

# Finansforbundet og mangfold



Dag Arne Kristensen

18. september 2019

**finans**  
FORBUNDET

## Finansforbundet sier:

- Det er viktig å legge til rette for et mangfold i næringen. Det vil skape en mer konkurransedyktig finansnæring, en positiv samfunnsutvikling og et godt arbeidsmiljø. Mangfold handler blant annet om kjønn, funksjonsevne, alder og etnisitet. Vi er opptatt av at flere får muligheten til å være en del av arbeidslivet.



# Policy for likelønn og likestilt deltakelse

- Kvinnelige ledere har vist seg å være god business for de selskapene som tør å satse.
- Finansforbundet mener at det er et tap for næringen om kompetente kvinner velger den bort.
- Et arbeidsliv som skaper en god balanse mellom familieliv og jobb er nøkkelen til et mer likestilt næringsliv.
- Det handler om å skape en kultur og et arbeidsmiljø som stimulerer til karriere for begge kjønn.



## Likestilling

Overzicht Graf Avkastning Innhold Portefølje

### Investeringsprofil

Porteføljen til Likestilling inneholder internasjonale selskaper på tvers av mange bransjer. Fokusseringen til disse selskapene er at de har et styre med mer enn 40% kvinneandel. Med dette alternativet investerer du bredt i selskapene som er blant verdens beste på likestilling. Likestilling passer for deg som er interessert i å investere i selskapene som fremmer likestilling på arbeidsplassen. Porteføljen investeres bredt på tvers av ulike bransjer, med tyngde i Europa og Nord Amerika.

### Fondets kursutvikling 31.09.2019

Avkastning av 1.000 kr (NOR) Mer detaljert graf



	2014	2016	2017	2018	2019
Fond	-	-	-	-	10,1
+/- Indeks	-	-	-	-	-3,0

Kjøpe fond benytte du linken nedest på denne siden. Du kan også følge dine fond i Nettsbanken og Mobilbank-appen.

Nordea Investment Funds, Luxembourg

### Likestillingfond

Kurs 936,16 per 11.09



Kjøp

Søk etter fond her

### Om fondet

Et aksjefond som investerer i globale aksjemarketer. Investeringene gjøres i utvalgte verdensvide selskaper som aktivt arbeider med likestillingsopprinn. De kan være jevn fordeling mellom kvinner og menn i ledende stillinger, arbeidstid, lønns og like vilkår for karriereutvikling.

Fondet investerer i et bredt utvalg av selskaper.

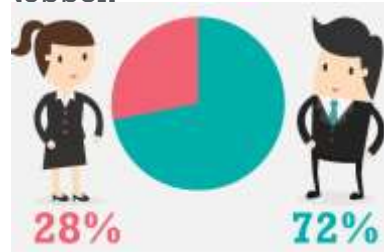
## Utgangspunkt: kvinner og menn i finans

### Kjønnsbalansert bransje



Forretningsbank og forsikring

### Men få kvinner på toppen

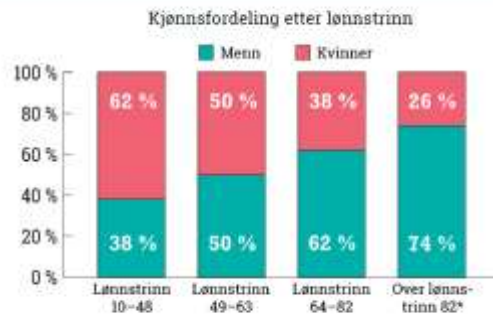


Direktører og banksjefer

5

## Kjønn og lønn i finans

Menn i finans tjener mest



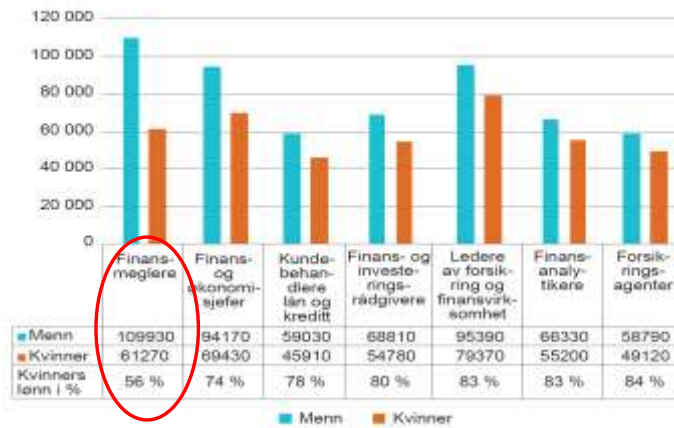
Kilde: SSB 2017, basert på tall over Finans Norges medlemmer i forretningsbank og forsikring.

\*Rike-regulert lønnsstrinn

6

## Også store forskjeller med samme stillingstittel

Figur 5: Gjennomsnittlig månedslønn etter yrke og kjønn 2018.



7



8

## Dybdeintervjustudie

30 dybdeintervjuer (15 kvinner og 15 menn) fra fem store selskap innen forretningsbank og forsikring.



- høyere utdanning
- alder 32–47
- 27 av 30 har barn
- høytlønnede posisjoner (ikke-regulativlønnede stillinger) i **mannsdominerte forretningsområder** *markets, investment banking, storkunde, næringsliv og kapitalforvaltning* og høytlønnede direktører i kjønnsbalanserte forretningsområder.
- regulativlønnede stillinger i **kjønnsbalanserte og/eller kvinnedominerte forretningsområder** *personmarked og back office* (stab- og støttefunksjoner).



9

## Spennende bransje med gode karrieremuligheter – både for menn og kvinner

### Kulturell endring: fra «mørk dress» til satsning på likestilling, kompetanse, nytenkning og teknologi

«Det er jo veldig spennende. Men jeg må jo si at hvis du ser på det utenfra, og liksom titter inn i den glassboksen fra verden da, så er det jo litt sånn komisk, fordi det er jo veldig mange ....menn i dress som på en måte løper rundt og er sporty og viktige, og ja, så det er kanskje dessverre det bildet som man kan male utenifra da, som jeg syns er litt komisk.

Men hvis man lenger ned, så er det på en måte der min interesse ligger da, der er jo de som sitter og faktisk produserer og skaper verdi, de som på en måte bygger steinene i bunn, og det er jo veldig spennende stillinger egentlig. Så det er mye kompetanse og nytenkning og teknologi i finansbransjen.»

Johanne, *back office*



10

## Likevel ulike karriereveier i finans



11



## Permisjon: Når lovfestet fravær betyr tap av kunder, bonus og karriere

«Vi har jo hatt masse damer som har sluttet. ... Vi ser at... når de får barn, så mister de kunder. Altså i den perioden man er hjemme, så må man levere kundene sine til en annen.

Når du begynner som ny eller ung da, så tar det litt tid å jobbe seg opp en kundeportefølje, og for å få de virkelig store tunge kundene som legger igjen mye inntekt, så skal du gjerne jobbe noen år. ... Så 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 jo at når du kommer tilbake igjen, så får du ikke tilbake de kundene. Du begynner helt på scratch. Så får du da ett barn, så begynner du på scratch. Vil barn, så begynner på scratch igjen.

Mens da mennene bare fortsatte å stige hele veien, så er du da tilbake til null.»

Maren, analytiker



13

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



#### Kvinner er etterspurt – de får muligheter, mange kan og vil MEN

- Fortsatt favorisering av menn og **uklare kriterier** for lønn, bonus og karriere
- Kvinner og menn jobber i **ulike stillinger** og i **ulike forretningsområder**
- Kundefront: **individuell konkurranse om kunder** og ansvar – uten back up
- Konkurranse på **ulike vilkår**: Menn med bakkemannskap vinner de største kundene, de største dealene og bonusene.
- **Bransjen risikerer å ikke få de beste, men de som er villige til å ofre familielivet**





**finans**  
FORBUNDET

*Få mer ut av arbeidslivet*