

CORE
KJERNEMILJØ
FOR LIKESTILLINGS-
FORSKNING

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

CORE næringslivsstudie

**Hva skaper hindringer og muligheter
for kjønnslikestilling i næringslivet?**

Sigtona Halrynjo, Ragni Hege Kitterød,
Marte Mangset og Øyvind Søråas Skorge



Om CORE næringslivsstudie

CORE næringslivsstudie undersøker holdninger, ambisjoner og opplevde betingelser blant medarbeidere i ti selskap i ulike bransjer. Den bygger på spørreskjema-data fra 2830 medarbeidere og dybdeintervjuer med 30 medarbeidere og 9 HR-/mangfoldsansvarlige fra 2021. Studien er finansiert av Kultur- og likestillingsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet.

Studien er knyttet til et forskningssamarbeid med Equality Check, og inkluderer selskapenes rapportering på likestillingsstatus og tiltak. Bedriftene i studien er "best case"-bedrifter som allerede har jobbet med å sette mål og rapportere gjennom flere år.

Funnene fra studien er todelte:

- **Nivå 1** – Utfordringer som er håndtert eller det jobbes aktivt med.
- **Nivå 2** – Hva som gjenstår av utfordringer.



9 hovedfunn synliggjør et paradoks

Likestilte holdninger og satsninger, men likevel kjønnsforskjeller i karriere

Hva handler kjønnsforskjellene om?

1

Klare kjønnsforskjeller i inntekt og karriere

2

Ikke mangel på mål og tiltak i selskapene

Nivå 1 - Utfordringer som er håndtert / det jobbes aktivt med

3

Ikke forskjeller i preferanser og ambisjoner

4

Ikke ubevisste fordommer

5

Ikke ekskluderende miljø. Like opplevde muligheter.

6

Kvinner opplever oftere seksuell trakassering

Nivå 2 - Gjenstående utfordringer

7

Arbeidslivets infrastruktur

8

Familielivets infrastruktur

9

Kjønnsforskjeller i omsorgsansvar

1. Klare kjønnsforskjeller i inntekt og karriere



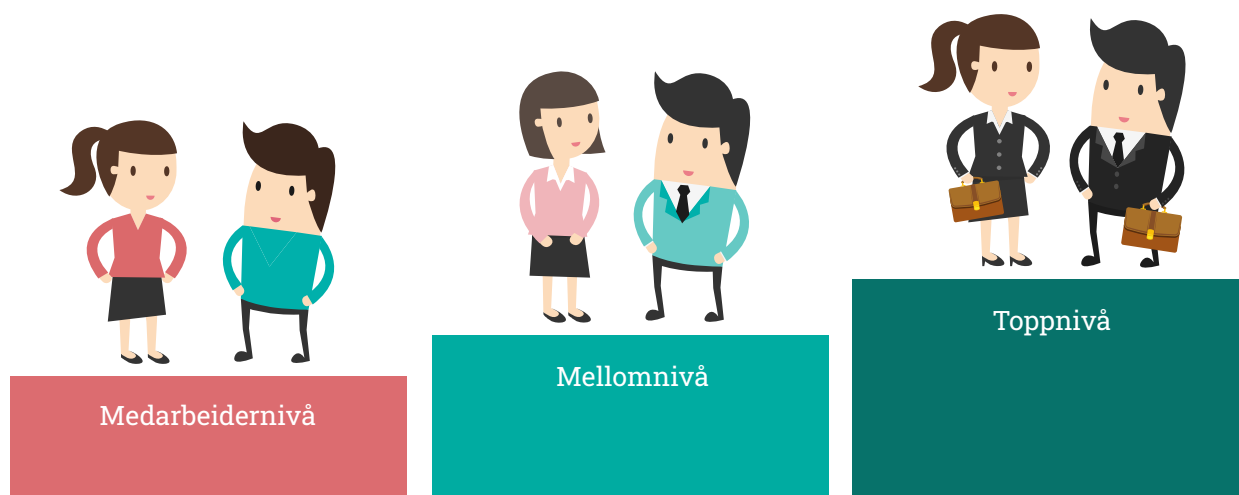
Studien viser **tydelige kjønnsforskjeller i inntekt og karrieremønstre** i bedriftene. Det er en **overvekt av menn** på de øverste stillingsnivåene, i stillinger med resultatansvar og i høytlønte stillinger.

Andel kvinner og menn på ulike stillingsnivå

59 % 49 %

30 % 35 %

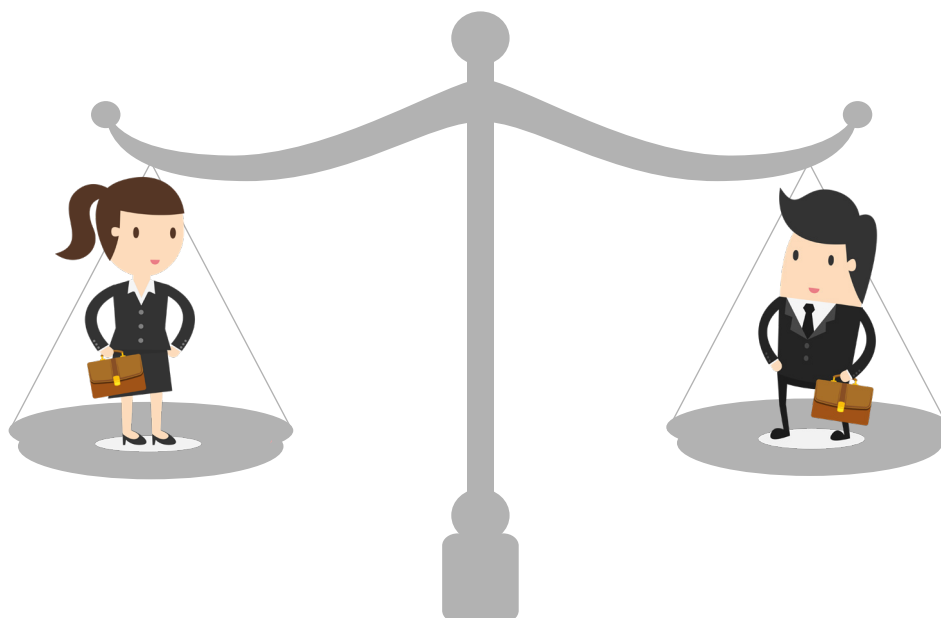
11 % 16 %



- Kvinner er i flertall på medarbeidernivå og uten resultatansvar, menn på toppnivå og med resultatansvar
- Gjelder bare kvinner og menn med barn
- Forskjellene kan ikke forklares med ulik alder og utdanning

2. Høy bevissthet, klare mål og tiltak i selskapene

I bedriftene har **kjønnsbalanse og mangfold vært på agendaen** de siste årene. Satsningene er forankret i toppledelsen, og ofte inkludert i selskapenes strategi.



Nivå 1: Utfordringer som er håndtert eller det jobbes aktivt med

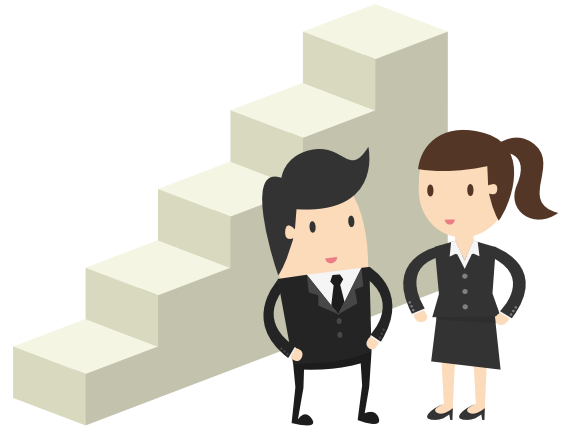
Holdninger, opplevde muligheter, fordommer og trakassering

3. Ikke forskjeller i preferanser og ambisjoner

Både kvinner og menn rangerer **faglige ambisjoner og arbeid-familie-balanse som viktigst i en jobb**, og dernest karriereutvikling og god lønn.

Vi finner **sammenhenger mellom ambisjoner og preferanser, og egen inntekt og karriere** – men ingen sammenheng med kjønnsforskjeller i karriere.

Like ambisjoner og preferanser ser ikke ut til å være tilstrekkelig for å endre kjønnsforskjeller i karrieremønstrene.



4. Ikke ubeviste fordommer mot kvinner eller mødre

Studien inkluderer et eksperiment som går ut på å **vurdere en fiktiv kandidat til en operativ lederstilling**. Eksperimentet testet om fordommer forklarer hvorfor kvinner er underrepresentert i mellom- og topplederstillinger. Eksperimentet viser:

- **Det ikke er favorisering av menn.** Når alt annet er likt, blir en kvinnelig kandidat vurdert litt høyere enn en mannlig kandidat.



- **Det er ikke doble standarder.** Egenskaper som erfaring, tilgjengelighet, personlighet og om man har barn, vurderes ikke ulikt avhengig av kjønn.

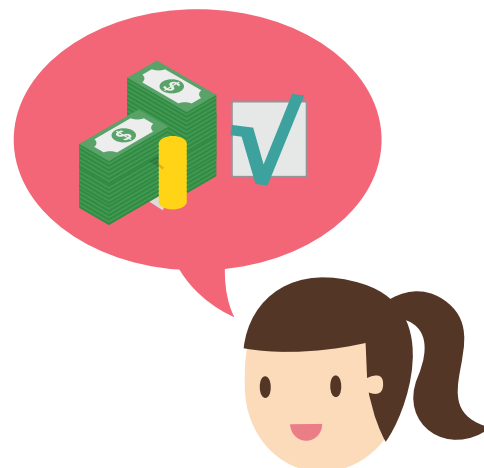
- **Doble forpliktelser på jobb og hjemme** kan være en grunn til at det er få kvinner i topp-posisjoner. Kandidater som vanligvis er tilgjengelige for kunder og kollegaer utenfor normal arbeidstid, vurderes som mer egnet for lederstillinger enn de som sjelden er tilgjengelige.



Fravær av bias og fordommer har stor verdi, men ser likevel ikke ut til å være tilstrekkelig for å endre kjønnsforskjeller i karrieremønstre.

5. Ikke ekskluderende arbeidsmiljø

- Både **kvinner og menn opplever å få anerkjennelse** og at de kan si hva de mener.
- Kvinner og menn **forhandler i like stor grad om lønn og opprykk** og har like ofte en plan for egen karriereutvikling.
- Mange selskap gjør en god jobb for å fremme likestilling og inkludering, men **kjønnsforskjeller i karrieremønstre ser ut til å opprettholdes**, til tross for opplevd inkludering.
- Opplevd inkludering og anerkjennelse er viktig for å trives og bli, men vi finner **ingen sammenheng mellom likestilling i opplevde muligheter og kjønnsforskjeller i faktisk karriere**.



6. Kvinner opplever oftere seksuell trakassering enn menn

- **Kvinner opplever oftere seksuell trakassering** enn menn, og kjenner i større grad til andre som har vært utsatt. Det rapporteres oftere om trakassering i mannsdominerte arbeidsmiljø.
- Kvinner med resultatansvar rapporterer oftere om seksuell trakassering enn andre.
- Seksuell trakassering forklarer ikke kjønnsforskjellene i karriere og inntekt.

Tiltak på nivå 1: Inkluderende kultur og varslingssystemer

1. Forankre likestilling og kjønnsbalanse i strategi, klare mål og nøkkelindikatorer. Justere strategi og tiltak etter oppdatert kunnskap om hvor skoen trykker mest.
2. Utvikle og vedlikeholde kultur for like ambisjoner, preferanser og opplevd inkludering og muligheter.
3. Vedlikeholde bevissthet om potensielle fordommer gjennom bred dilemmatrening.
4. Utvikle og vedlikeholde varslingssystemer for seksuell trakassering, og rutiner for avdekking og oppfølging.
5. Sjekke status regelmessig gjennom medarbeiderundersøkelser eller gjennom bredere studier som gir mulighet for å sammenligne status og utvikling med andre selskap.



Tiltak på nivå 1 er allerede innført i flere bedrifter. Selv om studien viser at disse tiltakene ikke er tilstrekkelige for å endre karrieremønstre, er de likevel viktige. En opplevd inkluderende kultur kan ikke tas for gitt, men må bygges, vedlikeholdes og oppdateres.

Nivå 2: Gjenstående utfordringer

Betingelser i arbeidsliv og familieliv

7. Arbeidslivets infrastruktur:

Klare kjønnsforskjeller i arbeidstid, arbeidspress og opplevde krav

Mange jobber mye – og **nær halvparten jobber mer enn de skulle ønske**. Lang arbeidstid er særlig utbredt blant medarbeidere i stillinger på høyere nivå og i stillinger med resultatansvar.



Gjennomsnittlig arbeidstid
per uke for kvinner og menn

43,3
timer

44,9
timer



Gjennomsnittlig arbeidstid per uke på ulike stillingsnivå

Medarbeidernivå

41,0 timer

Mellomnivå

45,2 timer

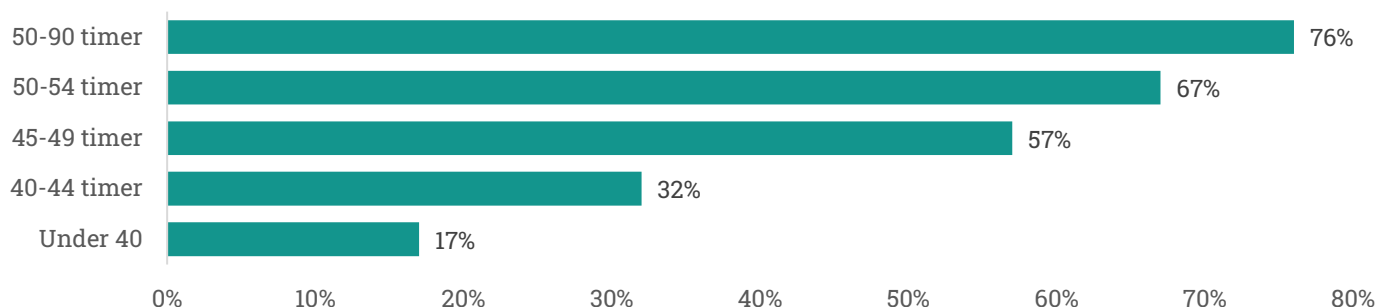
Toppnivå

50,5 timer

- **Menn jobber mer enn kvinner.** Menn har også oftere stillinger med resultatansvar og stillinger på høyere stillingsnivå. I slike jobber er det klart høyere forventninger om å være tilgjengelig utover vanlig arbeidstid, levere på kort varsel og takle høyt arbeidspress.
- Medarbeidere på høyere stillingsnivå, med resultatansvar og med høy inntekt rapporterer om klart **større arbeidspress, lengre arbeidstid og større forventninger om tilgjengelighet** for kunder og klienter
- Det er **små forskjeller i arbeidstid** mellom kvinner og menn uten barn, men fedre jobber klart mer enn mødre.

Hvem jobber mer enn de skulle ønske?

Faktisk arbeidstid i timer og opplevelse av å jobbe for mye:



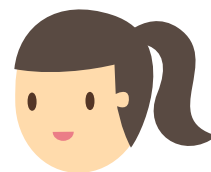
Lang arbeidstid er ikke et ideal

De som jobber mye opplever ofte at de jobber klart mer enn de skulle ønske.

Hvorfor jobbe mer enn man ønsker?

Arbeidsoppgavene og fristene krever det

"Jeg kjenner ingen som har en interessant jobb som ikke jobber ræva av seg. Altså, enten jobber du masse, og har en kjempekul jobb, – eller så jobber du ikke"

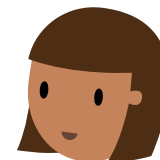


Kunder og oppdragsgiver forventer rask levering

"Alt vi gjør, er prosjekter. Prosjekt, prosjekt, prosjekt som har harde tidslinjer, og de tidslinjene har gjerne sammenheng med andre ting som skal skje"

Konkurranse om oppdrag – alle vil gjøre en god jobb

"Det blir kortere og kortere tidsfrister på ting. Vi skal jobbe mer og mer effektivt. Og så kaster vi oss på, for vi er jo alltid lystne på å få til ting, men så skulle vi kanskje satt en fot i bakken noen ganger"



Internasjonal konkurranse

"Jeg tror dessverre det er nødvendig å jobbe så mye fordi du konkurrerer mot ikke bare de beste her i Norge, men i Europa og i verden"

• Forventningene til å levere på korte frister, jobbe overtid når det kreves, håndtere arbeidspress og konkurrere om kunder er de **samme for kvinner og menn**, men de konkurrerer ikke nødvendigvis på de samme betingelsene.

• Kvinner og menn uten barn opplever å ha disse forventningene i like stor grad, og det er i liten grad problematisk. Fedre har oftere høye forventninger i sin jobb, men mødre opplever i større grad at forventningene er problematiske.

Opplevde krav og forventninger i egen stilling

I noen, stor, og svært stor grad:

Fremstå med overskudd og engasjement



Toppnivå	98%
Mellomnivå	96%
Medarbeidernivå	91%

Leverer resultater på kort varsel



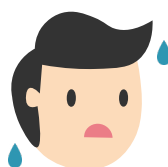
Toppnivå	98%
Mellomnivå	94%
Medarbeidernivå	86%

Takle vedvarende høyt arbeidspress



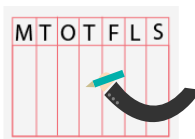
Toppnivå	95%
Mellomnivå	87%
Medarbeidernivå	80%

Periodevis overtid



Toppnivå	95%
Mellomnivå	89%
Medarbeidernivå	77%

Generell innsats utover 37,5-timers arbeidsuke



Toppnivå	95%
Mellomnivå	88%
Medarbeidernivå	74%

Være tilgjengelig for kunder utover vanlig arbeidstid



Toppnivå	87%
Mellomnivå	75%
Medarbeidernivå	56%

8. Familielivets infrastruktur: Kjønnsforskjeller i betingelsene hjemme har betydning for kjønnsforskjeller i karriere

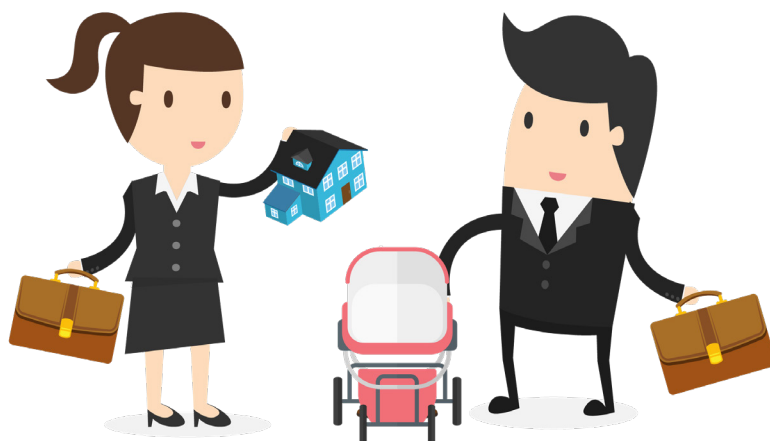
Studien finner få eller ingen forskjeller i inntekt og karriere mellom kvinner og menn som ikke har barn, men **klare forskjeller mellom kvinner og menn som har barn**.

Like og likestilte holdninger til arbeidsliv og familieliv

De fleste mener at idealet for en familie med små barn er at **begge foreldre skal jobbe like mye og dele på ansvaret hjemme**. 93 % blant kvinnene og 88 % blant mennene i studien mener dette.

53 % kvinner og **47 %** menn

er enige at en karriere på toppnivå innebærer å være tilgjengelig for jobb når som helst og hvor som helst, på bekostning av familietid.

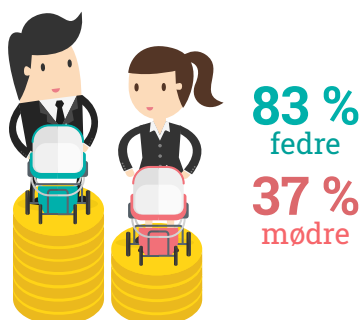


Ulike betingelser for å gjøre karriere

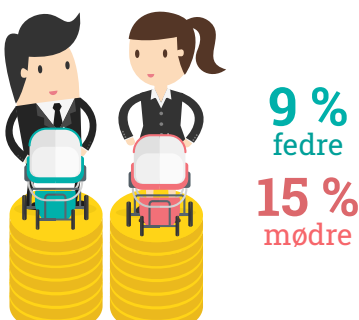
- **Kvinner og menn med barn har ulike betingelser for å gjøre karriere.** Til tross for like preferanser og ambisjoner, har menn med barn oftere en partner som jobber mindre, tjener mindre og har en jobb med mindre ansvar og status – og som tar en større del av omsorgs- og husarbeid enn de selv gjør.
- Kvinner med barn har typisk en partner som jobber mer, tjener mer og har jobb med mer ansvar og status, og som tar en mindre del av omsorgs- og husarbeid enn de selv gjør.

Hvem har høyest inntekt?

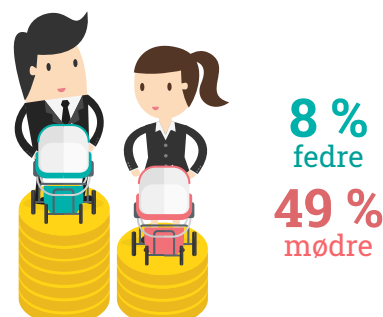
“Jeg har høyere inntekt”



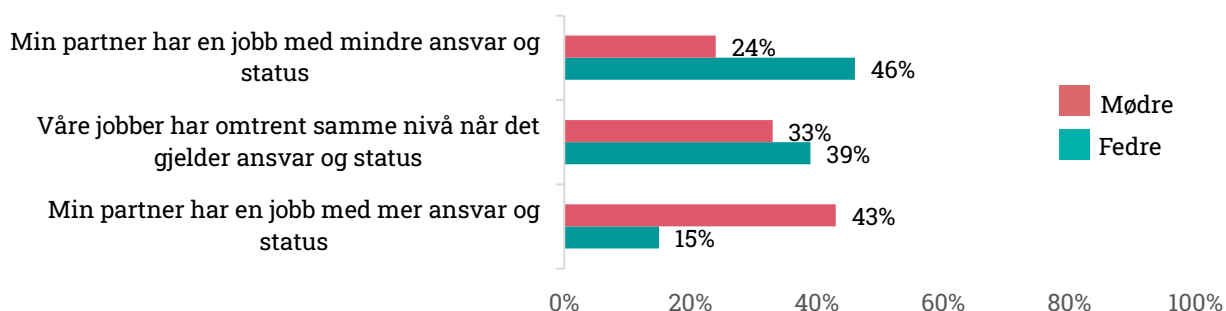
“Omtrent likt inntekt”



“Partner har høyere inntekt”



Hvem har "viktigst" jobb?

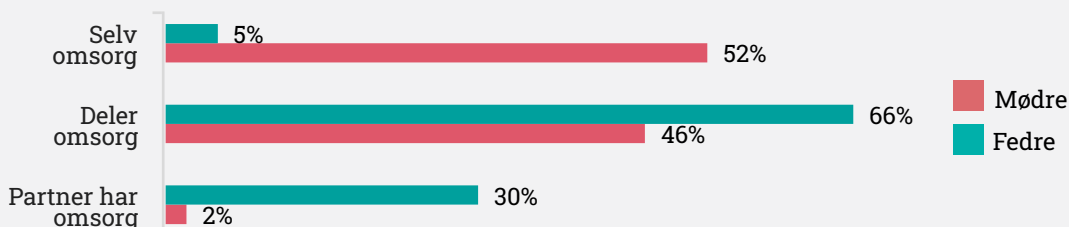


• Til tross for at kvinnene i studien er ambisiøse og likestillingsorienterte, er det bare **2 prosent** av kvinner med barn som har en partner som tar hovedansvaret hjemme, mot **30 prosent** blant menn med barn.

• Mennene er også likestillingsorienterte, men har langt oftere en partner som tar mer av omsorgsansvaret – og nesten aldri en partner som tar mindre.



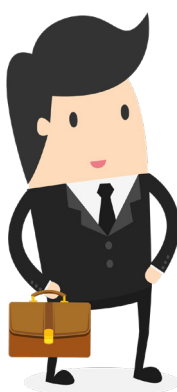
Fordeling av omsorgsansvar



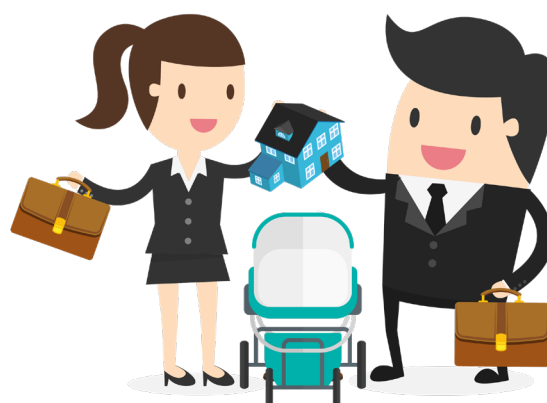
• Dette betyr ikke at kvinner i næringslivet foretrekker en tilpasning der de selv gjør mest hjemme. Kvinner som tar mest omsorgsansvar selv, er minst fornøyd med egen situasjon. De som deler likt på hjemmebane er mest fornøyd – både blant kvinner og menn.



De som gjør mest hjemme, oftest kvinner, er klart minst fornøyd med fordelingen.



De med partner som gjør mest hjemme, klart oftest menn, er mer fornøyd med fordelingen.



De som deler likt er mest fornøyd med egen fordeling. Gjelder både menn og kvinner.

• **Menn har oftere partnere som jobber mindre og som tar mer ansvar hjemme**, dermed har de bedre betingelser for å kunne fortsette å jobbe mer og si ja til spennende jobbmuligheter med mer ansvar og lønn – på tross av forventninger om å være tilgjengelig og takle overtid og arbeidspress.

9. Kjønnsforskjeller i omsorgsansvaret allerede fra foreldrepermisjon



- Både menn og kvinner tar permisjon, men **menn tar mye kortere permisjon** og jobber mer i permisjonen enn det kvinner gjør.
- Det er **sterk sammenheng mellom å jobbe i permisjon og nåværende inntekt** – justert for egen alder og når barnet ble født.

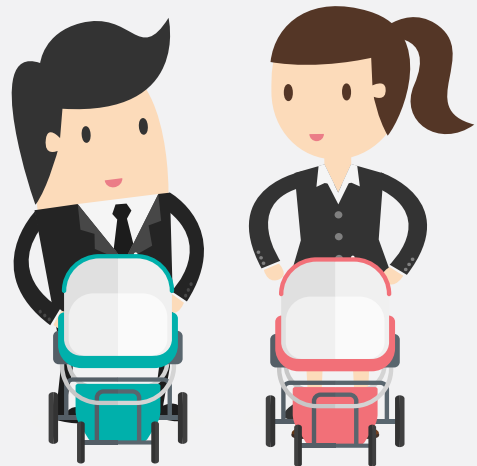
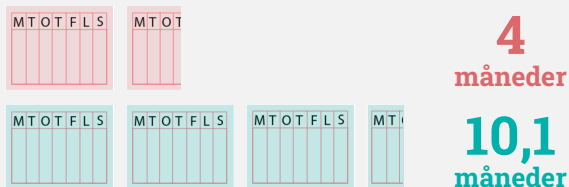
Lønnet og ulønnet foreldrepermisjon med yngste barn Gjennomsnittlig antall måneder:

Fedre Mødre

Egen permisjon



Partners permisjon



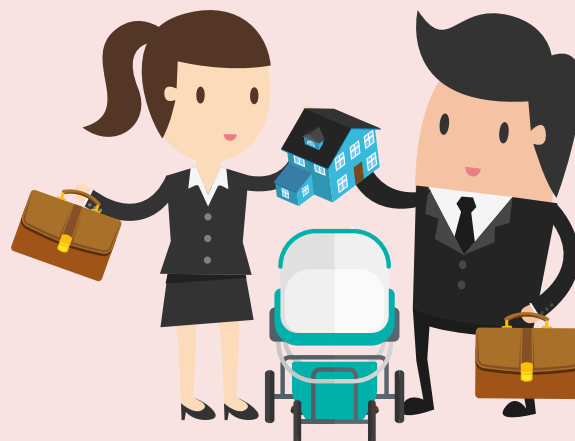
Hvordan skaper betingelsene hjemme og på jobb kjønnsforskjeller?

- Det å ha bakkemannskap hjemme i form av en partner som har en mindre viktig jobb, og som tar hovedansvaret hjemme, øker sannsynligheten kraftig for å ha en stilling på høyere stillingsnivå, med resultatansvar og høy inntekt.
- Å selv være bakkemannskap reduserer sannsynligheten – både for å ha en stilling på høyt nivå, med resultatansvar og høy inntekt, og for å være fornøyd med egen arbeid-familie-tilpasning.
- Likedeling gir middels stor sannsynlighet for karriere – og størst sannsynlighet for å være fornøyd med egen tilpasning til arbeidsliv og familieliv – både blant kvinner og menn.
- Når vi kontrollerer for situasjonen på hjemmebane – fordeling av omsorg, au pair og hvem som har viktigst jobb – forsvinner kjønnsforskjellene i stillingsnivå, resultatansvar og inntekt.

Tiltak på nivå 2: Likestilte betingelser i arbeidsliv og familieliv

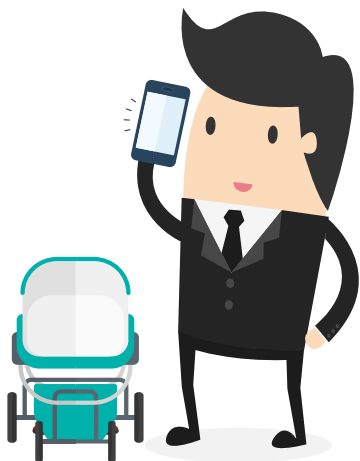
1. Kartlegge betingelser på jobb

- Forventninger til frister, leveranser og arbeidsoppgaver i ulike karriereløp, og konsekvenser for arbeidspress, arbeidsbelastning, arbeidstid og tilstedeværelse.
- Betingelser som indirekte kreves for å kunne innfri forventningene.
- Planlegge for at jobb og karriereutvikling skal kunne kombineres med omsorgsansvar.



2. Betingelser på hjemmebane

- Jobbe for mer likestilling av foreldrepermisjon.
- Kartlegge og følge opp hvordan permisjonen brukes av mødre og fedre og hva som skjer i etterkant.
- Oppfølging før og etter foreldrepermisjon: Tilrettelegging under og etter permisjon, som håndterbar arbeidsbelastning og fleksibilitet i arbeidstid. Kombinert med karrieremuligheter, som relevant ansvar, fordeling av kunder, prosjekter og lønn.
- Signalisere og legge til rette for at mannlige medarbeidere kan ta en større del av omsorgsansvar og omsorgsarbeid.



3. Tiltak for å skape mer likestilling til tross for ulike betingelser

- Kartlegge praksis og policy for karriereutvikling i ulike livsfaser.
- Jobbe systematisk for karriereutvikling og karriereløp gjennom hele livsløpet. Særlig bevissthet om barnefasen og muligheter for karriereutvikling også som senior.
- Utvikle alternative karriereløp, som gir uttelling i karriereutvikling, faglige utfordringer og lønn – og som er attraktive både for kvinner og menn.
- Sjekke status regelmessig gjennom medarbeiderundersøkelser, eller gjennom undersøkelser som gir mulighet for å sammenligne status og utvikling med andre selskap.



CORE næringslivsstudie

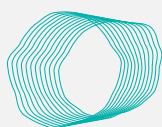
CORE næringslivsstudie undersøker likestillingsstatus, holdninger, ambisjoner og opplevde betingelser blant kvinnelige og mannlige medarbeidere i ti selskap i ulike bransjer. Studien er finansiert av Kultur- og likestillingsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet, og bygger på spørreskjemadata fra 2830 medarbeidere og dybdeintervjuer med 30 medarbeidere og 9 HR-eksperter.

Studien er knyttet til et pågående forskningssamarbeid med Equality Check, og inkluderer selskapenes rapportering på likestillingsstatus og tiltak. Bedriftene i studien har hatt kjønnslikestilling på agendaen de siste årene. De kan dermed være representative for hva bedrifter kan oppnå ved å jobbe aktivt med likestilling og mangfold, slik det blant annet legges opp til med den utvidete aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

Til tross for høy bevissthet og oppslutning om likestilling i selskapene og forankring av mål og tiltak i strategiplaner, finner studien tydelige kjønnsforskjeller i inntekt og karrieremønstre. Det er en overvekt av menn på de øverste stillingsnivåene, i stillinger med resultatansvar og i høytlønte stillinger. Kjønnsforskjellene gjelder først og fremst blant kvinner og menn med barn. Kjønnsforskjeller i karriere og inntekt kan ikke forklares av ulik alder og utdanningsnivå.

Studien undersøker først betydningen av preferanser og ambisjoner, (u)bevisste fordommer, opplevd inkludering og seksuell trakassering. Deretter undersøkes betydningen av arbeidstid, arbeidspress og opplevde krav og forventninger på ulike stillingsnivå og kjønnsforskjeller i betingelser på hjemmebane.

Rapporten sammenfatter status og tiltak for kjønnslikestilling på to nivå. Status og tiltak på nivå 1 omfatter forankring, bevissthet, rapportering, arbeidskultur og varslingsystemer. Status og tiltak for kjønnslikestilling på nivå 2 handler om betingelser, ansvar og ressurser i arbeidsliv og familieliv.



CORE
KJERNEMILJØ
FOR LIKESTILLINGS-
FORSKNING

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

**EQUALITY
CHECK**