



Centrala Jämställdhets-
& Mångfaldskommittén
BAO - FINANSFÖRBUNDET

JÄMSTÄLLDHETSSTATISTIK 2023

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 kunduppdag". 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 kvinnors 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 mars 2024

BAO:s och Finansförbundets
Centrala Jämställdhets-
och mångfaldskommitté

INNEHÅLL:

- 1 Sammanfattning
- 2 Hel- och deltidsanställda
- 3 Uttag av föräldraledighet
- 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 2023

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 och likvärdigt arbete – och som inte kan förklaras – väsentligt ska minska.

Andelen kvinnor respektive män i bankbranschen

År 2023 var det totalt sett 53 procent kvinnor i branschen och 47 procent män.

Deltidsarbete

Av de som arbetade deltid 2023 var ca 79 % kvinnor och ca 21 % män (2005: 90 % respektive 10 %). År 1992 var det nästan fem gånger så många kvinnor som arbetade deltid, drygt 10 000 personer mot dagens ca 2 200, och drygt två tredjedelar så många män, ca 400 personer, som gjorde detsamma.

Föräldralediga

Av föräldralediga (inkl VAB) är 67,7 % kvinnor och 32,3 % män. Andelen föräldralediga män ökar över tid.

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 % av männens mätt på medianlön för heltidsanställda. Kvinnors medianlön i relation till männens ökade således under året från 94,9 % till 95 %.

Utvecklingen påverkar även den prognos som görs på sidan 6 i denna rapport om när kvinnors medianlön är ikapp männens (år 2041 istället för år 2039 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.

Chefer

I bankbranschen år 2023 fanns 2 577 kvinnor i chefsbefattning med underställd personal motsvarande 48,0 % av alla chefer (VD ej inräknat). Andelen kvinnor i chefsbefattning ökar över tid men kvinnor är fortfarande underrepresenterade bland cheferna på de högre svårighetsnivåerna.

Statistikens uppbyggnad

Statistikens uppbyggnad beskrivs tillsammans med förklaringar och terminologi på sidorna 11 och 12.

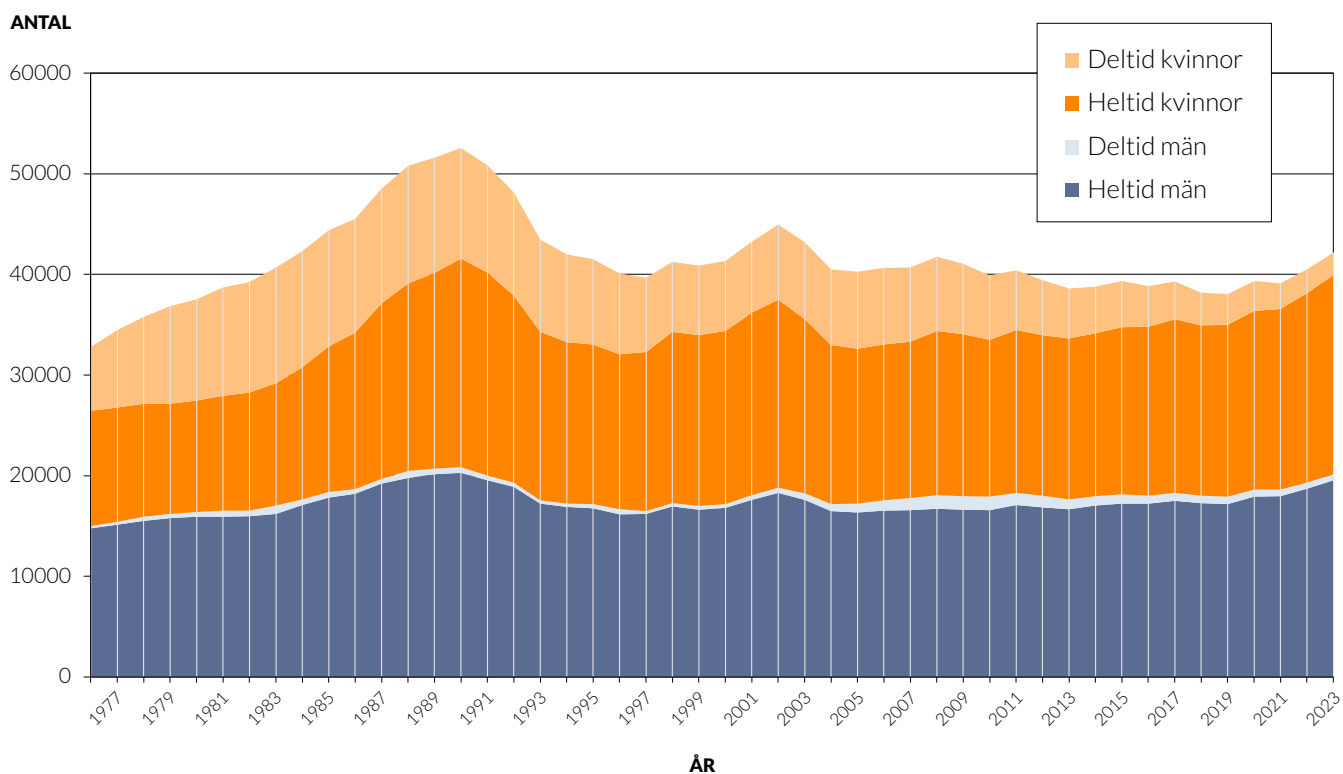
Hel- och deltidsanställda

Diagrammet nedan visar antalet anställda i bank som är i tjänst. Majoriteten av de anställda är sedan många år tillbaka kvinnor, år 2023 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 79,6 %. Under samma period har också andelen deltidssarbetande i förhållande till totala antalet anställda sjunkit kraftigt från ca 26 % till dagens cirka 7 %.

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

Hel- och deltidsanställda



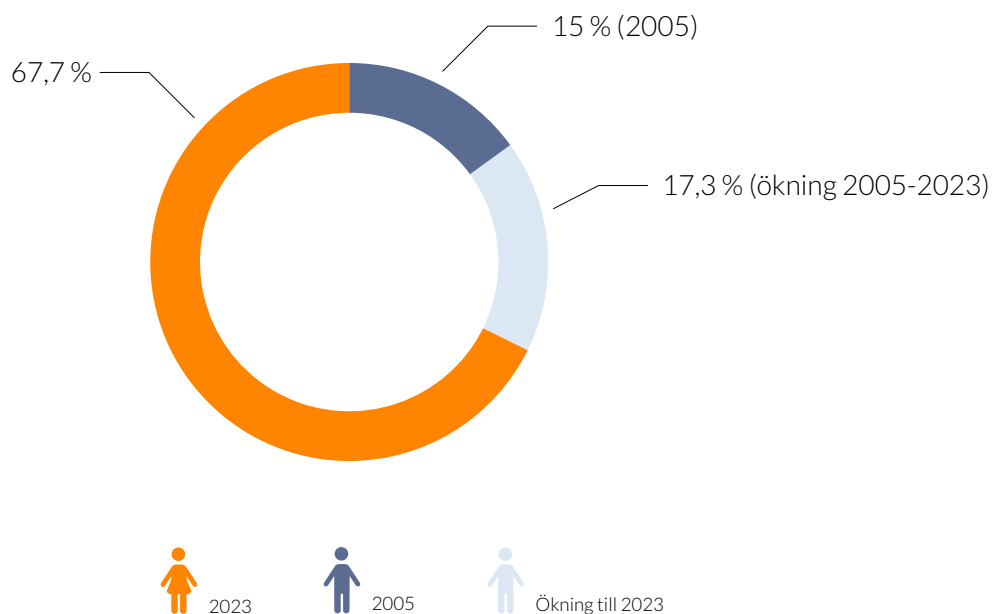
Uttag av föräldraledighet och tillfällig vård av barn

I BAO:s och Finansförbundets gemensamma lönestatistik insamlas uppgifter rörande de anställdas uttag av frånvaro på grund av 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 2023 var 67,7 % av de föräldralediga kvinnor och resterande 32,3 % 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 17 procentenheter. Skulle den positiva utvecklingen från år 2000 fortsätta och antas vara konstant kommer männen stå för 47 procent av föräldraledigheten år 2037, 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

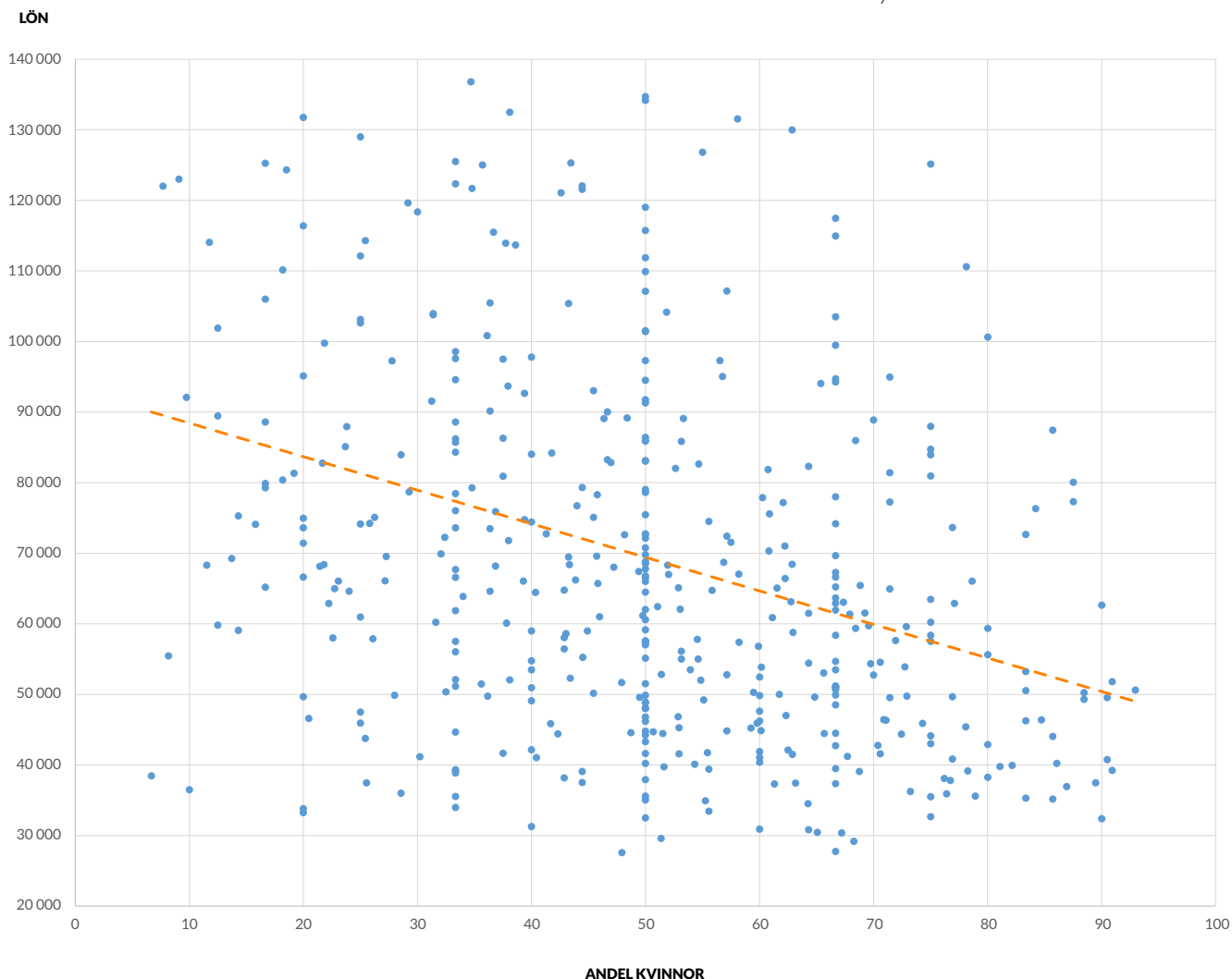
På plotdiagrammet nedan visas relationen mellan andelen kvinnor i ett yrke (5-siffrig BESTA) och medellönen inom samma yrke för år 2023. Varje punkt motsvarar ett yrke där y-axeln visar på genomsnittlig lön för yrket och x-axeln visar andelen kvinnor inom yrket.

Det orange 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.

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, 2023



Medlingsinstitutet nämner ofta ett flertal olika orsaker till varför kvinnors 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 en 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 behöver inte betyda att kvinnorna som återfinns i denna yrkesgrupp har en lägre genomsnittslön än männen.

Vidare läsning:

Vill du läsa mer om skillnader i lön mellan könen i Sverige så finns Medlingsinstitutets rapport "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022" på länken nedan. Skanna QR-koden med din telefon eller skriv in länken under koden i en webbläsare.



<https://bit.ly/lsmk-2022>

Publikationen "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023" utkommer i juni 2024.

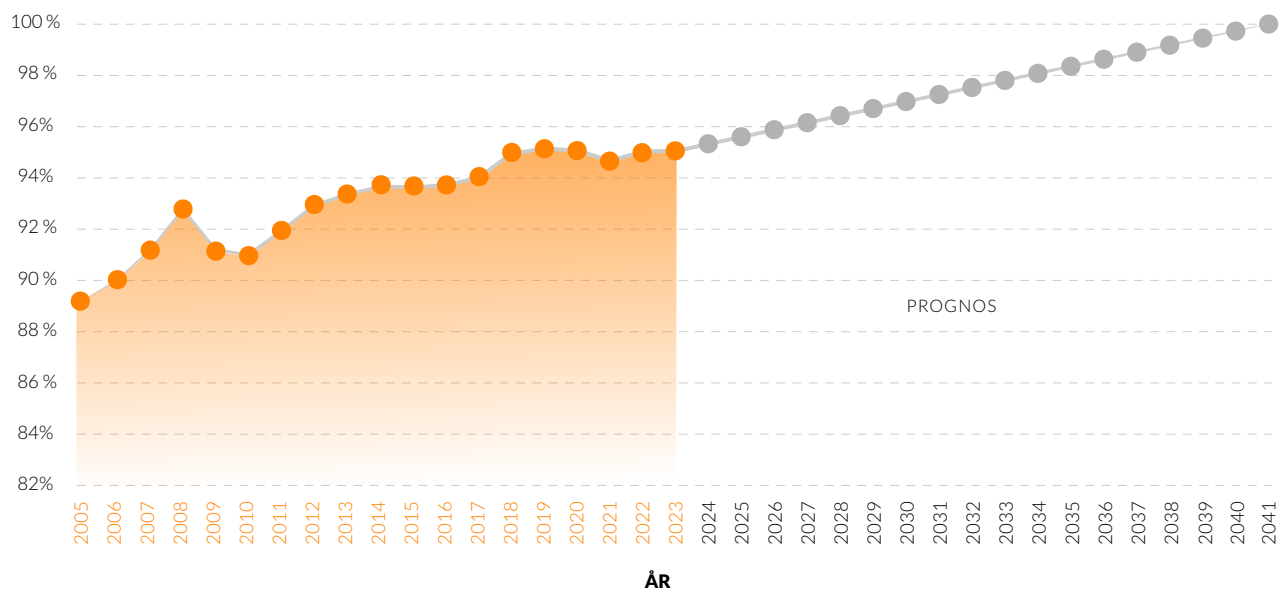
Kvinnors medianlön i förhållande till män

För att få en uppfattning om förhållandet mellan kvinnors 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

männens respektive medianlöner. Kvinnornas relativa löneläge har år 2023 ökat med 0,1 procentenheter till 95%. Från år 2005 har det relativa löneläget ökat med 5,7 procentenheter. Fortsätter denna utveckling kommer kvinnornas relativa löneläge vara i nivå med männens först år 2041.

Kvinnors medianlön i andel av männens

ANDEL



Förklaring:

Förklaring: Det orange fältet i tabellen visar hur relationen mellan kvinnors och mäns medianlöner historiskt har sett ut från år 2005 – 2023 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 de nästkommande åren som kan påverka utvecklingen.

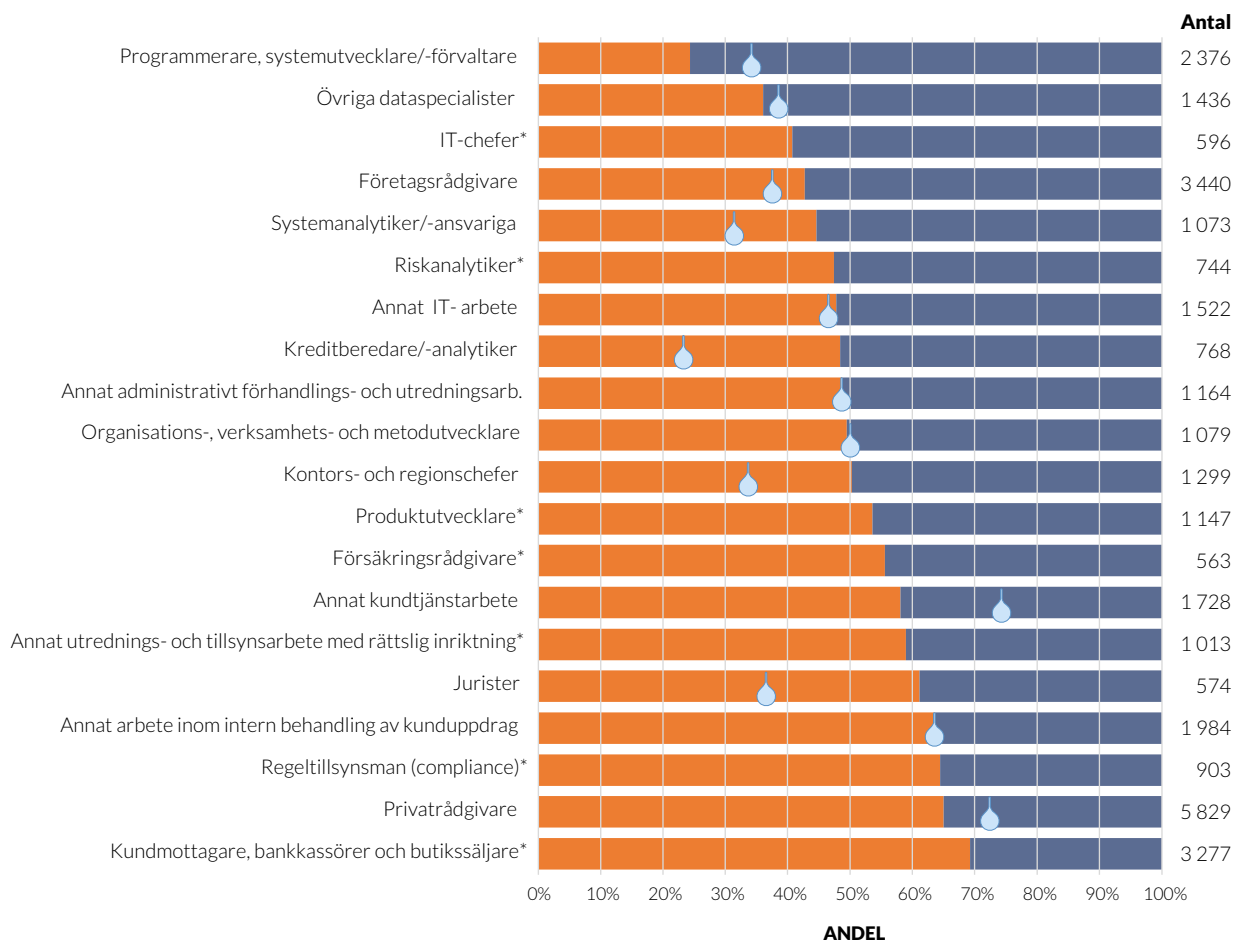
Andel kvinnor och män i de vanligast förekommande rollerna i banksektorn

Diagrammet illustrerar könsfördelningen i de tjugo vanligast förekommande yrkesrollerna inom BAO. Här tas ingen hänsyn till chefskap (förutom i yrkena kontors- och regionschefer samt IT-chefer) eller nivå i yrkesrollen. Tillsammans fångar dessa yrkesroller upp över cirka 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 tretton av de tjugo vanligaste yrkena (65 %) 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 %. Dropparna motsvarar hur fördelningen såg ut 2005. Vissa områden visar på en relativt stor förändring.

Värt att notera är att jurister som länge varit ett yrke dominerat av män nu blivit ett kvinnodominerat yrke och att kreditberedare har gått från ett kraftigt mansdominerat yrke till att numera ha en nästan helt jämn könsfördelning.

Könsfördelning i de tjugo vanligaste rollerna (BESTA 125), 2023



BESTA var nytt 2005 och kvalitén på kodningen vid denna tidpunkt är mer osäker. Förändringen mellan år 2005 - 2023 bör därför tolkas med viss försiktighet.

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

Andel kvinnor och män per BESTA-nivå

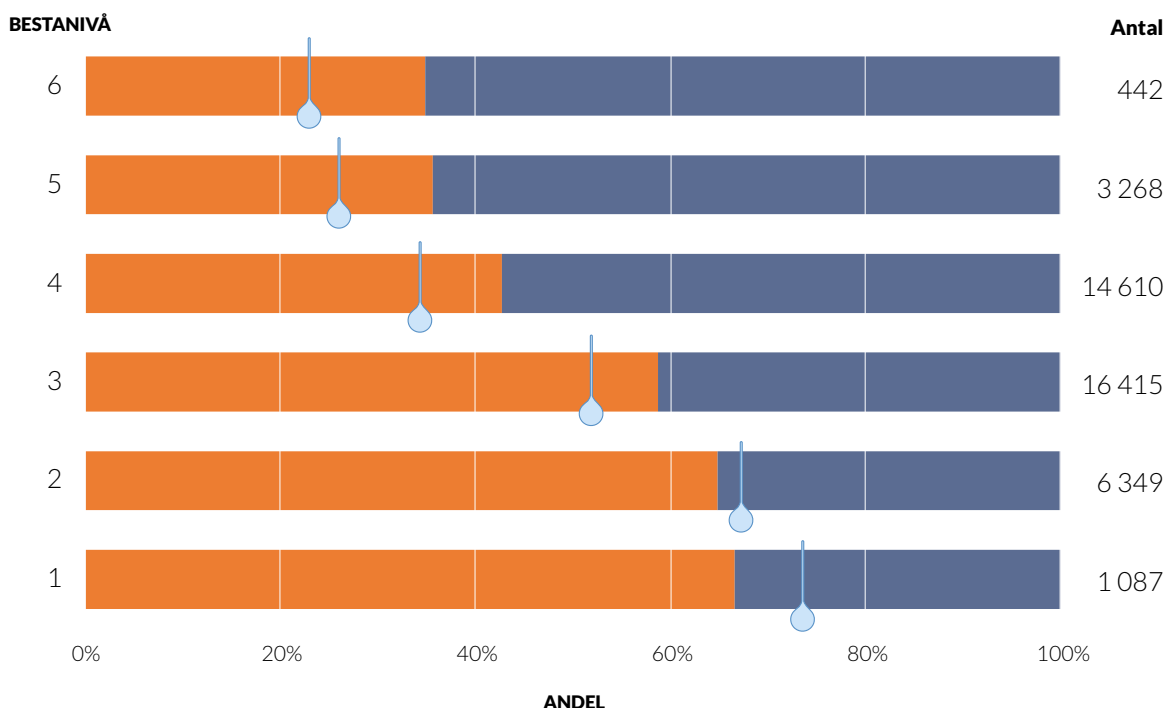
Diagrammet nedan visar fördelningen inom respektive kön över svårighetsnivåerna i BESTA. Andelen kvinnor är störst på de lägre svårighetsnivåerna och förhållandet skiftar från nivå fyra och uppåt där männen utgör den största andelen. Trenden är dock att kvinnorna utgör en allt större del av arbetsstyrkan 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 sex med 12 procentenheter. På nivå sex är det antalsmässigt få personer det rör sig om. Det är dock endast 41 % 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.

Medelålder och antal per BESTA-nivå, 2023

BESTA-nivå	Kvinnor		Män	
	Medelålder	Antal	Medelålder	Antal
6	51	154	50	288
5	49	1 165	49	2 103
4	47	6 241	46	8 369
3	44	9 643	41	6 772
2	40	4 118	34	2 231
1	36	724	31	363
	44	20 126	43	22 045

Andel kvinnor och män per BESTA-nivå, 2023



Andel kvinnor respektive män som är 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 mot 48 procent.

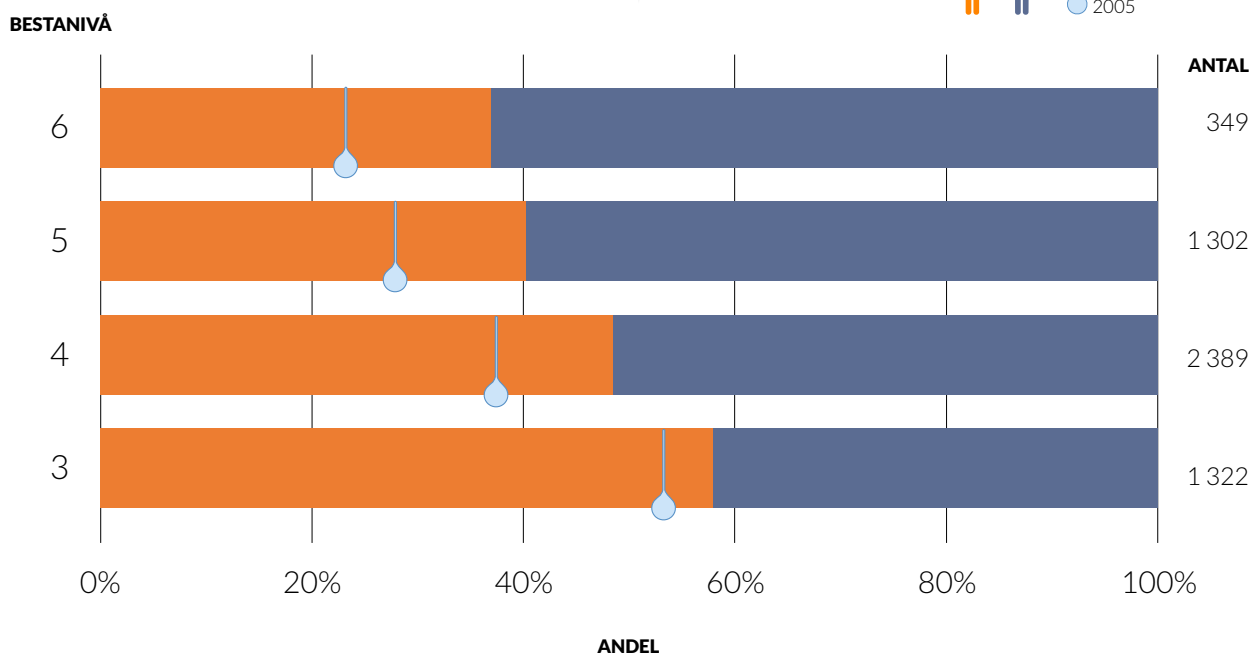
Sett till det totala antalet anställda är männen överrepresenterade på chefsidan med 4 procentenheter. På 3-nivån är kvinnorna väl representerade men på övriga nivåer är männen överrepresenterade. Jämfört med 2005 är dock trenden att kvinnor i chefsposition blir fler över samtliga nivåer och totalt sett har andelen kvinnor i chefsposition ökat med 10 procentenheter.

Svårighetsnivå i BESTA:

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

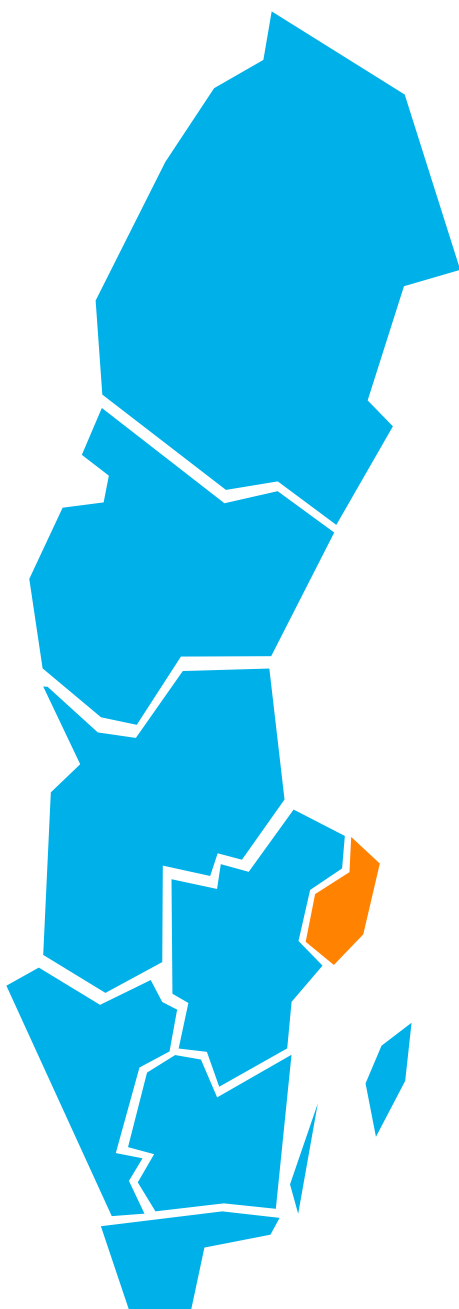
Svårighetsnivån anger arbetsuppgifternas omfång och komplexitet samt det ansvar, den självständighet, de kunskaper och erfarenheter som deras utförande förutsätter. Antalet svårighetsnivåer varierar inom de olika arbetsområdena. Som mest kan ett arbetsområde bestå av sex svårighetsnivåer där nivå 1 är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

Andel kvinnor respektive män som är chefer, per BESTA-nivå 2023



Andel kvinnor per region

Även om kvinnorna är i majoritet bland de anställda inom BAO-området med 53 procent, är de i minoritet i Stockholms län där de enbart utgör 48 procent av de anställda. Totalt arbetar 62 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 i branschen är i snitt 50 % högre i Stockholms län än i övriga riket vilket till stor del beror på olika typer av yrken.



Andel kvinnor per region, 2023

	Kvinnor	Män
Stockholm	48 %	52 %
Övriga riket	60 %	40 %

(Könsfördelning totalt: kvinnor 53 % och män 47 %)

Fördelning totalt, 2023

	Samtliga
Stockholm	62 %
Övriga riket	38 %

Statistikens uppbyggnad

Insamlingsmetodik

Löneuppgifter samlas in på individnivå från alla företag som är delägare i BAO. Företagen har totalt 48 251 anställda år 2023 inklusive timanställda och tjänstlediga.

Statistikmätning

Mätdagen för lönestatistik är den 1 oktober 2023.

Statistikens omfattning

Statistikberäkningarna omfattar alla tillsvidare- och provanställda utom VD och tjänstlediga, totalt 42 171 anställda år 2023.

Löner avser tillsvidareanställda på heltid med månadslön.

Lön

Lön avser 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 arbetsområde, 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 BAO-området 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 nytänkande.

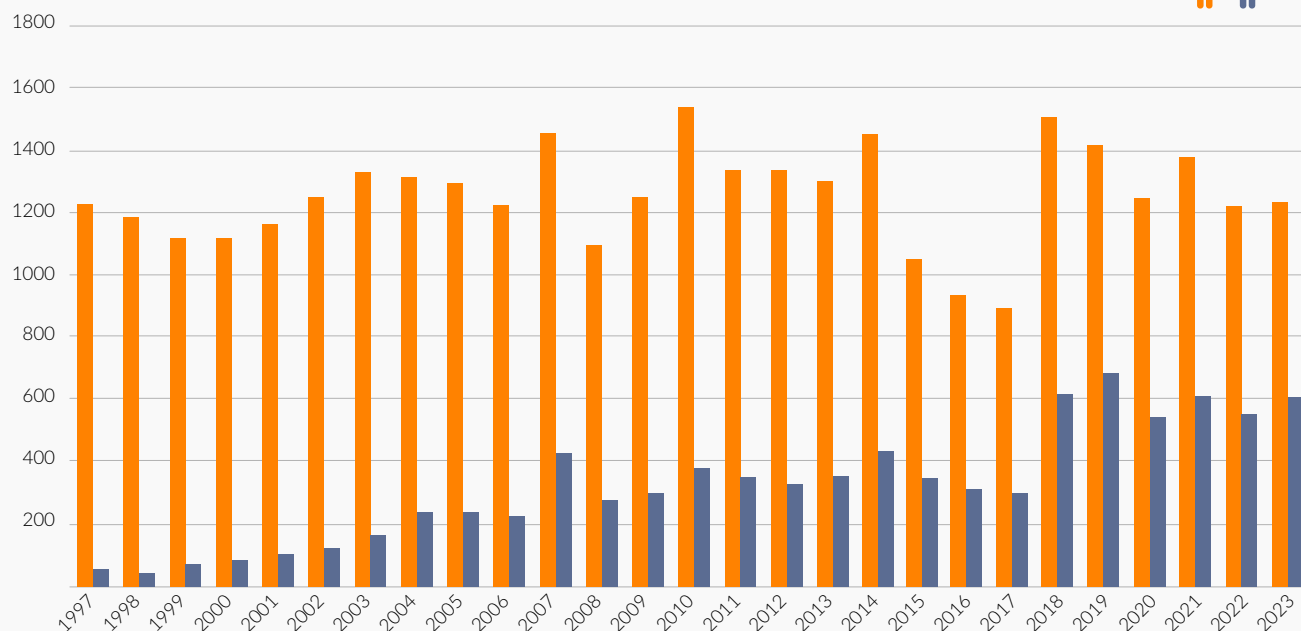
Nivå 6

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

Appendix

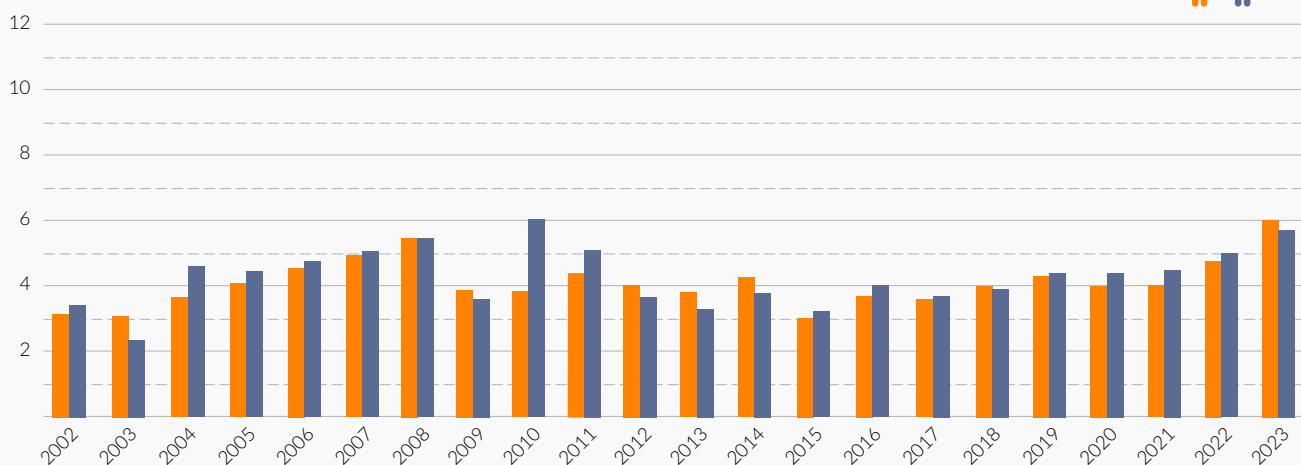
A1. Antal föräldralediga kvinnor och män (inkl VAB)

ANTAL



A2. Löneutveckling för identiska individer, exklusive provision

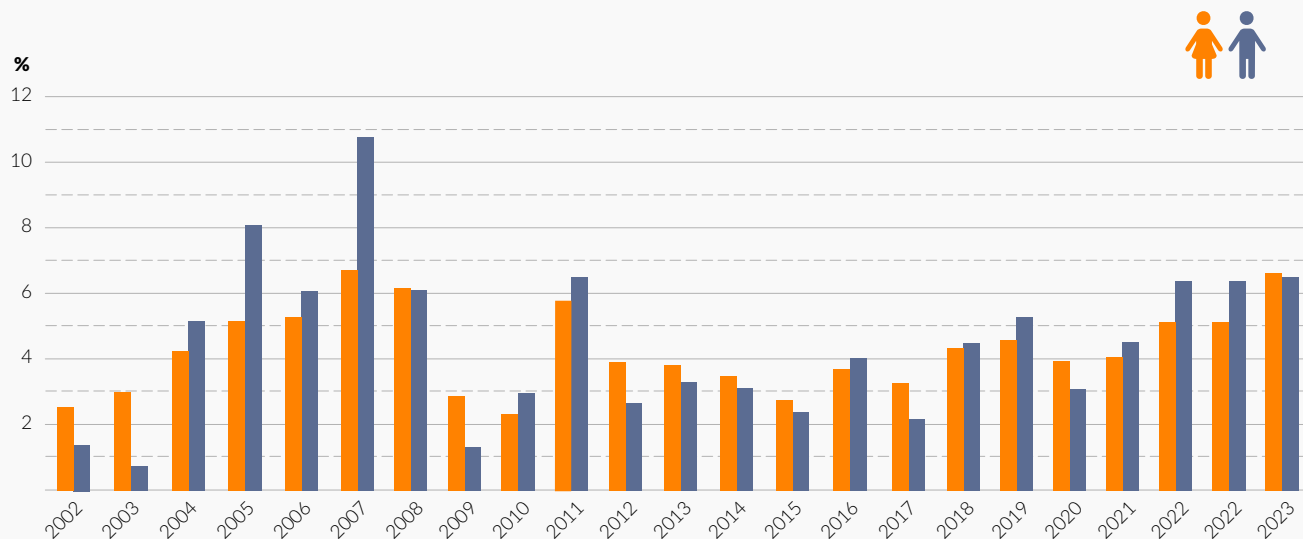
%



Kommentar:

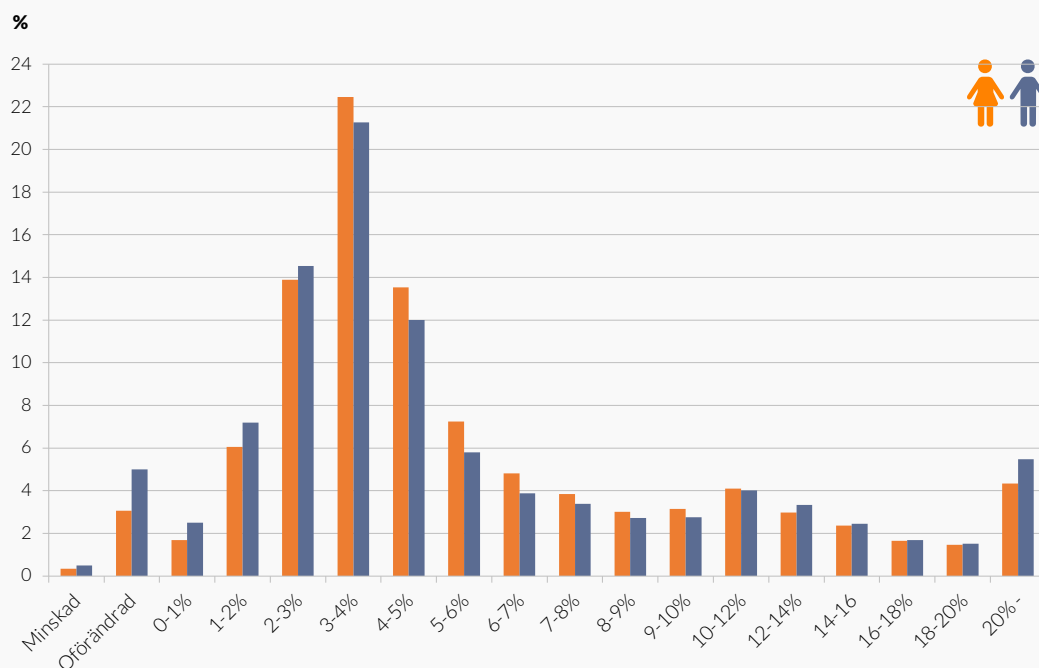
Identiska tjänstemän är den grupp av specifika individer vars löneuppgifter funnits med både innevarande och föregående år.

A3. Löneutveckling för identiska individer, inklusive provision

**Kommentar:**

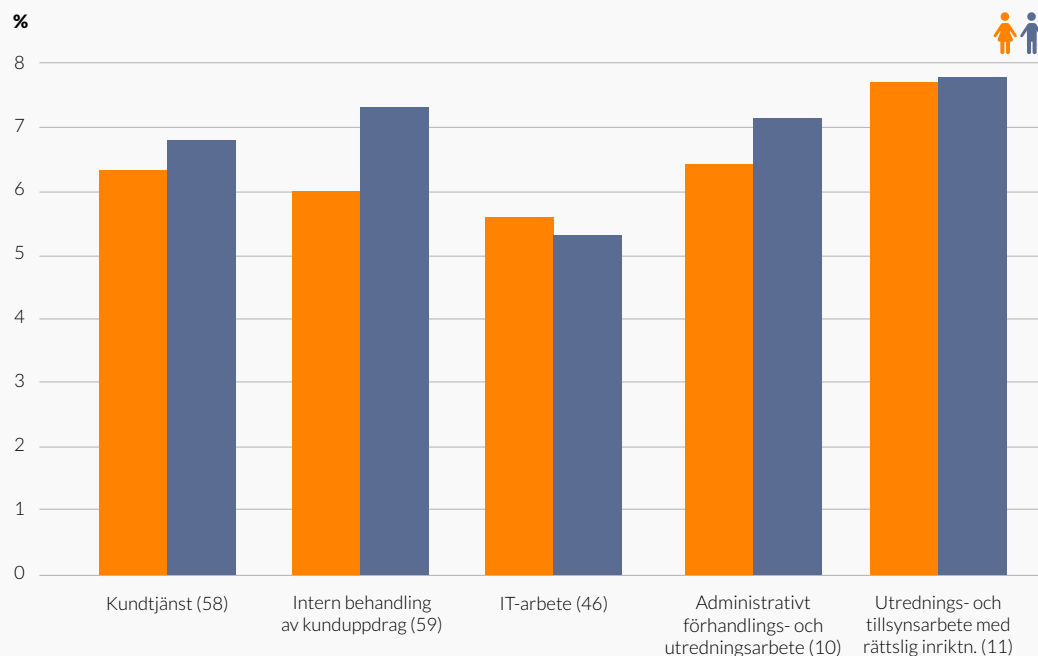
Identiska tjänstemän är den grupp av specifika individer vars löneuppgifter funnits med både innevarande och föregående år.

A4. Fördelning av procentuella löneökningar för identiska individer, 2023

**Kommentar:**

Identiska tjänstemän är den grupp av specifika individer vars löneuppgifter funnits med både innevarande och föregående år.

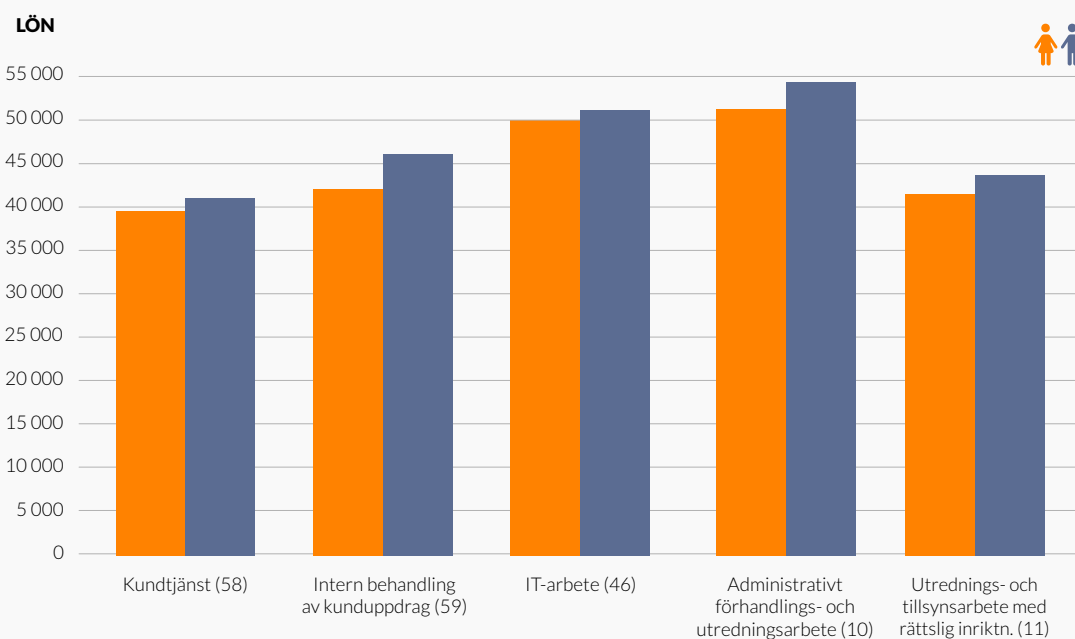
A5. Löneökning för identiska individer i de fem största arbetsområdena i BESTA-nivå 3, fast lön, hel- och deltidsanställda, 2023



Kommentar:

Identiska tjänstemän är den grupp av specifika individer vars löneuppgifter funnits med både innevarande och föregående år.

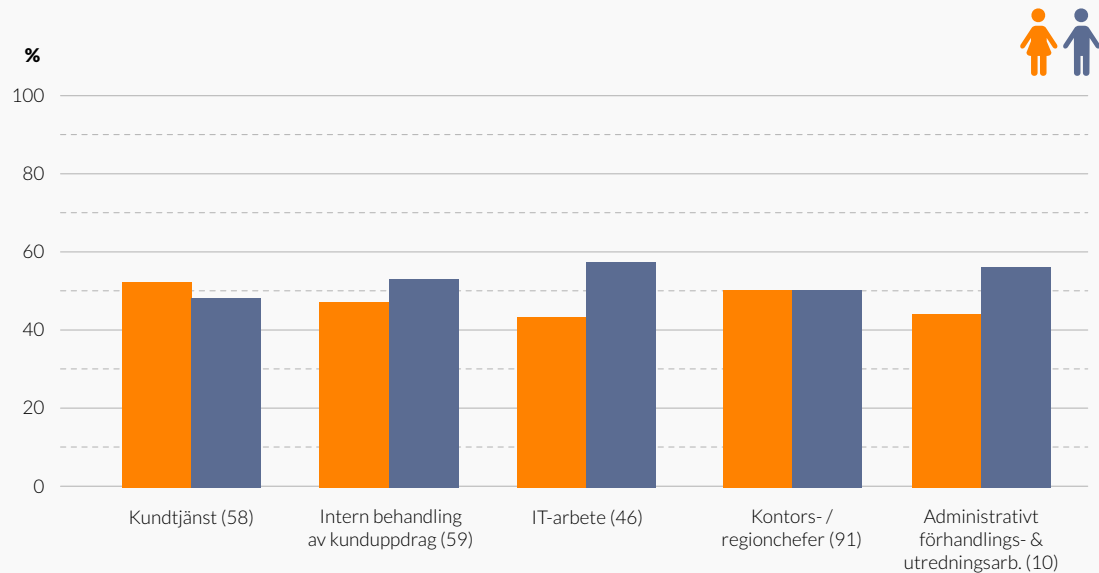
A6. Medianlön i de fem största arbetsområdena i BESTA-nivå 3, fast lön, hel- och deltidsanställda, 2023



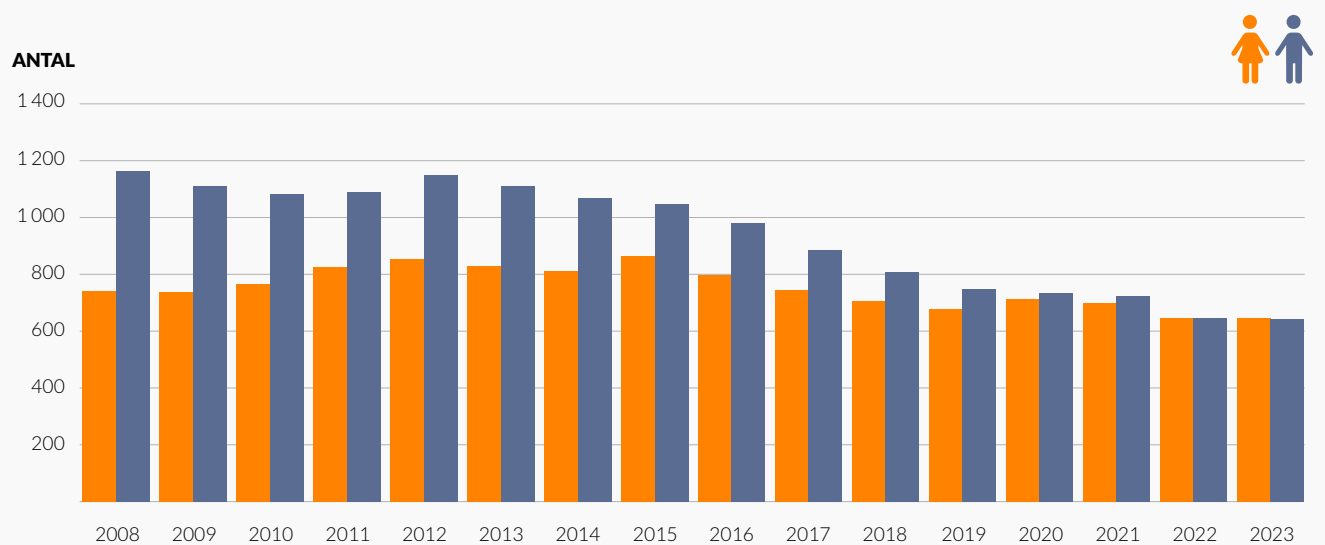
Kommentar:

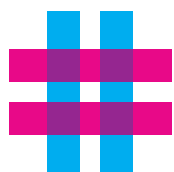
Identiska tjänstemän är den grupp av specifika individer vars löneuppgifter funnits med både innevarande och föregående år.

A7. Andel män och kvinnor i chefsposition i de fem största arbetsområdena i BESTA, 2023



A8. Antal kontors- och regionchefer





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