

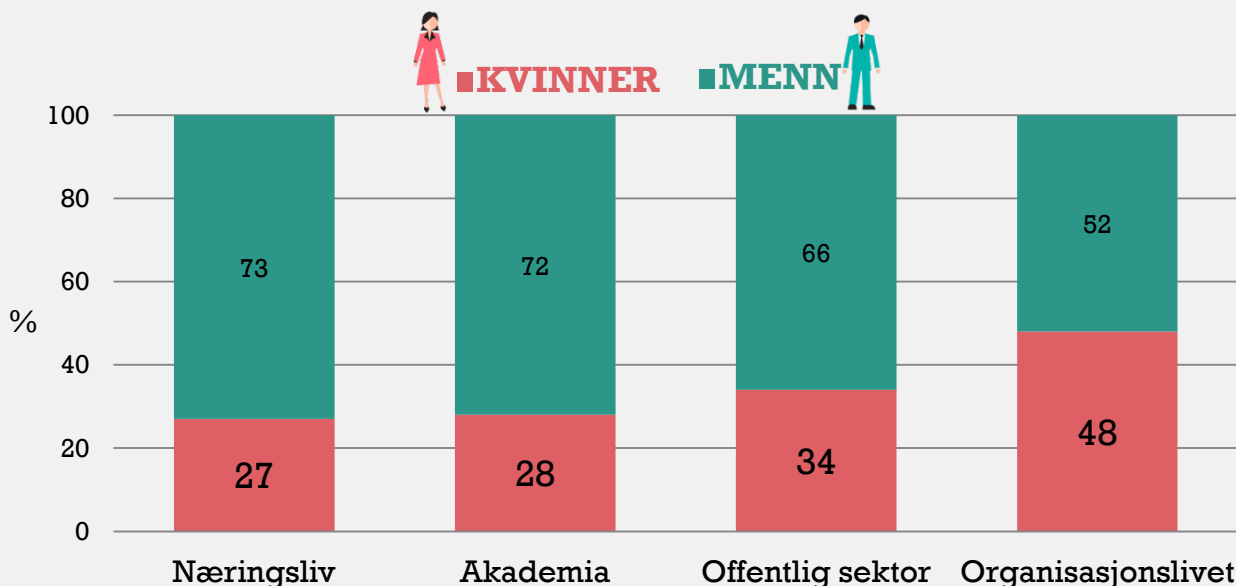
CORE STATUS

KJØNNBALANSE PÅ TOPPEN?

I hvilken grad varierer kjønnsbalansen i toppstillinger i næringslivet, akademia, offentlig sektor og organisasjonslivet? Og hvordan jobbes det med å fremme kjønnsbalanse i toppen i sektorene?

På oppdrag av Nærings- og fiskeridepartementet har Institutt for samfunnsforskning og CORE utarbeidet ISF-rapporten 2017:11 «[Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv](#)». Her er noen av resultatene:

#1 KVINNER I TOPPSTILLINGER PÅ TVERS AV SEKTORER



Organisasjonslivet best – næringsliv og akademia henger etter

Organisasjonslivet peker seg ut med tydeligst kjønnsbalanse i toppstillinger.

Næringslivet og akademia gjør det like svakt, med i overkant en fjerdedel kvinner i toppstillinger.

DATA & METODE

HVORDAN HAR VI GJORT ANALYSENE?

Vi benytter data fra perioden 2003–2014. Analysene er basert på Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret). Disse dataene er også koblet til andre registre, blant annet folkeregisteret og nasjonal utdanningsdatabase (NUDB). For analysene av akademia bruker vi grunnlagsdataene fra SSBs lønnsstatistikk.

HVEM ER TOPPLEDERE OG LEDERE PÅ NIVÅ UNDER?

Toppstillinger i akademia er definert som stillinger på professornivå, mens toppstillingene i de andre sektorene er topplederstillinger. Rekrutteringsnivået under er alle ledere i mellomstore og store bedrifter som ikke er toppledere, og førstestillinger i akademia.

For mer informasjon om data og analyser, se [ISF-rapport 2017:11](#).

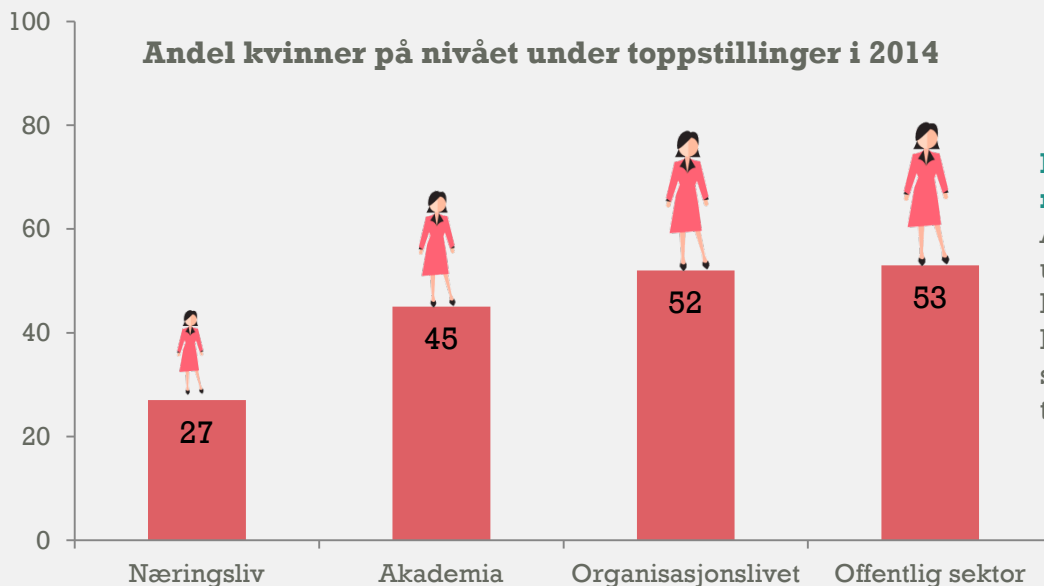
Hvem er vi?

CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning forsker på likestilling og likestillingsutfordringer i arbeidslivet.

#2 KJØNNBALANSE PÅ NIVÅET UNDER TOPPSTILLINGER?

Det er flere veier inn i toppstillinger og toppledere rekrutteres ikke alltid fra stillingsnivået under. Samtidig mener vi at å betegne stillingsnivået under som «rekrutteringsgrunnlag» gir innsikt i noen generelle mønstre for omfanget av kandidater til toppstillinger.

Andel kvinner på nivået under toppstillinger i 2014



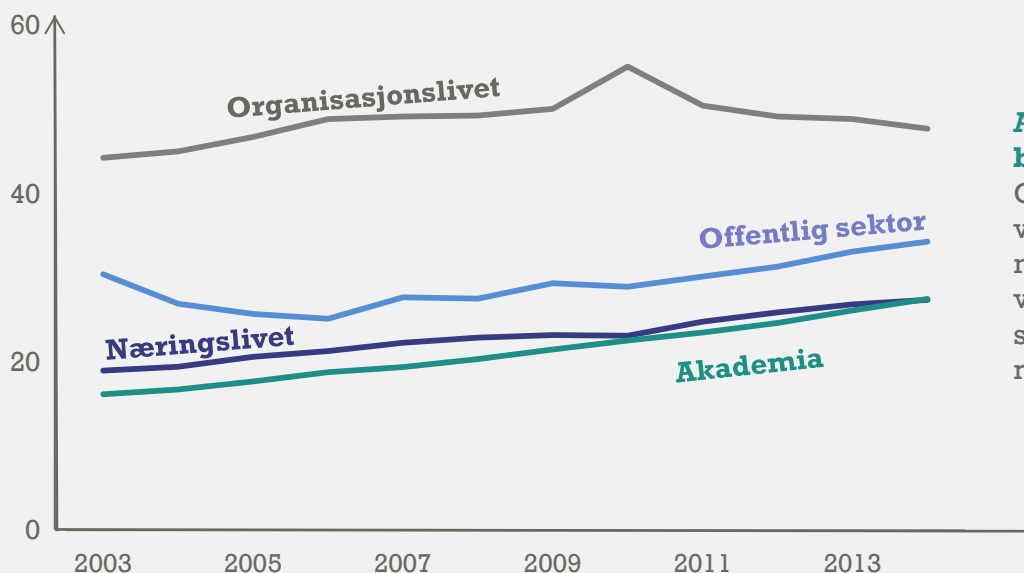
Næringslivet – lavest rekrutteringsgrunnlag

Alle sektorene med unntak av næringslivet har en høyere kvinneandel på de lavere stillingsnivåene enn på toppstillingsnivået.

#3 BEDRE OVER TID

I alle sektorene har andel kvinnelige toppstillinger økt siden 2003.

Endring i andel kvinner i toppstillinger 2003 – 2014

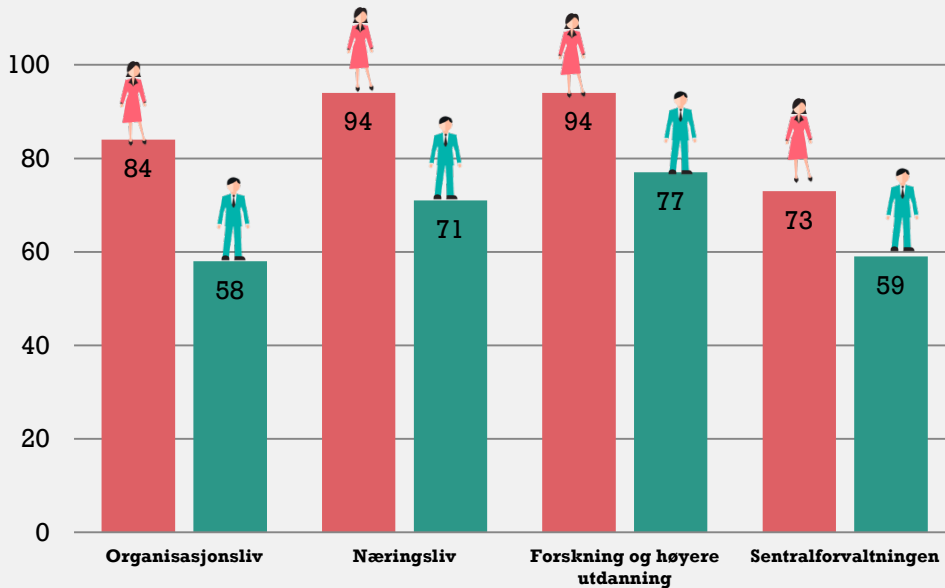


Akademia – best utvikling

Organisasjonslivet har vært best hele perioden, mens det er i akademia vi finner størst økning siden 2003, tett fulgt av næringslivet.

#4 STOR OPPSLUTNING OM LIKESTILLINGSTILTAK

TOPPLEDERE ER POSITIVE TIL LIKESTILLINGSTILTAK I EGEN SEKTOR:



Figuren viser andel kvinners og menns oppslutning om tiltak i egen sektor.

SPØRSMÅL:

Synes du det er svært viktig eller ganske viktig at det iverksettes tiltak for å oppnå en jevnere kjønnsfordeling innenfor (din sektor)?

HVORDAN HAR VI GJORT ANALYSENE?

Disse resultatene er fra Lederskapsundersøkelsen 2015. N= 1351 og tilsvarende en svarprosent på 72. For mer informasjon, se [ISF-rapport 2017:11](#).

#5 LAV KJØNNBALANSE PÅ TOPPEN: HVORFOR?

Her har vi en oversikt over de viktigste forklaringene som ofte trekkes frem i forskningen. Skal vi forstå hva som hemmer og fremmer kjønnsbalanse i ledelse, er vi nødt til å forstå samspillet mellom ulike forklaringer.



VELFERDSSTATSPARADOKSET

Påstanden er at sjenerøse velferdsstatsordninger (foreldrepermisjon og offentlig finansierte barnehager) fremmer høy yrkesaktivitet blant kvinner, men fremmer ikke kvinners karriere.



LIKHETENS REPRODUKSJON

Toppledere, som ofte er menn, har en tendens til å foretrekke mannlige kandidater, uten at dette nødvendigvis er erkjente prosesser.



ARBEIDS- OG FAMILIELIV

Kvinnens ansvar for familie- og omsorgsarbeid er ofte større enn menns. Ofte får hennes karriere «vikeplikt» for hans karriere.



FORESTILLINGER OM KVINNER OG MENN

Ofte vil ubevisste forestillinger om hvordan menn og kvinner typisk er, kunne hindre kjønnsbalanse. For eksempel kan arbeidsgivere i mindre grad velge kvinner ut fra en antakelse om at familieforpliktelser begrenser deres motivasjon etc.



«GLASSTAKET»

«Glasstak» brukes ofte som et bilde på usynlige barrierer kvinner oftere møter i karriereyrker enn menn.



BARRIERER HOS KVINNER OG ORGANISASJONER

Individorienterte forklaringer retter oppmerksomheten mot kjennetegn ved kvinner og menn, deres kvalifikasjoner og motivasjon. Organisasjonsinterne forklaringer retter oppmerksomheten mot arbeidsgiverne og deres holdninger og handlinger.



ANTALL KVINNER BETYR NOE

En forklaring på kjønnsubalanse er at antall kvinner i en bedrift er viktig for at man vurderes ut fra sine individuelle egenskaper – uten tanke på kjønn.

#6 HAR SEKTORENE TILTAK FOR KJØNNSBALANSE?



Akademia

Stor utbredelse av tiltak for kjønnsbalanse i universitets- og høyskolesektoren.



Næringslivet

Det finnes ingen samlet oversikt over hvilke tiltak som brukes for å fremme kjønnsbalanse i lederstillinger spesielt.



Offentlig sektor

Ingen felles politikk for å sikre økt kvinneandel i ledelse i staten. Det kan skyldes at kjønnsbalansen er vurdert som tilfredsstillende.



Organisasjonslivet

Ingen oversikt over tiltak. Men flere har regler om kjønnsbalanse ved valg til sentrale verv.

#7 BEDRE KJØNNSBALANSE? TI TING SOM KAN GJØRES:

- #1** Alle virksomheter bør utarbeide **oversikt over kjønnsfordelingen** på ulike stillingsnivåer og avdelinger. Samt sette måltall for ønsket utvikling i kjønnsfordelingen.
- #2** Det bør også gjøres en **analyse av de spesifikke utfordringene** i de enkelte virksomhetene, som utgangspunkt for å utvikle tilpassede tiltak.
- #3** **Forankring og engasjement** i toppledelsen er viktig for å kjønnsbalanse i toppstillinger.
- #4** **Aktiv rekrutteringspolitikk** bør utvikles for å sikre bredde i tilfanget av kandidater som er aktuelle til toppstillinger.
- #5** **Transparens** i forbindelse med rekruttering er viktig, samt tydelighet om hva som er sentrale karriereveier i organisasjonen og verdsatt kompetanse.
- #6** **Ressurser for å sikre at tiltak** for kjønnsbalanse i toppstillinger bør gis prioritet.
- #7** **Bevisst karriereutvikling** av kvinnelige ledertalent mot operative linjestillinger, og strategier for å fremme mobilitet mellom linje- og stabsstillinger.
- #8** Kvinnerettede tiltak bør **ikke utvikles som isolerte tiltak**, men inngå som del av større satsninger i virksomheten.
- #9** Tydelige **forventninger** til mannlige ansatte om uttak av foreldrepermisjon og **likeverdig deltakelse i omsorg for egne barn**.
- #10** **Utvidelse av aldersspennet for karriere- og utviklingsmuligheter**, slik at man ikke bare velger blant dem som når direktørnivået i løpet av 30-årene.