

Verktøykasse for likestilling, inkludering og mangfold



Mars 2023



Finans
Norge

finans
FORBUNDET

Hvordan bruke verktøykassen og hvordan man skal lese de åtte verktøyene

Finans Norge og Finansforbundet har oppdatert verktøykassen for å hjelpe finansbedrifter med inkluderings-, mangfolds- og likestillingsarbeidet i sin virksomhet. Her vektlegges forankring i toppledelsen og involvering av de ansatte. Gjennom verktøyene ønsker partene å øke finansnæringens evne til å tiltrekke seg, utvikle og ikke minst beholde talentfulle medarbeidere fra ulike bakgrunner og bidra til å skape en næring der alle føler seg sett, hørt og verdsatt

Ha en tydelig visjon

Arbeid med likestilling, inkludering og mangfold får best effekt når det er en integrert del av bedriftens kultur, verdier og organisering. Toppledelsen og styret må derfor ta et aktivt ansvar:

- Fastsett en visjon for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold.
- Lag strategi for hvordan bedriften skal nå konkrete mål.
- Sørg for at visjon og strategi er godt kjent for alle ansatte
- Etabler en felles forståelse for hvorfor og hva det betyr for organisasjonen.
- Følg opp arbeidet og vær åpen om fremdrift. Skap incentiver som bidrar til fremdrift, for eksempel gjennom bedriftens godtgjørelsesordninger.
- La én eller flere bestemte personer i toppledelsen få et særskilt ansvar for arbeidet med inkludering, mangfold og likestilling.

Involver ansatte

Arbeidet med likestilling og mangfold skal skje fortløpende og i samarbeid med representanter for de ansatte. Involvering skaper eierskap og øker bevissthet og forståelse for hva som skal til for å nå et felles mål:

- Legg til rette for at ansatte kan dele sine perspektiver og innspill til arbeidet, for eksempel gjennom avdelingsaktiviteter og allmøter.
- Bruk undersøkelser for å klarlegge ansattes opplevelse av arbeidet, for eksempel i hvilken grad de opplever seg inkludert på arbeidsplassen. Vær i så fall bevisst på hvem som ikke opplever seg inkludert, og hva kan bedriften gjøre for å endre dette.
- Ha åpenhet om bedriftens tiltaksplan og del informasjon om det løpende arbeidet som gjøres.
- Lytt til tilbakemeldinger fra de ansatte og juster strategi og tiltak ved behov.

Arbeid systematisk og målrettet

Jobb målrettet med likestilling, inkludering og mangfold og ved å følge fremgangsmåten i likestillings- og diskrimineringsloven (aktivitetsplikten):

- Undersøk om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling gjennom å analysere statistisk materiale, gjennomgå HR- og personalrutiner, og bruk av evt. spørreundersøkelser og fokusgrupper.
- Analyser årsakene til identifiserte risikoer. Bruk eksisterende undersøkelser og fora til å undersøke hvorfor dere har risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Få gjerne en uavhengig tredjepart til å bistå i arbeidet.
- Iverksett egnede tiltak basert på de funnene dere har gjort dere. Bedriftens tiltak bør formaliseres i en tiltaksplan som identifiserer konkrete tiltak som skal til for å nå de fastsatte målene, inkludert ansvarlige personer, tidsplan og ressurser. Iverksett deretter aksjonspunktene, overvåk fremdriften og resultatene.
- Vurder fortløpende om tiltakene fungerer eller om dere har behov for å gjøre justeringer basert på de erfaringene dere har gjort dere. Etabler også en minimumsgrense for hvor ofte bedriften skal gjennomføre en overordnet evaluering av arbeidet. For å sikre best mulig kvalitet i målingene bør eksempelvis spørsmål være like fra måling til måling.

Finn mer informasjon i Finans Norges *veileder om arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt på likestillings og diskrimineringsområdet* på finansnorge.no.

Identifiser og håndter utilsiktede lønnsforskjeller

Alle bedrifter skal betale likelønn. Likelønn vil si at lønn skal fastsettes etter kjønnsnøytrale kriterier og normer. For å sikre likelønn, bør bedriften både jobbe forebyggende gjennom rutiner for lønnsfastsettelse, og reaktivt gjennom likelønnskartlegginger:

- Ha rutiner som sørger for at lønn fastsettes på bakgrunn av objektive kriterier, både ved nyansettelse og etterfølgende lønnsendringer.
- Vær bevisst på ansatte i foreldrepermisjon. De skal vurderes både i den årlige lønns gjennomgangen og likelønnsmessig ved gjeninntreden etter permisjon.
- Utarbeid en årlig lønnsstatistikk fordelt på kjønn i forbindelse med den årlige lønns gjennomgangen. Statistikken skal inneholde all lønn, også bonusutbetalinger og naturalytelser som bilgodtgjørelse, dekning av bredbånd osv. Statistikken skal inndeles i stillingsgrupper og synliggjøre «samme arbeid» og «arbeid av lik verdi».
- Analyser lønnsstatistikken og identifiser lønnsforskjeller knyttet til kjønn
- Gjennomgå lønnsforskjellene som avdekkes og håndter forskjeller som ikke skyldes kjønnsnøytrale kriterier og normer.

Ta gjerne utgangspunkt i [NHOs verktøy for likelønnskartlegging](#).

Gjennomfør gode rekrutteringsprosesser

En god rekrutteringsprosess forhindrer utilsiktet forskjellsbehandling og bidrar til at bedriften får en mer mangfoldig ansattgruppe:

- Sett mål for rekruttering og avklar hva bedriften mener med inkludering, mangfold og likestilling.
- Vær bevisst på hva slags kompetanse bedriften trenger og på hvilket lønnsnivå, gjennom en god stillingsanalyse i forkant.
- Sørg for at stillingsannonsen gjenspeiler stillingsanalysene. Vær tydelig på hva som er må-krav og hva som er bør-krav til kandidaten. Vær bevisst ord- og bildebruk og formuler en åpen invitasjon til å søke stillinger som reflekterer organisasjonens ønske om mangfold. Vær bevisst hvordan stillingen lyses ut, særlig bruk av nettverk, språk og kanal for utlysning.
- Ha en prosess som sikrer mest mulig objektiv utvelgelse av kandidater til intervju. Vurder om personer med synlig mangfold skal gis en særskilt vurdering og mulighet gjennom et intervju.
- Lag en intervjuguide og avhold strukturerte eller semistrukturerte intervjuer slik at kandidatene får likest mulige forutsetninger. Ha en bevissthet om hva man kan og ikke kan spørre om.
- Velg kandidat basert på jobbanalysen og den informasjonen som er samlet inn gjennom prosessen fremfor subjektive forhold som magefølelse og personlige preferanser.

Finns mer informasjon i Finans Norges *veileder om mangfoldsrekruttering i finansnæringen*.

Signer Kvinner i Finans Charter

For å øke antall kvinner i lederstillinger og spesialiststillinger har finansnæringen gått sammen om å etablere Kvinner i Finans Charter. Bedrifter som forplikter seg og som setter klare mål, oppnår også bedre resultater. Ved å signere charteret forplikter bedriften seg til å:

- ha ett medlem i lederteamet med dedikert ansvar for å følge opp arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering
- sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner
- ha en ambisjon om at fremgang mot målene skal reflekteres i godtgjørelse til vårt lederteam
- årlig publisere status og fremgang mot målene på egen hjemmeside

Jobb med mangfoldskompetanse

For å se effektene av likestilling og mangfold, må man også jobbe med inkludering. Inkludering handler om at alle ansatte opplever en tilhørighet, frihet å uttrykke sine meninger og til å være seg selv. Det er dette mangfoldskompetanse handler om. Mangfoldskompetanse er evnen til å forstå, akseptere og nyttiggjøre verdien mangfoldet i en organisasjon. Å utvikle mangfoldskompetanse gjøres gjennom lederskap, opplæring, rekruttering, kultur, tilbakemeldinger og ansvar:

- Definer hva likestilling, inkludering og mangfold og betyr for bedriften.
- Skap et inkluderende arbeidsmiljø gjennom interne retningslinjer som bidrar til inkludering, mangfold og likestilling. Små grep kan ha stor betydning, for eksempel gjennom bevissthet om når på dagen møter plasseres, at møteleder får ansvaret for at alle møtedeltakere blir hørt eller ved å tilpasse kleskoder for et mangfoldig uttrykk.
- Bygg mangfoldskompetanse blant alle ansatte gjennom faktabasert opplæring og praktisk trening. Å gi ansatte et felles språk og forståelse rundt mangfold og inkludering kan hjelpe dem med å være mer bevisst på sine egne fordommer og hvordan de kan bidra til å skape en mer inkluderende arbeidsplass.

Skap en åpenhetskultur

Man får bare gjort noe med det man vet om. En åpenhetskultur hvor ansatte tør å si fra hvis de opplever diskriminering, trakassering eller annen uønsket atferd er avgjørende for å bygge en inkluderende, mangfoldig og likestilt arbeidsplass.

- Videreutvikle gode rutiner for varsling.
- Sørg for at varslingsrutinene er godt kjent i bedriften. Hold en lav terskel for å si fra om trakassering, diskriminering eller annen uønsket atferd.
- Ta påstander om trakassering på alvor og håndter alle varsler i tråd med bedriftens retningslinjer.



Finans
Norge

finans
FORBUNDET