

Verden og oss

Næringslivets perspektivmelding 2018



04.

Likestilling

- 108 Innledning
- 110 Flere kvinner i jobb har økt verdiskapingen
- 112 Kjønnssdelte utdanningsvalg
- 114 Kjønnsdelt arbeidsmarked
- 114 Likestilling i hjemmet
- 116 Norsk likestillingspolitikk
- 117 Oppsummering
- 118 Viktige virkemidler for bedret kjønnsbalanse i Sweco
Grete Aspelund, administrerende direktør Sweco Norge





Innledning

I Norge er likestilling mellom kvinner og menn en helt sentral samfunnsverdi. Likestilling er en verdi vi med stolthet holder frem når vi reiser utenlands. Gutter og jenter, kvinner og menn, har like evner og skal ha like muligheter til å delta i samfunnet vårt.

Gjennom det 20. århundret er forskjellen mellom menn og kvinner – i utdanningsvalg, yrkesdeltakelse, lønn og posisjoner – blitt mindre.

Likevel finnes det fortsatt ikke noe land i verden, Norge innbefattet, der kvinner deltar i arbeidslivet i like stor grad som menn.

I industrilandene har kvinner i gjennomsnitt 12 prosentpoeng lavere yrkesdeltakelse enn menn, de jobber 6 færre timer i uken og tjener 14 prosent mindre enn menn i fulltidsstillinger. Lønnsgapet avspeiler ulike yrkesvalg, som igjen avspeiler systematiske forskjeller i studievalg mellom kjønnene. Forskjellene er noe mindre i Norge og andre nordiske land, men vesentlig større i vekstøkonomiene (OECD 2017a, s. 13, 26-27).¹

Det er ingenting som tyder på at ferdighetene er så skjevt fordelt mellom kjønnene. Målt

på tvers i PISA-testen (lesning, matematikk og naturfag) gjør jenter det bedre enn gutter, men kvinner står kun bak 1 av 3 avlagte grader innen såkalte STEM-fag (science, technology, engineering and mathematics).

Mange av fordelings- og utviklingsutfordringene verden står overfor, er også likestillingsutfordringer. Om kvinner og menn hadde vært helt likestilte, ville også forskjellene vært mindre. Spesielt i fattige land får jenter systematisk dårligere muligheter enn sine søsken av motsatt kjønn når det kommer til utdanning og jobbmuligheter.

I dette kapittelet ser vi nærmere på hvordan likestillingen har utviklet seg de siste tiårene, hva det har betydd for økonomisk vekst, og hva mer likestilling potensielt kan bety for næringslivet fremover.

¹ Lønnsgapet halveres hvis man hensyntar observerbare forskjeller i yrke (ulike lønnsnivåer) og arbeidstid (flere menn jobber fulltid).

Flere kvinner i jobb har økt verdiskapingen

Kvinneres inntog på arbeidsmarkedet er en av de viktigste samfunnsendringene de siste tiårene.

På relativt kort tid økte arbeidsdeltakelsen betydelig i flere industriland. De nordiske landene skiller seg ut ved at endringene startet tidligere (1960- og 1970-tallet) og gikk raskere enn i andre industriland. For Norges del var yrkesdeltakelsen for kvinner på 45 prosent i 1972, mot 67 prosent i 2017.

Dette har også gitt store samfunnsøkonomiske gevinster. For Norges del kan 20 prosent av økningen i BNP per innbygger fra 1970-tallet og frem til i dag knyttes til at flere kvinner er i jobb. Resten henger sammen med høyere produktivitet. En reduksjon i BNP per innbygger på 20 prosent tilsvarer 70 000 2018-kroner og hele velstandsøkningen i Fastlands-Norge de siste 15 årene.

Et mer likestilt arbeidsliv vil gi bedriftene bedre tilgang på arbeidskraft, øke produksjonspotensialet i økonomien og lette finansieringen av fremtidens velferd.

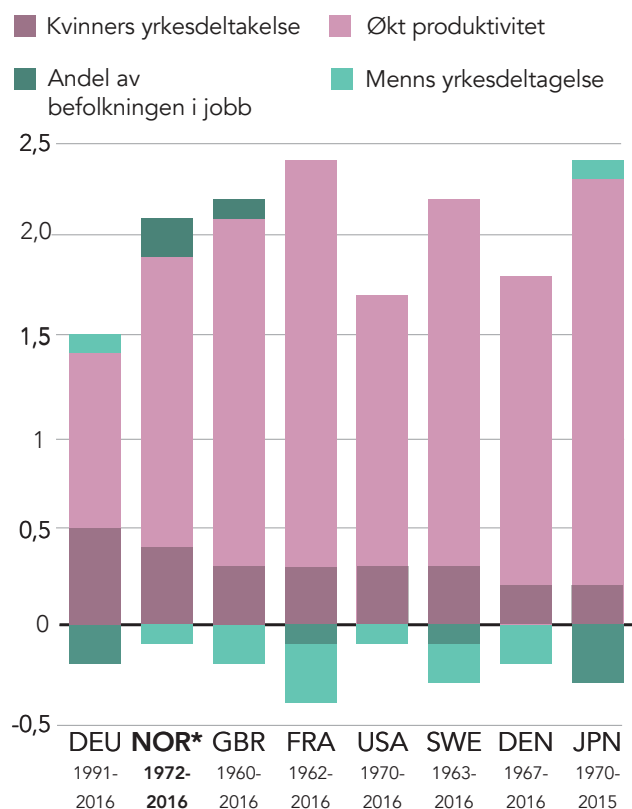
Vender vi blikket fremover, ser vi at flere kvinner i jobb ville gitt en betydelig, og sårt tiltrengt, vekstimpuls til verdensøkonomien. En halvering av gapet mellom kvinner og menns yrkesdeltakelse innen 2025 vil øke industrilandes BNP-vekst frem til da med 2,5 prosentpoeng. En reduksjon på 25 prosent vil øke vekstevnen med 1 prosentpoeng (OECD 2017a, s.4 og 41).

Flere kvinner i jobb er også viktig i et utviklingsperspektiv, og potensialet er stort: I India er arbeidsdeltakelsen 79 prosent for menn, men bare 27 prosent for kvinner, ifølge OECDs Employment Database. Lønnsgapet er også svært høyt: Kvinner kan forvente å tjene 55 prosent mindre enn menn i fulltidsstillinger. Større inkludering av kvinner vil bety mye for det som i dag er verdens syvende største økonomi, og som om få år vil være verdens mest befolkede land. Hvis indiske kvinner hadde hatt samme yrkesdeltakelse som indiske menn, ville arbeidstilbudet økt med nesten ¼ milliard

personer, tilsvarende 50 prosent, og – forutsatt samme produktivitet i nye som i eksisterende jobber – BNP like mye dersom det er jobb til alle.

Bidrag til årlig BNP-vekst

Rangert etter bidraget fra kvinners yrkesdeltakelse



* Fastlands-Norge.

Kilde: OECD/NHO

Den positive effekten gjelder også for alle industriland, selv for de nordiske landene som har en relativ høy andel kvinner i jobb. De positive effektene kan utløses ved høyere arbeidsdeltakelse blant kvinner og særlig om flere kvinner jobber fulltid. Hvis kvinner i 2040 jobber like mye som menn, både andel og timer, vil årlig BNP-vekst per innbygger bli 15-30 prosent høyere frem mot 2040 i de nordiske landene (OECD 2018a, s. 79).

Eksempelvis har regjeringen anslått at hvis alle yrkesaktive kvinner jobber fulltid, vil det alene tette vel halvparten av det fremtidige finansieringsgapet i statsbudsjettet. Og virkningen ville vært enda større om kvinners yrkesdeltaking var like høy som menns.

Et mer likestilt arbeidsliv vil gi bedriftene bedre tilgang på arbeidskraft, øke produksjonspotensialet i økonomien og lette finansieringen av fremtidens velferd.

Kjønnsdelte utdanningsvalg

Dagens forskjeller i arbeidstilknytning henger i stor grad sammen med utdanningssystemer og karrierevalg tjue-førti år tilbake i tid. Likere utdannings- og karrieremuligheter vil isolert bidra til at forskjellene mellom menn og kvinner i arbeidsmarkedet minsker.

Kvinnens deltagelse i utdanningssystemet har langt på vei blitt likere menns i løpet av de siste tiårene. I industrilandene utgjør kvinnene nå i flertallet av studentene i høyere utdanning: Kvinner tar 58 prosent av bachelorgradene og 57 prosent av mastergradene (OECD 2017b).

Kvinnedominansen i høyere utdanning er enda større i Norge. Hos oss tar kvinner 63 prosent av bachelorgradene og 58 prosent av mastergradene. I tillegg står kvinnene for omtrent like mange doktorgrader som menn, mot 47 prosent i OECD-området (SSB 2016 og 2018).

Bak kvinneovervekten i høyere utdanning, som for Norges del har vært slik siden midten av 1980-tallet, ligger det imidlertid fortsatt systematiske forskjeller i utdanningsvalg.

I alle industriland, inkludert Norge, er kvinner underrepresentert i STEM-fag (science, technology, engineering and mathematics), hvor de som nevnt i snitt står for 1 av 3 av alle avlagte grader. Innenfor IKT-fag utgjør kvinnene kun en femtedel (OECD 2018b).

Utdanningsvalg tidlig i skoleløpet påvirker valg av studieretning i høyere utdanning. I de nordiske landene gjør jenter det langt bedre enn gutter i lesning, og minst like bra i matematikk (OECD 2018, s.21). Målt på tvers av de fagene som er med i PISA-testen (lesning, matematikk og naturfag) har jenter bedre ferdigheter enn gutter (OECD 2017b).

Selv om jenter i Norge har bedre karakterer enn guttene i STEM-fagene på ungdomsskolen, velger de disse fagene i

I alle industriland, inkludert Norge, er kvinner underrepresentert i STEM-fag (science, technology, engineering and mathematics)

Jenter og teknologi

Jenter og teknologi ble startet i Agder i 2003. Gjennom samarbeid med flere aktører blir det arrangert årlige konferanser og opplevelsedager for jenter på ungdomsskoler og videregående skoler, der bedrifter og kvinnelige rollemodeller inspirerer og viser jenter hvilke muligheter som finnes innen realfag og teknologi. Prosjektet har som mål å øke kvinneandelen på henholdsvis tekniske yrkesfag, fagskoler og høyskoler og universiteter.

I 2016 ville NHO oppskalere Jenter og teknologi til nasjonalt nivå, for å samordne og intensivere arbeidet for å få flere jenter til å velge teknologi. Et prosjekt bestående av en landsdekkende turné og arrangementer og en nasjonal medie-kampanje ble for første gang iverksatt høsten 2016, med økonomisk støtte fra Barne- og likestillingsdepartementet.

Prosjektet er i dag et samarbeid mellom NHO, NITO og en rekke universiteter og høyskoler i Norge. I 2017 var over 5300 jenter i ungdomsskolen og videregående tilstede på et Jenter og teknologi-arrangement. I tillegg når prosjektet ut til ungdom gjennom aktiv og målrettet bruk av sosiale medier. Prosjektet har også som mål å bevisstgjøre foresatte om at de spiller en viktig rolle for sine barns utdanningsvalg, og at de kan bidra til mindre kjønnsdelte utdanningsvalg ved å gi gode råd.

Siden 2016 har det vært en svak, men positiv utvikling for både antallet og andelen kvinner som velger henholdsvis teknisk yrkesfag, fagskole og teknologi- og realfag på høyere utdanning.

langt mindre grad enn gutter på videregående (Forskningsrådet 2017). Åtte av ti elever på helse- og oppvekstfag i videregående utdanning er jenter, mens ni av ti på elektro og bygg- og anleggsteknikk er gutter. I høyere utdanning er kvinnene i flertall på alle fagfelt med unntak av naturvitenskapelige fag, håndverksfag, tekniske fag og samferdsels- og sikkerhetsfag. Her er to av tre menn. De siste ti årene har det kun vært marginale endringer i dette mønsteret i høyere utdanning.

Forskning fra OECD basert på PISA-undersøkelsen viser at jenter i industrilandene allerede i 15-års alderen i langt mindre grad enn gutter ser for seg en yrkeskarriere innenfor teknisk-vitenskapelige fag. Eksempelvis var det i gjennomsnitt kun 0,4 prosent av 15 år gamle jenter som så for seg en

karriere innenfor IKT-fag, mens om lag én av fem forventet en karriere innenfor helsefag. For Norges del var tilsvarende tall én av fire jenter en karriere innenfor helsefag (PISA 2015), mot én av syv i 2006 (OECD 2017a, s. 121-129).

Foreldre er viktige i påvirkningen av barns utdanningsvalg blant annet ved at barn i stor grad velger samme utdanning som sine foreldre (Helland, H. og Wiborg, Q. 2014), og at foreldre er viktige rådgivere for barna når de skal velge utdanning (SINTEF 2008 og NHO 2015).

Kjønnsdelt arbeidsmarked

Med dette bakteppet er det ikke overraskende at arbeidsmarkedet fortsatt er kjønnsdelt. Et felles kjennetegn for alle industriland er at kvinneandelen er høyest innenfor offentlig sektor, og spesielt helse og utdanning. Kvinner er tilsvarende underrepresentert i privat sektor.

Også på ledernivåer er kvinner underrepresentert. I OECD som helhet er bare 1 av 3 ledere kvinner, og kvinner utgjør kun 5 prosent av administrerende direktører og 20 prosent av styremedlemmene. I politikken er bildet det samme. I OECD-landene er 1 av 3 parlamentsmedlemmer og statsråder kvinner. Innenfor rettssystemet har kvinner 55 prosent av alle dommerstillinger, men andelen er lavere høyere opp i rettssystemet. (OECD 2017, kap 14).

I Norge jobber hele 85 prosent av arbeidstakere i et yrke som enten er kvinne- eller mannsdominert (ISF 2017). Om lag 70 prosent av de sysselsatte i offentlig sektor er kvinner. Her er deltidsandelen høy.

Norge har 38 prosent kvinnelige ledere noe som er høyere enn i de fleste andre land. Norge har en høyere andel kvinnelige parlamentsmedlemmer enn OECD-gjennomsnittet (40 prosent mot 29 prosent), men med 40 prosent kvinnelige dommere er andelen lavere enn OECD-gjennomsnittet på 55 prosent (OECD 2017, kap 14).

Likestilling i hjemmet

Likestilling i arbeidslivet henger tett sammen med likestilling i hjemmet. Kvinner gjør mer ubetalt hjemmearbeid enn menn. Dersom vi regner med arbeid i hjemmet, som omsorg for barn og husarbeid, jobber kvinner i industrilandene i gjennomsnitt mer enn menn, henholdsvis 487 mot 466 minutter daglig. Kvinner gjør i gjennomsnitt 134 minutter mer ubetalt arbeid i hjemmet per dag enn menn. Alt annet likt, vil ulik fordeling av eksempelvis arbeid i hjemmet også begrense muligheten for å ta betalt arbeid.

Her har Norge kommet langt i likestillingen. Sett under ett, både betalt og ubetalt arbeid, jobber menn 454 minutter per dag og kvinner 440 minutter, mens kvinner gjør noe mer ubetalt arbeid enn menn (43 minutter daglig). Utenom Norge er det kun i Danmark og Japan at menn jobber mer enn kvinner når også arbeid i hjemmet tas hensyn til (OECD 2017a, s. 28).



Norsk likestillingspolitikk

Gjennom de siste tiårene er det blitt innført flere politiske tiltak som har bidratt til økt likestilling i Norge.

Et viktig uttalt mål med norsk familiepolitikk har vært å gjøre det enklere å kombinere familie med karriere. I en gjennomgang av norsk familiepolitikk og effekter på arbeidstilbudet, finner Løken og Johnsen (2016) at innføringen av kontantstøtten har ført til mindre likestilling i arbeidslivet. Utvidelsene av foreldrepermisjonen de siste tiårene har ikke vist seg å redusere kvinners yrkesdeltakelse. Utvidelsen av barnehagetilbudet til ett- og toåringer på 2000-tallet økte kvinners yrkesdeltaking, siden det bidro til at mødre hadde kortere fravær fra betalt arbeid. Også fedrekvoten har ført til mer likestilling hjemme og en mer likestilt permisjonstid.

I tillegg til dette har det blitt innført omfattende lovgivning rundt likelønn og arbeidsgivers plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Kvoteringsloven fra 2003, med krav om minst 40 prosent kvinner i styrene til allmennaksjeselskaper (ASA), har gjort at andelen kvinner i ASA-styrer har økt fra 7 prosent i 2003 til 42 prosent i 2017. Andelen kvinner i AS-styrer, som ikke er omfattet av kvoteringsloven, har imidlertid vært stabil rundt 15–16 prosent de siste årene. Kvoteringsloven har ikke gitt noen effekt på andelen kvinner i toppledelse (Bertrand, Black, Jensen og Lleras-Muney 2017).

Det norske arbeidslivet er, som i andre nordiske land også preget av relativt stor grad av fleksibilitet som kan gjøre det enklere å kombinere arbeid og familie. OECD peker på at en forklaring på dette er brede kollektive avtaler som gir arbeidstakere innflytelse over arbeidstiden. Det gjør at arbeidstakere lettere kan legge opp arbeidsdagen så den passer med åpningstider til barnehager og skolefritidsordninger. Arbeidstakere i nordiske land har dessuten i større grad enn arbeidstakere i andre OECD-land mulighet til å jobbe hjemmefra ved behov (OECD 2017, s. 25).

Denne fleksibiliteten følger ikke kun av avtaleverket, men også av systematisk innsats i bedrifter for å legge til rette for mer likestilling, jamfør Swecos bedriftseksempel under. Særlig i småbarnsfasen er dette viktig, fordi det er ofte da forskjeller mellom kjønn oppstår eller forsterkes.

Holdninger betyr også mye for likestilling, og befolkningen i de nordiske landene skiller seg gjennomgående positivt ut med større tilslutning til for eksempelvis at far og mor skal dele likt på barneomsorg og foreldrepermisjon.

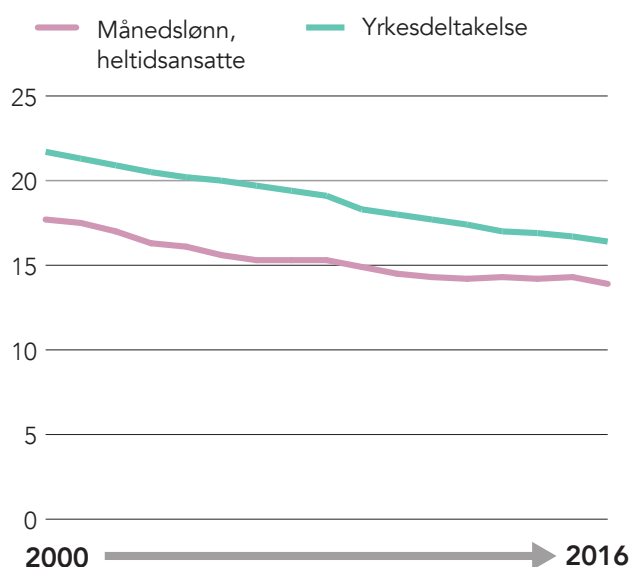
Oppsummering

Som vist har kvinners inntog på arbeidsmarkedet vært en betydelig bidragsyter til økt verdiskaping de siste tiårene både i Norge og andre land. Det er potensial for ytterligere bidrag til økonomisk vekst i tiårene som kommer hvis kvinner øker sin yrkesdeltakelse enda mer. Dette kan være ett av flere svar på vekstutfordringene Norge og andre industriland står overfor.

Utviklingen i OECD-landene de siste årene tilsier at utviklingen vil fortsette i positiv retning, både for arbeidsdeltakelse og lønn.

Industriland: Likestillingsgap

OECD-området. Avvik menn - kvinner i prosentpoeng



Kilde: OECD/NHO

Flere kvinner i arbeidslivet vil ha særlig stor betydning i utviklingsland. Den positive effekten gjelder for alle industriland, også for Norge som har en relativt høy andel kvinner

i jobb. De positive effektene for Norge kan utløses både ved økt arbeidsdeltakelse, men særlig ved økt arbeidstid (OECD 2017, s. 58).

For Norges del har kvinners yrkesdeltakelse stabilisert seg 4–5 prosentpoeng under menns. I sum kan det virke som «den siste mila er lengst», noe OECD også påpeker i sin siste rapport om likestilling i de nordiske landene.

Et utviklingstrekk som likevel bidrar i positiv retning er at heltidsandelen blant småbarnsmødre øker, ifølge tall fra SSB. Det gjør også en økende andel kvinnelige ledere. Lønns-gapet har blitt noe redusert siden 2000, mye grunnet at flere kvinner med høyere utdanning har kommet inn i arbeidslivet. Likevel er lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med høyere utdanning betydelige, og det skyldes først og fremst ulike valg av utdanningsretning og senere yrke, ifølge SSB. Lønns-gapet blir større jo høyere utdanningsnivået er, og avstanden er størst i privat sektor. Det at kjønnsforskjellene i utdanningsvalg i liten grad har endret seg, taler for at lønnsforskjellene vil vare fremover.

Gjennomgangen i dette kapittelet viser at det er systematiske forskjeller mellom kvinner og menns tilpasning i arbeidslivet. Disse forskjellene kan ikke forklares med kjønnsbestemte forskjeller i ferdigheter.

Selv i Norge, hvor likestillingen er kommet langt, gjenstår det fortsatt betydelige forskjeller i arbeidsdeltakelse, lønn, arbeidstid og karrieremuligheter. Uten systematiske endringer i utdanningsvalg, kulturelle normer, arbeidstid og yrkesvalg vil unge jenter i dag med stor sannsynlighet gå inn i det som fortsatt vil være et svært kjønnsdelt arbeidsmarked også de neste tiårene. I så fall utnytter vi ikke på langt nær potensialet i arbeidsstyrken vår.

Viktige virkemidler for bedret kjønnsbalanse i Sweco

Målrrettede tiltak for å løfte kvinneandelen i Sweco har gitt resultater.

*Av Grete Aspelund,
administrerende direktør Sweco Norge*

Den rådgivende ingeniørbransjen har tradisjonelt vært en relativt konservativ, mannsdominert bransje. Kvinner har vært i mindretall, både på rådgivernivå og i lederstillinger. Dette gjelder også i Sweco. I 2001 var kvinneandelen i Sweco 14 prosent. I 2018 var andelen 30 prosent. 29 prosent av lederne og 5 av 17 regionlederne er kvinner. Større kjønnsmessig balanse blant ansatte og ledere er en villet politikk i Sweco. Vi ønsker å tiltrekke oss de beste kandidatene, og en god kjønnsbalanse øker vår attraktivitet som arbeidsgiver. I tillegg opplever vi positive effekter på arbeidsmiljøet vårt av en bedre kjønnsbalanse. Sweco har derfor satt mål om en kvinneandel i selskapet på 40 prosent på alle nivåer innen 2019.

Økningen i kvinneandelen i Sweco fra 14 til 30 prosent er et resultat av målrrettede tiltak. Likeledes anser vi at en videre økning mot målet om 40 prosent kvinner i selskapet, også er betinget av at tiltak fortsatt er på plass.

Her er våre viktigste tiltak:

Sweco er medlem av STAR, et samarbeid med Abelia og Oda-nettverket. Ved å være medlem her, forplikter vi oss til å

jobbe for å bedre kjønnsbalansen i Sweco. STAR-programmet skal legge til rette for endringsarbeid i hele virksomheten, og målet er å gjøre både ledere og medarbeidere mer bevisst på å bedre kjønnsbalansen. Gjennom STAR deltar vi også i en mentorordning hvor vi har et talent og en mentor som utveksler kunnskap med hverandre, og på samlinger med andre aktører i næringslivet.

Lik rett til uttak av foreldrepermisjon for far og mor. Sweco betaler differansen mellom utbetalingen fra NAV og de ansattes vanlige lønnsnivå, slik at de ikke skal tape inntekt i permisjonstiden. Da menn i gjennomsnitt fremdeles tjener mer enn kvinner, anser vi dette som et viktig tiltak for at menn kan ta lengre fedrepermisjon, og dermed gi mor mulighet til å vende raskere tilbake til jobb.

Fleksibel arbeidshverdag. Rådgivende ingeniører kan tidvis ha stort arbeidspress i prosjekter, men som arbeidsgiver forsøker Sweco å gi stor fleksibilitet rundt hvor arbeidsoppgavene utføres. Det er spesielt viktig for småbarnsforeldre som leverer og henter i barnehage. For oss er det også viktig å vise at det er mulig å kombinere en lederstilling med familietid.

«Skal vi sikre at kvinner inntar lederposisjoner, må vi avmystifisere lederrollen.»

Avmystifisering av lederrollen. Skal vi sikre at kvinner inntar lederposisjoner, må vi avmystifisere lederrollen. Et av tiltakene vi har iverksatt er en årlig lunsj for våre kvinnelige ledere. Vi jobber også med å utvikle et eget kvinnenettverk i organisasjonen som skal legge til rette for kunnskaps- og erfaringsdeling. Tanken er at alle Sweco-kvinner blir en del av nettverket.

Kvinner på shortlisten. Når vi ansetter nye medarbeidere, gjør vi rekrutteringsansvarlig (også eksterne byråer) bevisst på at vi ønsker kvinnelige kandidater, og vi krever at det er kvinner på shortlisten. Vi har også en policy på at alle lederstillinger publiseres internt og oppfordrer kvinner til å søke på disse.

Vi finner kvinnelige talenter. I den årlige talentevalueringen hvor vi identifiserer våre interne talenter, fokuserer vi på å få kvinner på listene. Målet er å sikre kjønnsbalanse i utvikling og kompetanseheving.

Vi skaper rollemodeller. Vi har inngått et samarbeid med studentforeningen «Collegium Alfa» på NMBU. De har som mål å forberede kvinnelige studenter på arbeidslivet. Sweco skal arrangere et foredrag og et bedriftsbesøk der vi lar

studentene komme i kontakt med noen av våre dyktige kvinnelige ingeniører. Vi ønsker å gi fremtidens arbeidstakere kvinnelige rollemodeller og gi dem støttespillere de kan dra nytte av når de skal ut i arbeidslivet.

Vi håper og tror at etter hvert som Sweco når målet om en kvinneandel på 40 prosent, vil det bli en naturlig del av vår arbeidskultur å rekruttere og fremme kvinner til posisjoner i alle nivåer i selskapet, slik det har vært naturlig for menn. Inntil da er målrettede tiltak vårt viktigste virkemiddel.

Kildeliste

- Bertrand, M., Black, S.E., Jensen, S., Lleras-Muney, A. (2017) *Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway*, NBER Working Paper No. 20256, <http://www.nber.org/papers/w20256> (sist besøkt 4. juli 2018).
- Forskningsrådet (2017) *Ny og overraskende kunnskap om jenters og gutters utdanningsvalg*, https://www.forskningsradet.no/prognnett-finnut/Nyheter/Ny_og_overraskende_kunnskap_om_jenters_og_gutters_utdanningsvalg/1254025265022&lang=no (sist besøkt 4. Juli 2018).
- Helland, H. og Wiborg, Q. (2014) *Retningsvalg i høyere utdanning – hvor langt faller eplet fra stammen?*, i Kvalitet, kapasitet og relevans, Cappelen Damm Akademisk, Oslo.
- ISF (2017) *Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet*, https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2467872/86040_Rapport_9_17_web2ny.pdf?sequence=5&isAllowed=y (sist besøkt 4. juni 2018).
- Løken, K og Johnsen, J.V. (2016) *Likestilling og framtidens familierpolitikk*, https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/arbeidslivspolitik/familierpolitikk-og-arbeidsliv-feb_11_2016-v2.pdf (sist besøkt 4. juli 2018).
- NHO (2015) *Foreldrene påvirker barnas skolevalg mest*, <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Kompetanse-og-utdanning/foreldrene-pavirker-barnas-skolevalg-mest/> (sist besøkt 4. juli 2018).
- OECD (2017) *The Pursuit of Gender Equality*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2017b) *Report on the implementation of the gender recommendations*, <http://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2017-7-EN.pdf>, (sist besøkt 4. Juli 2018).
- OECD (2018a) *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in the Nordic Countries*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2018b) *Empowering women in the digital age: Where do we stand?*, <http://www.oecd.org/social/empowering-women-in-the-digital-age-brochure.pdf>, (sist besøkt 4. Juli 2018).
- SSB (2014) *Sosial reproduksjon av utdanning?*, <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/sosial-reproduksjon-av-utdanning> (sist besøkt 4. juli 2018).
- SINTEF (2008) *Gode råd? En kunnskapsoversikt over feltet yrkes- og utdanningsrådgivning, sosialpedagogisk rådgivning og oppfølgingstjeneste i norsk skole*, https://www.udir.no/globalassets/filer/tall-og-forskning/rapporter/2008/5/sluttrapport_radgivning.pdf (sist besøkt 4. juli 2018).
- SSB (2016) *More than half of graduates are women*, <https://www.ssb.no/en/utdanning/artikler-og-publikasjoner/more-than-half-of-graduates-are-women> (sist besøkt 4. Juli 2018).
- SSB (2018) *Dette er kvinner og menn i Norge 2018*, https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/341883?_ts=1632b8b8550 (sist besøkt 4. juli 2018).

