

Like arbeidsmuligheter for kvinner og menn

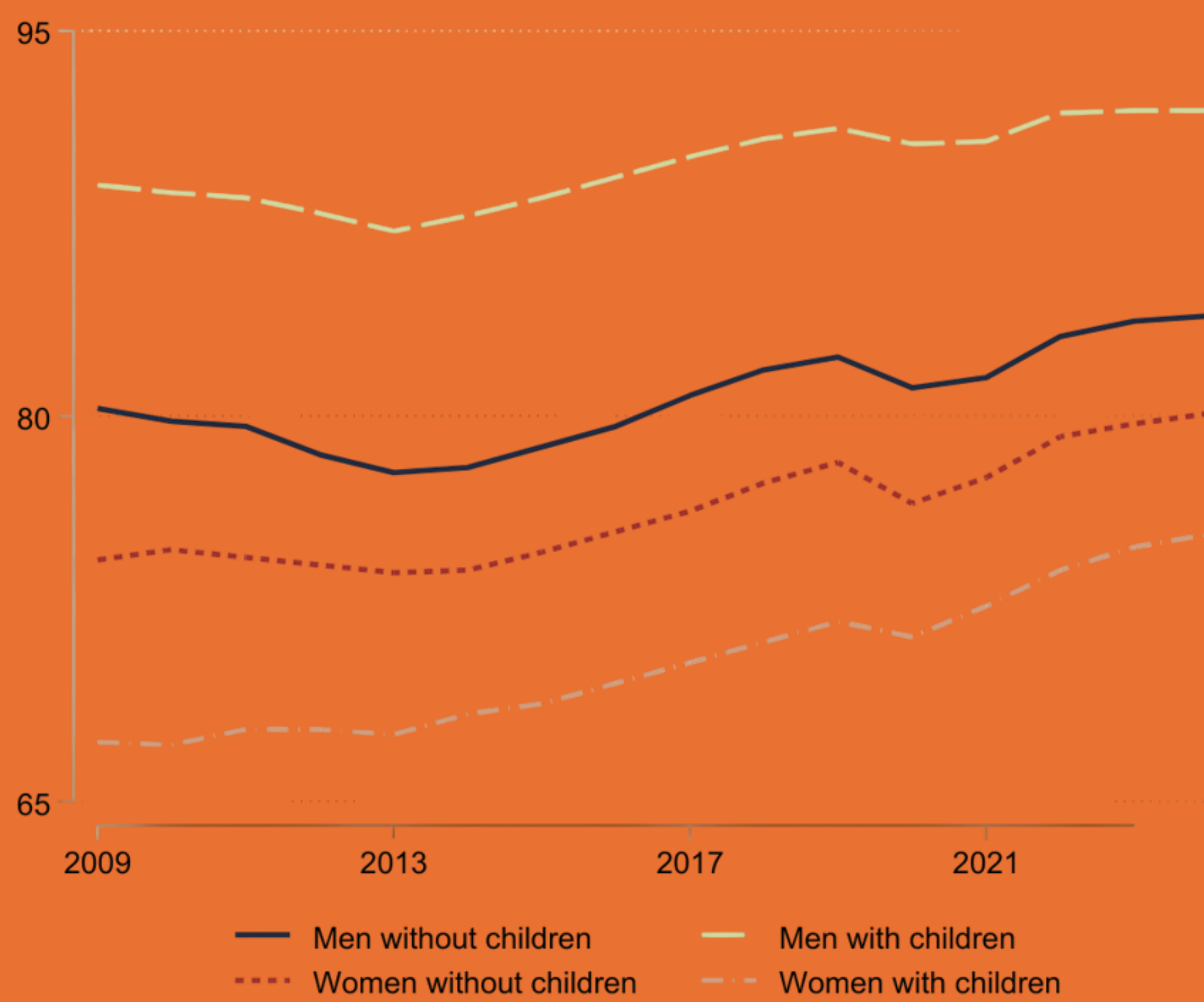


PATHS2INCLUDE



Kjønnsforkjeller i foreldres sysselsetting

Sysselsettingsrate etter kjønn og foreldrestatus (basert på data fra EU-LFS)



Kjønnsforskjeller i foreldres sysselsetting vedvarer i Europa:

- Kvinners sysselsetting påvirkes negativt av foreldreskap
- Fedres sysselsetting holder seg stabil eller øker etter at de får barn
- Fortsatt **mangelfull kunnskap** om årsakene til disse mønstrene

Hindringer og muligheter for et likestilt arbeidsmarked

Betydningen av kjønnsnormer på foreldres arbeidsmarkedsmønster

Det skjer en gradvis utvikling i retning av mer progressive kjønnsnormer i EU, men tradisjonelle oppfatninger består.

Progressive kjønnsnormer fører til:

For **mødre**:

- Høyere andel deltids- og fjernarbeid (hjemmekontor)
- Mer fleksibilitet til å balansere jobb og omsorg for barn

For **fedre**:

- Færre ulemper på arbeidsmarkedet (f.eks. undersysselsetting)
- Flere fordeler (f.eks. lederansvar)

Regionale forskjeller: De nordiske landene har mer likestilte kjønnsnormer og de minste ulikhetene i sysselsetting sammenlignet med Sentral- og Øst-Europa.

→ Progressive kjønnsnormer fører til **positive resultater** for kvinner og menn.

Fjernarbeid bidrar til å inkludere kvinner på arbeidsmarkedet

Økningen i fjernarbeid etter COVID-19-pandemien førte til:

- Økt sannsynlighet for at mødre **jobbet heltid**, noe som førte til at forskjeller i sysselsetting mellom kvinner med og uten barn ble redusert med 25 %
- En økning i **arbeidstid**
- En økning i **ønsket arbeidstid**, noe som førte til at forskjellen mellom kvinner med og uten barns ønskede arbeidstid ble mindre

Virkningen varierer avhengig av **barnas alder** og husholdningens situasjon.

→ Fjernarbeid bidrar til å **redusere tidspresset** for mødre, noe som kan bidra til bedre inkludering i arbeidslivet.

Hvorfor er dette viktig?

Mødre jobber oftere deltid eller i stillinger med lavere kompetansebehov, noe som fører til langsiktige **ulemper** hva gjelder inntekt, karriereutvikling og pensjon.

Fedre kan gå glipp av de emosjonelle og utviklingsmessige fordelene aktiv omsorg for barn gir.

Et likestilt arbeidsmarked er viktig for **barns trivsel**: økonomisk, sosialt og utviklingsmessig. Når mødre og fedre har lik tilgang til gode jobber, rettferdig lønn og gode arbeidsforhold, kommer det barna til gode på flere måter.

EU har som mål å halvere sysselsettingsforskjellen mellom kvinner og menn innen 2030. Viktige europeiske rammeverk som fokuserer på likestilling: EUs veikart for kvinnerettigheter, Likestillingsstrategi 2026-2030, Den europeiske søyle for sosiale rettigheter.

Hvordan kan vi sikre et likestilt arbeidsmarked?

- **Familievennlige arbeidsplasser**, gjennom å utvide fleksible arbeidstidsordninger og fjernarbeid, for å opprettholde mødres tilknytning til arbeidslivet etter fødsel og redusere de negative konsekvensene av foreldreskap for mødres sysselsetting.
- Tilgang til rimelige barnehager og likestilte foreldrepermisjonsordninger som oppfordrer til jevnere **fordeling av omsorgsansvaret mellom foreldre**.
- Aktiv innsats for å utfordre **kjønnsstereotypier** og normer knyttet til omsorg og arbeid, både ved å støtte fedre som ønsker å være mer involvert hjemme, og mødre som ønsker lederstillinger og stillinger med høyere arbeidsbelastning.
- **Mangfoldige rollemodeller** i holdningskampanjer, media, utdanning og arbeidsliv for å bidra til normalisering av utradisjonelle kjønroller.
- **Organisatoriske tiltak** mot diskriminering ved ansettelse av mødre.
- **Regionale og lokale retningslinjer**, ettersom kulturelle holdninger varierer betydelig mellom og innad i land.
- **Videre forskning** på kjønnsnormer og sysselsetting, effekten av fjernarbeid på andre karriereresultater, som lønnsvekst, forfremmelser og jobbmobilitet, og eventuelle forskjeller mellom sektorer og kompetansenivåer, samt hvordan arbeidsvilkår påvirker foreldres psykiske helse og velvære.

PATHS2INCLUDE er et 3-årig forskningsprosjekt finansiert av Horizon Europe som undersøker de flerdimensjonale aspektene ved diskriminering, tiltak som kan redusere ulikheter og fremme sosial inkludering i europeiske arbeidsmarkeder, og risiko for sårbarhet som kan oppstå i fremtidens arbeidsliv. Forskingen fokuserer på tre viktige arbeidsmarkedsprosesser: rekruttering, karriereveier og tidlig avgang fra arbeidslivet, med særlig vekt på arbeidsmarkedsdeltakelse i skjæringspunktet mellom kjønn, etnisitet, alder, helse, nedsatt funksjonsevne og omsorgsansvar.



Finansiert av EU. Meninger som kommer til uttrykk, er imidlertid kun forfatterens/forfatternes egne og gjenspeiler ikke nødvendigvis Den europeiske unions synspunkter. Verken EU eller den bevilgende myndighet kan holdes ansvarlig for dem.