

# CORE STATUS

## HVORDAN FÅ FLERE KVINNER I TOPPLEDERSTILLINGER?

Vi har spurt norske toppledere i næringslivet om hvilke tiltak de har størst tro på.

### HVA FUNGERER?

En stor amerikansk studie viser at tiltak som har størst effekt for å sikre mangfold på arbeidsplassen, er tiltak som engasjerer ledere.



#### ENGASJEMENT

Tiltak som lederopplæring og ny rekrutteringspolicy, bidrar til å styrke topplederes engasjement for kjønnsbalanse og mangfold.



#### TRANSPARENS

Tiltak for å fremme åpenhet i rekrutteringsprosesser, samt tydeliggjøring av karriereveier, virker positivt.



#### OPPFØLGING

Tiltak som gir lederne oversikt, gjennom kartlegging og statistikk, virker positivt inn på toppledernes engasjement.



#### KONTROLL

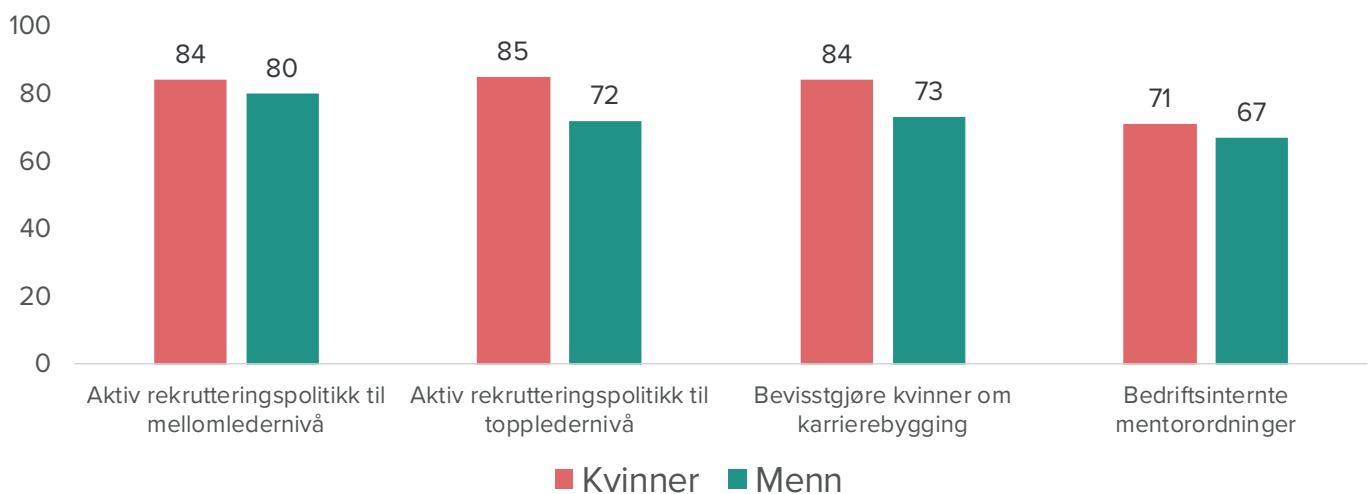
Ulike kontrollregimer, hvor hensikten er å motvirke fordommer, som jobbtester, rating av prestasjoner, osv., virker mot sin hensikt.

#### OM FORSKNINGEN

Frank Dobbin og hans kollegaer sine studier (2006, 2015), gir godt grunnlag for å forstå hvilke tiltak som fremmer kjønnsbalanse og mangfold. Forskerne har gjennomført en studie av 816 bedrifter i USA over en 30-årsperiode.

### DE FIRE MEST POPULÆRE TILTAKENE

Hvilke tiltak har norske toppledere mest tro på?



Både kvinnelige og mannlige toppledere mener aktiv rekrutteringspolitikk er nøkkelen til å få flere kvinnelige toppledere.

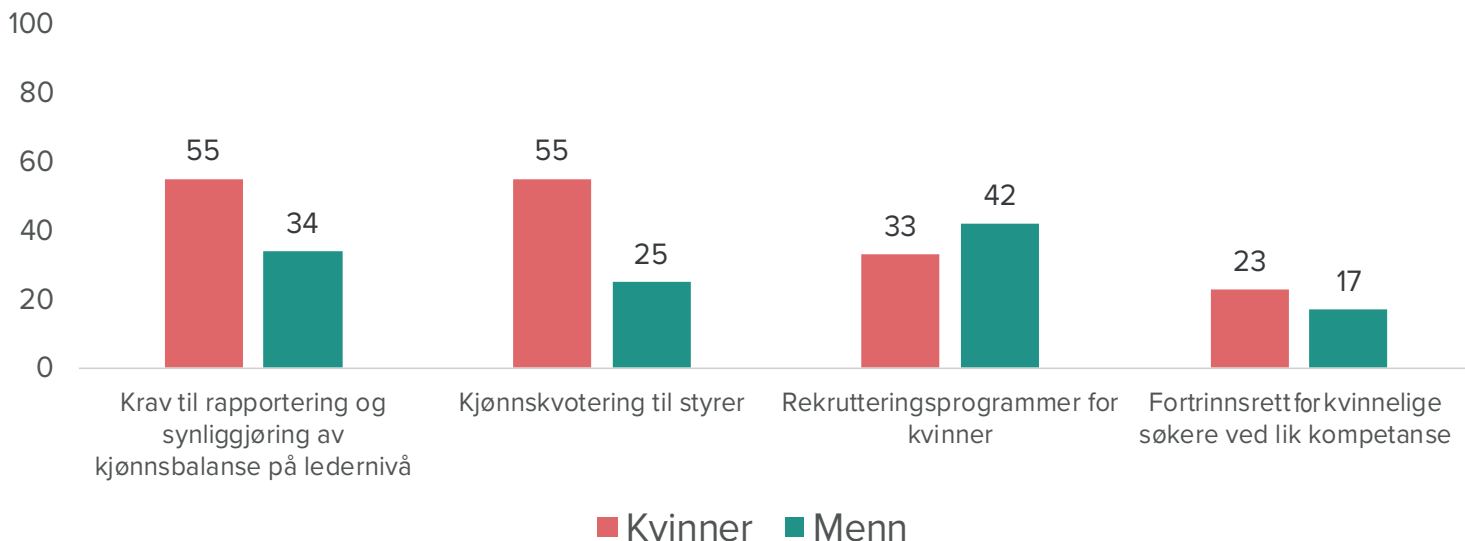
Å øke kvinners bevissthet om karriereutvikling og interne mentorordninger er også tiltak norske toppledere har tro på. Dette er i tråd med internasjonal forskning.

#### OM FORSKNINGEN

Forskere ved CORE/ISF har gjennomført en spørreundersøkelse blant norske toppledere i de 200 største selskapene i Norge. For mer informasjon, les studien her: <https://doi.org/10.18291/njwls.v8i3.109545>

# DE FIRE MINST POPULÆRE TILTAKENE

Hvilke tiltak har norske toppledere minst tro på?



Noen tiltak er det mindre oppslutning om blant topplederne, som krav til rapportering, kjønnskvoltering, kvinnerettede programmer og fortrinnsrett for kvinner.

## KVINNELIGE TOPPLEDERE ER MER POSITIVE



Kvinnelige toppledere er generelt mer positive til likestillings-tiltak. Selv om kvinner og menn støtter de samme tiltakene, er det likevel slik at kvinner mener at flere av tiltakene er veldig viktige. Menn svarer oftere at de er litt viktige.

Ett unntak er kvinnerettede programmer. Det er det noen flere menn enn kvinner som mener er viktig.



## BEHOV FOR MER ENN KVOTERING

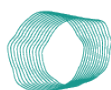
Kvinneandelen i styrene i Norge som er omfattet av kvotering er på over 40 prosent. Det ligger klart over styrene i bedrifter som ikke er omfattet av kvoteringsregulering.



**Men vår studie tyder på at for å få kjønnsbalanse også i toppledelsen, så er det andre tiltak som topplederne selv mener vil fungere.** Aktiv rekrutteringspolitikk både til toppleder- og mellomledernivå er den formen for tiltak som har den største oppslutningen.

### LOV OM KJØNSSKVOTERING TIL NORSKE STYRER

Norge var det første landet som lovregulerte kjønnsbalanse i bedriftsstyrene. Reglene ble vedtatt i 2003 og fullt iverksatt i 2008. Kjønnskvoltering i styrene gjelder for offentlig eide bedrifter, samvirkebedrifter og børsnoterte selskap.



**CORE**  
KJERNEMILJØ  
FOR LIKESTILLINGS-  
FORSKNING

#### Hvem er vi?

CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning forsker på likestilling og likestillingsutfordringer i arbeidslivet. Besøk oss på [www.samfunnsforskning.no/core](http://www.samfunnsforskning.no/core)

Les hele artikkelen fra studien her: <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/109545>