verksemder gjennom uttak frå SSB. Lønsbildet gir oss eit godt grunnlag for vidare vurdering og syner om vi må iverksette tiltak.

Forfremming

Status

Arbeidstilsynet har ikkje noko eige program for forfremming eller talentutvikling.

Utviklingsmoglegheiter

Status

Eit sentralt mål for Arbeidstilsynet er å vere ein arbeidsplass som gir rom for fagleg og personleg utvikling. For å støtte dette arbeidet har alle medarbeidarar individuelle utviklingsplanar som blir oppdaterte årleg. Planane skal bidra til å synleggjere kompetansebehov, ønskje om nye oppgåver og aktuelle tiltak som kurs, etterutdanning eller læring gjennom daglege arbeidsoppgåver. Denne systematikken gjer at både medarbeidar og leiar får eit felles grunnlag for vidare utviklingsløp.

Arbeidstilsynet tilbyr ei rekke læringsarenaer, frå e-læring og interne faglege samlingar til eksterne kurs. I 2025 har vi hatt fleire som har hospitert internt på tvers av avdelingar. Desse hospiteringane har vist seg å vere svært nyttige, både for kompetanseutviklinga til den enkelte, og for å styrkje tverrfagleg samarbeid og forståing i verksemda.

Vi legg òg vekt på læring som skjer i det daglege. Oppgåver blir fordelt slik at medarbeidarane får høve til å utvikle seg i tråd med kompetansebehov dei neste åra, og analysar av framtidige kompetansekrav gjer at vi kan arbeide målretta for å gi dei tilsette relevante moglegheiter. Slik ser vi til at organisasjonen både beheld, utviklar og nyttiggjer seg av kompetansen dei tilsette har.

I 2025 tok Arbeidstilsynet i bruk fleire modular i det nye HR-systemet DFØ HR, som skal bidra til ei meir heilskapleg og systematisk oppfølging av kompetanseutvikling i organisasjonen. Systemet gir både leiarar og medarbeidarar betre oversikt over kompetansebehov, utviklingstiltak og framdrift over tid. Gjennom DFØ HR blir utviklingssamtalar, målsettingar og oppfølging samla på éin stad, noko som styrkjer kontinuiteten i dialogen mellom medarbeidar og leiar. Løysinga legg til rette for at kompetanseutvikling kan planleggjast og følgjast opp på ein meir strukturert måte, og slik støttar systemet både individuelle utviklingsløp og verksemda sitt behov for framtidsretta kompetanse.

Vegen vidare

I 2026 held vi fram med å prioritere brei og målretta kompetanseutvikling i heile verksemda. Det vil framleis vere mogleg for medarbeidarar å hospitere både internt og eksternt, noko som gir høve til læring på tvers av fagområde og avdelingar. Erfaringane frå tidlegare hospiteringar viser at dette bidreg til styrkt samhandling, større forståing for breidda i oppgåvene våre og betre utnytting av kompetansen i organisasjonen.

Arbeidet med å fremje ein kultur for læring blir òg vidareført. Dette er no presisert i den nye **retningslinja for kompetanse og læring**, som skal sikre at kompetanseutvikling skjer systematisk, føreseieleg og med god forankring både hos leiarar og medarbeidarar. Retningslinja understrekar verdien av kontinuerleg utvikling i det daglege arbeidet, i tillegg til strukturerte tiltak som kurs, hospitering og faglege møteplassar.

Den nye organiseringa som blir innført i 2026, kan òg verke positivt på kompetanseutviklinga i verksemda. Med klarare ansvarsdeling, meir heilskapleg samhandling og betre oversikt over kompetansebehov på tvers, legg organiseringa til rette for at medarbeidarane får fleire relevante utviklingsmoglegheiter og at kompetanse blir brukt der han gir størst verdi. Saman med forbetringar i arbeidsprosessar og støttesystem, skal dette bidra til ei meir målretta og framtidsretta kompetanseutvikling i Arbeidstilsynet.

Tilrettelegging

Status

«Arbeidsmiljøet skal være helsefremmende og meningsfylt. Ingen skal bli syke eller skadet av å utføre arbeidsoppgavene 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 tilrettelegging er ein føresetnad for å nå målet, at arbeidet er lagt til rette slik at det passar den enkelte tilsette sine føresetnader og livssituasjon. Det betyr at den tilsette skal oppleve at arbeidet og arbeidsplassen blir lagt til rette dersom vedkomande er i ein livsfase som krev tilrettelegging. Tilpassinga skal skje etter dialog mellom leiar og medarbeidar.

Hausten 2024 begynte vi arbeidet med eit digitalt HR-verktøy med ein modul om medarbeidarutvikling. I denne modulen blir heile medarbeidaren sitt livsløp dekt, frå tilsetting til fråtreding, og gjennom systemet blir oppfølginga av medarbeidar både enklare og godt dokumentert. Medarbeidarmodulen består av utviklings- og prøvetidssamtalen, og gir leiar og medarbeidar moglegheit til å kommunisere og gi kvarandre skriftlege tilbakemeldingar gjennom året. I det oppdaterte skjemaet for utviklingssamtalen blir det blant anna lagt vekt på å ta vare på medarbeidarane våre i alle livsfasar, legge til rette for individuelle behov, og behalde og utvikle medarbeidaren sin kompetanse. Med utgangspunkt i utviklingssamtalen og dialog gjennom året legg vi til rette for at eventuell tilrettelegging kan diskuterast og justerast dersom det er behov for det. Det nye systemet bidreg til ei dokumentert og systematisk oppfølging av kvar enkelt medarbeidar der vi kan ta opp og diskutere behov for tilrettelegging og tilpassing. Modulen medarbeidarutvikling vart lansert i mars 2025, og blir brukt av alle leiarar og medarbeidarar i Arbeidstilsynet.

Ein stor del av medarbeidarane hos oss arbeider 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. Medarbeidarane kan bestille 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 verksemdar, er HMS ivareteken blant anna gjennom verneutstyr og tilpassa klede til årstid og dei verksemdar som skal besøkast.

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

Vi har knytt 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 knytt til som gir ein oversikt over lokale BHT-kontaktpersonar over heile landet. Vi bruker òg 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 eit viktig tema, og det er forventa at det nye HR-systemet skal bidra til ei enklare og meir komplett oppfølging av den enkelte medarbeidar. Vi vil etter kvart kunne undersøkje korleis systemet fungerer, og basert på erfaringar, kan vi gjere 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 aktivitetssplikta, for å sjå om det trengs fleire tiltak innan området.

Høve til å kombinere arbeid og famileliv

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 arbeidde 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, òg etter pandemien. Det vart difor bestemt å vidareføre ordninga

med moglegheit for heimekontor inntil to dagar i veka. Det er utarbeidd ei retningslinje 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 blir utarbeidd tiltak, som så langt det er mogleg, skal sikre eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø ved heimekontor. Dei fleste av dei tilsette i Arbeidstilsynet har valt å inngå ein tilleggsavtale om frivillig heimekontor.

Vegen vidare

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

Utgreiingsplikta

Utgreiingsplikta inneber at vi årleg skal undersøkje, analysere årsaker, setje i verk tiltak og vurdere effektar av arbeidet vårt knytt til likestilling og ikkje-diskriminering. I 2025 heldt vi fram med å styrkje dette arbeidet ved å utvikle ein meir systematisk og heilskapleg metodikk. Målet er å få betre oversikt over risiko for diskriminering og å sikre målretta tiltak i dei ulike personalområda.

I 2025 har vi vidareført satsinga på berekraft, med særleg vekt på **sosial berekraft**, og sett arbeidet med likestilling, mangfald og inkludering i samanheng med dette. Vi har gjennomført ein workshop om berekraftsarbeid i organisasjonen, der fleire delar av verksemda har bidrege med innsikt i korleis vi best kan jobbe strategisk og langsiktig på tvers.

Mangfald og inkludering er òg tema på den komande leiarsamlinga i 2026, der leiarane skal arbeide med korleis dei gjennom eigen praksis kan bidra til eit meir inkluderande arbeidsmiljø og til at Arbeidstilsynet speglar mangfaldet i samfunnet. For å følgje opp dette er det etablert ein eigen prosess for mangfald, med ein dedikert prosessleiar som skal sikre struktur, framdrift og koordinering av tiltak på tvers av organisasjonen.

Utgreiingsplikta omfattar framleis dei lovpålagde diskrimineringsgrunnlag, og arbeidet vårt er retta mot å identifisere barrierar og sikre like moglegheiter innan rekruttering, forfremming, utvikling, tilrettelegging og høve til å kombinere arbeid og familieliv. Gjennom eit sterkare fokus på systematikk, kunnskapsdeling og heilskapleg berekraftsarbeid, skal vi i 2026 arbeide meir målretta for å fremje likestilling og hindre diskriminering i heile verksemda.

For å i større grad kunne arbeide aktivt og planmessig med å fremje likestilling og ikkje-diskriminering, har det blitt utarbeida ein rutine for mangfaldsmarkeringar. Det betyr at vi har plukka ut nokre viktige markeringar vi skal lyfte på etatsnivå og markere med ulike aktivitetar.

Markeringane som er lyfta opp er:

- **Likestilling**
 - kvinnedagen 8. mars
- **LHBT+ (seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk)**
 - PRIDE i juni
- **Kulturelt mangfald**
 - FN-dagen 24. oktober (fn.no), som blir brukt til å markere det kulturelle mangfaldet i Arbeidstilsynet på tvers av kultur, religion og livssyn
 - samanes nasjonaldag 6. februar
- **Funksjonsnedsetting**
 - FN-dagen for menneske 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 tekstar, 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. Den kan svare på 13 forskjellige språk. Leon vil bidra til at fleire kan få svar på spørsmåla sine, uavhengig av språk eller andre føresetnader.

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 språkløva § 9. Klart språk bidreg til å gjere innhaldet tilgjengeleg for alle, og er slik òg eit viktig element i universell utforming (UU).

[Arbeidstilsynets språkprofil \(arbeidstilsynet.no\)](#) har ti retningslinjer som gjeld for alle tekstane vi skriv. På intranett er språkprofilen lenkbar og lett tilgjengeleg for alle tilsette. Vi utviklar òg ei KI-løysing (klarspråkagent) som vi testar om kan hjelpe tilsette med å skrive klarare tekstar.

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 digitale tenester, 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://www.arbeidstilsynet.no/vern-mot-diskriminering), for å fremje likestilling og førebygge og handtere diskriminering på norske arbeidsplassar.

Vi gir verksemder råd, til dømes gjennom [webinar \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=...), 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 2025 hadde vi 163 innlegg på Facebook. 47 av dei var på nynorsk. Det er 29 prosent av innlegga. På LinkedIn hadde vi 158 innlegg. Der var 40 av dei på nynorsk. Det utgjer 26 %.

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 sjølv.

Vi kartlegg nynorskbruken og finn løysingar for å auke nynorskbruken blant medarbeidarane.

Utvalde sider på arbeidstilsynet.no er på engelsk og polsk. I tillegg har nettstaden kjerneinnhald om rettar og plikter i norsk arbeidsliv på ei rekke språk. Det gjeld òg 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 veifinding.
- Inne- og utemiljø skal være i henhold til gjeldende helsefaglige råd innen miljørettet helsevern og Arbeidstilsynets veiledning, klima og luftkvalitet på arbeidsplassen:
 - [Inneklimatekst og luftkvalitet på arbeidsplassen \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no/inneklimatekst)
 - [Ventilasjonstekst på arbeidsplassen \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no/ventilasjonstekst)
 - [Krav til ventilasjon \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no/kravtilventilasjon)
- 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 konkurranse, 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 utovervend aktivitet. Rutinane gir føringar for korleis vi skal førebyggje at tilsette blir utsette for trakassering, utilbørleg åtferd, vald og truslar, og korleis vi skal følgje opp om nokon har opplevd slike episodar. Før tilsyn risikovurderer vi arbeidet og set i verk naudsynnte tiltak for å førebyggje vald og truslar.

Leiinga er oppteken av at dei tilsette skal seie i frå og 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 i kvalitetsystemet til Arbeidstilsynet. Vi har låg terskel for å melde i frå til politiet om det har skjedd alvorlege episodar for tilsette på tilsyn. Leiinga og medarbeidarane kan òg søke støtte og hjelp i handtering hos BHT.

Arbeidstilsynets arbeidsmiljøutval (AMU, i 2026 endra til sentralt IDF) 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-arbeidet i avdelingane, og i avdelingane sitt fora for arbeidsmiljøsaker som er informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøta (IDF).



Arbeidstilsynet

Postadresse:
Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:
73 19 97 00

arbeidstilsynet.no