

Kronikk

(U)likestilling i finans – når tilgjengelighet blir kapital

Der bonusene er størst møter likestillingen sine grenser.



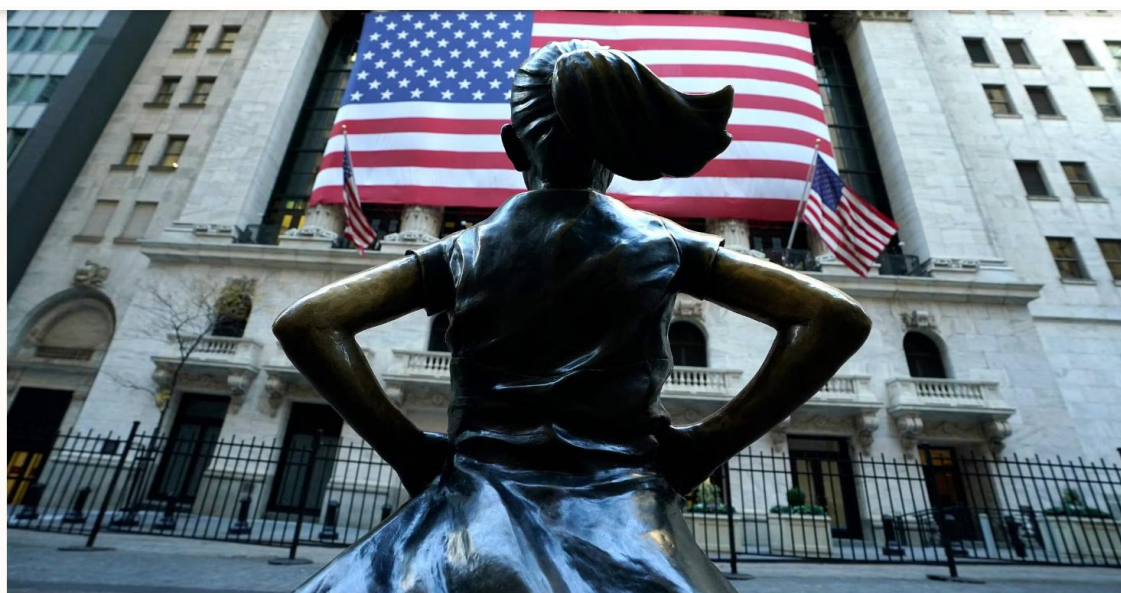
Sigtona Halrynjo

Forsker ved CORE – Senter for likestillingsforskning, Institutt for samfunnsforskning.



Runa Brandal Myklebust

Forsker ved CORE - Senter for likestillingsforskning, Institutt for samfunnsforskning.



Statuen «Fearless Girl» av Kristen Visbal, foran New York Stock Exchange. Foto: TIMOTHY A. CLARY / AFP

Dette er en kronikk

Kronikken gir uttrykk for skribentens holdning.

Norsk finansnæring som helhet er kjønnsbalansert. Men i frontfinans – den delen av næringen som jobber tettest på markedet, kunder og transaksjoner – der bonusene er størst og konkurransen hardest – møter likestillingen sine grenser.

Hva skjer når arbeidstid og tilgjengelighet ikke først og fremst avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men investeres i konkurransen om kunder og prosjekt?

I vår [dybdeintervjustudie](#) av kvinner og menn i ulike deler av finans har vi undersøkt hva som gjør frontfinans særlig krevende å kombinere med familieliv. Til forskjell fra finansmiljøene i London og New York har ansatte i Norge sjelden hjemmeværende partnere eller privat barnepass. De lever familieliv som de fleste andre – to yrkesaktive foreldre, barn i barnehage og travle ettermiddager. Likevel hjelper norsk familiepolitikk og likestillingsnormer lite i et system der arbeidstid fungerer som investeringsressurs.

[Changing Gender \(in\)Equality in Finance](#)

Challenges and possibilities within the Nordic work-family model

I prosjektet [Changing Gender \(in\)Equality in Finance: Challenges and possibilities within the Nordic work-family model](#) har CORE, Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning analysert dybdeintervjuer med 72 kvinner og menn i finans, med støtte fra ABGSC Women in Finance Foundation og Finansmarkedsfondet.

Vis mindre

I frontfinans handler det ikke primært om avtalt arbeidstid, men om «tilgjengelighet som kapital»: å være der når kundene trenger deg, å levere raskest, å bli den kollegaen som både kunder og ledere stoler på. Tid og tilgjengelighet blir dermed verdier man investerer for å sikre avkastning gjennom gode resultater, bonuser og karrierefremgang.



Sigtona Halrynjo

Forsker ved Core - Senter for likestillingsforskning



Runa Brandal Myklebust

Forsker ved Core - Senter for likestillingsforskning

Vi identifiserer tre hovedstrategier for å håndtere familiearbeid utfordringer.

Den første – og mest utbredte blant menn – er å «outsourc» mye av omsorgsansvaret til en partner med mer forutsigbar arbeidstid.

Den andre, blir å selv bytte til en jobb med tydeligere rammer og mindre kundepress. Denne strategien er mer utbredt blant kvinner, noe som kan henge sammen med at kvinner sjeldnere har en partner med en mer familievennlig jobb.

Den tredje strategien, som har blitt mer utbredt de senere årene er «trippelskiftet»: et dagskift på kontoret, et familieskift på ettermiddagen – og et nytt arbeidsskift på kveld/natt. Denne løsningen muliggjøres av hjemmekontor og digital tilgjengelighet, og brukes både av kvinner og yngre menn som vil satse både på jobb og på familien.

Vi ser her konturene av et generasjonsskifte: fra den klassiske «bankeren» med hjemmeværende partner, til dagens involverte forelder. Men trippelskiftet har en høy pris. Konkurransen mot kolleger – også internasjonalt – som fortsatt outsourcer familieansvaret, gjør hverdagen krevende med lite fritid, og lite tid til søvn og restitusjon.

Likestillingstiltak i finans reduseres ofte til rekruttering og talentutvikling for kvinner. Vår forskning viser at det ikke er nok. Så lenge kunder, porteføljer og bonuser knyttes til enkeltpersoner, vil alle former for fravær og manglende tilgjengelighet – inkludert lovfestede rettigheter som foreldrepermisjon og syke barn – kunne slå negativt inn i karriereløpet. Konkurransen om kunder og prosjekter er internasjonal og vanskelig å endre: Men grad av individuell versus kollektiv organisering av tilgjengelighet, ansvar og belønning kan diskuteres.

Hvis finansnæringen mener alvor med å beholde kvinnelige talenter, holder det ikke å invitere flere kvinner inn i et system bygget rundt grenseløs tilgjengelighet. I Norge, med sterke likestillingsambisjoner og en norm om aktive foreldre, er det ikke bærekraftig å forutsette at noen andre – ofte kvinner – tar støyten hjemme.

Spørsmålet bransjen bør stille seg, er ikke: «Hvorfor vil ikke kvinner være i frontfinans?» – men: «Hvordan organiserer vi frontfinans på en måte som gjør likestilte liv lettere å kombinere med disse jobbene – både for kvinner og menn?»