

Finansklagenemndas arbeid med likestilling, mangfold og inkludering

Likestilling

Finansklagenemnda har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og det skal ikke forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn.

Sekretariatet hadde ingen midlertidig ansatte ved årsskiftet. Av de 62 fast ansatte er det 49 kvinner og 13 menn. De fast ansatte inkluderer fem studenter som alle er ansatt i reduserte stillingsprosjenter tilpasset deres studiehverdag. Alle øvrige ansatte er ansatt i fulltidsstillinger. Ledelsen består av 5 kvinner og 2 menn. Finansklagenemndas styre består i dag av tre kvinner og seks menn.

Nivå	Kvinner	Menn	Kvinner andel av menns lønn (gj.snitt)
Leder samlet	71 %	2 9%	85 %
Leder nivå 2	83 %	17 %	110 %
Saksbehandler	76 %	24 %	116 %
Administrasjon	100 %	0 %	
Total	79 %	21 %	94 %

Kvinner andel av menns lønn utgjorde i gjennomsnitt 94 % per 31.12.2024. På avdelingsledernivå utgjorde kvinner andel av menns lønn 110 %. På saksbehandlernivå, inkludert fagsjefnivå, utgjorde kvinner andel av menns lønn 116 %. I administrasjonsavdelingene er det ingen menn ansatt.

I løpet av 2024 var det to kvinner og en mann som var ute i foreldrepermisjon. Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon etter et gitt antall måneder får den ansatte en lønnsjustering som sikrer at slik permisjon ikke gjør at man mister noen lønnsregulering.

For å være mer fleksible overfor småbarnsforeldre har vi åpent opp for muligheten for å være hjemme med sykt barn på timebasis (80 timer per år i stedet for «bare» 10 dager). I 2024 tok menn ut 10,9% av alle timene med sykt barn. Ser man dette opp mot andel menn med barn, så har mennene i 2024 tatt ut en høyere andel timer med sykt barn enn kvinnene.

Mangfold og Inkludering

Finansklagenemnda ønsker å være et sted hvor de ansatte opplever å være en del av et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø.

Finansklagenemnda har søkelys på å forhindre diskriminering som følge av nedsatt funksjonsevne, alder, kjønn, etnisitet, hudfarge, seksuell legning, religion eller livssyn. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. For personer som har helsemessige utfordringer tilrettelegges arbeidssituasjonen slik at de kan opprettholde arbeidskapasitet så langt det er mulig.

Nærmere om Finansklagenemndas arbeid for likestilling, mangfold og inkludering

Finansklagenemnda gjennomfører årlig en ekstern arbeidsmiljøundersøkelse der en rekke spørsmål omhandler likestilling, mangfold og inkludering. Dette er en sentral faktor når det gjelder å avdekke eventuelle uheldige forhold. Alle ansatte oppfordres til å delta i arbeidsmiljøundersøkelsene, og svarprosenten har vært høy på alle avdelinger over år. Resultatene viser gjennomgående svært høy score på medarbeidertilfredshet, herunder på spørsmålene om mangfold og inkludering. Undersøkelsen viser likevel at det er rom for tydeligere kommunikasjon om temaet fra ledelsen i sekretariatet, og dette vil bli hensyntatt i arbeidet med strategi på feltet. Arbeidsmiljøutvalget i Finansklagenemnda, sammensatt av både arbeidstaker- og arbeidsgiverrepresentanter, involveres også hvert år i arbeidet med arbeidsmiljøundersøkelsen. Tillitsvalgte gis også muligheten til å komme med innspill knyttet til arbeidsmiljøundersøkelsen.

I etterkant av arbeidsmiljøundersøkelsen for 2024 deltok HR i avdelingsmøter i alle avdelinger med tema mangfold og inkludering. Formålet med dette var å få ytterligere innspill til dette arbeidet. Innspill fra alle ansatte ble samlet i et eget dokument, og det pågår et arbeid med å utarbeide en egen strategi på området. Administrerende direktør deltar på arbeidsmøter med HR om strategien for å understreke at likestilling, mangfold og inkludering er viktig for Finansklagenemnda. Det pågår også et arbeid med å oppdatere personalhåndboken våren 2025 hvor det innledningsvis planlegges å innta den tidligere omtalte strategien for likestilling, mangfold og inkludering. De tillitsvalgte vil bli involvert i arbeidet med oppdatering av personalhåndboken utover våren og i det videre arbeidet knyttet til likestillings- og diskrimineringsloven.

Når det gjelder likestilling er det begrensede forskjeller mellom kvinner og menn, hvor kvinner gjennomsnittlig tjener noe mer enn menn i samme stillingskategori. I gjennomsnittet inngår også studenter med fast deltidsstilling, noe som trekker gjennomsnittet særlig for mannlig ansatte saksbehandlere nedover. For fast ansatte i full stilling er forskjellen betydelig mindre enn tabellen viser. Finansklagenemnda har også utarbeidet felles lønnskriterier som er tilgjengelige for alle ansatte for å sikre likebehandling. Lønnskriteriene ble sist oppdatert i 2024. Finansklagenemndas lønnspolitikk inkluderer ikke bonuser eller presentasjonsbasert lønn, noe som reduserer risikoen for diskriminering i godtgjørelse.

I arbeidet med full likestilling og mot diskriminering har Finansklagenemnda i utlysningsannonser de siste årene vært bevisste på å fremheve at kontorlokalene er tilrettelagt for redusert funksjonsevne og at det er ønskelig med et mangfold som speiler befolkningen. Kvinneandelen er likevel høy blant våre ansatte, noe oversikten per 31.12.2024 viser. Dette har til en viss grad sammenheng med at kvinneandelen blant jusstudenter de siste årene har ligget rundt 70 %, og det er i stor grad jurister sekretariatet rekrutterer.

I forbindelse med utlysning av ledige stillinger informeres ansatte om stillingene på intranett. I de tilfellene hvor lederteamet i sekretariatet anser at tilstrekkelig kompetanse kan finnes internt lyses stillinger kun ut internt i første omgang. På denne måten legges det til rette for både forfremmelse og utviklingsmuligheter. Det er flere ansatte som har skiftet stillinger internt på denne måten de siste årene. I tillegg legges det vekt på at alle ansatte jevnlig tilbys kompetanseheving i form av kurs og seminarer. Det siste året har det blitt innført et felles kompetanseløft og opplæringsløp for alle juristene innenfor EØS, og dette er et arbeid som fortsetter videre inn i 2025.

Finansklagenemnda anser det viktig med god balanse mellom jobb og privatliv. Sekretariatet har ansatte i alle livsfaser og i et aldersspenn på over 40 år, og ser verdien i et slikt mangfold. Sekretariatet jobber kontinuerlig med tiltak som kan treffe de ulike livsfasene ansatte er i. Sekretariatet har blant annet egne seniortiltak og mulighet for hjemmekontor inntil to dager i uken.

I 2025 vil Finansklagenemnda utarbeide en risikovurdering og dertil hørende aktivitetsplan for likestilling, mangfold og inkludering. Det er således en ambisjon om å øke informasjonsnivået i rapporteringen neste år.