



Centrala Jämställdhets-
& Mångfaldskommittén
BAO - FINANSFÖRBUNDET

JÄMSTÄLLDHETSSTATISTIK 2020

Förord

Denna skrift är ett led i BAO:s och Finansförbundets Centrala jämställdhets- och mångfaldskommittés uppgift att följa, främja och utvärdera jämställdhetsutvecklingen inom bankområdet.

Syftet är att ge en samlad bild över kvinnor och män inom bankbranschen ur statistisk synvinkel. Det är vår förhoppning att materialet kommer att inspirera er och användas för att göra jämförelser med det egna företaget. Flera av de framtagna tabellerna har anknytning till diskrimineringslagen och dess bestämmelser om aktiva åtgärder.

Statistiken bygger på BAO:s och Finansförbundets gemensamma lönestatistik. Diagrammen baseras på BESTA (befattningsgruppering för statistik). Detta är ett system som från och med 2004 används inom bankområdet för att dela in befattningar i olika funktioner och svårighetsnivåer. I systemet används för närvarande ett 30-tal olika arbetsområden med sex olika svårighetsnivåer inom varje arbetsområde. Den överväldigande majoriteten av de bankanställda återfinns i de två arbetsområdena "kundtjänst" (inklusive kontors- och regionchefer) och "intern behandling av kunduppdrag". Eftersom det är så få svårighetsnivåer i varje arbetsområde, innebär det att spännvidden inom en och samma nivå är stor.

Svårighetsgraden kan skifta trots att två individer är kodade i samma arbetsområde och samma nivå. Detta innebär ett statistiskt osäkerhetsmoment när man jämför kvinnor och mäns löner.

Lönesättning är komplex och sker utifrån företagets löneprinciper och lönepolicy. I kollektivavtalet mellan BAO och Finansförbundet anges i § 7.1 att lönen påverkas av "befattningens art och svårighetsgrad, tjänstemannens kompetens och arbetsinsats samt principen om lika lön vid lika arbete och med iakttagande av diskrimineringslagen 3 kap 2 §". Det finns således en mängd faktorer som påverkar vilken lön man ska ha.

Med begreppet "jämn könsfördelning" menas att bägge könen är representerade med minst 40 procent.

Stockholm i februari 2021

BAO:s och Finansförbundets
Centrala Jämställdhets-
och mångfaldskommitté

INNEHÅLL:

- 1 Sammanfattning
- 2 Hel- och deltidsanställda
- 3 Uttag av föräldradedighet
- 4 Medellön i relation till andelen kvinnor
- 6 Kvinnors medianlön i andel av männens
- 7 Andel kvinnor och män i de vanligast förekommande rollerna i banksektorn
- 8 Andel kvinnor och män per BESTA-nivå
- 9 Andel chefer per BESTA-nivå
- 11 Statistikens uppbyggnad
- 12 Terminologi för befattningsgruppering av statistik
- 13 Appendix (diagram)

Jämställdhetsstatistik 2020

I den nu gällande överenskommelsen om löner och allmänna villkor är BAO och Finansförbundet överens om att genomföra ett arbete för att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Kollektivavtalets inverkan

BAO och Finansförbundet har i kollektivavtalet enats om att det ska genomföras ett intensivt arbete i företagen för att åtgärda osakliga löneskillnader. Målsättningen är att de statistiska skillnaderna i lön mellan kvinnor och män som utför lika arbete – och som inte kan förklaras – väsentligt ska minska.

Andelen kvinnor respektive män i bankbranschen

År 2020 var det totalt sett 53 procent kvinnor i branschen och 47 procent män.

Deltidsarbete

Av de som arbetade deltid 2020 var ca 81 % kvinnor och ca 19 % män (2005: 90 % respektive 10 %). År 1992 var det mer än tre gånger så många kvinnor som arbetade deltid, drygt 10 000 personer mot dagens 3000, och nästan hälften så många män, ca 400 personer, som gjorde detsamma.

Föräldralediga

Av föräldralediga är 69,4 % kvinnor och 30,6 % män. Andelen män av föräldralediga ökar över tid men har det senaste året minskat med 1,7 procentenheter.

Lön

Medianlönerna inom de fem största arbetsområdena är lägre för kvinnor än för män. Även med vägning avseende på hur många kvinnor respektive män som finns i varje befattningstyp kvarstår löneskillnaden. Då uppgår kvinnors lön till 95,0 % av männens mätt på medianlön för heltidsanställda. Kvinnors medianlön i relation till männens sjönk således under året från 95,1 % till 95,0 %.

Utvecklingen påverkar även den prognos som görs på sidan 6 i denna rapport om när kvinnors medianlön är ikapp männens (år 2032 istället för år 2031 som angavs i föregående års rapport). Man kan även konstatera att medellönen tenderar att vara högre ju mindre andel kvinnor som finns inom ett yrke och högre ju större andel män som finns. Löneutvecklingen har sedan mitten på 80-talet endast vid ett par tillfällen varit högre för kvinnor än för män.

Chefer

I bankbranschen år 2020 fanns 2 365 kvinnor i chefsbefattning med underställd personal motsvarande 46,9 % av alla chefer (VD ej inräknat), en ökning med 0,9 procentenheter från föregående år. Andelen kvinnor i chefsbefattning ökar stadigt över tid men kvinnor är fortfarande underrepresenterade bland cheferna på de högre svårighetsnivåerna.

Statistikens uppbyggnad

Statistikens uppbyggnad beskrivs tillsammans med förklaringar och terminologi sist i denna publikation.

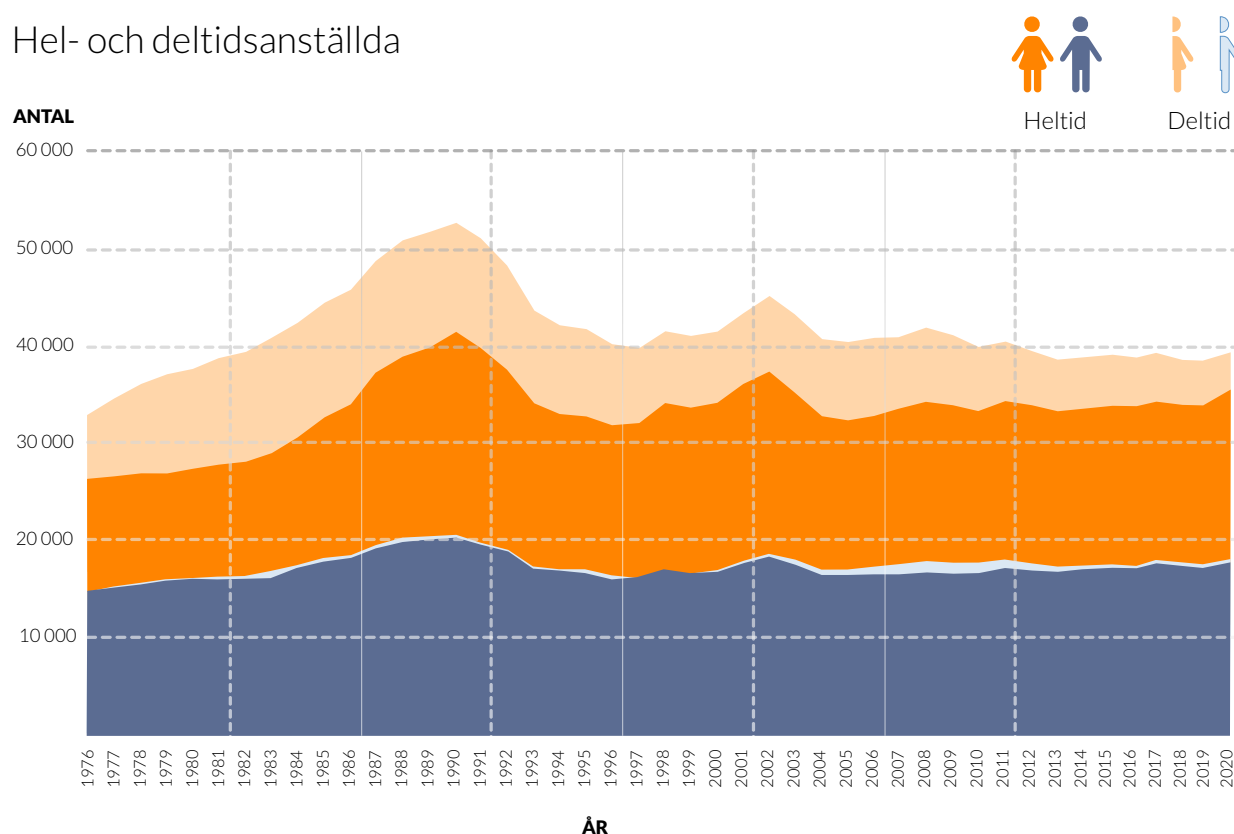
Hel- och deltidsanställda

Diagrammet nedan visar antalet anställda i bank som är i tjänst. Majoriteten av de anställda är sedan många år tillbaka kvinnor, år 2020 var andelen kvinnor 53 %.

Diagrammet visar att betydligt fler kvinnor än män arbetar deltid. Skillnaderna har över tid minskat något. För 30 år sedan var 96 % av de som arbetade deltid kvinnor. Idag ligger samma siffra på 81 %. Under samma period har också andelen deltidsarbetande i förhållande till totala antalet anställda sjunkit kraftigt från ca 26 % till dagens ca 9 %.

Deltidsarbete kan ha en hämmande effekt på karriär och löneutveckling. Det finns en inställning om att det svårare att kombinera chefskap eller mer specialiserade tjänster med deltidarbete vilket slår hårdare mot kvinnor som grupp.

Hel- och deltidsanställda

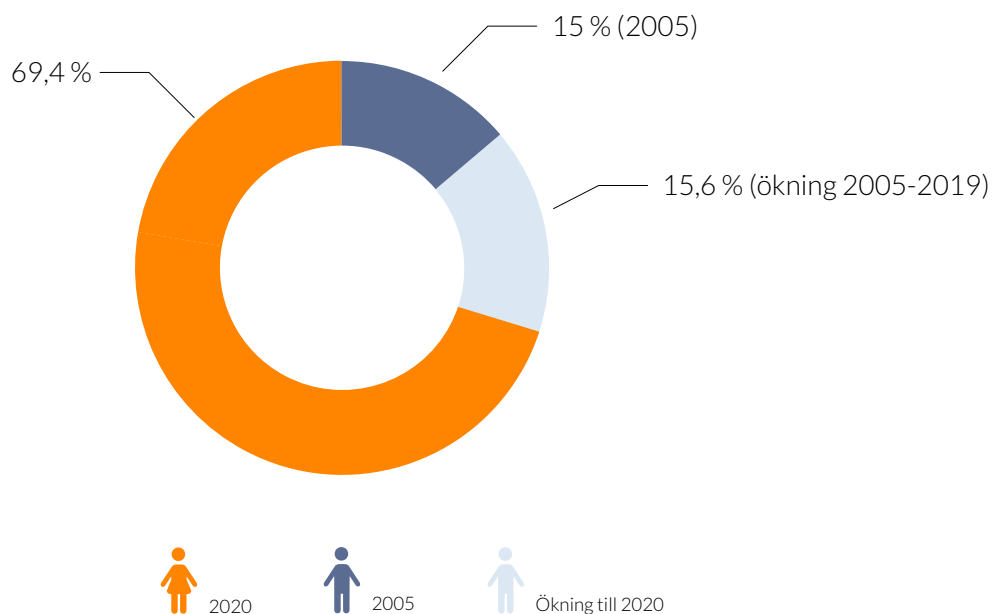


Uttag av föräldraledighet

I BAO:s och Finansförbundets gemensamma lönestatistik insamlas uppgifter rörande de anställdas uttag av frånvaro på grund av sjukdom, föräldraledighet och tillfälligt vård av barn per den sista arbetsdagen i september månad. Eftersom föräldraledigheten (här avses både föräldraledighet och VAB) erfarenhetsmässigt inte tas ut av kvinnor respektive män i samma omfattning under året återspeglar denna statistik inte de variationer som förekommer utan ger enbart en ögonblicksbild av situationen just den sista arbetsdagen i september månad. Utvecklingen mellan år ger dock en mer korrekt bild då samma dag alltid mäts.

Sista september 2020 var 69,4 % av de föräldralediga kvinnor och resterande 30,6 % män. Då det totalt sett i branschen är 53 procent kvinnor och 47 procent män ska ett jämnt uttag av föräldraledighet mellan könen följa denna fördelning. Från år 2005 har männens andel av föräldraledigheten ökat med över 15 procentenheter. Skulle den positiva utvecklingen från år 2000 fortsätta och antas vara konstant kommer männen stå för 47 procent av föräldraledigheten år 2033, givet konstant könsfördelning i branschen.

Föräldralediga



Kort historik:

År 2002 höjdes föräldrabidraget i kollektivavtalet för löner överstigande 7,5 prisbasbelopp från 25 till 80 procent.

År 2002 utökades den reserverade tiden för ena föräldern med föräldrapenning från 30 till 60 dagar.

År 2006 höjdes inkomsttaket vid beräkning av föräldrapenning till 10 prisbasbelopp och föräldrabidraget i kollektivavtalet justerades därefter.

Fr.o.m. 1 juli 2008 infördes en jämställdhetsbonus för att stimulera ett jämnare uttag av föräldrapenning. Lagen upphörde 1 januari 2017.

År 2016 utökades den reserverade tiden för ena föräldern med föräldrapenning från 60 till 90 dagar för barn födda efter 1 januari 2016.

Medellön i relation till andelen kvinnor

På plotdiagrammet nedan visas relationen mellan andelen kvinnor i ett yrke (5-siffrig BESTA) och medellönen inom samma yrke för år 2020. Varje punkt motsvarar ett yrke där y-axeln visar på genomsnittlig lön för yrket och x-axeln visar andelen kvinnor inom yrket. Det blå strecket eller trendlinjen visar på den genomsnittliga relationen mellan medellön i yrket och andel kvinnor i yrket. Det som framgår är att ju högre andel kvinnor det finns inom ett yrke ju lägre tenderar den genomsnittliga lönen inom samma yrke att vara. Matematiskt kan relationen beskrivas med formeln

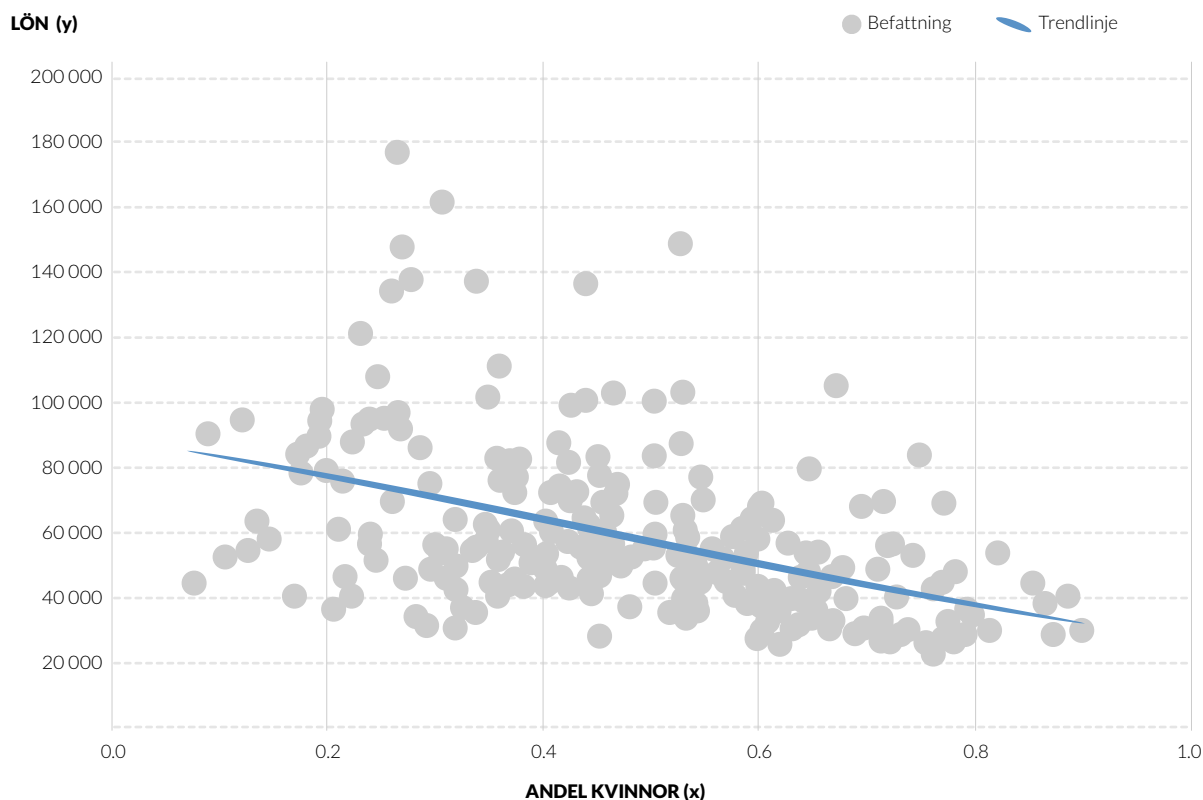
$$y = 102\,988 - 786,52x$$

där y är medellönen för yrket och x andelen kvinnor för yrket. Detta betyder att den genomsnittliga lönen för ett yrke med 100 procent män

är i genomsnitt 102 988 kr och att för varje procentuell ökning av kvinnor i yrket så tenderar genomsnittslönen att minska med i genomsnitt 786,5 kr. Inom ett yrke med enbart kvinnor är således den genomsnittliga lönen 24 338 kr.

Denna plot visar enbart genomsnittliga värden och säger inget om variationen av löner inom ett yrke. Man kan dock se att det finns en stor variation mellan yrkena och det finns enskilda yrken med en majoritet kvinnor som har högre genomsnittslöner än enskilda yrken dominerade av män. Detta ska dock inte tolkas som att andelen kvinnor kan förklara lönenivåerna inom ett visst yrke, plotdiagrammet visar enbart hur det faktiskt förhåller sig

Medellönen i relation till andel kvinnor, 2020



Medlingsinstitutet nämner ofta ett flertal olika orsaker till varför kvinnor och mäns löner skiljer sig åt och den främsta orsaken till skillnader i lön är att kvinnor i större utsträckning arbetar inom yrken där lönenivåerna generellt sett är lägre eller att kvinnor i större utsträckning befinner sig på lägre positioner än männen inom samma typer av arbetsområden. För att det ska vara tal om osakliga löneskillnader eller

lönediskriminering i rent juridisk mening krävs att man som individ har en lägre lön enbart på grund av sitt kön (eller annan diskrimineringsgrund som inte tas upp i denna rapport). Att medellönen generellt sett är högre i yrken där majoriteten är män betyder inte att kvinnorna som återfinns i denna yrkesgrupp har en lägre genomsnittslön än männen.

Vidare läsning:

Vill man läsa mer om skillnader i lön mellan könen i Sverige finns Medlingsinstitutets rapport "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnader mellan kvinnor och män 2019?" på denna länk:

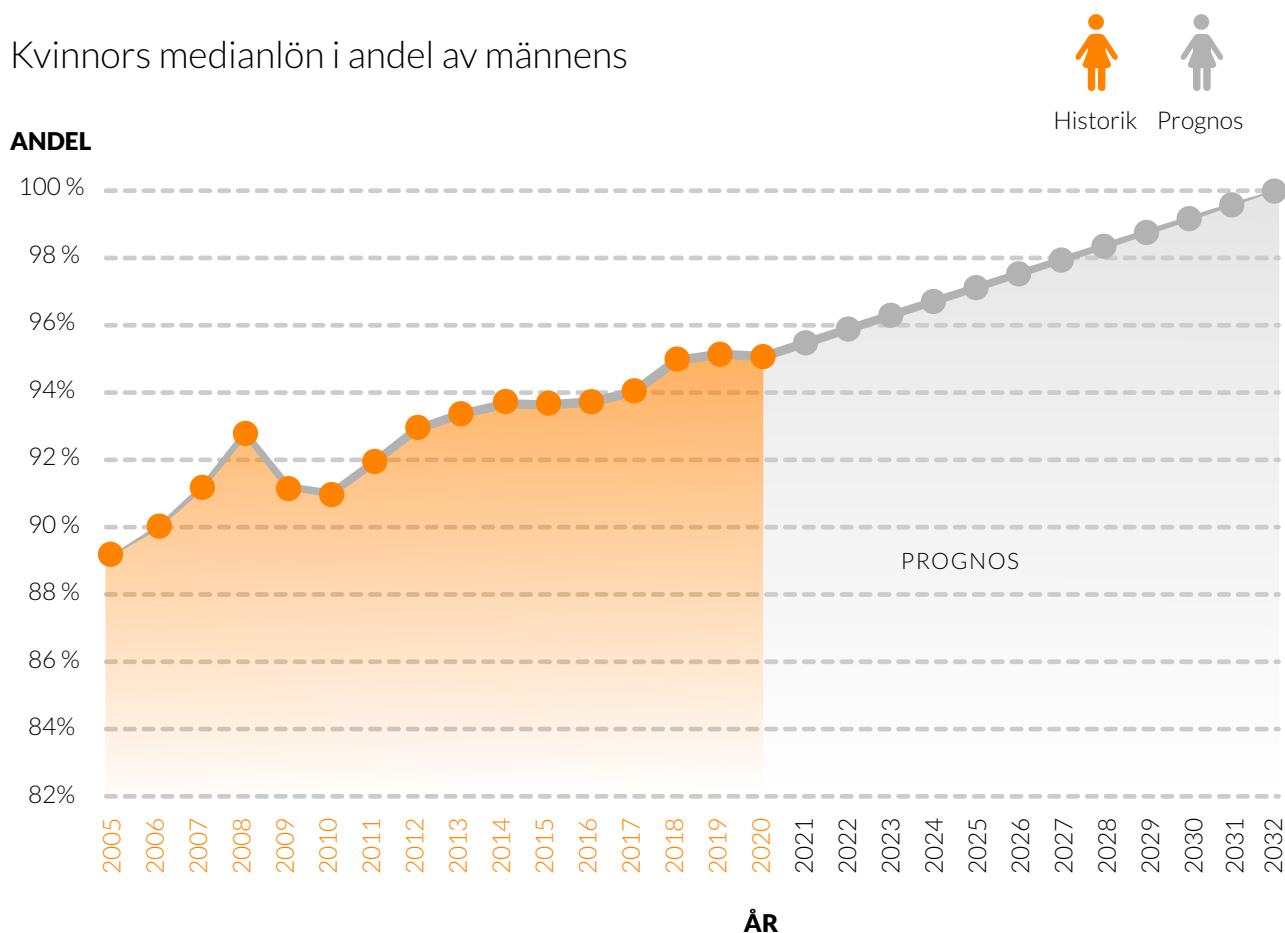
<https://bit.ly/2YCIXZJ>

Kvinnors medianlön i förhållande till mäns

För att få en uppfattning om förhållandet mellan kvinnor och mäns löner har de heltidsanställda kvinnornas medianlöner vägts med avseende på hur många anställda som funnits inom varje befattningstyp (utan hänsyn tagen till faktorer som indirekt påverkar lön, såsom ålder, utbildning etc.). Därefter har en jämförelse gjorts

med mäns respektive medianlöner. Kvinnornas relativa löneläge har år 2020 minskat med 0,1 procentenheter till 95,0 %. Från år 2005 har det relativa löneläget ökat med 5,7 procentenheter. Fortsätter denna utveckling kommer kvinnornas relativa löneläge vara i nivå med mäns först år 2032.

Kvinnors medianlön i andel av mäns



Förklaring:

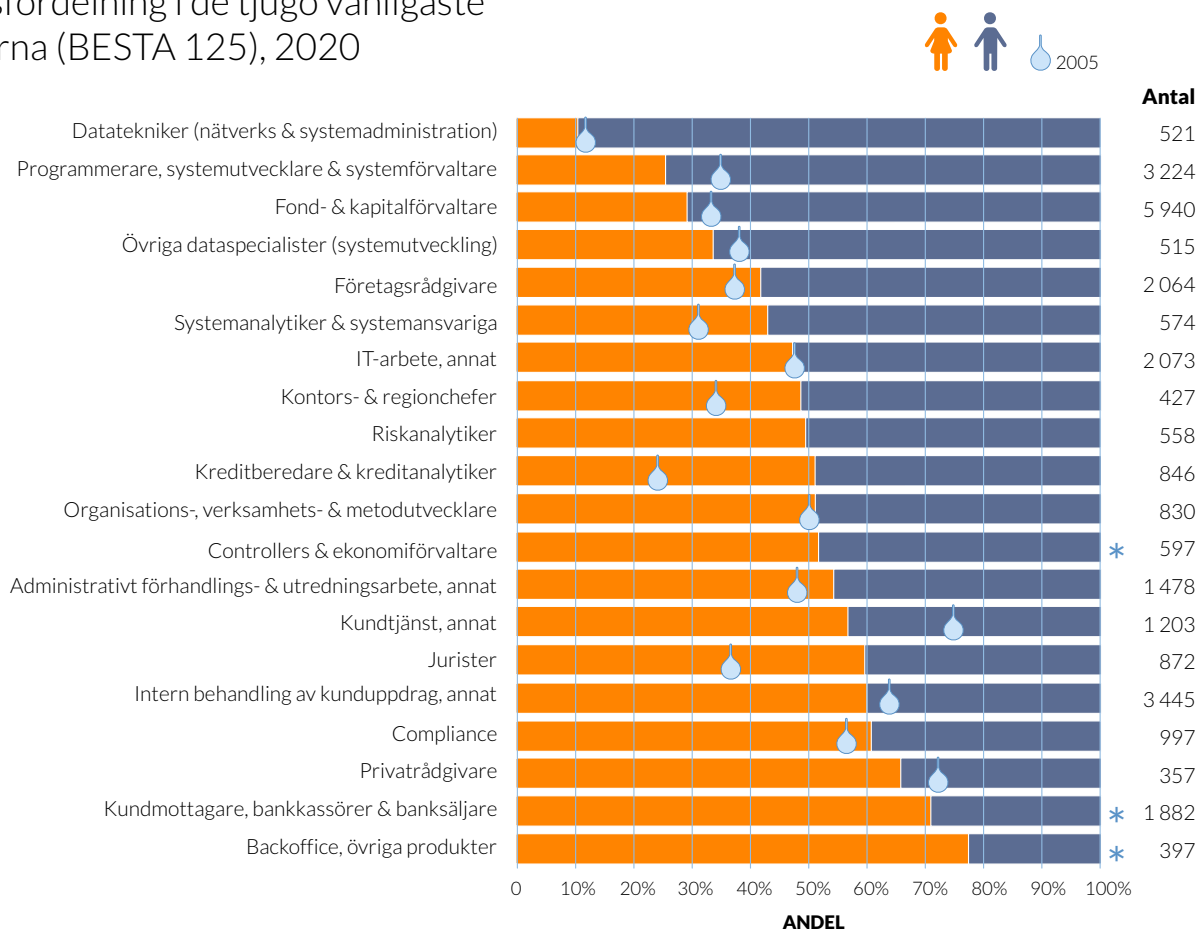
Förklaring: Det orange fältet i tabellen visar hur relationen mellan kvinnors och mäns medianlöner historiskt har sett ut från år 2005 – 2020 medan det grå fältet visar den prognos som antar att den genomsnittliga årliga utvecklingen är densamma även framåt i tiden. Givetvis kan mycket inträffa under nästkommande åren som kan påverka utvecklingen.

Andel kvinnor och män i de vanligast förekommande rollerna i banksektorn

Diagrammet illustrerar könsfördelningen i de 20 vanligast förekommande yrkesrollerna inom BAO. Här tas ingen hänsyn till chefskap (förutom i det självklara fallet kontors- och regionschefer) eller nivå i yrkesrollen. Tillsammans fångar dessa yrkesroller upp över ca tre fjärdedelar av alla anställda. Tabellen är sorterad så att det yrket med lägst andel kvinnor kommer högst upp. Störst andel kvinnor återfinns inom många roller inom arbetsområde 58 och 59, "Kundtjänstarbete" och "Intern behandling av kunduppdrag", medan störst andel män ofta återfinns inom arbetsområde 46, IT-arbete. Det kan också konstateras att 12 av de 20 vanligaste yrkena (60 %) har en relativt jämn könsfördelning enligt principen att minst 40 % ska

vara av ett visst kön inom varje yrke. År 2005 var motsvarande andel 29 %. De skuggade sträcken motsvarar hur fördelningen såg ut 2005. Vissa områden visar på en relativt stor förändring. På IT-området har andelen kvinnor ökat och andelen män har ökat bland privatrådgivarna och i kundtjänst. Värt att notera är att jurister som länge varit ett yrke dominerat av män nu blivit ett kvinno-dominerat yrke och att kreditberedare har gått från ett kraftigt mansdominerat yrke till att numera ha en nästan helt jämn könsfördelning. Sist kan också noteras att Compliance och riskanalytiker är yrken som växt kraftigt de senaste åren och numera är bland de 20 vanligaste yrkena i branschen.

Könsfördelning i de tjugo vanligaste rollerna (BESTA 125), 2020



BESTA var nytt 2005 och kvalitén på kodningen vid denna tidpunkt är mer osäker. Förändringen mellan år 2005 - 2019 bör därför tolkas med viss försiktighet.

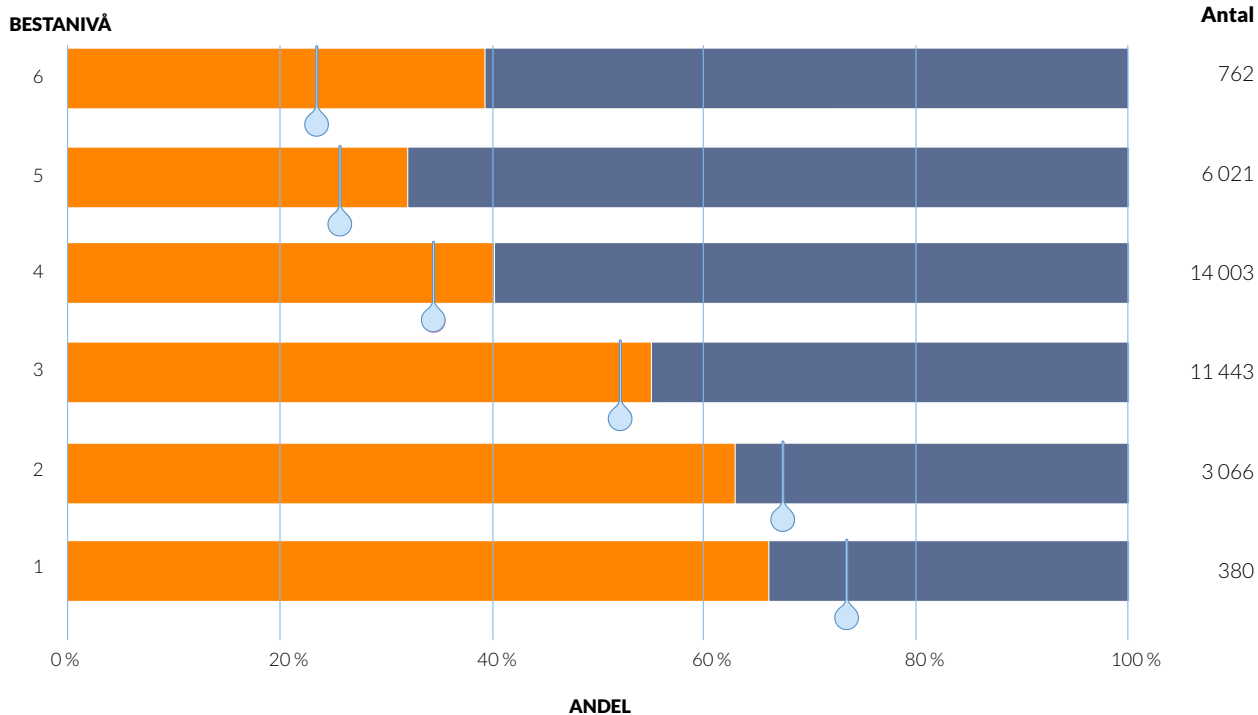
* Dessa roller saknar värden för 2005 då dessa data inte är tillförlitliga.

Andel kvinnor och män per BESTA-nivå

Diagrammet nedan visar fördelningen inom respektive kön över svårighetsnivåerna i BESTA. Andelen kvinnor är störst på de lägre svårighetsnivåerna och förhållandet skiftar från nivå 4 och uppåt där männen utgör den största andelen. Trenden är dock att kvinnorna utgör en allt större del av arbetsstyrkan på de högre nivåerna. Jämfört med 2005 har andelen kvinnor på nivå 4 - 6 totalt sett ökat med 6,4 procentenheter där den största procentuella ökningen skett på nivå 6 med 17 procentenheter. På nivå 6 är det antalsmässigt få personer det rör sig om. Det är dock endast ca 39 % av alla anställda på nivå 4 - 6 som är kvinnor. Det är också tydligt att kvinnorna inte bara är fler på de låga nivåerna, de är även äldre i genomsnitt.



Andel kvinnor och män per BESTA-nivå, 2020



Andel kvinnor respektive män som chefer per svårighetsnivå

På samma sätt som i föregående diagram visar detta fördelningen av respektive kön i de olika svårighetsnivåerna i BESTA. Trenden är densamma, andelen män ökar i takt med att svårighetsnivån på arbetet ökar.

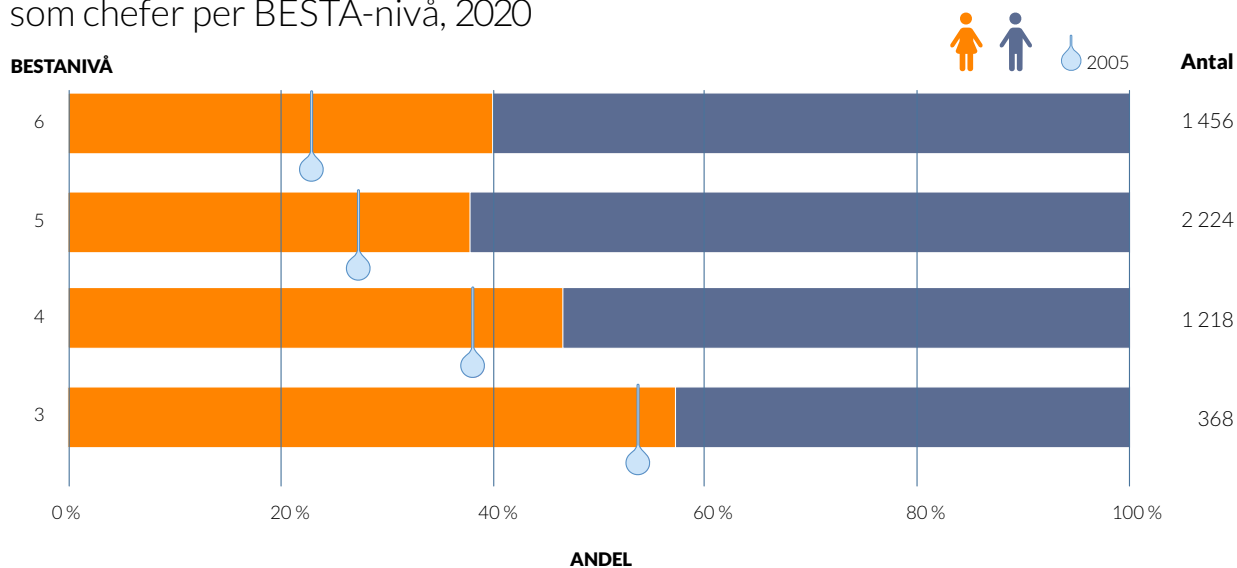
Trots att det totalt sett är fler kvinnor än män så är det fler män än kvinnor som är chefer, 52,7 mot 47,0 procent. Sett till totala antalet anställda är männen överrepresenterade på chefsidan med 5,7 procentenheter. På 3-nivån är kvinnorna väl representerade men på övriga nivåer är männen överrepresenterade. Jämfört med 2005 är dock trenden att kvinnor i chefsposition blir fler över samtliga nivåer och totalt sett har andelen kvinnor i chefsposition ökat med 9,0 procentenheter.

Svårighetsnivå i BESTA:

Svårighetsnivån för ett visst arbete fastställs genom jämförelse med BESTAs generella nivåbeskrivningar och de exempel på arbets-uppgifter, som finns angivna inom det valda arbetsområdet.

Svårighetsnivån anger arbetsuppgifternas omfång och komplexitet samt det ansvar, den självständighet, de kunskaper och erfarenheter som deras utförande förutsätter. Antalet svårighetsnivåer varierar inom de olika arbetsområdena. Som mest kan ett arbetsområde bestå av sex svårighetsnivåer där nivå 1 är den lägsta och nivå 6 är den högsta nivån.

Andel kvinnor respektive män som chefer per BESTA-nivå, 2020



Andel kvinnor per region

Även om kvinnorna är i majoritet bland de anställda inom BAO då de utgör 53 procent av samtliga anställda så är de i minoritet i Stockholms län där kvinnorna enbart utgör 48,2 procent av de anställda. Totalt arbetar 62,4 procent av BAO-kollektivet i Stockholms län, till stor del beroende på att de flesta av de större företagens huvudkontor är placerade där. Det ovägda löneläget är i snitt 50 % högre i Stockholms län än i övriga riket inom Branschen vilket till stor del beror på olika typer av yrken.



Andel kvinnor per region, 2020

	Kvinnor	Samtliga anställda
Stockholm	48,2 %	62,4 %
Övriga riket	60,2 %	37,6 %

Statistikens uppbyggnad

Insamlingsmetodik

Löneuppgifter samlas in på individnivå från alla företag som är delägare i BAO, totalt 45 185 anställda år 2020 inklusive timanställda och tjänstlediga.

Statistikmätning

Mät dagen för lönestatistik är den 1 oktober 2020.

Statistikens omfattning

Statistikberäkningarna omfattar alla tillsvidare- och provanställda i bank utom VD och tjänstlediga, totalt 39 346 anställda år 2020.

Löner avser tillsvidareanställda mellan 17 och 67 år, anställda på heltid med månadslön.

Lönebegrepp

Lönebegrepp för tjänstemännen är summan av fast och rörlig månadslön exkl. förmåner. Vinstandelar ingår inte i den redovisade statistiken.

Om provision ingår i underlaget framgår det av texten.

Tidigare års lönestatistik

En större omläggning av lönestatistikinsamlingen har skett år 1999 samt år 2004. Före år 1999 avsåg statistiken enbart tillsvidareanställda och provanställda med en minsta veckoarbetstid om 15 timmar. Månadslönen exkluderade bonusdelar och förmåner. Från och med år 2004 har arbetsuppgifterna värderats i ytterligare en svårighetsnivå.



Terminologi för befattningsgruppering av statistik

I denna publikation talas det om följande termer:

BESTA

BESTA står för Befattningsgruppering för statistik. BESTA är ett system uppbyggt på arbetsuppgifternas indelning i funktioner och svårighetsgrader. Systemet används bland annat inom bankområdet.

BESTA-kod

En BESTA-kod är en femsiffrig kod som talar om vilken funktion, svårighetsgrad och yrkesbenämning en befattning har. Indelningen är tämligen grov.

Befattningstyp

En befattning med samma arbetsområde och samma nivå.

BESTA-arbetsområde

Befattningar med relativt likartade funktioner grupperas i arbetsområden, som anges av BESTA-kodens två första siffror. Inom bankområdet används ett 30-tal olika arbetsområden.

BESTA-nivå

Den tredje siffran i koden anger svårighetsgraden. Det finns sex olika nivåer, från den enklaste nivån 1 till den svåraste nivån 6. Nedan följer en sammanställning av delar av de generella kriterierna för respektive nivå.

Nivå 1

Arbetet innehåller uppgifter av samma art som i huvudsak avslutas dagligen och som i regel är bundna till fastlagda rutiner eller utförs efter givna anvisningar.

Nivå 2

Arbetet består av ett flertal uppgifter av likartad natur och utförs t ex utifrån allmänna anvisningar. Arbetet kan innehålla inslag av egna analyser.

Nivå 3

Arbetet består av ett flertal olikartade uppgifter som ofta är av analyserande och utvärderande natur. Givna ramar finns i regel avseende metoder och rutiner.

Nivå 4

Arbetet består huvudsakligen av uppgifter som är av analyserande och utvärderande natur där vissa inslag av utveckling kan förekomma. Uppgifterna är komplexa men i huvudsak angivna eller definierade.

Nivå 5

Arbetet består huvudsakligen av komplexa uppgifter som är av analyserande och utvärderande natur, oftast med betydande inslag av planering och metod- eller teknikutveckling. Arbetsmetoder och alternativ till lösningar är inte givna eller definierade och kräver ofta ny-tänkande.

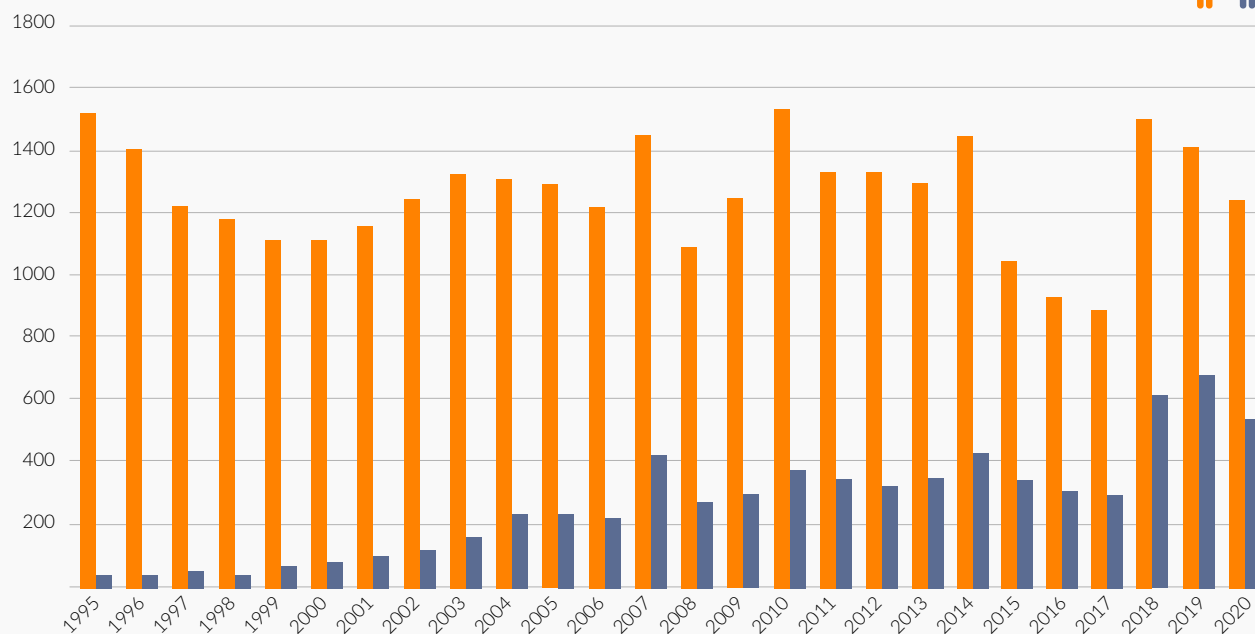
Nivå 6

Arbetet består i att lösa komplexa problem av stor vikt för hela företaget/verksamheten och som oftast kräver nya angreppssätt. Arbetet kännetecknas av att det är utpräglat utvecklande och nyskapande.

Appendix

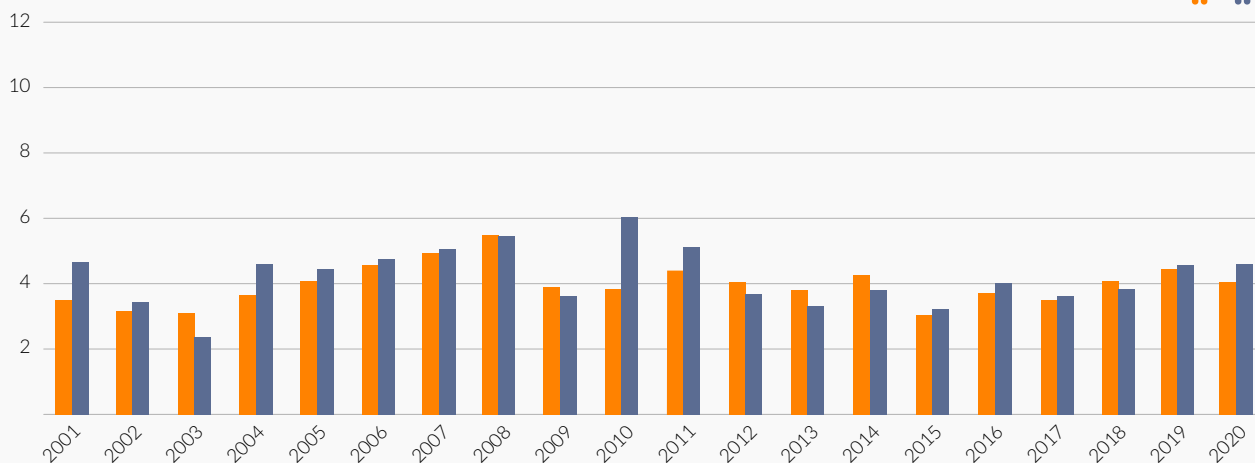
A1. Antal föräldralediga kvinnor och män i bank

ANTAL



A2. Löneutveckling exklusive provision

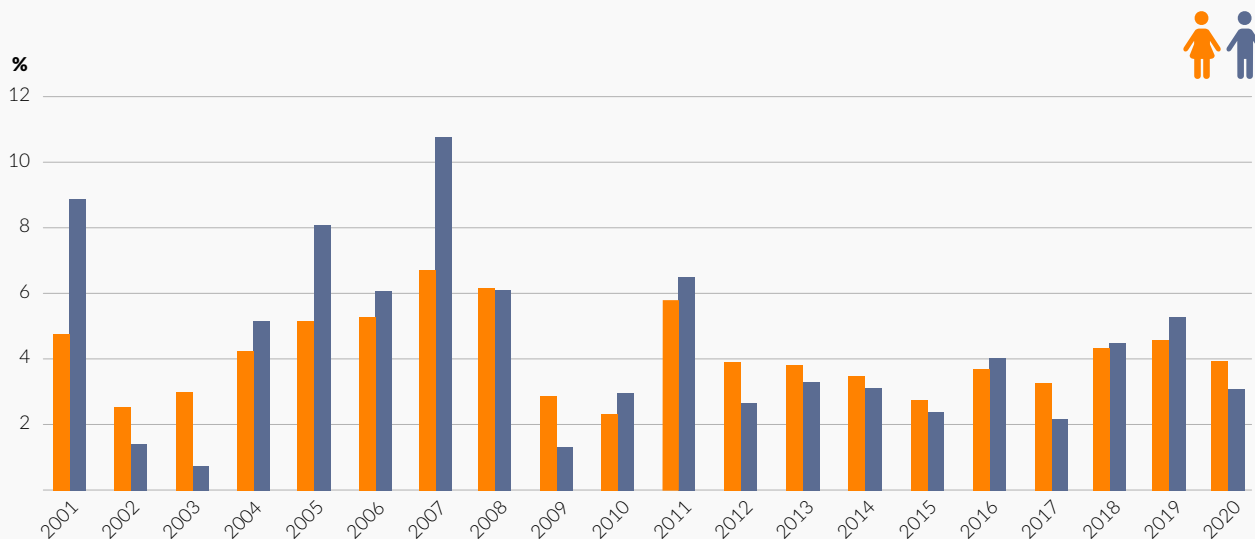
%



Kommentar:

Identiska tjänstemän, beräkning av löneökning för individer vars löneuppgifter funnits med både innevarande och föregående år.

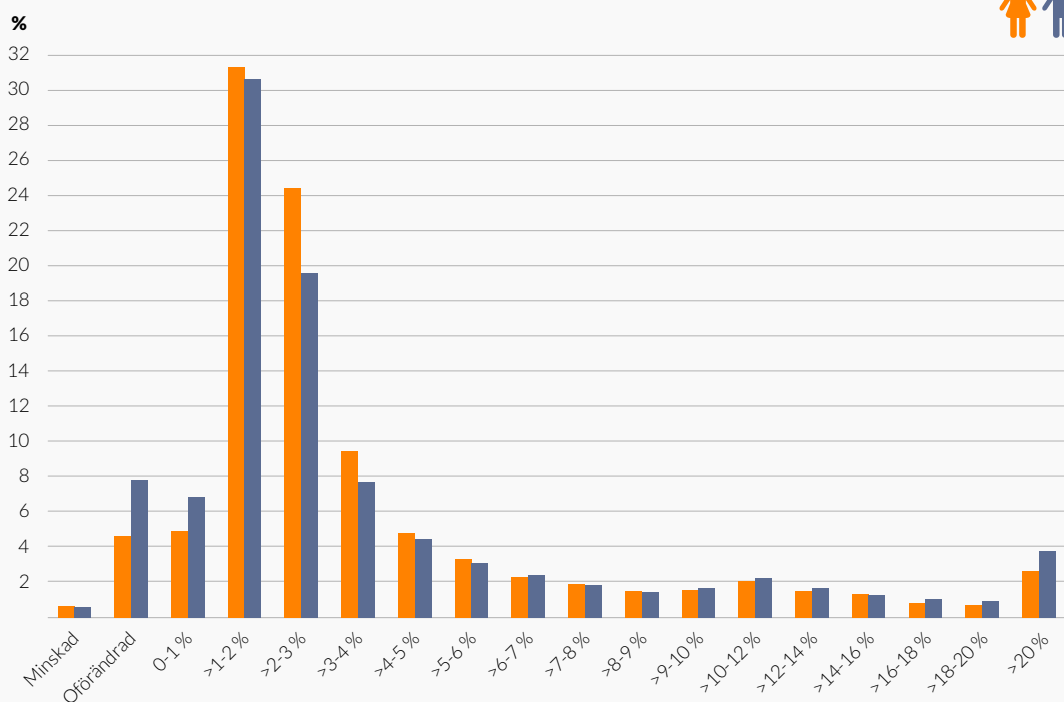
A3. Löneutveckling inklusive provision



Kommentar:

Identiska tjänstemän, beräkning av löneökning för individer vars löneuppgifter funnits med både innevarande och föregående år.

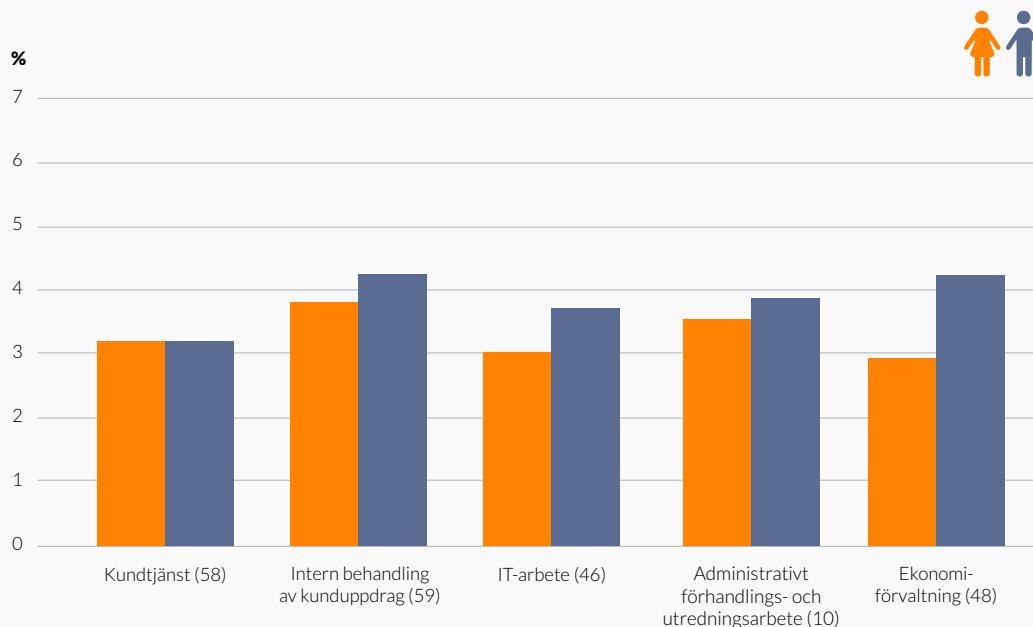
A4. Fördelning av procentuella löneökningar, 2020



Kommentar:

Identiska tjänstemän, beräkning av löneökning för individer vars löneuppgifter funnits med både innevarande och föregående år.

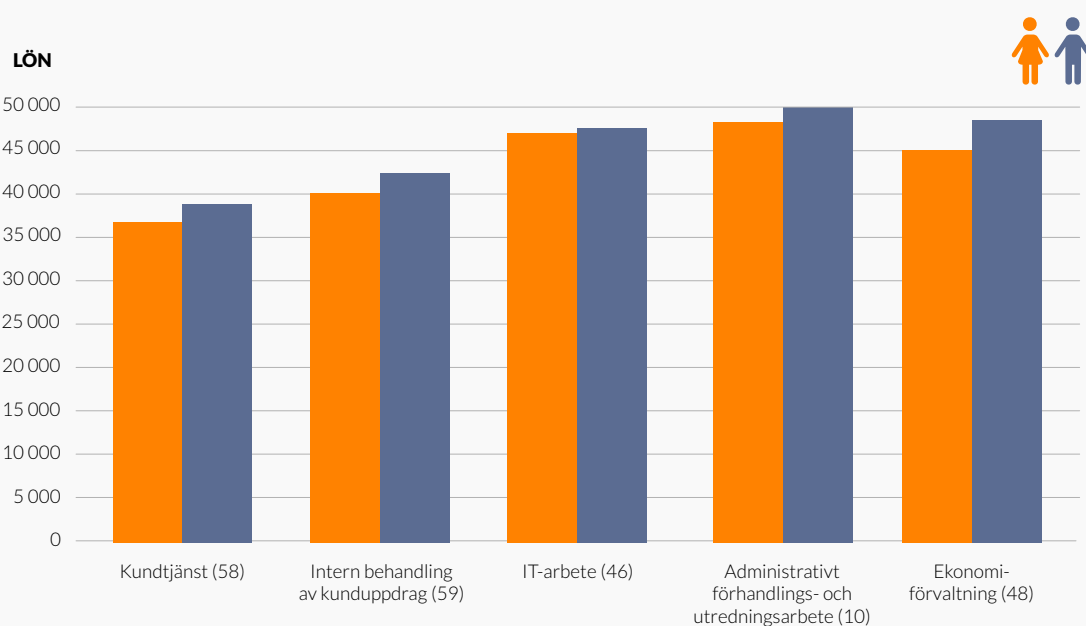
A5. Löneökning för identiska tjänstemän i de fem största arbetsområdena i BESTA-nivå 3, fast lön, hel- och deltidsanställda, 2020



Kommentar:

Identiska tjänstemän, beräkning av löneökning för individer vars löneuppgifter funnits med både innevarande och föregående år.

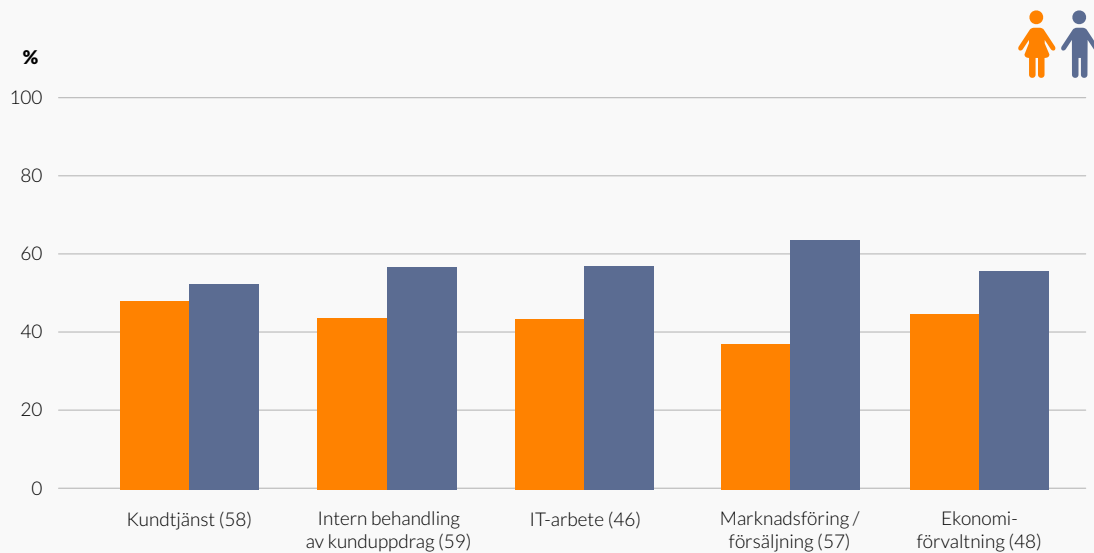
A6. Medianlön för identiska tjänstemän i de fem största arbetsområdena i BESTA-nivå 3, fast lön, hel- och deltidsanställda, 2020



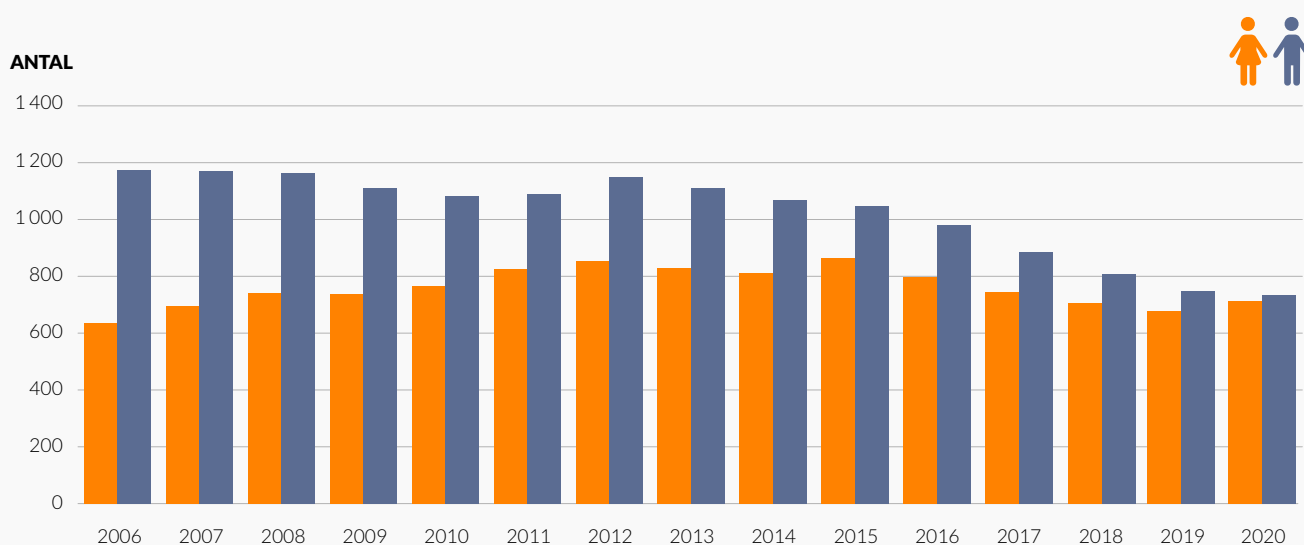
Kommentar:

Identiska tjänstemän, beräkning av löneökning för individer vars löneuppgifter funnits med både innevarande och föregående år.

A7. Andel män och kvinnor i chefsposition i de fem största arbetsområdena i BESTA, 2020

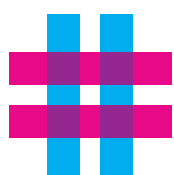


A8. Antal kontors- och regionchefer



Kommentarer till appendix:

ID-tjänstemän, beräkning av löneökning för individer vars löneuppgifter funnits med både innevarande och föregående år



**Centrala Jämställdhets-
& Mångfaldskommittén**
BAO - FINANSFÖRBUNDET