FINANSMARKEDSFONDET

Sluttrapport

Sendes per epost til prosjektets kontaktperson for rapportering. Forutsettes undertegnet av prosjektleder og prosjektansvarlig.

Prosjektnummer	362109
Prosjekttittel	*Kjønnslikestilling i endring. Utfordringer og muligheter når den globale finansmarkedslogikken møter den nordiske arbeids-familiemodellen*
Prosjektleder	Sigtona Halrynjo
Kontraktspartner	Institutt for samfunnsforskning
Prosjektperiode	1.11.2025 - 31.10.2026

	Ja	**Nei**
Er resultatene i hovedsak i samsvar med hva som var angitt i prosjektbeskrivelsen?	**X**	
Har fremdriften i prosjektet vært som forutsatt i avtaledokumentet?	**X**	
Er det vesentlige avvik mht prosjektkostnader og/eller -finansiering?		**X**
Er det andre vesentlige avvik i forhold til hva som var forutsatt i avtaledokumentet?		**X**

Kommentarer:
Prosjektet er gjennomført i tråd med prosjektbeskrivelsen, og alle hovedtiltak i formidlingsplanen (rapport/policy brief, formidlingsseminarer i Oslo og Stockholm, to kronikker og en rekke presentasjoner for bransjen) er realisert. Det har vært noen mindre justeringer underveis:

– Formidlingsseminaret for finansnæringen i Stockholm, opprinnelig planlagt til februar 2026, ble gjennomført 1. september 2026 i samarbeid med GAIN Sweden og ABGSC Women in Finance Foundation.

– Den ene av de to planlagte kronikkene ble publisert på engelsk i OMFIFs årlige Gender Balance Index-rapport (april 2026), i stedet for i et norsk medium. Dette ga formidlingen en internasjonal rekkevidde blant sentralbanker, statlige fond, pensjonsfond og regulatorer.

– Artikkelen *Parental Leave and Generational Shift in Finance: (Un)Sustainable Substitutability?* er fortsatt under arbeid. Den skal publiseres som kapittel i en håndbok om foreldrepermisjon og ulikhet i Europa på Edward Elgar Publishing.

- Prosjektet har brukt mer arbeidstid enn planlagt på arbeid, og noe mindre på reiser og møter. Kr 9000 er derfor omgjort til arbeidstid.

Prosjektet har i tillegg oppnådd mer enn planlagt: én vitenskapelig artikkel er antatt i et nivå 2-tidsskrift, og antallet presentasjoner for bransjen har vær høyere enn forutsatt i søknaden. Vi gjør oppmerksom på at presentasjonene i London høsten 2025 ble gjennomført før offisiell oppstart av prosjektet.

Sammendrag: Kort beskrivelse av hva som er oppnådd og hvilken betydning/verdi dette har hatt eller ventes å få for kontraktspartner.

Prosjektet har sammenstilt, formidlet og synliggjort ny forskning om hvordan finansmarkedenes globale tids-, konkurranse- og belønningslogikk møter den nordiske arbeid-familiemodellen, og hva dette betyr for kjønnslikestilling i finansnæringen. Prosjektet bygger på analyser av kvalitative data fra norsk finansnæring i forskningsprosjektet «Changing Gender (In)Equality in Finance», finansiert av ABGSC Women in Finance Foundation.

Et sentralt bidrag er skillet mellom arbeidstid som individuell investering i kundestyrte porteføljekarrierer (typisk i Front Finance: investeringsbank, kapitalforvaltning og bedriftsmarked) og arbeidstid som avtale i mer tradisjonelle organisasjonskarrierer (typisk i personmarked og støttefunksjoner). Tid og tilgjengelighet fungerer som kapital i porteføljekarrierer, og høy risiko for å miste kundeportefølje og prosjekt) gjør det

risikabelt å være borte fra jobb, for eksempel i foreldrepermisjon. Dette gir andre forklaringer på kjønnsforskjeller i finans enn de dominerende perspektivene om ubevisst bias.

Resultatene er formidlet gjennom en ISF/CORE-rapport, en vitenskapelig artikkel i Gender, Work & Organization, kronikker i E24 og OMFIF, lanseringsseminar hos ABG Sundal Collier i Oslo, seminar i Stockholm og en rekke foredrag for finansinstitusjoner, nettverk og organisasjoner i Norge og London. For kontraktspartner har prosjektet styrket ISFs og CORE – Senter for likestillingsforsknings posisjon som kunnskapsleverandør på likestilling i finans, og etablert nye samarbeidsrelasjoner med bransjen nasjonalt og internasjonalt.

Resultater: Hvilke resultater ble oppnådd? Hvordan er og/eller planlegges resultatene utnyttet? Hvilken betydning har prosjektet hatt eller ventes å ha for kontraktspartner?

Prosjektet har gitt følgende hovedresultater:

– **Rapport/policy brief:** Rapporten *Availability and substitutability in finance* (ISF 2025) oppsummerer kontekst, problemstillinger, hovedfunn og diskusjon av mulige tiltak i et format tilpasset bransjen, beslutningstakere og partene i arbeidslivet. Rapporten ble lansert på frokostseminar hos ABG Sundal Collier i Oslo 16. desember 2025.

– **Vitenskapelig publisering:** Artikkelen «Dual dynamics of worktime: Gendered work–family dilemmas of worktime-as-investment and worktime-as-agreement» er publisert i nivå 2-tidsskriftet Gender, Work & Organization. Artikkelen er en videreutvikling av den planlagte artikkelen «When Time Is Money». Artikkelen om foreldrepermisjon og utbyttbarhet ferdigstilles som bokkapittel på Edward Elgar.

– **Kronikker:** To kronikker, én i E24 (desember 2025) og én i OMFIFs Gender Balance Index 2026-rapport (april 2026).

– **Seminarer og foredrag:** Presentasjoner ved Institute of Directors og FutureBoards Cross Border Dialogue i London, lansering hos ABGSC, KiFF – Kvinner i Frontfinans (Nordea), Juristforbundets kvinnedagsmarkering, DNB Carnegie og DNB-konsernets kvinnedagsmarkeringer, samt seminar for bransjeaktører i Stockholm.

Resultatene er tatt i bruk på flere måter. Finansinstitusjoner har brukt foredragene i interne likestillings- og kvinnedagsarrangementer, og bransjenettverk som KiFF har brukt funnene som grunnlag for diskusjon om karriereløp og arbeidsorganisering. Begrepene om tid som investering og tid som avtale, og om utbyttbarhet, gir virksomhetene et språk for å analysere egne praksiser knyttet til kundeansvar, bemanning, belønning og foreldrepermisjon. Den internasjonale formidlingen (London, Stockholm, OMFIF) har bidratt til å løfte den norske erfaringen inn i internasjonale diskusjoner om likestilling i finans.

For kontraktspartner har prosjektet bidratt til vitenskapelig publisering på høyt nivå, styrket kontakt med finansnæringen og et godt grunnlag for videre forskning, herunder kunnskapsutvikling om foreldrepermisjon i kundedrevne karrierer.

Policyimplikasjoner og -relevans: Er det noen resultater fra prosjektet som kan ha policyimplikasjoner og/eller vurderes som policyrelevante?

Prosjektet har flere policyrelevante resultater, både for virksomhetene og for myndigheter og partene i arbeidslivet:

– Kjønnsforskjellene i finans kan i liten grad forklares med diskriminering eller ubevisst bias alene. Nordiske studier finner ikke tilsvarende arbeidsgiverbias mot mødre som i USA og flere europeiske land. Tiltak som er importert fra USA og Storbritannia, og som primært retter seg mot holdninger og bias, kan derfor treffe dårlig i nordisk kontekst.

– Likestillingsutfordringene i finans henger tett sammen med hvordan arbeid, kundeansvar og belønning er organisert. Når tilgjengelighet og arbeidstid fungerer som individuell investering i egen kunde- og prosjektportefølje, kan redusert tilgjengelighet for jobb i perioder med omsorgsansvar innebære risiko, og dette rammer særlig kvinner.

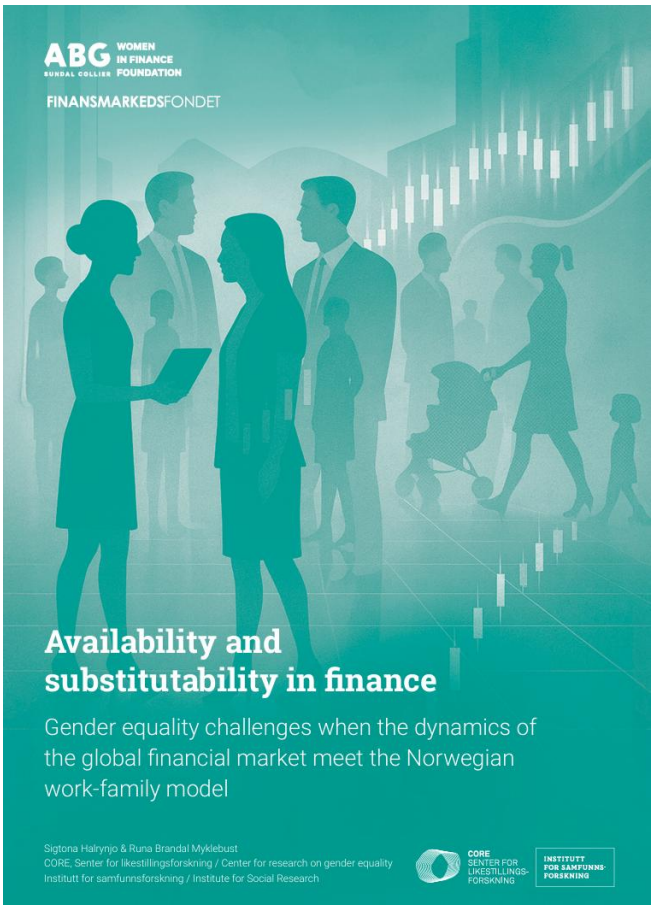
– Individuell organisering av ansvar og belønning i porteføljekarrierer gjør foreldrepermisjon risikabelt for den enkelte. Det peker mot at virksomhetene bør vurdere teambasert eller delt kundeansvar, planlagte overleveringer og sikring av kunderelasjoner under permisjon, slik at kostnadene ved permisjon ikke legges på den enkelte ansatte.

– Belønnings- og bonussystemer som premierer individuell tilgjengelighet kan forsterke kjønnsforskjeller. Det er relevant for virksomhetenes lønnspolitikk og for arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven.

– Funnene er relevante for arbeidsgivere og arbeidstakere i finansnæringen og for myndighetenes og partenes arbeid med rammebetingelser for næringen, og bransjeinitiativer som Kvinner i Finans Charteret.

Rapporter og publikasjoner:

Halrynjo, S. & Myklebust, R. B. (2025). *Availability and substitutability in finance: Gender equality challenges when the dynamics of the global financial market meet the Norwegian work-family model*. Rapport 2025. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. https://hdl.handle.net/11250/5328118



Halrynjo, S. & Myklebust, R. B. (2026). "Dual Dynamics of Worktime: Gendered Work–Family Dilemmas of Worktime-as-Investment and Worktime-as-Agreement," *Gender, Work & Organization*: 33. no. 6, 2238–2250. https://doi.org/10.1111/gwao.70186.

Halrynjo, S. (under arbeid). Parental Leave and Generational Shift in Finance: (Un)Sustainable Substitutability? Kapittel i Lammi-Taskula, J & Reimer, Th. (Eds) *Parenting Leave and Inequality in Europe* Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Allmennrettet kunnskapsformidling: Regelverket for Finansmarkedsfondet forutsetter at det – for forskningsprosjekter – skrives en kortfattet presentasjon av prosjektet, i form av en artikkel på inntil fem sider, hvor (resultater av) prosjektet presenteres på en lett tilgjengelig måte. Denne presentasjonen forutsettes å inngå som vedlegg til sluttrapporten.

Kronikker

Halrynjo, S. & Myklebust, R. B. (2025*). (U)likestilling i finans – når tilgjengelighet blir kapital.* E24, 16.12.2025. https://e24.no/karriere-og-ledelse/i/k0aLJv/ulikestilling-i-finans-naar-tilgjengelighet-blir-kapital

Halrynjo, S. (2026). *Availability is currency*. Op-ed i *Gender Balance Index 2026*. OMFIF, april 2026. https://www.omfif.org/gender-balance-index-2026-report/

Formidlingsaktiviteter

– Halrynjo, S. «Worktime and availability as individual investments». Institute of Directors: «Evening the gender balance at the top floors – what works», London, 25.09.2025.

– Halrynjo, S. Paneldeltaker, FutureBoards Cross Border Dialogue – Women in Finance, den norske ambassadørens residens, London, 25.09.2025.

– Lansering av rapport og frokostseminar hos ABG Sundal Collier, Oslo, 16.12.2025: «Changing Gender (In)Equality in Finance: Challenges and Possibilities within the Nordic Work–Family Model».

– Halrynjo, S. Presentasjon for KiFF – Kvinner i Frontfinans, nettverkssamling hos Nordea, 22.01.2026.

– Halrynjo, S. «Tid og tilgjengelighet som investering eller regulering? Hva blir konsekvensene for arbeid, familie og likestilling?» Juristforbundets kvinnedagsmarkering «Kvinner, makt og juss i et fremtidsperspektiv», 04.03.2026.

– Halrynjo, S. «Tid, tilgjengelighet og utbyttbarhet i finans: konsekvenser for arbeid, familie og likestilling». Kvinnedagsmarkering hos DNB Carnegie, 06.03.2026.

– Halrynjo, S. «Når tid blir valuta – likestillingsdilemmaer i finansbransjens tilgjengelighetskultur». Kvinnedagsmarkering i DNB, 09.03.2026.

– Halrynjo, S. ”Priset för prestationen: Vem har råd med en finanskarriär?” Seminar for finansnæringen i Stockholm i samarbeid med GAIN Sweden og ABGSC Women in Finance Foundation: 01.09.2026.

– Kronikker i E24 (16.12.2025) og OMFIF Gender Balance Index 2026 (april 2026), se over.

Presseomtale: Kopi av eventuell presseomtale av prosjektet forutsettes vedlagt sluttrapporten.

Kronikk i E24, 16.12.2025: «(U)likestilling i finans – når tilgjengelighet blir kapital» (Halrynjo & Myklebust).

Bidrag i OMFIFs Gender Balance Index 2026-rapport (april 2026), hvor Sigtona Halrynjo omtales blant de ledende stemmene i rapportens kapittel om policy, sammen med blant andre visepresidenten i Banco de México og lederen for Verdensbankens Women, Business and the Law-prosjekt.

https://e24.no/boers-og-finans/i/JO1mAb/abg-topp-knut-brundtland-anbefaler-delt-foreldreperm

https://www.linkedin.com/posts/this-week-the-abg-sundal-collier-women-in-share-7500890472912138240-cX8h/

https://www.linkedin.com/posts/emmy-sendow-a80aa923_yesterday-i-had-the-pleasure-of-inviting-ugcPost-7500833955580100608-Nj9V/

https://www.dn.no/arbeidsliv/foreldrepermisjon/kunstig-intelligens/lonn/frykter-ki-straff-for-kvinner-hadde-snudd-opp-ned-pa-alt/2-1-2053325

https://www.dagensperspektiv.no/arbeidsliv/kvinner-er-mer-utsatt-for-a-miste-jobben-pa-grunn-av-ki-enn-menn/1396706

https://juristen.no/nyheter/2026/03/markerte-kvinnedagen-med-blikk-pa-fremtidens-arbeidsliv

Kontraktspartners sluttvurdering: I hvilken grad svarte prosjektet til de forventninger som opprinnelig ble lagt til grunn? I hvilken grad har prosjektet bidratt til Finansmarkedsfondets formål om økt kunnskap om og forståelse for finansielle markeders virkemåte, samt større innsikt og bevissthet med hensyn til etikk på finansmarkedsområdet? Er det andre forhold eller erfaringer kontraktspartner ønsker å informere om?

Prosjektet har i stor grad svart til forventningene som ble lagt til grunn. Alle hovedtiltak i formidlingsplanen er gjennomført, og omfanget av formidlingen har vært større enn planlagt. Interessen fra bransjen har vært stor, og prosjektet har fått invitasjoner til å presentere hos flere av de største finansinstitusjonene i Norge, i bransjenettverk og i internasjonale fora.

Prosjektet har bidratt til Finansmarkedsfondets formål ved å gi økt kunnskap om og forståelse for hvordan finansmarkedenes virkemåte – konstant aktivitet på tvers av tidssoner, konkurranse om kunder og prosjekter, transaksjonsdrevne arbeidstopper og kundestyrte belønningssystemer – former arbeidsorganisering, karriereløp og arbeidsvilkår i finansnæringen. Prosjektet har også bidratt til større innsikt og bevissthet om etiske spørsmål knyttet til likestilling, fordeling av muligheter og belønning, og bærekraftige arbeid-familieforhold på finansmarkedsområdet.

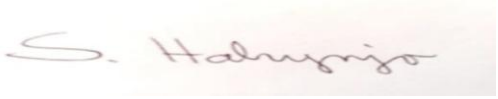
En viktig erfaring er at formidling til bransjen fungerer best når forskningen gir begreper som aktørene kjenner seg igjen i og kan bruke til å analysere egen praksis. Skillet mellom tid som investering og tid som avtale, og spørsmålet om utbyttbarhet, har gitt grunnlag for konkrete samtaler om organisering av kundeansvar, bonusordninger og permisjon. Prosjektet har også vist at det er behov for mer kunnskap om hvordan virksomhetene kan utforme praksiser som reduserer de individuelle kostnadene ved foreldrepermisjon i kundedrevne karrierer.

Økonomi:

Faktura på kr 250.000 vil bli sendt etter at sluttrapporten er godkjent, i henhold til kontrakten.

Utgifter (1000 kroner)			**Inntekter (1000 kroner)**		
	Budsjett	**Regnskap**		**Budsjett**	**Regnskap**
Administrasjon/prosjektledelse	107	107	Finansmarkedsfondet	700	700
Andre personalkostnader	550	559	Andre offentlige midler		
Innkjøpte tjenester	25	34	Finansiering fra utlandet		
Utstyr	0	0	Egne midler		
Andre kostnader	18		Andre private midler		
Sum	**700**	**700**	**Sum**	**700**	**700**

Finansmarkedsfondet kan kreve at prosjektansvarlig legger frem et mer detaljert prosjektregnskap, og kan også kreve revisorattestasjon av regnskapet.

Dato Oslo 27.oktober 2026	Prosjektleder, Sigtona Halrynjo 	Prosjektansvarlig, Tove Sollunn 

Sammendrag: Kjønnslikestilling i endring. Utfordringer og muligheter når den globale finansmarkedslogikken møter den nordiske arbeids-familiemodellen

Prosjektleder Sigtona Halrynjo, Forsker 1, Institutt for samfunnsforskning

Prosjektet «*Kjønnslikestilling i endring. Utfordringer og muligheter når den globale finansmarkedslogikken møter den nordiske arbeids-familiemodellen*» har sammenstilt, formidlet og synliggjort ny forskning om hvordan finansmarkedenes globale tids-, konkurranse- og belønningslogikk møter den nordiske arbeid-familiemodellen, og hva dette betyr for kjønnslikestilling i finansnæringen. Prosjektet bygger på analyser av kvalitative data fra norsk finansnæring i forskningsprosjektet «Changing Gender (In)Equality in Finance», finansiert av ABGSC Women in Finance Foundation.

Et sentralt bidrag er skillet mellom arbeidstid som individuell investering i kundestyrte porteføljekarrierer (typisk i Front Finance: investeringsbank, kapitalforvaltning og bedriftsmarked) og arbeidstid som avtale i mer tradisjonelle organisasjonskarrierer (typisk i personmarked og støttefunksjoner). Tid og tilgjengelighet fungerer som kapital i porteføljekarrierer, og høy risiko for å miste kundeportefølje og prosjekt) gjør det risikabelt å være borte fra jobb, for eksempel i foreldrepermisjon. Dette gir andre forklaringer på kjønnsforskjeller i finans enn de dominerende perspektivene om ubevisst bias.

Policyrelevante resultater

Prosjektet har flere policyrelevante resultater, både for virksomhetene og for myndigheter og partene i arbeidslivet:

– Kjønnsforskjellene i finans kan i liten grad forklares med diskriminering eller ubevisst bias alene. Nordiske studier finner ikke tilsvarende arbeidsgiverbias mot mødre som i USA og flere europeiske land. Tiltak som er importert fra USA og Storbritannia, og som primært retter seg mot holdninger og bias, kan derfor treffe dårlig i nordisk kontekst.

– Likestillingsutfordringene i finans henger tett sammen med hvordan arbeid, kundeansvar og belønning er organisert. Når tilgjengelighet og arbeidstid fungerer som individuell investering i egen kunde- og prosjektportefølje, kan redusert tilgjengelighet for jobb i perioder med omsorgsansvar innebære risiko, og dette rammer særlig kvinner.

– Individuell organisering av ansvar og belønning i porteføljekarrierer gjør foreldrepermisjon risikabelt for den enkelte. Det peker mot at virksomhetene bør vurdere teambasert eller delt kundeansvar, planlagte overleveringer og sikring av kunderelasjoner under permisjon, slik at kostnadene ved permisjon ikke legges på den enkelte ansatte.

– Belønnings- og bonussystemer som premierer individuell tilgjengelighet kan forsterke kjønnsforskjeller. Det er relevant for virksomhetenes lønnspolitikk og for arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven.

– Funnene er relevante for arbeidsgivere og arbeidstakere i finansnæringen og for myndighetenes og partenes arbeid med rammebetingelser for næringen, og bransjeinitiativer som Kvinner i Finans Charteret.

Prosjektets bidrag

Prosjektet har bidratt til Finansmarkedsfondets formål ved å gi økt kunnskap om og forståelse for hvordan finansmarkedenes virkemåte – konstant aktivitet på tvers av tidssoner, konkurranse om kunder og prosjekter, transaksjonsdrevne arbeidstopper og kundestyrte belønningssystemer – former arbeidsorganisering, karriereløp og arbeidsvilkår i finansnæringen. Prosjektet har også bidratt til større innsikt og bevissthet om etiske spørsmål knyttet til likestilling, fordeling av muligheter og belønning, og bærekraftige arbeid-familieforhold på finansmarkedsområdet.

En viktig erfaring er at formidling til bransjen fungerer best når forskningen kan bidra med nye begreper som aktørene kjenner seg igjen i og kan bruke til å analysere egen praksis. Skillet mellom tid som investering og tid som regulering/avtale, og spørsmålet om ulike ordninger for utbyttbarhet, har gitt grunnlag for konkrete samtaler om organisering av kundeansvar, bonusordninger og permisjon. Prosjektet har også vist at det er behov for mer kunnskap om hvordan virksomhetene kan utforme praksiser som reduserer de individuelle kostnadene ved foreldrepermisjon i kundedrevne karrierer.

Resultatene er tatt i bruk på flere måter. Finansinstitusjoner har brukt foredragene i interne likestillings- og kvinnedagsarrangementer, og bransjenettverk som KiFF har brukt funnene som grunnlag for diskusjon om karriereløp og arbeidsorganisering. Begrepene om tid som investering og tid som avtale, og om utbyttbarhet, gir virksomhetene et språk for å analysere egne praksiser knyttet til kundeansvar, bemanning, belønning og foreldrepermisjon. Den internasjonale formidlingen (London, Stockholm, OMFIF) har bidratt til å løfte den norske erfaringen inn i internasjonale diskusjoner om likestilling i finans.

Prosjektet har styrket kontakt mellom forskning og finansnæringen, bidratt til vitenskapelig publisering og gitt et godt grunnlag for videre forskning, herunder kunnskapsutvikling om foreldrepermisjon i kundedrevne karrierer.

Publikasjoner

Halrynjo, S. & Myklebust, R. B. (2025). *Availability and substitutability in finance: Gender equality challenges when the dynamics of the global financial market meet the Norwegian work-family model*. Rapport 2025. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. https://hdl.handle.net/11250/5328118

Halrynjo, S. & Myklebust, R. B. (2026). "Dual Dynamics of Worktime: Gendered Work–Family Dilemmas of Worktime-as-Investment and Worktime-as-Agreement," *Gender, Work & Organization*: 33. no. 6, 2238–2250. https://doi.org/10.1111/gwao.70186.

Halrynjo, S. & Myklebust, R. B. (2025*). (U)likestilling i finans – når tilgjengelighet blir kapital.* E24, 16.12.2025. https://e24.no/karriere-og-ledelse/i/k0aLJv/ulikestilling-i-finans-naar-tilgjengelighet-blir-kapital

Halrynjo, S. (2026). *Availability is currency.* Op-ed i *Gender Balance Index 2026*. OMFIF, April 2026. https://www.omfif.org/gender-balance-index-2026-report/