

Likestillingsredegjørelse for 2024

Arbeids- og velferdsdirektoratet

Arbeids- og velferdsetaten arbeider for likestilling og mot diskriminering og stereotypisering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av slike faktorer.

Formål med redegjørelsen	5
1. Del 1 Aktivitets- og utredningsplikten for offentlige myndigheter	5
1.1 Likestilling og ikke-diskriminering i arbeidet til NAV.....	5
1.1.1 Policy	5
1.1.2 Statistikk (målgruppene evt SSB)	6
1.1.3 Likestilling og ikke-diskriminering i fordeling av økonomiske middel	6
1.1.4 Bevisstgjøring og kunnskapsvekst ved onboarding	6
1.1.5 Kompetansebygging: Likestilling, diskriminering og stereotyper.....	6
1.2 Funn fra arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering.....	6
1.2.1 Risiko for digital ekskludering	7
1.2.2 Risiko knyttet til pålogging på nivå høyt	7
1.2.3 Risiko knyttet til digitale fullmaktsløsninger og digital representasjon	8
1.2.4 Risiko for diskriminering i forvaltningen av ytelser	8
1.3 Suksesser og videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering	8
1.3.1 Tiltak der vi lykkes.....	8
1.3.1.1 Tjenester til innbyggere med innvandrerbakgrunn	8
Prioritert for arbeidsrettede tiltak og oppfølging	9
Flerkulturell kompetanse hos Navs veiledere	9
Bruk av talespråktolk	9
Tiltak knyttet til etnisk diskriminering	9
1.3.1.2 Universell utforming av IKT og brukertesting	10
Empatilunsj	10
Navs verktøykasse for digital produktutvikling, Aksel (aksel.nav.no)	11
Kursing og direkte støtte for uu av IKT	11
Brukertestlab.....	11
Test min løsning.....	12
Tilgjengelighetserklæring	12
IAAP-meetup	Feil! Bokmerke er ikke definert.
1.3.1.3 Mangfold i mai	13

1.3.1.4	Hvordan bidrar arbeidet med klarspråk i Nav til inkludering og likestilling?	13
1.3.1.5	Nav hjelpemidler og tilrettelegging	14
1.3.1.6	Serviceklager	15
1.3.1.7	Samisk telefontjeneste	15
1.3.1.8	Nav.no	15
1.3.2	Videre arbeid faglig i sektor med likestilling og ikke-diskriminering.....	15
1.3.2.1	Ansvar for og oppfølging av likestillingsarbeidet	15
1.3.2.2	Universell utforming av IKT	15
1.3.2.3	Digitalt ekskluderte – sårbare brukere	15
1.3.2.4	Arbeid med kunstig intelligens og pålogging	16
1.3.2.5	Hjelpemidler og tilrettelegging	16
1.3.2.6	Mangfold i arbeidslivet	16
1.3.2.7	Vold i nære relasjoner	16
1.3.2.8	Brukermedvirkning.....	17
1.3.2.9	Om tilgjengelighet på Nav kontaktsenter (NKS).....	17
2.	Del 2 Aktivitets- og utredningsplikten som arbeidsgiver	18
2.1	Faktisk status for likestilling mellom kjønn i Nav	18
2.1.1	Utvidet lønnskartlegging i etaten	19
2.1.2	Området lønns- og arbeidsvilkår	21
2.2	Andelen ansatte kvinner og menn i etaten	21
2.3	Vårt øvrige arbeid for likestilling og ikke-diskriminering	22
2.3.1	Prinsipp, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering .	22
2.3.2	Området rekruttering og mangfold	22
2.3.2.1	Virksomhetsrapportene fra 2024 og rekruttering	24
2.3.3	Inkludering, mangfold og kompetanseheving	25
2.3.3.1	Universell utforming av bygg, herunder krav gitt i teknisk forskrift	25
2.3.3.2	Forfremmelse og mulighet for utvikling.....	25
2.3.3.3	Inkludering og traineeprogram	25
2.3.4	Ufrivillig deltid	26
2.3.5	Tilrettelegging for og mulighet til å kombinere arbeid og familieliv	26
2.3.6	IA-arbeidet i etaten	26

2.3.7	Vern mot mobbing, trakassering og diskriminering	27
-------	--	----

Formål med redegjørelsen

Rapporten skal i imøtekomme etatens aktivitets- og utredningsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven, og til departementet for budsjettåret 2024.

Etaten og våre over 21000 statlige og kommunalt ansatte fordelte i 2024 mer enn 580 milliarder kroner til den norske befolkningen. Vi hadde over 20 millioner kontakter med brukere, fattet 2,8 millioner vedtak. Ved mer enn 450 store og små enheter med varierte oppgaver og personell.

Dette gir oss mulighet til å lære og praktisere i det brede feltet likestilling og mangfold. Utøve i praksis det lov og myndighet ønsker av en statlig etat som arbeidsgiver og forvalter.

Rapporten er todelt:

- 1) Aktivitets- og utredningsplikten for Nav som offentlig myndighet. Denne delen gir rapport om samfunnsoppdraget til NAV og hvordan vi arbeider med likestilling og ikke-diskriminering.
- 2) Aktivitets- og utredningsplikten som arbeidsgiver. I denne andre delen, om Nav som arbeidsgiver, beskrives tiltak for å fremme likestilling og ikke-diskriminering internt i NAV.

1. Del 1 Aktivitets- og utredningsplikten for offentlige myndigheter

1.1 Likestilling og ikke-diskriminering i arbeidet til NAV

Dette kapittelet beskriver hvordan vi inkluderer hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i Nav, og hvordan dette er integrert i arbeidet vårt – i statistikk, regelverksarbeid, kompetansebygging, tjenester og infrastruktur.

1.1.1 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».

«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.

1.1.2 Statistikk (målgruppene evt SSB)

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 Nav sine tjenester til ulike grupper.

1.1.3 Likestilling og ikke-diskriminering i fordeling av økonomiske middel

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.

1.1.4 Bevisstgjøring og kunnskapsvekst ved onboarding

For å skape økt forståelse for at mennesker har ulike preferanser, forutsetninger og behov, skal alle nyansatte delta i et program (onboarding) hvor ett av hovedmålene er å bli kjent med NAV som samfunnsaktør, forstå samfunnsoppdraget og skjønne hvem brukerne våre er.

1.1.5 Kompetansebygging: Likestilling, diskriminering og stereotypier

Nye medarbeidere i Direktoratet får tilbud om å delta på Empatilunsj. Der får deltakerne en innføring i hva universell utforming er og innebærer. Medarbeiderne har deltatt på en empatisk modellering, se mer i avsnitt lengre ned om Empatilunsj.

Universell utforming (uu) er i tillegg en del av onboardingsprosessene til IT og design / brukeropplevelse. Deltakerne blir bevisste på hvorfor disse kravene finnes, og hvilken verdi de har for brukerne. De blir også kjent med personer som kan bistå dem når de har spørsmål rundt tematikken.

1.2 Funn fra arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering

I dette underkapittelet tar vi for oss ulike risiko for diskriminering og hinder for likestilling i arbeidet til Nav. Vi går her inn på risiko både generelt og spesifikt i tjenestene våre og i forvaltningen av ytelser. Neste kapittel handler om tiltak vi har satt i verk for å redusere risiko.

1.2.1 Risiko for digital ekskludering

Tilgjengeligheten til Navs tjenester kan være en utfordring, spesielt for sårbare brukere, de som ikke er digitale eller har språk- eller helseutfordringer. Nav har i 2024 undersøkt mye rundt problematikken, og hatt en egen arbeidsgruppe som har belyst utfordringene nærmere. Målet var å danne et grunnlag for å motvirke digitalt utenforskap.

Her er noen av utfordringene vi fant:

- **Begrensede åpningstider:** Mange Nav-kontorer har svært begrensede åpningstider uten avtale, noe som gjør det vanskelig for brukere å få hjelp ved fysisk oppmøte. Dette kan være spesielt utfordrende for de med akutte behov.
- **Lang ventetid på telefon:** Brukere kan oppleve ventetid når de prøver å kontakte Nav via telefon. Dette kan være en betydelig barriere for de som ikke kan bruke digitale løsninger. Ventetidene er nå innenfor våre måltall.
- **Digitalisering:** Økt digitalisering har forbedret tilgjengeligheten for mange, men det har også skapt utfordringer for de som ikke har tilgang til eller kompetanse til å bruke digitale løsninger. Dette kan føre til at enkelte brukere ikke får den hjelpen de trenger i tide.
- **Språkbarrierer:** For brukere med begrensede norskkunnskaper kan det være vanskelig å forstå og navigere i Navs systemer. Nav tilbyr tolketjenester, men det kan fortsatt være utfordringer knyttet til tilgjengeligheten av disse tjenestene.
- **Helseutfordringer:** Brukere med helseutfordringer kan ha behov for tilrettelagte tjenester. Nav har tiltak for å støtte disse brukerne, men det er fortsatt rapportert om mangler i tilgjengeligheten.

Arbeidsgruppen har satt opp forslag til en rekke tiltak, som følges opp videre i 2025. Noen områder er allerede under arbeid, som det nevnt under rundt pålogging og representasjon.

1.2.2 Risiko knyttet til pålogging på nivå høyt

De fleste tjenestene på nav.no krever at brukerne logger på med nivå høyt, som er det høyeste nivået i ID-porten. Dette er en utfordring for enkelte brukergupper. Nav tilbyr alternativer, som det å ringe eller sende brev. Men disse alternativene blir i praksis mer omstendelig og det tar mer tid å få ting gjort. Samtidig skal Nav møte svært høye krav til sikkerhet, og må sikre at ikke feil person får tilgang til sensitiv brukerdata. Nav ønsker å gjøre tjenestene så tilgjengelig som mulig for så mange som mulig, uten å øke risikoen for datamisbruk. Vi jobber derfor sammen med Digitaliseringsdirektoratet og Likestillings- og diskrimineringsombudet for å utforske mulige løsninger.

1.2.3 Risiko knyttet til digitale fullmaktsløsninger og digital representasjon

Noen brukere er avhengige av verger eller personer de kan gi fullmakt til for å ivareta deres interesser i samhandling med blant annet Nav. Dette er et område der vi ikke er i mål, og tjenestene til personer med verger og fullmektig kan oppleves som mer omstendelig og tidskrevende. Nav har levert en selvbetjeningsløsning som gir fullmaktsgiver tilgang til å registrere, endre og opphøre fullmakten digitalt. Den fullmektig kan få digitalt dokumentinnsyn ved å logge seg på nav.no og se alle dokumenter som fullmakten omfatter.

Nav har også igangsatt arbeid med å etablere løsninger og funksjonalitet for at bruker skal kunne bli representert digitalt av en representant, som for eksempel fullmektig, verge eller advokat i møte med Nav. Arbeidet til nå har bestått i å kartlegge utfordringsbildet og behov for de ulike fagområdene i Nav. I tillegg har vi dialog med eksterne aktører, som blant annet Digitaliseringsdirektoratet (DIGDIR), Sivilrettsforvaltningen, Tilsynsrådet for advokatvirksomhet, Advokatforeningen, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) samt profesjonelle vergers interesseorganisasjon (PVI).

Nav jobber med løsninger for håndtering av alle typer representasjon. Neste steg er å tilby dokumentinnsyn for flere representantgrupper. For å kunne tilby representanten mulighet til å kommunisere og søke/klage på vegne av den de representerer digitalt, må det gjøres tilpasninger i mange av Navs systemløsninger. Arbeidet er omfattende, og det vil derfor ta tid å levere fullstendige digitale representasjonsløsninger i Nav.

1.2.4 Risiko for diskriminering i forvaltningen av ytelser

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 er imidlertid enkelte tilfeller i regelverket der loven legger opp til ulikheter, for eksempel på grunn av kjønn, alder eller forskjeller i funksjonsnedsettelse. Et eksempel er engangsutbetaling av mén-erstatning som beregnes blant annet på bakgrunn av forventet levealder som er ulik for kvinner og menn.

1.3 Suksesser og videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

1.3.1 Tiltak der vi lykkes

1.3.1.1 Tjenester til innbyggere med innvandrerbakgrunn

Innvandrere er overrepresentert blant personer som står utenfor arbeidslivet og som opplever levekårsutfordringer, og har dermed behov for tjenester fra Nav. Innvandrere kan oppleve særskilte barrierer inn i arbeidslivet. Det kan også være forhold som gjør at

noen personer med innvandrerbakgrunn har behov for tilrettelegging i sin kommunikasjon med Nav og i tjenestene de mottar. For å bidra til gode tjenester til innbyggere med innvandrerbakgrunn har Nav gjort flere tiltak og vi velger å trekke frem noen av disse her.

Prioritert for arbeidsrettede tiltak og oppfølging

Innvandrere med bakgrunn for landgruppe 3 er en prioritert målgruppe for Navs oppfølging og tiltak. Dette innebærer at denne gruppen skal gis prioritet når arbeidsrettede tiltak tildeles og det gis arbeidsrettet oppfølging. Mange av Navs tiltak er tilrettelagt for målgruppen. Blant annet tilbys det arbeidsrettet norskopplæring i ulike versjoner i alle landets fylker.

Flerkulturell kompetanse hos Navs veiledere

Nav har en egen kompetansemodul for veiledning av brukere med innvandrerbakgrunn. Denne tematiserer relevante tema som bidrar til gode brukermøter og likeverdige tjenester til mennesker med innvandrerbakgrunn som har behov for bistand fra Nav. Opplæringsmodulen er omfattende og kan brukes både som utgangspunkt for opplæring i grupper, nyansattopplæring og til egenstudier. Tematikk som belyses er blant annet migrasjons- og integreringsprosesser, norskopplæring og annen kvalifisering, diskriminering, mangfold i arbeidslivet. Det er også utviklet en egen opplæringsmodul om migrasjonshelse.

Hvert fylke/region har egne ressurspersoner som blant annet jobber for å øke integreringskompetansen blant ansatte og for å løfte integreringsperspektivet inn i andre fagområdet i Navs virksomhet. Ressurspersonene deltar inn i et nasjonalt fagnettverk som koordineres av direktoratet.

Bruk av talespråktolk

Tolkeloven pålegger offentlige organer å benytte kvalifisert tolk i sine brukermøter; når tolk er nødvendig for å ivareta rettsikkerhet og for å gi forsvarlig hjelp og tjenester. Vi har et stort fokus på bruk av kvalifisert tolk i møte med minoritetsspråklige når dette er nødvendig. Arbeids- og velferdsdirektoratet forvalter en sentral rammeavtale for tolketjenester, for å sikre tolketjenester med god kvalitet og god tilgjengelighet for alle Navs enheter. Det er også tydelige retningslinjer for bruk av tolk. Det er et nettverk av ressurspersoner i hvert fylke for å sikre at dette skjer. Tolkebruken har økt betraktelig siden tolkeloven trådte i kraft. Dette øker både tilgjengeligheten og kvaliteten på tjenestene til personer som ikke behersker godt norsk.

Tiltak knyttet til etnisk diskriminering

Forskning viser at det er omfattende diskriminering i rekruttering inn i arbeidslivet og at enkelte grupper rammes hardt, deriblant etniske minoriteter. Nav er en sentral aktør i arbeidet med å inkludere personer som av ulike grunner står utenfor inn i arbeidslivet. Vi har titusenvise av møter med mennesker som ønsker en jobb, men også utallige

treffpunkt med arbeidsgivere. Det er derfor viktig at våre ansatte har god kompetanse og bevissthet om at diskriminering forekommer, kunne bidra til at det ikke skjer og har god kjennskap til gjeldende regelverk.

- Nav har satt i gang flere tiltak for å bygge kompetanse hos våre ansatte om diskriminering, kjennskap til regelverk og konsekvenser:
- Egne retningslinjer for å motvirke diskriminering i forbindelse med arbeidsformidling i Nav
- Opplæringsmateriell om veiledning av brukere med innvandrerbakgrunn som er tilgjengelig for alle Navs ansatte og som blant annet tematiserer diskriminering i arbeidslivet
- En ressursgruppe for Navs innsats mot diskriminering i Arbeids- og velferdsdirektoratet
- Etablert samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) for å tilby kurs om diskriminering til Navs ansatte

1.3.1.2 *Universell utforming av IKT og brukertesting*

Universell utforming av IKT (uu) er et etterlevelseskraav i Navs interne verktøy for etterlevelse. Ansvaret for å etterleve kravene ligger hos teamene som lager løsningen. Det overordnede ansvaret er tydelig plassert hos Produktområdeene, kalt Tjenestekområder fra 1.5.2025.

For å kunne ivareta kravene, får utviklingsteamene både veiledning og praktisk hjelp fra Navs fagmiljø for universell utforming av IKT.

Uu-miljøet jobber med å bygge en inkluderende kultur som ivaretar universell utforming som en grunnpilar i hvordan teamene jobber. Uu-miljøet bidrar til økt kompetansebygging hos teamene og til å forebygge feil på området. Noen av tiltakene uu-miljøet har kjørt i 2024, også i samarbeid med andre i Nav, er nevnt under. Fagmiljøet er også initiativtaker og hovedansvarlig for Mangfold i mai (se punkt 1.3.1.3).

Empatilunsj

Empatilunsj er et tilbud i sammenheng med onboarding av nye ansatte i direktoratet.

Empatilunsj er en empatisk simulering av det å miste noe av funksjonsevnen, og hevder ikke å gjenspeile realiteten fullt ut. Men den har vist seg til å være et effektivt tiltak for å bygge bevissthet og empati.

Under en empatilunsj får deltakerne en kort innføring i universell utforming av IKT, tankesettet bak hva universell utforming er og kan forebygge, hvilke muligheter arbeid med universell utforming gir og hvilke utfordringer manglende universell utforming gir.

Gjennom empatilunsjen får deltakerne kjenne på hvilke utfordringer personer med nedsatt funksjonsevne møter gjennom en fysisk hverdagslig aktivitet som å spise lunsj på jobben. Deltakerne får tildelt forskjellige funksjonstap og deretter utstyr som simulerer det spesifikke funksjonstapet. Det kan være briller som simulerer diverse synsutfordringer, en rullestol eller krykker for å simulere problemer med å bevege seg og hansker som simulerer Parkinson. Den praktiske delen av lunsjen er at når deltakerne har fått det de trenger for å gå inn i rollen som funksjonsnedsatt, går de til kantina for å kjøpe mat og å finne en plass til å spise der.

Etter lunsjen går deltakerne tilbake til møterommet for å reflektere over hva de har vært med på, og hvilke åpenbaringer og læringspunkter de tar med seg videre.

Under Mangfold i mai har vi inkludert eksterne konsulentfirmaer og offentlig sektor som har ønsket å delta ved en empatilunsj.

Navs verktøykasse for digital produktutvikling, Aksel (aksel.nav.no)

Nettsiden Aksel inneholder både Navs designsystem, retningslinjer og veiledning for produktteam i Nav. Målgruppen er hovedsakelig intern, men portalen er åpen for allmenheten, og er en godt brukt referanse og kompetanseplattform for andre som jobber med det vi gjør i Nav.

Aksel.nav.no har mye fokus på universell utforming, og at designsystemets komponenter, mønstre og maler er universelt utformet. Disse brukes av de fleste teamene i etaten, og danner et godt grunnlag for at løsningene teamene lager blir universelt utformet og mer forståelig for ansatte og borgerne som skal bruke løsningene vi lager.

I tillegg deler uu-fagmiljøet metodikk og veiledning på Aksel. I 2024 ble det publisert en rekke artikler om hvordan produktutviklingsteam kan forstå og teste lovpålagte krav til universell utforming (WCAG-suksesskriterier). Arbeidet ferdigstilles i 2025.

Kursing og direkte støtte for uu av IKT

Fagmiljøet holder foredrag og kurs på relevante arenaer i Nav. Team og enkeltpersoner kan i tillegg kontakte miljøet for å få hjelp og veiledning rundt konkrete spørsmål. I 2024 tilbød miljøet foredrag på Mangfold i mai (se punkt under) og «åpen kontortid», i tillegg til åpen dialog gjennom kanaler på den interne samhandlingsplattformen Slack og direkte e-poster til teamet.

Brukertestlab

Nav har en egen brukertestlab for å kjøre brukbarhetstester. Teamene kan invitere representative borgere, som bruker/har brukt løsningene våre. Dette gir produktutviklingsteamene verdifulle innspill om hva som er bra og mindre bra med løsningene teamene lager. Testlabben kan teste på ulike brukerutstyr, og har utstyr for å kjøre tester der brukerne styrer musepekeren og betjener tastatur med bare øyne. Dette

gir mulighet for at teamene kan se hvor personen som tester løsningen ser på skjermen. Dette kan gi innblikk om løsningen fungerer som bruker sier eller om det er rom for forbedringer basert på hva de gjør.

På grunn av kapasitetsutfordringer har testlaben dessverre vært i mindre bruk i 2024 enn ønsket, men for 2025 har vi fått på plass kapasiteten og vi forventer et økt aktivitetsnivå gjennom neste år.

Test min løsning

Når team kjører brukertester, kan det være utfordrende å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne til testene. Dermed går man glipp av mye verdifull innsikt for å forbedre produktene/løsningene våre.

For å involvere de 18-20 % av Norges befolkning med en eller annen form av nedsatt funksjonsevne, har Nav bygget opp [Test min løsning](#), der uu-miljøet i samarbeid med andre miljøer i IT og blant annet TV2 skole rekrutterer personer som bruker avansert hjelpemiddelteknologi for å delta i brukertester.

Det som skiller "Test min løsning" fra andre brukbarhetstester og tilgjengelighetstester, er at brukerne er såkalte "ytterkantbrukere". Det vil si at noen av de trenger for eksempel veldig avanserte, tekniske hjelpemidler som det å styre skjermen med bare øyne for å fungere i hverdagen. De kan også ha litt mer sammensatte utfordringer enn andre.

Tilgjengelighetserklæring

Nav er, som alle andre offentlige myndigheter, pålagt å rapportere status på universell utforming av sine digitale publikumsløsninger som er omfattet av forskrift om universell utforming av IKT. For nav.no, som er Navs største nettsted for brukerne og samhandlingspartnere, koordinerer uu-miljøet innhenting av status fra mer enn 70 produktteam, og sammenstiller cirka 100 delrapporter til en felles rapport.

Arbeidet med tilgjengelighetserklæringen er også en viktig faktor inn i arbeid med bevissthet i Nav og teamene for en del hjelp med testing, forståelse av funnene og hjelp til å rette feil de har funnet.

Sider utenfor nav.no, som for eksempel finnhjelpemidler.no, lager sine egne tilgjengelighetserklæringer direkte på uustatus.no.

IAAP-meetup

I mai arrangerte Nav en samling for IAAP (International Association of Accessibility Professionals) knyttet til European Accessibility Act (EAA) i sine lokaler. Målet er å samle personer som jobber med universell utforming av IKT, og bidra inn i kunnskapsbygging og nettverk på området

1.3.1.3 *Mangfold i mai*

Mangfold i mai (Mim) er en årlig arrangementsserie i mai som startet i 2022 av NAV ITS team for universell utforming av IT. Her ønsker vi å ta opp relevante emner knyttet til mangfold, inkludering og universell utforming i og utenfor utvikling av IT-løsninger. Vi jobber sammen med andre offentlige og private aktører om dette. Temaene skal være relevant enten du jobber med IT eller andre former for tjenesteutvikling.

Mim 2024 fokuserte mest på universell utforming av IKT. Det inkluderte interne fysiske innlegg som empatilunsjen og en quiz om inkluderende språk. I tillegg en 1,5 dages hybrid konferanse med åpne innlegg for allmennheten. Der var vi innom hvordan AAP-teamet jobbet med universell utforming og mottok BufDir sin første Brukervennlighetspris.

Temaer var for eksempel hvordan

- vi jobber med kunstig intelligens (KI) på forsvarlig, ikke-diskriminerende vis,
- man gjør dokumenter mer universelt utformet,
- designe for de med nedsatt syn,
- bruke veksletast, KI-baserte verktøy for uu,
- digitale løsninger skaper barrierer for de eldre.

Arrangementene skal så langt det lar seg gjøre være åpne og gratis for alle. uu-miljøet i Nav ønsker å bidra til økt kompetanse innad i Nav og generelt i det offentlige og private som jobber med det samme. Innleggene strømmes direkte og tekstes.

Gjensidige har blant annet satt av tid til å se på strømmingen og fylle på med interne kurs hos seg. Innleggene strømmes direkte, og de fleste innleggene tekstes før de legges ut på mangfoldimai.no i etterkant. Vi har alle foredragene som vi har rettigheter til å vise liggende ute på mangfoldimai.no. I 2024 hadde vi et nedskalert opplegg og hadde i hovedsak 2 dager som hoved-innslag med tre separate interne arrangementer. Det ga oss fra ca. 50-300 på strømming direkte, og cirka 5-20 fysisk per innlegg.

1.3.1.4 *Hvordan bidrar arbeidet med klarspråk i Nav til inkludering og likestilling?*

Klarspråk er avgjørende for inkludering og likestilling fordi det sikrer at alle brukere, uavhengig av bakgrunn, utdanningsnivå eller språkkunnskaper, kan forstå rettighetene og pliktene sine, og bruke tjenestene vi tilbyr. Ved å skrive klare og forståelige tekster kompenserer vi for et komplisert regelverk som i seg selv kan bidra til å skape barrierer og ekskludering.

Når kommunikasjonen vår er klar og tydelig, bygges det også tillit mellom brukerne og Nav, noe som er essensielt for å gi god hjelp og støtte til de som trenger det mest.

Klart språk har vært et satsingsområde i Nav i mange år, og alle enheter i organisasjonen jobber jevnlig med ulike klarspråkstiltak. For direktoratets del har det blitt ansatt to

fagansvarlige for klarspråk (i 2022 og 2024), noe som har gitt det sentrale arbeidet med klarspråk et faglig og strategisk løft: Nå jobbes det mer systematisk med opplæring i klarspråk, og vi har fått på plass grunnleggende føringer for klart språk i hele organisasjonen. Gode felles verktøy og ressurser innen klarspråk er avgjørende for å gi de ansatte den hjelpen de trenger for å skrive gode, brukertilpassede og inkluderende tekster.

Dette har vært noen av de viktigste leveransene i 2024:

- Språkprofil med seks prinsipper for hvordan alle ansatte i Nav skal skrive
- Føringer (ti bud) for klarspråk i brev som en del av en ny brevstandard
- Nye retningslinjer for navngivning av organisatoriske enheter i Nav (med endring av skrivemåte fra NAV til Nav)
- Kurs og opplæring i klarspråk: De to fagansvarlige for klarspråk har i 2024 gitt rundt 4000 ansatte i Nav opplæring i klarspråk. Kursene skal øke bevisstheten rundt hva klarspråk er, hvorfor det er viktig, og hvordan vi får det til i praksis.

Klart og inkluderende språk er to sider av samme sak, siden begge deler handler om å tilpasse språket til dem vi skriver til, deres forutsetninger og livssituasjon. Slik legger vi til rette for at tjenestene våre er tilgjengelige og inkluderende for alle som trenger oss.

1.3.1.5 Nav hjelpemidler og tilrettelegging

I det sentrale brukerutvalget i NAV Hjelpemidler og tilrettelegging (HOT) tar fortløpende opp aktuelle saker og drar nytte av brukerrepresentantene sin erfaringskompetanse. Nav. Hjelpemidler og tilrettelegging har skapt god kultur for medvirkning og utvikling. Brukerrepresentantene blir også involvert i ulike utviklingsinitiativ, blant annet i opprettelsen av en nasjonal servicetjeneste for Nav Hjelpemidler og tilrettelegging.

Arbeids- og velferdsetaten har ansvar for hjelpemidler og tilrettelegging for personer med varig nedsatt funksjonsevne. Dette er et svært viktig innsatsområde for å sørge for likestilling og inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i skole, arbeid og dagligliv.

På grunn av en økende eldrebefolkning, er det et økt press på hele forvaltningskjeden av hjelpemidler. Det pågående digitaliseringsarbeidet ved Nav Hjelpemidler og tilrettelegging har som mål å opprettholde effektiviteten til tross for større saksmengde.

Det innebærer først og fremst å utrede og vurdere beste-praksis tiltak og effektive samhandlingsmodeller, både med personbrukerne, internt i Nav og med eksterne aktører i kommuner først og fremst. Til dette jobbes det nå med å definere måloppnåelseskriterier, som gir informasjon om hvorvidt resultatområdet innsats svarer på målene om rask, fleksibel og samordnet innsats.

1.3.1.6 Serviceklager

Flest serviceklager knytter seg til temaet "Vente på Nav", og av ytelsene er det Arbeidsavklaringspenger og deretter Sykepenger og Uføre som det hyppigst klages på.

1.3.1.7 Samisk telefontjeneste

Det ble 1. januar i år etablert et eget telefonnummer for samisk telefontjeneste. Tjenesten har fått god respons hos brukerne.

1.3.1.8 Nav.no

Andelen brukere som får gjort det de kom for på nav.no har steget noe siden i fjor. Det gjenstår arbeid med å forbedre innholdet for personbrukere og etablere en aktiv forvaltning av alt innhold på nettstedet.

Over 500 sider på nav.no har fått nye og forbedrede maler basert på omfattende brukerinnsikt og brukertesting. Vi er i gang med å måle effekten av disse endringene, og vi må komme tilbake til effekten av utbedringsarbeidet.

1.3.2 Videre arbeid faglig i sektor med likestilling og ikke-diskriminering

1.3.2.1 Ansvar for og oppfølging av likestillingsarbeidet

Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomgår en omorganiseringsprosess. I denne sammenhengen opprettes en ny Avdeling for brukeropplevelse. Avdelingen skal blant annet ha ansvar for faglig oppfølging av likestillingsloven knyttet til Nav som offentlig myndighet, som blir en tydeligere ansvars plassering for sektorområdet. Den skal også følge opp arbeidet med å forbedre tjenester til digitalt ekskluderte brukere. Dette kommer til å støtte opp under ambisjon 3 i Navs virksomhetsstrategi: «Sammen finner vi løsninger med dem som trenger det mest».

1.3.2.2 Universell utforming av IKT

Nav jobber også videre med universell utforming av IKT, og viderefører tiltakene som er nevnt over. På grunn av noe redusert kapasitet må eventuelt enkelte tiltak nedprioriteres i en periode, og enten utsettes eller kjøres i noe mindre omfang.

1.3.2.3 Digitalt ekskluderte – sårbare brukere

Nav jobbet i 2024 kontinuerlig med å forbedre tilgjengeligheten til sine tjenester for å sikre at alle brukere får den hjelpen de trenger, uavhengig av deres digitale ferdigheter, språk eller helseutfordringer.

1.3.2.4 *Arbeid med kunstig intelligens og pålogging*

Arbeid på områdene videreføres som beskrevet under «Funn fra arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering».

1.3.2.5 *Hjelpemidler og tilrettelegging*

Dette miljøet arbeider kontinuerlig for å opprettholde og utvikle et godt tjenestetilbud innen tolking for døve, hørselshemmede og døvblinde. Tolkeformidlingsløsningen ble videreutviklet i 2024, og det rapporteres nå om stor brukerfornøydhet med denne løsningen. Ikke-digitale brukere kan melde sitt behov i andre kanaler, slik at disse også blir ivaretatt.

1.3.2.6 *Mangfold i arbeidslivet*

Nav løfter med jevne mellomrom temaet mangfold i arbeidslivet på aktuelle arenaer for Nav ansatte som jobber med oppfølging og/eller markedsarbeid, siste året med spesielt fokus på ukrainere.

I tillegg har vi i 2024 samarbeidet med IMDi om følgende aktiviteter:

- Bidrag til IMDi sine nettsider om mangfold i arbeidslivet – MIKA
- IMDi deltok på markedsnettverket i april 2024 for å presentere MIKA-sider
- Samarbeid med IMDi om «Oppdrag 2024-4 om arbeidslivet som opplærings og kvalifiseringsarena»
- Deltatt i juryen for Mangfolds-prisen

1.3.2.7 *Vold i nære relasjoner*

Arbeids- og velferdsdirektoratet har flere tiltak og arbeid på områdene vold i nære relasjoner, negativ sosial kontroll og æres-relatert vold. I tillegg kommer oppgaver knyttet til tema som radikalisering og ekstremisme.

- Vi bidrar i arbeidet med ny strategi mot menneskehandel, gir innspill på ny handlingsplan mot negativ sosial kontroll og æres-relatert vold, samt innspill til ny handlingsplan mot radikalisering og ekstremisme. Det er et mål å kunne legge til rette for bedre forebygging og avdekking, bedre oppfølging av voldsutsatte, økt kompetanse og styrket samarbeid mellom tjenester og sektorer.
- Vi har gitt Oslo kommune ved Nav Grünerløkka i oppdrag å ha nasjonale funksjoner på områdene menneskehandel, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse, negativ sosial kontroll (vold relatert til ære), radikalisering og voldelig ekstremisme. Nav Grünerløkka skal brukes som kompetansemiljø for råd og veiledning overfor andre Nav-kontor.
- Veileder om vold i nære relasjoner og menneskehandel, til bruk for Nav-kontortilsatte med publikumskontakt, er oppdatert. For å heve kompetansen ved Nav-kontorene om vold i nære relasjoner og konsekvenser for arbeid, blir det jobbet med å opprette et nasjonalt ressurscenter i Nav. Ressurssenteret vil ha ansvar for nasjonal kompetanseheving i etaten om vold i nære relasjoner og

konsekvenser for arbeid, og metodisk utvikling for å få inkludert voldsutsatte i arbeidslivet.

- Det utarbeides kompetansemateriell om vold i nære relasjoner. Målgruppen er ansatte i Nav og kommunene.
- Som en del av tiltakene, deltar vi i Direktorats-gruppene knyttet til planene mot vold i nære relasjoner, radikalisering og ekstremisme, negativ sosial kontroll og æres-relatert vold.
- Direktoratet har også en pågående FoU knyttet til tema vold i nære relasjoner

1.3.2.8 Brukermedvirkning

Nav samarbeider med bruker- og arbeidsgiverrepresentanter i faste brukerutvalg. I tillegg til sentralt brukerutvalg har vi brukerutvalg i alle fylker, i Nav-kontorene og på Hjelpemiddelområdet.

I de senere årene er det etablert flere råd for ung medvirkning og det er satset på kompetanseutvikling for unge medvirkere. I juni 2024 ble arrangert en samling for, med og av unge medvirkere i Ålesund, med representasjon fra hele landet.

1.3.2.9 Om tilgjengelighet på Nav kontaktsenter (NKS)

- Til tider lang svartid, men bedret på slutten av året
- Økning i andel telefoner vedrørende sosiale tjenester
- Etablert kompetansetelefon på nord-samisk i 2024
- Klart språk i fokus
- God informasjon på ukrainsk
- Arbeider med gjennomgang og tilgjengelighet for digitalt ekskluderte

2. Del 2 Aktivitets- og utredningsplikten som arbeidsgiver

Dette kapittelet er om Nav som arbeidsgiver, og hvordan det blir jobbet målrettet med å fremme likestilling og hindre diskriminering internt i NAV.

En rekke av punktene som er nevnt over har betydning for Nav som arbeidsgiver eller påvirkes av hvordan arbeidsgiver forvalter onboarding, kompetanseplanlegging, opplæring og oppfølging. Eller tar i vare universell utforming, som vil ha betydning for våre ansatte og hvordan driftsenhetene håndterer dette på arbeidsplassen, og for brukerne som ønsker kontakt med oss.

2.1 Faktisk status for likestilling mellom kjønn i Nav

Tallene i tabellen under speiler den faktiske statusen på kjønnsfordeling – spesifisert for ulike stillingskategorier, lønn, tilsettingsforhold, fødselspermisjon og sykefravær, slik dette gjaldt 31.12.2024.

Tabell 1 Tabell for tilstandsrapportering (kjønn) med merknader

		Menn %	Kvinner %	Totalt	Menn lønn gjennomsnitt	Kvinner lønn gjennomsnitt	Kvinnerns andel
Totalt i virksomheten	2024	30	70	14 965	681 456	638 104	94
	2023	30	70	14 508	677 768	631 401	93
Toppledere	2024	50	50	30	1 400 664	1 444 487	103
	2023	40	60	30	1 440 620	1 438 194	103
Mellomledere	2024	35	65	1 072	893 627	855 993	96
	2023	35	65	1 124	878 255	830 708	95
Alternative karriereveisstillinger	2024	34	66	235	1 027 572	936 703	91
	2023	38	62	218	1 002 108	923 827	92
Rådgivere	2024	31	69	9 686	681 507	637 231	94
	2023	31	69	9 410	673 287	628 614	93
Konsulenter	2024	25	75	3 838	567 370	571 304	101
	2023	24	76	3 596	561 467	565 788	101
Lærlinger	2024	75	25	24	418 500	421 583	101
	2023	81	19	26	418 750	426 920	102
Sluttet	2024	30	70	1 073	656 295	612 724	93
	2023	30	70	1 426	608 743	579 537	95
Nyrekruttede	2024	29	71	1 518	619 203	595 825	96
	2023	31	69	852	637 075	588 642	93
Deltidsansatte	2024	16	84	1 424	638 967	603 925	95

	2023	18	82	1 430	584 074	552 525	94
Midlertidig ansatte	2024	24	76	548	583 875	576 707	99
	2023	24	76	392	558 536	566 916	101
Fødsels-permisjon	2024	8	92	278	657 170	598 791	91
	2023	11	89	338	665 918	599 644	90
Fødsels- og omsorgs-permisjon	2024	8	92	396	649 067	601 380	93
	2023	10	90	446	669 888	601 580	90
Gjennomsnittlig antall uker med fødselspermisjon *	2024	14	19,5	18			
	2023	14	20	18			
Legemeldt sykefravær	2024	4,0	8,1	6,9			
	2023	4,3	8,2	7,0			

Alle tall pr. 31.desember 2024. Parametere til tallgrunnlaget brukt i tabellen kan være avvikende fra parametere brukte i andre rapporter og statistikker. Sluttet: Samlet for hele 2024. Sykefravær: Samlet for hele 2023. *Permisjon: Fødselsperm og gradert fødselsperm er med.

Tabell 1 viser at menn har høyere gjennomsnittlig årslønn sammenlignet med kvinner i alle stillingsgrupper med unntak hos toppledere, konsulenter og lærlinger.

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 92 prosent av de som tok fødselspermisjon i 2024 noe som blant annet henger sammen med høy andel kvinner i virksomheten, men dette er 3 prosent økning fra 2023.

Legemeldt sykefravær er høyere for kvinner enn for menn og gjenspeiler det nasjonale sykefraværet. Sykefravær gir en noe svakere lønnsutvikling på kort sikt, og kan trolig forsterkes over tid. Dette kan også forklare noe av lønnsforskjellene.

2.1.1 Utvidet lønnskartlegging i etaten

Det skal ikke være lønnsforskjell mellom kjønnene uten at det er saklig grunn til dette. Dette er slått fast i Navs personal- og lønnspolitik. 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/konsulent ligger kvinner noe over menn, men dette er også den stillingskategorien med lavest lønn.

Figur 4 under viser kvinners andel av menns lønn over perioden 2019-2024, og bekrefter tallene vi ser i **Tabell 1**. Isolert sett antyder tallene at det er systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

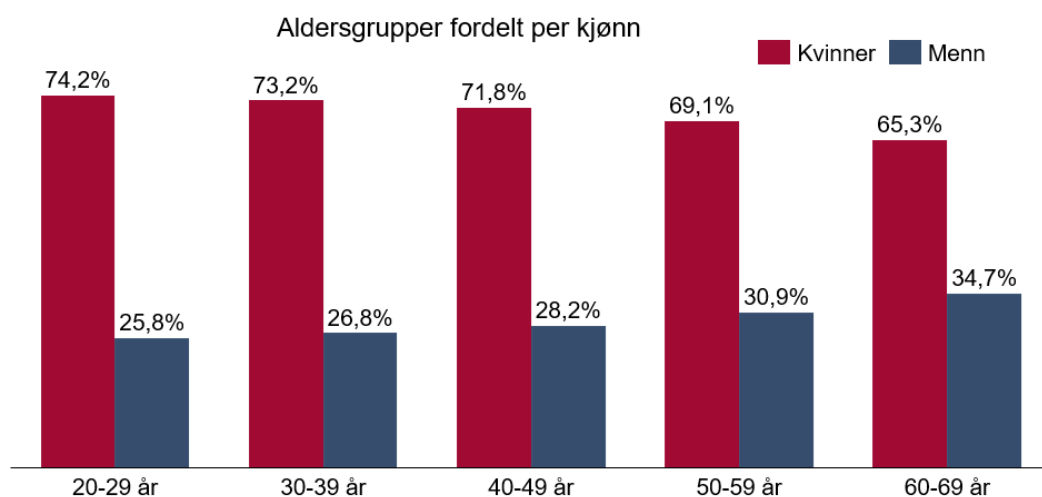
Tabell 1 og **Figur 4** gir imidlertid ikke et fullstendig bilde av lønnsforskjellen. Datakildene inkluderer kun kjønn, lønn og arbeidsstilling. Systematiske lønnsforskjeller er hvis

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.

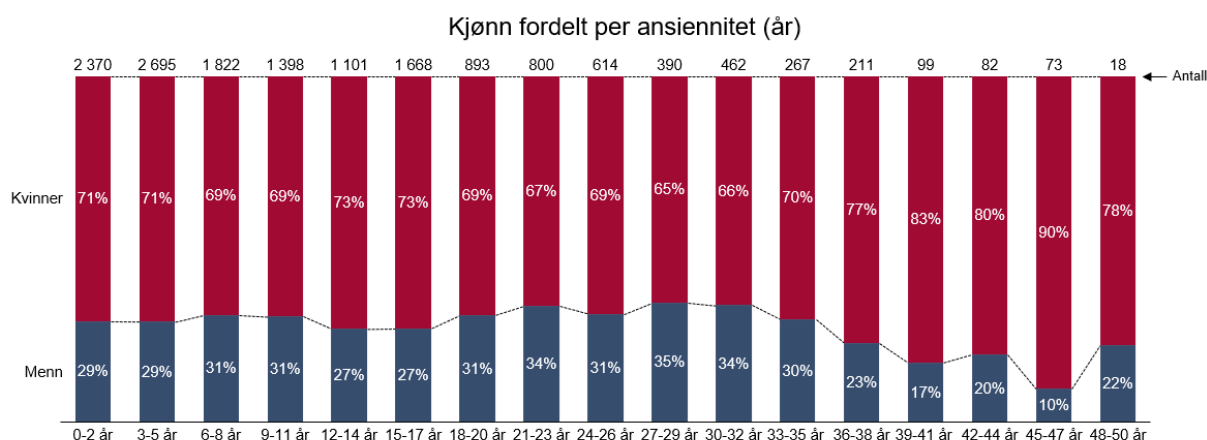
Faktorer som utdannelse, ansiennitet, alder og stillingsprosent kan påvirke lønnsnivå. Ett eksempel kan være at kvinner og menn i samme stillingskategori har ulik utdannelse og/eller ansiennitet.

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.

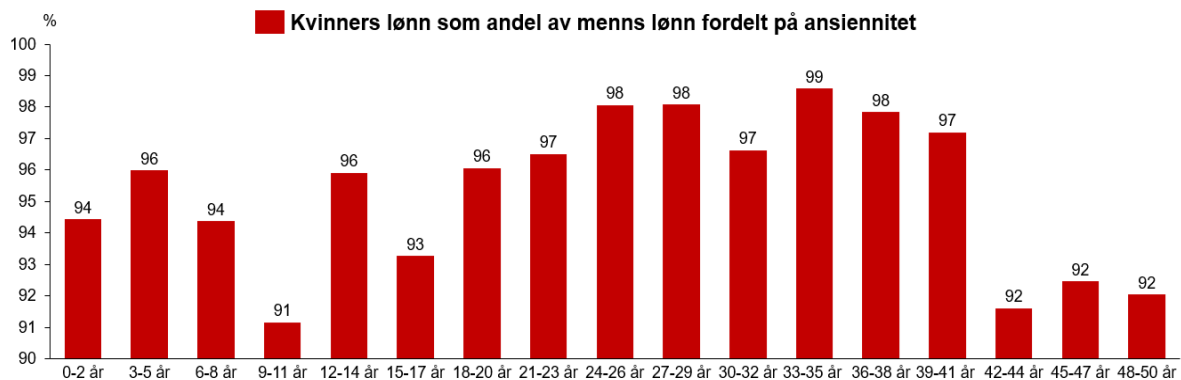
Felles for disse variablene er at de kan ha stor påvirkning på lønn, og at de derfor kan forklare lønnsforskjellen som vises i **Tabell 1** og **Figur 1,2** og **3**. NAV har ikke godt nok datagrunnlag til å analysere lønnskartleggingen utover dette.



Figur 1 Aldersgrupper fordelt per kjønn



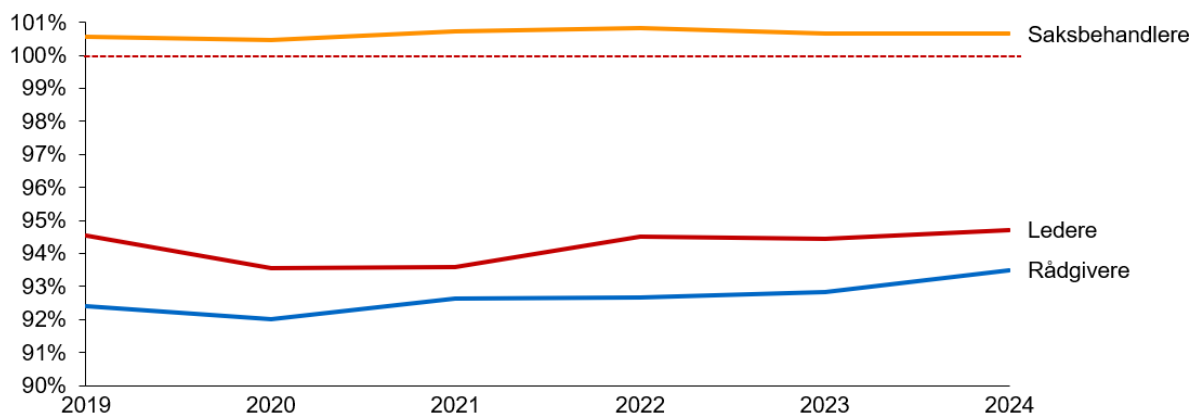
Figur 2 Kjønn fordelt per ansiennitet (i år)



Figur 3 Kvinner lønn som andel av menns lønn fordelt på ansiennitet

2.1.2 Området lønns- og arbeidsvilkår

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



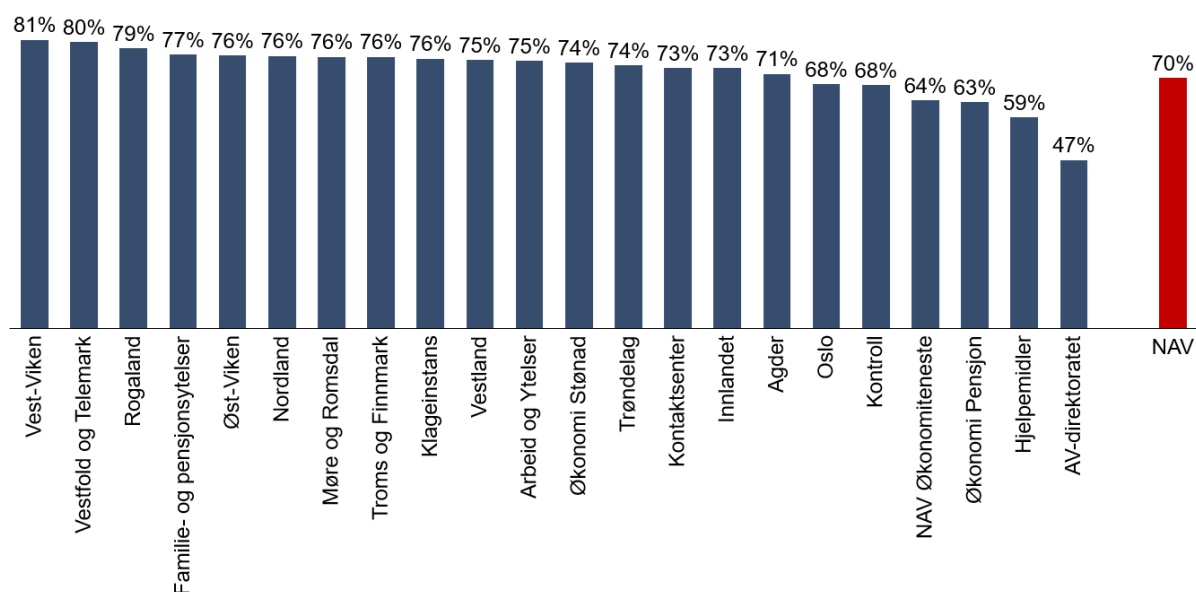
Figur 4 Kvinner lønn som andel av menns lønn per stillingskategori

For hver krone en mann tjener, tjener en kvinne i gjennomsnitt 94 øre. Men kvinnene ligger ett øre over menns lønn blant saksbehandlerkodene. Dette samsvarer med funnene i **Tabell 1**. Kvinner andel av menns lønn for rådgivere er 1 øre høyere enn i 2023.

2.2 Andelen ansatte 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, et område med en lavere kvinneandel enn Nav i stort. Dette speiler arbeidsmarkedet på området.



Figur 5 Kvinneandelen i driftsenhetene 2023

2.3 Vårt øvrige arbeid for likestilling og ikke-diskriminering

2.3.1 Prinsipp, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid blant ansatte er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Det vises til omtale av Policy innledningsvis i punkt 1.1 der hovedretningslinjer for arbeidet i etaten også er omtalt.

Arbeidet med likestilling- og ikke - diskriminering er nedfelt i Instruksen om virksomhets- og økonomistyring for Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Hensynet til likestilling og ikke - diskriminering er også inkludert i den øvrige lønns- og personalpolitikken.

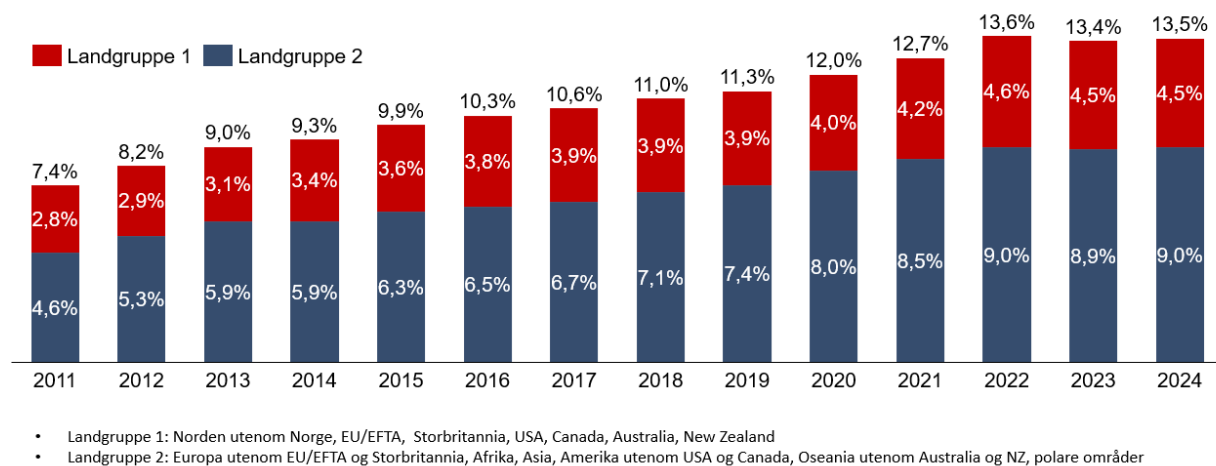
2.3.2 Området rekruttering og mangfold

I tilpasningsavtalen for Arbeids- og velferdsetaten er partene enige om at etaten skal ha en personalpolitikk som legger til rette for likestilling og mangfold med tanke på etnisk bakgrunn, funksjonsevne, kjønn og alder.

I Navs lønns- og personalpolitikk blir det slått fast at etatens mål om mangfold og inkludering skal følges opp i rekrutteringsprosessen. Våre tilsatte skal speile befolkningen i størst mulig grad. Vi mener dette er viktig for å kunne levere gode tjenester til brukerne.

Vi oppfordrer kandidater med ulik bakgrunn til å søke på stillinger hos oss. I alle stillingsutlysninger i etaten skal vi oppfordre folk til å søke på stillingene uten omsyn til alder, kjønn, funksjonsevne eller etnisk bakgrunn. Minimum én søker fra hver av de

kjente og prioriterte underrepresenterte gruppene (definerte som innvandrerbakgrunn, hull i CV-en eller med redusert funksjonsevne) per stilling blir kalt inn til intervju, der det er kvalifiserte søkere.



Figur 6 Fra SSB statistikkbanken andel ansatte i Nav med innvandrerbakgrunn fordelt per innvandrergruppe

Driftsenhetene nevner også at de er oppmerksomme på å kalle inn kvalifiserte søkere til intervju der det kommer frem at kandidaten har nedsett funksjonsevne, innvandrerbakgrunn eller hull i CV.

Følgende tekst skal med 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 rekrutteringsrettlederen til ledere blir det presisert også at det er mulig å velge å tilsette en kvalifisert søker med nedsett funksjonsevne framfor en annen bedre kvalifisert søker (om «tilnærmet like godt kvalifisert»).

Direktoratet har hatt søkelys på flere aspekter ved mangfold og likestilling gjennom 2024.

Pride i juni ble markert med frokost, faglig program og tur til Pride-parken. Vi sponser Ada-nettverket ved NTNU (Mål: Øke tallet kvinnelege studenter som fullfører tekniske studier) og Oda-nettverket for tech-kvinner, og startet i 2024 et nytt samarbeid mellom de to nettverkene for økt mangfold i teknologibransjen.

Vårt IT K@N bidro i 2024 med:

- Mangfold i mai: En måned med faglige påfyll i direktoratet.
- "Hvor er Damene?" Innlegg fra kvinnelige medarbeidere på Javazone, Bergen Open Source og NRK Påfyll: Time for utviklerne i NRK

- Drift av Slack-kanal og intranettside, og holdt en “Women in Science day”
- Nominerte til ODA Awards og til Norges 50 fremste Tech Kvinner.

I arbeidsgiverprofileringen har bruken av «modeller» med medvett blitt brukt for å synliggjøre mangfold og representativitet.

2.3.2.1 Virksomhetsrapportene fra 2024 og rekruttering

Det kom i 2024 inn 67 283 søknader på jobb i Nav. Dette er en kraftig økning fra 39 944 i 2023.

1 618 av de som søkte i 2024 markerte hull i CV. 990 markerte nedsatt funksjonsevne. Det var til sammen 2 608 søkere fra disse to målgruppene. 8 933 markerte at de hadde utenlandsk bakgrunn.

Til sammen ble 10 391 av søkerne innkalt til intervju. 245 av disse søkerne krysset av for hull i CV, mens 241 søkere markerte nedsatt funksjonsevne. 1 270 markerte at de hadde utenlandsk bakgrunn.

I 2024 tilsatte Nav 2101 personer. Det er noe økning fra 1601 i 2023. 23 av de som ble ansatt i 2024 hadde hull i CV, og 26 nedsatt funksjonsevne, samlet 49 161 hadde utenlandsk bakgrunn.

Målgruppene med hull i CV og nedsatt funksjonsevne utgjorde slik 2,4% av Navs samlede antall tilsetninger i 2024. I 2020-21 var tallet til sammenligning 4,85%. I 2024 var det med andre ord en klar nedgang.

Andelen av tilsatte med utenlandsk bakgrunn utgjorde med dette 8%.

Vi har ikke systembasert kunnskap om årsakene til nedgangen blant de med hull i CV og nedsatt funksjonsevne, men kjenner til at det i 2020-21 ble tilsatt mange midlertidig for å møte utfordringene med pandemien. I ettertid har mange av de som blir tilsatt erfaring fra og/eller arbeider i stillinger i Nav.

Vi ser også at antall søknader fra målgruppen går ned, mens antall søknader totalt stiger kraftig i 2024. Det betyr at konkurransen om ledige stillinger i Nav skjerpes. I tillegg utgjør kvalifikasjonsprinsippet og manglende kandidater fra målgruppen en utfordring.

Nav har ambisjoner om å øke andelen tilsetninger i målgruppen. For å bedre resultatene i 2025 vil vi videreføre allerede igangsatte tiltak. Vi vil fortsette med å oppfordre kandidater med hull i CV-en, innvandrerbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne til å søke stillinger hos oss. Fokuset vil bli ivaretatt i våre styringsskriv og informasjonskanaler, i krav til innholdet i utlysningstekster, prosessinnhold og rekrutteringsverktøy i statlig del. Vi vil ha fokus på målgruppen ved tilbud om deltidsstilling og ved innkalling til intervju.

2.3.3 Inkludering, mangfold og kompetanseheving

2.3.3.1 Universell utforming av bygg, herunder krav gitt i teknisk forskrift

De lokaler Nav leier skal planlegges slik at de er med på å sikre tilgjengelighet for alle brukergrupper med lik deltagelse. Det skal spesielt tas høyde for mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Prinsipper for universell utforming skal ligge til grunn for planlegging og gjennomføring. I den utstrekning byggets oppføringstidspunkt lempes på kravene til universell utforming, er Staten ved innleie av lokaler i slike bygg likevel pålagt å kreve at lokalene er universelt utformet.

Regelverk om universell utforming skal legges til grunn for prosjektering og gjennomføring, og NS 11001 – 1:2018 (eller siste gjeldende versjon) gjøres gjeldende. Dette betyr at det skrittvis har blitt tilrettelagt for brukere og ansatte med særskilte behov.

2.3.3.2 Forfremmelse og mulighet for utvikling

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 kompetansehevende tiltak som er avtalte med lederen, skal vurderes i lønnsutviklingen for den enkelte medarbeider.

2.3.3.3 Inkludering og trainee-program

2 Traineer ble midlertidig ansatt gjennom Trainee-programmet i staten i 2024. HR-avdelingen har oppfordret til økt søkelys på Trainee-programmet i staten ved ordinære ansettelser. (De enheter som i Årsrapporten oppgir at de har ansatt Lærlinger oppgir ikke at disse er fra målgruppen). Flere enheter oppgir at de tar inn kandidater på arbeidstrening og studentpraksis.

HR i direktoratet produserer saker (i samråd med Kommunikasjonsavdelingen) til intranett (Navet) ifb. de 6 utvalgte Mangfolds-markeringene i Nav. Alle enheter står også fritt til å markere lokalt.

Disse 6 dagene er: Samenes nasjonaldag, Kvinnedagen, Pride, Verdensdagen for psykisk helse, FN-dagen og FN-dagen for funksjonshemmede.

2.3.4 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.

Tabell1 over viser at vi har en stabil andel av deltidsansatte med et gjennomsnitt under 10 prosent. Det var en reduksjon på 6 deltidsatte fra 2023 til 2024. Vi utlyser i stor grad heltidsstillinger og med det reduseres risikoen for at noen jobber ufrivillig deltid. Vi slår i Personal- og lønnspolitikken vår fast at det skal tilrettelegges for karriereutvikling, og at intern mobilitet er ønsket og nødvendig.

2.3.5 Tilrettelegging for og mulighet til 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,

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.

2.3.6 IA-arbeidet i etaten

Intensjonsavtalen om inkluderende arbeidsliv 2019-2024 (IA-avtalen) hadde som overordnet mål å skape et arbeidsliv med plass til alle. Ett av avtalens innsatsområder er rettet mot det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Den viktigste arenaen for å skape et inkluderende arbeidsliv er den enkelte arbeidsplass.

Vi bidro inn i denne avtalen ved å tilby flere virkemidler og tjenester som støtter 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 program onboarding hvor et av hovedmålene er å bli kjent med NAV som samfunnsaktør, forstå samfunnsoppdraget og skjønne hvem brukerne våre er.

2.3.7 Vern mot mobbing, trakassering og diskriminering

I personal- og lønnspolitikken til etaten er det understreket at alle ansatte må bidra til en åpen kultur der ulike oppfatninger blir respekterte, og ingen trenger å være redde for å ta opp vanskelige saker og kritikkverdige forhold. Det er nulltoleranse for trakassering og diskriminering, og alle har plikt til å si fra dersom dette forekommer.

Etaten har egne rutiner for intern varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, inkludert diskriminering og sjikane. Det er ikke laget en egen intern rutine for seksuell trakassering, men temaet har blitt tydeliggjort i de interne varslingsrutinene for etaten.

Leiderne har ansvar for å følge opp saker som gjelder kritikkverdige forhold. Arbeidsgiver kan vurdere disiplinær reaksjon når dette er nødvendig.