

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2022

Lånekassens aktivitets- og redegjørelsesplikt 2022

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.

MULLIG • VI GJØR
UTDANNING

Innholdsfortegnelse

Innledning	3
Del 1. Tilstand for kjønnslikestilling i Lånekassen.....	3
1. Kjønnsbalanse i Lånekassen.....	3
Tabell – Kjønnsbalanse totalt og for midlertidig ansatte	3
1.1 Andel kvinner og menn totalt.....	4
1.2 Andel midlertidig ansatte	4
1.3 Andel foreldrepermisjon.....	4
Tabell – Uttak av foreldrepermisjon	4
1.4 Andel ansatte i deltidsstillinger	5
Tabell – Deltidsarbeid fordelt på kjønn	5
2. Lønnsforskjeller i Lånekassen	5
2.1 Lønnsforskjell totalt	6
Tabell - Kjønnsforskjeller på ulike stillingsnivå	7
Tabell – Kontante ytelser og naturalytelser	8
2.2 Kjønnsfordeling og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer	8
Del 2. Lånekassens arbeid for likestilling og mot diskriminering	9
3. Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	9
4. Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis.....	9
Tabell - Oversikt over mål og aktiviteter for å hindre diskriminering og fremme likestilling i 2022.....	10

Innledning

Lånekassen jobber aktivt, målrettet og systematisk for å sikre mangfold, likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

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

En partssammensatt arbeidsgruppe jobber planmessig med temaet for å avdekke om det finnes likestillings- eller diskrimineringsutfordringer hos oss. Arbeidet er innlemmet i flere interne prosesser. Ledergruppen, HR, AMU, IDF er aktivt med på å drøfte status, jobbe med tiltak og følge opp.

Denne rapporten består av to deler. Del 1 beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i Lånekassen. I del 2 redegjør vi for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten.

Del 1. Tilstand for kjønnslikestilling i Lånekassen

1. Kjønnbalanse i Lånekassen

Tabell – Kjønnbalanse totalt og for midlertidig ansatte

Antall kvinner	244 57%
Antall menn	184 43%
Midlertidig ansatte kvinner	5 56%
Midlertidig ansatt menn	4 44%

1.1 Andel kvinner og menn totalt

Andel kvinner totalt er 57 prosent av alle ansatte i Lånekassen. Ifølge siste tilgjengelige statistikk fra SSB var andel kvinnelige ansatte i offentlig sektor 70,1 prosent. Vi finner ingen tall for andel kvinner i «offentlig administrasjon». Med en andel på 57 prosent kvinner, vurderer vi det som lite sannsynlig at det diskrimineres på bakgrunn av kjønn ved ansettelse.

1.2 Andel midlertidig ansatte

Det er få midlertidig ansatte i Lånekassen, kun 5 kvinner og 4 menn. 5 av disse er lærlinger. Prosentmessig utgjør midlertidig ansatte 2 prosent av arbeidsstokken. I 2021 hadde vi flere midlertidig ansatte (8 kvinner og 4 menn), men etter et lengre, bevisst arbeid for å redusere antall midlertidig ansatte, ble antallet ytterligere redusert i løpet av 2022.

Av de midlertidig ansatte er 56 prosent kvinner og 44 prosent menn. Det vil si at det er litt flere kvinner enn menn som er midlertidig ansatt.

I tillegg er det noen fast ansatte i Lånekassen som i perioder er på utlån i andre stillinger eller andre avdelinger. Det anser vi som et pluss med tanke på mobilitet og kompetansebygging.

1.3 Andel foreldrepermisjon

Tabell – Uttak av foreldrepermisjon

Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	18,4 uker
Menn uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	12,3 uker

Kvinner har i 2022 i gjennomsnitt 18,4 uker foreldrepermisjon, mens menn i gjennomsnitt har tatt ut 12,3 uker foreldrepermisjon. Dette tyder på at ansatte i Lånekassen følger trenden i samfunnet ellers. Vi har ingen oppdaterte tall å sammenlikne med, men SSB rapporterer i 2021 – med bruk av 2017-tall – at «Mødre tar mesteparten av foreldrepermisjonen, mens fedres lengde i stor grad følger fedrekvoten.»

1.4 Andel ansatte i deltidsstillinger

Tabell – Deltidsarbeid fordelt på kjønn

Antall deltid kvinner faktisk deltid	19
Antall deltid menn faktisk deltid	13
Antall ufrivillig deltid kvinner	0
Antall ufrivillig deltid menn	0

19 kvinner og 13 menn jobber i deltidsstillinger. Vi er ikke kjent med at noen jobber ufrivillig deltid. Årsakene til deltid er alt fra rekruttering av studenter til 20-prosent-stillinger som egner seg til å kombinere med studier, delvis AFP, delvis uførepensjon, ønske om deltidsstilling, og tilrettelegging på grunn av helsesituasjon.

2. Lønnsforskjeller i Lånekassen

De ulike stillingsnivåene/-gruppene Lånekassen benytter her, er de samme som benyttes i årsrapporten. Det jobbes fortsatt med å finne en god metode for å sammenligne «likt arbeid og arbeid av lik verdi» innen de forskjellige stillingskodene, og planen er å ferdigstille dette arbeidet i 2023.

Lånekassens stillingsnivå:

- Toppleder – omfatter stillingskodene 9106 direktør og 1060 avdelingsdirektør.
- Mellomleder – omfatter stillingskodene 1477 regiondirektør, 1059 underdirektør, 1538 fagdirektør, 1220 spesialrådgiver og 1407 avdelingsleder
- 1364 seniorrådgiver – omfatter alle med denne koden.
- 1434 rådgiver – omfatter alle med denne koden.

- 1408 førstekonsulent – omfatter alle med denne koden.
- Andre – omfatter 1065 konsulent, lærlinger.

Styret og klagenemd er holdt utenfor i rapporten.

Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at vi skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. Resultatene for «Toppleder» er derfor fjernet.

2.1 Lønnsforskjell totalt

Lånekassens kvinneandel er på 57 prosent. Menn har allikevel noe høyere lønn enn kvinner i gjennomsnitt. Ifølge SSB var heltidsansatte kvinners andel av heltidsansatte menns lønn i staten i 2021 på 89,6 prosent¹. I Lånekassen er den 93,8 prosent (sum kontante ytelser 2022).

¹ Kilde [Lønn, Statistisk sentralbyrå](#)

Tabell - Kjønnforskjeller på ulike stillingsnivå

Totalt for antall kvinner og menn	Kvinner 244 57%	Menn 184	Sum kontante ytelser 93,8%
Toppleder	Kvinner 5 63%	Menn 3	Sum kontante ytelser. Menns andel noe høyere
Mellomleder	Kvinner 19 61%	Menn 12	Sum kontante ytelser 99,5%
1664 Seniorrådgiver	Kvinner 76 49%	Menn 80	Sum kontante ytelser 93,5%
1434 Rådgiver	Kvinner 62 55%	Menn 50	Sum kontante ytelser 97,4%
1408 Førstekonsulent	Kvinner 78 70%	Menn 34	Sum kontante ytelser 99,6%
Andre	Kvinner 20 67%	Menn 10	Sum kontante ytelser 101,8%

Tabell – Kontante ytelser og naturalytelser

Totalt for kvinner og menn	Avtalt lønn/fastlønn 93,8%	Uregelmessige tillegg 100,8%	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser 130,3%	Sum skattepliktige naturalytelser 119,1%
Toppleder	Avtalt lønn/fastlønn -	Uregelmessige tillegg -		Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Mellomleder	Avtalt lønn/fastlønn 96,9%	Uregelmessige tillegg 127,1%		Overtidsgodtgjørelser 892,6% *)	Sum skattepliktige naturalytelser 162,6%
1664 Seniorrådgiver	Avtalt lønn/fastlønn 93,2%	Uregelmessige tillegg 68,9%		Overtidsgodtgjørelser 110,4%	Sum skattepliktige naturalytelser 92,0%
1434 Rådgiver	Avtalt lønn/fastlønn 98,5%	Uregelmessige tillegg 141,6%		Overtidsgodtgjørelser 85,1%	Sum skattepliktige naturalytelser 94,2%
1408 Førstekonsulent	Avtalt lønn/fastlønn 100,6%	Uregelmessige tillegg 246,6%		Overtidsgodtgjørelser 178,8%	Sum skattepliktige naturalytelser 201,6%
Andre	Avtalt lønn/fastlønn 102,7%	Uregelmessige tillegg 130,2%		Overtidsgodtgjørelser 109,8%	Sum skattepliktige naturalytelser 187,7%

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

2.2 Kjønnfordeling og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2022. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i Lånekassen og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Vi har høyest andel kvinner på alle stillingsnivå bortsett fra seniorrådgiver, der har vi 51 prosent menn. Menn har gjennomsnittlig høyere lønn på alle de store stillingsgruppene våre. Størst forskjell finner vi på stillingsnivå seniorrådgiver, der det også er flere menn enn kvinner. Med unntak av førstekonsulenter, gjelder forskjellene i lønn både om vi regner sum av alle kontante ytelser, eller om vi regner avtalt fastlønn. Dette til tross for at kvinner gjennomsnittlig har noe høyere uregelmessige tillegg og overtidsbetaling.

Del 2. Lånekassens arbeid for likestilling og mot diskriminering

Del 1 handler om kjønnslikestilling. I del 2 handler det om mer enn bare kjønn. I denne delen beskriver vi hvordan likestilling og ikke-diskriminering er innlemmet i våre prinsipper, prosedyrer og standarder (kapittel 3), og hvordan vi jobber for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis (kapittel 4).

3. Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet vårt er forankret i ulike strategier, prosedyrer, verktøy og retningslinjer. De ligger i alt fra personalreglementet, lønnspolitikk, rekrutteringsprosedyre, varslingsrutine, områdestrategi for folk og organisasjon og kommunikasjonsstrategi.

4. 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, prosedyrer og verktøy. Flere miljø er løpende involvert i arbeidet.

Først og fremst er arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering forankret i toppledergruppen. Videre har vi en partssammensatt arbeidsgruppe bestående av tillitsvalgte, hovedverneombud og HR som møtes en til to ganger i måneden. Gruppen arbeider aktivt med å kartlegge og vurdere tiltak, slik at vi kan jobbe målrettet og planmessig med å skape mer likestilling og hindre diskriminering.

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

På grunnlag av analyse av innsiktsbasen vår, har vi i 2022 valgt å ha spesiell oppmerksomhet på å oppdatere alle styringsdokument, å rekruttere for mangfold og få jevnere kjønnsbalanse i søkermassen til utlyste IT-stillinger.

Tabell - Oversikt over mål og aktiviteter for å hindre diskriminering og fremme likestilling i 2022

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak og mål for tiltak	Ansvar, status og resultat
Rekruttering	<p>Vi vedlikeholder og følger med på intern statistikk i innsiktsbasen vår for å overvåke eget arbeid med mangfold og inkludering i rekrutteringsarbeidet.</p> <p>Vi har normalt gode resultater for ansettelser innen målgruppene for inkluderingsdugnaden, men hadde svake resultat i 2021, og har satt i gang tiltak for å bedre dette i 2022.</p>	<p>Vi har mål om å øke ansettelser i inkluderingsdugnadens målgrupper til 5 %, og har gjort følgende tiltak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vi har økt variasjon i utlysningstekster og billedbruk for å tydeliggjøre ønsket om rekruttering av mangfold på alle diskrimineringsgrunnlag. 2. Ledere, tillitsvalgte, HR og KOM har hatt opplæring i rekruttering av mangfold. 3. Ansettelsesrådet og hovedtillitsvalgte har opplæring i arbeid med inkluderingsdugnad. 4. I områdestrategien "Folk og organisasjon" har vi et satsingsområde med å sikre rett kompetanse i Lånekassen. Å tiltrekke oss talent i form av mangfold i rekrutteringen er et element i denne satsingen. 	<p>Ansvar: HR, kommunikasjon, rekrutterende ledere og tillitsvalgte.</p> <p>Status etter tiltak. Vi har nådd målet om 5 % ansettelse av målgruppe innen inkluderingsdugnaden i 2022.</p>

<p>Rekruttering</p>	<p>Vi har gjort en analyse av kjønnsfordeling på søkere til IT-stillingene, og så to tendenser vi ønsker å jobbe med.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vi har lav kvinneandel i IT-stillinger. 2. Vi har færre kvinnelige søkere til IT-stillingene enn vi skulle ønske. <p>Ut fra dette har vi satt i gang tiltak for å justere kjønnsbalansen i IT-stillinger.</p>	<p>Vi har som mål å øke kvinneandel i it-stillingene våre. Og vi har som mål å øke antall kvinnelige søkere til IT-stillinger.</p> <p>Tiltak for å nå målene.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vi har gjort justeringer i utlysningstekstene våre ved å redusere bruk av typiske «maskuline» ord, og samtidig utvidet kvalifikasjonskravene noe for å favne en større søkergruppe. 2. Vi forsøker å nå direkte ut til kvinner i IT gjennom deltakelse på ulike samlinger, markering av 8. mars på sosiale medier, og profilering av våre kvinnelige ansatte på våre nettsider og i kampanjer. 3. Vi har deltatt på Arendalsuka om mangfold i IT-rekruttering. 	<p>Ansvar: HR, IT, Kommunikasjon, tillitsvalgte.</p> <p>Status etter tiltak. Vi har mål om økt andel kvinnelige søkere til IT-stillingene våre. Til nå konstaterer vi at vi har fått økt bevissthet i å skrive inkluderende tekster for begge kjønn. Vi har en del kvinnelige søkere, spesielt til teamlederstilling, så tiltakene kan ha hatt noe innvirkning på søkermassen. Vi vil allikevel fortsette med tiltak og å følge med på dette området i 2023.</p>
<p>Forfremmelse, utviklingsmuligheter og opplæring</p>	<p>Vi utvikler intern statistikk i innsiktsbasen vår, for å overvåke eget arbeid med mangfold og inkludering.</p> <p>En av faktorene vi vil ha økt oppmerksomhet på i dette arbeidet, er status på intern mobilitet og utviklingsmuligheter.</p>	<p>I 2023 planlegger vi å opparbeide innsikt og oversikt i intern mobilitet og i mangfold innen intern mobilitet.</p>	<p>Ansvar: HR, ledere, tillitsvalgte.</p>

<p>Lønns- og arbeidsvilkår</p>	<p>I statistikk fra 2021 ser vi at menn har gjennomsnittlig høyere lønn enn kvinner på alle stillingsnivå bortsett fra førstekonsulentnivå.</p>	<p>Vi har som mål å øke bevisstheten på forskjell i lønnsnivå mellom kvinner og menn.</p> <p>Tiltak for 2022 har vært å</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revidere tekst i lokal lønnspolitikk for å tydeliggjøre mangfold og likestilling i lønnspolitikken. 2. Partene utarbeider statistikk i forkant av årlige lønnsforhandlinger for å ta stilling til om det er systematiske forskjeller i lønn på grunn av kjønn. 	<p>Ansvar: HR, ledere og tillitsvalgte. Status etter tiltak:</p> <p>Det er økt bevissthet om lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Vi fortsetter å jobbe med oversikt og mulige tiltak i 2023.</p>
<p>Trakassering og kjønnsbasert vold</p>	<p>Vi gjennomførte en større medarbeiderundersøkelse 2022, som utløste handlingsplikt.</p>	<p>Vi har som mål å bevisstgjøre medarbeidere om å si fra hvis vi opplever/observerer uønskede situasjoner, og har satt i gang følgende tiltak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Status og tiltak for handlingsplikt ble diskutert i toppledergruppen, IDF, og LMB. 2. "Si fra"- og varslingsprosedyre ble omtalt på alle enhetsnivå i forbindelse med gjennomgang av medarbeiderundersøkelsen. 	<p>Ansvar: Ledere, tillitsvalgte, HR, alle medarbeidere.</p> <p>Handlingsplikten er ivaretatt og følges kontinuerlig.</p>

<p>Arbeidsmiljø, tilrettelegging og andre relevante områder.</p>	<p>Vi hadde forrige arbeidsmiljøundersøkelse i 2018, og trenger nå oppdatert status på arbeidsmiljø.</p>	<p>Av tiltak i 2022 så har vi gjennomført en medarbeiderundersøkelse og fått status på arbeidsmiljø.</p> <p>Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen er gjennomgått og diskutert i toppledergruppen, IDF, i alle ledergrupper, i alle enheter og LMB. Alle enheter har utarbeidet handlingsplan med egne tiltak for å bevare og utvikle arbeidsmiljø.</p>	<p>Ansvar: ledere og medarbeidere.</p> <p>Vi har nådd mål om oppdatert status på arbeidsmiljø og følger opp arbeid med handlingsplaner.</p>
<p>Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</p>	<p>Gjennomgang av resultatene i balanse mellom arbeid og familieliv gir ikke negativt utslag på virksomhetsnivå.</p>	<p>Innsikten vi har fra evaluering av hybrid arbeidshverdag hos oss, viser at mulighet for inntil to dager med hjemmekontor i uken er godt mottatt. Det er sannsynlig at fleksibiliteten også gjør det lettere å balansere arbeid og familieliv.</p> <p>Vi ivaretar diskusjon om balanse i arbeid og familieliv som del av oppfølging av medarbeiderundersøkelsen på enhetsnivå.</p>	<p>Ansvar: HR, tillitsvalgte, ledere og medarbeidere.</p>

Annet	Vi trenger mangfold og ønsker å øke bevisstheten om arbeid med mangfold.	<p>Av tiltak i 2022 har</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ledergruppen diskutert temaet og hvorfor mangfold er viktig for oss. 2. Ledergruppen og IDF har gjennomgått status i ARP-arbeidet. 3. Vi har utarbeidet egen kommunikasjonsplan for mangfoldsarbeid. 4. Kommunikasjonsmedarbeidere har deltatt på kurs i inkludering og mangfold som forberedelse for å jobbe videre med tilpassede kommunikasjonstiltak. 	Ansvar: KOM, HR, ledergruppen, IDF.
Annet	Universell utforming. Vi har gjennomgått Lånekassens kommunikasjonsteknologiske løsninger for få status på disse med henblikk på universell utforming.	Tiltak i 2022. Vi jobber med å tilrettelegge for mangfold med universell utforming internt i de tekniske løsningene, og i forvaltningsrollen vår, for å imøtekomme formålet til forskriften om universell utforming. Vi planlegger opplæring og informasjon for 2023.	Ansvar: IT, UA, KOM, HR.
Myndighetsrollen	Status 2022. Vi jobber med innsikt på tjenestoområdene i myndighetsrollen.	Vi planlegger analyse og prioritering av tiltak for redegjørelse og aktiviteter i myndighetsrollen i 2023.	Ansvar: LK