



Mangfold og inkludering

07.03.24

Lisa Støe



Regjeringen.no

Tema ▾ Dokument ▾ Aktuelt ▾ Departement

Forsiden • Aktuelt ▾ • Pressemeldinger

Historisk enighet om krav til kjønnsbalanse i norske styrer

Pressemelding | Dato: 19.06.2023

Regjeringen foreslår at mellomstore og store selskaper skal ha minst 40 prosent kjønnsbalanse i styret. Reglene blir gradvis innført allerede fra neste år og vil etter hvert omfatte om lag 20 000 selskaper. Norge er det første landet i verden som tar dette skrittet. Forslaget er utarbeidet i nært samarbeid med NHO og LO.

The No Club
Putting a Stop to Women's Dead-End Work
LINDA BARCOCK, BRENDA PEYSER, LISE WESTERLUND, and LAURIE WEINGART

Agenda

- Meg, mine og mitt mangfold
- Hvorfor har jeg lykket?
- Hvorfor blir jeg?
- Beholde nyansatte kvinner og øke kjønnsfordeling i ledelsen



Meg, mine og mitt mangfold

- Kvinne, 34 år, gift
- Mann og to barn
- Vokst opp på Lierskogen, bor i Hokksund
- Driver med hest
- Jobber i Veidekke Industri som anleggsleder.
 - Økonomisk ansvar for 4 anlegg og personalansvar for 11 ansatte



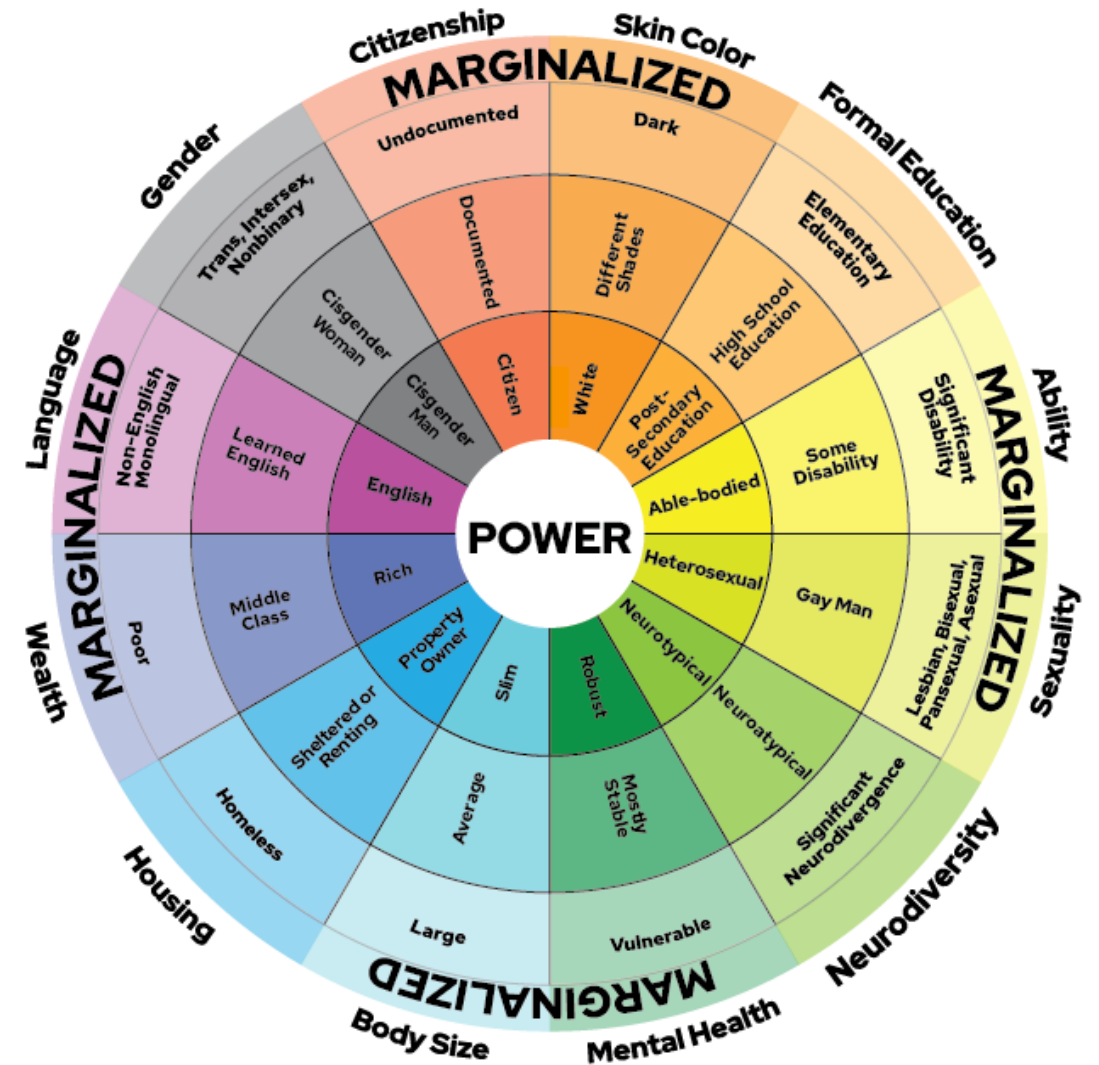
Adapted from *Diverse Teams at Work*, Gardenawartz & Rowe (SHRM, 2003)

*Internal Dimensions and External Dimensions are adapted from Marilyn Loden and Judy Rosener, *Workforce America!* (Business One Irwin, 1991)

Note: Image used with permission.

Meg, mine og mitt mangfold

- Bakgrunn fra drift
- Kvinne
- Kun videregående
- «Alenemor» mandag til fredag



Hvorfor har jeg lykket?

Personlige egenskaper	Mine lederes egenskaper
Pågangsmot	Entusiastiske
Arbeidskapasitet	Tilpasningsvillige
Stayerevne	Støttende
Lettlært	Følger opp
Motivert	Gir nye utfordringer

- *Mine ledere har vurdert meg etter evner, prestasjoner og potensial uten ubeviste fordommer*
- *Jeg har fått muligheten til å vokse*
- *Jeg har tatt plass og gjort viktige oppgaver som har syntes*



Hvorfor blir jeg?

- Jeg blir inkludert, verdsatt og hørt
- Småbarnsmor og tilrettelegging (*livsfasemangfold*)
- Jeg får *promotable tasks*
- Gode rollemodeller, mulighet til å knytte forbindelser og delta i bransjenettverk
- Leder som ser muligheter istedenfor utfordringer



MENTORSHIP
Private relationship



SPONSORSHIP
Public relationship

Kvinnene har oftere partner som tjener mer og har mer krevende jobb

“ Talentfulle kvinner som burde bruke tiden sin på virksomhetens kjerneoppgaver, overlates med oppgaver som alle kunne ha utført

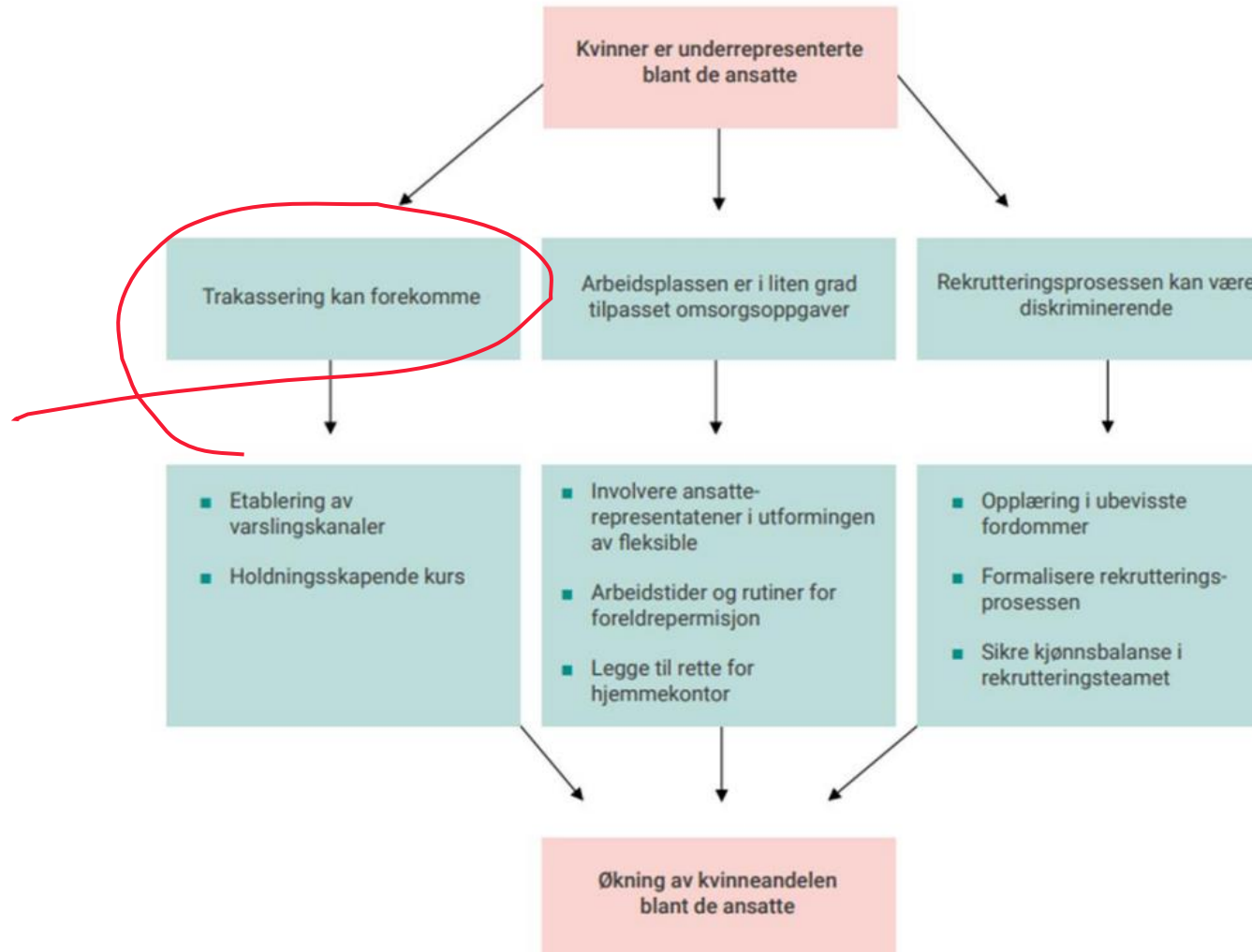
Beholde nyansatte kvinner og øke kjønnsfordeling i ledelsen

Menn har oftere
«bakkemannskap»
hjemme = karrierefortrinn

Mennene i materialet har langt oftere partner som tar mest av hus & omsorg

Virksomheten ønsker mer mangfold fordi det er lønnsomt og i tråd med dens verdier

Idealtypisk illustrasjon som beskriver begrunnelse, problembeskrivelse og tiltak for å fremme likestilling og mangfold.



Trakassering

- *Det handler ikke om at det er høyt under taket*
- Naive, uoppmerksomme mellom- og toppledere
- Få ansatte, stor geografisk spredning
- Kun en kvinne pr avdeling
 - «Anonyme» undersøkelser
 - Varsler du står du alene i stormens øye
- Ledere i stigende tjenestevei har årelang historie og relasjon
- **Nettverk og relasjoner bidrar til å få ting frem i lyset**

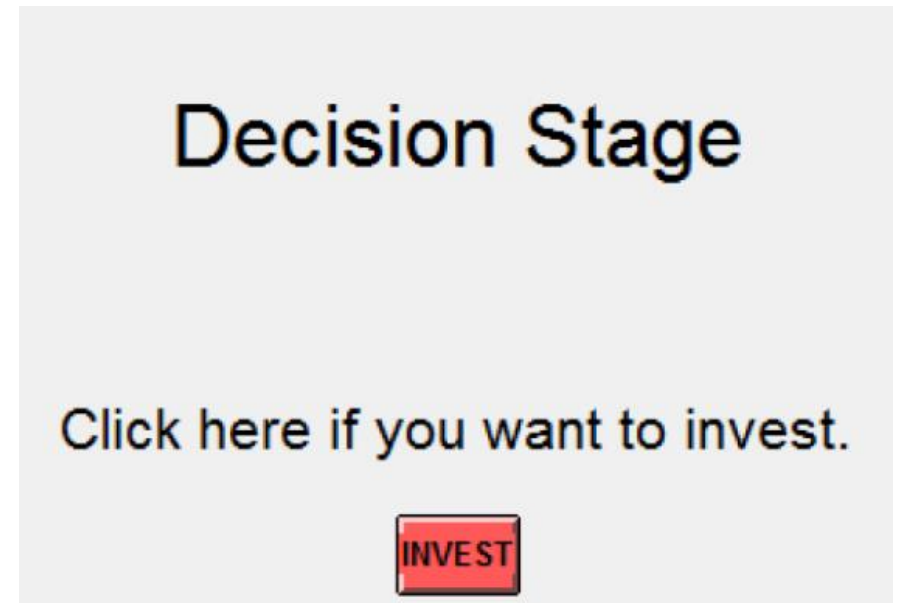
Hvem gjør drittjobben, og hvor motiverende er den?

- Et stort rom med menn og kvinner
- Matchet anonymt i grupper på tre

- Alle får 1,-
- Dersom en trykker på rød knapp innen 2 minutter får de to øvrige 2,- og den som trykker 1.25,-

Den stumme normen dannes i rommet

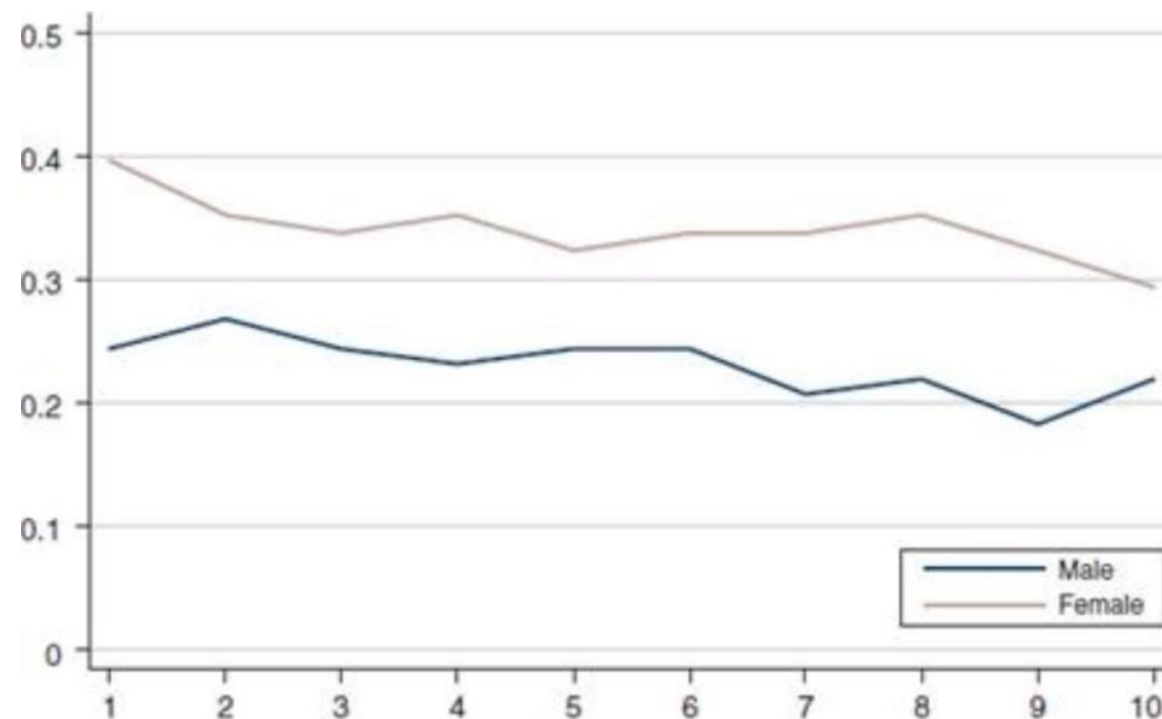
- Kilde “Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability” (Babcock et al, 2017)



Resultat

Kvinner ofrer seg 50% mer

- Hva kan virksomheter gjøre?
 - Få en oversikt over hvordan disse oppgavene er fordelt
 - Finne alternative måter å fordele oppgaver på
 - Ta en ny vurdering av hvilke oppgaver som belønnes med økt lønn og muligheter for forfremmelse
- Hva kan kvinner gjøre selv?





Takk for meg