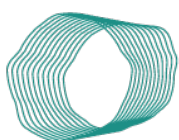
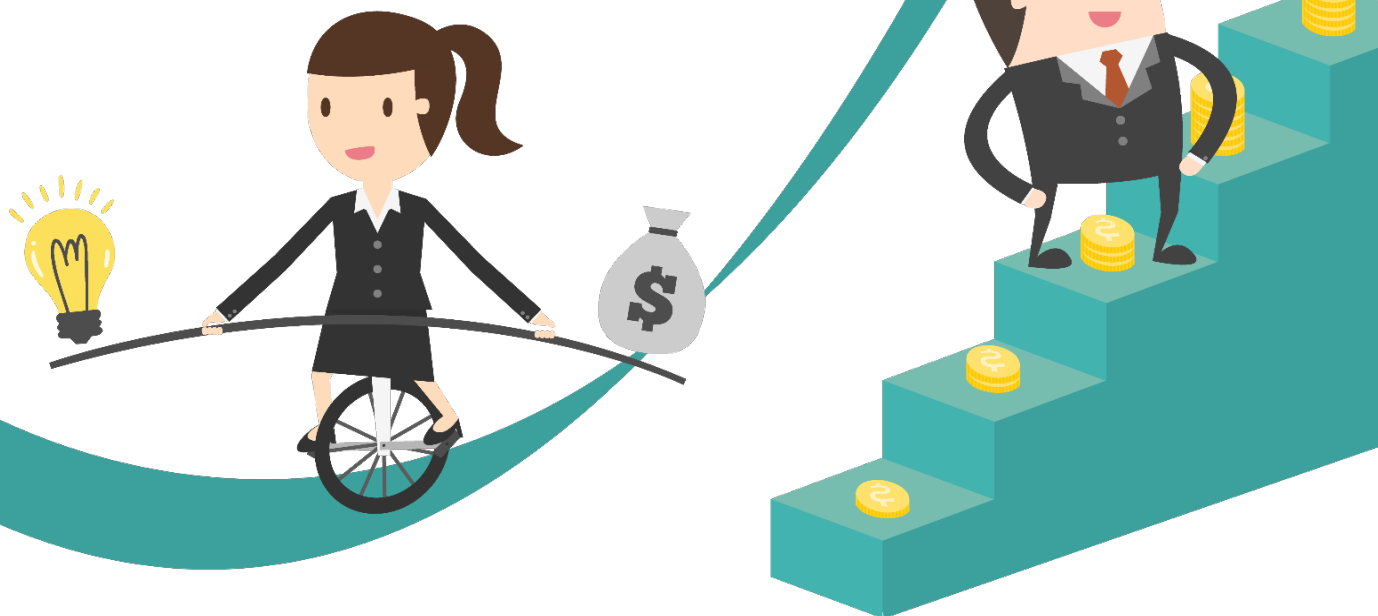


Kvinner i finans: Kan ikke, vil ikke, får ikke?

Sigtona Halrynjo, Hannah Løke Kjos
og Sahra Ali Abdullahi Torjussen



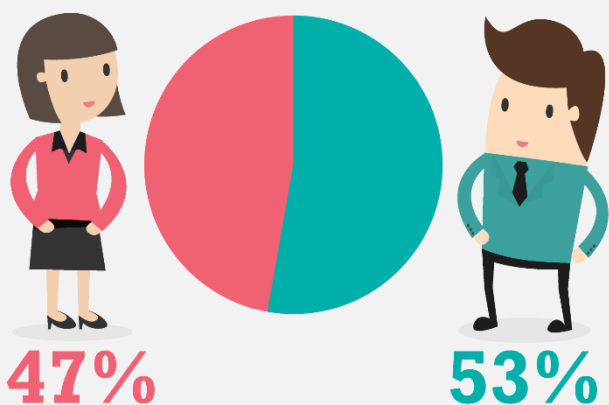
CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

Intervjustudien om kvinners og menns karriereveier i finans er gjennomført av CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning. Prosjektet er utført på oppdrag fra Finansforbundet, med støtte fra Finansmarkedsfondet. Les hele rapporten her: <http://hdl.handle.net/11250/2597048>

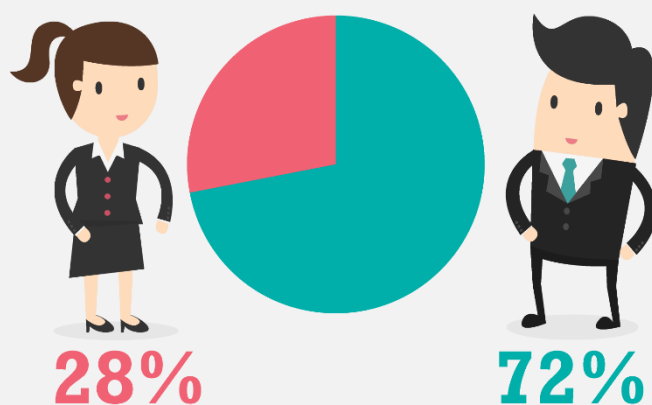
KVINNER OG MENN I FINANS HVA SIER TALLENE?

Kjønnsbalansert bransje – men få kvinner på toppen

Kvinner og menn blant alle ansatte i finans:



Kvinner og menn som er direktør eller banksjef i finans:

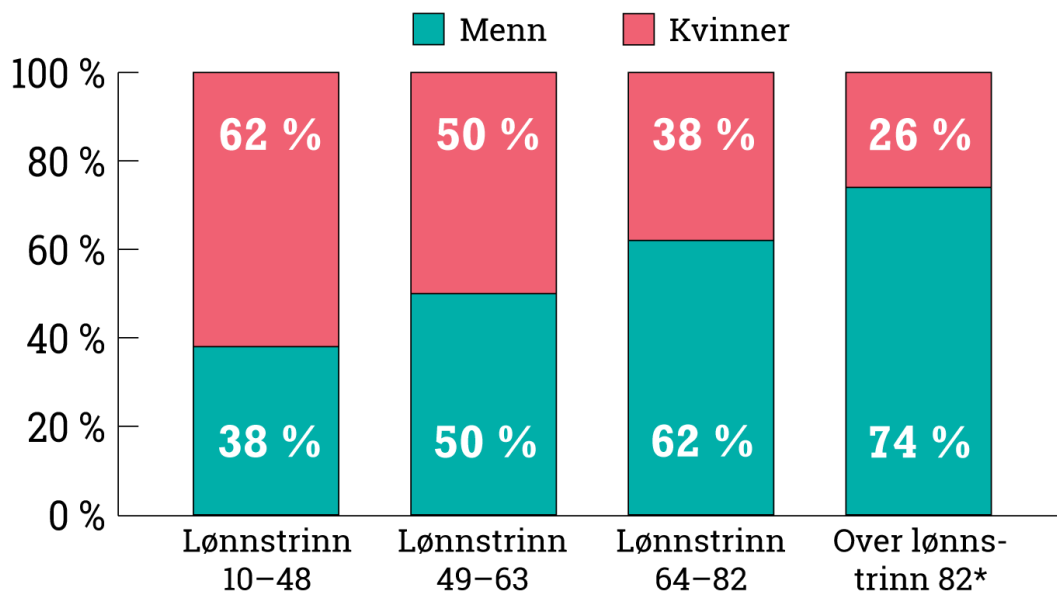


Finansbransjen er kjønnsbalansert, med 47 prosent kvinner og 53 prosent menn.

På toppen ser det annerledes ut – her er det et tydelig flertall menn.

Menn i finans tjener mest


Kjønnsfordeling etter lønnstrinn



FORTELLINGER FRA FINANS

En kvalitativ dybdeintervjustudie med 30 kvinner og menn fra ulike forretningsområder innenfor forretningsbank og forsikring.

Dilemma: Foreldrepermisjon vs. konkurranse om kundene



Jeg personlig tok [permisjon] på sommeren, fordi det passet bra med at det var ferie og mindre på jobb og alt mulig, så det var praktisk (...) kunder er litt mindre krevende på sommeren, fordi de er også på ferie.

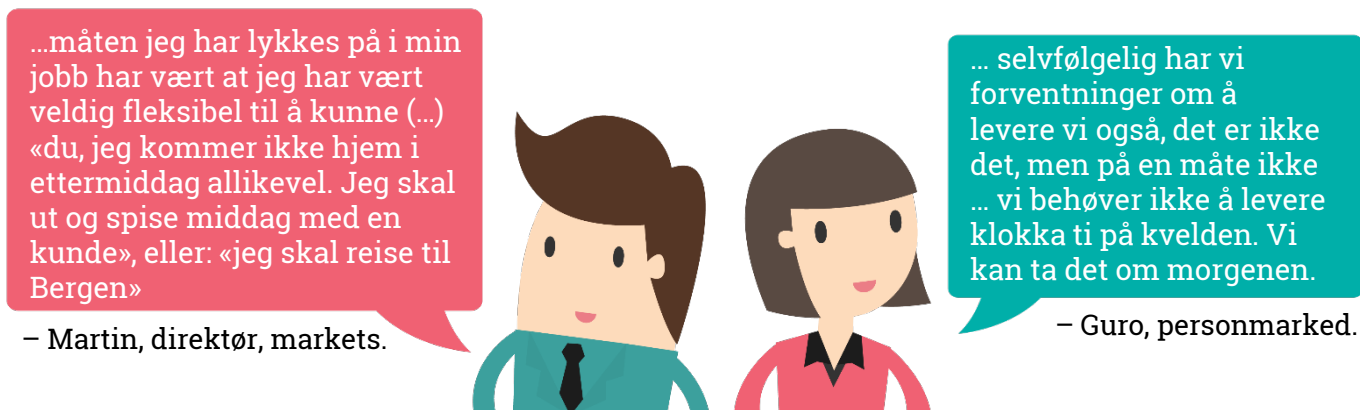
– Pål, kapitalforvaltning.

Når man går ut i mamma-permisjon, så må du gi kundene dine til kollegaene dine så noen tar seg av dem. Det er for så vidt greit nok, men problemet er at når du kommer tilbake igjen så får du ikke tilbake de kundene. Du begynner helt på scratch.

– Maren, markets.

- Fedre tar permisjon på sommeren når kunden har fri og beholder kunderelasjoner og bonus
- Mødre må gi fra seg kunder
- Dermed går de glipp av inntjening og bonus, og risikerer å måtte begynne fra scratch etter permisjon

Dilemma: Tilgjengelighet og fleksibilitet – på kundens eller familiens premisser?



...måten jeg har lykket på i min jobb har vært at jeg har vært veldig fleksibel til å kunne (...) «du, jeg kommer ikke hjem i ettermiddag allikevel. Jeg skal ut og spise middag med en kunde», eller: «jeg skal reise til Bergen»

– Martin, direktør, markets.

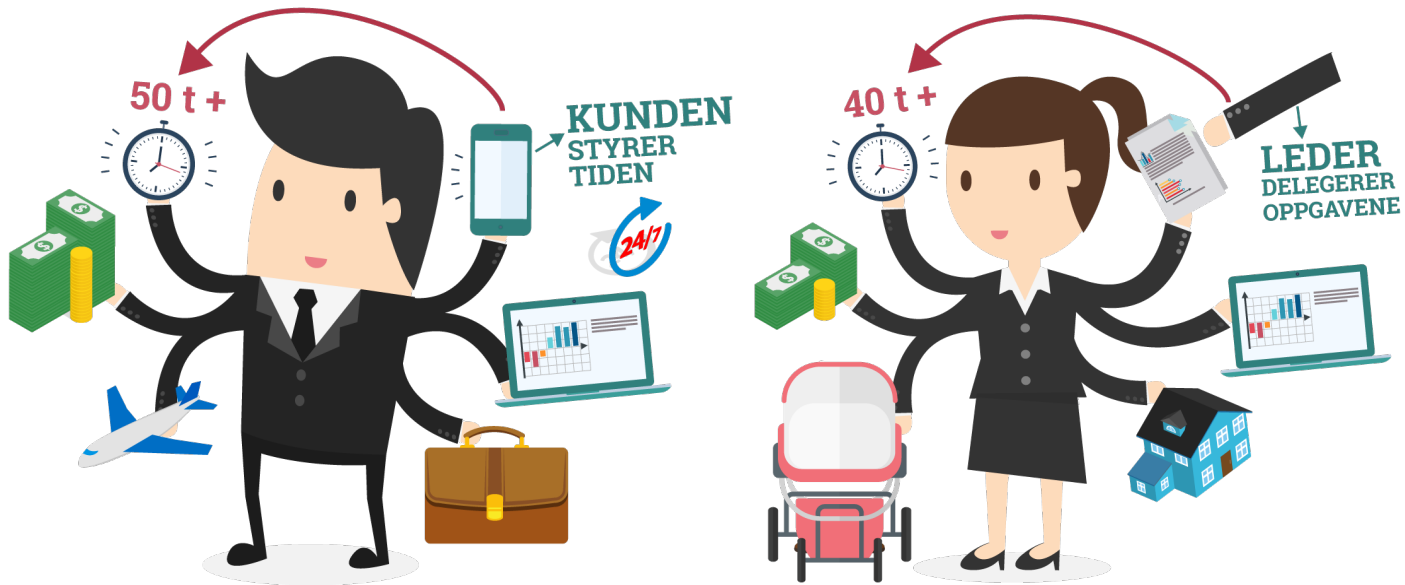
... selvfølgelig har vi forventninger om å levere vi også, det er ikke det, men på en måte ikke ... vi behøver ikke å levere klokka ti på kvelden. Vi kan ta det om morgenen.

– Guro, personmarked.

Hva skal til for å gjøre karriere i finans?

- Gå «**all in**» – ved å investere mye tid og tilgjengelighet
- Jobbe i **kundefront** – med store kunder
- **Synlighet** – «brande deg selv»
- God på **nettverk** og **bedriftspolitik**
- **Spille på lag** med ledelsen

MENN OG KVINNER JOBBER I ULIKE STILLINGER OG FORRETNINGSOMRÅDER



Kjennetegn	Mannsdominerte forretningsområder	Kjønnsbalanserte og kvinnedominerte forretningsområder
Hvor	Kundefront: markets, investment banking, storkunde, næringsliv, kapitalforvaltning	Personmarked, back office (stab- og støttefunksjoner)
Arbeidstid	Jobber 50 t + Alltid tilgjengelig for kunder, transaksjoner og leveranser	Jobber 40 t + Kan logge av, overtid i spesielle tilfeller som kan flekses ut
Arbeidsform	Bygger personlige (kunde)porteføljer, individuell konkurranse om kunder og ansvarsområder, risiko for å bli byttet ut, kundene styrer tidsbruk	Jobber i team , der kunder, oppgaver og ansvar fordeles av leder
Mål og måling	Individuelle resultatmål	Kollektive mål basert på selskapets strategi
Lønn	Ikke-regulativ lønn og potensial for store individuelle bonuser	Regulert lønn og mindre bonusmuligheter (ev. kollektiv bonus)
Arbeid vs. familie	Vanskelig å kombinere med familie uten «bakkemannskap» hjemme, må være fleksibel på kundenes premisser	Kan kombineres med familieliv
Kultur	Konkurransorientert, «spisse albuer», høy status, «mørk dress»	Mer kollektivt og felles «feirekultur» av oppnådde mål

Hva forklarer lønnsforskjellene?

Finansbransjen skiller seg ut med spesielt individualisert lønnsfastsettelse.

Lønnsforhandlinger: «Kvinner må forhandle som menn»

- Lønnshistorikken "fanger". Kvinner straffes om de ikke går høyt nok ut fra start.
- Ikke tilstrekkelig å kreve lønnsøkning, man er avhengig av å ha en leder som er god på å forhandle for seg.
- Stor uklarhet om hva som utløser bonus.

Menn jobber i forretningsområder og stillinger som lønnes best

- Menn jobber oftere i kundefront i *markets, investment banking, kapitalforvaltning* og med store næringslivskunder som gir større lønns- og bonusmulighet.
- Kvinner jobber langt oftere i *personmarked* og *back office* og risikerer å bli «straffet» både lønns- og karrieremessig for å mangle det tunge kunde- og resultatansvaret.

Manglende lønnsutvikling og lønnsforhandling i permisjon

- Kvinner har mye lengre foreldrepermisjon enn menn.
- Med flere barn skapes og forsterkes et lønnsgap som man drar med seg gjennom karrieren.
- Permisjon gir redusert inntjening og dermed også redusert bonus.




Grunner til at kvinnene uteblir i kundefront og på toppen

 Mistillit til kvinner?


Har bransjen mistillit til kvinner – og lite tro på likestilling?

Nei. Det jobbes med likestilling og å rekruttere flere kvinner i bransjen.

 Doble standarder?

Vurderes kvinner annerledes for like prestasjoner?

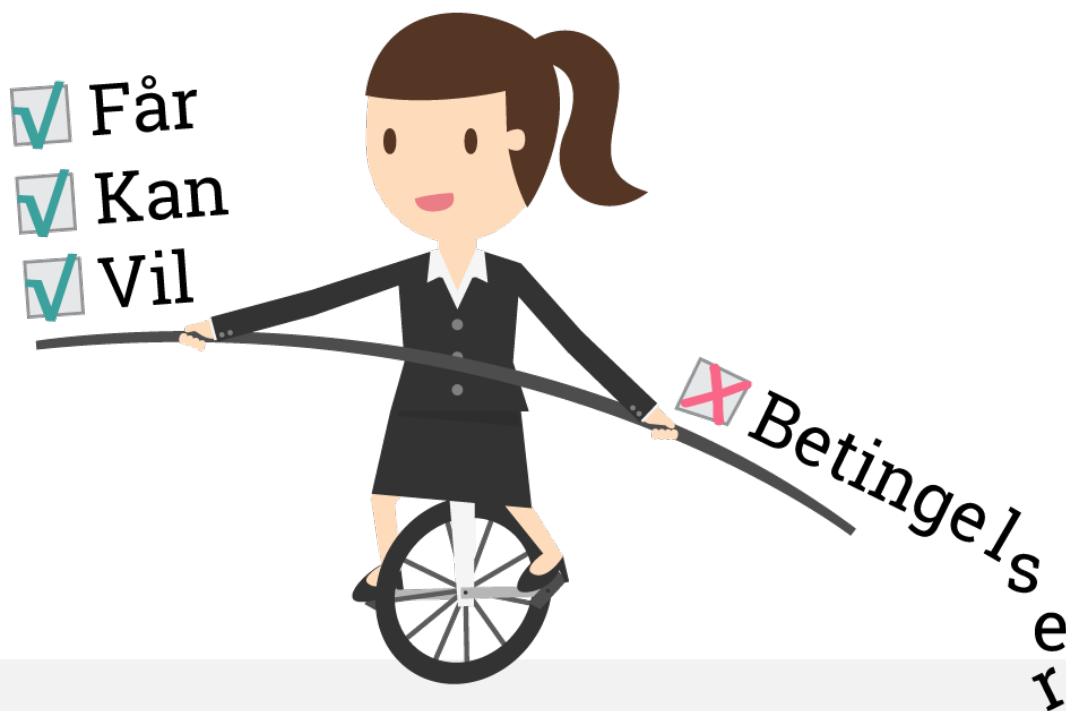
Både og. Mer før, men fortsatt historier om forventning om maskulin atferd og «gutteklubben grei».

 Like krav – ulike betingelser?

Møter menn og kvinner like krav, men ulike betingelser for å lykkes?

Ja. Konkurransen i markets/investment banking, storkunde og toplederejobber krever full dedikasjon og bakkemannskap hjemme.

KVINNER I FINANS VIL, KAN OG FÅR – MEN KONKURRERER PÅ ULIKE BETINGELSER



Kvinner er etterspurt i bransjen – og **får muligheter**. Mange **både kan og vil lykkes**.

Likevel er det trekk ved bransjen som forklarer hvorfor kvinner ikke når til topps:

- Fortsatt **favorisering av menn** og til dels **uklare betingelser** for lønnsutvikling, bonus og karriere.
- Kvinner og menn jobber i **ulike stillinger og forretningsområder** i finans.
- **Kunde- og resultatansvar** er avgjørende for å nå toppen – både når det gjelder lønn og karriere.
- Deler av bransjen er organisert etter en særlig **kompetitiv logikk med individuell konkurranse** om kunder og ansvarsområder, der man ikke har «back up».
- Kvinner og menn konkurrerer ikke på like vilkår: Det er menn med bakkemannskap på hjemmebane, som kan være **kontinuerlig tilgjengelige på kundenes premisser** – også under foreldrepermisjon – som **vinner konkurransen om de beste kundene, de beste dealene, og de beste lønningene**.
- Bransjen risikerer å ikke få de beste, men de som er villige til å ofre familielivet