



RAPPORTERING PÅ ARBEID MED LIKESTILLING I FINANSBRANSJEN - AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN

MAI 2025

Dato 07.05.2025

Antall sider: 32

Rapport fra EY

Adresse: Stortorvet 7, 0155 Oslo, P.O Box 1156 Sentrum

Prosjekt på oppdrag fra Finansforbundet

«Rapportering på arbeid med likestilling i finansbransjen -
aktivitets- og redegjørelsesplikten»

Prosjektleder: Inger Eline Romundgard, EY

Prosjektdeltakere: Marthe Hamstad, EY

Ansvarlig partner: Helga Aune, advokat (Ph.D)

Prosjektansvarlig Finansforbundet: Anne Ruth F. Eckholdt

Innholdsfortegnelse

Bakgrunn for oppdraget	5
Kartlegging av finansnæringens arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten ...	5
Finansnæringen - en bidragsyter i arbeidet med likestilling og mangfold.....	5
EY sitt prosjektteam.....	5
Sentrale funn	5
Key findings - summary in English.....	7
Lovkravet - bakgrunn og kort presentasjon	9
Lovkrav og rapportering som styringsverktøy for å skape likestilling.....	9
Aktivitets- og redegjørelsesplikten - hva er bakgrunnen for en slik plikt?.....	9
Slik er analysen gjennomført	11
Hva kan vi lese ut av en god redegjørelse?	13
Signifikante funn?	13
Virksomhetenes redegjørelse etter likestillings- og diskrimineringsloven	15
Har selskapene offentliggjort en rapport om arbeid med likestilling og mangfold?	16
Faktisk tilstand for kjønnslikestilling - redegjørelsens del 1	16
Likelønnskartlegging og ufrivillig deltid	17
Likelønnskartlegging.....	18
Ufrivillig deltid	18
Aktivt likestillingsarbeid - redegjørelsens del 2	19
Lovpålagt arbeidsmetodikk	19
HR-områder	19
Diskrimineringsgrunnlag	19
Samarbeid med tillitsvalgte.....	20
Retningslinjer, rutiner og policies.....	21
Enkel å finne, enkel å lese, enkel å forstå?.....	21
Aktivitets- og redegjørelsesplikt - en oppsummering	21
Hva prioriteres mest? Og minst?	22
Store eller små virksomheter - har det noe å si?	23
Oppsummering og veien videre	25
Passer plikten?.....	25
Utviklingsbehov.....	25
Opplæring og rutiner	26

Mer kunnskap?	26
Vedlegg 1	29
Aktivitets- og redegjørelsesplikten, en presentasjon av lovkravet	29
Innledning	29
Den konkretiserte aktivitetsplikten.....	29
Likelønnskartlegging.....	30
Del 1 - Faktisk tilstand for kjønnslikestilling	31
Del 2 - Redegjøre for hva virksomhetene gjør for å oppfylle aktivitetsplikten	32

BAKGRUNN FOR OPPDRAGET

01

Bakgrunn for oppdraget

Kartlegging av finansnæringens arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten

På oppdrag fra Finansforbundet har Ernst & Young Advokatfirma AS (heretter EY) vurdert hvordan et utvalg av virksomheter i finansnæringen rapporterer om sitt arbeid med likestilling og mangfold gjennom kravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Rapporten er basert på en skrivebordsanalyse av likestillingsredegjørelsen for 15 utvalgte virksomheter i sektoren. Rapportene er for året 2023. Bakgrunnen for å velge rapporter fra 2023, er at det øker sannsynligheten for at rapportene også viser en offentliggjøring av resultat av likelønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid. Disse opplysningene skal gis hvert annet år, og de fleste virksomheter gjør dette i oddetallsår.¹

Virksomhetene som er valgt ut er forpliktet til å arbeide med og redegjøre for sin innsats i henhold til likestillings- og diskrimineringslovens § 26, som omhandler aktivitets- og redegjørelsesplikten.

EY fikk oppdraget 11. februar og sluttrapport ble levert 7. mai 2025.

Finansnæringen - en bidragsyter i arbeidet med likestilling og mangfold

For oss i EY er det spennende at Finansforbundet ønsker å gjøre en slik evaluering. Som den største fagforening for ansatte i bank, finans, forsikring og inkasso, har de, sammen med arbeidsgiverforeningen Finans Norge, i mange år vist at de ønsker å bidra til arbeidet med likestilling og mangfold eksempelvis gjennom likestillingsindikatorene² som ble lansert i 2016, og også gjennom å støtte Kvinner i Finans - Charter for å øke representasjonen av kvinner i finans. Finansforbundet gjennomfører også kurs og webinarer for sine tillitsvalgte der aktivitets- og redegjørelsesplikten, likestilling og likelønn står på agendaen.

Vi takker Finansforbundet for muligheten til å gjennomføre denne undersøkelsen.

EY sitt prosjektteam

Ansvarlig partner på oppdraget har vært Helga Aune, Ph.D., Inger Eline Romundgard (Manager) har vært prosjektleder. Marthe Hamstad (advokatfullmektig) har vært prosjektmedarbeider.

Både Helga og Inger Eline har lang erfaring fra arbeid med likestilling på arbeidsplassen. Helga har erfaring fra likestillingsfeltet både som forsker ved Juridisk fakultet ved Universitetet i Oslo og arbeid som advokat. Inger Eline har erfaring blant annet som seniorrådgiver hos likestillings- og diskrimineringsombudet, og gjennom fasilitering av likestillingsarbeid hos EY sine kunder, samt vurdering av en rekke likestillingsredegjørelser hos våre kunder samt i kommunesektoren.

Sentrale funn

Likestilling og mangfold er på agendaen til selskaper i finansnæringen. Alle selskapene vi har vurdert, har omtale av sitt arbeid med likestilling og mangfold, og alle, foruten ett, omtaler retningslinjer og rutiner for arbeidet. Aktivitets- og redegjørelsesplikten ser ut til å være en plikt som er relativt godt kjent i næringen, og som de fleste selskapene arbeider for å etterleve.

Likevel er det kun 4 av de 15 redegjørelsene vi har vurdert, som kan sies å være helt i tråd med lovkravene.

¹ Likestillings- og diskrimineringsloven ble endret med virkning fra 1. januar 2020. Da inntrådte nåværende krav til likelønnskartlegging. De fleste selskap i Norge rapporterte ikke resultat av likelønn i 2020, men ventet til 2021, og offentliggjør dermed i oddetallsår.

² [Likestillingsindikatorer 2024](#)

12 av selskapene redegjør tett opp mot lovkravene for del 1 av redegjørelsen: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling). 11 av selskapene offentliggjør resultatene av likelønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid.

For del 2 av redegjørelsen: Selskapene aktive likestillingsarbeid, ser man større forskjeller i rapporteringen.

5 av selskapene omtaler eksplisitt hvordan de har arbeidet etter den den lovpålagte 4-stegs arbeidsmetodikken. De fleste selskapene omtaler alle HR-områder de skal arbeide med, men flere av selskapene mangler omtale av alle diskrimineringsgrunnlagene plikten omfatter.

Selskapene i næringen arbeider mest med tematikk knyttet til kjønnslikestilling, og minst med problemstillinger knyttet til nedsatt funksjonsevne, religion/livssyn og seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og sammensatt diskriminering. Halvpartene av selskapene gir ingen omtale av arbeidet de gjør mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Under halvparten av selskapene omtaler arbeid for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Tillitsvalgte involveres i prosessene, og oppfattes som relevante bidragsytere inn i arbeidet med likestilling og mangfold.

Basert på denne gjennomgangen av 15 redegjørelser, er vår vurdering er at næringen, med relativt enkle grep knyttet til opplæring, eksempler på «beste praksis» - redegjørelser og et fokus fra arbeidsgiver og arbeidstakersiden på å utvide likestillingsarbeidet ut over kjønnslikestilling, kan sikre at selskapene leverer godt på arbeidet med redegjørelsene.

Vi anbefaler å gjøre ytterligere undersøkelser som kan sikre en bedre forståelse av om redegjørelsene gjenspeiler det praktiske arbeidet som skjer i virksomhetene.

Key findings - summary in English

Equality, diversity and inclusion are on the agenda of companies in the financial sector. All the 15 companies we have assessed have a mention of their work on equality and diversity, and all, except one, describes guidelines and procedures for this work. The obligation to work and report according to the legislative requirements appears to be relatively well known in the industry, and most companies work to comply with it.

However, only 4 of the 15 reports we have reviewed can be said to fully align with legal requirements. 12 of the companies report closely in line with the legal requirements for Part 1 of the report: The actual state of gender equality. 11 of the companies publish the results of equal pay surveys and surveys of involuntary part-time work.

For Part 2 of the report: The companies' active diversity and equality work, this is where we find greater differences in the reporting. 5 of the companies explicitly mention how they have worked according to the legally mandated 4-step methodology. Most companies refer to all the mandatory HR areas, but several of the companies lack reporting of all the grounds for discrimination that the obligation encompasses.

The companies we have reviewed primarily work on issues related to gender equality, and least on issues related to disability, religion/life stance, sexual orientation, gender identity, and gender expression and intersectional discrimination. Half of the companies provide no mention of the work they do against harassment, sexual harassment, and gender-based violence.

Union representatives are involved in the processes and are perceived as relevant contributors to the work on equality and diversity.

Based on this review of 15 reports, our assessment is that the industry, with relatively simple measures related to training, examples of "best practices" -reports, and a focus from both employers and employees on expanding equality work beyond gender equality, can ensure that companies perform well in their reporting efforts.

We recommend conducting further investigations to ensure a better understanding of whether the reports reflect the practical work taking place within the organizations.

LOVKRAVET
BAKGRUNN OG KORT
PRESENTASJON

02

Lovkravet – bakgrunn og kort presentasjon

Lovkrav og rapportering som styringsverktøy for å skape likestilling

Ett av virkemidlene staten har for å sikre at arbeidsgivere både i privat og offentlig sektor jobber systematisk med likestilling og mangfold, er gjennom lovgivning. For norske arbeidsgivere er kravene til arbeid med likestilling og ikke-diskriminering nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven³ i den såkalte aktivitets- og redegjørelsesplikten i § 26. Alle arbeidsgivere skal arbeide aktivt, planmessig og målrettet både med å *fremme* likestilling og *hindre* diskriminering, gjennom hele personalpolitikken, og på en rekke diskrimineringsgrunnlag.

Plikten til å arbeide systematisk med å fremme likestilling og ha intern dokumentasjon for arbeidet, kalles gjerne *den generelle aktivitetsplikten*. Denne gjelder for alle norske arbeidsgivere, og er den totale plikten for private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter færre enn 50 ansatte.⁴

Alle offentlige virksomheter, og større private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, er omfattet av det som ofte omtales som den *konkretiserte aktivitetsplikten*. Her er arbeidsgiver forpliktet til å jobbe etter en bestemt fire-steps arbeidsmetode og de er videre forpliktet til å redegjøre offentlig for arbeidet i årsberetningen/årsrapport, eller i annet offentlig tilgjengelig dokument, jf. § 26 a.



Redegjørelsen er todelt.

Del 1: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Del 2: Selskapets aktive arbeid med likestilling

I del 1 skal selskapet årlig omtale den totale fordelingen av kvinner og menn i virksomheten, forekomst av deltid og midlertidige ansettelser fordelt på kvinner og menn, samt uttak av foreldrepermisjon. Annethvert år skal det rapporteres særskilt på lønnsforhold fordelt etter kjønn og forekomst av ufrivillig deltid, jf. § 26 annet ledd bokstav a).

I del 2 skal selskapet omtale rutiner og retningslinjer for likestillingsarbeidet, samt hvordan de arbeider etter den lovpålagte 4-steps arbeidsmodellen for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling.

For mer informasjon om lovkravet, se rapportens vedlegg 1.

I denne skrivebordsanalysen av 15 selskapers likestillingsredegjørelse, har formålet vært å se om selskapene *rapporterer* i tråd med minimumskravene i loven.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten – hva er bakgrunnen for en slik plikt?

Vernet mot diskriminering av enkeltpersoner på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell

³ [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\) - Lovdata](#)

⁴ Arbeidsgivere som har mellom 20 og 50 ansatte kan omfattes av den konkretiserte plikten dersom en av partene i arbeidslivet har krevd at den fire-steps arbeidsmodellen benyttes. Etter ordlyden i § 26 annet ledd, gjelder dette kun private virksomheter.

orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Den norske likestillingsloven lovfester her grunnleggende menneskerettigheter som skal sikre enkeltpersoner likeverdige muligheter i praksis, det vil si likestilling, uavhengig av de forannevnte grunnlagene.

Opprinnelig ble menneskerettighetene utviklet etter andre verdenskrig gjennom en rekke FN konvensjoner der enkeltpersoners rettigheter var i fokus. I arbeidet med konvensjonene var målet å bidra til å oppnå likestilling, og de nyeste konvensjonene⁵ forklarte også årsaken til diskriminering som er et resultat av strukturell forskjellsbehandling. Begrepet 'strukturell forskjellsbehandling' viser i denne sammenheng til at de som er ansvarlig for måten arbeid blir organisert og gjennomført på, også får ansvaret for å sikre at arbeidsmåten ikke resulterer i verken direkte eller indirekte diskriminering, altså et forebyggende perspektiv.

Gjennom de siste tiårene har det vært en gradvis utvikling av lovgivningen der arbeidsgivers ansvar for å arbeide systematisk og forebyggende for å sikre likestilling i praksis er blitt utvidet, og gir et strukturelt vern i tillegg til at enkeltpersoner også har sitt individuelle vern mot diskriminering.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er et verktøy for å sikre at arbeidsgivere, de som eier strukturene, skal gjøre en kartlegging av det arbeidet som gjøres, eller må gjøres, for å skape likestilling og hindre diskriminering. Presiseringen av det strukturelle likestillingsarbeidet som arbeidsgivers plikt, er gradvis innført i likestillingsloven. Fra tidlig 2000-tall kom arbeidsgivers konkrete plikt til å jobbe systematisk og forebyggende med kjønnslikestilling. Bestemmelsen slik den er i dag kom inn i 2018 og med tilhørende skjerpelse 1. januar 2020.

Den lovpålagte arbeidsmetodikken skal sikre at virksomheten både vurderer forhold der det er risiko for diskriminering, men også forhold som utgjør hindre i veien for å oppnå likestilling. Dette, inkludert blant annet omtale av retningslinjer for arbeidet som omtales i del 2 av redegjørelsen.

Arbeidsmetodikken inkluderer både et *nå-perspektiv* - hvilke utfordringer har vi i dag, og et *fremtidsperspektiv* - hvilke utfordringer kan vi oppleve i fremtiden og hva kan vi gjøre for å hindre diskriminering i fremtiden. Det viser også tydelig at aktivitets- og redegjørelsesplikten ikke kun handler om å unngå å diskriminere, det handler også om å fremme likestilling.

⁵ CEDAW fortale og art. 5a og CSRPD fortale.

SLIK ER ANALYSEN GJENNOMFØRT

03

Slik er analysen gjennomført

Finansforbundet har medlemmer organisert i godt over 200 bedrifter. Over halvparten av de ansatte er ansatt i noen få store selskap. I næringen finnes det også mange virksomheter med under 50 ansatte, herunder flere bedrifter med langt under 50 ansatte.

I denne rapporten er det kun selskap med over 50 ansatte som er vurdert, da disse selskapene har plikt til å redegjøre offentlig for arbeidet med likestilling og mangfold. Vi gjør oppmerksom på at selskap med mellom 20 og 50 ansatte kan være omfattet av plikten, så sant en av partene har krevd det. Dette har vi ikke gjort noen kontroll av i denne rapporten. Det er imidlertid viktig å understreke at alle norske virksomheter er forpliktet til å jobbe systematisk og forebyggende med likestilling, og ha intern dokumentasjon for arbeidet. Det betyr at også de mindre virksomhetene i finansnæringen må gjennomføre et likestillingsarbeid i tråd med den generelle aktivitetsplikten (se s. 9).

Finansforbundet bisto EY med en liste over samtlige av de 20 største bedriftene og deretter et utvalg ned mot terskelen på 50 ansatte, totalt 30 virksomheter. I utvalget er det med både forretningsbanker, sparebanker og forsikrings- og inkasso-selskaper.

EY har gjort det endelige utvalget av de 15 virksomhetene som er vurdert i denne rapporten. Utvalget er gjort tilfeldig og basert på listen. Finansforbundet er ikke gjort kjent med hvilke selskap som er valgt ut.

Virksomhetenes arbeid er sammenlignet med tidligere analyser gjennomført av EY som eksempelvis vår Praksisundersøkelse av 2022⁶ og rapporten «Kommunenes arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten» gjennomført på vegne av KS i 2024.⁷ I de senere år har det kommet forskning på feltet eksempelvis fra Institutt for samfunnsforskning, og både Likestillings- og diskrimineringsombudet og Bufdir (Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet) har utviklet veiledningsmateriell for arbeid med plikten som vi ser hen til. Høsten 2024 kom det en avgjørelse i Diskrimineringsnemnda der Politidirektoratet ble felt for å ha en mangelfull likestillingsredegjørelse.⁸ Dette gjør at vi med stor sikkerhet kan si hva som anses som minimumskrav i en redegjørelse.

Funnene i denne rapporten er basert på en skrivebordsanalyse av 15 virksomhetenes offentlige redegjørelse for arbeidet med likestilling og mangfold. Kildene i rapporten er altså informasjon som er hentet fra selskapenes årsberetninger, bærekraftsrapporter eller i separate rapporter lagt ut på selskapenes nettsider. Det er viktig å understreke at det *ikke* er gjort øvrige kartlegginger, eller kontroll av de data eller den informasjon som finnes i redegjørelsene.

I gjennomgangen av redegjørelsene har vi vurdert følgende:

- Har selskapene offentliggjort en rapport om arbeidet med likestilling og mangfold?
- Har selskapene en offentliggjøring av faktisk tilstand for kjønnslikestilling som er i tråd med minimumskravene (se vedlegg 1 for presentasjon av kravene)
- Er det offentliggjort en likelønnskartlegging og en kartlegging av ufrivillig deltid som er i tråd med minimumskravene (se vedlegg 1 for presentasjon av kravene)
- Har selskapene beskrevet sitt aktive arbeid med likestilling (se side 8 og 9 for presentasjon av kravene)
 - Er arbeidet etter den lovpålagte 4-steps arbeidsmodellen omtalt?
 - Er alle HR-områder omtalt?
 - Er alle diskrimineringsgrunnlag omtalt?
 - Er arbeid for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold omtalt?

⁶ [Praksisundersøkelsen 2022 - Aktivitets- og redegjørelsesplikten | EY Norge](#)

⁷ [Kommunenes-arbeid-med-aktivitets-og-redgjørelsesplikten.pdf](#)

⁸ [Politidirektoratets likestillingsredegjørelse oppfylte ikke lovens krav | Nyheter | Diskrimineringsnemnda.no](#)

- Er samarbeidet med tillitsvalgte omtalt?
- Rutiner og retningslinjer for arbeidet
- Er konkret risiko omtalt og konkrete tiltak?

Videre har vi vurdert om selskapenes redegjørelser er enkle å finne, og om selskapene ivaretar kravene om å redegjøre uten å røpe personopplysninger.

Hva kan vi lese ut av en god redegjørelse?

Betyr en god redegjørelse at virksomheten jobber godt med likestilling og mangfold? Det er ikke nødvendigvis tilfellet.

Vi kan se for oss følgende fire utfall (se nedenstående tabell), der det ønskelige utfallet selvfølgelig er at virksomhetene *både* gjør et godt arbeid og offentliggjør en god redegjørelse. Det er imidlertid fullt mulig å se for seg at virksomheter skriver gode redegjørelser, men likevel driver et mangelfullt likestillingsarbeid, eller at virksomheter skriver dårlige redegjørelsen, men driver mye godt likestillingsarbeid.⁹

	God redegjørelse	Dårlig redegjørelse
Godt arbeid		
Dårlig arbeid		

For del 2 av redegjørelsen der selskapet skal beskrive hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten, er det etter vår erfaring ofte en sammenheng mellom godt arbeid og en god redegjørelse. Dette fordi det er vanskelig å beskrive et aktivt likestillingsarbeid på en god måte og i tråd med lovkravet, dersom det ikke er gjennomført.

Signifikante funn?

Prosjektet er ikke av et slikt omfang av vi kan hevde at resultatene i rapporten er statistisk signifikante. Det gir oss imidlertid en indikasjon på hvordan et utvalg av virksomhetene i finansnæringen rapporterer. Dette, sammen med kunnskap og forskning fra andre bransjers arbeid med ARP, gir innsikt i status for dette arbeidet i finansnæringen per i dag, og bidrar til å identifisere områder som krever særlig fokus i videre arbeidet med likestilling i finansbransjen.

⁹ [Byråkratisk tvangstrøye eller brekkstang for mangfold? Hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten former virksomheters mangfoldsarbeid](#)

VIRKSOMHETENES REDEGJØRELSE ETTER LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVEN

04

Virksomhetenes redegjørelse etter likestillings- og diskrimineringsloven

For å gjennomføre arbeid og rapportering i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten, må norske virksomheter drive aktivt likestillingsfremmende arbeid og ha intern dokumentasjon for arbeidet. I tillegg må alle offentlige virksomheter, og private selskap med over 50 ansatte, årlig offentliggjøre en redegjørelse for likestillingsarbeidet.

I denne rapporten er det kun søkelys på den sistnevnte delen av plikten som er knyttet til *den offentlige redegjørelsen* for likestillingsarbeidet. Det er denne delen av plikten som håndheves av Diskrimineringsnemnda ved at Likestillings- og diskrimineringsombudet kan klage inn en mangelfull redegjørelse til Diskrimineringsnemnda, og der nemnda fatter vedtak i saken.

Som nevnt i kapittel 3 har vi vurdert redegjørelsene basert på følgende kriterier, og kapittelet og analysene er strukturert rundt disse overskriftene:

- Har selskapene offentliggjort en rapport om arbeidet med likestilling og mangfold?
- Har selskapene en offentliggjøring av faktisk tilstand for kjønnslikestilling som er i tråd med minimumskravene (se vedlegg 1 for presentasjon av kravene)
- Er det offentliggjort en likelønnskartlegging og en kartlegging av ufrivillig deltid som er i tråd med minimumskravene (se vedlegg 1 for presentasjon av kravene)
- Har selskapene beskrevet sitt aktive arbeid med likestilling (se vedlegg 1 for presentasjon av kravene)
 - Er arbeidet etter den lovpålagte 4-steps arbeidsmodellen omtalt?
 - Er alle HR-områder omtalt?
 - Er alle diskrimineringsgrunnlag omtalt?
 - Er arbeid for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold omtalt?
 - Er samarbeidet med tillitsvalgte omtalt?
 - Rutiner og retningslinjer for arbeidet
 - Er konkret risiko omtalt og konkrete tiltak?

Vi går systematiske gjennom hvert punkt og starter med en presentasjon av status for selskapenes rapportering og gir informasjon om de overordnede funnene. Der det er behov, gir vi en kort analyse av funnene. På de områdene der selskapene i stor grad rapporterer i tråd med lovkravene, behandler vi resultatet relativt overordnet. I kapittelets oppsummering, gir vi noen forslag til hvordan eventuelle mangler i rapporteringen kan rettes opp, eksempelvis gjennom økt kunnskap og opplæring.

Har selskapene offentliggjort en rapport om arbeid med likestilling og mangfold?

I analysen av redegjørelsene har vi først sett på om selskapene faktisk har offentliggjort en rapport som omtaler selskapets arbeid med likestilling og mangfold. Dette har vi gjort uten å vurdere kvaliteten av rapporten.

Offentliggjøring av redegjørelse



Av de 15 selskapene analysen omhandler, har alle selskapene omtalt arbeidet med likestilling og mangfold enten i en nasjonal rapport, eller i en global rapport.

12 av selskapene har omtalt likestillingsarbeid med en henvisning eller annen type kobling til det norske lovkravet. Tre av selskapene har omtalt sitt likestillingsarbeid, men da i en global eller

konsernovergripende rapport. Det å omtale likestilling og mangfoldsarbeid i en global rapport eller på konsernnivå, kan være i tråd med lovkravene så sant rapporteringen er brutt ned per juridiske pliktsubjekt per land eller selskap.

De tre selskapene vi har vurdert, har imidlertid ikke rapportert per juridiske enhet, og har dermed ikke omtalt konkrete tall, risikovurderinger eller tiltak per juridiske enhet. Vår vurdering er at selskapene derfor ikke har redegjort i tråd med det norske lovkravet.

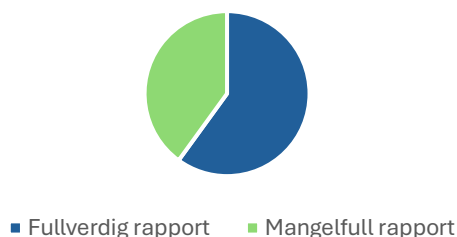
Det er imidlertid verdt å merke seg at også disse selskapene har omtale av sitt likestillings- og mangfoldsarbeid og har globale retningslinjer og rutiner for arbeidet. Likestilling og mangfold er altså noe disse selskapene arbeider med. Når de likevel ikke rapporterer i tråd med kravene etter ARP, kan en mulig årsak være at de ikke har tilstrekkelig kjennskap til dette spesifikke norske lovkravet. Dette kan være en problemstilling som får ytterligere aktualitet for selskap som er/blir omfattet av EU bærekraftsdirektiv og bærekraftsrapportering (Corporate Sustainability Reporting Directive og European Sustainability Reporting Standards). Her skal det gis relativt omfattende rapportering på konsernnivå på overlappende datapunkter som ARP, og det kan være en oppfatning av det er tilstrekkelig.

Faktisk tilstand for kjønnslikestilling - redegjørelsens del 1

Hvert år skal selskapene redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling. Det er fire elementer som skal omtales hvert år, som presentert i denne figuren i kapittel 3.

Hvert år	Hvert annet år
Andel kvinner og menn ansatt i selskapet	Resultat av likelønnskartlegging
Andel kvinner og menn i midlertidige stillinger	Resultat av kartlegging av ufrivillig deltid
Andel kvinner og menn i deltidsstillinger	
Uttak av foreldrepermisjoner fordelt på kvinner og menn (gj. snittlig antall uker)	

Faktisk tilstand for kjønnslikestilling



9 av de 15 selskapene vi har vurdert, har en fullverdig rapportering av faktisk tilstand for kjønnslikestilling. I praksisundersøkelsen EY gjennomførte i 2022 for 50 selskap på Oslo Børs (OSEBX)¹⁰, var det 46% av selskapene som hadde en fullverdig rapportering i tråd med kravene.

Grunnet utvalget er ikke tallene direkte sammenlignbare, men i denne undersøkelsen fra finanssektoren er det altså 60% av selskapene som har en fullverdig rapportering.

3 av selskapene har gjennomgående mangelfull rapportering, der hovedårsaken er at de kun har rapportert på konsernnivå.

Ett av selskapene har kun redegjort for fordeling av kvinner og menn i virksomheten, men har ikke omtalt de øvrige elementene.

Vi ser at ett av selskapene ikke har redegjort for uttak av foreldrepermisjon. Dette kan skyldes at det ikke har vært forekomst av foreldrepermisjon i rapporteringsåret. Det skal imidlertid likevel omtales, eksempelvis gjennom en prosatekst: «Ingen av våre ansatte har vært i foreldrepermisjon i rapporteringsperioden».

Det å redegjøre korrekt for del 1 - Faktisk tilstand for kjønnslikestilling - krever kunnskap om at redegjørelsen skal skje per juridiske enhet, samt en oversikt over hvilke elementer det skal rapporteres på, og må derfor kunne anses som et forhold som med enkle grep, eksempelvis opplæring, kan forbedres i rapportene.

Likelønnskartlegging og ufrivillig deltid

Hvert annet år skal selskapene offentliggjøre resultatene av likelønnskartleggingen og kartleggingen av ufrivillig deltid. I forarbeidene til loven gis det en oversikt over hvordan likelønnskartleggingen skal foregå, og den er gjengitt i vedlegg 1.¹¹

Ufrivillig deltid er definert som hvor mange ansatte arbeider i deltidsstillinger, og som ønsker og har anledning til å arbeide i en økt stillingsprosent.¹²

Hvert år	Hvert annet år
Andel kvinner og menn ansatt i selskapet	Resultat av likelønnskartlegging
Andel kvinner og menn i midlertidige stillinger	Resultat av kartlegging av ufrivillig deltid
Andel kvinner og menn i deltidsstillinger	
Uttak av foreldrepermisjoner fordelt på kvinner og menn (gj. snittlig antall uker)	

¹⁰ Aktivitets- og redegjørelsesplikten | EY Norge

¹¹ Prop. 63 L (2018-2019) s. 71

¹² Ibid s. 14

Likelønnskartlegging

Arbeid med likelønnskartlegging er krevende, særlig da det skal gjøres en vurdering både av likt arbeid og arbeid av lik verdi. Dette innebærer altså å vurdere ulike stillinger i virksomheten på tvers av avdelinger, og på tvers av tariffavtaler/tariffområder der det er relevant, og plassere dem i grupper eller kategorier av lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi.

11 av selskapene har offentliggjort resultatene av likelønnskartleggingen. Langt de fleste selskapene har også vist hvordan de har inndelt arbeidsoppgaver og stillinger i kategorier basert på 'likt arbeid' og 'arbeid av lik verdi'¹³. Ett av de 11 selskapene har ikke omtalt hvordan de har foretatt inndelingen i stillingskategorier.

I 9 av de 11 selskaperes rapporter omtales det hvordan likelønnskartleggingen har foregått i samarbeid med de tillitsvalgte (eller andre representanter for de ansatte), slik det er et krav om i arbeidet.

3 av selskapene har omtalt likelønn, men på konsernnivå. Det er dermed ikke splittet ned på krav per juridiske enhet som er omfattet av kravene i likestillingsloven, og rapporteringen er dermed ikke i tråd med minimumskravene til rapportering.

1 av selskapene har ingen omtale av likelønn, og derfor heller ikke noen offentliggjøring av resultatene. Dette kan skyldes at de rapporterte på likelønn i 2022. Det har vi ikke kontrollert i denne gjennomgangen.

Praksisundersøkelsen EY gjennomførte i 2022, viste at 54% av selskapene hadde offentliggjort likelønnskartlegging.¹⁴ I kartleggingen av finanssektoren er det altså over 73% som har offentliggjort resultatene av likelønnskartleggingen.

Det er oppmuntrende at en stor andel av selskapene vi har vurdert, har omtalt hvordan de har inndelt stillingene i kategorier av like lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi. Det gjør selskapene bedre forberedt når det nye likelønnsdirektivet innføres i norsk rett i 2026¹⁵.

Ufrivillig deltid

Deltid, og dermed også ufrivillig deltid, er ikke ansett som et problem i finansnæringen.

Selskapene omtaler hvem som primært jobber deltid hos dem. Det kan være studenter som arbeider deltid på kundesentre, interns eller trainees. Enkelte informerer om ansatte som er delvis uføre og som derfor av eget ønske arbeider deltid.

Selv om kartleggingen av ufrivillig deltid primært er myntet på næringer der det forekommer mye deltidsarbeid (offentlig sektor/helse og omsorg etc.), er det likevel slik at det skal foretas en kartlegging av ufrivillig deltid hvert annet år, og resultatet av kartleggingen skal offentliggjøres for alle virksomheter som er omfattet av redegjørelsesplikten.

I vår undersøkelse er det 11 av de 15 selskapene som offentliggjør resultatet av kartlegging av ufrivillig deltid. Dette er et forhold som med enkle grep kan forbedres i rapportene i form av en enkel prosatekst. Her kreves det, som for de øvrige elementene i del 1: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling, at selskapene gjøres kjent med at de skal rapportere, også på de parameterne der det ikke er noen forekomster det aktuelle året.

¹³ <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51/§34>

¹⁴ [Aktivitets- og redegjørelsesplikten | EY Norge](#)

¹⁵ [Publications Office](#)

Aktivt likestillingsarbeid – redegjørelsens del 2

Mange vil nok referere til del 2 av redegjørelsen som den mest spennende delen av rapporteringen. Her får leserne av rapportene et innblikk i virksomheters konkrete arbeid med likestilling og mangfold.

Vi har tidligere i rapporten argumentert for at selskap som har gode omtaler av sitt arbeid med det aktive likestillingsarbeidet, ofte også har et godt praktisk arbeid med likestilling.

Det konkrete arbeidet som gjøres for å sikre likestilling i praksis på alle HR-områdene og diskrimineringsgrunnlagene vil variere i ulike virksomheter avhengig av de utfordringene som de har identifisert, og ikke minst den grad av kompetanse og modenhet på likestilling virksomheten besitter. Rapporteringen av det kvalitative arbeidet er deskriptiv og er preget av prosabeskrivelser, fremfor tall.

I redegjørelsens del 2 skal selskapene blant annet forklare hvordan de har arbeidet etter den lovpålagte fire-steps arbeidsmodellen (se vedlegg 1 for ytterligere presentasjon av lovkravet) med likestilling og mangfold på alle HR-områder og alle diskrimineringsgrunnlag.

Formålet er å finne risiko for diskriminering og hindre for likestilling, analysere årsakene til risiko og hindre, iverksette tiltak og evaluere arbeidet. Arbeidet skal skje løpende og i samarbeid med tillitsvalgte (eller representanter for de ansatte).

Lovpålagt arbeidsmetodikk

Kun 5 av de 15 selskapene omtaler eksplisitt den lovpålagte firesteps-arbeidsmodellen i sin rapportering. At kun en 1/3 av selskapene omtaler denne modellen, kan ikke leses som at selskapene ikke arbeider med en risikokartlegging. Det er ikke et krav om at fire-steps arbeidsmodellen med risikokartlegging, undersøkelse av årsaker, tiltak og evaluering skal omtales i rapporteringen.

Det man imidlertid skal kunne lese ut av redegjørelsen, er hvordan risikokartleggingen har blitt gjennomført i samarbeid med tillitsvalgte, hvilke risikoer som er avdekket og hvilke tiltak som er iverksatt og evaluert. Dette lykkes mange av selskapene med, og tre av selskapene gir gode omtaler av sammenhengen mellom risikokartleggingen, og de tiltakene de har iverksatt for å fremme likestilling.

Selskaper som jobber systematisk med risikokartlegging etter lovkravet, vil i større grad være sikre på å identifisere de konkrete risikoene som er i deres virksomhet, og sikre at tiltakene de iverksetter, faktisk er relevante for å fremme likestilling i deres virksomhet. De vil også sikre at det er mer sannsynlig at de redegjør i tråd med lovkravet.

HR-områder

Selv om systematikken med den lovpålagte arbeidsmodellen ikke synes å være innarbeidet hos alle virksomhetene vi har sjekket, er det likevel slik at de aller fleste selskapene omtaler alle HR-områdene ARP-plikten dekker: Rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, kombinasjon arbeid og familieliv, utviklingsmuligheter/opplæring og tilrettelegging.

Av de 12 selskapene som vi har identifisert at avlegger redegjørelse etter norsk krav, er det kun ett selskap som ikke har oppgitt alle HR-områdene.

Forståelse for at det likestillingsfremmende arbeidet skal skje i hele personalpolitikken, virker å være kjent for de fleste selskapene.

Diskrimineringsgrunnlag

Aktivitets- og redegjørelsesplikten dekker en rekke diskrimineringsgrunnlag. Det er her vi begynner å se forskjeller på hvordan selskapene fokuserer arbeidet og hvordan de rapporterer.

Alle selskapene vi har vurdert, omtaler arbeid med kjønnslikestilling, og det er på dette diskrimineringsgrunnlaget selskapene har best omtale av konkrete risiko og gode tiltak.

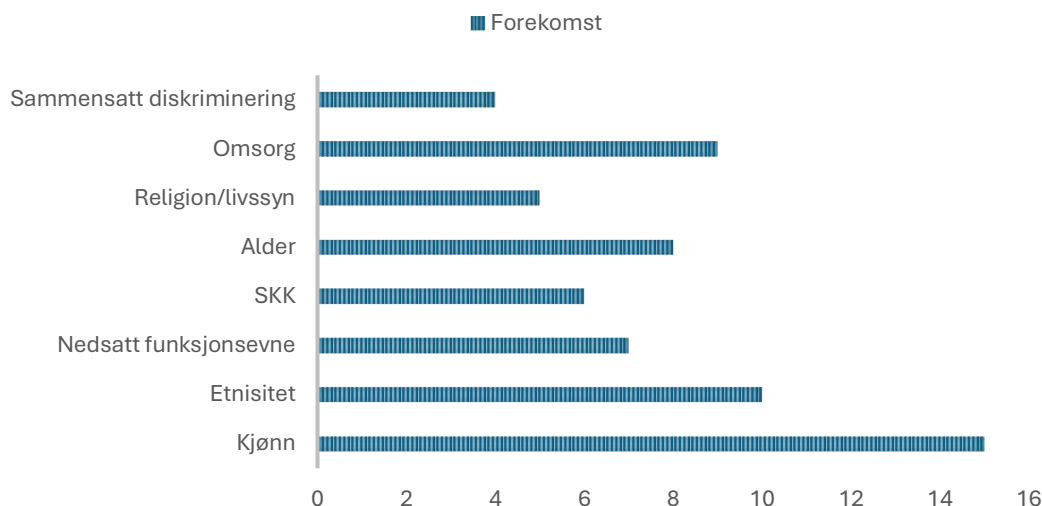
Deretter er det arbeid med etnisitet og omsorg for barn eller andre nærstående som nevnes nest oftest. Her begynner imidlertid analysene av risiko og forslag til tiltak, å bli mer generelle, og det er noe mer utfordrende å se sammenheng mellom identifisert risiko og relevante tiltak.

De diskrimineringsgrunnlagene som omtales færrest ganger er seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, religion og livssyn og sammensatt diskriminering.

Selv om alder ikke er et diskrimineringsgrunnlag som dekkes av aktivitets- og redegjørelsesplikten, fremstår dette som en viktig tematikk for næringen, og alder nevnes av over halvparten av selskapene.

Selskapene i næringen har i perioder gjennomført nedbemanninger der tidligpensjonering har vært en måte å løse nedbemanningen på. Dette kan være årsak til at alder omtales hos så vidt mange selskaper.

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG



Det er verdt å merke seg at over halvparten av selskapene ikke omtaler arbeidet de gjør for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Dette er et forbedringspunkt som næringen bør ta med seg.

Trakassering og seksuell trakassering er et samfunnsproblem og bidrar til store utfordringer for enkeltpersoner og arbeidsmiljø.¹⁶ Kjønnsbasert vold oppfattes ofte ikke som så aktuelt i mange næringer, men bør etter vår mening oppleves relevant i finansnæringen, ikke minst grunnet det forhold at mange stillinger i næringen er i førstelinje og har tett kundekontakt.

Samarbeid med tillitsvalgte

I redegjørelsene omtaler 13 av 15 selskap det samarbeidet de har med tillitsvalgte i arbeidet med likestilling og mangfold. Det er nok relativt ulikt hvordan og hvor ofte selskapene inkluderer de tillitsvalgte i dette arbeidet, men det fremstår som viktig for selskapene å sikre informasjon fra de tillitsvalgte i dette arbeidet.

¹⁶ Meld. St. 7 (2024-2025) - regjeringen.no

For å få mer informasjon om de tillitsvalgtes involvering, bør det eksempelvis gjennomføres en kort spørreundersøkelse eller noen kvalitative intervjuer blant Finansforbundets tillitsvalgte for å sikre en bedre forståelse av hvordan samarbeidet foregår.

Selskapene innhenter mye informasjon om hvordan de ansatte har det gjennom jevnlige medarbeiderundersøkelser. Tillitsvalgte ser selskapet på en annen måte, og har i større grad mulighet for å se potensielle strukturelle forhold som kan påvirke arbeidet med likestilling og mangfold. Det å arbeide løpende med likestilling, i samarbeid med de tillitsvalgte, er derfor gunstig for virksomhetene.

Retningslinjer, rutiner og policies

I 14 av de 15 redegjørelsene vi har gått gjennom, omtaler selskapene de retningslinjene og rutinene de har for arbeidet med likestilling.

I veiledningsmaterialet fra myndighetene står det at redegjørelsen skal omtale hvordan denne «politikken» settes ut i livet i praksis.

I redegjørelsene ser vi at «overgangen» fra «politikk» til praksis, er godt omtalt når det gjelder selskapenes likelønnspolitikk og rekrutteringspraksis. Det er imidlertid mangler på andre diskrimineringsområder. Her har selskapene forbedringspotensial, og særlig vil de store selskapene måtte jobbe for å sikre at de ansatte faktisk ser sammenhengen mellom retningslinjer fra toppen, kanskje til og med fra et globalt selskap, og påvirkningen dette har på den enkelte ansattes arbeidsliv, muligheter og rettigheter i virksomheten.

Her har også tillitsvalgte en viktig rolle både i å gjøre retningslinjene kjent, og bidra til å «oversette» dem til lokal kontekst.

Enkel å finne, enkel å lese, enkel å forstå?

I redegjørelsene vi har gått gjennom, er det 9 av 15 av virksomhetene som har skilt ut redegjørelsen for arbeidet med likestilling i en separat redegjørelse for aktivitets- og redegjørelsesplikten. Dette bidrar til at redegjørelsen er enkel å finne, eksempelvis gjennom et nettsøk.

De øvrige virksomhetene har lagt redegjørelsen i en årsberetning eller i årsrapport/bærekraftsrapport.

Gjennomgående mener vi at selskapenes rapporter er enkle å finne. For 11 av 15 selskap fant vi redegjørelsen ved et enkelt nettsøk. For de øvrige fant vi den gjennom å søke i årsrapport eller årsberetning.

Redegjørelsene er generelt sett skrevet på en måte som er enkel å forstå, der arbeidet med likestilling er relativt konkret fremstilt.

En tendens er at selskap som omtaler arbeidet med likestilling og mangfold i globale rapporter, er mindre konkrete i sine beskrivelser av risiko for diskriminering og hindre for likestilling, samt mindre konkrete i beskrivelsen av tiltakene de har iverksatt, eller planlegger å iverksette, enn de som skriver tråd med norske lovkrav og kontekst.

Vi har ikke funnet noen eksempler på at selskapene offentliggjør opplysninger som er i strid med kravene i personopplysningsloven.

Aktivitets- og redegjørelsesplikt – en oppsummering

Selskapene i finanssektoren er vant til å dokumentere arbeidet de gjør, og de er vant til å jobbe systematisk for å sikre compliance. Det er tydelig at de evner å sette seg inn i lovkrav og veiledningsmaterieill.

Vår undersøkelse viser at langt de fleste av de utvalgte selskapene har kjennskap til arbeid med likestilling og mangfold og at de i stor grad redegjør relativt godt for arbeidet med likestilling og mangfold. Partssamarbeidet med tillitsvalgte synes også å stå sterkt, slik det presenteres i redegjørelsene.

I denne analysen er det slik at noen av selskapene som er en del av et konsern, ikke redegjør i tråd med minimumskravene, da de ikke omtaler tall og tiltak per juridiske enhet. Her er det et tydelig forbedringspotensial.

For enkelte selskap i næringen kan det være av betydning at selskapet omfattes/vil bli omfattet av bærekraftsrapportering i tråd med Corporate Sustainability Reporting Directive.¹⁷ Her skal rapporteringen skje på konsernnivå, og på mange av de samme variablene særlig knyttet til ESRS S 1 - Egen arbeidsstyrke. Det krever god kunnskap for å sikre at selskapene både rapporterer i tråd med standardene, i tillegg til også å rapportere i tråd med kravene i norsk særlovgivning.

Som nevnt innledningsvis er det kun 4 av de 15 selskapene som oppfyller minimumskravene til rapportering, både for del 1 og del 2 av redegjørelsen. Disse selskapene har til gjengjeld svært gode rapporter, og de representerer selskap av ulike størrelser.

Da Likestillings- og diskrimineringsombudet gjennomførte kontroll av 24 virksomheters redegjørelse for 2023, var det til sammenligning kun en av virksomhetene som fikk vurdert sin redegjørelse til å være i tråd med minimumskravene.¹⁸

Både de store og de mindre selskapene lykkes godt i arbeidet med redegjørelsen, og vi ser ingen systematisk trend som tilsier at de mindre selskapene redegjør dårligere enn de store selskapene. Som nevnt ser vi imidlertid at selskapene som omtaler likestillingsarbeidet i sine globale rapporter, generelt sett er mindre konkrete i omtale av risikovurderinger og tiltak, enn de som beskriver arbeidet per juridiske enhet.

Basert på vår gjennomgang av rapportene, tolker vi det som at det settes av ressurser i selskapene til å gjøre en god rapporteringsjobb.¹⁹

De positive resultatene fra undersøkelsen, viser etter vår mening, at aktivitets- og redegjørelsesplikten som arbeidsmetode, fungerer godt for finanssektoren.

Hva prioriteres mest? Og minst?

Det er tydelig at det er arbeidet med *kjønnslikestilling* som fremdeles står sterkest blant selskapene i næringen. Dette vises gjennom den relativt høye andelen selskap som redegjør i tråd med minimumskravene for del 1 av rapporteringen.

Også i del 2 kjennetegnes rapportene av at det er mange og godt begrunnede tiltak som presenteres.

For diskrimineringsgrunnlagene *nedsatt funksjonsevne, religion/livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og sammensatt diskriminering*, er grunnlagene i noen grad nevnt, men analysen av risikoene for diskriminering og hindre for likestilling, er ikke gjennomført like inngående, og dermed blir også omtalen av diskrimineringsgrunnlagene og tiltakene, mindre konkrete.

Selskapene i finansnæringen har mye å hente på å utvikle arbeidet med likestilling utover arbeidet med diskrimineringsgrunnlag kjønn, selv om fokus på kjønn også må fortsette. Dette vil potensielt kunne åpne for å sikre næringen tilgang til en kompetansepool med flere og mer mangfoldige

¹⁷ [Forskrift om standarder for bærekraftsrapportering - Lovdata](#)

¹⁸ [De sjekket 24 virksomheter - bare en privat velferdsaktør får godkjent - Fagbladet.no](#)

¹⁹ Dette skiller seg fra resultatene av analysen EY gjorde av kommunenes arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Kommunene hadde utfordringer med å redegjøre i tråd med lovkravene og oppga mangel på både menneskelige og økonomiske ressurser som en av årsaker til dette. Se rapporten: [Kommunenes-arbeid-med-aktivitets-og-redgjoelsesplikten.pdf](#)

kandidater og sikre at næringen blir en inkluderende arbeidsgiver for framtida. Å få større bevissthet rundt den lovpålagte fire-steps arbeidsmodellen, kan være et godt verktøy for å sikre at de riktige områdene og diskrimineringsgrunnlagene prioriteres høyst.

Som nevnt er det under halvparten av selskapene som omtaler hva de gjør for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Dette er en viktig del av det forebyggende arbeidet, og er forhold som i sterkere grad bør settes på agendaen.

Store eller små virksomheter - har det noe å si?

I denne undersøkelsen er det ingenting som tilsier at selskapenes størrelse, påvirker hvor godt de rapporterer. Både store og små selskap i finansnæringen rapporterer godt, og mindre godt, på kravene etter likestillings- og diskrimineringsloven.

Generelt kan vi si at alle arbeidsgivere, uavhengig av størrelse, må etablere systemer som sikrer at de kan følge de lovpålagte pliktene, uavhengig av hvilke personer som er tillitsvalgte eller ansatt eksempelvis i HR, eller andre avdelingen som har ansvar for arbeid og rapportering etter likestilling- og diskrimineringsloven.

På denne måten sikrer man et godt og systematisk arbeid både når man har «utholdende likestillingshelter»²⁰, og når man ikke har det.

²⁰ Ibid

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

05

Oppsummering og veien videre

Passer plikten?

Selskapene i finanssektoren virker gjennomgående å ha et bevisst og aktivt forhold til arbeid med likestilling og mangfold.

Enkelte av selskapene har ikke nødvendigvis full oversikt over de norske kravene til arbeid og rapporteringen, og arbeider derfor ikke med/og omtaler ikke alle minimumskravene i redegjørelsen.

I ISF-rapporten «Byråkratisk tvangstrøye eller brekkstang for mangfold» (2024) av Myklebust, Nadim og Orupabos²¹ stiller enkelte av intervjuobjektene spørsmål ved om aktivitets- og redegjørelsesplikten faktisk bidrar til mer likestilling. De opplever å jobbe godt med likestilling, men de feiler i rapporteringen.

Det kan selvfølgelig være slik at enkelte selskap i finansnæringen opplever plikten som en byråkratisk tvangstrøye. Det overordnede inntrykket er imidlertid at selskapene har funnet en god måte å redegjøre for arbeidet på, og at redegjørelsesplikten tas på alvor.

Som vi har nevnt, finanssektoren er en næring som er vant til å oppfylle lovkrav og jobbe systematisk med compliance. Det kan også spille inn her. Et lovkrav er et lovkrav, og da er det forventet å gjennomføre arbeidet som er pålagt ved lov.

For både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, blir det sentralt å jobbe systematisk med å sikre kunnskap om både arbeid og rapportering etter ARP. På denne måten vil verdien av arbeidet strekke seg ut over compliance, og bli et aktivt verktøy for likestillingsfremmende arbeid.

Utviklingsbehov

Basert på vår gjennomgang, kan vi si at selskapene i finansnæringen jevnt over jobber godt med kjønnslikestilling.

I fremtiden bør selskapene sikre at de utvider arbeidet med likestilling og mangfold ut over arbeid med kjønnslikestilling, slik at de sikrer systematisk arbeid også på de øvrige diskrimineringsgrunnlagene plikten dekker.

I gjennomgangen vi har gjort, ser vi at det særlig er områdene nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og sammensatt diskriminering, det må jobbes mer med.

Det vil også styrke rapporteringen hvis likestillings- og mangfoldsarbeidet knyttes tettere til den lovpålagte fire-steps arbeidsmodellen i likestillings- og diskrimineringslovens § 26 a - d.

Dette vil «tvinge» virksomhetene til stille seg spørsmålene: Hvilke risiko for diskriminering og hindre for likestilling kan vi se i våre rekrutteringsprosesser når det gjelder nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, sammensatt diskriminering, og deretter tilsvarende «øvelse» når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, kombinasjon arbeid og familieliv, tilrettelegging og forfremmelse. Når selskapene gjør denne systematiske gjennomgangen på alle HR - områdene og alle diskrimineringsgrunnlag, vil de i større grad klare å iverksette skreddersydde tiltak som sikrer økt likestilling i deres virksomhet, basert på deres identifiserte risiko og hindre.

Det vil også sikre at selskapene, gjennom de offentlige redegjørelsene, i større grad kan vise utvikling i arbeidet sitt fra år til år.

²¹ [Byråkratisk tvangstrøye eller brekkstang for mangfold? Hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten former virksomhetens mangfoldsarbeid.](#)

Mange av selskapene rapporterer ikke om hvilket arbeid de gjør med å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Dette er viktig arbeid for å sikre ansattes arbeidsmiljø og redusere sykefravær og turnover. Selskapene bør derfor sette dette arbeidet på agendaen.

Opplæring og rutiner

Når en arbeidsgiver ikke jobber i tråd med den lovpålagte arbeidsmetoden på alle HR-områder og diskrimineringsgrunnlag, er det en risiko for at de primært jobber med forhold (diskrimineringsgrunnlag) der de allerede er kjent med at det har forekommet diskriminering. En slik tilnærming gir arbeidet en *reaktiv* karakter, og selskapene får ikke et *systematisk* og *analytisk* blikk på det forebyggende arbeidet på alle diskrimineringsgrunnlag og HR-områder i tråd med intensjonen i loven.

Det å få økt kunnskap om lovkravet, både det aktive likestillingsfremmende arbeidet og kravene til redegjørelsen, vil styrke likestillingssituasjonen i næringen. Det er også viktig å nedfelle rutiner for arbeidet med ARP. På denne måten blir arbeidet ikke personavhengig. Ved å etablere gode strukturer og rutiner for arbeidet, sikrer arbeidsgiver at de lovpålagte forpliktelsene følges opp, uavhengig av hvem som til enhver tid er HR-ansatt, lønnsansvarlig eller leder.

Finansforbundet kan også spille en rolle gjennom å sikre strukturert opplæring av sine tillitsvalgte slik at de er kjent med kravene til arbeid med likestilling og mangfold, og at de har god forståelse av egen rolle og rettigheter og plikter i arbeidet. Det er særlig de tillitsvalgtes rolle i det aktive likestillingsfremmende arbeidet etter den lovpålagte fire-steps arbeidsmodellen og rollen i arbeidet med likelønnskartlegging, som bør stå i fokus for opplæringen. Kompetanse om alle diskrimineringsgrunnlagene er viktig for at de tillitsvalgte skal kunne bidra inn i analysene.

Ved at Finansforbundet bidrar til å sette tillitsvalgtes rolle på agendaen i dette arbeidet, kan de tillitsvalgte bruke sin rolle i det likestillingsfremmende arbeidet internt i virksomhetene enda mer hensiktsmessig.

Dette arbeidet vil etter vår vurdering bli ekstra effektivt, hvis det skjer i samarbeid med arbeidsgiverne og/eller arbeidsgiverforeningene. Dette vil sikre økt forståelse av partenes ansvar i arbeidet med ARP, og både sikre at partssamarbeidet skjer i tråd med lovkravet, og på en omforent måte.

Mer kunnskap?

Som nevnt i kapittel 3, kan en god redegjørelse for arbeid med likestilling og mangfold (sannsynligvis) bety at både arbeid og rapportering er på et godt nivå. Det er imidlertid mulig å se for seg at det går an å produsere en god redegjørelse, men levere et dårlig likestillingsarbeid, eller å levere en dårlig redegjørelse og likevel jobbe godt med likestilling.

	God redegjørelse	Dårlig redegjørelse
Godt arbeid		
Dårlig arbeid		

For å sikre mer kunnskap, er vår anbefaling at det foretas ytterligere undersøkelser, eksempelvis gjennom intervjuer av HR-ansatte og tillitsvalgte i næringen.

Da kan det gjøres en sammenligning av redegjørelsene og dere beskrivelse av samarbeidet med de tillitsvalgte, og de ansatte/tillitsvalgtes beskrivelser av deres erfaringer med det praktiske likestillingsarbeidet for å se om det er samsvar. På denne måten blir det enklere å se om selskapene lykkes i arbeidet med å sette likestillingspolitikken ut i praksis på en måte som gjenkjennes og forstås av de ansatte.

VEDLEGG 1

06

Vedlegg 1

Aktivitets- og redegjørelsesplikten, en presentasjon av lovkravet

Innledning

For norske arbeidsgivere er kravene til arbeid med likestilling og ikke-diskriminering nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven²² i den såkalte aktivitets- og redegjørelsesplikten i § 26. Alle arbeidsgivere skal arbeide aktivt, planmessig og målrettet både med å *fremme* likestilling og *hindre* diskriminering, gjennom hele personalpolitikken, og på en rekke diskrimineringsgrunnlag. I tillegg skal private virksomheter med mer enn 50 ansatte redegjøre offentlig for sitt arbeid i årsberetningen/årsrapport, eller i annet offentlig tilgjengelig dokument, jf. § 26 a.

Annet hvert år skal det rapporteres særskilt på lønnsforhold fordelt etter kjønn og forekomst av ufrivillig deltid, jf. § 26 annet ledd bokstav a). I denne skrivebordsanalysen av 15 selskapers likestillingsredegjørelse har hovedformålet vært å se om selskapene rapporterer i tråd med minimumskravene i loven.

Den konkretiserte aktivitetsplikten²³

Den konkretiserte aktivitetsplikten pålegger norske arbeidsgivere å arbeide med å *fremme* likestilling og *hindre* diskriminering på minst seks HR-områder og en rekke diskrimineringsgrunnlag. HR-områdene nevnt i loven er:

- rekruttering,
- lønns- og arbeidsvilkår,
- forfremmelse,
- tilrettelegging,
- utviklingsmuligheter og opplæring, samt
- kombinasjon av arbeid og familieliv

I aktivitets- og redegjørelsesplikten omfattes arbeid med følgende diskrimineringsgrunnlag:

- kjønn,
- graviditet,
- permisjon ved fødsel eller adopsjon,
- omsorgsoppgaver,
- etnisitet,
- religion,
- livssyn,
- funksjonsnedsettelse,
- seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk,
- eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

I tillegg er virksomhetene forpliktet til å søke og hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

²² [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\) - Lovdata](#)

²³ Presentasjonen nedenfor er en modifisert presentasjon av lovkravene, slik det er omtalt i rapporten. «Kommunenes arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten»: [Kommunenes-arbeid-med-aktivitets-og-redgjorelsesplikten.pdf](#)

Pliktsubjektet i denne sammenheng er den juridiske enheten. Dette skal sikre at risikoanalysen og tiltakene som blir iverksatt, er skreddersydd til den aktuelle virksomheten.

Arbeidet foregår etter en lovpålagt fire-steps arbeidsmetode:

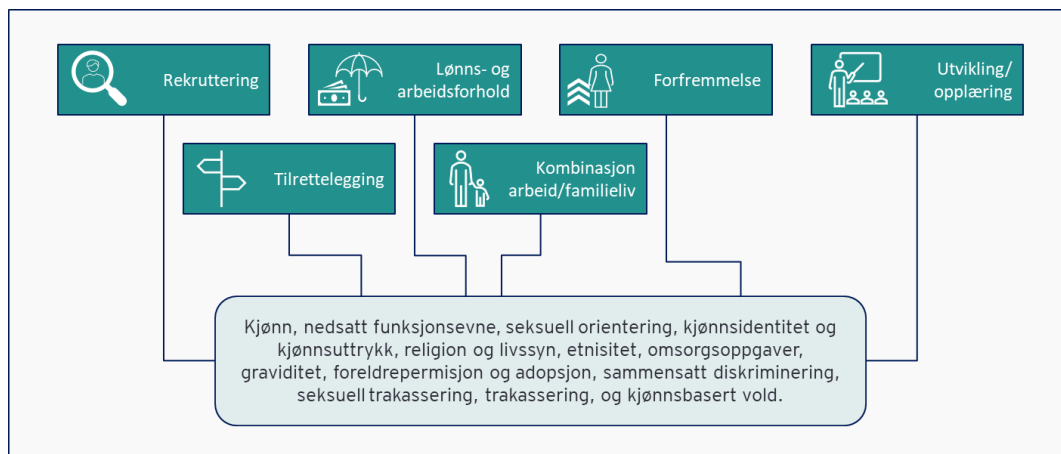


- a. undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,
- b. analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- c. iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d. vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Helt konkret betyr dette at selskapene skal evaluere de prosessene/rutinene/praksisene de har på plass knyttet til rekruttering, lønnsfastsettelse, forfremmelse med mer, for å vurdere om det er risiko for diskriminering eller hindre i veien for likestilling. Denne vurderingen skal foretas opp mot alle diskrimineringsgrunnlagene både enkeltvis og samlet, eksempelvis kjønn, etnisitet, seksuell orientering og funksjonsnedsettelse.

Det er viktig å merke seg at det ikke er tilstrekkelig å sikre at ansatte *ikke* blir diskriminert. Intensjonen med lovkravet er at arbeidsgivere skal vurdere tiltak som kan bidra til å *fremme* likestilling. Plikten gjelder dermed ikke kun nåværende utfordringer, men selskapene skal bruke arbeidsmetoden til å identifisere forhold de ennå ikke har vært oppmerksomme på og eventuelle fremtidige hindre for likestilling. Når hindringene er avdekket skal arbeidsgivere iverksette egnede tiltak for å sikre like muligheter.

Figuren nedenfor illustrerer systematikken i, og omfanget av, arbeidet med aktivitetsplikten.²⁴



Likelønnskartlegging

Den 1. januar 2020 ble plikten til å gjøre likelønnskartlegginger i forbindelse med arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten lagt inn som en del av plikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 26, bokstav a, og forarbeidene til loven tydeliggjorde metoden for arbeidet.²⁵ Gjennom denne forsterkningen i loven ble lønnskartleggingsplikten i større grad kjent hos norske arbeidsgivere.

²⁴ Ibid. side 28 til 33.

²⁵ Prop.63 L (2018-2019) Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten).

Arbeidsgiver er forpliktet til å gjøre en likelønnskartlegging hvert annet år, og resultatene av kartleggingen skal offentliggjøres i redegjørelsen.

Likelønn er definert som både *lik lønn for likt arbeid* og *lik lønn for arbeid av lik verdi*.²⁶ I arbeidet med likelønn i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten er det likelønn på et strukturelt nivå som er av interesse. Med dette menes at det ikke er eventuelle lønnsforskjeller mellom enkeltpersoner som skal vurderes, men derimot eventuelle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i stillingsgrupper/kategorier der det utføres likt arbeid eller arbeid av lik verdi.

I korte trekk skal likelønnsvurderingen skje gjennom at arbeidsgiver vurderer ulike stillinger på tvers i virksomheten opp mot hverandre for å avklare om det er likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Denne vurderingen skal foretas på tvers av tariffområder. Alle ansatte skal inkluderes i kartleggingen.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 34 definerer hva som er likelønn:



Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.

Retten etter første ledd gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulikefag, eller lønnen reguleres i ulike tariff avtaler.

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

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlaget og alle andre tillegg, fordeler og andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

I praksis betyr dette at selskapene må vurdere alle sine stillinger basert på kompetanse, og eksempelvis andre forhold som anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold på tvers av lønnskapitler og tariffavtaler og mellom ulike avdelinger og arbeidsområder. Stillinger som defineres å ha lik verdi basert på eksempelvis disse kriteriene eller andre faktorer, er stillinger av lik verdi i en likelønnsvurdering, og skal havne i samme lønnskategori. Tillitsvalgte eller andre representanter for de ansatte skal være med i vurderingen av hvilke stillinger som havner i hvilken kategori.

Del 1 - Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

I del 1 av redegjørelsen skal virksomhetene presentere tall og statistikk knyttet til ulike parametere som kjønnsfordeling i deltidsstillinger og midlertidige stillinger, i tillegg til uttak av foreldrepermisjon. Dette er forhold som påvirker likestillingssituasjonen i en virksomhet. I tabellen nedenfor følger en skjematisk fremstilling av hvilke elementer selskapene skal rapportere på hvert år, og hvilke de skal rapportere på hvert annet år.

Hvert år	Hvert annet år
Andel kvinner og menn ansatt i virksomheten	Resultat av likelønnskartlegging
Andel kvinner og menn i midlertidige stillinger	Resultat av kartlegging av ufrivillig deltid
Andel kvinner og menn i deltidsstillinger	

²⁶ Se likestilling- og diskrimineringsloven § 34.

Uttak av foreldrepermisjoner fordelt på kvinner og menn (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet anbefaler i sin veiledning at dette oppgis i gjennomsnittlig uttak i uker)	
---	--

Del 2 - Redegjøre for hva virksomhetene gjør for å oppfylle aktivitetsplikten

I del 2 skal virksomhetene redegjøre for arbeidet de har gjort for å oppfylle lovens aktivitetsplikt. Ifølge forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven (Prop. 63 L 2018 - 2019) ²⁷ og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) sitt veiledningsmaterieell, betyr dette at virksomhetene som et minimum skal;

- beskrive arbeidet de har gjort etter den lovpålagte fire-steps arbeidsmodellen, beskrive de retningslinjer, rutiner og policyer de har for arbeidet med likestilling og
- beskrive hvordan denne politikken omdannes til praktisk likestillingsarbeid.
- informere om de utfordringene de har avdekket, og de tiltakene de har iverksatt/planlagt iverksatt for å fremme likestilling.

Redegjørelsen skal ifølge lovkravene offentliggjøres i årsberetning/rapport eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. I denne undersøkelsen har vi både funnet redegjørelsene på selskapenes nettsider, eller gjennom å bestille selskapets årsberetninger fra Brønnøysundregisteret.

²⁷ [Prop. 63 L \(2018-2019\) - regjeringen.no](#)