

Finansförbundet åsikt om: Lika rättigheter och möjligheter

I FN:s deklaration om mänskliga rättigheter framgår att: ”Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter”. Skyddet mot diskriminering ska säkerställa respekten för mänskliga rättigheter. Ingen människa ska bli diskriminerad på sin arbetsplats.

Därför tycker Finansförbundet att

- Det ska råda en nolltolerans mot diskriminering och trakasserier på alla arbetsplatser.
- Företagen ska ha en personalpolitik där karriär- och löneutveckling gynnar samtliga anställda.
- Alla anställda ska ha samma möjligheter att förena arbete, familjeliv och fritid.
- Företagen ska ha en jämn fördelning mellan kvinnor och män samt mångfald på alla nivåer - även i ledande positioner.
- Företagens processer för rekrytering och befordran ska vara kompetensbaserade och utformade för att välkomna en bredd av kandidater.
- Företagens arbete i enlighet med diskrimineringslagen behöver förstärkas och ska genomföras i dialog och samarbete med medarbetarna.

Ett jämlikt och hållbart samhälle bygger på principen om allas lika rättigheter och möjligheter att påverka samhället och dess utveckling. Det är förbjudet att diskriminera eller trakassera medarbetare på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsplatsen ska lämpa sig för alla. Därför är arbetet med att upptäcka, förebygga och förhindra diskriminering angeläget. En arbetsplats fri från diskriminering och trakasserier blir en attraktiv arbetsplats som har lättare att både rekrytera och att behålla personal. I grunden handlar det om att upprätthålla respekten för allas lika värde och rättigheter – rätten att bli sedd, behandlad med respekt och att få utvecklas utan att diskrimineras.

Enligt diskrimineringslagen ansvarar arbetsgivaren för att det ska finnas ett förebyggande och aktivt arbete för att uppnå jämställdhet och mångfald och förhindra diskriminering och trakasserier. Detta arbete ska arbetsgivaren göra tillsammans med fackliga representanter.

Arbetsgivaren ska aktivt undersöka risker, analysera orsaker, genomföra åtgärder och följa upp och utvärdera sitt arbete. Arbetsgivaren är skyldiga att utreda och åtgärda om den får kännedom om diskriminering eller trakasserier.

Arbetsplatserna ska, så långt det är möjligt, anpassas så att de blir tillgängliga även för anställda med funktionsnedsättning och andra särskilda behov.

Alla människor kommer någon gång i kontakt med bank- och finansbranschen. Mångfalden i företagen behöver öka på alla nivåer för att bättre spegla den mångfald som råder i samhället. Varje företag ska arbeta för mångfald bland personalen och på ledande positioner. För detta krävs ett målmedvetet och långsiktigt arbete. Processer för rekrytering och befordran ska vara kompetensbaserade och utformade för att välkomna en bredd av kandidater. Positiv särbehandling kan vara sätt att öka andelen kvinnor i ledande position.

I bank- och finansbranschen finns en könsuppdelning i yrken och ett lönegap som är till mennens fördel. Lönegapet mellan kvinnor och män ökar när barnen kommer, vilket drabbar alla kvinnor, även de som inte har barn. Det är en rättighet för föräldrarna att ta ut föräldraledighet utan att få sämre villkor på jobbet. Ett sätt att komma till rätta med könsskillnader i karriär- och löneutveckling kan vara att dela mer lika på föräldraledigheten.

För ett jämställt arbetsliv behöver arbetsförhållandena passa både kvinnor och män. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter vid extern och intern rekrytering och lönerna ska sättas utifrån kompetens och inte kön. Det är fortfarande lång väg kvar, varför arbetet med att uppnå ett jämställt arbetsliv måste intensifieras.

Reviderad av förbundsstyrelsen: mars 2024.