Likestilling og mangfold

Finansklagenemnda jobber bevisst med å sikre likestilling, psykologisk trygghet, inkludering og mangfold samt for å forhindre diskriminering. Dette gjelder på områder som blant annet kjønn, alder, funksjonsnedsettelse og etnisitet.

For å fremheve og forankre viktigheten av mangfold har vi innledningsvis i personalhåndboken skrevet følgende:

> *«Finansklagenemnda skal være en organisasjon hvor de ansatte trives, får utfordringer og leverer gode resultater.*
>
> *Vi skal også være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass hvor alle ansatte og ledere har like muligheter for utvikling, trivsel og bidrar til en kultur preget av respekt, åpenhet og mangfold».*

Gjennom 2025 har Finansklagenemnda jobbet kontinuerlig og systematisk for å fremme og bevisstgjøre hele organisasjonen når det gjelder verdien og viktigheten av økt mangfold, likestilling og inkludering. Finansklagenemndas ledelse har sammen med tillitsvalgte, HR-medarbeider og verneombud gjennomført en risikokartlegging på alle de personalpolitiske områdene. I samarbeid med de tillitsvalgte og verneombud har vi også sett på kjønnsbalansen i virksomheten, antall midlertidige, ansatte i deltidsstillinger, gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn samt ufrivillig deltid.

Kjønnsbalanse per 31.12.2025

Nivå	Kvinner	Menn	Totalt
Ledere totalt	5	2	7
Avdelingsledere	5	1	6
Saksbehandlere	31	18	49
Administrasjon	11	-	11
Total	**47**	**20**	**67**

Av de 67 fast ansatte er det 47 kvinner og 20 menn, tilsvarende 70 % kvinner og 30 % menn. De fast ansatte inkluderer fem studenter som alle er ansatt i reduserte stillingsprosenter tilpasset deres studiehverdag. Alle øvrige ansatte er ansatt i fulltidsstillinger.

Deltid, ufrivillig deltid og midlertidige kontrakter

Deltid	Kvinner	Menn	Totalt
Angitt i prosent	4,5 %	7,5 %	10 %

Alle ansatte i Finansklagenemnda ansettes som hovedregel i 100 % stilling.

Unntaket fra dette er studenter som studerer på heltid og ønsker redusert stilling som kan kombineres med studiehverdagen. Ingen av studentene ansatt i Finansklagenemnda har for øvrig søkt på fulltidsstillinger som har vært lyst ut det siste året.

I perioder er det også andre ansatte som jobber redusert etter eget ønske. Tallene ovenfor inkluderer både studenter og ansatte som en periode ønsker å jobbe redusert.

Det var i 2025 ikke ufrivillig deltid i Finansklagenemnda basert på ovennevnte.

Bortsett fra tre personer som ble engasjert via bemanningsbyrå for å fylle reelle vikariater var det ikke midlertidig ansatte i Finansklagenemnda i 2025.

Foreldrepermisjon

Permisjon	Kvinner	Menn
Angitt i uker	30	19

Både menn og kvinner tok ut foreldrepermisjon i løpet av året.

Lønnskartlegging

Når det gjelder stillingsgrupper har ledelsen sammen med ansattrepresentanter tatt utgangspunkt i gruppene nedenfor for best å sammenligne status for lik lønn for arbeid av lik verdi. Hensynet til personvern er samtidig ivaretatt ved at gruppene ikke blir for små.

	Lønnsforskjeller per 31.12.2025		
	Antall kvinner	Antall menn	Grunnlønn (regnet i gjennomsnitt) 2025
Total	47 (71 %)	19 (29 %)	Menn har 1 % høyere lønn enn kvinner
Ledere	5 (83 %)	1 (17 %)	Kvinner tjener gjennomsnittlig litt mer enn menn
Saksbehandlere	31 (63 %)	18 (37 %)	Menn har gjennomsnittlig 1 % høyere lønn enn kvinner
Administrativt ansatte	11 (100 %)	0 (0 %)	

Definisjon av stillingsgrupper

Ledere:	Alle avdelingsledere i lederteamet.
Saksbehandlere:	Fagsjefer, advokater, seniorrådgivere, rådgivere, advokatfullmektiger, rådgivere, jurister og saksbehandlere
Administrasjon:	Sekretærer, nemndssekretærer, sentralbord, HR, IKT-ansatte

Kommentarer til virksomhetens lønnsoversikt

Kvinners andel av menns lønn utgjorde i gjennomsnitt 99 % per 31.12.2025. På avdelingsledernivå tjener kvinner litt mer enn menn. På saksbehandlernivå utgjorde kvinners andel av menns lønn 99 %. I administrasjonsavdelingene er det ingen menn ansatt.

Finansklagenemndas har et spenn i kompetanseprofiler og lønnsforskjellene er tilpasset flere ulike områder. Uavhengig av stilling legges det objektive kriterier til grunn som oppgaver og resultater ved det årlige lønnsoppgjøret. Lønnskriteriene er tilgjengelige for alle ansatte.

Ved rekruttering lyses alle stillinger ut på Finansklagenemndas intranett, slik at alle ansatte skal ha like muligheter for karriereutvikling og forfremmelse.

Risikoanalyse

Risikoanalysen har blitt gjennomført i samarbeid mellom ledelsen, HR, tillitsvalgte og verneombud. Risikoanalysen har blitt gjennomført på alle de personalpolitiske områdene for å se om det finnes diskriminering eller andre hindre for likestilling, jfr. likestillingsloven § 26.

Basert på kartleggingen er det utarbeidet en løpende tiltaksplan. Ledere ansvarliggjøres i henhold til tiltaksplanen, og kartleggingen følges opp i ledermøter og direkte av HR.

Det eneste punktet i årets risikoanalyse som har krevd konkret oppfølging er spørsmålet om risiko for diskriminering i forhold til lønn, herunder om det finnes ubevisst diskriminering. Årsaken til at de tillitsvalgte tok opp dette spørsmålet er at Finansklagenemnda ikke har noen tariffavtale og at de tillitsvalgte derfor ikke har vært involvert i lønnsoppgjøret.

Spørsmålet fra de tillitsvalgte er diskutert i lederteamet. Lederteamet mener det er liten risiko for diskriminering når det gjelder lønn. Det er etablert objektive kriterier for lønnsjusteringer som er tilgjengelig for alle ansatte og det er også dialog og forventningsavklaring mellom leder og ansatt i forkant av lønnsoppgjøret. I tillegg sammenlikner administrerende direktør og avdelingsleder HR lønnen på tvers basert på objektive kriterier som eksempelvis ansvar og produksjon, noe som er en ytterligere skranke for diskriminering.

Tilbakemeldingen fra lederteamet er videreformidlet til de tillitsvalgte. Det er enighet om at det i utgangspunktet ikke er behov for ytterligere oppfølging, og at medarbeider som har spørsmål om lønn henvises til nærmeste leder av tillitsvalgt. Det er likevel avtalt et oppfølgingsmøte i etterkant av årets lønnsoppgjør mellom tillitsvalgte og leder HR for å kartlegge status rundt risiko for diskriminering.

Nærmere om hvordan Finansklagenemnda har jobbet med mangfold og likestilling i 2025 – både nye og eksisterende tiltak

AKTIVITETER / TILTAK	BESKRIVELSE
Ny onboardingrutine	Vi har gått opp hele onboardingprosessen vår for å sikre blant annet felles rutiner på ledernivå ved rekruttering (nytt 2025)
Oppdatering av personalhåndboken	Vi har innledningsvis i personalhåndboken inntatt et eget avsnitt om inkludering og mangfold. Her står det blant annet at vi ønsker en kultur preget av respekt, åpenhet og mangfold (nytt 2025)
Sertifisering	Avdelingsleder HR og HR-ansatt har deltatt på mangfoldskurs i regi av Big Enough Global (nytt 2025)
Mangfoldsutvalg	Det er opprettet et eget mangfoldsutvalg med egne budsjettmidler som blant annet engasjerte foredragsholder Daniel Hatland til foredrag for alle ansatte (nytt 2025)
Månedsmøter for alle ansatte	Alle ansatte har jevnlig blitt minnet om betydning av godt mangfoldsarbeid (nytt 2025)
Sanitærprodukter	Sanitærprodukter innkjøpt til dametoalettene (nytt 2025)
Markering	Pride: Kjøpt inn nøkkelbånd til alle ansatte samt pyntet med flagg (nytt 2025) Movember: Ulike aktiviteter for alle ansatte med donasjon til Kreftforeningen (nytt 2025)
Kvinnehelsekonferanse	HR- avdelingen deltok på kvinnehelsekonferansen i regi av Big Enough Global (nytt 2025)
Verdensdagen for psykisk helse	Markert for alle ansatte med informasjonsplakater, tavle for «gode ord» og innkjøp av lovehearts mm i sosial sone
Medarbeiderundersøkelse	Årlig ekstern og anonym arbeidsmiløjundersøkelse, inkludert spørsmål om mangfold og inkludering
Kompetanse og utvikling av medarbeidertrivsel	- Både obligatorisk og frivillig opplæring og kurs - Medarbeidersamtaler og jevnlig oppfølgning - Sosiale tiltak som blant annet avdelingsvise samlinger og julemiddag for alle ansatte
Øvrig	-Foreldrepermisjon og sykefravær med full lønn - Ansatte i foreldrepermisjon over minimum fem måneder får et lønnstrinn eller tilsvarende ved tilbakekomst - Sykt barn/barnepasser: Mulig å ta ut i timer i stedet for dager gir mer fleksibilitet -Gode forsikringsordninger, herunder helseforsikring -Tilbud om influensavaksine - Tilbud om årlig helsekontroll - Mulighet for 60 minutters trening i arbeidstiden - Mulighet for hjemmekontor - Subsidiert kantine - Omvendt julegave til veldedig organisasjon, stemt frem av ansatte - Seniorpolitikk

Nulltoleranse for diskriminering og trakassering

Det finnes etablerte rutiner for varsling og for håndtering av disse.

Videre arbeid med mangfold, inkludering og likestilling

Det jobbes kontinuerlig med å evaluere og iverksette nye nødvendige tiltak. Mangfoldsutvalget, sammensatt av ansatte fra ulike avdelinger, møtes regelmessig og har som mål å utarbeide en strategi for mangfoldsarbeidet i 2026. Strategien skal også forankres i lederteamet.