

Likestillingswebinar

5. mars 2024



Likestillingswebinar

5. mars 2024

- ✓ **LDO: Hva skal bedriftene fokusere på i likestillingsarbeidet?**
v/Thomas Jahren, Seniorrådgiver i Likestillings- og diskrimineringsombudet
- ✓ **Codex Advokat: Hva forteller regelverket oss?**
v/Lasse G. Egeberg, Senioradvokat i Codex Advokat Oslo AS
- ✓ **Sustainability: Hvordan jobbe effektivt for likestilling og mot diskriminering?**
v/Mette Fossum, Daglig leder og partner i Sustainability AS
- ✓ **Tavler: Kan digitale verktøy forsterke likestillingsarbeidet?**
Morten Stavseth, Leder fag og utvikling i Tavler AS

A close-up photograph of a person's hand pointing at a desk. The desk is covered with various documents, including a color calibration chart, and several colorful sticky notes (pink, yellow, green) are placed on the papers. In the background, there is a white mug, a desk lamp, and other office supplies. The scene suggests a collaborative work environment or a meeting.

Hvordan skape et bærekraftig arbeidsliv med plass til flere?

Thomas Jahren

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.



Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes

Diskrimineringsvernet

For enkeltindivider

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Forebyggende arbeid
Inkluderende arbeidsplass



Generell aktivitetsplikt (§ 26 1. ledd)

Alle arbeidsgivere skal innenfor sin virksomhet jobbe **aktivt, målrettet** og **planmessig** for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidet **skal** dokumenteres.



Kjønn

**Nedsatt
funksjonsevne**

**Graviditet
Foreldrepermisjon
Adopsjon**

**Seksuell
orientering**

Omsorgsoppgaver

**Kjønnsidentitet
Kjønnsuttrykk**

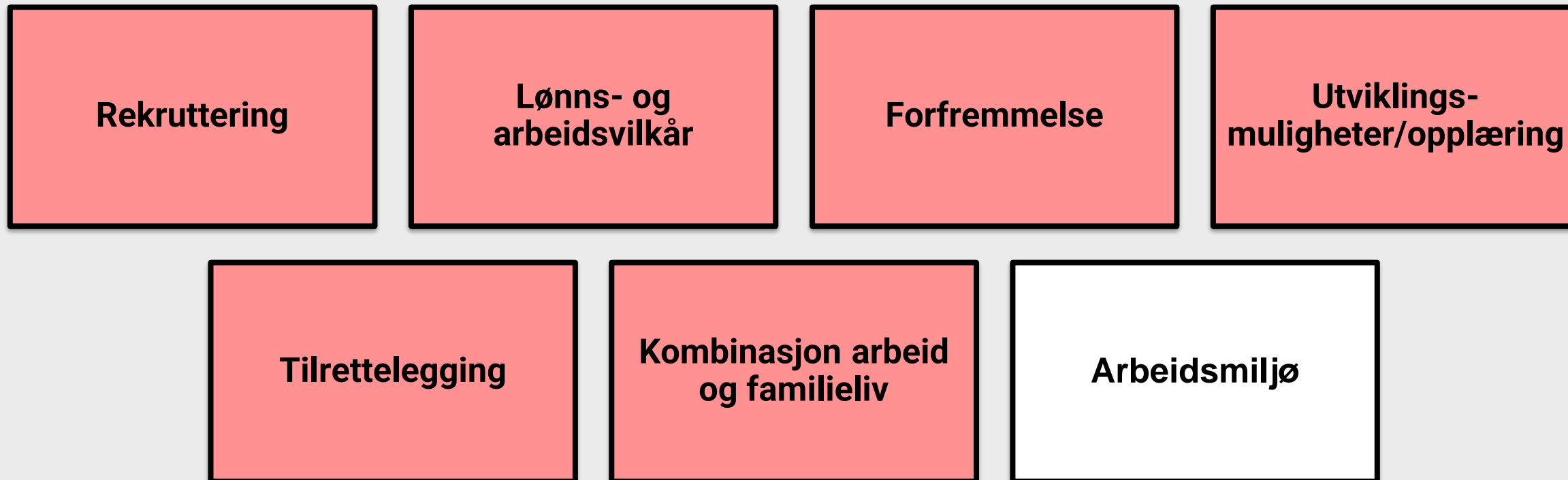
Etnisitet



**Religion
Livssyn**

**NB: Også kombinasjoner
av grunnlag / sammensatt
diskriminering**



Plikten gjelder hele personalpolitikken



-  Områder du som et minimum er pålagt å jobbe med
-  Plikten omfatter også en del ting som ikke passer inn i de nevnte områdene



Tall på faktisk kjønnslikestilling (del 1)

Minimumskrav (hvert år)

- Kjønnsbalanse
 - Andelen deltidsarbeid
 - Andelen midlertidig ansatte
 - Andel uttak av foreldrepermisjon

 - Resultatene fra lønnskartleggingen
 - Resultatene fra kartlegging av ufrivillig deltid
- } Hvert annet år

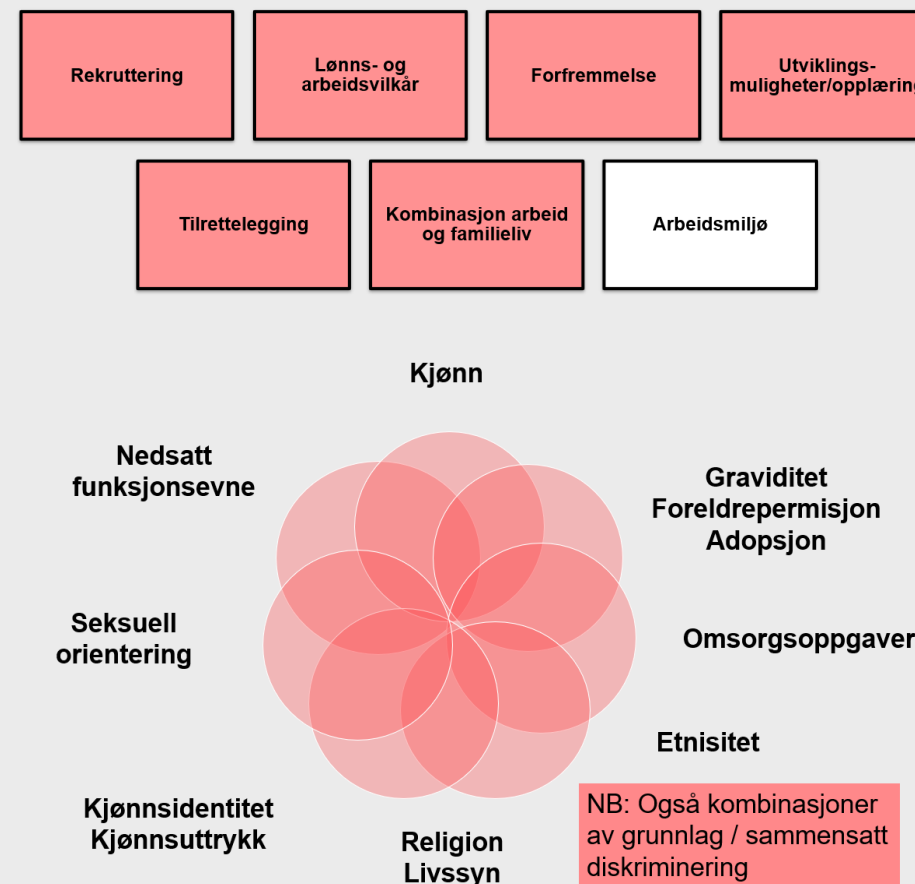
Oppfylging av aktivitetsplikten (del 2)

Redegjøres i prosaform

→ Prinsipper, prosedyrer og standarder

→ Hvem, hvor ofte, hvordan

- Undersøke risiko og hindre
- Analysere årsaker
- Iverksette tiltak
- Evaluere resultater



Forankring av likestillingsarbeid



Ledelse



Tillitsvalgte/verneombud/ansatte



Styret

Hvem sjekker likestillingsarbeidet og redegjørelsene deres?

- Tillitsvalgte
 - LDO
 - Forskere
 - Journalister
-
- Andre myndigheter (Bufdir)

Likestillingsombudet klager inn politiet for brudd på loven

– Dette er for tynt, sier likestillingsombud Bjørn Erik Thon om politiets rapportering om likestilling internt. Nå klager han inn politiet til diskrimineringsnemnda.

ABONNENT 3 MIN | PUBLISERT: 07.03.23 – 20.04 | OPPDATERT: 7 MÅNEDER SIDEN



Bygg- og anleggsbransjen

73 virksomheter totalt

11

1000-3500 ansatte

16

400-999 ansatte

46

200-399 ansatte



Helse, næringsliv og kommuner

24 virksomheter i runde én

1

Oppfylte lovens
minstekrav

23

Oppfylte ikke
lovens minstekrav



Stat, norske konsern og kommuner

9 virksomheter over to runder

1

Klaget inn til
diskrimineringsnemnd
a



Planer i år og fremover?

- Fortsette med kontroll av redegjørelser
- Starte opp tilsyn med aktivitetsplikten
- Vi skal ha konstruktiv dialog, samtidig er det ris bak speilet
 - Våre vurderinger er offentlige
 - Media er nysgjerrig
 - Vi kan klage inn redegjørelser til nemnda

Hva er våre funn og erfaringer?

- Ingen systematisk forskjell på store og små
- Stor forskjell på konsern, datterselskap og enkeltselskap
- Varierte data inn gir dårligere grunnlag å konkludere fra

Aktivitetsplikten - refleksjoner

- Gjør mest på kjønn
 - mindre på etnisitet, funksjonsevne, graviditet
 - minst på «resten»
- Best på å få med det vi gjør
 - dårligere på å beskrive det vi planlegger å gjøre
- Aktiviteter retter seg mot:
 - Lederutvikling, arbeidsmiljø og kultur, medarbeiderundersøkelser og HMS
 - Kjønn – ganske bredt
 - Etnisitet – hovedsakelig rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår
 - Funksjonsevne – i hovedsak tilknyttet tilrettelegging
 - Sjeldent mot LHBT+, kjønnsuttrykk, religion, omsorgsoppgaver



Redegjørelsen - refleksjoner

- Refleksjonene fra forrige slide gjelder også her.
- De beste har en gjennomtenkt struktur.
- De fleste får til å telle kvinner og menn...
- Start tidlig med lønnskartlegging
- 0 midlertidige er 0 midlertidige, taushet er uklart
 - Midlertidighet, deltid, ufrivillig deltid, uttak foreldrepermisjon

	Rekruttering	Lønn og arbeidsvilkår	Forfremmelse/ utvikling	Tilrettelegging	Arbeid / familie
Kjønn	Yellow				
Graviditet	Green			Green	
Etnisitet					
Religion					
LHBTQ+		Blue			
Omsorgsoppgaver					Blue
Nedsatt funksjonsevne	Red				

Oppsummering

- Sett deg inn i plikten og hva dere skal gjøre eller rapportere
- Sett arbeidet i system
- Topplederforankret er best

- En øvelse i oppmerksomhet, fokus og bevisstgjøring
- En øvelse i å flytte grenser
- Bygg videre år for år



Hvorfor jobbe med likestilling?



- Omdømmerisiko
- Samfunnsansvar
- Jakten på talentene

Vi hjelper deg

Gratis juridisk veiledning

Finn oss på nett: www.ldo.no

Ring oss: 23 15 73 00

E-post: post@ldo.no

Codex
ADVOKAT

Likestillings- og diskrimineringsloven

- Aktivitets- og redegjørelsesplikten

**CLIMATE
NEUTRAL**
MEASURE
REDUCE
OFFSET **NOW**

Kort om oss



- **Codex Advokat** er et multiservice-firma som bistår både privatpersoner og bedrifter rundt om i landet innenfor ulike fagområder:
 - Arbeidsliv
 - Familierett og arv
 - Eiendom
 - Entrepise
 - Erstatnings- og forsikringsrett
 - Skatt og avgift
 - Teknologi, IPR og media

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering

- **Formål**

«Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering (...)

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes».

- **Virkeområde**

- Loven gjelder på alle samfunnsområder, dog med unntak ifm. spesialreguleringer

- **Ufravikelighet**

- Bestemmelsene i loven, og evt. forskrifter gitt i medhold av loven, kan ikke fravikes ved avtale.



Aktivitetsplikt

Likestillings- og diskrimineringsloven § 26

- Generell aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere

«Alle arbeidsgivere skal innenfor sin virksomhet jobbe **aktivt, målrettet og planmessig** for å fremme likestilling og hindre diskriminering...

(...)

Arbeidet (...) **skal dokumenteres. (...) skal skje forløpende...».**

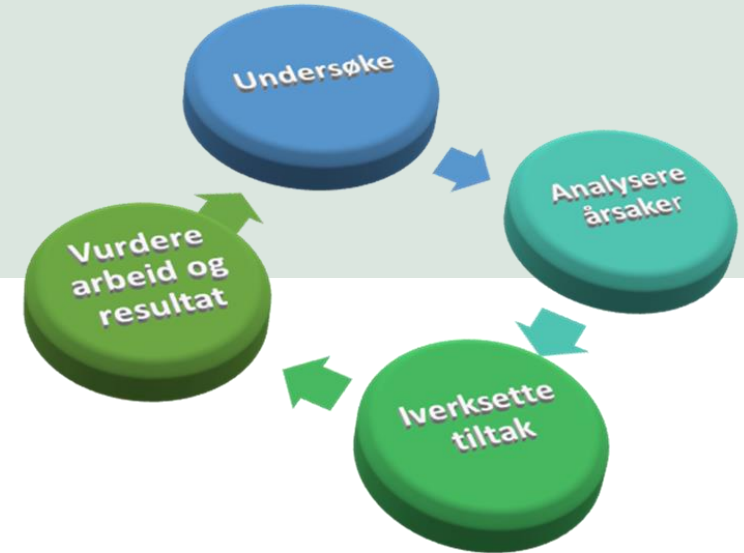
Aktivitetsplikt

Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, andre ledd

- Konkret og lovregulert arbeidsmetode for visse typer foretak
- Alle offentlige virksomheter
- Private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatt
- Private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det

Metodens trinn

- Undersøke om det finnes **risiko** for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid
- Analysere **årsakene** til identifiserte risikoer
- Iverksette **egne** tiltak
- **Evaluere** resultater av arbeidet



Redegjørelsesplikten

Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

- Arbeidsgivere med plikt til å følge arbeidsmetoden i § 26 (2)
- Redegjøre på faktisk tilstand ang. kjønnslikestilling og oppfyllelse av aktivitetsplikten i §26

Redegjørelsene skal offentliggjøres

- Årsberetning eller annet offentlig dokument
- Skal utformes slik at enkeltansattes personlige forhold ikke røpes og resultatene av lønnskartleggingen skal fremgå anonymisert.
- Ellers ingen formkrav

ARP-plikt: et compliance-krav i aksje- og allmennaksjeselskaper

- **§ 26c** – «Styret (...) **skal** sørge for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles...».



Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner

- Tilsyn føres av Diskrimineringsombudet
- Loven håndheves av Diskrimineringsnemda
- Bevisbyrderregel - § 37
 - «Diskriminering skal anses å ha skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd».
 - Særlig praktisk ved påstand mot påstand, jf. HR-2020-2476-A
- Erstatningskrav - § 38
 - Både erstatning for tap og oppreisning for ikke-økonomisk skade
- Straff for brudd på diskrimineringsbestemmelsene
 - Reaksjoner med hensyn til diskriminering og trakassering på bakgrunn av etnisitet, religion eller livssyn

Rettspraksis



Diskrimineringsnemnda

- **Klagesak 20/207**

Diskriminering på grunn av kjønn. I strid med regelen om likelønn. Erstatning på kr. 265 333, og oppreisning med kr. 20 000.

- **Klagesak 22/1110**

Aldersdiskriminering. Nemnda kom til at klageren ble forskjellsbehandlet ved at hun fikk dårligere betalt enn eldre kollegaer med samme stilling, arbeidsoppgaver, erfaring og kvalifikasjoner, utelukkende på grunn av sin alder. Tilkjent kr. 89 966 i erstatning for økonomisk tap.

Domstolene

- **HR-2020-2476-A (LH-2019-135300)**

Kvinnelig industrimekaniker, som var eneste kvinnelige ansatte på et mekanisk verksted med 15 ansatte. Utsatt for seksuell trakassering fra arbeidsgivers kunder.

Arbeidsgiver ble ansett solidarisk ansvarlig for arbeidstakers økonomiske tap.

Andre virkninger av non-compliance

- Kan få kommersielt negative virkninger
- Kan medføre tap av kontrakter
- Flere aktører har fokus på compliance – også likestilling mm.



Takk for oppmerksomheten



Lasse Groven Egeberg
Senioradvokat

lasse.egeberg@codex.no

«Kvinner dominerer i bærekraftbransjen»

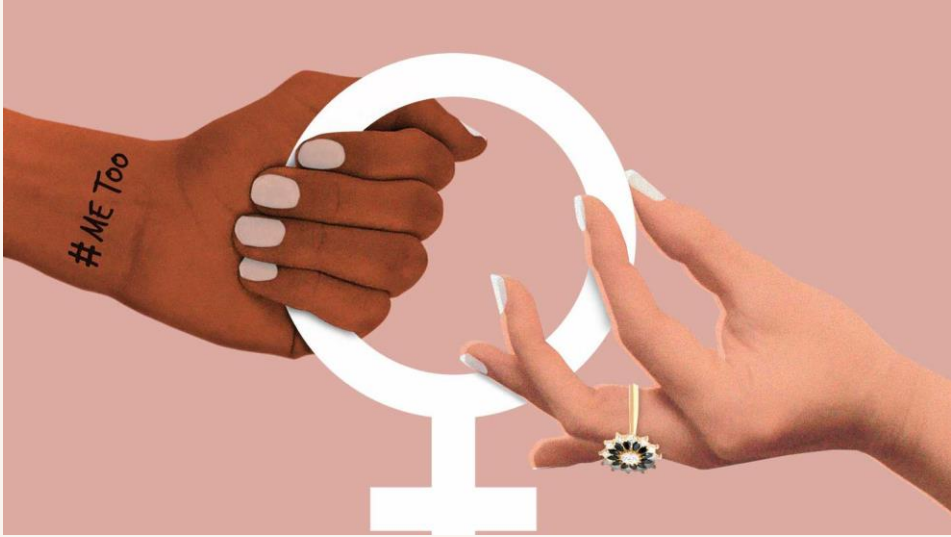



ABILITY ↑
SUSTAIN

Likestilling og mangfold

Aktivitets – og hva for noe sa du?







Believe in something.
Even if it means sacrificing everything.

Krangletema

Hvem har lyst til å kaste seg inn i en slik debatt?

Se og Hør - Norges største kjendisnettsted
<https://www.seher.no/kjendis/vi-er-ingen-rodstromper>

Kjendis: - Vi er ingen rødstrømper



FpU-lederens utspill hos TV 2 oser av Andrew Tate- og Jordan Peterson- tendenser.

Publisert: 26.02.2024 18:52 | Oppdatert: 27.02.2024 11:23

Dette er et Si ;D-innlegg. Meninger i teksten står for skribentens regning. Innlegg kan sendes inn [her](#).

Fremskrittspartiets Ungdom-leder Simen Velle «mener det er et samfunnsproblem at en liten andel menn har eksklusiv tilgang på en stor andel av kvinnene», [skrev TV 2 fredag 23. februar](#).

KJØNNSKVOTERING - HVA MED MENN SOM DEFINERER SEG SOM KVINNER?

aklm · 19.06.2023 kl 10:47 · 1096

Blir kvinneandelen i styrene oppfylt hvis styret består av minst 40 % menn og 40 % menn som definerer seg som kvinner? Dette blir interessant.

Ingen menneskerett å ha eget bønnenrom

Hen

- Det rødgrønne byrådet i Oslo ønsker å bruke pronomenet «hen» i det kommunale språket, melder VG. Vår leser på St. Henshaugen er skeptisk.
[Språkkommentar i Aftenposten](#)



Aftenposten

<https://www.aftenposten.no> · Kultur · LHBT

Halvparten av norske transpersoner har opplevd trakassering



Muniba Ahmad

@MunibaAhm

Rema 1000 la ut en reklamefilm med en kvinne i hijab - kommentarfeltet oversvømt med rasistiske og muslimhatske kommentarer. Oppfordrer alle til å kjøpe roser fra [#rema1000](#) idag. Vis at du støtter opp under deres fremvisning av et mangfoldig Norge.

facebook.com/REMA1000/video...

38

SUSTAIN
ABILITY ↑

Ekkluderingsoppgaven



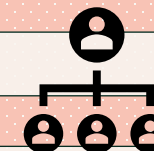
ABILITY ↑
SUSTAIN

Så hvordan gjør man det?

Man samler ansatte med forskjellig bakgrunn, kjønn, alder og erfaring



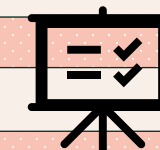
Gruppen har forskjellige ansvarsområder og er beslutningsdyktige, og tillitsvalgte må være med.



Etabler først et ønske om at «dette gjør vi for å skape et bedre sted for oss alle. Ikke en kamparena om rettigheter». Premiss om åpenhet.



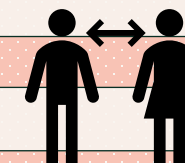
Snakk om hva som kan ekskludere – ikke hopp rett på tiltak.



Man har en ordstyrer som er observant, og fordeler ordet likt, og sørger for at deltagerne lytter til hverandre.



Man tør å snakke om vanskelige ting



Man sørger for at alle diskrimineringsgrunnlagene er med hver gang man går gjennom ulike problemstillinger



Man skriver ned alt som dukker opp



Suksesskriterier

- Tilstedeværende og engasjert ledelse



- Erkjenne at diskriminering og trakassering kan forekomme. Tør å snakke om vanskelige ting.



- Evne til å sette seg inn i andres livssituasjon og identifisere seg med hva som kan ekskludere



- Gode risikovurderinger, både trusler og muligheter



- En åpen og ærlig kultur



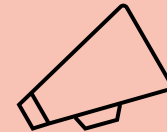
- Tydelige prinsipper og verdier



- God plan som måles og følges opp



- Tydelig kommunikasjon



- Mot til å beslutte og stå i det



1

Oversikt over
trusler og
muligheter

2

Etterlevelse av
lovverk

3

God
kommunikasjon
og
markedsføring

4

Rekruttering

5


Godt
arbeidsmiljø

Et butikkliv

- Vi har lyst til å snu den litt negative klangen uttrykket «å jobbe i kassa på ...» har til det positive – som denne jobben virkelig er. Om du jobber i kassa på Kiwi, Coop eller Rema 1000, så er det en utrolig viktig jobb der du møter mennesker fra hele Norge med alle sine historier hver eneste dag, og gjennom denne nettserien ønsker vi å vise hvilken fantastisk jobb menneskene du møter i kassa på Rema 1000 gjør, sier Mette Fossum, direktør for kommunikasjon og samfunnskontakt i Rema 1000.

Victor (32) kåret til Norg hyggeligste kassamann: spørsmål om en butikkjo den høyeste ambisjonen

K Kampanje < > ⋮ ✕



-Hva skal du bli?
-En stor gaming YouTuber.

Rema 1000 utfordrer tv-kanalene - lager dokusåpe om livet i kassa | Kampanje [Besøk](#)





RANA GRUBER

Safe – Responsible - Proud - Brave

Tavler Digital

- Lover og forskrifter gjort enkelt og effektivt

Mars 2024



Veiledet prosess med gode eksempler og smarte råd

Tavler

TAVLER

- Tavler
- Opprett ny
- Brukere
- Tavlers Likestillingsta...

1. TILRETTELEGGING

- Tilrettelegging

2. OPPGAVE

Formål og mål

- Universell utforming
- Individuell tilrettelegg...
- Aktiviteter
- Redegjørelse

3. RISIKOSTYRING

- Risikobilde og tiltak

HJELPESIDER

- Ressurser

F Finn Magnus Rogne...

Formålet brutt ned i målområder

Universell utforming

Universell utforming av bedriftens løsninger for å fremme likestilling og hindre diskriminering

[Hjelp til oppgavene](#)

Til oppgaver

2 kravområder, 4 oppgaver

Individuell tilrettelegging

Individuell tilrettelegging for ansatte og arbeidssøkere for å fremme likestilling og hindre diskriminering

[Hjelp til oppgavene](#)

Til oppgaver

2 kravområder, 5 oppgaver

Oversiktlig dashboard for oppfølging og rapportering

The screenshot displays the Tavler dashboard interface. On the left is a dark sidebar with navigation options: TAVLER, Tavler, Opprett ny, Brukere, and a section for 'Tavlers Likestillingsta...' with sub-items: 1. TILRETTELEGGING (Tilrettelegging), 2. OPPGAVE (Formål og mål, Universell utforming, Individuell tilrettelegging, Aktiviteter, Redegjørelse), and 3. RISIKOSTYRING (Risikobilde og tiltak). At the bottom of the sidebar are 'HJELPESIDER' (Ressurser) and a user profile for Finn Magnus Rogne-HL.

The main content area is titled 'Tavler - Likestillingstavle' and 'Tavlers Likestillingstavle'. It includes metadata: 'OPPRETTET for 34 d. siden av Magnus B', 'SIST ENDRET for 4 d. siden av Morten S', and 'AMBISJON Gode'. A 'Deltakere' section lists: Aslak Ege - Styreleder, Morten Stavseth - HMS-leder, and Finn Magnus Rogne-Ha... - Daglig le... with an illustration of a person in a wheelchair.

The dashboard shows two main sections:

- 1. Tilrettelegging**: A progress bar for 'Tilrettelegging' is 3 out of 4 steps completed, with a 'Fortsett' button.
- 2. Oppgaver**: A list of tasks with progress bars and status indicators:
 - 1 Fysiske bedriftsløsninger: 2 av 2, Kontroll ✓, 1
 - 2 IKT-løsninger: 1 av 2, Fortsett ⏸, 1
 - 1 Ansatte og arbeidssøkere: 3 av 3, Kontroll ✓, 1
 - 2 Gravide ansatte og søkere: 2 av 2, Kontroll ✓, 1
 - 1 Aktivitetsområder: 7 av 8, Fortsett ⏸, 4
 - 2 Risiko og tiltak: 0 av 5, Start ▶, 1
 - 1 Redegjørelse: 3 av 3, Kontroll ✓, 2
 - 2 Innsyn: 2 av 2, Kontroll ✓, 1

Integrerte maler og retningslinjer direkte i løsningen

Tavler

TAVLER

- Tavler
- Opprett ny
- Brukere

Tavlers Likestillingstavle

1. TILRETTELLEGGING

- Tilrettelegging
- 2. OPPGAVE
- Formål og mål
- Universell utforming**
- Individuell tilrettelegging
- Aktiviteter
- Redegjørelse

3. RISIKOSTYRING

- Risikobilde og tiltak

HJELPESIDER

- Ressurser

Finn Magnus Rogne-HL

Universell utforming

Universell utforming av bedriftens løsninger for å fremme likestilling og hindre diskriminering

[Hjelp til oppgavene](#)



Kravområder

1 Fysiske bedriftsløsninger

2 av 2 **Kontroll** ✓

1

2 IKT-løsninger

1 av 2 **Fortsatt** ▶

1

1 Fysiske bedriftsløsninger

Dere skal utforme hovedløsningen universelt, så bedriftens fysiske løsninger kan brukes av flest mulig, uavhengig av funksjonsnedsettelse. Dere skal også jobbe for økt universell utforming av fysiske løsninger som allerede er på plass, som for eksempel kontorplasser, arbeidsområder, materom, ganger og korridorer, adkomstveier, ramningsveier, kantine, trapper, heiser og toaletter.

Barrierer og nye tiltak vurderes mot

[Oppføringsvideo](#)

Oppgaver

- ✓ Universell utforming av fysiske bedriftsløsninger Skjul ▲
- ✓ Kartlegg bedriftens fysiske løsninger Vis hjelpetekst ▼
- ✓ Utform så flest mulig kan bruke de fysiske løsningene Vis hjelpetekst ▼

Hvordan gjør dere dette i deres organisasjon?

Her kan du skrive en kort kommentar til oppgavene. Dette kan for eksempel være dato for når oppgavene ble gjennomført, eller en lenke til andre systemer eller dokumenter som hører til

Kartlegging universell utforming

Formål med dokumentet

Kartleggingsdokumentet er til å først kartlegge dagens status for universell utforming av fysiske løsninger og IKT-løsninger, og for eventuelt nye tiltak for økt universell utforming.

Bruk av dokumentet

Skriv rett inn i dokumentet fra den Tavler-oppgaven du står i, slett det som ikke er relevant og hold kartleggingsdokumentet oppdatert, slik at dere har ett sted med oversikt over hva som er gjort og hva som skal gjøres med hensyn til universell utforming.

Kartlegging universell utforming av fysiske bedriftsløsninger

Her følger en levende tabell for hva som finnes av fysiske bedriftsløsninger, eventuelle feil og mangler ved dem, hvordan de er utformet slik at flest mulig kan bruke dem og hva som skal gjøres for å øke den universelle utformingen, slik at enda flere kan bruke dem.

1. Slett fysiske bedriftsløsninger som ikke er relevante og legg til andre som er relevante. Beskriv feil og mangler ved de fysiske løsningene, som for eksempel at heisen er liten og ustabil, og skriv inn hva som allerede er gjort for å utforme slik at flest mulig kan bruke dem.
2. Fortsett med å utforske hvordan de fysiske bedriftsløsningene hos dere kan utformes slik at enda flere kan bruke dem.

Her er tips til hva dere kan gjøre for å utforme slik at flere kan bruke de fysiske bedriftsløsningene hos dere:

- Gjør det enkelt å orientere seg og finne fram inne i- og utenfor lokalene deres (skilting, symboler, gjenkjenningspunkter, targetkoder, bruk av kontraster, bruk av belysning, bruk av lyd ...)
- Rekkverk og andre løsninger for støtte
- Jevnt og fast underlag
- Fjerne nivåforskjeller og snublekanter
- Enkle adkomster
- Nok sitteplasser i alle soner
- Nok lys inne og ute
- Tydelig definerte og adskilte gangsoner
- Tydelig definerte og adskilte møbleringssoner
- Tilgjengelige toaletter. Fungerende lysystem

Vurder nye tiltak mot

Effekten av å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse. Om bedriftens fysiske løsninger er av offentlig art.

Komplett digitalt verktøy for etterlevelse av likestillingsloven

Få hjelp til å:

- Få oversikt over oppgaver dere må gjennomføre for å tilfredsstille kravene i likestillingsloven
- Utarbeide nødvendige dokumenter og retningslinjer
- Gjennomføre risikovurderinger av arbeidet
- Redegjøre til interne og eksterne interessenter på en strukturert måte

Pris kr 490 per måned*

Abonnementet inkluderer tilgang til Tavler sin malbank. Her finner du forslag til retningslinjer, policyer, opplæringsvideoer + mye mer.



* Etableringsgebyr kr 3.900 per bedriftslisens. Inntil 20 brukere per modul per lisens.

Tilbud til deltakere på likestillings- webinar

Bli god på likestillingsarbeidet

Inkluderer:

- 12 mndr abonnement på likestillingstavlen for inntil 20 brukere
- 1 time personlig opplæring i det digitale verktøyet med Tavler (gjennomføres digitalt)
- 1 arbeidsmøte à 3 timer med faglig rådgiving fra Codex og/eller Sustainability (gjennomføres digitalt eller fysisk etter ønske)

Få hjelp til å:

- Få oversikt over oppgaver dere må gjennomføre for å tilfredsstille krav i lover og forskrifter
- Utarbeide nødvendige dokumenter og retningslinjer
- Rapportere og informere til interne og eksterne interessenter på en strukturert måte

Abonnementet inkluderer tilgang til Tavler sin malbank. Her finner du forslag til retningslinjer, policyer, opplæringsvideoer + mye mer.

Pris Kr 19.900 + mva

Et verktøy for flere fagområder bygget på samme metodikk

Tavler
TAVLER DEV
Tavler
Opprett ny

HJELPESIDER
Ressurser
Finn Magnus Rogne-H...

Opprett ny

- Åpenhetstavle**
Tavle til etterlevelse av åpenhetsloven
Opprett ny
- HMS-tavle**
Tavle til etterlevelse av forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
Opprett ny
- SHA-tavle**
Tavle til etterlevelse av forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser (byggherreforskriften)
Opprett ny
- GDPR-tavle**
Tavle til etterlevelse av lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)
Opprett ny
- Likestillings- og diskrimineringstavle**
Tavle til etterlevelse av Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)
Opprett ny

Komplett digitalt verktøy for etterlevelse av lover og forskrifter

Få hjelp til å:

- Få oversikt over oppgaver dere må gjennomføre for å tilfredsstille krav i lover og forskrifter
- Utarbeide nødvendige dokumenter og retningslinjer
- Gjennomføre risikovurderinger av arbeidet
- Rapportere og informere til interne og eksterne interessenter på en strukturert måte

Månedspris per selskap*:

- 1 modul: kr 490 per måned
- 2 moduler: kr 790 per måned
- 3 moduler: kr 890 per måned
- 4 moduler: kr 990 per måned

Abonnementet inkluderer tilgang til Tavler sin malbank. Her finner du forslag til retningslinjer, policyer, opplæringsvideoer + mye mer.

Tilgjengelige moduler:

GDPR
- personopplysningsloven



Åpenhetsloven



HMS
- internkontrollforskriften



Likestillings- og
diskrimineringsloven



* Etableringsgebyr kr 3.900 per selskap. Inntil 20 brukere per modul per selskap.

