

Olika – men ändå lika

UTGIVEN AV BAOs OCH FINANSFÖRBUNDETS
CENTRALA JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSKOMMITTÉ

2022



BAC ARBETSGIVARNA INOM BANK OCH FINANS
THE EMPLOYERS OF THE FINANCIAL SECTOR

Den 24 november 2021 genomfördes finansbranschens stora mångfaldsdag, arrangerad av Centrala jämställdhets- och mångfaldskommittén. Intresset för evenemanget var stort – runt 90 personer deltog. Bland annat chefer på olika nivåer, medarbetare inom HR, fackliga företrädare och andra intresserade. Årets vinnare av Annas jämställdhets- och mångfaldspris, Handelsbanken Liv, tog emot sitt pris och presenterade projektet. Dagen innehöll också gästföreläsningar med Katarina Önell på Kantar samt Carolina Engström och Rebecka Shirazi från Women Executive Search, WES.

Jämställd pension gör stor skillnad

Kvinnor har i genomsnitt 69 procent av mäns pension. Undersökningar indikerar att det med nuvarande takt kommer att ta 70 - 100 år att uppnå jämställda pensioner. Dystert.

Handelsbanken Liv ett ljus i tunneln

Annas jämställdhets- och mångfaldspris tilldelas år 2021 Handelsbanken Liv. Priset delades ut på mångfaldsdagen och mottogs av Linda Haraké, hållbarhetsansvarig affärsutveckling, Martin Björgell, chef produkt- och affärsutveckling och Simon Franz, kunderbjudande sparande och pension.

Hela verksamheten engagerad

De berättade om utvecklingen som involverat många delar av banken, exempelvis HR, IT, affärsutveckling, kommunikation och alla rådgivare. Bolaget har, med sitt breda initiativ, engagerat hela verksamheten i Sverige på temat Jämställd pension.

En ny publik webb med verktyg och checklistor är en del av satsningen. Den nya webben ökar möjligheten för

kunder och potentiella kunder att få bättre koll och kunna uppnå en mer jämställd pension. Banken har också tagit bort krav på att deltidsarbetande som går upp till heltid ska behöva uppdatera sin hälsodeklaration, vilket annars är en deltidsfälla för många kvinnor.

Handelsbanken liv har också genomfört en jämställdhetsintegrering och förändrat sina produktregler och riskregelverk för att möjliggöra ökad jämställdhet. Vidare är nästa steg att ta fram en utbildning för att kompetensutveckla rådgivningen i jämställd pension, en del i bankens satsning på ökad trygghet i livets alla faser.

”Vi vill bidra till att få bort inkomstgapet, så att alla oavsett kön ska känna samma trygghet vid pension.”

Projektgruppens presentation

Kommitténs motivering

”Pensionen påverkar oss alla, och med nuvarande trend kommer över 2 miljoner svenskar gå i pension innan pensionerna är jämställda. Med initiativet ”Jämställd pension” är Handelsbanken Liv med och ger möjlighet att påverka och göra stor skillnad för många. Trots att det svenska pensionssystemet är könsneutralt får kvinnor i genomsnitt flera tusen lägre i pension varje månad jämfört med män. Det handlar om cirka 5 500 kronor per månad, och flera undersökningar indikerar att det, med nuvarande takt kommer att ta 70- 100 år innan vi uppnår jämställda pensioner.

Mot den bakgrunden har Handelsbanken Liv startat och skalat upp ett bredare initiativ på temat ”Jämställd pension”. Några exempel på vad Handelsbanken Liv har genomfört är en jämställdhetsintegrering av sina produktvillkor, och förändrat regelverket för tjänstepension när en försäkringskund övergår från deltid till heltid.

På internationella kvinnodagen 2021 lanserade Handelsbanken Liv det bredare initiativet med en ny webbplats. På webbplatsen finns en checklista med tips och guider, filmer till kunder och rådgivare om initiativet.

Detta har följts upp med internutbildning som riktar sig till och kommer att genomföras av alla Handelsbankens rådgivare. Totalt handlar det om över 2000 rådgivare som nu rustas med kunskap och utbildning för att i mötet med kunderna göra skillnad och bidra till att utjämna inkomstskillnaderna i pension mellan män och kvinnor.

Genom att engagera hela koncernen har livbolaget kunnat sprida initiativet till rådgivningen, mötet med kunder och dessutom synliggjort det externt i tidningar och annan media, vilket har skapat en otrolig stolthet hos koncernens medarbetare. Centrala jämställdhets- och mångfaldskommittén anser att arbetet är ett utmärkt exempel på hur det går att arbeta med denna viktiga jämställdhetsfråga.

Det finns därtill en affärsmässig dimension i arbetet med jämställdhetsintegrering av produktvillkoren för att uppnå målet med jämställda pensioner som kan påverka branschen som helhet. Kommittén tycker också att det är en extra poäng att Handelsbanken Liv genom sitt arbete ”Jämställd pension” skapat än mer stolthet och engagemang internt bland koncernens medarbetare.”



Organisationer med mångfald klarar kriser bättre

En organisation med bredd av personliga och professionella erfarenheter och perspektiv ökar sannolikheten att fånga upp viktiga samhällsförändringar som påverkar bolagets framgång. Det framkommer i en ny rapport om "Ledarskap i det nya normala".



Carolina Engström, VD, WES



Rebecka Shirazi, forskningskonsult, WES

Carolina Engström, VD och Rebecka Shirazi, forskningskonsult på företaget Women Executive Search, WES, höll en inspirerande dragning på Finansbranschens stora mångfaldsdag. De har undersökt hur ledare och chefer ser på jämställdhet, mångfald och ledarskap i ett förändrat arbetsliv. Trovärdigt engagemang hos ledningen och ett aktivt arbete med värdegrund och kultur är de mest effektiva åtgärderna för att förändra en ojämsställd organisation år 2021. Det är några av resultaten som presenterades.

Orsaker till positiva effekter av mångfaldsarbete i kris

"Organisationer med stor mångfald klarar av att hantera samhällskriser och plötsliga förändringar i omvärlden bättre än organisationer utan mångfald"

Ansåg 64 procent av 703 respondenter

Rebecka Shirazi presenterade följande tolkning av resultaten: Mångfald är en bidragande orsak till bra klimat och trivsel på arbetsplatsen, vilket ger stabilitet i organisationen. I en inkluderande kultur är det högt i tak och olika perspektiv välkomnas.

"MÅNGFALDENS BETYDELSE I KRISTIDER"

En organisation med bredd av personliga och professionella erfarenheter och perspektiv ökar sannolikheten att fånga upp viktiga samhällsförändringar som påverkar bolagets framgång. Erfarenhetsmässig bredd är positivt för innovationsförmåga och arbetssätt.

Strukturerad och genomtänkt viktigaste ledaregenskapen

Representanterna från WES redovisade en rad intressanta resultat från sin undersökning. Bland annat att egenskapen strukturerad/genomtänkt är den överlägset viktigaste för att leda på distans, följt av rak kommunikation och lyhördhet.

Resultaten visade också skillnader mellan vad män och kvinnor tyckte om förutsättningarna för att leda på distans:

- Kvinnor ser fler fördelar med distansledarskap än män. Bland annat möjligheten att skapa balans mellan arbete och privatliv/familjeliv, avsätta tid för viktiga arbetsuppgifter och att upprätthålla en balanserad möteskultur.
- Män ansåg i högre grad än kvinnor att de hade sämre förutsättningar för olika aspekter när ledarskapet sker på distans. Till exempel att upptäcka om en medarbetare mår dåligt eller vad hen gör på dagarna. De tyckte också i högre grad att det var svårare att stimulera innovation.

Innovativ och kreativ kultur avgörande vid val av arbetsgivare

Wes presenterade också vilka aspekter som är avgörande när chefer och ledare väljer arbetsgivare. Svaren visade att bra ledarskap, värderingar och en innovativ kultur är, utöver det arbetsmässiga innehållet, avgörande faktorer. Organisationer med mångfald attraherar i högre grad topptalanger.

Fakta om rapporten

- Enkätundersökning som genomfördes i november 2020.
- Enkäten besvarades av 703 ledare och chefer, 73 procent kvinnor och 27 procent män.
- 15 procent av respondenterna var personer med utländsk bakgrund (definition enligt Statistiska Centralbyrån, SCB).
- Ladda ned rapporten och se filmer på adress: Ledarskap på distans i pandemi - Wes Insights - Wes (wesgroup.se)



Är det möjligt att mäta mångfald?

Mångfaldsdagen avslutades med en inspirerande föreläsning av Katarina Önell från Kantar. Hon tipsade om hur mätningar kan främja ett inkluderande och hållbart arbetsliv.

Idag är det få av de större bolagen som mäter mångfald, 2 av 100. Företag är duktiga på att formulera betydelsen av mångfald och inkludering, men det saknas konkreta siffror om hur det ser ut på arbetsplatserna.

Många definitioner av mångfald

Definitionerna av mångfald är många. Den lagliga utgångspunkten för mångfald är de sju diskrimineringsgrunderna: kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och ålder. Mångfald handlar inte bara om att mäta kvantitet,

det handlar lika mycket om inkludering, att få vara med och påverka utvecklingen på en arbetsplats oavsett vem man är.

Högre effektivitet med inkluderande kultur

Vad vinner vi på mer mångfald och inkludering? Katarina Önell hänvisade till flera rapporter och undersökningar. Till exempel att företag med högre poäng för mångfald sannolikt gör bättre affärer än företag med låga poäng. Mätningar har också visat att medarbetare i högre grad rekommenderar företag med en starkt inkluderande kultur. Samt att de ser de företagen som mer effektiva, mer benägna till förnyelse och öppna för lärande och utveckling.

Vad vinner vi på mer mångfald och inkludering?



Det behöver vi tänka på när vi ska mäta

Alltid extra viktigt: General Data Protection Regulation, GDPR, Dataskyddsförordningen.

Frågor du kan använda:

- Kön: Man/kvinna/annat
- Etnicitet: var en individ är född och om föräldrar är födda utanför Sverige. Använd officiella frågor.
- Fråga inte direkt om religion, sexuell läggning eller funktionsnedsättning: Du kan istället fråga om personen känt sig diskriminerad på grund av detta. Konkretisera beteenden.
- Fysisk funktionsnedsättning: Ställ gärna frågor om hinder eller möjligheter. Det adderar mer och fångar hur öppet klimatet är.

Jämlikhetsresan - ett stöd i förarbetet

Organisationens syn på mångfald, inkludering och syfte avgör vad och hur man mäter. Katarina Önell tipsade om verktyget Jämlikhetsresan som kan laddas ned kostnadsfritt:

<http://jamlikhetsresan.fi/jamlikhetsresan-fi.html>

Katarina Önell sammanfattade de viktigaste punkterna för att kunna mäta mångfald.

1. Definiera och konkretisera innebörden av mångfald i din organisation.
2. Formulera ett tydligt syfte med mätningen.
3. Använd kund/målgruppsdata, med välformulerade frågor i medarbetarundersökningar, utgå från er strategi. Både kvalitativa och kvantitativa undersökningar.
4. Följ upp beteenden och arbetsprocesser mer, inte bara attityder och rena kunskapsfrågor.
5. Ha bara med frågor som är viktiga för era mål. Det kan bli svårare att få folk att svara om man lägger till demografiska frågor.
6. Var noga med anonymiteten för de svarande. Använd officiella frågor och be om samtycke. Tänk på tekniska plattformar och använd externa leverantörer som har erfarenheter på området.
7. Tolka siffror i en kontext. Sätt resultaten i relation till frågorna.
8. Tänk igenom hela processen innan mätning, även vad resultaten ska användas till efteråt.

Tips och källor från föreläsningen

- The Guide to inclusive Leaders, Nacy Curl and Jeorg Schmitz
- European handbook on equality data, 2016 revision
- Räkna med jämlikhet, Christina Ahlzén
- Jämlikhetsdata på arbetsplatsen – med fokus på etnisk tillhörighet, Vidga Normen, Länsstyrelsen
- Jämlikhetsresan som kan laddas ned kostnadsfritt: <http://jamlikhetsresan.fi/jamlikhetsresan-fi.html>
- Diversity Divend, Canada's Global Advantage, Special report av Bessma Momani and Jillian Stirk: www.cigionline.org/sites/default/files/documents/DiversitySpecial%20Report%20WEB_o.pdf

Mångfaldsarbete påverkar karriärmöjligheterna

Hur påverkar det möjligheten för personer med utländsk bakgrund att göra karriär inom banksektorn? Kan mångfaldsarbete påverka? Det har 2021 års uppsatsstipendiater Johanna Berg och Amanda Öberg skrivit om.

Studien riktade in sig på en Storbank och deras process med mångfaldsarbete.

”Av de chefer vi har intervjuat med utländsk bakgrund får vi en gemensam känsla av att de själva inte förstår att de är ett föredöme för andra. För vår del är det dock inte svårt att se hur de agerar som föredömen och dessutom för organisationens mångfaldsarbete framåt”

Utdrag ur uppsatsen

Kommitténs motivering

“Johanna och Amanda har studerat på Företagsekonomiska Institutionen, Management & Organisation på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet.

Uppsatsen beskriver hur chefer med utländsk bakgrund upplever sin arbetssituation och om det funnits hinder kopplade till deras bakgrund karriärmässigt.

Uppsatsen belyser hur de som är anställda faktiskt själva uppfattar inkludering i en Storbank som uttrycker att mångfald och inkludering är viktiga frågor.

Vidare belyser uppsatsen också hur viktigt det är med en välkomnade kultur men också att sättet hur vi rekryterar har stor betydelse.

Uppsatsen utgår ifrån frågeställningarna om vilken påverkan utländsk bakgrund har för karriären inom banksektorn samt vilken påverkan mångfaldsarbete har i organisationer när det gäller möjligheten till chefskarriär för personer med utländsk bakgrund.

Uppsatsskrivarnas slutsatser är att mångfaldsarbete har stor betydelse för karriärmöjligheterna för personer med utländsk bakgrund. Respondenterna upplever inte själva att bakgrunden har påverkat deras karriärmöjligheter. I Storbanken som undersökts pågår ett mångfaldsarbete.”

Fakta om uppsatsen

- Kandidatuppsats vårterminen 2021, Företagsekonomiska Institutionen, Management och Organisation, Handelshögskolan på Göteborgs universitet.
- Tolv chefer djupintervjuades.
- Nyckelord: chefskap/ledarskap, etnisk mångfald, utländsk bakgrund, inkludering

Vill du läsa uppsatsen?

- <https://www.bao.se/om-bao/samarbeten/cjmk-uppsats>
- <https://www.finansforbundet.se/tryggt-arbetsliv/jamstallldhet-och-mangfald/sa-jobbar-vi-med-jamstallldhet-och-mangfald/>



Varför är Mångfaldsdagen viktig? Marie Brundin, ledamot i kommittén:



- Vår stora mångfaldsdag är viktig därför att den ger oss chans att partsgemensamt samlas och fokusera på dessa viktiga ämnen. Dagen ger ny inspiration och kunskap, uppmärksammar goda insatser och allt detta hjälper oss på vägen mot en mer inkluderande och jämställd finansbransch.



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

Kommitténs uppdrag:

Vårt uppdrag är att följa, främja och utvärdera jämställdhets- och mångfaldsutvecklingen inom bank- och finansbranschen. Vi vill bidra till jämställdhets- och mångfaldsarbetet i bankerna och övriga företag i branschen. Kommittén har varit verksam sedan 1986 och det partsgemensamma samarbetet är unikt på svensk arbetsmarknad.

Ledamöter:

Elisabeth Fallberg, Sandra Åkerfors och en vakant, BAO.
Stefan Henricson, Marie Brundin och Kristina Wirf, Finansförbundet.

Handläggare och kontaktpersoner:

Johan Magnusson, BAO, johan@bao.se
Kristina Heyman, Finansförbundet,
kristina.heyman@finansforbundet.se.



www.finansforbundet.se



ARBETSGIVARNA INOM BANK OCH FINANS
THE EMPLOYERS OF THE FINANCIAL SECTOR

www.bao.se bao@bao.se