

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2023

NAV



Vi jobber for likestilling og mot diskriminering og stereotypisering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Mangfold er viktig i NAV. Mangfold bidrar til bedre problemløsning, økt kreativitet, større fleksibilitet og styrker kulturen og arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.

Aktivitets- og redegjøringsplikten for offentlige myndigheter

1.1 Likestilling og ikke-diskriminering i NAV

Dette kapitlet beskriver hvordan vi inkluderer hensynet til likestilling og ikke-diskriminering og hvordan dette er integrert i arbeidet vårt. Eksempelvis i statistikk, onboardingprogram for nyansatte, regelverksarbeid, kompetansebygging, tjenester og infrastruktur.

Policy

Arbeidet med likestilling- og ikke-diskriminering er nedfelt i *Instruks om virksomhets- og økonomistyring for Arbeids- og velferdsdirektoratet*. Det følger av instruksen at «Direktoratet skal tilrettelegge for at arbeids- og velferdsforvaltningen er best mulig tilgjengelig for alle, jf. også likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser om universell utforming» og at «Brukerperspektivet skal være sentralt i Arbeids- og velferdsdirektoratet utvikling av arbeids- og velferdsforvaltningen». Vi skal i vårt regelverksutviklingsarbeid vurdere og ta hensyn til risiko for diskriminering og manglende likestilling.

Bevisstgjøring

Intensjonsavtalen om inkluderende arbeidsliv 2019-2024 (IA-avtalen) har som overordnet mål å skape et arbeidsliv med plass til alle, og et av avtalens innsatsområder er rettet mot det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Den viktigste arenaen for å skape et inkluderende arbeidsliv er den enkelte arbeidsplass. Arbeids- og velferdsetaten (NAV) bidrar inn i denne avtalen ved å tilby flere virkemidler og tjenester som kan støtte virksomhetene i dette arbeidet. Gjennom å styrke virksomhetenes evne til å jobbe forebyggende med arbeidsmiljøet, blir arbeidsplassene bedre rustet til å ivareta og inkludere alle sine ansatte. Dette gir også virksomheten bedre forutsetninger til å inkludere personer som har falt utenfor arbeidslivet, uavhengig av årsak.

For å skape økt forståelse for at mennesker har ulike preferanser, forutsetninger og behov, skal alle nyansatte delta i et onboardingprogram hvor et av hovedmålene er å bli kjent med NAV som samfunnsaktør, forstå samfunnsoppdraget og skjønne hvem brukerne våre er. NAVs brukere har ulike behov. For bedre å forstå disse blir nyansatte invitert til en empatilunsj hvor de får utdelt effekter for å simulere ulike funksjonsnedsettelse. Universell utforming, samt hva dette innebærer i praksis blir også gjennomgått. Formålet er å vise hvor sammensatt våre brukergrupper er og sikre en forståelse for viktigheten av at vi utvikler best mulig tjenester og systemløsninger for alle våre brukere.

Alle ansatte i NAV Hjelpemidler og tilrettelegging har gjennomført e-læring «Kjønnsdelte hjelpemidler?». E-læringen gir praktisk kunnskap og verktøy for å sikre likeverdige offentlige tjenester gjennom å skape bevissthet rundt normer om kjønn og funksjonsevne.

Statistikk

I våre statistikker har vi med variabler som kjønn, alder og om en person har innvandringsbakgrunn. Informasjonen er også ivaretatt i de fleste analyser som vi produserer og publiserer. På denne måten kan vi avdekke eventuelle systematiske forskjeller i NAVs tjenester til ulike grupper.

Tjenester og infrastruktur

Brukerens individuelle behov skal legges til grunn for hvilken type bistand NAV gir. Dersom en person har utfordringer med å komme i arbeid, for eksempel på grunn språk og helse, vil dette kunne bety behov for mer bistand fra oss. Alle vurderinger gjøres med bakgrunn i NAV lovens §14a.

Innvandrere og ungdom er prioriterte målgrupper for NAVs arbeidsrettede oppfølging og tiltak. Begge gruppene har en høyere deltakelse på arbeidsmarkedstiltak enn blant den totale populasjonen av arbeidssøkere på tiltak. Vi arbeider med brukermedvirkning på individ-, tjeneste- og systemnivå. Sentralt brukerutvalg, regionale og lokale utvalg består av representanter fra ulike organisasjoner som representerer våre brukergrupper. Et av målene er bedre brukermøter gjennom økt kompetanse, gode arenaer og bedre tjenester. En rød tråd i arbeidet de senere år har vært satsning på medvirkning og samskapning med unge voksne. Flere regioner/fylker har opprettet egne ungdomsråd. Sentralt brukerutvalg gjennomførte i 2023 et eget arbeidsmøte med tema flyktninger. Deltagere var brukerrepresentanter, flyktninger og ansatte i NAV.

NAV har et serviceklagesystem hvor bruker kan klage på mottatt service. Tjenesten er tilgjengelig på nav.no og skal behandles innen tre uker. Dette skal bidra til å sikre at vi systematisk fanger opp uheldig praksis både på individ- og systemnivå. Eksempler på dette kan være om bruker har blitt utsatt for trakassering eller diskriminering.

Det har blitt gjennomført et omfattende arbeid med tilgjengelighetserklæringer¹ for NAVs ulike nettsted. Universell utforming er en del av både kode, innhold og design. Ny innholdsstrategi for nav.no vektlegger klart språk, brukertesting og aktiv, løpende forbedring av sidene, basert på brukerinnsikt. Vi jobber kontinuerlig for at nav.no møter gjeldende krav til universell utforming, klarspråk og personvern.

Om tilgjengelighet på NAV kontaktsenter (NKS)

- Kortere svartid på telefon enn tidligere år
- Raskere og tryggere formidling av telefoner til NAV-kontor som nå har vakttelefoner for sosiale tjenester
- Etablert pilot kompetansetelefon på nord-samisk fra januar 2024
- Klart språk
- God informasjon på ukrainsk
- Arbeider med gjennomgang og tilgjengelighet for sårbare grupper

Likestilling og ikke-diskriminering i fordeling av økonomiske midler

Ved utredning av større regelendringer og reformer for ytelsene NAV forvalter, beregner vi som hovedregel de fordelingsmessige konsekvenser av endringene. I tillegg vurderer vi hvilke prinsipielle spørsmål som endringen innebærer, i tråd med kravene i utredningsinstruksen. Slike beregninger belyser hvordan endringene forventes å treffe ulike brukergrupper, etter for eksempel kjønn, inntekt og andre relevante kjennetegn.

Vi vurderer effekter av gjennomførte regelendringer og reformer, f.eks. for å finne ut hvorvidt NAVs ytelser fungerer etter hensikten. Vurdering av effekter er også tema for våre analyser og for eksterne forskningsoppdrag finansiert gjennom vår FoU-portefølje. Her er fordelingsvirkninger og hva effektene har vært for ulike grupper sentralt.

¹ En tilgjengelighetserklæring er en selvdeklarasjon som sier noe om hvilken grad en offentlig virksomhet sitt nettsted etterlever kravene til universell utforming av IKT.

Kompetansebygging: Likestilling, diskriminering og stereotyper

Vi har en veiledningsplattform som skal gi våre veiledere god kompetanse i å tilby tjenester som møter brukernes ulike behov. Det er utviklet flere fordypningsmoduler til plattformen som gir særlig innsikt i ulike tematikk og målgrupper for å gi gode tjenester til en mangfoldig befolkning. En av disse modulene tematiserer veiledning av brukere med innvandrerbakgrunn. Modulen har som mål å gi våre ansatte flerkulturell kompetanse for å sikre god oppfølging av brukere med lave norskferdigheter og andre migrasjonsrelaterte utfordringer. Blant tematikk som omtales er omfanget av diskriminering i norsk arbeidsliv, bruk av tolk i møter med minoritetsspråklige og relevante kvalifiseringstilbud som kan bidra til økte muligheter i norsk arbeidsliv. Andre relevante fordypningsmoduler omhandler møte med unge, psykisk helse og arbeid, samt økonomisk rådgivning.

Vi gir våre ansatte kompetanse på hvordan ta hensyn til likestilling, diskriminering og stereotyper i vårt arbeid gjennom intern og ekstern kursvirksomhet som ansatte kan melde seg på, konferanser og gjennom sendingen «Delingsfredag», som er en arena for ansatte i direktoratet som skal spre "beste praksis" og bidra til større forståelse for kompleksiteten i brukernes liv.

NAV arrangerer «Test min løsning» som går ut på at brukere med ulike hjelpeteknologi som øyestyring tester nettsider og tjenester. I tillegg til at dette er nyttig for å avdekke tilgjengelighetsfeil, vet vi at det gir økt forståelse for funksjonsnedsettelse blant designere og utviklere. Ansatte tilbys en rekke kurs i universell utforming som holdes av Team universell utforming.

1.2 Funn fra arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering

Dette kapitlet beskriver ulike risikoer for diskriminering og hindre for likestilling i NAV. Det pekes på risiko mer generelt.

I 2023 var Mangfold i mai en stor satsning i NAV. Målet var økt bevissthet, kompetanse og engasjement rundt mangfold, inkludering og universell utforming.

Vi ønsket å utforske gapet mellom digitalt innen- og utenforskap, hvorfor det oppstår og hvilke tiltak som kan minske gapet. I løpet av mai gjennomførte vi i samarbeid med flere andre aktører, 57 ulike arrangement som nesten i sin helhet var åpne for alle.

I kapittel 1.3 viser vi til tiltak som er iverksatt for å redusere risiko.

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling i tjenester

Tilgjengeligheten til NAV-kontor kan utgjøre en risiko for diskriminering i våre tjenester, for eksempel for rullestolbrukere og personer med nedsatt syn. Vi jobber kontinuerlig med å sikre universell utforming av våre lokaler slik at vi er tilgjengelig for alle. Vi har brukere som har utfordringer med å benytte digitale tjenester, og som ikke uten videre kan bruke den digitale løsningen for skjemaer og kommunikasjon med NAV.

Funn i rapporten *Flyktningers møte med NAV*:

Kommunikasjon og tilgjengelighet i en digital kontekst (NIBR, OsloMET 2023) tyder på at digitaliseringen av våre tjenester gjør NAV mer tilgjengelig for innbyggere som greier å bruke dem. Samtidig ser NAV ut til å ha blitt mindre tilgjengelig for innbyggere som har behov for andre former for kommunikasjon. Innbyggerne som deltar i studien og som sliter med den digitale kommunikasjonen, har periodevis ikke hatt tilgang til andre kommunikasjonskanaler som kan kompensere for at de ikke mestrer digitale kanaler. Et sentralt funn er at det ikke finnes klare retningslinjer for når og hva som skal til for at veiledere bør velge andre kanaler enn de digitale. Denne, tidligere og pågående forskning viser at digitalt utenforskap kan hindre at brukere får oppfylt sine rettigheter og delta i samfunns- og arbeidsliv.

Manglende bruk av kvalifisert talespråktolk. Det kan være situasjoner der tolkebehovet ikke fanges opp og samtalen gjennomføres uten tolk eller at familie eller andre tolker i samtalen. Dette kan være brudd på tolkeloven og likestillingsloven. Manglende bruk av kvalifisert tolk kan føre til misforståelser og kan være en risiko for innbyggerens rettssikkerhet. Tilgangen på kvalifiserte talespråktolker dekker ikke alle våre behov og ufaglærte tolker må benyttes i enkelte tilfeller.

Tolker for døve og hørselhemmede er en begrenset ressurs, og vi har derfor ikke full dekning av innmeldte tolkebehov på dette området. For 2023 var dekningsgraden på landsbasis 85 %. For å styrke tolkeområdet, ble det i statsbudsjettet for 2023 bevilget 32 mill. kroner for å ansette flere tolker. Vi er allikevel fortsatt avhengig av at frilanstolker tar på seg oppdrag. I slutten av 2023 aksjonerte mange frilanstolker for et bedre honorarsystem, ved å ikke ta på seg oppdrag for NAV. Dette medførte lavere dekningsgrad mot slutten av året.

Aktivitetshjelpemidler er en begrenset ressurs som kan utgjøre en risiko for diskriminering og likestilling i våre tjenester. De siste fem årene har årlig bevilgning vært om lag 55 mill. kroner. For hjelpemidler for personer over 26 år ble tildelingen for 2023 brukt opp helt i starten av året. Dette medførte stans i nye innvilgninger resten av året. Det ble satt av midler til å dekke utgifter til reparasjon og reservedeler ut året.

Vi gjennomfører årlige undersøkelser for å få kunnskap om hva personbrukere og arbeidsgivere synes om våre tjenester. Undersøkelsene gir oss nyttig informasjon på hvor skoen trykker og hva som vi bør bli bedre på.

Risiko for diskriminering i ytelsesforvaltningen

Det er en risiko for diskriminering der loven legger opp til ulik vilkårsvurdering. Ved saksbehandling av krav om ytelser må NAV forholde seg til lovens vilkår. Det vil si at det skal foretas objektive vurderinger om lovens vilkår er oppfylt eller ei. I saksbehandling av et krav skal det derfor ikke i frirettslige vurderinger legges vekt på kjønn, etnisitet, livssyn eller lignende. Det kan imidlertid være tilfeller i regelverket der loven legger opp til ulik vilkårsvurdering, for eksempel på grunn av kjønn, alder eller forskjeller i funksjonsnedsettelse.

1.3 Tiltak, der vi har lyktes godt og videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

Dette kapitlet viser påbegynte tiltak som er ment å bidra til vårt samfunnsoppdrag gjennom økt kompetanse, innsats og synliggjøring av arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering. Deretter beskriver vi områder hvor NAV har lyktes godt - deriblant i arbeidet med ungdom, klart språk og NAVs innholdsstrategi. Avslutningsvis trekker vi frem vårt videre arbeid for likestilling og ikke-diskriminering.

Tiltak

NAV har satt søkelyset på tolkeloven, og ser nødvendigheten av å bygge kompetanse og ha tydelige rutiner på området. Det er viktig at kvalifisert talespråktolk blir benyttet i alle brukermøter der det er nødvendig å sikre god kommunikasjon. Vi har sentrale retningslinjer som skal benyttes for bruk og bestilling av talespråktolk. Vi har også en sentral rammeavtale for kjøp av tolketjenester for minoritetsspråklige. Avtalen følges av Arbeids- og velferdsdirektoratet. All relevant informasjon om bruk av tolk ligger på en egen fagside på intranett.

- Mål- og disponeringsbrevet 2023 fra Arbeids- og velferdsdirektoratet til fylkene i NAV presiserer at for å sikre forsvarlige tjenester i brukermøter der veileder og brukeren ikke har felles språk, må kvalifisert tolk benyttes. Den digitale løsningen for å bestille tolk for døve,

hørselshemmede og døvblinde, ble i 2023 forbedret ved å etablere en app for både brukere og tolker, slik at det er enklere å holde oversikt over egne tolkeoppdrag.

- Arbeids- og velferdsdirektoratet har følgende tiltak/pågående arbeid på områdene vold, overgrep og negativ sosial kontroll:
 - Arbeids- og velferdsdirektoratet har bidratt inn i arbeidet med ny opptrappingsplan mot vold og overgrep mot barn og vold i nære relasjoner. Formålet med opptrappingsplanen er å legge til rette for bedre forebygging og avdekking, bedre oppfølging av voldsutsatte, økt kompetanse, styrket samarbeid mellom tjenester og sektorer, samt å sørge for at vold og overgrep får nødvendig prioritert i hele straffesakskjeden.
 - Arbeids- og velferdsdirektoratet følger opp tiltak på menneskehandel-feltet under Arbeids- og inkluderingsdepartementets ansvarsområde, og har gitt Oslo kommune ved NAV- Grünerløkka i oppdrag å ha nasjonale funksjoner på områdene menneskehandel, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse, negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, radikalisering og voldelig ekstremisme. NAV Grünerløkka skal brukes som et kompetansemiljø for råd og veiledning overfor øvrige NAV-kontor.
 - Det er utarbeidet en veileder om vold i nære relasjoner og menneskehandel, til bruk for NAV-kontoransatte med publikumskontakt. For å heve kompetansen ved NAV-kontorene om vold i nære relasjoner og konsekvenser for arbeid, jobbes det med å opprette et nasjonalt ressurscenter i NAV. Ressurscenteret vil ha ansvar for nasjonal kompetanseheving i etaten om vold i nære relasjoner og konsekvenser for arbeid, og metodisk utvikling når det gjelder arbeidslivsinkludering av voldsutsatte.
 - Det er utarbeidet kompetansemateriell om vold i nære relasjoner. Målgruppen er ansatte i NAV og kommunene.
 - Som en del av tiltakene, deltar Arbeids- og velferdsdirektoratet inn i direktoratsgruppene knyttet til planene mot vold i nære relasjoner, radikalisering og ekstremisme.
 - Arbeids- og velferdsdirektoratet har deltatt i et StimuLab prosjekt, ledet av BUFdir. Prosjektet knyttes opp mot TryggEst arbeidet mot kommunene.
- For å kartlegge årsaker til digital ekskludering, samt se på omfang, igangsatte og mulige tiltak for å forhindre dette, nedsatte Arbeids- og velferdsdirektoratet i 2023 en tverrfaglig arbeidsgruppe som jobber med tematikken. Arbeidsgruppen skal legge frem sin rapport for NAVs ledergruppe våren 2024.
- Arbeids- og velferdsdirektoratet har iverksatt flere tiltak innen IT for å redusere faren for digitalt utenforskap. Tiltakene har gitt økt kompetanse om universell utforming og bevisstgjøring blant ansatte, som også kommer brukerne til gode. Vi har blant annet startet opp kurspakke rettet mot designere, produkteiere og utviklere. Dette vil komme brukerne til gode gjennom universelt utformede løsninger på NAVs produkter og tjenester.
- Det er utarbeidet flere tiltak for å sikre universell utforming på nav.no

Tilgjengelighetserklæringen viser brukeren i hvilken grad nav.no er universelt utformet. Brukeren får blant annet informasjon om brudd på krav til universell utforming og utfordringer det kan føre til. Videre kan brukeren melde fra om feil og mangler til NAV, og sende klage til Diskrimineringsnemnda. På denne måten kan brukeren påvirke NAVs universelle utforming på nav.no.

Tilgjengelighetserklæringen for nav.no ble første gang opprettet 25. januar 2023. NAV har hatt et betydelig etterslep på arbeidet med tilgjengelighetserklæringen og nav.no er delvis i samsvar med

kravene til universell utforming. Det er brudd på 25 av 48 krav i regelverket. Totalt har NAV om lag 80 tilgjengelighetserklæringer som foreløpig er samlet i en felles erklæring, Vi skal arbeide for å redusere etterslepet ytterligere. Arbeidet knyttet til tilgjengelighetserklæringer på nav.no har skapt økt bevissthet i NAV rundt krav til universell utforming.

- Det legges stor vekt på universell utforming ved bruk av verktøyet Aksel (NAV's digitale verktøykasse for produktutvikling)². Aksel kan brukes av alle og verktøykassen har fått oppmerksomhet også utenfor NAV. Mattilsynet har blant annet laget en tjeneste basert på NAVs designsystem. Dermed bidrar vi positivt med utviklingen av universelt utformede tjenester også utenfor vår egen organisasjon.
- Klart språk er et satsingsområde for NAV også i 2023. Språk- og innholdsarbeid skal gis like stor vekt som design og kode når vi lager og vedlikeholder informasjon og tjenester. Den nye språkloven som trådte i kraft 1. januar 2022 vektlegger likestilling mellom bokmål og nynorsk, og pålegger det offentlige å bruke et klart, korrekt og brukertilpasset språk.
- For å ivareta ikke-digitale brukere på NAVs kontaktsenter (NKS) har det vært jobbet med kontaklinformasjon i brev. Dette arbeidet ble ferdigstilt i februar 2023 og telefonnummeret til NKS fremkommer nå i brev til brukerne.
- Alle mennesker er forskjellige, og de har ulike behov når de møter NAV. Også i 2023 var Mangfold i mai (MiM) en stor satsning i NAV, der vi utforsket gapet mellom digitalt innen- og utenforskap, hvorfor det oppstår og hvilke tiltak som kan minske gapet. I løpet av mai gjennomførte NAV, i samarbeid med flere andre aktører, 57 arrangementer, som nesten i sin helhet var åpne for alle og gratis. Målet var å både øke bevisstheten, kompetanse og engasjement rundt mangfold, inkludering og universell utforming.
- Det sentrale brukerutvalget i NAV Hjelpemidler og tilrettelegging (HOT) er i 2023 utvidet med en representant fra Unge funksjonshemmede. Dette for å i større grad fremme barn og unges interesser og medvirkning på system- og tjenestenivå.
- NAV Hjelpemidler og tilrettelegging har i 2023 arbeidet med å strukturere brukermedvirkning i tjenesteinnovasjon. Brukermedvirkning er nødvendig for at NAV skal nå fastsatte mål og ambisjoner for de prioriterte innsatsområder på hjelpemiddelområdet. Det er over tid etablert et godt samarbeid med funksjonshemmedes organisasjoner, gjennom brukerutvalg på sentralt nivå (styringsenheten) og på den enkelte hjelpemiddelsentral. I tillegg har HOT i samarbeid med representanter fra sentralt brukerutvalg utarbeidet en veileder for brukerdrevet tjenesteutvikling. Denne inneholder sentrale prinsipper for hvordan NAV Hjelpemidler og tilrettelegging skal jobbe med brukerdrevet tjenesteutvikling:
 - Det skal legges til rette for at funksjonshemmedes organisasjoner skal ha en tydelig rolle og plass i utviklingsarbeidet ved å være med fra oppstart, drøfte problemstillinger, anbefalinger og resultater av utviklingsarbeid. Det gjelder også valg av metode for gjennomføring og hvordan medvirkning skal ivaretas. Ved uenighet må brukersidens syn og anbefalinger komme tydelig fram.
 - Brukerrepresentantenes erfaringskompetanse skal likestilles med annen kompetanse.
 - NAV skal jobbe kunnskapsbasert. Det innebærer at brukeres innsikt og erfaringer skal likestilles med kunnskap fra forskning og praksis, som grunnlag for å opprettholde og utvikle tjenester med høy kvalitet.
 - Viktige kvalitetsmål er tjenester som er virkningsfulle (dvs. at vi vet de har ønsket effekt), oppleves som trygge og forutsigbare, er tilgjengelige og rettferdig fordelt og gir den enkelte bruker av tjenesten innflytelse i sin sak og sikrer at rettighetene blir ivaretatt.
 - Skape kultur for medvirkning og utvikling.

² <https://aksel.nav.no/>

- NAV og funksjonshemmedes organisasjoner har et felles ansvar for å skape kultur for medvirkning og utvikling. Kultur kan ikke vedtas, men er noe som skapes og utvikles kontinuerlig, og som man derfor må ha kontinuerlig oppmerksomhet om. Brukerutvalgene har en sentral rolle som kulturbærer, og bør derfor være en arena hvor temaet tas jevnlig opp til diskusjon.
- For å bidra til at veilederen etterlevs i praksis, er det laget en PP-presentasjon med bl.a. praktiske eksempler og oppgaver, og forslag til innhold og gjennomførelse av arbeidsmøter om temaet.

1.4 Suksess i arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

- I 2023 var andelen på tiltak blant arbeidssøkere totalt 12,4 prosent. For arbeidssøkere under 30 år var andelen 15,6 prosent og for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn landgruppe 3 17,6 prosent.
- Klart språk er tatt inn i det nye etterlevelsverktøyet til NAV. Alle som utvikler produkter og tjenester skal dokumentere at de følger kravene i språkloven til klart språk, bokmål og nynorsk.
- har kvartalsvise brukerundersøkelser og andelen som rapporterer at de finner ut hva de har rett til på nav.no er økende. Dette samsvarer med NAVs nye innholdsstrategi.
- 20 prosent av det nasjonale personbrukerinnholdet på uinnloggede sider er gjennomgått, skrevet om og omstrukturert i henhold til innholdsstrategien. Dette er erstattet med nye og mer brukervennlige sidemaler.
- Det er laget nye informasjonssider på nav.no for klart språk og universell utforming, blant annet for alderspensjon, AFP, uføretrygd, barnepensjon, gjenlevendepensjon, supplerende stønad for uføre flyktninger og pensjonsopptjening. I tillegg er det laget ny digital selvbetjeningsløsning som er universelt utformet for søknad om alderspensjon og søknad om barnepensjon.
- Tilgjengelighet på NKS: Det ble satt ned en arbeidsgruppe for å jobbe med tiltak som kan bedre situasjonen for sårbare brukere i slutten av 2022. Denne arbeidsgruppen fortsatte inn i 2023 og på grunn av kapasitetsutfordringer hadde vi ikke mulighet til å prioritere dette arbeidet siste halvdel av 2023. Vi vil se på fortsettelse av arbeidet når kapasiteten bedrer seg.
- IT-avdelingen har hatt fokus på flere aspekter ved mangfold og likestillingsarbeid gjennom 2023 og invitert alle i direktoratet på dette. Kvinnedagen 8. mars og Pride i juni ble markert med frokost, faglig program og tur til Pride-park. Vi er sponsor av Ada-nettverket ved NTNU (nettverk med mål om å øke antallet kvinnelige studenter som fullfører tekniske studier) og Oda-nettverket for tech-kvinner. I arbeidsgiverprofileringen har bruken av «modeller» bevisst blitt brukt for å synliggjøre mangfold og representativitet.
- “Retningslinjer for å motvirke diskriminering i forbindelse med arbeidsformidling” ble besluttet 1. desember 2022 og innført i 2023. Retningslinjene er publisert på NAVs intranett og har som formål å motvirke diskriminering av alle grupper som kan oppleve dette ifm. arbeidsformidling i regi av NAV. For eksempel grunnet kjønn, alder, legning, nedsatt funksjonsevne eller etnisitet. I september 2023 ble nye “retningslinjer for utvelgelse av kandidater i rekrutteringsbistand” besluttet og innført. Formålet med retningslinjene er at NAV skal ha en lik praksis i samhandling med arbeidsgivere når det gjelder tjenestene rekruttering og inkludering. Dette gir arbeidsgiverne

forutsigbarhet, samtidig som det motvirker diskriminering og ivaretar brukernes rettssikkerhet.

- Det er flere bidragsyttere inn i rapporteringen om likestillingsredegjørelsen sammenlignet med i fjor. Dette sikrer bredere forankring og bevisstgjøring i direktoratet om det kontinuerlige arbeidet med aktivitetsplikten.
- Økt tilgjengelighet for sosiale tjenester gjennom vakttelefoner på NAV-kontor. I løpet av 2023 har alle NAV-kontor etablert en slik løsning slik at NAV Kontaktsenter kan nå kommunale saksbehandlere på sosiale tjenester.
- Sentralt brukerutvalg i NAV arrangerte i oktober et heldags arbeidsmøte med deltakelse av flyktninger og innvandrere, representanter for brukerorganisasjoner og medarbeidere i NAV. Det er utarbeidet en visuell rapport fra møte som kan benyttes i forbedringsarbeid framover.

1.5 Videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

Arbeids- og velferdsdirektoratet jobber kontinuerlig med å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidet vi gjør, likevel har vi et forbedringspotensial når det gjelder å følge opp på hvordan vi aktivt ivaretar dette.

- Vi har cirka 80 tverrfaglige, autonome produktutviklingsteam, som forvalter og utvikler en svært omfattende portefølje av tjenester på nav.no. Det er teamene som har ansvar for å sikre kvaliteten i sine løsninger, blant annet kravet til universell utforming.
- NAV har over flere år bygget opp et av Norges sterkeste fagmiljøer for universell utforming. Miljøet holder blant annet kurs, sikrer universell utforming i NAVs designsystem og NAVs verktøykasse for produktutvikling (Aksel), samt gir veiledning og praktisk hjelp med å bygge opp og bevare en god kultur for universell utforming i NAV. Vår ambisjon er å raskt være i samsvar med kravene. Med dagens portefølje ser vi at vi oppnår størst effekt i nye tjenester vi utvikler selv. Eldre løsninger tas så raskt som mulig dersom de ikke fases ut og erstattes med nye.
- Vi skal påse at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering blir innlemmet i vårt samfunnsoppdrag ved at vi aktivt jobber med dette gjennom våre arbeidsprosesser og prosedyrer. Ved å heve kompetansen på hvordan vi kan opptre inkluderende overfor våre brukere, kan vi bidra til å redusere risikoen for diskriminering og hindre for likestilling. Vi skal fortsette kompetansespredning i NAV.
- Det har vært en økning i antall ansatte tolker hos NAVs tolketjeneste for døve, hørselshemmede og personer med døvblindhet, etter bevilgninger på statsbudsjettet i 2021 og 2023. Det er gitt ny bevilgning for å ansette flere tolker gjennom 2024.
- Vi skal jobbe videre med tilgjengelighetserklæringer og krav til universell utforming.
- Vi skal fortsette med kompetansespredning med **Mangfold i mai**. Dette er en årlig arrangementsserie som startet i 2022 av NAV IT sitt team for universell utforming. Gjennom Mangfold i MAI ønsker vi sammen med andre offentlige og private aktører å ta opp relevante emner knyttet til mangfold, inkludering og universell utforming i og utenfor utvikling av IT-løsninger.
- Arbeidet med den nye ungdomsgarantien og jobb til flyktninger fra Ukraina vil stå sentralt i 2024.

- Nettstedet Kunnskapsbanken.no er i kontinuerlig utvikling. Sidene gir god og helhetlig informasjon til personer med nedsatt funksjonsevne som har behov for hjelpemidler eller tilrettelegging.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten som arbeidsgiver

Dette kapittelet omhandler NAV som arbeidsgiver og hvordan det arbeides målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering internt.

1. Tilstand for kjønnslikestilling i NAV

I tabellen nedenfor gjengis tallene for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnsfordelingen, spesifisert for ulike stillingskategorier, lønn, tilsettingsforhold, fødselspermisjon og sykefravær.

Tabell 1. Tabell for tilstandsrapportering (kjønn)

		Menn %	Kvinner %	Total	Menn lønn gjennomsnitt	Kvinner lønn gjennomsnitt	Kvinner andel
Totalt i virksomheten	2023	30	70	14 508	676 384	631 301	93
	2022	30	70	14 972	627 140	585 947	93
Toppledere	2023	40	60	30	1 400 525	1 438 194	103
	2022	45	55	29	1 301 971	1 308 394	100
Mellomledere	2023	35	65	1 141	880 458	836 177	95
	2022	35	65	1 152	822 298	785 348	95
Rådgivere	2023	31	69	9 410	673 287	628 614	93
	2022	31	69	9373	626 776	585 378	93
Saksbehandlere	2023	24	76	3 596	561 467	565 788	101
	2022	25	75	3996	521 947	526 142	101
Sluttet	2023	30	70	1 426	608 743	579 537	95
	2022	30	70	1 551	575 512	552 993	96
Nyrekrutterte	2023	31	69	852	637 075	588 642	93
	2022	31	69	1 135	574464	549102	96
Deltidsansatte	2023	18	82	1 430	584047	552 525	94
	2022	17	83	1 482	584047	552 525	94
Midlertidig ansatte	2023	24	76	392	558 536	566 916	101
	2022	31	69	606	539 798	539 026	100
Fødsels-permisjon*	2023	11	89	338	665 918	599 644	90
	2022	13	87	278	596 440	550 721	92
Fødsels- og omsorgs-permisjon*	2023	10	90	446	669 888	601 580	90
	2022	11	89	392	595 846	550 023	92
	2023	6	10	8			

Legemeldt sykefravær	2022	5,9	9,7	8,5			
-----------------------------	------	-----	-----	-----	--	--	--

Alle tall pr. desember 2023. Parametere til tallgrunnlaget brukt i tabellen kan være avvikende fra parametere brukte i andre rapporter og statistikker. Sluttet: samlet for hele 2023. Sykefravær: samlet for hele 2023. *Permisjon: fødselspermisjon og gradert fødselsperm er tatt med.

Tabell 1 viser at menn har høyere gjennomsnittlig årslønn sammenlignet med kvinner i alle stillingsgrupper med unntak hos toppledere, saksbehandlere og midlertidig ansatte. Kvinners andel av menns lønn har også økt i disse kategoriene i forhold til 2022. I rådgiver- og lederkategoriene er kvinner tilsatt i lavere stillingskoder og lønnstrinn, dette forklarer noe av avviket mellom lønn. Av tabell 1 ser man at kvinner utgjør 89 prosent av de som tok fødselspermisjon i 2023 noe som blant annet henger sammen med høy andel kvinner i virksomheten, men dette er 2 prosent økning fra 2022. Legemeldt sykefravær er høyere for kvinner enn for menn og gjenspeiler det nasjonale sykefraværet³. Sykefravær gir en noe svakere lønnsutvikling på kort sikt, og kan trolig forsterkes over tid⁴. Dette kan også forklare noe av lønnsforskjellene.

Utvidet lønnskartlegging

Det skal ikke være lønnsforskjell mellom kjønnene uten at det er saklig grunn til dette. Dette er slått fast i NAVs personal- og lønnspolitikk. Ut ifra tabell 1 og figur 4 kan det likevel tyde på at det foreligger forskjell i lønn. Menn tjener bedre enn kvinner i stillingskategoriene mellomleder, rådgiver og blant deltidsansatte. I kategorien saksbehandler ligger kvinner noe over menn, men dette er også den stillingskategorien med lavest lønn. Figur 4 viser kvinners andel av menns lønn over perioden 2019-2023, og bekrefter tallene vi ser i tabell 1. Isolert sett antyder tallene at det er systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Tabell 1 og figur 4 gir imidlertid ikke et fullstendig bilde av lønnsforskjellen. Datakildene inkluderer kun kjønn, lønn og arbeidsstilling. Systematiske lønnsforskjeller er hvis kvinnene tjener mindre enn menn og alt annet er likt mellom de to (utdannelse, alder, stillingsprosent, ansiennitet, og så videre), da ville det ha vært grunnlag for å hevde at kvinner blir diskriminert.

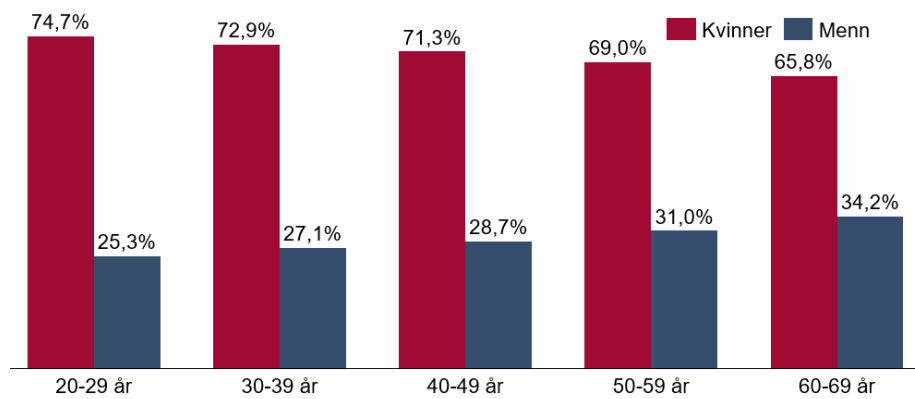
Faktorer som utdannelse, ansiennitet, alder og stillingsprosent kan påvirke lønnsnivå. Ett eksempel kan være at kvinner og menn i samme stillingskategori har ulik utdannelse og/eller ansiennitet.

Figur 1 bekrefter at det er flere kvinner enn menn i alle aldersgruppene, men at forholdstallet mellom kvinner og menn i aldersgruppene 50-59 år og 60-69 år er noe mindre enn i de yngre aldersgruppene. Det kan også tenkes at det er «usynlige» faktorer som påvirker lønn som det ikke er lett å kvantifisere og måle. Felles for disse variablene er at de kan ha stor påvirkning på lønn, og at de derfor kan forklare lønnsforskjellen som fremgår av tabell 1 og figur 1,2 og 3. NAV har ikke godt nok datagrunnlag til å analysere lønnskartleggingen utover dette.

³ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/sykefravaer>

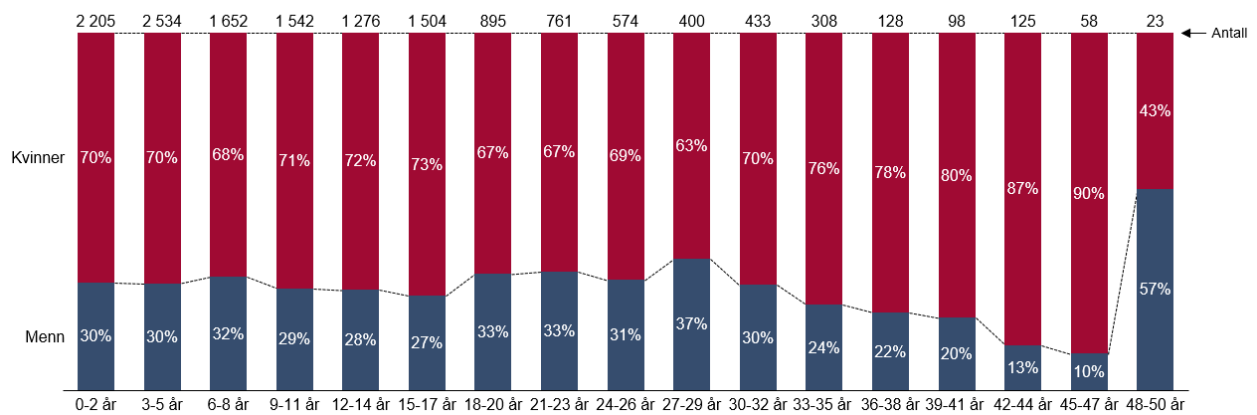
⁴ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/sykefravaer-gir-darligere-lonnsutvikling>

Aldersgrupper fordelt per kjønn



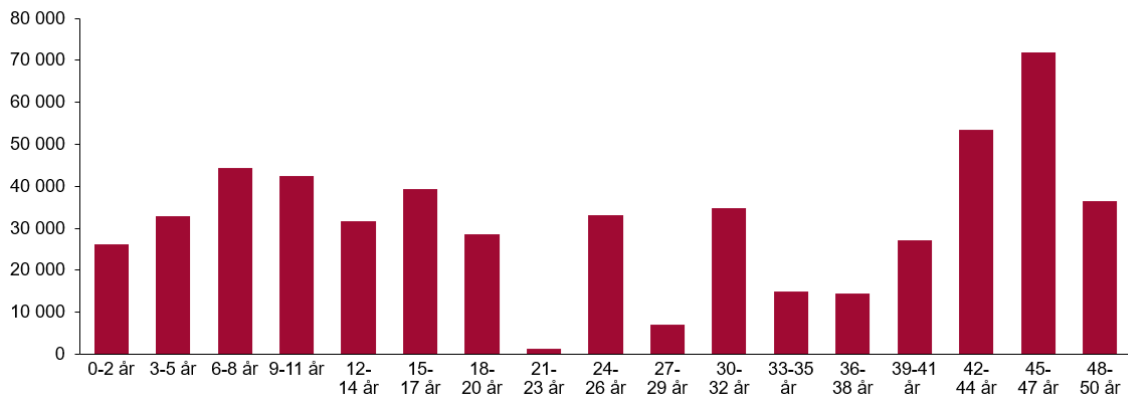
Figur1.

Kjønn fordelt per ansiennitet (år)



Figur 2.

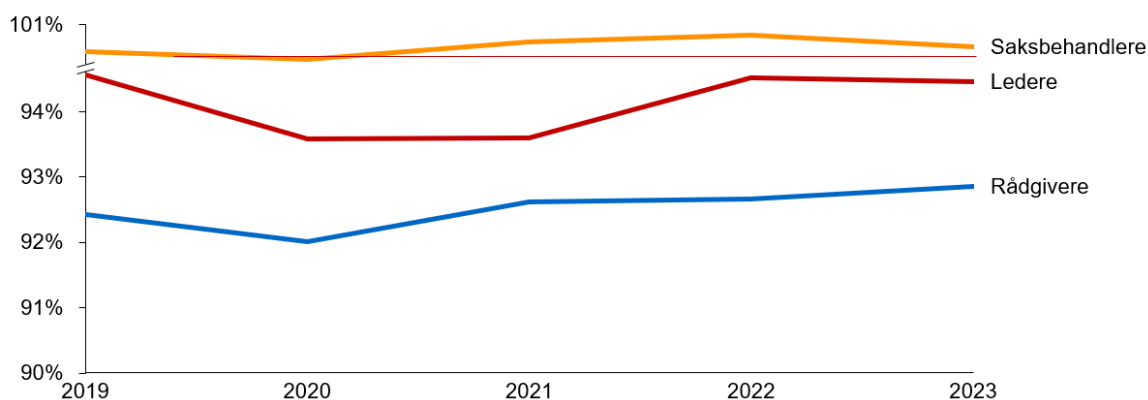
NOK **Forskjell mellom kvinners og menns gjennomsnittlig lønn fordelt på ansiennitet**



Figur 3. Viser lønnsforskjellen i NOK (menns gjennomsnittlige lønn minus kvinners gjennomsnittlige lønn)

Området lønns- og arbeidsvilkår

Menn har gjennomgående noe høyere lønn enn kvinner når man ser på fordelingen mellom kjønn for de forskjellige stillingsgruppene.



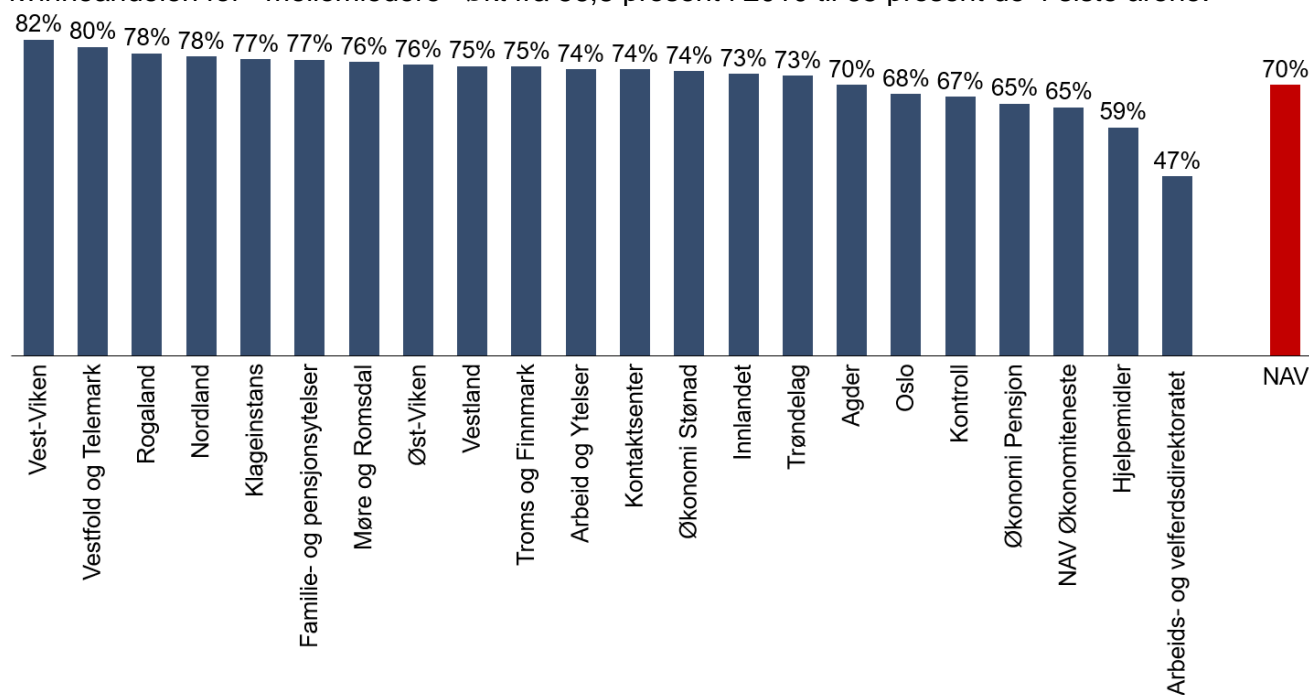
Figur 4.

For hver krone en mann tjener, tjener en kvinne i gjennomsnitt 93 øre. Men kvinnene ligger ett øre over menns lønn blant saksbehandlerkodene. Dette samsvarer med funnene i tabell 1. Kvinners andel av menns lønn for rådgivere er den samme som i 2022.

1.1 Fordeling mellom kvinner og menn i etaten

Kvinneandelen i NAV er fremdeles stabil på om lag 70 prosent. Fordelingen av kvinner og menn er noe ulik mellom de ulike enhetene, og kvinneandelen er høyest i Arbeids- og tjenestelinjen (NAV-kontorene) med over 75 prosent i flere fylker. Andelen kvinner er lavest i Arbeids- og velferdsdirektoratet, der kvinneandelen er på 47 prosent. En forklaring på dette er at IT er et stort område i direktoratet, og her rekrutteres flere menn enn kvinner. Dette speiler arbeidsmarkedet på området.

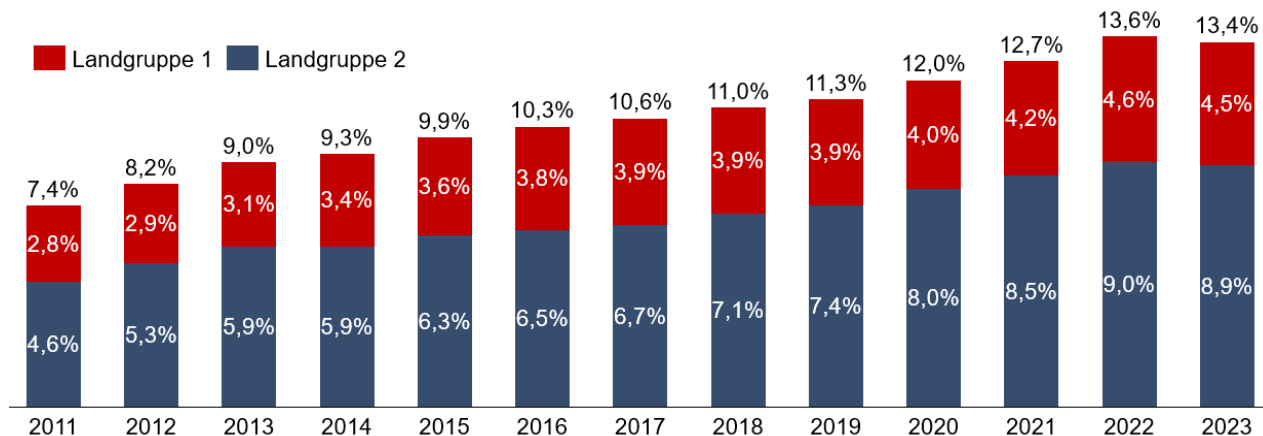
Kvinneandelen blant toppledere var i 2023 på 60 prosent, dette er 5% høyere enn i 2022 (jf. tabell 1). I kategorien «mellomledere» er kvinneandelen stabil på 65 prosent. Over lengre tid har kvinneandelen for «mellomledere» økt fra 56,8 prosent i 2010 til 65 prosent de 4 siste årene.



Figur 1. Kvinneandelen i driftsenhetene 2023

Ansatte med innvandrerbakgrunn

Arbeidsmiljøet skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i samfunnet ellers, og det jobbes aktivt med inkludering i rekrutteringsprosesser og i arbeidsmiljøet. I 2011 hadde 7,4 prosent av de ansatte innvandrerbakgrunn. Denne andelen har økt til 13,4 prosent i 2023 og er noe under andelen statlige ansatte med innvandrerbakgrunn i Norge på 14,1 prosent⁵. Det har vært en jevn vekst gjennom disse årene for ansatte med innvandrerbakgrunn både fra landgruppe 1 og fra landgruppe 2 (se figur nedenfor). NAV-enhetene i Oslo og Arbeids- og velferdsdirektoratet skiller seg ut med høyere andel fra disse gruppene. Dette speiler folkemengden i området.



Figur 2 Fra SSB statistikkbanken: Andel tilsatte i Arbeids- og velferdsetaten med innvandrerbakgrunn, fordelt på landgruppe 1 og 2, 2011–2021. Landgruppe 1: EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand. Landgruppe 2: Asia, Tyrkia, Afrika, Latin- Amerika, Oseania utanom Australia og Europa utanom EU, EFTA og Storbritannia

Det er flere ansatte med bakgrunn fra landgruppe 2 enn fra landgruppe 1. Ansatte med bakgrunn fra landgruppe 2 utgjorde 8,9 prosent i 2023.

2. Vårt arbeid for likestilling og ikke-diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer
- Vi har en egen likestillingsstrategi og Arbeidet med likestilling- og ikke-diskriminering er nedfelt i *Instruks om virksomhets og økonomistyring for Arbeids- og velferdsdirektoratet*.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige lønns- og personalpolitikken.

2.1 Områdene rekruttering og mangfold

I tilpasningsavtalen for NAV er partene enige om at vi skal ha en personalpolitikk som legger til rette for likestilling og mangfold med tanke på etnisk bakgrunn, funksjonsevne, kjønn og alder. NAV har drøftet og forhandlet seg fram til en felles personal- og lønnspolitikk for hele etaten på tvers av tariffområdene i januar 2019. Revidering av denne ble påbegynt i 2023 og fortsetter i 2024.

I NAVs lønns- og personalpolitikk slås det fast at etatens mål om mangfold og inkludering skal følges opp i rekrutteringsprosessen. Vi er opptatt av at våre ansatte skal speile befolkningen i størst mulig grad. Vi mener dette er viktig for å kunne levere gode tjenester til våre brukere. Det er et krav at minimum én søker fra hver av de underrepresenterte gruppene (definert som innvandrerbakgrunn, hull i CV-en eller med redusert funksjonsevne) blir innkalt til intervju pr stilling dersom det finnes kvalifiserte søkere. I alle stillingsutlysninger i etaten skal vi oppfordre folk til å

⁵ <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>

søke på stillingene uten hensyn til alder, kjønn, funksjonsevne eller etnisk bakgrunn. Driftsenhetene understreker at de er særlig oppmerksomme på å kalle inn kvalifiserte søkere til intervju når det kommer fram at kandidaten har nedsatt funksjonsevne, innvandrerbakgrunn eller hull i CV-en. Følgende tekst skal inkludert i alle stillingsutlysninger i etaten:

«Mangfold er viktig i NAV. Mangfold bidrar til bedre problemløsning, økt kreativitet, større fleksibilitet og styrker kulturen og arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Vi oppfordrer derfor kandidater med ulik bakgrunn til å søke på stillinger hos oss, spesielt om du har hull i CV-en, innvandrerbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne.»

I rekrutteringsveiledningen til ledere presiseres også at det er mulig å velge å ansette en kvalifisert søker med nedsatt funksjonsevne foran en annen bedre kvalifisert søker (dersom «tilnærmet like godt kvalifisert»).

Virksomhetsrapportene fra 2023 viser at det er en økende bevissthet og oppmerksomhet om mangfold og inkludering i rekrutteringsprosessene blant våre NAV-enheter. I 2023 ble det ansatt 1 601 personer gjennom rekrutteringsverkøyet i NAV (WebCruiter). Av de som ble tilsatt hadde 89 personer (5,6 prosent) krysset av for utenlandsk opphav og 19 (1,2 prosent) personer for nedsett funksjonsevne, samt 23 (1,4 prosent) personer med hull i CV-en.

2.2 Inkludering, mangfold og kompetanseheving

Inkluderende arbeidsplass

NAV møter et mangfold av brukere under utførelsen av samfunnsoppdraget. Mangfoldet skal også gjenspeiles internt og innebærer at likestilling skal praktiseres i tråd med gjeldende lovverk. Som arbeidsgiver stiller vi krav til arbeidet med mangfold og inkludering.

Vi ser verdien av å markere mangfoldet i NAV. For å sikre en mer enhetlig praksis er det utarbeidet en felles oversikt over hvilke markeringer vi ønsker å fremheve. Dette kommuniseres gjennom artikler på NAV's intranett eller i NAV-direktørens allmøter med alle ansatte.

Markeringer i NAV 2023:

6. februar	Samenes nasjonaldag
8. mars	Kvinnedagen
mai	Mangfold i mai
juni	LHBT (seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk) PRIDE
10. oktober	Verdensdag for psykisk helse
24. oktober	FN-dagen
3. desember	FN-dagen for funksjonshemmede

Enhetene i NAV står fritt til å gjennomføre lokale initiativ. HR-avdelingen i Arbeids- og velferdsdirektoratet søker aktivt informasjon om disse for inspirasjon og deling til alle ansatte. Markeringene skal bidra til dialog og øke kompetansen hos ledere og medarbeidere på hvordan vi kan gi mangfold gode rammebetingelser på arbeidsplassen.

I 2023 var Mangfold i mai en stor satsning i NAV. Målet var økt bevissthet, kompetanse og engasjement rundt mangfold, inkludering og universell utforming. Vi ønsket å utforske gapet mellom digitalt innen- og utenforskap, hvorfor det oppstår og hvilke tiltak som kan minske gapet. I løpet av mai gjennomførte vi i samarbeid med flere andre aktører, 57 ulike arrangement som nesten i sin helhet var åpne for alle. I tillegg har tema mangfold vært oppe som tema på møte i Arbeids- og velferdsdirektorats arbeidsmiljøutvalg.

Driftsenhetene rapporterer om at de fokuserer på tilretteleggingsmuligheter for å holde ansatte i arbeid. Dette gjelder både med tanke på funksjonsevne (holde ansatte som har helseutfordringer

på jobb) og på alder (tilrettelegge for aktiv bruk av seniorpolitikken). De forteller om erfarings- og kunnskapsdeling og et kontinuerlig arbeid med kultur- og arbeidsmiljø for å skape holdninger i organisasjonen som fremmer inkludering. Noen driftsenheter har satt respekt og inkludering særskilt på agendaen. Det arbeides også målrettet for å utjevne lønnsforskjeller.

Gjennom universell utforming av fagsystemer og kontorlokaler legger NAV til rette for at personer med nedsatt funksjonsevne kan jobbe i alle våre driftsenheter.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Personal- og lønnspolitikken i NAV slår fast at administrative og faglige karriereveier er likeverdige og at medarbeidere kan være høyere lønnet enn ledere. Kompetanse og utvikling er sentralt i dialogen mellom lederen og medarbeideren. Ved rekruttering skal kompetansebehovet til driftsenheten suppleres, og etatens målsetting om inkludering og mangfold skal følges. Kvinneandelen blant ledere har økt de siste årene, både blant mellomledere og toppledere. Dette gjenspeiler en generell trend i samfunnet. Deltakelse på kurs og opplæringstiltak er ikke knyttet til kjønn, men til stilling og funksjon. Gjennomførte kompetansehevede tiltak som er avtalte med lederen, skal vurderes i lønnsutviklingen for den enkelte medarbeideren.

Inkludering og traineeprogram

Som ledd i inkluderingsdugnaden har samtlige enheter satt søkelys på mangfold og inkludering i sine rekrutteringsprosesser, dog i noe varierende grad. Inkluderingsdugnaden har blitt fulgt opp via ordinær rapportering, med særlig vekt på et bredt utplukk av kandidater til intervju.

Statens traineeprogram er tatt i bruk i etaten. I 2023 viser foreløpige tall at vi har seks personer med i programmet som går over to år. Det har blitt rekruttert personer gjennom en kommunal traineeprogram for innvandrere, og vi har rekruttert flere uføretrygdde via [Helt med-ordningen](#). NAV har i 2023 hatt 32 lærlinger og mange driftsenheter har hatt personer i arbeidspraksis.

2.3 Ufrivillig deltid

NAV har ikke opplysninger om ufrivillig deltid. Det er noen få saker hvor deltidsansatte hevder fortrinnsrett til heltidsstillinger, uten at dette sier noe om hvorvidt deltidsstillingen er ufrivillig i utgangspunktet.

Tabell 1 viser at NAV har en stabil andel av deltidsansatte med et gjennomsnitt under 10 prosent. Det var en reduksjon på 52 deltidsatte fra 2022 til 2023. Vi utlyser i stor grad heltidsstillinger og med det reduseres risikoen for at noen jobber ufrivillig deltid. NAV slår i Personal- og lønnspolitikken fast at det skal tilrettelegges for karriereutvikling, og at intern mobilitet er ønsket og nødvendig.

2.4 Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Vi har en livsfaseorientert personalpolitikk. Livsfaseperspektivet innebærer individuell behandling og fleksibilitet med hensyn til hvilke konkrete tiltak som skal iverksettes innenfor rammene som tjenesten tillater.

Vi trenger motiverte og kompetente ansatte som velger videre yrkeskarriere fremfor tidlig pensjonering. Senioransatte skal ha like muligheter til karriere- og kompetanseutvikling som andre.

Vi jobber bevisst med tiltak som kan øke inkludering på alle områder. Eksempler på tiltak som benyttes er blant annet en føring om at universell utforming skal ivaretas ved utforming av lokale, anskaffelse av utstyr og innarbeidelse av ny arbeidsmetodikk.

Vi har sentrale føringer når det gjelder hybrid arbeidshverdag, og det er opp til hver enkelt driftsenhet hvordan de vil praktisere dette. Det innebærer en kombinasjon av oppmøte på fysisk arbeidsplass eller hjemmekontor. Den enkelte får med dette større innflytelse på egen arbeidssituasjon, og større fleksibilitet når det gjelder kombinasjonen arbeid og fritid. Dette vil også slå positivt ut for de som har behov for fleksibilitet knyttet til den livsfasen den enkelte er i. Hybrid arbeidshverdag oppleves som et godt tilretteleggingstiltak for ansatte med redusert arbeidsevne, samtidig som den forutsetter at ledere øker sin bevissthet rundt når og hvordan de hadde dialog med sine medarbeidere.

2.5 Vern mot mobbing, trakassering og diskriminering

I vår personal- og lønnspolitikk understrekes det at alle ansatte må bidra til en åpen kultur med respekt for ulike oppfatninger, trygghet for å ta opp vanskelige saker og kritikkverdige forhold. Det er nulltoleranse for trakassering og diskriminering, og alle har plikt til å si ifra om dette forekommer.

Vi har rutiner for intern varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, inkludert diskriminering og sjikane. Vi har null-toleranse for blant annet seksuell trakassering og det er opprettet en egen varslingsrutine for slike saker. Det er et lederansvar å følge opp saker som omhandler kritikkverdige forhold. Arbeidsgiver kan vurdere disiplinære reaksjoner når dette er nødvendig.