



# Mangfold og likestilling

FINANS NORGES POSISJONER

*Finansnæringen verdsetter mangfold. Vi opptrer med integritet og behandler kolleger og andre som vi møter i jobben på samme måte uavhengig av kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kulturell og sosial bakgrunn.*

*Mangfold og likestilling i arbeidslivet er prioriterte områder for Finans Norge.<sup>1</sup> For å oppnå varige endringer må det arbeides systematisk og langsiktig, både i den enkelte bedrift og i arbeidslivets organisasjoner. Tariffpartene i finanssektoren har i fellesskap satt likelønn og likestilling på agendaen.<sup>2</sup>*

*Finans Norge iverksetter nå flere felles tiltak for næringen, i tillegg til å gi bedriftene konkrete anbefalinger om hvordan de kan jobbe for å stimulere til økt mangfold og likestilling. Finansnæringen tar også tydelig standpunkt om mulige myndighetstiltak.*

## **1. BETYDNINGEN AV MANGFOLD OG LIKESTILLING**

I arbeidet med mangfold og likestilling er det viktig å vektlegge både bedriftsøkonomiske og samfunnsøkonomiske gevinster. Mangfold i arbeidslivet bidrar til innovasjon og verdiskaping. At bedriftene kan rekruttere talenter fra hele befolkningen uavhengig av kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kulturell og sosial bakgrunn styrker konkurransekraften. Det er derfor i alle virksomheters interesse å jobbe systematisk med dette. Bedriftenes kunder har også ulik bakgrunn. Da er det viktig at de som jobber i bedriftene gjenspeiler dette mangfoldet.

Kvinner og menn skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi. Ved forskjellsbehandling i lønn på grunn av kjønn skal dette rettes opp. Mye av forklaringen på lønnsgapet mellom kvinner og menn i finanssektoren er at det er en hovedvekt av menn i ledende stillinger og spesialiststillinger. For å tette lønnsgapet mellom kvinner og menn i finanssektoren, må bedriftene jobbe for å få flere kvinner inn i denne type stillinger.

### **Finans Norge mener:**

- Mangfold i arbeidslivet bidrar til innovasjon og verdiskaping. At bedriftene kan velge talenter fra hele befolkningen uavhengig av kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kulturell og sosial bakgrunn styrker konkurransekraften.
- Kvinner og menn skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi. Ved forskjellsbehandling på grunn av kjønn skal dette rettes opp.
- Hovedårsaken til lønnsgapet mellom kvinner og menn i finanssektoren er at det er en hovedvekt av menn i ledende stillinger og spesialiststillinger. Derfor er det viktig med tiltak som stimulerer til at flere kvinner går inn i slike stillinger.

---

<sup>1</sup> Jf. [Strategi 2021 \(Finans Norge\)](#) og [Arbeidslivspolitiske hovedprioriteringer 2018 \(Finans Norge\)](#).

<sup>2</sup> I 2016/2017 hadde Finans Norge et utvalgsarbeid sammen med hhv. Finansforbundet og LO om likelønn og likestilling deltakelse mellom kvinner og menn i finanssektoren. Partene ble enige om syv likestillingsindikatorer for å måle utviklingen i næringen, som er publisert og oppdatert på Finans Norges nettsider. Det ble også utarbeidet to utvalgsrapporter med forslag til konkrete tiltak bedriftene kan iverksette for å oppnå økt likelønn og likestilling.

## 2. TILSTANDSBESKRIVELSE

### 2.1 Mindretall av kvinner i ledelse og spesialiststillinger

Kvinnens gjennomsnittlige **årslønn** utgjorde knapt 80 prosent av menns gjennomsnittlige årslønn innen tariffområdet i bank og forsikring i 2017.<sup>3</sup> Lønnsforskjellen er større innen finans sammenliknet med andre næringer. Lønnsgapet mellom kvinner og menn har også vært relativt stabilt siden 2009. Strukturelle forskjeller mellom hvilke yrker eller roller kvinner og menn har i næringen forklarer mye av lønnsgapet. Lønnsforskjellene blir mindre når man ser på sammenliknbare grupper fordelt på yrker, alder og utdanning.

Det er omtrent like mange kvinner og menn som er ansatt i finansnæringen, noe det har vært over lengre tid.<sup>4</sup> Også fordelt på alder er **kjønnsfordelingen** jevn, men kvinneandelen er lavest i de yngre aldersgruppene. Kvinneandelen kan dermed avta fremover.

I 2017 var 28 prosent av banksjefene og direktørene i finansnæringen kvinner.<sup>5</sup> Det har vært en positiv utvikling i andelen **kvinnelige ledere** over det siste tiåret, men andelen er fremdeles for lav. Andelen kvinner er derimot høy i yrkesgrupper som kontoryrker, personal- og organisasjonskonsulenter og kundebehandlere. Færre enn hver tredje **systemutvikler og programmerer** er kvinne, en yrkesgruppe som sannsynligvis vil få større omfang fremover. Lav kvinneandel i studier innenfor teknologi og data kan tyde på fortsatt lav kvinneandel i denne type yrker fremover.

**Utdanningsnivået** i næringen er høyt og har økt over lengre tid både for menn og kvinner. Andelen med høyere utdanning er likevel klart lavere blant kvinner enn menn. I 2017 var andelen kvinner med utdanning på høyskole eller universitetsnivå 55 prosent, mot 68 prosent av blant menn.<sup>6</sup> Økt utdanningsnivå blant yngre kvinnelige ansatte tyder på at dette vil utjevnes mer fremover. Blant de yngste ansatte er utdanningsnivået like høyt. Over 80 prosent av ansatte kvinner og menn under 30 år har utdanning på høyskole eller universitetsnivå.

Forskning viser at kvinner som jobber innen finans, jus eller i konsulentbransjen faller mer akterut lønsmessig etter barnefødsler enn andre sammenliknbare yrkesgrupper.<sup>7</sup> Dette tilsier at forhold knyttet til perioder med omsorg for små barn bidrar til økt lønnsgap mellom kvinner og menn innen finans. Tall fra NAV har vist at fedre i næringen tar ut **fedrekvoten** av foreldrepermisjonen på lik linje med gjennomsnittet i arbeidslivet, men at det er få som tar ut mer enn kvoten.<sup>8</sup> Samtidig forekommer ikke **deltidsarbeid** spesielt hyppig blant ansatte som er småbarnsforeldre i finans. Deltidsarbeid er langt mer vanlig for de eldste kvinnene (over 55 år) og de yngste (under

---

<sup>3</sup> Gjelder ansatte i bedrifter med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge utenom ledere. Kilde: Teknisk beregningsutvalg 2018.

<sup>4</sup> Per 4. kvartal 2017, Registerbaserte sysselsettingsstatistikk, Statistisk sentralbyrå.

<sup>5</sup> Lønnsstatistikk for arbeidsgivermedlemmer i Finans Norge, Statistisk sentralbyrå.

<sup>6</sup> Lønnsstatistikk 2017, Statistisk sentralbyrå.

<sup>7</sup> Bütikofer, Jensen, Salvanes (2018) The Role of Parenthood on the Gender Gap among Top Earners. NHH working paper.

<sup>8</sup> Arbeids- og velferdsdirektoratet.

25 år).<sup>5</sup> Andre forhold enn deltidsarbeid kan dermed ha betydning for hvorfor kvinners lønn ikke har tilsvarende progresjon som deres mannlige kolleger gjennom småbarnsfasen.

For nærmere informasjon om likestillingssituasjonen i finans, se [Likestillingsindikatorene](#) på Finans Norges nettsider. Indikatorene oppdateres årlig slik at utviklingen kan følges over tid. Finans Norge vil ved neste publisering av indikatorene inkludere indikatorer som viser utviklingen i mangfoldet i næringen.

## 2.2 Lav andel innvandrere i finans

Arbeidsmarkedet er en viktig integreringsarena for personer med innvandrerbakgrunn. Innvandrere utgjør seks prosent av de sysselsatte i finansnæringen, mot 15 prosent i arbeidslivet forøvrig.<sup>9</sup> Flesteparten av innvandrerne som jobber i næringen kommer fra Norden og øvrige deler av Vest-Europa. En forklaring til den lave andelen ikke-vestlige innvandrere er et relativt høyt kompetansekrav i næringen. Majoriteten av de som rekrutteres inn i næringen i dag har utdanning på høyskole eller universitetsnivå, mens innvandrere i gjennomsnitt har lavere utdanning enn den øvrige befolkningen.<sup>10</sup>

Det er flere faktorer som kan bidra til å øke andelen innvandrere fremover. Andre generasjonsinnvandrere tar i langt større grad høyere utdanning enn sine foreldre. Per i dag har majoriteten av de ansatte i næringen utdanning innen økonomiske og administrative fag, men den digitale omstillingen av næringen krever et kompetanseskift i retning av mer IKT og teknologisk kompetanse. Andelen innvandrere som velger å studere bl.a. data og ingeniørfag er høy. Mange av bedriftene har dessuten engelsk som arbeidsspråk. Den språklige barrieren mange innvandrere opplever i norsk arbeidsliv trenger dermed ikke å være så høy i en jobb i finansnæringen.

## 3. STANDPUNKT OM MYNDIGHETSTILTAK

### 3.1 Likedelt foreldrepermisjon og selvstendig opptjeningsrett for far

Finans Norge støtter en likedeling av foreldrepermisjonen mellom mor og far, som er foreslått av [Ellingsæter-utvalget](#).<sup>11</sup> Det er fortsatt en utfordring at menn og kvinner har forskjellige karriereløp når de får barn. Dermed mister arbeidslivet verdifull kompetanse og arbeidskraft. En likedelt foreldrepermisjon vil likestille mor og far som omsorgspersoner og gi begge kjønn bedre mulighet til å satse både på familie og yrkeskarriere. Permisjonstiden vil ikke lenger være mors rettighet, men begge foreldres delte rettighet. Et annet viktig aspekt ved likedelt foreldrepermisjon er at arbeidsgivere i mindre grad vil vektlegge kjønn ved ansettelser og forfremmelser, da de kan forvente mer likhet i fravær for både kvinner og menn når de får barn.

Finans Norge ser at det er argumenter både for og mot likedeling av foreldrepermisjon. Mange vil mene at den enkelte familie selv må få velge hvordan de skal organisere

---

<sup>9</sup> Registerbasert sysselsettingsstatistikk 4. kvartal 2017. Statistisk sentralbyrå.

<sup>10</sup> Meld. St. 29 (2016–2017) Perspektivmeldingen 2017.

<sup>11</sup> NOU 2017:6 Offentlig støtte til barnefamiliene.

familielivet, og at familiene vil miste den valgfriheten som ligger i ordningen med tredeling der man har en fellesperiode til fri fordeling. Dette forutsetter imidlertid at man har reelle valgmuligheter, og mange fedre har ikke det i dag. Mange menn blir fortsatt møtt med skepsis på jobben dersom de ønsker mer permisjon enn fedrekvoten, og kvinner sklir inn i gamle mønstre som innebærer dårligere karrieremuligheter og dårligere lønnsutvikling. Mye tyder på at man trenger sterkere virkemidler enn dagens foreldrepermisjonsordning for å oppnå lik behandling av kvinner og menn i arbeidslivet. Ut fra et arbeidsgiver- og samfunnsperspektiv mener Finans Norge at hensynet til et mer likestilt arbeidsliv bør veie tyngst, og at foreldrepermisjonen bør deles i to like deler. Dette må gjøres suksessivt over tid, slik at foreldre og arbeidsgivere får tid til å tilpasse seg ny ordning.

I dag er fars uttak av foreldrepermisjon i stor grad begrenset til fedrekvoten. Da fedrekvoten ble økt til 14 uker i 2013, så man at fars uttak av foreldrepermisjon økte i takt. Etter at fedrekvoten ble redusert til 10 uker i 2014, tar imidlertid fedre ut kortere permisjon enn før. Per i dag er det fortsatt i hovedsak mor som benytter seg av fellesperioden. I 2018 ble regelverket endret igjen, til en tredeling av foreldrepermisjonen ved 100 prosent uttak. Mors del og fars del er nå på 15 uker hver og fellesdelen er på 16 uker. Fars del har dermed økt betraktelig etter siste lovendring og gir viktig signal om at begge foreldre er likeverdige omsorgspersoner. Det er også fremmet forslag om å ha en tilsvarende tredeling ved 80 prosent uttak, da slik at mors del og fars del blir på 19 uker hver og en fellesperiode på 18 uker. Finans Norge støtter dette forslaget, som er et viktig bidrag i arbeidet for økt likestilling i arbeidslivet og i hjemmet.

Finans Norge mener at far bør få selvstendig opptjeningsrettighet til foreldrepenger. Dagens ordning, der fars rett til foreldrepenger avhenger av at mor går ut i jobb eller utdanning, innebærer en forskjellsbehandling av mor og far som omsorgspersoner og fratrar en del fedre muligheten til å være hjemme med barna. Selvstendig opptjeningsrett for far til foreldrepenger må på plass hvis man skal innføre likedeling av permisjonen.

#### **Finans Norge mener:**

- Foreldrepermisjonen må på sikt likedeles mellom foreldrene.
- Ved 80 prosent uttak, må mors og fars del være på 19 uker hver med en fellesperiode på 18 uker.
- Fedre må få selvstendig opptjeningsrett til foreldrepenger.

### **3.2 Kontantstøtten må fjernes**

Finans Norge støtter forslaget fra [Ellingsæter-utvalget](#) om å fjerne kontantstøtten. Da kontantstøtteordningen ble innført i 1998 var det stor mangel på barnehageplasser. Behovet for ordningen har blitt mindre i takt med barnehageutbyggingen og innføring av rett til barnehageplass for 1–5 åringer i 2009. I dag er kvinner med innvandrerbakgrunn overrepresentert blant mottakerne av kontantstøtte. Ordningen bidrar til at mange barn som ville hatt stort utbytte av å gå i barnehage, i stedet er hjemme. Fjerning av kontantstøtten vil gi økt deltakelse av kvinner i arbeidslivet og bedre integrering av innvandrerkvinner og -barn. Hvis det samtidig innføres kvartalsvise

barnehageopptak, vil det redusere behovet for økonomisk støtte i påvente av barnehageplass.

#### **Finans Norge mener:**

- Kontantstøtten må fjernes. Det vil gi økt deltakelse av kvinner i arbeidslivet og bedre integrering av innvandrerkvinner og -barn.

### **3.3 Kvotering for kvinneandel kan ha effekt**

Dersom det ikke blir fortløpende i likestillingsutviklingen blant toppledere i næringslivet har Likestillingsministeren signalisert at hun vurderer ulike tiltak. Kvotering av kvinner inn i ledende posisjoner kan være aktuelt.

Finans Norge mener at kvotering og måltall for kvinneandel kan ha god effekt, men at det bør være opp til den enkelte bedrift om og hvordan dette benyttes. For å få flere kvinner inn i ledende stillinger, mener Finans Norge at bedriftene må arbeide systematisk og oppfordrer medlemmene til å ta de nødvendige grep, jf. forslag til bedriftsinterne tiltak under punkt 4. I tillegg må det jobbes langsiktig med holdningsendringer i skole, utdanning og i arbeidsliv.

#### **Finans Norge mener:**

- Kjønnskvotering kan være et hensiktsmessig virkemiddel for å fremme likestilt deltakelse i toppledelse. Det må imidlertid være opp til hver enkelt bedrift hvilke grep som gjøres for å øke kvinneandelen i ledelsen.

## **4. ANBEFALTE BEDRIFTSINTERNE TILTAK**

Målrettet og planmessig arbeid over tid er en forutsetning for å oppnå resultater. Bedrifter som lykkes med mangfold og likestilling, arbeider med tiltak som påvirker endringstakten i organisasjonen, samtidig som de rekrutterer for å oppnå mangfold på alle stillingsnivåer. Det handler om å skape en **bedriftskultur og et arbeidsmiljø** som stimulerer til mangfold.

Det er viktig at bedriftens styre og øverste ledelse tydeliggjør at arbeidet med mangfold og likestilling er et prioritert område gjennom aktiv oppfølging. Dette gir et klart signal til de ansatte og skaper legitimitet for de tiltak som må iverksettes. For å oppnå endring er det viktig at bedriftene fastsetter **konkrete mål og tiltak** og arbeider systematisk over tid. Hvilke mål og tiltak som er relevante vil variere fra bedrift til bedrift, ut fra bedriftens egne utfordringer og målsettinger.

Finansnæringen skal ha arbeidsplasser der ansatte behandler hverandre med respekt. **Seksuell trakassering** bryter klart med dette og er totalt uakseptabelt. Det er viktig at alle bedrifter har gode varslingsrutiner for seksuell trakassering, og retningslinjer for hvordan ansatte skal opptre overfor hverandre, samtidig som ledelsen er tydelig på oppfølgingen av dette. God **kjønnsbalanse i bedriftens ledelse** er av stor betydning for bedriftskulturen. Det vil være mindre rom for trakasserende adferd dersom man har en god balanse mellom kvinner og menn i ledelsen.

Finans Norges anbefaler følgende tiltak for å oppnå økt mangfold, likestilling og likelønn i arbeidslivet:

1. **Bedriftens ansatte bør speile mangfoldet i samfunnet** knyttet til kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, ulik kulturell og sosial bakgrunn. Ved rekruttering bør hensyn til bedre mangfold vektlegges og dette bør presiseres i stillingsutlysninger.
2. **Bedriftens styre og toppledelse må gi arbeidet med mangfold og likestilling høy prioritet.** Arbeidet med mangfold og likestilling er en topplederoppgave. Styret og toppledelsen må fastsette klare mål og følge opp arbeidet, samt kommunisere viktigheten av arbeidet internt og eksternt.
3. **Basert på målene må tiltak iverksettes og arbeidet med mangfold og likestilling organiseres systematisk.** Status på mangfold og likestilling må kartlegges, mål og tiltak må fastsettes på bakgrunn av kartleggingen, tiltakene må jevnlig evalueres og tilstanden må rapporteres jevnlig til styret. Mangfold/likestilling må være tema i lederopplæring, allmøter, medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler. Ledere må måles på om de følger opp relevante tiltak innenfor sitt ansvarsområde.
4. **Kjønnsbalanse ved rekruttering, avgang og interne endringer må sikres.** Best kvalifiserte kvinne og mann må identifiseres ved lederrekruttering. Det må fastsettes mål for kvinneandel i etterfølgerplaner («succession planning»), kvinner må oppfordres til å søke lederstillinger, forbedret kjønnsbalanse må vektlegges ved endring i ledergrupper og kvinnelige rollemodeller må synliggjøres internt og utad.
5. **Bedriften må sikre tilgang på og utvikling av kvinnelige talenter.** Mål for kvinneandel i leder- og talentprogrammer må fastsettes, interne karrieremuligheter må synliggjøres, potensielle kvinnelige ledere må kartlegges og motiveres til å søke lederjobber. Intern mentor- og nettverksordning bør etableres i større bedrifter og kvinner må gis ansvar.
6. **Ansatte i foreldrepermisjon og småbarnsfase må følges opp.** Bedriften må oppfordre til uttak av hele fedrekvoten/balansert permisjonsuttak og til jevn fordeling blant kvinner og menn av sykt barn-dager, ha samtale med ansatte før/etter foreldrepermisjon og tett kontakt under foreldrepermisjon. Lønnsvurderinger av ansatte i foreldrepermisjon og automatisk lønnsjustering etter endt permisjon på minimum fem måneder må gjennomføres. Mulighet for fleksible arbeidstidsordninger der det er gjennomførbart bør tilbys.
7. **Særskilte tiltak for å øke likelønnen bør vurderes.** Bedriften bør etablere et system for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi, påse at ledere har bevissthet om likelønn ved lønnsvurderinger og ansettelser samt sørge for tett oppfølging av linjens lønnsinnstillinger fra HRs side.
8. **Bedriften må skape arbeidsplasser som er fri for seksuell trakassering eller trakassering på andre grunnlag.** Gode rutiner for varsling må etableres. Ledelsen må kommunisere lav terskel for å varsle om trakassering. Påstander om trakassering må tas på alvor og håndteres i tråd med bedriftens retningslinjer. Bedriftene må øke kompetansen om ubevisst kjønnsdiskriminering og stereotyper for å bidra til et trygt arbeidsmiljø for alle.

## 5. FINANSNÆRINGENS FELLESTILTAK

1. Finans Norge **kartlegger, følger og synliggjør utviklingen** i finansnæringen innenfor mangfold, likestilling og likelønn.
2. Finans Norge vil arrangere **frokostmøter mv.** om mangfold og likestilling.
3. Finans Norge vil gjennomføre **undersøkelser om holdninger** til mangfold og likestilling i medlemsbedriftene.
4. Finans Norge vil være **synlig i samfunnsdebatten** gjennom debattartikler mv. om mangfold og likestilling.
5. Finans Norge vil **arbeide for å få flere jenter til å velge IT-utdanning** og **øke interessen blant IT-studenter** for å jobbe i finansnæringen.