

LÖNEGAPET INOM DEN ÅLÄNDSKA FINANSSEKTORN

Mathilda Pettersson



2019:11

Datum för godkännande: 15.05.2019
Handledare: Therese Sjöblom

EXAMENSARBETE

Högskolan på Åland

Utbildningsprogram:	Företagsekonomi
Författare:	Mathilda Pettersson
Arbetets namn:	Lönegapet inom den åländska finanssektorn
Handledare:	Therese Sjöblom

Abstrakt
<p>De största löneskillnaderna finns att hitta inom finanssektorn både på fastlandet samt i Sverige. Genom mitt arbete har jag studerat den åländska finanssektorn och funnit att det även existerar ett lönegap på lokal nivå.</p> <p>Det huvudsakliga syftet med arbetet är att förklara de existerande faktorer som ligger till grund för löneskillnaderna mellan könen inom den åländska finanssektorn samt orsaker till dessa genom att använda teori, statistik på lokal nivå samt kvalitativa intervjuer.</p> <p>Efter att ha genomfört samtliga intervjuer samt analyserat materialet har jag kommit fram till att det finns vissa belägg för de bearbetade teorierna och fenomenen även på lokal nivå.</p>

Nyckelord (sökord)
Löneskillnader, jämställdhet, finans

Högskolans serienummer:	ISSN:	Språk:	Sidantal:
2019:11	1458-1531	Svenska	36 sidor

Inlämningsdatum:	Presentations Datum:	Datum för godkännande:
15.05.2019	15.05.2019	15.05.2019

DEGREE THESIS

Åland University of Applied Sciences

Study program:	Business administration
Author:	Mathilda Pettersson
Title:	The Wage Gap Within the Financial Sector on the Åland Islands
Academic Supervisor:	Therese Sjöblom

Abstract
<p>The largest wage differences are found within the financial sector both on the Finnish mainland and in Sweden. Through my work I have studied the financial sector on Åland and found that there is also a wage gap at the local level.</p> <p>The main purpose of the work is to explain the existing factors that form the basis for the pay gap between the sexes in the financial sector on Åland and the reasons for this by using theory, statistics at local level and qualitative interviews.</p> <p>From the interviews and and the theory I studied, the conclusion is that there is some evidence of the theories used and phenomena also on the local level.</p>

Keywords
Wage gap, gender equality, finance

Serial number:	ISSN:	Language:	Number of pages:
2019:11	1458-1531	Swedish	36 pages

Handed in:	Date of presentation:	Approved on:
15.05.2019	15.05.2019	15.05.2019

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	5
1.1 Syfte	5
1.2 Motiv	6
1.3 Teoretisk referensram	6
1.4 Avgränsningar	6
2. METOD	8
2.1 Val av undersökningsmetod	8
2.2 Kvalitativ undersökningsmetod	9
3. TEORI	10
3.1 Jämställdhet och genus	9
3.1.1 Finland	10
3.1.2 Åland	12
3.2 Teorier och fenomen kring löneskillnader	13
3.2.1 Giddens struktureringsteori	13
3.2.2 Kön och risktagande	14
3.2.3 Labyrinten	16
3.3 Finanssektorn som bransch	20
4. EMPIRI	23
4.1 Intervjufrågor	23
4.2 Intervjuer	23
5. RESULTAT OCH ANALYS	30
5.1 Reliabilitet	33
5.2 Validitet	33
5.3 Förslag till vidare forskning	34
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	35

1. INLEDNING

I följande del beskrivs arbetets bakgrund, syfte, frågeställningar, teoretisk referensram, val av metod samt avgränsningar för val av ämne.

I Finland och Sverige finns de största löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom finansbranschen. Hur är fallet på Åland och vilka faktorer ligger till grund för eventuella löneskillnader?

Åland, sin storlek till trots, har flera banker och försäkringsbolag där finansbranschen sysselsätter en stor del av populationen på Åland. Fördelningen av kvinnor och män som arbetar inom finansbranschen visar att andelen kvinnor (62,2 procent), är högst inom administrativ personal. Personalen med ledande arbetsuppgifter har dock manlig majoritet, där andelen kvinnor är endast 38,9 procent (ÅSUB, 2017).

Arbetet syftar till att besvara följande frågeställningar: Existerar det löneskillnader mellan könen och vilka variabler ligger isåfall till grund för dessa skillnader? Kan variablerna påverkas och förbättras för att uppnå en mera jämställd finanssektor på Åland?

1.1 Syfte

Det huvudsakliga syftet med examensarbetet är att förklara existerande faktorer som ligger till grund för löneskillnader mellan könen inom den åländska finanssektorn. Vidare kommer arbetet tangera orsaker till dessa skillnader genom att använda teori, statistik på lokal nivå samt kvalitativa intervjuer. Målet är att i analys och slutdiskussionen hitta åtgärdsalternativ för att bearbeta lönegapen på lokal nivå samt att ge förslag till vidare åtgärder.

1.2 Motiv

Det har alltid funnits ett starkt intresse för kvinno,- och jämställdhetsfrågor för mig personligen, och då jag är en ung kvinna på väg ut i arbetslivet med en utbildning inom ekonomi så känns valet av ämne aktuellt. Jag är medveten om att ämnet är komplext och att det inte finns några enkla eller snabba lösningar för att uppnå ett jämställt arbetsliv eller samhälle, men jag hoppas att mitt slutarbete skall leda till diskussion och bidra till strävan efter en större medvetenhet kring liknande frågor.

1.3 Teoretisk referensram

I den teoretiska referensramen för arbetet kommer jag att använda mig av jämställdhetsteorier som behandlar begreppen genus och kön, då dessa begrepp är centrala i mitt arbete. Vidare behandlar jag även teorier och fenomen inom jämställdhet som ger en förståelse för orsaken till löneskillnader mellan kvinnor och män.

1.4 Avgränsningar

Arbetet kommer att vara begränsat till den åländska finanssektorn, vilket innefattar finansinstitut, IT-företag samt försäkringsbolag, då jag vill komma åt eventuella lönegap på en lokal nivå. Det litterära materialet har avgränsats genom att innefatta statistik på lokal nivå samt studier från Sverige och i mån möjligt från Finland, på grund av språkbarriären. Teorier och fenomen som presenteras i arbetet kommer vara både nationella och internationella.

Vidare kommer arbetet inte ingående att bearbeta de biologiska faktorerna, såsom den mentala förmåga eller förmågan till inläring, som påverkar eller bidrar till en jämställd arbetsplats. Orsaken till detta är då jag anser att de aspekter som de biologiska faktorerna går in på ett mera djupgående plan och mitt syfte är att se till de sociala strukturerna samt det lokala och hur dessa kan påverkas. De sociologiska faktorerna kommer huvudsakligen tas upp i arbetet, såsom attribut och erfarenheter som påverkar en individs personlighet, attityder och livsstil då de teorier som används i arbetet menar att dessa ligger till största del grund för de existerande löneskillnaderna.

För att bygga på den kvalitativa metoden i form av semistrukturerade intervjuer kommer jag även att använda mig av statistik från ÅSUB och forskning inom ämnet från Sverige och Finland samt på internationell nivå.

2. METOD

I arbetet har jag valt att använda mig av en kvalitativ metod med intervjuer både med representanter från offentliga sektorn samt med representanter som arbetar i en ledande ställning inom den privata sektorn inom både finans,- IT - och försäkringsbranschen.

2.1 Val av undersökningsmetod

Arbetets undersökningsmetod är uppbyggt genom studerande av teorier och fenomen som säger sig förklara orsakerna till att löneskillnader existerar. Vidare har jag valt att bygga på dessa genom att använda en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer. Syftet med intervjuerna är att se huruvida teorierna går att applicera i verkligheten på lokal nivå. Förhoppningen är att genom arbetets metodval väva samman teorier med sakkunskap och erfarenhet för att skapa en högre reliabilitet och validitet.

I arbetet kommer löneskillnader att studeras utgående från ett lokalt perspektiv, där jag kommer att använda mig av statistik som samlats in på Åland. Information och material kommer samlas in via kvalitativa intervjuer med intervjuobjekt från den privata och offentlig sektorn på Åland.

Informanterna kommer vara kvinnor och män i åldern 30-50 år som har utbildning och erfarenhet inom både det ekonomiska och samhällskunskapsområdet. Valet av intervjuobjekt baseras på att samla information och kunskap av personer som både arbetar med löneskillnader på regeringsnivå samt innehar ledande ställningar inom finanssektorn. Detta för att komma åt problemformuleringen från flera infallsvinklar. Intervjufrågorna kommer vara av semi strukturerat format där de består av färdigt ett par formulerade frågor för att få öppna svar som kan leda till följdfrågor samt vidare diskussioner. Intervjuerna kommer att spelas in varefter jag transkriberar dessa i text.

2.2 Kvalitativ undersökningsmetod

Genom frågor är syftet att nå kunskap om intervjuobjektens värld. Vanligen består intervjun av tre olika typer av samtal; logiskt begreppsligt samtal, emotionellt personligt samtal och empiriskt samtal om vardagsvärlden. För att nå ett gott intervjuresultat ska syfte och problemområden vara väl klarlagda före undersökningens början. Undersökningens *varför* och *vad* bör klargöras innan frågan *hur* ställs (Olsson & Sorensen, 2011).

Kvalitativ metod intresserar sig för meningar, eller innebörder, snarare än för statistiskt verifierbara samband. Kvalitativ metod intresserar sig naturligtvis för samband, och bara för att den är kvalitativ betyder inte det att allt som har med kvantiteter att göra är oväsentligt (Alvehus, 2013).

I arbetet använder jag kvalitativ undersökningsform i form av intervjuer. Intervjun kommer vara av semistrukturerad karaktär, där jag kommer ha ett fåtal öppna frågor för att skapa en diskussion och förståelse för ämnet. Vid intervju av intervjuobjekt från den offentliga sektorn kommer frågor skilja sig från de frågor som ställs till personerna inom den privata sektorn.

Kvalitativa intervjuer utmärks bland annat av att man ställer enkla och raka frågor och på dessa enkla frågor får man komplexa, innehållsrika svar (Trost, 2009, s. 7).

3. TEORI

Detta kapitel kommer behandla begrepp som jämställdhet, genus och feminism, Finlands och Ålands historia sett till jämställdhet samt var vi står idag. Vidare kommer jag även beskriva olika teorier/fenomen till skillnaderna mellan kvinnor och män såsom identitet, förväntningar och risktagande som påverkar arbetsmarknaden och skapar löneskillnader. Detta för att försöka skapa en förståelse för bakgrunden, orsak och faktorer till ett komplext och brett ämnesområde.

3.1 Jämställdhet och genus

Jämställdhet handlar om att flickor/kvinnor och pojkar/män ska ha lika villkor då det kommer till både deras resurser, kunskap och erfarenhet. Enligt den svenska Nationalencyklopedin definieras jämställdhet enligt följande "jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet." (Nationalencyklopedin). Enligt Ålands Landskapsregerings definition på jämställdhet är dessa väsentliga områden makt och inflytande, ekonomiskt oberoende, företagande, arbete, arbetsvillkor, utbildning, fritid med mera (Ålands Landskapsregering, 2015).

Genus är ett analytiskt begrepp som främst används inom vetenskap och forskning. Det betecknar socialt och kulturellt kön, det vill säga egenskaper och förmågor som vårt samhälle knyter till kvinnor respektive män. Det vi uppfattar som kvinnligt respektive manligt förändras och omskapas över tid. Genus handlar inte om det individuella subjektets könsidentitet utan om hur könsskillnader konstrueras och symboliseras, hur de präglar och uttrycks i till exempel relationer, institutioner, lagar, texter och bilder (Ålands Landskapsregering, 2015).

Könsroller enligt könsrollsteorin är kön förknippat med en roll som man mer eller mindre lever med. Det kan t.ex. handla om att kvinnor tar ansvar för barn och hem medan män förtjänar familjens uppehälle, eller att flickor tycker om rosa och pojkar ljusblått. Könsrollerna uppfattas som stereotypa mallar vilka respektive kön mer eller mindre tvingas in i. Det är tillåtet för män att bejaka sina "kvinnliga" sidor, men det här blir problematiskt

eftersom underförstått är t.ex. mjukhet och omtänksamhet inte en manlig egenskap (Ålands Landskapsregering, 2015).

Feminism är en social rörelse för jämställdhet. En samling ideologier och rörelser som fokuserar på att alla, oavsett kön, ska få samma ekonomiska, politiska och sociala rättigheter, ansvar och möjligheter (Nationalencyklopedin).

Socialisation kallas den process varigenom barnet gradvis blir medvetet och skaffar sig kunskaper och färdigheter som passar in i den kultur där han eller hon blivit född. Socialisation av barn möjliggör den mer generella process som kallas social reproduktion, det vill säga det som gör att samhällsstrukturen existerar över tid (Giddens, 2007).

3.1.1 Finland

1962 infördes likalönsprincipen i Finland. Idag har Finland de femte lägsta inkomstskillnaderna inom OECD (OECD, 2019), och är det näst mest jämställda landet i EU när det gäller kvinnor och mäns deltagande i arbetslivet enligt The European Institute for Gender Equality (EIGE) (EIGE Gender Equality Index, 2018). Finland är också ett utav de mest framgångsrika länder sett till hur många kvinnor vi har som innehar en ministerpost, där vi har en regering som består till 63 procent av kvinnor (Milstolpar för jämställdheten, 2018).

Sett till historien så har Finland varit relativt i framkant i arbetet för jämställdhet, där kvinnor fick allmän rösträtt i kommunalval år 1917. År 1980 tog Finlands regering fram det första jämställdhetsprogrammet för landet och 1987 fick vi jämställdhetslagen. Under 90-talet ser vi en ökning av kvinnor på höga poster såsom riksdagens talman Riitta Uosukainen, utrikesminister Tarja Halonen och direktör för Finlands riksbank Sirkka Hämmäläinen. Det dröjde till år 2000 tills Finland fick sin första kvinnliga president (Milstolpar för jämställdheten, 2018).

3.1.2 Åland

ÅSUB har, i samarbete med Ålands landskapsregering, tagit fram styrdokumentet "På tal om jämställdhet" där de lyfter fram att målet med jämställdhetspolitiken på Åland är att kvinnor och män ska ha samma möjlighet och makt att utforma samhället och sina egna liv. Vivan Nikula, chef för jämställdhetsfrågor på Åland, skriver att några exempel på faktorer som möjliggör detta är ekonomisk självständighet, jämn fördelning av det avlönade och oavlönade hem,- och omsorgsarbetet, företagande, arbetsvillkor och utbildning (ÅSUB Ålands Landskapsregering).

Några historiska ögonblick för jämställdheten på Åland är bland andra år 1922, då valdes den första kvinnan in i Ålands landsting. 1982 kom landskapslag om landskapet Ålands jämställdhetsdelegation. 1988 fick Åland sin första kvinnliga stadsdirektör. 2001 fick Åland sin första kvinnliga talman i lagtinget och 2007 fick vi vår första åländska kvinnliga riksdagsledamot (ÅSUB Ålands Landskapsregering).

3.2 Teorier och fenomen kring löneskillnader

Detta kapitel består av olika teorier och fenomen som läggs fram eller är underliggande faktorer hos individen och/eller samhället samt organisationer och därmed direkt eller indirekt leder till löneskillnader på arbetsmarknaden.

3.2.1 Anthony Giddens struktureringsteori

Anthony Giddens är en brittisk sociolog och politisk teoretiker som är mest känd för sin struktureringsteori där han kritiserar den traditionella uppdelningen inom sociologi: subjekt - objekt dualism. Han talar om struktur - aktör, där struktur är en uppsättning regler och resurser (lagar, normer samt makt) medan en aktör är en handlingskraftig individ och struktureringsteorin är förhållandet mellan aktör och samhällsstruktur. Det är många studier som gjorts om i vilken utsträckning genuskillnader är en följd av social påverkan. Den tidiga inlärningen av könsroller är med all sannolikhet omedveten och startar redan innan barnen kallar sig för pojke eller flicka. Det finns många icke-verbala ledtrådar inblandade vid den tidiga medvetenheten om vilken könsidentitet man har eller är på väg att få. Det är emellertid först vid fyra eller fem års ålder som barnen förstår att en människas könstillhörighet är konstant, att alla är av ena eller andra könet samt att skillnaderna mellan pojkar och flickor är anatomiska till sin natur. Vuxna personer av båda könen behandlar spädbarn olika, beroende på vilket kön barnen har. Redan vid två års ålder har barnen normalt en partiell uppfattning om könsroller. En samhällsstruktur skapar både möjligheter och ger begränsningar och vidare menar Giddens att sociala fenomen, som makt, har sin utgångspunkt i individer och individer är en unik sammansättning som handlar utifrån subjektiva motiv, värderingar och intentioner, drift och traditioner. Giddens skriver "struktur och system hör till en abstrakt ordning eller tankegång, som kännetecknas av tre närbesläktade struktur principer: dominans, betydelse och legitimation. I sociala praxis är dessa principer närvarande som resurser, förklarande system och normer. "Med hjälp av den praktiska kunskapen om situationen, spelar individen enligt regler och resurser, och därigenom producerar de aktiviteter och reproducerar sociala system." Giddens menar att vi som individer är i mångt och mycket styrda av traditioner, värderingar och intentioner där individens trygghetsbehov bidrar till att vi tenderar att anpassa oss till dessa och därmed blir en del av de sociala strukturerna. Han tar även upp

vilka det är som upprätthåller traditioner, där han anser att dessa utgörs av bland annat föräldrar, skolan och politiker (Giddens, 2007).

3.2.2 Kön och risktagande

I efterdyningarna från finanskrisen hösten 2008, uppkom spekulationer kring huruvida kraschen kunde vara en konsekvens av risktagande män som löpte amok. Somliga frågade sig om det hade varit lika kaosartat ifall, den numera konkursade investeringsbanken, "Lehman Brothers" istället hade varit "Lehman Sisters". På Island kallades kvinnor in för att ersätta högt uppsatta finansmän för att införa en "ny kultur" (Sunderland, 2009).

Så är risktagande en faktor som förklarar varför kvinnor är underrepresenterade i positioner som involverar hög inkomst, ansvarstagande och makt?

En metaanalys av 150 studier kring skillnader i risktagande mellan kön gjordes 1999 av James Byrnes, David Miller och William Schafer vid Maryland Universitet. Fynden från studien påvisar att män är mer benägna att ta risker än kvinnor (Byrnes, Miller, & Schafer, 1999).

Däremot ställer Julie Nelson i sin studie "Gender and Risk-Taking" sig frågande till detta och har frågeställningen om det verkligen finns belägg för denna vedertagna och allmänna uppfattningen. Nelson ställer sig frågande till ifall det faktiskt finns någon distinkt skillnad mellan kvinnor och män i risktagande? Hon menar då att detta skulle vara en simplificerad bild och därmed en stereotyp och att detta kunde leda till orättvis behandling. Vidare skriver Nelson att medan kön inte spelar någon roll i ekonomier, sysselsättning och forskning i det sätt som den allmänna föreställningen föreslår, är det kritiskt i ett annat hänseende. Skulle det vara av vikt om fler toppledare inom finanssektorn var kvinnor? Skulle det vara avgörande om fler chefer, forskare och politiska ledare var kvinnor? Nelsons slutsats är "ja" - men inte för att kvinnor skulle "tillföra någonting annorlunda" till jobben i enlighet med egenskaper eller preferenser. Förutom att skapa en större tillgång av talang, skulle kvinnornas närvaro i styrelserummet, seminarier och vid beslutsbordet på samma nivå med män skapa en helt annan atmosfär (Nelson, 2016).

Nelson anser att kvinnornas närvaro skulle skapa en mer mångsidig och accepterande miljö, där människor kunde slappna av och slippa behovet att försvara sin sexuella identitet, samt att machokulturen och “locker room talk” inte längre då skulle vara normen. Om finans, ekonomi och politisk utformning inte längre skulle betraktas som stereotypa maskulina sfärer, skulle antagandet att ensidig, stereotypisk maskulin, normer och beteenden är bäst försvinna. Kanske kan var och en vara mer villig att möta de frågor som är av vikt och “get down to business” (Nelson, 2016).

Studien “Gender, Risk and Stereotypes” presenterar en stor andel teorier om mäns och kvinnors riskpreferenser hämtade från empiriska studier dock utan ett entydigt resultat. I teorin “Risk-as-value” ser en individ sig själv som mer riskbenägen gentemot sin omgivning baserat på antagandet om att riskbenägenhet är ett åtråvärt karaktärsdrag – vilket med andra ord innebär att individen ser sig själv som bättre än andra. “Risk-as-feelings” teorin går ut på att en individ kommer att förutsäga att andra individer är mer riskneutrala. Teorin baseras på att människor ofta upplever väldigt starka känslor när de möter ett riskfullt alternativ, och har då svårt att förstå att andra individer kan uppleva samma typ av känslor – vilket leder till att de tolkar andra individer som mer riskneutrala. Detta gäller när den första individen inte känner till den andra individens identitet, dvs. personen blir abstrakt. Däremot är den första individen bättre på att bedöma risknivå om den andra individens identitet är känd. Trots att det inte finns tillräckligt med bevis om könens riskpreferenser kan förutfattade meningar leda till kvinnors sämre karriär- och lönemöjligheter. En del studier tyder på att kvinnor är mer motvilliga att ta risker än män i finansiellt beslutstagande, vilket dock motsägs i andra studier (Daruvala, 2007).

3.2.3 Glastaket

Glastaket är en metafor som används för att beskriva de hinder som kvinnor möter för att nå höga positioner inom organisationen/företaget. Då en kvinna väl har uppnått en viss nivå finns det hinder och/eller utmaningar som hindrar kvinnor från att klättra högre upp på karriärstegen. Detta grundas på attityd- och organisationsfördomar, och Glastaket reflekterar både ekonomisk som social ojämställdhet. Då kvinnor utbildar sig allt högre och sociala attityder kring traditionella kvinnliga och manliga roller har förändrats skulle man kunna dra en logisk slutsats att en kvinnas väg upp i karriärstegen skulle gå snabbare och enklare än

förr, men så är inte fallet. Orättvisor som kvinnor stöter på är löneskillnader, både betalt och obetalt arbete, och bilden att kvinnor kommer i andra hand existerar fortfarande (Eagly & Carli, 2007).

Alice Eagly och Linda Carli har studerat detta fenomen och har publicerat en artikel i Harvard Business Review kring ämnet. Författarna menar att teorin om Glastaket inte längre håller, att tiderna har förändrats och fenomenet har idag mer fel än rätt. Författarna anser att det finns flera problematiska teorier i fenomenet, bland annat att fenomenet enbart beskriver en barriär på en hög nivå (topposition) inom organisationen. Vidare indikerar Glastaksmetaforen att kvinnor och män har samma förutsättningar och möjligheter att rekryteras till ledande positioner på mellannivå, vilket de inte har. En ytterligare faktor som författarna ser som felaktig är bilden av transparenta hinder gör att kvinnor blir missledda till vilka möjligheter de har eftersom hindren inte är lätta att se. Genom att porträttera hindren som ett enda oföränderligt hinder blir Glastaksteorin svagare. Den brister när det kommer till att kunna förklara komplexiteten och variationen av utmaningarna som kvinnor stöter på under deras ledarskapsresa. Kvinnor nekas inte enbart då det nått en viss nivå utan kvinnor försvinner hela tiden längs med karriärstegen på grund av av olika hinder och/eller utmaningar (Eagly & Carli, 2007).

3.2.4 Labyrinten

Eagly och Carli anser att det finns en bättre symbolik och fenomen i den så kallade "Labyrinten", framför Glastaket. De menar att Labyrinten som symbol förmedlar den tanken på en komplex resa mot ett mål som är värt att sträva efter. Passage genom en labyrint är inte enkel eller direkt, men kräver uthållighet, medvetenhet om sina framsteg och en noggrann analys av de pussel som ligger föröver. För kvinnor som strävar efter en hög eller topposition finns det vägar, men som är fulla av vändningar, både oväntade och förväntade. Metaforen erkänner hinder men är inte i slutändan avskräckande. Så vilka är dessa hinder som kvinnor kommer att möta i strävan efter en topposition? Skribenterna presenterar fem olika hinder; diskriminering, motstånd mot kvinnligt ledarskap, frågor om ledarstil, krav på familjeliv och underinvestering i socialt kapital. Med fördomar menas i grund och botten en uppsättning vida spridd medvetna och omedvetna mentala associationer om kvinnor, män och ledare. Studie efter studie har bekräftat att människor associerar kvinnor och män med olika

egenskaper och associerar män till de egenskaper som utgör ledarskap. Det finns flera studier som visar att kvinnor befordras i en långsammare takt än män samt att äktenskap och föräldraskap, till exempel, är förknippade med högre löner för män men inte för kvinnor. Motstånd mot kvinnligt ledarskap ligger i, enligt skribenterna, vad vi anser är typiska egenskaper för vad som är kvinnligt och vad som är manligt. Inom psykologin menas det att det blir en sammandrabbning mellan dessa i fråga om ledarskap. Kvinnor är förknippade med kollektiva kvaliteter, sådana inkluderar att vara tillgiven, hjälpsam, vänlig, snäll och sympatisk, liksom interpersonellt känslig, mild och mjuk i sin kommunikation gentemot andra. Män, eller manliga egenskaper, däremot är associerade till hävdande och kontroll. De innefattar att vara mer aggressiv, ambitiös, dominerande, inneha självförtroende och att vara kraftfull, självständig och individualistisk. De egenskaper som beskrivs som manliga egenskaper är också associerade i de flesta människors sinnen med ett effektivt ledarskap - kanske för att det finns en lång historia av manlig dominans av ledarroller har gjort det svårt att skilja ledaregenskaper från manliga sådana (Eagly & Carli, 2007).

Vidare skriver Eagly och Carli att frågor om ledarstil ligger som hinder för kvinnor i strävan efter en topposition. Till följd av tidigare nämnda sammandrabbningen mellan kvinnliga och manliga egenskaper, kämpar kvinnliga ledare med att hitta en gyllene medelväg. En väg som både är lämplig och effektiv ledarstil - som förenar de kvaliteter som människor föredrar hos kvinnor men också som anses som en god ledarstil. Det är en allmänt vedertagen uppfattning att kvinnor och män har olika ledarstilar. Hur väl överensstämmer detta med verkligheten? En meta-analys studie integrerade resultaten av 45 studier som behandlade frågan. För att jämföra ledarskapskunskaper antog forskarna en ram som introducerades av ledarskap forskaren James MacGregor Burns som skiljer mellan transformationsledarskap och transaktionsledare. Transformativt ledarskap bygger på att ledaren involverar sina medarbetare i utveckling av verksamheten medan transaktionsledare jobbar mera med att ge riktlinjer för vad som är "rätt" och "fel, den här typen av ledare identifierar sina medarbetares viljor, styrkor och svagheter – för att sedan använda dessa för att kunna effektivisera arbetet. Meta-analysen visade att kvinnliga ledare i allmänhet var något mer transformativa än manliga ledare, särskilt när det gällde att ge stöd och uppmuntran till underordnade. De har också engagerat sig i mer av de beteenden som är typiskt för ett transaktions ledande ledarskap. Samtidigt överträffade män kvinnor på aspekter av transaktions ledarskap som

inbegriper korrigerande och disciplinära åtgärder som är antingen aktiva (i tid) eller passiva (försenade). Män var också mer benägna än kvinnor att vara laissez-faireledare, en form av destruktivt ledarskap. Dessa funderingar ger upphov till en rätt så häpnadsväckande slutsats, med tanke på att de flesta ledarskapsforskning har hittat transformationsstilen som mer lämplig för att leda organisationer i en modern värld än transaktionsledande. Forskningen visar inte bara att män och kvinnor har något annorlunda ledarstilar, utan också att kvinnornas tillvägagångssätt är mer generellt effektiva - medan män ofta bara är något effektiva eller till och med hindrar effektivitet (Eagly & Carli, 2007).

Avslutningsvis lyfter författarna fram krav på familjeliv som hinder i kvinnors strävan efter en hög karriär. De menar att för många kvinnor är de mest ödesdigra utmaningarna i labyrinthen, de som är kopplade till familjeansvar. Kvinnor fortsätter att vara de som tar uppehåll eller avbryter sina karriärer, tar fler dagar vårdledighet och arbetar deltid. Som ett resultat har de färre yrkeserfarenhet sett till antal år och färre timmars sysselsättning per år, vilket saktar ner karriärutvecklingen och minskar deras resultat. Det är ingen tvekan om att, även om män i allt högre grad delar hushållsarbete och barnuppfostran, faller huvuddelen av hushållsarbetet fortfarande på kvinnors axlar. Vi vet detta från tidkalenderstudier, där folk registrerar vad de gör under varje timme på en 24-timmars dag. Så, till exempel, i USA ägnade gifta kvinnor i genomsnitt 19 timmar per vecka till hushållsarbete 2005, medan gifta män bidrog med 11 timmar. Det är visserligen en stor förbättring jämfört med 1960-tal, när kvinnor spenderade upp till 34 timmar per vecka i jämförelse med männens fem timmar per vecka, men det är fortfarande väldigt ojämnt. Läger man därutöver till antalet barn omsorgstimmar, ser situationen ännu mörkare ut. Trots att det är allmänt känt att mammor ger mer barnomsorg än fäder, inser få människor att mammor ger mer än de gjorde i tidigare generationer - trots att fäder sätter in mycket mer tid än tidigare. Nationella studier i USA har jämfört mammor och pappor med hur mycket deras primära barnomsorg, som består av nära samspel, inte kombinerat med hushållning eller annan verksamhet. Kvinnor ökade sina timmar per vecka från 10,6 timmar år 1965 till 12,9 timmar år 2000, och männens timmar ökade från 2,6 till 6,5. Även om männen har tagit på mer hushållsarbete har arbetet inte minskat för kvinnor. Segern över större manligt involverade i familjelivet har istället kompenseras av ökad press på intensivt föräldraskap och de ökande tids kraven på de flesta yrkesutbildningar på hög nivå (Eagly & Carli, 2007).

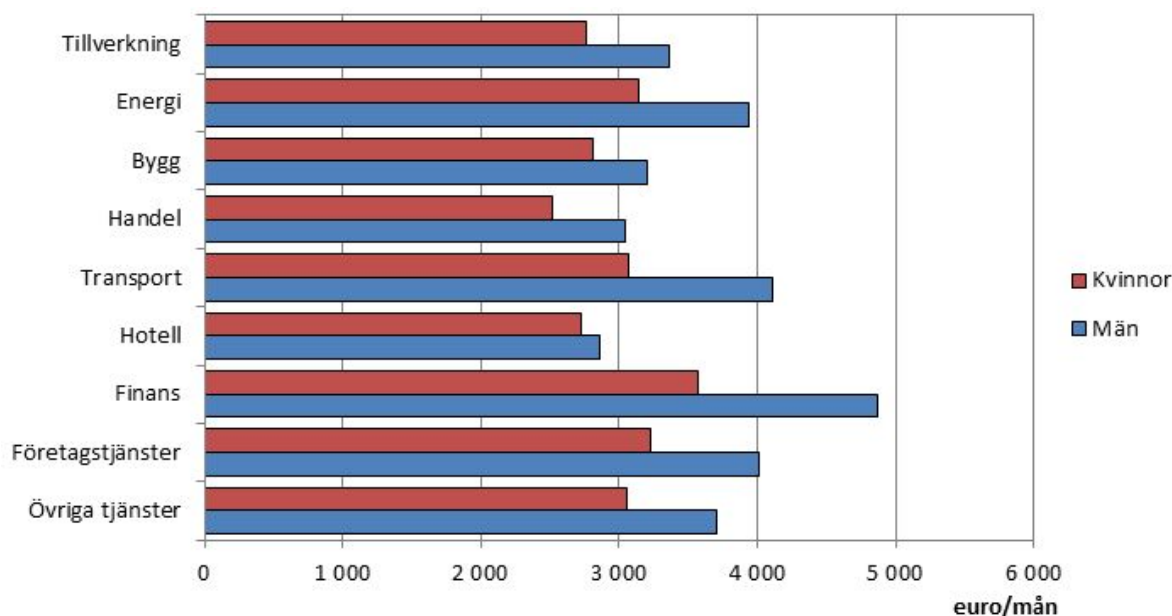
Eagly och Carli summerar sin rapport med att lyfta fram att det börjar med fördomar som gynnar män och straffar kvinnor, fortsätter med särskilt motstånd mot kvinnors ledarskap, innehåller ifrågasättande kring ledarstil samt mest utmanande för många kvinnor är utmaningen att balansera arbetet och familj ansvaret. För att komma åt dessa problem föreslås ofta en lösning genom att regeringarna ska genomföra och tillämpa antidiskrimineringslagstiftning och därmed kräva att organisationer eliminerar ojämlika metoder. Men vid analys av diskrimineringsärenden i USA som har gått till domstol har det visat sig att rättsmedel kan vara problematiska när jämställdhet mellan könen är resultatet av normer som är inbyggda i organisationsstruktur och kultur. Det mer effektiva tillvägagångssättet är att organisationer uppskattar problemets komplexitet och att attackera dess mångfacetterade "rötter" på fler olika sätt. Förslag till att attackera problemen som författarna ger är bland annat följande. Man kan öka medvetenheten om de psykologiska faktorerna av fördomar mot kvinnliga ledare och arbeta för att skingra dessa uppfattningar. Man kan minska subjektiviteten i prestation utvärderingen. Man kan använda rekryteringsverktyg, till exempel reklam- och arbetsförmedlingar, istället för att förlita sig på informella sociala nätverk och hänvisningar för att fylla positioner (Eagly & Carli, 2007).

3.3 Finanssektorn som bransch

Bland ekonomer i Finland inom den privata sektorn har kvinnorna lägre lön än männen. Finlands Ekonomer genomförde en undersökning i oktober 2017 där det framkom att kvinnliga ekonomer inom den privata sektorn tjänar i genomsnitt 73 % (5131 €/mån) av männens medellön (7041 €/mån). I undersökningen genomfördes en jämförelse av män och kvinnor som utför samma arbetsuppgifter och har samma egenskaper, där det visade sig att löneskillnaden var 12 procent till männens fördel. Löneskillnaden har varit ungefär lika stor de senaste 20 åren. Ungefär hälften av den totala löneskillnaden kunde förklaras av olika bakgrundsfaktorer. Undersökningen avslöjade bekanta faktorer bakom löneskillnaden såsom att kvinnor utför oftare än män expert- och tjänstemannauppgifter där lönenivån är lägre än genomsnittet medan sett till ledningsuppgifter med högre lön väljs oftare män. Andra orsaker till att männen har bättre lön är att de har längre arbetsveckor, mindre frånvaroperioder och omfattas av resultat premier. Manliga ekonomer arbetar också oftare än kvinnliga ekonomer i finans- eller försäkringsbranschen där lönen är bättre än genomsnittet (EkonomitMer, 2018).

I Sverige uppgår kvinnors lön inom den privata sektorn till 78% av männens. En av orsakerna till löneskillnaderna är att kvinnor har högre frånvaro än män. Detta då kvinnor har högre sjukfrånvaro. Ohälsotalet för kvinnor är dubbelt så stort som för män år 2016. För kvinnor var det 16,7 dagar och för män 8,3 dagar. Vidare frånvaro är att kvinnor tar ut föräldrapenning i större omfattning, är oftare hemma med sjuka barn och att kvinnor vårdar oftare närstående (Medlingsinstitutet, 2017).

På Åland finns den högsta genomsnittliga totala förtjänsten, där ingår ersättning för ackordsarbete, övertids- och söndagsersättning samt övriga tillägg, att hitta i branschen finansiering och försäkring för både kvinnor (3 566 euro) och män (4 870 euro). Skillnaderna mellan kvinnornas och männens lön var även störst i denna bransch (*figur 1.*) (ÅSUB, 2017).



Figur 1: Total Förtjänst efter bransch och kön 2016

Undersökningen i rapporten *“Löner inom den privata sektorn 2016”* omfattar företag och föreningar på Åland med minst tre anställda, sammanlagt baserar sig statistiken på svar från 413 företag. Sammanlagt omfattar undersökningen 6 165 anställda, vilket är ungefär 80 procent av samtliga åländska löntagare inom den privata sektorn. En mindre del av löneskillnaderna kan förklaras med att kvinnorna i genomsnitt arbetar mindre antal timmar än männen. Bland heltidsanställda är kvinnornas genomsnittliga arbetsvecka 38,0 timmar, medan männens genomsnittliga arbetsvecka är 38,4 timmar. ÅSUB presenterar tabell över timlön, där det framgår totalt anställda inom finansiering,- och försäkringsbranschen samt den procentuella andelen kvinnor och män inom ledning, förmän, operativ personal, service personal och administrativ personal. De största procentuella skillnaderna mellan fördelningen kvinnor och män finns att hitta inom ledning, operativ personal, administrativ samt servicepersonal. Inom ledning är antalet totalt anställda 90 personer, varav kvinnorna utgör 38,9 % i jämförelse med männens 61,1 %. Inom operativ personal utgörs av totalt anställda kvinnor 67,4 % och män 32,6 %. Inom servicepersonal är fördelningen kvinnor 72,0 % och män låga 28,0 %. Inom administrativ personal har kvinnor hela 83,3 % mot männens 16,7 % (ÅSUB, 2017).

Vi ser alltså att inom finansiering och försäkringsbranschen så är andelen kvinnor högst inom administrativ personal. Personalen med ledande arbetsuppgifter har manlig majoritet, medan andelen kvinnor är endast 38,9 procent. Alderns inverkan på lönenivån är betydande, i de yngre åldersgrupperna är löneökningen snabb, för att sedan minska i åldersgruppen 50–59 år och återigen öka i åldersgruppen över 60 år. Däremot skiljer sig utvecklingen åt något för män och kvinnor, för männen ökar den genomsnittliga lönen i alla åldersklasser. För kvinnorna ökar den genomsnittliga lönen i åldersgrupperna under 40 år. I åldersgruppen 40–49 år är lönen i det närmaste oförändrad jämfört med gruppen 30–39 år och i grupperna över 50 år börjar den genomsnittliga lönen att minska (ÅSUB, 2017).

4. EMPIRI

4.1 Intervjufrågor

Arbetets syfte är att förklara existerande faktorer som ligger till grund för löneskillnader mellan könen inom den åländska finanssektorn samt orsaker till dessa. Intervjuer har utförts med ledande personer inom såväl finansinstitutioner, försäkringsbolag, IT samt inom den offentliga förvaltningen på Åland för att uppnå syftet med arbetet.

Intervjufrågorna som ställdes samtliga respondenter:

- Vad har du för reflektioner kring siffrorna som presenterats via ÅSUB?
- Har ni en jämställdhetsplan alternativt andra åtgärder för att motverka dessa klyftor?
- På vilket sätt kan företag/organisationer inom finansbranschen föregå med gott exempel i området?

4.2 Intervjuer

Intervjuperson A upplever att det finns en ojämn könsfördelning i de olika typerna av roller som finns inom finansbranschen, och att detta är en utav orsakerna till de existerande löneskillnaderna. A lyfter fram behovet av ansträngning för att komma åt denna snedfördelade fördelningen dels från företaget, dels utifrån marknaden att bryta uppfattningen om att vissa tjänster inom finanssektorn är stereotypiska manliga tjänster. Som exempel ger hon aktiemäklare eller *private banking*, där det finns en stor dominans av män samt lönen tenderar att vara högre.

Vidare betonar A vikten av att våga kommunicera och diskutera kring ämnet på ett neutralt sätt genom att konstatera att dessa skillnader finns och därmed fråga sig hur företaget eller organisationen kan jobba på det. Att inta en defensiv ställning och påpeka att inom vår organisation förekommer det inte några sådana skillnader, ger inget resultat menar A och menar att en neutral kartläggning utan värdering eller bortförklaring bör göras inom företagen.

Intervjuperson A anser inte att fenomenet glastaket finns direkt förankrat i hennes egna upplevelser, men desto mera utmaningen i att människan tenderar att söka sig till "same same" och att detta kan föranleda en del av de löneskillnader som existerar inom

finanssektorn. Med “same same” menar hon att som människa tenderar man att välja en grupp som utgörs av den tillhörighet som en identifierar sig med, då människan är driven av trygghet och bekräftelse. A kommer in på grupperingar och nämner som tidigare exemplet med aktiemäklare, att organisationen bör ställa sig frågande till hur det kommer sig att denna gruppering utgörs av endast män. Hon anser att i en homogen grupp, som exempelvis en *private banking*-avdelning som endast utgörs av män, är det inte en enkel sak för en kvinna att komma in och “bryta upp” den strukturen och utgöra en minoritet. Och i de fall där en kvinna vågar anta den utmaningen och blir vald till en tjänst inom en sådan homogen grupp, bör det finnas en förståelse ifall hon trots allt tackar nej. Istället för att gruppen skulle ställa sig frågande till hennes avböjande till gruppen då hon “äntligen blir inbjuden”, ställa frågan varför hon inte känner sig bekväm att tacka ja och ser till den rådande strukturen samt dess problematik. Intervjuperson A betonar vikten av att skapa en större förståelse för hur utmanande det kan vara som ensam kvinna att komma in och därmed vara den som bryter upp en existerande struktur.

För att komma åt den här problematiken menar A att det behövs arbete utgående från flera faktorer. Dels lyfter hon fram att omgivningen behöver ställa krav på det hur företagen jobbar med frågan, dels att det behöver finnas en medvetenhet både som person och som företag. För somliga, menar A, så finns denna medvetenhet naturligt samt har dessa värderingar nära och därmed är en drivkraft i sig inom företaget. Dock behöver företaget också ha planer och målsättningar, vilket A säger att är självklart inom det mesta av organisationen och därmed borde även jämställdhetsfrågor vara lika självklart. Hon anser att det ska finnas en modell för sin lönesättning, som är stödjande i arbetet för man behöver hjälp med det här då det sitter så djupt i strukturerna. Vidare påpekar A att det behöver jobbas medvetet med detta, för annars sker ingen förändring och det fortsätter se ut som det alltid har gjort.

På frågan ifall företag 1 har en specifik jämställdhetsplan alternativt andra åtgärder svarar A jakande. De jobbar med 40-60 fördelning på både avdelningsnivå som i chefsgrupper, ledning och styrelse vilket hon menar att de lyckas bra och mindre bra med. Ju högre upp de kommer, säger A, desto mindre är andelen kvinnor. På avdelningschefsnivå har företaget 50 - 50 men vad det gäller topphierkin så behöver det beredas plats för kvinnor. Hon lyfter fram att som företag i en modern värld så behöver man vara medveten om dessa frågor och jobba på dem,

för att vara en modern organisation som är attraktiv att jobba för. Utöver detta anser hon att man som kvinna behöver våga ha större tilltro till sig själv, våga lita på sina egna nätverk och sitt sätt att vara underrepresenterade i dessa, även om hon har full förståelse för att det är svårt. En ytterligare viktig faktor som är avgörande är hur jämställt man har det i det privata hemmet.

Vidare i intervjun diskuteras huruvida traditionella könsroller samt teorin att män är större risktagare än kvinnor och ifall detta följer med ut i arbetslivet. A anser att kvinnor behöver våga ställa mera krav, släppa den ständiga strävan efter att vara duktig och istället hitta den bekräftelsen på något annat sätt än genom att vara "just duktig". Hon lyfter fram att vi kvinnor inte ska behöva anpassa oss efter männen, utan våga ta för oss och vara tydliga där istället för att tänka "jag kommer in i den här gruppen, hur ska jag anpassa mig till den här manliga grupperingen" tänka "strunt samma, dom får väl anpassa sig efter mig". Annars så är man ju visserligen med i gruppen men man påverkar den inte, säger A.

Intervjuperson B vid företag 2 anser att det har visserligen skett stora framsteg inom jämställdhetsarbetet de senaste 20 åren men att vi fortfarande har mycket arbete kvar inom området gällande bl.a. individuella attityder och värderingar. Jämställdhetsarbetet kan inte bedrivas isolerat utan måste få genomslagskraft inom alla politikområden, menar B. Fördelningen av makt och inflytande ser olika ut i olika delar av samhället och könsfördelningen är jämnare inom politiska maktfält än inom ekonomiska.

De huvudsakliga orsakerna till att lönegapet existerar menar B att det handlar mycket om attityder, historiska sådana, och värderingar. Vidare anser hon att många av de yrken som kvinnor idag innehar är yrken som utfördes gratis hemma innan kvinnor gick ut i arbetslivet och att detta ännu finns indoktrinerat i samhället. Under del av 1900-talet skulle kvinnor ha särskilda löner som låg under männens inom vissa yrken. Särskilda lönetariffer för kvinnor och män togs inte bort förrän under 1960-talet.

B påpekar att könssegregeringen på arbetsmarknaden har en stark koppling till löneskillnaderna. Deltidsarbete i olika skeden av livet bör också uppmärksammas i detta

sammanhang. Deltidsarbete har ansetts vara ett sätt att främja kvinnors möjligheter att ta plats på arbetsmarknaden men till priset av kvinnor behandlas annorlunda som arbetskraft. En förutsättning för att synliggöra ojämställdhet/jämställdhet på arbetsmarknaden är statistik som speglar kvinnors respektive mäns villkor.

B förhåller sig lite ambivalent till åsikterna och diskussionen kring att det är kvinnor i majoritet gällande lågstadiet och kopplar ihop det med diskussionen kring maskulinitetsnormer och dess utmaningar. Hon anser att det inte är så enkelt, där det är pedagogiken som är viktig och inte vilket kön läraren har. Intervjuperson B lyfter dock fram att alla arbetsmiljöer mår bättre genom att bestå av personer av olika kön eller könsöverskridande identitet, olika åldrar samt olika etniciteter.

Vidare i intervjun diskuteras huruvida traditionella könsroller samt förväntningar på respektive flickor och pojkar i tidig ålder inverkar på en som person i arbetslivet. Intervjuperson B menar att förväntningarna har rötter så tidigt som i när vi får veta vilket kön barnet har under graviditeten. Hon exemplifierar åsikten genom att påpeka sättet vi talar till magen på varierar beroende på barnets kön, vidare till BB och de presenter samt kort som ges till de nyblivna föräldrarna till hur man kommenterar barnet. Då det är en pojke tenderar vi att lyfta fram de attribut som är förknippade med de typiskt manliga sådana, såsom att pojken är stark och har kraftiga låar medan sett till flickor kommenterar vi hur söt och rar hon är. Även de känslouttryck som bebisar gör och vår reaktion på detta reflekterar tidiga förväntningar som vi ställer, menar B, och menar att då en pojke gråter som bebis uttrycker han ett begär eller behov efter något medan med en flicka så är hon helt enkelt ledsen. Barns lek, som har varit ett område vilket det forskats mycket kring, tydliggör också hur det som traditionellt uppfattas som typiskt kvinnligt och manligt följer med upp i arbetslivet. Det finns faktiskt fortfarande en viss acceptans för att olika typer av arbete och egenskaper värderas olika, påpekar B, och menar att det betyder att det också någonstans finns en acceptans för löneskillnader. Arbetsgivarens värdering blir central i lönesättningen. Under tidigt 1900-tal ansågs som tidigare nämnts kön vara saklig grund för lönesättning.

I förskolan så ger vi verktyg till flickorna att uttrycka känslor och metoder att lösa konflikter, menar B, medan vi inte ger detta till pojkarna i samma utsträckning. Hon exemplifierar genom sättet hur vi talar till flickor versus pojkar. Med flickor frågar vi, ifall hon har en fin mössa, ifall hon har fått den av sin mormor, vilken fin mormor som gjort mössan, vad brukar mormor och du göra tillsammans och vad flickan tycker om att göra med mormor. Ser vi till vårt språk med pojkar är det mera utan känslomässiga anspråk såsom “kom hit” “gå dit” “klättra inte så högt” “spring inte”. Detta leder i sin tur, säger B, att vi gett ett språk till flickor gällande känslor och lösning av konflikter men inte till pojkar. Hon belyser vikten av att vi behöver jobba med våra pojkar, annars producerar vi traditionella flickor och pojkar som jobbar på traditionella yrken som accepterar traditionell lönesättning.

Intervjun kommer in på kvinnligt ledarskap och B anser att det finns en förväntning på kvinnan att hon har ett annat tänk, ett mera mjukt ledarskap. B påpekar att det borde dock inte finnas någon stämpel på hur kvinnan ska leda, men att vi har en kulturell föreställning av hur det ska vara och att kvinnan självklart påverkas av möteskulturer som är uppbyggt enligt mäns kulturer.

Avslutningsvis belyser B att mycket har hänt de senaste 25 åren inom jämställdhetsfrågan, som exempelvis ny lagstiftning, att EU har gjort mycket gott, könssegregeringen och löneskillnaderna har länge varit aktuella inom jämställdhetspolitiken och föremål för politiska insatser. Lagens krav på likabehandlingsplaner och lönekartläggningar har varit ett led i arbetet med att eliminera osakliga löneskillnader. Politiska initiativ och åtgärder beträffande den sneda fördelningen av det avlönade och oavlönade arbetet har inte gett förväntat resultat och där återstår en hel del arbete avslutar B sammanfattningsvis.

Intervjuperson C menar att för att komma åt löneskillnaderna krävs både medvetenhet samt modeller och/eller strukturer, såsom lönemodeller och urvalsmetoder, vid exempelvis anställningsintervjuer, som är faktabaserade. Hon belyser vikten av att eliminera den egna subjektiva värderingen vid just anställningsintervjuer, vilket företag 3 försöker göra genom att arbeta med att avpersonifiera tjänsterna och endast titta på de kraven som kommer med tjänsten genom att använda svårighetsklassificering som är kopplat till en lönestruktur. Detta för att även komma åt de traditionella synen som finns på kvinnliga respektive manliga

yrkesroller. Vidare använder de sig av en klassificeringsmetod och genom denna kan jämföra tjänster genom hela organisationen, och därmed få fram eventuella osakliga löneskillnader samt korrigera till dessa.

Vidare tror C att en av huvudorsakerna till de existerande löneskillnaderna är att kvinnor främst arbetar inom administrativa uppgifter och desto högre upp vi kommer desto flera män innehar höga positioner. Exempelvis består företag 3 styrelse utav 1 kvinna på totalt 6 styrelseledamöter. C ser dock en skillnad i värdegrunden hos ledare idag, i jämförelse med tidigare ledare och att det finns en stark vilja att föra fram dessa frågor.

C påpekar att hållbarhet och CSR är vanligt förekommande och något som företag jobbar mycket med idag, och skulle gärna se att jämställdhetsfrågan skulle vara en del av detta. Hon menar att frågan i mångt och mycket är en frågan om just hållbarhet, och framförhåller att det inte är hållbart att arbeta med föråldrade strukturer där det är väldigt mycket män i ledningar och styrelser. Det kommer ett tryck underifrån från dom nya medarbetarna som kommer in i organisationen, säger C angående den ökade medvetenheten kring frågan, samt ett tryck från konsumenterna att det här är ingenting som man accepterar.

Avslutningsvis belyser C vikten av jämställdheten på det privata planet, som hon anser är en av nyckelfaktorerna till att förebygga löneskillnaderna som uppstår vid familjebildande och pension.

Intervjuperson D, upptäckte redan vid sina ingenjörstudier bristen på kvinnliga studiekompisar, och vidare ut i arbetslivet, brist på kvinnliga kollegor. Han tror att en orsak som ligger till grund för att IT-branschen är så mansdominerad kommer delvis från att intresset för datorer, och därmed systemutveckling, oftast uppstår under tonåren och framförallt för pojkar som spelar mycket data vilket inte är lika vanligt för unga flickor. På frågan hur man får unga flickor intresserade av IT branschen så tror D att en del av lösningen ligger i att hålla så kallade kvinnliga meet-ups, där kvinnor inom IT branschen har möten som enbart är för kvinnor. Detta, anser han, skulle eliminera eventuella trösklar för unga tjejer att våga ta det initiala steget mot branschen då det annars kan vara svårt att våga sig till en bransch som är så mansdominerad.

Vidare belyser D vikten av att aktivt arbeta med att få in kvinnor i IT-branschen genom att synliggöra de kvinnor som arbetar inom företagen, han exemplifierar genom hur företag 4 bryter den traditionella uppdelningen då det kommer till vilka personer som går upp på scen vid mässor. Vid en Mastercardtävling varav företag 4 utgjorde en av fem finalister, och slutligen vinnare, var det endast deras företag som hade kvinnor upp på scenen - resterande var män. Vidare påpekar D att det är viktigt att unga tjejer som är intresserade av branschen ser dessa kvinnor och att det därmed finns kvinnliga förebilder.

Sett till företaget 4 är lönestrukturen likvärdig, där han exemplifierar genom tjänsten som SME, specialister inom kort, som utgörs av tre personer på likvärdiga positioner varav en är kvinna där alla ligger inom spannet av 50 €. D påpekar att där finns med andra ord inte egentligen någon större skillnad, utan att den marginella skillnaden endast handlar om kompetens och erfarenhet. Företag 4 har inte ännu en nedskreven jämställdhetsplan, vilket kan förklaras genom företagets unga ålder och att det därmed varit en fråga om tid, men D framförhåller att jämställdhetstänk och medvetenhet utan tvekan finns där redan från start. Detta, anser han, är mycket tack vare att företag 4:s styrelseordförande och VD är bägge kvinnor som känner starkt för dessa frågor, men även för att företag 4 är just så pass ungt och nytt företag att det har alltid varit en självklarhet för de anställda. D påpekar att företag idag har inte råd att vara bakåtsträvande, det ska vara en självklarhet att vara medveten i dessa frågor och arbeta aktivt inom området. Vidare anser D att en företagskultur mår bra av att ha kvinnor med i bolaget, då det skapar en bättre dynamik och att det finns otroligt många fördelar med att ha ett jämställt kontor, och arbetsplats. Han anser även att unga företag har ett annat tänk kring ledarskap än tidigare företag, och menar att en platt hierarki är av stor vikt då det möjliggör en tilltro och skapar möjlighet för alla anställda att växa inom företaget.

Ett företag uppnår inte dess fulla potentialen om de inte har det jämställt. De uppnår inte heller samma kompetens eller utveckling, säger D och framhåller att jämställdhet är en tillgång, inte en börda.

5. RESULTAT OCH ANALYS

Syftet med arbetet är att identifiera de existerande löneskillnaderna inom den åländska finanssektorn samt orsakerna till dessa. Genom att studera teorier och fenomen som sägs förklara orsakerna till dessa skillnader, samt genom att intervjua personer med kunskap och erfarenhet inom området hoppas jag i detta avslutande kapitel avgöra huruvida dessa stämmer eller korrelerar med verkligheten på lokal nivå. Efter att ha genomfört samtliga intervjuer samt analyserat materialet har jag kommit fram till att det finns vissa belägg för de bearbetade teorierna och fenomenen även på lokal nivå.

Löneskillnaderna existerar, det är ett obestridligt faktum, där kvinnornas lön uppgår till 73,22 % (sett till total förtjänst inom privata sektorn 2016) av männens. Med andra ord har vi ett lönegap på 26,78 % till mannens fördel. Det som är intressant är att förstå orsakerna till detta, vilket jag under arbetets gång insett att det inte finns ett entydigt eller enkelt svar till. En av huvudorsakerna som framkommit är att kvinnor främst jobbar inom administrativa tjänster, och därmed innehar lägre befattningar, medan männen tenderar att arbeta inom de högre befattningarna.

En röd tråd som tenderar att vara återkommande är de sociala strukturer som ständigt finns närvarande, förväntningar och värderingar på respektive kön i samhället. Giddens struktureringsteori anser jag finns stark förankrad i det åländska samhället, som i så många andra samhällsstrukturer. Varför jag tar upp Giddens struktureringsteori är för att jag anser att sociala strukturer och förväntningar på de respektive könsroller vi omedvetet eller medvetet föser in oss i påverkar våra val i utbildning och arbetsliv. Hur mycket genomsyrar traditionella könsroller och förväntningar på respektive kön vår uppväxt och följer med genom förskola, studietid och vidare ut i arbetslivet? Hur benägen är en kvinna "bryta sig ur" den traditionella könsrollen och eftersträva en maktposition inom exempelvis finansbranschen? De senaste 20 åren har det hänt mycket sett till de förväntningar som finns på flickor respektive pojkar, men att genomföra en strukturell förändring tar tid.

Intervjuperson C anser att grundproblematiken och därmed även dess lösning ligger i barnets tidiga ålder, vilket är i linje med Gibbens socialisationsteori kring den tidiga inläringen av

könsroller, och att den är med all sannolikhet omedveten samt startar redan innan barnen kallar sig för pojke eller flicka. Här finns även en korrelation kring de förväntningar som ställs på respektive kön och att det är vid fyra eller fem års ålder som barnen förstår att en människas könstillhörighet är konstant, att alla är av ena eller andra könet samt skillnaderna mellan pojkar och flickor är anatomiska till sin natur.

De orsaker och grunder till löneskillnaderna som framkommit under intervjuerna, anser jag att finns mycket att finna i Eagly och Carlis teori Labyrinten och de hinder samt lösningar som författarna presenterar.

Gemensamt för samtliga intervjupersoner är att de belyser vikten av jämställdhet på det privata planet och i hemmet. Detta är ett utav de hinder som Eagly och Carli presenterar, krav på familjeliv. Kvinnor fortsätter att vara de som tar uppehåll eller avbryter sina karriärer, tar fler dagar vårdledighet och arbetar deltid. Som ett resultat har de mindre yrkeserfarenhet sett till antal år och färre timmars sysselsättning per år, vilket saktar ner karriärutvecklingen och minskar deras resultat. Detta åskådliggörs även på lokal nivå av ÅSUB:s publicering, då kvinnorna i genomsnitt arbetar mindre antal timmar än männen. Bland heltidsanställda är kvinnornas genomsnittliga arbetsvecka 38,0 timmar, medan männens genomsnittliga arbetsvecka är 38,4 timmar (ÅSUB, 2017). Detta kan även förklara att löneskillnaden mellan kvinnor och män ökar markant i 30-årsåldern. En mycket trolig förklaring till det är att kvinnors andel av föräldrapenninguttaget är betydligt större än mäns (Medlingsinstitutet, 2017).

Intervjuperson B och A tangerar utmaningarna kring kvinnligt ledarskap, vilket är likvärdig med de som Eagly och Carli presenterar. B menar att det finns en förväntning på kvinnan att hon har ett annat tänk, ett mera mjukt ledarskap. Eagly och Carli belyser att frågor om ledarstil ligger som hinder för kvinnor i strävan efter en topposition. Till följd av sammandrabbningen mellan kvinnliga och manliga egenskaper, kämpar kvinnliga ledare med att hitta en gyllene medelväg. Vidare anser intervjuperson B att det dock inte finnas någon stämpel på hur kvinnan ska leda, men att vi har en kulturell föreställning av hur det ska vara. Intervjuperson A är inne på samma spår och anser att en kvinna inte ska behöva anpassa sig efter en homogen grupp som utgörs av enbart män. Hon anser att kvinnor behöver våga ha

större tilltro till sig själva, våga lita på sina egna nätverk och sitt eget sätt, där hon inte anpassar sig efter den rådande strukturen utan dom får anpassa sig efter henne - och därmed bidra till en förändring.

Forskningen visar inte bara att män och kvinnor har något annorlunda ledarstilar, utan också att kvinnornas tillvägagångssätt är mer generellt effektiva - medan män ofta bara är något effektiva eller till och med hindrar effektivitet.

Nelsons resultat från studien "Gender and Risk-Taking" visar att kvinnornas närvaro skulle skapa en mer mångsidig och accepterande miljö, där människor kunde slappna av och slippa behovet att försvara sin sexuella identitet, samt att machokulturen och "locker room talk" inte längre då skulle vara normen. Intervjuperson D är av samma åsikt, där han betonar vikten av att ha kvinnor med i bolaget och att en företagskultur mår bra av detta, då det skapar en bättre dynamik och skapar många fördelar genom att ha ett jämställt kontor och arbetsplats.

Lösningarna som Eagly och Carli presenterar är att öka medvetenheten om de psykologiska faktorerna av fördomar mot kvinnliga ledare och arbeta för att skingra dessa uppfattningar. Man bör minska subjektiviteten i prestation utvärderingen, använda rekryteringsverktyg, till exempel reklam- och arbetsförmedlingar, istället för att förlita sig på informella sociala nätverk och hänvisningar för att fylla positioner. Detta är även i linje med de lösningar som intervjupersonerna belyst, både B och A påpekar vikten av en lönestruktur samt att eliminera den egna subjektiva värderingen vid anställningsintervjuer.

Min slutsats är att medvetenheten och i viss mån kunskapen om orsakerna kring dessa löneskillnader är stark, och likaså viljan att arbeta med dessa. I många hänseenden är det både för att företag idag inte har råd att inte vara medvetna, då det finns tryck både inifrån organisationen samt utifrån konsumenterna, men även för att det finns en stark vilja inom företag idag att uppnå en mer jämställd finanssektor och arbeta mot förlegade strukturer.

5.1 Reliabilitet

Reliabiliteten anger tillförlitligheten hos, och användbarheten av, ett mätinstrument och av måttenheten. Man bör vara observant med reliabiliteten hos mätinstrument inom snart sagt alla vetenskaper. Eftersom forskaren ofta själv konstruerar mätinstrumentet, till exempel ett frågeformulär för att utröna politiskt intresse, föreligger risken att mätinstrumentets pålitlighet blir låg (Ejvegård, 2009).

Intervjufrågorna är uppförda på basen av den statistik som ÅSUB publicerat, i syfte att försöka eliminera min egen subjektiva värdering. Reliabiliteten påverkas dock genom att intervjupersonerna subjektivt fick reflektera kring siffrorna och ge egna reflektioner på dessa. Därmed så skulle troligtvis resultatet variera ifall frågan ställdes till andra respondenter. Vidare är intervjuerna av semistrukturerad karaktär, där intervju till stor utsträckning lämnar rum för följdfrågor och därmed utrymme för frågor som färgats av intervjuaren.

5.2 Validitet

Med validitet avses att man som forskare verkligen mäter det som man avser att mäta. Man kan konstatera att vid låg reliabilitet hos ett mätinstrument, så blir också validiteten låg. God reliabilitet är en nödvändig men inte tillräcklig förutsättning för en god validitet (Ejvegård, 2009).

I arbetet har jag använt mig av triangulering av teorier, vilket är användning av flera olika teorier eller perspektiv för tolkning av samma uppsättning data (Grinnell & Unrau, 2011). Detta för att öka validiteten genom att hämta information från flera källor och därmed få flera olika infallsvinklar till mitt syfte. I ett försök att öka validiteten i arbetet var intervjuerna avsedda att inte vara anonyma och då transkriberingen genomförts skicka ut materialet till intervjupersonerna för godkännande.

Intervjupersonerna hade möjlighet att vara anonyma. I efterhand anser jag att intervjun möjligtvis skulle varit anonym redan inledelsevis vilket i sin tur hade kanske gett ett större antal intervjupersoner och därmed ökar reliabiliteten samt validiteten.

5.4 Förslag till vidare forskning

En studie som skulle vara av intresse inom ämnet som vidare forskning, är hur det kommer sig att, trots kvinnor de senaste 20 åren utbildar sig på likvärdig nivå eller högre än män (Schermer, 2018), fortsättningsvis innehar de lägre tjänsterna inom finansbranschen. Vidare skulle det även vara intressant att studera orsakerna till trenden att män inte utbildar sig i lika hög mån som kvinnor, och vad vi kan göra för att lyfta utbildningsgraden bland männen.

I Sverige är en utav orsakerna till löneskillnaderna att kvinnor har högre frånvaro, en av dessa är hög sjukfrånvaro. Ohälsotalet för kvinnor är dubbelt så stort som för män år 2016. För kvinnor var det 16,7 dagar och för män 8,3 dagar. Det skulle vara intressant att se studier inom ämnet på lokal nivå. Korrelerar sjukfrånvaron med kraven på kvinnor i hemmet/det privata?

En liknande studie borde enligt mig även tänga och gå mera på djupet kring de biologiska faktorerna, samt hur de inverkar på och möjligtvis ligger till grund för lönegapet. Eventuella åtgärdsalternativ är svåra att ge konkret då det är ett komplext ämne. Personligen anser jag den existerande medvetenheten på arbetsmarknaden som själva grunden till att påbörja arbetet mot lösningarna till löneskillnaderna. Vidare tror jag vi behöver en politik som möjliggör ett mera jämställt privatliv, sett till familjebildande och föräldraledighet. Det behövs utbildning för förskolepedagoger och lärare i låg-, och mellanstadie inom jämställdhet för att arbeta med värderingar och medvetenheten i och med att barn i en så tidig ålder lär sig könsroller och förväntningar. Sett till arbetslivet och finanssektorn behöver arbetsgivare aktivt arbeta med processer som eliminerar lönegapet och arbeta för en förändring i föråldrade strukturer.

KÄLLOR

- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok.*
- Byrnes, J., Miller, D., & Schafer, W. (1999). Gender differences in risk taking: A meta analysis. Retrieved from
<file:///Users/mathildapettersson/Downloads/ByrnesMillerSchaefer1999.pdf>
- Daruvala, D. (2007). Gender, risk and stereotypes. Retrieved from
<http://dx.doi.org/ha.idm.oclc.org/10.1007/s11166-007-9024-7>
- Eagly, A., & Carli, L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. Retrieved from
<https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>
- EIGE gender equality index ; Retrieved from
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/FI>
- EkonomitMer. (2018). Löneskillnader. Retrieved from
<https://www.ekonomit.fi/l%25c3%25b6neskillnader>
- Giddens, A. (2007). *Sociologi *; (4:5 ed.)
- Grinnell, R. M., & Unrau, Y. A. (2011). *Social work research and evaluation: Foundations of evidence-based practice*. Oxford: Oxford University Press.
- Medlingsinstitutet. (2017). *Löneskillnader mellan kvinnor och män 2016*. (). Retrieved from
http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/loneskillnader/Skillnaden16.pdf
- Milstolpar för jämställdheten ; (2018). Retrieved from
<https://thl.fi/sv/web/jamstalldhet/framjande-av-jamstalldhet/milstolpar-for-jamstalldheten>
- National encyklopedin.
- Nationalencyklopedin. Retrieved from
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/jamstalldhet>

- Nelson, J. A. (2016). Not-so-strong evidence for gender differences in risk taking. *Feminist Economics*, 22(2), 114-142. doi:10.1080/13545701.2015.1057609
- OECD ; (2019). Retrieved from <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>
- Schermer, I. (2018). Stark utbildningstrend bland kvinnor. Retrieved from <https://www.ekonomifakta.se/Artiklar/2018/oktober/stark-utbildningstrend-bland-kvinnor/>
- Sunderland, R. (2009). After the crash, iceland's women lead the rescue. *The Guardian*, Retrieved from <https://www.theguardian.com/world/2009/feb/22/iceland-women>
- Ålands Landskapsregering. (2015). Jämställdhet - begrepp och definitioner. Retrieved from <https://www.regeringen.ax/demokrati-hallbarhet/jamstallldhet/jamstallldhet-begrepp-definitiooner>
- ÅSUB. (2017). *Löner inom den privata sektorn 2016*. (). Retrieved from https://www.asub.ax/sites/www.asub.ax/files/statistics/lonerapport_2016.pdf
- ÅSUB Ålands Landskapsregering.*På tal om jämställdhet åland 2017*. (). ÅSUB: Retrieved from https://www.asub.ax/sites/www.asub.ax/files/attachments/page/pa_tal_om_jamstallldhet_2017.pdf