

# Likestillingsmonitor Agder for perioden 2017-2021

**Versjon 1. Inkluderer et dybdestudie av kvinner i ledelse i Agder**

**Forfattere:**

Nina Jentoft, Helga Birgit Bjørnarå og Emre Sari

**Rapport nr.** 29-2023- NORCE Helse og samfunn



Rapporttittel/ Report title	Likestillingsmonitor Agder for perioden 2017-2021.
Prosjektnummer/ Project No	106493-2
Institusjon/ Institution	NORCE Helse og samfunn
Oppdragsgiver(e)/ Client(s)	Senter for Likestilling, UiA
Gradering/ Classification:	Åpen
Rapportnr/ Report No.	29-2023 Helse og samfunn
ISSN/ ISBN	978-82-8408-323-0



# Innhold

Kortversjon.....	i-iv
1. Introduksjon .....	1
2. Aktuell litteratur om drivere for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet og om holdninger til likestilling.....	3
2.1. Nobelprisvinner i økonomi avdekket de viktigste driverne for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet .....	3
2.2. Ny studie om utviklingen i holdninger til kjønnslikestilling i Norge.....	4
3. Likestillingsindikatorene: ledelse, politisk deltakelse, deltidsarbeid og fedrepermisjon ved fødsel .....	6
3.1. Kvinner i ledelse .....	6
3.2. Andel kvinner blant kommunestyrerepresentanter .....	9
3.3. Andel sysselsatte kvinner og menn (20-66 år) som jobber deltid.....	11
3.4. Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden ....	14
3.5. Grafiske illustrasjoner av utvalgte likestillingsindikatorer. Alle kommuner fordelt etter region. 2021.....	17
4. Likestilling i arbeids- og næringsliv .....	20
4.1. Kvinner og menn i arbeidsstyrken.....	20
4.2. Kvinner og menn med høyere utdanning .....	22
4.3. Andel kvinner sysselsatt i offentlig og privat sektor .....	25
4.4. Bruttoinntekt blant kvinner og menn .....	27
4.5. Grafiske illustrasjoner av utvalgte likestillingsindikatorer. Alle kommuner fordelt etter region. 2021.....	30
5. Kvinner i ledelse.....	32
5.1. Metode.....	32
5.2. Resultater deskriptiv analyse .....	33
5.3. Regresjonsanalyser.....	41
5.4. Diskusjon .....	44

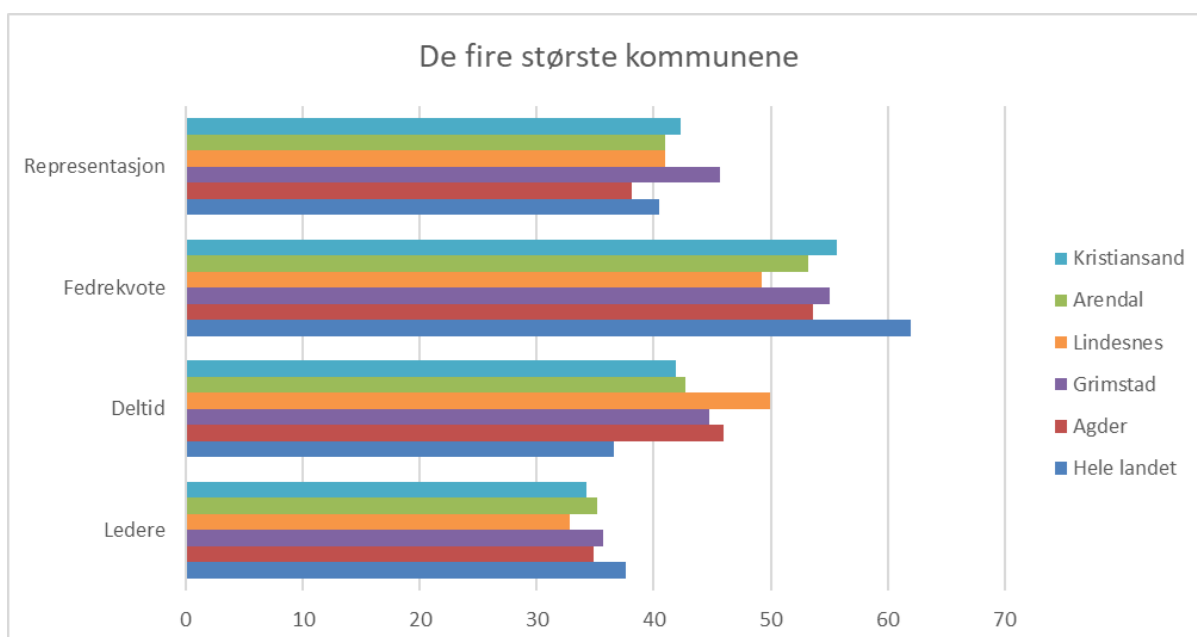
## Referanser

## Kortversjon

Dette er den tredje likestillingsmonitoren som lages for Agder basert på Statistisk sentralbyrås (SSBs) likestillingsindikatorer. Den første kom i 2011 og den forrige kom i 2015 og var utarbeidet av Agderforskning. Siden den gang er mange år gått, vi har hatt kommunesammenslåinger i Agder og vi er blitt ett Agder fra 2020. Denne rapporten har Senter for likestilling ved UiA og NORCE Norwegian Research Center i samarbeid planlagt, men det er NORCE som har ført i pennen denne oppdaterte monitoren med data for perioden 2017-2021. I tillegg blir tre dybdestudier utarbeidet i denne forbindelse og i denne første versjonen av likestillingsmonitoren har vi tatt med et dybdestudie av kvinner i ledelse.

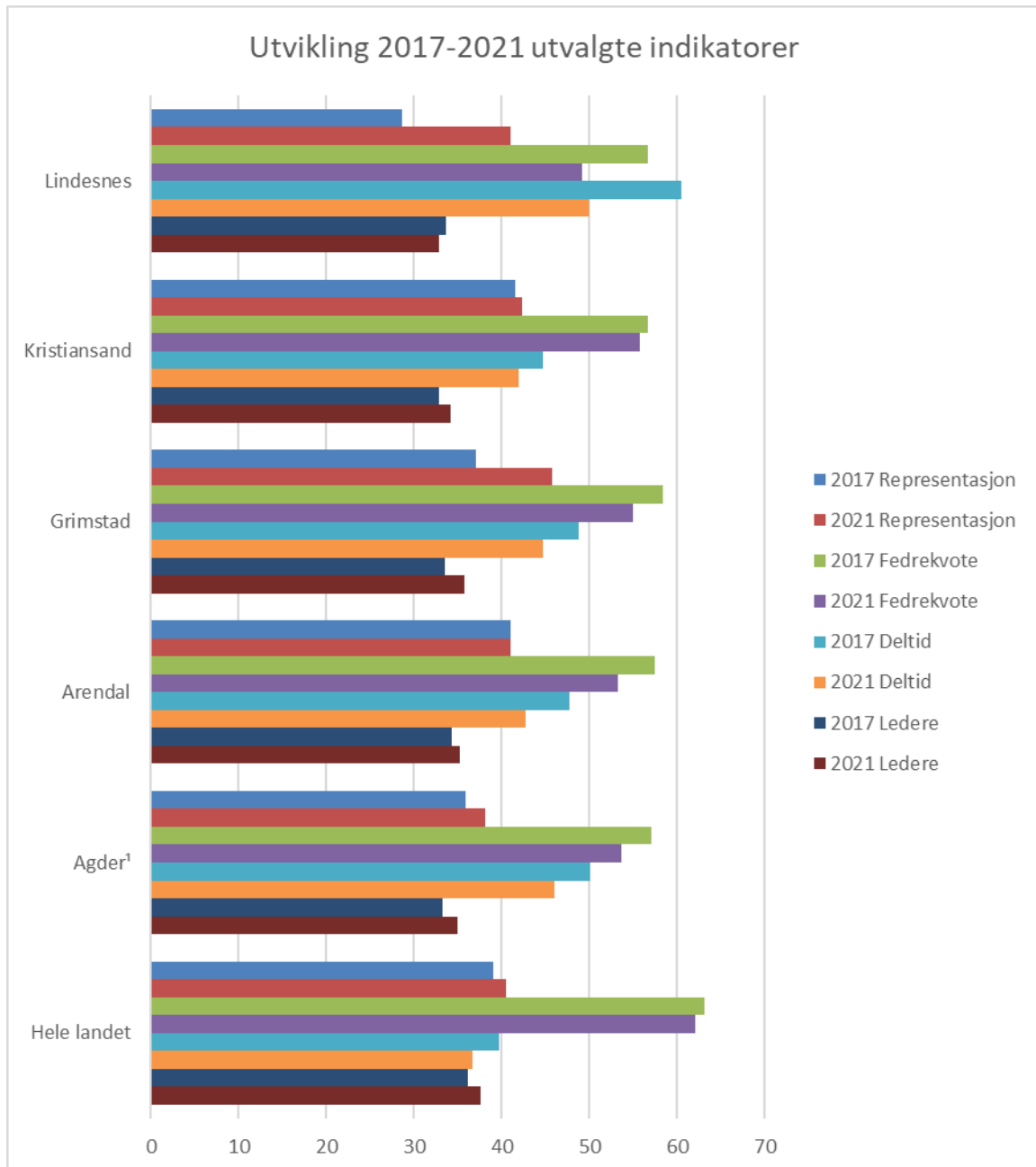
SSB publiserer 12 ulike likestillingsindikatorer for kjønn. Vi har i denne monitoren omtalt åtte av dem og tre blir supplert med et eget dybdestudie. Fokuset vårt retter vi først mot fire indikatorer som har hatt relativt mye oppmerksomhet i forskningslitteratur og samfunnsdebatt. Disse fire indikatorene er: andel kvinner i kommunestyre/bystyre, andel menn som tar ut fedrekvoten eller mer ved fødsel, uttak av deltid for kvinner og andel kvinner i lederroller. For alle disse indikatorene kommer Agder dårligere ut enn landet ellers. Og selv om utviklingen for noen av disse indikatorene i perioden 2017-2021 viser en noe sterkere utvikling i Agder enn for landet samlet, så er bildet fortsatt at Agder ligger et stykke bak landet hva gjelder kjønnslikestilling målt ved disse indikatorene.

Ser vi på enkeltkommuner så kan noen ha en forsterket utvikling eller en mer negativ utvikling på noen av disse indikatorene enn Agder samlet. Vi vet eksempelvis at mange av kommunene på Agder er små målt ved folketall, og det gjør også tallene mer sårbare for relativt små endringer. Eksempelvis blir det ganske tydelig når vi ser på kvinner i ledende posisjoner, eller andel kvinner i et kommunestyre. Små endringer kan gi store prosentvise utslag.



Mer interessant er det kanskje å se på de fire største bykommunene i landsdelen, om de fremstår som gode lokomotiv for landsdelen. Som figuren over illustrerer ligger alle de fire største

bykommunene over landsnittet hva gjelder kvinnelig representasjon i kommunestyre/bystyre. Noe som indikerer at resten av kommunene i snitt trekker indikatoren ned. Her går de største byområdene foran og viser vei. De fire største bykommunene ligger likevel markert lavere enn landet ellers i uttak av fedrekvote og andelen kvinnelige ledere, og har en betydelig høyere andel kvinner i deltidsarbeid enn i landet ellers.



Når en ser på utviklingen over femårsperioden 2017-2021 ligger de største kommunene godt an i utviklingen av kvinnelig representasjon i kommunestyre/bystyre sammenlignet med landet ellers. Andelen fedre som tar ut fedrekvoten eller mer er redusert i perioden vi ser på i hele landet, men nedgangen er sterkere i Agder. Spesielt Lindesnes peker seg ut i en negativ retning. Andelen reduseres fra 57 til 49. Årsaken til nedgangen over hele landet vet vi ikke sikkert, men vi kan spekulere i betydningen av koronapandemien. Det er stadig en nedgang i andelen kvinner som

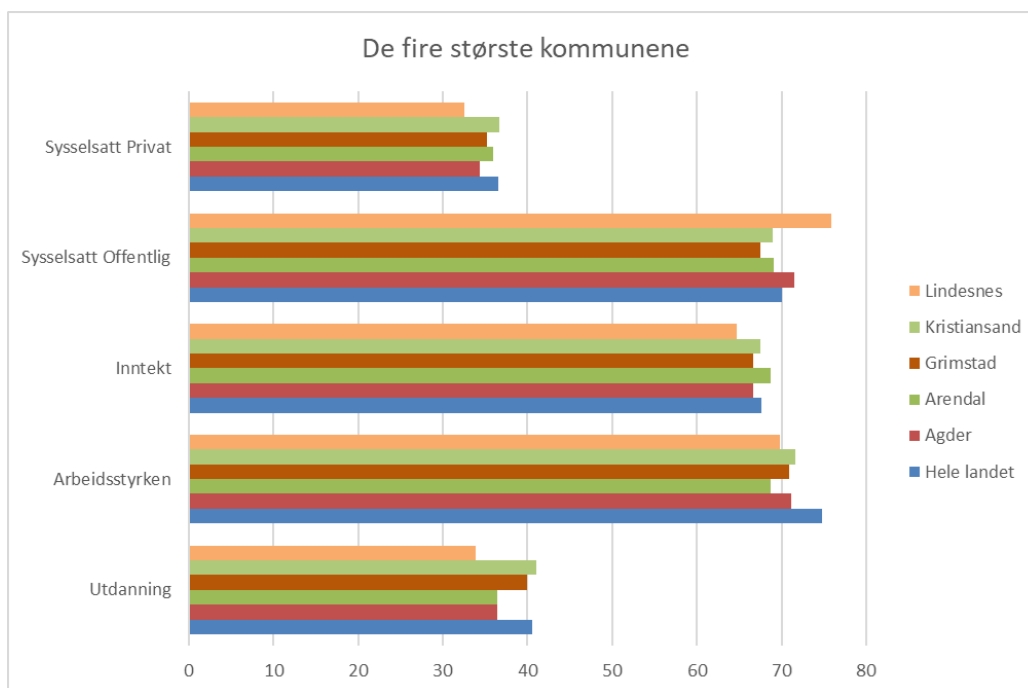
arbeider deltid i landet (40 prosent til 37 prosent) og i våre fire største bykommuner. Her har også Lindesnes utmerket seg med en sterk nedgang, men fra et i utgangspunktet høyt nivå (fra 60 til 50 prosent). Lindesnes er en av de sammenslåtte kommunene, og vi må anta at den tidligere bykommunen Mandal har vært med å trekke tallene nedover. Andelen kvinnelige ledere øker litt i landet, det gjør den også i Agder og disse fire største kommunene.

I dybdestudiet vårt av kvinner i ledelse i Agder er et sentralt funn at i nesten alle sektorer, er representasjonen av kvinner i lederroller konsekvent lavere i Agder sammenlignet med resten av landet. Denne trenden gjelder alle årene vi ser på. Vi kan imidlertid «friskmelde» varehandel hvor kvinneandelen i ledelse i Agder ligger helt opp mot landsgjennomsnittet. Analysene<sup>1</sup> viser at på tvers av ulike sektorer varierer effekten av å være kvinne på lederroller betydelig for Agder, sammenliknet med resten av landet. En viktig årsak til disse mønstrene synes å ligge i at andelen kvinner (og menn) i Agder som man finner i kategorien 'høyeste ferdighetsnivå'<sup>2</sup> er lavere enn i resten av landet. Det henger sammen med en lavere andel med lang akademisk utdanning over tid. Altså vil færre kvinner fra Agder være i posisjon til å kunne få lederstillinger sammenlignet med resten av landet. Et annet trekk ved Agder er en forhøyet andel kvinner i kategorien 'laveste ferdighetsnivå' sammenlignet med resten av landet. Dette gjelder ikke på samme måte for menn i Agder. Dette indikerer flere kvinner i Agder i basisyrker som krever ingen eller lavere utdanning og dermed gir lavere muligheter for mobilitet i arbeidsmarkedet. Det er altså en dobbelteffekt som er med å forhindre flere kvinner i ledende roller i arbeidslivet, i tillegg til andre faktorer av næringsmessig og kulturell art. I tillegg viser våre analyser at uansett ferdighetsnivå, tjener Agder kvinnene markert mindre enn sine medsøstre ellers i landet. For kvinnene i Agder på høyeste ferdighetsnivå er denne forskjeller mer enn 10 prosent.

---

<sup>1</sup> Regresjonsanalyse er innen statistikk en kvantitativ analyse av sammenhenger mellom en avhengig variabel og en eller flere uavhengige variabler.

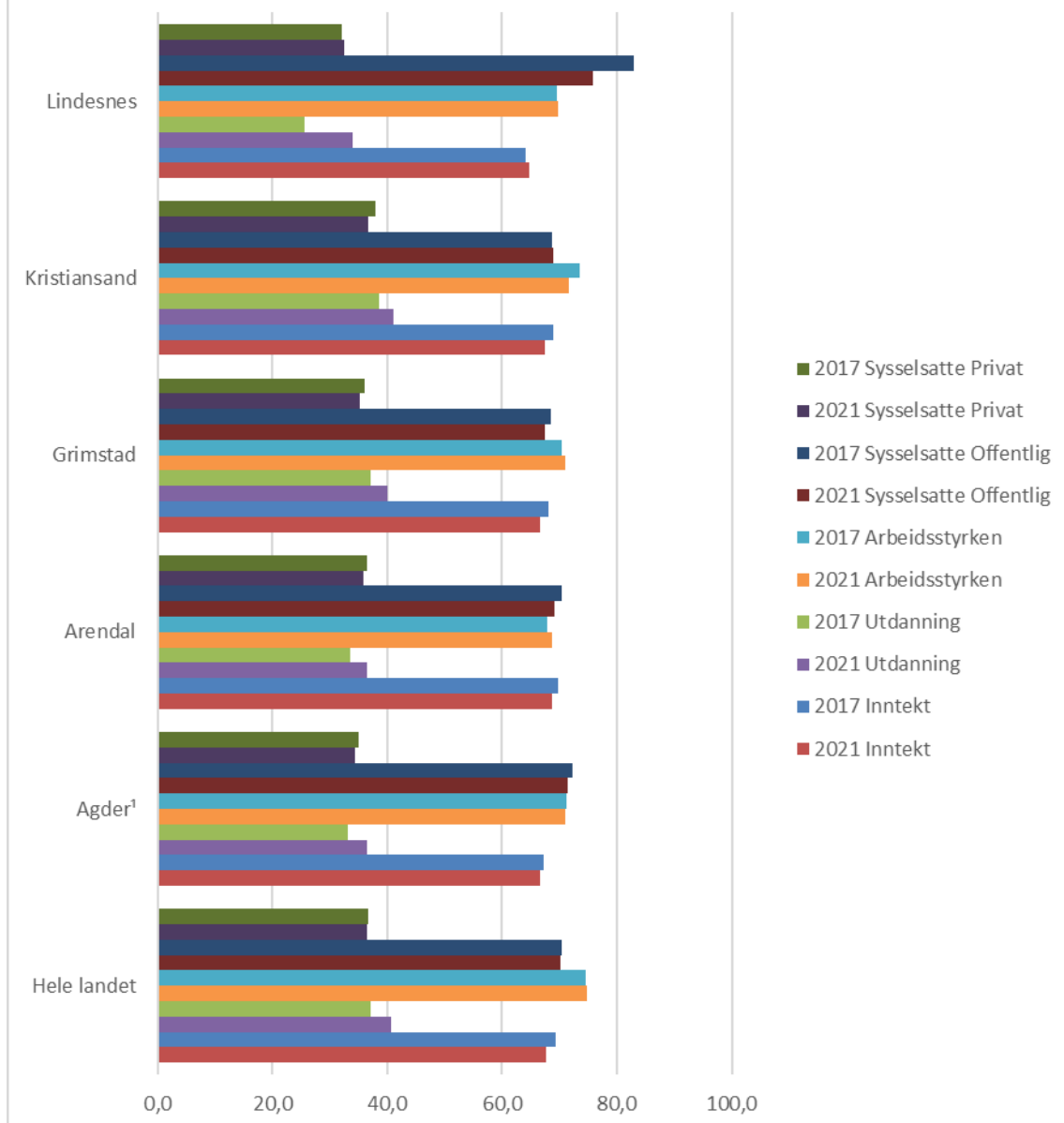
<sup>2</sup> Ferdighetsnivå er etter internasjonal standard delt i fem kategorier: 1. Grunnleggende/basis yrker, 2. Anlegg- og maskinoperatører og montører, 3. faglærte landbruks, håndverk og handelsarbeidere, 4. Kirkelige, serviceyrker og salgsmedarbeidere og 5. Ledere, profesjonelle og teknikere.



Når vi ser på andelen kvinner sysselsatt i privat sektor ligger Agder bak landet (36,5 prosent). Spesielt ligger Lindesnes noe etter (32,5 prosent), mens Kristiansand og Arendal ligger nærmest landssnittet. Bildet snus når vi ser på andelen ansatte kvinner i offentlig sektor. Her ligger Agder over landet ellers, og igjen er det Lindesnes som peker seg ut med en andel på over 75 prosent. Det kan si noe om manglende muligheter for kvinner i private næringer i Lindesnes-regionen. Kristiansand, Grimstad og Arendal ligger alle noe under landssnittet. Når vi ser på hva kvinner tjener som andel av menns inntekt, ligger Agder (67 prosent) noe under landssnittet (69 prosent), men både Arendal og Kristiansand ligger rett over landssnittet. Og utdanningsnivået målt ved andel kvinner med høyere utdanning er lavt i Agder. Bare storbyen Kristiansand bikker så vidt landsgjennomsnittet (41 prosent). Dette er det verd å merke seg.

Selv om utviklingen i disse indikatorene kan variere litt over perioden 2017-2021 i de fire største bykommunene i Agder, ser vi for landet som helhet og for Agder, at andelen kvinner sysselsatt innen private næringer, andel kvinner sysselsatt i offentlige næringer og andel kvinner i arbeidsstyrken ligger relativt stabilt. Andelen kvinner med høyere utdanning har økt litt, mens inntekten er noe redusert målt i 2021-kroner

## Utvikling 2017-2021 utvalgte indikatorer





## 1. Introduksjon

Likestillingsmonitor for Agder 2021 er laget i ett samarbeid mellom Senter for Likestilling ved Universitetet i Agder og NORCE Norwegian Research Centre. Likestillingsmonitoren skal vise status og måle endringer i praksis på ulike felt som har relevans for kjønnslikestilling. Slik ønsker vi at den skal bli et verktøy som kan bidra til debatt om tiltaksutvikling i regionen som gjør at Agder skal nå sine overordnede målsettinger på feltet. Likestillingsmonitoren er finansiert av Sparebanken Sør.

Likestilling generelt, og ikke minst mellom kjønn, spiller en sentral rolle for hvorvidt regionen vil klare å nå sitt hovedmål om bedre levekår da det langs flere akser er et tett samspill mellom likestilling og gode levekår for alle. Men fokus på likestilling i regionen handler også om å skape attraktive arbeidsplasser med rom for flere.

Det er på høy tid at vi får publisert oppdaterte tall og analyser. Det er nå åtte år siden den siste likestillingsmonitoren for Agderregionen kom ut, utarbeidet av forskere ved Agderforskning<sup>3</sup>. Statistisk sentralbyrå har løpende publisert sentrale indikatorer for kjønnslikestilling på sine nettsider, likevel har aktører i regionen uttrykt et savn over at det ikke løpende har eksistert en sammenstilling hvor også historisk utvikling og analyser inngår. Det synes å være ett behov ute i samfunnet vårt for oppdaterte tall, som grunnlag for kunnskapsbaserte og målrettede satsinger, og en forsterket debatt på dette svært viktige samfunnsområdet. Videre handler det om at vi må ta innover oss bærekraftsmålene, hvor sosial bærekraft er en viktig bærebjelke som handler om å legge til rette for et samfunn preget av tillit, trygghet, og tilhørighet, samt å sikre en rettferdig fordeling av goder som arbeid, utdanning, og gode nærmiljø <https://www.fhi.no/he/folkehelse/artikler/sosialt-barekraftige-lokalsamfunn/>. Det er derfor et behov for å få utarbeidet en ny likestillingsmonitor.

Siden forrige likestillingsmonitor ble utgitt har mye skjedd i vår region. I 2020 ble vi ett Agder. Aust-Agder og Vest-Agder fylke ble historie. Denne monitoren er den første for et samlet Agder og vi ønsker av den grunn å holde fokuset på Agder og det vi skal få til sammen. Fortellingen om utviklingen i kjønnslikestillingen i Agder håper vi skal bli en annen enn den var i Vest-Agder og Aust-Agder fylke. Regionplan Agder 2030<sup>4</sup> har to hovedmål, og ett av dem er å bedre levekårene for Agders innbyggere. På side 7-8 står det:

*Likestilling, inkludering og mangfold er viktig, både i et levekårs- og verdiskapingsperspektiv. Agder er den regionen i Norge som har lavest andel av innvandrere i arbeid, og har i tillegg lav andel kvinner i lederstillinger og høy andel kvinner i deltidsstillinger.*

Disse setningene uttrykker hvor viktig det er å oppnå likestilling og et større mangfold, og viser også at vi har lang vei å gå før vi har reell kjønnslikestilling.

---

<sup>3</sup> <https://senterforlikestilling.org/wp-content/uploads/2017/01/Likestillingsmonitor-2008-2015-low.pdf>

<sup>4</sup> <https://agderfk.no/vare-tjenester/regionplan-agder-2030>

I 2020 ble det også gjennomført kommunesammenslåinger i vår landsdel. Nye Kristiansand ble etablert ved at Songdalen og Søgne kommune slo seg sammen med Kristiansand kommune. Nye Lindesnes kommune ble til ved at Lindesnes kommune ble slått sammen med Mandal og Marnardal kommuner, og til sist ble nye Lyngdal kommune en sammenslåing av Lyngdal og Audnedal kommune. For disse kommunene vil 2021 tallene representere ett startpunkt. Ingen av kommunene i tidligere Aust-Agder ble sammenslått.

Det er spesielt fire områder hvor Vest-Agder og Aust-Agder fylke skilte seg markert ut fra resten av landet over tid og som ofte trekkes frem når regionutviklingen beskrives. Det er: (1) Kvinner i ledelse, (2) Andel kvinner i kommunestyre/bystyre, (3) Kvinners valg av deltidsarbeid, og (4) Fedrenes uttak av fødselspermisjon. I denne monitoren vil vi vie disse indikatorene plass i første kapittel. Tre av disse (kvinner i ledelse, deltid og fedrekvoten) skal vi følge spesielt ved at vi, i tillegg til å innlede monitoren med en omtale av disse, gjør ett statistisk dybdestudie og dermed går mer i dybden analytisk på disse tre områdene. En beskrivelse av analysen og funnene rundt tematikken kvinner i ledelse presenteres i denne første versjonen av likestillingsmonitoren. De andre dybdestudiene vil bli publisert fortløpende.

Senter for likestilling, i samarbeid med NORCE, vil sette kjønnslikestilling sterkt på agendaen denne våren. Vi håper det vil skape en mer kunnskapsbasert likestillingsdebatt på Agder. I denne forbindelse vil vi også vise til tre kartlegginger som Senter for likestilling har gjort i samarbeid med NORCE i 2023: (1) Kartlegging av aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) (Jentoft mfl., 2023), (2) Kartlegging av CRPD (Jentoft, 2023) og (3) Kartlegging av hindre og muligheter for god undervisning om kjønns- og seksualitetsmangfold (Brendmo mfl. 2023).

Denne rapporten er disponert slik at vi i kapittel 2 innleder med en omtale av årets nobelprisvinner i økonomi, da denne tildelingen illustrerer relevansen av tematikken, samt av ny forskning som er gjort knyttet til holdninger til likestilling (Kitterød og Teigen 2021). Kapittel 3 dekker, som tidligere nevnt, status og utvikling siste 5-årsperiode for fire områder hvor Agder over tid har vært mindre likestilt enn resten av landet: Kvinner i ledelse, andel kvinner blant kommunestyre/bystyrerepresentanter, uttak av deltidsarbeid blant kvinner og bruk av fedrekvote. Kapittel 4 vil omfatte en omtale av de øvrige indikatorene som naturlig sogner under temaet likestilling i arbeids- og næringsliv, mens vi avslutningsvis i kapittel 5 går mer i dybden av temaet kvinner i ledelse.

## 2. Aktuell litteratur om drivere for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet og om holdninger til likestilling

### 2.1. Nobelprisvinner i økonomi avdekket de viktigste driverne for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet

Årets Nobelprisvinner i økonomi, Claudia Goldin, blir hedret for å ha avdekket de viktigste driverne for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet. Goldin har gjennom sin forskning gjennom mange år på sentrale drivere for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet identifisert foreldreskap som én særlig sentral forklaring for lønnsgapet mellom kvinner og menn. I starten av yrkeskarrieren er inntektsforskjellene oftest små (Bertrand mfl., 2010), men trenden endres så snart det første barnet kommer. Da faller kvinnenenes inntekt umiddelbart og øker ikke i samme takt som for menn, selv når kvinnene har samme utdanning og yrke. En mulig forklaring som trekkes frem, er at mange sektorer i dagens arbeidsmarked forventer at ansatte skal være konstant tilgjengelige og fleksible i å møte arbeidsgivers krav. Fordi kvinner ofte tar større ansvar enn menn for barnepass og oppgaver i hjemmet, gjør dette karriereprogresjon og inntektsøkning vanskeligere. I tillegg, gjør oppgaver som er vanskelig å kombinere med deltidsarbeid det også mer utfordrende å opprettholde en karriere for den personen i husholdningen, oftest kvinnen, som velger å redusere arbeidstiden. Noe som i neste omgang får negative konsekvenser for kvinners inntjening (Goldin, 1990).

CORE næringsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet (Halrynjo m.fl., 2022) finner liknende interessante funn i en norsk kontekst. De undersøker holdninger, ambisjoner og opplevde betingelser blant kvinnelige og mannlige medarbeidere i ti selskaper i ulike bransjer. De finner klare kjønnsforskjeller i inntekt og karrieremønstre. Det er en overvekt av menn i de øverste stillingsnivåene, i stillinger med resultatansvar og i høytlønte stillinger med resultatansvar (bonus). Noe av det interessante i studiet er at de finner at kvinner og menn har like preferanser og ambisjoner, man finner ikke ubevisste fordommer mot kvinner/mødre i selskapene, og man finner lite opplevd diskriminering (med unntak av seksuell trakassering som synes å være et større problem for kvinner enn menn). De finner likevel tydelige kjønnsforskjeller i karriere, inntekt, arbeidstid og grad av familievennlige krav, og disse forskjellene får stor betydning blant kvinner og menn med barn. Forskerne finner at det ser ut til å være langt enklere for menn med barn enn kvinner med barn å imøtekomme de familievennlige forventningene, ettersom menn oftere har «bakkemannskap» som tar ansvar på hjemmebane, og i mye større grad for menn enn for kvinner, tar hovedansvaret hjemme (Halrynjo m.fl., 2022). Magnussen (2020) gir videre et godt innblikk i forskning som er gjort på likestillingsutfordringene på Agder, og kort sagt kan en si at forskningen viser at både regionale særtrekk ved Agder og variasjoner innad i landsdelen når det kommer til likestilling har mye med økonomi, næringsstrukturer og arbeidsmarkeder å gjøre (Magnussen 2020, s. 169). Både nasjonal og regional forskning i Norge understøtter Goldin sine funn.

Goldin har gjennom sin forskning gitt oss en dypere kunnskap om kvinners rolle i arbeidsmarkedet som er viktig for hele verdenssamfunnet. Takket være henne har vi mer kunnskap om de underliggende faktorene og hvilke barrierer en må overstige i fremtiden for at kvinner skal kunne ha samme karrierestige og lønnsutvikling som menn. En slik barriere kan være underliggende holdninger i samfunnet og arbeidslivet til kjønnslikestilling på et mer overordnet nivå. Kitterød og

Teigen (2021) har nylig gjort en studie av utviklingen i holdninger til kjønnslikestilling i Norge, som vi kort vil redegjøre for under.

## 2.2. Ny studie om utviklingen i holdninger til kjønnslikestilling i Norge

Kitterød og Teigen (2021) viser til at i flere europeiske land, i USA og Sør-Amerika, finner man en oppblomstring av det vi kan kalle en antifeministisk mobilisering. Man finner en økende protest mot feminisme og likestilling. Kitterød og Teigen (2021) skriver at dette rokker ved den forestillingen som har vært dominerende i forskningslitteraturen, hvor likestillingsutviklingen har vært fremstilt som en nærmest friksjonsfri bevegelse i retning av økt likestilling, altså noe vi alle ønsker. Nasjonalt har det vært en betydelig likestillingsutvikling mellom kjønn i praksis i arbeidslivet og familielivet siden 1970-tallet og frem til i dag. For eksempel var 77 prosent av menn og 44 prosent av kvinner i alderen 15-74 år sysselsatt på begynnelsen av 1970-tallet, mens tilsvarende tall fra 2020 var henholdsvis 70 og 65 prosent (Kitterød og Teigen, 2021, s. 12). Vi ser at spesielt kvinners yrkesdeltakelse har økt sterkt. Det er i aldersgruppen 25-54 år, altså en aldersgruppe som gjerne omfatter fasen med hjemmeboende barn, at veksten har vært markant. Det er imidlertid fortsatt store forskjeller mellom kvinner og menns arbeidstid, i retning av at menn 25-44 år har i all hovedsak heltidsarbeid, mens deltid fortsatt er ganske vanlig blant kvinner.

Likestillingsdebatten har ifølge forskerne Skjeie og Teigen (2003) vært preget av en utviklingsoptimisme, skriver forskerne videre, altså at det er en god ting som «alle vil ha». Likestillingsdebatten har vært kritisert for å bygge på en harmoniserende og friksjonsfri forståelse av likestillingsutviklingen i form av at vi er «på vei» mot økt eller full likestilling. Men, pekes det på, så ble det for eksempel i USA på 1990-talet, registrert en tendens til stagnasjon i utviklingen til mer liberale holdninger til kjønnsroller. Noe som må ses i lys av fremveksten av en ny kulturell forståelsesramme, der det ikke nødvendigvis er noen motsetning mellom støtte til likeverd og like muligheter for kvinner og menn på den ene siden, og støtte til en mer tradisjonell kvinneverole på den andre (Kitterød og Teigen, 2021, s. 6). Denne forståelsesrammen kalles «egalitarian essentialism» og her vektlegges kvinners mulighet til å velge hvorvidt og hvordan de vil kombinere jobb og barn, og det å velge husmorrollen ansees å være et like feministisk valg som det å satse på en yrkeskarriere. I en analyse av likestillingsholdninger i 17 europeiske land finner Knight og Brinton (2017) tre ulike likestillingsholdninger: «Liberal egalitarianism», «egalitarianism familism» og «flexible egalitarianism». Den første av disse er mest i tråd med idealet om at kvinner skal delta i yrkeslivet og bidra til husholdningens inntekt på linje med menn, slik den dominerende forståelse er i Norge, men alle disse tre retningene er til stede i de fleste land (Kitterød og Teigen, 2021). Spørsmålet en kan stille seg er om man ser tendenser til økende polarisering rundt spørsmålet om likestilling også i Norge, som i noen andre land.

Kitterød og Teigen har i sin studie kartlagt spørsmål om likestilling gjennom flere utvalgsundersøkelser gjennomført over tid. Disse utvalgsundersøkelsene er: International Social Survey Programme, Verdiundersøkelsen 2008, European Social Survey 2018, Valgundersøkelsene og Norsk monitor. Oppsummert, og som svar på spørsmålet som stilles over, kan en si at de gjennom dette arbeidet ikke avdekker tegn til økende polarisering rundt spørsmål om likestilling i Norge. Forfatterne skriver derimot at: «*Tvert imot finner vi en økende enighet om likestilling som ideal, og ingen økning i andelene som er sterkt uenige i idealer om likestilling* (Kitterød og Teigen, 2021, s. 118-119).

Denne likestillingsmonitoren plasserer seg godt i den norske tradisjonen om at kjønnslikestilling er en positiv ting – både som en individuell rettighet, i et mangfoldsperspektiv og i et verdiskapingsperspektiv. Vi vil altså omtale en utjevning mot mer likestilling i tråd med ovennevnte «liberal egalitarianism», og ikke diskutere de andre perspektivene som også finnes i våre samfunn.

### **CORE SURVEY 2022 - likestillingsundersøkelsen**

CORE SURVEY 2022 - likestillingsundersøkelsen<sup>5</sup> er en undersøkelse om befolkningens syn på ulike likestillings spørsmål, utarbeidet av CORE - Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning. Undersøkelsen ble gjennomført av Kantar Public våren 2022, som en webbasert spørreundersøkelse blant et utvalgt trukket fra GallupPanelet, som er forholdsvis representativt for den norske befolkningen. Det er av stor betydning å følge med på endringer i likestillingsdebatten, og endringer i befolkningens holdninger, verdier og praksis her i landet. Hvilke spørsmål er det bred enighet om og hvilke er det uenighet om? Dette er viktige spørsmål i seg selv, men også fordi endringer i likestillingsdebatten og i folks holdninger kan få betydning for rommet for politikkutvikling på likestillingsfeltet. Spørsmål om holdninger til likestilling på ulike områder har vært stilt i en årrekke både i norske og internasjonale surveyundersøkelser. For Norges del finner man en økende oppslutning om likestilling på flere områder, og særlig om en likestilt familiemodell.

Basert på likestillingsundersøkelsen publiserer CORE løpende notater om hvordan holdningene til kjønnslikestilling er i den norske befolkningen (Kitterød og Teigen, fra 2022 og løpende). Ett av disse notatene handler om at færre menn enn kvinner mener kvinner blir diskriminert i arbeidsmarkedet. Forskerne finner at det er en økende oppmerksomhet omkring unge menns utfordringer, og flere eksperimentbaserte studier finner ikke nødvendigvis at kvinner er utsatt for 'bias' som menn ikke møter. Tvert om viser flere studier at menn møter ubevisste fordommer ('bias') i kvinnedominerte yrker, eller at det ikke er særlige forskjeller mellom menn og kvinner (Carlsson et al., 2020; Di Stasio & Larsen, 2020; Birkelund et al., 2021). Studier som måler forekomst av diskriminering med andre metoder finner imidlertid kjønnsdiskriminering til kvinners ulempe, for eksempel virksomhetsinterne lønnsforskjeller (Penner et al., 2022). I dette notatet undersøker forskerne derfor utbredelsen av oppfatninger om kjønnsbasert forskjellsbehandling, og har vridd på spørsmålet om det er menn som diskrimineres. De finner da at færre menn enn kvinner mener at kvinner blir diskriminert i arbeidslivet. Videre mener kvinner langt oftere enn menn at kvinner forskjellsbehandles i arbeidslivet slik at de har vanskelig for å oppnå de samme godene som menn, mens menn langt oftere enn kvinner mener at kjønn spiller liten rolle for hvilke muligheter man har for å få en ledende stilling, høy lønn eller andre goder. Det er også, ifølge dataene fra denne surveyen, oftere unge menn og menn med yrkesfaglig utdanning som mener det er menn som diskrimineres.

---

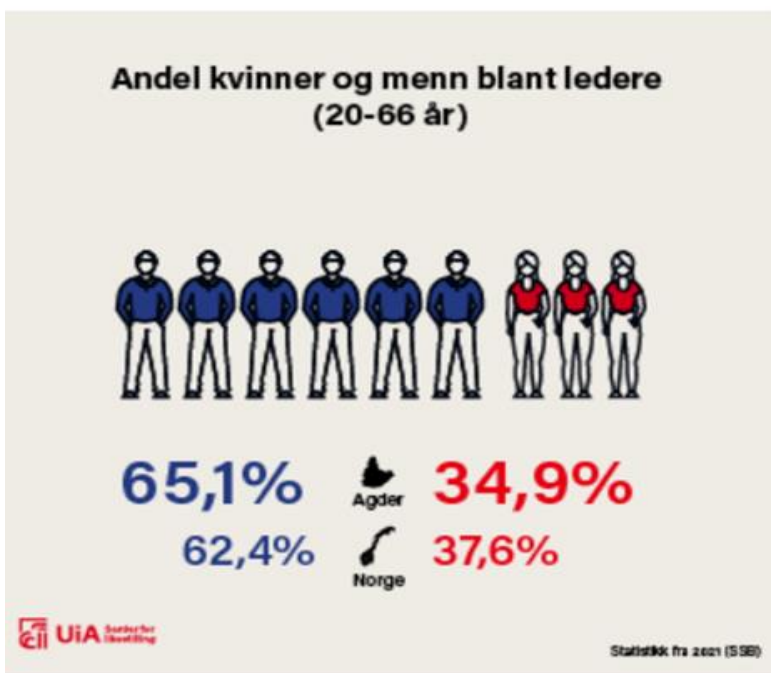
<sup>5</sup> <https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/core-survey/likestillingsbarometeret-2022---dokumentasjon-25.01.pdf> og <https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/core-survey/index.html>

### 3. Likestillingsindikatorerne: ledelse, politisk deltakelse, deltidsarbeid og fedrepermisjon ved fødsel

Dette kapittelet vies til fire av indikatorerne for kjønnslikestilling som SSB har produsert over lengre tid, og hvor både Agder historisk sett har ligget markert lavere enn landsgjennomsnittet. Dette er indikatorer som kan si noe om både strukturelle og kulturelle trekk ved Agders samfunnsliv og arbeidsliv, noe som igjen kan være en avspeiling av hvordan husholdningene/familiene organiseres. Disse indikatorerne er: Kvinneandel blant ledere, Andel kvinner blant kommunestyrerepresentanter, Andel som arbeider deltid blant kvinner og Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden. Statistikken tar utgangspunkt i innbyggernes bostedskommune og tar ikke hensyn til hvor arbeidet finner sted. Bystyrerepresentanter kan imidlertid kun rekrutteres fra hjemkommunen.

#### 3.1. Kvinner i ledelse

Forholdet mellom andelen kvinner og menn i lederstillinger sier noe om tilgangen til og fordelingen av posisjoner i arbeidslivet der avgjørelser tas. Med lederstilling menes her administrativt ledelsesarbeid i både offentlig og privat sektor<sup>6</sup>. Vi vet at kvinner i større grad arbeider i offentlig sektor, og det er en svakhet ved statistikken at det ikke skiller mellom privat og offentlig sektor. Figur 1 under viser at det fremdeles er langt flere menn (65,1 prosent) som har ledende funksjoner enn kvinner (34,9 prosent) i Agder, og at kvinneandelen ligger betydelig lavere enn for landet som helhet.



Figur 1 Andel kvinner og menn blant ledere (20-66 år)

<sup>6</sup> Se <https://www.ssb.no/a/yrke/styrk08/> for nærmere detaljer om klassifisering.

Tabell 1 nedenfor viser andelen kvinner i lederstillinger blant innbyggerne i Agder-kommunene, Agder-fylke og Norge som helhet i 2017 og 2021. Tallene illustrerer at det har vært en noe sterkere vekst i kvinnelige ledere i Agder (5,1 prosent) enn i Norge som helhet (4,2 prosent). Det er altså flere kvinner i ledende stillinger i Agder nå enn for 5 år siden, og Agder tar litt inn på avstanden til landet som helhet.

Det mest nyttige med tabellen er at vi kan se nivå og utvikling for hver kommune, noe som kan være interessant for ulike aktører i kommunene å følge med på for eksempel knyttet til kommunens rekrutteringsstrategi. Tabellen viser at det er en ganske stor variasjon mellom kommunene, og vi ser at et par av småkommunene, Iveland og Bygland, har den høyeste andelen kvinnelige ledere, med henholdsvis 44,7 prosent og 43,6 prosent, mens Hægebostad ligger lavest med 21,9 prosent. Vi skal imidlertid huske at i kommuner med lavt befolkningstall og et smalt arbeidsliv så vil små endringer kunne slå stort ut i tallene. Det viktigste for kommunene er å følge sin egen utvikling, mer enn å sammenligne på tvers. Eksempelvis, når Åseral kommune har den sterkeste reduksjonen (-18,2 prosent) i andel kvinner i lederstillinger, fra 50 til 40,9 prosent, så kan det være små endringer i antall personer som gir store prosentvise utslag. Det betyr at tallene vil gå litt opp i noen kommuner, mens andre erfarer en nedgang. Likevel er det verd å nevne kommunene Flekkefjord, Froland og Sirdal som alle har hatt en markert vekst i andel kvinnelige ledere.

Mest interessant, og litt nedslående, er det at Agders største bykommuner ligger såpass lavt. Arendal (35,2 prosent), Grimstad (35,7 prosent), Kristiansand (34,2 prosent) og Lindesnes (32,8 prosent) ligger fortsatt ganske langt fra en kvinnelig andel på 50 prosent, selv om de tre førstnevnte har hatt noe vekst i andelen i perioden. I denne sammenheng må vi huske på at Kristiansand er slått sammen med Søgne og Songdalen, som var to mindre kommuner og med et smalere arbeidsmarked. Lindesnes fikk med seg Mandal i sammenslåingen noe som i seg selv burde kunne trekke denne andelen noe opp.

**Tabell 1: Andel (%) kvinner 20-66 år i ledende stillinger og prosentvis endring fra 2017 til 2021**

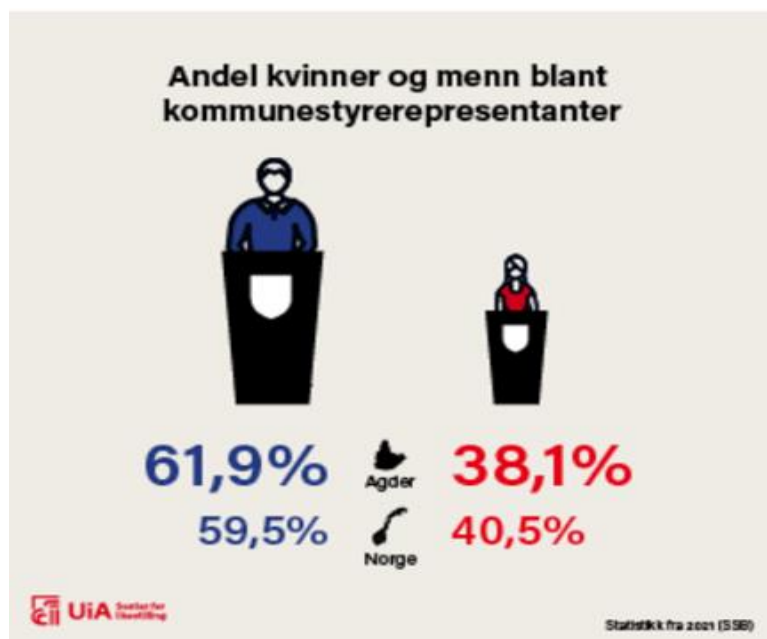
	2017	2021	Prosentvis endring 2017-2021
Hele landet	36,1	37,6	4,2
Agder <sup>1</sup>	33,2	34,9	5,1
Arendal	34,3	35,2	2,6
Birkenes	33,1	29,7	-10,3
Bygland	41,7	43,6	4,6
Bykle	37,0	33,3	-10
Evje og Hornnes	36,0	34,4	-4,4
Farsund	37,0	40,4	9,2
Flekkefjord	33,2	39,2	18,1
Froland	28,7	35,0	22,0
Gjerstad	35,1	36,4	3,7
Grimstad	33,5	35,7	6,6
Hægebostad	20,0	21,9	9,5
Iveland	48,1	44,7	-7,1
Kristiansand	32,8	34,2	4,3
Kvinesdal	32,4	32,8	1,2
Lillesand	32,2	34,9	8,4
Lindesnes	33,6	32,8	-2,4
Lyngdal	34,2	37,7	10,2
Risør	40,2	40,7	1,2
Sirdal	26,5	31,7	19,6
Tvedestrand	33,8	36,9	9,2
Valle	40,5	35,0	-13,6
Vegårshei	33,8	38,4	13,6
Vennesla	29,5	32,2	9,2
Åmli	37,5	38,6	2,9
Åseral	50,0	40,9	-18,2
Audnedal*	38,0		
Mandal*	34,3		
Marnardal*	25,5		
Songdalen*	27,4		
Søgne*	28,9		

1) Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.



### 3.2. Andel kvinner blant kommunestyrerepresentanter

I dette avsnittet ser vi kun på likestillingen i kommunestyret/bystyret i Agder-kommunene. Kommunestyret er det overordnede politiske organet i kommunen, og er slik sett sentralt for å si noe om kjønnslikestillingen i det politiske liv i landsdelen. Mange av de sentrale utvalgene, styrene og rådene, som formannskap og hovedutvalg, utgår av kommunestyret. Figur 2 under viser at kvinneandelen i Agder i 2021 er 38,1 prosent, mens den er 40,5 prosent i Norge som helhet. Agder ligger litt bak landet, og det er fortsatt en vei å gå før en har full kjønnslikestilling i kommunestyrene.



Figur 2 Andel kvinner og menn blant kommunestyrerepresentanter

I tabell 2 under ser vi imidlertid at utviklingen av kvinneandelen i kommunestyrene på Agder har vært positiv siden 2017, da veksten i Agder er på 6,4 prosent, mens gjennomsnittlig vekst for landet som helhet er på 3,8 prosent. Det er positivt at veksten i denne andelen er sterkere i Agder enn for landet, men det må den også være om Agder skal komme opp på landsgjennomsnittet og helst over.

Tabell 2 viser kvinneandel i kommunestyrene og prosentvis endring fra 2017-2021. Av tabell 2 ser vi at flere av Agder-kommunen ligger høyt på denne indikatoren, som Gjerstad (58,8 prosent) og Bygland (53,3 prosent) som ligger over 50 prosent i 2021, men også Åseral, Bykle og Grimstad ligger tett under 50 prosent. Birkenes og Gjerstad kommuner har begge doblet sin kvinneandel i sine kommunestyre siden 2017. Selv om antallet kommunestyrerepresentanter i disse kommunene ikke er så høyt, er en så sterk endring neppe tilfeldig. Noen få kommuner peker seg ut på andre side av skalaen, som Flekkefjord og Sirdal. Begge disse kommunene har redusert sine kvinnelige andeler siden 2017. Den største nedgangen har Flekkefjord med 30 prosent, men som omtalt over kan noen av svingningene være tilfeldige og rette seg opp i neste valg.

Likestillingssenteret i Innlandet kom i 2022 med en rapport om politisk møtevirksomhet i kommunene ([https://likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2022/09/Motertilbesvaer\\_kortversjon-ferdig-web.pdf](https://likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2022/09/Motertilbesvaer_kortversjon-ferdig-web.pdf)). De peker på at det synes å være høyere kvinneandel i kommunestyre i store kommuner enn i små og at det er

gjennomgående bedre kvinneandel i formannskapene enn i kommunestyrene. De finner også at vi er relativt gode på å rekruttere kvinner i ung alder, men at partiene ikke evner å holde på kvinnene over tid. Dette er interessante og relevante funn for dette temaet.

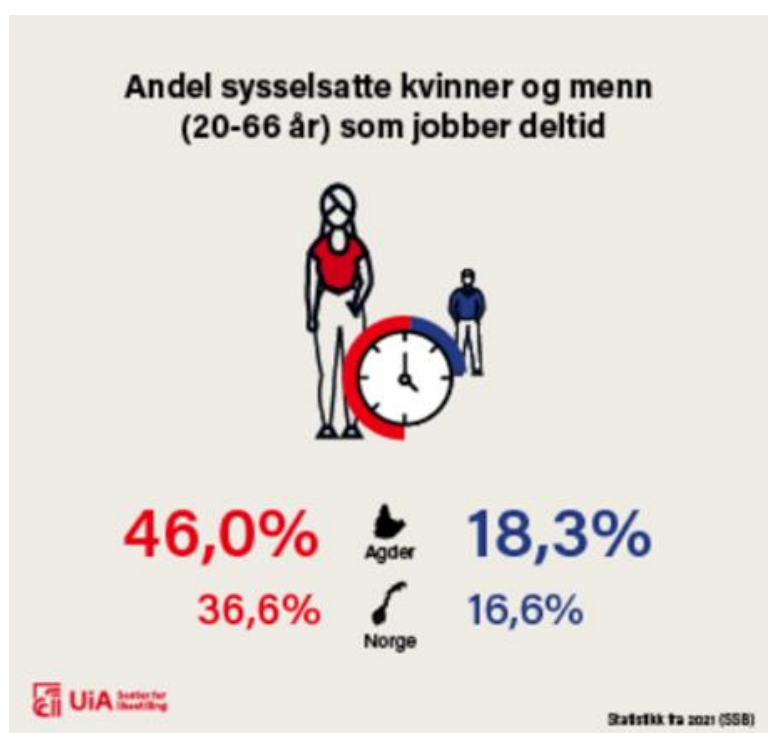
**Tabell 2: Kvinneandel (%) i kommunestyrene og prosentvis endring fra 2017 til 2021**

	2017	2021	Prosentvis endring 2017-2021
Hele landet	39,0	40,5	3,8
Agder <sup>1</sup>	35,8	38,1	6,4
Arendal	41,0	41,0	0,0
Birkenes	19,0	38,1	100,5
Bygland	40,0	53,3	33,3
Bykle	30,8	46,2	50,0
Evje og Hornnes	33,3	38,1	14,4
Farsund	31,0	37,9	22,3
Flekkefjord	37,1	25,7	-30,7
Froland	36,8	36,8	0,0
Gjerstad	29,4	58,8	100,0
Grimstad	37,1	45,7	23,2
Hægebostad	33,3	35,3	6,0
Iveland	35,3	41,2	16,7
Kristiansand	41,5	42,3	1,9
Kvinesdal	37,0	37,0	0,0
Lillesand	33,3	33,3	0,0
Lindesnes	28,6	41,0	43,4
Lyngdal	31,0	28,6	-7,7
Risør	37,9	34,5	-9,0
Sirdal	31,6	26,3	-16,8
Tvedestrand	44,0	34,8	-21,0
Valle	40,0	33,3	-16,8
Vegårshei	33,3	35,3	6,0
Vennesla	40,7	37,0	-9,1
Åmli	35,3	29,4	-16,7
Åseral	29,4	47,1	60,2
Audnedal*	35,3		
Mandal*	40,0		
Marnardal*	42,9		
Songdalen*	40,0		
Søgne*	29,6		

1) Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

### 3.3. Andel sysselsatte kvinner og menn (20-66 år) som jobber deltid

Andelen av alle sysselsatte kvinner som arbeider deltid har vært en indikator som Agder fylkene tidligere har fulgt tett, da Agder over tid har ligget lavt på denne indikatoren. I et likestillings-, levikårs- og ressursutnyttelsesperspektiv har det knyttet seg bekymringer til dette. Ikke minst har det knyttet seg bekymringer rundt at det i hovedsak har vært et kvinnefenomen, og at det tidligere var mange kvinner som arbeidet i svært små sysselsettingsandeler. Dersom avtalt arbeidstid er mindre enn 30 timer i uka er dette definert som deltid i statistikken. Figur 3 viser at kvinneandelen i Agder i 2021 som arbeider deltid er 46,0 prosent, og ligger med det nærmere 10 prosentpoeng over landsgjennomsnittet på 36,6 prosent. Agders sysselsatte menn ligger kun svakt under landsgjennomsnittet. Disse tallene viser at Agder fortsatt har lang vei å gå før vi ligger på landsgjennomsnittet for kvinnene.



Figur 3 Andel sysselsatte kvinner og menn (20-66 år) som jobber deltid

Tabell 3 nedenfor viser andel sysselsatte menn og kvinner som jobber deltid og prosentvis endring fra 2017 til 2021. Tabellen viser svært små endringer i andel deltidsansatte blant menn. Deltidsansatte blant menn ligger rundt 18-19 prosent i Agder, og mellom 16-17 prosent i landet som helhet. Men for kvinner har det vært en moderat nedgang i andelen som arbeider deltid på - 8,2 prosent i Agder, mot -7,8 prosent for landet. Gapet mot de nasjonale nivåene for Agder er omtrent som før, men hele landet er inne i en utvikling mot en lavere andel deltidsansatte. Deltidsproblematikken har fått til dels stort fokus i virksomhetene. Spesielt i de store kvinnearbeidsplassene i kommunal sektor, som for eksempel helse og oppvekstsektoren, har flere kommuner aktivt arbeidet for en heltidskultur. Selv om denne statistikken ikke skiller på privat og offentlig sektor, så vil kommunenes arbeid med heltidskultur kunne forklare noe av denne nedgangen.

Bykle har den laveste andelen kvinner som jobbet deltid i 2021 med 37,1 prosent. Bykle har over tid ligget lavest blant kommunene på Agder i denne perioden. Høyeste deltidsandel i 2021 har Hægebostad med 64,7 prosent.

Flere av Agderkommunene har hatt en markert nedgang, for eksempel Lindesnes (-17,5%)<sup>7</sup> og Vegårshei (-14,8%). De to største kommunene, Kristiansand og Arendal, har hatt en nedgang i deltidsansatte blant sine innbyggere på -6,3 prosent og -10,5 prosent i denne femårsperioden. Dette må antas å ha en klar sammenheng med kommunenes fokus på arbeidet med heltidskultur. I de aller fleste kommunene har det vært en reduksjon i andelen som jobber deltid, selv om den er svak hos noen. I Valle kommune har det overraskende vært en økning i andelen av innbyggerne som arbeider deltid på 21,3 prosent, noe som er en avvikende utvikling sett opp mot de øvrige Agderkommunene.

Forskningslitteraturen skiller mellom frivilling og ufrivillig deltid. Haaland mfl. (2015) finner at kvinners beslutninger om deltakelse på arbeidsmarkedet i moderne tid i stor grad har blitt påvirket av holdninger og forventninger om arbeid og familie nedarvet fra tidligere generasjoner. Altså om mor er yrkesaktiv og foreldrene har høyere utdanning er kjønnsgapet i deltid mindre. Studiet viser også at religiøs overbevisning kan ha noe å si for valget om å arbeide heltid og deltid. Denne forskningen er interessant fordi den helt frem til vår tid viser at normer og nedarvede holdninger fremdeles ser ut til å ha betydning for valg knyttet til yrkesdeltakelse. Imidlertid synes mange virksomheter å være opptatt av å redusere den «ufrivillige» deltiden, og for eksempel i flere kommuner vises det nå til at denne andelen er borte eller svært lav (Jentoft m.fl., 2023). Når andelen deltidsansatte har gått ned siden 2017, er det rimelig å tro at arbeidet for en heltidskultur er en sterkt medvirkende faktor.

---

<sup>7</sup> Lindesnes kommune ble 1.1.2020 slått sammen med Mandal kommune og Marnardal kommune. Mandal var tidligere en kommune med et bredere arbeidsmarked, noe som kan bety en høyere andel heltidsansatte kvinner.

**Tabell 3 Andel (%) sysselsatte menn og kvinner (20-66 år) som jobber deltid og prosentvis endring fra 2017 til 2021**

	2017		2021		Prosentvis endring 2017-2021	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Hele landet	16,7	39,7	16,6	36,6	-0,6	-7,8
Agder <sup>1</sup>	18,6	50,1	18,3	46,0	-1,6	-8,2
Arendal	18,1	47,7	17,8	42,7	-1,7	-10,5
Birkenes	16,3	57,0	16,5	54,8	1,2	-3,9
Bygland	28,4	51,8	22,1	52,0	-22,2	0,4
Bykle	18,2	42,2	16,2	37,1	-11,0	-12,1
Evje og Hornnes	19,5	56,3	21,1	57,0	8,2	1,2
Farsund	14,9	53,6	14,5	46,3	-2,7	-13,6
Flekkefjord	16,9	56,1	17,9	52,3	5,9	-6,8
Froland	17,2	55,5	16,6	52,3	-3,5	-5,8
Gjerstad	17,5	60,0	18,6	52,3	6,3	-12,8
Grimstad	19,8	48,8	18,2	44,7	-8,1	-8,4
Hægebostad	22,4	65,9	20,2	61,1	-9,8	-7,3
Iveland	22,6	60,8	18,2	59,6	-19,5	-2,0
Kristiansand	19,7	44,7	19,3	41,9	-2,0	-6,3
Kvinesdal	15,2	59,6	16,8	59,2	10,5	-0,7
Lillesand	18,1	46,7	17,6	42,5	-2,8	-9,0
Lindesnes	22,2	60,5	18,7	49,9	-15,8	-17,5
Lyngdal	16,8	54,1	15,3	54,8	-8,9	1,3
Risør	20,2	55,8	20,4	49,9	1,0	-10,6
Sirdal	17,9	50,9	17,7	48,8	-1,1	-4,1
Tvedestrand	18,8	56,3	19,8	51,7	5,3	-8,2
Valle	23,8	40,3	20,1	48,9	-15,5	21,3
Vegårshei	20,3	65,5	16,5	56,2	-18,2	-14,8
Vennesla	16,4	57,6	15,7	52,0	-4,3	-9,7
Åmli	20,5	57,3	20,9	56,3	2,0	-1,7
Åseral	24,8	67,3	22,1	64,7	-10,9	-3,9
Audnedal*	20,9	72,1				
Mandal*	17,5	50,8				
Marnardal*	20,0	63,6				
Songdalen*	17,2	52,1				
Søgne*	16,9	50,6				

1) Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

### 3.4. Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden

Fedrekvoten (da fire uker) ble innført i 1993. Samtidig ble den samlede perioden med foreldrepenger utvidet med sju uker, fra 35 til 42 uker. Fedrekvoten ble senere utvidet til fem uker i 2005, seks uker i 2006, 10 uker i 2009, 12 uker i 2011 og 14 uker i 2013. I 2014 ble den redusert til 10 uker, før den i 2018 igjen ble utvidet, til 15 uker.<sup>8</sup> I dette avsnittet skal vi sette søkelys på utviklingen i andelen fedre i de ulike kommunene på Agder som tar ut hele eller mer av fedrekvoten fra 2017 til 2021. Den totale lengden av foreldrepermisjonen ser vi ikke på her. Kvinner har tradisjonelt tatt ut langt mer av foreldrepengeperioden ved fødsel enn menn, ofte av naturlige årsaker. Disse forholdene medfører et lengre avbrekk fra arbeidsplassen for mødre enn fedre knyttet til fødsel. Det er derfor, sett i et likestillingsperspektiv i arbeidslivet, et viktig tiltak at også fedrene benytter fedrekvoten eller tar ut mer av foreldrepengeperioden.

Figur 4 viser at det er en markert lavere andel i Agder som tar ut fedrekvoten eller mer enn i resten av landet. I Agder er det 53,6 prosent som tar ut fedrekvoten eller mer, noe som ligger 8,4 prosentpoeng under landet på 62 prosent. Basert på tallene i tabell 4 under finner vi at andelen som tar ut fedrekvoten er redusert fra 2017 til 2021. Reduksjonen har vært svak i landet som helhet (-1,7%), mens den er markert for Agder (-6%).



Figur 4 Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden

<sup>8</sup> <https://kjonnsforskning.no/nb/mer-likestilling-med-fedrekvote>

**Tabell 4 Andel (%) fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden**

	2017		2021	Prosentvis endring 2017-2021
Hele landet	63,1	Hele landet	62	-1,7
Agder <sup>1</sup>	57,0	Agder	53,6	-6,0
Arendal	57,5	Arendal	53,2	-7,5
Birkenes	66,4	Birkenes	58,1	-12,5
Bygland	72,2	Bygland	44,4	-38,5
Bykle	52,9	Bykle	45,0	-14,9
Evje og Hornnes	53,3	Evje og Hornnes	46,7	-12,4
Farsund	52,9	Farsund	53,4	0,9
Flekkefjord	61,2	Flekkefjord	51,9	-15,2
Froland	57,3	Froland	53,5	-6,6
Gjerstad	63,2	Gjerstad	38,7	-38,8
Grimstad	58,3	Grimstad	55,0	-5,7
Hægebostad	55,8	Hægebostad	47,4	-15,1
Iveland	66,7	Iveland	54,8	-17,8
Kristiansand	56,7	Kristiansand	55,7	-1,8
Kvinesdal	62,5	Kvinesdal	50,4	-19,4
Lillesand	64,0	Lillesand	56,8	-11,3
Lindesnes	56,7	Lindesnes	49,2	-13,2
Lyngdal	49,3	Lyngdal	49,8	1
Risør	55,3	Risør	45,8	-17,2
Sirdal	72,5	Sirdal	65,7	-9,4
Tvedestrand	46,2	Tvedestrand	50,0	8,2
Valle	42,9	Valle	52,9	23,2
Vegårshei	44,7	Vegårshei	32,4	-27,5
Vennesla	59,4	Vennesla	54,9	-7,8
Åmli	63,3	Åmli	38,5	-39,2
Åseral	64,7	Åseral	50,0	-22,7
Audnedal*	58,0			
Mandal*	54,4			
Marnardal*	68,2			
Songdalen*	54,0			
Søgne*	49,8			

1) Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

Tabell 4 viser andel fedre som tar ut fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden. I 21 av Agders 25 kommuner har det vært en nedgang. Dette er overraskende fordi tall fra NAV har tidligere indikert at fedre tar ut fedrekvoten nesten slavisk.<sup>9</sup> Sammenstiller en det skulle det tilsa at

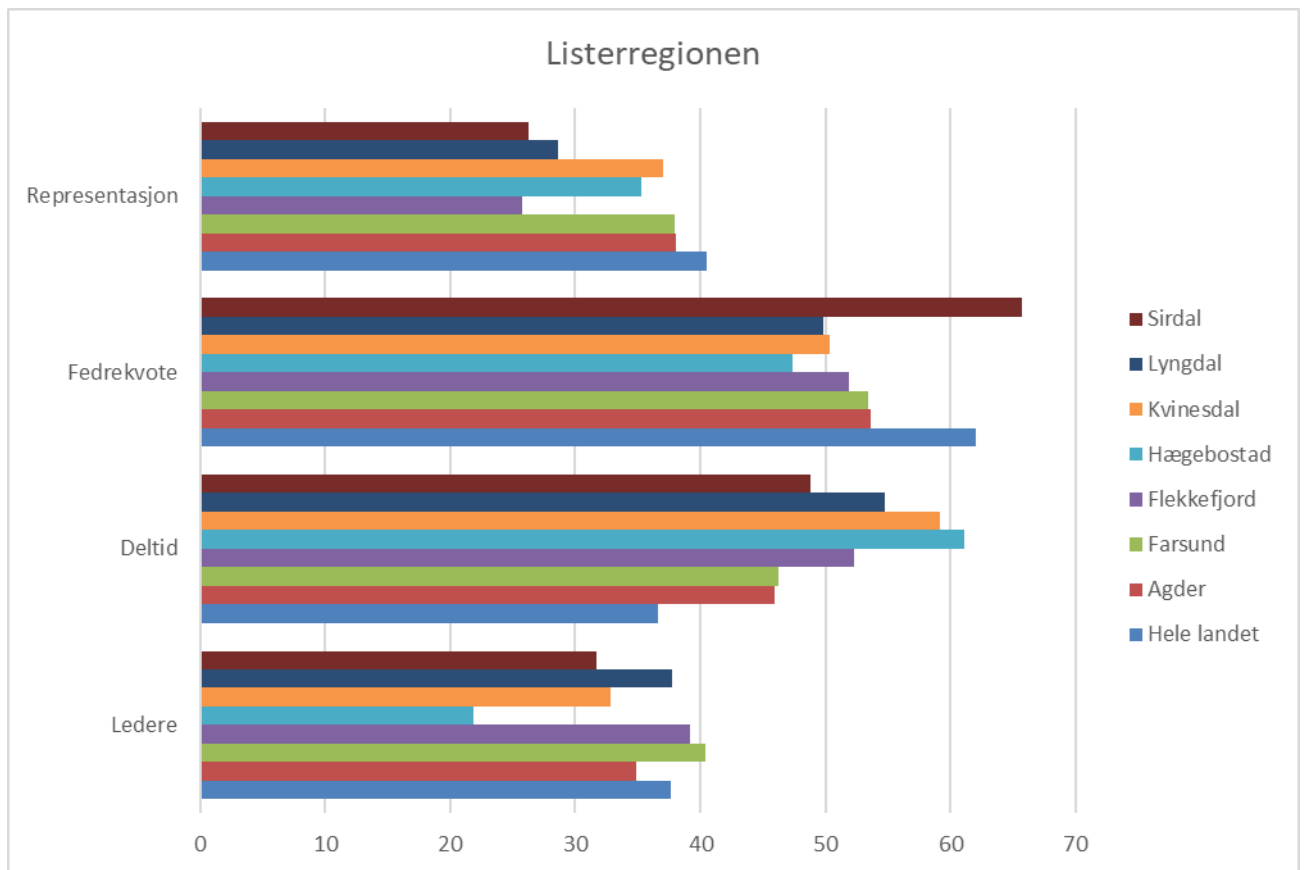
<sup>9</sup> <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/OnbQbw/naa-er-det-paavist-fedre-foelger-fedrekvoten-nesten-slavisk>

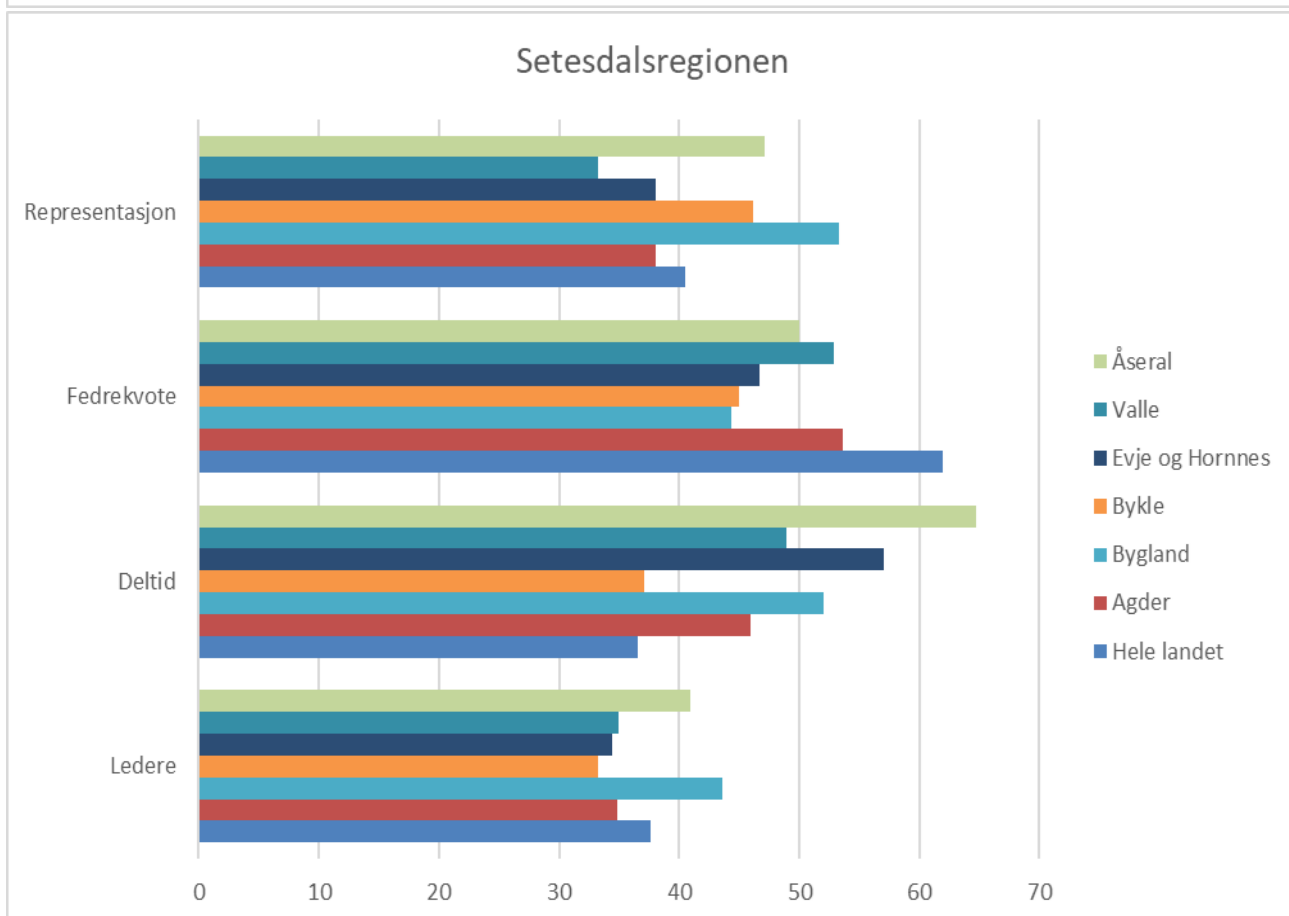
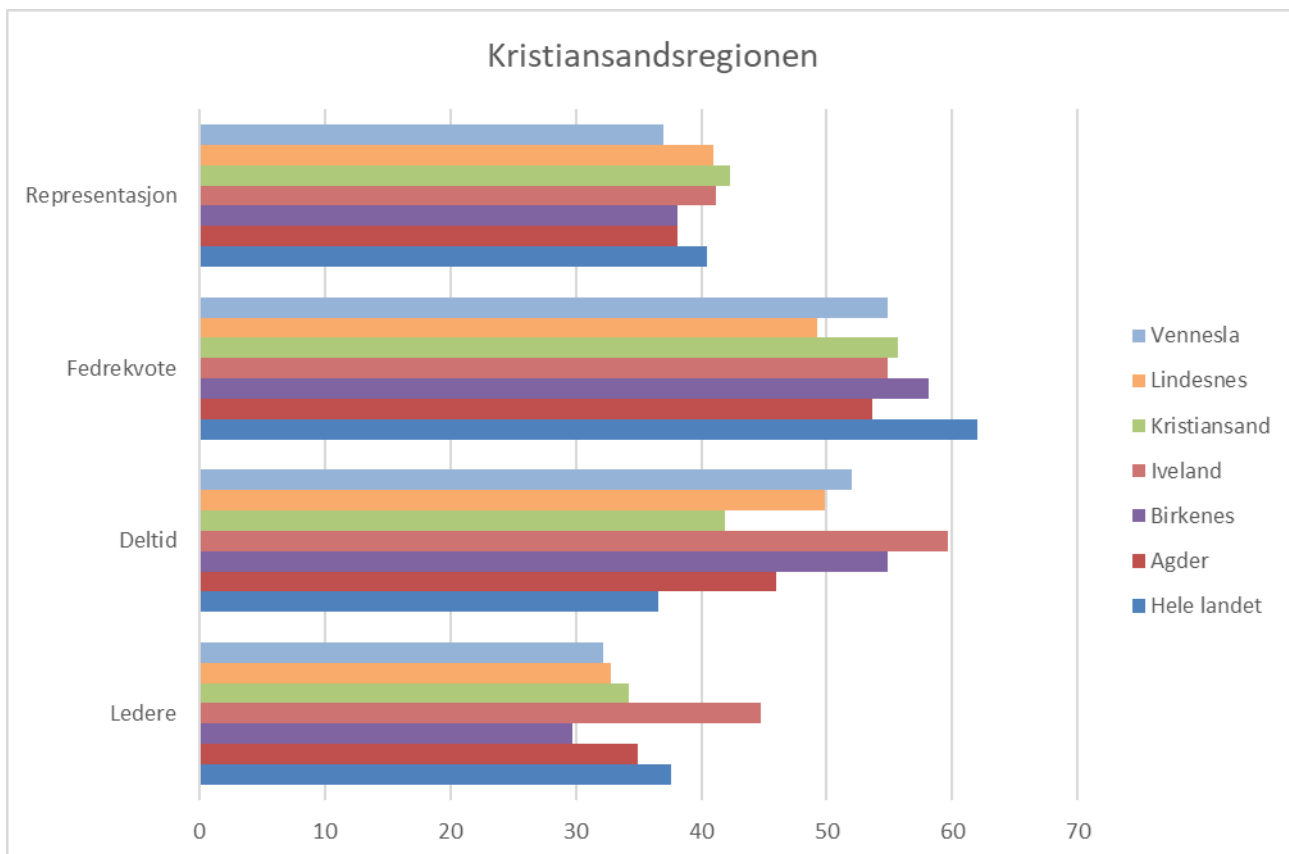
uttak av fedrekvote skulle økt i takt med utvidelsen som kom i 2018. Umiddelbart er det ingen andre åpenbare forklaringer på en slik utvikling annet enn at koronapandemien kan ha påvirket hvordan familiene har tenkt angående uttak av fedrekvote og husholdningsøkonomi. Arbeidslivet i Agder består av mange små og mellomstore bedrifter, og under en pandemi kan det ligge en uro rundt egen arbeidsplass som kan påvirke permisjonsfordelingen på hjemmefronten. Men hvorvidt denne type virksomheter er så dominerende i Agder at det påvirker indikatoren mer her enn i resten av landet kan vi ikke fastslå. Hyppigere bruk av hjemmekontor og sterkt økt hjemmetid for begge foreldre i mange familier, kan også ha påvirket vurderinger rundt behovet for far å ta ut kvoten sin. Det at en slik effekt slår sterkere ut i Agder enn for landet ser vi av tallene, og kan henge sammen med noe mer konservative holdninger, og at familien tradisjonelt har stått sterk i landsdelen. Det planlegges et statistisk dybdestudie på individnivå på uttak av fedrekvoten. Dette dybdestudiet vil bli publisert våren 2024. Her vil vi sannsynligvis se om det er fra 2020, da koronapandemien slo inn, og i 2021 at vi får nedgangen i tallene.

Sett i lys av blant annet forskningen referert til innledningsvis (Bertrand mfl., 2010), er det interessant at andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden er betydelig høyere i Sirdal (65,7 prosent) sammenlignet med både de andre kommunene i Agder og med gjennomsnittet for landet som helhet (62 prosent). I tillegg har vi sett at både Gjerstad og Åmli representerer motpolen til Sirdal når det gjelder uttak av fedrekvote, men andeler på henholdsvis 38,7 og 38,5 prosent og en nedgang på nærmere 40 prosent siden 2017. For øvrig vil disse sammenhengene undersøkes nærmere i dybdestudiet av fedrekvote.

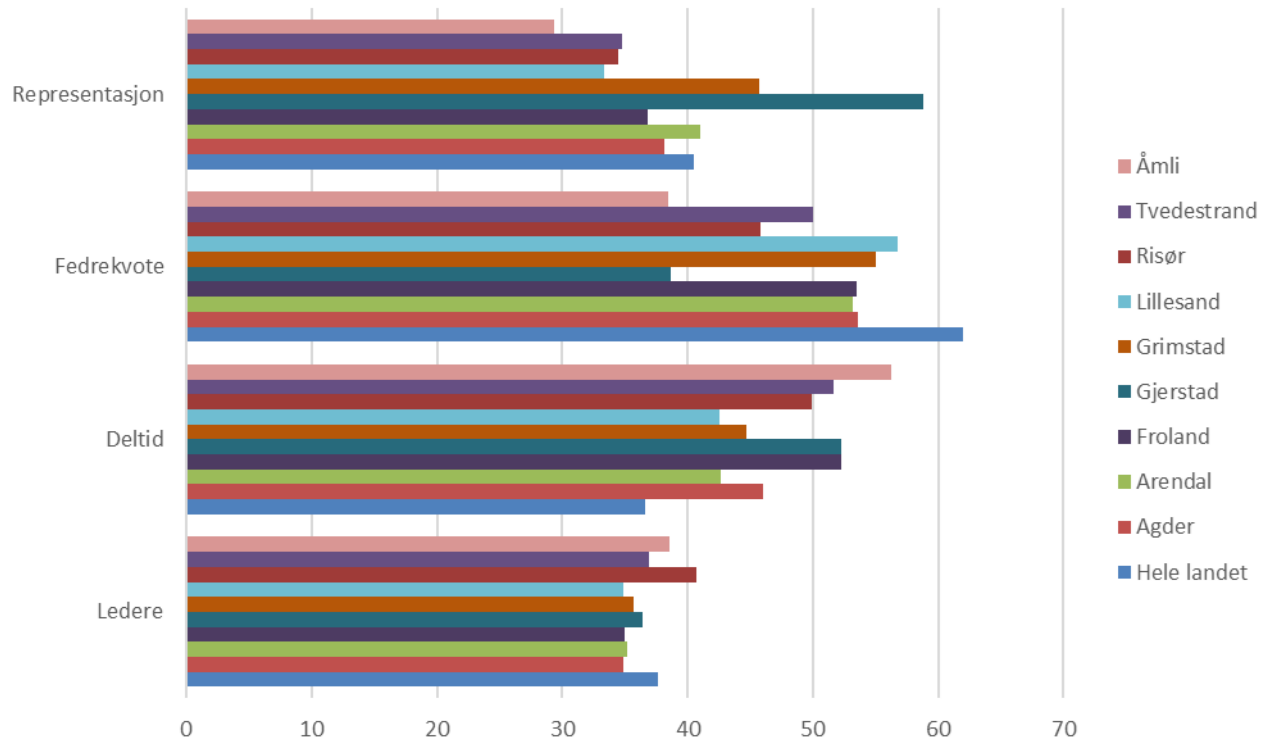


### 3.5. Grafiske illustrasjoner av utvalgte likestillingsindikatorer. Alle kommuner fordelt etter region 2021





## Østre-Agder regionen

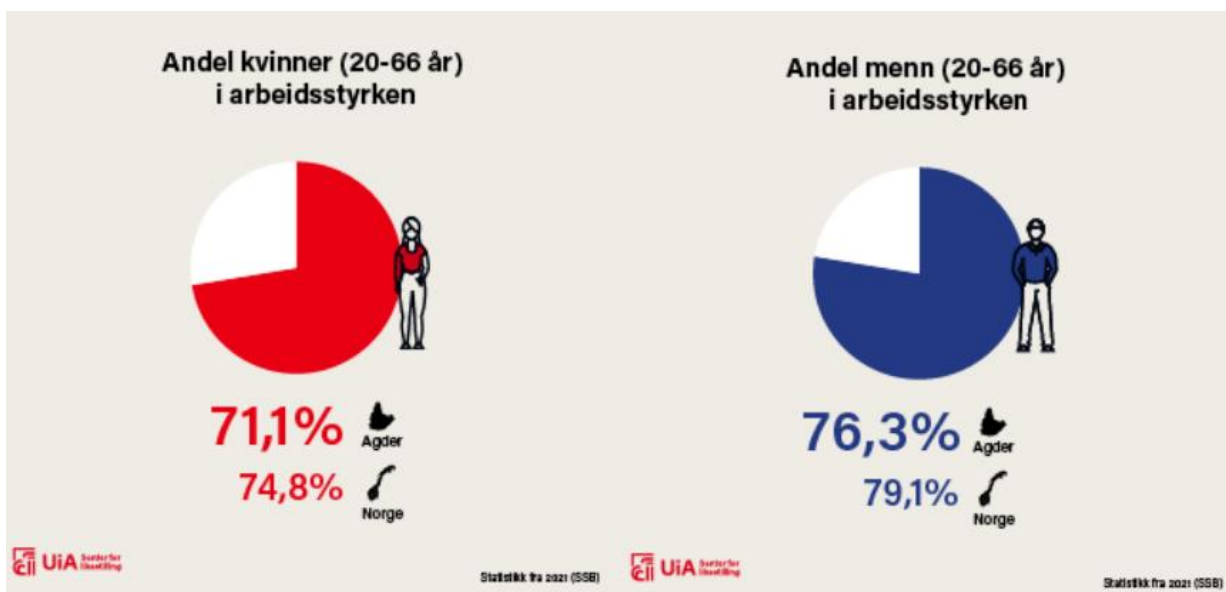


## 4. Likestilling i arbeids- og næringsliv

I dette kapitlet vil vi se nærmere på de fire indikatorene som faller naturlig inn under temaet likestilling i arbeids- og næringsliv, altså hvordan det strukturelle ser ut i arbeidsmarkedet vårt. Statistikken tar utgangspunkt i individenes bostedskommune, og det tas ikke hensyn til arbeidsstedskommune. Vi vil starte med å presentere status og utvikling siste 5-årsperiode for andel kvinner og menn i arbeidsstyrken, både for alle kommunene separat, samt for Agder samlet opp mot landet som helhet. Deretter ser vi på andel kvinner og menn med høyere utdanning, andel kvinner sysselsatt i offentlig og privat sektor, og til slutt i kapitlet bruttoinntekt for kvinner og menn.

### 4.1. Kvinner og menn i arbeidsstyrken

Figur 5 under illustrerer prosentandel kvinner og menn i alderen 20-66 år som var en del av arbeidsstyrken i Agder og i landet som helhet i 2021. Arbeidsstyrken defineres som summen av sysselsatte og arbeidsledige. For Agder ser vi at den gjennomsnittlige andelen kvinner i arbeidsstyrken var på 71,1 prosent, mens den var på 74,8 prosent for hele Norge. Tilsvarende tall for menn var på henholdsvis 76,3 og 79,1 prosent – altså ligger Agder noe bak landet.



Figur 5 Andel (%) kvinner og menn i arbeidsstyrken i Agder og i Norge

Dersom vi ser på utviklingen fra 2017 til 2021 (tabell 5 under), ser vi at Agder har hatt en økning på 2 prosent for menn, mens det har vært en marginal nedgang på 0,3 prosent for kvinner. For Norge som helhet er det snakk om en marginal økning for begge kjønn på 0,8 og 0,3 prosent, for henholdsvis menn og kvinner. Dermed har forspranget til landet økt for kvinner, mens det har blitt noe mindre for menn. I Agder har kjønnsforskjellene for andel i arbeidsstyrken blitt noe større i løpet av perioden – fra 3,5 prosentpoeng i 2017 til 5,2 prosentpoeng i 2021, mens tilsvarende tall for landet er 3,9 og 4,3 prosentpoeng.

På kommunenivå viser tabell 4 at de fleste kommunene i Agder har hatt en liten fremgang, altså en liten økning i andel kvinner og menn i arbeidsstyrken. Den mest uttalte økningen ser vi for kvinner i Valle, med 20 prosent, mens vi ser den største nedgangen for menn i nabokommunen

Bykle (-5,6 prosent). Her må det likevel minnes om at for kommuner med et lavt befolkningstall vil små absolutte endringer, altså i antall personer, kunne gi store prosentvise utslag.

Den største andelen innbyggere i arbeidsstyrken finner vi i Sirdal, med 85,5 prosent, for både kvinner og menn – og dermed heller ingen kjønnsforskjeller. I motsatt ende av skalaen ser vi at Iveland har 10,8 prosentpoeng forskjell mellom kjønnene. Forskjellen har likevel gått ned fra 14 prosentpoeng i 2017, og kommunen har altså en positiv utvikling.

**Tabell 5 Andel (%) og forskjell menn og kvinner i arbeidsstyrken (20-66 år) og prosentvis endring fra 2017 til 2021**

	2017			2021			Prosentvis endring 2017-2021	
	Menn	Kvinner	Forskjell	Menn	Kvinner	Forskjell	Menn	Kvinner
Hele landet	78,5	74,6	3,9	79,1	74,8	4,3	0,8	0,3
Agder <sup>1</sup>	74,8	71,3	3,5	76,3	71,1	5,2	2,0	-0,3
Arendal	70,1	67,8	2,3	73,3	68,7	4,6	4,6	1,3
Birkenes	82,0	70,4	11,6	79,9	72,2	7,7	-2,6	2,6
Bygland	68,4	73,3	4,9	75,9	73,4	2,5	11,0	0,1
Bykle	87,6	81,9	5,7	82,7	83,3	0,6	-5,6	1,7
Evje og Hornnes	76,1	70,2	5,9	79,1	72,3	6,8	3,9	3,0
Farsund	75,8	74,1	1,7	78,6	73,1	5,5	3,7	-1,3
Flekkefjord	75,9	73,5	2,4	79,0	74,4	4,6	4,0	1,2
Froland	76,1	71,4	4,7	77,9	68,5	9,4	2,4	-4,0
Gjerstad	70,8	66,1	4,7	73,8	65,2	8,6	4,2	-1,4
Grimstad	73,4	70,4	3,0	75,5	70,9	4,6	2,9	0,7
Hægebostad	81,8	79,6	2,2	85,3	78,9	6,4	4,3	0,9
Iveland	77,3	63,3	14,0	80,3	69,5	10,8	3,9	9,8
Kristiansand	75,5	73,6	1,9	76,2	71,6	4,6	0,9	-2,7
Kvinesdal	75,8	75,0	0,8	79,0	74,0	5,0	4,2	-1,3
Lillesand	78,8	72,8	6,0	79,0	73,0	6,0	0,3	0,3
Lindesnes	75,9	69,5	6,4	76,5	69,8	6,7	0,8	0,4
Lyngdal	77,7	71,9	5,8	79,7	71,0	8,7	2,6	-1,3
Risør	67,0	67,5	0,5	71,2	67,7	3,5	6,3	0,3
Sirdal	81,2	83,3	2,1	85,5	85,5	0	5,3	2,6
Tvedestrand	70,2	65,2	5,0	72,0	68,1	3,9	2,6	4,4
Valle	75,8	68,5	7,3	83,2	82,2	1,0	9,8	20,0
Vegårshei	78,5	72,5	6,0	77,0	72,2	4,8	-1,9	-0,4
Vennesla	77,1	70,3	6,8	77,0	70,5	6,5	-0,1	0,3
Åmli	73,1	67,9	6,2	73,4	68,1	5,3	0,4	0,3
Åseral	82,1	80,8	1,3	84,2	84,6	0,4	2,6	4,7
Audnedal*	84,6	76,1	8,5					
Mandal*	73,8	68,4	5,4					
Marnardal*	77,5	70,8	6,7					
Songdalen*	79,3	70,1	9,2					
Søgne*	77,1	71,8	5,3					

1) Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Arbeidsstyrken

er definert til å være summen av sysselsatte og arbeidsledige. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

## 4.2. Kvinner og menn med høyere utdanning

Videre vil vi se på grad av kjønnslikestilling relatert til utdanningsnivå. Med høyere utdanning menes her fullført universitets- eller høyskoleutdanning, på lavere (bachelorgrad eller tilsvarende) eller høyere (mastergrad eller mer) nivå.

De siste tiårene har det vært en stigning i utdanningsnivået i befolkningen, blant både kvinner og menn. Siden 2000-tallet har økningen vært høyere blant kvinner, særlig i de yngre aldersgruppene, noe som har resultert i at kvinnene nå har et betydelig forsprang når det gjelder utdanningsnivå. I 2023 er det for landet som helhet 61,4 prosent av kvinner i alderen 30-39 år som har høyere utdanning, mens det for menn i samme aldersgruppen er 41,7 prosent<sup>10</sup>.

I figur 6 under ser vi at andelen kvinner og menn med høyere utdanning er på henholdsvis 36,4 og 27,1 prosent i Agder, mens andelen er på 40,6 og 31,1 prosent i landet som helhet – altså henger Agder noe bak landsgjennomsnittet også på denne indikatoren. Når det gjelder kjønnsforskjeller er Agder omtrent på nivå med landet, da det i Agder er 9,3 prosentpoeng flere kvinner enn menn som har høyere utdanning, mens tilsvarende tall for landet er på 9,5 prosentpoeng.



Figur 6 Andel (%) kvinner og menn med høyere utdanning i Agder og i Norge

<sup>10</sup> <https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/statistikk/befolkningens-utdanningsniva>

Om vi sammenligner kvinner og menn i Agder med kvinner og menn i landet, viser tabell 5 under at forskjellene har holdt seg stabilt de siste fem årene – altså har veksten i andelen kvinner og menn med høyere utdanning vært nesten helt lik i Agder som i Norge.

På kommunenivå har de aller fleste hatt en vekst i andelen kvinner og menn med høyere utdanning, men vi ser at det er stor forskjell kommunene imellom – både for nivået og for endringer i løpet av perioden. I tre kommuner, Bykle, Lyngdal og Åseral, gikk andelen menn med høyere utdanning ned fra 2017 til 2021. Her må det igjen poengteres at særlig i små kommuner med lavt innbyggertall, vil en begrenset endring i antall personer kunne gi et betydelig utslag i prosentvis endring, og dermed se «verre» ut, relativt sett. Den kommunen som skiller seg ut med den mest positive endringen er nye Lindesnes, hvor vi ser en økning i andelen med høyere utdanning på hele 38 prosent for menn og 32,4 prosent for kvinner. Her må det bemerkes at deler av denne økningen trolig skyldes at byområdet Mandal ble en del av nye Lindesnes ved kommunesammenslåingen i 2020, da vi ser at Mandal i 2017 lå en del høyere enn både Marnardal og Lindesnes.

Videre, ser vi at Kristiansand og Bykle er de kommunene som i 2021 har den største andelen kvinner med høyere utdanning, med henholdsvis 41,1 og 41,9 prosent, som altså er over landsgjennomsnittet på 40,6 prosent. I motsatt ende finner vi Gjerstad og Iveland med henholdsvis 22,8 og 24,2 prosent kvinner med høyere utdanning. Her ser vi likevel at Iveland har hatt en svært positiv endring siden 2017, med en prosentvis økning på 21,6 prosent. For menn, er det Kristiansand og Grimstad som ligger på topp, med henholdsvis 33,4 og 31,7 prosent – altså godt over gjennomsnittet for landet, som er på 31,1 prosent. Lillesand ligger hakk i hel med sin andel på 30,5 prosent, og har siden 2017 hatt samme økning som Grimstad, det vil si 6 prosent. For Kristiansand er tilsvarende økning mer begrenset, med 0,9 prosent. Som nevnt for Lindesnes over, er det all grunn til å tro at kommunesammenslåingen i 2020 har bidratt til denne begrensede veksten i utdanningsnivå, da Søgne, og i enda større grad Songdalen, lå betydelig lavere enn Kristiansand i 2017. Kommunene med lavest andel menn med høyere utdanning er Åseral og Gjerstad. Utviklingen i Gjerstad har likevel vært meget positiv med den nest største økningen blant menn i perioden, med 14,8 prosent.

**Tabell 6 Andel (%) kvinner og menn med høyere utdanning og prosentvis endring fra 2017-2021**

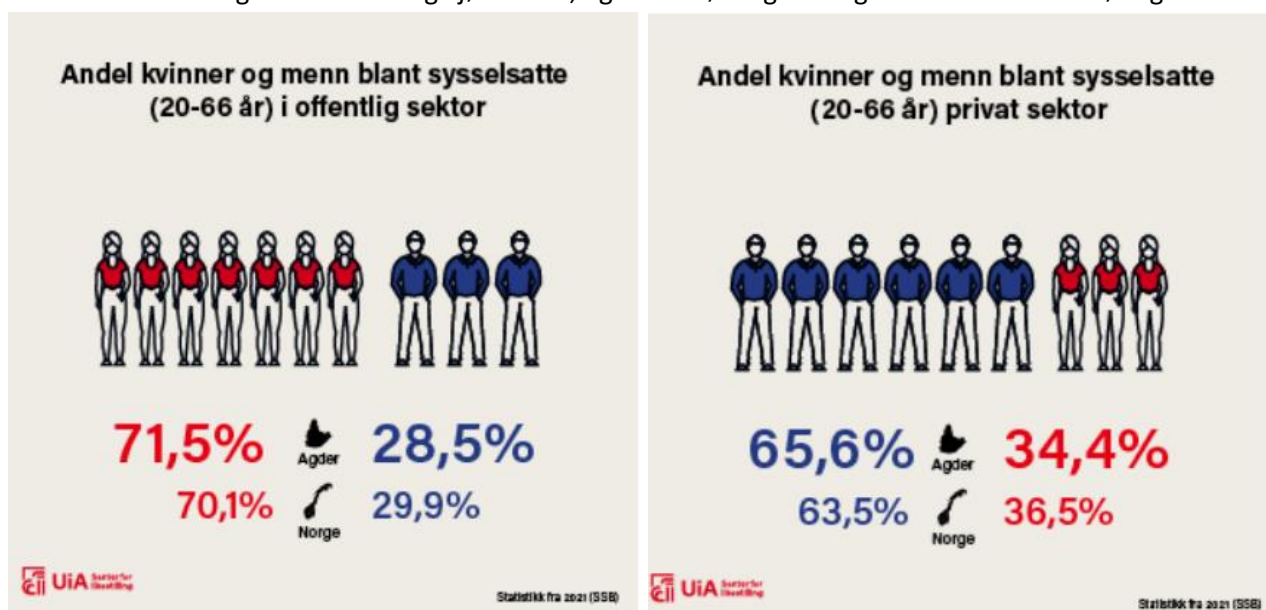
	2017		2021		Prosentvis endring 2017-2021	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Hele landet	29,5	37,2	31,1	40,6	5,4	9,1
Agder <sup>1</sup>	25,6	33,1	27,1	36,4	5,9	10,0
Arendal	27,4	33,5	28,5	36,4	4,0	8,7
Birkenes	18,9	27,9	19,4	30,1	2,6	7,9
Bygland	20,0	33,3	22,5	34,4	12,5	3,3
Bykle	27,8	39,1	24,5	41,9	-11,9	7,2
Evje og Hornnes	18,1	28,0	19,5	30,1	7,7	7,5
Farsund	17,9	26,3	18,6	28,8	3,9	9,5
Flekkefjord	20,8	30,0	21,4	33,2	2,9	10,7
Froland	16,0	24,6	16,6	26,8	3,8	8,9
Gjerstad	10,8	21,6	12,4	22,8	14,8	5,6
Grimstad	29,9	37,1	31,7	40,0	6,0	7,8
Hægebostad	14,7	27,4	15,4	32,0	4,8	16,8
Iveland	12,0	19,9	12,1	24,2	0,8	21,6
Kristiansand	33,1	38,6	33,4	41,1	0,9	6,5
Kvinesdal	15,3	23,8	15,3	26,0	0	9,2
Lillesand	28,2	36,4	30,5	39,2	6,0	7,7
Lindesnes	16,5	25,6	22,8	33,9	38,0	32,4
Lyngdal	18,4	28,0	17,5	30,3	-4,9	8,2
Risør	22,2	29,5	23,3	32,0	5,0	8,5
Sirdal	18,3	30,8	20,1	33,5	9,8	8,8
Tvedestrand	21,4	29,3	22,7	32,0	6,1	9,2
Valle	18,0	30,2	19,8	32,7	10	8,3
Vegårshei	17,5	29,7	18,5	33,9	5,7	14,1
Vennesla	15,4	24,2	16,0	27,3	3,9	12,0
Åmli	16,1	28,3	17,5	30,7	8,7	8,5
Åseral	12,1	23,5	11,8	28,1	-2,5	19,6
Audnedal*	14,9	31,4				
Mandal*	24,5	33,1				
Marnardal*	13,4	25,7				
Songdalen*	15,9	26,5				
Søgne*	24,0	33,1				

1) Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.



### 4.3. Andel kvinner sysselsatt i offentlig og privat sektor

En velkjent problematikk i arbeidsmarkedet er segregering relatert til hva slags yrker og sektorer kvinner og menn arbeider i. Et tradisjonelt eksempel på et slikt kjønnsdelt arbeidsmarked er at kvinner i betydelig større grad enn menn dominerer offentlig sektor (helse, utdanning og forvaltning er gjerne de sektorene som er mest fremtredende). Når det gjelder andel kvinner og menn sysselsatt i offentlig og privat sektor, viser figur 7 under tallene for 2021 for Agder og landet. For offentlig sektor ser vi at andelen sysselsatte kvinner er på 71,5 prosent i Agder og 70,1 prosent i landet, mens tilsvarende tall for menn er på henholdsvis 28,5 og 29,9 prosent. Videre, er 34,4 prosent av kvinnene på Agder sysselsatt i privat sektor, mot 36,5 prosent i landet som helhet. For menn, er andelen på 65,6 og 63,5 prosent for henholdsvis Agder og landet. Med andre ord er arbeidsmarkedet også i 2021 kraftig kjønnsdelt, og i noe større grad i Agder enn i landet for øvrig.



Figur 7 Andel (%) kvinner og menn sysselsatt i offentlig og privat sektor i Agder og i Norge

Går vi på kommunenivå, ser vi fra tabell 7 under at det er Hægebostad som har den høyeste andelen kvinner sysselsatt i offentlig sektor i 2021, med 82,4 prosent, mens Grimstad har den laveste andelen, med 67,5 prosent. For privat sektor finner vi den største andelen sysselsatte kvinner i Kristiansand og Grimstad, med henholdsvis 36,7 og 35,9 prosent, mens vi finner laveste andel i Åseral med 24,3 prosent.

Når det gjelder endringer i løpet av perioden fra 2017 til 2021 ser vi at disse er begrenset, med noen få unntak. Særlig markante endringer finner vi for sysselsatte i privat sektor, med en prosentvis økning på 15,3 prosent for Valle og en nedgang på 20,5 prosent for Bygland. Igjen må det presiseres at et lavt innbyggertall kan gi høye prosentvise endringer selv ved små absolutte endringer (antall personer). For sysselsatte kvinner i offentlig sektor, finner vi den største endringen i Lindesnes, med en reduksjon på 8,6 prosent. Endringene kan skyldes økt deltakelse i arbeidsmarkedet, eller en flytting mellom sektorene. I Lindesnes sitt tilfelle ser det ut til å være en sektorovergang som gjør seg gjeldende, da samlet andel sysselsatte gikk ned fra 115,2 prosent i 2017 til 108,4 prosent i 2021. I tillegg er det sannsynlig at disse endringene også kan relateres til kommunesammenslåingen med Mandal og Marnardal i 2020.

**Tabell 7 Andel (%) sysselsatte kvinner (20-66 år i offentlig og privat sektor og prosentvis endring fra 2017 til 2021**

	2017		2021		Prosentvis endring 2017-2021	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Hele landet	70,3	36,6	70,1	36,5	-0,3	-0,3
Agder <sup>1</sup>	72,2	35,0	71,5	34,4	-1,0	-1,7
Arendal	70,3	36,4	69,1	35,9	-1,7	-1,4
Birkenes	74,3	32,2	73,7	33,6	-0,8	4,3
Bygland	74,3	29,8	74,6	23,7	0,8	-20,5
Bykle	67,4	32,6	68,6	32,1	1,8	-1,5
Evje og Hornnes	70,8	34,0	70,3	33,9	-0,7	-0,3
Farsund	77,9	33,9	78,4	33,3	0,6	-1,8
Flekkefjord	75,5	29,6	75,8	28,2	0,4	-4,7
Froland	74,9	31,9	74,1	30,3	-1,0	-5,0
Gjerstad	79,2	32,8	78,5	30,5	-0,8	-7,0
Grimstad	68,5	36,0	67,5	35,2	-1,5	-2,2
Hægebostad	82,4	28,9	82,4	29,0	0	0,3
Iveland	78,1	27,6	78,2	29,3	0,1	6,2
Kristiansand	68,8	38,0	69,0	36,7	0,3	-3,4
Kvinesdal	81,0	27,7	81,7	26,2	0,9	-5,4
Lillesand	71,8	35,0	70,1	34,7	-2,4	-0,9
Lindesnes	83,0	32,2	75,9	32,5	-8,6	0,9
Lyngdal	77,4	36,0	77,8	32,5	0,5	-9,7
Risør	73,5	33,8	72,7	32,5	-1,1	-3,8
Sirdal	73,2	29,9	74,4	31,5	1,6	5,3
Tvedestrand	75,8	32,6	74,5	33,0	-1,7	1,2
Valle	78,1	24,2	77,1	27,9	-1,3	15,3
Vegårshei	77,7	27,1	78,2	27,5	0,6	1,5
Vennesla	77,6	32,8	77,6	31,7	0	-3,4
Åmli	70,9	32,2	75,3	29,0	6,2	-9,9
Åseral	80,1	26,2	80,2	24,3	0,1	-7,3
Audnedal*	83,0	25,0				
Mandal*	74,2	35,1				
Marnardal*	81,7	26,9				
Songdalen*	76,8	31,9				
Søgne*	73,7	34,6				

1) Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

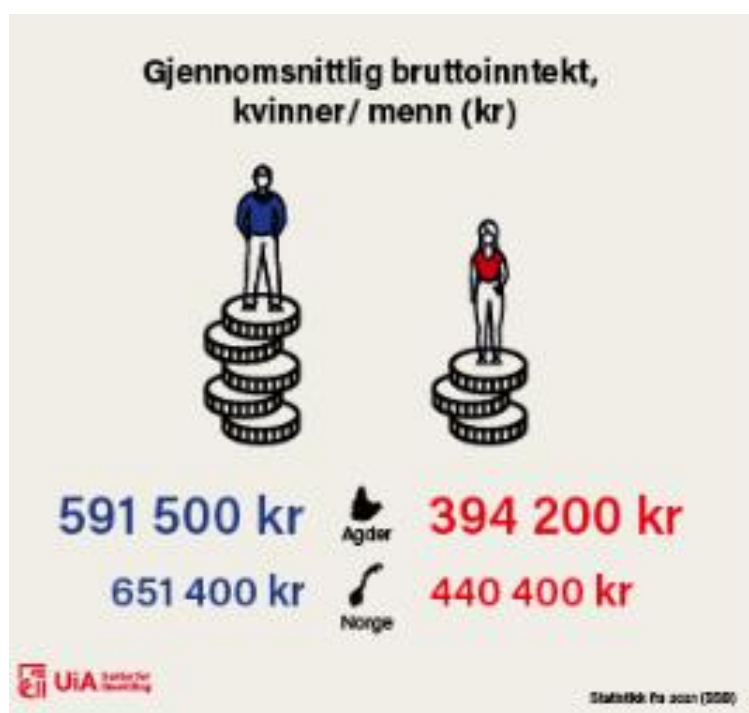
#### 4.4. Bruttoinntekt blant kvinner og menn

Selv om gjennomsnittlig utdanning blant kvinner er høyere enn hos menn, gjenspeiles ikke det i lønnsnivået. Lønnsgapet mellom kvinner og menn i høyinntektsland er mellom ti og tjue prosent, selv om mange av disse landene har likelønnslovgivning og kvinner ofte er høyere utdannet enn menn. Som beskrevet innledningsvis, har årets Nobelprisvinner i økonomi, Claudia Goldin, gjennom sin forskning på sentrale drivere for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet identifisert foreldreskap som én særlig sentral forklaring for dette lønnsgapet<sup>11</sup>.

*We are never going to have gender equality, or narrow the pay gap, until we have couple's equity, Claudia Goldin*

Mye av forklaringen på at menn er overrepresentert i toppen av lønnsfordelingen, er videre knyttet til at kvinner og menn ofte har ulike jobber. Kvinner er overrepresentert i yrker og næringer som faller under stats- og kommuneforvaltning, altså offentlig sektor. Mens vi oftere finner menn i det private. Det er også i privat sektor at vi finner flesteparten av jobbene som utgjør de øverste ti prosentene i lønnsfordelingen, altså finner vi flere menn enn kvinner i høyt betalte jobber (<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn/artikler/slik-kan-lonnsforskjellen-mellom-kvinner-og-menn-forklares>).

Figur 8 under viser gjennomsnittlig bruttoinntekt blant menn og kvinner i Agder og i Norge. Vi ser at kvinner tjener betydelig mindre enn menn, og at begge kjønn tjener mindre i Agder enn gjennomsnittet i landet for øvrig.



Figur 8 Gjennomsnittlig bruttoinntekt blant menn og kvinner i Agder og i Norge

<sup>11</sup> <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/popular-economicsciencesprize2023.pdf>

På kommunenivå, samt for Agder og landet, viser tabell 8 under hvordan utviklingen har vært i perioden fra 2017 til 2021. For at tallene skal kunne sammenlignes, har vi justert for konsumprisindeksen med basisår i 2015<sup>12</sup>.

For kvinner, i 2021, finner vi den høyeste gjennomsnittlige bruttoinntekten i Sirdal (446 600 NOK), etterfulgt av Valle (428 600 NOK) og Bykle (428 100 NOK), hvor Sirdal er den eneste kommunen hvor kvinnene tjener mer enn gjennomsnittet for landet (440 400 NOK). Som vi har sett, har disse kommunene også en høy andel kvinner i arbeidsstyrken til felles, mens Bykle i tillegg skiller seg ut med en lav andel kvinner som jobber deltid. I motsatt ende av lønnskalaen finner vi Iveland (353 800 NOK), Gjerstad (356 900 NOK) og Åmli (359 600 NOK), hvor særlig Iveland og Gjerstad skiller seg ut også med en lavere andel kvinner i arbeidsstyrken.

For menn i Agder, er det igjen kun Sirdal som ligger over landsgjennomsnittet, med en gjennomsnittslønn på 683 300 NOK, etterfulgt av Lillesand (640 600 NOK) og Bykle (638 600 NOK). Som for kvinnene, finner vi lavest gjennomsnittslønn også for mennene i Gjerstad (500 600 NOK) og Iveland (527 800), etterfulgt av Vegårshei (540 500 NOK).

Når vi ser på utviklingen fra 2017 til 2021, er lønnsveksten lavere i Agder enn for landet som helhet, men med mindre kjønnsforskjeller i Agder. Kvinner i Valle og Sirdal har hatt den største gjennomsnittlige lønnsveksten, med henholdsvis 15,9 og 15,1 prosent økning. Minst lønnsvekst har det vært blant kvinner i Bygland (3,7 prosent) og Kvinesdal (3,9 prosent). For menn ser vi den klart største lønnsøkningen i Valle (20,8 prosent), etterfulgt av Åseral (14,1 prosent) og Bygland (12,9 prosent), mens vi finner lavest lønnsvekst blant menn i Vegårshei (2,5 prosent), Sirdal (2,7 prosent) og Bykle (4,7 prosent). De største kjønnsforskjellene i menns favør finner vi dermed for Bygland og Kvinesdal, hvor lønnsveksten for kvinner har vært på mindre enn en tredjedel av hva den har vært for menn. I Sirdal ser det stikk motsatte; her har menn hatt en lønnsvekst på mindre enn en femtedel av kvinnenes lønnsvekst. I Valle har både kvinner og menn hatt en betydelig lønnsøkning.

---

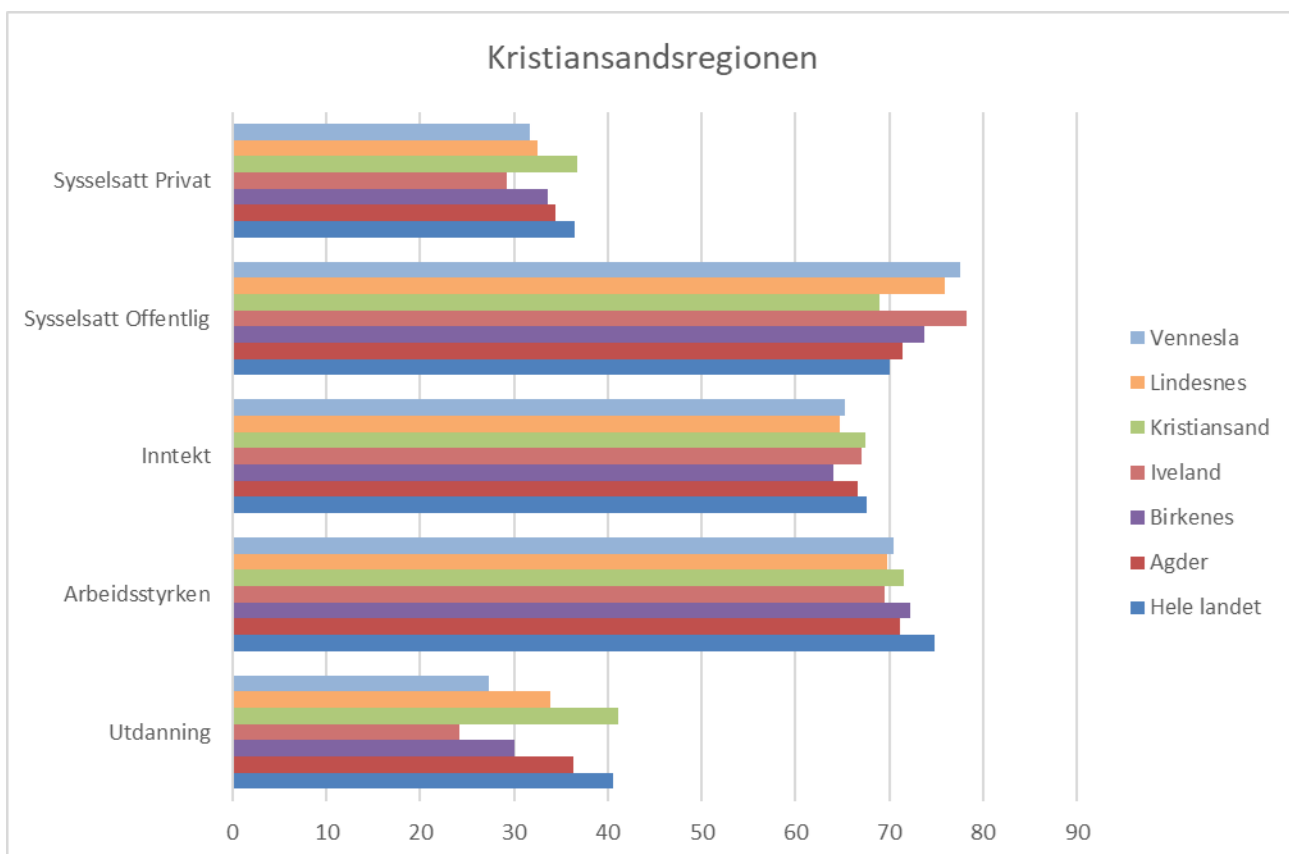
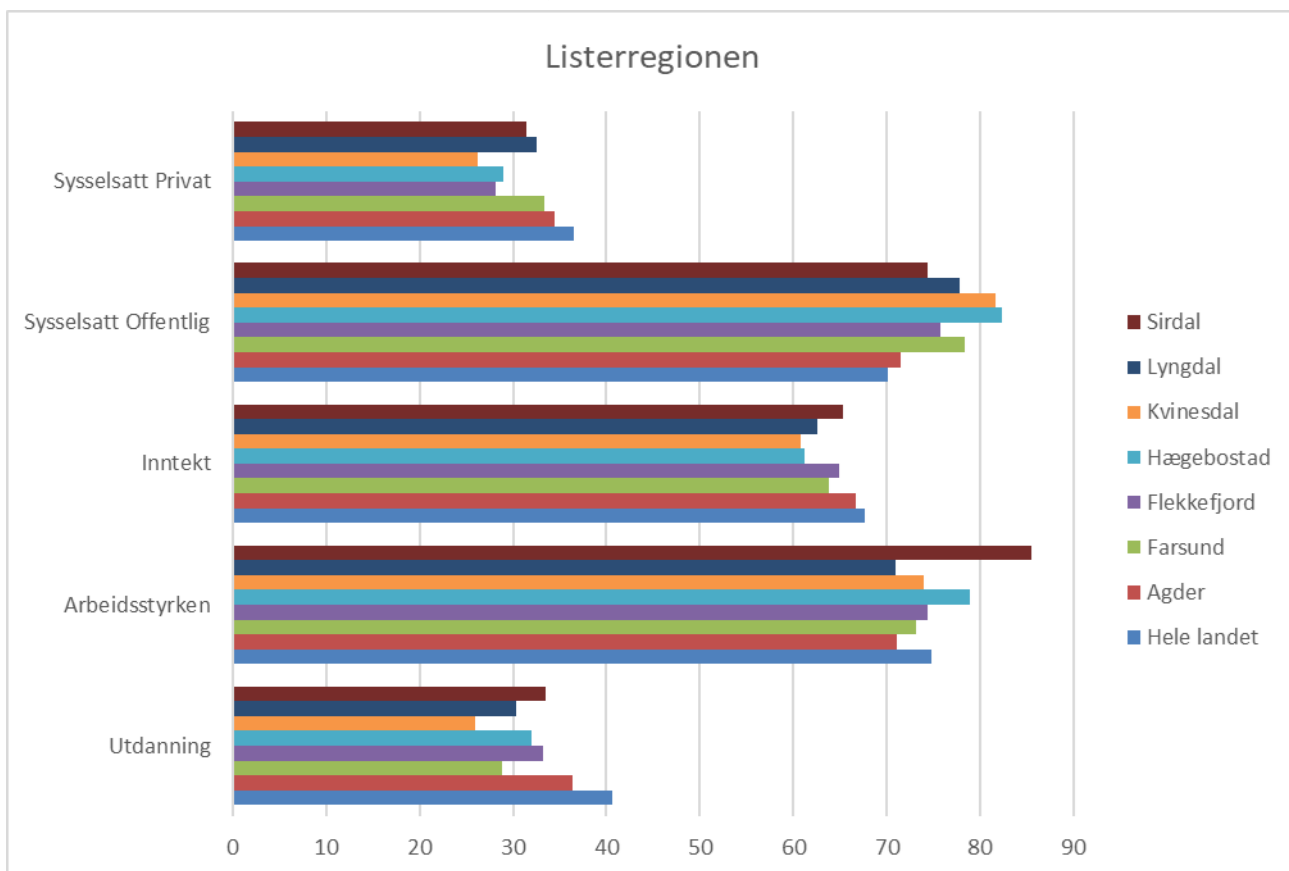
<sup>12</sup> <https://www.ssb.no/priser-og-prisindekser/konsumpriser/statistikk/konsumprisindeksen>

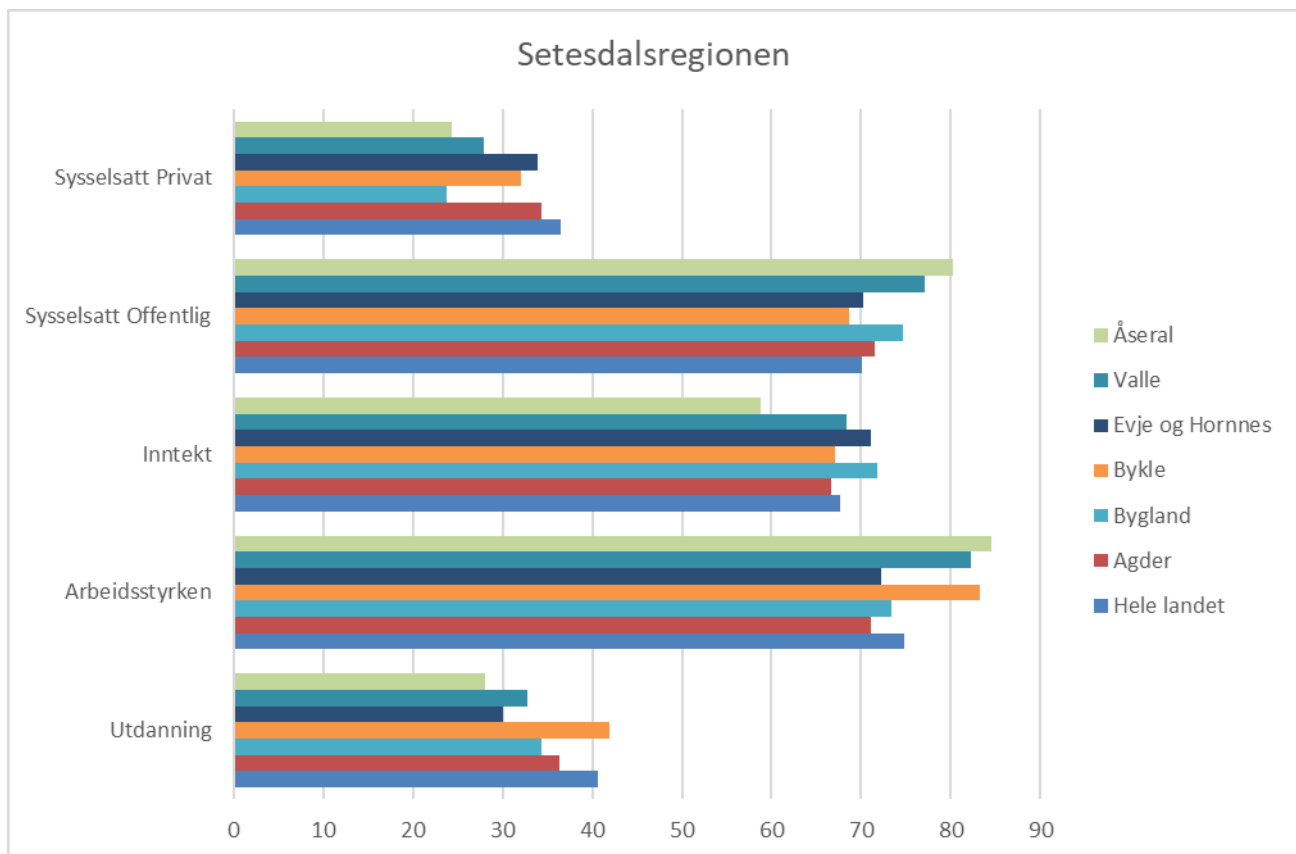
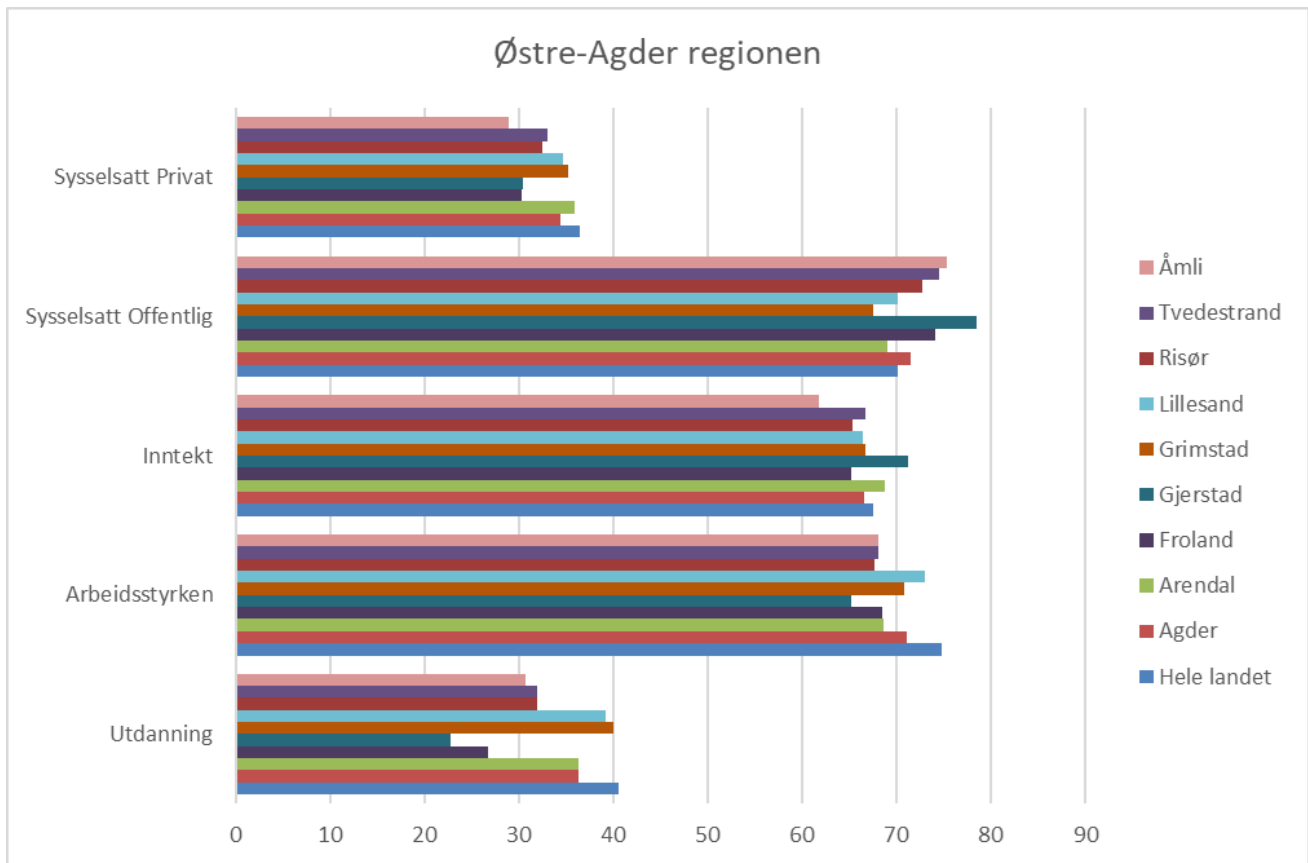
**Tabell 8 Gjennomsnittlig bruttoinntekt (NOK) menn og kvinner og prosentvis endring fra 2017 til 2021**

	2017		2021		Prosentvis endring 2017-2021	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Hele landet	587 543	406 735	651 400	440 400	10,9	8,3
Agder <sup>1</sup>	548 110	368 087	591 500	394 200	7,9	7,1
Arendal	541 543	377 793	583 100	400 800	7,7	6,1
Birkenes	528 353	336 085	571 200	365 800	8,1	8,8
Bygland	479 917	375 482	541 700	389 300	12,9	3,7
Bykle	609 976	385 166	638 600	428 100	4,7	11,1
Evje og Hornnes	493 342	352 372	540 700	384 300	9,6	9,1
Farsund	545 624	344 228	595 300	380 200	9,1	10,4
Flekkefjord	556 069	370 309	595 400	386 800	7,1	4,5
Froland	520 102	348 740	567 600	370 000	9,1	6,1
Gjerstad	450 534	329 262	500 600	356 900	11,1	8,4
Grimstad	541 773	368 989	590 800	394 100	9	6,8
Hægebostad	561 022	349 841	628 300	384 700	12	10
Iveland	498 211	337 515	527 800	353 800	5,9	4,8
Kristiansand	558 821	385 056	602 100	406 400	7,7	5,5
Kvinesdal	530 223	349 070	596 800	362 800	12,5	3,9
Lillesand	578 519	390 008	640 600	426 100	10,7	9,3
Lindesnes	535 613	343 238	595 500	385 500	11,1	12,3
Lyngdal	529 218	343 898	580 800	363 700	9,7	5,8
Risør	513 612	356 444	578 400	378 400	12,6	6,2
Sirdal	665 016	387 917	683 300	446 600	2,7	15,1
Tvedestrand	508 222	340 046	568 200	378 800	11,8	11,4
Valle	518 984	369 759	626 700	428 600	20,8	15,9
Vegårshei	527 363	343 018	540 500	369 900	2,5	7,8
Vennesla	518 213	340 707	550 900	360 000	6,3	5,7
Åmli	543 643	339 716	582 400	359 600	7,1	5,9
Åseral	552 768	343 128	630 500	371 000	14,1	8,1
Audnedal*	549 144					
Mandal*	558 491					
Marnardal*	537 813					
Songdalen*	500 496					
Søgne*	664 539					

Gjennomsnittlig bruttoinntekt er justert for endring i konsumprisindeksen med basisår 2015; <https://www.ssb.no/priser-og-prisindekser/konsumpriser/statistikk/konsumprisindeksen> 1) Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

#### 4.5. Grafiske illustrasjoner av utvalgte likestillingsindikatorer. Alle kommuner fordelt etter region. 2021





## 5. Kvinner i ledelse

I dette kapitlet vil vi presentere det første av tre statistiske dybdestudier, om kvinner i ledelse i Agder. Innledningsvis beskrives relevante metodiske aspekter, før vi presenterer resultatene og diskuterer funnene.

### 5.1. Metode

Basert på registerdata fra SSBs microdataportal, har vi gjort et statistisk dybdestudie i tematikken kvinner i ledelse. I kapittel 3.1 har vi presentert tall for andel kvinner i ledelse i Agder for 2021 og sett på utviklingen i perioden 2017-2021. I denne analysen vil vi gå dypere inn i denne tematikken ved å undersøke registerdata for å besvarefølgende forskningsspørsmål:

- Hvor stor andel kvinner er i lederposisjoner i Agder sammenlignet med resten av landet?
  - o Hvordan har utviklingen vært over tid, i perioden fra 2016 til 2021?
  - o Ser vi noen forskjeller på tvers av næringer/sektorer?
- Hvilke sammenhenger finner vi mellom utdanning, alder og familiesituasjon og andelen kvinner i ledelse?
  - o Er disse sammenhengene forskjellige i Agder sammenlignet med resten av landet?

#### Datasett og variabler

Leveransen fra SSBs microdataportal bestod av 27 datasett som inkluderte relevante variabler for årene fra 2016 til 2021, for hele befolkningen i Norge. 2021 var de nyeste tilgjengelige dataene på bestillingstidspunktet. Relevante datasett ble slått sammen og ikke anvendbare data, samt variabler som ikke var aktuelle for dypdykket kvinner i ledelse, ble ekskludert. Dette gav et datasett bestående av totalt 13,7 millioner observasjoner.

Relevante variabler for dette dypdykket er lederposisjoner (utfallsvariabel), kjønn, alder, bosted, utdanningsnivå, familiesituasjon, sivilstatus og næringer/sector (prediktorvariabler). For flere av variablene ble kategorier sammenslått for mer robuste resultater, da større undergrupper og undergrupper av mer lik størrelse gir analysene større statistisk styrke.

#### Statistiske analyser

Grunnet antallet observasjoner og størrelsen på datasettet, ble 50 prosent av observasjonene tilfeldig valgt og benyttet i analysene. Dette utvalget er representativt for hele den norske befolkningen.

Deskriptive analyser ble innledningsvis kjørt for relevante variabler, med bruk av Kji-kvadrat test for å undersøke mulige statistiske signifikante forskjeller mellom Agder og resten av landet. Videre, ble logistiske regresjonsmodeller og logistiske mikset effektmodeller for longitudinelle analyser kjørt stegvis i statistikkprogrammet R, fra enkle til mer komplekse modeller.<sup>13</sup> I tillegg ble

---

<sup>13</sup> Mikset effektmodeller tar høyde for at observasjonene ikke er uavhengige, som når man følger individer over tid, og de håndterer manglende data på en robust måte. Slike modeller tillater at



et interaksjonsledd mellom kjønn og bosted inkludert for å undersøke om effekten av å bo i Agder varierer mellom menn og kvinner. Analysene undersøker også effekten av utdanning, alder, sivilstatus og familiesituasjon på kvinner i lederposisjoner, forskjellene mellom Agder og resten av landet, og utviklingen av disse mønstrene fra 2016 til 2021.

Regresjonsanalyser, som er benyttet her, viser i hvilken grad en eller flere uavhengige variabler samvarierer med en avhengig variabel. Positiv koeffisient indikerer at de to variablene er positivt korrelert, mens negativ koeffisient indikerer at de to variablene er negativt korrelert.

[www.snl.no/regresjonsanalyse](http://www.snl.no/regresjonsanalyse). I tabellene vil en angi statistisk signifikans ved å bruke stjerner etter tallene (for eksempel \*\* eller \*\*\*). To stjerner viser til  $p \leq 0.05$  og tre stjerner viser til  $p \leq 0.01$ . Sistnevnte indikerer at en kun aksepterer 1 % sjanse for at forskjellen en finner mellom gruppene skyldes tilfeldig variasjon, og er derfor et «strengt» mål på statistisk signifikans.

For å undersøke kjønnsulikheter i lederstillinger på tvers av ulike sektorer med data i perioden 2016-2021 er probit-modellen med interaksjonsledd benyttet (Ai og Norton, 2003; Brambor, Clark og Golder, 2006; Wooldridge, 2010). Kort oppsummert er modellstrukturen slik at vi kategoriserte lederstillinger basert på sektorer, for å undersøke sammenheng mellom det å være kvinne i Agder og det å inneha en lederstilling, på tvers av ulike sektorer. I stedet for å analysere alle 21 sektorer (vist i figur 10), valgte vi å slå disse sammen til syv sektorer (se figur 11), og videre presentere resultater for disse, da det å inkludere alle 21 sektorene ikke ville gi ytterligere innsikt. Dessuten mangler vi tilstrekkelige observasjoner for alle sektorer. Interaksjonsleddet (Kjønn x Agder) viser kort sagt forholdet mellom å være kvinne og bo i Agder og hvordan det relaterer seg til å inneha en lederstilling i en spesifikk sektor.

## 5.2. Resultater – beskrivende analyse

Innledningsvis i dette kapittelet vil vi presentere resultater fra de deskriptive analysene for relevante variabler, hvor vi ser befolkningen i Agder opp mot befolkningen i resten av landet, i 2021. Utover tabelloversikten med utvalgskarakteristika (se tabell 9 under), vil vi kort presentere resultater fra de beskrivende analysene for enkelte variabler vi anser som ekstra relevante for vår tematikk.

---

effekten av de uavhengige variablene på den avhengige variabelen kan variere på tvers av nivåer, eksempelvis på tvers av år og på tvers av foretak.

**Tabell 9 Utvalgskarakteristika for 2021**

	<b>Agder (N=129 173) % (n)</b>	<b>Landet (N= 2 258 322) % (n)</b>
<b>Lederposisjoner</b>		
Ja	8,5% (10 924)	9,3% (207 089)
Nei	91,5% (117 316)	90,7% (2 028 278)
<b>Kjønn</b>		
Kvinner	47,8% (61 756)	48,2% (1 087 786)
Menn	52,2% (67 417)	51,8% (1 170 536)
<b>Alder</b>		
Gjennomsnitt (standardavvik)	42,07 (12,68)	42,05 (12,50)
<b>Utdanningsnivå</b>		
Ingen eller uoppgitt og grunnskolenivå	13,1% (16 662)	13,9% (306 843)
Fagskolenivå og videregående skolenivå	45,4% (57 806)	39,2% (863 776)
Universitets- og høghskolenivå, kort	30,9% (39 335)	31,7% (699 268)
Universitets- og høghskolenivå, lang	10,7% (13 639)	15,1% (333 034)
<b>Familiesituasjon</b>		
Aleneboende	19,8% (25 600)	21,4% (483 058)
Par uten barn	22,6% (29 176)	22,4% (505 219)
Par med små barn og par med store barn	36,1% (46 549)	34,7% (782 209)
Mor/far med små barn, mor/far med store barn og enfamiliehusholdninger med voksne barn	16,6% (21 418)	16,3% (366 828)
Flerfamiliehusholdninger	4,9% (6 345)	5,3% (118 722)
<b>Sivilstatus</b>		
Ugift	41,8% (53 923)	49,5% (1 118 272)
Gift, registrert partner og overlevende partner	46,6% (60 220)	40,0% (903 986)
Enke/enkemann, skilt, separert, separert partner og skilt partner	11,6% (14 994)	10,4% (235 295)
<b>Bransje</b>		
Primærnæringer	2,5% (3 258)	3,4% (75 611)
Industri	10,4% (13 427)	7,8% (176 378)
Bygg og anlegg	10,1% (12 947)	8,3% (186 917)
Varehandel	12,9% (16 560)	12,5% (281 888)
Tjenesteyting rettet mot næringslivet	21,1% (27 120)	27,1% (610 674)
Tjenesteyting rettet mot husholdningene	3,5% (4 498)	3,5% (78 708)
Offentlig sektor	39,5% (50 843)	37,3% (839 170)

### **Hva innebærer lederposisjoner?**

Tabell 9 beskriver kjennetegn ved utvalget. Vi ser av tabellen at 8,5 prosent av alle sysselsatte i Agder er i ledende posisjoner, mot 9,3 prosent i landet. Agder ligger markert under landet, - 9,4 prosent. Splitter vi opp på kjønn finner vi at 6,2 prosent av kvinnene i Agder innehar lederroller, mot 7,2 prosent i landet, drøye 16 prosent under nivået nasjonalt, se tabell 10.

Med lederposisjoner menes her ledere på øverste nivå. Definisjonen av dette er gitt ved at disse lederne planlegger, styrer, koordinerer og evaluerer de overordnede aktivitetene i bedrifter, offentlig forvaltning, organisasjoner, eller organisatoriske enheter i disse. De formulerer og

gjennomgår virksomhetens mål og strategier, retningslinjer, lover, regler og reguleringer. For å inneha en slik posisjon kreves et høyt ferdighetsnivå<sup>14</sup>.

### **Hvor stor andel kvinner er i lederposisjoner i Agder sammenlignet med resten av landet?**

Dette spørsmålet har vi besvart relativt inngående i kapittel 4.1. Andelen kvinner blant alle ledere i Agder er 34,9 prosent, omtrent tre prosentpoeng lavere enn i landet ellers. Som beskrevet i avsnitt 3.1 har det vært en noe sterkere vekst i kvinnelige ledere i Agder (ca 5 prosent) enn i landet ellers siste fem år.

**Tabell 10 Andel kvinnelige ledere i Agder og Norge (uten Agder), 2021**

<b>Alle</b>	Ikke leder	Leder	% ledere
Norge (uten Agder)	2028278	207089	9.3%
Agder	117316	10924	8.5%
	100%	100%	
<b>Mann</b>	Ikke leder	Leder	
Norge (uten Agder)	1024935	128680	11.2%
Agder	59678	7113	10.6%
	50.9%	65.1%	
<b>Kvinne</b>	Ikke leder	Leder	
Norge (uten Agder)	1003343	78409	7.2%
Agder	57638	3811	6.2%
	49.1%	34.9%	

### **Utdanning**

Vi finner i de statistiske analysene signifikante forskjeller mellom Agder og landet for øvrig for utdanningsnivå, da i retning av at kvinner og menn i Agder har lavere utdanningsnivå enn tilsvarende populasjon i resten av landet. Tabell 9 illustrerer at Agder har en klart høyere andel innbyggere på fagskole og videregående skolenivå og en markert lavere andel med lang universitets- og høyskoleutdanning. I 2021 er andelen kvinner som kun har videregående skoleutdanning 34,8 prosent i Agder mot 29,7 prosent for kvinner i Norge, og 46,7 prosent for menn i Agder mot landsnittet på 40,6 prosent. Trenden er imidlertid nedadgående i Agder i perioden 2016-2021. Videre er andelen med en høyere akademisk utdanning lavere i Agder. 11,2 prosent av kvinnene i Agder har en slik utdanning mot 16,2 for kvinnene i landet, og 10,2 prosent for menn i Agder mot det nasjonale snittet for menn på 14,1 prosent. Andelen med høyere utdanning øker noe både for kvinner og menn i Agder i perioden 2016-2021. Når det gjelder kjønnsforskjeller i utdanning, ser vi at disse er relativt like i Agder som i landet ellers, altså er kjønnsforskjellene konsistente på tvers av regioner.

<sup>14</sup> <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-occupation/>

### **Høyeste ferdighetsnivå - indikator for ledelsesposisjoner**

Over har vi sett at både kvinner og menn i Agder posisjonerer seg noe ulikt sammenlignet med resten av landet når det kommer til utdanningsnivå, og vi kan anta at denne posisjoneringsen ikke styrker mulighetene for en lederjobb. Det er derfor interessant å se nærmere på dette og finne ut hvordan Agders befolkning kategoriseres etter ferdighetsnivå, fordi det altså sier noe konkret om i hvilken grad man er i posisjon for å kunne få en lederjobb.

Ferdighetsnivå er etter internasjonal standard delt i fem kategorier: 1. Grunnleggende/basis yrker, 2. Anleggs- og maskinoperatører og montører, 3. Faglærte landbruks-, håndverks- og handelsarbeidere, 4. Kirkelige, serviceyrker og salgsmedarbeidere og 5. Ledere, profesjonelle og teknikere.<sup>1516</sup> Våre analyser viser en statistisk signifikant forskjell i ferdighetsnivå mellom Agder og resten av Norge. Gruppene som er klassifisert på høyeste ferdighetsnivå, det vil si som ledere, profesjonelle, fagfolk og teknikere, er forskjellig i Agder sammenlignet med resten av landet. Da i retning av at færre både kvinner og menn i Agder klassifiseres i denne øverste kategorien av ferdighetsnivå, noe som indikerer at færre i Agder har tilgang til lederstillinger. For kvinner ligger nivået i øverste kategori mellom 10-11 prosent under det nasjonale snittet i perioden vi har sett på, mens tilsvarende tall for menn er 9-12 prosent under.

Når det gjelder laveste ferdighetsnivå er denne dynamikken motsatt for kvinner i Agder, altså at vi finner flere kvinner på laveste ferdighetsnivå i Agder. Siden det er kvinner i ledelse som er vårt fokus her, kan vi si at dette indikerer en potensiell kjønnskjevhet i ledelse for kvinner i Agder. For grunnyrkene, som ikke krever mye utdanning, er kjønnsdynamikken omvendt – her finner vi at menn i Agder har en litt lavere prosentandel i disse rollene enn resten av landet, mens kvinner i Agder har en høyere prosentandel i basisyrker sammenlignet med resten av Norge.

Det er tydelig at kjønnsdynamikken, når vi ser på lederroller, er forskjellig mellom Agder og resten av Norge. Mens menn og kvinner i Agder begge ser ut til å ha utfordringer med å få tilgang til lederstillinger, grunnet en lavere andel på høyeste ferdighetsnivå, har kvinner også en høy representasjon i grunnyrker. Dette kan indikere begrenset mobilitet oppover, eller muligheter, for kvinner i regionen.

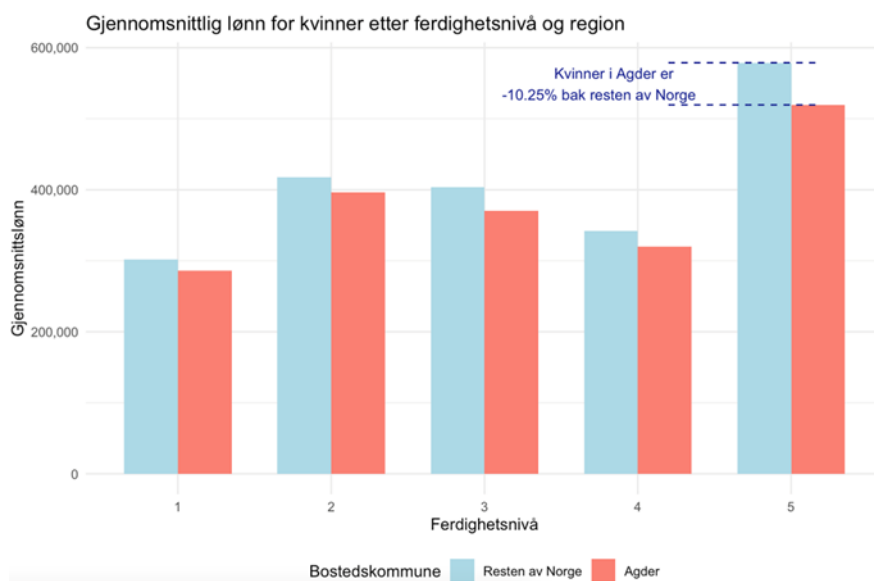
### **Lønn**

Gjennomsnittslønnen for kvinner i Agder i perioden fra 2016 til 2021 viser at kvinner klassifisert på høyeste ferdighetsnivå (ledere, profesjonelle og teknikere) tjener omtrent 10,3 prosent mindre enn kvinner på tilsvarende ferdighetsnivå i landet for øvrig (se figur under). Vi finner altså en tydelig lønnsforskjell til fordel for «resten av Norge». Spesielt er denne forskjellen markant for roller som ledere (høyeste ferdighetsnivå), men et lavere lønnsnivå i disfavør Agders kvinner gjelder også for de lavere ferdighetsnivåene, se figur 9 under.

---

<sup>15</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/yrkeskatalogen>

<sup>16</sup> <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-occupation/>



#### Ferdighetsnivå

- 1 Managers, professionals, and technicians
- 2 Clerical, service and sales workers
- 3 Skilled agricultural and trades workers
- 4 Plant and machine operators, and assemblers
- 5 Elementary occupations

**Lønnsinntekter** omfatter kontantlønn, skattepliktige naturallytelser og syke- og fødselspenger i løpet av kalenderåret.

<https://www.ssb.no/a/metadata/definisjoner/variabler/likttittel/loennsinntekter.shtml>

Figur 9 Gjennomsnittlig lønn for kvinner etter ferdighetsnivå i Agder og resten av Norge

#### Ser vi noen forskjeller på tvers av sektorer og næringer?

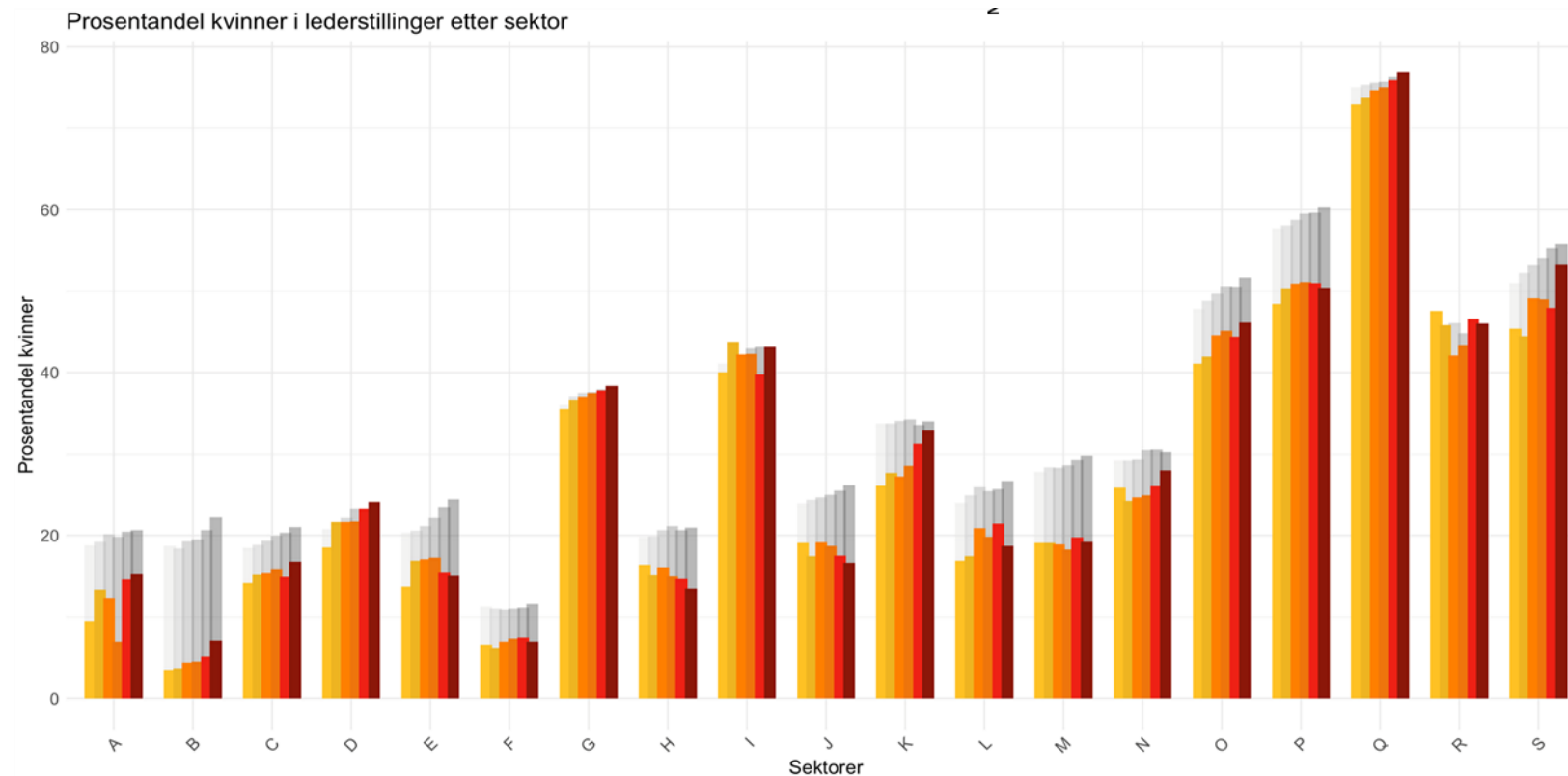
I dette avsnittet skal vi gå nærmere inn på kvinnelig ledelse på tvers av sektorene. Det gjør vi først ved å stupe ned i detaljene, så kategoriserer vi næringene litt grovere for å skaffe oss en mer overordnet oversikt.

Figur 10 nedenfor presenterer prosentandelen kvinner i lederstillinger på tvers av forskjellige sektorer i Agder og resten av Norge over en seksårsperiode fra 2016 til 2021. Dataene er inndelt etter sektorer, betegnet med bokstaver fra A (Jordbruk, skogbruk og fiske) til S (Annen tjenesteyting). En viktig observasjon fra figuren er den tilsynelatende trenden at, i nesten alle sektorer, er representasjonen av kvinner i lederroller konsekvent lavere i Agder sammenlignet med resten av landet. Denne trenden gjelder alle seks årene vi ser på. Unntakene er innen varehandel og hotell- og restaurant hvor kvinneandelen i ledelse i Agder ligger helt opp mot landsgjennomsnittet. Dette antyder systemiske utfordringer, eller vedvarende barrierer, som kan hindre kjønnslikestilling i lederstillinger i Agder.

Dataene viser at det i sektorer som 'Informasjon og kommunikasjon' (J) og 'Profesjonelle, vitenskapelige og tekniske tjenester' (M), er en betydelig skjevhet i kjønnsrepresentasjon mellom Agder og resten av Norge. Dette kan signalisere spesifikke utfordringer i disse sektorene, og barrierer for kvinner i Agder, som krever ytterligere forskning for å forstå. Vi legger også merke til at i sektorer som 'Undervisning' (P) og 'Helse og sosiale tjenester' (Q), hvor kvinneandelen blant de ansatte over tid har vært svært høy i Agder, så er andelen kvinnelige ledere også lavere enn i resten av landet.

Fra et akademisk perspektiv kan denne figuren være et utgangspunkt for en diskusjon om regionale forskjeller i kjønnslikestilling innen lederroller. Det krever en dypere utforskning av de underliggende årsakene bak disse skjevhetene, som sosiokulturelle faktorer, regionale økonomiske forhold, bedriftskulturer og lokal politikk. Dataene antyder at det kan være unike regionale utfordringer i Agder som hindrer fremgangen mot kjønnslikestilling, som kanskje ikke er like uttalt verken i regional eller i nasjonal sammenheng.

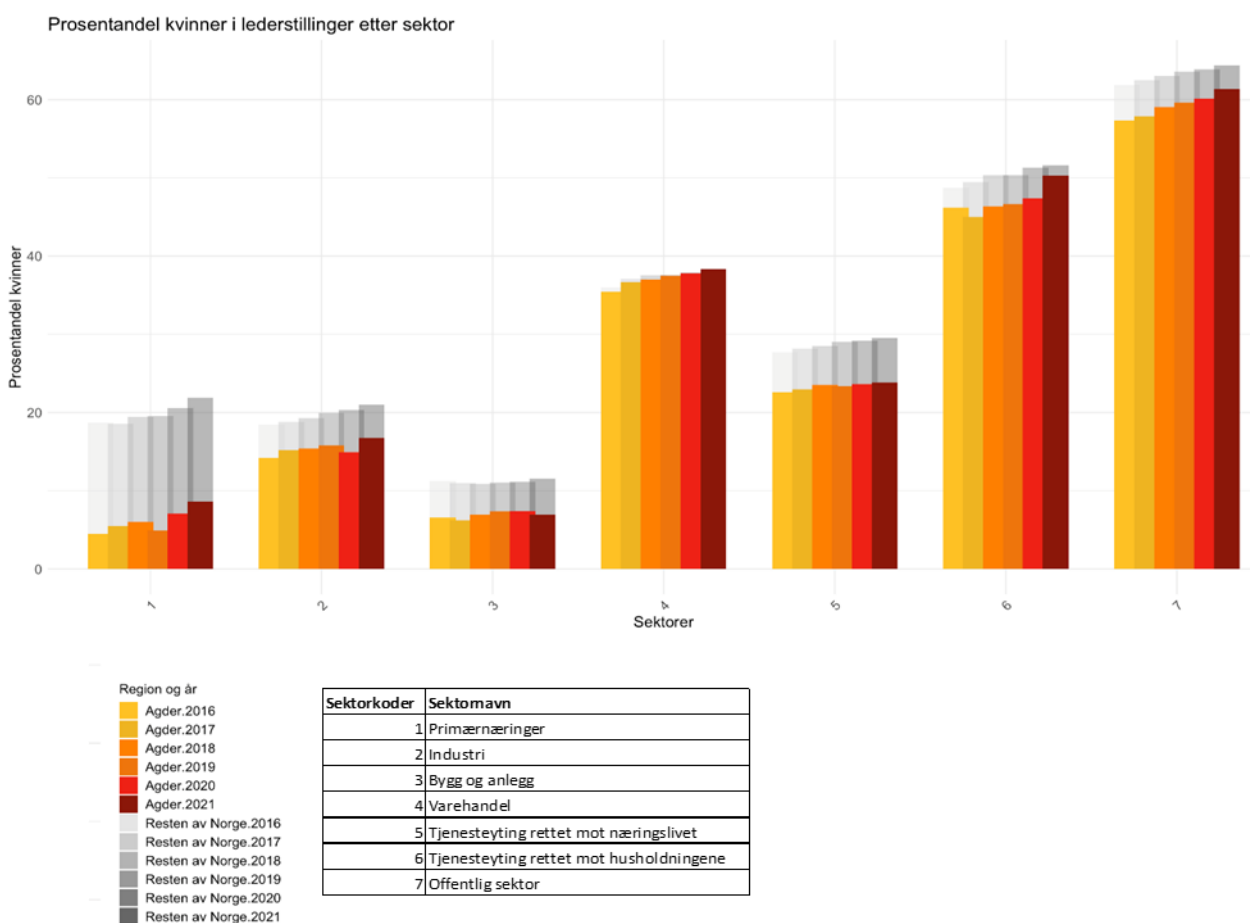
Til syvende og sist illustrerer figuren kjønnsulikhet på arbeidsplassen, spesielt på ledernivå. Det understreker behovet for målrettede tiltak i Agderregionen for å imøtekomme de spesifikke utfordringene kvinner står overfor når det gjelder å oppnå lederstillinger. Dette er avgjørende ikke bare for å sikre et godt rekrutteringsgrunnlag for kvinnelige ledere, men også for å utnytte det fulle potensialet til arbeidsstyrken i regionen.



Figur 10 Prosentandel kvinner i lederstillinger etter sektorer i Agder og resten av landet i perioden 2016-2021

<p><b>Region og år</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Agder.2016</li> <li>Agder.2017</li> <li>Agder.2018</li> <li>Agder.2019</li> <li>Agder.2020</li> <li>Agder.2021</li> <li>Resten av Norge.2016</li> <li>Resten av Norge.2017</li> <li>Resten av Norge.2018</li> <li>Resten av Norge.2019</li> <li>Resten av Norge.2020</li> <li>Resten av Norge.2021</li> </ul>	<p><b>Sektorer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A Jordbruk, skogbruk og fiske</li> <li>B Bergverksdrift og utvinning</li> <li>C Industri</li> <li>D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning</li> <li>E Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet</li> <li>F Bygge- og anleggsvirksomhet</li> <li>G Varehandel, reparasjon av motorvogner</li> <li>H Transport og lagring</li> <li>I Overnattings- og serveringsvirksomhet</li> <li>J Informasjon og kommunikasjon</li> <li>K Finansierings- og forsikringsvirksomhet</li> <li>L Omsetning og drift av fast eiendom</li> <li>M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting</li> <li>N Forretningsmessig tjenesteyting</li> <li>O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning</li> <li>P Undervisning</li> <li>Q Helse- og sosialtjenester</li> <li>R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter</li> <li>S Annen tjenesteyting</li> <li>T Lønnet arbeid i private husholdninger</li> <li>U Internasjonale organisasjoner og organer</li> </ul>
---	---

Note: "T" and "U" er blitt ekskludert pga få datapunkter



Figur 11 Prosentandel kvinner i lederstillinger etter næring i Agder og resten av landet i perioden 2016-2021

I figur 11 har vi kategorisert grovere og samlet alle sektorer i tilhørende næringskategorier. Når vi gjør oversikten noe grovere er det lettere å se hovedtendensene. Vi ser klart, som tidligere omtalt, at Agder har en lavere andel kvinner i ledelse enn gjennomsnittet for landet i alle næringene, med unntak for varehandel.

Primærnæringsene, som omfatter landbruk, skogbruk, fiske, gruvedrift og utvinning, viser at Agder har en langt lavere representasjon av kvinner i ledende roller sammenlignet med landsgjennomsnittet. Selv om andelen øker noe, både i Agder og landet ellers, er denne trenden vedvarende gjennom alle årene. Dette antyder inngrodde kjønnsulikheter som regionale kulturelle eller økonomiske faktorer kan påvirke. På samme måte viser industrisektoren bare en liten forbedring i Agder, og selv om tallene stiger, har de ennå ikke nådd landsgjennomsnittet. Bygg og anlegg har som industrien en markert lavere andel kvinner i ledende stillinger enn landet ellers, men andelen har vært rimelig stabil de siste seks årene. Dette viser områder hvor fokuserte tiltak vil kunne fremme kjønnslikestilling.

Innen detaljhandel er andelen kvinnelige ledere på nivå med landet og har jevnt økt noe i perioden. Andelen ligger nå rundt 40 prosent. I tjenesteytende næringer er andelen kvinnelige



ledere høyere enn i primærnæringer, industri og bygg og anlegg. Andelen kvinnelige ledere i Agder er høyest innen tjenesteyting rettet mot husholdningene og ikke like høy for tjenesteyting rettet mot næringslivet, hvor andelen også synes ganske konstant i perioden.

I offentlig sektor ligger Agder fortsatt under landet med hensyn til prosentandel av kvinnelige ledere. Imidlertid registrerer vi en bemerkelsesverdig oppadgående trend, og en kvinneandel i ledende stillinger på over 60 prosent, noe som antyder en gradvis forskyvning mot mer balansert kjønnsrepresentasjon, gitt at andelen sysselsatte kvinner er så høy i disse sektorene.

### 5.3. Regresjonsanalyser

Videre i kapittelet ønsker vi å gi en mer nyansert forståelse av kjønnsdynamikk i lederroller i Agder, sammenlignet med i resten av landet, gjennom å presentere resultater fra de statistiske analysene som beskrevet under metodeavsnittet over.

#### ***Betydningen av å være kvinne i Agder og inneha lederposisjoner***

Lederposisjoner i de ulike sektorene er den avhengige variabelen i analysene (det å ha en lederstilling vs det å ikke ha en lederstilling). I tabell 11 kan vi se hvordan de utvalgte uavhengige variablene (som utdanning, alder, sivilstatus mm) samvarierer med den avhengige variabelen. Interaksjonsleddet «Kjønn x Agder» er sentral og viser hvordan effekten av å være kvinne i lederposisjoner varierer i Agder sammenliknet med andre regioner. Et negativt tall (regresjonskoeffisient) for dette leddet antyder at kjønnsforskjellen er mer uttalt i Agder, mens et positiv eller mindre negativt tall antyder en mindre uttalt forskjell i Agder sammenliknet med andre regioner. Ulik betydning av dette såkalte interaksjonsleddet på tvers av sektorene tyder på at kjønnsulikheter i lederroller ikke kan generaliseres på tvers av regioner og sektorer. Dette taler for at politikk rettet mot å redusere denne ulikheten bør være følsom for regionale dynamikker og sektorspesifikke karakteristikk.

Tabell 11 viser at tallet (regresjonskoeffisienten) for interaksjonsleddet er -0.333 for primærnæringer. Dette kan tolkes slik at den negative effekten av å være kvinne på lederstillinger er betydelig forsterket i Agder, noe som antyder et større kjønnsgap i denne regionen for primærnæringer enn ellers i landet. I industrien er koeffisienten -0.111, noe som viser at selv om det å være kvinne i Agder reduserer sannsynligheten for å inneha en lederrolle i industrisektoren, ser vi at effekten er mindre enn for eksempel innen primærnæringer. Kjønnsforskjellen sett opp mot resten av landet er markert innen bygg og anlegg med et tall for interaksjonsleddet på -0.164. I varehandel finner vi at koeffisienten er tilnærmet null. Det betyr at det praktisk talt ikke er noen forskjell i effekten av kjønn på lederroller i varehandelen mellom Agder og andre regioner. Tilnærmet det samme ser vi innen tjenesteyting, hvor koeffisienten for tjenesteyting rettet mot næringslivet er -0.092 og for tjenesteyting rettet mot husholdningene -0.038. Selv om koeffisienten er noe mer negativ for tjenesteyting rettet mot næringslivet enn husholdningene, er likevel hovedbildet at den negative effekten av å være kvinne i Agder på å inneha lederroller er til stede, men at forskjellen til resten av landet er liten. I offentlig sektor ser vi tilsvarende bilde, altså at det er en liten negativ effekt av å være kvinne i Agder og det å oppnå lederstillinger.

Oppsummerende kan en si at på tvers av ulike sektorer varierer effekten av å være kvinne på det å inneha lederroller betydelig for Agder, sammenliknet med resten av landet. Mens noen sektorer som primærnæringer og bygg og anlegg viser en mer uttalt kjønnsforskjell i Agder, viser andre sektorer som varehandel og tjenesteyting mot husholdningene mindre forskjell i denne regionen. Agder ser med andre ord ut til å ha ulike utfordringer og muligheter som skiller seg fra den nasjonale trenden i flere sektorer.

*Tabell 11 Sammenheng mellom kjønn (kvinne vs. mann) og region (Agder vs. resten av landet) med det å ha en lederposisjon i ulike sektorer, justert for utvalgte bakgrunnsvariabler og år*

Variabler	Avhengig variabel:						
	Lederposisjoner i primærnæringer	Lederposisjoner i industri	Lederposisjoner i bygg og anlegg	Lederposisjoner i varehandel	Lederposisjoner i Tjenesteyting rettet mot næringslivet	Lederposisjoner i Tjenesteyting rettet mot husholdningene	Lederposisjoner i offentlig sektor
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Kjønn	-0.465*** (0.006)	-0.508*** (0.004)	-0.686*** (0.005)	-0.162*** (0.002)	-0.407*** (0.002)	0.002 (0.004)	0.178*** (0.003)
Agder	0.165*** (0.049)	0.200*** (0.021)	0.182*** (0.027)	-0.042*** (0.015)	-0.012 (0.015)	0.017 (0.029)	0.147*** (0.018)
<b>Kjønn x Agder</b>	<b>-0.333*** (0.043)</b>	<b>-0.111*** (0.016)</b>	<b>-0.164*** (0.023)</b>	<b>-0.001 (0.010)</b>	<b>-0.092*** (0.011)</b>	<b>-0.038** (0.018)</b>	<b>-0.076*** (0.011)</b>
Fagskolenivå og videregående skolen	0.318*** (0.010)	0.169*** (0.006)	0.214*** (0.005)	-0.036*** (0.003)	0.063*** (0.004)	0.112*** (0.007)	0.263*** (0.007)
Universitets- og høyskolenivå, kort	0.365*** (0.011)	0.209*** (0.006)	-0.002 (0.006)	-0.234*** (0.004)	0.304*** (0.004)	0.267*** (0.007)	1.090*** (0.007)
Universitets- og høyskolenivå, lang	0.694*** (0.011)	0.292*** (0.006)	-0.103*** (0.007)	-0.495*** (0.005)	0.347*** (0.004)	0.336*** (0.008)	1.154*** (0.007)
Alder	0.018*** (0.0003)	0.019*** (0.0002)	0.014*** (0.0002)	0.009*** (0.0001)	0.017*** (0.0001)	0.013*** (0.0002)	0.031*** (0.0001)
Par uten barn	0.051*** (0.009)	0.161*** (0.006)	0.112*** (0.006)	0.126*** (0.004)	0.070*** (0.004)	0.049*** (0.007)	0.100*** (0.005)
Par med små barn og par med store b	0.246*** (0.008)	0.295*** (0.006)	0.275*** (0.006)	0.239*** (0.004)	0.226*** (0.004)	0.095*** (0.007)	0.249*** (0.005)
Mor/far med små barn, mor/far med s	0.152*** (0.009)	0.204*** (0.006)	0.143*** (0.006)	0.112*** (0.004)	0.083*** (0.004)	0.050*** (0.007)	0.183*** (0.005)
Flerfamiliehusholdninger	0.094*** (0.013)	0.072*** (0.010)	0.111*** (0.009)	0.058*** (0.006)	0.053*** (0.006)	0.030*** (0.011)	0.151*** (0.007)
Gift, registrert partner og overlevende	0.126*** (0.006)	0.117*** (0.004)	0.108*** (0.005)	0.046*** (0.003)	0.112*** (0.003)	0.048*** (0.005)	0.131*** (0.003)
Enke/enkemann, skilt, separert, separ	0.094*** (0.009)	0.091*** (0.006)	0.128*** (0.006)	0.073*** (0.004)	0.115*** (0.004)	0.060*** (0.007)	0.144*** (0.004)
2017	-0.006 (0.008)	-0.025** (0.006)	0.006 (0.006)	-0.003 (0.004)	-0.004 (0.004)	-0.003 (0.007)	-0.016*** (0.004)
2018	-0.019** (0.008)	-0.034*** (0.006)	0.013** (0.006)	-0.004 (0.004)	-0.005 (0.004)	-0.006 (0.007)	-0.027*** (0.004)
2019	-0.003 (0.008)	-0.037*** (0.006)	0.021*** (0.006)	-0.013*** (0.004)	-0.011*** (0.004)	-0.005 (0.007)	-0.036*** (0.004)
2020	0.003 (0.008)	-0.043*** (0.006)	0.033*** (0.006)	-0.008** (0.004)	-0.012*** (0.004)	-0.001 (0.007)	-0.039*** (0.004)
2021	0.004 (0.008)	-0.053*** (0.006)	0.036*** (0.006)	-0.008** (0.004)	-0.001 (0.004)	0.006 (0.007)	-0.050*** (0.004)
Constant	-3.500*** (0.019)	-2.964*** (0.012)	-2.500*** (0.012)	-2.224*** (0.007)	-2.465*** (0.007)	-3.476*** (0.014)	-4.728*** (0.012)
Observasjoner	6.691.434	6.691.361	6.691.393	6.691.067	6.689.971	6.690.893	6.650.471
Log Likelihood	-143,708.900	-309,423.000	-270,074.400	-641,372.100	-780,387.800	-187,838.300	-594,948.200
Akaike Inf. Crit.	287,455.700	618,884.100	540,186.900	1,282,782.000	1,560,814.000	375,714.500	1,189,934.000

Note:

\*\* betyr signifikante resultat på nivå  $p = \leq 0.05$ . Dette er en standard terskel for vurdering av om resultatene er statistisk signifikante eller skyldes tilfeldig variasjon.

\*\*\* betyr signifikante resultat på nivå  $p = \leq 0.01$ . Dette antyder en «strengere» cut-off for statistisk signifikans – at det kun aksepteres 1 % sjanse for at forskjellene en finner skyldes tilfeldig variasjon.

### ***Betydningen av utdanning***

I tabell 11 kan vi også lese betydningen av utdanning, når vi tar høyde for alle de andre uavhengige variablene, på det å ha lederposisjoner på tvers av de ulike sektorene. Lang akademisk utdanning finner vi at samvarierer meget sterk med å inneha en lederstilling i det offentlige (1.154), og også innen primærnæringene (0.694). Dette kan vi tolke som at sannsynligheten for å inneha lederstillinger i disse sektorene er høyere jo høyere utdanning en har. I bygg- og anlegg og varehandel er samvariasjonen negativ, noe som vi kan tolke som at ledere med lang akademisk utdanning er mindre vanlig i bygg og anlegg og varehandel. Alle resultatene er signifikante på 0.01 nivå, altså er dette robuste resultater. Vi finner samme mønster for kortere akademisk utdanning, men den positive samvariasjonen mellom kort akademisk utdannelse og det å inneha lederstillinger, for eksempel innen det offentlige og primære næringer, ikke er like sterk. For bygg- og anlegg er som forventet koeffisienten positiv for fagskoleutdanning og videregående utdanning på det å ha lederroller i sektoren. Altså at sannsynligheten for å inneha en lederposisjon innen bygg og anlegg og varehandel er signifikant lavere jo høyere utdanning du har. Videre ser vi at utdanning på alle nivå samvarierer negativt med å inneha lederstillinger innen varehandel. Dette er også et signifikant funn. Dette kan tolkes som at sannsynligheten for å inneha en lederstilling i varehandelen er høyere hos dem som kun har grunnskole og ikke har noen avsluttet videregående utdanning, enn dem som har tatt utdanning på lavere og høyere nivå. Det kan skyldes at det i denne sektoren i større grad er et fortrinn å ha kommet tidlig inn i arbeidslivet og jobbet seg opp til større erfaring og ansvar.

### ***Betydningen av sivilstatus***

I tabell 11 er sivil status og barn kategorisert. Når en korrigerer for alle de andre uavhengige variablene viser resultatene at gifte eller personer som lever i registrerte partnerskap og enker/enkemenn og skilte synes å ha en noe positiv sannsynlighet for å inneha en lederstilling i alle sektorer, sammenliknet med dem som er ugifte. Koeffisientene er svakt positive på tvers av alle sektorene og resultatene er signifikante.

### ***Betydningen av husholdningstype***

Ser en videre på ulike husholdningskategorier bestående av flere enn ett individ, med og uten barn, så har de en positiv sannsynlighet til å inneha lederstillinger i samtlige sektorer, sammenliknet med aleneboende. Den høyeste positive samvariasjonen mellom husholdningskategori og lederstillinger finner vi for par med små og par med store barn. Høyest er koeffisienten for industrien, med 0.295. Koeffisientene er ellers svakt positive på tvers av alle sektorene og resultatene er signifikante.

### ***Betydningen av alder***

Koeffisientene for alder i tabell 11 er positive og relativt små. Dette er som forventet. Det betyr at sannsynligheten for å inneha en lederrolle øker med alderen, men at størrelsen på denne effekten ikke er stor. Det antyder at selv om alder er en statistisk signifikant faktor, er dens innvirkning på forklaringen av kvinnelig lederskap på tvers av de forskjellige sektorene relativt liten sammenliknet med andre variabler. Derfor, selv om alder har en positiv effekt, er det bare én av mange faktorer som bidrar til å forstå hva som påvirker det å inneha en lederrolle eller ikke.

## 5.4. Diskusjon

I dette dybdestudiet har vi nærmet oss temaet kvinner i ledelse i Agder. Vi har funnet at andelen i kvinnelig ledelse er lavere i Agder enn resten av landet. Selv om utviklingen har vært litt mer positiv i Agder enn i landet i denne perioden vi ser på, ligger vi fortsatt godt bak gjennomsnittet for øvrige regioner. Splitter vi opp på kjønn finner vi at 6,2 prosent av kvinnene i Agder innehar lederroller, mot 7,2 prosent i landet, det vil si drøye 16 prosent under nivået nasjonalt.

En viktig observasjon er at i nesten alle sektorer, er representasjonen av kvinner i lederroller konsekvent lavere i Agder sammenlignet med resten av landet. Denne trenden gjelder alle seks årene vi ser på. Vi kan imidlertid «friskmelde» varehandel hvor kvinneandelen i ledelse i Agder ligger helt opp mot landsgjennomsnittet. Derimot er andelen kvinner i ledelse svært lav innen primære næringer, industri, bygg og anlegg og i flere bransjer innen tjenesteyting rettet mot næringslivet. Det er bemerkelsesverdig at sektorer som tradisjonelt ses på som å ha høyere kvinnerepresentasjon, som helse- og sosialtjenester og utdanning, også reflekterer en slik skjevhet, selv om gapet er mindre i disse sektorene. Dette kan peke på at tiltak eller initiativer som er myntet på flere kvinnelige ledere, kanskje ikke er like klart uttalt eller effektivt implementert i offentlig sektor.

Agder synes å ha ulike utfordringer og muligheter som skiller seg fra den nasjonale trenden i flere sektorer. Disse funnene viser at mens nasjonal politikk er viktig, kan kunnskap og adressering av regionale forskjeller, som sett i Agder, føre til mer effektive og målrettede tiltak.

En viktig årsak til disse mønstrene synes å ligge i at andelen kvinner (og menn) i Agder i kategorien høyeste ferdighetsnivå er lavere enn i resten av landet. Det henger sammen med en lavere andel med lang akademisk utdanning, over tid. Vi finner at lang høyere utdanning samvarierer positivt med lederposisjoner for eksempel innen primære næringer og det offentlige. Altså vil færre kvinner fra Agder være i posisjon til å kunne få lederstillinger her, sammenlignet med resten av landet. Innen bygg og anlegg, der vi finner at lang utdanning ikke har samme betydning for å inneha lederstillinger, har vi tradisjonelt hatt færre kvinner i sektoren. Et annet trekk ved Agder er en forhøyet andel kvinner i kategorien laveste ferdighetsnivå sammenlignet med resten av landet. Dette gjelder ikke for menn i Agder, som har en forhøyet andel som har fagskole og avsluttet videregående utdanning. Dette indikerer flere kvinner i Agder i basisyrker som krever lavere utdanning og som dermed gir lavere muligheter for mobilitet oppover i arbeidslivet.

Tradisjonelt har Agder vært preget av en høyere andel gifte og i gjennomsnitt en høyere fødselsrate. Dette trekket er blitt noe endret i nyere tid ved at Agder blir noe mer lik landsgjennomsnittet. Likevel, vil en høyere andel gifte og flere barn i husholdningene, ifølge våre analyser, ikke alene være forklaring på en lavere andel kvinner i ledelse. Ifølge våre analyser samvarierer det å være gift eller i et registrert partnerskap og det å ha barn positivt med å inneha lederroller, sammenlignet med gruppene ugifte og aleneboende (altså at en verken har partner eller barn).

Nye næringer i blå og grønn sektor kan gi nye muligheter for blant annet kvinner. Men i dag finner vi langt flere kvinner i offentlig sektor. Det kan handle om utdanningsvalg, men tidligere

undersøkelser fra CORE viser også at mange kvinner går i «honningfella». Det betyr at mange kvinner går over til offentlig sektor når de får barn, blant annet fordi det der er bedre tilrettelagt for å kombinere arbeid og familieliv. Denne analysen viser at det kan være grunn til bekymring når vi ser rekrutteringsgrunnlaget til kvinnelig ledelse i Agder. Det viser at næringslivet kan være nødt til å se utenfor Agder sine grenser for å finne kvinnelige ledere til næringsliv og styreverv.

## Referanser

Ai, C., & Norton, E. C. (2003). Interaction terms in logit and probit models. *Economics Letters*, 80(1), 123–129. [https://doi.org/10.1016/S0165-1765\(03\)00032-6](https://doi.org/10.1016/S0165-1765(03)00032-6)

Bertrand, M., Goldin, C. & Katz, L.F., (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American economic journal: applied economics*, 2(3), pp.228-255.

Brambor, T., Clark, W. R., & Golder, M. (2006). Understanding Interaction Models: Improving Empirical Analyses. *Political Analysis*, 14(1), 63–82. <https://doi.org/10.1093/pan/mpi014>

Brendmo, E.H., Litschi, T., & Bjørnarå, H.B. (2023). Hindre og muligheter for god undervisning om kjønns- og seksualitetsmangfold ved to profesjonsutdanninger ved Universitetet i Agder. *Rapport Senter for Likestilling, UiA og NORCE Helse og samfunn*.

Goldin, C. (1990). Understanding the Gender Gap. An economic History of American Women. *Oxford University Press*.

Haaland, F.V., Rege, M., Telle, K., & Votruba, M. (2015). A Woman's Place. Working paper.

Halrynjo, S., Kitterød, R.H., Mangset, M. & Skorge, Ø.S. (2022). CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen av næringslivet: Hindringer og muligheter. *Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2022:4*.

Jentoft, N. (2021). Hva lærer studentene om CRPD? En kartlegging av CRPD tematisering i fire utvalgte profesjonsutdanninger ved Universitetet i Agder. *FOU-rapport 12-2023, NORCE Helse og samfunn*.

Jentoft, N., Bjørnarå, H.B., Abdallah, R. & Håverstad, Å.L.E. (2021). Aktivitets- og redegjørelsesplikten i Agder. Hva er status og hvor går veien videre? En gjennomgang av likestillingsredegjørelser for 2021 i offentlig og privat sektor. *FOU-rapport 11-2023, NORCE Helse og samfunn*.

Kitterød, R.H., & Teigen, M. (2021). Feminisme og holdninger til likestilling? Notat. *Institutt for samfunnsforskning*.

Likestillingsmonitor 2008-2015. Senter for likestilling, Universitetet i Agder, 2017.

<https://senterforlikestilling.org/wp-content/uploads/2017/01/Likestillingsmonitor-2008-2015-low.pdf>

Magnussen, M.-L. (2020). Kjønnede hverdagsliv og likestillingsutfordringer på Agder: Regionale særtrekk og variasjoner i landsdelen. I Johnsen, B.E. og Vadum, K. (red.), *Grenseløst Agder. Det som skilte og det som bandt (s.148-171)*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk. [Httos://doi.org/10.23865/noasp.111](https://doi.org/10.23865/noasp.111)

Regionplan Agder 2030. *Agder fylkeskommune*.

Skjeie, H., & Teigen, M. (2003). Menn imellom. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Wooldridge, J. M. (2010). Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data. *MIT Press*. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt5hhcfr>

**Lenker til nettsider:**

<https://agderfk.no/vare-tjenester/regionplan-agder-2030>

[https://likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2022/09/Motertilbesvaer\\_kortversjon-ferdig-web.pdf](https://likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2022/09/Motertilbesvaer_kortversjon-ferdig-web.pdf)

<https://kjonnsforskning.no/nb/mer-likestilling-med-fedrekvote>

<https://senterforlikestilling.org/wp-content/uploads/2017/01/Likestillingsmonitor-2008-2015-low.pdf>

<https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/OnbQbw/naa-er-det-paavist-fedre-foelger-fedrekvoten-nesten-slavisk>

<https://www.fhi.no/he/folkehelse/artikler/sosialt-barekraftige-lokalsamfunn/>

<https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/core-survey/likestillingsbarometeret-2022---dokumentasjon-25.01.pdf>

<https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/statistikk/befolkningens-utdanningsniva>