

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2022



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

Formål med rapporten

Denne rapporten er et resultat av den styrkede aktivitet- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven som trådte i kraft 1. januar 2020. Hovedformålet med aktivitets- og redegjørelsesplikten er å skjerpe oppmerksomheten om likestillings- og diskriminerings spørsmål og å initiere konkrete tiltak. Aktivitetsplikten innebærer at NAV som offentlig myndighet og som arbeidsgiver skal iverksette tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Rapporten er todelt: 1) Aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter. Denne delen handler om samfunnsoppdraget til NAV og hvordan vi arbeider med likestilling og ikke-diskriminering, og 2) Aktivitets- og redegjørelsesplikten som arbeidsgiver. Den handler om NAV som arbeidsgiver og beskriver tiltak for å fremme likestilling og ikke-diskriminering internt i NAV.]

Del 1 Aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter

1.1 Likestilling og ikke-diskriminering i arbeidet til NAV

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

Bevisstgjøring

- Intensjonsavtalen om inkluderende arbeidsliv 2019-2024 (IA-avtalen) har som overordnet mål å skape et arbeidsliv med plass til alle, og et av avtalens innsatsområder er rettet mot det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Den viktigste arenaen for å skape et inkluderende arbeidsliv er den enkelte arbeidsplass. NAV bidrar inn i denne avtalen ved å tilby flere virkemidler og tjenester som kan støtte virksomhetene i dette arbeidet. Gjennom å styrke virksomhetenes evne til å jobbe forebyggende med arbeidsmiljøet, blir arbeidsplassene bedre rustet til å ivareta og inkludere alle sine ansatte. Dette gir også virksomheten bedre forutsetninger til å inkludere personer som har falt utenfor arbeidslivet, uavhengig av årsak.
- I vår egen statistikk har vi med variabler som kjønn, alder og fødeland. Informasjonen er også ivaretatt i de fleste analyser som vi produserer og publiserer. På denne måten kan vi være med på å avdekke eventuelle systematiske forskjeller i NAVs tilbud til ulike grupper.
- Vi gjennomfører ulike tiltak for å bevisstgjøre de ansatte;
 - Alle nyansatte i NAV skal i hovedsak delta i NY i NAV. I direktoratet er det i tillegg et eget onboardingprogram for nyansatte. Et av hovedmålene med onboardingen er at de nyansatte skal bli kjent med NAV som samfunnsaktør, forstå samfunnsoppdraget og skjønne hvem brukerne våre er. Et viktig tiltak i onboardingen for å gjøre nyansatte oppmerksomme på at vi har forskjellige brukergrupper i NAV med ulike behov, er at ansatte i direktoratet inviteres til en lunsj (empatilunsj). Deltakerne får utdelt effekter for å simulere ulike funksjonsnedsettelse. Det kan være briller som gir nedsatt syn, tunnelsyn, hansker som gjør at du blir skjelven på hendene og får vansker med spisebestikk med mer. I tilknytning til lunsjen er det en gjennomgang av hva universell utforming er, og hva dette innebærer i praksis. Empatilunsjer er også arrangert for deltakere som ikke jobber i direktoratet. Formålet er å vise hvor sammensatt våre brukergrupper er og sikre en forståelse for at vi som jobber i NAV utvikler best mulig tjenester og systemløsninger for alle våre brukere.
 - Tilbakemeldinger fra de nyansatte viser at dette skaper en økt forståelse for at mennesker har ulike preferanser, forutsetninger og behov.
- Vi har lagt til rette for at medarbeidere som arbeider i NAV Hjelpemidler og tilrettelegging har gjennomført e-læringen «Kjønnsdelte hjelpemidler?». E-læringen gir praktisk kunnskap og

verktøy for å sikre likeverdige offentlige tjenester gjennom å skape bevissthet rundt normer om kjønn og funksjonsevne.

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

Tjenester og infrastruktur

- Brukerens individuelle behov skal legges til grunn for hvilken type bistand NAV gir. Dersom en person har utfordringer med å komme i arbeid, for eksempel på grunn språk og helse, vil dette kunne bety mer bistand fra NAV. Alle vurderinger gjøres med bakgrunn i NAV lovens §14a. Ved en søknad om AAP og vurdering av vilkårene etter Ftrl. §11-5, legges også denne vurderingen til grunn.
- NAV har et serviceklagesystem hvor bruker kan klage på servicen de har mottatt. For eksempel om de har blitt utsatt for seksuell trakassering og diskriminering. Tjenesten er tilgjengelig på nav.no og skal behandles innen tre uker. Systemet skal bidra til å sikre at vi systematisk fanger opp uheldig praksis både på individnivå og systemnivå.
- Nettsiden til NAV (nav.no) er gjenstand for kontinuerlig produktutvikling slik at struktur, innhold og tjenester skal gjøre det enkelt for brukerne å finne fram, forstå og få gjort det de kom for. Vi jobber hele tiden for at nav.no møter gjeldende krav til universell utforming, klarspråk og personvern.
 - Det har blitt gjennomført et omfattende arbeid med tilgjengelighetserklæringer¹ for NAVs ulike nettsted.
 - Universell utforming er en del av både kode, innhold og design.
 - Ny innholdsstrategi for nav.no vektlegger klart språk, brukertesting og aktiv, løpende forbedring av sidene, basert på brukerinnsikt.
- Innvandrere og ungdom er prioriterte målgrupper for NAVs arbeidsrettede oppfølging og tiltak. Begge gruppene har en høyere deltakelse på arbeidsmarkedstiltak enn deltakelsen blant den totale populasjonen av arbeidssøkere på tiltak. I 2022 var andelen på tiltak blant arbeidssøkere totalt på 14 prosent, mens den for arbeidssøkere under 30 år var på 18,1 prosent og for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn utenfor EØS på 19,5 prosent. NAV arbeider med brukervedvirkning på individ, tjeneste og systemnivå. Sentralt brukerutvalg, regionale og lokale utvalg består av representanter fra ulike organisasjoner som representerer vår brukermasse. Et av målene er bedre brukermøter gjennom god kompetanse, gode arenaer og bedre tjenester. En rød tråd i arbeidet de senere år har vært satsning på medvirkning og samskapning med unge voksne. Flere regioner/fylker har opprettet egne ungdomsråd.
- Om tilgjengelighet på NAV kontaktsenter (NKS).
 - Vi har opplistet alle tastevalgene på nav.no slik at det skal være lett for brukeren å få oversikt over hvilket tastevalg som er riktig for dem. Hvis brukeren ikke velger et tastevalg, blir brukeren etter innspill fra Blindeforbundet satt over til Annet-køen.
 - Vi har fem informasjonsfilmer på andre språk enn norsk og engelsk. Tolkefilmen vår er laget på ti ulike språk. Filmene er tilgjengelige på nav.no og til deling i kontakt med brukere.
 - NAV Kontaktsenter har lansert en tolkepilot på ulike språk. Over 55 samtaler er gjennomført på 22 ulike språk. I den forbindelse har NKS etablert et samarbeid med NAV Troms og Finnmark for å se hvordan vi kan jobbe sammen for å ivareta den samiske befolkningen.

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

- NAV arrangerer «Test min løsning» som går ut på at mennesker med ulike hjelpeteknologi som øyestyring tester nettsider og tjenester. I tillegg til at dette er veldig nyttig for å avdekke tilgjengelighetsfeil vet vi fra tilbakemeldinger at det gir økt forståelse for funksjonsnedsettelse både blant designere og utviklere.

Likestilling og ikke-diskriminering i fordeling av økonomiske midler

- Ved utredning av større regelendringer og reformer for ytelsene NAV forvalter, beregner vi som hovedregel fordelingsmessige konsekvenser av endringene og vi vurderer hvilke prinsipielle spørsmål som endringen innebærer, i tråd med kravene i utredningsinstruksen. Slike beregninger belyser hvordan endringene forventes å treffe ulike grupper mottakere, 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 ofte også tema for NAVs analyser og for eksterne forskningsoppdrag finansiert gjennom NAVs FoU-portefølje. Her er fordelingsvirkninger og hva effektene har vært for ulike grupper er sentralt.

Kompetansebygging: Likestilling, diskriminering og stereotyper

- NAV har en veiledningsplattform som skal gi NAVs veiledere god kompetanse i å tilby treffende tjenester som møter brukernes ulike behov. Det er utviklet flere fordypningsmoduler og en av disse tematiserer veiledning av brukere med innvandrerbakgrunn. Modulen har som mål å gi NAVs ansatte flerkulturell kompetanse og gode grep for å sikre god kommunikasjon i møte med brukere med lave norskerferdigheter og andre migrasjonsrelaterte utfordringer.
- Vi gir våre ansatte kompetanse på hvordan ta hensyn til likestilling, diskriminering og stereotyper i vårt arbeid gjennom intern og ekstern kursvirksomhet som ansatte kan melde seg på, konferanser og gjennom sendingen «Delingsfredag», som er en arena for ansatte i direktoratet som skal spre arbeid som gjøres i NAV, og bidra til større forståelse for kompleksiteten i menneskers liv.
- NAV arrangerer «Test min løsning» som går ut på at mennesker med ulike hjelpeteknologi som øyestyring tester nettsider og tjenester. I tillegg til at dette er veldig nyttig for å avdekke tilgjengelighetsfeil vet vi fra tilbakemeldinger at det gir økt forståelse for funksjonsnedsettelse både blant designere og utviklere. Ansatte tilbys en rekke kurs i universell utforming som holdes av Team universell utforming.
- Alle mennesker er forskjellige, og de har ulike behov når de møter oss i NAV. Mangfold i mai var en stor satsing i 2022 der det ble arrangert 51 foredrag/seminarer både digitale og fysiske med over 3400 deltakere. Hensikten var å øke kompetansen og gjøre ansatte bevisst på hvilken betydning deres valg kan ha for enkeltmennesker, og hvordan en selv kan bidra til likeverdig deltakelse for alle – både innbyggere, kollegaer og samhandlingspartnere.
- For flere markeringsdager som øker kompetanse på likestilling, diskriminering og stereotyper se kap. 2.2.

1.2 Funn fra arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering

Dette kapitlet beskriver ulike risikoer for diskriminering og hindre for likestilling i arbeidet til NAV. Det pekes på risiko mer generelt, men også spesifikt i våre tjenester og i ytelsesforvaltningen. I neste kapittel viser vi til tiltak som er iverksatt for å redusere risiko.

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling i tjenester

- En risiko for diskriminering i våre tjenester er tilgjengeligheten til NAV-kontor, for eksempel for rullestolbrukere og personer med nedsatt syn. Vi jobber kontinuerlig med å sikre universell utforming av NAVs lokaler slik at vi er tilgjengelig for alle. Vi har brukere som har

utfordringer med å benytte digitale tjenester, og som ikke uten videre kan bruke den digitale løsningen for skjemaer og kommunikasjon med NAV.

- Funn fra rapporten *Landsomfattende undersøkelse av tilgjengelighet til sosiale tjenester i NAV 2020-2021* viser at mange opplever økt tilgjengelighet på grunn av digitalisering, men at det fremdeles er noen utfordringer som skaper digitalt utenforskap og bidrar til mindre tilgjengelighet til sosiale tjenester. Dette gjelder blant annet for de som ikke har bankID, språkutfordringer, lav systemforståelse eller andre digitale utfordringer. Dette sammenfaller i stor grad med funn fra delrapporten til Sintef *Digital ekskludering i NAV* som handler om Navs digitale tjenester generelt.
- Manglende bruk av kvalifisert tolk. Det kan være situasjoner der tolkebehovet ikke fanges opp og samtalen gjennomføres uten tolk eller at familie og kjente tolker i samtalen. Dette kan være et brudd på tolkeloven og likestillingsloven. Tilgangen på kvalifiserte talespråktolker dekker ikke alle NAVs behov og ufaglærte tolker må benyttes i enkelte tilfeller.
- Tolkere for døve og hørselhemmede er en begrenset ressurs, og vi har derfor ikke full dekning av innmeldte tolkebehov på dette området. For å styrke tolkeområdet, er det i statsbudsjettet for 2023 bevilget 32 mill. kroner for å ansette flere tolker.
- Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomfører årlige undersøkelser for å få kunnskap om hva personbrukere og arbeidsgivere synes om NAV. Undersøkelsene gir oss nyttig informasjon på hvor skoen trykker og hva som vi bør bli bedre på. I NAVs *personbrukerundersøkelse 2022: Mennesket og NAV* kommer det frem at 63 prosent av brukerne svarer at informasjonen fra NAV er klar og forståelig. Våre analyser tilsier også at kontakten med NAV oppleves særlig slitsom og stressende for de som har lav byråkratisk kompetanse og er i en vanskelig livssituasjon, noe som utgjør en risiko for at brukerne ikke forstår/misforstår innhold gitt til dem fra NAV.
- Aktivitetshjelpemidler er en begrenset ressurs som kan utgjøre en risiko for diskriminering og likestilling i våre tjenester. De siste fem årene har årlig bevilgning vært om lag 55 mill. kroner. For hjelpemidler for personer over 26 år ble tildelingen brukt opp i løpet av 2. tertial 2022. Det medførte stans i innvilgninger fra 25. februar og stans i service, reparasjon og reservedeler til aktivitetshjelpemidler ut året fra 13. juni.

Risiko for diskriminering i ytelsesforvaltningen

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

1.3 Tiltak, suksess og videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

Dette kapitlet viser først til tiltak påbegynt i NAV. Disse tiltakene er blant annet ment å bidra til vårt samfunnsoppdrag gjennom økt kompetanse, innsats og synliggjøring av arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering. Deretter forteller vi om områder hvor NAV har hatt suksess, deriblant arbeidet med ungdom, talespråktolker, klart språk og NAVs innholdsstrategi. Avslutningsvis trekker vi fram NAVs videre arbeid for likestilling og ikke-diskriminering.

Tiltak

- For å sikre at kvalifisert tolk blir benyttet i alle brukermøter der dette er nødvendig for å sikre forsvarlig kommunikasjon har NAV fokus på å følge tolkeloven, bygge kompetanse og ha tydelige rutiner. Det har blitt iverksatt følgende tiltak for å forbedre området:
 - NAV har sentrale retningslinjer som skal benyttes for bruk og bestilling av språktolk, og enheter som jevnlig benytter tolk må ha lokale rutiner for dette. NAV har inngått

en sentral rammeavtale for kjøp av tolketjenester for minoritetsspråk. Avtalen følges tett opp av fagansvarlig i Arbeids- og velferdsetaten og via kontaktpersoner i alle fylker og andre enheter i NAV. Det er god informasjon om bruk av tolk på en egen fagside på intranett.

- Mål- og disponeringsbrevet 2023 fra direktoratet til NAV fylker presiserer at for å sikre forsvarlige tjenester i brukermøter der veileder og brukeren ikke har felles språk, må kvalifisert tolk benyttes.
- I arbeidet med mål- og disponeringsbrevet 2023 fra direktoratet til NAV fylker er det tatt inn i en presisering om at kvalifisert tolk må benyttes for å sikre forsvarlige tjenester i brukermøter der veileder og brukeren ikke har felles språk..
- Arbeids- og velferdsdirektoratet har følgende tiltak/pågående arbeid på områdene vold, overgrep og negativ sosial kontroll:
 - Arbeids- og velferdsdirektoratet bidrar inn i arbeidet med ny opptrappingsplan mot vold og overgrep mot barn, samt vold i nære relasjoner. Formålet med opptrappingsplanen er å legge til rette for bedre forebygging og avdekking, bedre oppfølging av voldsutsatte, økt kompetanse, styrket samarbeid mellom tjenester og sektorer, samt å sørge for at vold og overgrep får nødvendig prioritert i hele straffesakskjeden.
 - Arbeids- og velferdsdirektoratet har gitt Oslo kommune ved NAV- Grünerløkka i oppdrag å ha nasjonale funksjoner på områdene menneskehandel, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse, negativ sosial kontroll (æresrelatert vold), radikaliserings og voldelig ekstremisme. NAV Grünerløkka skal brukes som et kompetansemiljø for råd og veiledning overfor øvrige NAV-kontor.
 - Det er utarbeidet en veileder om vold i nære relasjoner og menneskehandel, til bruk for NAV-kontoransatte med publikumskontakt. For å heve kompetansen ved NAV-kontorene om vold i nære relasjoner og konsekvenser for arbeid, jobbes det med å opprette et nasjonalt ressurscenter i NAV. Ressurscenteret vil ha ansvar for nasjonal kompetanseheving i etaten om vold i nære relasjoner og konsekvenser for arbeid, og metodisk utvikling når det gjelder arbeidslivsinkludering av voldsutsatte.
- Arbeids- og velferdsdirektoratet har iverksatt flere tiltak innen IT for å redusere faren for digitalt utenforskap. Tiltakene har gitt økt kompetanse om universell utforming og bevisstgjøring blant ansatte, som også kommer brukerne til gode. Vi har blant annet startet opp kurspakke rettet mot designere, produkteiere og utviklere. Dette vil komme brukerne til gode gjennom universelt utformede løsninger på NAVs produkter og tjenester.
- Tiltak for å sikre universell utforming på nav.no
 - NAV har et betydelig etterslep på arbeidet med tilgjengelighetserklæringer. Derfor har vi i 2022 gjennomført et omfattende arbeid knyttet til tilgjengelighetserklæringer på nav.no. Tilgjengelighetserklæringene viser brukeren i hvilken grad nav.no er universelt utformet. Brukeren får blant annet informasjon om brudd på krav til universell utforming, og utfordringer det fører til. Videre kan brukeren melde ifra om feil og mangler direkte til NAV, og sender evt. klage til Diskrimineringsnemda. På denne måten kan brukeren påvirke NAVs universelle utforming på nav.no. Totalt har NAV om lag 80 tilgjengelighetserklæringer som foreløpig er samlet i en felles erklæring, og vi skal arbeide for å redusere etterslepet ytterligere. Arbeidet knyttet til tilgjengelighetserklæringer på nav.no har skapt økt bevissthet i NAV rundt krav til universell utforming.
 - Det legges stor vekt på universell utforming ved bruk av verktøyet Aksel (NAVs digitale verktøykasse for produktutvikling)². Aksel kan brukes av alle, og verktøykassa har fått stor oppmerksomhet også utenfor NAV. Mattilsynet har blant annet laget en tjeneste basert på NAVs designsystem. Dermed bidrar NAV også med utviklingen av universelt utformede tjenester utenfor vår egen organisasjon.
- Klarspråk er et satsingsområde for NAV. Språk- og innholdsarbeid skal gis like stor vekt som design og kode når vi lager og vedlikeholder informasjon og tjenester. Den nye

² <https://aksel.nav.no/>

språkloven som trådte i kraft 1. januar 2022 vektlegger likestilling mellom bokmål og nynorsk, og pålegger det offentlige å bruke et klart, korrekt og brukertilpasset språk.

- Tiltak for å ivareta ikke-digitale brukere på NAVs kontaktsenter (NKS): NAV har jobbet med kontakthinformatjon i brev og kommer til å ferdigstille dette innen februar 2023 slik at telefonnummeret til NKS blir satt inn i brev.

Suksess i arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

- I år har vi lyktes med utviklingen av en ny læringsarena Arena NAV Ung, for ungdomsveiledere og andre som jobber med unge i dag. Arenaen ble gjennomført i april 2022 på bakgrunn av gjennomføringen av «NAV Ung innsiktsarbeid» i 2021 (se Likestillingsrapport 2021). Innholdet på arenaen ble samskapt av unge medvirkere og NAV-ansatte, og unge medvirkere deltok også på arenaen. Det gode samarbeidet som er etablert vil vi videreføre i utviklingsarbeidet som følger av innsiktsarbeidet.
- I forbindelse med implementering av tolkeloven i 2022 ble det i NAV gjennomført en større kartlegging av tolkefeltet som endte med anskaffelse av en sentral tolkeavtale som gjelder tolking knyttet til alle NAVs statlige tjenester. Det ble også gjennomført en omfattende opplæring av NAV-ansatte i alle fylkene og bruk av tolk ble tematisert i ledermøter og andre arenaer på alle nivåer av etaten. Etter ett år med sentral tolkeavtale registrerer vi en stor økning og det meldes om at bruk av tolk i mye større grad enn tidligere er tema på NAV-kontorene og ulike arenaer i etaten. Dette tiltaket vil bidra til å sikre forsvarlige tjenester til personer med lave norskerferdigheter.
- Mangfold i mai er beskrevet under kap.1.3 «Tiltak». Det planlegges å gjenta suksessen med et tilsvarende opplegg for 2023, med bla. kurs på teksting og synstolking av video, samt introduksjon til testing med skjermleser.
- I år har vi jobbet godt med arbeidet med klart språk og Navs innholdsstrategi.
 - Klart språk er tatt inn i det nye etterlevelsverktøyet til NAV: Alle som utvikler produkter og tjenester, skal dokumentere at de følger kravene i språkloven til klarspråk, bokmål og nynorsk.
 - NAV har kvartalmessige brukerundersøkelser, og andelen som rapporterer at de finner ut hva de har rett til på nav.no er økende. Dette samsvarer med Navs nye innholdsstrategi, se nærmere omtale under kap. 1.1 «Tjenester og infrastruktur».
 - 20 prosent av det nasjonale personbrukerinnholdet på uinnloggede sider er gjennomgått, skrevet om og omstrukturert i henhold til innholdsstrategien. Dette er erstattet med nye og mer brukervennlige sidemaler.
 - I løpet av 2022 reduserte NAV innholdsmengden for personbrukere med 400 sider. En ryddigere og slankere innholdsstruktur gjør det enklere for brukerne å finne frem i innholdet.
 - Produktområde pensjon har i 2020 – 2022 arbeidet med å få brukerinnsett særlig rettet mot pensjonistene for å få mer kunnskap om denne brukergruppen. Innsikten har avdekket en rekke brukerbehov deriblant klarspråk og løsninger for de ikke-digitale brukerne. Det er ønske om å jobbe videre mot å rette produktene og tjenestene våre mot disse behovene.
 - Det er laget nye klarspråklige og universelt utformede informasjonssider på NAV.no blant annet for alderspensjon, AFP, uføretrygd, barnpensjon, gjenlevendepensjon, supplerende stønad for uføre flyktninger og pensjonsopptjening. I tillegg er det laget ny digital selvbetjeningsløsning som er universelt utformet for søknad om alderspensjon og søknad om barnpensjon.
 - Tilgjengelighet på NKS: I år har vi gjennomført en grunnleggende kartlegging rundt sårbare brukere. Det har blitt satt opp en tverrfaglig arbeidsgruppe til å jobbe med tiltak, og arbeidet vil fortsette i 2023.
 - IT avdelingen har hatt et særskilt fokus på mange aspekter ved mangfold og likestillingsarbeid i NAV gjennom 2022. Enheten har satt LHBTQ+³ på dagsorden i

³ LHBTQ+ står for lesbian, gay, bisexual, transgender og queer, som på norsk kan oversettes til LHBTQ+ – lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og queer. Det er et stort mangfold av identitetskategorier som hører inn i gruppen av dem som bryter med normer for kjønn og identitet, noe som gjør at antallet bokstaver som må brukes for å inkludere alle, blir for lang, og er erstattet av "+".

sammenheng med 50 års markering for avkriminalisering av homofili. Det har blitt gjennomført omfattende holdningsskapende arbeid, økt bevisstgjøring og uformell kunnskapsheving gjennom for eksempel allmøter, podcast, statusoppdateringer fra ledelsen, omtale i MEMU (intern avis) osv. I arbeidsgiverprofileringen har bruken av «modeller» blitt brukt helt bevisst for å vise mangfold og representativitet.

- Arbeidsmarkedsseksjonen har i 2022 jobbet for å få på plass “Retningslinjer for å motvirke diskriminering i forbindelse med arbeidsformidling”, og fikk retningslinjene godkjent av ledelsen 01.12.2022. Retningslinjene er for NAV-ansatte, og er publisert på NAVs intranett. Retningslinjene har som formål å motvirke diskriminering av alle grupper som kan oppleve dette ifm. arbeidsformidling i regi av NAV. For eksempel på grunn av kjønn, alder, legning eller nedsatt funksjonsevne, i tillegg til etnisitet.
- Det er flere bidragsyttere inn i rapporteringen om likestillingsredegjørelsen sammenlignet med i fjor. Dette sikrer bredere forankring og bevisstgjøring i direktoratet om det kontinuerlige arbeidet med aktivitetsplikten.

Videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

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

- Fremover skal vi fortsette med å sørge for at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering blir integrert i vårt samfunnsoppdrag, blant annet skal det være noe vi aktivt jobber for i våre arbeidsprosesser og våre prosedyrer. Vi vil jobbe for å heve kompetansen på hvordan vi kan opptre inkluderende for våre brukere. Dette kan bidra til å redusere risiko for diskriminering og hindre for likestilling.
- Vi skal fortsette arbeidet med klarspråk og universell utforming i NAV, og vi må jobbe med å redusere risikoen for diskriminering i dette arbeidet gjennom blant annet etterlevelseskrav og økt kompetanse.
- Vi vil fortsatt ha fokus på bruk av tolk i NAV, at alle får opplæring og kjenner til retningslinjene og målet er å redusere bruk av ufaglærte tolker til et minimum.
- Fortsatt fokus på å bygge flerkulturell kompetanse i etaten – med mål om å gi tilpassede tjenester.
- Det var en økning i antall ansatte tolker hos NAVs tolketjeneste for døve, hørselshemmede og personer med døvblindhet i 2021. Det er i 2023 gitt økt bevilgning for å ansette flere tolker gjennom 2023.
- Vi skal jobbe videre med arbeidet om tilgjengelighetserklæringer og krav til universell utforming. Se tiltak gjort i 2022 for dette arbeidet under kap. 1.3 «Tiltak».
- Fortsette med kompetansespredning med Mangfold i Mai (se omtale under *Tiltak i kap. 1.3*)
- Strukturere likestillingsarbeidet for å sikre bredere involvering. I 2023 skal vi planlegge for en prosess med bredere involvering og forankring, samt mer systematikk i arbeidet med aktivitetsplikten.

Del 2 Aktivitets- og redegjørelsesplikten som arbeidsgiver

Dette kapittelet viser til NAV som arbeidsgiver, og hvordan det arbeides målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering internt i NAV.

2.1 Faktisk tilstand for likestilling mellom kjønnene i NAV

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

Tabell 1. Tabell for tilstandsrapportering (kjønn)

| | | Menn % | Kvinner % | Total | Menn lønn gjennomsnitt | Kvinner lønn gjennomsnitt | Kvinner andel |
|-------------------------------|------|--------|-----------|---------------------|------------------------|---------------------------|---------------|
| Totalt i virksomheten | 2022 | 30 | 70 | 14 972 ² | 627 140 | 585 947 | 93 |
| | 2021 | 30 | 70 | 15 605 ² | 601 115 | 558 495 | 93 |
| Toppledere | 2022 | 45 | 55 | 29 | 1 301 971 | 1 308 394 | 100 |
| | 2021 | 45 | 55 | 31 | 1 282 715 | 1 239 705 | 96 |
| Mellomledere | 2022 | 35 | 65 | 1 152 | 822 298 | 785 348 | 95 |
| | 2021 | 35 | 65 | 1 162 | 791 297 | 746 730 | 94 |
| Rådgivere | 2022 | 31 | 69 | 9373 | 626 776 | 585 378 | 93 |
| | 2021 | 31 | 69 | 9 802 | 604 320 | 562 739 | 93 |
| Saksbehandlere | 2022 | 25 | 75 | 3996 | 521 947 | 526 142 | 101 |
| | 2021 | 24 | 76 | 4 676 | 496 866 | 499 688 | 101 |
| Sluttet | 2022 | 30 | 70 | 1710 | 575 512 | 552 993 | 96 |
| | 2021 | 30 | 70 | 1 658 | 564 228 | 530 562 | 94 |
| Nyrekrutterte | 2022 | 32 | 68 | 788 | 574464 | 559102 | 97 |
| | 2021 | 31 | 69 | 1 428 | 554 725 | 520 975 | 94 |
| Deltidsansatte | 2022 | 17 | 83 | 1482 | 584047 | 552 525 | 94 |
| | 2021 | 16 | 84 | 1 608 | 581 762 | 529 574 | 91 |
| Midlertidig ansatte | 2022 | 31 | 69 | 606 | 539 798 | 539 026 | 100 |
| | 2021 | 26 | 74 | 1 507 | 498 883 | 496 156 | 99 |
| Fødselspermisjon* | 2022 | 13 | 87 | 278 | 596 440 | 550 721 | 92 |
| | 2021 | 11 | 89 | 335 | 578 175 | 538 271 | 93 |
| Fødsels- og omsorgspermisjon* | 2022 | 11 | 89 | 392 | 595 846 | 550 023 | 92 |
| | 2021 | 9 | 91 | 437 | 587 018 | 537 321 | 92 |
| Legemeldt sykefravær | 2022 | 5,9 | 9,7 | 8,5 | | | |
| | 2021 | 4 | 6 | 5 | | | |

Alle tall pr. desember 2022. Parametere til tallgrunnlaget brukt i tabellen kan være avvikende fra parametere brukte i andre rapporter og statistikker. Sluttet: samlet for hele 2022. Sykefravær: samlet for hele 2022. *Permisjon: fødselspermisjon og gradert fødselsperm er tatt med.

Tabell 1 viser at menn har høyere gjennomsnittlig årslønn sammenlignet med kvinner i alle stillingsgrupper med unntak hos saksbehandlere (2021 og 2022), toppledere (2022) og midlertidig ansatte (2022). Kvinner andel av menns lønn har økt hos de nyrekrutterte, deltidsansatte og midlertidig ansatte. 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 87 prosent av de som tok fødselspermisjon i 2022, noe som blant annet henger sammen med høy andel kvinner i virksomheten. Legemeldt sykefravær er høyere for kvinner enn for menn og gjenspeiler det nasjonale sykefraværet⁴. Sykefravær gir en noe svakere lønnsutvikling på kort sikt, og kan trolig forsterkes over tid⁵. Dette kan også forklare noe av lønnsforskjellene.

Utvidet lønnskartlegging

Det skal ikke være lønnsforskjell mellom kjønnene uten at det er saklig grunn til dette. Dette er slått fast i arbeids- og velferdsetatens personal- og lønnspolitikk. Ut ifra tabell 1 og figur 2 kan det

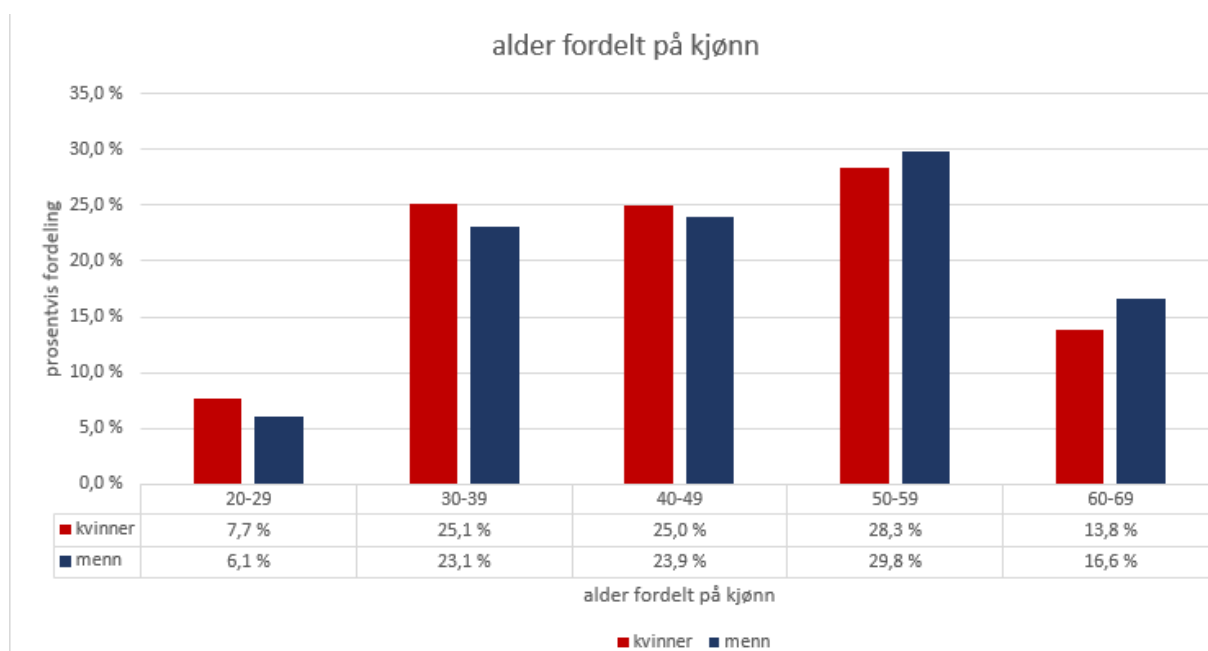
⁴ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/sykefravaer>

⁵ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/sykefravaer-gir-darligere-lonnsutvikling>

likevel tyde på at det foreligger forskjell i lønn. Menn tjener bedre enn kvinner i stillingskategoriene mellomleder, rådgiver og blant deltidsansatte. I kategorien saksbehandler ligger kvinner noe over menn, men dette er også den stillingskategorien med lavest lønn. Hos toppledere og midlertidig ansatte har det jevnet seg ut i løpet av 2022, og vi ser en positiv trend hos mellomledere, nyrekrutterte og deltidsansatte.

Figur 2 viser kvinners andel av menns lønn over perioden 2018-2022, 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 2 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, tall barn, og så videre), da ville det ha vært grunnlag for å hevde at kvinner blir diskriminert.

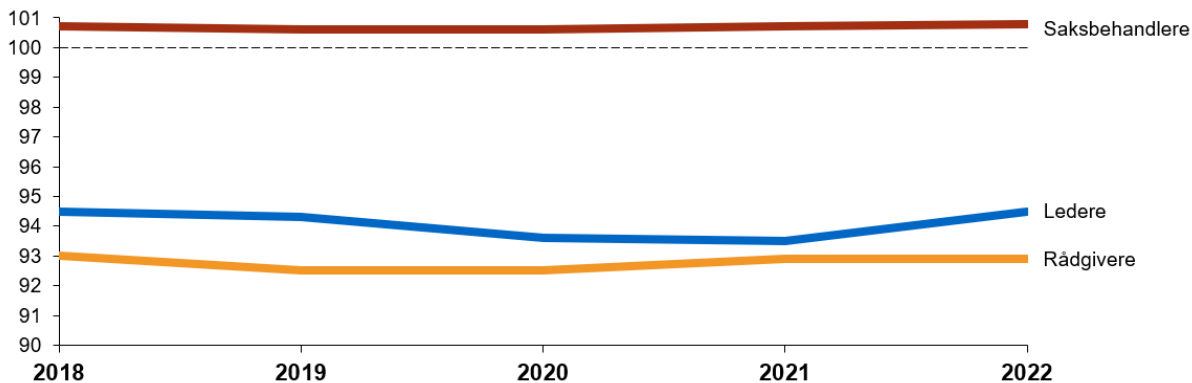
Det er mange faktorer som kan påvirke slik som utdannelse, ansiennitet, alder og stillingsprosent. Det er nærliggende å tro at inkludering av disse faktorene i en regresjonsanalyse (eller tilsvarende statistisk analyse) ville ha bidratt til en reduksjon av lønnsforskjellene i tabell 1 og figur 2. Ett eksempel kan det være tilfelle at kvinner og menn i samme stillingskategori har ulik utdannelse og/eller ansiennitet. Et annet eksempel gjelder alder, hvis NAV har yngre kvinner enn unge menn, vil dette ofte bety at kvinner har mindre arbeidserfaring, noe som kan påvirke lønn. Figur 1 bekrefter at det er flere kvinner enn menn i aldergruppene 20-29 år, 30-39 år og 40-49 år, og at det er flere menn enn kvinner for de eldste aldersgruppene. Det kan også tenkes at det er «usynlige» faktorer som påvirker lønn som det ikke er lett å kvantifisere og måle. Felles for disse variablene er at de kan ha stor påvirkning på lønn, og at de derfor kan forklare lønnsforskjellen som fremgår av tabell 1 og figur 2. NAV har ikke godt nok datagrunnlag til å analysere lønnskartleggingen utover dette.



Figur 1. Alder fordelt på kjønn

Området lønns- og arbeidsvilkår

Menn har gjennomgående noe høyere lønn enn kvinner når man ser på fordelingen mellom kjønn i de ulike enhetene.



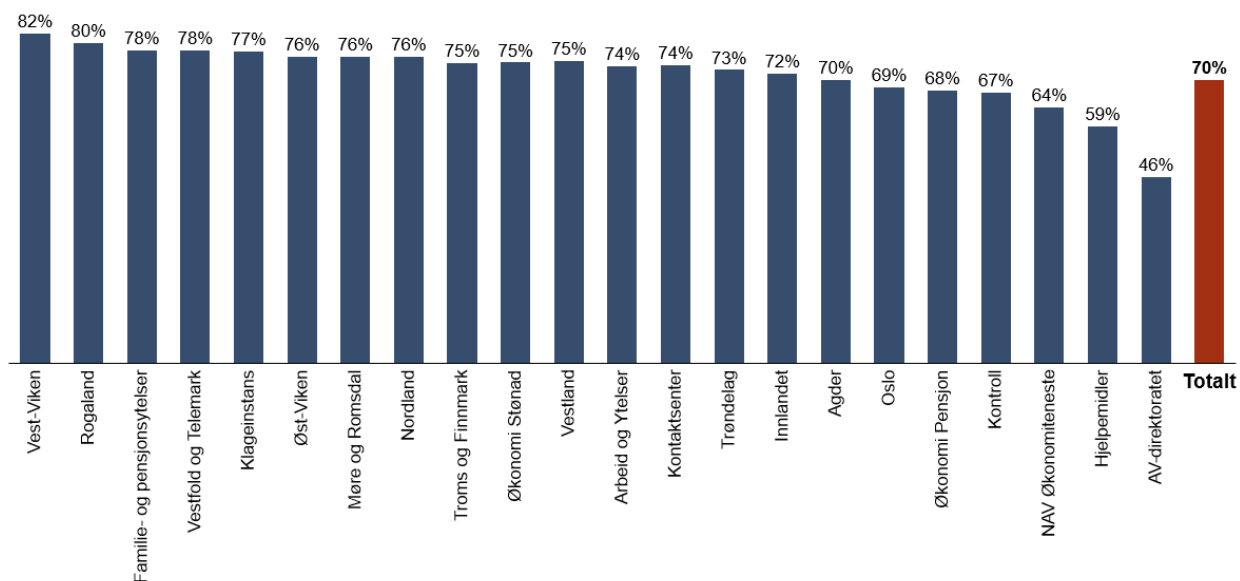
Figur 2 Gjennomsnittlig lønn fordelt på kjønn - kvinner sin andel av lønnen til menn (2018-2022)

For hver krone en mann tjener, tjener en kvinne i gjennomsnitt 93 øre. Men kvinnene ligger ett øre over menns lønn blant saksbehandlerkodene. Dette samsvarer med funnene i tabell 1. Figuren viser at kvinners andel av menns lønn for ledere gikk opp fra 2021 til 2022. Kvinners andel av menns lønn for rådgivere er den samme som i 2021.

2.2. Fordeling mellom kvinner og menn i etaten

Kvinneandelen i Arbeids- og velferdsetaten 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 46 prosent. En forklaring på dette er at IT er et stort område i direktoratet, og her rekrutteres flere menn enn kvinner. Dette speiler arbeidsmarkedet på området.

Kvinneandelen blant toppledere var i 2022 på 55 prosent, samme nivå som i 2021 (jf. tabell 1). I kategorien «mellomledere» er kvinneandelen stabil på 65 prosent. Over lengre tid har kvinneandelen for «mellomledere» økt fra 56,8 prosent i 2010 til 65 prosent de tre siste årene.



Figur 3. Kvinneandelen i driftsenhetene 2022

2.3 Områdene 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. Etaten har drøftet og forhandlet seg fram til en felles personal- og lønnspolitikk for hele etaten på tvers av tariffområdene i januar 2019. Denne skal revideres i løpet av 2023.

Rekruttering og mangfold

I etatens lønns- og personalpolitikk slås det fast at etatens mål om mangfold og inkludering skal følges opp i rekrutteringsprosessen. NAV er opptatt av at våre ansatte skal speile befolkningen i størst mulig grad, vi mener dette er viktig for å kunne levere gode tjenester til våre brukere. Det er et krav at minimum én søker fra hver av de underrepresenterte gruppene (definert som innvandrerbakgrunn, hull i CV-en eller med redusert funksjonsevne) blir innkalt til intervju per stilling dersom det finnes kvalifiserte søkere. I alle stillingsutlysninger i etaten skal vi oppfordre folk til å søke på stillingene uten hensyn til alder, kjønn, funksjonsevne eller etnisk bakgrunn. Driftsenhetene understreker at de er særlig oppmerksomme på å kalle inn kvalifiserte søkere til intervju når det kommer fram at kandidaten har nedsatt funksjonsevne, innvandrerbakgrunn eller hull i CV-en. Følgende tekst skal inkludert i alle stillingsutlysninger i etaten:

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

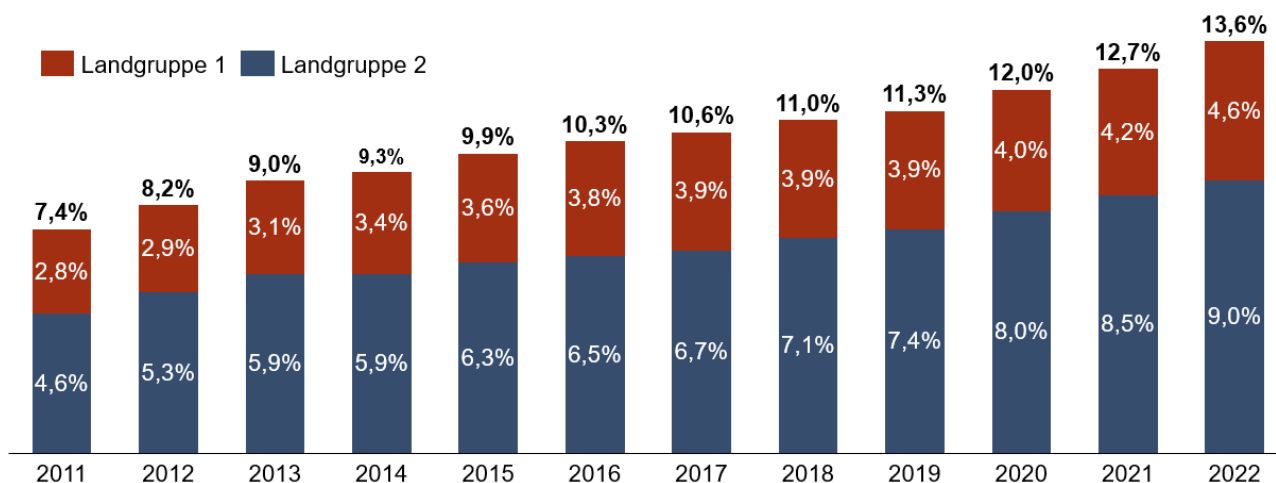
I rekrutteringsveiledningen til ledere presiseres også at det er mulig å velge å ansette en kvalifisert søker med nedsatt funksjonsevne foran en annen bedre kvalifisert søker (dersom «tilnærmet like godt kvalifisert»).

I 2022 ble det ansatt 1 630 personer gjennom rekrutteringsverktøyet i NAV (WebCruiter). Av de som ble tilsatt hadde 148 personer (9 prosent) krysset av for utenlandsk opphav og 21 (1 prosent) personer for nedsett funksjonsevne, samt 27 (2 prosent) personer med hull i CV-en.

Ansatte med innvandrerbakgrunn

Arbeidsmiljøet skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i samfunnet ellers, og det jobbes aktivt med inkludering i rekrutteringsprosesser og i arbeidsmiljøet. I 2011 hadde 7,4 prosent av de ansatte innvandrerbakgrunn. Denne andelen har økt til 13,6 prosent i 2022 og er noe under andelen personer med innvandrerbakgrunn i Norge på 15,1 prosent⁶. Det har vært en jevn vekst gjennom disse årene for ansatte med innvandrerbakgrunn både fra landgruppe 1 og fra landgruppe 2 (se figur nedenfor). NAV-enhetene i Oslo og Arbeids- og velferdsdirektoratet skiller seg ut med høyere andel fra disse gruppene. Dette speiler folkemengden i området.

⁶ <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>



Figur 4 Fra SSB statistikkbanken: Andel tilsatte i Arbeids- og velferdsetaten med innvandrerbakgrunn, fordelt på landgruppe 1 og 2, 2011–2021. Landgruppe 1: EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand. Landgruppe 2: Asia, Tyrkia, Afrika, Latin- Amerika, Oseania utanom Australia og Europa utanom EU, EFTA og Storbritannia

Det er flere ansatte med bakgrunn fra landgruppe 2 enn fra landgruppe 1. Ansatte med bakgrunn fra landgruppe 2 utgjorde 9 prosent i 2022. Økningen fra 2021 til 2022 var den største de siste 11 årene.

2.4 Inkludering og kompetanseheving

Inkluderende arbeidsplass

Arbeids- og velferdsetaten møter et mangfold av brukere under utførelsen av samfunnsoppdraget. Mangfoldet skal også gjenspeiles internt, og innebærer at likestilling skal praktiseres i tråd med gjeldende lovverk. Som arbeidsgiver stiller NAV krav til arbeidet med mangfold og inkludering. Vi ser verdien av å markere mangfoldet i NAV. For å bidra til en mer enhetlig praksis i NAV ble det i 2022 utarbeidet en felles oversikt over hvilke markeringer vi ønsker å fremme. Dette kan for eksempel være gjennom artikler på NAVs intranett eller NAV-direktørens kommunikasjon.

Prioriterte markeringer er kvinnedagen, Pride, FN-dagen, samenes nasjonaldag, FN-dagen for funksjonshemmede og verdensdagen for psykisk helse. Enhetene i NAV står fritt til å gjennomføre lokale initiativer. Markeringene skal bidra til dialog og øke kompetansen hos ledere og medarbeidere på hvordan vi kan gi mangfold gode rammebetingelser på arbeidsplassen.

Enhetene rapporterer om fokus på tilretteleggingsmuligheter for å holde ansatte i arbeid, både med tanke på funksjonsevne (holde ansatte som har helseutfordringer stående i stilling på jobb) og med tanke på alder (tilrettelegge for aktiv bruk av seniorpolitikken). De forteller om erfarings- og kunnskapsdeling, og et kontinuerlig arbeid med kultur og arbeidsmiljø for å skape holdninger i organisasjonen som fremmer inkludering. Noen enheter har satt respekt og inkludering særskilt på agendaen. Det arbeides også målrettet for å utjevne lønnsforskjeller.

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

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Personalpolitikken 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 etaten suppleres, og etatens målsetting om inkludering og mangfold skal følges. Kvinneandelen blant ledere har økt de siste årene, både blant mellomledere og toppledere. Dette gjenspeiler en generell trend i samfunnet. Deltakelse på kurs og opplæringstiltak er ikke knyttet til kjønn, men til stilling og funksjon. Gjennomførte kompetansehevede tiltak som er avtalt med lederen, skal vurderes i lønnsutviklingen for den enkelte medarbeideren.

Inkludering og traineeprogram

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

Etter at inkluderingsdugnaden nå har blitt avsluttet, anser vi at Traineeprogrammet i staten blir enda viktigere enn tidligere for å sikre inkludering i arbeidslivet i 2023. Traineeprogrammet tar sikte på å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne og/eller med hull i CV-en i arbeidslivet. I 2022 har vi etablert et støtteapparat for traineeprogrammet i staten internt. Vi har også etablert erfaringsutveksling og samhandlingsmuligheter for HR medarbeidere på tvers av hele NAV. Det har blitt gjennomført opplæring for HR-medarbeidere for å motivere til bruk av programmet.

Flere enheter har påpekt at fokuset på inkluderingsdugnaden har vært en årsak til at de ikke har benyttet traineeprogrammet i staten til nå. Gjennomføring og satsning på traineeprogrammet krever mer ressurser og aktiv tilrettelegging enn inkluderingsdugnaden. Enhetene i NAV oppfordres til å vurdere traineeprogrammet i Staten når de rekrutterer fremover. Det er også behov for å kartlegge hindringer for at programmet skal fungere optimalt, samt se på tiltak for å øke antallet traineer. Ifølge rapportering fra enhetene var det to traineer via traineeprogrammet i staten i 2022, samt syv traineer i andre traineeprogram.

2.5 Ufrivillig deltid

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

Tabell 1 viser at NAV har en stabil andel av deltidsansatte med et gjennomsnitt under 10 prosent. Det var en reduksjon på 126 deltidsatte fra 2021 til 2022. For hele NAV ble det i 2022 ansatt 12 nye i deltidsstillinger (totalt 1630 nyansatte i 2022⁷). Dette kan bety at NAV i stor grad lyser ut heltidsstillinger, og dermed reduserer risikoen for at noen jobber ufrivillig deltid. Arbeids- og velferdsetaten slår fast i personal- og lønnspolitikken at det blir tilrettelagt for karriereutvikling, og at intern mobilitet er ønsket og nødvendig.

2.6 Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

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

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

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

NAV praktiserer hybrid arbeidshverdag. Den enkelte får med dette større innflytelse på egen arbeidssituasjon, og større fleksibilitet når det gjelder kombinasjonen arbeid og fritid. Dette vil også slå positivt ut for de som har behov for fleksibilitet knyttet til den livsfasen den enkelte er i. På denne måten blir hybrid arbeidshverdag også et tiltak som kan brukes ut fra tilretteleggingshensyn.

⁷ Kilde: WebCruiter

Hybrid arbeidsform har også vist seg å være en måte å forebygge sykefravær på, ved å kunne tilpasse arbeidsform helseutfordringer. For enkelte kan det å jobbe mer hjemmefra øke kapasiteten for å stå i jobb.

Det vil i 2023 jobbes mer med kartlegging og innsikt, for at hybrid arbeidsform skal fungere best mulig både for arbeidsgiver og de ansatte.

2.7 Vern mot mobbing, trakassering og diskriminering

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

Arbeids- og velferdsetaten har egne rutiner for intern varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, inkludert diskriminering og sjikane. Det er ikke laget egen intern rutine for seksuell trakassering, men temaet er blitt tydeliggjort i de interne varslingsrutinene for etaten. Det er et lederansvar å følge opp saker som omhandler kritikkverdige forhold. Arbeidsgiver kan vurdere disiplinære reaksjoner når dette er påkrevd.