

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2025

Lånekassens aktivitets- og redegjørelsesplikt 2025

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



INNHOLD

Innledning	2
Likelønnskartleggingen og stillingsgrupper	2
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling i Lånekassen	3
Kjønnsbalanse i Lånekassen	3
Andel kvinner og menn totalt	3
Andel midlertidig ansatte	3
Andel foreldrepermisjon	4
Andel ansatte i deltidsstillinger	4
Ufrivillig deltid i Lånekassen?	4
Lønnsforskjeller i Lånekassen	5
Våre stillingsgrupper i Likelønnskartleggingen	5
Kjønnsfordeling i de forskjellige stillingsgruppene	5
Likelønnskartleggingen	6
Lik lønn for arbeid av lik verdi?	12
Kvinnens andel av menns lønn	13
Del 2: Lånekassens arbeid for likestilling og mot diskriminering	16
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	16
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	16
Mål og aktiviteter for å hindre diskriminering og fremme likestilling på ulike personalområder	16
Del 3: Redegjørelse for Lånekassens aktive likestillingsarbeid etter likestillings- og diskrimineringslovens §24 19	
Myndighetsrollen	19
Språkprofil	20
Universell utforming	20
Kunder med minoritetsbakgrunn	20



INNLEDNING

Lånekassen skal være en arbeidsplass preget av mangfold, likestilling og respekt. Vi tror at et inkluderende arbeidsmiljø gir bedre trivsel, høyere kvalitet i arbeidet og styrker vår evne til å møte samfunnets behov. Derfor arbeider vi målrettet og systematisk for å hindre diskriminering og sikre likeverd for alle ansatte.

Personalpolitikken vår gjelder for alle ansatte og bygger på prinsipper om likeverd uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, alder, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

En partssammensatt arbeidsgruppe jobber planmessig for å avdekke om det finnes likestillings- eller diskrimineringsutfordringer hos oss. Arbeidet er innlemmet i flere interne prosesser. Ledergruppen, HR, AMU og IDF deltar aktivt i drøftinger, utvikling av tiltak og oppfølging.

Rapporten består av tre deler. I Del 1 beskriver vi den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i Lånekassen, i tråd med § 26 i Likestillings- og diskrimineringsloven. I Del 2 redegjør vi for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten etter samme paragraf. I Del 3 redegjør vi for hva som er gjort på området for myndighetsrollen. I henhold til § 24 i Likestillings- og diskrimineringsloven.

LIKELØNNSKARTLEGGINGEN OG STILLINGSGRUPPER

I Del 1 av rapporten skal vi gjennomføre en likelønnskartlegging i Lånekassen. For å kunne gjøre dette har vi satt sammen følgende stillingsgrupper basert på stillingskoder

- Toppleder
 - Som er stillingskodene 9106 direktør og 1060 avdelingsdirektør.
- Mellomleder
 - Som er stillingskodene 1477 regiondirektør, 1059 underdirektør, 1538 fagdirektør, 1220 spesialrådgiver og 1407 avdelingsleder.
- 1364 seniorrådgiver
 - Som er alle med denne koden.
- 1434 rådgiver
 - Som er alle med denne koden.
- 1408 førstekonsulent
 - Som er alle med denne koden.
- Andre
 - Som er stillingskoden 1065 konsulent og lærlinger.

De ulike stillingsnivåene/-gruppene Lånekassen benytter her, er de samme som benyttes i årsrapporten. Partene jobber med å se på inndelingene i stillingsgrupper til likelønnskartleggingen, men har ikke funnet noe bedre alternativ per dags dato. Rapporten tar ikke for seg innleide konsulenter eller klagenemd.¹ Det jobbes fortsatt med å finne en god metode for å sammenligne «likt arbeid og arbeid av lik verdi» innen de forskjellige stillingskodene.

¹ Det samme gjelder også Lånekassens tidligere styre, som ble avviklet ved utgangen av 2022.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING I LÅNEKASSEN

I denne delen av rapporten skal vi se nærmere på kjønnslikestillingen i Lånekassen. I utgangspunktet skal vi kun redegjøre for 2025, men vi har valgt å ta med tallene for perioden 2021-2025 slik at det er mulig å se utviklingen over tid. Vi vil først gjøre rede for kjønnsbalansen i Lånekassen, deretter vise frem eventuelle lønnsforskjeller mellom stillingsgruppene basert på kjønn i Lånekassen, før vi til slutt har en oppsummerende kommentar om lik lønn for arbeid av lik verdi i Lånekassen.

KJØNNSBALANSE I LÅNEKASSEN

For å si noe om kjønnsbalansen i Lånekassen må vi ha oversikt over andel kvinner og menn som er faste ansatte og midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og ansatte i deltidsstillinger. Tabell 1 viser antallet kvinner og menn som er faste ansatte, uansett stillingsbrøk, og midlertidig ansatte, samt andel kvinner i prosent.

Tabell 1: Kjønnsbalanse totalt og for midlertidige ansatte i perioden 2021-2025

Kjønnsbalanse i Lånekassen	2025	2024	2023	2022	2021
ANTALL KVINNER	253	236	240	244	218
Andel kvinner i prosent	57,5 %	59 %	58 %	57 %	57 %
ANTALL MENN	187	165	174	184	167
Andel menn i prosent	42,5 %	41 %	42 %	43 %	43 %
MIDLERTIDIG ANSATTE KVINNER	4	3	5	5	8
Andel kvinner i prosent	39 %	30 %	45 %	56 %	67 %
MIDLERTIDIG ANSATT MENN	6	7	6	4	4
Andel menn i prosent	61 %	70 %	55 %	44 %	33 %

ANDEL KVINNER OG MENN TOTALT

Andel kvinner totalt er 57,5 prosent av alle ansatte i Lånekassen. Som du kan se av tabell 1, har det i perioden Lånekassen har utarbeidet egne ARP-rapporter vært en økende andel kvinner, samtidig som andelen menn har gått ned. Det er en svak endring av forholdet i 2025. Ifølge tall fra SSB utgjorde kvinner 69,8 % av de sysselsatte i offentlig sektor ². Lånekassen har som sektoren ellers større andel sysselsatte kvinner enn menn, men har bedre balanse mellom kjønnene enn offentlig sektor som helhet.

ANDEL MIDLERTIDIG ANSATTE

Som det kommer frem av Tabell 1 er det få midlertidig ansatte i Lånekassen, kun 4 kvinner og 6 menn. 5 av 10 midlertidige er lærlinger, 2 kvinner og 3 menn. Utover det har vi åremålsstilling (direktøren) og praksis-/tiltaks plasser i de øvrige midlertidig stillingene. ³ Dette er en villet og positiv bruk av midlertidig stillinger og inngår i samfunnsansvaret vårt.

² <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>

³ Innleide konsulenter er ikke registrert som medarbeidere, og telles derfor ikke med i denne rapporten.

ANDEL FORELDREPERMISJON

Tabell 2 viser at kvinner har i 2025 i gjennomsnitt 24,0 uker foreldrepermisjon, mens menn i gjennomsnitt har tatt ut 10,6 uker foreldrepermisjon.⁴ Her ser vi at trenden har snudd fra at menn tar ut stadig mer av permisjonen til at kvinners uttak har økt fra 2024 til 2025.

Tabell 2: Uttak av foreldrepermisjon i perioden 2021-2025

Uttak foreldrepermisjon	2025	2024	2023	2022	2021
Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	24,0 uker	16,8 uker	17,9 uker	18,4 uker	19,7 uker
Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	10,6 uker	13,9 uker	13,4 uker	12,3 uker	9,9 uker

ANDEL ANSATTE I DELTIDSSTILLINGER

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) anbefaler at kartlegging av ufrivillig deltid bør gjøres i form av medarbeiderundersøkelser eller medarbeidersamtaler, slik at deltidsansatte kan svare på spørsmål som avdekker om deltiden er ufrivillig⁵, siden ufrivillig deltidsarbeid i likestillings- og diskrimineringsloven er definert som «[...] deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer». LDO sin definisjon gjør begrepet «ufrivillig deltid» bredt da det er tilstrekkelig at den ansatte ønsker større stillingsbrøk. Selv om vi kan si noe om årsakene til deltidsarbeid, har vi ikke data på om de deltidsansatte ønsker større stilling, da en slik kartlegging ikke er formalisert i Lånekassen.

Det vi derimot ser i Tabell 3 er at fra 2024 til 2025 har antallet deltidsansatte totalt gått opp fra 23 i 2024 til 41 i 2025. Det er en vesentlig økning blant både menn og kvinner, som jobber deltid i Lånekassen.

Tabell 3: Deltidsarbeid fordelt på kjønn i perioden 2021-2025

Deltidsarbeid	2025	2024	2023	2022	2021
Antall deltid kvinner faktisk deltid	23	12	21	19	19
Antall deltid menn faktisk deltid	18	11	10	13	6
Antall ufrivillig deltid kvinner	0	0	0	0	0
Antall ufrivillig deltid menn	0	0	0	0	0

UFRIVILLIG DELTID I LÅNEKASSEN?

Årsakene til at ansatte i Lånekassen har deltidsstillinger er alt fra rekruttering av studenter til 20-prosentstillinger som egner seg til å kombinere med studier, ansatte med delvis AFP eller delvis uførepensjon, samt ansatte som har fremmet ønske om deltidsstilling, og ansatte som har deltidsstilling som tilrettelegging på grunn av helsesituasjon.⁶ Vi er ikke kjent med at noen jobber ufrivillig deltid, men dette har heller ikke vært kartlagt på en slik måte LDO foreslår i perioden 2021-2025.

⁴ <https://www.ssb.no/befolkning/likestilling/artikler/lengst-pappaperm-blant-laerere-men-langt-fra-en-likedeling>

⁵ <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/arbeid-med-arp/kartlegg-risiko-og-hindre/>

⁶ Ansatte med delvis omsorgspermisjon er ikke en del av grunnlaget i tabellen.

LØNNSFORSKJELLER I LÅNEKASSEN

I denne delen av rapporten skal vi se nærmere på likelønn og eventuelle lønnsforskjeller mellom kjønnene i Lånekassen. Før vi starter på arbeidet med å gjøre opp status på likelønn i Lånekassen i 2025, vil vi først presentere de ulike stillingsgruppene vi bruker i Lånekassen, samt kjønnsfordelingen i de forskjellige stillingsgruppene. Deretter vil vi gjøre rede for de tallene som skjuler seg i «kontante ytelser», før vi til slutt presenterer totalen av de kontante ytelsene og kommer med våre betraktninger av tallene.

VÅRE STILLINGSGRUPPER I LIKELØNNSKARTLEGGINGEN

For å kunne gjøre dette har vi satt sammen følgende stillingsgrupper basert på stillingskoder (se også innledningskapittel):

- **Toppleder:** Som er stillingskodene 9106 direktør og 1060 avdelingsdirektør.
- **Mellomleder:** Som er stillingskodene 1477 regiondirektør, 1059 underdirektør, 1538 fagdirektør, 1220 spesialrådgiver og 1407 avdelingsleder.
- **1364 seniorrådgiver:** Som er alle med denne koden.
- **1434 rådgiver:** Som er alle med denne koden.
- **1408 førstekonsulent:** Som er alle med denne koden.
- **Andre:** Som er stillingskoden 1065 konsulent og lærlinger.

Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at vi skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. Stillingsgruppen vil enten være fjernet helt fra tabellen, eller det vil stå en forklarende tekst i tabellene i stedet for resultatet i tall.

KJØNNSFORDELING I DE FORSKJELLIGE STILLINGSGRUPPENE

Lånekassen har hatt en relativ stabil kvinneandel i perioden 2021-2025. I 2025 utgjør kvinner 57 % av de ansatte, som er en svak nedgang fra 59 % i 2024.

Delt opp i de forskjellige stillingsgruppene i Tabell 4 ser vi at andelen kvinner er 50 % eller over i alle stillingsgrupper

Tabell 4: Oversikt over kjønnsfordeling i de forskjellige stillingsgruppene i perioden 2021-2025

Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper	2025	2024	2023	2022	2021
Toppleder (menn)	2	2	3	3	3
Toppleder (kvinner)	5	5	5	5	3
Andel kvinner i prosent	71 %	71 %	63 %	63 %	50 %
Mellomleder (menn)	11	11	13	12	8
Mellomleder (kvinner)	21	21	20	19	13
Andel kvinner i prosent	66 %	66 %	61 %	61 %	62 %
1364 Seniorrådgiver (menn)	83	77	77	80	78
1364 Seniorrådgiver (kvinner)	86	85	82	76	72
Andel kvinner i prosent	51 %	52 %	52 %	49 %	48 %
1434 Rådgiver (menn)	46	48	48	50	56
1434 Rådgiver (kvinner)	48	46	59	62	61
Andel kvinner i prosent	51 %	49 %	55 %	55 %	52 %
1408 Førstekonsulent (menn)	28	28	28	34	41

1408 Førstekonsulent (kvinner)	74	72	69	78	66
	73 %				
Andel kvinner i prosent		72 %	71 %	70 %	52 %
Andre (menn)	17	9	18	10	4
Andre (kvinner)	19	11	16	20	19
	53 %				
Andel kvinner i prosent		55 %	67 %	67 %	83 %

LIKELØNNSKARTLEGGINGEN

I denne delen skal vi se nærmere på hvor stor andel av menns lønn kvinner i Lånekassen har. Vi vil først redegjøre for elementene i «kontante ytelser» og «alle skattepliktige ytelser», før vi til slutt ser på likelønnskartleggingen av kvinner og menns totale kontante ytelser for alle stillingsgrupper.

HVA GJEMMER SEG BAK «KONTANTE YTELSE»?

Det er forskjellige elementer som utgjør alle kontante ytelser i Tabell 9. Før vi ser på kontante ytelser under ett, vil vi raskt forklare og vise hva som gjemmer seg under de forskjellige elementene.

Men før vi gjør dette vil vi presisere at ved en kontrollregning under fjorårets arbeid med rapporten, har vi funnet ut at vi frem til 2024 har brukt «total lønn» og ikke «gjennomsnittlig lønn» for stillingsgruppene i deler av kartleggingen. Dette gjelder elementene «uregelmessige tillegg», «overtidsgodtgjørelse» og «skattepliktige naturalytelser». Vi har valgt å la tallene fra 2021-2023 bli stående av praktiske hensyn. Det tegner uansett et korrekt nok bilde av tingenes tilstand i Lånekassen. Fra og med 2024 skal tallene være basert på gjennomsnittslønn, og dermed korrekte.

Kontante ytelser: 1. Avtalt lønn/fast lønn ⁷

Avtalt lønn eller fast lønn er den grunnlønnen arbeidstaker mottar for sin stilling i Lånekassen basert på arbeidskontrakten, dette inkluderer ikke tillegg, overtid eller andre variable ytelser. ⁸ Fra og med 2025 vises prosenter uten desimal.

Tabell 5: Kvinners andel av avtalt lønn/fast lønn i prosent for alle stillingsgrupper i perioden 2021-2025

Avtalt lønn/fastlønn	2025	2024	2023	2022	2021
Kvinner andel av menns lønn i prosent, for hele Lånekassen	96 %	94,9 %	95,1 %	93,8 %	94,2 %
Mellomleder	93 %	94,3%	95,6 %	96,9 %	92,3 %
1364 Seniorrådgiver	94 %	93,0%	93,3 %	93,2 %	94,6 %
1434 Rådgiver	98 %	97,0 %	98,2 %	98,5 %	99,0 %
1408 Førstekonsulent	100 %	100,5 %	100,4 %	100,6%	100,6 %
Andre	68 %	78,0 %	112,8 %	102,7	Ingen tall

I tabell 5 ser du at den største endringen finner du for stillingsgruppen «Andre», som består av lærlinger og ansatte med stillingskoden 1065 Konsulent. Akkurat hva som skjuler seg bak dette tallet er det vanskeligere å

⁷ Toppleder er tatt ut av tabellen ta datagrunnlaget er for lite, men i alle år er menns andel noe høyere enn kvinners.

⁸ Og hensyntatt eventuelle endringer i årslønn etter lønnsoppgjørene.

si noe om, men det er verdt å påpeke at andelen kvinner og menn i denne gruppen er ganske jevnt, ettersom kvinner utgjør 53 % av denne gruppen i 2025.

Kvinner andel av menns lønn i stillingsgruppen 1408 Førstekonsulent har vært temmelig stabil når det gjelder avtalt lønn eller fast lønn. Samtidig er det i denne stillingsgruppen færrest menn, med 28 menn og 74 kvinner i 2025, noe som påvirker beregningsgrunnlaget og kan gi utslag i prosentandelene.

For stillingskodene 1434 Rådgiver og 1364 Seniorrådgiver har kvinners andel av menns avtalte lønn/fast lønn økt noe i 2025 sammenlignet med 2024. I stillingskode 1364 har både antallet kvinner og menn økt, men økningen har vært størst blant menn. Endringer i kjønnsfordelingen kan dermed påvirke utviklingen i gjennomsnittlig lønn og prosentandelene.

Kvinnelige mellomledere får lavere andel av menns lønn i 2025 etter det gode året i 2022. Det er fremdeles ikke like lavt som i 2021. Det har også vært en økende utvikling av antall mellomledere i hele Lånekassen i perioden, da flere avdelinger har økt antallet mellomledere, og Lånekassen har økt med litt over 10 mellomledere fra 2021 til 2024. ⁹

Det er ønskelig at virksomhetene også rapporterer på hva forskjellen mellom gjennomsnittslønnen til menn og kvinner utgjør i kroner. Av praktiske hensyn ble dette først tatt med i fjor, vi har lagt inn tall for 2025 for sammenligninger av differansen i kroner, samt informasjonen om det er menn eller kvinner som har høyest gjennomsnittlig fast lønn/avtalt lønn

Tabell 6: Forskjeller kroner i gjennomsnittlig avtalt lønn/ fast lønn mellom menn og kvinner i 2025

	Avtalt lønn/fast lønn fordelt på stillingsgrupper i kroner	Differanse	Hvem har høyest gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn?
2025	Forskjell i kroner mellom høyest og lavest avtalt lønn/fast for hele Lånekassen	32 295,-	Menn
2024		36 267,-	Menn
2025	Mellomleder	64 733,-	Menn
2024		54 082,-	Menn
2025	1364 Seniorrådgiver	49 055,-	Menn
2024		54 814,-	Menn
2025	1434 Rådgiver	10 847,-	Menn
2024		18 339,-	Menn
2025	1408 Førstekonsulent	1 781,-	Kvinner
2024		1 781,-	Kvinner
2025	Andre	110 750,-	Menn
2024		75 013,-	Menn

⁹ Kilde: SAP

Tabell 6 viser differansen i kroner mellom menn og kvinners gjennomsnittlige avtalt lønn/fast lønn, altså det som arbeidskontrakten viser og som er utgangspunktet for beregning av overtidsgodtgjørelser og lignende. Som nevnt over har kvinners andel gått noe opp fra 2024 til 2025.

Det er mindre endringer fra 2024 til 2025 når det gjelder forskjeller i fast lønn mellom kvinner og menn i de forskjellige stillingskategoriene.

Det som fortsatt er påfallende, er at selv i stillingsgrupper med høy kvinneandel og relativt god kjønnsbalanse, er forskjellene i lønn i 2025 tydelige og i menns favør. Unntaket er førstekonsulenter, hvor forskjellen er svært liten. Samlet sett viser 2025-tall at kjønnsbalanse alene ikke forklarer nivået på lønnsforskjeller i fast lønn.

Kontante ytelser: 2. Uregelmessige tillegg ¹⁰

Uregelmessige tillegg er tillegg som ikke utbetales fast hver måned, for eksempel ubekvemstillegg, risikotillegg eller andre variabelt beregnede godtgjørelser.

Tabell 7: Kvinners andel av uregelmessig tillegg i prosent for alle stillingsgrupper i perioden 2021-2025

Uregelmessige tillegg	2025	2024	2023	2022	2021
Kvinnens andel av menns lønn i prosent, for hele Lånekassen	113 %	164,2 %	104,1 %	100,8 %	134,4 %
Mellomleder	42 %	257,0 %	167,3 %	127,1 %	814,9 %
1364 Seniorrådgiver	227 %	207,3 %	48,2 %	68,9 %	246,1 %
1434 Rådgiver	105 %	188,4 %	86,3 %	141,6 %	104,9 %
1408 Førstekonsulent	108 %	96,0 %	259,7 %	246,6 %	114,3 %
Andre	221 %	82,9 %	1222,7 %	130,2 %	-

Selv om kvinners andel av menns lønn er lavere når vi ser avtalt lønn/fast lønn, ser man at når det kommer til uregelmessige tillegg, så er det stort sett kvinner som har høyest andel uregelmessige tillegg, mens tabell 8 viser at differansen i kroner mellom kvinners gjennomsnittlige uregelmessige tillegg og menns gjennomsnittlige uregelmessige tillegg, ikke er så stor.

Tabell 8: Forskjeller i kroner i uregelmessige tillegg mellom menn og kvinner i 2025

År	Uregelmessige tillegg i kroner	Differanse	Hvem har gjennomsnittlig høyest uregelmessige tillegg?
2025	Forskjell i kroner mellom høyest og lavest uregelmessige tillegg for hele Lånekassen	211,-	Kvinner
2024		938,-	Kvinner
2025	Toppleder	0,-	Ikke relevant
2024		0,-	Ikke relevant
2025	Mellomleder	6 665,-	Menn
2024		3097,-	Kvinner
2025	1364 Seniorrådgiver	1 291,-	Kvinner
2024		1 130,-	Kvinner
2025	1434 Rådgiver	37,-	Kvinner
2024		1 115,-	Kvinner
2025	1408 Førstekonsulent	75,-	Menn
2024		84,-	Kvinner
2025	Andre	252,-	Menn

¹⁰ Se note 7, samt det kan være feil i utregningen for perioden 2021-2023.

2024		2 541,-	Menn
------	--	---------	------

Kontante ytelser: 3. Overtidsgodtgjørelser ¹¹

Overtidsgodtgjørelser er ekstra betaling for arbeid utover ordinær arbeidstid, i tråd med arbeidsmiljøloven og tariffavtaler.

Tabell 9: Kvinners andel av overtidsgodtgjørelser i prosent for alle stillingsgrupper i perioden 2021-2025

Overtidsgodtgjørelser	2025	2024	2023	2022	2021
Kvinnens andel av menns lønn i prosent, for hele Lånekassen	168 %	141 %	245,0 %	130,3 %	115,0 %
Mellomleder	409 %	41,4 %	2177,6 % ¹²	893,6 % ¹³	235,9 % ¹⁴
1364 Seniorrådgiver	141 %	145,8 %	159,6 %	110,4 %	141,8 %
1434 Rådgiver	63 %	91,8 %	89,6 %	85,1 %	90,9 %
1408 Førstekonsulent	81 %	92,2 %	252,2 %	178,8 %	95,3 %
Andre	249 %	49,7 %	59,0 %	109,8 %	-

Som påpekt tidligere, har beregningen av blant annet kvinners andel av overtidsgodtgjørelser blitt gjort på menns og kvinners totale lønn, mens det egentlig skal gjøres av menns og kvinners gjennomsnittlige overtidsgodtgjørelser. Den store endringen mellom 2023 og 2024 er ikke like drastisk, og tallet for 2021-2023 kan være noe kunstig høyt. Samtidig viser en kontrollregning av tidligere datagrunnlag, at kvinners andel av overtidsgodtgjørelse for mellomleder var 1415,4 % i 2023 og 564,4 % i 2022, når vi regner på gjennomsnittlige overtidsgodtgjørelser for kvinner og menn. Det viser derfor at kvinners andel av overtidsgodtgjørelser for 2023 og 2022, var betydelig høyere enn i 2024 for stillingsgruppen mellomleder.

Ser man på tallene i tabell 7, ser man kvinnelige mellomledere fremdeles har en stor andel av de uregelmessige tilleggene.

Tabell 10: Forskjeller i kroner i overtidsgodtgjørelser mellom menn og kvinner i 2025

År	Overtidsgodtgjørelser i kroner	Differanse	Hvem har høyest gjennomsnittlig overtidsgodtgjørelser?
2025	Forskjell i kroner mellom høyest og lavest uregelmessige tillegg for hele Lånekassen	7 135,-	Kvinner
2024		4 307,-	Kvinner
2025	Mellomleder	17 408,-	Kvinner
2024		18 560,-	Menn
2025	1364 Seniorrådgiver	5 168,-	Kvinner
2024		4 458,-	Kvinner

¹¹ Se note 7 og 11.

¹² Mellomleder: Kvinners andel av menns overtid i prosent utgjør 2177,6%. Kvinners andel av totalt forbrukt overtid utgjør 217,8%.

¹³ Mellomleder: Kvinners andel av menns overtid i prosent utgjør 893,6%. Kvinners andel av totalt forbrukt overtid utgjør 89,4%

¹⁴ Mellomleder: Kvinners andel av menns overtid i prosent utgjør 235,9%. Kvinners andel av totalt forbrukt overtid utgjør 23,6%.

2025	1434 Rådgiver	6 057,-	Menn
2024		1 139,-	Menn
2025	1408 Førstekonsulent	4 196,-	Menn
2024		1 587,-	Menn
2025	Andre	775,-	Menn
2024		4 561,-	Menn

Når vi ser på differansen i kroner for overtidsgodtgjørelser, ser vi at selv om kvinners andel i 2025 var lav for enkelte stillingsgrupper, så er ikke differansen i gjennomsnittslønn for overtid så stor i sum.

Bonuser

I utgangspunktet skal vi også redegjøre for «Bonuser» for alle stillingsgrupper, og har gjort dette tidligere år, men fra og med 2024, har vi valgt å ta dette ut av rapporten når det har vært rapportert 0 kr i bonus og/eller datagrunnlaget har vært for få. Det samme gjelder for 2025.

Skattepliktige naturalytelser ¹⁵

Skattepliktige naturalytelser er ikke en del av kontante ytelser, da dette er fordeler som ikke utbetales i kontanter. Skattepliktige naturalytelser har likevel en økonomisk verdi og er skattepliktige på lik linje med de kontante ytelsene. Dette kan for eksempel være fri telefon, forsikringsordninger som Gruppeliv, betalt internett, kontingenter og medlemskap i forskjellige foreninger for å nevne noe.

Tabell 11: Kvinners andel av skattepliktige naturalytelser i prosent i perioden 2021-2025

Sum skattepliktige naturalytelser	2025	2024	2023	2022	2021
Kvinnens andel av menns lønn i prosent, for hele Lånekassen	85 %	64,2 %	66,6 %	119,1 %	98,0 %
Mellomleder	77 %	79,0 %	106,7 %	162,6 %	115,6 %
1364 Seniorrådgiver	92 %	86,2 %	62,6 %	92,0 %	116,1 %
1434 Rådgiver	66 %	71,4 %	32,7 %	94,2%	91,0 %
1408 Førstekonsulent	90 %	92,7 %	-	201,6 %	133,3 %
Andre	298 %	73,9 %	-	187,7 %	-

Jevnt over er kvinners andel av skattepliktige naturalytelser i prosent, lavere enn for menn for alle stillingsgrupper i 2024. Tallene for foregående år kan være noe misvisende, siden de er beregnet på total lønn og ikke gjennomsnitt av skattepliktige naturalytelser for menn og kvinner.

Tabell 11 viser kvinners andel av menns skattepliktige naturalytelser i perioden 2021-2025. I 2025 ser vi en tydelig økning i kvinners andel, og for hele Lånekassen samlet, øker andelen fra 64,5 prosent i 2024 til 85 prosent i 2025. Forskjellen mellom kvinner og menn er dermed redusert, selv om menn fortsatt i gjennomsnitt mottar høyere skattepliktige naturalytelser i flere stillingsgrupper.

¹⁵ Se note 7 og 11.

Tabell 12 viser forskjeller i kroner mellom kvinner og menn i 2025. For hele Lånekassen var differansen 541 kroner, mot 729 kroner i 2024. Dette underbygger at forskjellen samlet sett er redusert. For enkelte stillingsgrupper varierer utviklingen fra år til år, noe som må ses i sammenheng med sammensetningen av gruppene i nivået på naturallytelser.

Tabell 12: Forskjeller i kroner i skattepliktige naturallytelser for menn og kvinner i 2025.

År	Sum skattepliktige naturallytelser i kroner	Differanse	Hvem har høyest gjennomsnittlige skattepliktige naturallytelser?
2025	Forskjell i kroner mellom høyest og lavest skattepliktige naturallytelser for hele Lånekassen	541,-	Menn
2024		729,-	Menn
2025	Mellomleder	1 674,-	Menn
2024		1 158,-	Menn
2025	1364 Seniorrådgiver	309,-	Menn
2024		538,-	Menn
2025	1434 Rådgiver	868,-	Menn
2024		785,-	Menn
2025	1408 Førstekonsulent	163,-	Menn
2024		112,-	Menn
2025	Andre	203,-	Menn
2024		760,-	Menn

Når vi ser på differansen mellom gjennomsnittlig skattepliktige ytelser for menn og kvinner, er ikke differansen så stor i sum som den prosentvise andelen kan fremstille det som.

LIK LØNN FOR ARBEID AV LIK VERDI?

Menn har noe høyere lønn enn kvinner i gjennomsnitt, dette gjelder både for Lånekassen og for landet for øvrig. Ifølge SSB var heltidsansatte kvinners andel av heltidsansatte menns lønn i staten i 2024 på 88,2 prosent¹⁶. For Lånekassen utgjorde kvinners andel av menns lønn 95,6 prosent for kontante ytelser i 2024 og 64,2 prosent for skattepliktige naturallytelser. I 2025 utgjorde kvinners andel av menns lønn 97 prosent for kontante ytelser og 85 prosent for skattepliktige naturallytelser. Sammenligningen mellom 2024 og 2025 viser at kvinners andel av menns lønn har økt både for kontante ytelser og skattepliktige naturallytelser. Dette indikerer at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er redusert i 2025 sammenlignet med 2024, særlig når det gjelder naturallytelser.

Utformingen av stillingsgruppene er basert på eksisterende stillingskategorier i Lånekassen og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike gruppene. Inndelingen har vært brukt siden 2021, og har ikke vært endret, vi har derfor mulighet til å kunne sammenligne disse kategoriene over tid. Når det kommer til sum av «alle

¹⁶ Fakta om likestilling – SSB

kontante ytelser», har det i tidligere rapporter heller ikke vært brukt «total lønn» men gjennomsnittslønn, slik at innholdet i tabell 13 og 14 skal være korrekt.

KVINNERS ANDEL AV MENNS LØNN

Som du ser av tabell 9 har kvinners andel av menns lønn har gått opp i løpet av de fire årene, selv om den har gått litt ned fra 2023 til 2024 når vi ser på kvinners andel av menns lønn i hele Lånekassen under ett.

Tabell 13: Kvinner andel i prosent av kontante ytelser for alle stillingsgrupper i perioden 2021-2025 ¹⁷

Sum alle kontante ytelser	2025	2024	2023	2022	2021
Kvinnens andel av menns lønn i prosent, for hele Lånekassen	97 %	95,6 %	95,9 %	93,8 %	94,8 %
Mellomleder	94%	94,4 %	96,8 %	99,5 %	95,8%
1364 Seniorrådgiver	95%	93,8 %	93,8 %	93,5 %	95,6 %
1434 Rådgiver	97 %	97,0 %	97,5 %	97,4 %	98,7 %
1408 Førstekonsulent	100 %	100,2 %	100,1 %	99,6 %	100,5 %
Andre	76 %	77,3 %	118,6 %	101,8 %	Kvinnens andel noe høyere

Det viktigste funnet er likevel at kvinners andel av menns gjennomsnittlige årslønn for alle stillingsgrupper har vært ganske stabilt over tid. Lånekassen har høyest andel kvinner på nærmest samtlige stillingsnivå i tabell 4, samtidig som menn har gjennomsnittlig høyere lønn. Det er særlige stillingsnivåene 1408 Førstekonsulent og 1364 Seniorrådgiver som skiller seg ut. «Førstekonsulent» skiller seg ut som den stillingsgruppen som gjennom de siste årene har hatt likest lønn mellom kvinner og menn, ettersom kvinners andel av menns lønn har ligget på rundt 100 % alle årene. For «seniorrådgiver» derimot, er forskjellen mellom menn og kvinner størst, og her har kvinners andel av menns lønn vært lavest i 2022 og 2023. Samtidig ser vi en tendens til at kvinners andel av menns lønn blir lavere år for år for stillingsgruppene «mellomleder». Det er også noe i endring for stillingsgruppen «andre», men det gjenstår å se om denne nedgangen er midlertidig eller varig sammenlignet med årene 2021-2023.

Tabell 14: Forskjeller i kroner i gjennomsnittlig kontant lønn for menn og kvinner i 2025¹⁸

År	Sum alle kontante ytelser fordelt på stillingsgrupper i kroner	Differanse	Hvem har høyest gjennomsnittslønn?
2025	Forskjell i kroner mellom høyest og lavest gjennomsnittslønn for hele Lånekassen	25 490,-	Menn
2024		31 751,-	Menn
2025	Mellomleder	53 571,-	Menn
2024		53 571,-	Menn
2025	1364 Seniorrådgiver	42 905,-	Menn
2024		49 764,-	Menn

¹⁷ Se note 7.

¹⁸ Se note 7.

2025	1434 Rådgiver	17 735,-	Menn
2024		19 148,-	Menn
2025	1408 Førstekonsulent	2 504,-	Menn
2024		897,-	Kvinner
2025	Andre	111 980,-	Menn
2024		80 690,-	Menn

Også når vi ser på forskjeller i kroner mellom kvinners og menns gjennomsnittlige kontante lønn totalt, er det menn som har den høyeste gjennomsnittslønnen. Tabell 14 viser oss hva denne forskjellen utgjør i kroner mellom menns og kvinners gjennomsnittlige totale kontante lønn i 2025. Differansen blir mindre jo lavere stillingsnivå.

Det er påfallende at Lånekassen har større andel av kvinner, i nesten samtlige stillingsgrupper, mens det likevel er menn som stikker av med den litt høyere gjennomsnittslønnen for de samme stillingsgruppene, og at de stillingsgruppene der kvinners andel av menns lønn er 100 % eller høyere, stort sett er stillingsgruppene med det som er ansett som lavere ansvar og kompleksitet.

Det er kun når vi ser på uregelmessige tillegg alene, at kvinner som gruppe jevnt over alle stillingsgrupper har en høyere andel, eller at de har høyest gjennomsnitt. Profilen på uregelmessige tillegg er nærmest speilvendt av profilen på avtalt lønn/fast lønn. Dette kan indikere at kvinner jobber mer på forskjellige tider av døgnet med ubekvemstillegg, kanskje fordi de i større grad enn menn enten har roller og arbeidsoppgaver i Lånekassen eller hjemme som krever dette av dem.

Avslutningsvis er det viktig å påpeke at det kan være flere faktorer enn kjønn som spiller inn på det vi likevel vil kalle stabile og små forskjeller mellom menns og kvinners lønn i Lånekassen. Dette kan for eksempel være resultater av lønnsoppgjør eller forskjellen mellom nye ansatte og ansatte med lang intern ansiennitet i Lånekassen, og at slike faktorer kan ha mer å si for lønnsutviklingen enn kjønn. For Lånekassen i årene fremover bør det likevel være et uttalt mål at kvinners andel av menns lønn ikke blir lavere, eller at forskjellen i kroner og øre ikke blir større.

Oppsummert viser tabell 14 at forskjellene i kroner er størst i enkelte stillingsgrupper, samtidig som den totale forskjellen for virksomheten er lavere i 2025 enn i 2024.

OVERSIKT OVER TABELLER I DEL 1

Tabell 1: Kønnsbalanse totalt og for midlertidige ansatte i perioden 2021-2025	3
Tabell 2: Uttak av foreldrepermisjon i perioden 2021-2025	4
Tabell 3: Deltidsarbeid fordelt på kjønn i perioden 2021-2025.....	4
Tabell 4: Oversikt over kønnsfordeling i de forskjellige stillingsgruppene i perioden 2021-2025	5
Tabell 5: Kvinners andel av avtalt lønn/fast lønn i prosent for alle stillingsgrupper i perioden 2021-2025	6
Tabell 6: Forskjeller kroner i gjennomsnittlig avtalt lønn/ fast lønn mellom menn og kvinner i 2025	7
Tabell 7: Kvinners andel av uregelmessig tillegg i prosent for alle stillingsgrupper i perioden 2021-2025	9
Tabell 8: Forskjeller i kroner i uregelmessige tillegg mellom menn og kvinner i 2025.....	9
Tabell 9: Kvinners andel av overtidsgodtgjørelser i prosent for alle stillingsgrupper i perioden 2021-2025	10
Tabell 10: Forskjeller i kroner i overtidsgodtgjørelser mellom menn og kvinner i 2025.....	10
Tabell 11: Kvinners andel av skattepliktige naturalytelser i prosent i perioden 2021-2025.....	11
Tabell 12: Forskjeller i kroner i skattepliktige naturalytelser for menn og kvinner i 2025.	12
Tabell 13: Kvinner andel i prosent av kontante ytelser for alle stillingsgrupper i perioden 2021-2025	13

Tabell 14: Forskjeller i kroner i gjennomsnittlig kontant lønn for menn og kvinner i 2025	13
---	----

DEL 2: LÅNEKASSENS ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Den første delen av rapporten har hatt oppmerksomhet på likestilling mellom kjønnene. Aktivitets- og redegjørelsesplikten omfatter imidlertid mer enn dette.

I denne delen beskriver vi:

1. Hvordan likestilling og ikke-diskriminering er innpasset i våre prinsipper, prosedyrer og standarder.
2. Hvordan vi jobber i praksis for å sikre likestilling og hindre diskriminering.
3. Mål og aktiviteter for å fremme likestilling og motvirke diskriminering på ulike personalområder.

PRINSIPPER, PROSEDYRER OG STANDARDER FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Likestillingsarbeidet vårt er forankret i strategier, prosedyrer, verktøy og retningslinjer som gjelder hele virksomheten. Dette inkluderer personalreglementet, lønnspolitikk, rekrutteringsprosedyre, varslingsrutine, områdestrategi for folk og organisasjon og kommunikasjonsstrategi.

Fellesføringene for mangfold og inkludering er også viktig grunnlag i arbeidet mot diskriminering. Vi bruker også analyser fra arbeidsmiljøundersøkelser og innspill fra lokale medbestemmelsesorgan.

SLIK JOBBER VI FOR Å SIKRE LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING I PRAKSIS

Lånekassen jobber aktivt med å tilrettelegge for likestilling og mangfold. Arbeidet er forankret i strategier og prosedyrer og flere miljøer er involvert.

Toppledergruppen behandler informasjon og saksfremlegg om likestilling og diskriminering.

En partssammensatt arbeidsgruppe bestående av tillitsvalgte, hovedverneombud og HR. Gruppen møtes en til to ganger i måneden, og kartlegger behov, vurderer tiltak slik at vi kan jobbe målrettet og planmessig med å skape mer likestilling og hindre diskriminering.

Toppledergruppen, IDF og lokale medbestemmelsesutvalg diskuterer og gir innspill til arbeidet, og flere miljøer i virksomheten er involvert ut fra hvilke tiltak som prioriteres i ulike perioder.

På grunnlag av fellesføringer om rekruttering av mangfold for 2025, har vi valgt å ha spesiell oppmerksomhet på mangfold innen rekruttering.

MÅL OG AKTIVITETER FOR Å HINDRE DISKRIMINERING OG FREMME LIKESTILLING PÅ ULIKE PERSONALOMRÅDER

REKRUTTERING

Bakgrunn for tiltak

Vi følger opp arbeidet med mangfold og inkludering i rekrutteringen gjennom analyser av tall og statistikk i innsiktsbasen vår. Regjeringens fellesføringer legger vekt på positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV. Mangfold blant ansatte er en verdi for Lånekassen uavhengig av fellesføringer, og det er et selvstendig poeng for oss å opprettholde mangfold i rekrutteringen.

Beskrivelse av tiltak og mål for tiltak

Vi har mål om å sikre fortsatt mangfold i rekrutteringen, både fra målgruppene i fellesføringene og generelt. I områdestrategien "Folk og organisasjon" har vi et satsingsområde for å sikre rett kompetanse i Lånekassen. Å tiltrekke oss talent i form av mangfold i rekrutteringen, er et element i denne satsingen.

I 2025 har vi gjennomført følgende tiltak:

- ARP-gruppen har jobbet med ambisjoner for mangfold med innspill fra IDF. Ledergruppen besluttet ambisjonen for 2025.
- Saksbehandleravdelingen har egen oppmerksomhet på rekruttering for mangfold, og har hatt som ambisjon at hver enhet skal rekruttere minst én nyansatt fra målgruppen i 2025.
- Vi har hatt oppmerksomhet på inkluderende og inviterende språk i utlysningene våre.
- Vi har sikret at rekrutteringsteamene er godt kjent med kvalifikasjonskrav i forkant av rekrutteringsprosessen, ved vurderingen av kandidater og i utarbeidelse av innstilling.
- HR har gitt opplæring i mangfoldsrekruttering til nye medlemmer av ansettelsesrådet.

Ansvar, status og resultat

HR, kommunikasjonsstaben, rekrutterende ledere og tillitsvalgte har hovedansvar for området. Tiltakene i 2025 har ført til ansettelser av kandidater med ulik erfaring, alder, utdanningsbakgrunn og etnisk bakgrunn.

Vi hadde 10,2 % ansettelser av kandidater for målgruppen innen fellesføringene, noe som overgår ambisjonen vår om 4 % ansettelser for gruppen i 2025.

I tillegg til dette kan vi vise til at 8,5 % av nyansettelser i 2025 var selvregistrert i rekrutteringssystemet vårt med innvandrerbakgrunn. Videre var 46 % av nyansatte kvinner og 54 % menn.

FORFREMMEELSE, UTVIKLINGSMULIGHETER

Bakgrunn for tiltak

Vi ønsker å bruke intern mobilitet aktivt som utviklingsmulighet for den enkelte medarbeider og samtidig oppnå videreutvikling av kompetanse fra ett område til et annet internt i Lånekassen.

Beskrivelse av tiltak og mål for tiltak

- Vi har utarbeidet innsiktsbase med oversikt over intern mobilitet hos oss.
- Når vi har midlertidig behov for kompetanse, ser vi primært om egne medarbeidere kan dekke behovet som del av kompetanseutvikling før vi vurderer utlysning.
- For å sikre at alle ansatte har lik tilgang til mulighetene som tilbys, og at den er rettferdig og ikke diskriminerende, blir alle interne stillinger offentliggjort og utlyst internt.

Ansvar, status og resultat

HR, ledere og medarbeidere har alle ansvar for å tilrettelegge for og søke opp muligheter for intern mobilitet.

Totalt har vi 10 tilfeller i 2025 der Lånekasseansatte har fått kompetanseutvikling gjennom å enten bytte jobb eller hospitere i andre avdelinger. Av disse har 4 medarbeidere fått nye stillinger gjennom rekrutteringsprosesser. 6 medarbeidere har flyttet midlertidig for å bistå andre avdelinger/seksjoner eller fått ny rolle internt i sin tilhørende avdeling.

LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

Bakgrunn for tiltak

I statistikk fra 2023 ser vi at menn har gjennomsnittlig høyere lønn enn kvinner på alle stillingsnivå bortsett fra førstekonsulentnivå. Dette har vært resultatet i flere av lønnskartleggingene, uten at vi har funnet ut noe mer om årsak til forskjellene eller har igangsatt tiltak som har redusert forskjellene.

Beskrivelse av tiltak og mål for tiltak

ARP-rapporten fra 2023, og statistikk fra 2025, ligger som et av flere grunnlag for planlegging og gjennomføring av lønnsforhandlinger.

Ansvar, status og resultat

Arbeidet med likelønn i virksomheten er et ansvar partene deler. Partene følger opp likelønnsutviklingen i forberedende møter og i revideringer av den lokale lønnspolitikken, der den siste revidering av lønnspolitikken var sommeren 2025. I tillegg er virksomhetens likelønnsutvikling også et element partene vurderer under forhandlingene lokalt i Lånekassen.

TRAKASSERING OG KJØNNBASERT VOLD

Bakgrunn for tiltak

Arbeidsmiljøundersøkelse våren 2025 viser at enkelte har oppgitt å være utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet.

Beskrivelse av tiltak og mål for tiltak

Undersøkelsen er anonym, så vi vet ikke hvem som er berørt.

Direktøren, hovedverneombudet og HR-leder har i utvidet ledergruppe og på allmøte, tydeliggjort at vi har nulltoleranse for trakassering, inkludert uønsket seksuell oppmerksomhet.

Hovedverneombudet har også tatt det opp på NTL-seminar og i møter med verneombudene. Kommunikasjonsstaben har publisert sak på intranett som understreker nulltoleranse.

Alle ledere har tatt det opp i egne enheter som del av oppfølgingen av arbeidsmiljøundersøkelsen.

Ansvar, status og resultat

I tillegg til informasjon og oppfølging etter arbeidsmiljøundersøkelsen, arbeider Lånekassen med å forbedre avvikssystemet. Målet er å gjøre det enklere å registrere, få oversikt over og følge opp avvik – også på dette området.

ARBEIDSMILJØ, TILRETTELEGGING OG ANDRE RELEVANTE OMRÅDER

Bakgrunn for tiltak

Vi gjennomførte en større arbeidsmiljøundersøkelse våren 2025.

Beskrivelse av tiltak og mål for tiltak

Av arbeidsmiljørapporten 2025 ser vi at både beskyttelsesfaktorer og risikofaktorer hovedsakelig går i riktig retning.

Av risikofaktorer er både jobbintensitet, rollekonflikt og kvalitativ jobbusikkerhet redusert fra undersøkelsen 2022. Ledelsesklima har økt betraktelig fra 2022 og ligger også godt an i forhold til andre statlige virksomheter. Psykologisk trygghet skårer også noe høyere enn andre statlige virksomheter, men er noe redusert fra vår forrige undersøkelse i 2022. Det samme er kontroll over avgjørelser.

Undersøkelsen viser ingen direkte utslag på diskriminering eller hinder for likestilling. Vi følger allikevel opp i hver enhet, og vil iverksette tiltak hvis behov oppstår.

Alle avdelinger har utarbeidet handlingsplaner og følger opp resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen.

Vi vil ha særlig oppmerksomhet på utfallsmålet jobbengasjement. Dette arbeidet er igangsatt gjennom eget prosjekt der vi har søkt og fått bevilget kompetansemidler via hovedtariffmidlene.

MULIGHET FOR Å KOMBINERE ARBEID OG FAMILIELIV

Bakgrunn for tiltak

Arbeidsmiljøundersøkelsen 2025 viser at de fleste opplever en god balanse mellom arbeid og privatliv. Dette er forbedring fra 2022 da 9 % oppfattet at jobben ofte forstyrret privatlivet. I 2025 er tallet redusert til 6 %, noe som viser en positiv utvikling.

Beskrivelse av tiltak og mål for tiltak

Undersøkelsen viser at vi skårer 4,86 av 5 på tilfredshet med hjemmekontorordningen. Dette bidrar trolig til å avlaste hektiske hverdager og gi bedre balanse mellom jobb og privatliv. Vi viderefører ordningen med mulighet for å jobbe inntil to dager hjemmefra. Samtidig er vi oppmerksomme på at det som er positivt for den enkelte, kan ha konsekvenser for fremtidens arbeidsliv og arbeidsmiljø i Lånekassen.

Ansvar, status og resultat

Status på området er god. Samtidig viser årets rapport at kvinner har en høyere andel uregelmessige tillegg, noe som kan indikere at de jobber mer utenfor normal arbeidstid. Dette kan påvirke balansen mellom arbeid og familieliv, og vi vil fortsette å følge med på utviklingen

DEL 3: REDEGJØRELSE FOR LÅNEKASSENS AKTIVE LIKESTILLINGSARBEID ETTER LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVENS §24

De to første delene av rapporten har handlet om interne forhold i Lånekassen, der vi i den første delen redegjør for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller basert på kjønn for de ansatte som jobber her, for å deretter i den andre delen beskrive hvordan likestilling og ikke-diskriminering er innlemmet i våre prinsipper, prosedyrer og standarder, redegjør for hvordan vi jobber for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, samt våre mål og aktiviteter for å hindre diskriminering og fremme likestilling på ulike personalområder i Lånekassen.

I denne siste delen av rapporten skal vi rette blikket utover, og redegjøre for hvordan vi som offentlig myndighet jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i forvaltningen av vårt samfunnsoppdrag.

MYNDIGHETSROLLEN

«Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i § 6. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å innlemme hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Offentlige myndigheter skal vurdere resultatene som er oppnådd, og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.»

Oversikten er delt inn etter aktuelle diskrimineringsgrunnlag som nevnes i lovens § 1: kjønn, graviditet, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, samt likestillingsbarrierer som nevnes i lovens § 24: trakassering, seksuell trakassering, kjønnsbasert vold og stereotypisering. Redegjørelsen publiseres i tråd med krav etter likestillings- og diskrimineringslovens § 24.

SPRÅKPROFIL

Vi har en språkprofil som er kjønnsnøytral, og det er et valg som er tatt for å motvirke utenforskap. I all kundekommunikasjon har vi tatt et bevisst grep og omtaler konsekvent i kjønnsnøytrale termer som for eksempel «hen» i stedet for hun og han. Dette gjør vi i alle digitale flater som sosiale medier, lanekassen.no og dine sider med søknadene våre.

UNIVERSELL UTFORMING

Lånekassen har et bevisst forhold til å oppfylle lovkravene om universell utforming. Nettsøknadene våre er de tjenestene som akkurat nå bryter mest med kravene til universell utforming. Feilene er identifiserte, men har ikke vært mulig å rette på grunn av en for gammel teknisk plattform. I 2024 startet vi flyttejobben med å få søknadene våre over på ny plattform. Dette er en krevende oppgave, for søknadene må utvikles på nytt. Etter hvert som vi jobber med å få de over på ny plattform, så retter vi også feilene som handler om universell utforming, slik at vi etterlever lovkravene. Vi starter med de mest brukte søknadene, slik at feilene blir rettet for de store massene først. Nå er vi ferdig med søknaden for høyskole og universitet, og søknaden for videregående utdanning, og disse er nå i tråd med retningslinjene for universell utforming. Vi er godt i gang med søknaden for utenlandsstudier, og den vil også tilfredsstille kravene i tide til nytt søknadsår.

På lanekassen.no og Dine sider har vi rettet det som har vært identifisert som kritiske feil. Vi har fortsatt noen mangler i disse tjenestene. Feilene på lanekassen.no blir rettet fortløpende ved ledig kapasitet, mens på Dine sider ønsker vi å prioritere å bygge om tjenesten, og samtidig bygge den i henhold til gjeldende UU-krav. Dette er også en stor oppgave som vi tar skrittvis. Nå jobber vi med “dine sider tilbakebetaling og gjeld” som vil være UU-kompatibel når vi lanserer den i år. Deretter bygger vi om “omgjøring av lån til stipend” som er godt i gang, og så fortsetter vi til vi er ferdige. Vi skal gjøre en større ombyggingsjobb på lanekassen.no i 2026 og 2027, og da vil de resterende feilene bli rettet.

Vi har utviklet et designsystem som er en viktig faktor for at alt vi utvikler og videreutvikler vil være i tråd med regelverket for universell utforming. Ingen komponenter kommer inn i designsystemet uten at det er UU-kompatibelt. Slik unngår vi fremtidige feil i stor grad. Dette gjelder for både interne og eksterne løsninger.

Vi har innarbeidet i våre prosesser for brukeropplevelse at hver gang vi gjør en større endring på lanekassen.no eller utvikler en ny tjeneste, så skal det alltid gjennomføres brukertest med brukere med særskilte utfordringer.

Vi har et godt samarbeid med andre etater der vi deler kompetanse og av og til også ressurser.

Kunder med minoritetsbakgrunn

Vi ser ut fra våre analyser at kundegrupper med lav tilknytning til Norge, lav utdanning (oftest på grunnskole eller videregående nivå) og spesielt unge menn, ofte får problemer med tilbakebetaling av studielån, og studielånet blir overført til Statens innkrevingssentral (SI). Vi har gjort ulike tiltak for å prøve å motvirke dette. Vi har tatt direkte kontakt med de som får første regning fra oss, med en SMS og en e-post, der vi gir informasjon om at nå kommer første regning, og den må du betale, og hvis ikke det er mulig, så kan du søke om utsettelse etc. Vi ser noe effekt av dette forsøket som vi først gjennomførte i 2023, så vi har fortsatt gjennom 2024 med et litt justert budskap, og fra 2025 er det gjennomført som en løpende oppgave.

I tillegg har vi intervjuet en del i målgruppa for å få mer innsikt om denne kundegruppen. Basert på innsikten, har vi utarbeidet informasjon spesielt tilpasset denne gruppa, og iverksatt et samarbeid med lærested (administrasjonen på skolen) for å få drahjelp.

Lånekassen har også innhentet mer innsikt blant lærestedsansatte for å imøtekomme deres behov. På bakgrunn av innsikten, har vi utarbeidet tre ulike presentasjoner som de kan bruke i sin veiledning av disse studentene. Målet med presentasjonene, er å tilgjengeliggjøre informasjon om Lånekassen som er grunnleggende og enkel å forstå i dialogen med denne gruppen.

Vi har også jobbet med å innhente mer innsikt om spesielt unge menn med minoritetsbakgrunn på videregående skole og behov de har i forhold til Lånekassen.

Digital bærekraft

I 2024 gjennomgikk vi lanekassen.no for å identifisere tunge vedlegg og bilder for nedlastning. I 2025 har vi gjennomgått lanekassen.no for å identifisere toppoppgavene og fjerne innhold som blir svært lite brukt. Dette gjør vi for å gjøre nettstedet “slankere” og dermed mer energieffektivt. Resultatene av toppoppgaveanalysen vil vi jobbe med i 2026.