

FAMAGASINET

Vil du, så kan du!

Norges Futura-program virker
efter hensigten

s 3

Køn og uddannelse

Kortlægning af mænd og kvinders
uddannelsesbaggrund

s 4

Bestyrelsens kvinder

Interview med de 3 kvindelige
bestyrelsesmedlemmer i FA

s 6

Samme arbejde eller ar- bejde af samme værdi

Kort oprids af ligelønsloven

s 10

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

DECEMBER 2010

KONTAKT: FA@FANET.DK

ISSN 09088679

NR.4



Leder

Lidt over halvdelen af finanssektorens medarbejdere er kvinder. Det er ikke nogen overraskelse. Desværre er det heller ikke nogen overraskelse, at langt under halvdelen af ledelsesposterne er besat af kvinder – og bestyrelsesmedlemmer på stillehæle er der også langt mellem. Det kan – og skal - vi gøre bedre!

Det er ikke kun for kvindernes skyld, at vi vil have flere kvinder ind i chefkontorerne og bestyrelseslokalerne. Vi skal gøre det, fordi det er en god forretning. Som en af FA's bestyrelsesmedlemmer udtrykker det, så tør vi ikke kun fiske i den ene halvdel af søen. Det største talent kan være i den anden halvdel.

Mange af finanssektorens virksomheder har længe arbejdet aktivt på at styrke den kvindelige talentmasse. Og det skal de fortsætte med. Arbejdet har båret frugt. Forleden kunne vi læse, at finanssektoren er i front på ligestillingsområdet. Det er godt, at der sker fremskridt. Godt for de kvinder, der tør og vil gå ledelsesgangen, og godt for de virksomheder, der har det rette lederpotentiale at vælge blandt.

FA ønsker ikke, at der i Danmark bliver indført kvoter som i Norge. Det vil også være ærgerligt for kvinderne. De vil aldrig være helt sikre på, om de er valgt på baggrund af deres kvalifikationer, eller fordi virksomheden skulle opfylde en bestemt kvote.

Med dette nummer af FAmagasinet sætter vi spot på kvinderne i den danske finanssektor. FA vil bl.a. på denne og andre måder inspirere til en bedre kønsbalance i finanssektoren. Men det er fortsat i finanssektorens virksomheder, at det konkrete arbejde med ligestilling og flere kvinder i ledelse kommer til at ske.

Steen A. Rasmussen



Steen A. Rasmussen



Futura: Vil du, så kan du!

Af Anders Feldt, AFE@fanet.dk

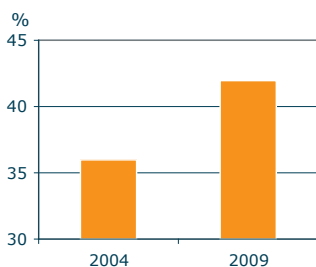
KRAVENE TIL TALENTERNE ER, AT DE HAR

- et tilstrækkeligt uddannelsesniveau fx en universitetsuddannelse
- reel motivation til at tage ansvar
- erfaring fra fag-, leder- projektansvar

KRAVENE TIL MENTORERNE ER, AT DE HAR

- minimum tre års ledelseserfaring på højt niveau
- er lærings-, omstillings- og fremtidsorienteret
- er motiveret for at prioritere arbejdet med programmet

Andel kvindelige ledere i den norske finanssektor



Arbejdsmarkedets parter i den norske finansielle sektor har udviklet Futura for at øge antallet af kvinder i ledelsen.

Futura er et et-års udviklingsprogram for medarbejdere i medlemsvirksomheder under Finansnæringens Fellesorganisasjon (FNO), Finansnæringens Arbejdsgiverforening og medlemmer af Finansforbundet, Norge. Formålet er at øge antallet af kvindelige lederaspiranter.

Futura er et netværks- og mentorprogram, der skal identificere og synliggøre kvindelige ledertalenter ved at guide kvinder, som ønsker at gå ledelsesvejen. Projektets parter mener, at det er lige så vigtigt, at sektoren selv sætter fokus på kvinder i ledelsen, som de tiltag, der følger af den norske lovgivning. I Norge er det et lovkrav, at kvinderne skal udgøre 40% af bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber. Parterne er sikre på, at fokus på kvindelig ledelse forbedrer virksomhedernes resultater fremadrettet.

Match mellem talent og mentor

Futura startede i 2006. Talentprogrammet knytter mentorer til de kvindelige talenter. Det skal gøre de kvindelige deltagere bevidste om, at de vil tage ansvar. Først når de er bevidste om, at de vil tage ansvar, kan de tage ansvar.

Talent og agent bliver matchet ud fra en række forskellige kriterier – herunder personlige egenskaber, ambitionsniveau og deltagervirksomhedernes ønsker. Agenten kan både komme fra den virksomhed, hvor talentet er ansat, eller en anden finansiell virksomhed.

Læringen sker gennem dialogbaseret udveksling af viden, og programmets vigtigste ressourcer er deltagernes egne. Talent og mentor mødes minimum en gang om måneden, hvor de drøfter cases, giver tilbagemeldinger og coacher hinanden. Under hele forløbet udarbejdes en projektopgave, som skal resultere i forslag til, hvordan virksomheden kan øge værditilvæksten og indtjeningen.

Programmet virker

De norske erfaringer viser, at Futura programmet virker.

- 34% af deltagerne har fået stillinger på et højere organisatorisk niveau,
- 53% af deltagerne har fået større ansvar for personale,
- 45% af deltagerne har fået mere budgetansvar,
- 50% af deltagerne fået større operationelt ansvar.

Lavere uddannelsesniveau blandt kvinder end blandt mænd i finanssektoren

Af Kirsten Lemming-Christensen og Michael Boas Pedersen

Kønsfordelingen blandt finanssektorens medarbejdere er næsten lige. Men der er store forskelle i uddannelsesniveau.

I finanssektoren er mændene generelt højere uddannede end kvinderne. 42% af de finansansatte mænd har enten en kort videregående, mellemlang videregående eller lang videregående uddannelse. Til sammenligning er det kun 25% af de finansansatte kvinder, der har en videregående uddannelse – enten kort, mellemlang eller lang.

Især stor forskel på mellemlange og lange uddannelser

Ved nærmere eftersyn viser det sig, at det primært er fordi, at flere mænd end kvinder har taget en mellemlang eller lang videregående uddannelse. Det skyldes bl.a., at flere mænd end kvinder i finanssektoren har efteruddannet sig via HD 2. del, og kønsfordelingen på de uddannelser, som mange af akademikerne rekrutteres fra, er skæv i mændenes favør.

Forskelle afspejler kønsforskelle blandt studerende

Blandt finansansatte med lange videregående uddannelser rekrutteres ca. 50% fra økonomiske studier på enten universiteterne eller handelshøjskolerne. Andre ca. 20% rekrutteres fra tekniske eller naturvidenskabelige uddannelser. I begge tilfælde er der tale om uddannelsesretninger, hvor hovedvægten af de studerende er mænd. 70% af de optagne på økonomistudiet på Københavns Universitet i 2010 var mænd, 91% af de optagne på datalogi på Københavns Universitet var mænd, og på HA almen erhvervsøkonomi på CBS er mønstret tilsvarende. Her var 65% af de optagne i 2010 mænd.

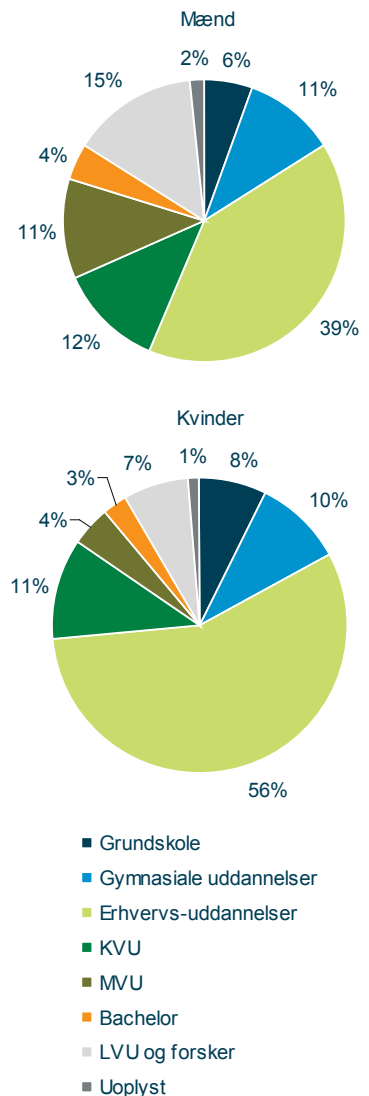
Jævn kønsfordeling blandt finansøkonomer og akademistuderende

Andelen af mænd og kvinder med en kort videregående uddannelse er næsten lige stor. 12% af mændene og 11% kvinderne ansat i den finansielle sektor har en kort videregående uddannelse. Det afspejler, at kønsfordelingen blandt de studerende på finansøkonomstudiet og de finansansatte, som læser Akademiuddannelsen i finansiell rådgivning, er jævn. Eksempelvis var der 54% mænd blandt de optagne på finansøkonomstudiet i august 2010. Samtidig var der 47% mænd blandt de finansansatte, der læser fag på akademiuddannelsen i efteråret 2010.

Også uddannelsesforskelle blandt yngre medarbejdere

For yngre finansmedarbejdere er det generelle uddannelsesniveau højere end for ældre finansmedarbejder. Opdelt på køn er det formelle uddannelsesniveau stadig højere blandt mænd end blandt kvinder.

Uddannelsesniveau for mænd og kvinder i finanssektoren 2009



Kilde: FA 2009

Forskelsbehandling i finanssektoren?

Af Fleming Friis Larsen, FFL@fanet.dk

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle medarbejdere på baggrund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national eller etnisk oprindelse.

De sidste par år er sket en stigning i diskriminationssager, idet fokus har ændret sig fra sager om usaglig afsked til sager om forskelsbehandling. Det mulige godtgørelsesbeløb er også betydeligt større. Hertil kommer den delte bevisbyrde. Den betyder, at hvis en ansat påviser faktiske omstændigheder, der tyder på forskelsbehandling, er det arbejdsgiveren, der skal bevise, at det ikke var tilfældet.

Sagspaletten er bred og nuanceret. Det skal straks siges, at der heldigvis er få sager om forskelsbehandling i den finansielle sektor. Alligevel er det fornuftigt at være opmærksom på problematikken. Tre eksempler viser, at det er klogt at tænke forskelsbehandling ind i HR-politikker og i den daglige håndtering af HR forhold.

Medhold i aldersdiskrimination

En 35-årig kvindelig ansøger til en stilling blev fravalgt grundet alder og fik en godtgørelse på 25.000kr. Hun søgte job som receptionistlev på et hotel, og som begrundelse for afslaget skrev lederen "Din profil vil ikke passe ind i mit hold, da jeg har et meget ungt hold med mange års erfaring". Kvinden mente, hun var forskelsbehandlet og fik medhold ved Ligebehandlingsnævnet, som sagde, at afslaget netop var begrundet i alder og derfor i strid med loven.

Afskediget da sønnen fik diagnose

I en anden sag blev der statueret forskelsbehandling, fordi en arbejdsgiver opsagde en kvindelig ansat, der havde en handicappet søn, som hun brugte megen tid på at pleje. Da han fik sin diagnose - et alvorligt handicap - blev moderen efter opfordring fra arbejdsgiveren sygemeldt og opsagt 2 dage senere grundet omsætningsnedgang i selskabet. Kvinden anlagde sag og fik tilkendt en godtgørelse på 9 måneders løn, idet loven udstrækkes til også at gælde i situationer, hvor forældre yder pleje til et handicappet barn, uanset at den ansatte ikke selv lider af et handicap. Afgørelsen følger praksis fra EU-domstolen om "protection by association".

Ikke diskrimination at spørge til accent

En tredje sag var fra finanssektoren og drejede sig om en kvinde, der i forbindelse med et stillingsopslag til en juriststilling under en telefonsamtale blev spurgt om sin accent og baggrund. Kvinden indbragte sagen for ligebehandlingsnævnet og mente, hun var blevet udsat for forskelsbehandling grundet etnicitet og accent, fordi der var blevet spurgt herom. Telefonsamtalen havde varet ca. 2 minutter. Ligebehandlingsnævnet afgjorde sagen og sagde at der ikke var handlet i strid med loven, uanset der var stillet spørgsmål til klagers accent og etniske baggrund.

Bestyrelsens kvinder

Af Anne Mette Skousen, AMS@fanet.dk

Som i de fleste bestyrelser er kvinderne i mindretal i FA. 3 ud af 10 er kvinder. FA satte de 3 kvindelige bestyrelsesmedlemmer stævne til en snak om topledelse og kvindevoter.

GØR DET EN FORSKEL AT VÆRE KVINDELIG - FREMFOR MANDLIG - TOPLEDER?

Vibeke Krag: "Først og fremmest er det de personlige kvalifikationer, snarere end kønnet, der definerer ens ledelsesstil og resultater. Det er derfor svært at finde situationer, hvor kønnet gør en forskel."

Helle Havgaard: "Helt enig, og så har jeg aldrig prøvet andet end at være "kvindelig", men om der er forskelle, som udelukkende kan henføres til kønnet, ved jeg nu ikke. Når det er sagt, så er man som kvindelig topleder meget synlig, og det kan ofte være en fordel."

Bente Overgaard: "Det afgørende er ikke køn, men kompetencer og erfaring. Kvinder og mænd mødes fortsat af forskellige forventninger og fordomme – kvinder skal præstere mere for at overbevise. Og det kan være svært for kvinder at komme ind i de uformelle netværk."

ANDELEN AF KVINDER PÅ DE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER STIGER MARKANT. VIL ANDELEN AF KVINDELIGE TOPLEDERE AUTOMATISK STIGE?

Bente Overgaard: "Ja, men automatikken sikrer ikke så mange, som der helst skal til. Det er uendeligt vigtigt fortsat at være opmærksom på at få flere kvindelige ledere. Ledelsespotentialer er lige stort hos mænd og kvinder, så ud fra en bundlinjebetragning er den nuværende fordeling for skæv."

Helle Havgaard: "Der vil komme flere, men jeg tvivler på lige mange af hvert køn. Kvinder har mange muligheder for et rigt liv, og som gruppe er vi ikke altid villige til at tage de nødvendige fravalg, der kræves for at blive topleder."

Vibeke Krag: "Det er ikke kun uddannelserne, der gør det. Det er også den klare tendens, vi ser til en positiv indstilling fra mændene til at gå ind i familien og deles om opgaverne på lige fod i hjemmet, der kommer til at gøre forskellen."

Bente Overgaard: "Både samfundet, virksomhederne og individet har et ansvar for at få flere kvindelige ledere. Samfundet skal skabe de rigtige rammer, fx barselsorloven, hvor det er et problem, at der ikke er krav om lige meget barsel til mænd og kvinder. Virksomhederne skal have åbne rekrutteringsprocesser, og topledelsen skal adressere ønsket om flere kvinder i ledelsen. Men den enkelte kvinde har også et ansvar og skal træffe nogle valg. Og så skal hun være opmærksom på, hvor hun søger hen i organisationen – topledere bliver rekrutteret fra forretningsdelen, hvor der er bundlinjansvar."



Helle Havgaard

Direktør og chef for Group HR i Danske Bank siden februar 2010. Cand. jur fra Københavns Universitet og uddannet advokat. Tidligere HR-direktør i ISS og sektionsleder i Ledernes Hovedorganisation. 51 år, gift og har to børn.



Bente Overgaard

Koncerndirektør med ansvar for bl.a. HR, Change Management og Ejendomme. Ansat i Nykredit koncernen som trainee i 1990 og har været i Nykredit siden. Varetaget ledende poster siden 1998, senest som erhvervsdirektør. Cand.scient. pol fra Aarhus Universitet. 46 år, gift og har tre børn.

JERES BESTYRELSER HAR TILSLUTTET SIG ANBEFALINGERNE FOR FLERE KVINDER I BESTYRELSER. HVORFOR?

Helle Havgaard: "Det har vi gjort for at synliggøre, hvordan Danske Bank tænker. Vi er interesseret i at få de bedste talenter, og det inkluderer naturligvis også kvinder. Det er ikke nyt for os at tænke på den måde: Vi tør ikke kun fiske på den ene side af søen for at fange karper, da de bedste kandidater er spredt ud over hele søen. Vi har også underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse ud fra samme argument."

Bente Overgaard: "Fordi vores bestyrelse finder det vigtigt. I Nykredit er 1/3 af bestyrelsen kvinder, og det er ikke kun medarbejderrepræsentaterne, der er kvinder".

BLIVER DET NØDVENDIGT AT INDFØRE KVOTER SOM I NORGE?



Vibeke Krag

Direktør (adm.) for Codan Forsikring A/S. Ansat i Codan koncernen siden december 2006 som juridisk direktør og medlem af den skandinaviske koncernledelse. Cand.jur fra Københavns Universitet. Tidligere partner i advokatbureauet Eversheds LLP og chefjurist i en bank. Gift og har tre børn.

Vibeke Krag: "Den nærmeste fremtid må vise, om der ikke snart sker et skred i kønsfordelingen i bestyrelserne. Hvis vores største virksomheder kan gå foran og præstere med kvinder i bestyrelsen, bør det give inspiration til andre. Hvis ikke, er det min personlige opfattelse, at man på længere sigt må overveje nogle incentive-rende foranstaltninger, hvor kvoter er én model."

Bente Overgaard: "Jeg synes, at flere kvinder i bestyrelserne skal komme ad frivillighedens vej frem for lovgivning. Men hvorvidt der kommer kvoter, handler i højere grad om det politiske flertal efter næste valg. Kvoter er på vej i Frankrig og på dagsordenen flere steder i Europa. Men jeg håber meget, at vi kan finde en løsning, så der kommer flere kvinder ind i fødekæden. Det vil gøre det muligt at få flere kvindelige topledere og dermed mulighed for at rekruttere kvindelige bestyrelsesmedlemmer."

Helle Havgaard: "Kvoter vil være ærgerligt – især for kvinderne. Kvoter vil gøre kvinder til ofre, da de aldrig med sikkerhed kan vide, hvorfor de er indvalgt i bestyrelsen – pga. kompetencer eller kvoter? Vi skal gøre noget andet; undersøge om noget udelukker kvinder; fjerne barrierer; hvorfor er det nødvendigt med særlige programmer for kvinder? Kvinderne har ikke samme appetit som mænd på ledelse og bestyrelsesansvar, så for at få dem ind, skal vi vække deres appetit. Det kan være ved specialtræning, mentorordninger, børnepasningshjælp – alt hvad der er muligt for at undgå kvoter."

"VI TØR IKKE KUN FISKE PÅ DEN ENE SIDE AF SØEN FOR AT FANGE KARPER"

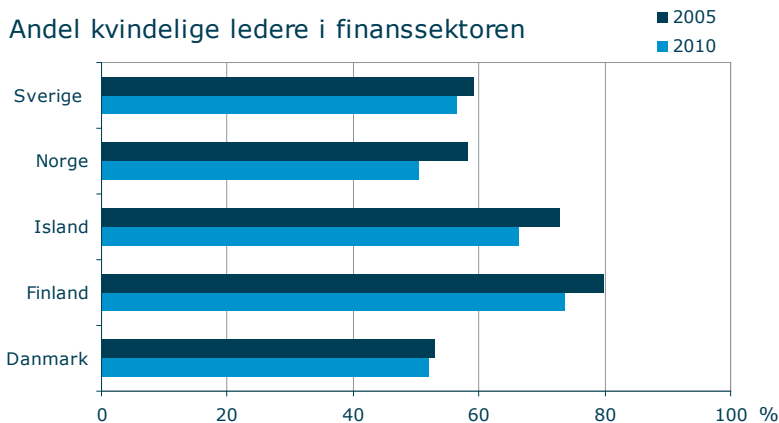
Kvinder i finans

Af Anne Mette Skousen, AMS@fanet.dk

Kvinderne er i overtal i den finansielle sektor. Men det er ikke sikkert, at det vil være tilfældet inden for ganske få år, da der især bliver færre af de kvindedominerede job.

Kvinderne udgør 51% af medarbejderne i den finansielle sektor. Det dækker over, at 52% af medarbejderne i pengeinstitutter er kvinder, 50% i forsikringselskaberne og 46% i realkreditinstitutterne.

Overvægten af kvinder i pengeinstitutterne er ikke noget nyt fænomen, og heller ikke et særlig dansk fænomen. De øvrige nordiske lande har også overtal af kvindelige ansatte med Finland i spidsen, og andelen af kvinder i pengeinstitutterne er på vej ned i alle de nordiske lande.

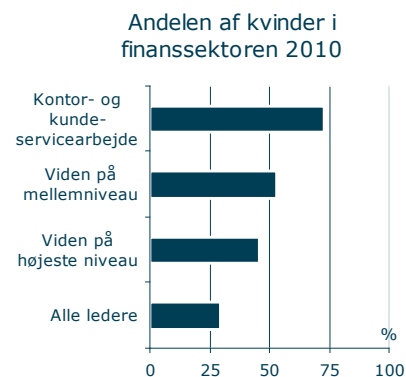


Kilde: Nordisk Bank Statistik 2009, FA og egne beregninger

I 2005 var 53% af medarbejderne i de danske pengeinstitutter kvinder, i 2010 er der sket et lille fald på 1%-point. Sammenligner vi med de øvrige nordiske lande, er andelen af kvindelige medarbejdere i Danmark lavt, men samtidig er faldet mindre. Dermed nærmer de andre nordiske lande sig den danske kønsfordeling. Allerede i 2009 var kvindeandelen lavere i Norge end i Danmark.

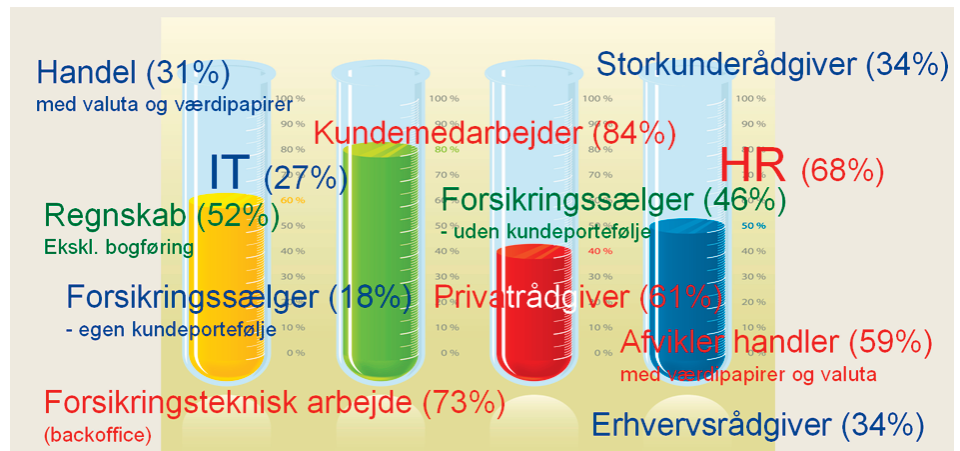
Kvinderne har mindre ansvar

Mænd og kvinder varetager forskellige jobfunktioner i den finansielle sektor. Set med de store briller på viser der sig et billede, hvor andelen af kvinder falder, jo højere et ansvarsniveau jobbet kræver. Fordelt på de 4 største overordnede jobgrupper i finanssektoren finder vi i toppen af hierarkiet, at under 30% af lederne er kvinder, mens næsten 3 ud af 4 medarbejdere indenfor kontor- og kundeservicearbejde er kvinder. I mellem de to yderpunkter er kvindeandelen henholdsvis 46% og 53% for arbejde, der forudsætter viden på henholdsvis højeste niveau og mellemniveau.



Mande- og kvindejobs

Det er ikke til at komme udenom, at nogle jobs i finanssektoren stort set kun varetages af kvinder, mens andre jobs stort set kun varetages af mænd.



Parentesen angiver andel kvinder i jobfunktionen i den finansielle sektor 2010

Kvindelige kundemedarbejdere

Nogle er lette at spotte – blandt bankernes 3.000 kundemedarbejdere er kun lidt over 400 mænd, dermed er 86% af kundemedarbejderne kvinder. I hele sektoren er 84% af kundemedarbejderne kvinder. Statistikken giver ikke mulighed for at spore kundemedarbejdere særlig langt tilbage i tid, men bankassistenter er sammenlignelig. I 1991 var kun 73% af bankassistenterne kvinder.

Rådgivernes køn påvirker ansvar, eller omvendt?

Blandt kunderådgiverne er der også et klart mønster. 61% af privatkunderådgiverne er kvinder, men 66% af erhvervsrådgiverne og storkunderådgiverne er mænd.

Forsikringsjob også kønsopdelt

I forsikringsjobbene er 82% af forsikringssælgerne med egen kundeportefølje mænd, mens kønsfordelingen er stort set lige for forsikringssælgere uden egen kundeportefølje. Derimod er over 73% af medarbejderne, der sørger for det forsikringstekniske (back-office) arbejde, kvinder.

Mændene sidder også tungt på it-området (63% mænd), og kvinder dominerer indenfor HR (68% kvinder).

Kvinder handler også aktier

Men der er også overraskelser i tallene. Blandt de medarbejdere, der handler med valuta og værdipapirer, er næsten hver tredje kvinde, og 59% af dem, der sørger for at afvikle handler med værdipapirer og valuta, er kvinder. Med 40% kvinder indenfor revision og regnskab og 52% kvinder beskæftiget med regnskabsarbejde haler de ind på et af mændenes tidligere domæner, selvom det fortsat især er indenfor regnskab og bogføring vi finder kvinderne (70%).

Samme arbejde eller arbejde af samme værdi

Af Merete Preisler, MEP@fanet.dk

Ligelønsloven kræver lige løn for samme arbejde - eller arbejde af samme værdi. Et krav, der umiddelbart synes både logisk og tilforladeligt. Ikke desto mindre er det dét krav, der giver anledning til de største udfordringer.

Hvis en mandlig og en kvindelig kunderådgiver udfører identisk arbejde, er betingelsen umiddelbart opfyldt. Problemet er bare, for det første, at der kun sjældent er fuldstændig identitet mellem 2 medarbejders arbejdsopgaver - og for det andet, at medarbejdernes måde at løfte opgaverne lovligt kan medføre lønforskel. En medarbejders uddannelse, kompetencer, erfaring og andre styrker kan lovligt "belønnes". Og det kan føre til en lønforskel - selv om der udføres samme arbejde.

Endnu vanskeligere er det, når sammenligningen skal foretages mellem personer, der udfører forskelligt arbejde. Her gælder den anden halvdel af reglen om, at der skal gives lige løn for „arbejde af samme værdi“. Det er en meget konkret vurdering.

Man skal se på opgavernes omfang, sværhedsgrad, og hvor stort et ansvar der knytter sig til arbejdet. Der skal ske en samlet vurdering. Man kan ikke afvise, at der er tale om arbejde af samme værdi, blot fordi fx den mandlige medarbejders arbejdsfunktioner indebærer et større ansvar. Omvendt kan det meget vel være tilfældet. Generelt kan siges, at arbejdets værdi skal bedømmes ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Hvis der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og der er forskel i lønnen, skal det afgøres, om lønforskellen skyldes kønsdiskriminering. Eller om lønforskellen kan begrundes i uddannelse, anciennitet eller mere subjektive forhold som arbejdsindsats, gåpåmod, ansvarsfølelse mv. Det kan også være lovligt at give en højere løn ud fra markedssituationen, hvis det er nødvendigt at betale en højere løn for at få stillingen besat med en kvalificeret ansøger.



KVINDER ER ÆLDRE END MÆND – OG TRÆKKER SIG TIDLIGERE TILBAGE

Aldersfordelingen for mænd og kvinder viser, at der er en ikke uvæsentlig forskel. I aldersgruppen fra 30 til 39 år er 48% kvinder, mens der i aldersgruppen fra 50-59 år er 55% kvinder. I de øvrige aldersgrupper er fordelingen mere lig den generelle kønsfordeling, dog er der også flere mænd end kvinder i aldersgruppen over 60 år.

	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Kvinder	13,1	22,4	29,3	26,8	7,8
Mænd	13,2	25,7	29,0	23,4	8,3

Ser vi på tilbagetrækningsmønstret for henholdsvis kvinder og mænd, så trækker kvinderne sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd. De fleste vælger dog at sige farvel til jobbet, når de er 62-63 år gamle.

Nyt fra FA

HAR DU HØRT

I FA's sekretariat er 12 mænd og 14 kvinder. Direktøren hedder Steen. Underdirektørerne Mariane og Merete. Juristerne er mænd. Økonomerne er både kvinder og mænd.

Ændringer i medlemskredsen

Med virkning fra 1. oktober 2010 er Eik Bank Danmark 2010 A/S og Gjensidige Forsikring, Dansk filial af Gjensidige Forsikring BA, Norge indmeldt i FA.

Pr. 31. oktober 2010 er Skælskør Bank som følge af fusionen med Max Bank udmeldt af FA.

Pr. 1. december 2010 har FA 219 medlemmer fordelt på 164 pengeinstitutter, 10 real- og kreditinstitutter og 45 forsikringsvirksomheder.

Virksomhederne har med opgørelsesdato pr. 1. juni 2010 eller senere optagelsestidspunkt i alt 67.860 medarbejdere, idet der dog ikke på nuværende tidspunkt er medarbejderantal for de senest optagne medlemmer.

Sekretariatet

Sekretær Helle Rosenkrantz fratræder sin stilling med udgangen af december 2010.



Folketing med fokus på ligestilling

Både forskere, arbejdsgiver- og lønmodtagerrepræsentanter var i dialog den 28. september 2010 med medlemmer af folketinget om ligestilling på arbejdsmarkedet.

Ny struktur på arbejdsmarkedet

Ruth Emerek belyste, hvordan strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet betyder, at mange mandsdominerede jobs forsvinder. Ændringerne er allerede i gang. Siden 2008 har mændenes arbejdsløshed overhalet kvindernes. I takt med, at kvinderne uddanner sig mere, vil flere kvinder blive højt placeret i jobhierakiet. Men der er ikke tegn på, at den skarpe kønsopdeling med kvinder i omsorgsfag og mænd som håndværker blødes nævneværdigt op.

De tabte unge mænd

De unges uddannelsesvalg er afgørende for, hvilke job mænd og kvinder udfører. Både Steen Baagøe Nielsen og Mette Lykke Nielsen har forsket i unges uddannelsesvalg. Deres konklusion er entydig – de unge drenges uddannelses(fra)valg betyder, at de sakker bagud. Uden ændring, bliver drengene tabt på arbejdsmarkedet. Nedbrydning af kønsopdelingen på uddannelsesområdet handler om at bryde med forestillinger om sammenhæng mellem køn og kvalifikationer – at piger/drengene egner sig til særlige uddannelser, fordi de er piger eller drenge.

Folketinget høring om ligestilling, 28. september 2010

Materiale fra konferencen kan ses her:

<http://www.ft.dk/samling/20091/almdel/P%c3%98U/bilag/154/index.htm>

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

AMALIEGADE 7
1256 KØBENHAVN K

TELEFON +45 3391 4700
FAX +45 3391 1766
WWW.FANET.DK

