

INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING

Rapport 2022:4

CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter

Sigtona Halrynjo, Ragni Hege Kitterød, Marte Mangset og
Øyvind Søråas Skorge, i samarbeid med Ingrid Høie Vadla og
Andrea Csaszni Rygh

© Institutt for samfunnsforskning 2022
Rapport 2022:4

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN (trykk): 978-82-7763-726-6

ISBN (digital): 978-82-7763-727-3

ISSN (trykk): 0333-3671

ISSN (digital): 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	7
Sammendrag	9
English summary	15
1 CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: hindringer og muligheter	23
Bakgrunn	23
CORE næringslivsstudie	23
Bedriftene i studien	24
Rapportens struktur	24
2 Om undersøkelsen	26
Spørreskjemaundersøkelsen – CORE Corporate Survey	26
Utforming og gjennomføring	26
Beskrivelse av utvalget	27
Om analysene	31
Medarbeiderintervju og ekspertintervju	35
Det kvalitative utvalget	35
Tema, intervju og analyseprosess	37
3 Kjønnsforskjeller i inntekt og karriere	38
Kvinnerns andel av menns inntekt	40
4 Ambisjoner og idealer	42
Ambisjoner for jobb og karriere	42
Likestilte eller kjønnsstradisjonelle arbeid–familie-ideal?	45
5 Ubevisste fordommer (bias) mot kvinner eller mødre?	49
Introduksjon	49
Hva går vignetteeksperimentet ut på?	51
Resultater	54
I. Ikke <i>favorisering av menn</i>	54
II. Ingen indikasjon på doble standarder	58
III. Klare indikasjoner på doble forpliktelser for mødre	60
Konklusjoner	63

6	Opplevde muligheter og hindringer – arbeidstid og forventninger i egen jobb	65
	Inkludering, anerkjennelse og opplevd karriere	65
	Seksuell trakassering	66
	Arbeidstid	68
	Opplevde krav og forventninger i egen jobb	71
	Hvem jobber mer enn de skulle ønske?	75
	Hvorfor jobbe mer enn man ønsker?	77
	Oppsummering	83
7	Arbeid–familie og grad av omsorgsansvar, inkludert permisjon	85
	Egen og partners arbeidstid	89
	Fordeling av omsorgsansvar, husarbeid og vedlikehold	91
	Foreldrepermisjon	95
	Ulike betingelser på hjemmebane for å investere tid i jobb og karriere	98
8	Covid-19-erfaringer	102
	Hjemmekontor eller arbeidsplass?	103
	Konsekvenser for arbeidstid, produktivitet og motivasjon?	103
	Mer eller mindre omsorgsansvar og husarbeid under covid-19?	106
	Har økt innsats hjemme sammenheng med produktivitet og motivasjon? .	110
9	Tiltak og strategier for kjønnsbalanse og likestilling	112
	Hva rapporterer selskapene?	112
	Hva opplever medarbeiderne?	114
	Diskriminering og bias	115
	Rekruttering og karriereutvikling	118
	Arbeid–familie-dynamikk	126
	Utfordringer med arbeidstid og arbeidspress	127
	Infrastrukturutfordringer: arbeidstid og arbeidspress	135
	Likestilte muligheter, alder, karriere og livsløp	136
	Opplevd inkludering vs. ekskluderende infrastruktur	138
10	Sammenhenger og konklusjon	140
	1. Høy bevissthet, definerte mål og tiltak i selskapene	140
	2. Klare kjønnsforskjeller i inntekt og karriere	140
	3. Kvinner og menn har like preferanser og ambisjoner	141
	4. Ikke ubevisste fordommer (bias) mot kvinner eller mødre	142
	5. Inkluderende arbeidsmiljø og karriereutvikling	143
	6. Kvinner opplever oftere seksuell trakassering enn menn	144
	7. Arbeidslivets infrastruktur: klare kjønnsforskjeller i arbeidstid, arbeidspress og opplevde krav	144

8. Familielivets infrastruktur: kjønnsforskjeller i betingelser på hjemmebane henger sammen med kjønnsforskjeller i karriere	145
9. Klare kjønnsforskjeller i foreldrepermisjon	147
10. Mer eller mindre likestilling med covid-19?	147
Treffer eksisterende tiltak og likestillingsstrategier?	148
Lite opplevd diskriminering	148
Fortsatt utfordring: karriereutvikling og arbeid–familie-dynamikk	149
Betydning av arbeidstid og arbeidspress	149
Oppsummert status og utfordringer og forslag til relevante tiltak	150
Litteratur	152
Vedlegg	156

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Kultur- og likestillingsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet. Departementene ønsket mer kunnskap for å få bredere forståelse av hva som skal til for å få bedre kjønnsbalanse på toppen av norsk næringsliv, og hva som eventuelt motvirker en slik utvikling.

CORE næringslivsstudie (CORE Corporate Study) er knyttet til et pågående forskningssamarbeid med Equality Check. Gjennom samarbeidet med Equality Check har vi fått tilgang til status for kjønnsbalanse og opplevd likestilling, samt eksisterende tiltak og betingelser for likestilling i ti selskap i fire ulike bransjer.

Vi vil takke Equality Check ved Marie Louise Sunde og Isabelle Ringnes for et engasjerende og inspirerende samarbeid og en unik tilgang til data om likestillingsstatus og tiltak / pågående prosesser i bedrifter.

Vi vil videre takke selskapene som har engasjert seg i prosjektet og bidratt med å distribuere spørreskjemastudien og gi oss tilgang til å gjennomføre kvalitative intervjuer med medarbeidere og eksperter. Takk til alle medarbeidere som har tatt seg tid til å besvare et omfattende spørreskjema i en travel hverdag, og som har stilt opp til intervju.

Våre vitenskapelige assistenter Ingrid Høie Vadla og Andrea Csaszni Rygh har bidratt vesentlig til studien. Vi retter en stor takk til Ingrid Høie Vadla, blant annet for arbeidet med det tekniske oppsettet av spørreskjema og statistiske analyser og utforming av vedlegg, og til Andrea Csaszni Rygh for bidrag med kvalitative intervju og koding.

Takk også til Mari Teigen, leder for CORE, Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning, for kvalitetssikringen av rapporten og gode innspill for å løfte leservennligheten.

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

Oslo, 15. desember 2021

Sammendrag

Forfattere Sigtona Halrynjo, Ragni Hege Kitterød, Marte Mangset og Øyvind Søråas Skørje, i samarbeid med Ingrid Høie Vadla og Andrea Csaszni Rygh

Tittel CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: hindringer og muligheter

Sammendrag CORE næringslivsstudie undersøker holdninger, ambisjoner og opplevde betingelser blant kvinnelige og mannlige medarbeidere i ti selskap i ulike bransjer. Studien bygger på spørreskjemadata fra 2830 medarbeidere og dybdeintervjuer med 30 medarbeidere og 9 HR-eksperter fra 2021.

Bedriftene i studien har hatt kjønnsbalanse og mangfold på agendaen de siste årene. Satsingene har vært forankret i toppledelsen og ofte også blitt inkludert og presisert med klare mål i selskapenes strategi. Alle selskapene har inngått i samarbeid med Equality Check og har over flere år arbeidet med å kartlegge status og å sette i gang og følge opp tiltak for mer kjønnsbalanse og like muligheter.

Bedriftene er dermed «best case»-bedrifter som allerede har jobbet med å sette mål og rapportere gjennom flere år, og neppe representative for norsk næringsliv i sin helhet. Bedriftene kan være representative for hva bedrifter kan oppnå ved å jobbe aktivt med likestilling og mangfold, slik det blant annet legges opp til med den utvidede aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP).

- **Klare kjønnsforskjeller i inntekt og karriere**

Til tross for høy bevissthet om likestilling i selskapene og forankring av mål og tiltak i strategiplaner, finner vi tydelige kjønnsforskjeller i inntekt og karrieremønstre. Det er en overvekt av menn på de øverste stillingsnivåene, i stillinger med resultatansvar og i høytlønte stillinger (inkludert bonus).

Kjønnsforskjellen i stillingsnivå og resultatansvar gjelder imidlertid bare blant kvinner og menn med barn. Kjønnsforskjellen i inntekt er også klart størst blant dem med barn. Kjønnsforskjellene i karriere og inntekt forklares ikke av ulik alder og utdanningsnivå.

- **Kvinner og menn har like preferanser og ambisjoner**

Både kvinner og menn rangerer faglige ambisjoner og arbeid–familiebalanse som viktigst i en jobb og dernest karriereutvikling og god lønn. Like ambisjoner og likestilte preferanser ser likevel ikke ut til å være tilstrekkelig for å endre kjønnskjøve karrieremønstre.

- **Ikke ubevisste fordommer (bias) mot kvinner/mødre**

I CORE næringslivsstudie har vi benyttet et vignetteksperiment om en fiktiv kandidat til en mellomlederstilling for å teste om forekomsten av fordommer/bias kan bidra til å forklare hvorfor kvinner er underrepresentert i mellom- og topledelsestillinger. Eksperimentet viser at det

- *ikke er favorisering av menn*. Når alt annet er likt, får en kvinnelig kandidat litt høyere skår enn en mannlig kandidat.
- *ikke er doble standarder*. Egenskaper som erfaring, tilgjengelighet, personlighet og om man har barn, vurderes ikke ulikt avhengig av kjønn.
- er klare indikasjoner på at doble forpliktelser kan være en grunn til underrepresentasjon av kvinner i lederstillinger: Kandidater som vanligvis er tilgjengelige for kunder og kollegaer utenfor normal arbeidstid, vurderes som mer egnet for lederstillinger enn dem som sjelden er tilgjengelige.

- **Inkluderende arbeidsmiljø og karriereutvikling**

Både kvinner og menn opplever å få anerkjennelse og at de kan si hva de mener. Kvinner og menn forhandler også i like stor grad om lønn og opprykk og har i like stor grad en plan for egen karriereutvikling. Mange selskap gjør en god jobb for å fremme likestilling og inkludering, men kjønnskjevne karrieremønstre ser ut til å kunne opprettholdes, til tross for opplevd inkludering.

- **Kvinner opplever oftere seksuell trakassering enn menn**

Kvinner opplever oftere seksuell trakassering enn menn og kjenner i større grad til at andre har vært utsatt. Det rapporteres oftere om trakassering i mannsdominerte arbeidsmiljø. Kvinner med resultatansvar rapporterer oftere om opplevd seksuell trakassering enn andre. Opplevd seksuell trakassering forklarer imidlertid ikke de gjenstående kjønnsforskjellene i karriere og inntekt.

- **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 mest utbredt blant medarbeidere i stillinger på høyere stillingsnivå og med resultatansvar. De som jobber mest, opplever også i størst grad at de jobber mer enn de skulle ønske. De viktigste forklaringene er at arbeidsoppgavene og fristene krever det, at kunder/oppdragsgiver forventer rask levering, og at det er slik det er i bransjen.

Menn jobber klart mer enn kvinner. Dette henger sammen med at menn oftere har stillinger med resultatansvar og stillinger på høyere stillingsnivå. I slike jobber er forventningene om å levere raske resultater, takle vedvarende høyt arbeidspress, overtid, reisevirksomhet og tilgjengelighet utover vanlig arbeidstid og samtidig fremstå med overskudd og engasjement klart høyere enn i andre stillinger. Vi finner en klar sammenheng mellom høyere forventninger om arbeidstid, arbeidspress og tilgjengelighet på den ene siden og høyere stillingsnivå, resultatansvar og inntekt på den andre.

Kvinner og menn uten barn opplever disse forventningene i like stor grad. Menn med barn har oftere stillinger med slike krav enn kvinner med barn, men opplever dette som mindre problematisk enn kvinner med barn.

- **Familielivets infrastruktur: Kjønnsforskjeller i betingelser på hjemmebane betydning for kjønnsforskjeller i karriere**

Til tross for idealer om likestilte arbeid–familietilpasninger har kvinner og menn med barn ulike betingelser for å gjøre karriere. Menn med barn har 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 en jobb med mer ansvar og status, og som tar en mindre del av omsorgs- og husarbeid enn de selv gjør. Dette mønsteret kan ikke forklares med ulike preferanser for omsorgsansvar: Kvinner som tar mest omsorgsansvar selv, er klart minst fornøyd med egen situasjon. De som deler likt på hjemmebane, er klart mest fornøyd – både blant kvinner og menn.

Det å ha bakkemannskap hjemme i form av en partner som har en mindre viktig jobb, og som tar hovedansvaret hjemme, øker sannsynligheten for å ha en stilling på høyere stillingsnivå, med resultatansvar og høy inntekt. Lik ansvarsdeling hjemme øker også sannsynligheten for høy stilling og inntekt sammenlignet med å ta hovedansvaret på hjemmebane selv, men ikke like mye som å ha en partner som tar hovedansvaret.

Selv om kvinner og menn har like høye ambisjoner og foretrekker likedeling hjemme, ser det ut til å være langt enklere for menn med barn enn for kvinner med barn å imøtekomme de familieuvennlige forventningene som ser ut til å følge med høyt stillingsnivå og resultatansvar, ettersom menn oftere har «bakkemannskap» som tar ansvar på hjemmebane. Den mest karrierevennlige situasjonen blant kvinner med barn er at de deler ansvaret likt på hjemmebane (alternativet er å ta hovedansvaret). For menn med barn er den mest karrierevennlige situasjonen å ha en partner som tar hovedansvaret, mens alternativet er å dele likt. Dermed blir «worst case»-karrieresituasjon for menn med barn det samme som «best case»-karrieresituasjon for kvinner med barn. Kvinner med karriereambisjoner kommer dermed i en tøffere skvis enn det menn med tilsvarende ambisjoner gjør.

- **Klare kjønnsforskjeller i foreldrepermisjon**

Vi finner små eller ingen forskjeller mellom kvinner og menn som ikke har barn. Men allerede fra foreldrepermisjonen finner vi kjønnsforskjeller i omsorgsansvar: Både menn og kvinner tar permisjon, men menn tar mye kortere permisjon og jobber klart mer i permisjonen enn det kvinner gjør. Det er sterk sammenheng mellom å jobbe i permisjon med yngste barn og nåværende inntekt – også etter kontroll for egen og barns alder.

- **Mer eller mindre likestilling med covid-19?**

Kvinner har hatt hjemmekontor oftere enn menn og jobbet mer under covid-19 enn tidligere. Kvinner opplever å ha blitt mer produktive, men samtidig klart mindre motiverte. Både mødre og fedre med barn under 12 år har brukt mer tid på omsorg for barn under covid-19 og mer tid på hjelp med skolearbeid/lekser og syke barn og husarbeid. Fedre har også oftere brukt noe mer tid på familiens logistikk enn før.

Menns økte tidsbruk på omsorgsoppgaver og kvinners økte arbeidstid kan peke i retning av litt mer likestilling under pandemien. Samtidig vet vi at

kvinner gjør klart mer hjemme til vanlig og i utgangspunktet jobber noe mindre enn menn. Dermed er det ikke gitt at tidsbruken jevnet seg ut under pandemien, bortsett fra at fedre muligens brukte noe mer tid hjemme, og at familielogistikken kanskje ble jevnere fordelt i en del familier. Det kan bli viktig å følge med på de mulige langtidskonsekvensene i arbeid–familie-dynamikk etter pandemien fremover.

- **Lite opplevd diskriminering – men utfordringer med arbeidstid og arbeidspress**

I undersøkelsen er det lite som tyder på diskriminering og bias. Og vi finner også få tegn til opplevd forskjellsbehandling og diskriminerende arbeidskultur. Et unntak her er seksuell trakassering, som ser ut til å være et større problem for kvinner i mannsdominerte arbeidskulturer enn for kvinner i de andre selskapene. Det er behov for å videreutvikle varslingssystemer og jobbe med bevissthet om seksuell trakassering i arbeidskulturen.

Selv om vi finner svært få tegn på en diskriminerende arbeidskultur, finner vi likevel tydelige kjønnsforskjeller i karriere, inntekt, arbeidstid og grad av familievennlige krav. Og disse forskjellene får stor betydning blant kvinner og menn med barn.

Til tross for like høye ambisjoner blant kvinner og menn og stor oppslutning om likestilling finner vi et tydelig mønster med kjønnsdelte betingelser for å kunne investere i tidkrevende jobber med resultatansvar eller på toppnivå. Presset på arbeidstid, raske leveranser, overskudd og tilgjengelighet ser ut til å være høyt, og de familievennlige forventningene henger svært tett sammen med stillinger med resultatansvar, på høyt stillingsnivå og med høy inntekt. Samtidig har menn med barn mye større sannsynlighet for å ha «bakkemannskap» som tar mer ansvar hjemme, enn det kvinner med barn har.

Vi trenger bedre forståelse av hvilke dynamikker som skaper og opprettholder lang arbeidstid og høyt arbeidspress. Nær halvparten av medarbeiderne oppgir at de jobber mer enn de ønsker, og at det først og fremst er arbeidsoppgavene, fristene og kunder/oppdragsgivere som krever det. På sikt er en slik arbeidskultur ikke særlig bærekraftig og familievennlig. En familievennlig arbeidskultur kan også bidra til å ekskludere dyktige og motiverte medarbeidere som ikke kan eller ønsker å gi omsorgsansvaret til andre. I denne studien ser det ut til at en slik familievennlig arbeidskultur først og fremst rammer mødre, men i prinsippet gjelder det alle som ikke kan eller ønsker å leve et liv der arbeidsoppgaver, frister og kunder drar arbeidstiden og arbeidspresset opp til et nivå som ikke er holdbart over tid.

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

Status og tiltak på nivå 1: forankring, bevissthet, rapportering, inkluderende kultur og varslingssystemer

Mange av bedriftene i denne studien har allerede kommet langt med å iverksette og følge opp tiltak på nivå 1 og har lyktes godt. Det er grunn til å tro at også andre bedrifter som jobber aktivt med den utvidede aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), vil kunne komme langt med tiltak på nivå 1. Andre utfordringer vil kreve ytterligere tiltak, men en systematisk kartlegging og oppfølging over tid vil ha betydning for å rette oppmerksomhet mot utfordringer både på nivå 1 og på nivå 2:

Status	Tiltak
1. Høy bevissthet / klare mål for likestilling <ul style="list-style-type: none"> • forankring i selskapets strategi • måling av nøkkelindikatorer (KPI-er) • systematisk kartlegging og oppfølging • bias- og mangfoldstrening 	1. Forankre likestilling og kjønnsbalanse i strategi, klare mål og nøkkelindikatorer <ul style="list-style-type: none"> • følge utvikling over tid • utnytte synergi med ARP-rapportering <u>Satsingsområde:</u> justere tiltak etter hvor skoen trykker mest
2. Likestilte ambisjoner og idealer <ul style="list-style-type: none"> • karriere, lønn og arbeid–familiebalanse like viktig for kvinner og menn Like opplevde muligheter <ul style="list-style-type: none"> • både kvinner og menn føler seg hørt og anerkjent og forhandler om lønn 	2. Utvikle/vedlikeholde kultur for like ambisjoner, preferanser og opplevd inkludering og muligheter
3. Ikke fordommer mot kvinner	3. Vedlikeholde bevissthet om mulig bias / ubevisste fordommer <u>Satsingsområde:</u> bredere dilemmatrening
4. Kvinner opplever mer seksuell trakassering enn menn, mest i mannsdominerte arbeidsmiljø	4. Utvikle/vedlikeholde varslingssystemer og rutiner for avdekking og oppfølging

Status og tiltak på nivå 2: betingelser, ansvar og ressurser i arbeidsliv og familieliv

Status	Tiltak
<p>1. Kjønnsforskjeller i inntekt og karriere (stillingsnivå/resultatansvar).</p> <ul style="list-style-type: none"> • blant de med barn <p>2. Lang arbeidstid og høyt arbeidspress.</p> <ul style="list-style-type: none"> • stillinger på høyere stillingsnivå og med resultatansvar har mer tidkrevende og familie- uvennlige krav • 44 prosent jobber mer enn de ønsker • oppgaver, frister, kunder og prosjekt krever det • tilgjengelighet teller mye <p>3a. Menn med barn jobber mest.</p> <p>3b. Ulike betingelser på hjemm- bane.</p> <p>Hvem kan jobbe mye?</p> <ul style="list-style-type: none"> • kvinner med barn har mer ansvar hjemme • betingelser hjemme har klar betydning for forskjell i inntekt og karriere • menn har mye kortere permisjon – og jobber mer i permisjon • de som har jobbet mest i permisjon, har høyere nå- værende inntekt <p>4. Alder og livsfase: Frustrasjon knyttet til få karrieremuligheter som senior.</p>	<p>1. Kartlegge utvikling i karriere (typer av stillinger) og lønn/bonus over tid</p> <p>2. Kartlegge krav til frister, leveran- ser og arbeidsoppgaver</p> <ul style="list-style-type: none"> • utforske muligheter for å redusere arbeidspress/ belastning, arbeidstid og for- ventning om tilstedeværelse – uten at det går på bekostning av karriere/lønn <p>3. Mer likedelt arbeid–familietil- pasning og foreldrepermisjon</p> <ul style="list-style-type: none"> • følge opp hvordan permisjo- nen brukes av mødre og fedre • utvikle planer for å kombinere tilretteleggingslogikk (hånd- terbar arbeidsbelastning, fleksibilitet i arbeidstid/-sted, forståelse for syke barn osv.) og karriereogikk (fordeling av ansvar, kunder, prosjekter, lønn og bonus) <p>4. Utvikle karriereplaner i lys av kunnskap om kjønnskjeve karrierebetingelser. Særlig bevissthet om barnefase og muligheter for karriereutvikling som senior</p> <ul style="list-style-type: none"> • jobbe systematisk for karriere- utvikling og karriereløp gjennom hele livsløpet • åpning for at «late bloomers» / «voksen og lovende» kan bidra til bærekraftige arbeid– familie-tilpasninger i nærings- livet, sikre kjønnslikestilling gjennom livsløpet og samtidig hindre aldersdiskriminering

Emneord

likestilling, kjønnsbalanse, næringsliv, bias-eksperiment, arbeid–familie- utfordringer

English summary

Authors Sigtona Halrynjo, Ragni Hege Kitterød, Marte Mangset and Øyvind Søråas Skorge, in cooperation with Ingrid Høie Vadla og Andrea Csaszni Rygh

Title CORE Corporate Study - Gender balance at the top of the business sector: Obstacles and opportunities

Summary CORE Corporate study examines attitudes, ambitions and experienced conditions among female and male employees in ten companies in different industries. The study is based on questionnaire data from 2830 employees and in-depth interviews with 30 employees and 9 HR experts conducted in 2021. The companies in the study have placed gender balance and diversity on the agenda in recent years. The investments have been anchored in top management and have often also been specified with clear goals in the companies' strategy. All the companies have collaborated with Equality Check for several years and hence mapped status for gender balance and equal opportunities in the company and initiated measures to increase gender balance and equal opportunities.

The companies are thus "best case" companies already defining goals and reporting status and measures for several years. These companies are most likely not representative of the Norwegian business sector as a whole. Nevertheless, they can be representative of what businesses can achieve by working actively with gender equality and diversity, following the intention of the activity duty and the duty to issue a statement for employers (Aktivitets- og redegjørelsesplikten, ARP in Norwegian). Further, unveiling the challenges experienced in these best case companies, it is reasonable to assume that these challenges are significant also to the wider parts of the business sector.

• **Paradox: High awareness and clear measures, yet gender differences in income and career**

Despite a high awareness of gender equality in the companies and defined goals and measures in strategic plans, we find distinct gender differences in income and career patterns. There is a predominance of men at the highest job levels, in positions with profit and loss responsibility and in high-paying positions (including bonuses).

However, the gender difference in job level and profit- and loss-responsibilities only applies among women and men with children. The gender difference in income is also clearly greatest among those with children. The gender differences in career and income are not explained by differences in age and education levels.

How can this paradox be explained? First we look at preferences and ambitions, experienced inclusion and gender bias, second we will look at more structural conditions of work- and family life:

1: Attitudes, and anti-discrimination

• Not gender differences in preferences and ambitions

Both women and men rank professional ambitions and work-family balance as the most important features in a job, before career development and good pay. We find correlations between ambitions and preferences and the actual salary and career, but no correlations with gender differences in careers. Thus, equal ambitions and equal preferences do not seem to be sufficient to change gender-biased career patterns.

• Not gender bias against women

In CORE Corporate survey, we used a vignette experiment about a fictitious candidate for a business head position to test whether the prevalence of prejudice / bias can help explain why women are underrepresented in middle and top management positions. The experiment shows

- No gender bias in favor of men. When everything else is equal, a female candidate gets a slightly higher score than a male candidate.
- No double standards: Qualities such as experience, availability, personality and whether you have children are not assessed differently depending on gender.
- Indications that double commitments may be a reason for underrepresentation of women in management positions: Candidates who are usually available to clients and colleagues outside of normal working hours are considered more suitable for management positions than those who are rarely available.

• Not excluding work environment and perceived career obstacles

Both women and men get recognition and experience that they can say what they mean. Women and men also negotiate to the same extent about salaries and promotions and have a plan for their own career development. Many companies do a good job of promoting gender equality and inclusion, but gender-biased career patterns seem to be maintained, despite perceived inclusion.

• Women experience sexual harassment more often than men

Women experience sexual harassment more often than men and are more aware that others have been exposed. Harassment is more frequently reported in male-dominated work environments. Women in operational positions report sexual harassment more often than others. However, perceived sexual harassment does not explain the remaining gender differences in career and income.

Level 1 measures (gender equality strategies, reporting and notifications systems, awareness and bias training etc.) have already been introduced in the companies in the study. Although the study shows that these measures are not sufficient, they are still important. An inclusive culture cannot be taken for granted, but must be built, maintained and updated.

- Secure gender equality and gender balance in strategy, define goals and key indicators. Adjust strategy and measures according to updated knowledge of the present challenges.
- Develop and maintain a culture for equal ambitions, preferences and experienced inclusion and opportunities.
- Maintain awareness of potential prejudices/bias through broad dilemma training.
- Develop and maintain notification systems for sexual harassment, and routines for detection and follow-up.
- Check status regularly through inclusion in employee surveys and / or through broader studies that provide an opportunity to compare status and development with other companies.

Still, as gender equality on level 1 is not enough, we need to look further:

Level 2. Conditions in working life and family life

• Infrastructure of working life: Clear gender differences in working hours, work pressure and experienced demands

The findings indicate along hour culture, and almost one of two work more than they want to. Long working hours are most common among employees in positions at a higher position level and with responsibility for results. Those who work the most also experience to the greatest extent that they work more than they want to. The most important explanations for why people work more than that they want, are that it is required by the work tasks and deadlines. Customers and clients expect fast delivery, and 'this is how it is in the industry'. It is thus not about superiors explicitly requiring this level of time investment, but rather the professionals' internalized understanding of what is needed to succeed in the job.

Men work noticeably more than women, as they more often have positions with performance responsibility and positions at a higher position level. In such jobs, the expectations of delivering fast results, coping with persistently high work pressure, overtime, travel and availability beyond normal working hours and at the same time appearing energetic and dedicated are clearly higher than in other positions. We find a strong connection between higher expectations of working hours, work pressure and availability on the one hand and higher job levels, profit and loss responsibility and income level on the other.

Women and men without children experience these expectations to an equal degree. In contrast, men with children more often have positions with such requirements than women with children, but experience this as less problematic than women with children.

• Infrastructure of family life: Gender differences in family conditions - gender differences in careers

Despite ideals of equal work-family adaptation, women and men with children have different conditions for making a career. Men with children more often have a partner who works less, earns less and has a job with less responsibility and status - and who takes a larger share of care and housework than they do themselves. Women with children typically have a

partner who works more, earns more, and has a job with more responsibility and status, and who takes a smaller share of care and housework than they do themselves. This pattern cannot be explained by different preferences for care responsibilities: Women who take the most care responsibilities themselves are noticeably least satisfied with their own situation. In contrast, those who share equally at home are most satisfied - both among women and men.

Having a "ground crew" at home in the form of a partner who has a less important job, and who takes the main responsibility at home, increases the probability of having a position at a higher position level, with P&L responsibility and high income. Equal division of responsibilities at home also increases the probability of a high position and income compared to taking the main responsibility at home, but not as much as having a partner who takes the main responsibility.

Although women and men have equally high ambitions and prefer equal sharing at home, it seems to be far easier for men with children than for women with children to meet the time-consuming and family-unfriendly expectations of high-level jobs, as men more often have a partner being the primary carer at home. The most career-friendly situation found among the women with children in this study is that they share the responsibility equally at home (the alternative is to take the main responsibility). For men with children, the most career-friendly situation is to have a partner who is primary carer, while the alternative is to share equally. Thus, the "worst case" career situation for men with children is the same as the "best case" career situation for women with children. Women with career ambitions thus have harder conditions than men with similar ambitions have.

• Noticeable gender differences in parental leave

We find little or no differences between women and men who do not have children. However, already from parental leave we find gender differences in care responsibilities among mothers and fathers: Both fathers and mothers take parental leave, but fathers take much shorter leave and work noticeably more during their leave than mothers do. There is a strong connection between working on leave with the youngest child and current income - after controlling for one's own and the child's age.

• More or less equality with covid-19?

During the pandemic, women have worked more from home than men, but also worked longer hours than before. Women experience becoming more productive, but at the same time noticeably less motivated. Both mothers and fathers with children under the age of 12 have spent more time caring for children under covid-19 and spent more time overseeing schoolwork, sick children and doing housework. Fathers have also more often spent a little more time on the family's logistics than before.

Men's increased time spent on care tasks and women's increased working hours may point in the direction of a little more equality during covid-19. However, as women in general do noticeably more housework and child-care and work somewhat less than men do, it is not a given that the increases in men's family work and women's paid work will even out the

gender differences. It may be important to follow the possible long-term consequences in work-family dynamics after the pandemic.

Level 2: Measures for equal conditions in working life and family life

1. Conditions at work:

- Mapping expectations for deadlines, deliveries and work assignments in various career paths, as well as consequences for work pressure, workload, working hours and presence.
- Mapping conditions that are indirectly required to be able to meet expectations.
- Planning for work and career development to be combined with care responsibilities.

2. Conditions at home:

- Work for more equal use of parental leave (length and degree of work vs. care during leave).
- Map and follow up on how the leave is used by mothers and fathers.
- Follow-up before and after parental leave: combine the logic of care during and after leave (manageable workload, flexible working hours/place, time to care for sick children, etc.) with career logic (responsibility, distribution of customers, projects, salary /bonus).
- Signal and facilitate how male employees can take a greater share of child care responsibilities.

3. Measures for gender equality despite gendered conditions:

- Map practices and policies for career development in different phases of life.
- Secure career development and career paths throughout the life course. Particular awareness of the child phase and opportunities for career development as seniors.
- Develop alternative career paths, which pay off in career development, professional challenges and salaries - and which are attractive to both women and men (not "mommy track"/side tracks).
- Check status regularly through inclusion in employee surveys and / or through surveys that provide an opportunity to compare status and development with other companies.

• Conclusion: Few signs of gender bias and prejudice – still gendered outcome of long hour culture and work pressure

Despite few signs of bias or a discriminatory work culture, we still find clear gender differences in career, income, working hours and degree of family-unfriendly demands among women and men with children. Regardless of equally high ambitions among women and men and equality-oriented work-family preferences, we find a clear pattern of gender-segregated conditions making it much harder for mothers to invest in time-consuming jobs with responsibility for results or at the top level. The expectations for long workdays, fast deliveries, dedication and availability outside of office hours seem high, and the family-unfriendly expectations are closely linked to high-level jobs and high income. Moreover, men with children are much more likely to have a partner who is primary carer at home, than women with children do.

We need a better understanding of the dynamics that create and maintain the long workdays and high work pressure. Nearly half of the employees state that they work more than they want, primarily due to deadlines, work tasks and clients' expectations. In the end, such a work culture is not very sustainable and family-friendly. A family-unfriendly work culture may also contribute to the exclusion of skilled and motivated employees who cannot or do not want to outsource childcare responsibility to others. In this study, it seems that this family-unfriendly work culture primarily affects mothers, but in principle it may encumber anyone who cannot – or does not want to – live a life where deadlines, customers and tasks drive working hours and work pressure up to a level that is unsustainable over time.

Opportunities for career development throughout the life course may contribute to more sustainable work-family dynamics in the business world, better gender equality throughout the life cycle and at the same time prevent age discrimination.

Status and measures at level 1: awareness, reporting, inclusive culture and warning systems

Status	Measures
<ol style="list-style-type: none"> 1. High awareness / clear goals for gender equality through <ul style="list-style-type: none"> • Anchoring in the company's strategy • measurement of key indicators (KPIs) • Systematic mapping and follow-up • bias and diversity training 2. Equal ambitions and ideals - career, salary and work–family balance equally important for women and men. Equal experienced opportunities Both women and men feel recognized and negotiate salaries. 3. No prejudice against women. 4. Women experience more sexual harassment than men, mostly in male-dominated work environments. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secure gender equality and gender balance in strategy, define goals and key indicators. Adjust strategy and measures according to updated knowledge of the present challenges. <ul style="list-style-type: none"> • Utilize synergy with ARP reporting • Check status regularly through inclusion in employee surveys and / or through broader studies that allow for benchmark with other companies. 2. Develop and maintain a culture for equal ambitions, preferences and experienced inclusion and opportunities. 3. Maintain awareness of potential prejudices and bias through broad dilemma training. 4. Develop and maintain notification systems sexual harassment, and routines for detection and follow-up.

Status and measures at level 2: conditions, responsibilities and resources in work and family life

Status	Measures
<p>1. Gender differences in salary / bonus and career (position level / responsibility)</p> <ul style="list-style-type: none"> • among those with children. <p>2. Long work days and high work pressure.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positions at a higher position level and operational responsibility have more time-consuming and family-unfriendly requirements. • 44 % work more than they want, due to tasks, deadlines, customers and projects. • Availability is significant. <p>3a. Men with children work long hours.</p> <p>3b. Different conditions at home.</p> <p>Who can work long hours?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Women with children have more responsibility at home. • Conditions at home have a clear significance for the difference in salary and career. • Men have much shorter leave - and work more during leave. • Those who have worked the most on leave have a higher current salary. <p>4. Age and life phase: Frustration related to fewer career opportunities as a senior.</p>	<p>1. Track career development and salary / bonus over time.</p> <p>2. Map expectations for deadlines, deliveries and work tasks in different career paths, and consequences for work pressure, workload, working hours and presence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan for work and career development to be combined with childcare responsibilities. • Explore opportunities to reduce work pressure / workload, working hours and expectation of attendance - without sacrificing career/ salary. <p>3. More equal work-family adaptation and use of parental leave</p> <ul style="list-style-type: none"> • Track how parental leave is used by mothers vs. fathers • Follow-up before and after parental leave: combine the logic of care (manageable workload, flexible working hours/place, time to care for sick children, etc.) with career logic (responsibility, distribution of customers, projects, salary /bonus). • Facilitate how male employees can take a greater share of child care responsibilities. <p>4. Develop informed career plans. Particular awareness of parenthood and opportunities for career development as a senior.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan for career development throughout the life course - possibilities for «late bloomers»/«adult & promising»

Index terms

...

1 CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: hindringer og muligheter

Bakgrunn

Norge har høy kvinnelig yrkesdeltagelse, men det er fortsatt betydelig kjønnsforskjell i toppen av næringslivet. Selv om det i flere tiår har vært stor oppmerksomhet om behovet for å styrke mangfoldet og kjønnsbalansen i bedrifter og flere initiativ for å stimulere til dette, har utviklingen gått sakte (Teigen & Reisel, 2017). Kvinner utgjør 25 prosent av toppledergruppene i Norge, og bare 14 prosent av de 200 største selskapene har en kvinnelig administrerende direktør. CORE Topplederbarometer viser at kvinner er særlig sterkt underrepresentert i operasjonelle stillinger med resultatansvar (Institutt for samfunnsforskning, 2020). Kultur- og likestillingsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet ønsker mer kunnskap og empiri som kan gi en bredere forståelse av hva som skal til for å få bedre kjønnsbalanse på toppen av norsk næringsliv, og hva som eventuelt motvirker en slik utvikling.

CORE næringslivsstudie

Forskningscenteret CORE ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) har på oppdrag fra Kultur- og likestillingsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet gjennomført prosjektet *CORE Corporate Study / CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse i næringslivet: hindringer og muligheter*. Den består av en spørreskjemaundersøkelse med svar fra 2830 ansatte, fra medarbeidernivå til toppledernivå, i ti selskap fra fire ulike bransjer. De fire bransjene er industri, finansrelaterte tjenester, mediebedrifter og IKT-bedrifter (teknologi/software). I spørreskjemaundersøkelsen inngår også en eksperimentstudie. CORE næringslivsstudie undersøker preferanser og ambisjoner, opplevde muligheter og hindringer, og dessuten jobb- og familierelaterte erfaringer og betingelser. I etterkant av spørreskjemaundersøkelsen har vi også gjennomført en kompletterende

kvalitativ intervjustudie bestående av ekspertintervjuer med HR-/mangfoldsansvarlig fra hvert selskap (ni av ti) og dybdeintervjuer med 30 av respondentene fra spørreskjemastudien.

Studien sammenholder bedriftenes rapportering og ekspertinformasjon med en bred kartlegging av ambisjoner og idealer, betydning av kognitiv bias / (u) bevisste fordommer, medarbeidernes erfaringer og opplevelser og dessuten betingelser i arbeidsliv og familieliv. Vi undersøker og diskuterer hva som ser ut til å ha betydning for kjønnsforskjeller i stillingsnivå, inntekt og karriere – og drøfter eksisterende og mulige tiltak.

Bedriftene i studien

Studien er knyttet til et pågående forskningssamarbeid med Equality Check og inkluderer selskapenes rapportering på likestillingsstatus og strategier/tiltak. De ti bedriftene som deltar i undersøkelsen, inngår i et samarbeid med Equality Check og har siden 2017 jobbet målrettet med tiltak for å oppnå bedre likestilling og større mangfold, blant annet ved å kartlegge status og integrere kjønnslikestilling som del av strategien. Bedriftene kan slik sett betraktes som «best case»-bedrifter. Ideelt sett skulle vi gjerne også inkludert bedrifter helt uten tiltak og som ikke var opptatt av problemstillingen med likestilling og mangfold. Slike bedrifter er dessverre ofte lite interessert i å delta i studier om likestilte muligheter.

Imidlertid er det også svært interessant å kartlegge hvilke utfordringer og dilemmaer som gjenstår *etter* at bedriftene har forpliktet seg til å jobbe med kjønnsbalanse og kjønnslikestilling og begynt arbeidet med å kartlegge status og tiltak.

Rapportens struktur

I kapittel 2 beskriver vi det kvantitative utvalget (spørreskjemadataene) og det kvalitative utvalget (ekspertintervjuer og medarbeiderintervjuer). I kapittel 3 undersøker vi om det er kjønnsforskjeller i inntekt og karriere, og i kapittel 4 ser vi på kjønnsforskjeller i ambisjoner og idealer. I kapittel 5 presenterer vi et surveyeksperiment der vi tester kognitiv bias, altså om kvinner vurderes annerledes enn menn som kandidater til en gitt stilling. I kapittel 6 undersøker vi hvordan kvinner og menn opplever arbeidsmiljø, muligheter og hindringer, inkludert arbeidstid og forventninger i egen stilling. I kapittel 7 undersøker vi arbeid–familie-dynamikk, altså hvilke betingelser kvinner og menn har på

hjemmebane for å møte forventningene på jobb. Kapittel 8 handler om erfaringer fra koronatiden. Selskapene representerer ulike bransjer og har ulike utfordringer knyttet til kjønnsbalanse og ulike erfaringer med tiltak. Kapittel 9 kartlegger hva slags tiltak som allerede er i bruk, medarbeidernes kjennskap til og erfaring med ulike typer av tiltak og hva slags tiltak de som jobber i næringslivet, har tro på.

I kapittel 10 analyserer vi sammenhenger og diskuterer hvilke problemstillinger som ser ut til å være løst, og hvilke som gjenstår. Vi drøfter også hva slags tiltak som kan ha bidratt til å fjerne kjønnsforskjeller, og hva slags tiltak som kan ha betydning for å løse de utfordringene som fortsatt gjenstår.

Detaljerte analyser presenteres i form av vedlegg bakerst i rapporten, men er nummerert etter kapitlene, slik at det skal være enkelt å finne frem. Vi nummerer også figurer og tabeller etter kapitler, slik at første tabell i kapittel 2 er nummerert 2.1, og neste tabell er 2.2, osv.

2 Om undersøkelsen

Spørreskjemaundersøkelsen – CORE Corporate Survey

Utforming og gjennomføring

Spørreskjemaundersøkelsen ble administrert gjennom et elektronisk spørreskjema og sendt via e-post til totalt 10 322 medarbeidere på funksjonærnivå i ti selskap. Studien omfatter ansatte fra medarbeidernivå til toppledernivå, men ikke fagarbeidere. Det var selskapene selv som stod for utsending av undersøkelsen. I fem av bedriftene ble henvendelsen sendt fra administrerende direktør / CEO, og i de øvrige fem ble den sendt fra HR-direktør eller ledere i lignende stillinger. Sammen med spørreskjemaet fikk deltagerne et informasjonsbrev om formålet med prosjektet og om innholdet i spørreundersøkelsen. I informasjonsbrevet ble det opplyst at CORE næringslivsstudie / CORE Corporate Survey undersøker likheter og forskjeller i kvinners og menns karrierepreferanser, opplevde muligheter og begrensninger, betydningen av familiesituasjon og «bakkemannskap» på hjemmebane, og hvordan covid-19-situasjonen med digital jobbing og hjemmekontor oppleves av kvinner og menn, og hvordan denne situasjonen påvirker ansvarsfordeling hjemme, arbeidstid, motivasjon og opplevelse av karrieremuligheter.

Datainnsamlingen foregikk i perioden 8. januar til 1. mars 2021. Undersøkelsen skulle besvares på PC eller mobil. Undersøkelsen startet med spørsmål om hvilket selskap respondentene jobbet i, og opplysninger om blant annet kjønn, utdanning, yrkesinntekt, stillingsnivå og arbeidstid. Deretter fulgte et surveyeksperiment utformet ved hjelp av en vignett, der respondentene ble bedt om å vurdere en hypotetisk jobb kandidat til en bestemt stilling (se kapittel 5). Deretter fulgte spørsmål om ambisjoner og idealer, opplevde forventninger, muligheter og hindringer i jobbsituasjonen, arbeid–familie-balanse og fordeling av omsorgsansvar hjemme, synspunkter på og erfaringer med ulike tiltak for å fremme likestilling og mangfold, og til slutt en bolk om hvordan covid-19-situasjonen hadde påvirket arbeidssituasjonen og innsatsen/kravene hjemme. Respondentene fikk anledning til å skrive innspill/kommentarer til spørreundersøkelsen og ble dessuten invitert til å oppgi sin e-postadresse hvis de ønsket å bli kontaktet for et dybdeintervju som del av en kvalitativ oppfølgingsstudie.

Utfyllingen var anslått å ta 15–20 minutter, men kunne ta litt lengre tid for respondenter med barn.

Av de 10 322 ansatte som fikk invitasjon til å delta i undersøkelsen, var det 3 334 (32,3 prosent) som svarte på noen spørsmål innledningsvis, men som så avbrøt utfyllingen. 2 830 personer (27,4 prosent) besvarte survey-eksperimentet, som altså kom ganske tidlig i studien, og det er disse som inngår i analyseutvalget som beskrives i tabell 2.1. Det var litt frafall underveis i undersøkelsen, og det var dermed færre som besvarte bolken som handlet om hvilken betydning covid-19-situasjonen har hatt. Det første spørsmålet om covid-19 ble besvart av 2 512 respondenter, som utgjør 24,3 prosent av alle som fikk invitasjon til å delta. Imidlertid viser det seg at sammensetningen etter sentrale kjennetegn som kjønn, alder, utdanning, barn osv. ikke endrer seg avhengig av frafallet, se vedlegg 2.1. Antall observasjoner oppgis i hver enkelt analyse.

Spørreskjemastudien ble sendt til medarbeidere i Norge, men også i andre land – i hovedsak andre nordiske land og Baltikum, men omfattet også medarbeidere i enkelte andre europeiske land. Det var mulig å besvare studien både på norsk og på engelsk, ettersom mange medarbeidere i disse selskapene har engelsk som sitt arbeidsspråk. De aller fleste, 88 prosent av dem som inngår i surveymaterialet, har Norge som arbeidsland. Likevel har 1 024 av 2 830 (36 prosent) besvart undersøkelsen på engelsk. Dette illustrerer at det norske næringslivet er relativt internasjonalt, og at det kan være viktig å inkludere kommunikasjon på engelsk.

Beskrivelse av utvalget

Tabell 2.1 viser fordelingen til noen sentrale variabler for utvalget som besvarte survey-eksperimentet (2 830). Vi viser fordelingen for alle og for menn og kvinner separat, og dessuten for grupper med og uten barn. Flere steder i rapporten viser vi resultater separat for dem som har barn (kalt mødre/fedre), og dem som ikke har barn. Noen av variablene i tabell 2.1 inngår som bakgrunnsfaktorer i analysene i rapporten (f.eks. kjønn, alder og bransje), mens andre er utfallsvariabler som analyseres nærmere senere i rapporten (f.eks. inntekt og arbeidstid). Vi inkluderer disse variablene i tabell 2.1 for å gi en oversikt over hvordan utvalget er sammensatt.

Følgende variabler inngår i tabell 2.1:

- *Kjønn*. I tillegg til kvinne og mann var det mulig å krysse av for annen kjønnsidentitet. Noen få gjorde dette, men avsluttet undersøkelsen før vignettstudien (første del av spørreskjemaet utover bakgrunns spørsmål).

- *Bransje.* Vi har gruppert de ti selskapene etter hovedsakelig virksomhet/produkt i fire bransjer: industri, finansrelaterte tjenester, mediebedrifter og Tech/IKT-bedrifter (teknologi/software).
- *Størrelse på selskap.* Vi skiller mellom ansatte i store selskap (ca. 4000–10 000 ansatte), middels store selskap (ca. 500–1500) og små selskap (ca. 50–200).
- *Arbeidsland.* Respondentene ble bedt om å oppgi arbeidsland. Vi skiller mellom Norge og andre land, som i all hovedsak omfatter andre skandinaviske land.
- *Alder.* Basert på opplysninger om hvilket år respondentene var født, skiller vi mellom tre aldersgrupper: 21–34 år, 35–44 år, 45 år og eldre.
- *Utdanning, nivå.* Basert på spørsmål om høyeste fullførte utdanning, med fire svaralternativer. Vi har slått sammen de to laveste nivåene (grunnskole og videregående skole) og skiller altså mellom tre kategorier.
- *Utdanning, fagfelt.* Respondentene fikk presentert fem kategorier (økonomi/business, tekniske/naturvitenskapelige fag, juss, samfunnsfag inkludert samfunnsøkonomi, humaniora). De kunne også spesifisere eventuell annen type utdanning. I tabell 2.1 har vi slått sammen juss, samfunnsfag og humaniora. En del svar som ble spesifisert under «annet», viste seg å høre hjemme i en av de øvrige kategoriene. Disse har vi kodet der de hører hjemme.
- *Har barn.* Vi skiller mellom dem som ikke har barn, og dem som har barn. Det ble presisert at man skulle regne med adoptivbarn og barn man ikke bor med til daglig.
- *Antall barn.* Dette er antall barn man har totalt, uansett om man bor sammen med disse til daglig eller ikke.
- *Yngste barns alder.* Basert på opplysninger om hvilket år det yngste barnet ble født/adoptert, skiller vi mellom dem med et yngste barn på henholdsvis 0–12 år og 13 år og over. Også barn man ikke bor sammen med til daglig, inngår her.
- *Antall barn man bor med.* Dette er basert på følgende spørsmål: Uavhengig av om du har egne barn, hvor mange barn under 18 år bor du sammen med nå? Regn også med eventuelle stebarn/fosterbarn.

- *Gift/samboende*. Basert på spørsmål om man var samboer/gift (ja/nei).
- *Landbakgrunn*. Respondentene ble spurt om de selv var født utenfor Norge eller ikke, om en av foreldrene var født utenfor Norge, og hvilket land utenfor Norge en eller begge foreldre var født i. Inndelingen i landbakgrunn i tabell 2.1 er basert på en kombinasjon av svar på disse spørsmålene.
- *Stillingsnivå*: Respondentene ble spurt hvilket nivå de ville plassere sin stilling på, og fikk presentert litt ulike alternativer tilpasset stillingsstruktur/nivådeling i eget selskap. Vi har, i samråd med de enkelte selskapene, samordnet dette og skiller mellom nivå 1–2 (toppleder, direktør, partner og mellomleder med betydelig ansvar), nivå 3 (mellomleder-/prosjektleder med moderat ansvar) og nivå 4 (medarbeider).
- *Arbeidstid*. Basert på følgende spørsmål: Omtrent hvor mange timer jobber du vanligvis per uke? Inkluder eventuell overtid, ekstraarbeid og arbeid hjemmefra for et vanlig år. Svaret ble gitt i løpende antall timer. I tabell 2.1 skiller vi mellom fem kategorier.
- *Inntekt*: Basert på følgende spørsmål: Hva var din yrkesinntekt for året 2020, før skatt, inkludert eventuell variabel lønn (bonus/provisjon) e.l.? Respondentene ble bedt om å fylle inn resterende siffer i et felt og med tre nuller oppgitt til høyre. Meningen var altså at inntekten skulle angis i 1000 kroner. Dette ser ut til å ha fungert greit for de fleste, men en del svarte ikke på dette spørsmålet, og en del oppga veldig lave/høye beløp, noe som kan tyde på at de misforsto/overså at beløpet skulle angis i 1000 kroner. Vi har satt beløp på kroner 10 000 000 og høyere til ikke oppgitt (*missing*). For ansatte på stillingsnivå 1–2 har vi i tillegg satt beløp under kroner 500 000 til *missing*, og for ansatte på nivå 3 og 4 har vi satt beløp under kroner 400 000 til *missing*. Dermed er det en del *missing* på denne variabelen.
- *Resultatansvar*: Basert på spørsmål om man har resultatansvar (profit & loss) eller har hatt dette tidligere.

Tabell 2.1 viser at kvinner utgjør 44 prosent av utvalget (N = 2 830). Henholdsvis 18 og 19 prosent er ansatt i selskap som jobber med industri og informasjonsteknologi, mens henholdsvis 31 og 32 prosent er ansatt innen finansrelaterte tjenester og kommunikasjonstjenester. 65 prosent arbeider i et stort selskap, og de aller fleste (88 prosent) jobber hovedsakelig i Norge. Gjennomsnittsalderen i utvalget er 41,4 år. Utdanningsnivået er høyt. 38 prosent har inntil fire år med universitets-/høgskoleutdanning, og 47 prosent har minst fem år med universitets-

/høgskoleutdanning. Dette er betydelig flere enn i befolkningen generelt.¹ De fleste har utdanning innen økonomi/business (43 prosent) eller teknisk/naturvitenskapelig utdanning (33 prosent). Vel halvparten (56 prosent) oppga at de hadde barn, men 7 prosent svarte ikke på dette spørsmålet (*missing*). 31 prosent har minst ett barn under 13 år, og 40 prosent bodde sammen med minst ett barn under 18 år på intervjutidspunktet. 71 prosent er gift eller samboende. De aller fleste er født i Norge og har foreldre som er født i Norge. Bare 10 prosent er selv født i utlandet og har minst en forelder som er født i utlandet, og de fleste av disse har foreldre født i et vestlig land. Det er en forholdsvis høy andel med *missing* innenfor denne variabelen (13 prosent). Vel halvparten av respondentene er ansatt på stillingsnivå 4, en tredjedel på stillingsnivå 3 og 14 prosent på nivå 1 eller 2. De fleste har en arbeidstid som overstiger vanlig fulltid. Gjennomsnittlig arbeidstid er 44,2 timer per uke. Gjennomsnittlig yrkesinntekt (inkludert bonus) var på 888 000 kroner i 2020. Merk at 10 prosent av respondentene har *missing* på inntektsvariabelen og dermed ikke inngår i dette gjennomsnittet. 22 prosent hadde en jobb med resultatansvar på intervjutidspunktet, og 15 prosent hadde hatt dette tidligere.

Vi finner små kjønnsforskjeller i sammensetningen av utvalget når det gjelder utdanningsnivå og fagfelt for utdanning. Utvalget av kvinner har likevel til dels en annen sammensetning enn utvalget av menn når det gjelder alder og familiesituasjon. Kvinnene er litt yngre enn mennene. Henholdsvis 42 og 29 prosent av kvinner og menn er under 35 år. Andelen med barn er lavere blant kvinner enn blant menn (51 mot 60 prosent), og kvinnene har færre barn og er sjeldnere gift eller samboende. Kvinnene jobber litt oftere enn mennene i selskap med finansrelaterte tjenester og litt sjeldnere innen industri. De befinner seg oftere enn mennene på det laveste stillingsnivået (nivå 4), de har sjeldnere veldig lang arbeidstid, de har litt lavere inntekt, og de har sjeldnere resultatansvar. Disse kjønnsforskjellene blir nærmere analysert i kapittel 7 i rapporten.

Høyre del av tabell 2.1 viser sammensetningen av utvalget for kvinner og menn som har barn, og kvinner og menn som ikke har barn (se definisjon av variabelen «Har barn» over). Kvinner og menn uten barn er gjennomgående yngre enn kvinner og menn med barn, har høyere utdanningsnivå, men jobber oftere på lavere stillingsnivåer, og har i gjennomsnitt lavere inntekt. Gruppene uten barn er altså gjennomgående på et tidligere stadium i sin karriere enn gruppene med barn. Samtidig ser vi at kjønnsforskjellene er klart større blant kvinner og menn med barn enn uten barn. Dette undersøker vi nærmere i kapittel 3, 6 og 7.

1 Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB, 2021, 18.06) hadde for eksempel omtrent 49 prosent i aldersgruppen 35–39 år enten kort eller lang utdanning fra universitet/høgskole i 2020.

Vedlegg 2.1 viser sammensetningen av utvalget for dem som besvarte de første spørsmålene i bolken om covid-19 (N = 2 509). Disse spørsmålene kom altså på slutten av undersøkelsen, og en del respondenter hadde avsluttet intervjuet underveis. I hovedsak er fordelingen på de ulike variablene omtrent den samme blant dem som besvarte første og siste bolke i spørreskjemaet, se vedlegg 2.1. Andelen med ikke oppgitte svar (*missing*) på spørsmålene om barn og om man er gift/samboende eller ikke, er imidlertid lavere. Det er altså særlig respondenter som ikke har svart på slike spørsmål, som ikke har fullført intervjuet underveis. For inntektsvariabelen er det imidlertid en betydelig andel *missing* også blant dem som svarte på siste del av undersøkelsen.

Om analysene

I analysene viser vi først enkle sammenligninger av resultater for kvinner og menn. Ettersom utvalgene av kvinner og menn er såpass forskjellige (se over), kan eventuelle kjønnsforskjeller være knyttet til dette, for eksempel at kvinnene er yngre enn mennene og sjeldnere har barn. Vi viser derfor også resultater fra en del multivariate analyser, der vi tar hensyn til slike sammensetningseffekter. I en del tilfeller har vi også gjort separate analyser for kvinner og menn for å undersøke om det er de samme faktorene som har betydning for bestemte utfall. Det varierer litt mellom de ulike problemstillingene (utfallsvariablene) hvilke variabler som inkluderes i analysene. I flere av kapitlene viser vi dessuten resultater fra separate analyser for dem som har barn (mødre/fedre), og dem som ikke har barn. Siden det var flere som svarte på de første delene av undersøkelsen enn på de siste, vil antall observasjoner i analysene variere gjennom rapporten.

Ettersom undersøkelsen er gjennomført i ti selskap, har vi i de multivariate analysene «clustret» på selskap/datterselskap og får dermed robuste (klyngejusterte) standardfeil. Dette har vi gjort fordi det kan være mindre variasjon mellom svarene fra ansatte i samme bedrift enn mellom ansatte i forskjellige bedrifter (for eksempel når det gjelder hvilke tiltak man kjenner til, og forventninger om å jobbe mye).

Tabell 2.1 Beskrivelse av utvalget

	Alle			Har barn		Har ikke barn	
	Alle	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall observasjoner (N)	2830	1235	1595	629	958	515	536
Kjønn							
kvinne	44	100		100		100	
mann	56		100		100		100
Bransje							
industri	18	12	22	11	25	14	20
informasjons- teknologi	19	20	18	21	18	20	19
finansrelaterte tjenester	31	35	28	37	28	35	29
kommunikasjons- tjenester	32	34	32	32	29	31	32
Størrelse, selskap							
store	65	62	67	65	70	57	61
middels	30	32	29	30	26	37	34
små	5	6	4	5	4	7	5
Arbeidsland							
Norge	88	89	87	89	89	90	86
annet land	12	11	13	10	11	10	14
missing	0 (0,35)	0 (0,49)	0 (0,25)	0 (0,48)	0 (0,21)	0 (0,19)	0 (0,19)
Alder							
21–34 år	34	42	29	13	8	75	63
35–44 år	28	26	30	38	34	12	23
45 år eller eldre	37	32	40	49	57	13	13
missing	0 (0,42)	0 (0,08)	1 (0,69)	-	1	0 (0,19)	0 (0,37)
gjennomsnitt	41,4	40,1	42,5	45,6	47,1	33,6	34,7
Utdanning, nivå							
vgs. eller lavere	14	13	16	16	19	7	10
universitet, inntil 4 år	38	38	38	40	41	36	34
universitet, 5 år eller mer	47	49	46	45	40	57	57
missing	0 (0,11)	0 (0,08)	0 (0,13)	0 (0,16)	-	-	-

	Alle			Har barn		Har ikke barn	
	Alle	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Utdanning, fagfelt							
økonomi/business	43	43	43	44	42	42	45
teknisk/ naturvitenskap	33	31	35	33	36	31	33
juss/samf./ humaniora/mm.	19	20	18	19	18	21	19
annet	3	3	3	3	4	3	2
missing	1	2	1	1	1	2	1
Har barn							
nei	37	42	34	-	-	100	100
ja	56	51	60	100	100	-	-
missing	7	7	6	-	-	-	-
Antall barn							
ett barn	12	12	12	24	19	-	-
to barn	31	29	32	56	54	-	-
tre barn eller flere	13	10	16	20	26	100	100
har ikke barn	37	42	34	-	-	-	-
missing	7	8	6	0 (0,32)	0 (0,19)	-	-
Yngste barns alder							
0–12 år	31	27	34	54	56	-	-
over 13 år	24	23	25	45	42	-	-
har ikke barn	37	42	34	-	-	100	100
missing	8	8	7	1	1	-	-
Gift/samboende							
ja	71	69	75	84	91	58	60
nei	22	25	19	16	9	42	40
missing	7	9	6	0 (0,48)	0 (0,21)	0 (0,39)	-
Landbakgrunn(eget fødeland / foreldres fødeland)							
Norge / foreldre fra Norge	67	68	67	70	70	69	64
Norge / foreldre fra vestlig land	4	5	4	4	4	6	5
Norge / foreldre fra ikke-vestlig land	2	2	2	1	1	2	3
utlandet / foreldre fra Norge	3	3	3	3	3	3	3
utlandet / foreldre fra vestlig land	7	7	8	7	7	8	9
utlandet / foreldre fra ikke-vestlig land	3	3	3	3	3	2	2
missing	13	12	14	11	12	10	14

	Alle			Har barn		Har ikke barn	
	Alle	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Stillingsnivå							
nivå 1–2	14	11	16	18	22	4	6
nivå 3	33	30	35	33	38	25	30
nivå 4	53	59	49	49	40	70	64
missing	0 (0,42)	0 (0,40)	0 (0,44)	0 (0,16)	0 (0,21)	0 (0,19)	0 (0,19)
Resultatansvar							
ja, nå	22	16	26	20	31	12	18
ja, tidligere	15	14	16	19	21	8	8
nei, aldri	63	70	58	61	48	80	74
missing	0 (0,42)	0 (0,49)	0 (0,38)	0 (0,32)	0 (0,10)	0 (0,19)	0 (0,19)
Arbeidstid							
under 40 timer	14	17	12	17	10	16	15
40–44 timer	39	39	38	40	38	38	38
45–49 timer	20	19	21	20	22	20	20
50–54 timer	16	14	17	13	17	15	16
55–90 timer	9	6	11	6	12	8	10
missing	3	4	2	4	2	3	1
Gjennomsnitt	44,2	43,3	44,9	43,1	45,3	43,6	44,3
Inntekt, kr	N = 2536	N = 1094	N = 1442	N = 569	N = 891	N = 459	N = 471
400 000–499 000	6	8	4	6	2	9	8
500 000–599 000	13	17	10	11	5	24	18
600 000–699 000	15	18	12	16	11	21	14
700 000–799 000	14	14	14	13	13	15	14
800 000–899 000	12	10	12	12	12	9	12
900 000–999 000	9	7	11	10	13	4	7
1 000 000–1 499 000	17	12	20	17	26	7	12
1 500 000 eller mer	5	3	8	5	11	1	2
missing	10	11	10	10	7	11	12
gjennomsnitt	888 000	799 000	955 000	900 000	1 064 000	690 000	776 000

Medarbeiderintervju og ekspertintervju

For å få en utdypende forståelse av mønstrene som avdekkes gjennom spørreskjemaundersøkelsen, har vi intervjuet et utvalg av spørreskjemarespondentene om deres erfaringer, forståelser, kjennskap til tiltak med mer. Respondenter som ønsket det, kunne oppgi sin e-postadresse til slutt i spørreskjemaet for å bli kontaktet for et dybdeintervju. 419 av de som besvarte hele skjemaet, oppga kontaktinformasjon. Tabell 2.2 viser hvordan de som oppga e-postadressen sin, ligner på eller skiller seg fra totalutvalget i spørreskjemastudien på sentrale kjennetegn som kjønn, bransje, stillingsnivå, alder, barn og arbeidstid. Det er litt flere blant kvinner og medarbeidere under 45 år som oppga e-postadresse. Høyere stillingsnivå og lang arbeidstid er også noe overrepresentert. Men hovedbildet er at respondentene som oppga epostadresse, representerer totalutvalget godt (se kolonne 1 og 2 i tabell i 2.2.).

Det kvalitative utvalget

Med utgangspunkt i respondenter som oppga sin e-postadresse, har vi gjort et utvalg av 30 informanter til dybdeintervju. Utvalget dekker alle bransjer, alle stillingsnivå og aldersgrupper og består av like mange kvinner og menn. Vi har også sørget for variasjon i familiesituasjon og arbeidstid. Ettersom det kvantitative mønsteret tydelig viste at barn og arbeidstid har betydning for kjønnsforskjeller i inntekt og karriere, har vi imidlertid lagt vekt på å få med informanter med barn og med lang arbeidstid (se kolonne 3 i tabell 2.2).

Ved forespørsel om å stille til intervju var det ikke alltid at det passet likevel. En del informanter måtte derfor byttes ut med en annen kandidat med tilsvarende profil på sentrale kjennetegn.

En særlig utfordring har vært å faktisk få gjennomført intervju med informanter med lang arbeidstid og mye jobbanvar. Selv om denne gruppen i utgangspunktet var mer positive enn andre til å stille til intervju og også ofte var positive ved e-posthenvendelse, viste det seg i praksis at intervjuer stadig måtte forskyves fremover i tid på grunn av stram timeplan og mange presserende oppgaver.

Tabell 2.2 Det kvalitative utvalget

	Spørreskjema- utvalg, N = 2830	Respondenter som oppga epostadresse for intervju, N = 419	Utvalg valgt til intervju, N = 30
Kjønn			
kvinne	44	49	50
mann	56	51	50
Bransje			
industri	18	19	17
informasjonsteknologi	19	22	23
finansrelaterte tjenester	31	32	40
kommunikasjonstjenester	32	28	20
Alder			
21–34 år	34	36	37
35–44 år	29	35	40
45–70 år	37	29	23
Har barn			
nei	40	38	30
ja	60	62	70
Nivå			
nivå 1 og 2	14	19	33
nivå 3	33	38	30
nivå 4	53	44	37
Resultatansvar			
ja, nå	22	26	27
nei/tidligere	78	74	73
Arbeidstid			
Under 40 timer	14	11	7
40–44 timer	40	35	13
45–49 timer	21	22	27
50–54 timer	16	20	27
55–90 timer	9	12	27
Arbeid i forhold til ønsker			
mye/noe kortere/passe	56	54	40
mye/noe lengre	44	46	60

Tema, intervju og analyseprosess

Alle intervjuene med medarbeidere ble gjennomført med en felles intervjuguide strukturert i sju hovedbolker. Informantene ble bedt om å fortelle om selskapet de jobbet i, eget utdannings- og karriereløp og dessuten fremtidsplaner, hvordan eget arbeid artet seg i praksis, arbeidstid, egen familie og eventuelle barn, arbeid–familie-dynamikk og kunnskap om og erfaringer med tiltak for kjønnsbalanse i selskapet. Vi stilte beskrivende spørsmål om arbeid, karriereløp og familieliv og om hvordan dagene arter seg for den enkelte. Dermed ga informantene rike beskrivelser av konkrete dilemmaer og løsninger i praksis, heller enn skjematiske beskrivelser av hvordan de tenker at ting burde være, eller fortellinger om hva de trodde vi ville høre. Ved å intervju i ulike firma, og flere medarbeidere i samme firma med ulike arbeidstider og familiesituasjoner, fikk vi også frem en variasjon i erfaringer og synspunkter. Ettersom utvalget av respondenter fra spørreskjemaet som sa seg villig til å stille til intervju, kan være systematisk skjevt, for eksempel ved at det er medarbeidere som er mer enn vanlig opptatt av likestilling eller arbeid–familie-balanse, har vi først og fremst brukt intervjuer som illustrerer de overordnede funnene fra den kvantitative studien.

Vi gjennomførte også ekspertintervjuer med HR- eller mangfoldsansvarlig i ni av de ti selskapene. Vi fikk hjelp av Equality Check med å få tilgang til kontaktpersoner og kontaktinformasjon. Disse intervjuene ble gjennomført i mai og juni 2021, mens medarbeiderintervjuene ble gjennomført fra mai til oktober 2021.

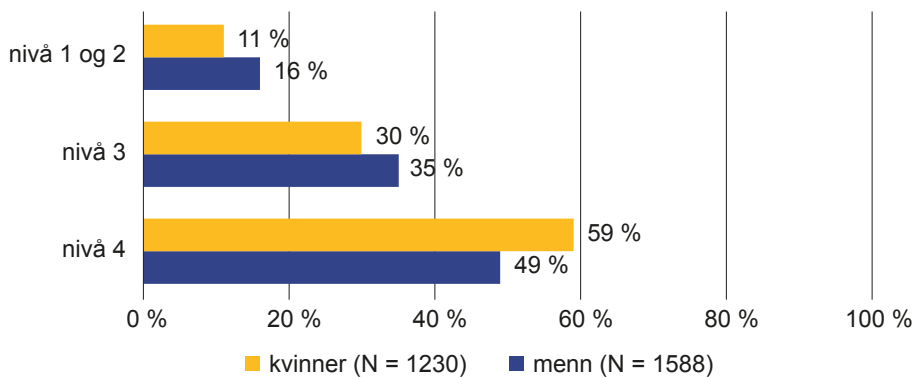
På grunn av covid-19-situasjonen ble alle intervjuene gjennomført via Zoom. Hvert intervju varte i omtrent en time. Alle intervjuene ble tatt opp på lydfil og transkribert i sin helhet. De ble deretter kodet ved hjelp av NVivo. I denne rapporten benyttes både medarbeiderintervjuene og ekspertintervjuene for å eksemplifisere og utdype forståelsen av mønsteret som kommer frem i de kvantitative analysene.

3 Kjønnsforskjeller i inntekt og karriere

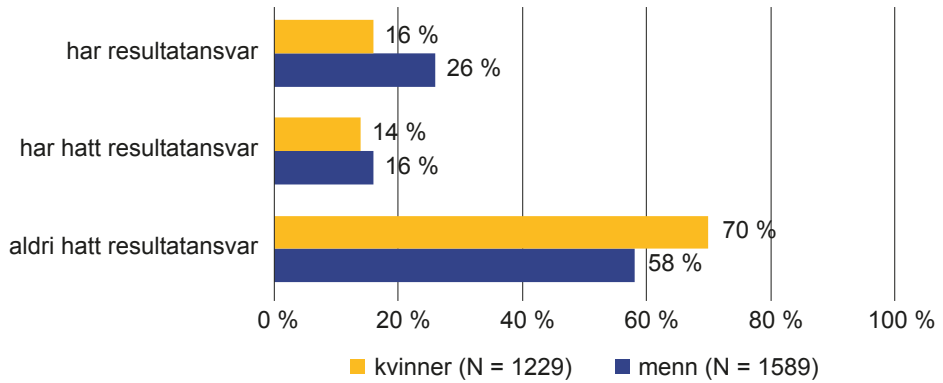
Utgangspunktet for studien er at det er få kvinner på toppen av næringslivet. Vårt utvalg består av 2 830 medarbeidere i ti bedrifter som allerede har jobbet med å kartlegge og forbedre likestilling og kjønnsbalanse gjennom flere år. Vi har altså et utvalg av medarbeidere i «best case»-bedrifter, der kvinner og menn har relativt lik utdanningsbakgrunn og kvinner har høyere utdanningsnivå enn menn, men lavere alder.

Finner vi kjønnsforskjeller i stillingsnivå, resultatansvar og inntekt også i dette utvalget?

Figur 3.1 Kjønnsfordeling på stillingsnivå



Note: $\chi^2(2, N = 2818) = 31,933, p < 0,05$.

Figur 3.2 Kjønnfordeling og resultatansvar

Note: $\chi^2(2, N = 2818) = 44,799, p < 0,05$.

Vi finner et mønster der menn er i flertall på de øverste nivåene (1–3) og kvinner på laveste nivå (nivå 4), se figur 3.1. Også når det gjelder hvem som har stillinger med resultatansvar (profit & loss), er mønsteret klart kjønnsskjev, se figur 3.2. Andelen som har en stilling med resultatansvar, er klart større blant menn enn blant kvinner.

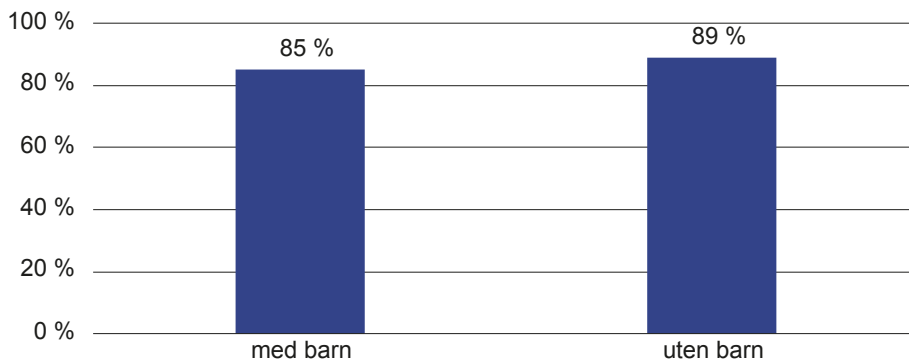
Blant kvinner og menn med barn har menn oftere en stilling med resultatansvar. Det gjelder også når vi sammenligner kvinner og menn med samme alder og utdanningsnivå.

Kvinner med barn har høyere utdanning, men lavere sannsynlighet for å ha en stilling på høyere stillingsnivå enn menn på samme alder og med samme utdanningsnivå (se vedlegg 3.1 og 10.1 modell 2). Sannsynligheten for at en mann med barn har en stilling på høyere stillingsnivå og en kvinne med barn har en stilling på lavere stillingsnivå, er altså høyere når de har samme alder og utdanningsnivå.

Når vi sammenligner kvinner og menn som ikke har barn, finner vi ikke kjønnforskjell i stillingsnivå eller resultatansvar – verken med eller uten kontroll for alder og utdanningsnivå (se vedlegg 3.2).

Kvinner andel av menns inntekt

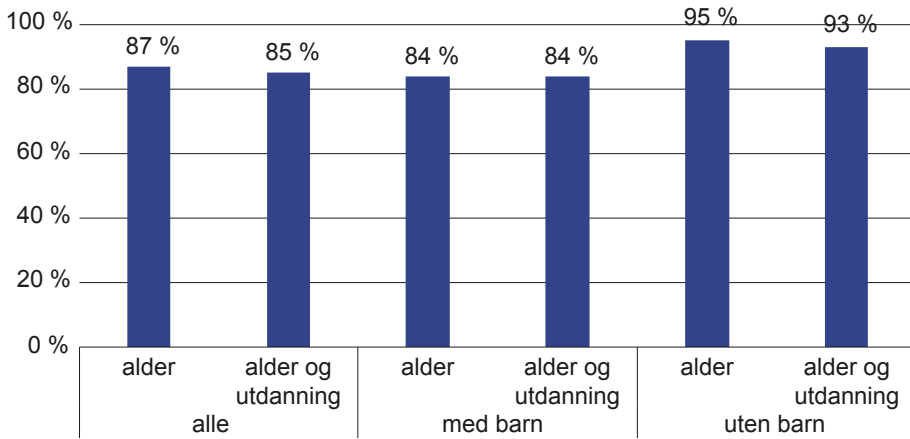
Figur 3.3 Kvinner andel av menns inntekt (inkludert eventuell variabel lønn som bonus/provisjon e.l.)



Note: Med barn N = mødre 569 fedre 891: $t(1458) = 4,761$, $p < 0,05$. Uten barn, N = kvinner 459 menn 471: $t(928) = 4,440$, $p < 0,05$.

Kjønnsforskjellene i stillingsnivå og resultatansvar gjenspeiles også i kjønnsforskjell i inntekt. Inntekt viser til årsinntekt for 2020 og inkluderer både fast lønn og variabel lønn som bonus og provisjon. Stillinger med resultatansvar og på høyere stillingsnivå har oftere høyere bonuspotensial. Når vi sammenligner kvinner og menn uten barn, utgjør kvinners inntekt i gjennomsnitt 89 prosent av menns inntekt. Blant kvinner og menn med barn er kvinners inntekt i gjennomsnitt 85 prosent av menns inntekt, se figur 3.3.

Også når det gjelder inntekt, er forskjellen klart mindre mellom kvinner og menn som ikke har barn (kontrollert for alder og utdanning) enn mellom kvinner og menn med barn med samme alder og med samme utdanningsnivå – (se vedlegg 3.3 og figur 3.5).

Figur 3.4 Kvinners andel av menns inntekt, kontrollert for alder og utdanning

Figur 3.4 viser inntektsforskjell mellom kvinner og menn i alderen 35–44 år med 5-årig universitets-/høgskoleutdanning innen økonomi/business. Her ser vi at inntektsforskjellen mellom kvinner og menn *uten* barn er mindre – etter kontroll for alder og utdanning. Når vi sammenligner kvinner og menn *med* barn, ser vi at alder og utdanning betyr mindre. Kvinners inntekt utgjør 85 prosent av menns inntekt uten kontroll og 84 prosent etter kontroll. Alder, utdanningsnivå og utdanningstype², ser dermed ikke ut til å kunne forklare kjønnsforskjellen i inntekt blant dem med barn.

Det er altså blant kvinner og menn med barn at vi finner de store kjønnsforskjellene i stillingsnivå, stillingstype og inntekt.

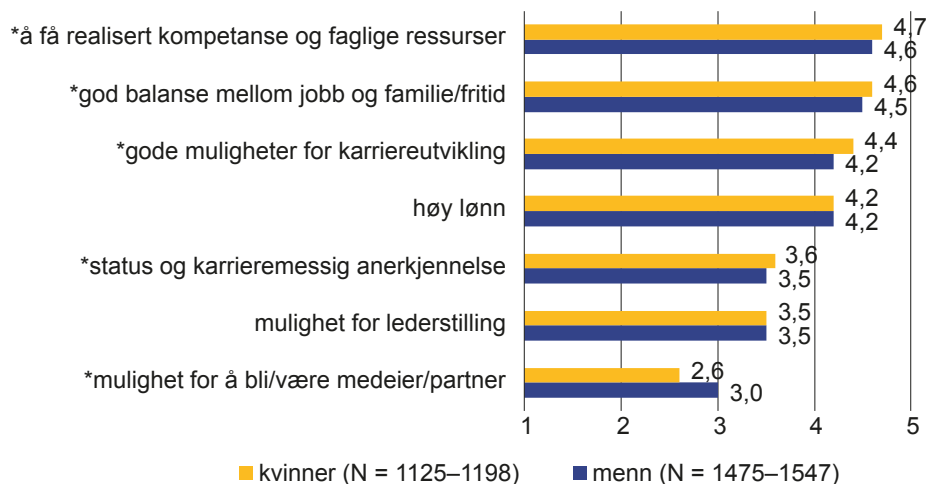
2 Alder og utdanningsnivå har betydning for årsinntekt blant både mødre og fedre, mens utdanningstype ikke varierer signifikant, se vedlegg 3.4 og 3.5.

4 Ambisjoner og idealer

Ambisjoner for jobb og karriere

Hvilke ambisjoner og preferanser har kvinner og menn for jobb og karriere? Er det kjønnsforskjeller på dette området, og hva består eventuelt disse i? I surveyundersøkelsen ble respondentene bedt om å oppgi hvilken betydning de tillegger sju sider ved arbeidssituasjonen (se figur 4.1).³ Svarene ble gitt på en skala fra «Ikke viktig» (1) til «Svært viktig» (5), og med «Verken viktig eller uviktig» som midtkategori (3).⁴ Figur 4.1 viser gjennomsnittsskåren for hvert av de sju spørsmålene.

Figur 4.1 Oppslutning om ulike ambisjoner for arbeidssituasjonen blant kvinner og menn: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...



Note: Gjennomsnittsskår. 1 = Ikke viktig, 5 = Svært viktig. *p < 0,05. Det er ulik N ettersom «Ikke relevant» er holdt utenfor. Se vedlegg 4.1. for detaljer.

3 Disse og lignende spørsmål er også stilt i tidligere studier (se f.eks. Halrynjo, Vadla & Jørgensen, 2021).

4 Det var også mulig å krysse av for «Ikke relevant». Disse svarene er holdt utenfor i analysene her.

Figur 4.1 viser små kjønnsforskjeller i ambisjoner for karriere og arbeidssituasjon. Det aller viktigste er å ha en arbeidssituasjon der man får realisert sin kompetanse og sine faglige ressurser, men nesten like viktig er det å ha en god balanse mellom jobb og familie/fritid (heretter omtalt som arbeid–familie-balanse). Gode muligheter for karriereutvikling generelt tillegges også stor vekt, og det samme gjelder det å ha en høy lønn. Status og karrieremessig anerkjennelse og muligheten for en lederstilling ser ut til å ha litt mindre betydning, men også her er gjennomsnittsskåren forholdsvis høy, omtrent 3,5 for begge påstander og for begge kjønn. Det å bli/være medeier/partner får imidlertid forholdsvis lav skår, særlig blant kvinner, og her krysset omtrent 5 prosent av for at dette ikke er relevant.

Selv om hovedbildet er at det er små kjønnsforskjeller i karriereambisjoner, ligger kvinners skår litt over menns når det gjelder betydningen av å få realisert kompetanse og faglige ressurser, god balanse mellom jobb og familie/fritid, gode muligheter for karriereutvikling, og status og karrieremessig anerkjennelse. Menn oppgir imidlertid oftere enn kvinner at det er viktig å ha mulighet for å bli medeier/partner, og her er kjønnsforskjellen større enn for de andre påstandene.

For å undersøke om kjønnsforskjellene i karrierambisjoner bunnar i andre forskjeller mellom kvinner og menn, som for eksempel alder, barn og stillingsnivå, har vi undersøkt en rekke relevante faktorer ved å foreta multivariate analyser (se resultater i vedlegg 4.2). I disse analysene har vi slått sammen fire av påstandene (gode muligheter for karriereutvikling, høy lønn, status og karrieremessig anerkjennelse og mulighet for en lederstilling) til en indeks som vi kaller «Lønn og karriere». Disse fire påstandene henger tett sammen og fanger langt på vei opp den samme underliggende dimensjonen.⁵ Gjennomsnittsskåren for kvinner og menn er ganske lik på denne indeksen, men kvinner skårer litt høyere enn menn (3,9 vs. 3,8). De tre øvrige påstandene (å få realisert kompetanse og faglige ressurser, god arbeid–familie-balanse og mulighet for å bli medeier/partner) behandles hver for seg.

Kjønnsforskjellen i betydningen av å få realisert kompetanse og faglige ressurser består også når vi kontrollerer for egen alder, yngste barns alder, partnerstatus, bransje, stillingsnivå, selskapsstørrelse, arbeidsland og utdanningsnivå (se vedlegg 4.2). Kvinner har altså litt høyere skår enn menn på dette området også når vi tar hensyn til at de er yngre, sjeldnere bor med en partner, jobber på lavere stillingsnivåer osv. Det samme finner vi for betydningen av en god arbeid–familie-balanse. Også for indeksen «Lønn og karriere» ser vi en viss

5 Alphaskåren = 0,70. Vi har summert variablene og dividert på 4. Verdiene varierer da fra 1 til 5, som på de øvrige målene.

kjønnsforskjell i den multivariate analysen.⁶ Alt i alt viser analysene våre at kvinner har minst like høye karriereambisjoner som menn, og kjønnsforskjellen er ganske beskjedent. Både kvinner og menn er samtidig opptatt av å ha en god arbeid–familie–balanse, men dette ser ut til å være enda viktigere for kvinner enn for menn. Det er kun for ønsket om å bli medeier/partner at menn har høyere skår enn kvinner, og dette mønsteret holder seg også etter kontroll for relevante faktorer.

Vi finner ellers klare negative sammenhenger mellom alder og lønns-/karriereambisjoner og ønsker om å bli medeier/partner. Yngre ansatte uttrykker litt høyere ambisjoner enn eldre ansatte. Som vi kunne vente, er det en positiv sammenheng mellom både utdanning og stillingsnivå på den ene siden og karriereambisjoner på den andre. Høyt utdannede og ansatte på høyere nivå har klart høyere karriereambisjoner enn ansatte med kortere utdanning og ansatte på lavere nivå. For arbeid–familie–balanse ser vi til dels det motsatte mønsteret. Ansatte på lavere nivå sier oftest at dette er viktig.

Finner vi kjønnsforskjeller i ambisjoner også når vi skiller mellom dem som har barn, og dem som ikke har barn? I begge gruppene finner vi at kvinner i litt større grad enn menn synes at en god arbeid–familie–balanse er viktig (tabell 4.1), og for begge grupper legger kvinner mindre vekt enn menn på betydningen av å bli medeier/partner. Disse forskjellene holder seg også når vi kontrollerer for alder, barn, partnerstatus, bransje, stillingsnivå, selskapsstørrelse, arbeidsland og utdanningsnivå (vedlegg 4.3). Både blant dem med barn og dem uten barn har kvinner litt høyere skår enn menn på betydningen av å få realisert kompetanse og faglige ressurser og på lønn/karriereindeksen, men for dem som har barn, er ikke disse forskjellene statistisk signifikante, verken i den bivariante analysen (tabell 4.1) eller i den multivariate analysen (vedlegg 4.3). For dem uten barn består kjønnsforskjellen i betydningen av å få realisert kompetanse og faglige ressurser i den multivariate analysen. Kjønnsforskjellen i lønn/karriereindeksen forsvinner i den multivariate analysen (vedlegg 4.3).

6 Denne er bare marginalt signifikant ($p < 0,10$).

**Tabell 4.1 Oppslutning om ulike ambisjoner for arbeidssituasjonen:
Hvor viktig er et for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...**

	Har barn			Har ikke barn		
	kvinner	menn	forskjell, signifikans	kvinner	menn	forskjell, signifikans
å få realisert kompetanse og faglige ressurser	4,7	4,6		4,7	4,6	**
god balanse mellom jobb og familie/fritid	4,7	4,5	***	4,6	4,4	***
lønn og karriere (indeks)	3,9	3,8		4,0	3,9	
mulighet for å bli/ være medeier/partner	2,6	3,0	***	2,6	3,0	***

*p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001

Hovedbildet er at kvinner og menn i stor grad er enige om hva som er viktig i en jobb. Det er særlig å få realisert kompetanse og faglige ressurser og god balanse mellom jobb og familie/fritid. Deretter kommer karriereutvikling og god lønn.

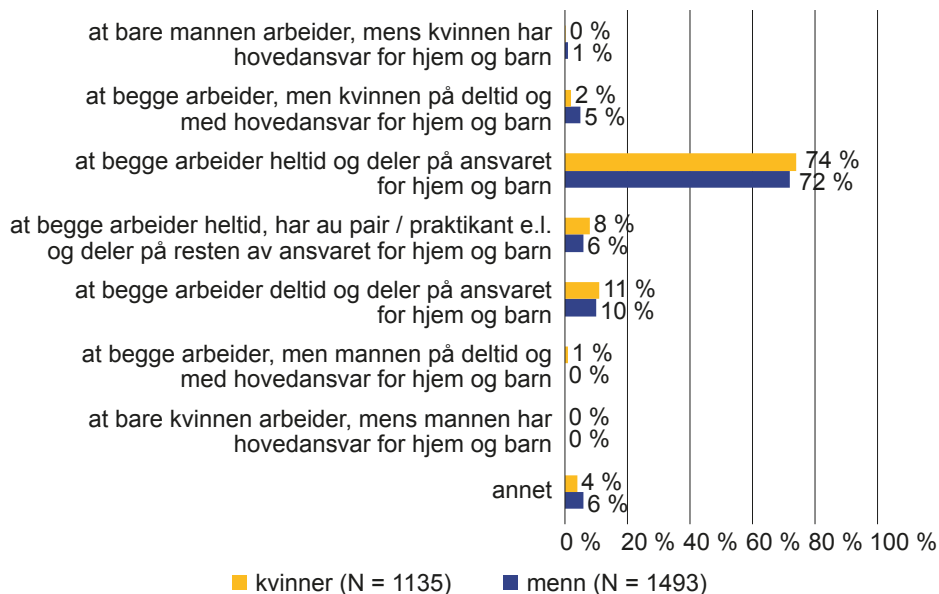
Når vi sammenligner kvinner og menn på samme alder og som har barn, finner vi ikke forskjell i karriereambisjoner (se vedlegg 4.4).

Likestilte eller kjønnsstradisjonelle arbeid–familie-idealene?

Hvilke idealer for arbeid–familie-tilpasning har kvinner og menn i bedriftene? Ulike idealer trekkes ofte frem for å forklare ulike tilpasninger blant kvinner og menn, men samtidig vet vi at det ikke alltid er samsvar mellom idealer og faktiske løsninger (Kjeldstad & Lappegård, 2010; Usdansky, 2011). Noen kan ha mindre grad av likestilling i praksis enn hva de ser som ideelt, mens andre har større likestilling i praksis enn hva idealene tilsier (ibid.). Figur 4.2 viser oppslutningen om ulike tilpasninger for en familie med barn under skolealder i vår undersøkelse. Alternativene omfatter en tradisjonell modell med bare mannen i jobb og kvinnen med hovedansvar hjemme, en «likestilling light»-modell⁷ med mannen i full jobb og kvinnen på deltid, og ulike modeller for likedeling – enten begge foreldre i full jobb og likedeling av arbeidet hjemme, begge foreldre i full jobb og au pair og likedeling av resten av arbeidet hjemme, eller begge foreldre i deltidsjobb og likedeling hjemme. En utradisjonell modell der kvinnen har full jobb og mannen enten jobber deltid eller ikke er i jobb, er også inkludert.

⁷ Dette uttrykket er hentet fra Skrede (2004).

Figur 4.2 Arbeid–familie-ideal: Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?



Note: $\chi^2(7, N = 2\ 628) = 35,595, p < 0,05$. 8 prosent av kvinner og 6 prosent av menn har *missing* på dette spørsmålet.

Det store flertallet av både kvinner og menn svarer at det er best at begge arbeider heltid og deler på ansvaret for hjemmet. I tillegg er det noen som støtter at begge jobber heltid og har au pair/praktikant, eller at begge jobber deltid. Det er svært få som støtter en fordeling av yrkes- og familiearbeid basert på skjevfordelingen mellom kvinnen og mannen.

Vi finner altså omtrent det samme mønsteret for oppslutning om ulike familie-modeller blant kvinner og menn (figur 4.2). Dette ser vi også når vi skiller mellom dem som har barn, og dem som ikke har barn. I tabell 4.2 har vi slått sammen de to første svaralternativene til «Tradisjonell tilpasning» og de tre siste til «Utradisjonell tilpasning, annet». Både blant dem med barn og blant dem uten barn er det overveldende oppslutning om likedeling av yrkes- og familiearbeid blant begge kjønn. Blant dem med barn er det en svak tendens til at menn litt oftere enn kvinner peker på en tradisjonell tilpasning som den beste, mens kvinner litt oftere enn menn peker på en tilpasning der begge jobber deltid som den beste. Blant dem uten barn peker kvinner litt oftere på en tilpasning der begge jobber heltid, mens menn litt oftere enn kvinner peker på en tradisjonell tilpasning.

Tabell 4.2 Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?

Kvinner og menn med og uten barn	Har barn		Har ikke barn	
	kvinner	menn	kvinner	menn
tradisjonell tilpasning	3	7	2	5
begge heltid, deler ansvaret hjemme	73	73	75	70
begge heltid, au pair, deler ansvar hjemme	8	5	9	8
begge deltid, deler ansvar hjemme	13	9	9	10
utradisjonell tilpasning, annet	4	6	5	8
N	623	957	511	536

Note: Har barn: $X^2(4, N = 1580) = 23,674, p < 0,05$. Ikke barn: $X^2(4, N = 1057) = 10,086, p < 0,05$.

Oppslutningen om ulike familiemodeller i vår undersøkelse, stemmer godt overens med det man ser i andre studier. For eksempel fant Halrynjo og kollegaer (2021) omtrent det samme i en fersk undersøkelse blant jurister. Norsk Monitor, som har stilt et lignende spørsmål jevnlig siden midten av 1980-tallet, viser en sterk økning i oppslutningen om en likedelingsmodell, mens det i dag er lite oppslutning om en modell der bare mannen er yrkesaktiv mens kvinnen tar seg av hus og barn (Kitterød & Teigen, 2021).

Spørsmålet i CORE næringslivsstudie er litt mer detaljert enn lignende spørsmål i en del tidligere undersøkelser, blant annet ved at vi her skiller mellom tre former for likedeling, begge heltid, begge heltid med au pair og begge deltid. Deltagerne i denne studien bruker mye tid i yrkeslivet (se kapittel 6), og mange har betydelig lengre arbeidstid enn hva som er vanlig i befolkningen generelt⁸, noe som kan aktualisere spørsmålet om betalt hjelp hjemme. Om vi ser nærmere på hva som kjennetegner dem som peker på en tilpasning med au pair som den beste, finner vi at ansatte på nivå 1–2 og nivå 3 er mer tilbøyelige til å peke på au pair som en god løsning enn ansatte på nivå 4, og at de som arbeider utenfor Norge, er mer tilbøyelige til å foretrekke en løsning med au pair enn dem som jobber i Norge.⁹ Det er imidlertid også blant dem på høyeste stillingsnivå (nivå 1–2) og dem som arbeider i andre land, forholdsvis få som peker på en løsning med au pair som best (henholdsvis 9 og 12 prosent).

Hvor vanlig er det så å ha hjelp hjemme? Det er forholdsvis få i vår undersøkelse som enten har eller har hatt au pair (tabell 4.3). Én av ti kvinner med barn har eller har hatt en slik løsning, og det er noe færre blant mennene. Hjelp

⁸ (Statistisk sentralbyrå, u.å.).

⁹ Vi sammenligner her alle som mener at en heltid–heltid-tilpasning er best, og undersøker hva som gir økt tilbøyelighet til å foretrekke en løsning med au pair. Vi har foretatt logistisk regresjonsanalyser med de samme uavhengige variablene som i analysene tidligere i kapitlet. Resultatene vises ikke.

til rengjøring er imidlertid langt mer utbredt, særlig blant dem med barn. Omtrent seks av ti kvinner og fem av ti menn med barn har eller har hatt vaskehjelp. Dette er klart høyere enn i befolkningen generelt (se Kitterød, 2012).

Tabell 4.3 Bruk av au pair og vaskehjelp

	Har barn		Har ikke barn	
	kvinner	menn	kvinner	menn
Au pair				
har nå	2	1	-	-
har hatt tidligere	8	6	-	-
har aldri hatt	90	93	-	-
N	624	947	-	-
Vaskehjelp				
har nå	28	24	10	9
har hatt tidligere	30	25	12	10
har aldri hatt	41	51	78	81
N	623	944	511	535

Note: Respondenter som ikke har besvart spørsmålet, er holdt utenfor. 8 prosent av utvalget besvarte ikke spørsmålet om vaskehjelp. Spørsmålet om au pair gikk kun til dem med barn. 1 prosent av disse besvarte ikke spørsmålet.

5 Ubevisste fordommer (bias) mot kvinner eller mødre?

Introduksjon

CORE næringslivsstudie finner kjønnsforskjeller i stillingsnivå, resultatansvar og inntekt blant kvinner og menn – og særlig blant dem med barn. Menn har oftere stillinger med resultatansvar, på høyere stillingsnivå og med høyere inntekt etter kontroll for alder og utdanning (se kapittel 3). Disse forskjellene kan ikke forklares med forskjeller i ambisjoner eller arbeid–familie-preferanser (se kapittel 4 og kapittel 10).

Handler kjønnsforskjellene i stillingsnivå, resultatansvar og inntekt om at ansatte i selskapene ubevisst foretrekker menn/fedre foran kvinner/mødre, selv når andre egenskaper holdes likt?

En rådende forståelse i deler av litteraturen er opptatt av at kjønnsforskjeller i arbeidslivet skyldes (u)bevisste fordommer mot kvinner – og særlig mødre, ofte kalt *bias*. Studier har vist at kvinner/mødre ubevisst – men systematisk – vurderes som mindre kompetente og mindre egnede, uavhengig av faktiske forhold (f.eks. Benard et al., 2007; Bonhet, 2016; Correll et al., 2007; Cuddy et al., 2004; Heilman & Okimoto, 2008). Nyere empiriske studier peker imidlertid i ulike retninger: Studier av fiktive jobbsøkere med like CV-er, men ulikt kjønn og foreldrestatus, fra USA, Spania og Tyskland finner fortsatt kjønnskjævheter som disfavoriserer mødre (González et al., 2019; Hipp, 2020; Quadlin, 2018). Nyere felteksperimenter utført i nordiske land finner derimot ikke empirisk støtte for systematisk ubevisst bias – verken mot kvinner eller mødre (Bygren et al., 2017; Carlsson & Eriksson, 2019; Carlsson et al., 2020). Selv om tidligere studier ikke finner empirisk støtte for ubevisst bias mot kvinner/mødre i svensk arbeidsliv, eller innenfor akademien i nordiske land, kan vi ikke utelukke at ubevisst bias kan forekomme i næringslivet i Norge.

Dette kapitlet undersøker om vi finner kognitiv bias og systematiske preferanser for ulike kjennetegn blant fiktive kandidater for en lederstilling blant respondentene i CORE næringslivsstudie.

Vi kan skille mellom tre former for «bias», eller skjevheter, i vurderingen av jobbkandidater, som kan gi menn en fordel i ansettelsesprosesser (se også Teele, Kalla & Rosenbluth, 2018).¹⁰

Direkte favorisering forekommer eksempelvis når arbeidsgivere og ansatte foretrekker mannlige fremfor kvinnelige kandidater (som ellers er helt like). Direkte favorisering kan skyldes inngrodde preferanser mot underrepresenterte grupper og slik være usaklig eller urimelig forskjellsbehandling, altså diskriminering. Men det kan også være velbegrunnet: Selskap med overrepresentasjon av menn kan ønske å ansette kvinner (og omvendt) og slik sett tillegge kjønn selvstendig vekt i vurderingen av kandidater. Utover direkte favorisering finnes det to andre former for forskjellsbehandling.

Doble standarder viser til at egenskaper bedømmes forskjellig avhengig av kandidatens kjønn, etnisitet, religion eller lignende. Et eksempel vil være om kvinner må ha tyngre arbeidslivserfaring for å bli bedømt som like gode som mannlige jobbkandidater. Selv uten direkte favorisering eller doble standarder, som begge er former for kognitiv bias, kan det likevel være mekanismer i spill som bidrar til å opprettholde eller forsterke kjønnsulikestilling.

Doble forpliktelser betyr at egenskaper som verdsettes høyt, slik som å kunne jobbe lange dager, krever større oppofrelser eller er vanskeligere å oppnå for kvinner, og spesielt mødre, enn menn.

For å teste om det finnes slike former for kognitiv bias blant de ansatte i de undersøkte bedriftene, skal vi i dette kapitlet presentere resultatene fra et eksperiment innbakt i spørreundersøkelsen. Kort fortalt ber vi de ansatte vurdere hvor egnet en fiktiv kandidat er til en operativ direktørstilling («Head of Operations») i et middels stort selskap.

Det som er styrken ved vårt eksperiment, er at vi tilfeldig fordeler («randomiserer») den fiktive kandidatens kjønn, erfaringer, tilgjengelighet, personlighet og antall barn. På den måten er det tilfeldig om en respondent i spørreundersøkelsen for eksempel blir bedt om å vurdere en kvinnelig eller mannlig kandidat. Ved å analysere om det forekommer systematiske forskjeller i vurderingen av fiktive kandidater der kjønn og kvalifikasjoner tildeles tilfeldig, kan vi studere hvorvidt det forekommer kognitiv bias i vurderingen av hvem som er egnet til toppjobber.

10 For en populærvitenskapelig fremstilling av Teele 2018 se Skorge, 2019.

Hver respondent skulle også bare vurdere egnetheten til én kandidat. Dermed kan ikke resultatene tolkes i lys av at respondentene ut fra undersøkelsens likestillingskontekst «skjønte» at de skulle velge en kvinne fremfor en mann.

Hva går vignetteksperimentet ut på?

For å utforske de tre forskjellige typene kjønnskjevheter som kan forekomme i ansettelsesprosesser, gjennomførte vi et randomisert vignetteksperiment som en del av spørreundersøkelsen som danner basis for denne rapporten. I eksperimentet ber vi respondentene lese én vignett om en fiktiv internkandidat til en operativ direktørstilling i et middels stort norsk selskap. Vignetten beskriver kandidatens erfaringer og bakgrunn. Deretter ber vi dem om å vurdere hvor egnet denne kandidaten ville være til stillingen.

Her er et eksempel på en kandidatbeskrivelse:

Camilla Haugen (40) har vært Senior Project Manager i selskapet siden 2017. Hun var blant de 20 % beste i sitt MBA-kull på CBS og har noe erfaring med resultatansvar.

Haugen er ofte tilgjengelig for klienter og kollegaer utenfor normal arbeidstid. Kollegaer vurderer henne som en selvsikker person. Hun er gift og har to små barn.

For å se på hvordan vurderingen av kandidatene varierer med deres erfaringer og bakgrunn, *randomiserer* vi beskrivelsen av disse. For eksempel er det tilfeldig for hver respondent om de leser om *Camilla Haugen* eller *Kristian Haugen*. Videre er det også tilfeldig hva slags utdanningsprestasjoner, jobb-erfaring, arbeidstilgjengelighet, personlighet og antall barn kandidatene har.

På grunn av randomiseringene er det ingen andre systematiske forskjeller mellom kandidatene (eller respondentene). Eventuelle forskjeller i vurderingene av kandidatene *Camilla Haugen* og *Kristian Haugen* vil dermed være *forårsaket* av navneforskjellen og ikke noe annet. Tilsvarende kan vi se om for eksempel kandidater som oftere er tilgjengelig for kunder og klienter utenfor normal arbeidstid, blir vurdert som mer egnet for stillingen enn dem som er mindre tilgjengelige.

For å gi en fullstendig oversikt viser boksen nedenfor den fullstendige vignetten, hvor tekst i parenteser viser aspektene som randomiseres:¹¹

Vennligst vurder følgende hypotetiske jobbkandidat til en operativ direktørstilling i et mellomstort selskap. Selskapet legger vekt på [kommunikasjonsevne | arbeidsinnsats | handlekraft].

[Camilla | Kristian] Haugen (40) har vært [Project Manager | Senior Project Manager] i selskapet siden 2017. [Hun | Han] var blant de [50 % | 20 % | 5 %] beste i sitt MBA-kull på CBS og har [noe | omfattende] erfaring med resultatansvar.

Haugen er [sjelden | ofte] tilgjengelig for klienter og kollegaer utenfor normal arbeidstid. Kollegaer vurderer [ham | henne] som en [tilbakeholden | selvsikker person]. [Hun | Han] er gift og har [ingen | to små] barn.

Vurder kandidaten på en skala fra svært uegnet (0) til svært egnet (10)

Vi varierer altså en rekke egenskaper ved kandidatene:

- om de er kvinne eller mann (Camilla eller Kristian)
- hvilken jobb de har nå (Project Manager eller Senior Project Manager)
- utdanningsprestasjoner (persentil på sitt MBA-kull på Copenhagen Business School)
- erfaring med resultatansvar (noe eller omfattende)
- hvor tilgjengelige de er for klienter og kollegaer (sjelden eller ofte tilgjengelig)
- personlighet (tilbakeholden eller selvsikker)
- sivilstatus (ingen eller to små barn)

Vi kan dermed analysere hvilken effekt hver av disse egenskapene har på hvor egnet respondentene vurderer at kandidatene er til stillingen som Head of Operations (operativ direktørstilling). I tillegg kan vi undersøke om det er samspill mellom egenskapene, for eksempel om bedre utdanningsprestasjoner gir et større utslag i vurderingen av kvinner enn menn, slik som et argument om *double standards* vil innebære (se f.eks. Quadlin, 2018).

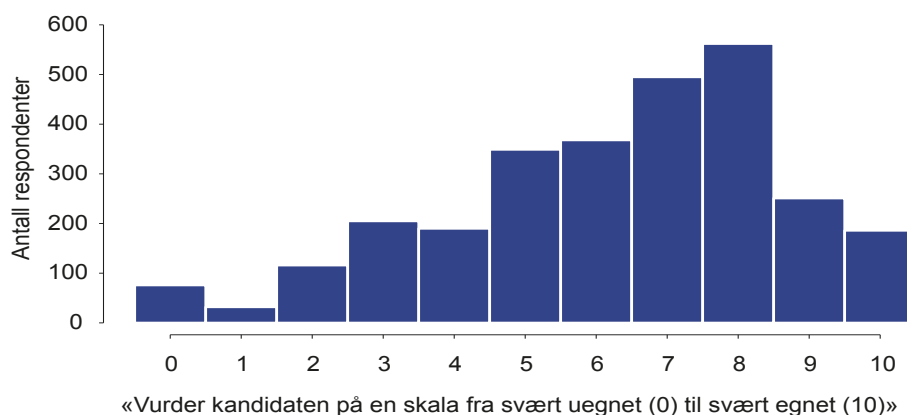
Til slutt har vi også valgt å variere hva *selskapet* legger vekt på når de skal ansette (kommunikasjonsevne, arbeidsinnsats eller handlekraft). Ved å variere dette kan vi se om visse typer vektlegging gir større eller mindre kjønnsforskjeller i vurderingen av kandidatene.

¹¹ Hvert av disse aspektene randomiseres uavhengig av hverandre, altså er sannsynligheten for at en respondent får presentert en vignett med Camilla eller Kristian like stor uavhengig av eksempelvis hva slags utdanningsprestasjon denne kandidaten har.

Hver respondent leser én vignett, hvor det er tilfeldig hvilke egenskaper kandidaten har. Ved å kun gi hver respondent én vignett reduserer vi sjansen for at respondentene forstår hva det er vi ser etter, og justerer kandidatvurderingen i lys av dette.¹²

Etter å ha lest vignetten blir de bedt om å vurdere kandidatens egnethet på en skala fra 0 (svært uegnet) til 10 (svært egnet). Figur 5.1 viser at respondentene gir kandidatene svært ulik vurdering avhengig av om de får presentert en kandidat med for eksempel middels eller gode utdanningsprestasjoner, mye eller lite erfaring fra resultatansvar og grad av tilgjengelighet utenfor arbeidstid. Dette gir en første indikasjon på at vignetten inneholder egenskaper som har betydning for hvordan respondentene vurderer den fiktive kandidaten de blir presentert for.

Figur 5.1 Fordeling av respondentenes vurdering av kandidatene



Nedenfor skal vi se hvordan kandidatenes egenskaper påvirker disse vurderingene. Vi skal først se på direkte favorisering, deretter doble standarder og til slutt doble forpliktelser.

12 Dette blir ofte referert til som *social desirability bias* i faglitteraturen.

Resultater

I. Ikke favorisering av menn

Direkte favorisering er en form for kognitiv bias hvor individer vurderer jobb-kandidater forskjellig avhengig av én enkelt egenskap, for eksempel kjønn.

Ved hjelp av vårt vignetteksperiment kan vi se på forekomsten av direkte favorisering (kognitiv bias) i bedriftene som er med i undersøkelsen, avhengig av om kandidatene heter Camilla eller Kristian, når andre egenskaper ellers er identiske.¹³ Siden vi randomiserer kandidatens egenskaper og det dermed er tilfeldig akkurat hvilken kandidat respondentene får se og vurderer, kan vi undersøke forskjeller i vurderingene av eksempelvis kandidatens kjønn (Camilla eller Kristian) på *tvers* av respondentene. Systematiske forskjeller i vurderingene tyder på direkte favorisering av kvinner eller menn når respondentene vurderer den fiktive jobbkandidaten.

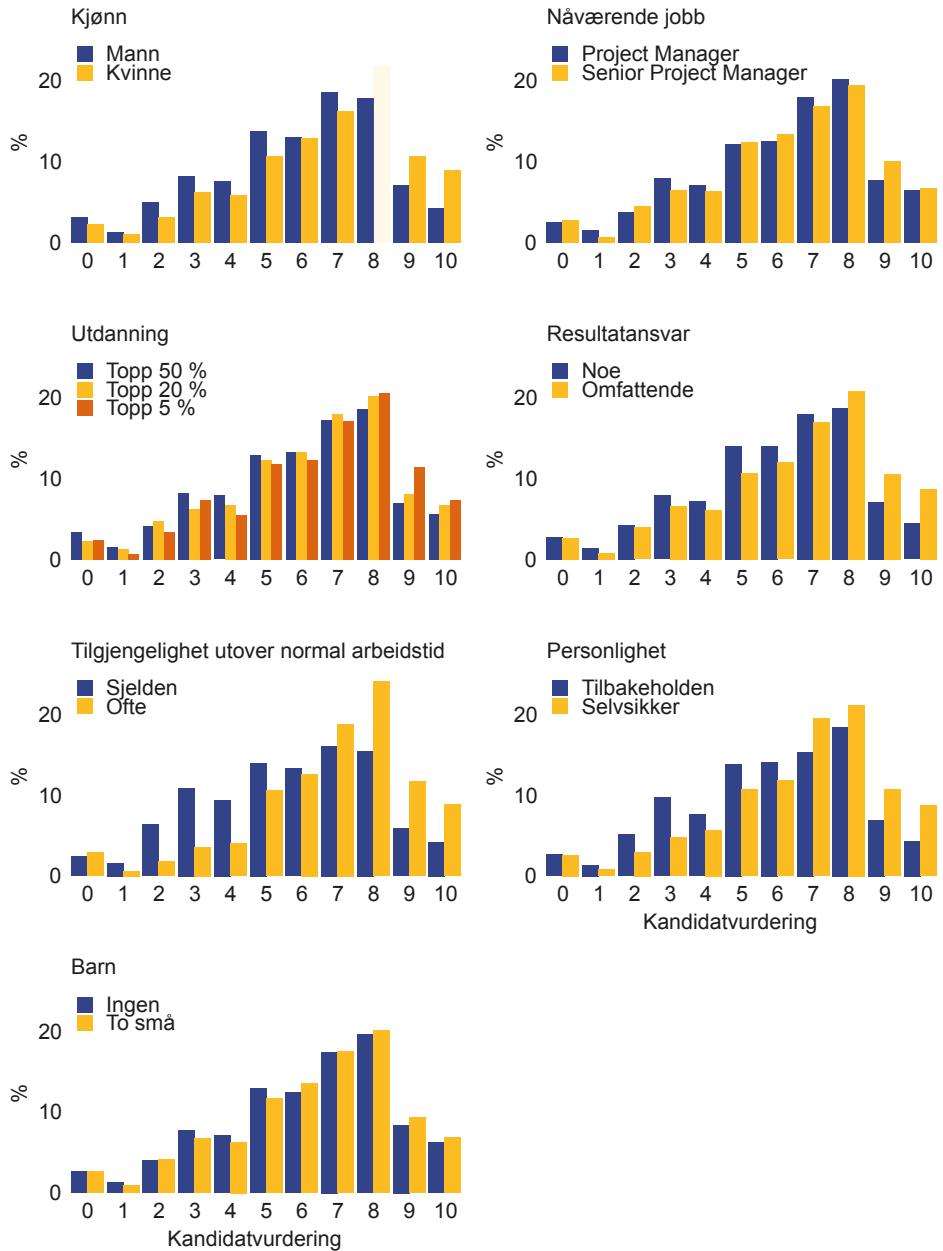
Vi ser først på fordelingen av kandidatvurderingene for hver egenskap, vist i figur 5.2. Hvert av panelene i figuren viser fordelingen av vurderingene for hver av egenskapene. Høyere søyler betyr at en større andel av respondentene gir denne vurderingen. Øverst til venstre finner vi eksempelvis fordelingen av kandidatvurderingene etter kjønn.

Blant respondentene som leste en beskrivelse av en kvinnelig kandidat (Camilla), er det *flere* som gir de høyeste vurderingene (8–10), og færre som gir de laveste (0–6), enn blant respondentene som leste om en mannlig kandidat. Mens gjennomsnittlig vurdering av en mannlig kandidat er 5,94, er den 6,56 for kvinnelige kandidater, altså en forskjell på 0,62 ($p < 0,001$) på en skala fra 0–10. Kvinnelige kandidater vurderes altså systematisk høyere enn mannlige kandidater blant våre respondenter.

I tillegg viser figur 5.2, ikke overraskende, at kandidater med bedre utdanningsprestasjoner, mer resultatansvar, bedre tilgjengelighet utover normal arbeidstid og mer selvsikker personlighet i snitt mottar høyere vurderinger.

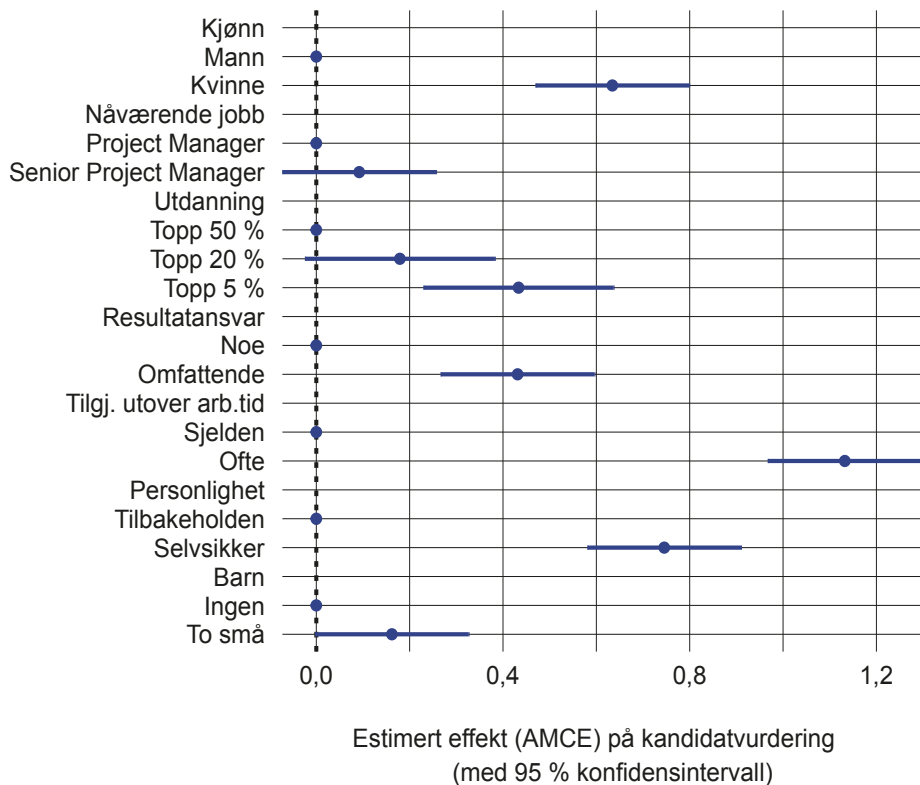
¹³ Direkte favorisering er ikke nødvendigvis ensbetydende med vilkårlig diskriminering. Favorisering av for eksempel kvinnelige kandidater (alt annet likt) kan være velbegrunnet i mannsdominerte organisasjoner.

Figur 5.2 Fordelingen av kandidatskårer for hver av kandidatens egenskaper (i prosentandeler)



For å gå mer systematisk til verks skal vi presentere resultatene fra regresjonsanalyser hvor vi holder nivået på de andre egenskapene konstant og ser på *endringen* i vurderingene når vi for eksempel bytter ut «Camilla» med «Kristian» i kandidatbeskrivelsen.¹⁴

Figur 5.3 Effekten av variasjon i forskjellige egenskaper på vurderingen av en fiktiv kandidat til en operativ direktørstilling i et middels stort selskap



Vi presenterer resultatene av disse analysene i figur 5.3. Figuren viser at hvis vi endrer «Kristian» til «Camilla» i kandidatbeskrivelsen, er dette forventet å gi en positiv endring i vurderingen av kandidaten på 0,6 poeng ($\pm 0,2$),¹⁵ altså mer eller mindre identisk med vår «enkle» analyse ovenfor. Det er med andre ord en klar direkte favorisering av kvinner.¹⁶

14 I forskningslitteraturen refereres disse effektene til som *average controlled marginal effects* (ACME) i analysen av vignett-, faktor- og conjoint-eksperimenter. Se detaljer i Hainmueller, Hopkins og Yamamoto (2014).

15 \pm angir 95 %-konfidensintervallet.

16 Effekten av kjønn er stor sammenholdt med endringer i flere av de andre egenskapene. For eksempel er endringen i kjønn (alt annet likt) nesten like stor som det å endre kandidaten fra å ha en «tilbakeholden» til å ha en «selvsikker» personlighet.

I figur 5.3 er det også lettere å se gjennomsnittseffektene av det å endre andre egenskaper ved kandidatene. Spesielt slår *tilgjengelighet utover normal arbeidstid* kraftig ut. Hvis vi sammenligner en kandidat som *sjelden* er tilgjengelig for klienter og kollegaer utover normal arbeidstid, med en kandidat som *ofte* er tilgjengelig, ser vi at det gir en forventet økning i vurderingen på hele 1,1 poeng ($\pm 0,2$).

Om kandidaten har *omfattende* i stedet for kun *noe* erfaring med resultatansvar, teller det også positivt i vurderingene. Det samme gjør høyere utdanningsprestasjoner. Både tilgjengelighet og erfaring er altså, ikke overraskende, viktig. I tillegg skårer også selvsikre kandidater bedre enn kandidater som blir beskrevet som mer tilbakeholdne. Til slutt ser vi at kandidater med to små barn ikke skårer dårligere enn kandidater som ikke har barn. Om noe er effekten av barn heller positiv (men i grenseland når det gjelder statistisk signifikans: $p = 0,053$).

Til sammen ser vi dermed at kjønn, tilgjengelighet utover normal arbeidstid og personlighet slår spesielt sterkt ut på respondentenes vurdering av kandidaten. I kontrast til populære forestillinger om ubevisst bias som rammer kvinner, finner vi at når *alt annet er likt*, foretrekker respondentene kvinnelige fremfor mannlige kandidater. Dette er likevel ikke noe uvanlig funn i faglitteraturen. I en metaanalyse av 67 spørreundersøkelseseksperimenter som benytter randomisering av kjønn på *politiske* kandidater, finner Schwarz og Coppock (2021) for eksempel en klar favorisering av kvinnelige kandidater.

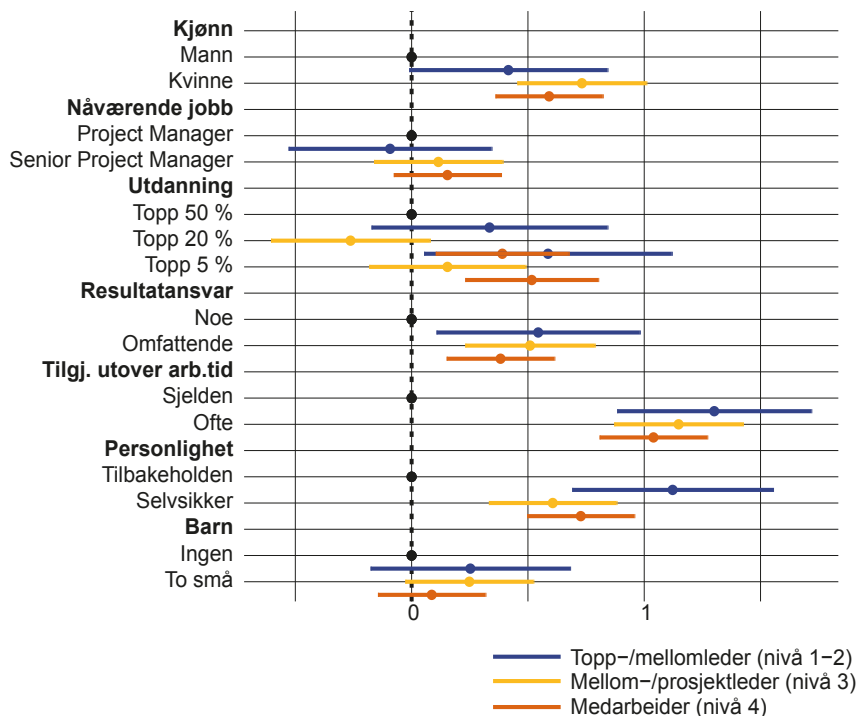
Vi har i tillegg sett på om resultatene presentert ovenfor varierer med (1) stillingsnivå og (2) på tvers av selskapene som er med i studien. Vi finner ikke systematiske og statistisk signifikante forskjeller mellom de forskjellige *stillingsnivåene* (se Figur 5.4). Det er likevel antydninger til at den positive effekten for kvinnelige kandidater er mindre uttalt blant toppledere og mellomledere med betydelig ansvar (nivå 1–2) enn for andre stillingsnivåer. Det er også en antydning til at tilgjengelighet utover vanlig arbeidstid tillegges mer vekt i vurderingen av kandidaten blant respondentene på nivå 1–2 (ledere på høyeste nivå) enn på nivå 3 og nivå 4 (lavere stillingsnivå). Dette samsvarer med funn i kapittel 6 og antyder at betydningen av tilgjengelighet potensielt kan tillegges enda større vekt.

Når det gjelder forskjeller på tvers av *selskapene*, finner vi ingen nevneverdige forskjeller mellom bedriftene.¹⁷ Det er altså ingen grunn til å tro at hovedresultatene i dette avsnittet er drevet av responsene fra et visst stillingsnivå eller en viss bedrift.

17 Felles F-test av samspillsledd: $F = 1,05$ (p -verdi = 0,33).

Det kan likevel være slik at doble standarder påvirker vurderingen av kvinnelige og mannlige kandidater ulikt. Det skal vi se på i neste avsnitt.

Figur 5.4 Effekt av variasjon i egenskaper på vurderingen av en fiktiv kandidat til en operativ direktørstilling etter stillingsnivå



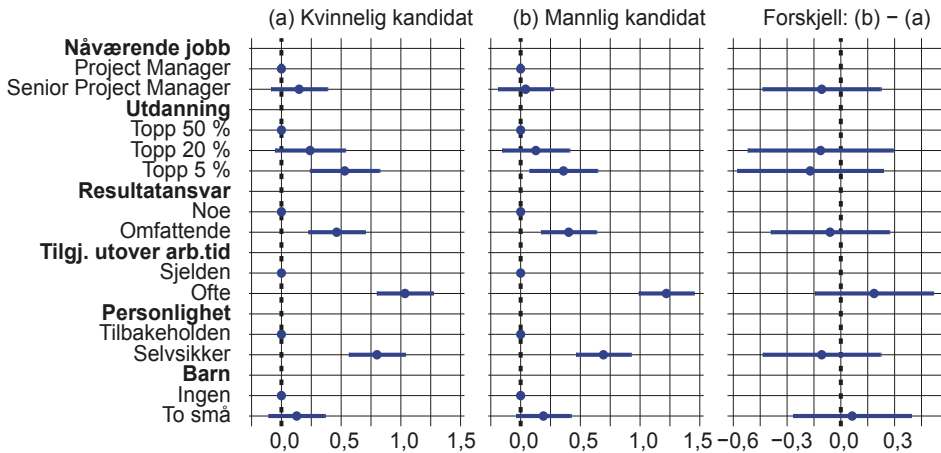
Est. betinget effekt (cAMCE) på kandidatvurdering (med 95 % konfidensintervall)
 Felles F -test av samspillsledd: $F = 0,97$ p -verdi = 0,5

II. Ingen indikasjon på doble standarder

For å undersøke om egenskaper ved kandidatene tillegges ulik vekt avhengig om kandidaten er en kvinne eller en mann, deler vi respondentene inn i to grupper. I den ene gruppen har respondentene tilfeldigvis blitt presentert en kvinnelig kandidat; i den andre gruppen tilfeldigvis en mannlige kandidat. Deretter undersøker vi om effektene av for eksempel det å ha bedre utdanningsprestasjoner eller være mer tilgjengelig utenfor normal arbeidstid gir større utslag i vurderingene av kvinnelige enn mannlige kandidater. Vi studerer med andre ord om det er et samspill mellom kandidatens kjønn og hvordan kandidatens ytterligere egenskaper tillegges vekt i vurderingen. Et slikt funn vil gå

langt i å implisere at det er doble standarder hvor like egenskaper eller ferdigheter vurderes ulikt basert på kjønn.

Figur 5.5 Varierer effektene av kandidatens egenskaper med kandidatens kjønn?



Est. betinget effekt (cAMCE) på kandidatvurdering (med 95 % konfidensintervall)
Felles F -test av samspillsledd: $F = 0,83$ p -verdi = 0,59

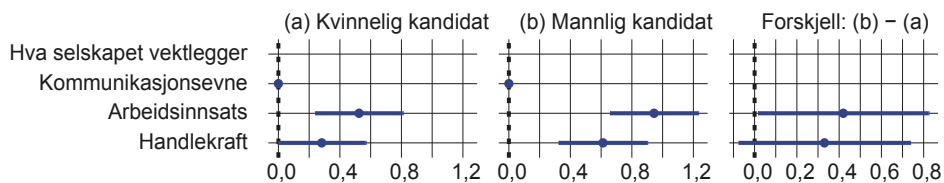
Resultatene av regresjonsanalysen er presentert i figur 5.5. Panel (a) viser de estimerte effektene av å endre egenskapene blant kvinnelige kandidater, mens panel (b) viser det samme blant mannlige kandidater. Panel (c) viser forskjellen i effektene mellom kvinnelige og mannlige kandidater. Statistisk signifikante forskjeller i panel (c) betyr at egenskapene tillegges ulik vekt avhengig av kandidatens kjønn, hvor positive forskjeller betyr at dette tillegges mer vekt hos menn, og negative forskjeller at dette tillegges mer vekt hos kvinner. Som det kommer frem av panel (c), er effektene svært like og langt fra statistisk signifikante.¹⁸ Denne analysen gir altså *ikke* støtte til en hypotese om doble standarder som årsak til forskjellig vurdering av kvinnelige og mannlige kandidater.

I eksperimentet varierte vi ikke bare kandidatens egenskaper, men også hva selskapet ville legge spesielt vekt på i ansettelsesprosessen (kommunikasjonsevner, arbeidsinnsats eller handlekraft). Et viktig spørsmål her er om menn skårer bedre når stillingen vektlegger arbeidsinnsats heller enn kommunikasjonsevner, fordi menn er forventet å kunne jobbe lengre dager (se f.eks. Iversen, Rosenbluth & Skorge, 2020; Goldin, 2014). For å evaluere dette viser figur 5.6 samspills-

¹⁸ Felles F -test for alle samspillsledd: $F = 0,83$; $p = 0,593$.

effekten mellom kandidatens kjønn og hva som blir vektlagt av selskapet. Panel (c) viser at hvis selskapet legger vekt på arbeidsinnsats i stedet for kommunikasjonsevner, har dette en større positiv påvirkning på vurderingen hos mannlige enn kvinnelige kandidater ($p = 0,042$). Kognitiv bias i favør kvinner som vi så i forrige avsnitt, er altså noe mindre (men fortsatt positivt) når selskapet vektlegger arbeidsinnsats fremfor kommunikasjonsevner.

Figur 5.6 Varierer effektene av kandidatens egenskaper med hva selskapet legger vekt på?



Est. betinget effekt (cAMCE) på kandidatvurdering (med 95 % konfidensintervall)
Felles F -test av samspillsledd: $F = 0,83$ p -verdi = $0,59$

III. Klare indikasjoner på doble forpliktelser for mødre

Våre analyser i forrige avsnitt viste at det ikke er tydelige bevis på *doble standarder* i bedriftene vi har undersøkt. De viste også at *når alt annet er likt*, er det en *direkte favorisering* i favør kvinner. Samtidig vet vi at det er langt færre kvinner enn menn som har stillinger med resultatansvar og på høye stillingsnivå. Hva kan forklare dette?

En viktig innsikt er at «alt annet» sjelden er likt fordelt mellom kvinner og menn, inkludert muligheter til å investere i en karriere og dermed faktisk erfaringer og CV-er. Det er her *doble forpliktelser* kommer inn: Hvis kvinner har større ansvar hjemme eller i større grad er sammen med en partner som også satser på karriere, så kan egenskapene og erfaringene som vektlegges ved fremmelser, være vanskeligere å oppnå for kvinner enn for menn.

Som vi så i figur 3, var en av de viktigste vurderingsfaktorene om kandidatene ofte var tilgjengelige for klienter og kunder utenfor normal arbeidstid. Et viktig spørsmål er derfor om slik tilgjengelighet er lettere å få til for menn enn for kvinner, og da spesielt mødre.

I en annen del av spørreundersøkelsen blir respondentene spurt om «hvilke forventninger [som] er/ville være krevende å kombinere med din familie/

livssituasjon». De får en liste med forventninger som de vurderer ut fra hvor vanskelige de er å kombinere med den familie- og livssituasjonen de er i:¹⁹ (1) være tilgjengelig for klienter/kunder utover vanlig arbeidstid; (2) generell innsats utover 37,5-timers uke; (3) periodevis overtid; (4) levere resultater på kort varsel; (5) levere til avtalt tid selv om man er syk / har syke barn; (6) reisevirksomhet; (7) deltagelse på faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid; (8) faglig oppdatering på fritiden; (9) takle vedvarende høyt arbeidspress; og (10) fremstå med overskudd og engasjement.

Vi kan bruke respondentenes svar på disse spørsmålene til å undersøke om ikke bare tilgjengelighet, men også arbeidsinnsats i større grad innebærer konflikter med familie- og livssituasjonen for kvinner enn for menn, og for mødre enn for fedre.

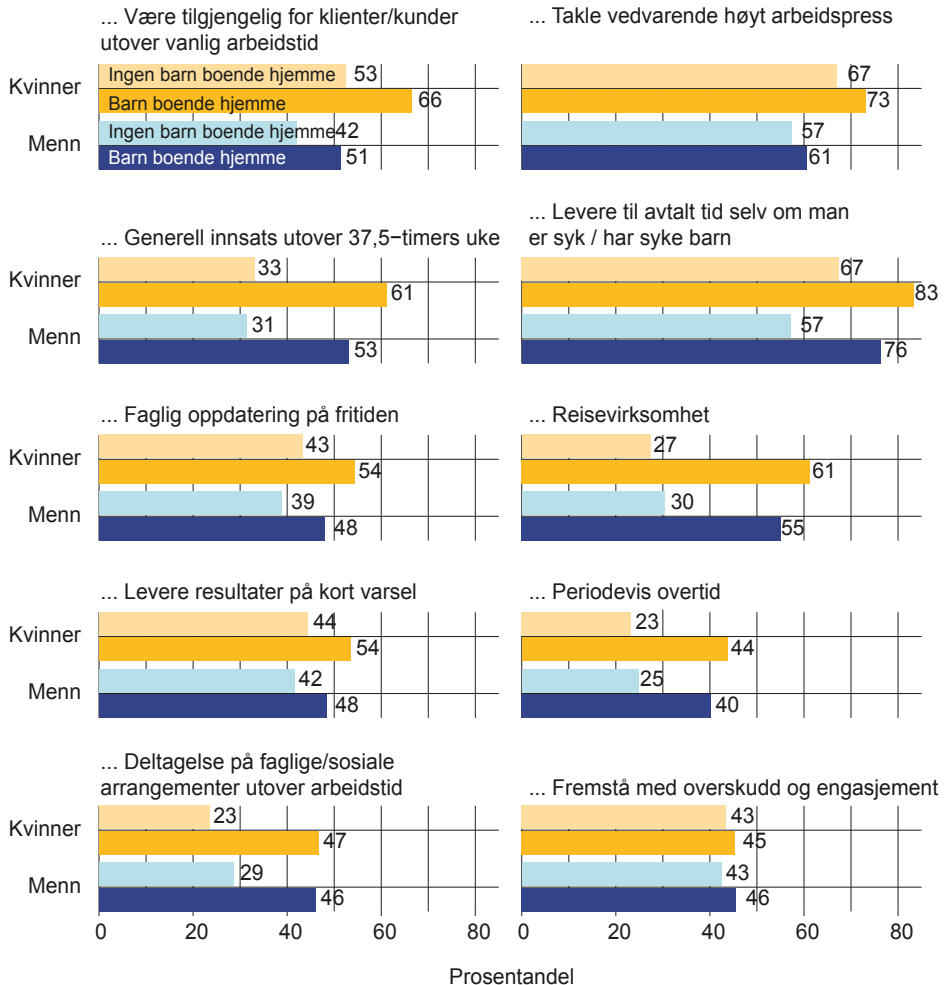
I figur 5.7 viser vi andelen av kvinner og andelen av menn med og uten barn under 18 år boende hjemme som svarer at hver av forventningene ovenfor er vanskelig å kombinere med egen familie- og/eller livssituasjon. Grafene er sortert etter de forventningene hvor forskjellen mellom mødre og fedre er størst.

Det er spesielt det å være tilgjengelig for klienter/kunder utover vanlig arbeidstid, å håndtere vedvarende høyt arbeidspress og å ha mulighet til generell innsats utover 37,5-timers uke hvor det er store forskjeller mellom kvinner og menn med hjemmeboende barn. For eksempel, mens to av tre kvinnelige respondenter med hjemmeboende barn svarer at det er vanskelig å kombinere tilgjengelighet utover normalarbeidstid med sin familie- og livssituasjon, svarer kun halvparten av menn med hjemmeboende barn dette. Dette er tydelige indikasjoner på at spesielt kvinner med barn i større grad enn menn møter «doble forpliktelser» som hindrer dem i å investere i egenskaper som er verdsatt i forfremmelsesprosesser (se også kapittel 7 og kapittel 10).

19 Svaralternativene er 1 *Ikke vanskelig i det hele tatt*; 2 *Litt vanskelig*; 3 *Verken/eller*; 4 *Ganske vanskelig*; 5 *Svært vanskelig*; 6 *Ikke relevant*.

Figur 5.7 Grafene viser prosentandelen blant kvinner og menn med og uten barn under 18 år boende hjemme som oppgir at hver av forventningene er «litt», «ganske», eller «svært vanskelig» å kombinere med sin familie-/livssituasjon, sammenholdt med at dette er enten «ikke vanskelig i det hele tatt» eller «verken/eller»

Prosentandel som oppgir at følgende vil være vanskelig å kombinere med sin familie- eller livssituasjon



Konklusjoner

I dette kapitlet har vi brukt et vignetteeksperiment med en fiktiv kandidat til en mellomlederstilling for å teste om forekomsten av forskjellige former for bias kan være en viktig faktor for å forklare kvinners underrepresentasjon i mellom- og topplederstillinger.

Vi har skilt mellom *direkte favorisering*, hvor kandidater med et visst kjønn blir foretrukket på grunn av sitt kjønn (og alt annet likt), *doble standarder*, hvor like egenskaper blir vurdert ulikt avhengig av kandidatens kjønn, og *doble forpliktelser*, hvor vurderingen av kandidater vektlegger egenskaper som kandidater med et visst kjønn har mye lettere for å oppnå.

Vi finner flere tydelige resultater fra eksperimentet:

- Ikke direkte *favorisering av menn*: Der alt annet er likt, får en kvinnelig kandidat høyere skår enn en mannlig kandidat. Kjønnforskjellen i favør kvinner er noe mindre der selskapet vektlegger kandidatenes arbeidsinnsats, enn der hvor de vektlegger kommunikasjonsevner.
- Det er *ingen* antydning til *doble standarder* blant de egenskapene som vurderes i dette eksperimentet (erfaringer, tilgjengelighet, personlighet og antall barn). Kvinnelige og mannlige kandidater blir altså ikke vurdert forskjellig ut fra disse egenskapene.
- Samtidig er det klare indikasjoner på at *doble forpliktelser* kan være en grunn til underrepresentasjon av kvinner i lederstillinger: Kandidater som vanligvis er tilgjengelige for kunder og kollegaer utenfor normal arbeidstid, vurderes langt mer egnet for lederstillinger enn dem som sjelden er tilgjengelige.

I eksperimentet innbakt i spørreundersøkelsen finner vi altså ingen indikasjon på kognitiv bias mot kvinner/mødre (heller det motsatte). Vi finner heller ikke at det forekommer doble standarder.

I stedet finner vi antydning til at *doble forpliktelser* kan være med å forklare kvinnemangelen i lederstillinger. Jobbkandidatenes tilgjengelighet utover normal arbeidstid er en av de egenskapene som blir tillagt stor vekt i respondentenes vurderinger av dem. Samtidig rapporterer kvinner og spesielt mødre i undersøkelsen i mye større grad enn menn og fedre at slik tilgjengelighet er vanskelig å kombinere med egen familie- og livssituasjon.

I vignetteeksperimentet kan vi sørge for at *alt annet er likt* mellom kvinnelige og mannlige kandidater. I virkeligheten er det imidlertid svært sjelden slik. Dersom

det er systematiske forskjeller i hvem som har mulighet til å levere tilgjengelighet og lang arbeidstid, til tross for like ambisjoner og idealer om likestilling, kan det oppstå kjønnskjeve karrieremønstre som gjør at kvinner kommer dårligere ut, selv der det i og for seg ikke er favorisering av menn, eller kognitiv bias (ubevisste fordommer) mot kvinner/mødre.

6 Opplevde muligheter og hindringer – arbeidstid og forventninger i egen jobb

Inkludering, anerkjennelse og opplevd karriere

Har kvinner og menn ulike erfaringer med å bli hørt, få anerkjennelse og forhandle om lønn og opprykk?

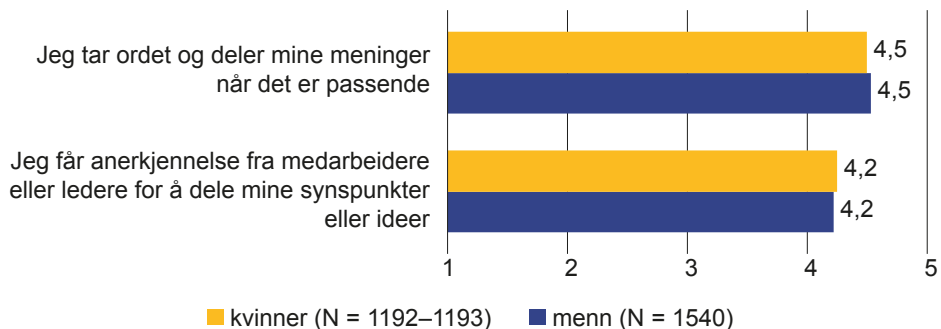
Undersøkelser fra USA (LeanIn, 2018) viser at kvinner i amerikanske selskap i større grad enn menn opplever at deres vurderinger innenfor eget fagfelt blir utfordret, og at de oftere må bevise egen kompetanse.

I CORE næringslivsstudie finner vi imidlertid at både kvinner og menn gir uttrykk for at de tar ordet og deler meningene sine når det er passende. Både kvinner og menn opplever å få anerkjennelse fra medarbeidere og ledere for å dele synspunkter. Og både kvinner og menn gir uttrykk for at de har fått utfordringer og ansvar tidlig i karrieren. Både kvinner og menn har en plan for karriereutvikling (har en skår i retning av «enig»), mens opplevelsen av om selskapet har en plan for dem, er mer nøytral («verken/eller») for både kvinner og menn. Det er heller ikke forskjell mellom menn og kvinners opplevelse av å ha blitt oppfordret av leder til å søke om forfremmelse (se figur 6.1 og 6.2).

Vi finner en liten kjønnsforskjell i retning av at kvinner er enige i at de har forhandlet om lønnsforhøyelse, mens menn i litt større grad svarer at de er enige i at de har fått utfordringer og ansvar tidlig i karrieren. Forskjellene holder seg etter kontroll for alder og utdanningsnivå (se vedlegg 6.1 og 6.2).

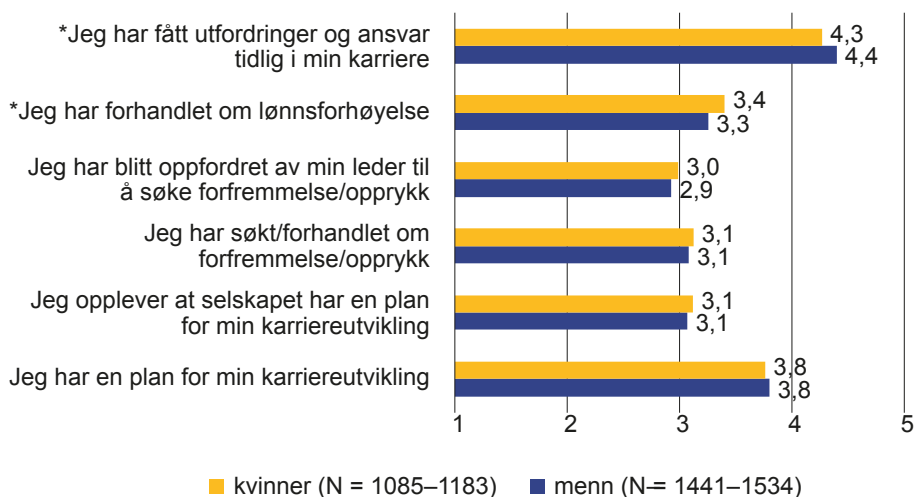
Hovedbildet er likevel at det er ingen eller svært små kjønnsforskjeller i opplevd arbeidskultur og karriereutvikling. Vi finner ingen tegn til at menn har forhandlet om lønn og opprykk i større grad enn kvinner.

Figur 6.1 Inkludering og anerkjennelse



Note: * $p < 0,05$. Signifikant forskjell på 5 %-nivå. Se vedlegg 6.3. Gjennomsnittsskår 1 = Helt uenig, 5 = Helt enig.

Figur 6.2 Opplevd karriereutvikling

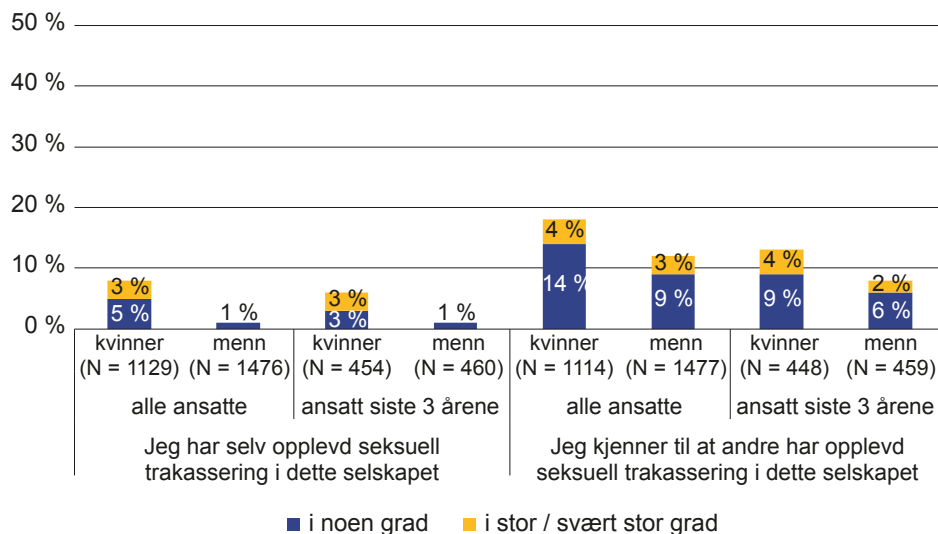


Note: * $p < 0,05$. Signifikant forskjell på 5 %-nivå. Se vedlegg 6.3 Gjennomsnittsskår 1 = Helt uenig, 5 = Helt enig.

Seksuell trakassering

Finner vi kjønnsforskjeller i opplevelse av seksuell trakassering – og kan opplevelser av seksuell trakassering bidra til å forklare kjønnsforskjellene i stillingsnivå, inntekt og type jobb?

Figur 6.3 Kjenner til – eller har selv opplevd – seksuell trakassering i selskapet



Note: Signifikanstest mellom 0 = Ikke i det hele tatt / i liten grad, 1 = I noen / stor / svært stor grad.
 Alle ansatte: Andre X2 (1, N = 2591) = 13,558, p < 0,05. En selv X2 (1, N = 2605) = 66,013, p < 0,05.
 Ansatt siste tre årene: Andre X2 (1, N = 907) = 6,252, p < 0,05. En selv X2 (1, N = 914) = 12,314, p < 0,05.

Kvinner har opplevd seksuell trakassering i større grad enn menn og kjenner også i større grad til at andre har opplevd det. Nær hver tiende kvinne har selv opplevd seksuell trakassering i stor eller noen grad i det selskapet de jobber i nå, mot så godt som ingen menn. Vi finner ingen sammenheng mellom opplevd trakassering og alder og utdanningsnivå (se vedlegg 6.4). Nær hver femte kvinne i studien kjenner til at andre har opplevd seksuell trakassering i selskapet i stor eller noen grad. Det er særlig medarbeidere mellom 35 og 45 år som rapporterer dette (se vedlegg 6.5).

I denne undersøkelsen var det ikke rom for å definere hva slags trakassering man har opplevd eller kjenner til at andre har opplevd. Vi må dermed ta høyde for at respondenter kan tolke ulike opplevelser inn i samme begrep. Vi vet heller ikke om opplevd trakassering er av nyere dato eller tilbake i tid. Vi har imidlertid mulighet til å undersøke spesielt rapporteringen fra medarbeidere som er blitt ansatt i løpet av de siste tre årene. Blant disse er det færre kvinner som selv har opplevd seksuell trakassering i det selskapet de jobber i nå. Også andelen kvinner som kjenner til at andre har opplevd seksuell trakassering i selskapet, er lavere blant nylig ansatte. Andelen menn som selv har opplevd seksuell trakassering, går mot null, og andelen menn som kjenner til at andre har opplevd trakassering, er lav.

Vi finner ingen sammenheng mellom selv å ha opplevd seksuell trakassering og nåværende inntekt og stillingsnivå. Vi finner imidlertid en sammenheng mellom å ha opplevd seksuell trakassering og å ha resultatansvar, etter kontroll for kjønn, alder, utdanningsnivå og bransje (vedlegg 6.6); altså at de med resultatansvar oppgir å ha opplevd mer trakassering enn dem uten. Dette kan tolkes som at stillinger med resultatansvar kan være mer utsatt for seksuell trakassering enn stillinger uten.

Det ser imidlertid ut til at verken opplevd karriereutvikling eller opplevd arbeidsmiljø (positiv opplevelse av inkludering og anerkjennelse/negativ opplevelse av seksuell trakassering) kan bidra til å forklare hvorfor kvinner sjeldnere har stillinger med resultatansvar, på høyere stillingsnivå og/eller med høy inntekt. Tvert imot, kjønnsforskjellen øker når vi kontrollerer for opplevd karrierearbeidsmiljø og karriereutvikling (se vedlegg 10.1, 10.2 og 10.3).

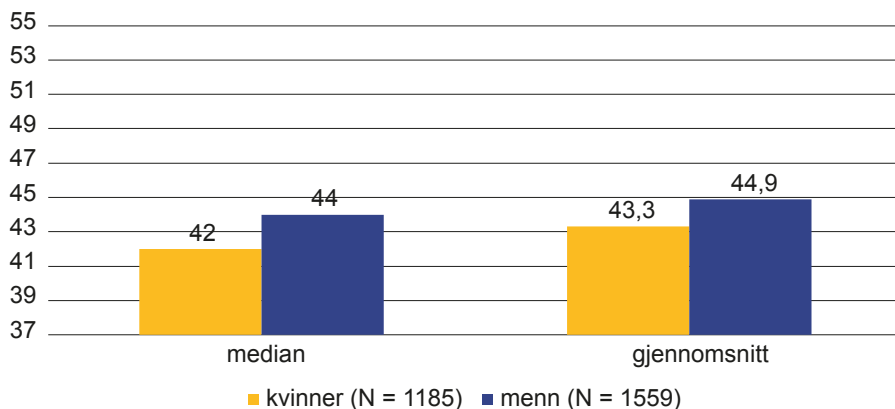
Hva så med arbeidstid og opplevde forventninger og krav i egen jobb? Finner vi kjønnsforskjeller her, og finner vi sammenhenger med karriere og inntekt?

Arbeidstid

Både kvinner og menn i dette utvalget jobber mye, men menn jobber enda mer enn kvinner (44,9 timer i uka i gjennomsnitt mot 43,3), se figur 6.4. Mer enn fire av fem, både blant menn (88 prosent) og kvinner (83 prosent), jobber mer enn 40 timer i uka. 31 prosent av mennene og 22 prosent av kvinnene jobber mer enn 50 timer i uka, se vedlegg 6.7.

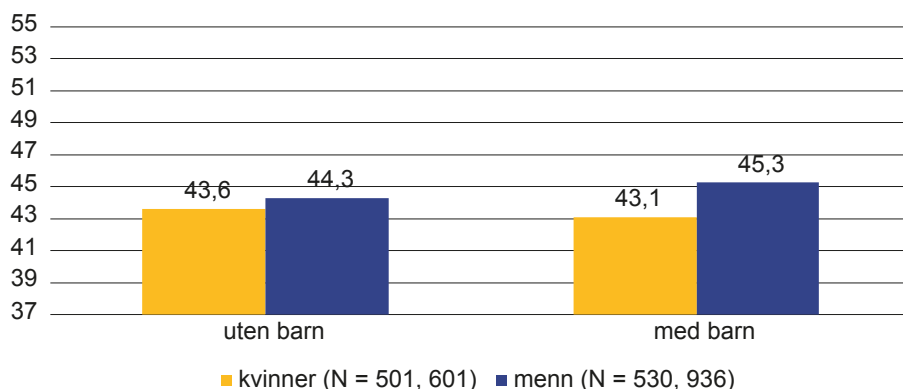
Menn er overrepresentert blant dem som jobber mer enn 45 timer i uka, og kvinner blant dem som jobber mindre. Imidlertid handler ikke kjønnsforskjellen om at kvinner jobber deltid. Selv «normalarbeidstid» er sjelden i dette utvalget. Bare 17 prosent blant kvinnene og 12 prosent av mennene svarer at de jobber under 40 timer i uka.

Figur 6.4 Ukentlig arbeidstid, gjennomsnitt og median



Note: $t(2742) = 5,180, p < 0,05$.

Figur 6.5 Ukentlig arbeidstid med og uten barn



Note: Uten barn $t(1029) = 1,305, p > 0,05$. Med barn $t(1535) = 5,469, p < 0,05$.

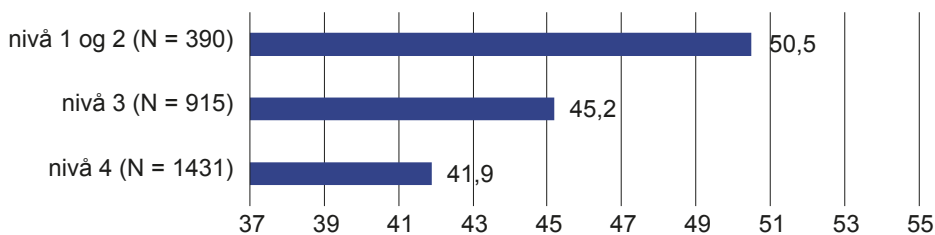
Blant kvinner og menn som ikke har barn, er ikke kjønnsforskjellen statistisk signifikant. Fedre jobber imidlertid klart mer enn mødre, se vedlegg 6.7.

Vi finner ingen sammenheng mellom arbeidstid og alder, men et klart mønster der høyere utdanning henger tett sammen med lengre arbeidstid. Blant kvinner finner vi et mønster der kvinner med barn 0–12 år jobber mindre enn kvinner som ikke har barn, kontrollert for alder og utdanningsnivå, se modell 1, vedlegg 6.8. Blant menn finner vi ingen sammenheng mellom arbeidstid og barn/barns alder. Studier fra flere land viser at menns tidsmønster varierer mindre med husholdningens sammensetning enn kvinners, mens kvinner ofte bruker noe mindre tid på lønnet arbeid når de har små barn (Anxo et al., 2011; Dermott, 2006). På

2000-tallet dukket det imidlertid opp et mønster i Norge og Sverige der menn med helt små barn hadde litt kortere *faktisk* arbeidstid enn menn uten barn (Dommermuth & Kitterød, 2009; Dribe & Stanfors, 2009; Kitterød & Rønsen, 2014), men ikke nødvendigvis kortere *avtalt* arbeidstid.

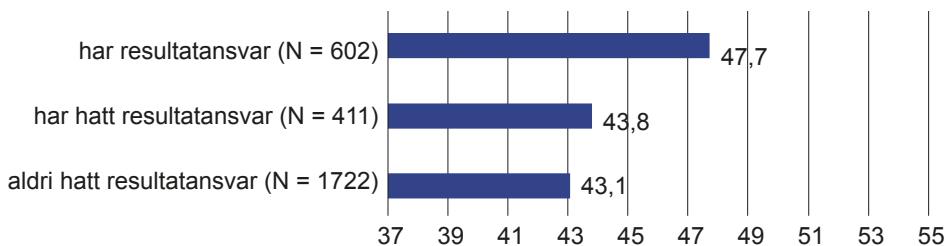
Med forbehold om at vi her ikke bare ser på fedre med de aller yngste barna, og at vi her har spurt om *vanlig* ukentlig arbeidstid, ikke *faktisk* arbeidstid i en gitt uke, finner vi ikke et slikt mønster av at fedre har kortere arbeidstid når barna er små. Det er altså fortsatt *kvinnens* og ikke *manns* arbeidstid som ser ut til å påvirkes av å ha små barn, blant medarbeidere i næringslivet, til tross for sterke likedelingsideal både blant kvinner og menn.

Figur 6.6 Ukentlig arbeidstid etter stillingsnivå



Note: N = 2736. $f(2) = 209,186$, $p < 0,05$.

Figur 6.7 Ukentlig arbeidstid etter resultatansvar



Note: N = 2735. $f(2) = 77,506$, $p < 0,05$.

Arbeidstid henger tett sammen med stillingsnivå og resultatansvar. Når menn i gjennomsnitt jobber mer enn kvinner, henger det sammen med at menn oftere har stillinger med resultatansvar og på høyere stillingsnivå. På de to øverste nivåene (nivå 1 og 2) er rapportert arbeidstid klart høyere enn på laveste stillingsnivå i denne studien. Medarbeidere med resultatansvar jobber klart mer enn medarbeidere uten resultatansvar. Både blant menn og kvinner er det høyt stillingsnivå som særlig trekker arbeidstiden oppover, også etter kontroll for bransje, alder, utdanningsnivå og barn (se vedlegg 6.8).

I tillegg til at høyere stillingsnivå og resultatansvar spiller inn, jobber både kvinner og menn mer jo lengre utdanning de har. Vi finner også at medarbeidere jobber mer i selskap med færre ansatte (små og mellomstore) enn i selskap med mange ansatte (store selskap). Menn i finans og industri jobber mer enn andre menn, mens kvinner innenfor IKT jobber mindre enn andre kvinner. Barn har betydning for kvinners arbeidstid, men ikke for menns. Kvinner med barn i alderen 0–12 år jobber mindre enn kvinner som ikke har barn. Forskjellen holder seg etter kontroll for alder, utdanningsnivå, stillingsnivå, resultatansvar, bransje og selskapsstørrelse. Det at barn virker inn på kvinners, men ikke menns arbeidstid, henger antagelig sammen med kjønnsforskjeller i betingelser på hjemmebane i form av partners arbeidstid og fordeling av omsorgsansvar. Dette utforsker vi i kapittel 7.

Opplevde krav og forventninger i egen jobb

Krav og forventninger til tid og tilgjengelighet på jobb oppleves også som klart høyere på høyere stillingsnivå enn på lavere. På øverste stillingsnivå svarer flere enn sju av ti at de opplever en forventning om generell innsats utover vanlig arbeidstid og periodevis overtid, og om å takle vedvarende høyt arbeidspress. Seks av ti opplever forventning om å være tilgjengelig for kunder/klienter utover vanlig arbeidstid i stor eller svært stor grad.

Denne forventningen om mange arbeidstimer og om tilgjengelighet finner vi også igjen i det kvalitative intervjumaterialet. Selv om informanten under forteller om både intense og mindre intense perioder, beskriver han de intense periodene som ganske langvarige og mer typiske for den generelle arbeids- hverdagen hans enn de lavintense periodene.

I perioder opplever jeg at jeg må jobbe ganske mye for å komme i havn med ting. Og da er vi gjerne oppe i alt fra sånn 10 til 14 timer i uken. Og gjerne da sånn denne uken eller denne halve måneden eller hva det måtte være.

Andre perioder så er det jo igjen mindre å gjøre, det er ikke så tichte leveranser. Da er man gjerne nede i, ja, jeg tror jeg har vært helt nede i fire timer i løpet av en dag. [...]

men det avhenger veldig av hvilken situasjon man står i akkurat da.

Den største utfordringen er imidlertid forventningen om å være tilgjengelig når «noe står på», og problemer med å si at man ikke har anledning til å levere.

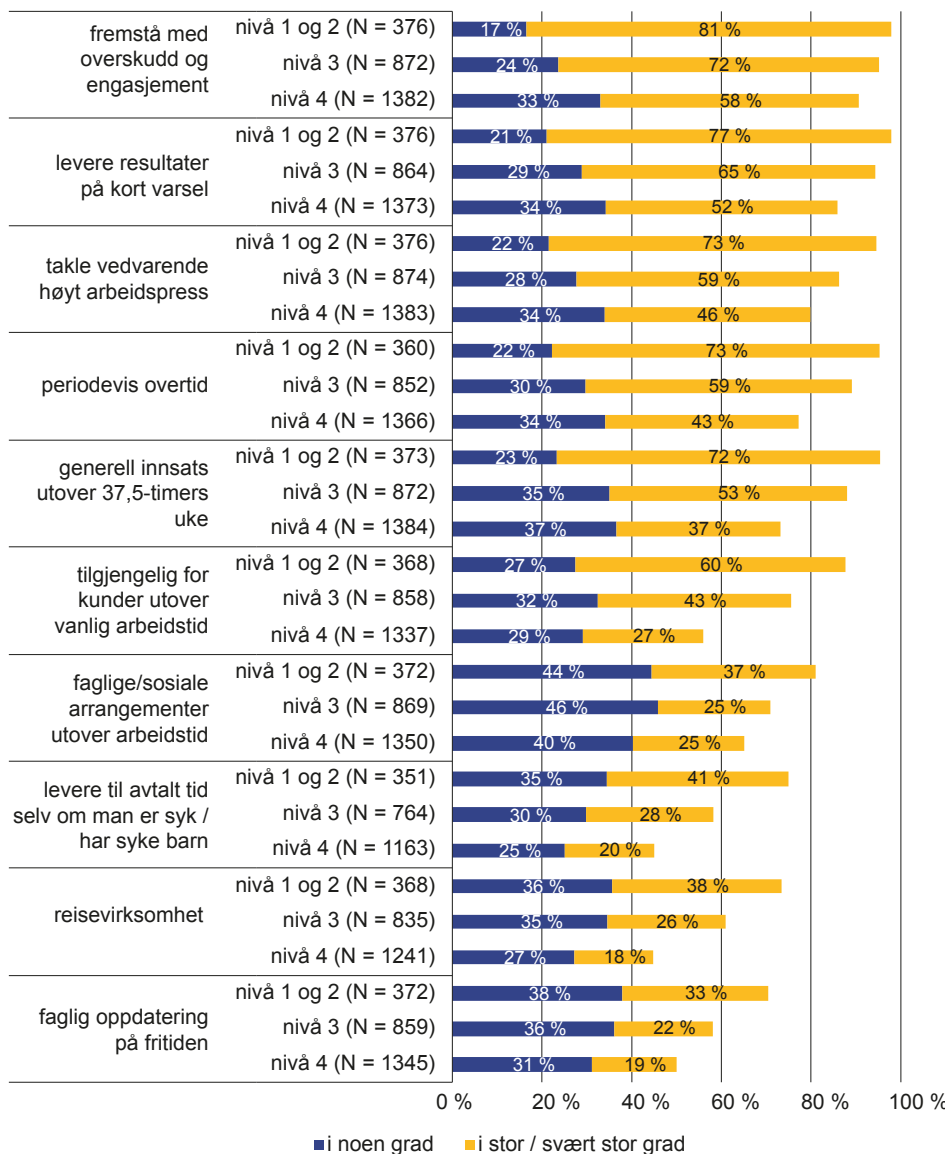
Det som er litt tingen, er at det er nok en forventning at når det er noe som står på, så skal man være tilgjengelig. Og det tror jeg nok mange ikke er glad i å si fra om at «nå har jeg ikke anledning», de synes nok kanskje at det er litt vanskeligere.

Medarbeider 19, mann, barn 0–12, entry level.

Også forventning om å levere på kort varsel er utbredt og klart størst på øverste stillingsnivå, mens forventningen om å fremstå med overskudd og engasjement gjelder flertallet. Vi finner det samme mønsteret for stillinger med resultatansvar der forventningene om å være tilgjengelig for kunder, takle høyt arbeidspress og lang arbeidstid og å fremstå med overskudd og engasjement er klart høyere *med* resultatansvar enn *uten*. På høyere stillingsnivå og i jobber med resultatansvar er det også klart høyere forventninger om reisevirksomhet, delta på arrangementer utover arbeidstid, levere til tross for egen eller barns sykdom og oppdatere seg faglig på fritiden, se figur 6.8 og 6.9.²⁰

²⁰ Se vedlegg 6.9–6.12 for gjennomsnittsskår og statistisk signifikante forskjeller.

Figur 6.8 Grad av opplevde forventninger i egen jobb/stilling etter stillingsnivå

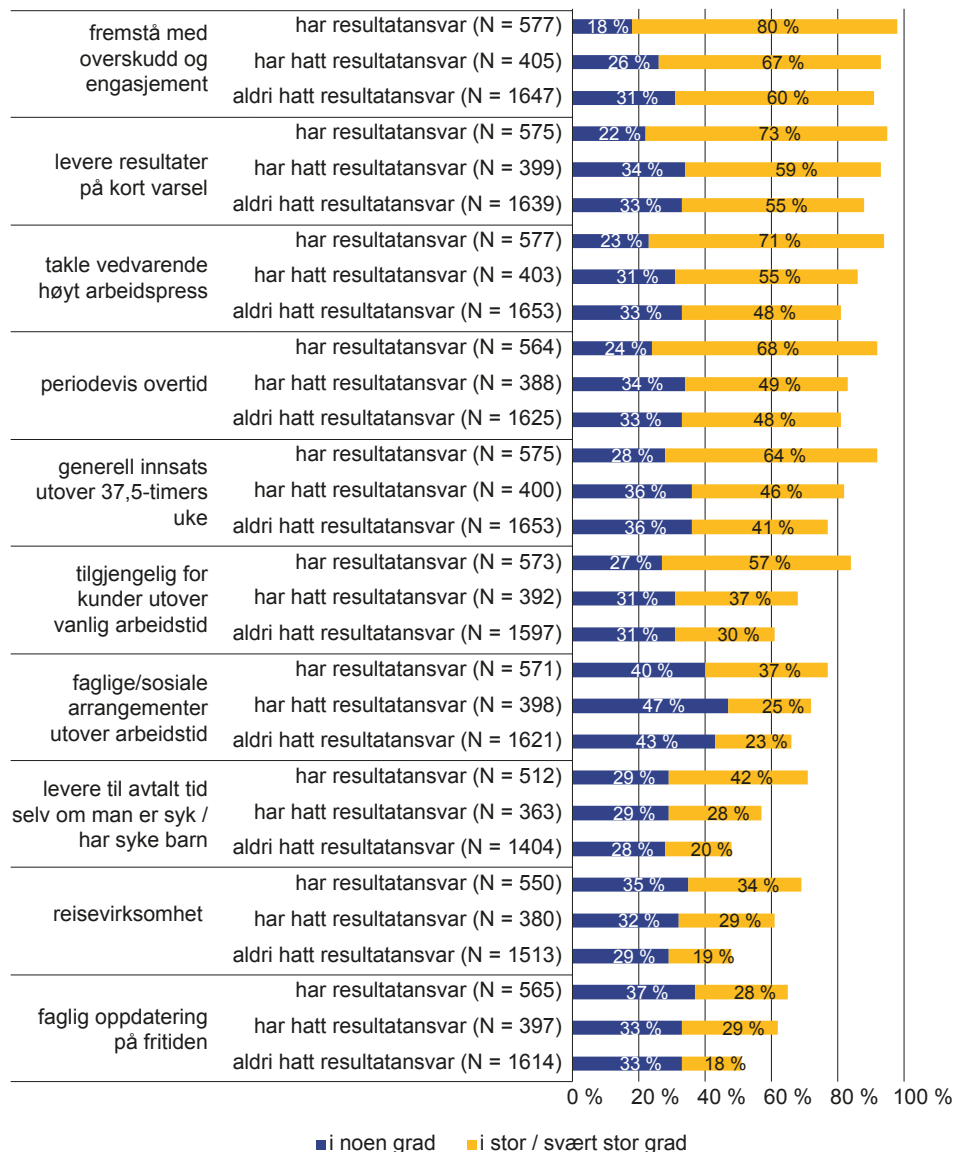


Note: Se vedlegg 6.9 og 6.10 for gjennomsnittsskår og statistisk signifikante forskjeller.

I sum er det ikke signifikante forskjeller mellom kvinner og menn som ikke har barn når det gjelder opplevde krav og forventninger, men derimot er det forskjeller blant kvinner og menn med barn i alderen 0–12 år. Fedre har oftere en jobb med «familievennlige krav» som forventninger om reisevirksomhet, være tilgjengelig for kunder utover vanlig arbeidstid, og generell innsats utover

vanlig arbeidstid (vedlegg 6.13). Mens fedre med barn 0–12 år oftere har stillinger med disse kravene, opplever mødre med barn i samme alder i større grad enn fedre at det er – eller ville være – krevende å kombinere disse forventningene med egen livssituasjon. Dette gjelder særlig forventninger om å være tilgjengelig for kunder utover vanlig arbeidstid, å yte generell innsats utover vanlig arbeidstid og å takle vedvarende høyt arbeidspress (se vedlegg 6.14).

Figur 6.9 Grad av opplevde forventninger i egen stilling etter resultatansvar

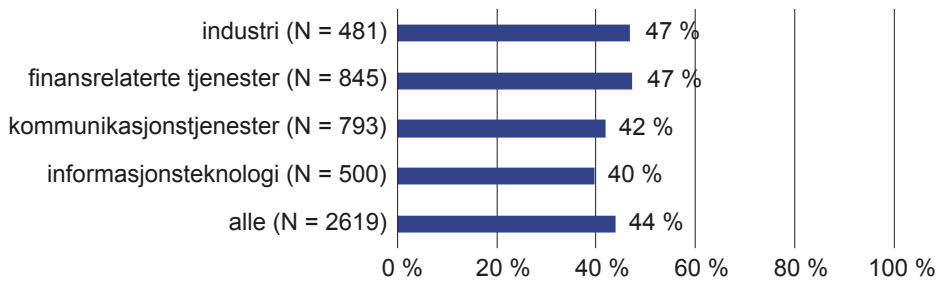


Note: Se vedlegg 6.11 og 6.12 for gjennomsnittsskår og statistisk signifikante forskjeller.

Hvem jobber mer enn de skulle ønske?

Både kvinner og menn i denne studien jobber mye. Men er de fornøyd med egen arbeidstid, og hvem er det som opplever å jobbe for mye? Er det slik at menn er fornøyd med å jobbe mye, mens kvinner ikke er det?

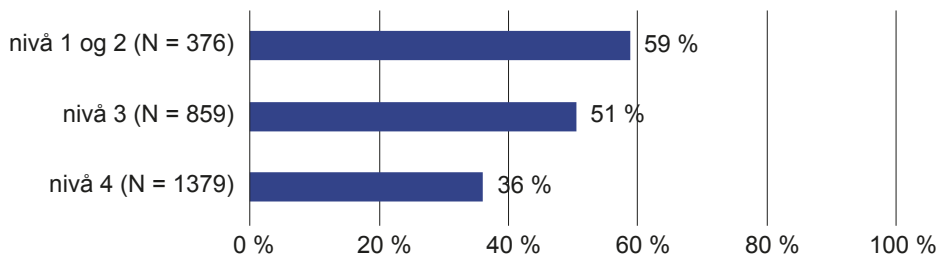
Figur 6.10 Jobber mer enn jeg skulle ønske – etter bransje



Note: $\chi^2(3, N = 2619) = 9,909, p < 0,05$.

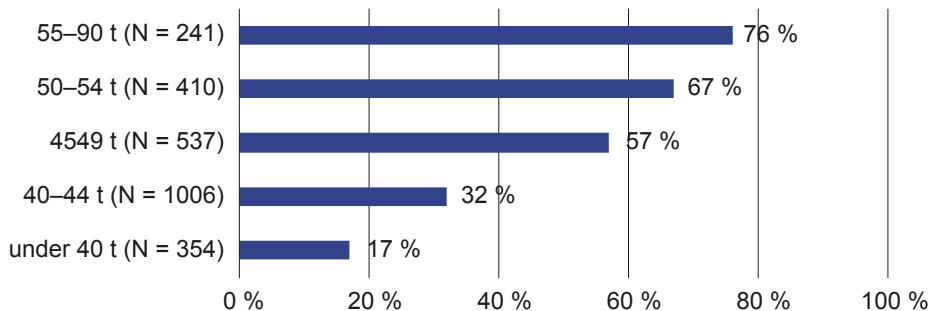
Figur 6.10 viser andeler etter bransje som svarer at de jobber mer enn de skulle ønske. Halvparten svarer at de er fornøyd med egen arbeidstid, og det er svært få som svarer at de jobber mindre enn de skulle ønske. Nesten halvparten (44 prosent) opplever å jobbe «for mye» i alle de fire bransjene, men finansrelaterte tjenester og industri utmerker seg både med lang arbeidstid og med en høyere andel som opplever å jobbe mer enn de skulle ønske.

Figur 6.11 Jobber mer enn jeg skulle ønske – etter stillingsnivå



Note: $\chi^2(2, N = 2614) = 82,913, p < 0,05$.

Figur 6.12 Jobber mer enn jeg skulle ønske – etter egen arbeidstid



Note: $\chi^2(4, N = 2548) = 384,546, p < 0,05$.

Vi har tidligere vist at arbeidstid følger stillingsnivå (se figur 6.6). Det gjør også opplevelsen av å jobbe mer enn man skulle ønske. På stillingsnivå 4 (medarbeidernivå) er det i overkant av en tredjedel som svarer at de jobber mer enn de skulle ønske, mens det er halvparten på stillingsnivå 3 som opplever å jobbe for mye, og på de to øverste nivåene svarer flertallet at de jobber mer enn de skulle ønske (se figur 6.11). Figur 6.12 synliggjør sammenhengen mellom oppgitt arbeidstid og opplevelsen av å jobbe mer enn man skulle ønske. Blant de som jobber mer enn 45 timer i uka, svarer det store flertallet at de opplever å jobbe mer enn de skulle ønske, og blant de som jobber mer enn 50 timer i uka, gjelder det for flere enn to tredjedeler av medarbeiderne (figur 6.12).

Det er litt flere kvinner enn menn som opplever at de jobber mer enn de skulle ønske, se vedlegg 6.15. Det er først og fremst egen arbeidstid som har betydning for om man opplever å jobbe for mye. Jo lengre rapportert arbeidstid, jo større andel opplever at de jobber for mye.

I spørreskjemaets blanke felt, hvor respondentene har mulighet for fritt å skrive inn det de ønsker, finner vi også «positive» grunner til at man jobber mye, som

- spennende oppgaver
- liker å være involvert i mye
- har pasjon for jobben
- trives med å arbeide mye – ønsker det
- stort sett ingenting i veien med å jobbe lengre dager fordi jeg trives godt i jobben

Både menn og kvinner gir uttrykk for at de er veldig glad i jobben sin, og at de har høy arbeidskapasitet. Likevel svarer mange at de jobber mer enn de skulle

ønske, og det er langt flere som gir uttrykk for «negative grunner» til å jobbe mye i fritekstfeltet. Her er et lite utvalg:

- «Problemet er at jeg har en uendelig ‘to-do’-liste, så selv når jeg ikke jobber, tenker jeg på alt jeg trenger å gjøre. Det er en følelse av å hele tiden ‘være på’, og sjelden en følelse av å lykkes – selv når resultatene er gode.»
- «Arbeidsmengden er for stor.»
- «Må bare gjøre det [jobbe lenge] for å bli ferdig.»

I de kvalitative intervjuene er det flere som gir uttrykk for at det er krevende å jobbe så mye som de gjør, og enkelte opplever det som et press som er nærmest uhåndterlig i lengden.

Som denne mannen sier det:

Det er litt sånn man går og føler at man går på en sånn knivsegg, og så kommer det en liten ekstragreie, og så tipper det helt over. Du har ikke noe ekstra å hente. Fordi du er så kjørt, du er så presset, ja, presset for det er på en måte, jeg vil ikke si det er stressende, men du har på en måte – det er så mye du skal gjøre på tiden du har tilgjengelig. Men så er det jo strukturert og noe sånt noe, så jeg føler sjelden noe stress, men det jobbes mange timer.

Jeg har høy arbeidskapasitet, men det legges til mange timer, og så ser man hele tiden frem og tenker: Ja, men det roer seg rundt neste sving, det roer seg rundt neste sving. Men det gjør jo ikke det, ikke sant.

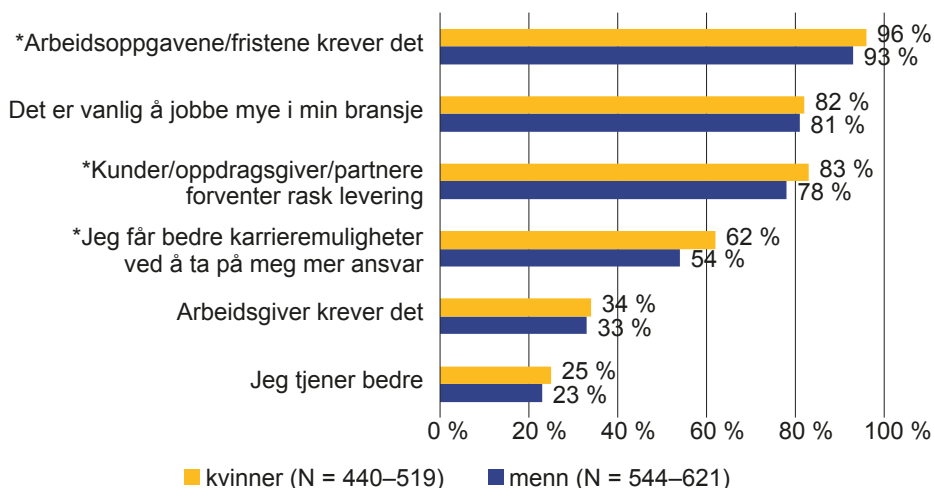
Medarbeider 9, mann, barn 0–12, mellomnivå.

Blant de som i likhet med denne informanten jobber over 50 timer i uka, er det altså to tredjedeler som opplever at de jobber mer enn de ønsker.

Hvorfor jobbe mer enn man ønsker?

Medarbeidere som svarte at de jobber mer enn de skulle ønske, ble bedt om å krysse av for ulike forklaringer på hvorfor. Det var mulig å krysse av for flere alternativer.

Figur 6.13 Forklaringer på hvorfor jobbe mer enn ønsket – kvinner og menn

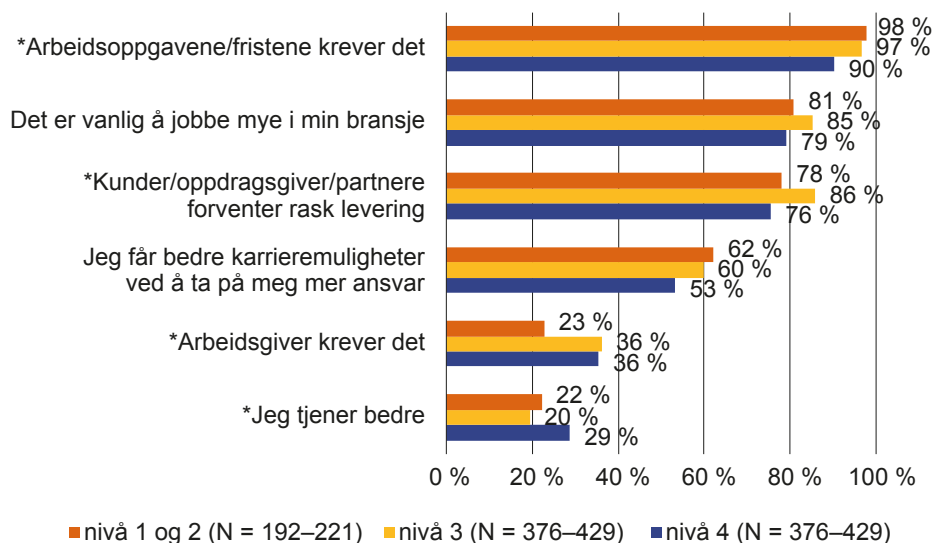


Note:* Kjønnsforskjellene er statistisk signifikante.

Den forklaringen på at man jobber mer enn man skulle ønske, som fikk størst oppslutning, er at *arbeidsoppgavene og fristene krever det*. Flere enn ni av ti krysser av for dette. Det oppleves ikke som noe spesielt for den bedriften man jobber i, det er rett og slett *vanlig å jobbe mye i bransjen* (åtte av ti). Svært mange (åtte av ti) svarer også at *kunder, oppdragsgivere eller partnere forventer rask levering*.

Langt færre oppgir at de jobber mer enn ønsket fordi *arbeidsgiver krever det*. Det fremstår i liten grad som en økonomisk vurdering der man jobber mye *for å tjene bedre*. Mer ansvar fører imidlertid ofte med seg mer jobb og lengre arbeidstid. Flere enn seks av ti kvinner som jobber mer enn de skulle ønske, svarer at de får *bedre karrieremuligheter ved å ta på seg mer ansvar*.

Figur 6.14 Forklaringer på hvorfor jobbe mer enn ønsket – stillingsnivå



Note: *Forskjellene mellom stillingsnivå er statistisk signifikante.

De som mottok spørreskjemaet, fikk også muligheten til å uttrykke med egne ord i et eget felt i skjemaet grunner til at de jobbet så mange timer som de gjorde. Blant begrunnelsene som gikk igjen, fant vi blant annet dette positive uttrykket, altså at de jobbet mye fordi de «trives» med å jobbe mye. De skrev ting som «*I enjoy it*», «*I am passionate about my job*», «*my work is my hobby*»; eller de skrev at det er «inspirerende», «spennende» og «givende».

I tillegg ga de uttrykk for at det handlet om å tilfredsstillte de kravene de satte til seg selv. Mange skrev ting som at de «får dårlig samvittighet om jeg ikke leverer 10 av 10», at de stiller «[h]øye krav til seg selv for å lykkes i rollen», at de har «[m]y own high standards» eller «[m]y own pressure to perform well». De ga rett og slett uttrykk for at de «want great results», og selv tar ansvar for at de oppnår det. Mange oppga grunner knyttet til følelsen av forpliktelse overfor arbeidsgiver og overfor kunder i disse fritekstene: «Jeg har lyst til å gjøre en god jobb for ansatte, kunder og ledelsen» eller «*for me, customer is always first*».

Den type begrunnelse som de aller fleste har skrevet inn i disse feltene i spørreskjemaet, er likevel at de opplever at de rett og slett jobber det som er nødvendig – «*what it takes*» – for å kunne levere. Og for medarbeidere med resultatansvar og ansvarsfulle stillinger innebærer det mange arbeidstimer – og flere enn de ønsker å jobbe. Her er lite utvalg av begrunnelser:

- Det som skal til for å levere resultater.
- Krevende oppgaver som ikke er mulig å gjennomføre i normal arbeidstid.
- Kan ikke legge ned midt i en pågående prosess.
- Når ikke mine oppgaver innenfor vanlig tid.
- Kompleksiteten av arbeidet/stilling / mengde arbeid gjør det vanskelig å få utført arbeidet innenfor normal arbeidstid.
- Arbeidsmengden krever det.
- For å være å jour.
- For få mennesker å fordele oppgaver på.
- Ikke rukket å gjøre ferdig det man skulle den dagen, frister, ting som har oppstått som krever at man må jobbe.

Det er altså svært mange som gir uttrykk for at det verken er lyst eller et krav fra arbeidsgiver som driver dem til å jobbe så mange timer, men at de opplever at det kreves for å gjøre en god jobb og for å tilfredsstille kunder.

Heller ikke i de kvalitative intervjuene forklarer informantene de lange arbeidsdagene med at arbeidsgiver krever det. Også der vektlegger de at arbeidsoppgavene krever at man legger inn mange timer, at man er drevet av en følelse av forpliktelse overfor kunder, og at man opplever det som nødvendig for å ha en interessant stilling:

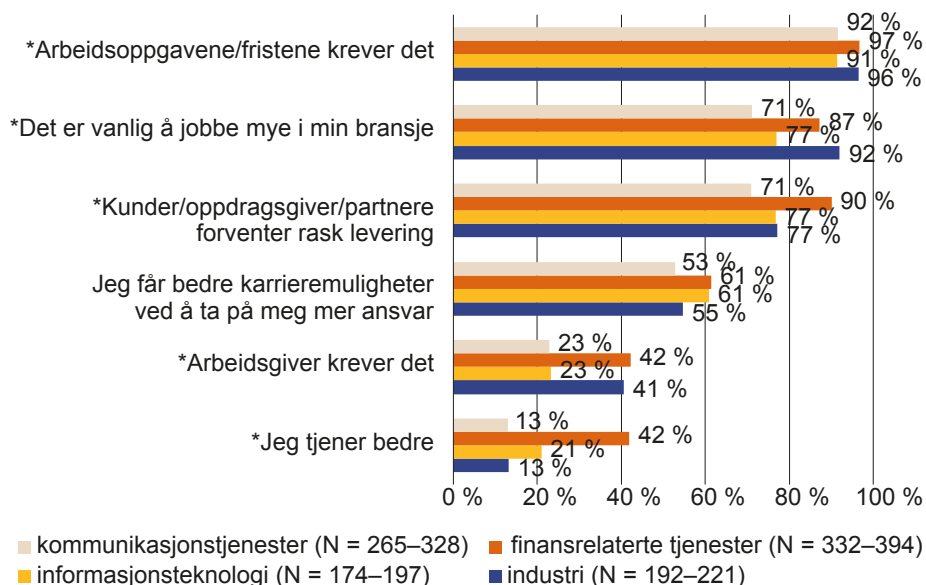
Jeg kjenner ingen som har en interessant jobb i en bransje som ikke jobber ræva av seg. Det er liksom ikke noe «enten eller». Altså, enten er det slik at du jobber masse, og har en kjempekul jobb, – eller så jobber du ikke da, det er det det blir.

Medarbeider 28, kvinne, barn 0–12, toppnivå.

I sitatet med den kvinnelige lederen over ser vi at hun på den ene siden skulle ønske hun kunne jobbet mindre, men samtidig opplever det som umulig å kombinere med den type jobb som hun har. Slik hun opplever det, er det rett og slett det som kreves når man har en interessant jobb – egentlig uavhengig av bransje. Alternativet slik hun ser det, er da rett og slett å ikke jobbe.

Begrunnelsene for å jobbe mer enn man egentlig ønsker, er de samme på tvers av bransje, se figur 6.15.

Figur 6.15 Forklaringer på hvorfor jobbe mer enn ønsket – etter bransje



Note: *Forskjellene mellom stillingsnivå er statistisk signifikante.

Imidlertid skiller industri og finansrelaterte tjenester seg ut ved at enda flere svarer at det er vanlig å jobbe mye i deres bransje. Disse bransjene skårer også aller høyest på at arbeidsoppgaver/frister krever det (96/97 prosent mot 91/92 prosent), og at arbeidsgiver krever det (41/42 prosent mot 23 prosent). Dette er også de to bransjene med høyest gjennomsnittlig arbeidstid og flest som opplever å jobbe mer enn ønsket. Finansrelaterte tjenester skiller seg også ut ved at nesten alle svarer at kunder forventer rask levering, og ved at flere oppgir at de tjener bedre ved å jobbe mer enn ønsket.

Det er ofte kundenes forventning, og alle vil jo gjøre en god jobb. Det er i hvert fall veldig vanlig å ønske å tilfredsstille kundens behov og ønsker.

Og så må man noen ganger klare å si: «nei, dette er ikke en del av leveransen. Skal vi gjøre det også, så blir det en tilleggsbestilling som vi skal ha ekstra betalt for» – som vi ofte ender opp med. Men vi må jo gjøre den jobben også.

[...]

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 ...

[...]

det er vel konkurransen i det da, når det er en kunde som legger ut et anbud som blir regnet på, så har jo de allerede satt fristene, og jeg vet ikke hvorfor alt har blitt så mye tightere, men jeg antar det har noe med kostnader å gjøre.

Medarbeider 1, kvinne, ingen barn, mellomnivå.

I likhet med det denne kvinnen fra anbudsrevet industri peker på, er det mange som har trukket frem konkurransen i deres bransje som en grunn til at man opplever det som nødvendig å jobbe så mye, på tross av bevissthet om ulempene både for den enkelte og for bedriften. «Competition is fierce», poengterer en av spørreskjemaespondentene. Også i de kvalitative intervjuene trekker flere frem konkurransen om kunder som bedriften deres tar del i, og som de føler et ansvar for å håndtere:

... jeg tror dessverre ... at det er litt nødvendig [å jobbe så mye] fordi du konkurrerer mot ikke bare de beste her i Norge, men i Europa og i verden. Så du sitter og konkurrerer mot de beste i verden på den andre siden av bordet. De kan jeg love deg jobber hardt og har kanskje flere mennesker enn oss. Så hvis man hadde sagt at «vet du hva, her har man en sånn 40-timers policy», så tror jeg bare man hadde kommet til kort, og man hadde ikke klart å levere et bud som var godt innenfor den tidsfristen man ... som er satt, dessverre.

Medarbeider 20, mann, barn 0–12, mellomnivå.

Denne informanten gir altså uttrykk for at et selskap i Norge ikke bare kan bestemme seg for å ha en familievennlig arbeidstid når selskapet skal konkurrere med andre selskap som jobber under andre betingelser, hvor kulturen og politikken tilsier at man jobber langt flere timer. De norske selskapene føler seg tvunget til å følge opp normene i de landene hvor bedriftene de konkurrerer med, kommer fra, dersom de skal ha noen sjanse i konkurransen. Dette blir særlig tydelig innen finansrelaterte tjenester, hvor altså tallene for hvor mange timer både menn og kvinner jobber, er enda høyere enn i de andre bransjene.

Det er ikke uvanlig for meg å ha 800–900 overtidstimer.

Oi, men hva er det som gjør at det blir sånn?

Summen av alt, presset, vi fakturerer eksternt. Vi kommer jo til en høy kostnad for firmaene, man har jo et press på å levere på det kontra man bare casher ut lønna sin på det firmaet og tenker at okei, jeg tar en litt rolig dag.

Det er vanskelig for meg å gi f... Jeg skal kunne se det mennesket i øynene i etterkant og si jeg gjorde det beste jeg kunne for å levere på dette. Og jeg får ikke noe overtidsbetalt eller noe sånt noe lenger, det får

man de første årene, men jeg har liksom fastlønn. Så man gir jo bare av fritiden sin.

Og så er det jo det at man jobber prosjektbasert. Prosjekt er jo per definisjon intensiv innsats over en begrenset tidsperiode med et knippe mennesker som er dedikerte ressurser for å levere på det prosjektet mot et målbart resultat. Det er definisjonen på et prosjekt. Det er godt mulig jeg bommet på et par ting der, men sånn overordnet, da. Og det er klart at når alt du gjør, er prosjekter **prosjekt, prosjekt, prosjekt** som har harde tidslinjer, og de tidslinjene har gjerne sammenheng med andre ting som skal skje. Lansering av et produkt eller tjeneste, det skal jo skje, da ikke sant, ja, det tror jeg er liksom noe av det andre da.

Så om jeg har vurdert å finne meg noe roligere? Ja, har vurdert det.

Medarbeider 9, mann, barn 0–12, mellomnivå.

Informantene som er sitert over, gir uttrykk for at konkurranse, prosjektorganisering og følelsen av forpliktelse overfor eksterne oppdragsgivere er betingelser de ikke kan kontrollere, og at det i praksis i stor grad er dette som styrer arbeidsmengde. De synes det er for mye, men opplever ikke at det er noe de kan gjøre så mye med.

På tross av at industri er en svært annerledes bransje enn finansrelaterte tjenester, svarer altså en større andel av respondentene i disse to bransjene at de jobber flere timer og føler seg mer presset til å jobbe flere timer, enn respondentene i de andre bransjene. På tross av alle forskjellene, peker sitatene over på noen elementer som kjennetegner begge disse bransjene, nemlig sterk internasjonal konkurranse og prosjektorganisering og eksterne oppdragsgivere.

Oppsummering

Vi finner at kvinner og menn i de bedriftene som deltar i undersøkelsen, har like høye ambisjoner, har den samme opplevelsen av inkludering og anerkjennelse, av mulighetene for å ta ordet og bli hørt, og de ber om lønnsøkning og søker om forfremmelse i like stor grad. Likevel finner vi et mønster der kvinner sjeldnere har stillinger på høyere stillingsnivå og med resultatansvar og sjeldnere like høy inntekt.

Videre ser vi at ledere i disse bransjene jobber mye, klart utover normal arbeidstid, og at de jobber mer jo lenger opp i stillingshierarkiet de befinner seg. Både menn og kvinner er misfornøyde med å jobbe så mye som de gjør. Samtidig er det ikke først og fremst pålegg fra arbeidsgiver de oppgir som grunnen til at de jobber for mye, det er heller en opplevelse av at arbeidsoppgavene

krever det, og at de føler en forpliktelse overfor kunder og medarbeidere. Både i spørreskjemaet og i de kvalitative intervjuene gir informantene uttrykk for at de trives med å jobbe mye, men samtidig at de alt i alt jobber mer enn de skulle ønske. Dette gjelder nesten i like stor grad menn som kvinner. Informantene gir uttrykk for at en viktig drivkraft bak de lange arbeidsdagene er det presset om å gjøre en god jobb som de legger på seg selv; de har altså internalisert kravet og tar selv ansvar for at de jobber mer enn de egentlig skulle ønske.

Likevel peker de, både i de kvantitative og de kvalitative dataene, på betydningen av å jobbe i et konkurranseutsatt, gjerne internasjonalt marked: Ettersom de firmaene de konkurrerer med, har medarbeidere som jobber langt utover normal arbeidstid, så øker presset på å jobbe like mye for å tilfredsstille oppdragsgivere og hevde seg i konkurransen.

Gitt at medarbeidere og ledere i bransjene som er med i undersøkelsen, opplever det som nødvendig å jobbe lange arbeidsdager og å være tilgjengelig utover ordinær arbeidstid, blir det relevant å undersøke hvordan arbeid–familiedynamikken er i disse bransjene, og hvordan dette spiller inn på mulighetene for kjønnsbalanse i firmaene.

7 Arbeid–familie og grad av omsorgsansvar, inkludert permisjon



Som vi har vist tidligere, er det først og fremst når vi sammenligner kvinner og menn *med* barn, at vi finner kjønnsforskjeller i inntekt, stillingsnivå og resultatansvar. Vi finner også at selv om opplevelsen av å bli hørt og anerkjent og å forhandle om lønn og opprykk ikke varierer mellom kvinner og menn, er det klare kjønnsforskjeller i *arbeidstid* og i hvem som har *stillinger med høye forventninger til tilgjengelighet* utover vanlig arbeidstid, leveranser og å takle vedvarende høyt *arbeidspress*. Derfor er det relevant å undersøke hva som kjenneegner kvinners og menns betingelser på hjemmebane.

Halvparten av kvinnene (51 prosent) og 60 prosent av mennene som har svart på studien, har barn. Kvinner og menn uten barn er yngre (34 og 35 år i gjennomsnitt) enn kvinner og menn med barn (46 og 47 år i gjennomsnitt). Kvinner og menn uten barn er gift/samboer i like stor grad (seks av ti). Blant mødre og fedre finner vi at 91 prosent av fedrene er gift/samboer mot 84 prosent av mødrene. Både kvinner og menn har høyt utdanningsnivå (80 prosent har høyere utdanning), og de har høyt utdannede partnere. De uten barn har høyest utdanningsnivå, noe som mest sannsynlig kan forklares med at yngre aldersgrupper har høyere utdanning enn eldre.

De aller fleste som har partner, har en yrkesaktiv partner. Dette gjelder for 94 prosent av kvinner med barn og 89 prosent av menn med barn. Både kvinner og menn i dette utvalget har partnere med høy utdanning. Det er imidlertid store

forskjeller knyttet til hvor partner jobber. Det store flertallet av kvinner med barn (87 prosent) har en partner som jobber i privat sektor, mot bare 56 prosent av menn med barn.

Det er mest vanlig å ha to barn, blant både kvinner og menn. Men menn har oftere tre barn og kvinner oftere ett barn. Selv om fedre i gjennomsnitt er litt eldre enn mødre, er likevel alder på yngste barn litt lavere blant fedre enn blant mødre, se tabell 7.1.

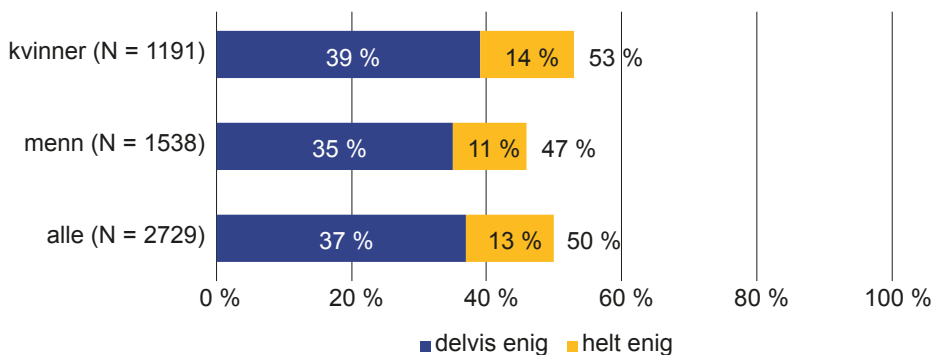
Tabell 7.1 Kjennetegn, kvinner og menn, med og uten barn

Kjenne- tegn ved utvalget	Kvinner uten barn (N = 515)	Menn uten barn (N = 536)	Sig. 2-tailed)	Mødre (N = 629)	Fedre (N = 958)	Sig. (2-tailed)	Kvinner (N = 1235)	Menn (N = 1595)	Sig. (2-tailed)
Respondentens alder									
median	31	32		44	47		37	42	
gjennom- snitt	33,6	34,7	0,04	45,6	47,1	0,00	40,1	42,5	0,00
Gift/ samboer	58 %	60 %	0,69	84 %	91 %	0,00	73 %	80 %	0,00
Eget utdan- ningsnivå			0,24			0,13			0,04
grunn- skole/vgs.	7 %	10 %		16 %	19 %		13 %	16 %	
univ. inntil 4 år	36 %	34 %		40 %	41 %		38 %	38 %	
univ. 5 år eller mer	57 %	57 %		45 %	40 %		49 %	46 %	
Partners utdan- ningsnivå			0,04			0,43			0,18
grunn- skole/vgs./ fagbrev	18 %	11 %		24 %	22 %		22 %	19 %	
univ. inntil 4 år	34 %	37 %		36 %	40 %		36 %	39 %	
univ. 5 år eller mer	48 %	52 %		40 %	39 %		43 %	42 %	
Partner yrkesaktiv	93 %	91 %	0,33	94 %	89 %	0,00	94 %	90 %	0,00
Sektor partner jobber i			0,00			0,00			0,00
offentlig	15 %	31 %		13 %	45 %		14 %	41 %	
privat	85 %	69 %		87 %	56 %		87 %	59 %	
Antall barn						0,00			
1 barn				24 %	19 %				
2 barn				56 %	54 %				
3 barn				20 %	26 %				
Yngste barns alder									
median				11	10				
gjennom- snitt				12,7	12,2	0,37			

I kapittel 6 så vi at både kvinner og menn i denne studien jobber mye, men at menn jobber mest. Vi så også at arbeidstid følger stillingsnivå og resultatansvar. Jo høyere stillingsnivå og mer resultatansvar, desto høyere er opplevd arbeidspress og opplevde krav til tilgjengelighet og arbeidstid.

Hva slags krav og forventninger stilles til en toppkarriere – og hvilke konsekvenser får det for arbeidstid og familietid?

Figur 7.1 En karriere på toppnivå innebærer å være tilgjengelig for jobb når som helst og hvor som helst, på bekostning av familietid



Note: $X^2(1, N = 2729) = 9,880, p < 0,05$.

Omtrent halvparten, blant både kvinner og menn, er helt eller delvis enig i at en karriere på toppnivå innebærer å være tilgjengelig for jobb når som helst og hvor som helst, på bekostning av familietid (figur 7.1). Det betyr ikke at man dermed mener at det *burde være slik*, men at det er slik det er. Oppfatningene varierer ikke mellom kjønn og også i liten grad mellom selskap.

Samtidig mener det store flertallet at idealet for en familie med barn under skolealder er at begge foreldre skal jobbe like mye og dele på ansvaret hjemme. I spørreskjemaet var det mulig å velge mellom et alternativ med og uten au pair. Bare 8 prosent av kvinnene og 6 prosent av mennene i undersøkelsen har en ordning med au pair som ideal for en småbarnsfamilie (se kapittel 4).

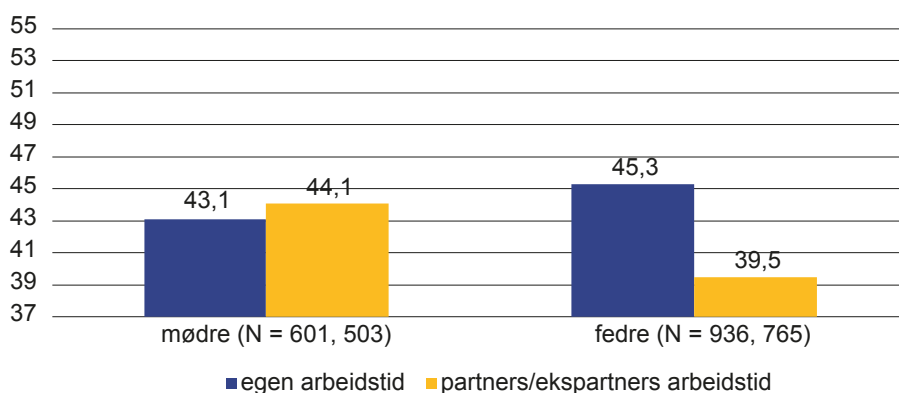
Det store bildet er altså et ideal for en småbarnsfamilie der foreldre deler likt på ansvaret ute og hjemme og klarer seg uten au pair eller lignende. I praksis er det litt flere som enten har eller har hatt au pair, enn som har det som ideal. 10 prosent av mødrene og 7 prosent av fedrene har eller har hatt au pair.

Egen og partners arbeidstid

Vi har tidligere vist sammenhengen mellom stillingsnivå, resultatansvar og arbeidstid. Et relevant spørsmål blir da: «Hvem kan jobbe mye?»

Ettersom de færreste har au pair eller lignende og enda færre ønsker å ha det, blir det relevant å undersøke hvilke betingelser kvinner og menn med barn har for å realisere sine jobb- og karriereambisjoner. Idealet er helt klart likedeling av både jobb- og hjemmeansvar – og dette gjelder i enda større grad for kvinner enn for menn (se kapittel 4). Hva er så situasjonen i praksis?

Figur 7.2 Egen og partners arbeidstid²¹

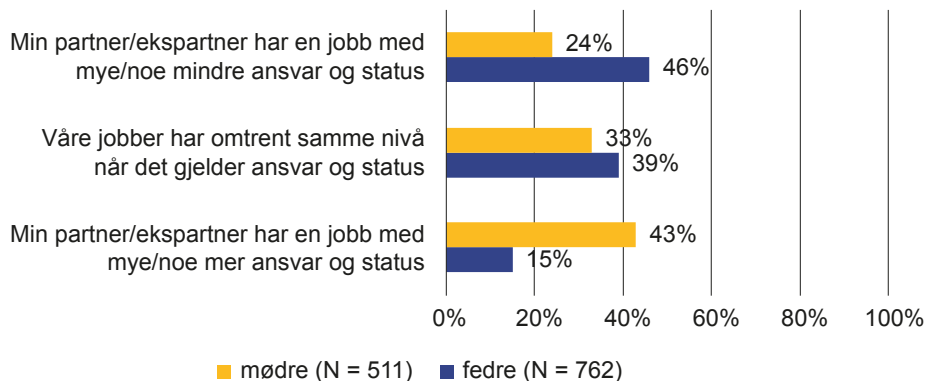


Note: Egen arbeidstid $t(1535) = 5,469$, $p < 0,05$. Partners arbeidstid $t(1266) = -10,010$, $p < 0,05$

Både kvinner og menn med barn i selskapene som inngår i CORE næringslivsstudie, jobber mye. I kapittel 6 så vi at det ikke var en statistisk signifikant forskjell i arbeidstid mellom kvinner og menn uten barn, men derimot forskjeller mellom mødre og fedre i disse selskapene. Figur 7.2 viser at det også er forskjeller i hvor mye deres partnere jobber. Kvinnelige medarbeidere med barn jobber mye (43,1 timer i uka) og har partnere som jobber enda mer (44,1 timer). Mannlige medarbeidere med barn jobber enda mer (45,3), men har partnere som jobber mindre (39,5 timer). Selv om kvinner med barn jobber mindre enn menn, kan de likevel ha en mer presset tidssituasjon. Med barn kan det også være enklere å jobbe mer – og å takke ja til en jobb med høyere arbeidspress – hvis man har en partner som jobber mindre.

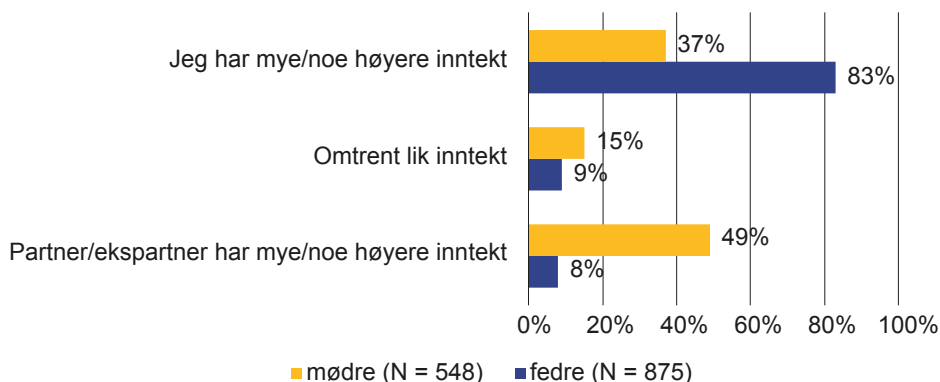
²¹ Omtrent hvor mange timer jobber samboer/ektefelle/ekspartner vanligvis per uke? Inkluder eventuell overtid, ekstraarbeid og arbeid hjemmefra for et vanlig år.

Figur 7.3 Hvem har «viktigst» jobb?²²



Note: X² (2, N = 1273) = 135,383, p < 0,05.

Figur 7.4 Hvem har høyest inntekt av deg og din samboer/ektefelle?



Note: X² (2, N = 1423) = 356,701, p < 0,05

Kvinner i dette utvalget har høyere utdanning enn menn i utvalget og like høye karriereambisjoner (eller høyere), men de har systematisk ulik situasjon på hjemmebane. Det mest vanlige blant mødre er at partner har en jobb med mer ansvar og status. Det mest vanlige blant fedre er å ha en partner med mindre ansvar og status.

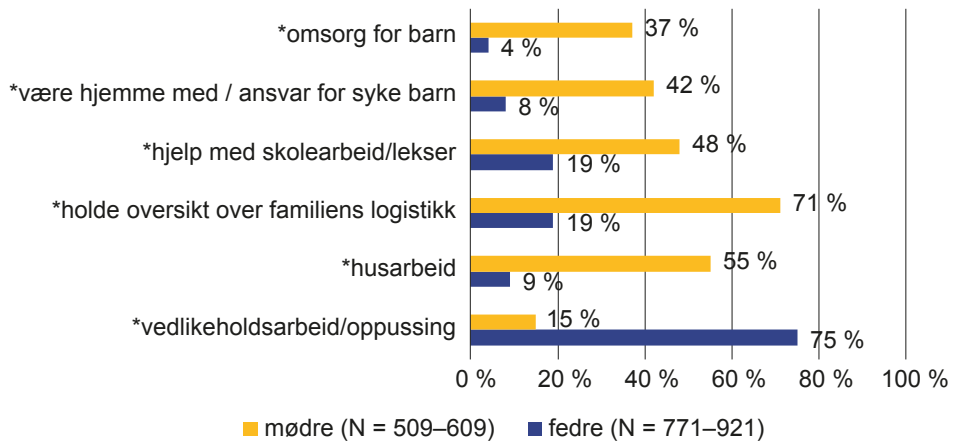
Dette mønsteret gjenspeiles også i relativ inntekt. Selv om mødrene i dette utvalget jobber mye og har godt betalte næringslivsjobber, er det mest vanlig å ha en partner som tjener mer. Motsatt er det mest vanlig blant fedre å selv ha høyest inntekt.

²² Hvilken av disse påstandene passer best?

Fordeling av omsorgsansvar, husarbeid og vedlikehold

Det kjønnskjevne mønsteret i arbeidstid, stillingsnivå og inntekt gjenspeiles også i fordeling av omsorgsarbeid. Selv om idealet i svært stor grad er å jobbe like mye og dele likt på ansvaret hjemme, gjør mødre klart mest. Generell omsorg for barn rapporteres i stor grad som likedelt, men også her gjør mødre mer enn fedre. Mødre rapporterer om mer husarbeid, hjelp med skolearbeid/lekser og ansvar for syke barn enn det fedre gjør. Men aller tydeligst blir skjevheten når det gjelder familiens logistikk. Her rapporterer 71 prosent av mødrene at de gjør mest, mot bare 19 prosent av fedrene. Det eneste ansvarsområdet der fedre gjør klart mest, er vedlikehold.

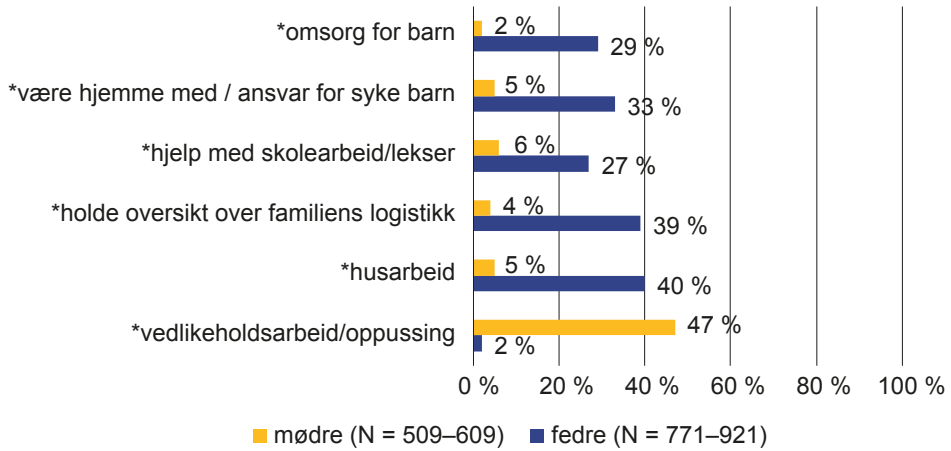
Figur 7.5 Mest jeg: omsorgsansvar, husarbeid og vedlikehold²³



Note: *p < 0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 7.1.

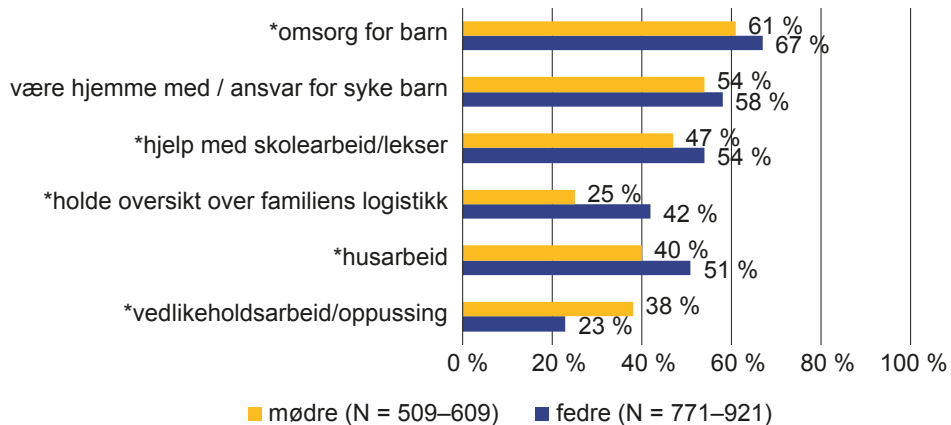
23 Hvem tar vanligvis ansvar for følgende oppgaver? Ta utgangspunkt i situasjonen før covid-19.

Figur 7.6 Mest partner: omsorgsansvar, husarbeid og vedlikehold



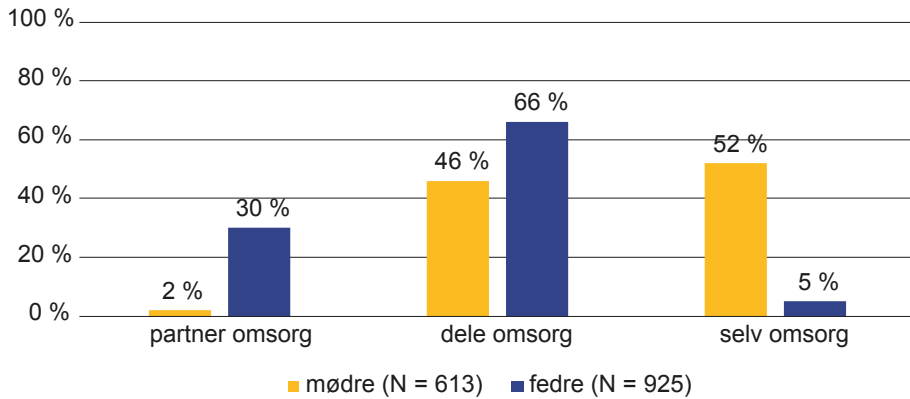
Note: *p < 0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 7.2.

Figur 7.7 Deler likt: omsorgsansvar, husarbeid og vedlikehold



Note: *p < 0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 7.3.

Figur 7.8 Fordeling av omsorgsansvar– sum av omsorg for barn, syke barn skolearbeid/lekser, familiens logistikk og husarbeid



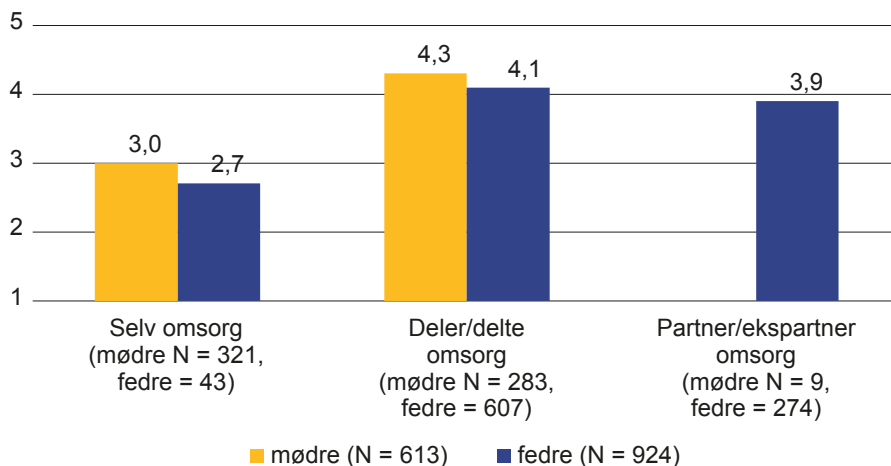
Note: $\chi^2(2, N = 1538) = 537,851, p < 0,05$.

Når vi ser omsorg og husarbeid under ett, finner vi – i tråd med tidligere studier – at fedre rapporterer mer likedeling enn det mødre gjør. Likevel ser vi at både mødre og fedre rapporterer om et kjønnsdelt mønster.

Andelen som rapporterer om en utradisjonell tilpasning, altså at far gjør mest, er svært liten: Bare 2 prosent av mødrene og 5 prosent av fedrene rapporterer dette. Mønsteret viser altså at det i praksis er to tilgjengelige tilpasninger for både mødre og fedre, men alternativene er ulike: Fedre deler enten likt eller har en partner som gjør mest, mens mødre enten deler likt eller gjør mest selv (se figur 7.7 og 7.8). Kjønnsforskjellen i fordeling av omsorgsansvar påvirkes verken av egen alder eller av barns alder (se vedlegg 7.4).

Betyr dette at kvinner helst ønsker å gjøre mest hjemme, til tross for idealer om likestilling og like høye jobb- og karriereambisjoner?

Figur 7.9 Fornøydhets med egen ansvarsfordeling?



Note: Mødre, N = 613. $f(2) = 94,075$, $p < 0,05$. Viser ikke '(eks)partner omsorg' på grunn av liten N, Fedre, N = 924. $f(2) = 33,721$, $p < 0,05$

I spørreskjemaet spurte vi først om hvordan de fordelte oppgaver og ansvar, og deretter hvor fornøyd de var med egen fordeling.

Resultatene viser at likedelingsidealet ikke bare er en politisk korrekt norm. De som rapporterer at de deler likt, er klart mest fornøyd med sin egen fordeling, mens de som gjør mest selv, er klart minst fornøyd. De med en partner som gjør mest, er i gjennomsnitt mer fornøyd enn de som gjør mest selv, men ikke like fornøyd som de som deler likt, se figur 7.9.

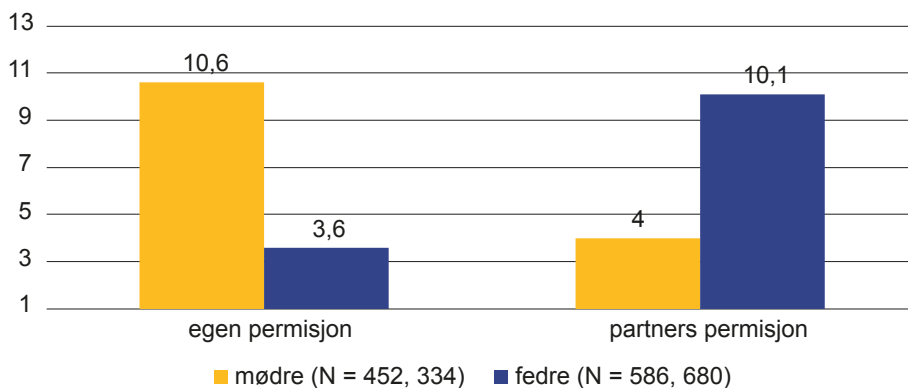
Hvorfor blir mønsteret så skjevt når ambisjoner, idealer og hva man er fornøyd med, peker så sterkt i retning likdeling? Vi har ikke mulighet til å besvare dette spørsmålet i sin fulle bredde innenfor rammen av denne rapporten. Det vil kreve videre studier og til dels andre data og metoder.

Ulik bruk og erfaringer i foreldrepermisjon kan imidlertid være med på å forme et mønster som så forsterkes videre til tross for idealer og preferanser om likestilling.

Foreldrepermisjon

Både mødre og fedre tar foreldrepermisjon. Mødre har imidlertid tatt klart mer permisjon enn fedre: 10,6 måneder i gjennomsnitt, mot 3,6 blant fedre, når vi ser på summen av lønnet og ulønnet permisjon for yngste barn.

Figur 7.10 Foreldrepermisjon yngste barn²⁴



Note: Egen permisjon $t(1036) = -31,977$, $p < 0,05$.

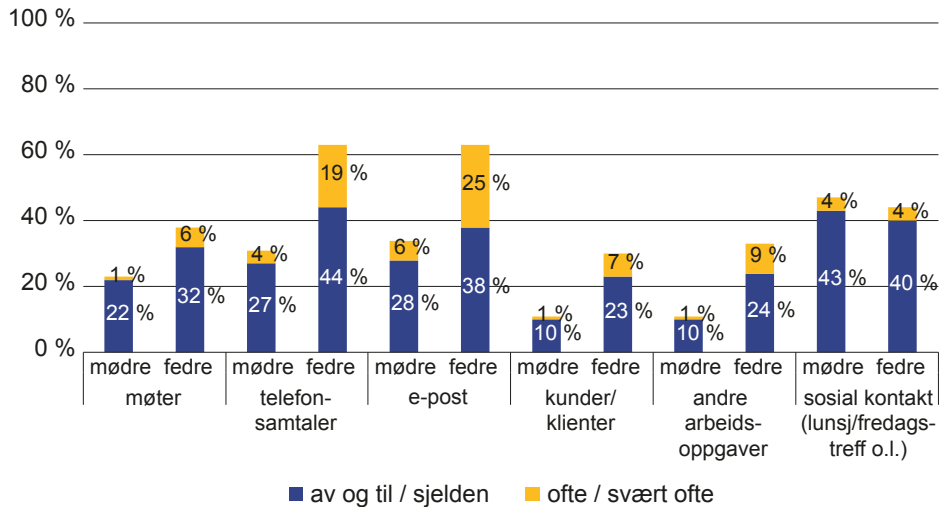
Partners permisjon $t(1012) = 24,253$, $p < 0,05$.

Vi ser imidlertid et mønster der barns alder ser ut til å ha betydning for permisjonslengden. Jo, yngre barn, desto lengre permisjon har fedre, og desto kortere har mødre. En logisk forklaring her er at endring i permisjonsordning har betydning. Vi ser tegn til endring allerede fra 2005, da fedrekvoten økte først til 5 og så til 6 uker. Imidlertid er det første statistisk signifikante hoppet fra 2010 da fedrekvoten ble utvidet til 10 uker og senere til 14, og så tilbake til 10 uker igjen. Fedre som fikk sitt yngste barn mellom 2010 og 2017, tok i snitt nesten en måned mer permisjon (0,9 måneder) enn dem som fikk sitt første barn før 2005, etter kontroll for utdanningsnivå og alder. Og fedre som fikk sitt første barn i 2018 eller senere, har tatt 1,7 måneder mer permisjon i snitt, kontrollert for alder og utdanningsnivå (vedlegg 7.5).

Mødre som fikk sitt yngste barn mellom 2010 og 2017 eller senere, har tatt 1,7 måneder mindre permisjon enn dem som fikk barn før 2005. Den andre signifikante endringen ser vi blant dem som fikk barn i 2018 eller senere. Da var fedrekvoten 15 uker. Mødre som fikk sitt yngste barn i 2018 eller senere, har tatt 2,4 måneder mindre permisjon enn dem som fikk barn før 2005 (se vedlegg 7.4).

²⁴ Hvor mange måneder foreldrepermisjon (lønnet/ulønnet) har du/samboer/ektefelle/ ekspartner tatt/ eller planlegger å ta i forbindelse med ditt yngste barn? Dersom gradert, regn om til 100 % permisjon.

Figur 7.11 Jobboppgaver i permisjon med yngste barn – mødre og fedre²⁵



Note: Møter: X2 (2, N = 990) = 31,656, $p < 0,05$. Telefonsamtaler: X2 (2, N = 992) = 110,271, $p < 0,05$. E-post: X2 (2, N = 986) = 108,592, $p < 0,05$. Ansvar for kunder/klienter: X2 (2, N = 963) = 52,603, $p < 0,05$. Ansvar for andre arbeidsoppgaver: X2 (2, N = 989) = 67,416, $p < 0,05$. Sosial kontakt (lunsj/fredagstreff/o.l.): X2 (2, N = 992) = 0,735, $p > 0,05$. N Mødre = 423–431, N Fedre = 540–564.

Til tross for at fedre tar lengre og mødre kortere permisjon enn tidligere, er mødres permisjon i snitt mer enn dobbelt så lang som fedres, også blant dem med de yngste barna.

Også i de kvalitative intervjuene finner vi igjen beskrivelsene av mødrenes lange og fedrenes korte permisjoner, som denne kvinnelige medarbeideren i et konsulentfirma beskriver det:

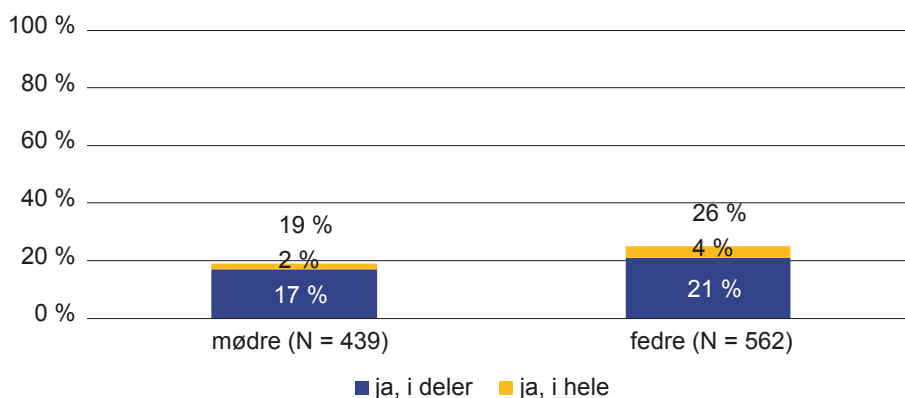
Mannen [min] tok ut sine ti uker, så tok jeg resten da. (...) Jeg tror jeg ikke har hørt om så mange menn som har tatt mer enn pappapermisjonen. De som er partnere, når de får små barn, så har jeg jo hørt om enkelte som ikke har kunnet ta ut pappapermisjonen, fordi de har jo en helt annen lønn ... bonus, eller lønnsavregning siden de er partnere og ikke ansatte. Så da har jeg hørt om eksempler der de ikke tar ut pappaperm. Veldig mange av damene har tatt, hva skal jeg si, maks ... makspermisjon. Selv om de har relativt god lønn og kanskje ikke at det er det beste økonomisk, men de har tatt seg råd til det.

Medarbeider 21, kvinne, barn 0–12, mellomnivå.

²⁵ I løpet av foreldrepermisjonen med ditt yngste barn, hvor ofte gjorde du følgende, relatert til din arbeidsgiver/jobb:

En sak er lengden på permisjonen, en annen er spørsmålet om hvor frakoblet man er fra jobben i permisjonstiden. De kvantitative dataene viser at fedre også har flere jobbrelaterte aktiviteter i løpet av sin korte permisjon enn det mødre har i sin lange permisjon. Fedre har i langt større grad enn mødre tatt jobbrelaterte telefonsamtaler, svart på e-post, deltatt på møter og også i noen grad hatt ansvar for kunder og klienter, og dessuten for andre arbeidsoppgaver (se figur 7.11). Fedre oppgir også i større grad enn mødre at andre (som regel partner eller barnehage) har hatt ansvar for barnet under deres permisjon (se figur 7.12).

Figur 7.12 Andre har omsorg for barnet



Note: $X^2(2, N = 1001) = 7,048, p < 0,05$

Vi finner også en sammenheng mellom jobbrelaterte oppgaver i permisjonstiden og høyere nåværende inntekt. Jo mer man rapporterer å ha jobbet i permisjon, desto høyere er nåværende inntekt etter kontroll for egen alder, utdanningsnivå, bransje og når barnet ble født (se vedlegg 7.6). Denne sammenhengen gjelder blant både mødre og fedre, men er særlig sterk blant fedre. Fedre rapporterer også klart større omfang av jobbrelaterte oppgaver mens de er permisjon.

Også i intervjuene forteller fedrene om at de har tatt kortere permisjon, og at de har beholdt kontakten med jobben i permisjonstiden:

Jeg hadde ganske knapp fødselspermisjon for da var det helt vilt på jobb, men det gikk veldig bra. Og så hadde jeg åtte uker, da var vel reglene litt annerledes, jeg er ikke helt oppdatert, men da hadde jeg åtte uker pappa-perm. Da var jeg hjemme. Og så hadde jeg en slik idiotløsning med sånn gradert greie på de siste 14 dagene (...) der alle taper, egentlig. Der er det vel bare én vinner, og det er vel arbeidsgiver, for man er på jobb som vanlig, egentlig, og du er litt for tilgjengelig. (...)

– Men da du var i pappaperm, var du helt av, eller var du litt involvert underveis?

Nei, jeg var involvert, men da var jo alle klar over at jeg var i pappaperm. (...) Si at jeg i løpet av de to månedene så kanskje jeg jobbet 50–60 timer, da, hvis jeg skulle gjette på et tall liksom, at jeg jobbet en fire–fem timer i uka da.

Medarbeider 3, mann, barn 0–12 år, mellomnivå.

Noen av fedrene vi har intervjuet, jobbet mer i permisjonstiden, og noen jobbet mindre. Noen av mødrene vi har intervjuet, jobbet også noe under permisjonstiden, men alt i alt viser de kvantitative dataene at fedrene klart holder mer kontakt med jobben i permisjonstiden enn det mødre gjør.

Selv om både mødre og fedre tar permisjon, er det altså mye som tyder på at de fortsatt tar permisjon på en kjønnskjev måte som kan bidra til at fordeling av ansvar hjemme og på jobb blir skjev fra starten av. Når forskjellen mellom fedres og mødres permisjon er såpass stor i både omfang og innhold, får fedre et kortere og mindre tydelig avbrekk fra jobb og har dermed mindre sannsynlighet for å oppleve både de positive og de negative erfaringene ved å gi slipp på jobbansvaret og å ha hovedansvaret for barnet. For mødre er bildet motsatt med lengre permisjon og færre jobbrelaterte aktiviteter i permisjon – men kanskje også større utfordringer når de kommer tilbake fra permisjon. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 9, erfaringer med og bruk av tiltak, der vi særlig ser at kvinner har tro på bedre oppfølging i etterkant av permisjon for å oppnå mer likestilling i næringslivet.

Ulike betingelser på hjemmebane for å investere tid i jobb og karriere

Til tross for at kvinner og menn i dette utvalget uttrykker ønske om likestilling og har svært like ambisjoner, finner vi tydelige kjønnsdelte betingelser for å kunne satse på jobb og karriere blant dem som har barn.

CORE næringslivsstudie utgjør et interessant utvalg. Kvinner og menn i dette utvalget har overraskende lik utdanningsbakgrunn (fagfelt), og de jobber per definisjon alle i privat sektor. Kvinnene har klart høyere utdanningsnivå og litt høyere ambisjoner. De kvinnelige medarbeiderne opplever å bli hørt, inkludert og anerkjent i like stor grad som de mannlige – og de forhandler lønn og søker opprykk i like stor grad. Men vi finner altså fortsatt forskjeller i inntekt og karriere og i hvem som har høytlønte og ansvarsfulle jobber. Vi finner også klar

sammenheng mellom å inneha slike høye stillinger og å oppleve at man må jobbe langt utover normal arbeidstid og være tilgjengelig til enhver tid; altså med familieuvennlige krav. Og vi finner forskjeller i betingelser på hjemmebane.

Nesten ni av ti kvinner med barn (87 prosent) har en partner som jobber i privat sektor mot 54 prosent blant menn med barn. Selv om både kvinner og menn med barn i dette utvalget jobber mye, har mødre mye oftere en partner som jobber mer enn de selv gjør i en subjektivt sett «viktigere jobb med mer ansvar», og som tjener mer. Selv om idealet blant både kvinner og menn er likedeling av ansvaret hjemme, er mønsteret i praksis fortsatt kjønnet: Mens menn enten deler likt eller har en partner som gjør mest, viser empirien at alternativet til likedeling for kvinner i praksis er å ta mest ansvar selv. Det er svært få kvinner som har en partner som gjør mer hjemme.

Når vi vet at alle i dette utvalget jobber mye, og at mønsteret av arbeidstid, familieuvennlige krav om tilgjengelighet og leveranser og opplevelse av å jobbe mer enn man skulle ønske, følger stillingsnivå, inntekt og resultatansvar, er det ikke så rart at fordeling av ansvaret hjemme også får betydning for opplevelsen av å kunne levere det som kreves. Flere av de kvinnelige informantene i intervjustudien gir uttrykk for at det å skulle fungere som en god forelder på hjemmebane og samtidig bygge karriere i næringslivet, i den fasen da barna er små, er en ekstrem utfordring som de stadig er på nippet til å gi opp:

Jeg har autosøk på Finn etter deltidsjobb i nærheten av her jeg bor. Og det er sånn jeg hele tiden tenker, det hadde vært så digg å jobbe litt mindre. Fordi jeg syns det er kjempegøy men ... det er liksom den hovedgreia som jeg liksom har følt på hele min karriere, er det der det hadde vært så bra å bare kunne trappe ned nå de årene [mens barna er små], men da føler jeg at det er så vanskelig å komme tilbake. At da hadde jeg ikke fått de mulighetene jeg har fått nå. Da hadde jeg ikke blitt sett på som *hun sultne dama som leverer*, da hadde jeg vært hun som bare trappet ned og ikke er så *på*. Det har vært veldig sånn som jeg har følt på, at jeg kunne ønske at jeg var tøff nok til å tørre å bare okei, de årene nå går det ikke for meg å jobbe 120 prosent, det funker bare ikke. Men der har jeg vært litt redd for å bli kastet av det løpet.

Medarbeider 28, kvinne, barn 0–12, toppnivå.

Mønsteret fra de kvantitative dataene om ulik fordeling av omsorgsoppgaver i familien finner vi altså igjen i de kvinnelige informantenes beskrivelse av dobbeltarbeidet som den største utfordringen. I kapittel 6 viste vi at stillinger på høyt stillingsnivå og med resultatansvar kommer med klart flere familieuvennlige krav og forventninger til tid, tilstedeværelse og innsats enn stillinger på lavere nivå og uten resultatansvar. Det er ikke det å jobbe mye i seg selv som

er krevende, men det å jobbe mye samtidig som man har ansvar for små barn – og har en partner som også jobber mye. Samtidig finnes det ingen enkel løsning. Å roe det litt ned for så å komme tilbake oppleves ikke som et tilgjengelig alternativ. For å få muligheter og ansvar må man være *hun sultne som leverer*. Å trappe litt ned oppleves som en risiko for å bli «kastet av løpet». Flere beskriver det som at skal du ha en spennende og ansvarsfull stilling, så kommer arbeidspresset på kjøpet.

Både kvinner og menn beskriver arbeidspresset og angsten for at det skal bikke over – til tross for at de drives av en høy indre motivasjon og ønske om å levere og prestere. Men i spørreskjemadataene ser vi likevel et tydelig mønster der flere kvinner enn menn har mer ansvar hjemme og samtidig oftere stillinger med færre familievennlige krav til tid, tilgjengelighet og leveranser. Grad av familievennlige krav varierer i liten grad med bransje, men derimot sterkt med stillingsnivå og resultatansvar. Stillinger på høyt stillingsnivå og med resultatansvar fordrer at man har betingelser på hjemmebane som gjør det mulig å håndterere kontinuerlig høyt arbeidspress og forventninger om å være på når det kreves.

Å ha gode betingelser på hjemmebane blir særlig sentralt i virksomheter med tidsbestemte karriereløp, der de største og mest krevende karriereinvesteringene skal gjøres parallelt med en livsfase der også familielivet er på sitt mest intense og arbeidskrevende: En av ekspertene forklarer det slik:

Vi har 12 år på å nå toppen i [selskapet] i den mest ekstreme delen i våre karrieremodeller. Det er også [perioden] hvor du har små barn, og jeg tenker: Hvorfor skal alt gjøres mellom 30 og 40? Hadde noen sagt til meg at det var en flott karriere etter 45 eller 50 eller 55, så hadde jeg sagt «Yes!» Men man skulle gjøre alt da, når livet er på det mest travleste. Og hvis det da kommer noe på toppen, som at det blir samlivsbrudd eller ett eller annet, så ser vi at utbrentheten er, ja, nærme.

Samtidig som informantene beskriver strukturelle krav og betingelser, trekker de frem eksempler på kvinner som «bare klarer det», enten fordi de er én av svært få kvinner med en mann som tar hovedansvaret hjemme, eller fordi de er superpersoner som «bare fikser det»:

Jeg vet jo det at sånn som toppsjefen i [...] hennes mann jobbet deltidsstilling i mange, mange år for at hun skulle gjøre karriere. Så jeg tenker jo det er et livsvalg.

Jeg selv ... det gikk jo helt greit til jeg hadde fått to barn, så da knakk jeg, da klarte jeg ikke mer, og da måtte jeg gjøre et valg i livet at jeg kunne ikke holde på det kjøret der.

Det var ikke det livet jeg vil ha, men så er det, så kommer det alltid noen som bare klarer det. Det er disse superpersonene som bare fikser det ...

Ekspert 4. Kvinne.

Denne informanten kom seg på beina igjen og bygget opp en spennende karriere utenfor rammen av tidsbestemte karriereløp. Da ble det mulig uten en partner som tok rollen som bakkemannskap, og uten å måtte være en «superperson». Men fortellingen er likevel relevant. Dersom strukturen i selskapene enten krever at man har en partner som tar hovedansvaret hjemme – eller er Superwoman – er verken betingelsene for kjønnsbalanse eller arbeid–familie–balanse særlig bærekraftige.

Til tross for at kvinnene i CORE næringslivsstudie er ambisiøse og svært likestillingsorienterte – og også omfatter noen kvinner som har gått helt til topps – er det bare 2 prosent av kvinner med barn som har en partner som tar hovedansvaret hjemme, mot 30 prosent blant menn med barn. De kvinnene som «bare fikser det», må typisk balansere barn og familie med familievennlige jobbkrav om prestasjoner, tilstedeværelse og leveranser – med en partner som har en like eller enda mer krevende jobb, og som jobber enda mer enn de selv gjør. Menn har langt oftere en partner som tar mer av ansvaret hjemme. Gitt at mønsteret av arbeid–familie–tilpasning fortsatt er kjønnskjevt blant kvinner og menn, må kvinner med høye ambisjoner – i klart større grad enn menn – være «superpersoner» som bare «fikser det» på tross av kjønnskjeve betingelser.

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. Med andre ord, 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 – etter kontroll for alder, utdanning, ambisjoner osv. (se vedlegg 10.1, 10.2 og 10.3). Dette ser vi nærmere på i konklusjonskapitlet.

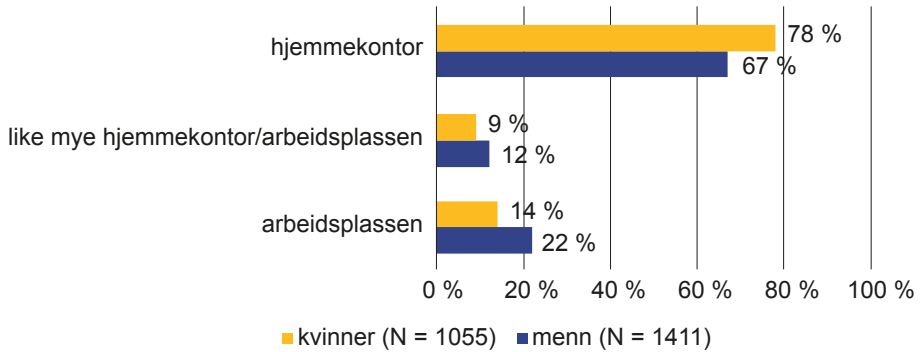
8 Covid-19-erfaringer

Covid-19 har påvirket både arbeidsliv og familieliv på mange måter, med nedstenging og hjemmekontor og til tider hjemmeskole og karantene. For mange familier har kombinasjonen av en mer utfordrende arbeidshverdag og nye og større krav til oppfølging og omsorg for barn satt hverdagslivet under press. Flere studier tyder på at belastningene hjemme har vært større for kvinner enn for menn (Hank & Steinbach, 2021; Kolberg, 2020; Zamarro & Prados, 2021; Sund, 2021), men dette vil trolig variere mellom ulike yrker, arbeidsplasser og familiekonstellasjoner. Her undersøker vi om situasjonen med covid-19 har påvirket kvinners og menns arbeidssituasjon på ulike måter blant deltagerne i CORE næringslivsstudie, og hvilke konsekvenser den har for foreldres innsats hjemme. Mens tidligere studier på feltet gjerne har hatt befolknings-representative utvalg og dermed omfattet yrkesaktive fra både offentlig og privat sektor, omfatter vår studie ansatte i næringslivet. Vi ser først på bruk av hjemmekontor, dernest på opplevde endringer i arbeidstid, produktivitet og motivasjon under covid-19, og til sist på endringer i omsorgsansvar og husarbeid. Analysene av endringer i omsorgsansvar og husarbeid omfatter kun foreldre med barn 0–12 år i husholdningen.²⁶

²⁶ Vi minner om at spørsmålene om covid-19-erfaringer ble stilt på slutten av undersøkelsen, og at en del respondenter avsluttet undersøkelsen tidligere.

Hjemmekontor eller arbeidsplass?

Figur 8.1 Hva har kjennetegnet din arbeidssituasjon i perioden med covid-19 (f.o.m. 12. mars 2020)?



Note: $\chi^2(2, N = 2466) = 38,361, p < 0,05$

De aller fleste deltagerne i undersøkelsen har jobbet mest på hjemmekontor i perioden med covid-19.²⁷ Kvinner har hatt hjemmekontor oftere enn menn, også etter kontroll for utdanning, selskapsstørrelse, bransje, stillingsnivå, arbeidsland og hvorvidt de har resultatansvar eller ikke. Medarbeidere med høyere utdanning og de med høyere stillingsnivå har oftere hatt hjemmekontor enn dem med mindre utdanning og på lavere stillingsnivå. Medarbeidere i industri og finans har hatt mindre hjemmekontor enn andre, og medarbeidere med resultatansvar har sjeldnere hatt hjemmekontor enn dem uten resultatansvar. Alder og om man jobber i en stor eller liten bedrift, har ingen betydning.

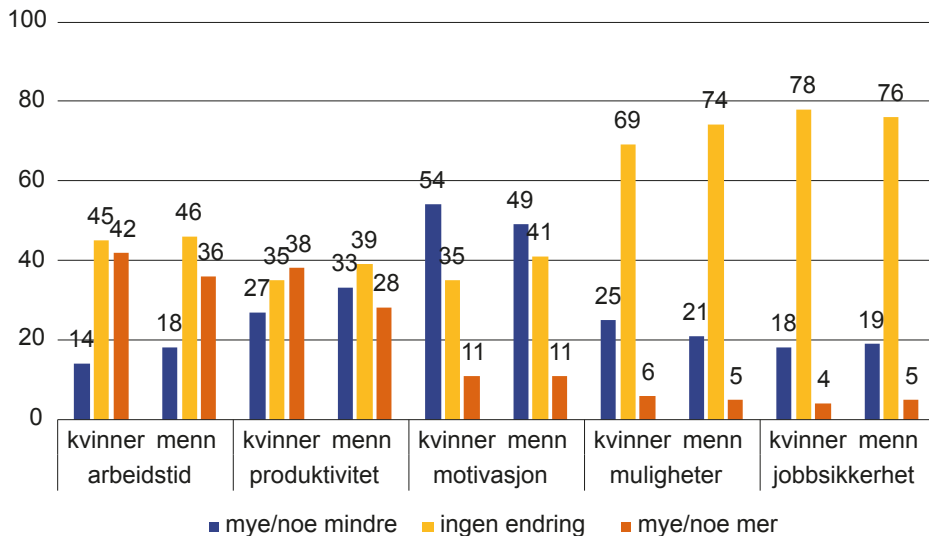
Blant foreldre med barn 0–12 år i husholdningen har kvinner hatt hjemmekontor oftere enn menn. Blant mødre og fedre jobbet henholdsvis 82 og 70 prosent hovedsakelig på hjemmekontor (vedlegg 8.1).

Konsekvenser for arbeidstid, produktivitet og motivasjon?

Deltagerne i undersøkelsen ble bedt om å vurdere hvordan situasjonen med covid-19 påvirket arbeidstiden, produktiviteten, motivasjonen, karrieremuligheter og jobbsikkerhet.

²⁷ I tillegg til dem som inngår i figur 8.1, var det en liten andel (2 prosent) som svarte at de ikke var i jobb under covid-19 på grunn av permittering eller annet.

Figur 8.2 Hvordan har situasjonen med covid-19 påvirket arbeidstiden, produktiviteten, motivasjonen, karrieremuligheter og jobbsikkerheten din? Andel i prosent



Note: Arbeidstid X2 (2, N = 2501) = 13,166, $p < 0,05$. Produktivitet X2 (2, N = 2497) = 28,380, $p < 0,05$. Motivasjon X2 (2, N = 2493) = 8,492, $p < 0,05$. Muligheter X2 (2, N = 2497) = 6,504, $p < 0,05$. Jobbsikkerhet X2 (2, N = 2497) = 2,160, $p > 0,05$. N kvinner = 1072–1075, N menn = 1420–1426.

Kvinner oppgir i litt større grad enn menn at de har jobbet mer under covid-19 enn de gjorde tidligere, 42 prosent av kvinner og 36 prosent av menn. De fleste oppga at de jobbet *litt* mer enn før, få at de jobbet *mye* mer enn før (se vedlegg 8.2). Forholdsvis få mente de jobbet mindre under covid-19. Kjønnforskjellene i endringer i arbeidstid er statistisk signifikante også etter kontroll for en rekke relevante faktorer (se vedlegg 8.3, venstre del).²⁸ Multivariate analyser viser at det er en klar sammenheng mellom bruk av hjemmekontor og endringer i arbeidstid under covid-19, men sammenhengen går «begge veier». De som har hatt hjemmekontor, har en økt tilbøyelighet til å jobbe både mer enn vanlig og mindre enn vanlig. Vi vet ikke hva som ligger bak disse sammenhengene, men trolig gjenspeiler de blant annet at hjemmekontor ble brukt av ansatte med ulike typer arbeidsoppgaver, og at noen kunne få mer å gjøre under pandemien, mens andre fikk mindre å gjøre.

²⁸ De multivariate analysene i vedlegg 8.3 er gjort ved hjelp av multinomisk logistisk regresjon. Resultatene viser tilbøyeligheten til å arbeide mer og tilbøyeligheten til å arbeide mindre, sammenlignet med det å ha uendret arbeidstid. Tabellen viser også resultater fra tilsvarende analyser av endringer i produktivitet og motivasjon.

Kvinner opplever også oftere enn menn at de har vært mer produktive under covid-19 enn før pandemien, og sjeldnere at de var mindre produktive (figur 8.2). Henholdsvis 38 og 28 prosent blant kvinner og menn oppga at de ble mer produktive, mens henholdsvis 27 og 33 prosent oppga at de ble mindre produktive.²⁹ Det er en klar sammenheng mellom bruk av hjemmekontor og opplevde endringer i produktivitet, og også her går sammenhengen «begge veier». Sammenlignet med dem som ikke opplevde endringer i produktiviteten, oppga de som hadde hjemmekontor, oftere at de ble mer produktive, og oftere at de ble mindre produktive.

Kvinner opplevde altså oftere enn menn lengre arbeidstid og høyere produktivitet under covid-19, men de opplevde også oftere at motivasjonen var redusert. Henholdsvis 54 og 48 prosent av kvinner og menn oppga at de hadde vært mindre motivert under covid-19. Blant begge kjønn var det få som opplevde høyere motivasjon, bare 11 prosent (figur 8.2). Kjønnforskjellen i nedgang i motivasjon under covid-19 forsvinner imidlertid når vi kontrollerer for relevante faktorer, særlig alder (se vedlegg 8.3, høyre del). Yngre medarbeidere opplevde oftere enn de eldre (45 år eller eldre) at motivasjonen ble redusert under covid-19. Når vi tar hensyn til at kvinnene i undersøkelsen gjennomgående er yngre enn mennene, og sammenligner menn og kvinner på samme alder, er det altså ikke kjønnforskjell i opplevd motivasjon. Det er en klar sammenheng mellom bruk av hjemmekontor og opplevde endringer i motivasjon under covid-19. Sammenlignet med dem som ikke hadde hjemmekontor, oppga de som hadde hjemmekontor, oftere at de ble mer motiverte, men også oftere at de ble mindre motiverte.

Det store flertallet blant både kvinner og menn opplevde ingen endringer verken i karrieremuligheter eller jobbsikkerhet under pandemien (figur 8.2). Henholdsvis 25 og 21 prosent blant kvinner og menn opplevde at karrieremulighetene ble mindre, og litt under 20 prosent blant begge kjønn opplevde at jobbsikkerheten ble svekket.

Det var få som mente at karrieremulighetene ble bedre under covid-19, og det samme mønsteret finner vi for opplevelse av jobbsikkerhet.

Ser vi på foreldre med hjemmeboende barn i alderen 0–12 år, finner vi omtrent det samme mønsteret for opplevde endringer i arbeidstid, produktivitet og motivasjon som for utvalget som helhet (vedlegg 8.4), men usikkerheten ved tallene er større (lavere antall observasjoner) og kjønnforskjellene i mindre grad statistisk signifikante. Også her er det imidlertid en klar tendens til at

²⁹ Kjønnforskjellen består etter kontroll for relevante faktorer (se vedlegg 8.3, midten).

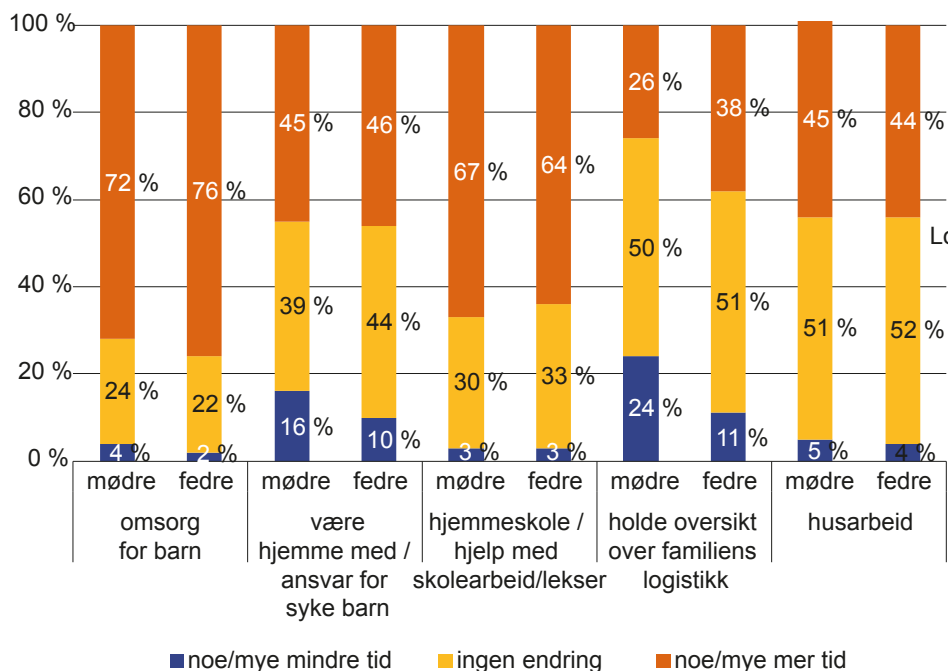
kvinner (mødre) oftere enn menn (fedre) opplever at de ble mer produktive under perioden med covid-19. Dette gjelder også etter kontroll for alder, utdanning, bransje, bedriftsstørrelse, stillingsnivå, arbeidsland, resultatansvar, arbeidstid til vanlig, og hvorvidt man hadde hjemmekontor eller ikke under nedstengingen. Blant både mødre og fedre er det en positiv sammenheng mellom bruk av hjemmekontor og tilbøyeligheten til å oppleve høyere produktivitet.

Kvinner opplevde altså i større grad enn menn at de fikk lengre arbeidstid og høyere produktivitet under perioden med covid-19, og de opplevde sjeldnere at arbeidstiden ble kortere og produktiviteten gikk ned. Ser vi på utvalget som helhet, finner vi at kvinner oftere enn menn opplevde at motivasjonen falt under covid-19, men justert for alder er det ingen klar kjønnsforskjell i opplevelse av lavere motivasjon. Hjemmekontor ser ut til å kunne bidra til både kortere og lengre arbeidstid, til både høyere og lavere produktivitet og til både høyere og lavere motivasjon. Dette kan tyde på at hjemmekontor omfatter mange ulike løsninger, og trolig også kan fungere bedre for noen typer arbeidsoppgaver enn andre, og for noen medarbeidere enn andre. Videre kan det henge sammen med variasjon mellom grupper av ansatte i hvordan situasjonen med covid-19 har påvirket arbeidsoppgaver og arbeidspress.

Mer eller mindre omsorgsansvar og husarbeid under covid-19?

I CORE næringslivsstudie ble deltagerne spurt om de brukte mer eller mindre tid enn de vanligvis gjør, på en del oppgaver hjemme under perioden med covid-19. Her viser vi svar fra mødre og fedre med barn i alderen 0–12 år i husholdningen. Har foreldrene endret sin innsats hjemme under covid-19, varierer bildet mellom ulike oppgaver, og er det systematiske forskjeller mellom mødre og fedre? Vi minner om at kvinnene (også mødre) i undersøkelsen gjennomgående har lengre arbeidstid enn yrkesaktive kvinner og mødre generelt (se kapittel 6). Men mange har likevel en partner som jobber litt mer enn dem selv, og de tar ofte en litt større del av hus- og omsorgsarbeidet enn partneren til vanlig (se kapittel 7). For mennene (også fedrene) i studien er bildet motsatt.

Figur 8.3 I perioden med covid-19, har du brukt mer eller mindre tid enn du vanligvis gjør på følgende oppgaver? Mødre og fedre med barn 0–12 år (gifte/samboende)



Note: Omsorg for barn: $X^2(2, N = 747) = 4,213, p > 0,05$. Være hjemme med/ansvar for syke barn: $X^2(2, N = 690) = 4,406, p > 0,05$. Hjemmeskole/hjelp med skolearbeid/lekser: $X^2(2, N = 507) = 0,588, p > 0,05$. Holde oversikt over familiens logistikk: $X^2(2, N = 742) = 26,071, p < 0,05$. Husarbeid: $X^2(2, N = 761) = 0,443, p < 0,05$. Det er ulik N ettersom «Ikke relevant» er holdt utenfor. Dette gjelder henholdsvis 29, 82, 265, 31 og 15 observasjoner/foreldre for de fem oppgavene. N mødre = 179–383, N fedre = 328–478.

Blant både mødre og fedre var det mange som svarte at de brukte mer tid på omsorgsarbeid for barn under covid-19. Over 70 prosent blant både mødre og fedre svarte at de brukte mer tid på omsorg for barn generelt (figur 8.3), enten litt eller mye mer tid, og en betydelig andel brukte mye mer tid (vedlegg 8.5). Når halvparten av både mødre og fedre brukte også mer tid på å være hjemme med syke barn under covid-19, og om lag to tredjedeler brukte mer tid på hjemmeskole og leksehjelp³⁰.

Et interessant funn var at klart flere fedre enn mødre svarte at de brukte mer tid på å holde oversikt over familiens logistikk under covid-19 (figur 8.3). På den

³⁰ Det var også mulig å krysse av for «ikke relevant». De som krysset av for dette, er holdt utenfor i analysene i figur 8.3 og vedleggstabellene 8.5 og 8.6 For spørsmålet om hjemmeskole/leksehjelp svarte 34 prosent av foreldrene at dette ikke var relevant, noe som trolig bunner i at de ikke har barn i skolealder.

ene siden er det altså en del som opplevde at familielivet krevde mer administrasjon under covid-19, mens andre, særlig mødre, opplevde at det ble mindre logistikk. Dette innebærer ikke nødvendigvis at fedre hadde mer ansvar for familielogistikken enn mødre under pandemien, men at endringen fra situasjonen før pandemien var større. For de fleste, både fedre og mødre, ser det dessuten ut til at økningen i tiden til familielogistikk var forholdsvis beskjeden (vedlegg 8.6). Det var flere som rapporterte om *noe høyere* enn om *mye høyere* tidsbruk.

Blant både mødre og fedre oppga nær halvparten at de brukte mer tid på husarbeid.

Men hvordan ser bildet ut hvis vi tar hensyn til at mødre og fedre hadde ulikt ansvar for arbeidet hjemme før pandemien, og også justerer for andre relevante faktorer? Og er det forskjellige faktorer som har betydning for om mødre og fedre økte innsatsen i familiearbeidet under pandemien?

Vi studerer dette gjennom multivariate analyser, der vi ser på betydningen av flere faktorer samtidig. Vi har laget en samlevariabel for endringene i de tre typene omsorgsarbeid (omsorg for barn generelt, være hjemme med/ansvar for syke barn, hjemmeskole/leksehjelp).³¹ Vi finner at noen flere av fedrene enn mødrene (hhv. 58 og 53 prosent) brukte mer tid på omsorgsansvar samlet sett under pandemien. Videre undersøker vi om tendensen til at fedre oftere enn mødre hadde økt omsorgsansvar under pandemien, holder etter kontroll for relevante faktorer.³² Dette viser seg å være tilfellet. Fedre rapporterer oftere enn mødre om økt omsorgsansvar ($p < 0,05$), også når vi tar hensyn til at fedre og mødre skiller seg fra hverandre på en rekke områder. Vi har videre gjort separate analyser for mødre og fedre for å undersøke hvilke faktorer som henger sammen med økt omsorgsansvar under pandemien. For mødre er det få klare mønstre bortsett fra at de eldste (45 år eller eldre) sjeldnere rapporterte om mer omsorgsansvar enn de yngre. For fedre har imidlertid både egen og partners bruk av hjemmekontor betydning. Fedre som selv hadde hjemmekontor, hadde oftere mer omsorgsansvar enn dem som jobbet på arbeidsplassen, mens de som hadde en partner som hadde hjemmekontor, sjeldnere hadde mer omsorgsansvar enn dem som hadde en partner som jobbet på arbeidsplassen.

I den multivariate analysen av endringer i tidsbruk på å holde oversikt over familiens logistikk sammenligner vi både de som brukte mindre tid, og de som

31 De som hadde markert «Ikke relevant», er satt til midtkategorien («ingen endring»).

32 Vi har benyttet logistisk regresjon og kontrollert for alder, bransje, stillingsnivå, utdanning, vanlig arbeidstid, fordeling av omsorgsansvar hjemme før pandemien og egen og partners arbeidssituasjon (hjemmekontor eller annet) under pandemien.

brukte mer tid, med midtkategorien – altså de som hadde uendret tidsbruk.³³ Kjønnforskjellene vi viste i figur 8.3, består etter kontroll for en rekke relevante faktorer.³⁴ Også her finner vi at mødre oftere enn fedre brukte mindre tid på å holde oversikt over familiens logistikk under pandemien, mens fedre oftere enn mødre brukte mer tid. Separate analyser for hvert kjønn viser få klare mønstre for mødre når det gjelder hvilke faktorer som har betydning for endringene i tid til familielogistikk. Analysene viser imidlertid at eldre mødre (45 år eller eldre) sjeldnere enn yngre brukte mer tid på familielogistikk under pandemien, noe som trolig bunner i at de eldre mødrene hadde litt eldre barn. For fedre har det å ha hjemmekontor stor betydning. De som jobbet hovedsakelig hjemmefra, brukte oftere mer tid på familielogistikk enn dem som jobbet på arbeidsplassen. Videre var fedre som tok mest ansvar for familielogistikken hjemme før pandemien, mer tilbøyelige til å øke sin innsats under pandemien, enn dem som oppga at de og partner hadde like mye ansvar for logistikken før pandemien.

Figur 8.3 viser ingen klar forskjell mellom mødre og fedre i andelen som brukte mer tid på husarbeid under pandemien. Når vi justerer for relevante faktorer, er mødre imidlertid mindre tilbøyelige enn fedre til å oppgi at de brukte mer tid til husarbeid under pandemien.³⁵ En separat analyse av mødre viser blant annet at eldre mødre (45 år eller eldre) var mindre tilbøyelige enn de yngste til å gjøre mer husarbeid, og at de med universitetsutdanning var mer tilbøyelige til å gjøre mer enn dem med kortere utdanning. Blant fedre ser vi også her at hjemmekontor har stor betydning. De som hadde hjemmekontor, gjorde oftere mer husarbeid under pandemien enn dem som jobbet på arbeidsplassen. Videre var fedre som gjorde mer husarbeid enn partneren før pandemien, også mer tilbøyelige til å øke innsatsen under pandemien enn dem som delte husarbeidet likt med partneren til vanlig. Både mødre og fedre brukte altså mer tid til både omsorgsarbeid for barn, holde oversikt over familiens logistikk og til vanlig husarbeid under perioden med covid-19 enn før pandemien. Blant mødre var det også en betydelig andel som brukte mindre tid på familielogistikk under pandemien. Det siste har trolig sammenheng med at det var mindre å organisere i forbindelse med barnas fritidsaktiviteter og følging og henting i barnehage, noe mødre antagelig ofte tok mer ansvar for enn fedre før pandemien. Analysene

33 Vi har benyttet multinomisk logistisk regresjon.

34 Vi har kontrollert for alder, bransje, stillingsnivå, utdanning, vanlig arbeidstid, fordeling av familielogistikken med partneren før pandemien og egen og partners arbeidssituasjon (hjemmekontor eller ikke) under pandemien.

35 Vi har benyttet logistisk regresjon og skiller mellom dem som gjorde mer husarbeid (= 1), og dem som gjorde mindre eller hadde uendret tidsbruk (= 0). Vi kontrollerer for alder, bransje, stillingsnivå, utdanning, vanlig arbeidstid, fordeling av husarbeid hjemme før pandemien og egen og partners arbeidssituasjon (hjemmekontor eller annet) under pandemien.

viser at fedre rapporterer om mer omsorgsansvar under pandemien enn vanlig i større grad enn hva mødre rapporterer, også etter kontroll for en rekke relevante faktorer. De rapporterer også om mer ansvar for familielogistikken under pandemien og om mer husarbeid.

Det ser dermed ut til at fedrene i CORE næringslivsstudie økte innsatsen hjemme litt mer enn mødrene. Dette må tolkes i lys av at de fleste fedrene før pandemien hadde mindre ansvar hjemme enn mødrene. Det er interessant å merke seg at det for fedre var en positiv sammenheng mellom bruk av hjemmekontor og økt innsats hjemme for både barneomsorg, logistikk og husarbeid. Dessuten hadde partnerens arbeidssituasjon betydning for fedres omsorgsarbeid under pandemien, slik at fedre som hadde en partner som jobbet på arbeidsplassen, oftere rapporterte om mer omsorgsarbeid enn fedre som hadde en partner med hjemmekontor. Når far jobbet hjemme og mor var på jobb, var det altså oftere far som måtte ta mer av omsorgen for barna.

Har økt innsats hjemme sammenheng med produktivitet og motivasjon?

Har så endringene i innsats hjemme noe å si for opplevelsen av om man ble mer eller mindre produktiv og motivert i arbeidssituasjonen under covid-19? Analysene tyder på at dette til en viss grad er tilfellet, men bildet er ikke entydig. Vi har gjort separate analyser for mødre og fedre, der vi justerer for relevante faktorer.³⁶ For mødre kan det se ut til at økt omsorgsansvar under pandemien henger sammen med lavere produktivitet i jobben³⁷ (vedlegg 8.7). For fedre ser vi at de som brukte mer tid på omsorgsarbeid under pandemien, sjeldnere enn andre rapporterte om økt produktivitet i jobben. Dette kan indikere at mye omsorgsarbeid gjorde det vanskeligere å konsentrere seg om jobben og dermed være så produktiv som vanlig. For husarbeidet er sammenhengen imidlertid motsatt: De som gjorde mer husarbeid, rapporterte oftere enn andre om økt produktivitet. Husarbeidet tok trolig mindre tid enn omsorgsarbeidet, som for mange kunne være ganske omfattende i perioden med hjemmeskole og stengte barnehager.

Når det gjelder endringer i motivasjon for jobben under pandemien, er det først og fremst familielogistikken som ser ut til å ha betydning (vedlegg 8.8).

³⁶ Vi har benyttet multinomisk logistisk regresjon. Vi minner om at det er forholdsvis lavt antall observasjoner i disse analysene, særlig for mødre, noe som innebærer at selv ganske sterke sammenhenger ofte ikke er statistisk signifikant på 0,05-nivå.

³⁷ $p < 0,10$.

Mødre som brukte mer tid til familielogistikk, opplevde sjeldnere enn andre økt motivasjon for jobben. Fedre som brukte mindre tid på familielogistikk enn vanlig, opplevde oftere en nedgang i jobbmotivasjonen enn fedre med uendret innsats i familielogistikken. Også fedre som brukte mer tid på familielogistikk enn vanlig, rapporterte oftere om mindre motivasjon enn dem med uendret innsats.³⁸ Sammenhengen mellom ansvar for familielogistikk på den ene siden og jobbmotivasjon på den annen er altså ikke entydig, men særlig for mødre ser det ut til at mer familielogistikk henger sammen med lavere jobbmotivasjon, slik det er rimelig å forvente.

38 $p < 0,10$.

9 Tiltak og strategier for kjønnsbalanse og likestilling

Kunnskap om status på kjønnsbalanse og likestilling er viktig for å kunne sette inn tiltak og for å kunne følge med på fremgang, stillstand eller tilbakegang. «Det som måles er det som teller», som en av ekspertene sier det.

I dette kapitlet ser vi på hva slags tiltak bedriftene har rapportert om, og hvilke typer tiltak medarbeidere har kjennskap til, erfaring med og tro på.

Hva rapporterer selskapene?

Flertallet av selskapene har gjennom flere år hatt planer og tiltak for kjønnsbalanse og like muligheter i selskapet, med forankring i toppledelsen og i selskapets strategi.

Noen selskap rapporterer at kjønnsbalanse og like muligheter inngikk i selskapets strategi allerede fra 2014, mens andre ikke startet det eksplisitte arbeidet før i 2020. Flere selskap rapporterer at likestilling og kjønnsbalanse er en del av en større mangfoldsstrategi, der kjønn inngår som en av flere ulikhetsdimensjoner som bakgrunn, etnisitet, religion og seksuell legning. En positiv side ved en bred mangfoldsstrategi er at mange av bedriftene er opptatt av å utvikle og signalisere en inkluderende arbeidskultur – i bredest mulig forstand. Det er likevel et dilemma at det kan være svært ulike former for utfordringer som kan ligge til grunn for manglende inkludering eller betingelser for likestilte muligheter for de ulike segmentene. Uten empiriske undersøkelser av hvilke prosesser som foregår, og hva som er de aktuelle utfordringene knyttet til ulike mangfoldssegment i ulike deler av næringslivet, kan det være problematisk å vurdere hva som er gode tiltak og gode kriterier for å oppnå mer likestilling og inkludering av ulike former for mangfold.

I denne rapporten er det kjønnslikestilling og kjønnsbalanse som er i søkelyset. Med utgangspunkt i tiltaksrapporteringen til Equality Check finner vi at selskapene som inngår i vår studie, allerede har hatt konkrete og tallfestede mål for kjønnsbalanse. De jobber nå med å innarbeide systematiske måter å følge opp målene på – over tid. Målene for kjønnsbalanse varierer fra mål om 20 prosent

kvinner på øverste nivå til mål om 50-50 for hele organisasjonen, men et mål om kjønnsbalanse regnet som 40 prosent mot 60 prosent fremstår som mer vanlig. Bedrifter med en kjønnskjev sammensetning, men et relativt kjønnsbalansert rekrutteringsgrunnlag har også gjerne definert en opptrapping av målene fra 20 prosent kvinner i første omgang til 45 prosent i 2030. For bedrifter med særlig kjønnskjev rekrutteringsgrunnlag er målene satt lavere. Noen bedrifter har også spesifikke mål om kjønnsbalanse på talent- og lederutviklingsprogram.

Vi ser imidlertid en utvikling fra søkelys på kjønnsbalanse på toppen, eller under ett for hele bedriften, til et søkelys på kjønnsbalanse også innenfor ulike funksjoner. Bedrifter kan ha kjønnsbalanse både på toppen og som helhet, men likevel ha systematiske kjønnskjevheter i ulike funksjoner, noe som igjen har konsekvenser for kjønnskjevhet i inntekt og karriere. Et typisk skille går her mellom linje og stab der menn typisk er overrepresenterte i linjeposisjoner med resultatansvar, mens kvinner oftere er å finne i stabs-, støtte- og «back office»-funksjoner. Stillinger med resultatansvar har også klart oftere høyere lønn og større potensial for bonus. Det kan også være ulike forretningsområder der mannsdominerte områder typisk skiller seg ut med høyere lønns- og bonuspotensial – og med høyere grad av familievennlige krav til tid, tilstedeværelse og leveranser. Slike interne kjønnskiller kan dermed bidra til å opprettholde kjønnsulikestilte strukturer til tross for tilnærmet balanse på overordnet nivå.

Enkelte selskap har tatt tak i denne utfordringen og jobber nå med å kartlegge kjønnsbalansen mellom og innad i ulike funksjoner.

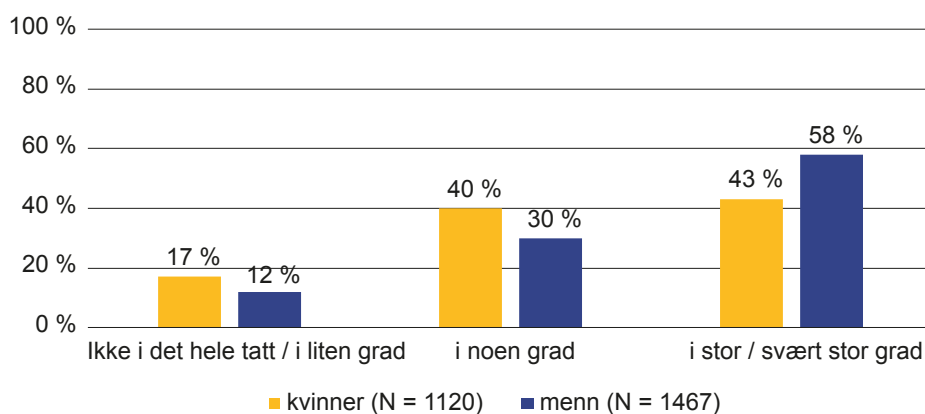
Selskapene melder også om at kjønnsbalanse etter hvert inngår som del av KPI (Key Performance Indicators / prestasjonsindikatorer) som lederne måles på, enten årlig, halvårlig eller kvartalsvis. Noen selskap melder at å oppnå mål for kjønnsbalanse teller like mye som å oppnå forretningsmessige mål, og at mål om kjønnsbalanse også gir utslag for lederes bonus. Andre selskap melder om at det ikke er klart hvordan man skal arbeide for å lykkes, og hvilke konsekvenser det får dersom fastsatte KPI-er ikke oppfylles.

Systematisk kartlegging og oppfølging over tid og forankring i selskapets strategi, og dessuten i måling av nøkkelindikatorer (KPI-er) kan være en forutsetning for å lykkes med kjønnsbalanse og likestilling over tid. Selskapene i denne studien kommer relativt bra ut både på bevissthet og strategier og på faktisk kjønnsbalanse, men selv i disse likestillingsbevisste selskapene er det altså fortsatt systematiske kjønnsforskjeller i stillingsnivå, resultatansvar og inntekt (se kapittel 3 og 10).

Hva opplever medarbeiderne?

Selskapene rapporterer om mange tiltak for å bedre kjønnsbalanse og likestilling. Men er dette noe som merkes i praksis innad i bedriften? Vi har spurt medarbeiderne i hvilken grad de opplever at det selskapet de jobber i, har målrettede tiltak for likestilte karrieremuligheter og mangfold.

Figur 9.1 I hvilken grad opplever du at ditt selskap har målrettede tiltak for å oppnå likestilte karrieremuligheter og mangfold?



Note: $X^2(2, N = 2587) = 56,233, p < 0,05$.

Flertallet svarer at selskapet har målrettede tiltak for å oppnå likestilte karrieremuligheter og mangfold. Interessant nok er det klart flere menn enn kvinner som svarer «i stor grad». Skyldes dette at flere menn jobber i mannsdominerte bedrifter der oppmerksomhet omkring tiltak er større, eller skyldes det at kvinner opplever tiltakene som mindre målrettede?

Svaret ser ut til å være begge deler: Vi finner at de som jobber i et mannsdominert selskap, i klart større grad opplever at selskapet har målrettede tiltak – også kontrollert for relevante faktorer. Samtidig opplever kvinner i mindre grad at selskapet har målrettede tiltak. De som i størst grad opplever at selskapet har målrettede tiltak, kjennetegnes ved at de jobber innenfor Tech/IKT, jobber i mannsdominerte selskap med mange ansatte, er menn, sitter i høye stillingsnivå, er under 35 år og relativt nyansatte (se vedlegg 9.1).

Motsatt er kjennetegn ved de som er minst overbevist om at selskapet har målrettede tiltak for å oppnå likestilte karrieremuligheter og mangfold: kvinne, 35–45 år, 3–9 års ansiennitet i selskapet, medarbeider i middels stort selskap (vedlegg 9.1).

Vi har delt typer av tiltak inn i tre grupper: Først ser vi på tiltak som retter seg mot diskriminering og bias³⁹, deretter ser vi på tiltak knyttet til rekruttering og karriere, og til sist på tiltak som retter seg mot arbeid–familie-dynamikk som kan skape ulike betingelser for jobb og karriere.

Diskriminering og bias

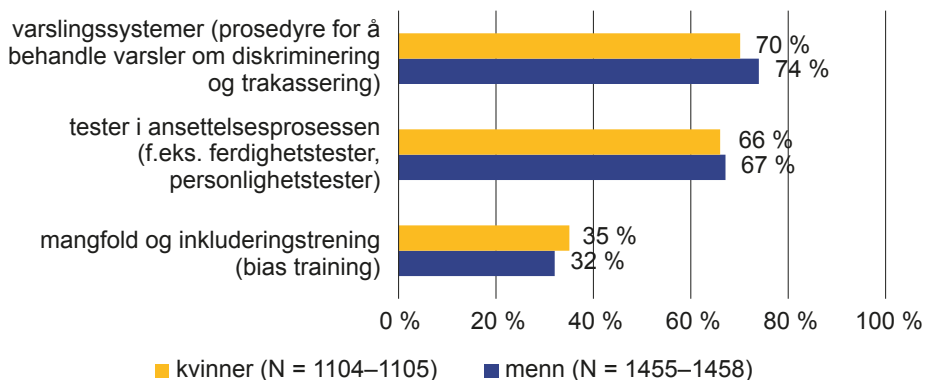
Alle selskapene rapporterer at de har varslingsystemer og prosedyrer for å behandle varsler om diskriminering og trakassering. I tillegg til spesifikke varslingsystemer og anonyme kanaler for varsling og rådgivning brukes også arbeidshelse-/arbeidsmiljøundersøkelser for å fange opp diskriminering og trakassering. For eksempel vurderes lederen/enheten på medarbeidernes opplevelse av at «i min enhet har vi nulltoleranse for diskriminering og trakassering».

Mangfolds- og inkluderingstrening med vekt på bevisstgjøring av ubevisst bias har også vært på dagsordenen i de fleste av selskapene, både som del av ledertreningsopplegg og som spesifikke samlinger.

Amerikanske studier har tidligere vist at vurdering av andre som mer eller mindre kompetente, også i ansettelsesprosesser, kan være preget av ubevisste fordommer, altså bias. Kjønnsbias kan handle om homososial reproduksjon, altså favorisering av dem som ligner på en selv, men også ubevisste fordommer der kvinner og særlig mødre systematisk vurderes som mindre kompetente og mindre egnede, uavhengig av faktisk kompetanse og erfaring (f.eks. Benard et al., 2007; Bonhet, 2016; Correll et al., 2007; Cuddy et al., 2004; Heilman & Okimoto, 2008). For å motvirke dette har mange selskap innført personlighetstester, og noen har også ferdighetstester/logikktester. Tanken er at slike tester skal hindre diskriminering og være mer rettferdige enn intervjusituasjoner. Interessant nok problematiserer enkelte av selskapene at testene også kan ha uheldige utslag der generiske tester kan slå uheldig ut for kvinner og for kandidater med dysleksi. Konkrete case-oppgaver rettet mot bedriftsrelevante oppgaver oppfattes derimot som mer relevante og mindre diskriminerende.

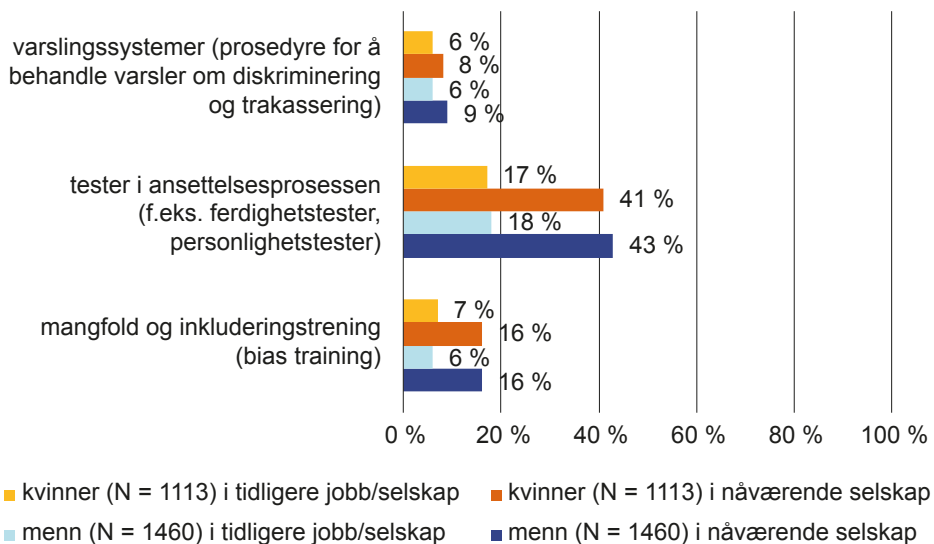
39 Bias forstås ofte som ubevisste fordommer mot bestemte grupper på grunnlag av kjønn, rase, etnisk bakgrunn osv. Se også kapittel 5.

Figur 9.2 Diskriminering og bias: Kjenner du til at følgende tiltak er i bruk i ditt selskap?



Note: * Signifikant kjønnsforskjell på 5 %-nivå

Figur 9.3 Diskriminering og bias: Har du benyttet et eller flere av disse tiltakene?



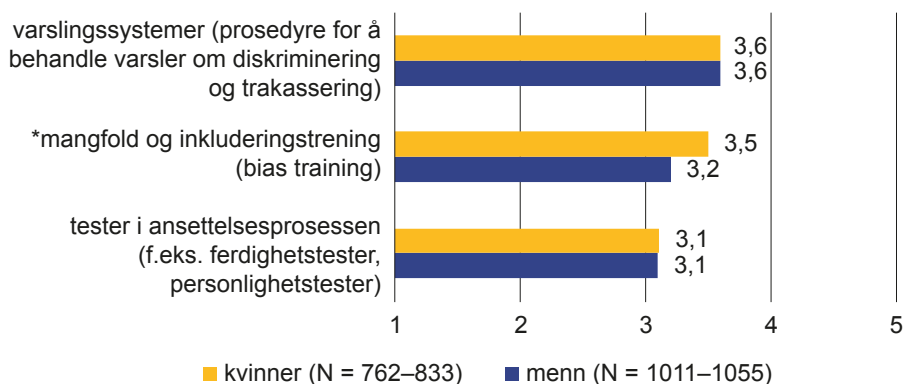
Note: * Signifikant kjønnsforskjell på 5 %-nivå

Når vi spør om hvilke tiltak medarbeidere kjenner til at er i bruk, er det først og fremst varslingssystemer og tester i ansettelsesprosesser som er mest kjent, mens mangfoldstrening eller bias-trening er mindre kjent. En forklaring kan være at mangfolds-, inkluderings- og bias-trening ofte er rettet mot ledere. I studien kommer det frem at flere ønsker å delta på kurs eller samlinger hvor

slikt blir tatt opp. I spørreundersøkelsen kommenteres det: «Min opplevelse er at kun ledere får delta på dette, og det er andre som hadde hatt større behov for opplæring.»

Når det gjelder hva man selv har benyttet eller deltatt på, er tester i ansettelsesprosessen mest utbredt. Få har deltatt i mangfolds-, inkluderings- eller bias-trening eller benyttet varslingssystemer. Her finner vi ikke signifikante kjønnsforskjeller. Når det gjelder både tester i ansettelsesprosessen og mangfolds-, inkluderings- og bias-trening, er det klart flere som har deltatt på dette i nåværende enn i tidligere selskap.

Figur 9.4 Diskriminering og bias: Bidrar disse tiltakene til mer likestilte karrieremuligheter og mangfold?



Note: gjennomsnittsskår 1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I svært stor grad *p < 0,05. Signifikant forskjell på 5 %-nivå, se vedlegg 9.2.

Når det gjelder spørsmålet om hva medarbeiderne har tro på av tiltak, er det ikke de tiltakene som retter seg mot diskriminering, trakassering og bias, som får høyeste skåren (3 tilsvarer «i noen grad»). Varslingssystemer skårer høyest og nærmer seg «stor grad». Her er det ingen kjønnsforskjell i kvinners og menns vurdering. Vi finner imidlertid at jo lengre fartstid respondentene har i selskapet, desto mindre tiltro har de til varsling. Medarbeidere innen finansrelaterte tjenester og i middels store selskap har også mindre tiltro til varsling enn andre (se vedlegg 9.3).

Selv om varslingssystemer skårer høyt på kjennskap og tro på betydning, er det i de kvalitative kommentarene fra spørreskjemaet flere som etterlyser **åpenhet rundt varslingssaker og tydeligere prosedyrer.**

- Man bør rapportere hvor mange som meldes inn, og innhold/tematikk, selvsagt innen personvernregler.
- [Det bør være en] helt tydelig prosedyre for hva man skal gjøre ved seksuell trakassering. [Den bør] være tydelig på hva man skal gjøre hvis man observerer, eller selv opplever, seksuell trakassering eller uønskede kommentarer osv. [Man må] lære å gripe inn når dette skjer med andre.
- Bedre varslingsprosedyrer (oppfølging under og etter varslingssak).
- Aksjoner ved brudd på interne forskrifter, trakassering.

Mangfolds- og bias-trening skårer litt over middels på medarbeidernes tiltro til hvilke tiltak som virker. Kvinner og ansatte i mannsdominerte bedrifter og innenfor IKT/Tech har mer tro på bias- og mangfoldstrening enn andre. Også her finner vi at jo lenger man har vært i selskapet, desto mindre tiltro har man. Det gjelder også her medarbeidere i middels store selskap, se vedlegg 9.4. Nyere studier tyder på klart mindre kognitiv bias mot kvinner i Norden enn i resten av verden. Våre funn fra vignetteeksperimentet peker klart i retning av at kvinner tvert om foretrekkes, gitt at alle andre forhold er like (se kapittel 5). Dette kan peke i retning av at mangfolds- eller bias-treningen som selskapene har jobbet med, har hatt betydning og lyktes. Rapporteringen fra selskapene tyder på at de har som har deltatt, har hatt en positiv opplevelse, særlig ved at det har gjort dem bevisst på relevante dilemmaer.

Funnene peker imidlertid også i retning av at de resterende utfordringene (fortsatt kjønnsforskjeller i stillingsnivå, resultatansvar og lønn/bonus) ikke handler om ubevisst bias mot kvinner, men om andre forhold.

Tester i ansettelsesprosessen får relativt lav skår. Medarbeidere i middels store selskap har særlig lav tiltro til tester, mens de som jobber på de høyeste stillingsnivåene, har størst tiltro (se vedlegg 9.5).

Rekruttering og karriereutvikling

Utfordringer knyttet til kjønnsbalanse og likestilte karrieremuligheter kan handle både om hvem som rekrutteres inn, og om hvilke muligheter man får videre.

Rekruttering:

Halvparten av selskapene har jobbet med rekrutteringsmateriale for å sikre at de fremstår som attraktive for alle potensielle nye medarbeidere, når det gjelder både kjønn og andre former for mangfold. Flere av selskapene har også spesifikk rekrutteringstrening for HR og ledere for å sikre bevissthet om mangfold og

kjønnsbalanse og å inkludere kvinner i trainee-program. For noen selskap gjelder utfordringen med kjønnskjevnt rekrutteringsgrunnlag for de fleste enheter, mens for andre gjelder opplevelsen av kjønnskjevne talentpools og få kvinner i pipelinen til mer spesifikke roller/enheter, særlig til teknologiroller.

Selskap som rekrutterer fra kjønnskjevne bransjer, har ulike tiltak for å finne kvinnelige kandidater. Eksempler kan være at alle rekrutterere skal bruke to timer hver dag til å aktivt søke etter kvinnelige kandidater.

Karriereutvikling:

Men det holder ikke bare å rekruttere kvinner, det er også en utfordring å få kvinner til å bli og til å komme opp på høyere nivå:

Det første er jo å rekruttere og få inn ønskede kvinner [at de] starter i selskapet hos oss, men også ikke minst få dem til å ønske å bli og komme opp på høyere ledernivåer. For vi ser jo at vi har en større masse av kvinner på de lavere nivå i selskapet. Men så etter hvert som man stiger i gradene eller kommer høyere opp, så kan det hende at kvinner forsvinner ut av selskapet, kanskje når man får barn, altså dette har vi jo kartlagt, og vi skal gjøre en ny medarbeiderundersøkelse hos oss for å se: Hvilke grunner er det egentlig, hvorfor slutter man? Men det er jo en utfordring, dette. Selvfølgelig få dem inn, men også få dem opp i hierarkiet på ledernivået og sikre at man får flere kvinner opp på de høyeste nivåene, som konsernledelse, ledere for forretningsenheter og inn i ledergrupper, altså fra nivå 1 til 3 egentlig.

Ekspert 1

Alle selskapene har lederutviklingsprogram. Lederutviklingsprogram kan ha betydning for kjønnsbalanse og likestilt karriereutvikling på flere måter. Den første og kanskje viktigste handler om hvem som velges ut til å delta. Selve utvelgelsen til slike program kan ha stor betydning for videre karriere. Dersom flere menn enn kvinner har erfaring fra lederutviklingskurs, kan det tyde på at flere menn enn kvinner har fått merkelappen «potensial» og dermed flere muligheter. Den andre formen for betydning kan handle om innholdet i lederutviklingskursene med for eksempel mangfoldsledelse, kjønnsbalanse og likestilte muligheter på agendaen. Enkelte selskap har egne satsinger for inkluderende lederskap og lederutvikling spesifikt rettet mot kvinnelige talenter. Et eksempel på tematisk lederutvikling kan være å sertifisere toppledelsen innenfor mangfoldsledelse.

Det vi lærer der, er jo dette med at hvis man er en minoritet eller annerledes, er det fort at vi ønsker å endre oss for å passe inn i den gruppen [vi] er i. Og min opplevelse av det er at kvinner som har gått

karrierestigen i [selskapet], lærer seg hvordan spillet, kulturen og politikken fungerer, og endrer seg deretter, og de som på en måte har kanskje en mykere personlighet, mykere verdier, mer de verdiene som man faktisk trenger i toppledelse, de velger da kanskje å trekke seg ut, gå til en annen organisasjon, [eller] nedspille de verdiene de føler på, for at de skal slippe å møte motstand.

Ekspert 2

De fleste av selskapene rapporterer også at de har mentorprogrammer der erfarne medarbeidere, gjerne i sentrale posisjoner, veileder yngre / mindre erfarne medarbeidere. Noen selskap har også «omvendt mentoring» der yngre / mindre erfarne medarbeidere veileder de eldre / mer erfarne. Enkelte selskap har også spesifikke programmer for kvinner og LHBT+.

De aller fleste selskap har også systematiserte prestasjonsevalueringer og vurderinger.

Når det gjelder klart kommuniserte kriterier for karrierestiger i selskapet, finner vi ulike praksiser: De store selskapene rapporterer at de stort sett ikke har dette eller bare har det for enkelte funksjoner. Enkelte selskap rapporterer at de jobber med å få det på plass. Konsulentselskap eller andre selskap med potensielle partnerløp rapporterer derimot at de har klart formulerte kriterier og klare løp.

En ekspert som representerer et stort selskap uten klare karriereløp, forklarer:

det ser jeg nå, vi har hatt en sånn survey nylig der vi fikk lagt inn mange spørsmål på mangfold/inkludering, på har du like muligheter som andre osv. Og det som kommer frem er jo at det er lang vei til toppen, det er trangt på toppen, ikke sant. Du kan godt flytte deg sideveis, men det er veldig vanskelig å flytte seg oppover. Det er en veldig spiss organisasjon, og det kan være folk som virkelig har tunge jobber, nede på nivå 6 og 7, så det er lang vei. Så jeg tenker at vi er på en måte feil organisert, det skulle ikke vært den type organisering, det skulle vært mer nettverk eller altså en eller annen annen måte å se det på, for jeg tror det er en hindring for oss. I forhold til hvordan folk ser på jobben sin, og viktigheten av jobben sin.

Typisk så er kvinner i ikke-operasjonelle stillinger, ikke sant, det er HR og den type posisjoner, normalt sett, eller i større grad, da.

Ekspert 2

Men også blant selskapene som har klart kommuniserte karriereløp, er det utfordringer: Et dilemma er at eksplisitt satsing på mangfold og inkludering kan slå kontraproduktivt ut dersom det først og fremst er kvinner som ender opp med å bruke tid og ressurser på mangfold og inkludering, mens mennene fortsetter å bruke tid på det som «egentlig teller», for eksempel salg, kunder og forretningsutvikling, slik denne eksperten forklarer:

... det er også et dilemma – du har kanskje noen menn som er litt av den gamle skolen, litt sånn «alfa males», som leverer veldig bra på tall og business, og så er de ikke gode ledere. Så da er spørsmålet: Hvor langt kommer de med den atferden, kontra noen som har begge deler? Og det er det vi skal få, noen som klarer å levere.

Men det vi ser forskjell på når det gjelder kvinner og menn, er jo at mens kvinner i større grad er opptatt av interne ting – er opptatt av mangfold og inkludering, de er opptatt av å bygge et godt arbeidsmiljø i prosjekter eller enheter, som er interne ting som er viktig for at vi skal trives – så er menn mer fokusert på salg og på «business development», og det startet de med tidlig. Og da kommer de opp i en posisjon hvor de skal opp på toppnivået hvor det er vanskelig å komme gjennom, så har menn allerede hatt fokus på business og salg og alt det der, så de er klare. Mens kvinner har brukt mer tid på å skape et godt miljø rundt seg og [vært] opptatt av mangfold og inkludering, og andre mer ... skal ikke si «softe», for det er absolutt ikke «soft», men det er mer ting som går på relasjoner, hvordan vi har det som menneske mer. Og da stoppes de av at de ikke har, de er ikke modne nok forretningsmessig til å komme opp på det neste nivået.

Ekspert 4

Disse informantene rapporterer om et mulig paradoks dersom man blander ønsket om å styre talentfulle kvinner inn på karriereløp som fører frem til ansvarsfulle toppstillinger, med strategier for å få ledere til å bli mer opptatt av mangfold og inkludering. Å sette talentfulle kvinner til å først og fremst bruke tiden sin på mangfold og inkludering betyr ikke nødvendigvis at de styrker mulighetene sine for faktisk å få de tunge lederstillingene. Når det kommer til stykket, viser det seg gjerne at det er andre ting (som kundeerfaring, salg og operativt ansvar) som teller. Dette representerer en utfordring både for ønsket om å få en bedre kjønnsbalanse i lederstillinger og for å utvikle og forsterke en ledelsesform som bygger gode arbeidsmiljø og tiltrekker seg talenter.

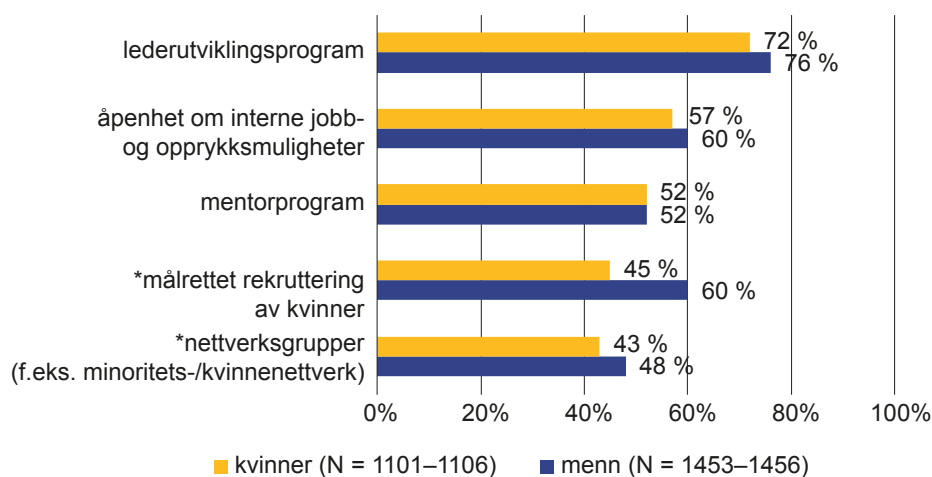
De fleste selskapene rapporterer om at de har eller har hatt dedikerte nettverk eller tilbud for kvinner og andre «mangfoldsgrupper»: Enkelte selskap rapporterer imidlertid at de har gått bort fra rene tilbud for kvinner, og heller ønsker et tilbud som treffer bredere.

Bare for å ta et eksempel da, på et tiltak som på en måte var viktig når det stod på, men som på et eller annet tidspunkt ble utdatert, det var jo denne kvinnenettverksordningen for kvinnelige ledere og kvinnelige leder-talenter. Og så skapte det et voldsomt momentum og fokus på tematikken som var veldig positivt, men på et eller annet tidspunkt, så blir dette ekskluderende og feil og det kan nesten stigmatisere mer enn det bidrar ... på en måte det bytter andre veien da, menn som føler seg utenfor, menn som føler seg ekskludert. Så egne kvinnetiltak tror jeg er litt utdatert.

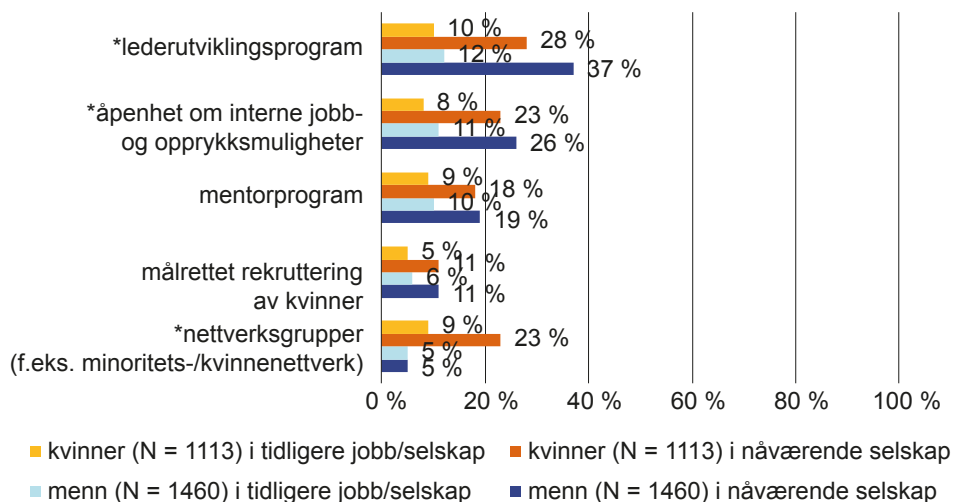
Ekspert 3

Når det gjelder tiltak innenfor karriere og rekruttering, er det flest som kjenner til lederutviklingsprogram. Flere enn sju av ti kjenner til dette. Også interne jobb- og opprykksmuligheter og mentorprogram er relativt godt kjent, over halvparten av respondentene kjenner til dette.

Figur 9.5 Rekruttering og karriereutvikling: Kjenner du til at følgende tiltak er i bruk i ditt selskap?



Note: * Signifikant kjønnsforskjell på 5 %-nivå

Figur 9.6 Rekruttering og karriereutvikling: Har du benyttet et eller flere av disse tiltakene?

Note: * Signifikant kjønnsforskjell på 5 %-nivå

Målrettet rekruttering av kvinner er det også mange som rapporterer god kjennskap til, interessant nok langt flere menn enn kvinner. Denne forskjellen kan til dels forklares med at mannsdominerte selskap er ekstra opptatt av å rekruttere flere kvinner, og at flere menn jobber i slike selskap. Det kan imidlertid også være et uttrykk for frustrasjon. En av ekspertene uttrykker det slik:

Så ser vi vel også det at nå er det elefanten i rommet, og den har vært der en stund, men det er jo de av våre, spesielt menn da, som er frustrert som, sier at «nå blir vi diskriminert». (...)

Du merker det, og særlig når du pusher på gender targets, og så sier jeg vet du hva? Du kan ikke ansette han, du kan ikke, får ikke lov, da gjør det vondt, du kan ikke forfremme han, da gjør det vondt. Og så kommer den her frustrasjonen ved at nå diskriminerer vi menn, vi kvoterer kvinner, og vi har på en måte tidd den litt i hjel, men jeg ser nå som det er veldig fokus på vekst, så murrer den under overflaten.

Ekspert 4

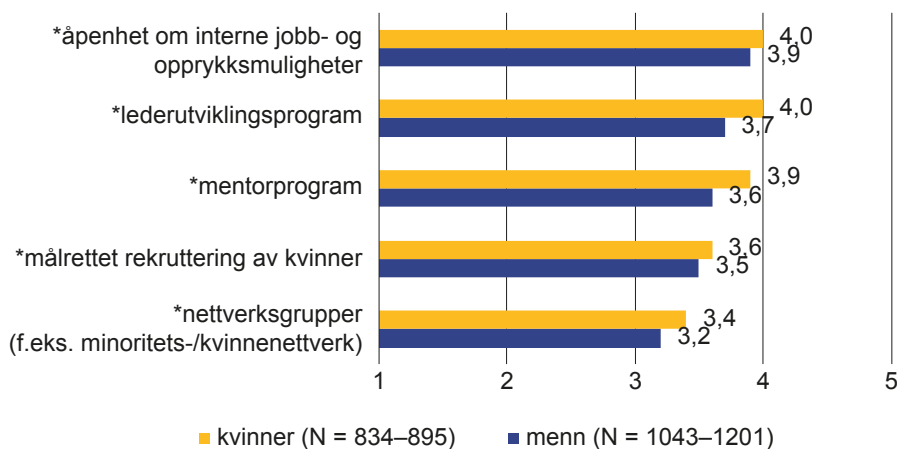
Nettverksgrupper er litt mer kjent blant menn enn blant kvinner (48 mot 43 prosent).

Det er videre langt flere menn enn kvinner som har deltatt på lederutviklingsprogram. Menn rapporterer også i større grad at de har benyttet seg av åpenhet

om interne opprykksmuligheter. Mentorprogram og målrettet rekruttering av kvinner er lite brukt av både kvinner og menn.

Noen kvinner etterlyser mer kvinnenettverk, men slike tiltak kan også utløse frustrasjon hos menn, og det er heller ikke entydig hvorvidt slike nettverk faktisk hjelper kvinner opp i ledelsesposisjoner. Selv om arenaer for fellesskap og tilhørighet kan være verdifulle, er det litt usikkert hva slags betydning slike nettverk har. Det kan være et dilemma dersom kvinner rekrutteres til og deltar i kvinnenettverk, mens menn rekrutteres til og deltar på lederutviklingskurs.

Figur 9.7 Rekruttering og karriereutvikling: Bidrar disse tiltakene til mer likestilte karrieremuligheter og mangfold?



Note: gjennomsnittsskår 1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I svært stor grad *p < 0,05. Signifikant forskjell på 5 %-nivå, se vedlegg 9.2.

Både kvinner og menn har aller størst tro på betydningen av åpenhet om interne jobb- og opprykksmuligheter, deretter på lederutviklingsprogram og mentorprogram. Både kvinner og menn har noe mindre tro på spesifikke kvinnetiltak, og aller minst tiltro til nettverksgrupper.

De som har mest tro på generell karrieresatsing (lederutvikling, mentorprogram og åpenhet om interne muligheter), er kvinner på høyt stillingsnivå og medarbeidere innen finans. Høy alder og lang ansiennitet i selskapet trekker ned tiltroen. Å jobbe i en mannsdominert bedrift trekker også ned (se vedlegg 9.6). Kvinnenettverk og målrettet rekruttering av kvinner har høyest tiltro i mannsdominerte selskap, blant kvinner og toppledere og lavest blant de i middels store selskap, med lang ansiennitet i selskapet og i finansrelaterte tjenester (se vedlegg 9 7).

Jeg er litt skeptisk til sånn her kvinnenettverksopplegg, sant, for det blir litt sånn, det kan altså fort bli sånn oppfatning og en sånn, eh ... hva skal man si, nå er jeg ikke kvinne selv, så hva skal jeg si om det, men jeg opplever noen ganger at det blir sånn «å men vi må tas spesielt vare på for vi er ikke helt like», eller at vi på en måte, at den ulikheten blir til en erklært svakhet ved at man sier at man må passe ekstra på. Det tror jeg kan virke mot sin hensikt, rett og slett.

Medarbeider 10, mann, barn 0–12 år, mellomnivå.

I de kvalitative kommentarene i spørreskjemaet kritiseres kvinneforum enda sterkere:

[Man bør] avslutte alt av lukkede kvinnegrupper og kvinneforum, da dette ser ut til å skape latterliggjøring av mine kvinnelige arbeidskollegaer, og det blir sendt ut skjermdumper og spredt rykter om hva som diskuteres i disse forumene.

Enkelte menn er frustrerte over manglende muligheter:

Karriereutviklingsprogram for hvite menn i 40+ alderen :). Vi er i realiteten helt sjanseløse mot dyktige kvinner.

I spørreskjemaenes åpne felt uttrykker medarbeiderne også at de mener man ikke bare må få kvinner inn – men jobbe for like muligheter og kjønnsbalanse også på ulike funksjoner innad i bedriftene:

- Alt fokus går på å rekruttere damer, men ikke på hvilke stillinger. Vi jenter ender som regel i typiske damejobber som HMS, KS, økonomi og HR. Jeg vet det blir sagt at det er det vi selv vil, men det stemmer ikke. Da jeg var på intervju, sa jeg at jeg gjerne ville prøve meg som arbeidsleder eller lignende, fikk da til svar at det krevde masse praktisk erfaring, så det var ikke aktuelt. Da jeg kom på anlegget, var det uerfarne menn i disse rollene. Konklusjon: ikke bare ansette damer og se på den store statistikken, del det opp, og du ser store forskjeller.
- Typiske sekretærjobber bør ikke tildeles spesifikke kjønn eller arbeidsroller. eks. kvinner og HMS-leder.
- Kjønnsbalanse innad i kundeteam. Ikke alltid delegere de mest prestisjetunge oppgavene til menn.

Vi ser altså at medarbeiderne har ganske nyanserte forståelser av hvilke tiltak som finnes, hvorvidt de har noen effekt, og for hva målsettingene for kjønnsbalansetiltak burde være.

Arbeid–familie-dynamikk

Noen av selskapene har rutiner for oppfølging både under og etter foreldrepermisjon. Enkelte selskap tilbyr karrierecoaching og «grace period» etter permisjon for at permisjonstageren skal få fleksibilitet og «slack» for å kunne reetablere seg i arbeidslivet etter permisjonstiden, samtidig som permisjonstagerne skal ha samme mulighet som andre for avansement. Andre selskap rapporterer at de ikke har systemer for oppfølging, verken under eller etter permisjon, men at de ser at dette kan være et nyttig tiltak for å hindre forskjellsbehandling. De påpeker også at praksis med at det er opp til den enkelte leder, kan blir for tilfeldig.

De fleste selskap rapporterer om satsinger på arbeid–familie-balanse og fleksibel arbeidstid og -sted når det er mulig.

En utfordring som påvirker kjønnsfordelingen og graden av like karrieremuligheter, er tradisjonelle arbeidskulturer der det forventes at den ansatte starter svært tidlig om morgenen. En annen utfordring er pendling og forventning om å jobbe ute i prosjekt.

Her har det vært fra gammelt av at man måtte stå med laget fra klokken 7 på morgenen. Så bare det å knekke den at man faktisk kan delegerer til andre, ikke sant, hvis man skal hente/levere i barnehage, den type ting, og hvis man blir syk (...). Men det er lettere med de som jobber lokalt, for når du skal du pendle og bo på brakke, og det er det mange jenter som kanskje gjør i starten av en karriere, men så vil de da få barn. Det blir jo gjerne den småbarnsfasen, [når man] skal etablere familie. Så dette med å pendle, å bo på brakke og være borte hele uken er en form for hindring ikke sant. I gamle dager var det menn som pendlet frem og tilbake til familien. Også der ser vi at vi at man kan også sikkert legge til rette for å få det til, men enhetene som er lokalplassert, er litt mer «low hanging fruit» for å få opp kvinneandelen og vise at det går. Offshore, der er det også mer kvinner, for du kan jobbe mer på en måte fra kontoret da, som konsulenter, som rådgivere.

Ekspert 1

Her fortelles det om en oppmykning, der det er mulig å tilpasse både arbeidstid og arbeidssted – til en viss grad.

Flere selskap har satsinger for å redusere unødvendig krav til tilgjengelighet, og i stedet øke fleksibiliteten i arbeidsdagen, inkludert mulighet til å jobbe hjemmefra og ordninger med betalt fri for barnehagestart, skolestart, lege og tannlegebesøk med barn osv. Noen selskap har spesifikke program rettet mot foreldre for å sikre en bærekraftig arbeidskultur. En del av selskapene viser til

globale ordninger som er innført på tvers av land. Men det er ikke bare utfordringer med spesifikk arbeidstid og arbeidssted, men like mye med arbeidsbelastning og arbeidspress, også når den enkelte medarbeider styrer hvor, og når man jobber:

Utfordringer med arbeidstid og arbeidspress

Når det gjelder arbeid–familie-balansen, er det imidlertid ingen enkel løsning: Når utfordringene henger tett sammen med arbeidspress der håndtering av arbeidslivets og familielivets «infrastruktur» ikke går opp, blir det krevende. En ekspert fra et selskap som har hatt tiltak i flere år, forklarer:

Vi ser at vi mister halvparten av jentene når de har vært hos oss 5–6 år. Vi har på en måte et karriereløp som gjør at du begynner på et nivå og så går du på en måte oppover i karrierestigen. Etter 2 år så blir du associate, så blir du senior associate automatisk etter 2 år med den erfaringen, og så blir man manager. Da blir man prosjektleder, man får personalansvar automatisk som del av den forfremmelsen, og det vi ser, er at veldig mange jenter ... det faller naturlig at man på det tidspunktet etablerer familie og får barn, og da velger veldig mange å bytte jobb, fordi at vi ser at vi til tider har et stort arbeidspress, og for mange er det en omveltning å gå inn i det familielivet.

Så det er jo noe vi har jobbet med i lang tid og prøvd å på en måte finne løsninger på, men det finnes jo ingen på en måte løsninger eller fasitsvar. Så vår tilnærming nå er at vi prøver å gjøre dybdeintervjuer og hente mye mer innsikt fra ansatte, og tilbakemeldingene til å utarbeide konkrete handlingsplaner og tiltak til å bedre dette. For selv om vi har en årlig medarbeiderundersøkelse – vi får jo tilbakemeldinger, og vi er klar over hvor skoen trykker – så ser vi at det blir av og til mye ord uten handling da. Det har noe med den hårfine balansen mellom ... hvor stort ansvar skal en arbeidsgiver ta i forhold til balansen på hjemmefronten.

For det vi ser når vi har hentet innsikt og data, er jo at veldig mange par, heterofile par, velger at mor skal ta den største delen i forhold til foreldrepermisjon, og far tar den minste kvoten, og det vi prøver nå, er jo å informere våre ansatte at det er fullt mulig å dele dette. Vi ønsker å tilrettelegge for det, og oppfordrer til at menn tar en større del i rollen hjemme. Men dette er jo på en måte del av den sånn evige diskusjonen, hvor mye skal vi på en måte gjøre og pushe.

Ekspert 5

Flere av selskapene konkurrerer også internasjonalt og har høye krav til inn-tjening. I motsetning til den vanlige forståelsen av Norge som et særlig godt land for å kombinere arbeid og familie trekker våre informanter frem at det er

særlig krevende i Norge, gitt våre normer om intensiv foreldreoppfølging og liten aksept for å outsource omsorg og oppfølging av barn utover det offentlige tilbudet om barnehage og SFO. Dette handler om arbeidskulturer der barnehagens og SFOs åpningstider ikke strekker til:

Det er jo krevende å ha sånne jobber og skulle, spesielt i Norge da, oppdra barn, sånn som samfunnsnormene er her. Jeg merker det er jo veldig kulturforskjell mellom oss i Norge og våre utenlandske kollegaer i forhold til, ja, hvordan man skal oppdra barna, og hvem som skal gjøre det, og så videre. Jeg har jo kollegaer som har to barnepiker, for å si det sånn. Hans kone jobber i tilsvarende bedrift, og hun pendler til London. De har liksom satt bort oppdragelsen da til to barnepiker. Han sa «det har vi valgt, og det er eneste måten vi får dette til å funke på» (...). Det er veldig mange av mine kollegaer som er gift med veldig internasjonale mennesker, da, mange forskjellige nasjonaliteter, og det er jo store forskjeller på måten man oppdrar barn.

Sånn at hvis man ikke følger norske normer om å gjøre alt selv, så er det lettere å få til å ha to karrierer i familien?

Ja, helt åpenbart. Det er dessverre bare 24 timer i døgnet for alle så ...

(...)

Vi har jo generelt mye å gjøre da, ikke sant. (...) Det vi ser da, er at selskapets inntjening må vokse med 15 prosent hvert eneste år. Så da må du gi gass, og våre kunder er jo i hele verden, så de bryr seg ikke på en måte om at vi er norske, de kan like gjerne gå til noen i Sverige eller Sveits eller USA, for den saks skyld. Altså, det er liksom en global konkurranse da, så da må man stå på da for å få til ting ... sånn er det bare.

De mest konkurransedrevne selskapene som konkurrerer direkte i en internasjonal verden, opplever ikke at det er mulig å endre på arbeidsbetingelser eller redusere arbeidspresset, men trekker frem tvungen permisjon og ekstra tillegg i lønn for å kunne kjøpe mer hjelp hjemme:

Vi har også tvungen pappaperm for å på en måte utligne forskjellene lite grann, og nå i år har vi også satt i gang et prosjekt hvor vi faktisk, de som har små barn, de får tillegg i lønnen sinn sånn at de kan få litt mer ekstra hjelp hjemme da.

Ekspert 8

Mens noen fremhever at sånn er det bare, er det andre som er mer opptatt av hvordan man kan jobbe bevisst med arbeidsfordeling, leveranser og utvikling på jobb og tilrettelegging, slik at medarbeidere i småbarnsfasen (oftest kvinner) ikke systematisk taper på jobb, men heller ikke tøyser strikken for langt. Flere av selskapene trekker frem arbeidet med å bevisstgjøre om arbeidsfordeling i

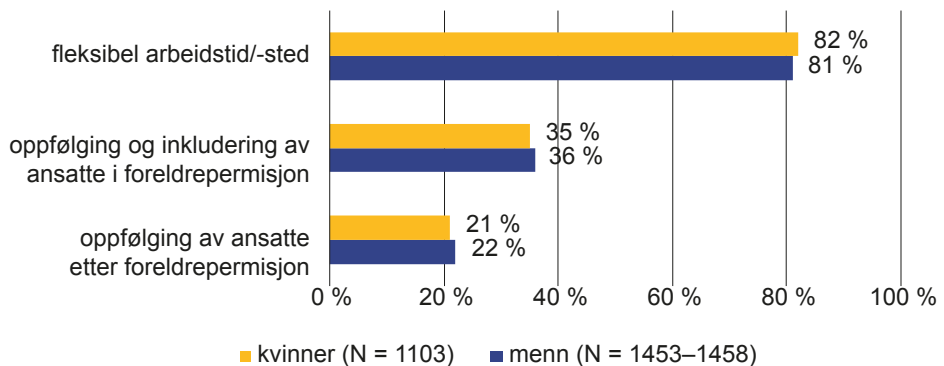
interne og eksterne prosjekter og fordeling av timer. En ekspert forteller om konsekvensen av det:

For da er vi tilbake til det der med hvordan skal du tilrettelegge hverdagen, da, for småbarnsforeldre. Tenker ikke på kvinner sånn generelt, fordi at det er liksom der [småbarnsforeldre], man er i en veldig sånn skvis-periode av livet sitt. Man ønsker å være hundre prosent til stede begge steder. Og da er vi tilbake på ledelse og kommunikasjon og god dialog i forhold til hvordan man kan tilrettelegge hverdagen da, slik at man kan ha noe meningsfullt å gjøre på jobb og bygge kompetanse, utvikle seg, samtidig som man på en måte ikke strekker strikken så langt at man ikke strekker til hjemme. Så jeg tror det er kjempeviktig å fortsette å ha fokus på dette.

Og her kommer vi til det med arbeidsfordeling, ikke sant, med type timefordeling på kjønn og så videre. At det er en del av det arbeidet da, bevisstgjøring i forhold til ... hvordan er det vi jobber, og hva er konsekvensen av det. Så hvis du spør hvor jeg skal legge kreftene nå fremover, så er det litt ekstra i den retningen.

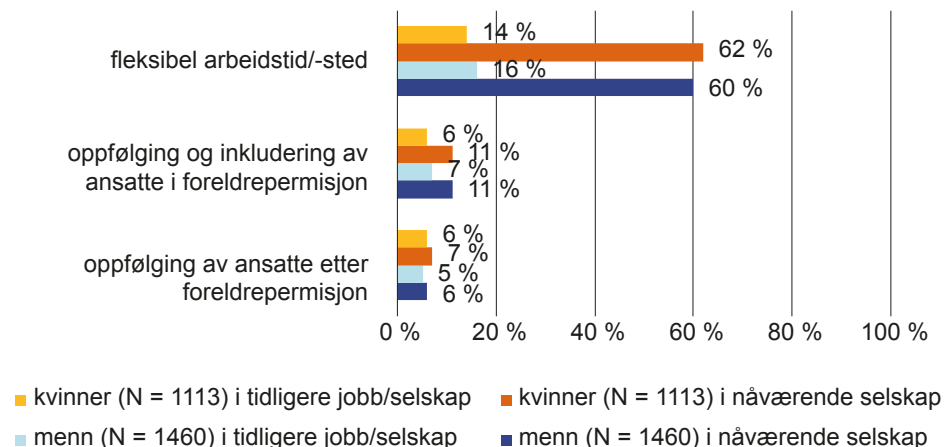
Ekspert 6

Figur 9.8 Arbeid–familie: Kjenner du til at følgende tiltak er i bruk i ditt selskap?



Note: * Signifikant kjønnsforskjell på 5 %-nivå

Figur 9.9 Arbeid–familie: Benyttet ett eller flere av disse tiltakene?

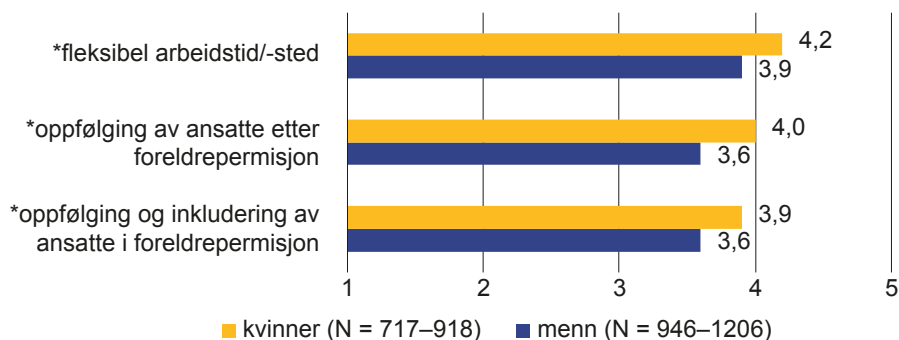


Note: * Signifikant kjønnsforskjell på 5 %-nivå

Når det gjelder arbeid–familie-dynamikk, er fleksibel arbeidstid eller arbeidssted det tiltaket som flest kjenner til. Oppfølging og inkludering av ansatte i og særlig etter foreldrepermisjon er mindre kjent, blant både kvinner og menn.

Det er ikke så mange som har opplevd å få oppfølging i foreldrepermisjon, men flere har opplevd å få oppfølging i permisjon enn etter permisjon. Ikke alle selskap har tiltak her, og de som har tiltak, har ikke nødvendigvis hatt dem så lenge. Enkelte tiltak rapporteres tilbake til 2015, mens andre rapporterer at de har startet med spesifikke permisjonstiltak fra 2019/2020. Litt avhengig av selskap vil dermed tiltakene bare ha vært aktuelle for dem som har fått barn nylig.

Figur 9.10 Arbeid–familie: Bidrar disse tiltakene til mer likestilte karrieremuligheter og mangfold?



Note: Gjennomsnittsskår 1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I svært stor grad. *p < 0,05. Signifikant forskjell på 5 %-nivå, se vedlegg 9.2.

Oppfølging i og etter permisjon skåres relativt høyt, særlig blant kvinner, også når vi kontrollerer for andre forhold, se vedlegg 9.8. Fleksibelt arbeidssted og arbeidstid er det tiltaket som får aller høyest skår. Med særlig høy grad av tiltro blant kvinner og blant dem med barn i alderen 0–12 år (se vedlegg 9.9).

Enkelte medarbeidere uten barn er frustrert over satsingen på familielivet og likestilling fra det perspektivet:

Jeg føler at vi som ikke er i en familie, ikke alltid blir tenkt på. Det er veldig positivt med en familieorientert bedrift, men noen ganger synes jeg [vi] som ikke har familie, blir litt glemt.

I denne studien har vi vist at det først og fremst er blant kvinner og menn *med* barn at vi finner kjønnsforskjeller i inntekt og karriere, og at foreldrepermisjon og betingelser både i arbeidslivet og i familielivet kan spille en rolle i dette bildet. Tiltak som retter seg mot arbeid–familie-dynamikk, er det som får høyest skår når det gjelder hva man har tro på. Også i intervjuene ble medarbeiderne bedt om å utdype hva de tenker om tiltak:

Hva slags tiltak har du mest tro på for å få til en bedre kjønnsbalanse?

Det er et veldig stort og vanskelig spørsmål. Jeg har troen på en prosjektmodell som gjør at man får forutberegnelighet i hverdagen, som gjør at [man] da igjen får det lettere til å gå opp hvis man har små barn. Jeg har troen på, på en måte holdningskampanje, eller altså en mer sånn kulturendring hvor jeg føler at [selskapet] er gode, og at på en måte her er det rom for å være kvinne, her er det rom for å ha små barn, og at det er bra, det er sånn i vil ha det, og vi støtter det og skal legge til rette for det i størst mulig grad.

Og så har jeg troen på ... hva skal man si, tiltak som rammer likt på kjønn. Det skal jo ikke være sånn at kvinner skal få større fordeler bare fordi man er kvinne. Jeg tror på at hvis man også prioriterer menn med tanke på foreldrepermisjon, at man også jobber med holdninger knyttet til at pappaer skal ha perm, at det bidrar til at det blir bedre vilkår for kvinner til å vokse og bli.

Medarbeider 15, kvinne, barn 0–12 år, toppnivå.

Det er særlig kvinner som er opptatt av oppfølging av ansatte i og etter foreldrepermisjon. Det er ikke så rart, gitt at foreldrepermisjon brukes så skjevt. Menn tar mye kortere permisjon enn kvinner og jobber klart mer mens de har permisjon. Vi finner også en klar sammenheng mellom å jobbe i permisjon og nåværende inntekt.

Flere respondenter har benyttet kommentarfeltet til å løfte frem problemer med permisjon og lønn/bonus. Her er to eksempler på hvordan kvinner taper lønnsmessig på å ta permisjon:

- [Bedre] synliggjøring av kriterier for kompensasjon, herunder lønn og bonus. Pt er for eksempel kriteriene for bonus nesten hemmelige (aldri kommunisert i min tid som ansatt og ikke tilgjengelig). Men det mest kjente kriteriet som det ryktes om, er at basis for bonusopptjening er antall dager man har vært på jobb ilt et år. Det vil da straffe seg å ta foreldreperm, og straffen blir høyere for kvinner enn for menn i et år hvor bonusen er god, selv om bidraget til et godt resultat normalt sett er gjort over flere år og materialiserer seg i enkeltår.
- Better parental leave conditions. As a manager, you have a cap on your salary that makes it expensive to be on parental leave. This has resulted in several of my male colleagues skipping parental leave as it would affect the family's income too much.

I de kvalitative kommentarene i spørreskjema kommer det også frem at permisjon knyttes til utfordringer med ansiennitet og opprykk:

- Inkludere fødsels- og foreldrepermisjon i lengden ansiennitet. Opplever at dette kan påvirke spesielt kvinner negativt ved opprykk hvis f.eks. en mann som startet samtidig også vil ha opprykk og ikke har vært ute i permisjon.
- Trygghet for at foreldrepermisjon ikke påvirker opprykksmuligheter.
- I've also seen a number of women who have been forgotten while on maternity leave as the plan is always «we'll have to find something for her when she returns», as if it were an afterthought.

Flere problematiserer utfordringer med tilrettelegging som resulterer i at man mister ansvar:

- Tydelig tildelt fagansvar/vikarierende personalansvarlig mens kvinner er i fødselspermisjon (ikke bli fratatt ansvaret). Generelt mulighet for å ha fagansvar, teamlederansvar og personalansvar selv om man skal ha/har hatt fødselspermisjon.
- De forsøker, men fortsatt noe bias knyttet til stillingstildeling til de som er gravide eller kommer tilbake fra permisjon (større fare for hjemme med sykt barn i starten). Som gravid ble jeg valgt bort fra en teamlederstilling, og over til en annen (også god, men ikke den jeg helt ønsket) stilling, da de ønsket å ha en teamleader som var mer stabilt på jobb. Ble delvis unnskyldt med at de gjorde det også for min egen helse. Men da burde de vel ha spurt meg først?

Det er imidlertid også enkelte kritiske stemmer som er opptatt av at det ikke kan være sånn at en som har vært i permisjon, skal få samme uttelling som en som ikke har vært permisjon, men derimot jobbet hardt for nettopp å få høyere lønn/stilling:

Det skal ikke spille noen rolle om du er mann eller kvinne eller hvilken bakgrunn du kommer fra / hvilken utdanning du har. Dog er det flere kvinner som har foreldrepermisjon, og derfor må noe gjøres for at det skal være likestilt mellom dem og de som ikke har foreldrepermisjon. Det kan samtidig ikke være sånn at en som har vært i permisjon skal få samme lønnsoppgjør som en som har jobbet mye for å oppnå høyere lønn/stilling. Dette er altså et vanskelig spørsmål som ikke har noe direkte svar.

En mulig løsning på kjønnede konsekvenser av å bruke permisjon kan være økt obligatorisk permisjon for fedre, slik også flere av respondentene etterlyser:

Longer mandatory parental leave for men

I spørreskjemadataene ser vi tydelig at kvinner tar langt mer permisjon enn menn også i disse selskapene. Imidlertid finnes det også eksempler på menn som tar lang permisjon – og som opplever at de «straffes» for det:

My boyfriend (at that time working in [et av selskapene som inngår i studien – og som har tiltak rettet mot permisjon og foreldre] decided to take 8 months of paternity leave and I took minimum. He was let go after his paternity leave with one of the reasons that «you have been away for long».

Dilemmaene ved å ta (lang) permisjon i konkurransedrevne selskap rammer i utgangspunktet både kvinner og menn. Men ettersom kvinner som regel tar mye lengre permisjon enn menn, rammer det oftere kvinner.

Det er også flere som kommenterer at problemet ikke er mangel på tiltak, men å bruke de tiltakene man sier at man har, på en bedre måte:

Det handler kanskje mer om å faktisk bruke de tiltakene man sier man har ... Jeg har vært i to foreldrepermisjoner, og det har ikke vært spesiell oppfølging hverken før, under eller etter slik permisjon. Snarere tvert imot.

I de kvalitative kommentarene i spørreskjema finner vi også mange innspill som peker på behov for bedre oppfølging etter permisjon:

- Bedre onboarding etter endt permisjon, bedre kommunikasjon underveis, avklaring av forventninger, involvering i prosjekter selv om det ikke kan faktureres, må være systematisk.
- Follow-up after parental leave including follow up of the leadership team supervising the parent back to work to create awareness around the difficulties the employee might face the first years.
- Oppfølging og tilrettelegging i forbindelse med permisjon. Oppfølging i etterkant. Redusert forventning om overtid.
- Program som sikrer progresjon i perioden med foreldrepermisjon. Større fokus/anerkjennelse på fagspesialistrolle.
- Bedre sammenheng mellom verdier og belønning. Roller og lederstillinger som er utformet på en måte som gjør at både menn og kvinner kan kombinere jobb med fritid og familie.

En utfordring er å balansere behovet for å sikre tilgang til prosjekter og utviklingsmuligheter på jobb med behovet for en bærekraftig arbeidsbelastning og redusert arbeidspress. Med andre ord blir det sentralt å kombinere karriere-logikk og tilretteleggingslogikk – for både kvinner og menn.⁴⁰

Men både menn og kvinner etterlyser mer fleksibel arbeidstid og fleksibelt arbeidssted. De er også opptatt av at selv om en sterk nærværskultur kan være positiv, kan den også ha problematiske utslag for arbeid–familie-balanse og kvinners muligheter.

I de kvalitative kommentarene utdypes det også at mange ønsker seg mer fleksibelt arbeidssted og større muligheter til å jobbe hjemmefra – også etter covid-19. Flere gir uttrykk for at de regner med at covid-19 har åpnet mulighetene for mer fleksibilitet:

- Mer fleksibilitet på arbeidssted for ulike stillinger.
- Mulighet til å velge hjemmekontor deler av tiden også etter korona.
- Flexible working conditions.
- Mer fleksibilitet vedrørende hjemmekontor, også etter korona. Sparer masse reisetid og stress pga. dårlig kollektivtilbud. I tillegg er jeg mer effektiv. Det er små arbeidsplasser og mye forstyrrelser i kontorlandskap. Har også eget kontor hjemme, sitter mye bedre der, det fungerer også veldig bra. Så at hjemmekontor blir mer fleksibelt, er et stort pluss. At man er innom noen dager på kontoret i uka, og kan jobbe hjemmefra resten.
- Mere aksept for hjemmearbeid når man er ute i prosjekt.

40 Se også Halrynjo, 2009; 2017; Halrynjo & Lyng, 2010, 2017.

- Åpne mer opp for fleksibel arbeidstid og arbeidssted. Regner med at covid-19 kommer til å gjøre noe med dette på sikt, siden vi nå ser at det fungerer å jobbe hjemmefra.
- Tilrettelegge for mer hjemmekontor slik at mødre kunne jobbe på kvelden etter leggetid ved behov for overtid, og ikke måtte sitte kveldene på kontoret. Regner med dette forandres etter covid.
- Mer aksept for hjemmekontor, stole på at de ansatte som har hjemmekontor jobber. (Dette har blitt endret med covid-19, i hvert fall en positiv effekt!)

Infrastrukturutfordringer: arbeidstid og arbeidspress

Det er også flere som kommenterer at arbeid–familie-utfordringer først og fremst handler om arbeidsbelastning, arbeidstid og arbeidspress:

- Ledelsen må snakke mer om det og gjøre de tingene de tenker er riktig. Det viktigste i vårt selskap er å holde arbeidsbelastningen på et nivå hvor det også er rom til å gjøre andre ting, deriblant ha familie.
- Dårlige administrative systemer, som gjør det tidkrevende å gjøre interne gjøremål. En tidstyv som gjør arbeidsdagen unødvendig lang. Også til dels for høy møteaktivitet, som reduserer fleksibiliteten til å styre arbeidsdagen (møter går uten dem som må hente barn, og de blir dermed ikke like oppdaterte som resten).
- Muligheter for fritak for interne arbeidsoppgaver i tillegg til kunderettet arbeid i perioder når man har små barn, statistikk (tilgjengelig for alle) rundt opprykkstid internt for hhv. kvinner og menn, mer åpenhet rundt lønn og bonuser, aksept for å kunne takke nei til roller hos kunder som krever tilgjengelighet utover normal kontortid i perioder med høy belastning hjemme (perioder med innkjøring i barnehage, f.eks.).
- Mindre forventning om overtid på lang sikt, generelt for alle som vil, ikke kun for foreldre i småbarnsfasen. Jeg ser ikke for meg at bare vi er forbi barnehagealder, kan jeg jobbe overtid igjen.
- Possibility to work part-time also in managerial / high positions.
- More help to manage a healthy work/life balance when both adults have full time jobs.

Også i de kvalitative intervjuene er det arbeidspresset, arbeidstiden og ansvaret som trekkes frem:

Dette arbeidspresset og ansvaret og sånn, så da må det kanskje være mulig å se litt på om det går an å finne en løsning på at partnere [med

små barn], kan jobbe litt mindre, men da også kanskje ikke få de superhøye lønningene som enkelte får da.

At de har færre kunder, altså færre timer, men gjør den samme jobben på kundene, men kanskje sum [av] kundetimer kan være lavere da.

Medarbeider 21, kvinne, barn 0–12 år, mellomnivå.

Det kan synes som flere av de intervjuede anser at grunnlaget for å være partner eller nå til topps i en bedrift bør være basert på at man gjør en god jobb i de timene man jobber, uten at man nødvendigvis må jobbe døgnet rundt. Som denne mannlige medarbeideren forklarer:

Igjen, det er en bransje som har veldig flott ord på seg for å drive rovdrift, og det vet jeg kanskje menn kan være mer tilbøyelig til å akseptere en periode. De kvinnene vi har hatt, har gjort det veldig tydelig at det er ikke akseptabelt. «Jeg har familie, det må vi holde skilt.» Så vi er kanskje teitere på det området, vi menn da.

Mens de fleste innspillene handler om behovet for en mer bærekraftig arbeid–familie-tilpasning, med mindre arbeidspress, finner vi også innspill der man ønsker mer ressurser til å kjøpe tjenester hjemme:

- Improved monetary support for infrastructure services to new parents.
- Cleaning services and homework services as part of compensation.

Samtidig tyder lønnsnivået i flere av disse bedriftene og stillingene på at penger kanskje ikke er det største hinderet for å løse arbeid–familie-konfliktene ved hjelp av slike tjenester, men at det heller er et spørsmål om normer, slik ekspert 8 også viser til tidligere i dette kapitlet. Betalt hjelp til barneomsorg får liten oppslutning i vår studie.

Likestilte muligheter, alder, karriere og livsløp

Alder var ikke et sentralt tema i denne studien, likevel er det mange som kommenterer utfordringer med aldersdiskriminering og særlig koblingen mellom alder og kjønn. Alder knyttes også til småbarnsfasen som gjør det krevende for medarbeidere uten bakkemannskap å satse for fullt, noe som kan føre til at en deretter havner i kategorien som «for gammel» til å være ung og lovende.

Her er et innspill fra en medarbeider som er opptatt av at det er hardt å klatre på karrierestigen samtidig som man har små barn. Men det er også vanskelig å roe ned for noen år. Da risikerer du å bli sett på som en som ikke er klar for ansvar,

og så går du glipp av muligheter og risikerer å være over den alderen der du har mulighet til å være ung og lovende:

Small children at the same time as climbing the career ladder is hard. But no possibility to work less than 100% (or in reality 110%) in the positions you want to have – only possible if you step significantly down. Also feels impossible to come back if you stepped down for, for example, 5 years, then you are not being viewed as someone to give opportunities / push forward and also you are above the age of being young and promising.

Flere tar opp utfordringer med at det må være mulig å tenke karriereutvikling og karriereløp også når man ikke er ung lenger. Det er interessant at så mange kommenterer opplevd aldersdiskriminering, gitt at det ikke var tema for studien. Videre oppfølging bør ta tak i denne problemstillingen og utforske sammenhengen mellom kjønn, omsorgsansvar og alder i et livsløpsperspektiv. Her er et utvalg av kvalitative innspill om alder og karriereutvikling fra spørreskjemastudien:

- Mer fleksibilitet for «late bloomers». Ta opp folk senere til partner.
- Det er ikke kjønn, men alder som er temaet med flest utfordringer. Jeg etterlyser mer belysning, mange elefanter i rommet her.
- Opplever at alder over 50 år setter store begrensninger på videre karrieremuligheter.
- We miss a program for seniors. Young and newly educated people are the rock stars, while senior's competence and experience are neglected. When colleagues pushes 60 I have heard people from HR use phrases like: don't worry about your career, it is only two years till you can take your AFP and leave ...
- Jeg skulle ønske at også godt voksne kvinner fikk nye muligheter, relevante kurs og lederstillinger. I dag blir vi undervurdert når det gjelder både stillinger og lønnsforhold.
- All karriereplanlegging legger opp til «klatring i hierarkiet» med stadig større ansvar. Om man som +50 ikke lenger ønsker eller innehar en slik stilling, er videre karriereplan helt usynlig. Dette selv om ansatte da kan ha en svært verdifull kompetanse, mye erfaring, både faglig og organisatorisk. Uttrykt sult på karriere utkonkurrerer faktisk kunnskap og gjennomføringsevner.
- Aksept for at godt voksne har arbeidskapasitet, læringsevne, fleksibilitet og burde ikke være uaktuell eller uinteressant pga. alder.
- Sikre at alder ikke er et kriterium som hensyntas i en intern rekrutteringsprosess.

- Karriereløp for seniorer. Ikke se på disse som en belastning, men en mulighet. Alder er ingen trussel.
- To be able to be 55+ and stay on top of the digital transformation. Targeted skills that is important to be ahead of the curve. If your 55+ in [company] you're on the list to be offered severance pay.
- Programmer som tar vare på erfaring til erfarne arbeidstakere samtidig som yngre slipper til.
- At vi som har jobbet noen år, også skal få mulighet til både lønns- og jobbutvikling! Slik det er nå så sakker vi akterut, både i forhold til karriere og lønn. Har inntrykk av at vi er lite interessante som arbeidstakere etter fylte 45!
- Seniortiltak.

Opplevd inkludering vs. ekskluderende infrastruktur

En del selskap kartlegger også medarbeideres opplevelse av inkludering som mål på likestilling i egne undersøkelser. Også i CORE næringslivsstudie skårer selskapene svært godt på opplevd inkludering. Vi finner ikke kjønnsforskjeller her, kvinner opplever å bli hørt og verdsatt og forhandler om lønn i like stor grad som menn (se kapittel 6). Vi finner heller ikke tegn til ubevisst bias mot kvinner eller mødre. Tvert imot, ved ellers lik CV og lik grad av tilgjengelighet utenfor vanlig arbeidstid er det heller slik at kvinner foretrekkes (se kapittel 5).

Imidlertid er det mye som tyder på at de gjenstående likestillings- og kjønnsbalanseutfordringene (se kapittel 3) henger sammen med strukturelle forhold – ikke minst sammenhengen mellom a) arbeidspress, lang arbeidstid og høy grad av tilgjengelighet som knyttes systematisk til stillinger med resultatansvar, på høyt stillingsnivå og med høy lønn og bonus, og b) kjønnsdelt fordeling av ansvar på hjemmebane (se kapittel 6 og 7) – til tross for at begge kjønn foretrekker likestilling (se kapittel 4). Denne sammenhengen blir satt på spissen når det forventes at den mest krevende karriereutviklingen skal skje parallelt med den mest krevende perioden på hjemmebane.

Opplevelsen av høyt arbeidspress kobles svært sjelden til arbeidsgiver eller nærmeste leder. Det handler i stedet om kravene i bransjen, å rekke frister og få gjort oppgaver og det som oppleves som nødvendig for å kunne konkurrere om kunder og oppdragsgivere (se kapittel 6).

Medarbeidere som jobber prosjektrelatert og direkte mot eksterne kunder og oppdragsgivere, opplever det høyeste arbeidspresset. Mange opplever at kravene settes utenfor den enkelte avdeling og bedrift. Det handler om

konkurransetilstandene i bransjen både nasjonalt og internasjonalt. Men det ser også ut til å handle om hvor tett medarbeiderne opplever den individuelle konkurransen. En av ekspertene forteller om utfordringer når man bruker eksplisitt normalfordelingsprinsipp på prestasjonsvurderinger og som grunnlag for bonus:

[Før] var det jo sånn at 5 prosent kunne få toppvurderinger, og så var det 10 prosent under der, og det påvirket jo hva du fikk av bonus. Nå har vi jo sagt at vi har gått bort fra det, men i praksis så er det jo der, og 50 prosent av oss er midt på treet, og ingen vil være midt på treet.


Gitt dette bildet gir det ikke nødvendigvis mening å ansvarliggjøre den enkelte leder for manglende likestilling, men det blir desto viktig å følge systematisk med på hvordan næringslivets «infrastruktur» opprettholder eller bidrar til endring i kjønnsbalanse og likestilling. Det blir også viktig å se på hvordan politiske grep som fedre- og mødrekvoter i foreldrepermisjonen potensielt kan spille en rolle i slike konkurransedrevne miljøer. Her er det imidlertid viktig å følge opp både formelt uttak og hvordan permisjonen brukes. Fedrekvoten har hatt stor betydning for hvor mye permisjon både fedre og mødre i disse selskapene tar. Men fortsatt tar fedre mye kortere permisjon enn mødre, og de deltar oftere i jobbrelaterte aktiviteter mens de er i permisjon, noe som kobles til høyere nåværende inntekt (se kapittel 7). I konkurransedrevne arbeidskulturer der man konkurrerer om toppvurderinger og rask progresjon, kan både lengde på og innhold i permisjonen – og hva som skjer i for- og etterkant – ha betydning.

Sammenhengen mellom livsfaser, kjønn, alder og karriereløp bør også utforskes nærmere. Selv om dette ikke var et tema i studien, kommer frustrasjonen frem i de kvalitative innspillene. Det er en opplevelse av at det er de unge og relativt nyutdannede som er «rock stars», som får muligheter og ansvar – og her får kvinner muligheter i like stor grad som menn. Men om man opplever at omsorgsansvar og barnefase – eventuelt i kombinasjon med andre livsutfordringer – gjør det vanskelig å gripe mulighetene til karriereklattring i de hektiske årene mellom 30 og 45, risikerer man å bikke over den alderen der man ikke lenger regnes som «ung og lovende», og da opplever man at løpet er kjørt. Til tross for at alder og livsfase var utenfor studiens fokusområder, er det mange som etterlyser karriereplaner og utviklingsmuligheter for voksne medarbeidere.

10 Sammenhenger og konklusjon

CORE næringslivsstudie⁴¹ undersøker holdninger, ambisjoner og opplevde betingelser blant kvinnelige og mannlige medarbeidere i ti selskap i ulike bransjer.

1. Høy bevissthet, definerte mål og tiltak i selskapene

 Bedriftene i studien har hatt kjønnsbalanse og mangfold på agendaen de siste årene. Satsingene har vært forankret i toppledelsen og ofte også inkludert og presisert med klare mål i selskapenes strategi. Alle selskapene har samarbeidet med Equality Check og over flere år arbeidet med å kartlegge status og sette i gang og følge opp tiltak for mer kjønnsbalanse og likestilte muligheter (se kapittel 9).


Bedriftene vi har undersøkt, er dermed «best case»-bedrifter som allerede i flere år har jobbet med å sette mål og rapportere. Derfor er de neppe representative for norsk næringsliv i sin helhet, men bedriftene i vår studie kan være epresentative for hva bedrifter kan oppnå ved å jobbe aktivt med likestilling og mangfold.

Tiltak:

- forankring i toppledelse og i selskapets strategi, klare mål og rapportering
- utnytte synergi med rapportering i tråd med den utvidede aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) for arbeidsgivere
- kartlegge og følge selskapets utvikling systematisk over tid
- evaluere selskapets status og utvikling i lys av status og utvikling i bransjen

Satsingsområde: tilpasse tiltak etter hvor skoen trykker mest.

2. Klare kjønnsforskjeller i inntekt og karriere

 Til tross for at selskapene har høy bevissthet om likestilling og har forankret mål og tiltak i strategien sin, finner vi tydelige kjønnsforskjeller i inntekt og karrieremønstre.

41 Også kalt CORE Corporate Study.

Vi finner at det er en overvekt av menn


- på de øverste stillingsnivåene
- i stillinger med resultatansvar
- i høytlønte stillinger (inkludert bonus)

Kjønnsforskjellen i stillingsnivå og resultatansvar gjelder imidlertid bare blant kvinner og menn *med barn* (se kapittel 3 og vedlegg 3.1–3.3). Blant kvinner og menn som *ikke har barn*, finner vi *ikke* kjønnsforskjeller i stillingsnivå og resultatansvar (se vedlegg 10.4 og 10.5). Kjønnsforskjellen i inntekt er også klart størst blant dem med barn (se vedlegg 10.3 og 10.6).

Kjønnsforskjellene i karriere og inntekt forklares ikke av ulik alder og utdanningsnivå.

Hvordan kan vi forstå og forklare forskjellene i karriere og inntekt? Handler det om preferanser og ambisjoner, bias og favorisering og opplevde forskjeller i arbeidsmiljø – eller om ulike betingelser i arbeidsliv og familieliv?

3. Kvinner og menn har like preferanser og ambisjoner

 Kvinner og menn har like ambisjoner for faglig utvikling, karriere og lønn og arbeid–familie-balanse. Kjønnsforskjellene i karriere og inntekt forklares ikke av preferanser og ambisjoner.

Både kvinner og menn rangerer faglige ambisjoner og arbeid–familie-balanse som det viktigste i en jobb og dernest karriereutvikling og god lønn. Det er nesten ikke kjønnsforskjeller i ambisjoner og preferanser.

Karriereambisjoner og stillingsnivå henger sammen. Det vil si at vi finner litt høyere karriereambisjoner og noe lavere preferanser for arbeid–familie-balanse blant medarbeidere på høyere stillingsnivå og i stillinger med resultatansvar enn blant dem på lavere stillingsnivå og i stillinger uten resultatansvar. Imidlertid viser det seg at både karriereambisjoner og arbeid–familie-balanse er omtrent like viktig for kvinner og menn i CORE næringslivsstudie, og ambisjoner og preferanser forklarer lite av kjønnsforskjellen i karriere og inntekt (se vedlegg 10.1–10.4). Like ambisjoner og preferanser for likestilling ser altså ikke ut til å være tilstrekkelig for å endre kjønnskjøve karrieremønstre.

Tiltak:

- ivareta/utvikle kultur for likestilte ambisjoner og preferanser om likestilling

- sjekke status regelmessig gjennom inkludering i medarbeiderundersøkelser og/eller gjennom bredere undersøkelser som gir mulighet for å sammenligne status og utvikling med andre selskap

4. Ikke ubevisste fordommer (bias) mot kvinner eller mødre

Det er en utbredt oppfatning at kvinner og særlig mødre møter negative fordommer, såkalt «negativ bias»: altså at de ubevisst og systematisk vurderes som mindre kompetente og mindre egnet enn de faktisk er.

I CORE næringslivsstudie har vi benyttet et vignetteksperiment om en fiktiv kandidat til en mellomlederstilling for å teste om forekomsten av fordommer/bias kan hjelpe oss å forklare kvinners underrepresentasjon i mellom- og topplederstillinger.

Eksperimentet gir ingen indikasjon på slike ubevisste fordommer (bias) mot kvinner/mødre. Eksperimentet viser at det

- ikke er favorisering av menn. Når alt annet er likt, får en kvinnelig kandidat litt høyere skår enn en mannlig kandidat.
- ikke er doble standarder. Med andre ord vurderes ikke egenskaper som erfaring, tilgjengelighet, personlighet og om man har barn, ulikt avhengig av om den fiktive kandidaten er en mann eller en kvinne.
- er klare indikasjoner på at doble forpliktelser kan være en grunn til underrepresentasjon av kvinner i lederstillinger: Kandidater som vanligvis er tilgjengelige for kunder og kollegaer utenfor normal arbeidstid, vurderes langt mer egnet for lederstillinger enn dem som sjelden er tilgjengelige.

Jobbkandidatenes tilgjengelighet utover normal arbeidstid er en av de egenskapene som blir tillagt stor vekt i respondentenes vurderinger av dem. Fra andre spørsmål i CORE næringslivsstudie vet vi at kvinner, og spesielt mødre, i mye større grad enn menn og fedre rapporterer at tilgjengelighet er vanskelig å kombinere med egen familie- og livssituasjon.

Bias-eksperimentet forutsetter at man vurderer enten en mannlig kandidat eller en kvinnelig kandidat som foruten navnet er helt like. I praksis er det imidlertid svært sjelden at *alt annet* er likt. Dersom menn med barn i større grad har bakemannskap hjemme og dermed enklere kan «levere tilgjengelighet og lengre arbeidstid» – slik denne studien viser – er det enklere å søke seg til stillinger med resultatansvar og på høyere stillingsnivå. Dermed kan det oppstå kjønns-skjeve karrieremønstre selv uten ubevisste fordommer (se kapittel 5, 6 og 7).


En annen viktig implikasjon av disse funnene er at vurderingskriterier og hvilke egenskaper som blir tillagt vekt i ansettelsesprosesser, kan fremstå som nøytrale, men likevel i praksis skjevfordele sjansene for å oppnå stillingen, dersom *muligheten* til å tilegne seg disse egenskapene er større for menn enn kvinner (jf. doble forpliktelser).

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

Tiltak:

- utvikle/vedlikeholde bevissthet om at ubevisste fordommer kan forekomme
- bredere bias-trening for ledere og ansatte, blant annet om hvordan ansettelses- og forfremmelseskriterier som i utgangspunktet er nøytrale, kan slå ulikt ut for ulike forskjellige grupper (se også punkt 7)
- bredere dilemmatrening

5. Inkluderende arbeidsmiljø og karriereutvikling

 Både kvinner og menn gir uttrykk for at de kan si hva de mener, og at de opplever å få anerkjennelse. Kvinner og menn svarer også i like stor grad at de forhandler om lønn og opprykk, og at de har en plan for egen karriereutvikling.

Menn opplever i litt større grad enn kvinner å få utfordringer og ansvar tidlig, men forskjellen er liten.


Vi finner klare sammenhenger mellom opplevd arbeidsmiljø og karriereutvikling på den siden og stillingsnivå, resultatansvar og inntekt på den andre. Opplevd arbeidsmiljø og karriereutvikling forklarer imidlertid ikke kjønnsforskjeller i karriere og inntekt (se kapittel 6 og vedlegg 10.1, 10.2 og 10.3, modell 4).

Mange selskap gjør en god jobb for å fremme likestilling og inkludering, men kjønnskjeve karrieremønstre ser ut til å kunne opprettholdes, til tross for opplevd inkludering.

Tiltak:

- utvikle/ivareta kultur for inkludering
- sjekke status regelmessig gjennom inkludering i medarbeiderundersøkelser og/eller gjennom undersøkelser som gir mulighet for å sammenligne status og utvikling med andre selskap

6. Kvinner opplever oftere seksuell trakassering enn menn


 Kvinner opplever oftere seksuell trakassering enn menn og kjenner i større grad til at andre har vært utsatt. Det rapporteres oftere om trakassering i mannsdominerte arbeidsmiljø.

Kvinner med resultatansvar rapporterer oftere om opplevd seksuell trakassering enn andre. Vi har ikke informasjon om i hvilken grad opplevd trakassering fører til at man søker seg bort eller ønsker å søke seg bort. Opplevd seksuell trakassering forklarer imidlertid ikke de gjenstående kjønnsforskjellene i karriere og inntekt (se kapittel 6, og vedlegg 10.1–10.6, modell 4).

Tiltak:

- utvikle/vedlikeholde varslingsystemer og rutiner for avdekking og oppfølging av seksuell trakassering
- sjekke status regelmessig gjennom inkludering i medarbeiderundersøkelser og/eller gjennom undersøkelser som gir mulighet for å sammenligne status og utvikling med andre selskap

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 mest utbredt blant medarbeidere i stillinger på høyt stillingsnivå og med resultatansvar.

De som jobber mest, opplever også i størst grad at de jobber mer enn de skulle ønske. De viktigste forklaringene er at arbeidsoppgavene og fristene krever det, at kunder/oppdragsgiver forventer rask levering, og at det er slik det er i bransjen (se kapittel 6).

Menn jobber klart mer enn kvinner. Dette henger sammen med at menn oftere har stillinger med resultatansvar og stillinger på høyere stillingsnivå. I slike jobber er det klart høyere forventninger om å levere raske resultater, takle vedvarende høyt arbeidspress, overtid og tilgjengelighet utover vanlig arbeidstid, reisevirksomhet og samtidig fremstå med overskudd og engasjement enn i andre stillinger.

Vi finner en klar sammenheng mellom *høyere forventninger om arbeidstid, arbeidspress og tilgjengelighet på den ene siden* og høyere stillingsnivå, resultatansvar og inntekt på den andre (se vedlegg 10.1–10.6, modell 5).

Kvinner og menn uten barn opplever disse forventningene i like stor grad. Menn med barn har oftere stillinger med slike krav enn kvinner med barn, men opplever dette som mindre problematisk enn kvinner med barn (se kapittel 6).

Tiltak:

- kartlegge utvikling over tid
- identifisere hva som kreves for å få stillinger på høyere stillingsnivå, med resultatansvar og høy lønn
- identifisere hvilke betingelser kvinner og menn har for å kunne innfri kravene
- utvikle alternative karriereløp, som gir uttelling i karriereutvikling, faglige utfordringer og lønn – og som er attraktive for både kvinner og menn (ikke «mommy-track»/sidespor)

Satsingsområde I: Kartlegge krav/forventninger til frister, leveranser og arbeidsoppgaver som kan få konsekvenser for arbeidspress, arbeidsbelastning, arbeidstid og tilstedeværelse.

Satsingsområde II: Kartlegge praksis og policy for karriereutvikling i ulike livsfaser. Særlig bevissthet om barnefase og muligheter for karriereutvikling som senior, se også kapittel 9.

- sjekke status regelmessig gjennom inkludering i medarbeiderundersøkelser og/eller gjennom undersøkelser som gir mulighet for å sammenligne status og utvikling med andre selskap

8. Familielivets infrastruktur: kjønnsforskjeller i betingelser på hjemmebane henger sammen med kjønnsforskjeller i karriere



Til tross for likestilte arbeid–familieidealer har kvinner og menn med barn ulike betingelser for å gjøre karriere.

Menn med barn har 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 som har jobb med mer ansvar og status, og som tar en mindre del av omsorgs- og husarbeid enn de selv gjør, se også punkt 4 om doble forpliktelser.

Dette mønsteret kan ikke forklares med ulike preferanser for omsorgsansvar: Kvinner som tar mest omsorgsansvar selv, er klart minst fornøyd med egen situasjon. De som deler likt på hjemmebane, er klart mest fornøyd – blant både kvinner og menn.

Bakkemannskap har betydning

Det å ha bakkemannskap hjemme i form av en partner som har en mindre viktig jobb, og som tar hovedansvaret hjemme, øker sannsynligheten for å ha en stilling på høyere stillingsnivå, med resultatansvar og høy inntekt. Likedeling hjemme øker også sannsynligheten for høy stilling og inntekt sammenlignet med å ta hovedansvaret på hjemmebane selv, men ikke like mye som å ha en partner som tar hovedansvaret (se vedlegg 10.1–10.3, modell 6).

Enklere for menn å imøtekomme forventningene

Selv om kvinner og menn har like høye ambisjoner og foretrekker likedeling hjemme, ser det ut til å være langt enklere for menn med barn enn for kvinner med barn å imøtekomme de familievennlige forventningene som ser ut til å følge med høyt stillingsnivå og resultatansvar, ettersom menn oftere har «bakkemannskap» som tar ansvar på hjemmebane.

Den mest karrierevennlige situasjonen blant kvinner med barn er at de deler ansvaret likt på hjemmebane (alternativet er å ta hovedansvaret). For menn med barn er den mest karrierevennlige situasjonen å ha en partner som tar hovedansvaret, mens alternativet er å dele likt. Dermed blir et «worst case»-karrierescenario for menn med barn det samme som et «best case»-karrierescenario for kvinner med barn. Det gjør at kvinner med karriereambisjoner kommer i en tøffere skvis enn det menn med tilsvarende ambisjoner gjør.

Tiltak:


- planlegge for at jobben skal kunne kombineres med omsorgsansvar
- signalisere og legge til rette for at mannlige medarbeidere kan ta en større del av omsorgsansvar og omsorgsarbeid
- utvikle/revidere karriereplaner i lys av kunnskap om det kjønnskjeve mønsteret av karrierebetingelser i deler av karriereløpet

Satsingsområde: jobbe systematisk for karriereutvikling og karriereløp gjennom hele livsløpet.

- åpning for «late bloomers», det vil si reelle muligheter for å være «voksen og lovende»

Dette kan bidra til mer bærekraftige arbeid–familie-tilpasninger i næringslivet, bedre kjønnslikestilling gjennom livsløpet og samtidig hindre aldersdiskriminering.

9. Klare kjønnsforskjeller i foreldrepermisjon

 Vi finner små eller ingen forskjeller mellom kvinner og menn som ikke har barn. Men allerede fra foreldrepermisjonen finner vi kjønnsforskjeller i omsorgsansvar:

Både menn og kvinner tar permisjon, men menn tar mye kortere permisjon og jobber klart mer i permisjonen enn det kvinner gjør.


Det er sterk sammenheng mellom å jobbe i permisjon med yngste barn og nåværende inntekt – også etter kontroll for egen og barns alder (se vedlegg 7.5).

Tiltak:

- jobbe for mer likestilling av foreldrepermisjon
- oppfordre til at fedre tar mer av foreldrepermisjonen (også utover fedrekvoten)
- oppfølging før, under og etter foreldrepermisjon: kombinere tilretteleggingslogikk under og etter permisjon (håndterbar arbeidsbelastning, fleksibilitet i arbeidstid/-sted, forståelse for syke barn osv.) med karrierelogikk (mulighet for relevant ansvar, fordeling av kunder, prosjekter, lønn og bonus)
- kartlegge og følge opp hvordan permisjonen brukes av mødre og fedre og hva som skjer i etterkant

10. Mer eller mindre likestilling med covid-19?

 Kvinner har hatt hjemmekontor oftere enn menn og jobbet mer under covid-19 enn tidligere. Kvinner opplever å ha blitt mer produktive, men samtidig klart mindre motiverte.

 Både mødre og fedre med barn under 12 år har brukt mer tid på omsorg for barn under covid-19 og mer tid på hjelp med skolearbeid/lekser og syke barn og husarbeid. Fedre har også oftere brukt noe mer tid på familiens logistikk enn før.

Selv om menn har hatt noe mindre hjemmekontor enn kvinner i løpet av pandemien, kan det også hende at det har vært en nedgang i familievennlige jobbforventninger. At menn brukte mer tid på omsorgsoppgaver og familie-logistikk enn tidligere og kvinner fikk lengre arbeidstid enn tidligere, kan peke i retning av litt mer likestilling under løpet av covid-19. Samtidig vet vi at kvinner gjør klart mer hjemme til vanlig og i utgangspunktet jobber noe mindre enn menn. Dermed er det ikke gitt at tidsbruk og ansvarsfordeling jevnet seg ut

under pandemien. Fremover kan det bli viktig å følge med på mulige langtidskonsekvenser i arbeid–familie-dynamikk etter pandemien.

Tiltak:

- teste ut mer fleksibilitet i arbeidssted og arbeidstid, også etter covid-19
- følge opp med kartlegging av konsekvenser for likestilte utviklingsmuligheter på jobb og likestilling hjemme

Treffer eksisterende tiltak og likestillingsstrategier?

Vi har delt typer av tiltak og likestillingsstrategier som allerede er i bruk, inn i to kategorier.

1. Den første kategorien omhandler tiltak som har til hensikt å redusere diskriminering og ubevisste fordommer (bias). Tiltakene her er varslings-systemer, tester i ansettelsesprosessen, mangfolds-/biastrening og nettverksgrupper for kvinner/minoriteter.
2. Den andre kategorier handler om a) rekruttering og karriereutvikling (målrettet rekruttering av kvinner, åpenhet om interne jobb- og opprykksmuligheter, lederutviklingsprogram og mentorprogram) og b) tiltak og strategier for å bedre balansen mellom arbeids- og familieliv for både kvinner og menn.

Lite opplevd diskriminering

I undersøkelsen er det lite som tyder på diskriminering og bias. Vi finner også få tegn til opplevd forskjellsbehandling og diskriminerende arbeidskultur. Et unntak her er seksuell trakassering, som ser ut til å være et større problem for kvinner i mannsdominerte arbeidskulturer enn for kvinner i de andre selskapene. Det er behov for å videreutvikle varslings-systemer og jobbe med bevissthet om seksuell trakassering i arbeidskulturen.

Når det gjelder bevisstgjøring om generell kjønnsdiskriminering og bias, kan resultatene tyder på at opplevd diskriminering og ubevisste fordommer mot kvinner ikke dominerer i arbeidskulturen. Dette kan bety at disse tiltakene for å redusere diskriminering og fordommer er mindre viktige.

Det at vi finner liten grad av opplevd diskriminering og bias og høy grad av opplevd inkludering, kan imidlertid også bety at tiltakene fortsatt behøves på et visst nivå for å opprettholde den positive situasjonen. For å få svar på dette må

selskapene fortsette å kartlegge både status og tiltak og medarbeideres opplevelser over tid.

Selv om vi finner svært få tegn på en diskriminerende arbeidskultur, finner vi likevel tydelige kjønnsforskjeller i karriere, inntekt, arbeidstid og grad av familievennlige krav. Og disse forskjellene får stor betydning blant kvinner og menn med barn.

Fortsatt utfordring: karriereutvikling og arbeid–familie-dynamikk

Det som fortsatt ser ut til å være en stor og uløst utfordring, er sammenhengen mellom karriereutvikling og balansen mellom arbeids- og familieliv. Til tross for at kvinner og menn har like høye ambisjoner og foretrekker likestilling, finner vi et tydelig mønster av kjønnsdelte betingelser for å kunne investere i tidkrevende jobber med resultatansvar eller på toppnivå. Dette blir særlig tydelig blant kvinner og menn med barn.

Presset på arbeidstid, raske leveranser, overskudd og tilgjengelighet ser ut til å være høyt, og de familievennlige forventningene henger svært tett sammen med stillinger med resultatansvar, høyt stillingsnivå og høy inntekt. Samtidig har menn med barn mye større sannsynlighet for å ha «bakkemannskap» som tar mer ansvar hjemme, enn det kvinner med barn har.

I undersøkelsen er det også tiltak som retter seg mot balansen mellom arbeids- og familieliv, som får høyest skår når det gjelder hvilke tiltak respondentene har tro på at kan skape mer likestilte muligheter. Dette gjelder både oppfølging under og etter foreldrepermisjon og mer fleksibel arbeidstid og -sted. Flere fremhever at covid-19-situasjonen har vist at det er mulig å arbeide på andre og mer fleksible måter, og at dette kan og bør få konsekvenser også etter pandemien.

Fremover blir det sannsynligvis viktig å utforske nærmere hvordan tiltak rettet mot å gi likestilte muligheter for karriereutvikling kan integreres med tiltak som kan bidra til en mer likestilt arbeid–familiedynamikk.

Betydning av arbeidstid og arbeidspress

Vi trenger mer kunnskap om hvilke dynamikker som skaper og opprettholder lang arbeidstid og høyt arbeidspress. Nær halvparten av medarbeiderne (44 prosent) oppgir at de jobber mer enn de ønsker, og at det først og fremst er arbeidsoppgavene, fristene og kunder/oppdragsgivere som krever det. På sikt er en slik arbeidskultur ikke særlig bærekraftig og familievennlig. En familievennlig arbeidskultur kan også bidra til å ekskludere dyktige og motiverte

medarbeidere som ikke kan eller ønsker å outsource omsorgsansvaret til andre. I denne studien ser det ut til at en slik familievennlig arbeidskultur først og fremst rammer mødre, men i prinsippet gjelder det alle som ikke kan eller ønsker å leve et liv der arbeidsoppgaver, frister og kunder drar arbeidstiden og arbeidspresset opp.

Oppsummert status og utfordringer og forslag til relevante tiltak

Vi skiller her mellom status, utfordringer og tiltak på nivå 1 og nivå 2. Det første nivået handler om å fjerne fordommer og diskriminering og øke opplevelsen av inkludering og likestilte muligheter.

Status, utfordringer og tiltak på nivå 2 handler derimot om betingelser i form av fordeling av arbeidstid, ansvar og ressurser i arbeidsliv og familieliv.

Mange av bedriftene i denne studien har allerede kommet langt med å iverksette og følge opp tiltak på nivå 1 og ser ut til å ha lyktes godt med dette.

Det er grunn til å tro at også andre bedrifter som jobber aktivt med den utvidede aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP), vil kunne komme langt med tiltak på nivå 1. Andre utfordringer vil nok kreve ytterligere tiltak, men en systematisk kartlegging og oppfølging over tid vil ha betydning for å rette oppmerksomhet mot utfordringer både på nivå 1 og på nivå 2:

Status og tiltak på nivå 1: forankring, bevissthet, rapportering, inkluderende kultur og varslingssystemer

Status	Tiltak
<ol style="list-style-type: none"> Høy bevissthet / klare mål for likestilling <ul style="list-style-type: none"> forankring i selskapets strategi måling av nøkkelindikatorer (KPI-er) systematisk kartlegging og oppfølging bias- og mangfoldstrening Likestilte ambisjoner og idealer <ul style="list-style-type: none"> kariere, lønn og arbeid-familie-balanse like viktig for kvinner og menn Like opplevde muligheter <ul style="list-style-type: none"> både kvinner og menn føler seg hørt og anerkjent og forhandler om lønn Ikke fordommer mot kvinner Kvinner opplever mer seksuell trakassering enn menn, mest i mannsdominerte arbeidsmiljø 	<ol style="list-style-type: none"> Forankre likestilling og kjønnsbalanse i strategi, klare mål og nøkkelindikatorer <ul style="list-style-type: none"> følge utvikling over tid utnytte synergi med ARP-rapportering <u>Satsingsområde:</u> justere tiltak etter hvor skoen trykker mest Utvikle/vedlikeholde kultur for like ambisjoner, preferanser og opplevd inkludering og muligheter Vedlikeholde bevissthet om mulig bias / ubeviste fordommer <ul style="list-style-type: none"> <u>Satsingsområde:</u> bredere dilemmatrening Utvikle/vedlikeholde varslingssystemer og rutiner for avdekking og oppfølging

Status og tiltak på nivå 2: betingelser i form av fordeling av arbeidstid, ansvar og ressurser i arbeidsliv og familieliv

Status	Tiltak
<p>1. Kjønnforskjeller i inntekt og karriere (stillingsnivå/resultatansvar)</p> <ul style="list-style-type: none"> • blant de med barn <p>2. Lang arbeidstid og høyt arbeidspress</p> <ul style="list-style-type: none"> • stillinger på høyere stillingsnivå og med resultatansvar har mer tidkrevende og familieuvennlige krav • 44 prosent jobber mer enn de ønsker • oppgaver, frister, kunder og prosjekt krever det • tilgjengelighet teller mye <p>3a. Menn med barn jobber mest</p> <p>3b. Ulike betingelser på hjemmebane. Hvem kan jobbe mye?</p> <ul style="list-style-type: none"> • kvinner med barn har mer ansvar hjemme • betingelser hjemme har klar betydning for forskjell i inntekt og karriere • menn har mye kortere permisjon – og jobber mer i permisjon • de som har jobbet mest i permisjon, har høyere nåværende inntekt <p>4. Alder og livsfase: Frustrasjon knyttet til få karrieremuligheter som senior</p>	<p>1. Kartlegge utvikling i karriere (typer av stillinger) og lønn/bonus over tid</p> <p>2. Kartlegge krav til frister, leveranser og arbeidsoppgaver</p> <ul style="list-style-type: none"> • utforske muligheter for å redusere arbeidspress/belastning, arbeidstid og forventning om tilstedeværelse – uten at det går på bekostning av karriere/lønn <p>3. Mer likedelt arbeid–familietilpasning og foreldrepermisjon</p> <ul style="list-style-type: none"> • følge opp hvordan permisjonen brukes av mødre og fedre • utvikle planer for å kombinere tilretteleggingslogikk (håndterbar arbeidsbelastning, fleksibilitet i arbeidstid/-sted, forståelse for syke barn osv.) og karriereloggikk (fordeling av ansvar, kunder, prosjekter, lønn og bonus) <p>4. Utvikle karriereplaner i lys av kunnskap om kjønnsskjeve karrierebetingelser. Særlig bevissthet om barnefase og muligheter for karriereutvikling som senior</p> <ul style="list-style-type: none"> • jobbe systematisk for karriereutvikling og karriereløp gjennom hele livsløpet • åpning for at «late bloomers» / «voksen og lovende» kan bidra til bærekraftige arbeid–familie-tilpasninger i næringslivet, sikre kjønnslikestilling gjennom livsløpet og samtidig hindre aldersdiskriminering

Litteratur

- Anxo, D., Mencarini, L., Pailhé, A., Solaz, A., Tanturri, M. L. & Flood, L. (2011). Gender Differences in Time Use over the Life Course in France, Italy, Sweden, and the US. *Feminist Economics*, 17(3), 159–195. Doi:[10.1080/13545701.2011.582822](https://doi.org/10.1080/13545701.2011.582822)
- Benard, S., Paik, I. & Correll, S. J. (2007). Cognitive bias and the motherhood penalty. *Hastings Law Journal*, 59(6), 1359–1387.
- Bohnet, I. (2016) *What Works: Gender Equality by Design*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bygren, M., Erlandsson, A. & Gähler, M. (2017). Do employers prefer fathers? Evidence from a field experiment testing the gender by parenthood interaction effect on callbacks to job applications. *European Sociological Review*, 33(3), 337–348. Doi:[10.1093/esr/jcx051](https://doi.org/10.1093/esr/jcx051).
- Carlsson, M. & Eriksson, S. (2019). In-group gender bias in hiring: Real-world evidence. *Economics Letters*, 185, 108686. Doi:[10.1016/j.econlet.2019.108686](https://doi.org/10.1016/j.econlet.2019.108686).
- Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A. H. & Rafnsdóttir, G. L. (2020). Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region. *European Sociological Review*, 37(3), 399–410. Doi: [10.1093/esr/jcaa050](https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050)
- Correll, S. J., Benard, S. & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American journal of sociology*, 112(5), 1297–1338. Doi:[10.1086/511799](https://doi.org/10.1086/511799)
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T. & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social issues*, 60(4), 701–718. Doi:[10.1111/j.0022-4537.2004.00381.x](https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00381.x)
- Dermott, E. (2006). What's parenthood got to do with it?: men's hours of paid work. *The British Journal of Sociology*, 57(4), 619–634. Doi:[10.1111/j.1468-4446.2006.00128.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2006.00128.x)
- Dommermuth, L. & Kitterød, R. H. (2009). Fathers' employment in a father-friendly welfare state. Does fatherhood affect men's working hours? *Community, Work and Family*, 12(4), 417–436. Doi: [10.1080/13668800902753960](https://doi.org/10.1080/13668800902753960)
- Dribe, M. & Stanfors, M. (2009). Does Parenthood Strengthen a Traditional Household Division of Labor? Evidence From Sweden. *Journal of Marriage and Family*, 71(1), 33–45. Doi:[10.1111/j.1741-3737.2008.00578.x](https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2008.00578.x)
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. Doi: [10.1257/aer.104.4.1091](https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091)

- González, M. J., Cortina, C. & Rodríguez, J. (2019). The role of gender stereotypes in hiring: a field experiment. *European Sociological Review*, 35(2), 187–204. Doi:[10.1093/esr/jcy055](https://doi.org/10.1093/esr/jcy055).
- Hainmueller, J., Hopkins, D. & Yamamoto, T. (2014). Causal Inference in Conjoint Analysis: Understanding Multidimensional Choices via Stated Preference Experiments. *Political Analysis* 22(1), 1–30. Doi:[10.1093/pan/mpt024](https://doi.org/10.1093/pan/mpt024).
- Halrynjo, S., Vadla, I. H. & Jørgensen, R. E. (2021). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister*. (Rapport 2021:4). Institutt for samfunnsforskning. <https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/kjonn-karriere-og-omsorgsansvar-blant-jurister/index.html>
- Halrynjo, S. (2009). Men's Work–life Conflict: Career, Care and Self-realization: Patterns of Privileges and Dilemmas. *Gender, Work & Organization* 16(1), 98–125. Doi:[10.1111/j.1468-0432.2008.00432.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00432.x)
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2010). Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(2), 249–280.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2017). Fathers' parental leave and work-family division in Norwegian Elite Professions. I B. Liebig & M. Oechsle (red.), *Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (s. 61–82). Barbara Budrich Publishers.
- Halrynjo, S. (2017). Exploring the career logic within the Nordic work-family model. I B. Brandth., S. Halrynjo & E. Kvande (red.), *Work–Family Dynamics: Competing Logics of Regulation, Economy and Morals* (189–208). Routledge.
- Institutt for samfunnsforskning (2020). CORE Topplederbarometer. <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/core-topplederbarometer/core-topplederbarometer-2020/flak/core-topplederbarometer-2020.pdf>
- Hank, K. & Steinbach, A. (2021). The virus changed everything, didn't it? Couples' division of housework and childcare before and during the Corona crisis. *Journal of Family Research*, 33(1), 99–114. Doi: [10.20377/jfr-488](https://doi.org/10.20377/jfr-488)
- Heilman, M. E. & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: a potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 189–198. Doi:[10.1037/0021-9010.93.1.189](https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.189)
- Hipp, L. (2020). Do hiring practices penalize women and benefit men for having children? Experimental evidence from Germany. *European Sociological Review*, 36(2), 250–264. Doi: [10.1093/esr/jcz056](https://doi.org/10.1093/esr/jcz056)
- Iversen, T., Rosenbluth, F. M. & Skorge, Ø. (2020). The Dilemma of Gender Equality: How Labor Market Regulation Divides Women by Class. *Daedalus*, 149(1), 86–99. Doi:[10.1162/daed_a_01775](https://doi.org/10.1162/daed_a_01775)
- Kitterød, R. H. (2012). Fortsatt få som tar seg råd til vaskehjelp. *Samfunnsspeilet*, 26(4), 64–69.

- Kitterød, R. H. & Rønsen, M. (2014). Jobb og hjem i barnefasen. Nå jobber også far mindre når barna er små. *Søkelys på arbeidslivet*, 31(1-2), 23–41. Doi:[10.18261/ISSN1504-7989-2014-01-02-02](https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2014-01-02-02)
- Kitterød, R. H. & Teigen, M. (2021). *Feminsime og holdninger til likestilling – tendenser til polarisering?* Notat, ISF, 27.05.2021.
- Kjeldstad, R. & Lappegård, T. (2010). Holdninger til kjønnsroller og likestillingspraksis hjemme: Mindre samsvar blant kvinner enn menn. *Samfunnsspeilet* (4), 65–72.
- Kolberg, L. (2020). *Likestilling i Korona-tider – hvem gjør hva?* (Rapport 2/2020). Likestillingscenteret. <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/cdn.likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2020/06/04122520/Likestilling-i-koronatider-hvem-gjoer-hva.pdf>
- LeanIn.Org. & McKinsey & Company. (2018). *Women in the Workplace 2018*. LeanIn.Org and McKinsey & Company. <https://womenintheworkplace.com/2018>
- Quadlin, N. (2018). The Mark of a Woman's Record: Gender and Academic Performance in Hiring. *American Sociological Review*, 83(2), 331–60. Doi: [10.1177/0003122418762291](https://doi.org/10.1177/0003122418762291)
- Schwarz, S. & Coppock, A. (2021). What Have We Learned About Gender From Candidate Choice Experiments? A Meta-Analysis of 67 Factorial Survey Experiments. *The Journal of Politics*, July. Doi:[10.7910/DVN/R27ULT](https://doi.org/10.7910/DVN/R27ULT)
- Skorge, Ø. (2019, 18. april). *Indirekte forskjellsbehandling av kvinner i politikken*. Agenda Magasin. <https://agendamagasin.no/kommentarer/indirekte-forskjellsbehandling-kvinner-politikken/>.
- Skrede, K. (2004). Familiepolitikken grense – ved «likestilling light»? I A. L. Ellingsæter & A. Leira (red.), *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer* (s. 160–200). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Sund, F. (2021). *Likestilling i koronatider – hvem gjør hva? #2.0*. (Rapport 1/2021). Hamar: Likestillingssenteret.
- Statistisk sentralbyrå. (2021, 18.06). *Befolkningens utdanningsnivå*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/statistikk/befolkningens-utdanningsniva>
- Statistisk sentralbyrå. (u.å.). *Statistikkbanken, arbeidskraftsundersøkelsen*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/statbank/table/11210/>
- Teele, D. L., Kalla, J. & Rosenbluth, F. (2018). The Ties That Double Bind: Social Roles and Women's Underrepresentation in Politics. *American Political Science Review*, 112(3), 525–41. Doi: [10.1017/S0003055418000217](https://doi.org/10.1017/S0003055418000217)
- Teigen, M. & Reisel, L. (2017). *Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv*. (Rapport 2017:11). Institutt for samfunnsforskning. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmliui/handle/11250/2473133>

- Uzdansky, M. L. (2011). The Gender-Equality Paradox: Class and Incongruity Between Work-Family Attitudes and Behaviors. *Journal of Family Theory & Review*, 3(3), 163–178. Doi:[10.1111/j.1756-2589.2011.00094.x](https://doi.org/10.1111/j.1756-2589.2011.00094.x)
- Zamarro, G. & Prados, M. J. (2021). Gender differences in couples' division of childcare, work and mental health during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 19(1), 11–40. Doi: [10.1007/s11150-020-09534-7](https://doi.org/10.1007/s11150-020-09534-7)

Vedlegg

Vedlegg 2.1 Beskrivelse av utvalget som besvarte første og siste del av spørreskjemastudien

	Besvart vignetten Første bolk etter bakgrunnsspørsmål			Besvart første spørsmål om covid Siste bolk i spørreskjemaet		
	Alle	Kvinner	Menn	Alle	Kvinner	Menn
Antall observasjoner (N)	2830	1235	1595	2509	1082	1427
Kjønn						
kvinne	44	100	-	43	100	-
mann	56	-	100	57	-	1000
Bransje						
industri	18	12	22	19	13	24
informasjonsteknologi/tech	19	20	18	19	21	18
finansrelaterte tjenester	31	35	28	32	36	29
kommunikasjonstjenester	32	34	32	30	31	29
Størrelse, selskap						
store	65	62	67	63	60	66
middels	30	32	29	31	34	30
små	5	6	4	5	6	4
Arbeidsland						
Norge	88	89	87	89	90	89
annet land	12	11	13	10	10	11
missing	0 (0,35)	0 (0,49)	0 (0,25)	0 (0,20)	0 (0,18)	0 (0,21)
Alder						
21–34 år	34	42	29	34	42	28
35–44 år	28	26	30	28	26	30
45 år eller eldre	37	32	40	38	32	41
missing	0 (0,42)	0 (0,08)	1 (0,69)	0 (0,28)	0 (0,09)	0 (0,42)
gjennomsnitt	41,4	40,1	42,5	41,5	40,0	42,7
Utdanning, nivå						
vgs. eller lavere	14	13	16	14	12	15
universitet, inntil 4 år	38	38	38	38	38	38
universitet, 5 år eller mer	47	49	46	48	51	46
missing	0 (0,11)	0 (0,08)	0 (0,13)	0 (0,04)	0 (0,09)	-

	Besvart vignetten Første bolk etter bakgrunnsspørsmål			Besvart første spørsmål om covid Siste bolk i spørreskjemaet		
	Alle	Kvinner	Menn	Alle	Kvinner	Menn
Utdanning, fagfelt						
økonomi/business	43	43	43	43	42	43
teknisk/naturvitenskap	33	31	35	34	33	35
juss/samf./humaniora/mm.	19	20	18	19	21	18
annet	3	3	3	3	3	3
missing	1	2	1	1	2	1
Har barn						
nei	37	42	34	40	46	36
ja	56	51	60	60	54	64
missing	7	7	6	0 (0,8)	0 (0,18)	-
Antall barn						
ett barn	12	12	12	13	13	12
to barn	31	29	32	33	30	35
tre barn eller flere	13	10	16	14	11	17
har ikke barn	37	42	34	40	46	36
missing	7	8	6	0 (0,16)	0 (0,28)	0 (0,07)
Yngste barns alder						
0–12 år	31	27	34	34	46	37
13 år eller eldre	24	23	25	26	29	27
har ikke barn	37	42	34	40	25	36
missing	8	8	7	1	1	1
Gift/samboende						
ja	71	69	75	77	72	80
nei	22	25	19	23	27	20
missing	7	9	6	0 (0,28)	0 (0,46)	0 (0,14)
Landbakgrunn (eget/foreldres fødeland)						
Norge / foreldre fra Norge	67	68	67	70	70	69
Norge / foreldre fra vestlig land	4	5	4	5	5	5
Norge / foreldre fra ikke-vestlig land	2	2	2	2	1	2
utlandet / foreldre fra Norge	3	3	3	3	3	3
utlandet / foreldre fra vestlig land	7	7	8	8	8	8
utlandet / foreldre fra ikke-vestlig land	3	3	3	3	3	2
missing	13	12	14	11	10	12

	Besvart vignetten Første bolk etter bakgrunnsspørsmål			Besvart første spørsmål om covid Siste bolk i spørreskjemaet		
	Alle	Kvinner	Menn	Alle	Kvinner	Menn
Stillingsnivå						
nivå 1–2	14	11	16	14	12	17
nivå 3	33	30	35	33	30	35
nivå 4	53	59	49	53	58	48
missing	0 (0,42)	0 (0,40)	0 (0,44)	0 (0,16)	0 (0,18)	0 (0,14)
Arbeidstid						
under 40 timer	14	17	12	14	16	11
40–44 timer	39	39	38	39	39	38
45–49 timer	20	19	21	20	20	21
50–54 timer	16	14	17	16	14	17
55–90 timer	9	6	11	9	7	11
missing	3	4	2	2	3	2
gjennomsnitt	44,2	43,3	44,9	44,3	43,4	45,0
Inntekt, kr						
missing	10	11	10	9	10	8
gjennomsnitt	888 000	799 000	955 000	902 000	812 000	970 000
Resultatansvar						
ja, nå	22	16	26	22	16	26
ja, tidligere	15	14	16	15	14	16
nei, aldri	63	70	58	63	70	57
missing	0 (0,42)	0 (0,49)	0 (0,38)	0 (0,12)	0 (0,18)	0 (0,07)

Vedlegg 3.1 Stillingsnivå

Multivariat logistisk regresjon (Stillingsnivå 1, 2 og 3 = 1, Stillingsnivå 4 = 0) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1, uten barn	Modell 1, med barn	Modell 2, uten barn	Modell 2, med barn
Kjønn (menn ref.)				
kvinner	-0,281 (0,168)	-0,369** (0,102)	-0,177 (0,159)	-0,442*** (0,108)
Alder (21–34 år ref.)				
35–44 år			1,069*** (0,253)	0,666** (0,217)
45 år eller eldre			0,750* (0,329)	0,455 (0,229)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)				
universitet – inntil 4 år			0,595* (0,288)	0,396 (0,196)
universitet – 5 år eller mer			0,928** (0,301)	1,248*** (0,260)
Konstantledd	-0,597** (0,158)	0,420 (0,287)	-1,709*** (0,366)	-0,699* (0,301)
Cox and Snell	0,004	0,008	0,051	0,070
N	1049	1584	1046	1577

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 3.2 Resultatansvar

Multivariat logistisk regresjon (Resultatansvar nå = 1, Resultatansvar tidligere eller aldri =0) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1, uten barn	Modell 1, med barn	Modell 2, uten barn	Modell 2, med barn
Kjønn (menn ref.)				
kvinner	-0,454 (0,231)	-0,572*** (0,139)	-0,372 (0,240)	-0,564*** (0,135)
Alder (21–34 år ref.)				
35–44 år			0,725* (0,271)	0,630* (0,278)
45 år eller eldre			0,614 (0,360)	0,794* (0,335)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)				
universitet, inntil 4 år			0,717 (0,380)	-0,034 (0,164)
universitet, 5 år eller mer			0,605 (0,403)	0,407 (0,239)
Konstantledd	-1,533*** (0,195)	-0,818*** (0,190)	-2,421*** (0,485)	-1,648** (0,439)
Cox and Snell	0,006	0,014	0,022	0,028
N	1049	1584	1046	1577

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 3.3 Inntekt – kjønn, alder og utdanningsnivå

Multivariat lineær regresjon (Inntekt) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1, uten barn	Modell 1, med barn	Modell 2, uten barn	Modell 2, med barn
Kjønn (menn ref.)				
kvinner	-85,941*** (21,793)	-164,201*** (40,320)	-56,373** (18,144)	-162,376** (42,327)
Alder (21–34 år ref.)				
35–44 år			289,411*** (25,429)	212,675*** (43,178)
45 år eller eldre			302,273** (80,220)	427,904*** (94,775)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)				
universitet, inntil 4 år			146,623*** (30,915)	185,305*** (37,408)
universitet, 5 år eller mer			261,734*** (44,512)	512,302*** (93,252)
Konstantledd	775,503*** (17,698)	1064,365*** (54,071)	463,511*** (41,124)	466,173*** (81,707)
R2	0,021	0,015	0,233	0,126
N	930	1460	929	1456

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 3.4 Årsinntekt; kvinner og menn med barn

Med barn	Kvinner		Menn	
Multivariat lineær regresjon (Inntekt) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Alder (21–34 år ref.)				
35–44 år	148,759*** (30,584)	211,224*** (39,997)	184,330** (48,294)	205,170** (56,379)
45 år eller eldre	298,612** (98,496)	480,964*** (117,433)	304,480** (81,325)	390,384*** (93,109)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)				
universitet, inntil 4 år		237,696*** (50,119)		159,985** (46,270)
universitet, 5 år eller mer		600,635*** (93,042)		466,252*** (108,042)
Utdanningsfelt (teknisk/naturvitenskapelig ref.)				
økonomi/business		–42,308 (29,939)		46,742 (31,577)
juss/samf./humaniora/mm.		35,043 (58,919)		143,554 (80,729)
annet		–49,805 (59,516)		–3,875 (53,256)
Konstantledd	696,750*** (29,250)	233,259* (106,690)	827,108*** (71,576)	476,613*** (80,740)
R2	0,030	0,165	0,018	0,097
N	569	564	887	877

*p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001

Vedlegg 3.5 Årsinntekt; kvinner og menn, uten barn

Uten barn	Kvinner		Menn	
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Multivariat lineær regresjon (Inntekt)				
Robuste standardfeil i parentes				
Alder (21–34 år ref.)				
35–44 år	263,831*** (45,973)	283,697*** (45,999)	276,797*** (43,401)	301,069*** (46,328)
45 år eller eldre	156,151*** (39,307)	233,858*** (36,205)	286,454* (120,245)	361,919** (129,950)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)				
universitet, inntil 4 år		124,619*** (22,849)		151,345** (41,222)
universitet, 5 år eller mer		209,359*** (28,814)		288,793*** (69,934)
Utdanningsfelt (teknisk/naturvitenskapelig ref.)				
økonomi/business		–25,198 (29,763)		–40,926 (33,124)
juss/samf./humaniora/mm.		–46,267 (25,325)		–65,932 (47,106)
annet		–5,291 (36,154)		–70,884 (68,707)
Konstantledd	635,521*** (11,418)	476,552*** (29,464)	668,955*** (17,740)	467,966*** (65,585)
R2	0,215	0,296	0,141	0,209
N	458	447	471	470

*p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001

Vedlegg 4.1 Ambisjoner for kvinner og menn: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...

	N, kvinner	N, menn	Andel ikke relevant, kvinner	Andel ikke relevant, menn	t	df	Sig. (2-tailed)
å få realisert kompetanse og faglige ressurser	1198	1547	0 %	0 %	-2,415	2743	0,016
god balanse mellom jobb og familie/fritid	1192	1538	1 %	1 %	-6,579	2728	0,000
gode muligheter for karriereutvikling	1184	1541	1 %	1 %	-4,932	2723	0,000
høy lønn	1195	1541	0 %	1 %	0,502	2734	0,616
status og karrieremessig anerkjennelse	1193	1547	0 %	0 %	-4,037	2738	0,000
mulighet for lederstilling	1182	1537	1 %	1 %	0,446	2717	0,656
mulighet for å bli medeier/partner	1125	1475	6 %	5 %	8,816	2598	0,000

Vedlegg 4.2 Karriereambisjoner, alle

Resultater fra regresjonsanalyser (OLS). Robuste standardfeil i parentes.	Få realisert kompetanse og faglige ressurser	Balanse mellom jobb og familie/ arbeid	Lønn og karriere (indeks)	Medeier/ partner
Kjønn (menn ref.)				
kvinner	0,041* (0,016)	0,171*** (0,027)	0,043(*) (0,074)	-0,364*** (0,049)
Alder (21–34 år ref.)				
35–44 år	-0,028 (0,033)	-0,028 (0,031)	-0,287*** (0,046)	-0,232* (0,072)
45 år eller eldre	-0,027 (0,032)	-0,020 (0,043)	-0,420*** (0,039)	-0,378*** (0,063)
Yngste barns alder (Ikke barn ref.)				
0–12 år	-0,014 (0,037)	0,209*** (0,037)	0,089* (0,043)	0,056 (0,055)
13 år eller eldre	0,052 (0,034)	0,070 (0,048)	0,042 (0,035)	0,113 (0,090)
missing	-0,002 (0,096)	-0,026 (0,128)	-0,002 (0,131)	0,042 (0,181)
Gift/samboende (ja ref.)				
nei	0,073** (0,021)	-0,100** (0,035)	0,043 (0,039)	-0,020 (0,055)
missing	-0,028 (0,098)	0,079 (0,126)	0,118 (0,137)	0,202 (0,186)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)				
industri	-0,048 (0,038)	-0,006 (0,069)	-0,109** (0,030)	0,703*** (0,079)
informasjonsteknologi	0,109* (0,042)	0,151 (0,093)	-0,116* (0,046)	-0,268* (0,131)
finansrelaterte tjenester	0,067** (0,020)	-0,013 (0,070)	-0,070** (0,019)	0,094 (0,097)
Stillingsnivå (nivå 4 ref.)				
nivå 1–2	0,168*** (0,033)	-0,321*** (0,032)	0,415*** (0,044)	0,869*** (0,100)
nivå 3	0,107*** (0,028)	-0,031 (0,029)	0,260*** (0,035)	0,324*** (0,049)
Størrelse, selskap (store ref.)				
middels	-0,046 (0,037)	-0,144* (0,068)	0,081** (0,022)	0,643*** (0,102)
små	0,033 (0,029)	-0,142 (0,141)	-0,020 (0,041)	0,647* (0,246)
Arbeidsland (Norge ref.)				
annet land	0,033 (0,024)	0,094 (0,063)	0,036 (0,032)	0,093 (0,071)

Resultater fra regresjonsanalyser (OLS). Robuste standardfeil i parentes.	Få realisert kompetanse og faglige ressurser	Balanse mellom jobb og familie/ arbeid	Lønn og karriere (indeks)	Medeier/ partner
Utdanningsnivå (vgs. og lavere ref.)				
universitet, inntil 4 år	0,021 (0,034)	0,048* (0,021)	0,092 (0,163)	0,116 (0,104)
universitet, 5 år eller mer	0,115* (0,044)	-0,032 (0,029)	0,207** (0,063)	0,197(*) (0,107)
Konstantledd	4,477 (0,036)	4,497 (0,080)	3,799*** (0,055)	2,398*** (0,115)
R2	0,035	0,080	0,151	0,171
N	2 709	2 694	2 644	2 566

(*)p < 0,10 *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001

Vedlegg 4.3 Karriereambisjoner for dem som har barn og dem som ikke har barn

Resultater fra regresjonsanalyser (OLS). Estimater for kjønn. Robuste standardfeil i parentes.	Få realisert kompetanse og faglige ressurser	Balanse mellom jobb og familie/ arbeid	Lønn og karriere (indeks)	Medeier/ partner
Har barn				
Kjønn (menn ref.)				
kvinner	0,003 (0,018)	0,153*** (0,029)	0,049 (0,037)	-0,278** (0,086)
R2	0,042	0,096	0,147	0,194
N	1 559	1548	1524	1,463
Har ikke barn				
Kjønn (menn ref.)				
kvinner	0,096** (0,031)	0,196*** (0,037)	0,041 (0,031)	-0,404*** (0,080)
R2	0,055	0,063	0,176	0,160
N	1,038	1 035	1 015	997

(*)p < 0,10 *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001

Note: Kun estimatene for kjønn rapporteres. Det er justert for alder, yngste barns alder, partnerstatus, bransje, stillingsnivå, selskapsstørrelse, arbeidsland og utdanningsnivå.

Vedlegg 4.4 Sum karriereambisjoner

Multivariat lineær regresjon (Sum karriereambisjoner) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Kjønn (menn ref.)			
kvinner	0,070* (0,032)	0,062 (0,033)	0,037 (0,031)
Har barn (nei ref.)			
ja		-0,106** (0,034)	0,114** (0,030)
Alder (21–34 år ref.)			
35–44 år			-0,219*** (0,052)
45 år eller eldre			-0,444*** (0,074)
Konstantledd	3,852*** (0,043)	3,917*** (0,037)	4,024*** (0,029)
R2	0,003	0,009	0,061
N	2752	2631	2622

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 6.1 Jeg har forhandlet om lønnsforhøyelse

Multivariat lineær regresjon (Jeg har forhandlet om lønnsforhøyelse) 1 = Helt uenig, 5 = Helt enig. Robuste standardfeil i parentes	Modell 1	Modell 2
Kjønn (menn ref.)		
kvinner	0,149 (0,094)	0,176* (0,087)
Alder (21–34 år ref.)		
35–44 år		0,339*** (0,081)
45 år eller eldre		0,196 (0,122)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)		
universitet, inntil 4 år		0,163 (0,085)
universitet, 5 år eller mer		0,083 (0,106)
Konstantledd	3,255*** (0,086)	2,971*** (0,120)
R2	0,002	0,012
N	2574	2561

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 6.2 Jeg har fått utfordringer og ansvar tidlig i min karriere

Multivariat lineær regresjon (Jeg har fått utfordringer og ansvar tidlig i min karriere) 1 = Helt uenig, 5 = Helt enig. Robuste standardfeil i parentes	Modell 1	Modell 2
Kjønn (menn ref.)		
kvinner	−0,131* (0,051)	−0,139** (0,050)
Alder (21–34 år ref.)		
35–44 år		−0,102 (0,051)
45 år eller eldre		0,074 (0,043)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)		
universitet, inntil 4 år		0,090 (0,055)
universitet, 5 år eller mer		0,184** (0,063)
Konstantledd	4,402*** (0,029)	4,286*** (0,067)
R2	0,005	0,014
N	2717	2704

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 6.3 Opplevd karriereutvikling blant kvinner og menn

Opplevd karriereutvikling	t	df	Sig. (2-tailed)
Jeg har fått utfordringer og ansvar tidlig i min karriere.	3,674	2715	0,000
Jeg har forhandlet om lønnsforhøyelse.	-2,483	2572	0,013
Jeg har blitt oppfordret av min leder til å søke forfremmelse/opprykk.	-1,065	2571	0,287
Jeg har søkt/forhandlet om forfremmelse/opprykk.	-0,706	2524	0,480
Jeg opplever at selskapet har en plan for min karriereutvikling.	-1,048	2697	0,295
Jeg har en plan for min karriereutvikling.	0,970	2692	0,332
Jeg tar ordet og deler mine meninger når det er passende.			
	1.250	2731	0,211
Jeg får anerkjennelse fra medarbeidere eller ledere for å dele mine synspunkter eller ideer.*			
	-0,922	2730	0,357

Vedlegg 6.4 Jeg har selv opplevd seksuell trakassering i dette selskapet

Multivariat lineær regresjon (Jeg har selv opplevd seksuell trakassering i dette selskapet) 1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I svært stor grad.) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1	Modell 2
Kjønn (menn ref.)		
kvinner	0,240*** (0,038)	0,235*** (0,037)
Alder (21–34 år ref.)		
35–44 år		-0,039 (0,034)
45 år eller eldre		-0,054 (0,034)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)		
universitet, inntil 4 år		-0,037 (0,048)
universitet, 5 år eller mer		-0,038 (0,046)
Konstantledd	1,063*** (0,010)	1,129*** (0,050)
R2	0,046	0,048
N	2605	2594

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 6.5 Jeg kjenner til at andre har opplevd seksuell trakassering i selskapet

Multivariat lineær regresjon (Jeg kjenner til at andre har opplevd seksuell trakassering i dette selskapet) 1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I svært stor grad Robuste standardfeil i parentes	Modell 1	Modell 2
Kjønn (menn ref.)		
kvinner	0,134** (0,042)	0,130** (0,046)
Alder (21–34 år ref.)		
35–44 år		0,103** (0,056)
45 år eller eldre		–0,065 (0,072)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)		
universitet, inntil 4 år		–0,034 (0,054)
universitet, 5 år eller mer		–0,019 (0,065)
Konstantledd	1,506*** (0,049)	1,526*** (0,078)
R2	0,006	0,011
N	2591	2581

Note: p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 6.6 Resultatansvar – separat for kvinner

Multivariat logistisk regresjon (Resultatansvar nå = 1, Resultatansvar tidligere eller aldri = 0) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1
Alder (21–34 år ref.)	
35–44 år	0,901*** (0,228)
45 år eller eldre	1,058** (0,279)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)	
universitet, inntil 4 år	0,590 (0,553)
universitet, 5 år eller mer	0,971* (0,466)
Jeg har selv opplevd seksuell trakassering i dette selskapet 1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I svært stor grad	0,329* (0,132)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)	
industri	–0,280 (0,369)
finansrelaterte tjenester	–0,193 (0,250)
informasjonsteknologi	–0,626** (0,192)
Konstantledd	–3,234*** (0,671)
Cox and Snell	0,044
N	1124

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

Vedlegg 6.7 Ukentlig arbeidstid blant kvinner og menn med og uten barn

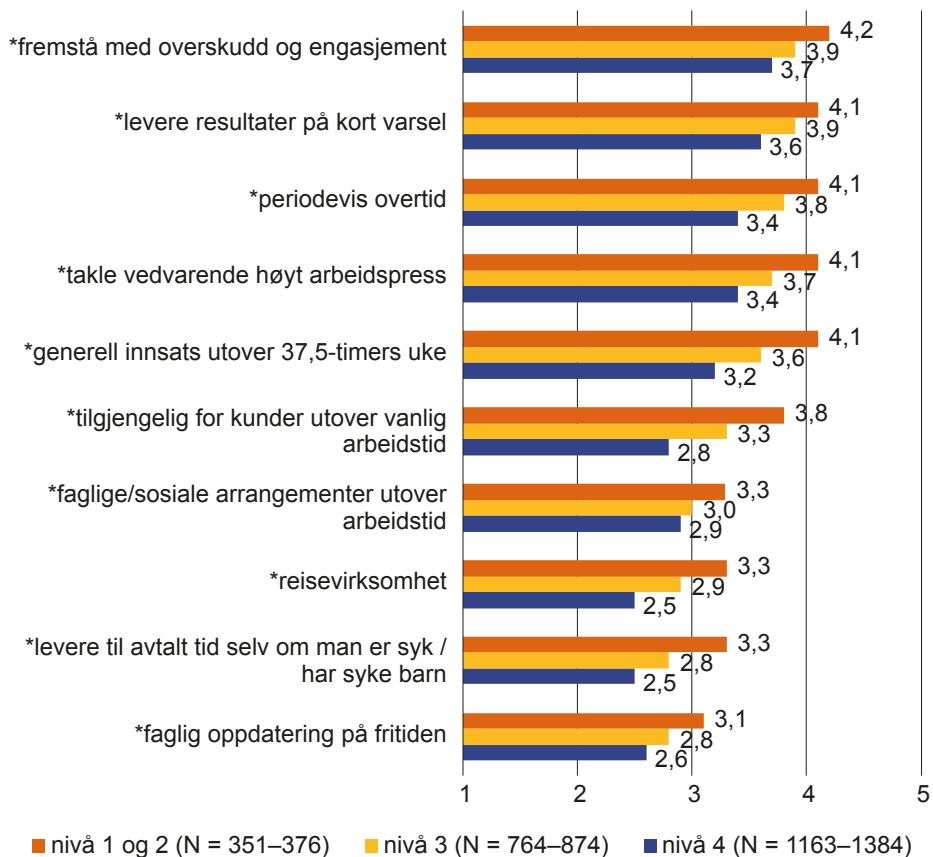
Arbeidstid	Alle	Kvinner	Menn	Kvinner u/barn	Menn u/barn	Mødre	Fedre
55–90 timer	9 %	7%	11 %	8 %	10 %	6 %	12 %
50–54 timer	16 %	15 %	17 %	16 %	17 %	14 %	17 %
45–49 timer	21 %	20 %	21 %	20 %	20 %	21 %	22 %
40–44 timer	40 %	41 %	39 %	40 %	39 %	42 %	39 %
under 40 timer	14 %	17 %	12 %	16 %	15 %	18 %	10 %
N	2744	1185	1559	501	530	601	936
Gjennomsnitt		43,3	44,9	43,6	44,3	43,1	45,3
<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,000		0,192		0,000	

Vedlegg 6.8 Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for kvinner og menn

Multivariat lineær regresjon (Gjennomsnitt arbeidstid) Robuste standard-feil i parentes	Modell 1, kvinner	Modell 2, kvinner	Modell 1, menn	Modell 2, menn
Alder (21–34 år ref.)				
35–44 år	0,899 (0,712)	–0,626 (0,655)	1,374 (0,749)	0,606 (0,720)
45 år eller eldre	0,525 (0,790)	–0,877 (0,973)	1,841* (0,751)	0,555 (0,800)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)				
universitet, inntil 4 år	1,938** (0,585)	0,731 (0,654)	0,988 (0,649)	0,685 (0,587)
universitet – 5 år eller mer	4,756*** (0,772)	2,161** (0,743)	3,082*** (0,800)	1,529* (0,698)
Om har barn (nei ref.)				
ja, yngste barn 0–12 år	–1,352* (0,653)	–2,147** (0,741)	0,367 (0,632)	–0,715 (0,597)
ja, yngste barn 13 eller eldre	0,941 (0,946)	–0,273 (0,772)	1,084 (0,973)	–0,093 (0,888)
missing	–0,360 (1,157)	–0,501 (0,962)	0,314 (0,956)	0,508 (0,746)
Størrelse, selskap (store ref.)				
middels	1,842 (1,001)	3,482*** (0,650)	1,835 (1,398)	3,227* (1,349)
små	3,110** (1,104)	2,383* (1,016)	5,885 (4,625)	5,440 (3,706)
Stillingsnivå (nivå 4 ref.)				
nivå 3		3,282*** (0,565)		2,653*** (0,432)
nivå 1 og 2		8,959*** (1,143)		6,333*** (0,981)
Resultatansvar (aldri/tidligere ref.)				
nå		1,559* (0,621)		1,493** (0,531)
Fakturere (nei ref.)				
ja		0,030 (0,697)		0,251 (1,062)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)				
industri		1,412 (0,805)		2,785* (1,192)
finansrelaterte tjenester		1,035 (0,518)		2,295* (1,082)
informasjonsteknologi		–2,119** (0,732)		–1,505 (1,912)
Konstantledd	39,139*** (0,713)	39,351*** (0,831)	40,715*** (1,234)	39,155*** (0,855)
R2	0,072	0,223	0,060	0,189
N	1183	1171	1548	1541

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 6.9 Gjennomsnittsskår, opplevde forventninger i egen jobb/stilling etter stillingsnivå

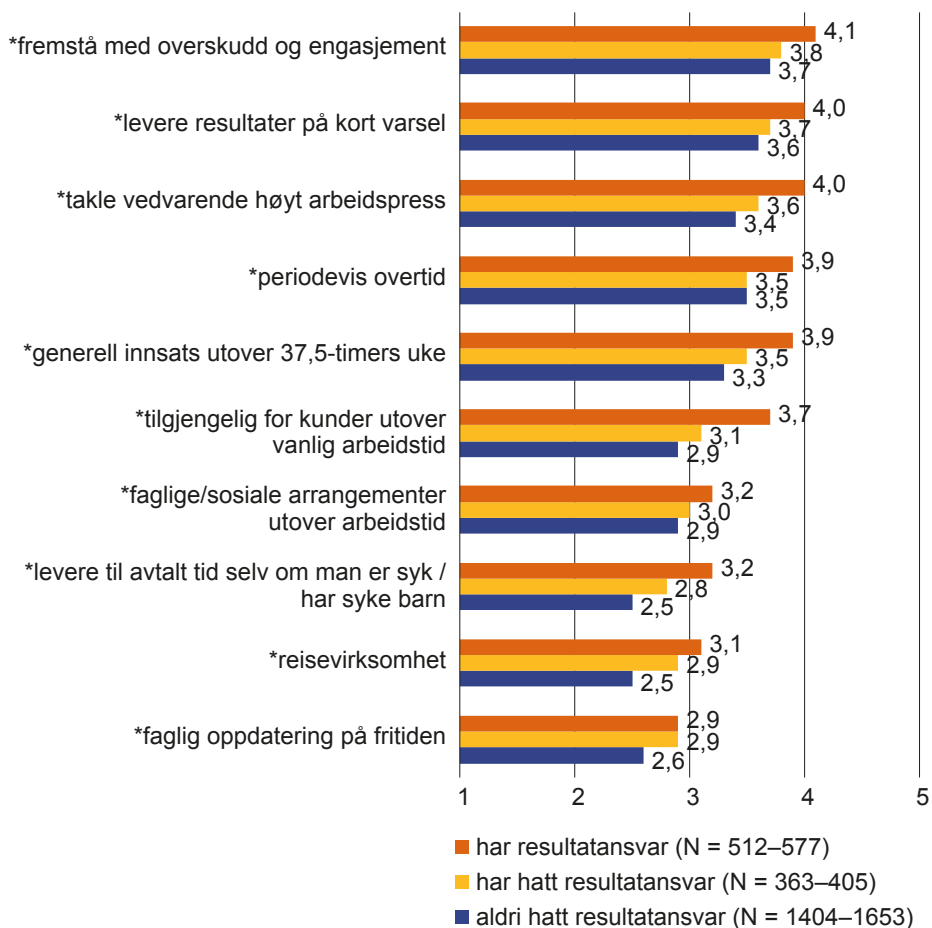


Note: *p < 0,05. Signifikant forskjell på 5 prosent-nivå. Se vedlegg 6.10 med f-test. Gjennomsnittsskår 1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I svært stor grad.

Vedlegg 6.10 Opplevde krav og forventninger i egen jobb etter stillingsnivå

Opplevde krav og forventninger i egen jobb etter stillingsnivå	<i>f</i>	<i>df</i>	N	<i>Sig. (2-tailed)</i>
fremstå med overskudd og engasjement	56,552	2	2630	0,000
takle vedvarende høyt arbeidspress	62,255	2	2633	0,000
faglig oppdatering på fritiden	35,965	2	2576	0,000
faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	25,413	2	2591	0,000
reisevirksomhet	74,444	2	2444	0,000
levere til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	72,463	2	2278	0,000
må kunne levere resultater på kort varsel	58,665	2	2613	0,000
tilgjengelig for kunder utover vanlig arbeidstid	121,195	2	2563	0,000
periodevis overtid	75,415	2	2578	0,000
generell innsats utover 37,5-timers uke	113,077	2	2629	0,000

Vedlegg 6.11 Gjennomsnittsskår opplevde forventninger i egen jobb/stilling etter resultatansvar



Note: *p < 0,05. Signifikant forskjell på 5 prosent-nivå. Se vedlegg 6.12 med f-test. Gjennomsnittsskår 1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I svært stor grad.

Vedlegg 6.12 Opplevde krav og forventninger i egen jobb med og uten resultatansvar

Opplevde krav og forventninger i egen jobb med og uten resultatansvar	f	df	N	Sig. (2-tailed)
fremstå med overskudd og engasjement	44,978	2	2629	0,000
takle vedvarende høyt arbeidspress	56,317	2	2633	0,000
faglig oppdatering på fritiden	23,553	2	2576	0,000
faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	25,227	2	2590	0,000
reisevirksomhet	51,621	2	2443	0,000
levere til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	69,970	2	2279	0,000
må kunne levere resultater på kort varsel	32,708	2	2613	0,000
tilgjengelig for kunder utover vanlig arbeidstid	89,103	2	2562	0,000
periodevis overtid	35,610	2	2577	0,000
generell innsats utover 37,5-timers uke	57,244	2	2628	0,000

Vedlegg 6.13 Opplevde forventninger i egen jobb. Kvinner og menn uten barn og mødre og fedre med barn under 12 år

Opplevde krav og forventninger i egen jobb	Kvinner uten barn	Menn uten barn	Sig. (2-tailed)	Mødre (barn 0–12 år)	Fedre (barn 0–12 år)	Sig. (2-tailed)
fremstå med overskudd og engasjement	3,9	3,7	0,005	3,9	3,7	0,013
takle vedvarende høyt arbeidspress	3,5	3,5	0,831	3,5	3,6	0,443
faglig oppdatering på fritiden	2,6	2,7	0,006	2,7	2,7	0,535
faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	3,0	2,9	0,398	2,9	3,0	0,244
reisevirksomhet	2,6	2,7	0,299	2,5	2,8	0,000
levere til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	2,5	2,4	0,310	2,8	2,9	0,308
må kunne levere resultater på kort varsel	3,7	3,8	0,236	3,7	3,8	0,089
tilgjengelig for kunder utover vanlig arbeidstid	2,9	3,1	0,053	3,0	3,3	0,000
periodevis overtid	3,7	3,6	0,024	3,6	3,6	0,665
generell innsats utover 37,5-timers uke	3,4	3,5	0,101	3,4	3,6	0,006
sum opplevde krav og forventninger i egen jobb	3,2	3,2	0,863	3,2	3,3	0,042
N	368–504	408–526		316–335	513–539	

Vedlegg 6.14 Forventninger som er vanskelig å kombinere med egen familie-/livssituasjon for mødre og fedre med barn 0–12 år og kvinner og menn uten barn

Krav og forventninger i egen jobb kombinert med familie-/livssituasjon	Kvinner uten barn	Menn uten barn	Sig. (2-tailed)	Mødre (barn 0–12 år)	Fedre (barn 0–12 år)	Sig. (2-tailed)
fremstå med overskudd og engasjement	2,2	2,3	0,070	2,3	2,4	0,325
takle vedvarende høyt arbeidspress	2,7	2,6	0,172	3,1	2,8	0,000
faglig oppdatering på fritiden	2,1	2,0	0,649	2,5	2,4	0,421
faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	1,7	1,8	0,011	2,3	2,5	0,030
reisevirksomhet	1,8	1,9	0,179	2,8	2,7	0,448
levere til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	3,1	2,9	0,028	3,3	3,2	0,461
må kunne levere resultater på kort varsel	2,1	2,1	0,724	2,5	2,4	0,172
tilgjengelig for kunder utover vanlig arbeidstid	2,2	2,2	0,696	2,7	2,5	0,002
periodevis overtid	1,7	1,7	0,806	2,3	2,2	0,189
generell innsats utover 37,5-timers uke	2,0	2,0	0,671	2,9	2,6	0,000
sum opplevde krav og forventninger i egen jobb kombinert med familie-/livssituasjon	2,1	2,1	0,657	2,7	2,6	0,042
N	344–499	399–524		313–335	511–537	

Vedlegg 6.15 Jobber kortere eller lengre arbeidsuker enn ønsket

Arbeidstid i forhold til ønsker	Andel alle	Kvinner	Menn	Kvinner uten barn	Menn uten barn	Mødre	Fedre
mye/noe kortere enn ønsket	5 %	3 %	6 %	2 %	6 %	5 %	5 %
verken kortere eller lengre	51 %	50 %	52 %	50 %	49 %	51 %	54 %
mye/noe lengre enn ønsket	44 %	46 %	43 %	48 %	45 %	44 %	41 %
N	2619	1136	1483	502	525	627	954
Gjennomsnitt (1 = mye kortere, 5 = mye lengre)		3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,4
Sig. (2-tailed)		0,022		0,110		0,197	

Vedlegg 7.1 Fordeling av ansvar, «klart mest / oftest jeg»

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Klart mest / oftest jeg»	Justert residual		Justert residual >2. «Klart mest/oftest jeg»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
omsorg for barn	16,5	-16,5	ja	X2(2, N = 1522) = 378,643, p < 0,05.
være hjemme med / ansvar for syke barn	15,3	-15,3	ja	X2(2, N = 1498) = 319,051, p < 0,05.
hjelp med skolearbeid/lekser	11,0	-11,0	ja	X2(2, N = 1280) = 161,645, p < 0,05.
holde oversikt over familiens logistikk	20,2	-20,2	ja	X2(2, N = 1527) = 457,774, p < 0,05.
husarbeid (rydding, rengjøring, handling, matlaging, klesvask osv.)	19,7	-19,7	ja	X2(2, N = 1529) = 463,757, p < 0,05.
vedlikeholdsarbeid/oppussing	-22,6	22,6	ja	X2(2, N = 1493) = 638,558, p < 0,05.

Vedlegg 7.2 Fordeling av ansvar «Klart mest / oftest partner/ekspartner»

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Klart mest / oftest partner/ekspartner»	Justert residual		Justert residual >2. «Klart mest / oftest partner /ekspartner»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
omsorg for barn	-13,6	13,6	ja	X2(2, N = 1522) = 378,643, p < 0,05.
være hjemme med / ansvar for syke barn	-13,2	13,2	ja	X2(2, N = 1498) = 319,051, p < 0,05.
hjelp med skolearbeid/lekser	-9,5	9,5	ja	X2(2, N = 1280) = 161,645, p < 0,05.
holde oversikt over familiens logistikk	-15,6	15,6	ja	X2(2, N = 1527) = 457,774, p < 0,05.
husarbeid (rydding, rengjøring, handling, matlaging, klesvask osv.)	-15,4	15,4	ja	X2(2, N = 1529) = 463,757, p < 0,05.
vedlikeholdsarbeid/oppussing	21,3	-21,3	ja	X2(2, N = 1493) = 638,558, p < 0,05.

Vedlegg 7.3 Fordeling av ansvar «Vi deler/delte likt»

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Vi deler/delte likt»	Justert residual		Justert residual >2. «Vi deler/delte likt»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
omsorg for barn	-2,2	2,2	ja	$X^2(2, N = 1522) = 378,643, p < 0,05.$
være hjemme med / ansvar for syke barn	-1,7	1,7	nei	$X^2(2, N = 1498) = 319,051, p < 0,05.$
hjelp med skolearbeid/lekser	-2,7	2,7	ja	$X^2(2, N = 1280) = 161,645, p < 0,05.$
holde oversikt over familiens logistikk	-6,7	6,7	ja	$X^2(2, N = 1527) = 457,774, p < 0,05.$
husarbeid (rydding, rengjøring, handling, matlaging, klesvask osv.)	-4,0	4,0	ja	$X^2(2, N = 1529) = 463,757, p < 0,05.$
vedlikeholdsarbeid/oppussing	6,2	-6,2	ja	$X^2(2, N = 1493) = 638,558, p < 0,05.$

Vedlegg 7.4 Kjønnsforskjell i fordeling av omsorgsansvar, kontroll for alder

Multivariat lineær regresjon Sum omsorg uten vedlikehold Robuste standardfeil i parentes	Modell 1	Modell 2
Kjønn (mann ref.)		
kvinne	-0,987*** (0,071)	-0,988*** (0,070)
Alder (21–34 år ref.)		
35–44 år		-0,082 (0,043)
45 år eller eldre		-0,121 (0,062)
Alder yngste barn (0–5 år ref.)		
6–12 år		-0,028 (0,031)
13–18 år		-0,043 (0,065)
19 år eller eldre		0,020 (0,060)
Konstantledd	3,299*** (0,040)	3,407*** (0,049)
R²	0,375	0,380
N	1538	1525

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001. Skala 1 = Klart mest jeg, 5 = klart mest partner/ekspartner.

Vedlegg 7.5 Permisjonslengde lønnet/ulønnet

Multivariat lineær regresjon (permisjon i måneder). Robuste standardfeil i parentes	Modell 1, separat for fedre	Modell 2, separat for mødre
Alder (21–34 år ref.)		
35–44 år	0,472 (0,404)	0,240 (0,585)
45 år eller eldre	0,415 (0,500)	0,239 (0,564)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)		
universitet, inntil 4 år	–0,220 (0,435)	–0,210 (0,649)
universitet, 5 år eller mer	–0,317 (0,364)	–0,314 (0,670)
Fødselsår barn (2004 og tidligere ref.)		
2005–2009	0,386 (0,416)	–0,641 (1,058)
2010–2017	0,861** (0,312)	–1,669 (0,964)
2018–2021	1,715*** (0,356)	–2,412** (0,822)
Konstantledd	2,611*** (0,385)	11,992*** (0,755)
R2	0,051	0,053
N	580	449

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 7.6 Jobbrelaterte oppgaver i permisjon og nåværende inntekt

Multivariat lineær regresjon (inntekt) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1, separat for fedre	Modell 2, separat for mødre
Sum jobbrelaterte oppgaver i permisjon	181,375*** (34,559)	151,971*** (34,847)
Alder (21–34 år ref.)		
35–44 år	75,678 (77,891)	90,302* (34,159)
45 år eller eldre	210,763 (108,548)	292,703* (133,201)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)		
universitet, inntil 4 år	122,331 (68,696)	290,037** (92,229)
universitet, 5 år eller mer	371,621*** (69,418)	667,012*** (148,694)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)		
industri	–28,936 (60,751)	–111,302 (94,491)
finansrelaterte tjenester	83,902 (123,968)	–72,957 (81,169)
informasjonsteknologi	–148,204 (79,647)	–162,234 (79,416)
Fødselsår barn (2004 og tidligere ref.)		
2005–2009	87,041 (97,835)	–38,150 (162,989)
2010–2017	–62,004 (98,266)	–166,799 (187,070)
2018–2021	–112,537 (108,602)	–278,748 (207,732)
Konstantledd	313,931* (149,248)	249,065 (140,430)
R2	0,205	0,227
N	524	393

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

**Vedlegg 8.1 Arbeidssituasjon i perioden med covid-19 (f.o.m. 12. mars).
Tall for gifte/samboende mødre og fedre med barn under 12 år.**

	Mødre	Fedre
Hjemmekontor	82	70
Like mye hjemmekontor og arbeidsplass	8	11
Arbeidsplassen	10	20
N	293	505

Note: X2 (2, N = 798) = 14,401, p < 0,05.

Vedlegg 8.2 Hvordan har situasjonen med covid-19 påvirket arbeidstiden, produktiviteten og motivasjonen på jobb?

	Arbeidstid		Produktivitet		Motivasjon	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Mye mindre	1	2	3	3	12	8
Noe mindre	13	16	24	30	42	41
Ingen endring	44	46	35	39	35	41
Noe mer	32	30	28	21	9	9
Mye mer	10	6	10	7	2	2
N	1 075	1 426	1 073	1 424	1 073	1 420

Note: Arbeidstid: X2 (4, N = 2501) = 21,675, p < 0,05. Produktivitet: X2 (4, N = 2497) = 30,858, p < 0,05.
Motivasjon: X2 (4, N = 2493) = 14,224, p < 0,05.

Vedlegg 8.3 Hvordan situasjonen med covid-19 har påvirket arbeidstiden, produktiviteten og motivasjonen på jobb

Multinomisk logistisk regresjon. Mindre vs. ingen endring / mer vs. ingen endring. Robuste standardfeil i parentes.	Arbeidstid		Produktivitet		Motivasjon	
	Mindre	Mer	Mindre	Mer	Mindre	Mer
Kjønn (menn ref.)						
kvinner	-0,368** (0,133)	0,252* (0,114)	-0,309** (0,074)	0,295** (0,094)	0,016 (0,091)	0,032 (0,142)
Alder (21–34 år ref.)						
35–44 år	-0,234 (0,184)	0,059 (0,143)	-0,155 (0,164)	0,005 (0,174)	-0,106 (0,159)	0,363 (0,264)
45 år +	-0,584*** (0,158)	0,008 (0,205)	-0,853*** (0,169)	-0,217 (0,257)	-0,815*** (0,175)	-0,192 (0,224)
Yngste barns alder (har ikke barn ref.)						
0–12 år	0,136 (0,153)	-0,108 (0,167)	-0,937 (0,142)	0,188 (0,143)	-0,371** (0,112)	0,185 (0,177)
13 år eller eldre	0,202 (0,207)	-0,061 (0,171)	-0,077 (0,163)	0,332 (0,209)	-0,253 (0,139)	0,431 (0,240)
Gift/samboende (ja ref.)						
nei	-0,251* (0,126)	0,176 (0,155)	0,019 (0,164)	-0,015 (0,196)	0,062 (0,128)	0,020 (0,195)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)						
industri	-0,077 (0,184)	-0,620*** (0,148)	0,057 (0,209)	-1,089*** (0,208)	-0,123 (0,197)	-1,299*** (0,204)
informasjonsteknologi	-1,675*** (0,266)	-0,116 (0,196)	-1,533*** (0,309)	-0,561** (0,210)	-0,759** (0,278)	-0,637* (0,257)
finansrelaterte tjenester	-0,693*** (0,149)	-0,169 (0,118)	-0,106 (0,210)	-0,485** (0,146)	-0,028 (0,153)	-0,361* (0,143)
Stillingsnivå (nivå 4 ref.)						
nivå 1–2	-0,024 (0,218)	-0,286 (0,150)	0,018 (0,139)	-0,417* (0,177)	-0,051 (0,169)	-0,743** (0,282)
nivå 3	0,131 (0,167)	-0,006 (0,115)	0,053 (0,094)	-0,101 (0,107)	0,068 (0,097)	-0,256 (0,163)
Resultatansvar nå (nei ref.)						
ja	-0,007 (0,123)	0,152 (0,136)	-0,015 (0,137)	0,050 (0,159)	-0,144 (0,099)	0,001 (0,150)
Størrelse, selskap (store ref.)						
middels	1,096*** (0,210)	-0,392* (0,164)	0,985*** (0,169)	-0,074 (0,149)	0,567*** (0,130)	-0,091 (0,197)
små	0,172 (0,295)	-0,506* (0,217)	0,117 (0,576)	-0,140 (0,228)	0,173 (0,229)	-0,379 (0,252)

Multinomisk logistisk regresjon. Mindre vs. ingen endring / mer vs. ingen endring. Robuste standardfeil i parentes.	Arbeidstid		Produktivitet		Motivasjon	
	Mindre	Mer	Mindre	Mer	Mindre	Mer
Arbeidsland (Norge ref.)						
annet land	-0,372 (0,207)	-0,268 (0,142)	-0,354* (0,179)	-0,193 (0,195)	-0,233 (0,189)	-0,158 (0,185)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)						
universitet, inntil 4 år	0,302 (0,177)	0,200 (0,156)	0,289 (0,175)	0,033 (0,171)	0,395* (0,177)	0,183 (0,141)
universitet, 5 år eller mer	0,402* (0,186)	-0,102 (0,204)	0,258 (0,201)	-0,148 (0,181)	0,556** (0,168)	-0,061 (0,283)
Arbeidssted/-situasjon (arbeidsplass ref.)						
hjemme	0,740** (0,252)	0,745*** (0,124)	0,790*** (0,181)	1,786*** (0,262)	0,857*** (0,158)	0,689*** (0,193)
arbeidsplass og hjemme	0,733** (0,265)	0,383 (0,202)	0,538** (0,199)	0,646 (0,422)	0,768*** (0,198)	0,200 (0,352)
ikke jobbet	0,323 (0,610)	-0,934 (0,728)	0,186 (0,325)	0,103 (0,453)	0,345 (0,379)	-13,212*** (0,419)
Arbeidstid til vanlig (Under 40 timer ref.)						
40–44 timer	-0,329 (0,284)	0,675*** (0,167)	-0,137 (0,192)	0,455*** (0,106)	0,134 (0,126)	0,197 (0,280)
45–49 timer	-0,157 (0,269)	1,396*** (0,221)	-0,019 (9,208)	0,369* (0,152)	0,315 (9,163)	0,191 (0,263)
50–90 timer	-0,122 (0,314)	1,960*** (0,166)	-0,053 (0,210)	0,679*** (0,149)	0,278 (0,166)	0,274 (0,296)
Konstantledd	-1,235	-1,616	-0,571	-0,602	-0,468	-1,604
Pseudo R²	0,077		0,097		0,077	
N	2393		2388		2384	

*p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 8.4 Hvordan har situasjonen med covid-19 påvirket arbeidstiden, produktiviteten og motivasjonen på jobb?

Gifte/samboende mødre og fedre med barn 0–12 år.	Arbeidstid		Produktivitet		Motivasjon	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
mye mindre	1	2	1	2	8	5
noe mindre	14	19	24	32	39	44
ingen endring	45	47	34	38	40	40
noe mer	34	27	29	21	11	10
mye mer	7	6	12	8	3	2
N	313	511	312	510	311	509

Note: Arbeidstid: X2 (4, N = 824) = 8, 122, $p > 0,05$. Produktivitet: X2 (4, N = 822) = 14,827, $p < 0,05$. Motivasjon: X2 (4, N = 820) = 4,418, $p > 0,05$.

Vedlegg 8.5 I perioden med covid-19, har du brukt mer eller mindre tid enn du vanligvis gjør på følgende oppgaver?

Gifte/samboende mødre og fedre med barn 0–12 år.	Omsorg for barn		Syke barn		Hjemmeskole/ leksehjelp	
	Mødre	Fedre	Mødre	Fedre	Mødre	Fedre
mye mindre	2	0	6	4	2	1
noe mindre	2	1	9	6	1	3
ingen endring	24	22	39	44	30	33
noe mer	45	53	25	32	35	41
mye mer	27	23	20	14	32	23
N	277	470	256	434	179	328

Note: Omsorg for barn: X2 (4, N = 747) = 9,285, $p > 0,05$. Syke barn: X2 (4, N = 690) = 9,802, $p < 0,05$. Hjemmeskole/leksehjelp: X2 (4, N = 507) = 10,449, $p < 0,05$. Det er ulike N ettersom «Ikke relevant» er holdt utenfor. Dette gjelder henholdsvis 29, 82 og 265 observasjoner/foreldre for de tre oppgavene.

Vedlegg 8.6 I perioden med covid-19, har du brukt mer eller mindre tid enn du vanligvis gjør på følgende oppgaver?

Gifte/samboende mødre og fedre med barn 0–12 år.	Logistikk		Husarbeid	
	Mødre	Fedre	Mødre	Fedre
Mye mindre	7	3	1	0
Noe mindre	17	8	4	4
Ingen endring	50	51	51	52
Noe mer	17	28	30	33
Mye mer	9	10	15	11
N	276	466	283	478

Note: Logistikk: $X^2(4, N = 742) = 28,448, p < 0,05$. Husarbeid: $X^2(4, N = 761) = 3,302, p > 0,05$. Det er ulik N ettersom «Ikke relevant» er holdt utenfor. Dette gjelder henholdsvis 31 og 15 observasjoner/foreldre for de tre oppgavene.

Vedlegg 8.7 Hvordan situasjonen med covid-19 har påvirket produktiviteten på jobb blant gifte/samboende mødre og fedre?

Multinomisk logistisk regresjon Mindre vs. ingen endring / mer vs. ingen endring. Robuste standardfeil i parentes.	Mødre med barn 0–12 år		Fedre med barn 0–12 år	
	Mindre	Mer	Mindre	Mer
Alder (21–34 år ref.)				
35–44 år	0,113 (0,619)	–0,120 (0,396)	–0,124 (0,308)	–0,259 (0,322)
45 år +	–1,178 (0,755)	–0,528 (0,494)	–0,195 (0,374)	–0,733* (0,314)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)				
industri	0,739 (0,614)	–0,025 (0,514)	1,086** (0,413)	–1,200** (0,385)
informasjonsteknologi	–0,076 (0,712)	–0,075 (0,359)	0,028 (0,451)	–0,652* (0,292)
finansrelaterte tjenester	0,747 (0,391)	–0,395 (0,432)	1,041** (0,332)	–0,579 (0,366)
Stillingsnivå (nivå 4 ref.)				
nivå 1–2	0,296 (0,597)	–0,438 (0,525)	0,940*** (0,254)	–0,164 (0,413)
nivå 3	0,414 (0,430)	0,111 (0,277)	0,742* (0,234)	0,146 (0,285)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)				
universitet, inntil 4 år	1,402 (1,480)	0,082 (0,774)	0,781* (0,302)	–0,021 (0,442)
universitet, 5 år eller mer	1,271 (1,456)	–0,527 (0,690)	0,412* (0,326)	0,098 (0,424)
Arbeidssted-/situasjon (arbeidsplass ref.)				
hjemme	1,016* (0,438)	1,717*** (0,454)	9,556 (0,392)	1,451* (0,690)
arbeidsplass og hjemme	1,542* (0,676)	0,151 (0,948)	–0,463 (0,281)	–0,267 (0,644)
ikke jobbet	1,160 (0,787)	0,244 (0,797)	–0,201 (1,145)	–12,114*** (0,764)
Arbeidstid til vanlig (mer enn 40 timer ref.)				
40–44 timer	–0,013 (0,665)	–0,031 (0,253)	–0,225 (0,324)	0,248 (0,364)
45–49 timer	0,077 (0,863)	0,468 (0,438)	–0,611 (0,374)	–0,402 (0,482)
50–90 timer	–0,040 (0,624)	0,490 (0,633)	–0,812* (0,351)	0,506 (0,371)

Multinomisk logistisk regresjon Mindre vs. ingen endring / mer vs. ingen endring. Robuste standardfeil i parentes.	Mødre med barn 0–12 år		Fedre med barn 0–12 år	
	Mindre	Mer	Mindre	Mer
Arbeidssted/situasjon, partner (arbeidsplass ref.)				
hjemme	-0,468 (0,477)	-0,065 (0,432)	-0,213 (0,283)	-0,811*** (0,227)
arbeidsplass og hjemme	-0,304 (0,474)	-0,394 (0,574)	-0,225 (0,339)	-0,320 (0,523)
ikke jobbet	0,752 (1,811)	1,373 (1,014)	0,581 (0,360)	0,069 (0,324)
Omsorgsansvar under covid-19 (uendret / mindre tid ref.)				
mer tid	0,819 (0,446)	-0,055 (0,401)	0,019 (0,259)	-0,832** (0,312)
Logistikk under covid-19 (uendret tid ref.)				
mindre tid	0,224 (0,646)	0,390 (0,423)	0,424 (0,411)	0,365 (0,334)
mer tid	-0,120 (0,482)	-0,129 (0,376)	-0,027 (0,237)	-0,089 (0,287)
Husarbeid under covid-19 (uendret / mindre tid ref.)				
mer tid	0,260 (0,355)	-0,082 (0,284)	-0,142 (0,202)	0,942*** (0,270)
Konstantledd	-0,340	-0,705	-1,662	-0,276
Pseudo R²	0,123		0,139	
N	256		468	

*p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 8.8 Hvordan situasjonen med covid-19 har påvirket motivasjonen på jobb blant gifte/samboende mødre og fedre?

Multinomisk logistisk regresjon Mindre vs. ingen endring / mer vs. ingen endring. Robuste standardfeil i parentes.	Mødre med barn 0–12 år		Fedre med barn 0–12 år	
	Mindre	Mer	Mindre	Mer
Alder (21–34 år ref.)				
35–44 år	0,025 (0,416)	–0,089 (0,570)	–0,040 (0,350)	0,334 (0,536)
45 år +	–0,537 (0,547)	–0,501 (0,759)	–0,292 (0,346)	–0,214 (0,507)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)				
industri	0,034 (0,429)	–0,226 (0,841)	0,510 (0,373)	–1,161 (0,564)
informasjonsteknologi	–0,068 (0,587)	–0,070 (0,586)	0,128 (0,389)	–0,841 (0,330)
finansrelaterte tjenester	0,915 (0,377)	0,191 (0,523)	0,405 (0,257)	–0,069 (0,307)
Stillingsnivå (nivå 4 ref.)				
nivå 1–2	–0,064 (0,532)	1,00 (0,918)	0,048 (0,374)	–0,888 (0,526)
nivå 3	0,037 (0,382)	–0,542 (0,510)	0,134 (0,337)	0,003 (0,435)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)				
universitet – 4 år	0,225 (0,785)	1,003 (1,371)	0,902 (0,290)	0,284 (0,521)
universitet 5 år +	0,445 (9,838)	–0,017 (1,452)	0,955 (0,350)	0,057 (0,720)
Arbeidssted-/situasjon (arbeidsplass ref.)				
hjemme	0,678 (0,422)	0,624 (0,555)	1,285 (0,403)	1,254* (0,581)
arbeidsplass og hjemme	0,996 (0,745)	–13,096 (0,088)	0,590 (0,428)	0,409 (0,636)
ikke jobbet	0,599 (0,726)	–13,573*** (0,903)	–0,040 (0,910)	–12,459*** (0,668)
Arbeidstid til vanlig (under 40 timer ref.)				
40–44 timer	0,295 (0,309)	0,037 (0,445)	–0,537 (0,298)	–0,510 (0,559)
45–49 timer	0,542 (0,440)	0,455 (0,574)	–0,207 (0,369)	–0,624 (0,578)
50–90 timer	0,628 (0,558)	1,762* (0,695)	–0,345 (0,381)	–0,343 (0,574)

Multinomisk logistisk regresjon Mindre vs. ingen endring / mer vs. ingen endring. Robuste standardfeil i parentes.	Mødre med barn 0–12 år		Fedre med barn 0–12 år	
	Mindre	Mer	Mindre	Mer
Arbeidssted-/situasjon, partner (arbeidsplass ref.)				
hjemme	–0,248 (0,309)	0,232 (0,425)	–0,215 (0,205)	–0,460 (0,511)
arbeidsplass og hjemme	0,374 (0,341)	0,272 (0,804)	–0,396 (0,412)	–0,353 (0,649)
ikke jobbet	0,676 (1,084)	0,919 (1,700)	–0,237 (0,344)	0,023 (0,492)
Omsorgsansvar under covid-19 (uendret/mindre tid ref.)				
mer tid	–0,108 (0,371)	0,302 (0,399)	0,270 (0,215)	–0,144 (0,342)
Logistikk under covid-19 (uendret tid ref.)				
mindre tid	–0,229 (0,355)	–0,278 (0,622)	0,751* (0,380)	0,025 (0,554)
mer tid	–0,158 (9,405)	–0,968* (0,484)	0,755 (0,401)	0,221 (0,460)
Husarbeid under covid-19 (uendret / mindre tid ref.)				
mer tid	0,216 (0,398)	0,686 (0,351)	–0,432 (0,263)	–0,047 (0,329)
Konstantledd	–1,298	–2,193	–1,536	–1,222
Pseudo R²	0,098		0,086	
N	256		447	

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Vedlegg 9.1 I hvilken grad opplever du at ditt selskap har målrettede tiltak for å oppnå likestilte karrieremuligheter og mangfold?

Multivariat lineær regresjon (Ikke i det hele tatt = 1, I svært stor grad = 5.) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1
Kjønn (menn ref.)	
kvinner	-0,268*** (0,026)
Alder (21–34 år ref.)	
35–44 år	-0,249** (0,067)
45 år eller eldre	-0,055 (0,066)
Stillingsnivå (Nivå 4 ref.)	
nivå 1–2	0,195** (0,063)
nivå 3	0,049 (0,053)
Ansiennitet i selskap (0–2 år ref.)	
3–5 år	-0,259*** (0,054)
6–9 år	-0,353*** (0,055)
10 år eller lengre	-0,190* (0,076)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)	
industri	0,103 (0,101)
informasjonsteknologi	0,851*** (0,127)
finansrelaterte tjenester	0,299** (0,081)
Størrelse, selskap (store ref.)	
middels	-0,560*** (0,108)
små	-0,175 (0,088)
Kjønnsbalanse i selskapene (balanse ref.)	
mannsdominert	0,422*** (0,059)
Konstantledd	3,489*** (0,086)
R2	0,125
N	2560

*p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 9.2 I hvilken grad opplever du at disse tiltakene bidrar til mer likestilte karrieremuligheter og mangfold?

	N, kvinner	N, menn	t	df	Sig. (2-tailed)
Mangfold og inkluderingstrening (bias-training)	762	1011	-5,442	1771	0,000
Varslingssystemer (prosedyre for å behandle varsler om diskriminering og trakassering)	833	1125	0,221	1956	0,825
Nettverksgrupper (f.eks. minoritets-/kvinnenettverk)	847	1043	-4,462	1888	0,000
Åpenhet om interne jobb- og opprykksmuligheter	895	1201	-4,165	2094	0,000
Tester i ansettelsesprosessen (f.eks. ferdighetstester, personlighetstester)	833	1155	-0,065	1986	0,948
Målrettet rekruttering av kvinner	880	1174	-4,101	2052	0,000
Lederutviklingsprogram	880	1188	-7,206	2066	0,000
Mentorprogram	834	1063	-7,272	1895	0,000
Fleksibel arbeidstid/-sted	918	1206	-6,146	2122	0,000
Oppfølging og inkludering av ansatte i foreldrepermisjon	739	970	-6,636	1707	0,000
Oppfølging av ansatte etter foreldrepermisjon	717	946	-9,400	1661	0,000

Vedlegg 9.3 Tro på at varslingsystemer (prosedyre for å behandle varslere om diskriminering og trakassering) bidrar til mer likestilte karrieremuligheter og mangfold?

Multivariat lineær regresjon (Ikke i det hele tatt = 1, I svært stor grad = 5.) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1
Kjønn (menn ref.)	
kvinner	-0,040 (0,052)
Alder (21–34 år ref.)	
35–44 år	-0,088 (0,052)
45 år eller eldre	-0,034 (0,093)
Stillingsnivå (nivå 4 ref.)	
nivå 1–2	-0,045 (0,073)
nivå 3	-0,022 (0,054)
Ansiennitet i selskap (0–2 år ref.)	
3–5 år	-0,216* (0,083)
6–9 år	-0,272** (0,079)
10 år eller lengre	-0,224** (0,076)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)	
industri	-0,193 (0,125)
informasjonsteknologi	0,050 (0,102)
finansrelaterte tjenester	-0,220* (0,101)
Størrelse, selskap (store ref.)	
middels	-0,191** (0,056)
små	0,081 (0,103)
Kjønnsbalanse i selskapene (balanse ref.)	
mannsdominert	0,107 (0,070)
Om har barn (nei ref.)	
ja, yngste barn 0–12 år	-0,043 (0,075)
ja, yngste barn 13 eller eldre	-0,022 (0,113)
Konstantledd	3,938*** (0,094)
R2	0,023
N	1934

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 9.4 Tro på at mangfold og inkluderingstrening (bias-trening) bidrar til mer likestilte karrieremuligheter og mangfold?

Multivariat lineær regresjon (Ikke i det hele tatt = 1, I svært stor grad = 5.) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1
Kjønn (menn ref.)	
kvinner	0,226*** (0,059)
Alder (21–34 år ref.)	
35–44 år	–0,006 (0,058)
45 år eller eldre	–0,106 (0,089)
Stillingsnivå (nivå 4 ref.)	
nivå 1–2	0,083 (0,083)
nivå 3	0,003 (0,058)
Ansiennitet i selskap (0–2 år ref.)	
3–5 år	–0,110 (0,080)
6–9 år	–0,149* (0,065)
10 år eller lengre	–0,208* (0,087)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)	
industri	–0,156 (0,128)
informasjonsteknologi	0,219* (0,101)
finansrelaterte tjenester	–0,031 (0,087)
Størrelse, selskap (store ref.)	
middels	–0,321*** (0,052)
små	0,056 (0,049)
Kjønnsbalanse i selskapene (balanse ref.)	
mannsdominert	0,202*** (0,050)
Om har barn (nei ref.)	
ja, yngste barn 0–12 år	–0,044 (0,055)
ja, yngste barn 13 eller eldre	0,075 (0,111)
Konstantledd	3,370*** (0,100)
R2	0,033
N	1749

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 9.5 Tro på at tester i ansettelsesprosessen (f.eks. ferdighetstester, personlighetstester) bidrar til mer likestilte karrieremuligheter og mangfold?

Multivariat lineær regresjon (Ikke i det hele tatt = 1, I svært stor grad = 5.) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1
Kjønn (menn ref.)	
kvinner	0,015 (0,049)
Alder (21–34 år ref.)	
35–44 år	–0,066 (0,068)
45 år eller eldre	–0,066 (0,089)
Stillingsnivå (nivå 4 ref.)	
nivå 1–2	0,233** (0,083)
nivå 3	0,191* (0,070)
Ansiennitet i selskap (0–2 år ref.)	
3–5 år	0,034 (0,073)
6–9 år	–0,143 (0,093)
10 år eller lengre	0,026 (0,087)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)	
industri	0,094 (0,232)
informasjonsteknologi	0,424 (0,210)
finansrelaterte tjenester	0,257 (0,267)
Størrelse, selskap (store ref.)	
middels	–0,423*** (0,089)
små	–0,187 (0,304)
Kjønnsbalanse i selskapene (balanse ref.)	
mannsdominert	–0,353 (0,193)
Om har barn (nei ref.)	
ja, yngste barn 0–12 år	0,110 (0,060)
ja, yngste barn 13 eller eldre	0,192** (0,061)
Konstantledd	3,140*** (0,105)
R2	0,041
N	1963

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001.

Vedlegg 9.6 Tro på at generell karriereutvikling (lederutviklingsprogram, mentorprogram og åpenhet om interne jobb- og opprykksmuligheter) bidrar til mer likestilte karrieremuligheter og mangfold?

Multivariat lineær regresjon (Ikke i det hele tatt = 1, I svært stor grad = 5.) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1
Kjønn (menn ref.)	
kvinner	0,248*** (0,033)
Alder (21–34 år ref.)	
35–44 år	–0,098 (0,059)
45 år eller eldre	–0,139* (0,057)
Stillingsnivå (nivå 4 ref.)	
nivå 1–2	0,180** (0,060)
nivå 3	0,130** (0,041)
Ansiennitet i selskap (0–2 år ref.)	
3–5 år	–0,171** (0,049)
6–9 år	–0,309*** (0,065)
10 år eller lengre	–0,193** (0,061)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)	
industri	0,163 (0,085)
informasjonsteknologi	0,042 (0,083)
finansrelaterte tjenester	0,154* (0,073)
Størrelse, selskap (store ref.)	
middels	–0,069 (0,051)
små	–0,103 (0,062)
Kjønnsbalanse i selskapene (balanse ref.)	
mannsdominert	–0,165*** (0,040)
Om har barn (nei ref.)	
ja, yngste barn 0–12 år	0,050 (0,042)
ja, yngste barn 13 eller eldre	0,091 (0,054)
Konstantledd	3,885*** (0,076)
R2	0,048
N	2176

Note: * p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 9.7 Tro på at spesifikk kvinnerekuttering (nettverksgrupper (f.eks. minoritet-/kvinnenettverk), målrettet rekruttering av kvinner) bidrar til mer likestilte karrieremuligheter og mangfold?

Multivariat lineær regresjon (Ikke i det hele tatt = 1, I svært stor grad = 5.) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1
Kjønn (menn ref.)	
kvinner	0,202*** (0,048)
Alder (21–34 år ref.)	
35–44 år	0,034 (0,061)
45 år eller eldre	0,052 (0,083)
Stillingsnivå (nivå 4 ref.)	
nivå 1–2	0,158** (0,053)
nivå 3	0,051 (0,057)
Ansiennitet i selskap (0–2 år ref.)	
3–5 år	–0,117 (0,059)
6–9 år	–0,181* (0,077)
10 år eller lengre	–0,153* (0,058)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)	
industri	–0,144 (0,085)
informasjonsteknologi	0,098 (0,059)
finansrelaterte tjenester	–0,133* (0,055)
Størrelse, selskap (store ref.)	
middels	–0,332*** (0,035)
små	0,142 (0,087)
Kjønnsbalanse i selskapene (balanse ref.)	
mannsdominert	0,280*** (0,029)
Om har barn (nei ref.)	
ja, yngste barn 0–12 år	0,037 (0,054)
ja, yngste barn 13 eller eldre	0,056 (0,086)
Konstantledd	3,315*** (0,041)
R2	0,038
N	2100

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 9.8 Tro på at permisjonsordninger (oppfølging og inkludering av ansatte i/etter foreldrepermisjon) bidrar til mer likestilte karrieremuligheter og mangfold?

Multivariat lineær regresjon (Ikke i det hele tatt = 1, I svært stor grad = 5.) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1
Kjønn (menn ref.)	
kvinner	0,336*** (0,041)
Alder (21–34 år ref.)	
35–44 år	–0,154* (0,073)
45 år eller eldre	–0,282** (0,086)
Stillingsnivå (nivå 4 ref.)	
nivå 1–2	0,077 (0,062)
nivå 3	0,008 (0,048)
Ansiennitet i selskap (0–2 år ref.)	
3–5 år	–0,043 (0,072)
6–9 år	–0,144 (0,099)
10 år eller lengre	–0,166* (0,066)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)	
industri	0,070 (0,134)
informasjonsteknologi	–0,123 (0,120)
finansrelaterte tjenester	–0,027 (0,117)
Størrelse, selskap (store ref.)	
middels	0,050 (0,042)
små	0,146 (0,097)
Kjønnsbalanse i selskapene (balanse ref.)	
mannsdominert	0,122 (0,101)
Om har barn (nei ref.)	
ja, yngste barn 0–12 år	–0,195* (0,073)
ja, yngste barn 13 eller eldre	–0,006 (0,114)
Konstantledd	3,818*** (0,057)
R2	0,087
N	1704

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 9.9 Tro på at fleksibel arbeidstid/-sted bidrar til mer likestilte karrieremuligheter og mangfold?

Multivariat lineær regresjon (Ikke i det hele tatt = 1, I svært stor grad = 5.) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1
Kjønn (menn ref.)	
kvinner	0,255*** (0,044)
Alder (21–34 år ref.)	
35–44 år	0,031 (0,072)
45 år eller eldre	0,033 (0,078)
Stillingsnivå (nivå 4 ref.)	
nivå 1–2	0,008 (0,059)
nivå 3	0,044 (0,054)
Ansiennitet i selskap (0–2 år ref.)	
3–5 år	–0,007 (0,051)
6–9 år	–0,073 (0,057)
10 år eller lengre	–0,104 (0,060)
Bransje (kommunikasjonstjenester ref.)	
industri	–0,136 (0,101)
informasjonsteknologi	–0,056 (0,101)
finansrelaterte tjenester	0,021 (0,097)
Størrelse, selskap (store ref.)	
middels	–0,022 (0,038)
små	0,142 (0,127)
Kjønnsbalanse i selskapene (balanse ref.)	
mannsdominert	–0,073 (0,073)
Om har barn (nei ref.)	
ja, yngste barn 0–12 år	0,139* (0,062)
ja, yngste barn 13 eller eldre	0,088 (0,068)
Konstantledd	3,955*** (0,054)
R2	0,034
N	2097

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 10.1 Stillingsnivå for kvinner og menn med barn

Logistisk regresjon (Stillingsnivå 1, 2 og 3 = 1, Stillingsnivå 4 = 0) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1 kjønn	Modell 2 alder og utdan- ning	Modell 3 ambi- sjoner	Modell 4 opplevd arbeids- miljø og karriere- utvikling	Modell 5 betingel- ser på jobb	Modell 6 betingel- ser på hjemme- bane
Kjønn (menn ref.)						
kvinner	-0,369** (0,102)	-0,442*** (0,108)	-0,426** (0,116)	-0,512*** (0,119)	-0,459** (0,124)	-0,032 (0,163)
Alder (21–34 år ref.)						
35–44 år		0,666** (0,217)	0,788*** (0,203)	0,888*** (0,192)	0,785** (0,230)	0,803** (0,258)
45 år eller eldre		0,455 (0,229)	0,621** (0,214)	0,714** (0,211)	0,556* (0,251)	0,581* (0,270)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)						
universitet, inntil 4 år		0,396 (0,196)	0,301 (0,201)	0,289 (0,201)	0,241 (0,206)	0,208 (0,220)
universitet, 5 år eller mer		1,248*** (0,260)	1,028*** (0,245)	0,978*** (0,231)	0,895*** (0,228)	0,803** (0,231)
Indeks, karriere- ambisjoner			0,799*** (0,127)	0,656*** (0,133)	0,520*** (0,117)	0,533*** (0,114)
Arbeid–familie- ambisjoner			-0,507*** (0,080)	-0,480*** (0,084)	-0,346*** (0,084)	-0,273** (0,081)
Indeks, karriereutvik- ling og inkludering				0,706*** (0,136)	0,653*** (0,125)	0,588*** (0,132)
Opplevd seksuell trakassering selv				0,138 (0,125)	-0,011 (0,100)	-0,013 (0,100)
Størrelse, selskap (store ref.)						
middels					0,074 (0,607)	0,130 (0,618)
små					0,401 (0,518)	0,270 (0,530)
Kjønnsbalanse (balanse ref.)						
mannsdominert					-0,103 (0,487)	-0,110 (0,498)
Sum av familievennlige forventninger i egen stilling (indeks)					0,714*** (0,084)	0,670*** (0,084)
Au pair (aldri ref.)						
har eller har hatt						0,755*** (0,192)
Sum omsorg uten vedlikehold (selv omsorg ref.)						
dele omsorg						0,451** (0,159)

Logistisk regresjon (Stillingsnivå 1, 2 og 3 = 1, Stillingsnivå 4 = 0) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1 kjønn	Modell 2 alder og utdan- ning	Modell 3 ambi- sjoner	Modell 4 opplevd arbeids- miljø og karriere- utvikling	Modell 5 betingel- ser på jobb	Modell 6 betingel- ser på hjemme- bane
partner omsorg						0,753** (0,218)
missing						-0,088 (0,535)
Hvem har viktigst jobb (selv ref.)						
like viktig jobb						-0,526** (0,157)
partner viktigst jobb						-0,906*** (0,176)
missing						-0,786*** (0,165)
Konstantledd	0,420 (0,287)	-0,699* (0,301)	-1,408 (0,764)	-3,768*** (0,782)	-5,648*** (0,841)	-5,721*** (0,902)
Cox and Snell	0,008	0,070	0,139	0,174	0,213	0,242
N	1584	1577	1556	1542	1536	1523

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 10.2 Resultatansvar blant kvinner og menn med barn

Logistisk regresjon (Resultatansvar nå = 1, Resultatansvar tidligere eller aldri = 0) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1 kjønn	Modell 2 alder og utdan- ning	Modell 3 ambi- sjoner	Modell 4 opplevd arbeids- miljø og karriere- utvikling	Modell 5 betingel- ser på jobb	Modell 6 betingel- ser på hjemme- bane
Kjønn (menn ref.)						
kvinner	-0,572*** (0,139)	-0,564*** (0,135)	-0,541** (0,148)	-0,726*** (0,174)	-0,641*** (0,166)	-0,328 (0,218)
Alder (21–34 år ref.)						
35–44 år		0,630* (0,278)	0,676* (0,277)	0,808** (0,269)	0,705* (0,288)	0,684* (0,281)
45 år eller eldre		0,794* (0,335)	0,888* (0,353)	1,010** (0,332)	0,836* (0,363)	0,815* (0,349)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)						
universitet, inntil 4 år		-0,034 (0,164)	-0,176 (0,174)	-0,176 (0,183)	-0,238 (0,179)	-0,251 (0,192)
universitet, 5 år eller mer		0,407 (0,239)	0,100 (0,224)	0,034 (0,216)	0,100 (0,184)	-0,150 (0,178)
Indeks, karriere- ambisjoner			0,628*** (0,112)	0,499*** (0,114)	0,397*** (0,102)	0,420*** (0,100)
Arbeid–familie- ambisjoner			-0,396** (0,109)	-0,365** (0,118)	-0,262* (0,113)	-0,219 (0,119)
Sum karriereutvikling og inkludering				0,669*** (0,115)	0,554** (0,122)	0,478** (0,127)
Opplevd seksuell trakassering selv				0,467** (0,138)	0,330* (0,146)	0,331* (0,141)
Størrelse, selskap (store ref.)						
middels					0,017 (0,328)	0,013 (0,315)
små					-0,310 (0,396)	-0,445 (0,419)
Kjønnsbalanse i selskapene (balanse ref.)						
mannsdominert					0,242 (0,296)	0,218 (0,283)
Sum av familievennlige forventninger i egen stilling (indeks)					0,638*** (0,103)	0,624*** (0,108)
Au pair (aldri ref.)						
har eller har hatt						0,132 (0,214)
Sum omsorg uten vedlikehold (selv omsorg ref.)						
dele omsorg						0,280 (0,233)

Logistisk regresjon (Resultatansvar nå = 1, Resultatansvar tidligere eller aldri = 0) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1 kjønn	Modell 2 alder og utdan- ning	Modell 3 ambi- sjoner	Modell 4 opplevd arbeids- miljø og karriere- utvikling	Modell 5 betingel- ser på jobb	Modell 6 betingel- ser på hjemme- bane
partner omsorg						0,626* (0,248)
missing						-0,687 (0,747)
Hvem har viktigst jobb (selv ref.)						
like viktig jobb						-0,303 (0,191)
partner viktigst jobb						-0,601* (0,225)
missing						-0,441* (0,191)
Konstantledd	-0,818*** (0,190)	-1,648** (0,439)	-2,162* (0,804)	-4,899*** (0,956)	-6,499*** (0,954)	-6,511*** (1,036)
Cox and Snell	0,014	0,028	0,069	0,105	0,137	0,152
N	1584	1577	1556	1542	1536	1523

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 10.3 Inntekt for kvinner og menn med barn

Lineær regresjon (Inntekt) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1 kjønn	Modell 2 alder og utdanning	Modell 3 ambisjoner	Modell 4 opplevd arbeidsmiljø og karriereutvikling	Modell 5 betingelser på jobb	Modell 6 betingelser på hjemmebane
Kjønn (menn ref.)						
kvinner	-164,201*** (40,320)	-162,376** (42,327)	-123,370** (36,071)	-149,764*** (33,963)	-135,974*** (33,178)	-25,429 (40,724)
Alder (21–34 år ref.)						
35–44 år		212,675*** (43,178)	221,228*** (38,878)	234,603*** (38,760)	240,744*** (48,776)	217,622*** (46,469)
45 år eller eldre		427,904*** (94,775)	423,564*** (86,051)	431,373*** (85,187)	422,228*** (89,883)	391,253*** (85,132)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)						
universitet, inntil 4 år		185,305*** (37,408)	152,201*** (32,081)	157,356*** (33,190)	175,026*** (36,559)	172,179*** (36,587)
universitet, 5 år eller mer		512,302*** (93,252)	418,057*** (73,208)	400,443*** (65,303)	396,933*** (62,602)	373,835*** (61,591)
Indeks, karriereambisjoner			141,104*** (30,692)	94,351** (27,966)	70,859** (23,569)	58,918** (21,003)
Arbeid–familieambisjoner			-253,076*** (43,512)	-237,935*** (37,197)	-204,742*** (32,149)	-175,359*** (29,289)
Sum karriereutvikling og inkludering				165,198*** (28,230)	147,442*** (28,195)	125,957*** (25,989)
Opplevd seksuell trakassering selv				98,338 (50,142)	59,010 (49,759)	59,015 (47,371)
Størrelse, selskap (store ref.)						
middels					-23,941 (65,186)	-23,241 (59,998)
små					427,716 (389,889)	356,848 (340,999)
Kjønnsbalanse i selskapene (balanse ref.)						
mannsdominert					87,989 (70,107)	74,643 (61,835)
Sum av familie-uvennlige forventninger i egen stilling (indeks)					105,515*** (18,840)	79,981** (21,376)
Au pair (aldri ref.)						
har eller har hatt						355,740** (96,513)
Sum omsorg uten vedlikehold (selv omsorg ref.)						

Lineær regresjon (Inntekt) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1 kjønn	Modell 2 alder og utdanning	Modell 3 ambi- sjoner	Modell 4 opplevd arbeids- miljø og kariere- utvikling	Modell 5 betingel- ser på jobb	Modell 6 betingel- ser på hjemme- bane
dele omsorg						100,890** (31,983)
partner omsorg						237,738** (78,419)
missing						-16,402 (57,762)
Hvem har viktigst jobb (selv ref.)						
like viktig jobb						-173,980*** (37,460)
partner viktigst jobb						-233,582*** (31,498)
missing						-162,776** (48,094)
Konstantledd	1064,365*** (54,071)	466,173*** (81,707)	1127,756*** (185,586)	519,772* (221,847)	147,204 (225,125)	228,468 (237,065)
R2	0,015	0,126	0,205	0,235	0,271	0,320
N	1460	1456	1438	1427	1424	1414

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 10.4 Stillingsnivå for kvinner og menn uten barn

Logistisk regresjon (Stillingsnivå 1, 2 og 3 = 1, Stillingsnivå 4 = 0) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1 kjønn	Modell 2 alder og utdan- ning	Modell 3 ambi- sjoner	Modell 4 opplevd arbeids- miljø og karriere- utvikling	Modell 5 betingel- ser på jobb
Kjønn (menn ref.)					
kvinner	-0,281 (0,168)	-0,177 (0,159)	-0,222 (0,145)	-0,254 (0,165)	-0,235 (0,149)
Alder (21–34 år ref.)					
35–44 år		1,069*** (0,253)	1,350*** (0,242)	1,380*** (0,247)	1,273*** (0,277)
45 år eller eldre		0,750* (0,329)	1,194*** (0,300)	1,219** (0,323)	1,145*** (0,294)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)					
universitet, inntil 4 år		0,595* (0,288)	0,513 (0,295)	0,467 (0,302)	0,445 (0,313)
universitet, 5 år eller mer		0,928** (0,301)	0,736* (0,297)	0,690* (0,319)	0,778* (0,321)
Indeks, karriereambisjoner			0,859*** (0,134)	0,714*** (0,160)	0,594** (0,165)
Arbeid–familie-ambisjoner			-0,001 (0,095)	0,016 (0,101)	0,060 (0,104)
Indeks, karriereutvikling og inkludering				0,696*** (0,114)	0,690*** (0,113)
Opplevd seksuell trakassering selv				0,281** (0,093)	0,182 (0,122)
Størrelse, selskap (Store ref.)					
middels					-0,377 (0,367)
små					-0,610* (0,234)
Kjønnsbalanse i selskapene (Balanse ref.)					
mannsdominert					-0,348 (0,357)
Sum av familievennlige forventninger i egen stilling (indeks)					0,572*** (0,098)
Konstantledd	-0,597** (0,158)	-1,709*** (0,366)	-5,081*** (0,775)	-7,479*** (0,820)	-8,557*** (0,861)
Cox and Snell	0,004	0,051	0,098	0,134	0,158
N	1049	1046	1039	1015	998

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

Vedlegg 10.5 Resultatansvar blant kvinner og menn uten barn

Logistisk regresjon (Resultatansvar nå = 1, Resultatansvar tidligere eller aldri = 0) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1 kjønn	Modell 2 alder og utdanning	Modell 3 ambisjoner	Modell 4 opplevd arbeidsmiljø og karriereutvikling	Modell 5 betingelser på jobb
Kjønn (menn ref.)					
Kvinner	-0,454 (0,231)	-0,372 (0,240)	-0,374 (0,232)	-0,386 (0,243)	-0,260 (0,212)
Alder (21–34 år ref.)					
35–44 år		0,725* (0,271)	0,928** (0,271)	0,920** (0,291)	0,832** (0,261)
45 år eller eldre		0,614 (0,360)	1,021** (0,360)	0,988* (0,369)	0,716 (0,410)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)					
universitet, inntil 4 år		0,717 (0,380)	0,665 (0,373)	0,621 (0,387)	0,584 (0,398)
universitet, 5 år eller mer		0,605 (0,403)	0,380 (0,396)	0,312 (0,420)	0,442 (0,399)
Indeks, karriereambisjoner			0,848*** (0,150)	0,764*** (0,166)	0,645*** (0,160)
Arbeid–familie–ambisjoner			-0,300** (0,106)	-0,302* (0,113)	-0,305* (0,136)
Indeks karriereutvikling og inkludering				0,491*** (0,110)	0,508** (0,150)
Opplevd seksuell trakassering selv				0,238 (0,138)	0,013 (0,129)
Størrelse, selskap (store ref.)					
middels					-1,203*** (0,292)
små					-1,954* (0,840)
Kjønnsbalanse i selskapene (balanse ref.)					
mannsdominert					0,383 (0,285)
Sum av familievennlige forventninger i egen stilling (indeks)					0,759*** (0,144)
Konstantledd	-1,533*** (0,195)	-2,421*** (0,485)	-4,466*** (1,124)	-6,205*** (1,348)	-7,890*** (1,596)
Cox and Snell	0,006	0,022	0,056	0,069	0,199
N	1049	1046	1038	1014	997

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Vedlegg 10.6 Inntekt for kvinner og menn uten barn

Multivariat lineær regresjon (Inntekt) Robuste standardfeil i parentes	Modell 1 kjønn	Modell 2 alder og utdanning	Modell 3 ambisjoner	Modell 4 opplevd arbeidsmiljø og karriereutvikling	Modell 5 betingelser på jobb
Kjønn (menn ref.)					
kvinner	-85,941*** (21,793)	-56,373** (18,144)	-54,417** (15,408)	-56,194** (15,735)	-53,457** (14,487)
Alder (21–34 år ref.)					
35–44 år		289,411*** (25,429)	306,833*** (28,077)	304,174*** (28,099)	300,185*** (29,510)
45 år eller eldre		302,273** (80,220)	342,030*** (85,549)	339,695*** (85,558)	329,079** (87,342)
Utdanningsnivå (vgs. eller lavere ref.)					
universitet, inntil 4 år		146,623*** (30,915)	135,311*** (29,275)	130,203*** (29,758)	122,330*** (28,773)
universitet, 5 år eller mer		261,734*** (44,512)	237,885*** (35,427)	230,926*** (35,604)	221,775*** (33,914)
Indeks, karriereambisjoner			79,027** (22,609)	60,985** (20,453)	48,110* (21,387)
Arbeid–familie-ambisjoner			-18,924 (13,736)	-18,312 (14,299)	-12,952 (13,418)
Indeks, karriereutvikling og inkludering				68,114*** (13,588)	64,352*** (12,964)
Opplevd seksuell trakassering selv				10,212 (10,084)	-5,984 (9,098)
Størrelse, selskap (store ref.)					
middels					-49,041** (17,441)
små					34,768 (59,263)
Kjønnsbalanse i selskapene (balanse ref.)					
mannsdominert					26,691 (23,751)
Sum av familievennlige forventninger i egen stilling (indeks)					59,784*** (11,119)
Konstantledd	775,503*** (17,698)	463,511*** (41,124)	244,588* (107,377)	56,888 (132,884)	-67,626 (140,392)
R2	0,021	0,233	0,262	0,284	0,309
N	930	929	923	908	897

Note: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet:

Hindringer og muligheter

CORE næringslivsstudie undersøker likestillingsstatus, holdninger, ambisjoner og opplevde betingelser blant kvinnelige og mannlige medarbeidere i ti selskap i ulike bransjer. Studien er finansiert av Kulturdepartementet 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 strategier/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 redegjøringsplikten (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 varslingssystemer*. Status og tiltak for kjønnslikestilling på nivå 2 handler om *betingelser, ansvar og ressurser i arbeidsliv og familieliv*.

Institutt for
samfunnsforskning

Institute for
Social Research

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
Tlf.: 23 08 61 00
samfunnsforskning.no

ISBN (trykk): 978-82-7763-726-6
ISBN (digital): 978-82-7763-727-3
ISSN (trykk): 0333-3671
ISSN (digital): 1891-4314