



Likelønn og likestilt deltakelse i  
finansnæringen  
– Rapport fra partssammensatt  
utvalg 2016-2017

## Innhold

Utvalgsrapport om likelønn og likestilt deltakelse i finansnæringen.....	3
1. Sammendrag – anbefalte tiltak .....	3
2. Mandat og begrepsavklaringer .....	5
3. Betydningen av likelønn og likestilt deltakelse for kvinner og menn.....	6
4. Likestillingsindikatorne: Hvordan står det til med likelønn og likestilt deltakelse i finansnæringen?.....	7
5. Hvilke tiltak kan bedriftene benytte i arbeidet med likelønn og likestilt deltakelse?.....	11
5.1. Organiseringen av bedriftens likestillingsarbeid .....	12
5.2. Tiltak for å fremme likelønn .....	13
5.3. Tiltak knyttet til rekruttering, avgang og intern mobilitet .....	15
5.4. Tiltak for å sikre tilgang på og utvikle kvinnelige talenter.....	16
5.5. Tiltak for ansatte i foreldrepermisjon og i småbarnsfasen .....	16
6. Hva sier lov og tariffavtale om likelønn og likestilt deltakelse? .....	17
6.1 Likestillingsloven og ny likestillings- og diskrimineringslov.....	17
6.1.1 Rett til lik lønn for arbeid av lik verdi .....	18
6.1.2 Opplysningsplikt om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering .....	20
6.1.3 Aktivitets- og redegjørelsesplikt.....	20
6.1.4 Ny felles likestillings- og diskrimineringslov fra 1. januar 2018 – aktivitetsplikten blir skjerpet.....	21
6.2 Hovedavtalen og sentralavtalen i finans .....	23
6.2.1 Hovedavtalen § 17.....	23
6.2.2 Sentralavtalens regler om likelønn og likestilt deltakelse.....	23
6.3 Lokale prosedyrer og retningslinjer.....	24
Vedlegg 1: Ensidig tekst fra LO om LOs tariffpolitikk og betydningen for likestilling.....	26
Vedlegg 2: Ensidig tekst fra LO om pensjon som likestillingssak .....	29

# Utvalgsrapport om likelønn og likestilt deltakelse i finansnæringen

## 1. Sammendrag – anbefalte tiltak

Gjennom dette utvalgsarbeidet har LO og Finans Norge i felleskap satt likelønn og likestilt deltakelse for kvinner og menn på dagsordenen. Partene har en felles ambisjon å oppnå en vesentlig forbedring av likelønnsituasjonen i næringen. For å oppnå endring må det jobbes systematisk og langsiktig, både i de sentrale organisasjoner og i den enkelte bedrift.

**Utvalgets mandat** er nærmere beskrevet i punkt 2. De viktigste oppgavene for utvalget har vært å bli enige om indikatorer for å kunne måle likelønns- og likestillingssituasjonen i finansnæringen og å foreslå tiltak som bedriftene kan benytte for å oppnå økt likelønn og likestilt deltakelse for kvinner og menn.

Utvalget er enige om at god kjønnsbalanse i arbeidslivet bidrar til innovasjon og verdiskapning og styrker bedriftenes konkurransekraft. Det handler om å skape en bedriftskultur og et arbeidsmiljø som stimulerer til karriere for ansatte uavhengig av kjønn. Kvinner og menn skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi, og ved forskjellsbehandling i lønn på grunn av kjønn skal dette rettes opp. Mye av forklaringen på at kvinner i finanssektoren i gjennomsnitt tjener mindre enn menn, er at det er en overvekt av menn i ledende stillinger, spesialiststillinger og andre høyere lønnede stillinger. Tiltak for å få flere kvinner inn i lederstillinger, spesialiststillinger og høyere stillinger vil bidra til å tette lønnsgapet mellom kvinner og menn i finanssektoren. Se nærmere om utvalgets syn på **betydningen av likelønn og likestilt deltakelse** i punkt 3.

Utvalget har blitt enige om **syv likestillingsindikatorer** for å måle tilstanden i finansnæringen og der igjennom ha et utgangspunkt for videre arbeid med likelønn og likestilt deltakelse mellom kvinner og menn. De ble publisert 8. mars 2017 og er nærmere omtalt i punkt 4. Indikatorer og hovedfunn:

- **Andel kvinner/menn:** Kvinneandelen i finansnæringen var 47,8% i 2016.
- **Andel kvinner/menn med høyere utdanning:** I 2016 var andelen kvinner i finansnæringen med utdanning på høyskole eller universitetsnivå 56%, mot 67% blant menn. Utdanningsnivået har økt over lengre tid, særlig for kvinner.
- **Kvinnens lønn som andel av menns lønn:** Kvinnens gjennomsnittlige årslønn som andel av menns lønn var 80,2% i bank og forsikring i 2016 (for heltidsansatte i bedrifter med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge utenom ledere).
- **Andel kvinner blant ledere og spesialister:** I 2016 var andelen kvinnelige banksjefer og direktører 26%, mot 19% i 2003. Det har vært positiv utvikling det siste tiåret, men andelen er fremdeles lav. For systemutviklere og programmerere var kvinneandelen i næringen 31% i 2016.
- **Andel kvinner/menn som jobber deltid:** I 2016 jobbet 17% av kvinnene i finansnæringen deltid, mens deltidsandelen blant menn var 4%.

- **Andel fedre som tar ut foreldrepermisjon:** Om lag 90% av fedrene i finansnæringen tok ut foreldrepenger i årene 2011-2014. Gjennomsnittlig permisjonstid var i underkant av 60 dager. NAV publiserer ikke lenger sektorstatistikk for uttak av foreldrepermisjon, men den generelle tendensen er at fedre tar ut kortere permisjon etter at fedrekvoten ble redusert.
- **Andel kvinner/menn som tas opp til «finansrelevante» utdanninger:** Kvinneandelen blant de som ble tatt opp til datateknologistudier i 2016 var 19%. Kvinneandelen på opptak til siviløkonomstudier var 38% og på jusstudiet 63%.

En sentral del av utvalgets arbeid har vært å drøfte og foreslå **tiltak for å fremme likelønn og likestilt deltakelse for kvinner og menn** i finansnæringen. Utvalgets anbefalinger om tiltak er ment som en «verktøykasse» som de lokale parter i bedriftene kan benytte i sitt arbeid med dette. Hvilke tiltak som er relevante vil variere fra bedrift til bedrift, ut fra egne utfordringer og mål. Tiltakene er nærmere beskrevet i punkt 5. Utvalget vil særlig understreke viktigheten av at arbeidet med likelønn og likestilt deltakelse er godt forankret og har høy prioritet hos bedriftens ledelse og styre og at det skjer i tett samarbeid med de tillitsvalgte.

- **Systematisk organisering av bedriftens likestillingsarbeid:** En god struktur på arbeidet er å kartlegge likestillingssituasjonen i bedriften, fastsette mål og tiltak basert på kartleggingen, jevnlig evaluere tiltakene og jevnlig rapportere om likestillingssituasjonen til bedriftens ledelse og styre.
- **Tiltak for å fremme likelønn:** Bedriften bør etablere et system for å kunne vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi. Andre tiltak kan være å påse at ledere har bevissthet rundt likelønn ved lønnsvurderinger og ansettelser, og at det er tett oppfølging fra HR av linjens lønns- og bonusinnstillinger for å unngå skjevheter og gradvis å rette opp identifiserte lønnsgap.
- **Tiltak knyttet til rekruttering, avgang og intern mobilitet:** Ved rekruttering av nye medarbeidere og når medarbeidere slutter har bedriften et stort handlingsrom til å rette opp skjevheter i kjønns sammensetningen og å sikre likelønn. Her kan man benytte et bredt sett av tiltak, for eksempel: Identifisere best kvalifiserte kvinne og mann ved rekruttering til lederstillinger og høyere lønnede stillinger, aktivt oppfordre kvinner til å søke lederstillinger, legge vekt på forbedret kjønnsbalanse ved endringer i sammensetning av ledergrupper og ha gode kvinnelige rollemodeller internt i virksomheten.
- **Tiltak for å sikre tilgang på og utvikle kvinnelige talenter:** For å få flere kvinner inn i ledende stillinger og spesialiststillinger, er det sentralt at bedriften legger til rette for at kvinner får mulighet til å utvikle seg og få ansvar. Tiltak kan bla. være å fastsette mål for kvinneandel på lederutviklings- og talentprogrammer, synliggjøre interne karrieremuligheter, kartlegge potensielle kvinnelige ledere og motivere disse til å søke lederutfordringer, intern mentor- og nettverksordning for kvinner og å gi kvinner erfaring og ansvar i daglige arbeidsoppgaver og prosjekter.
- **Tiltak for ansatte i foreldrepermisjon og i småbarnsfasen:** Mulighet til å kombinere jobb og familieliv er sentralt for at bedriften skal kunne tiltrekke seg og beholde kompetent arbeidskraft. Det handler om å skape en bedriftskultur der det er rom for at ansatte kan gjøre karriere og samtidig ivareta sine oppgaver på hjemmebane.

Tiltak kan bla. være å oppfordre fedre til å ta ut hele fedrekvoten og til balansert uttak av foreldrepermisjon, oppfordre til jevn fordeling av sykt barn-dager, ha samtale med ansatte i forkant av foreldrepermisjon og før tilbakekomst, sørge for at ledere har god kontakt med ansatte som har foreldrepermisjon og påse at det foretas lønnsvurderinger av ansatte som er i foreldrepermisjon.

I utvalgsrapportens punkt 6 gis det en oversikt over **bestemmelser i lov- og avtaleverk** som omhandler likelønn og likestilling, herunder likestillingslovens bestemmelse om lik lønn og arbeid av lik verdi og hva som skal vektlegges når man vurderer dette. Den nye likestillings- og diskrimineringsloven, som trer i kraft 1.1.2018, er også omtalt.

#### Note 1. Ensidige merknader vedrørende tiltak for å fremme likelønn

*Ensidig merknad fra LO Finans:* Åpenhet og kunnskap om lønn og lønnsutvikling for ansatte på alle nivåer er en forutsetning for at partene skal kunne jobbe systematisk for å fremme likelønn. Det er en utfordring at tillitsvalgte opplever å ikke få nødvendig informasjon om lønn og etter LO Finans sitt syn er det nødvendig med åpenhet om lønnsforholdene i de ulike bedriftene.

*Ensidig merknad fra Finans Norge:* Likestillingsindikatorene som partene har blitt enige om er et viktig verktøy for å følge med på likelønnsutviklingen i næringen. Finans Norges utvalgsrepresentanter vil understreke at de lokale parters kunnskap om lønnsutvikling på lokalt nivå må skje innenfor rammene av både Hovedavtalen og personvernlovgivningen. Finans Norges erfaring er at gjeldende bestemmelser i hovedavtalen og sentralavtalen ikke vanskeliggjør medlemsbedriftenes arbeid for å fremme likelønn og likestilt deltagelse i næringen.

#### Note 2. Ensidig merknad vedrørende tiltak knyttet til rekruttering, avgang og intern mobilitet

*Ensidig merknad fra LO Finans:* Menn er overrepresentert i spesialiststillinger, ledende stillinger og andre stillinger med høy lønn og høy status i finanssektoren. Disse stillingene er som oftest unntatt arbeidstidskapitlet i arbeidsmiljøloven, hvilket innebærer stor grad av arbeid utenfor ordinær arbeidstid. Kvinner tar i større grad enn menn ansvar for familie og hjem, og dette gjør at kvinner ikke i samme grad søker seg til slike stillinger. Dermed arbeider menn i stillinger med høy lønn og stor arbeidsmengde, mens kvinner jobber i stillinger som har et sterkere vern i arbeidsmiljøloven. Dette øker forskjellene i lønn, karriere og i likestilt deltagelse i finansnæringen.

## 2. Mandat og begrepsavklaringer

Finans Norge og LO/Handel og Kontor/Postkom har en felles ambisjon om å forbedre likelønns situasjonen i næringen vesentlig og arbeide for likestilt deltagelse for kvinner og menn. Som et ledd i dette ble partene i forbindelse med tariffoppgjøret i finanssektoren i 2016 enige om å nedsette et partssammensatt utvalg. Utvalgets mandat var å:

- Undersøke likelønns situasjonen og tiltak knyttet til likelønn og likestilt deltagelse i andre sektorer.

- Drøfte funnene i de lokale parters likelønnsrapportering i 2016, jf. punkt 2 i protokollen fra tariffoppgjøret i 2015.
- Foreslå hensiktsmessige indikatorer for å måle utviklingen i tilstanden knyttet til likelønn og likestilt deltakelse for kvinner og menn i finansnæringen, innen 31.12.2016.
- Innhente eksterne fagmiljøers anbefalinger til hvordan likestillings situasjonen kan forbedres.

Utvalgets rapport skulle ifølge protokollen ferdigstilles innen 31.12.2017.

Utvalget har bestått av følgende representanter:

Marit Gjelsvik (økonom i Handel og Kontor), Åse Blomkvist (tillitsvalgt Handel og Kontor/SpareBank 1 Gruppen), Astrid Waaler (tillitsvalgt Postkom/DNB), Alexander Huun (divisjonsdirektør HR forretningsstøtte i DNB), Lars Kåre Smith (personaldirektør i SpareBank 1 Gruppen) og Anja M. Brodschöll (advokat i Finans Norge).

Utvalget har i sitt arbeid lagt til grunn likestillingslovens definisjon av likelønn, dvs. «lik lønn for arbeid av lik verdi». Likelønnsbegrepet er nærmere omtalt i punkt 6.1.1.

I protokollen fra 2016-oppgjøret er ikke begrepet likestilt deltakelse nærmere definert. Det er heller ikke definert i lov- eller avtaleverk. I forbindelse med arbeidet har utvalget valgt å legge til grunn følgende forståelse av begrepet: «Med likestilt deltakelse i arbeidsforhold menes at kvinner og menn skal gis like muligheter til stillinger, posisjoner, arbeidsoppgaver og faglig utvikling, uavhengig av kjønn.»

### 3. Betydningen av likelønn og likestilt deltakelse for kvinner og menn

Utvalget er enige om at god kjønnsbalanse i arbeidslivet gir et mangfold som bidrar til innovasjon og verdiskapning. Det er viktig for finansnæringen å kunne rekruttere de beste talentene. At bedriftene kan velge mellom talenter av begge kjønn styrker konkurransekraften.

Bedrifter som lykkes med likestilling arbeider med tiltak som påvirker endringstakten i organisasjonen samtidig som de rekrutterer for å oppnå en jevn kjønnsbalanse på alle stillingsnivåer. Det handler om å skape en bedriftskultur og et arbeidsmiljø som stimulerer til karriere for begge kjønn.

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 utfordringen i finanssektoren er at det er en hovedvekt av menn i ledende stillinger og spesialiststillinger. For å tette igjen lønns gapet mellom kvinner og menn i finanssektoren må vi gjøre noe med denne kjønnsbalansen. LO og Finans Norge har en målsetning om en vesentlig forbedring av likelønns situasjonen i næringen.

Det økende behovet for teknologer i finansnæringen vil kunne føre til økte lønnsforskjeller, siden det er en overvekt av menn som studerer teknologifag og disse ofte ansettes på et relativt høyt lønnsnivå sammenliknet med personer med annen type kompetanse. Utvalget mener det er behov for flere tiltak for å få flere jenter til å velge IT-utdanning men har ikke vurdert dette nærmere da det anses å ligge utenfor mandatet.

LOs representanter har i utvalgsarbeidet fremhevet at pensjon også er en likestillings sak, og har blant annet pekt på at det er sider ved dagens tjenestepensjonssystem som er problematiske i et likestillingsperspektiv. Finans Norges utvalgsrepresentanter mener at temaet pensjon ligger utenfor mandatet for dette utvalget, og har derfor ikke ansett det hensiktsmessig å behandle det i dette utvalgsarbeidet.

LOs representanter i utvalget har også fremhevet betydningen for likestillingen av LOs tariffpolitikk. Finans Norges utvalgsrepresentanter har ikke ansett det hensiktsmessig å gå nærmere inn på dette temaet, blant annet fordi de anser at det ligger utenfor dette utvalgets mandat å foreslå endringer i gjeldende lønnsdannelsessystem for finanssektoren.

Da Finans Norges utvalgsrepresentanter er av den oppfatning at de to ovennevnte punktene ikke er omfattet av mandatet for utvalget, er partene enige om at LO fremmer sitt syn gjennom ensidige tekster. [Disse fremgår av vedlegg 1 og 2 til rapporten.](#)

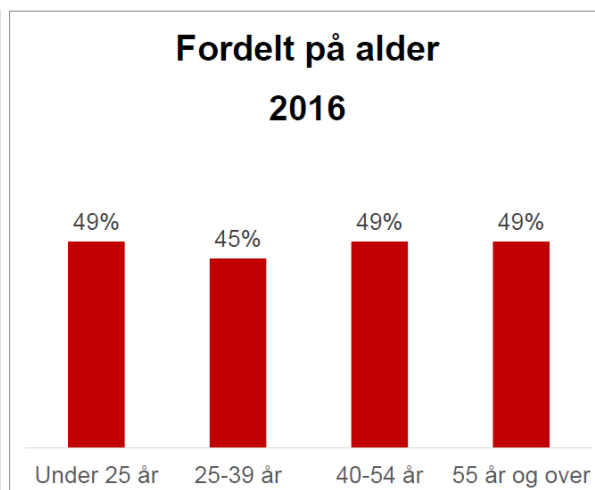
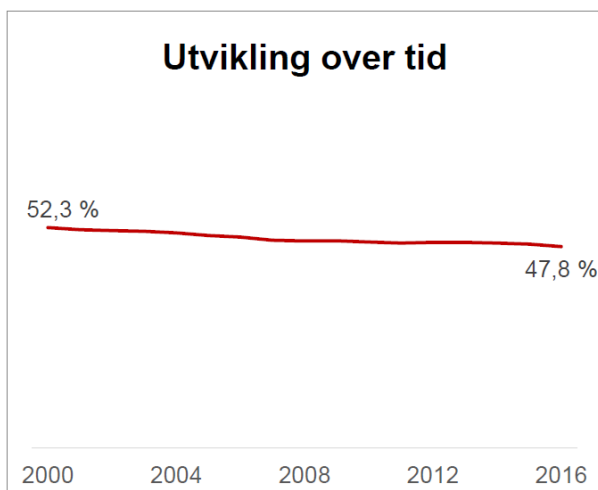
#### 4. Likestillingsindikatorne: Hvordan står det til med likelønn og likestilt deltakelse i finansnæringen?

Som en del av arbeidet har utvalget blitt enige om [syv indikatorer](#) for å måle utviklingen i tilstanden knyttet til likelønn og likestilt deltakelse for kvinner og menn i finansnæringen. Indikatorne ble ferdigstilt av utvalget 16.12.2016 og deretter godkjent av de respektive organisasjonene. Indikatorne ble publisert i forbindelse med Kvinnedagen 8. mars 2017. Indikatorne er basert på tilgjengelige tall samlet for næringen per 1.12.2017 og vil bli fortløpende oppdatert:

##### **1. Andel kvinner/menn i finansnæringen**

Det er jevn fordeling mellom kvinner og menn i finansnæringen, noe det har vært over lengre tid. Kvinneandelen i finans var 47,8 prosent i 2016. De siste 16 årene har andelen avtatt fra 52,3 prosent.

Det er grunn til å tro at denne utviklingen delvis henger sammen med at sektoren har automatisert oppgaver som i stor grad har vært utført av kvinner, jf. [rapport nr. 8-2013 fra Samfunnsøkonomisk analyse.](#)

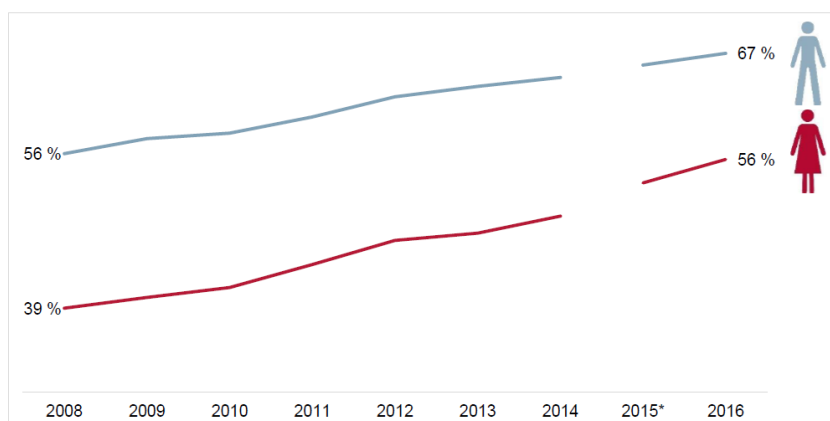


Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk, SSB

## 2. Andel kvinner/menn med høyere utdanning

Utdanningsnivået i finansnæringen er høyt og har økt over lengre tid både for menn og kvinner. I 2016 var andelen kvinner i næringen med utdanning på høyskole eller universitetsnivå 56 prosent, mot 67 prosent blant menn.

### Andel med utdanning på høyskole eller universitetsnivå



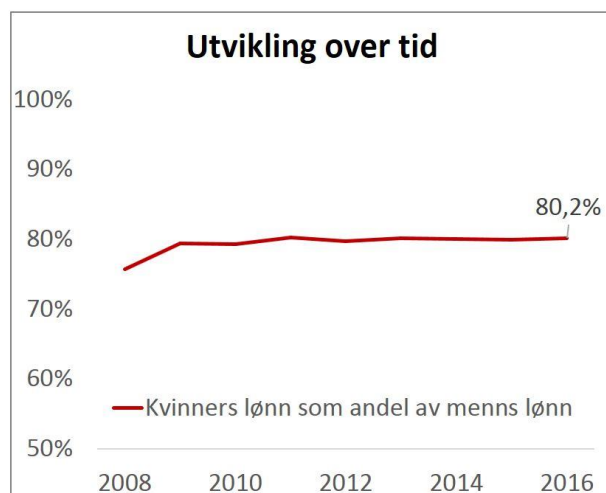
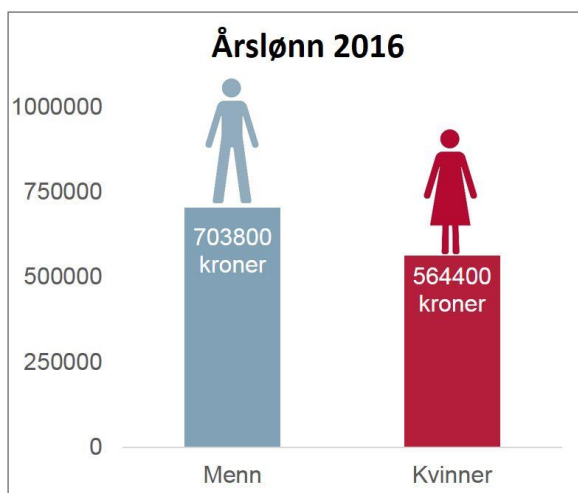
Kilde: Lønnsstatistikk, SSB

\*Fra og med 2015 er datagrunnlaget til lønnsstatistikken fra SSB basert på opplysninger fra A-ordningen. Overgang medfører et brudd i statistikken. Fram til og med 2014 ble data innhentet elektronisk fra et utvalg av virksomheter i privat sektor, og fra registre i offentlig sektor.

## 3. Kvinners lønn som andel av menns lønn

Kvinnens gjennomsnittlige årslønn utgjorde 80,2 prosent av menns gjennomsnittlige årslønn i bank og forsikring i 2016. Statistikken omfatter alle heltidsansatte i bedrifter med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge utenom ledere.



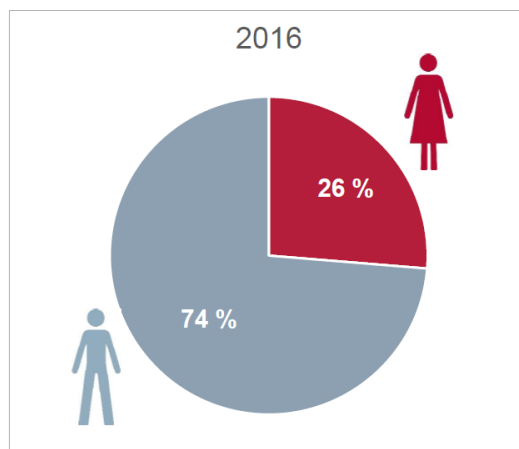
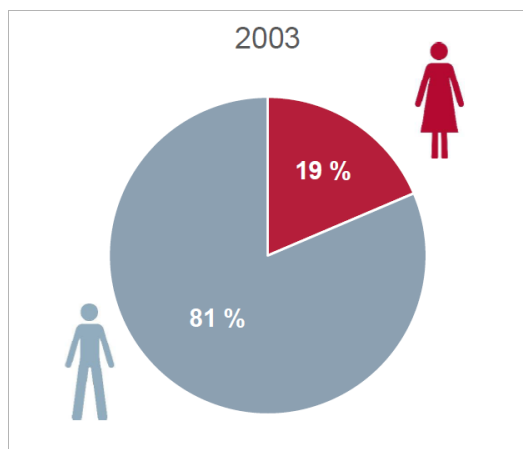


Kilde: Teknisk beregningsutvalg

#### 4. Andel kvinner/menn i ulike yrker i finansnæringen

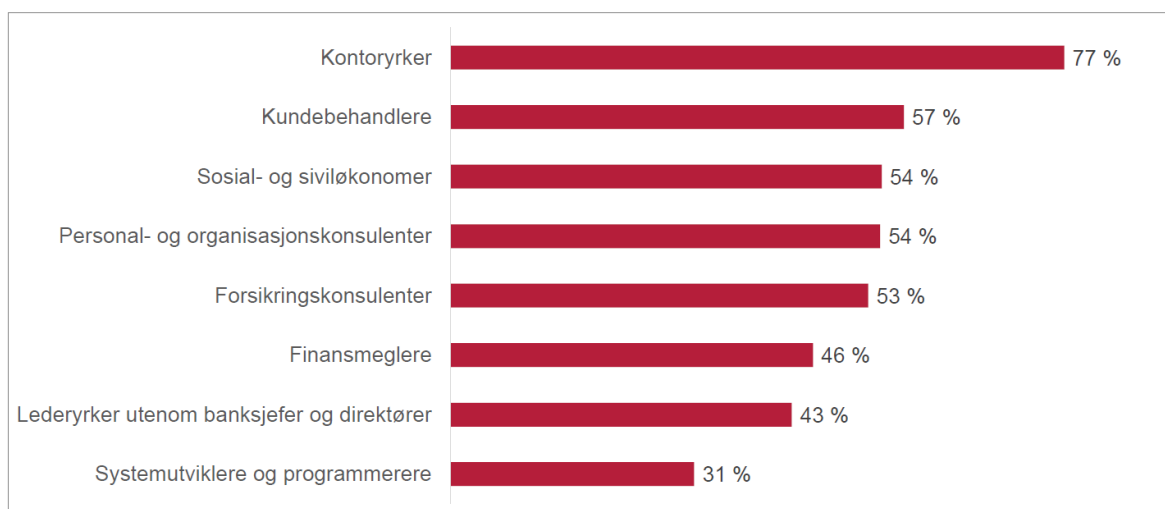
I 2016 var andelen kvinnelige banksjefer og direktører i finans 26 prosent, mot 19 prosent i 2003. Det har vært positiv utvikling i andelen kvinnelige ledere over det siste tiåret, men andelen er fremdeles lav. For systemutviklere og programmerere var kvinneandelen 31 prosent i 2016.

#### Andel kvinnelige banksjefer og direktører i finans



Finans Norges arbeidsgivermedlemmer i bank og forsikring. Det er et brudd i statistikken i 2015.  
Kilde: Finans Norges forhandlingsstatistikk, SSB.

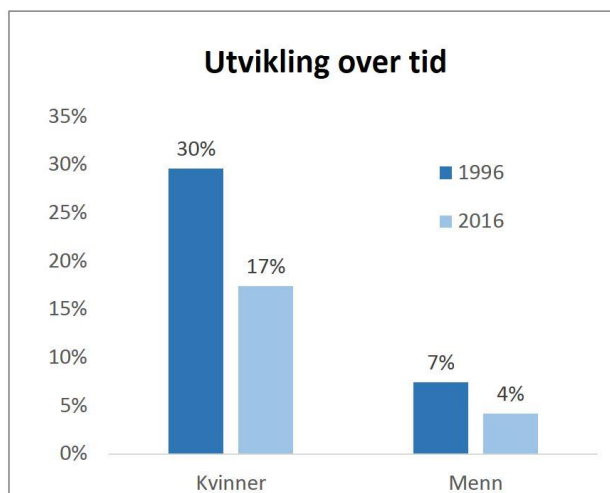
## Andel kvinner i ulike yrker i finans



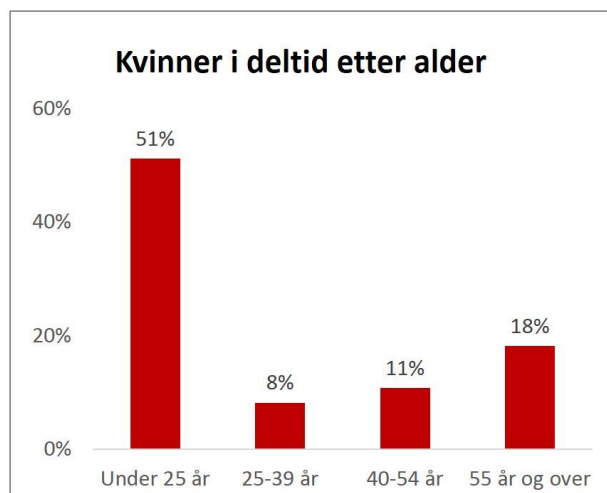
\*Finans Norges arbeidsgivermedlemmer i bank og forsikring.  
Kilde: Finans Norges forhandlingsstatistikk fra 2016, SSB.

## 5. Andel kvinner/menn som jobber deltid

Antallet som jobber deltid i næringen er lavt. I 2016 jobbet 17 prosent av kvinnene i finansnæringen deltid, mot 37 prosent i det øvrige arbeidslivet. Andelen menn i finans som jobbet deltid i 2016 var 4 prosent. Deltidsandelen i næringen har gått klart ned over tid. Det er de eldste og yngste kvinnene som jobber mest deltid.



Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen, SSB.

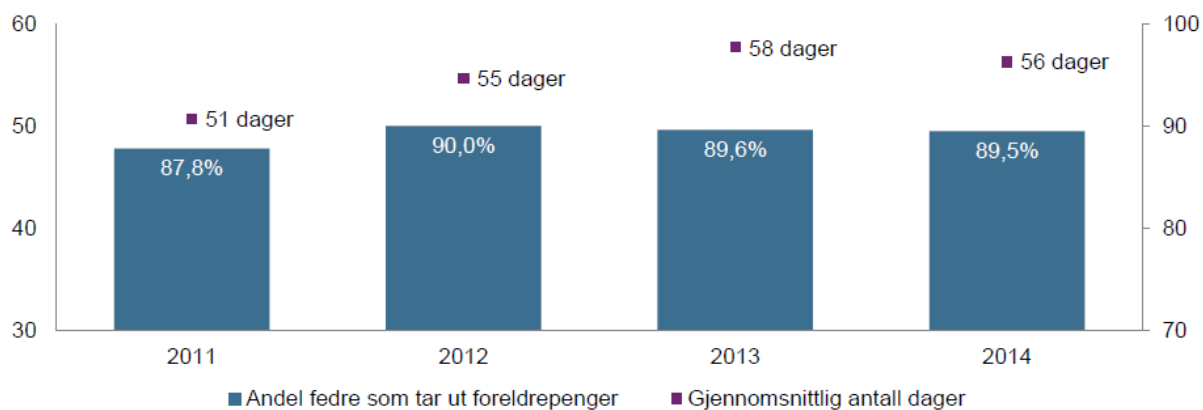


Kilde: Lønnsstatistikk, SSB.

## 6. Andel «finansfedre» som tar ut foreldrepermisjon

Om lag 90 prosent av fedrene i finansnæringen tok ut foreldrepenger i årene 2011-2014. I gjennomsnitt var permisjonen i underkant av 60 dager. Fedrekvoten ble endret fra 60 dager i 2011 til 70 dager i 2013 og redusert igjen til 60 dager i 2014. NAV publiserer ikke lenger sektor-inndelt statistikk for uttak av foreldrepermisjon. Samlet viser tallene fra NAV at fedre tar ut kortere permisjon etter at fedrekvoten ble redusert fra 14 til 10 uker i 2014. Fars uttak begrenser seg ofte til fedrekvoten. Antall dager med foreldrepenger for menn gikk ned fra 47 dager i 2015 til 43 dager i 2016.<sup>1</sup>

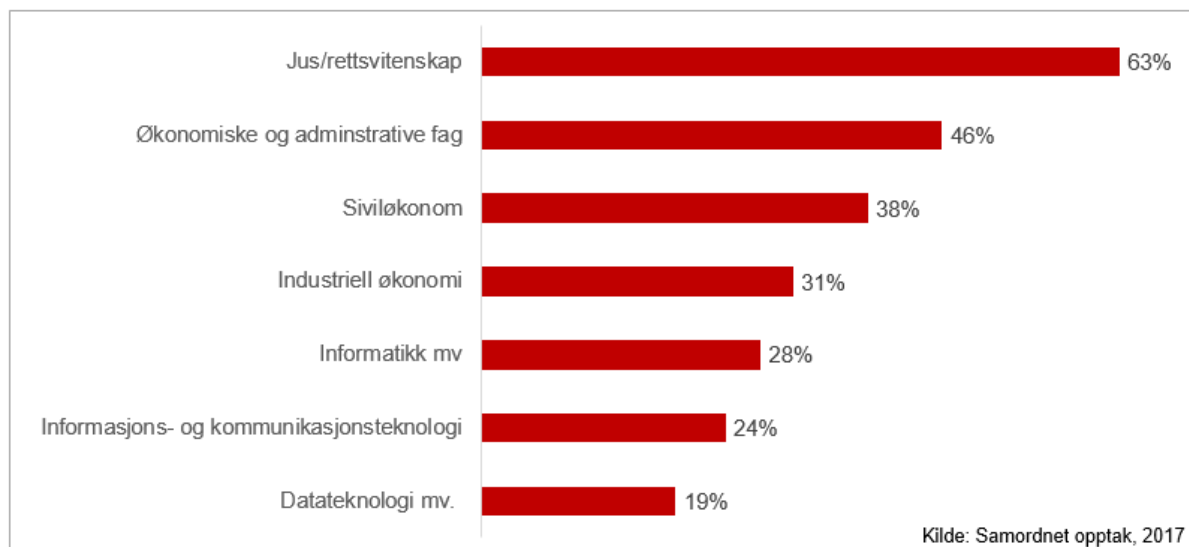
<sup>1</sup> Foreldrepenger, engangsstønad og svangerskapsenger – Statistikk per 30. juni 2017 (NAV).



Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

### 7. Andel kvinner som tas opp til «finansrelevante» utdanninger

Det er få kvinner som tas opp til studier i teknologi og data. Blant de som ble tatt opp til datateknologistudier i 2017 var kun 19 prosent kvinner. Det er flere kvinner som tas opp til siviløkonomstudier, men også på disse studiene er kvinnene i mindretall.



Kilde: Samordnet opptak, 2017

### 5. Hvilke tiltak kan bedriftene benytte i arbeidet med likelønn og likestilt deltakelse?

En sentral del av utvalgets arbeid har vært å vurdere tiltak for å fremme likelønn og likestilt deltakelse for kvinner og menn i finansnæringen. I den forbindelse har utvalget blant annet undersøkt anbefalinger fra eksterne fagmiljøer og praksis i finansbedrifter som arbeider systematisk med dette. Tiltakene nedenfor er ment som en «verktøykasse» som de lokale parter i bedriftene kan benytte i sitt arbeid med likelønn og likestilt deltakelse. Hvilke tiltak som er relevante vil variere fra bedrift til bedrift, ut fra egne utfordringer og mål.

## 5. 1. Organiseringen av bedriftens likestillingsarbeid

Måltrettet og planmessig arbeid over tid er en forutsetning for å oppnå resultater av likestillingsarbeidet. Det er viktig at bedriftens styre og øverste ledelse tydeliggjør at likestillingsarbeidet er et prioritert område gjennom aktiv oppfølging. Dette gir et positivt signal til de ansatte og skaper legitimitet for de tiltak som iverksettes. Bedriftens tillitsvalgte er en viktig samarbeidspartner for ledelsen i dette arbeidet. Utvalget understreker viktigheten av at ledelsen og de tillitsvalgte har en møteplass der de jevnlig kan drøfte disse temaene, for eksempel i samarbeidsutvalget (SU) eller et eget likestillingsutvalg.<sup>2</sup>

Det er viktig at likestillingssituasjonen i bedriften **kartlegges** for å avdekke hvor det er behov for tiltak. Kartleggingen bør gjentas jevnlig, for eksempel minimum en gang per år, slik at man kan måle om de iverksatte tiltakene virker og følge utviklingen over tid. Styret og øverste ledelse bør jevnlig informeres om likestillingssituasjonen i bedriften.

Basert på kartleggingen bør det fastsettes **mål** for arbeidet og hvilke tiltak som skal iverksettes for å nå målene.

Hvilke tiltak som iverksettes vil variere fra bedrift til bedrift. I noen bedrifter kan det for eksempel være behov for tiltak for å sikre likelønn ved rekruttering av nyansatte. I andre bedrifter kan det være tiltak for å få flere kvinner inn i lederstillinger, eller tiltak for å hindre at ansatte med små barn slutter.

Likelønn og likestilling bør inkluderes i lederopplæringen og ledere bør måles på om de følger opp relevante tiltak innenfor sitt ansvarsområde.

Tiltakene bør **evalueres** jevnlig for å se om de virker etter sin hensikt, og om det er behov for justeringer.

Likestilling bør også inngå som tema i medarbeidersamtaler, medarbeiderundersøkelser, allmøter, lederopplæring mv. Det er også hensiktsmessig å gjennomgå bedriftens bedriftsavtale, særavtaler og administrative regler med sikte på å avdekke om det er bestemmelser der som er til hinder for likelønn og likestilt deltakelse.

---

<sup>2</sup> Samarbeidsutvalget skal fortløpende drøfte likestillingstiltak i bedriften og skal utarbeide en årlig rapport om det likestillingsarbeid som er utført (Hovedavtalen § 17 nr. 9). Hvis ledelsen eller de tillitsvalgte ber om det, skal det opprettes et eget likestillingsutvalg (Hovedavtalen § 17 nr. 7).

Eksempel på en god **organisering** av bedriftens likestillingsarbeid kan dermed skisseres slik:

- Etablere møteplass der ledelse og tillitsvalgte jevnlig kan drøfte likelønn og likestilling (feks. i SU eller i eget likestillingsutvalg).
- Kartlegge likestillings situasjonen, feks:
  - Andel kvinner fordelt på stillingsnivå
  - Kvinners lønn som andel av menns fordelt på stillingsnivå
  - Andel deltid for kvinner og menn
  - Uttak av foreldrepermisjon
  - Sykefravær fordelt på kjønn
  - Fravær på grunn av syke barn fordelt på kjønn
- Fastsette mål for likestilling, for eksempel:
  - Mål om en gitt andel kvinner i ledende stillinger
  - Mål om at fedre tar ut hele fedrekvoten
- Fastsette tiltak.
- Evaluere tiltakene jevnlig.
- Jevnlig rapportere om likestillings situasjonen til bedriftens øverste ledelse og styre.
- Følge opp hvordan ledere ivaretar likestilling/likestilt deltakelse innenfor sitt ansvarsområde.
- Mangfold/likestilling som tema i medarbeidersamtaler, medarbeiderundersøkelser, allmøter, lederopplæring mv.
- Gjennomgå og vurdere om det er bestemmelser i bedriftsavtale, særavtaler, administrative regler er til hinder for likelønn og likestilt deltakelse i den enkelte bedrift.

## 5. 2. Tiltak for å fremme likelønn

Kvinner og menn har rett til lik lønn for arbeid av lik verdi. Bedriften bør ha et system for å vurdere dette, både ved nyansettelser og i forbindelse med lokale lønnsvurderinger under ansettelsesforholdet. Erfaringsmessig tar det lang tid å få rettet opp skjevheter senere dersom en ansatt ikke har fått en hensiktsmessig avlønning på ansettelsestidspunktet. Derfor er det særlig viktig at det gjøres en grundig vurdering av lønnsnivå i forbindelse med ansettelsen.

Mye av forklaringen på at kvinner i finanssektoren i gjennomsnitt tjener mindre enn menn, er at det er en overvekt av menn i ledende stillinger, spesialiststillinger og andre høyere lønnede stillinger. Virkemidler for å få flere kvinner inn i lederstillinger og høyere stillinger vil derfor være sentralt for å tette lønnsgapet mellom kvinner og menn i finanssektoren. Dette er nærmere omtalt i punkt 5.3.

Ensidige merknader fra partene fremgår av note 3 nedenfor.

### Eksempler på tiltak for å fremme **likelønn**:

- Etablere et system for systematisk vurdering av likelønn ved nyansettelser og lokale lønnsjusteringer (se eksempel i boksen under).
- Påse at ledere på alle nivåer har bevissthet rundt likelønn ved lønnsvurderinger og ansettelser. Tett oppfølging fra HR av linjens lønns- og bonusinnstillinger for å unngå skjjevheter og gradvis å rette opp identifiserte gap innenfor sammenliknbare stillinger.

### Eksempel på system for systematisk vurdering av likelønn:

- Lønssystemet FAKIS i SpareBank 1 Gruppen inneholder et verktøy for systematisk analyse av lønnsforskjeller og årsaker. Her blir hver stilling vurdert ut fra klart definerte faktorer og plassert i en kategori fra 1-15 for å få en rettesnor på hvor lønnsnivået bør ligge. Metoden er et verktøy for å foreta en objektiv lønnsinnplassering ved ansettelser og for å vurdere om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling i lønn på grunn av kjønn. Faktorene som stillingene vurderes ut fra er:
  - Vurderingsevne
  - Planlegging, organisering og ledelse
  - Mellommenneskelige relasjoner
  - Ansvar
  - Utdanning og erfaring
  - Fysiske og mentale ferdigheter
  - Arbeidsforhold

### Note 3. Ensidige merknader fra partene til punkt 5.2

*Ensidig merknad fra LO Finans:* Åpenhet og kunnskap om lønn og lønnsutvikling for ansatte på alle nivåer er en forutsetning for at partene skal kunne jobbe systematisk for å fremme likelønn. Det er en utfordring at tillitsvalgte opplever å ikke få nødvendig informasjon om lønn i de ulike bedriftene, også for arbeidstakere som ikke er lønnet etter regulativet. Mye av ulikhetene knyttet til lønn ligger i at stadig flere arbeidstakere ikke er en del av lønnsregulativet og dermed ikke tar del i kollektive forhandlinger. Så lenge tillitsvalgte er underlagt taushetsplikt, er dette ikke i konflikt med personvernlovgivningen.

*Ensidig merknad fra Finans Norge:* Likestillingsindikatorene som partene har blitt enige om er et viktig verktøy for å følge med på likelønnsutviklingen i næringen. Finans Norges utvalgsrepresentanter vil understreke at de lokale parters kunnskap om lønnsutvikling på lokalt nivå må skje innenfor rammene av både Hovedavtalen og personvernlovgivningen. Etter Hovedavtalen § 14 nr. 5 skal bedriftens ledelse årlig utarbeide en oversikt over lønnsforholdene for forbundsmedlemmer som er lønnet innenfor lønnsregulativet. Statistikk over øvrige ansattes lønnsforhold skal etter bestemmelsen være anonymisert, dvs. den skal utarbeides på en slik måte at enkeltpersoner ikke kan identifiseres. Finans Norges erfaring er at gjeldende bestemmelser i hovedavtalen og sentralavtalen ikke vanskeliggjør medlemsbedriftenes arbeid for å fremme likelønn og likestilt deltagelse i næringen.

### 5.3. Tiltak knyttet til rekruttering, avgang og intern mobilitet

Ved rekruttering av nye medarbeidere og når medarbeidere slutter har bedriften et stort handlingsrom til å rette opp skjevheter i kjønns sammensetningen og å sikre likelønn. Dette gjelder både stillinger der kvinneandelen ofte er lav og stillinger der det ofte er en undervekt av menn.

For å oppnå endring er det viktig at bedriften har god struktur på hele rekrutteringsprosessen, fra utforming av stillingsannonse til kartlegging og utvelgelse av kandidater. HR er en viktig bidragsyter og bør være tett på i rekrutteringsprosessen. Et effektivt tiltak for å øke andelen for eksempel av kvinnelige ledere er å stille krav om at det skal være en kvalifisert kandidat av hvert kjønn før en lederstilling besettes. Tillitsvalgte har også en viktig rolle ved ansettelser, gjennom sin deltakelse i bedriftens ansettelsesutvalg for de stillinger som skal behandles der.

Ved interne stillingsendringer, enten dette følger av omstilling eller interne utlysninger, har også bedriftene et handlingsrom for å bedre kjønnsbalansen og likelønn innenfor deler av virksomheten. Likestilling kan tillegges vekt både ved ordinære interne utlysninger og ved innplassering i følge med omstilling.

Bedriftene bør også ha et bevisst forhold til avgang og ha en løpende oppfølging av den ordinære avgangen med mål om å avdekke ulikheter mellom kjønnene. Et eksempel kan være om bedriften har stillinger som kvinner med små barn søker seg bort fra. Der bedriften ønsker avgang, for eksempel ved en nedbemanning, er det viktig å sikre at virkemidlene ikke bidrar til ulikheter mellom kjønnene. Det er mye viktig lærdom å hente fra ansatte som slutter i jobben. I sluttsamtalen kan bedriften få informasjon om hvordan den ansatte har opplevd sin tid i bedriften, sine muligheter for intern karriereutvikling, balanse mellom arbeid og familieliv mv. Denne informasjonen kan brukes i bedriftens arbeid med tiltak.

Ensidig merknad fra LO fremgår av note 4 nedenfor.

Eksempler på tiltak knyttet til **rekruttering, avgang og intern mobilitet**:

- Utforming av stillingsannonser: Være bevisst på ord- og formvalg slik at det appellerer til begge kjønn.
- I rekrutteringsprosesser til lederstillinger og høyere lønnede stillinger: Identifisere best kvalifiserte kvinne og mann før endelig valg av kandidat tas. Ta dette med i bestillingen ved bruk av rekrutteringsbyrå.
- Aktivt oppfordre kvinner til å søke lederstillinger og andre stillinger med lav kvinneandel.
- Legge vekt på forbedret kjønnsbalanse ved endringer i sammensetning av ledergrupper.
- Kvinnelige rollemodeller som representerer bedriften internt og eksternt, for eksempel på arrangementer og i media.
- Tett involvering av HR i rekrutteringsprosessene.
- Behandling i ansettelsesutvalget.
- Tilstrebe balansert kjønnsfordeling ved ekstern representasjon (kundearrangementer, foredrag mv.) og når ansatte uttaler seg til media.

- Likestilt deltagelse som tema i sluttsamtaler.

#### Note 4. Ensidig merknad til punkt 5.3

*Ensidig merknad fra LO Finans:* De fleste kvinner har barn, og omsorg for barn er en viktig forklaring på hvorfor kvinner har kortere arbeidstid enn menn. Forskning om årsaker til deltidsarbeid har vist at kvinner også lenge etter småbarnsfasen bruker omsorgsrollen som argument for hvorfor de jobber redusert. Selv om yngre kvinner i dag jobber mer enn deres mødre gjorde, er det klart at kjønnsrollemønsteret er viktig for å forklare forskjeller i arbeidsdeltagelse mellom kjønn. Det er også funnet at kvinnelige advokater reduserer karriereambisjonene når de er i småbarnsfasen. Annen forskning viser at dette får konsekvenser også for det videre karriereløpet. Det er derfor viktig å organisere arbeidet slik at arbeidstakere ikke jobber unødvendig mye kveld og helg. Bedriftene bør se på hvordan arbeidstiden er organisert i spesialiststillinger og lederstillinger, herunder om det er mange som er unntatt fra arbeidsmiljølovens arbeidstidskapitel, ut fra hva som er mulig for bedriftene.

#### 5. 4. Tiltak for å sikre tilgang på og utvikle kvinnelige talenter

En mer balansert kjønnsfordeling oppnås ikke bare gjennom ekstern rekruttering. For å få flere kvinner inn i ledende stillinger, spesialiststillinger og andre stillinger med lav kvinneandel, er det sentralt at bedriften identifiserer kvinnelige talenter og sørger for at de får mulighet til å utvikle seg og få ansvar.

#### Eksempler på tiltak for å sikre **tilgang på og utvikle kvinnelige talenter:**

- Rekruttere kvinnelige sommer-/studentvikarer.
- Fastsette mål for kvinneandel på lederutviklings- og talentprogrammer.
- Synliggjøre interne karrieremuligheter i bedriften (lederstillinger, spesialiststillinger mv.).
- Kartlegge nåværende og potensielle kvinnelige ledere og motivere disse til å søke lederutfordringer.
- Fastsette mål for kvinneandel i etterfølgerplaner.
- Individuell utvikling av lederkompetanse hos kvinnelige ledere og ledertalenter.
- Intern mentor- og nettverksordning for kvinner.
- Gi kvinner erfaring og ansvar i daglige arbeidsoppgaver og prosjekter.

#### 5.5. Tiltak for ansatte i foreldrepermisjon og i småbarnsfasen

Mulighet til å kombinere jobb og familieliv er sentralt for at bedriften skal kunne tiltrekke seg og beholde kompetent arbeidskraft. Bedrifter som lykkes med dette har et konkurransefortrinn når de skal rekruttere medarbeidere som er i etableringsfasen. Det handler om å skape en bedriftskultur der det er rom for at ansatte kan gjøre karriere og samtidig ivareta sine oppgaver på hjemmebane.

En studie utført av Institutt for samfunnsforskning i 2007<sup>3</sup> viser at det å få barn forklarer relativt mye av timelønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Lønnsgapet reduseres

<sup>3</sup> [Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hvor mye betyr barn? \(Institutt for samfunnsforskning, 2007\).](#)



over tid. Tiltak som gjør det enklere for begge kjønn å kombinere jobb og familieliv vil kunne bidra til å utjevne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn og til mer likestilt deltakelse for kvinner og menn i arbeidslivet.

Eksempler på tiltak for ansatte i **foreldrepermisjon og i småbarnsfasen**:

- Oppfordre til og tilrettelegge for at fedre tar ut hele fedrekvoten.
- Oppfordre til og tilrettelegge for balansert uttak av foreldrepermisjonen.
- Samtale mellom leder og ansatt i forkant av foreldrepermisjon og før den ansatte kommer tilbake fra permisjon (for å planlegge tilbakekomst).
- Sørge for at ledere har god kontakt med ansatte under foreldrepermisjonen og at de får relevant informasjon (invitere til sosiale arrangementer på jobb, informere om ledige stillinger internt mv).
- Inkludere ansatte i foreldrepermisjon ved omorganiseringer i bedriften.
- Påse at det gjøres lønnsvurderinger av ansatte som er i foreldrepermisjon ifm. den årlige lokale lønns gjennomgangen i bedriften, og etter endt permisjon.
- Tilrettelegge for at foreldre i småbarnsfasen lettere kan kombinere karriere og familieliv, feks. gjennom fleksible arbeidstidsordninger der dette er gjennomførbart.
- Oppfordre til jevn fordeling av fravær pga. sykt barn.

## 6. Hva sier lov og tariffavtale om likelønn og likestilt deltakelse?

### 6.1 Likestillingsloven og ny likestillings- og diskrimineringslov

Likestillingsloven oppstiller et generelt forbud mot diskriminering på grunn av kjønn herunder graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon.<sup>4</sup> I tillegg inneholder loven særskilte bestemmelser for arbeidsforhold. I ansettelsesprosessen, herunder under intervju, er det forbudt for arbeidsgiver å spørre om graviditet, adopsjon eller planer om å få barn. Arbeidsgiver kan heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.<sup>5</sup> Loven inneholder også regler om arbeidstakers rettigheter ved foreldrepermisjon. Blant annet har arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon rett til å fremme lønnskrav og å bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som øvrige ansatte i virksomheten (§ 20).<sup>6</sup>

En person som mener seg forbigått på grunn av kjønn i forbindelse med ansettelse har rett til å få skriftlige opplysninger om utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner om den som ble ansatt har.

<sup>4</sup> I ny likestillings- og diskrimineringslov er graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon egne diskrimineringsgrunnlag (ny lov § 6). Loven får også en egen bestemmelse om lovlig forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon (ny lov § 10).

<sup>5</sup> Forbudet videreføres i ny likestillings- og diskrimineringslov § 30.

<sup>6</sup> Bestemmelsen videreføres i ny likestillings- og diskrimineringslov § 33.

Likestillingsloven forbyr trakassering på grunn av kjønn samt seksuell trakassering. Arbeidsgiver har også et ansvar for å forebygge og søke å hindre at det skjer kjønnstrakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Likestillingsloven har også regler om rett til lik lønn for arbeid av lik verdi, aktivitets- og redegjørelsesplikt og opplysningsplikt ved mistanke om lønnsdiskriminering. Dette er omtalt i punkt 6.1.1 til 6.1.3.

Fra 2018 blir likestillingsloven og diskrimineringslovene opphevet og erstattet av en felles likestillings- og diskrimineringslov, se nærmere omtale i punkt 6.1.4.

#### 6.1.1 Rett til lik lønn for arbeid av lik verdi

Likelønn er regulert i likestillingsloven § 21. Bestemmelsen lyder:

«Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

Om arbeidene er av lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

Kongen kan i forskrifter gi nærmere regler om hva som regnes som samme virksomhet i stat og kommune.»

I den nye likestillings- og diskrimineringsloven som trer i kraft 1. januar 2018, videreføres gjeldende bestemmelse om rett til lik lønn for arbeid av lik verdi (§ 34 i ny lov).

##### 6.1.1.1 Likelønnsbegrepet

Begrepet likelønn er nærmere omtalt i forarbeidene til gjeldende likestillingslov og til ny likestillings- og diskrimineringslov.<sup>7</sup> Ifølge forarbeidene kan to arbeidere være sammenliknbare og dermed ha lik verdi, selv om stillingene det er tale om krever ulike fagbakgrunn. Avgjørelsen av om to arbeidere har lik verdi skal bygge på en helhetsvurdering av de faktorer som framgår av bestemmelsen. En sammenlikning mellom arbeidstakere med ulike fagbakgrunn kan altså danne grunnlag for et krav om likelønn hvis det ellers er likhetstrekk mellom arbeidsoppgavene, for eksempel hvis det er tale om lederfunksjoner. Det samme gjelder hvis det er tale om arbeidstakere som omfattes av ulike tariffavtaler. Det at lønningene er resultat av separate forhandlinger skal altså ikke stå i veien for en sammenlikning som grunnlag for et krav om likelønn.

---

<sup>7</sup> Ot.prp. 77 (2000-2001) side 114-115 og Prop. 81 L (2016-2017) side 335.

For arbeidene som sammenlignes skal det gjøres en helhetsvurdering, der alle faktorer som har betydning for det konkrete arbeidets utførelse bør inngå i vurderingen. Dette betyr for det første at alle faglige kvalifikasjoner og egenskaper som må til for å utføre arbeidet på den forutsatte måten, samt ansvar, belastninger osv. som dette medfører, bør tas i betraktning. Dette skal hindre at faktorer som først og fremst tilgodeser det ene kjønn blir framherskende i vurderingen av arbeidet. For det andre betyr det at det er den totale summen av disse kvalifikasjonene, egenskapene osv. som bør være avgjørende for om arbeidet er av lik verdi. Det er altså ikke gitt at det arbeidet som krever lengst utdanning nødvendigvis er mer verdt enn det som krever en kortere utdanning.

#### *6.1.1.2 Nærmere om vurderingen av likelønn*

De sentrale faktorene i verdivurderingen vil være kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. Opplistingen i loven er ikke uttømmende, og alle faktorene som er nevnt i lovteksten vil ikke nødvendigvis være aktuelle i den konkrete vurderingen. Den kompetanse som kreves for å utføre arbeidet skal imidlertid alltid tillegges vekt.

I faktoren kompetanse ligger både fagkunnskaper og ferdigheter. Ved vurdering av hvilke fagkunnskaper som er relevante for arbeidet må det blant annet tas hensyn til både bredde (generalistkompetanse) og spisskompetanse. Her kommer utdanning og erfaring inn som indikatorer.

På ferdighetssiden vil det være aktuelt både å se hen til arbeidets krav til instrumentelle ferdigheter, fysiske og sosiale ferdigheter, men også krav til initiativ og kreativitet. Under vurderingen av faktoren anstrengelse må en se på fysiske og psykiske/emosjonelle anstrengelser. Ansvar vil kunne omfatte ansvar for så ulike ting som utstyr, prosess, produkter, sikkerhet og ledelse. Under faktoren arbeidsforhold vil en typisk vurdere ubekvemme arbeidsforhold (støv, smuss osv.) og risiko. Mengden arbeid og krav til rask levering er også relevant.

Forhold som knyttes til den individuelle arbeidstakeren som ansiennitet, utførelse av arbeidet osv, skal ikke inngå i verdivurderingen. Det samme gjelder argumenter knyttet til den aktuelle arbeidstakerens eller yrkesgruppens markedsverdi, eller det at lønnen er et resultat av kollektive forhandlinger. Slike faktorer kan imidlertid etter omstendighetene begrunne ulik lønn, såfremt vektlegging av faktorene i seg selv ikke er direkte eller indirekte diskriminerende i strid med likestillingsloven § 5. For å sikre at retten til likelønn ikke uthules skal det ifølge forarbeidene stilles strenge krav til arbeidsgivers motbevis eller begrunnelse i disse tilfellene. Det er ikke tilstrekkelig med en ren henvisning til at det er lagt vekt på for eksempel markedsverdi i lønnsfastsettelsen. Her må det blant annet stilles krav om at høy lønn var nødvendig for å rekruttere eller beholde arbeidstaker(e) og at de samme hensyn ikke kan gjøres gjeldende overfor den/de som det sammenliknes med.

#### *6.1.1.3 Om det foreligger ulovlige lønnsforskjeller avgjøres gjennom en to-trinnsvurdering*

Det fremgår ovenfor at ved vurderingen av om arbeidet er av lik verdi skal man bare ta hensyn til objektive faktorer (som kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold) og ikke forhold som kan knyttes til den enkelte arbeidstaker (som ansiennitet, arbeidsutførelse/resultater). Slike individuelle faktorer kan imidlertid være relevante ved vurderingen av om det faktisk foreligger ulovlig diskriminering/forskjellsbehandling på grunn

av kjønn etter likestillingsloven § 5. For å ta stilling til om det er tale om ulovlige lønnsforskjeller må man altså foreta en to-trinnsvurdering:

- Først må man vurdere om det er tale om samme arbeid eller arbeid av lik verdi (likestillingsloven § 21). Her vil kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold være sentrale vurderingsfaktorer.
- Hvis svaret på dette er ja og stillingene er ulikt lønnet, må man vurdere om forskjellene i lønn er begrunnet med kjønn (likestillingsloven § 5) eller om det er andre forklaringer. Her vil forhold som kan knyttes til den enkelte arbeidstaker som ansiennitet og arbeidsutførelse være sentrale faktorer.

#### 6.1.2 Opplysningsplikt om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering

Arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen på kjønn, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriterier for lønnsfastsettelsen for den/de vedkommende sammenlikner seg med (likestillingsloven § 22). Opplysningsplikten gjelder ikke arbeidsgivers vurdering av individuelle arbeidsprestasjoner. I de øvrige diskrimineringslovene er det tilsvarende regler om opplysningsplikt ved mistanke om lønnsdiskriminering pga. etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Fra 1. januar 2018 vil reglene fremgå av ny likestillings- og diskrimineringslov § 32.

Opplysningsplikten gjelder ifølge lovforarbeidene i de tilfeller der arbeidstakeren har en mistanke om at lønnen er fastsatt på en diskriminerende måte. En forutsetning for sammenlikning er ifølge forarbeidene at kollegaen utfører liknende arbeidsoppgaver eller arbeid av samme verdi, eller at det er tale om samme stillingskategori eller yrkeskode. Et forhold som kan gi grunnlag for mistanke er at arbeidstakeren blir kjent med at andre har fått lønnsopprykk etter forhandlinger, men ikke arbeidstakeren selv. Ifølge lovforarbeidene er det arbeidstakeren selv som avgjør om det er grunn til mistanke, arbeidsgiver kan ikke nekte å utlevere opplysningene med henvisning til at mistanken er grunnløs. Arbeidstaker som mottar lønnsopplysninger har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Det fremgår av lovforarbeidene at arbeidstakeren kan utlevere opplysningene til tillitsvalgt, advokat eller andre rådgivere og til Likestillings- og diskrimineringsombudet.

#### 6.1.3 Aktivitets- og redegjøringsplikt

Arbeidslivets organisasjoner og arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sitt virkeområde (likestillingsloven § 14 og § 23). Det er derfor ikke nok å ikke begå diskriminerende handlinger, men det skal arbeides aktivt for likestilling.

Virksomhetens årsberetning skal beskrive den faktiske tilstand når det gjelder likestilling i virksomheten og redegjøre for tiltak som er iverksatt og planlegges for å fremme likestilling (§ 24).

Aktivitets- og redegjøringsplikten fremgår av likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, diskrimineringsloven om seksuell orientering og regnskapsloven. Fra 1. januar 2018 blir aktivitetsplikten utvidet. Redegjøringsplikten blir videreført, se omtale i punkt 6.1.4.

#### *6.1.3.1 Nærmere om aktivitetsplikten*

Gjennom aktivitetsplikten skal arbeidsgiver arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. For bedrifter med mindre enn 50 ansatte gjelder aktivitetsplikten kun likestilling mellom kjønnene i bedriften, mens større bedrifter også har en aktivitetsplikt mht. nedsatt funksjonsevne, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Arbeidsgivere i offentlig sektor har aktivitetsplikt overfor alle gruppene.

Aktivitetsplikten innebærer at arbeidsgiver skal konkretisere mål og tiltak på de aktuelle områdene i egen bedrift. Aktivitetsplikten gjelder personalpolitiske funksjoner i vid forstand, som rekruttering, ansettelse, arbeidstid, fordeling av arbeidsoppgaver, lønn og permisjonsordninger.

At aktiviteten skal være målrettet innebærer at bedriften på en klar måte definerer mål for arbeidet og hvem som er ansvarlig for å oppfylle dette. At arbeidet i tillegg skal være planmessig, innebærer at bedriften utarbeider og følger en bevisst strategi.

At arbeidsgiver skal jobbe aktivt innebærer at bedriften skal iverksette konkrete tiltak for å oppnå de målene som er satt. Det er derfor opp til hver enkelt bedrift å vurdere hva som er relevante tiltak for bedriften, ut fra egne utfordringer og mål. Eksempler på tiltak knyttet til likelønn og likestilling fremgår av punkt 5.

#### *6.1.3.2 Nærmere om redegjørelsesplikten*

Redegjørelsesplikten gjelder for alle bedrifter som er pålagt å utarbeide årsberetning/årsrapport. Finansbedrifter har derfor redegjørelsesplikt.

Omfanget av redegjørelsen tilpasses bedriftens størrelse og annen redegjørelse i årsberetningen/årsrapporten. Bedrifter med mindre enn 50 ansatte skal redegjøre for tilstand og tiltak når det gjelder likestilling mellom kjønnene, mens større bedrifter også skal redegjøre for tiltak når det gjelder nedsatt funksjonsevne, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Redegjørelsen bør brukes som et verktøy for å identifisere forbedringsområder i bedriften og om det er utilsiktede eller uønskede forskjeller, og for å planlegge videre arbeid/tiltak. Hvis tilstandsbeskrivelsen for eksempel viser at det rekrutteres få kvinner til bestemte typer stillinger, kan det være aktuelt å sette inn tiltak som forbedrer kjønnsbalansen for disse stillingene. Se eksempler på tiltak i punkt 5.

Redegjørelsen for tilstand mht. likestilling mellom kjønnene skal inneholde en systematisk beskrivelse av forhold som er relevante for å vurdere graden av likestilling mellom kjønnene i bedriften. Det er særlig lønns- og personalpolitiske forhold som vil være mest aktuelle, for eksempel kvinneandel fordelt på stillingsnivå, kvinner lønn som andel av menns lønn fordelt på stillingsnivå og andel deltid for kvinner og menn.

#### *6.1.4 Ny felles likestillings- og diskrimineringslov fra 1. januar 2018 – aktivitetsplikten blir skjerp*

Fra 2018 blir likestillingsloven og diskrimineringslovene erstattet av en felles likestillings- og diskrimineringslov. En viktig endring er at alle bedrifter, også de med mindre enn 50 ansatte,

får en generell aktivitetsplikt, dvs. plikt til å jobbe aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (§ 26 i ny lov).

For private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte og offentlige arbeidsgivere blir det i tillegg innført krav til arbeidsmetode i fire trinn for hvordan aktivitetsplikten skal utøves.

Arbeidsgiver skal:

- Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling: Det fremgår av lovforarbeidene<sup>8</sup> at undersøkelsen bør skje i form av en gjennomgang av rutiner, samtaler med de ansatte, medarbeiderundersøkelser mv.
- Analysere årsakene til identifiserte risikoer: Som eksempel nevner forarbeidene ulikheter i lønn internt i virksomheten som kan knyttes til et diskrimineringsgrunnlag.
- Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten: Tiltakene må ifølge forarbeidene være egnet til å avhjelpe de utfordringer som er avdekket. Det er ikke krav om å gjennomføre uforholdsmessig kostbare tiltak. Som eksempler på tiltak nevnes i forarbeidene å utarbeide og gjennomføre medarbeidersamtale med ansatte som har vært i foreldrepermisjon eller utarbeide retningslinjer for varsel om trakassering.
- Vurdere resultater av arbeidet.

For disse virksomhetene er det et krav at arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter. Dette innebærer ifølge forarbeidene at arbeidet skal være løpende, og ikke ad hoc-preget. Med samarbeid menes at det må være en dialog mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte/arbeidstakernes representanter.

Redegjøringsplikten om likestilling mv. ble ikke videreført i ny likestillings- og diskrimineringslov da den ble vedtatt i juni 2017. I forbindelse med behandling av loven fattet imidlertid Stortinget et anmodningsvedtak der det ba Regjeringen om å bevare redegjøringsplikten, samt å styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger om endringer, og å komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en egen sak på dette.<sup>9</sup> Et lovforslag om videreføring av redegjøringsplikten<sup>10</sup> i ny likestillings- og diskrimineringslov ble endelig vedtatt av et flertall på Stortinget 15. desember 2017.<sup>11</sup> Den nye bestemmelsen har tilnærmet lik ordlyd som tidligere (§ 26a i ny likestillings- og diskrimineringslov). Alle bedrifter som er pålagt å utarbeide årsberetning skal etter den nye bestemmelsen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, samt tiltak som er iverksatt og planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn. Bedrifter med mer enn 50 ansatte skal dessuten redegjøre for tiltak for å fremme likestilling når det gjelder etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Bestemmelsen trer i kraft 1. januar 2018.

---

<sup>8</sup> Prop. 81 L (2016-2017) side 329.

<sup>9</sup> Innst. 389L (2016-2017) side 11.

<sup>10</sup> Innst. 78L 2017-2018.

<sup>11</sup> Lovvedtak 11 (2017-2018).

## 6.2 Hovedavtalen og sentralavtalen i finans

Som det første tariffområdet i Norge ble det i bank innført en egen likestillingsparagraf i hovedavtalen i 1978 (§ 17 i hovedavtalen). Tariffpartene i finans har således lang tradisjon med utforming av regler og aktiv bruk av virkemidler for å bedre likestillingen mellom kjønnene. Likelønn og likestilt deltakelse var et sentralt tema i hovedoppgjøret 2016, og partene ble enige om en rekke presiseringer i sentralavtalen for å understreke viktigheten av at næringen har fokus på dette.

### 6.2.1 Hovedavtalen § 17

Hovedmålet i likestillingsbestemmelsen er at kjønn ikke skal føre til ulik behandling i ansettelsesforholdet med hensyn til personlig og faglig utvikling, ansettelse, lønn, opplæring og avansement. Prosedyrer og tiltak som fremgår av bestemmelsen er blant annet:

- Kvinner kan gis visse fordeler fremfor menn i en overgangsperiode (positiv diskriminering).
- Alle som har lederfunksjon i bedriften har ansvar for å etterleve og følge opp intensjonen i likestillingsbestemmelsen.
- Det skal utarbeides handlingsplan for bedriftens likestillingsarbeid hvis ledelsen eller de tillitsvalgte ber om det.
- Det skal opprettes et eget likestillingsutvalg i bedriften hvis ledelsen eller de tillitsvalgte ber om det.
- Det skal utarbeides statistisk materiale til å belyse resultatet av likestillingsarbeidet i bedriften.
- Samarbeidsutvalget (SU) drøfter fortløpende hvilke tiltak som bør gjennomføres og utarbeider hvert år en rapport om det arbeid som er utført i bedriften i henhold til avtalen.

### 6.2.2 Sentralavtalens regler om likelønn og likestilt deltakelse

- Partene har en felles ambisjon om å forbedre likelønns situasjonen i næringen vesentlig, og arbeide for likestilt deltakelse (kapittel 3, felleserklæringen).
- Bedriften skal ved lokale lønnsvurderinger også foreta lønnsvurdering av ansatte som er i foreldrepermisjon, herunder vurdere likelønn (kapittel 3, felleserklæringen)
- Arbeidstakere som kommer tilbake etter endt foreldrepermisjon, skal vurderes likelønnsmessig og med hensyn til likestilt videre karriere (kapittel 3, felleserklæringen).
- For at de lokale parter skal kunne ha oversikt over likelønnsutviklingen i bedriften, skal det utarbeides årlig lønnsstatistikk fordelt på kjønn, som skal gjøres tilgjengelig for de tillitsvalgte (kapittel 3, felleserklæringen).
- Ved forskjellsbehandling i lønn på grunn av kjønn skal dette rettes opp (kapittel 3, felleserklæringen).
- Ved automatiske opprykk pga. ansiennitet skal foreldrepermisjon inntil 2 år medregnes (§ 9 nr. 2).
- Rett til full lønn ved foreldrepermisjon (§ 13 nr. 1).

- I forbindelse med fødsel har barnets far rett til permisjon med lønn i inntil to uker for å bistå moren (§ 13 nr. 2).
- Rett til lønnet ammefri (§ 13 nr. 3).
- Bedriftene skal legge til rette for en jevn balanse i foreldres uttak av foreldrepermisjon (kapittel 4, felleserklæringen).
- Partene er enige om at virkemidler og tiltak som ivaretar den enkelte ansattes livsfase og helse vil kunne være effektivt for nyrekruttering, reduksjon av sykefravær og bidra til et likestilt og inkluderende arbeidsliv (kapittel 4, felleserklæringen).
- Ved ansettelse av ledere er det et mål å identifisere minst en kvalifisert kandidat av hvert kjønn før stillingen besettes (kapittel 5 felleserklæringen).

### 6.3 Lokale prosedyrer og retningslinjer

Den enkelte bedrift kan ha egne regler, retningslinjer og prosedyrer som bygger opp under likelønn og likestilt deltakelse. Eksempler:

- Retningslinjer for rekruttering i Sparebank 1 Gruppen med datterselskaper. Her fremgår det blant annet at kjønnsbalanse skal vektlegges i alle rekrutteringsprosesser. Det fokuseres på at fordeling av kjønn blant ledere gjenspeiler den generelle kjønns sammensetningen i selskapene. Det legges vekt på å ha et velfungerende internt arbeidsmarked på alle nivåer i organisasjonen. Det fremgår av retningslinjene at for å beholde talenter er det viktig å synliggjøre de karrieremuligheter som er i selskapet, og vektlegge og motivere til utvikling i jobben. HR skal være involvert i alle rekrutteringsprosesser.
- Retningslinjer for rekruttering i DNB. Her settes det krav om å sikre kvalitet i bedriftens utvelgelsesprosesser og etterstrebe mangfold og likebehandling. Den best kvalifiserte kvinnelige og mannlige søkeren til lederstillinger skal identifiseres før endelig valg av kandidat tas. I tillegg har bedriften et tiltak som særlig retter seg mot topplederstillinger og som sier at ved rekruttering av ledere skal det stilles krav til at det identifiseres kvinnelige kandidater, og disse skal aktivt oppfordres til å søke stillingene.



Oslo, 21. desember 2017

**For Handel og Kontor:**



---

Åse Blomkvist

**For Finans Norge:**



---

Anja M. Brodschöll

**For Postkom:**



---

Astrid Waaler

## Vedlegg 1: Ensidig tekst fra LO om LOs tariffpolitikk og betydningen for likestilling

Det norske trepartssamarbeidet innebærer at partene i arbeidslivet har ansvaret for lønnsdannelsen. Rammen for lønnsvekst settes i frontfagsoppgjøret og har som utgangspunkt at verdiskapingen i industribedriftene deles mellom arbeidstakerne og arbeidsgiverne i et rimelig forhold. Andre næringer følger ramma for lønnsvekst fra frontfagsoppgjøret. Dette fjerner lønn som konkurransemiddel mellom de ulike næringene og myndighetene kan bygge opp under en økonomisk politikk som fremmer sysselsetting, med lav og stabil inflasjon og valutakurs – vel vitende om at dette ikke i neste rekke skaper et lønnspress som på sikt øker ledigheten. Høy sysselsetting gir et bredt skattegrunnlag og en bærekraftig velferdsstat.

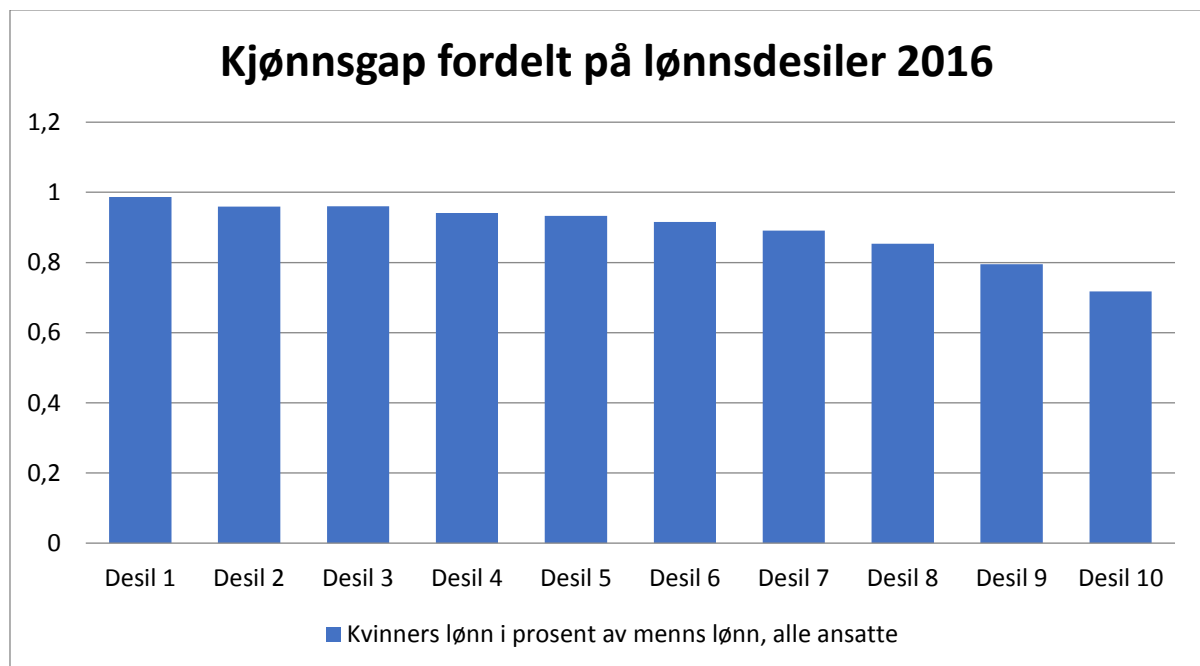
Land med fleksibel lønnsdannelse og land med samordnet lønnsdannelse har lavere ledighet enn land med sterke og ukoordinerte fagforeninger. Det kommer av at sterke fagforeninger har mulighet til å presse opp lønna for sine medlemmer. Dersom lønnsdannelsen ikke samordnes, skapes det en lønns spiral der lønningene presses opp i ulike bransjer og næringer. For å bære kostnadsøkningen, vil bedriftene øke prisene på sine produkter, og inflasjonen øker. Bedrifter som konkurrerer med utlandet kan ikke øke prisene på samme måte, og vil i et slikt arbeidsmarked prises ut. Resultatet er en svakere industrisektor og økt ledighet. Samtidig sørger økt prisstigning for at reallønnsveksten blir lavere i land som ikke har samordning enn i land med samordning.

Også land med fleksibel lønnsdannelse har lav ledighet, men inntektene er langt mer ujevnt fordelt. I disse arbeidsmarkedene sysselsettes arbeidstakerne til den prisen bedriften er villig til å betale. Prisen for den lave ledigheten i disse landene er at en stor del av arbeidstakerne ikke kan leve på den lønna de mottar. Frontfagsmodellen innebærer jevnere inntektsfordeling, der arbeidskraft med lav formell kompetanse koster relativt mye sammenliknet med arbeidskraft med høy formell kompetanse. Dette er igjen en drivkraft til at bedrifter i Norge har et høyt teknologinivå – det lønner seg for bedriftene å ansette billige akademikere, som kan operere teknologien på arbeidsplassene. Bedrifter med lavt teknologiinnhold og høye utgifter til lønn overlever ikke. Dette er med å gjøre Norge til et av landene med høyest produktivitet. Holden III-utvalget (NOU 2013:13) slår i første hovedkonklusjon fast: *Det inntektspolitiske samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og myndighetene og høy grad av koordinering i lønnsdannelsen har bidratt til en god utvikling i Norge, med høy verdiskaping, lav arbeidsledighet, jevn inntektsfordeling og gjennomgående høy reallønnsvekst.*

Lønn er et fordelingsspørsmål. Skal man løfte lønna for noen grupper, for eksempel typiske kvinneyrker, er det en forutsetning at det skjer parallelt med at andre grupper holder tilbake lønnsveksten. Uten denne samordningen vil andre og sterkere grupper arbeidstakere presse opp lønna i ulike bransjer. Siden modellen gir høyere verdiskaping, tjener imidlertid alle arbeidstakerne på denne samfunnsmodellen, også høyt lønnsgrupper som i utgangspunktet holder lønnsveksten tilbake.

Også lavlønnstillegg gitt i sentrale oppgjør har en sterk kvinneprofil. I mellomoppgjøret i 2017 ble det forhandlet fram en samlet lønnsvekst på 2,4 prosent, der det ble gitt et lavlønnstillegg på 1,5 kroner til de overenskomstene med lavest gjennomsnittslønn. Overenskomster med høyere lønnsnivå måtte klare seg med det generelle tillegget på 50 øre per time. Om lag 80 prosent av alle lavlønnte er kvinner, og lavlønnstillegg er derfor et viktig virkemiddel i forhold til likelønn. Siden 1990 har det ved alle tariffoppgjør, både hovedoppgjør og mellomoppgjør, blitt gitt egne lavlønnstillegg innen LO/NHO-området.

Kvinner tjente i gjennomsnitt 86,1 prosent i forhold til menn i 2016<sup>12</sup>. Men ulikheten mellom kvinner og menn varierer med inntektsfordelingen. Figuren under viser lønnsgap fordelt på lønnsdesiler<sup>13</sup> i 2016. Den viser at de 10 prosent lavest betalte kvinnene tjente 98,7 prosent av det de ti prosent lavest betalte menn gjorde. I desil 5 var lønnsgapet 93,3 prosent. I den øverste desilen var forholdet 71,7 prosent. Det betyr at de ti prosent høyest lønnede kvinnene tjente 71,7 kroner for hver 100-lapp de ti prosent høyest betalte mennene gjorde. I denne delen av inntektsskalaen er graden av sentral lønnsdannelse lav, og lønna fastsettes i stor grad individuelt eller lokalt. Det er særlig kvinner med god utdanning og godt betalte jobber som sakker akterut når lønna ikke følger sentrale forhandlinger. Dette tyder på at dersom man skal oppnå likelønn gjennom lokale forhandlinger, som er et viktig bidrag til lønnsvekst i privat sektor, er det nødvendig med sterke krav til hvordan dette skal fordeles mellom de ulike arbeidstakerne i bedriftene.



Kilde: SSB

Likelønns-gapet kan i stor grad forklares av at kvinner og menn jobber i ulike bransjer og næringer, yrker og stillinger. De gjennomsnittlige lønnsforskjellene mellom kvinner og menn blir mindre når man kun sammenligner heltidsansatte. Dette er fordi deltidsansatte i snitt

<sup>12</sup> Gjennomsnitt for året, SSB. TBU viser per september

<sup>13</sup> En desil er en tidel av populasjonen, når den er delt i 10 intervaller slik at hvert intervall inneholder det samme antall lønsmottakere.

tjener mindre, også per time, enn heltidsansatte. Også forhandlingsstyrken varierer mellom sektorer og bransjer og bidrar til forskjeller i lønn. En likere fordeling av inntekter mellom ulike deler av arbeidsmarkedet gir derfor også mindre lønnsulikheter mellom kjønn. PWC's WIW index i 2017<sup>14</sup> måler kjønnsgapet<sup>15</sup> mellom ulike land årlig. I denne målingen havner de nordiske landene, med samordnet og sentralisert lønnsdannelse på de tre øverste plassene både i 2015 og i 2016. Storbritannia havner på 14. plass mens USA havner på 20. plass. At kjønnsgapet i Norge er høyere enn i Sverige og Danmark er først og fremst drevet fram av den høye andelen deltidsansatte i Norge.

LOs tariffpolitikk handler imidlertid om mer enn fordelingen av lønn. Vel så viktig for et familievennlig arbeidsliv er de sosiale reformene som i stor grad har vært framforhandlet i oppgjørene. Normalarbeidstiden i 1975 var 42,5 timers arbeidsuke. I 1976 kom 40-timersuka og i 1982 kom Gro-dagen. Disse ble til gjennom lov, men med betydelig arbeid og press fra en samlet fagbevegelse. I 1987 kjempet fagbevegelsen gjennom den siste store arbeidstidsforkortelsen, og arbeidsdagen ble redusert til 37,5 timer for arbeidstakere i tariffbundne bedrifter. I 2001 kom den femte ferieuka, også den gjennom forhandlinger mellom LO og NHO i tariffoppgjøret i 2000. Fagbevegelsen har kjempet fram rett til ammefri med lønn. I tillegg kommer spørsmål om ulike velferdsmessige permisjonsordninger, for eksempel for å ta med barn til legen. Senest i 2016 var dette tema i frontfaget. Så sent som i 2012 var det kun i deler av privat sektor at arbeidstakerne hadde krav på lønn under omsorgspermisjon ved fødsel for far. I 2012 ble kravet reist i frontfaget og LO fikk gjennomslag.

Med redusert arbeidstid og familievennlig politikk har småbarnsmødrene fulgt etter storbarnsmødrene som toget inn i arbeidslivet på 1970-tallet. Den storstilte barnehageutbyggingen sammen med en kraftig utvidelse av permisjonsordninger knyttet til barn og familie har gjort det enklere for kvinner å jobbe heltid. Tall fra SSB (2012) viser at andelen blant mødre med barn (0-16 år) som jobber deltid er lavere enn andelen blant kvinner generelt.

---

<sup>14</sup> PWC Women in Work Index: Closing the Gender Gap, <http://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI-2017/pwc-women-in-work-2017-report-final.pdf>

<sup>15</sup> Målt som forskjellen mellom kvinners og menns medianlønn.

## Vedlegg 2: Ensidig tekst fra LO om pensjon som likestillings sak

Pensjonsutbetalingen henger nært sammen med lønna til den enkelte i yrkeslivet. Det er derfor naturlig at den systematiske lønnsforskjellen mellom kvinner og menn forplanter seg til forskjeller i utbetalt pensjon. Også forskjeller i ekteskapsmønster og levetid bidrar til økte forskjeller mellom kvinner og menn. Men i tillegg bidrar pensjonssystemets utforming til ulikheter. I 2011 utgjorde kvinners gjennomsnittlige pensjon 73 prosent av menns gjennomsnittlige pensjon<sup>16</sup>. Til sammenlikning utgjorde kvinners gjennomsnittlige lønn samme år 85,3 prosent ifølge TBU, regnet per årsverk. Det er ikke mulig å sammenlikne disse størrelsene direkte. Dagens yrkesaktive kvinner har andre karrierer med høyere tilknytning til yrkeslivet enn dagens pensjonister.

Det er et internasjonalt funn at menn i gjennomsnitt mottar høyere pensjon, har lavere risiko for fattigdom og har et høyere økonomisk utfall enn kvinner i velutviklede økonomier, og det er økende interesse for dette som forskningsfelt. En analyse fra 2017<sup>17</sup> finner at systemet for opptjening i folketrygden jevner ut forskjellene i kvinners og menns pensjon. Dette skyldes flere forhold knyttet til opptjening og utbetaling, som at levealdersjusteringen er kjønnsnøytral, at det gis opptjening for omsorg i hjemmet, at det er inntektssikring i bunnen og inntektstak på toppen. De elementene som utligner kjønnsforskjellene mest effektivt i folketrygden knytter seg til at levealdersjusteringen er kjønnsnøytral og at det ikke gis oppsparing på inntekter over 7,1 G. Disse elementene svekker heller ikke insentivene til å arbeide, slik for eksempel økt garantipensjon eller opptjening for arbeid i hjemmet gjør.

Tjenestepensjonene har på den andre siden et regelverk som utligner de omfordelende effektene i folketrygden<sup>18</sup>. Det er tillatt å kompensere fullt ut for den sparingen folketrygden ikke gir. Dette gjør at det legges adskillig mer penger inn i tjenestepensjonsordningen for høye inntekter, som i gjennomsnitt øker kjønnsgapet i pensjon. Dette trekkes mest markert i en ytelsespensjon, hvor det tas sikte på å gi en viss prosent av lønn uansett lønnsnivå. Da må det settes inn mye på høye inntekter. Ettersom ytelsesordningen baserer seg på lønna i de 20 beste årene, belønnes bratte karrierer særlig mye. Også dette elementet tjener til å øke kjønnsgapet gitt kvinners og menns faktiske karrierer, der menn med barn i gjennomsnitt tjener mer enn menn uten barn, mens kvinner med barn tjener mindre enn kvinner uten barn.

Regelverket definerer hvilke krav som må gjelde for at ansatte skal tas opp i en bedrifts pensjonsordninger. Opptakskravene er knyttet til ansiennitet, alder og stillingsprosent, se utdypende merknad 1 nedenfor. Opptakskravene øker kjønnsgapet, ettersom kvinner oftere har karrierer som gir lavere pensjon<sup>19</sup>. Det er vanskelig å tallfeste hvor mange som ikke får med seg pensjonsopptjeningen når de slutter i en jobb før det har gått et år. Arbeidsmarkedet er kjønnsdelt og det er også ofte slik at kvinner erstatter kvinner som er

---

<sup>16</sup> SSB Rapporter 27/2013: Inntektsstatistikk for den eldre befolkningen, <http://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/attachment/125468?ts=13f764f9758>

<sup>17</sup> DP SSB: E. Halvorsen og A. W. Pedersen (2017): Closing the gender gap in pensions <https://www.ssb.no/forside/attachment/296402?ts=15a4720e6d8>

<sup>18</sup> Se boks for en oppsummering av de ulike tjenestepensjonene.

<sup>19</sup> Actecan rapport 2016-2: Effekter av ulik rett til pensjonsopptjening i innskuddspensjonsordninger, [http://www.actecan.no/Rapporter/Rapport\\_2016\\_2.pdf](http://www.actecan.no/Rapporter/Rapport_2016_2.pdf)

fraværende grunnet permisjon. Videre er kvinner i større grad enn menn yngre enn 20 år og i deltidsstillinger på under 20 prosent.

Alt dette betyr at regelverket for tjenestepensjoner er utformet på en måte som gjør at kvinner systematisk får lavere pensjonsopptjening enn menn. Ettersom kvinner også tjener mindre enn menn, rammer fritaket på 1 G i OTP-loven (Lov om obligatorisk tjenestepensjon) også kvinner hardere enn menn, ved at en større andel av lønna ikke gir pensjonsopptjening.

Innskuddspensjon har like satser for kvinner og menn og utbetales normalt over en ti års periode. Bedriftene kan nå velge å tilby hybridpensjon til sine ansatte. Til forskjell fra innskuddspensjoner, som er tidsbegrensede, skal hybridpensjon utbetales livsvarig. Det innebærer at det skal spares mer for kvinner hvert år. Det skal derfor betales 15,5 prosent høyere premie for kvinner. At ordningene er livsvarige er særlig viktig for kvinner, som lever lengre enn menn, og det har en direkte effekt i å lukke kjønnsgapet i pensjon.

#### Utdypende merknad 1 - Kort om pensjonssystemet:

For å ha en pensjon på 2/3 av lønn fra 67 år, må det i de yrkesaktive årene det settes av 25 prosent av lønn til pensjon årlig<sup>20</sup>. I folketrygden settes det av 18,1 prosent av lønna opp til 7,1 G<sup>21</sup>. Resten må fylles opp av tjenestepensjon og AFP (avtalefestet pensjon). Det opptjenes hvert år 3,14 promille av lønn opp til 7,1 G til AFP-pensjon for ansatte i bedrifter med tariffavtale (opptjeningen tilsvarer et innskudd på 4,2 prosent). AFP er imidlertid ikke en opptjent rett og den enkelte må kvalifisere for uttak ved avgang. For å spare nok til pensjon er det nødvendig med en tjenestepensjon.

I utgangspunktet skal alle ansatte i privat sektor være med i en tjenestepensjonsordning. Det er imidlertid tillatt for bedriftene å ikke gi pensjonsopptjening til ansatte i mindre deltidsstillinger enn 20 prosent og ansatte som er under 20 år. Det er dessuten tillatt å kun gi pensjonsopptjening for inntekt ut over 1 G, og ansatte som har arbeidet i minst 12 måneder i virksomheten har ikke rett til opptjent pensjonskapital. Det er nå ute på høring et forslag til endring i Lov om innskuddspensjon med høringsfrist i februar 2018. Lovforslaget innebærer blant annet at ansatte med kortere opptjeningstid enn 12 måneder skal gis opptjening.

**Figur 1: Innskudd kontra ytelse**

Innskuddsordning	Ytelsesordning
Årlig innskudd i prosent av lønn	Årlig premie beregnes slik at den avtalte ytelsen til en hver tid er fullt betalt og fondssikret.
Ytelsen ikke fastlagt, blir summen av innskudd og avkastning.	Ytelsen tar sikte på en samlet pensjonsytelse i prosent av sluttlønn.
Forutsigbar for bedriften, men ikke for arbeidstaker.	Forutsigbar for arbeidstaker, men ikke for bedriften.
Gir mindre til høytlønte og mer til yngre og lavlønte.	Gir mest til høytlønte og de eldste – sterkt stigende premie med alder.

<sup>20</sup> Banklovkomisjonens beregninger

<sup>21</sup> Grunnbeløpet i folketrygden, per 1.5.2017 93 634 kroner. 7,1 G tilsvarer 664 801 kroner.

Enkel å administrere og tilpasse – kan tilbys av banker og fond.	Komplisert regelverk – må organiseres i pensjonskasse eller livselskap.
Som regel tidsavgrenset ytelse.	Som regel livsvarig ytelse.
Sjelden tilleggssytelser.	Ofte tilleggssytelser for uførhet og etterlatte.
Regnskapsmessig grei, da årets forpliktelse er endelig betalt.	Problemer med regnskapskrav.

Kilde: E. Gjelsvik: Tjenestepensjon for tillitsvalgte

Ytelsespensjoner er det klassiske pensjonsproduktet og gir rett til en avtalt årlig ytelse fra pensjonsalderen. Det vanligste er at en tar utgangspunkt i hva den enkelte vil få i folketrygd, og at en fyller på fra ordningen slik at man får den fastsatte ytelsen i henhold til pensjonsplanen. Har man full opptjening i bedriften (som regel 30 år), får man den fastsatte ytelsen livsvarig

Innskuddspensjonen er ytelsesordningens rake motsetning, og ble innført i 2001. Nivået på en innskuddspensjon ved oppnådd pensjonsalder er ikke fastsatt. Derimot er bedriftens innbetaling til pensjonsordningen fastsatt som en prosentsats av den ansattes lønn. Nivået på pensjonen avhenger av størrelsen på innbetalingene (pensjonskapitalen), avkastningen på kapitalen og hvor lang utbetalingstid som velges. Som oftest er det 10 års utbetaling av pensjonen, men den må minst utbetales til 77 år.

Mens innskuddspensjon er en spareordning, er ytelsespensjon en forsikringsordning. Dette betyr at med en ytelsespensjon er du garantert pensjonsutbetaling etter fastsatt nivå. Det motsatte er tilfellet ved innskuddspensjon, hvor det er den ansatte som bærer avkastningsrisikoen på det som er innbetalt til ordningen. Fra 2014 ble et nytt regelverk innført, lov om forsikret tjenestepensjon (hybridpensjon). Denne ordningen kombinerer elementer fra ytelsespensjon og innskuddspensjon. Som innskuddspensjon er hybridpensjon basert på opptjening hvert år (alleårsopptjening) og en årlig premie basert på at det betales inn en prosent av lønn uten ytterligere forpliktelser. Den grunnleggende forskjellen mellom de to er at i en innskuddspensjon er det arverett ved død, som innebærer at den utbetales som en løpende pensjon etter lovens regler. Hybridpensjonen har på den andre siden dødelighetsarv. Dødelighetsarven innebærer at opptjent kapital ved død overføres til forsikringskollektivet og gir mer pensjon per krone. Videre er det samme maksimale innskuddssatser i hybridpensjon og innskuddspensjon, men anledningen i OTP-regelverket til å starte opptjening fra 1 G er forskjellig ved at en innskuddspensjon som hovedregel starter opptjeningen på 1 G, mens hovedregelen i hybridpensjon er at det betales inn pensjon fra første lønnskroner.

#### Utdypende merknad 2 -Tjenestepensjon i finanssektoren:

I finansbransjen har det vært vanlig med en alderspensjon (fra folketrygd og tjenestepensjon) på mellom 66 og 70 prosent av pensjonsgrunnlaget, definert som all lønn fra 0 til 12 G i 20 beste år. Det legges til grunn 40 års opptjening i folketrygden og 30 års

opptjening i tjenstepensjonen. Det er ikke uvanlig at ytelsesordningen også omfatter ektefelle-, barne- og uførepensjon.

Storebrand har en betydelig del av det norske pensjonsmarkedet, og de har kartlagt nivået på pensjonssparing i de ulike bransjene. Kartleggingen viser at det er stor variasjon i de ulike bransjene i privat sektor når det kommer til pensjon. De fleste bedrifter innenfor finans og forsikring velger en innskuddspensjon, og oversikten viser at gjennomsnittlig sparesats er 6 prosent. Dette er i skarp kontrast til typiske bransjer innenfor service og handel, der det er klart vanligst å ligge på minimumssatser. 50 prosent av Storebrands bedrifter innenfor finans og forsikring har tilleggssparing på inntekter over 7,1 G. Det er ikke oppgitt hva som er gjennomsnittlig sats på tilleggssparing. Videre har 50 prosent av bedriftene uførepensjon. Uførepensjon er en forsikring som sikrer en god inntekt for ansatte som blir uføre. Ettersom kvinner er mer utsatte for å bli uføre er dette også et viktig forsikringsselement som har en kjønnsdimensjon. 88 prosent av bedriftene starter pensjonssparingen fra første krone, i følge en oversikt fra Storebrand i 2014. Dette gjør til sammen at finanssektoren er blant de bransjene i privat sektor som har best pensjonsordninger.

En rapport laget av Actecan på oppdrag for Handel og Kontor<sup>22</sup> ser på betydningen for pensjon av å ikke benytte seg av unntakene i tjenstepensjonene (knyttet til opptjening lønn under 1 G, opptjening for stillinger under 20 prosent, opptjening for ansatte under 20 år og at en ikke får beholde opptjent kapital når ansettelsen har vart i under et år). Rapporten viser at det å starte sparingen fra første krone har størst effekt på samlet pensjonssparing. Motsatsen til dette er at dette er det dyreste tiltaket å gjennomføre for bedriftene. Det er positivt at langt på vei de fleste bedriftene i finanssektoren har innført sparing fra første krone for sine arbeidstakere. Dekningen av ansatte som har sparing fra første krone er enda høyere enn bedriftsdekningen, ettersom det i hovedsak er slik at de største bedriftene med flest ansatte som har de beste pensjonsordningene.

---

<sup>22</sup> Actecan Rapport 2016-02: Effekter av ulik rett til pensjonsopptjening i innskuddspensjonsordninger, [http://www.actecan.no/Rapporter/Rapport\\_2016\\_2.pdf](http://www.actecan.no/Rapporter/Rapport_2016_2.pdf)