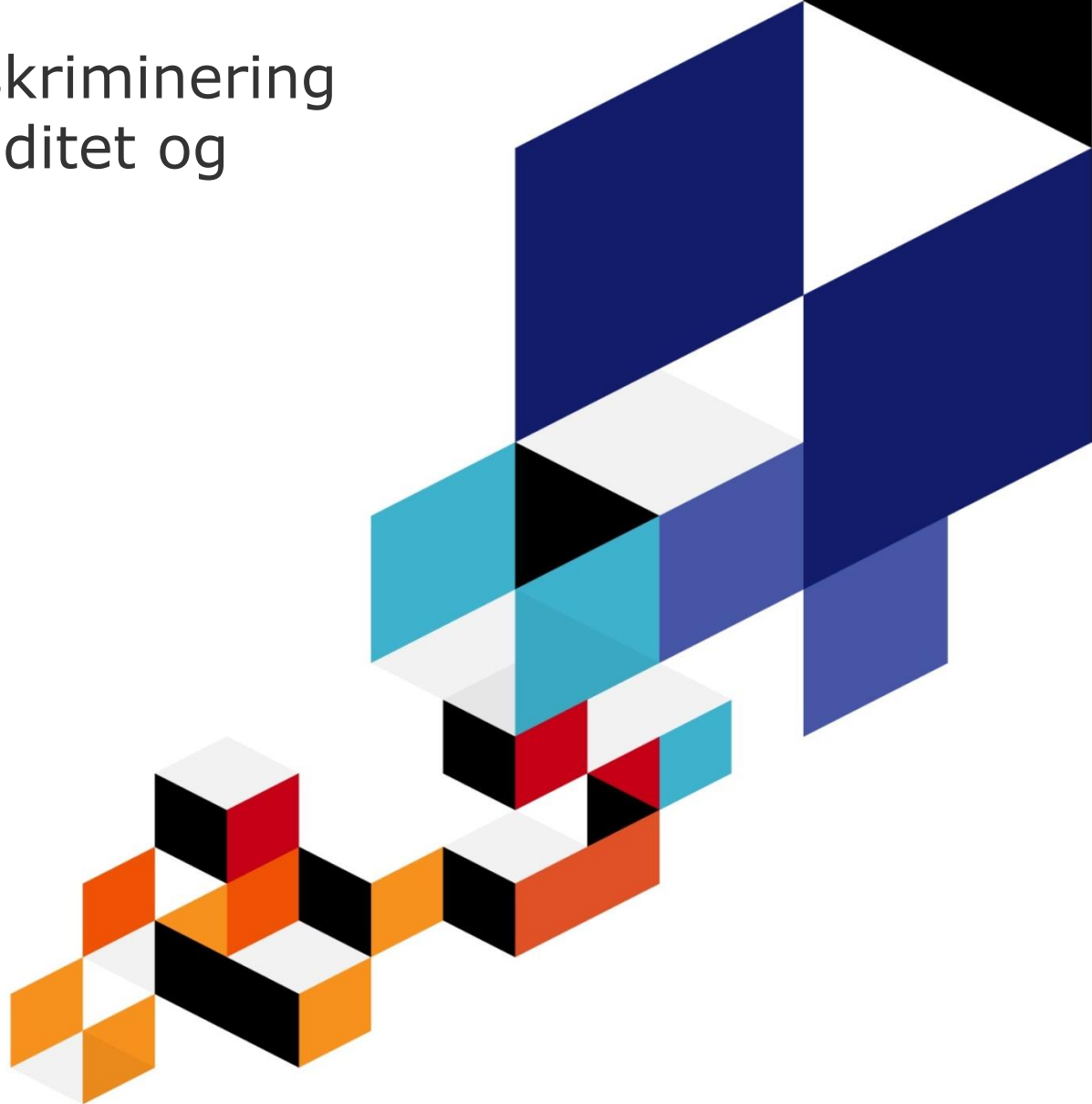


Undersøkelse om diskriminering på grunnlag av graviditet og foreldrepermisjon



Innhold

1

Om undersøkelsen 3

2

Oppsummering 14

3

Opplevd diskriminering totalt,
uavhengig av kategori 17

4

Opplevd diskriminering etter kategori 37

5

Detaljerte oversikter (grafikk) 44

6

Nærmere om permisjoner 68

1

Om undersøkelsen

Bakgrunn og gjennomføring

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har gjennomført en spørreundersøkelse om opplevd diskriminering i arbeidslivet på grunn av graviditet og foreldrepermisjon. Undersøkelsen er gjennomført av TNS Gallup på oppdrag for LDO.

LDOs informasjonsgrunnlag om utbredelsen av diskriminering i arbeidslivet på grunn av graviditet og foreldrepermisjon har så langt vært basert på kunnskap fra LDOs egne klage- og veiledningssaker og AFI-rapporten: "Konsekvenser av graviditet og foreldrepermisjon" fra 2008. Formålet med denne undersøkelsen har vært å skaffe LDO et mer utfyllende faktagrunnlag om utbredelsen av denne formen for diskriminering.

Undersøkelsens målgruppe er avgrenset til kvinner og menn som har blitt foreldre i perioden 2008–2014, nærmere bestemt kvinner som har blitt mor og som har vært igjennom én eller flere graviditeter og foreldrepermisjoner, og menn som har blitt far og som kan ha vært igjennom én eller flere perioder med foreldrepermisjoner.

Undersøkelsen er gjennomført på TNS Gallups aksesspanel, GallupPanelet. GallupPanelet er et ISO-sertifisert kvalitetspanel bestående av forhåndsrekrutterte personer fra andre representative spørreundersøkelser gjennomført av TNS Gallup. GallupPanelet er satt sammen med tanke på representativitet, og målsetningen er at GallupPanelet skal være et Norge i miniatyr som gjenspeiler hele landets befolkning.

Metode og utvalg

Datainnsamling er gjennomført elektronisk, med rekruttering via e-postinvitasjoner og svar på webskjema. Feltarbeidet ble gjennomført i perioden 2. - 10. oktober 2014.

Undersøkelsen er sendt ut til et bruttoutvalg bestående av 4082 panelmedlemmer som er registrert med barn født i de aktuelle årene (2008-2014).

Bruttoutvalget er trukket for å sikre undersøkelsen representativitet og er gjennomført etter følgende 2-trinnsmetode:

1. Først trekkes et representativt utvalg for hele befolkningen (tilfeldig utvalg etter fire dimensjoner: kjønn, alder, geografi og utdanning) i trinn 1.
2. Deretter trekkes det endelige bruttoutvalget blant de personene fra trinn 1 som tilfredsstill målgruppedefinisjonen i trinn 2.

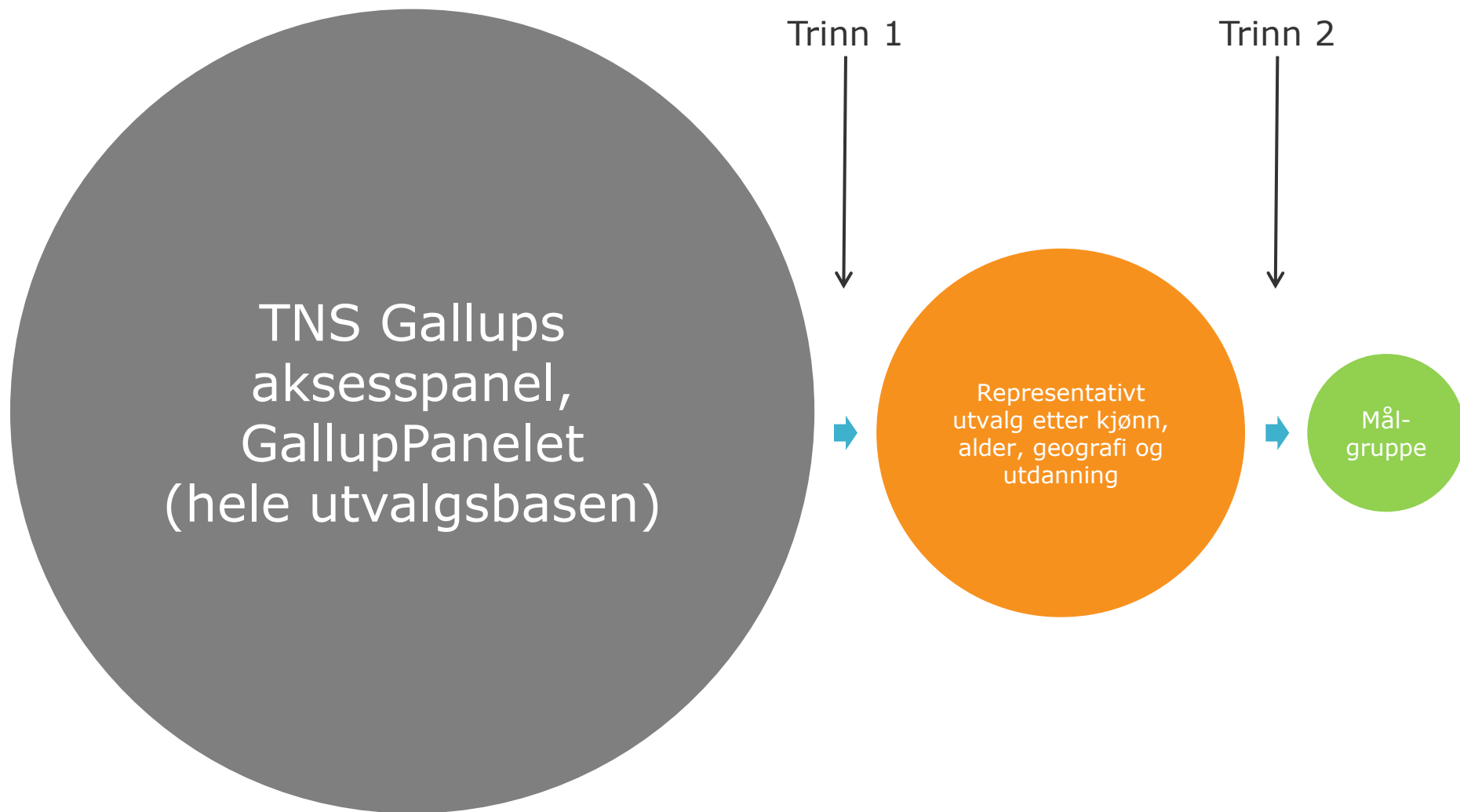
Resultatet av denne prosedyren gir et tilfeldig utvalg av personer med barn født i årene 2008-2014.

Totalt 2014 personer responderte på undersøkelsen. Den endelige responsraten for undersøkelsen blir dermed 49%.

Den endelige responsen på undersøkelsen har vært tilnærmet lik for menn som for kvinner (hhv. 51 vs. 48%), men antallet kvinner som i utgangspunktet mottok undersøkelsen (som har registrert seg med barn i panelet) var høyere enn antallet menn. Det endelige antallet kvinner som har besvart undersøkelsen er derfor høyere enn antallet menn.

I rapporteringen av undersøkelsen har vi forutsatt at den aktuelle målgruppen må bestå av 50/50 menn/kvinner i populasjonen. Dvs. at vi antar at det er like mange menn som kvinner som har blitt foreldre i den aktuelle perioden. De endelige resultatene er derfor korrigert for den initielle utvalgsskjevheten ved bruk av en utvalgsvekt. Vektingen innebærer at besvarelser fra menn og kvinner tillegges like stor vekt i totalresultatet, selv om kvinner er i flertall blant de som har svart på undersøkelsen. Se de påfølgende sidene for en detaljert oversikt over utvalgets sammensetning.

Trekning av bruttoutvalget



Om kartleggingen

Likestillingsloven forbyr diskriminering på grunn av graviditet og permisjon i forbindelse med fødsel. I særlige unntakstilfeller kan forskjellsbehandling være lovlig. Spørsmålene i undersøkelsen har tatt utgangspunkt i dette forbudet og har som formål å måle selvopplevd diskriminering.

Undersøkelsen kartlegger selvopplevde hendelser knyttet til graviditet eller planlegging/uttak av permisjon ved fødsel under fire kontekster: i jobbsøkningsprosesser, på arbeidsplassen, under foreldrepermisjonen og ved tilbakekomst fra foreldrepermisjon.

Gjennom spørsmålene kartlegger undersøkelsen 15 forskjellige typer hendelser og situasjoner som i de aller fleste tilfeller vil anses som diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel (senere omtalt som «diskriminering»). I tillegg kartlegger undersøkelsen 5 typer negative hendelser som er relatert til graviditet og permisjon ved fødsel, men som ikke har som formål å måle diskriminering (senere omtalt som «relaterte hendelser»). Disse presenteres senere i rapporten.

De fleste formene for diskriminering som er kartlagt i denne undersøkelsen forutsetter at den som har opplevd diskrimineringen må ha vært i en bestemt kontekst, for eksempel i et jobbintervju, i en foreldrepermisjon, i en midlertidig stilling mm. for å ha opplevd den.

Skjemastrukturen for kartleggingen av de ulike formene for selvopplevd diskriminering i undersøkelsen følger derfor følgende hovedprinsipp; først kartlegges om respondenten har vært i den aktuelle konteksten, deretter kartlegges eventuelle diskriminerende hendelser i den aktuelle konteksten. De som ikke har vært i den aktuelle konteksten blir heller ikke spurt om de har opplevd den aktuelle formen for diskriminering.

For eksempel er det kun personer som har vært på et jobbintervju i den aktuelle perioden som har blitt spurt om de har fått spørsmål om de har planer om å få barn på et jobbintervju, og kun personer som har hatt behov for spesiell tilrettelegging på arbeidsplassen under graviditeter som også har fått spørsmål om de har fått tilstrekkelig tilrettelegging på arbeidsplassen mm. Dette er gjort for å motvirke potensiell overrapportering.

Om kartleggingen (forts.)

Hvert spørsmål om selvopplevd diskriminering blir også fulgt opp med et oppfølgingsspørsmål hvor respondenten blir bedt om å tidfeste den aktuelle hendelsen (til årstall). Dette er også gjort for å motvirke overrapportering av hendelser.

Oppsummert er det kun de rapporterte hendelsene som kan knyttes til den aktuelle konteksten og som samtidig kan tidfestes, som teller med i den oppsummerende statistikken i denne rapporten.

LDOs kontaktpersoner i forbindelse med gjennomføringen av denne undersøkelsen har vært Rønnaug Mathiassen Retterås (ronnaug.mathiassen@ldo.no) og Hanne Cecilie Hougen (hanne.cecilie.hougen@ldo.no). Prosjektleder og ansvarlig for gjennomføringen av undersøkelsen i TNS Gallup har vært Thomas Karterud (thomas.karterud@tns-gallup.no).

TNS Gallup takker for godt samarbeid og et spennende oppdrag, og ønsker LDO lykke til videre i det sitt videre arbeid.

Oslo, 16. februar 2015



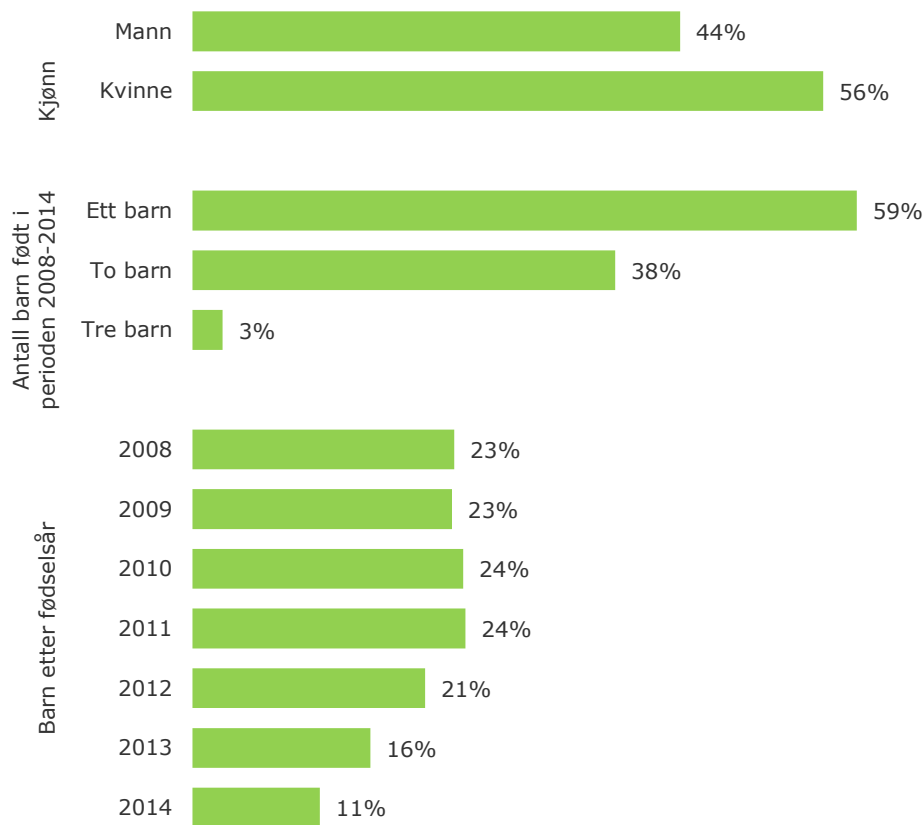
Frafall/ respons

Frafall totalt, og etter kjønn/ utdanning

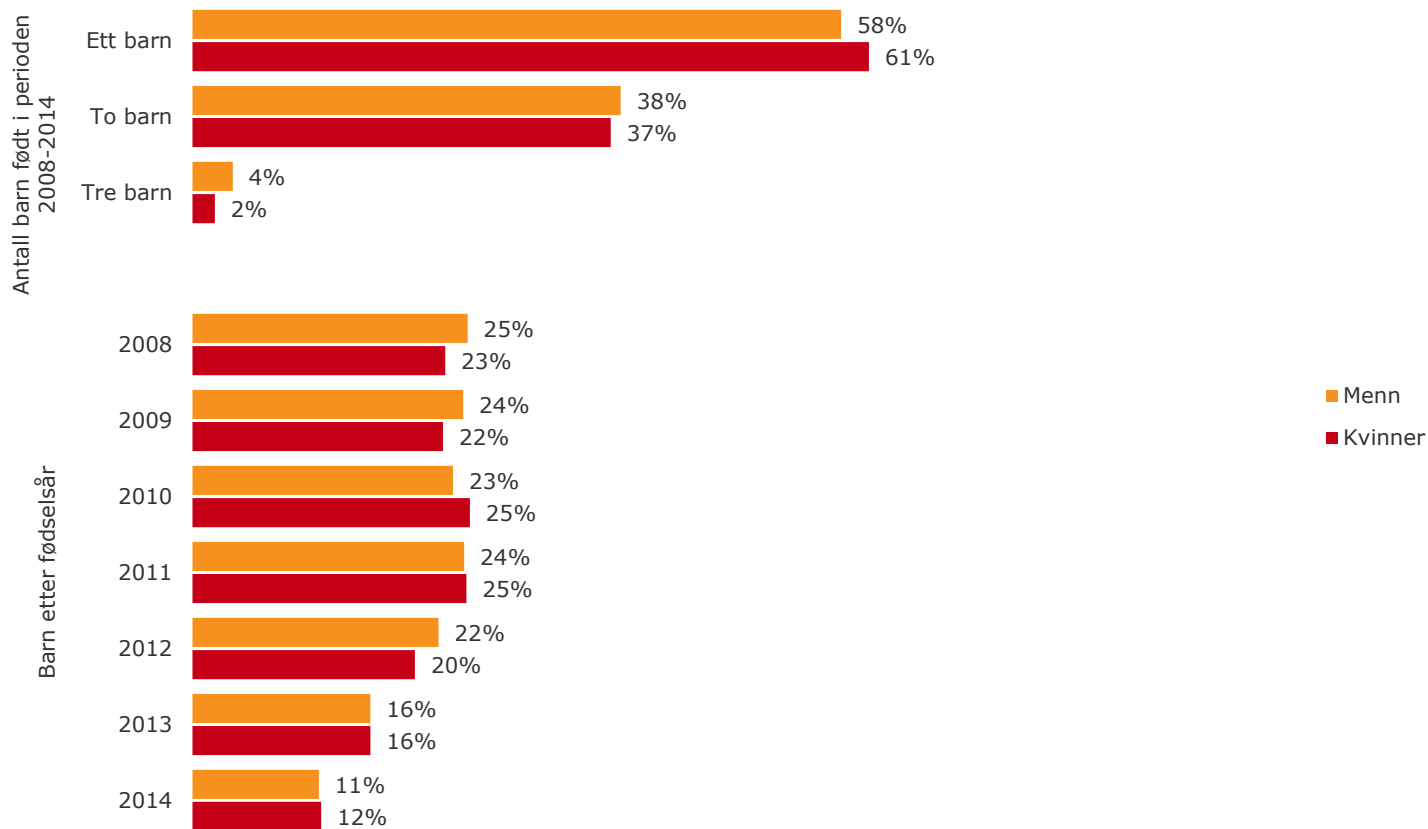


Utvalgsstatistikk (1 av 4)

Utvalgets fordeling på kjønn, antall barn, fødselsår for barn (N = 2014 / uveide tall)

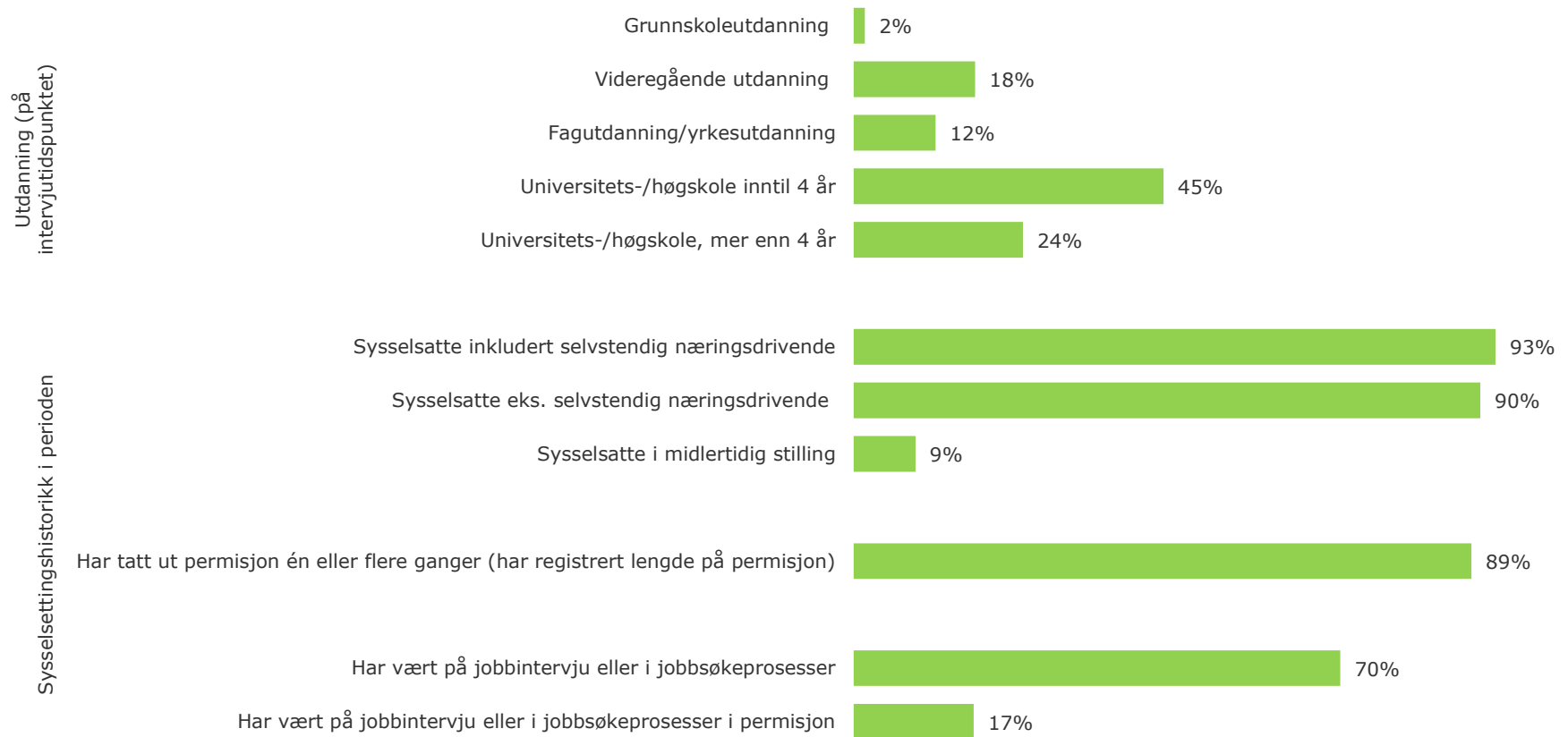


Utvalgets fordeling på antall barn, fødselsår for barn, etter kjønn (N = 2014 / uveide tall)



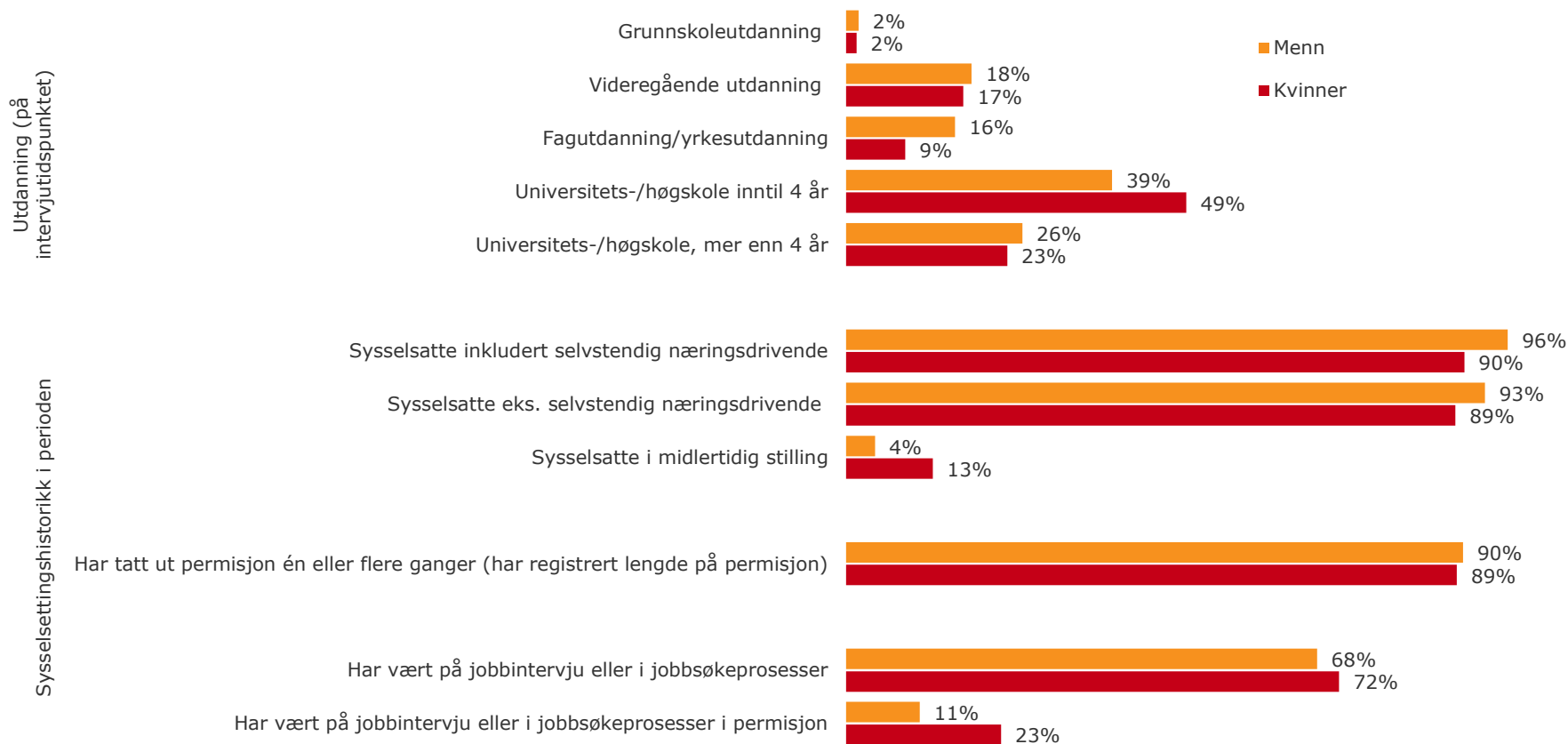
Utvalgsstatistikk (3 av 4)

Utvalgets fordeling på utdanning på intervju tidspunktet, sysselsettingshistorikk i perioden (N = 2014 / uveide tall)



Utvalgsstatistikk (4 av 4)

Utvalgets fordeling på utdanning på intervju tidspunktet, sysselsettingshistorikk i periode, etter kjønn (N = 2014 / uveide tall)



2

Oppsummering

Oppsummering (1 av 2)

Diskrimineringen er utbredt

51 % av kvinnene og 21 % av mennene i undersøkelsen oppgir å ha opplevd én eller flere former for diskriminering knyttet til graviditet eller permisjon i forbindelse med fødsel i årene 2008-2014. Dersom man ser bort fra de som oppgir at de ikke har fått tilstrekkelig informasjon om viktige saker på arbeidsplassen (et spørsmål som kan være åpent for ulik subjektiv vurdering) viser undersøkelsen at 42% av kvinnene og 16% av mennene oppgir å ha opplevd diskriminering.

Manglende informasjon og lønnsforhandlinger

De hyppigst oppgitte formene for diskriminering er (rangert etter utbredelse) utilstrekkelig informasjon om viktige saker på arbeidsplassen under permisjon, manglende lønnsforhandlinger i permisjonen, manglende lønnsjustering under permisjonen. Å bli fratatt arbeidsoppgaver (uønsket), og spørsmål om planer om å få barn på jobbintervju oppgis også av mange, både blant menn og kvinner.

Kvinner mer utsatt

Kvinner oppgir generelt sett i betydelig større grad å være utsatt for de fleste formene for diskriminering på grunnlag av graviditet og foreldrepermisjon enn menn. Andelen av kvinnene og mennene som oppgir å ha opplevd negative reaksjoner fra ledere eller kolleger ligger imidlertid på et relativt sammenliknbart nivå.

Svært mange av de som har vært ansatt i midlertidige stillinger oppgir å ha opplevd at de ikke har fått forlengelse som en følge av at de har blitt gravide eller at de har planlagt å ta ut foreldrepermisjon.

Det relative omfanget av hendelser som kan tolkes som diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon er klart størst innen finansiell tjenesteyting og forsikring. Dette gjelder spesielt blant kvinner, men også blant menn. Andelen opplevd diskriminering er også relativt høy innen offentlig forvaltning og undervisning, kraft og vannforsyning, og blant interesseorganisasjoner.

Oppsummering (2 av 2)

Lengden på foreldrepermisjonen

Blant menn er den viktigste begrunnelsen for å ta ut mindre permisjon enn ønsket at de ikke hadde rettigheter til å ta ut lengre permisjon. Menn som tar ut akkurat fedrekvoten eller mindre begrunner dette først og fremst med at den andre forelderens ønsket å ta resten.

Svært få oppgir at arbeidsgiver har påvirket dem til å ta ut mindre permisjon enn ønsket, men en ikke ubetydelig andel av både mennene og kvinnene oppgir at de har tatt ut mindre permisjon fordi de var redde for at lang permisjon ville få negative konsekvenser for jobben deres.

3

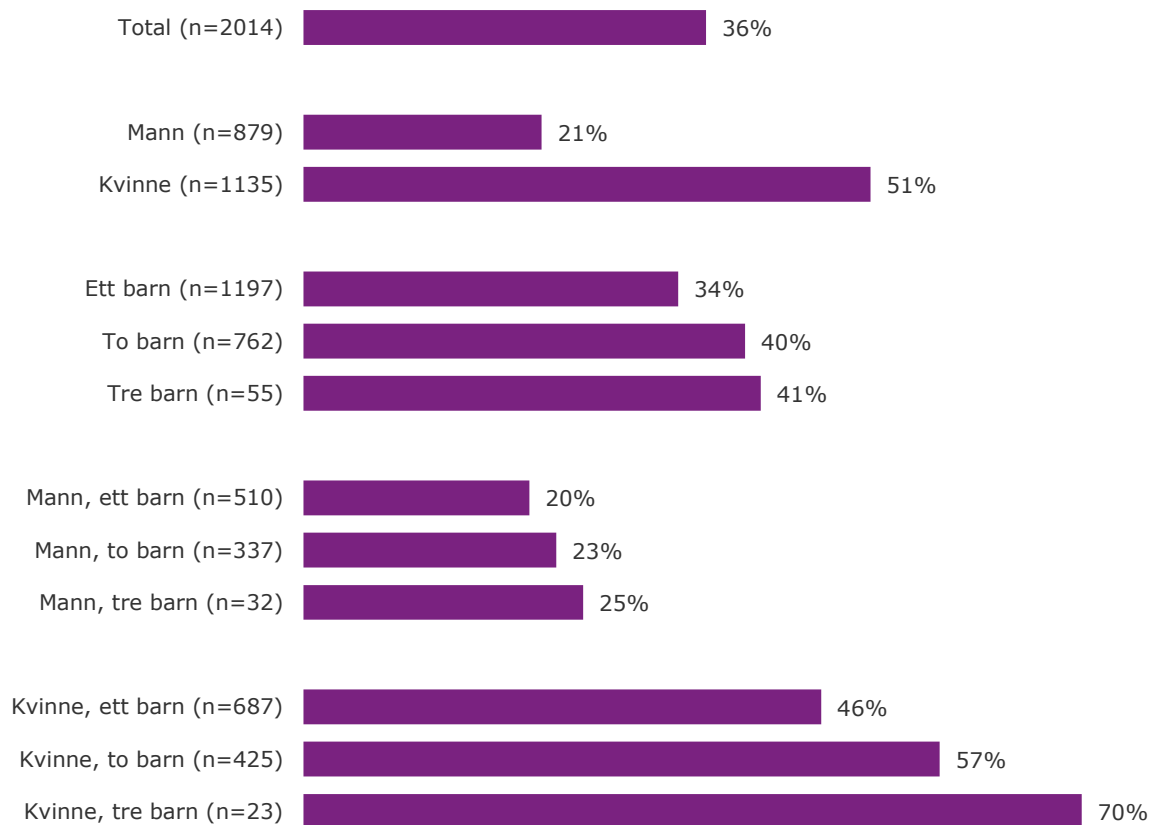
Opplevd diskriminering totalt, uavhengig av kategori

3.1

Totalomfang av diskriminering

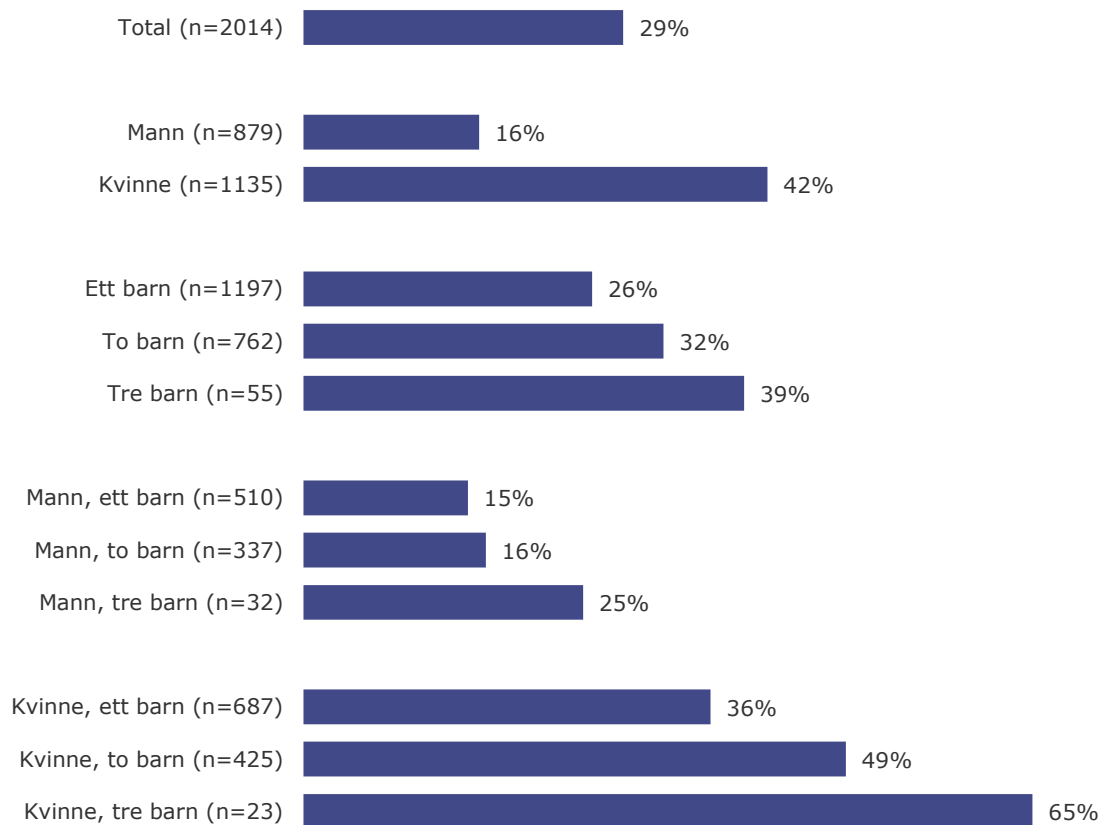
51% av kvinnene og 21% av mennene i målgruppen oppgir at de har opplevd hendelser som kan kategoriseres som én eller flere av de aktuelle formene for diskriminering knyttet til graviditet eller foreldrepermisjon i årene 2008-2014. Omfanget av selvopplevd diskriminering øker med antall barnefødsler, spesielt blant kvinner.

Totalomfang av opplevd diskriminering, alle typer totalt (N = 2014)



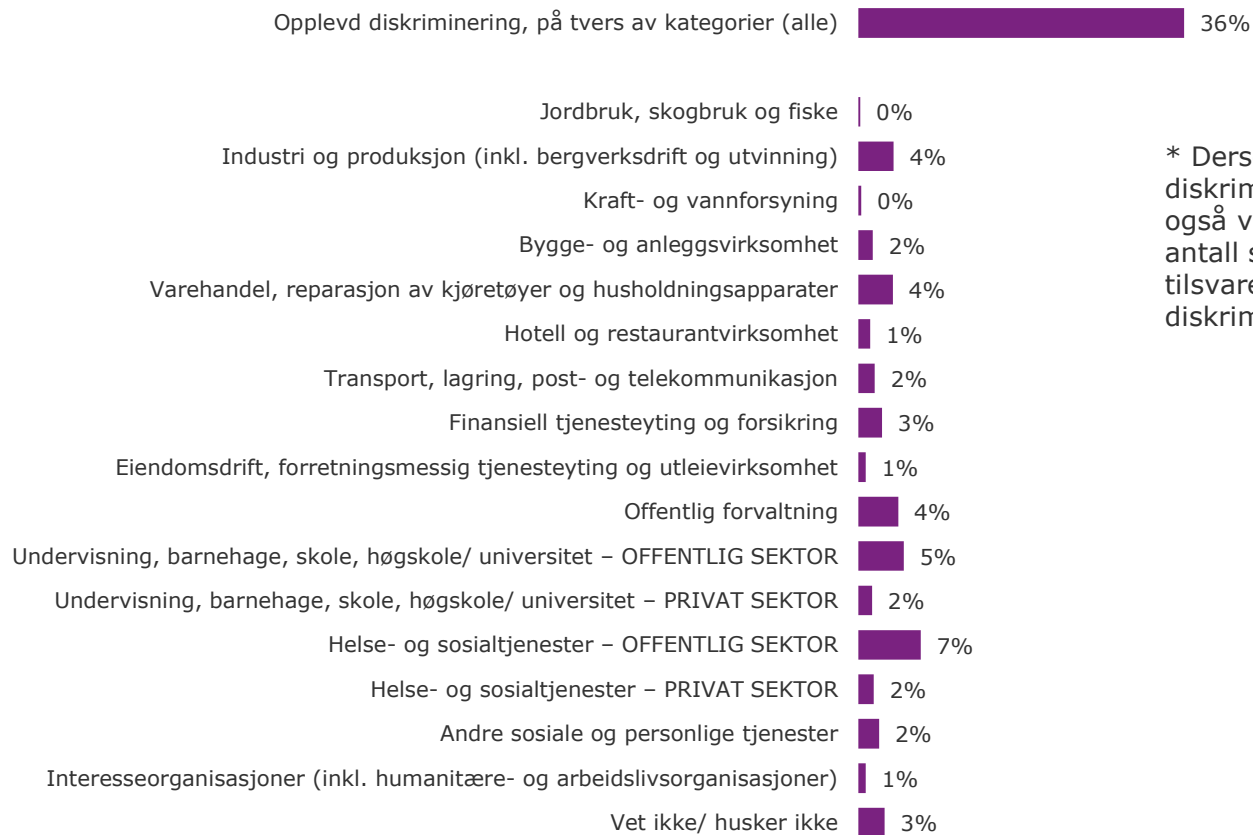
Dersom man ser bort fra de som oppgir at de ikke har fått tilstrekkelig informasjon om viktige saker på arbeidsplassen (et spørsmål som kan være åpent for ulik subjektiv vurdering) viser undersøkelsen at 42% av kvinnene og 16% av mennene oppgir å ha opplevd diskriminering.

«Omfang av opplevd diskriminering, ekskludert ...»: «ikke fått tilstrekkelig informasjon om viktige saker på arbeidsplassen» totalt (N = 2014)



Omfanget av selvopplevd diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon er spesielt høyt i offentlig sektor, og da spesielt innen helse- og sosialtjenester. 7% av målgruppen oppgir å ha opplevd en eller annen form for diskriminering i denne sektoren. Merk at dette resultatet er drevet av den underliggende fordelingen av sysselsettingen på de aktuelle bransjene.*

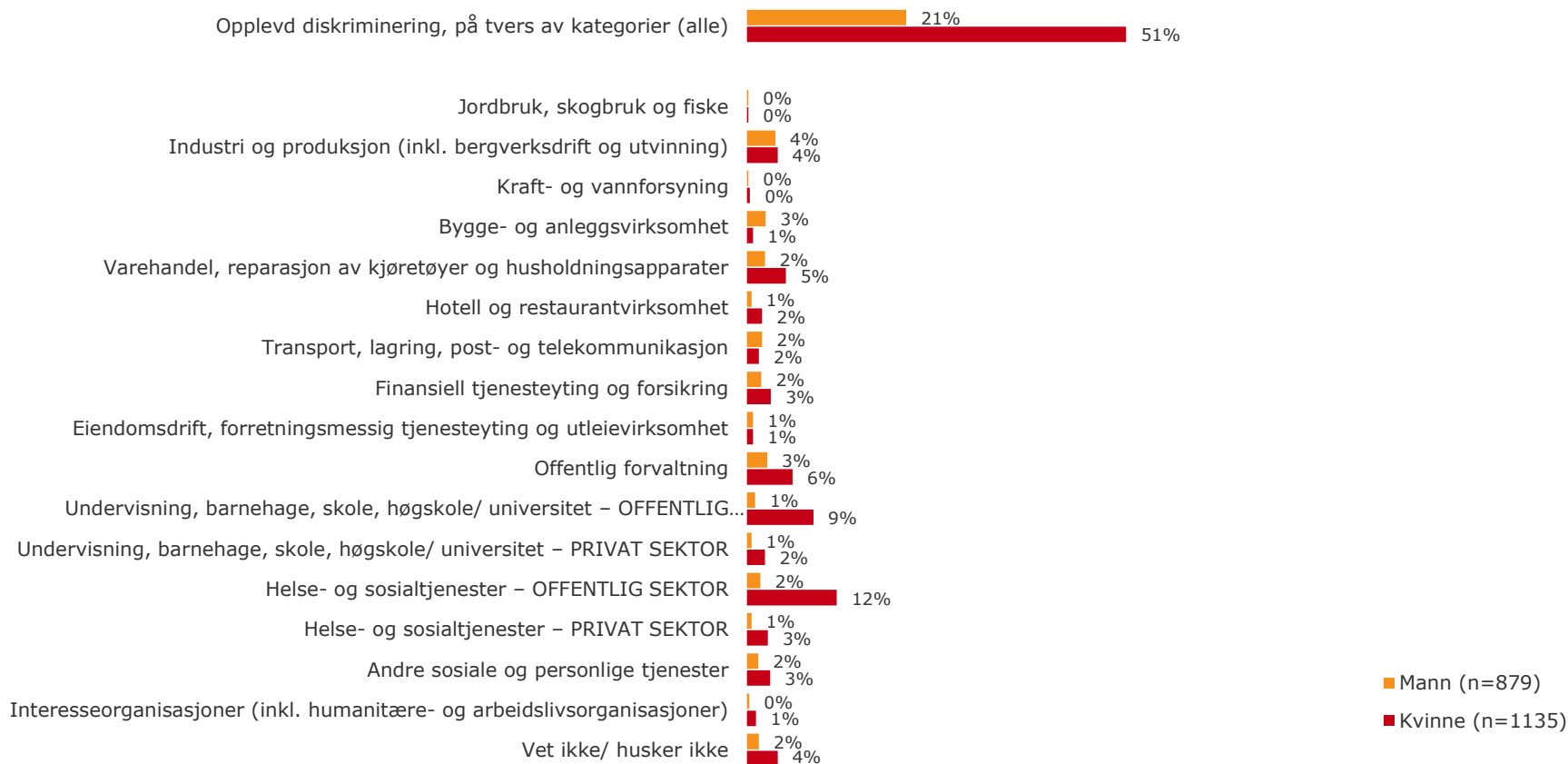
Totalomfang av opplevd diskriminering i perioden, alle typer, etter bransje (N = 2014)



* Dersom sannsynligheten for å oppleve diskriminering er lik i alle bransjer vil det også være naturlig at store bransjer målt i antall sysselsatte også oppnår en tilsvarende høy andel selvopplevd diskriminering.

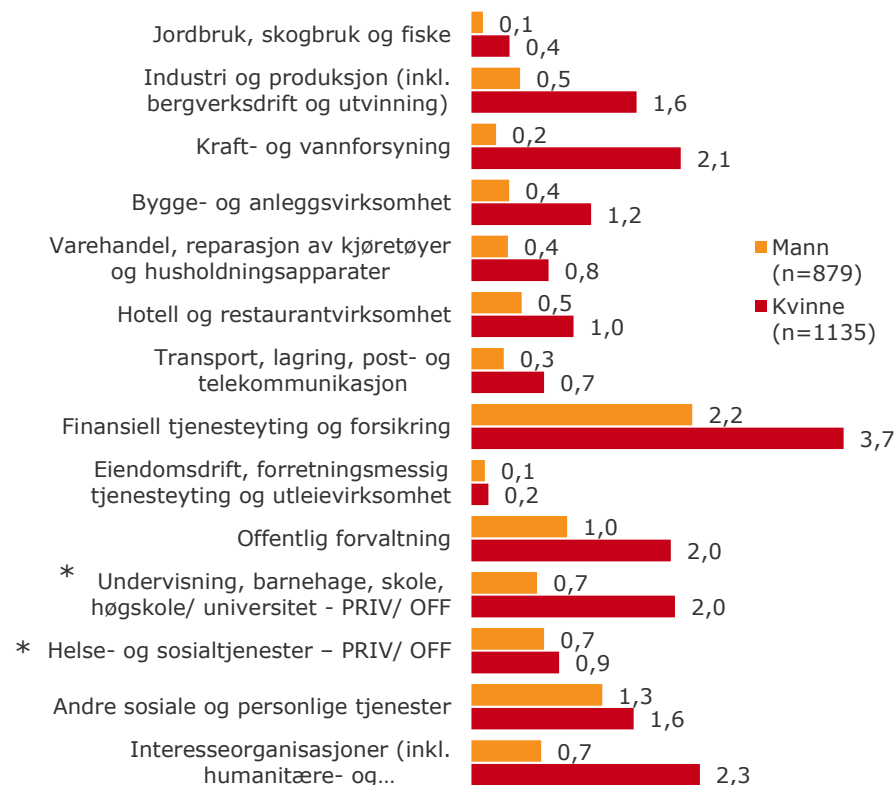
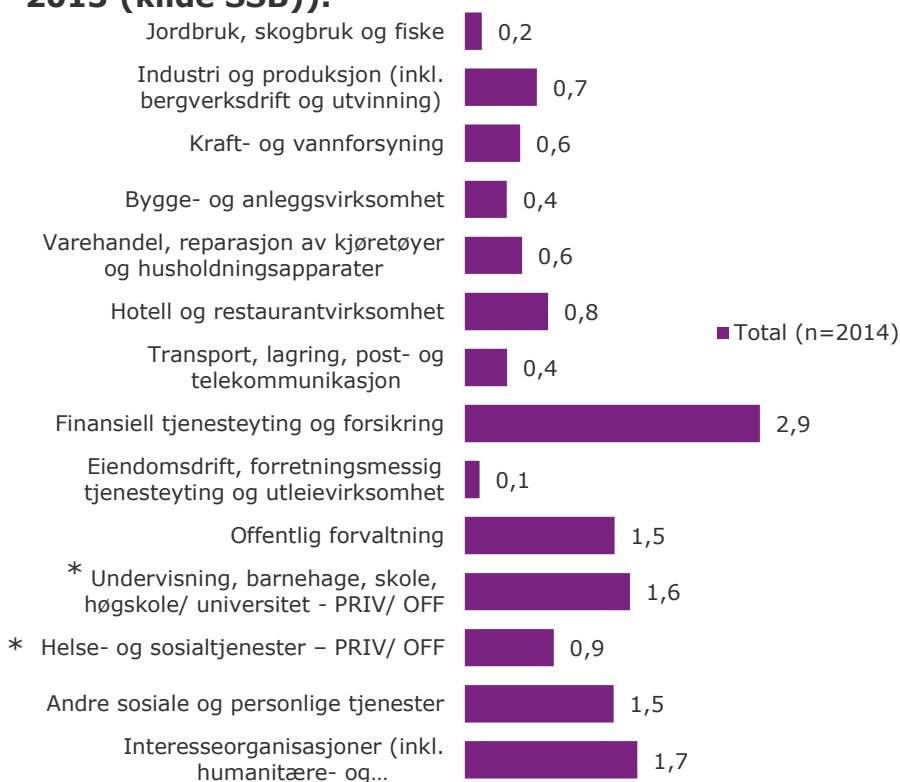
Kvinner opplever diskriminering i offentlig sektor, og da spesielt innen helse- og sosialtjenester og undervisning. Menn opplever i noe større grad diskriminering i industrisektoren enn i andre bransjer. Dette resultatet gjenspeiler først og fremst det faktum at kvinner i større grad jobber i offentlig sektor, spesielt innen helse- og sosialtjenester, og at menn i større grad jobber innen industri.

Totalomfang av opplevd diskriminering i perioden, alle typer, etter bransje splittet på kjønn (N = 2014)



Det relative omfanget av hendelser som kan tolkes som diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon er klart størst innen finansiell tjenesteyting og forsikring. Her er den registrerte andelen av slike hendelser betydelig høyere enn bransjens andel av sysselsettingen skulle tilsi. Dette gjelder spesielt blant kvinner, men også blant menn. Andelen opplevd diskriminering relativt til sysselsettingen er også høy innen offentlig forvaltning og undervisning, kraft og vannforsyning, og interesseorganisasjoner.

Forholdstall (oddsratio) mellom totalt rapportert omfang av opplevd diskriminering (andeler av målgruppen) i aktuell periode og sysselsetting etter bransje (andeler av sysselsatte 15-74 år per 4. kvartal 2013 (kilde SSB)).

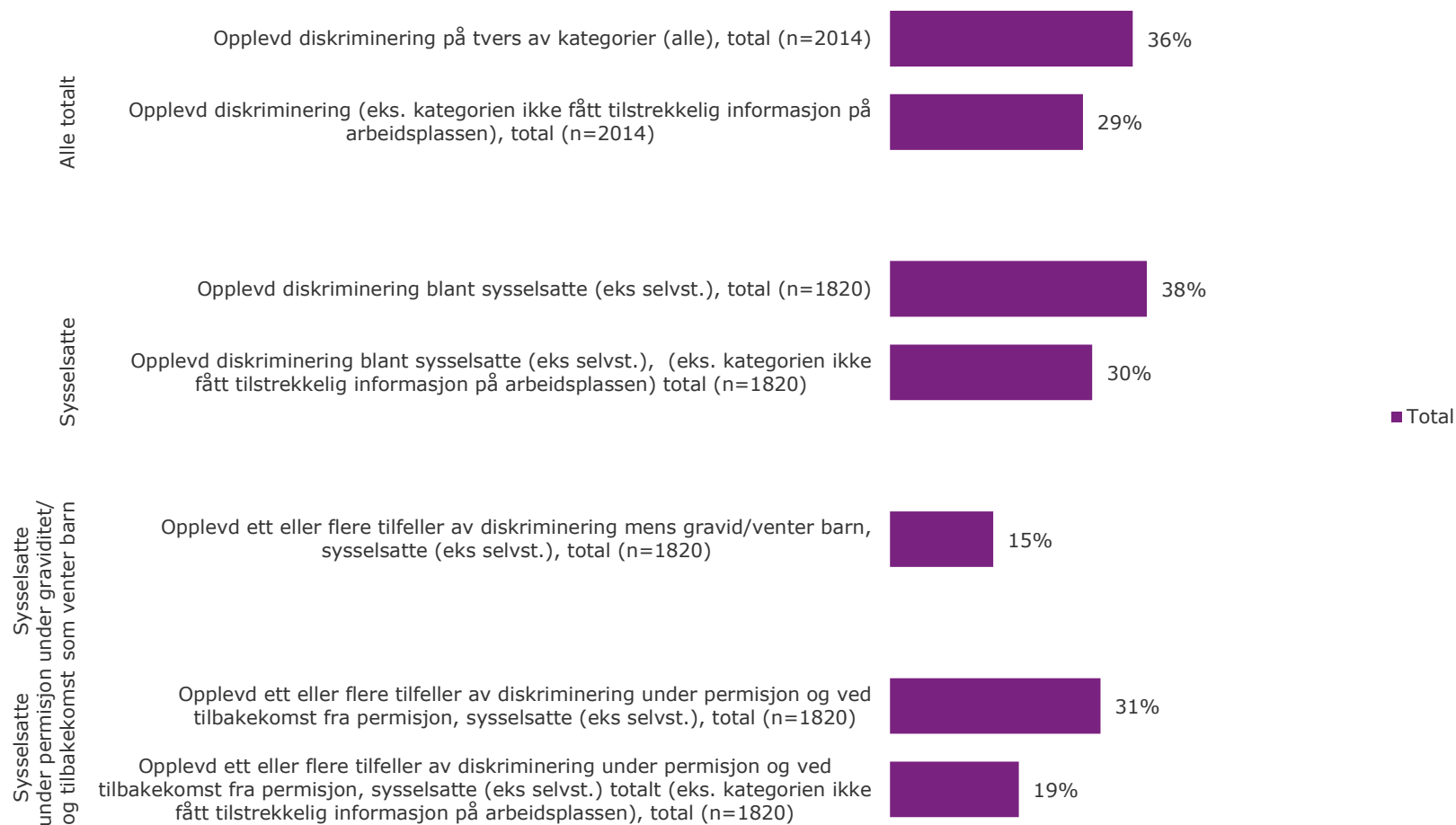


3.2

Omfang av opplevd diskriminering etter segment, inkl. nedbrytninger på kjønn og sysselsetting

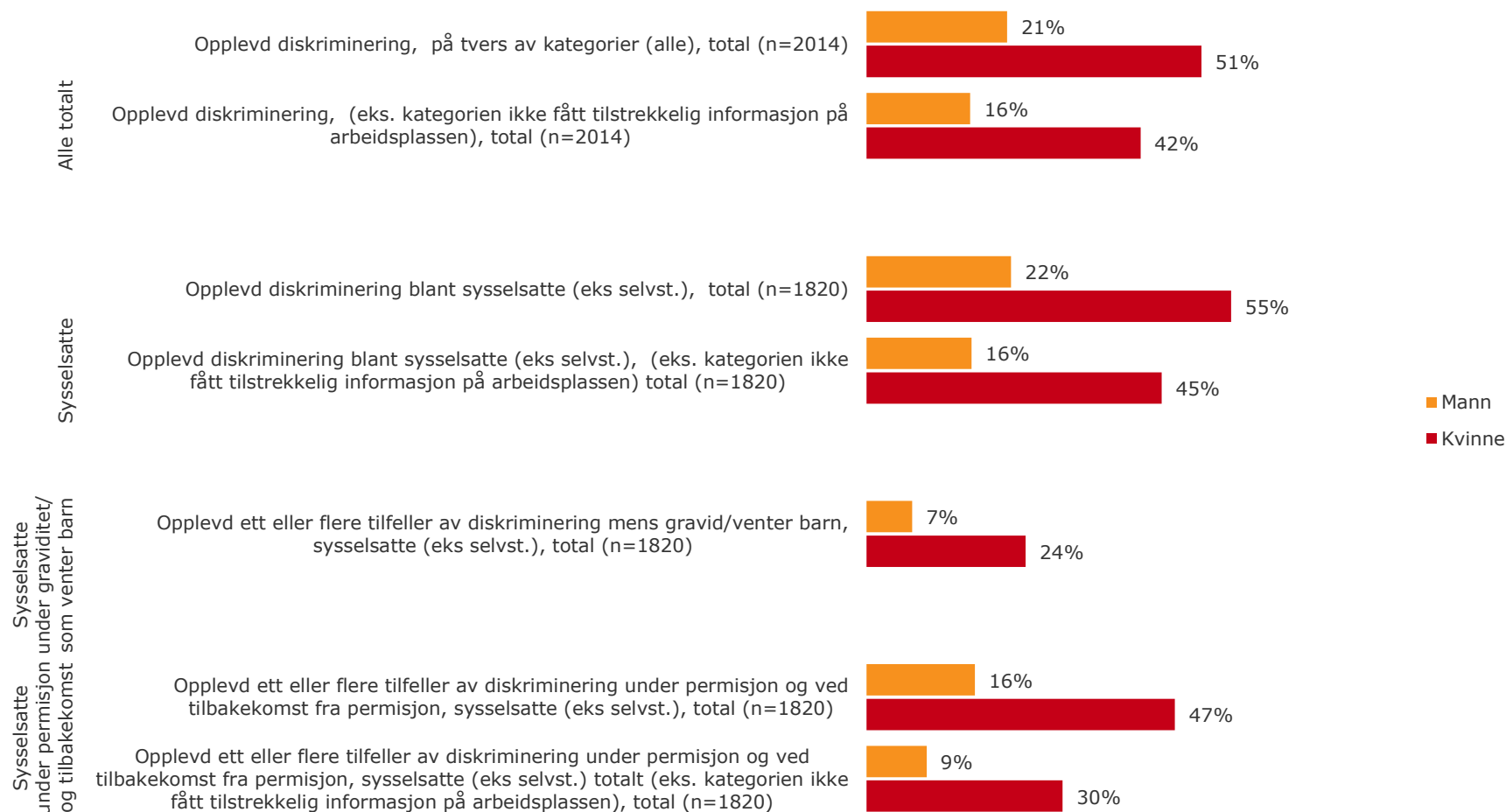
Oversikt over omfanget av opplevd diskriminering etter segment

Omfang av opplevd diskriminering etter segment



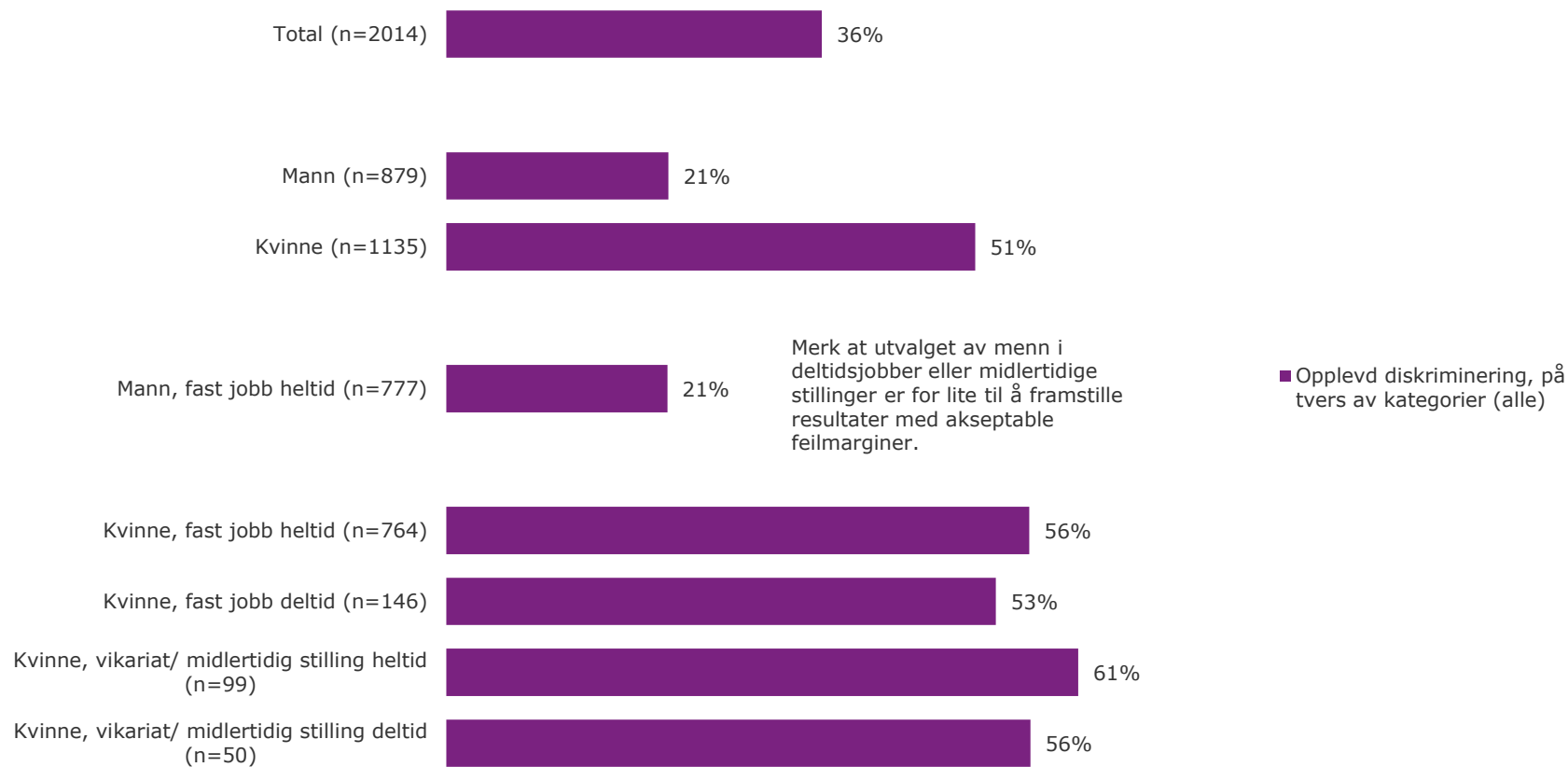
Oversikt over omfanget av opplevd diskriminering etter segment, etter kjønn

Omfang av opplevd diskriminering etter segment, brutt ned på menn/ kvinner



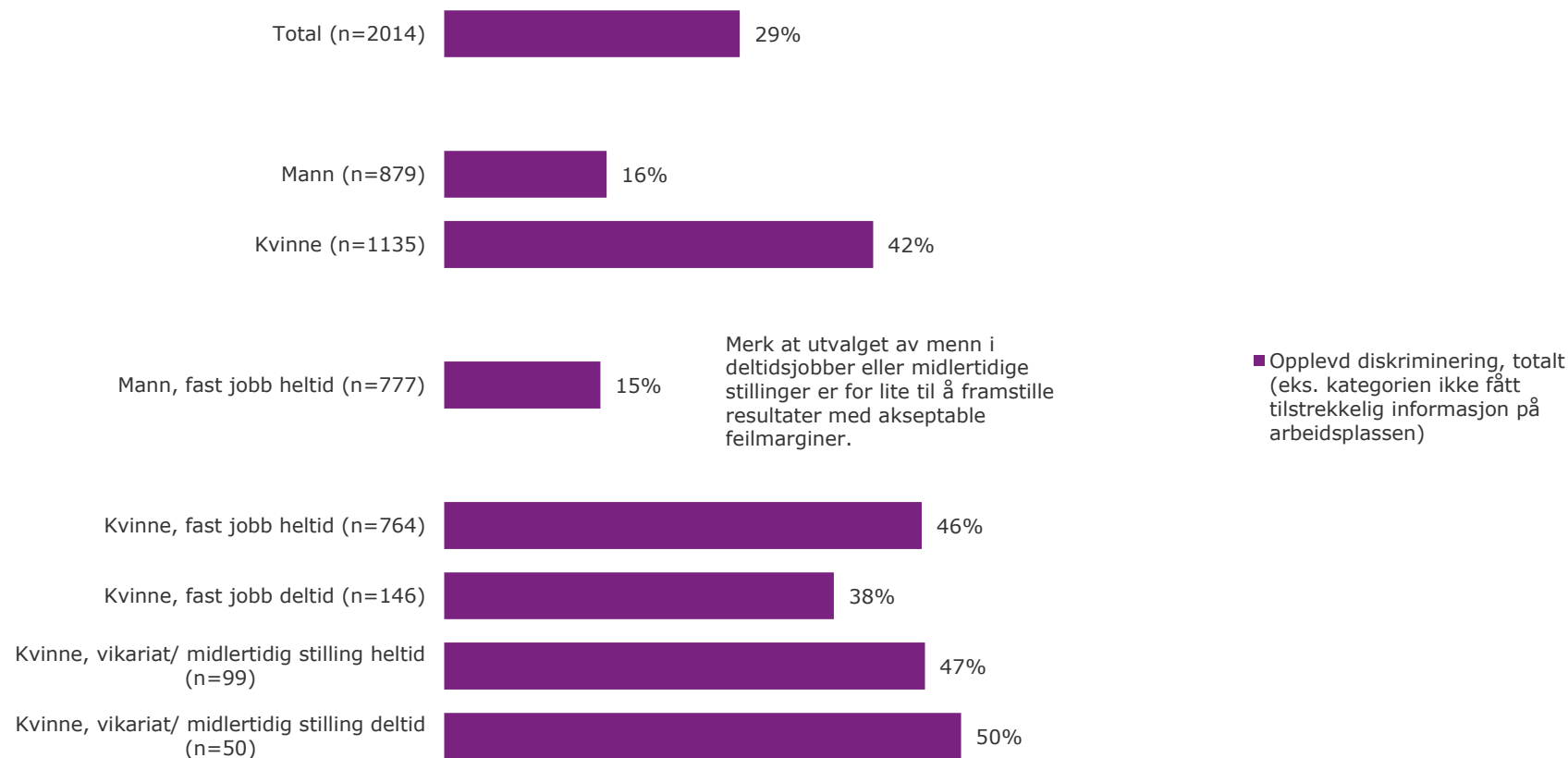
Totalomfang av diskriminering

Totalomfang av opplevd diskriminering etter kjønn og sysselsetting, alle typer totalt (N = 2014)



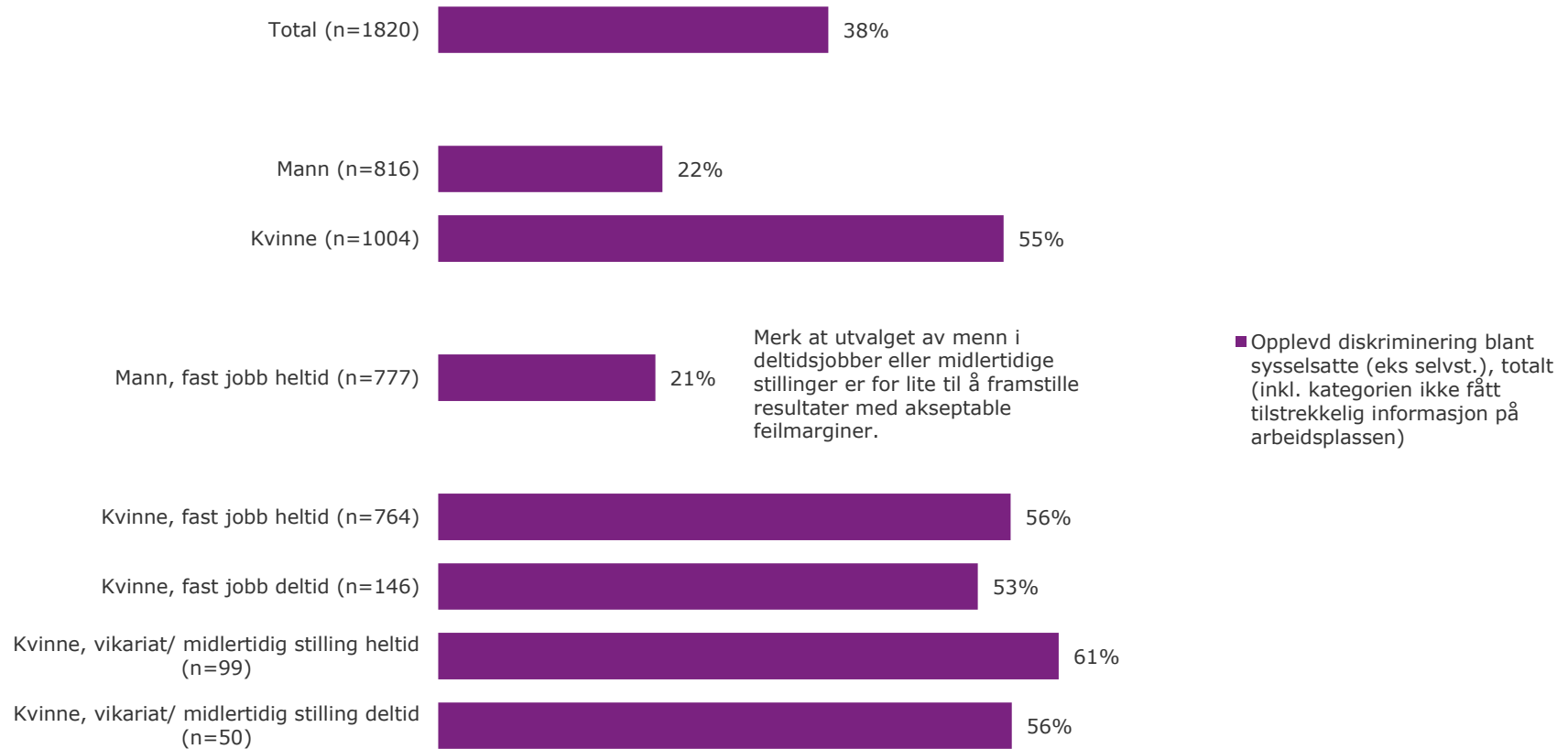
Totalomfang av diskriminering eks. «ikke fått tilstrekkelig informasjon»

Totalomfang av opplevd diskriminering etter kjønn og sysselsetting, ekskludert «ikke fått tilstrekkelig informasjon om viktige saker på arbeidsplassen» totalt (N = 2014)



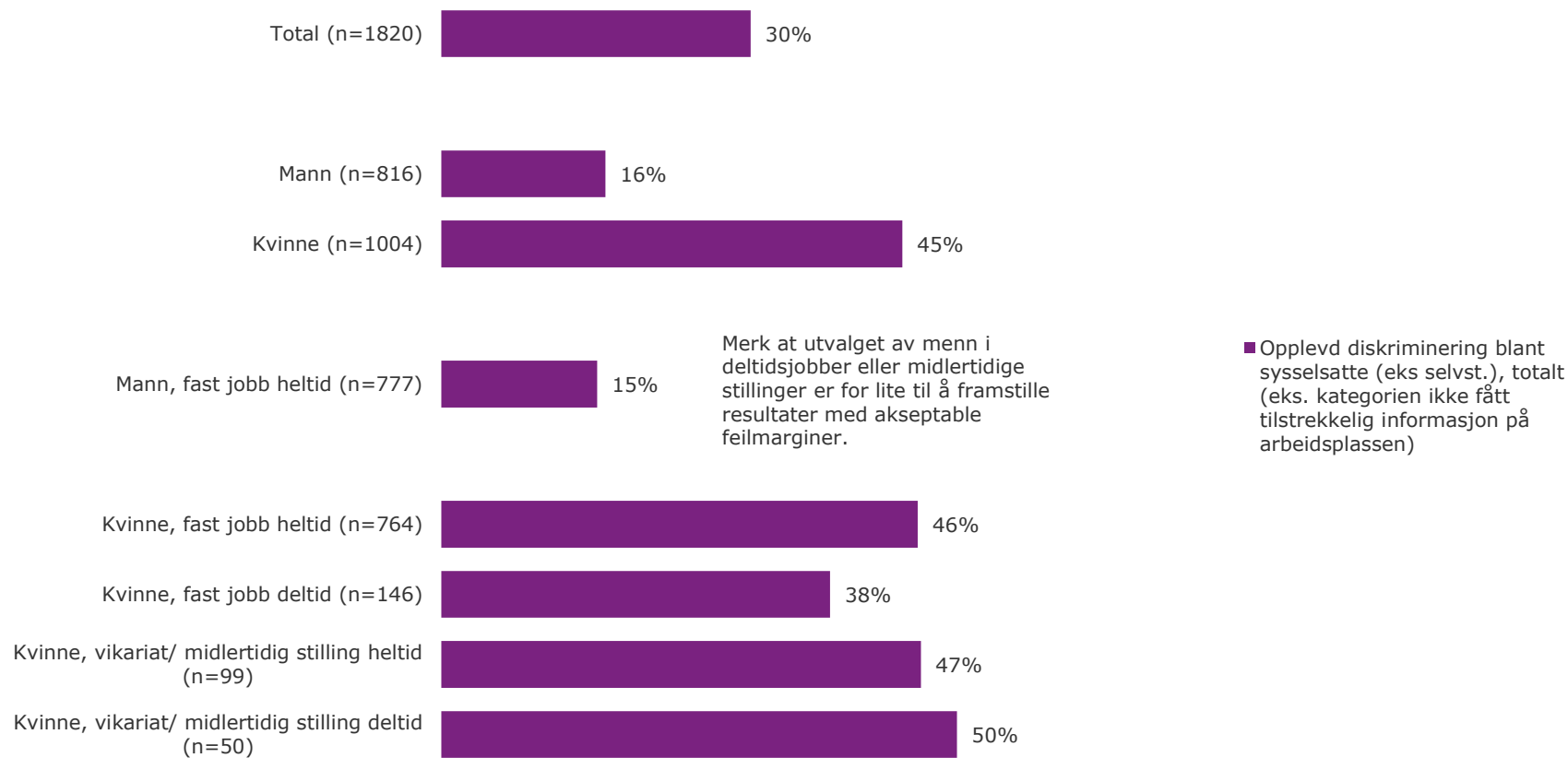
Omfang av diskriminering blant sysselsatte

Omfang av opplevd diskriminering blant sysselsatte (eks. selvstendig næringsdrivende) etter kjønn og sysselsetting, alle typer totalt (N = 1820)



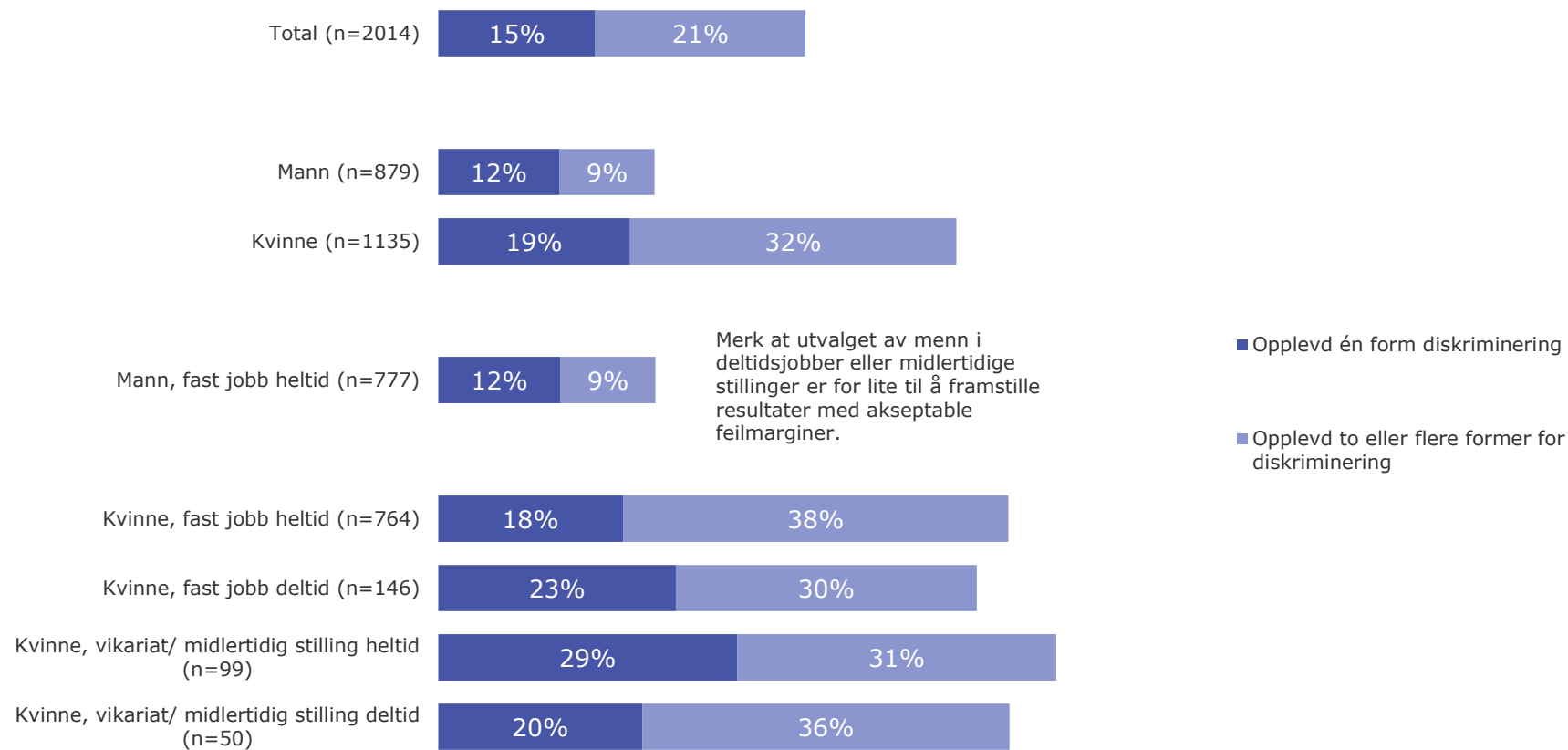
Omfang av diskriminering blant sysselsatte eks. «ikke fått tilstrekkelig informasjon»

Omfang av opplevd diskriminering blant sysselsatte (eks. selvstendig næringsdrivende) etter kjønn og sysselsetting, ekskludert «ikke fått tilstrekkelig informasjon om viktige saker på arbeidsplassen» totalt (N = 1820)



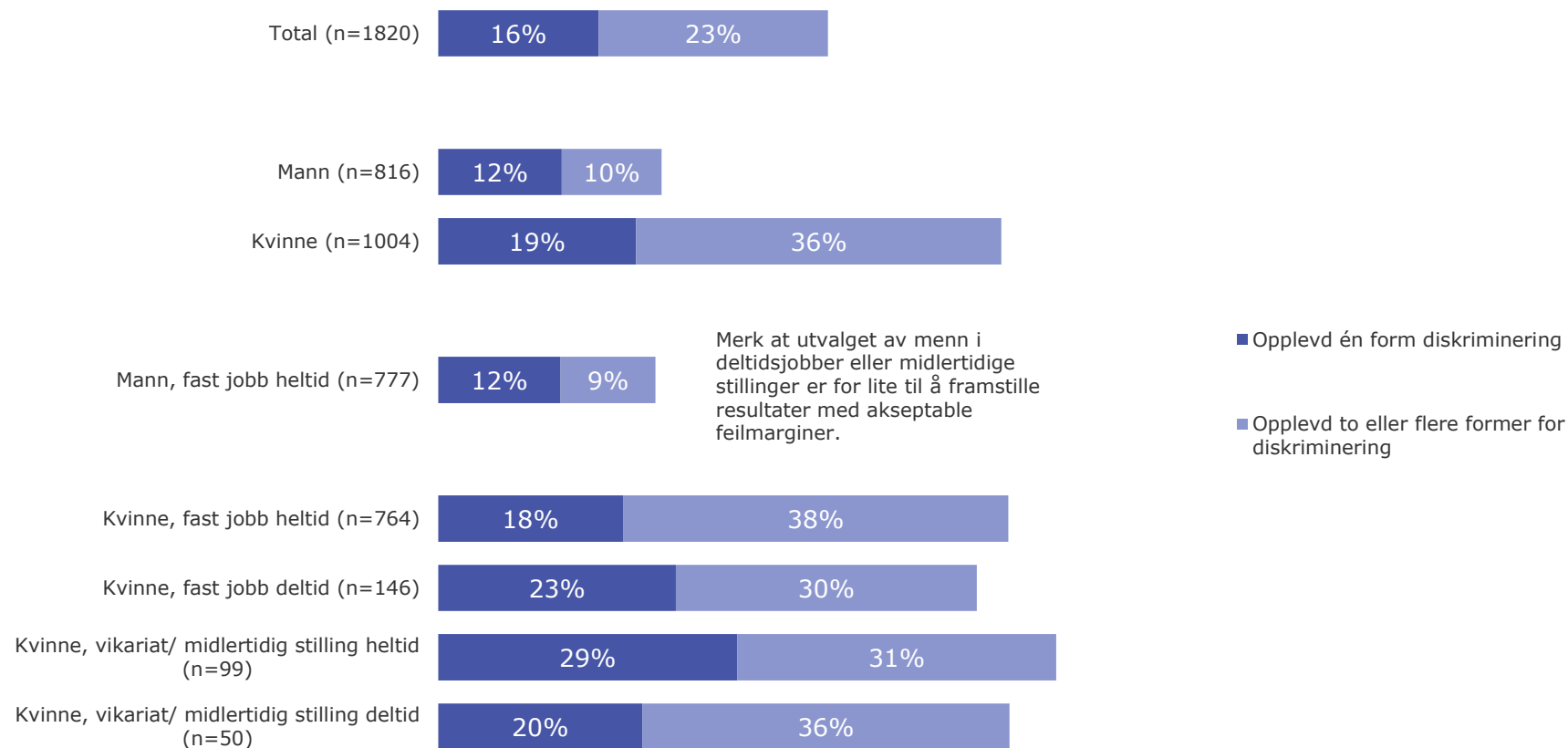
Antall typer opplevd diskriminering

Antall typer opplevd diskriminering etter kjønn og sysselsetting, alle typer totalt (N = 2014)



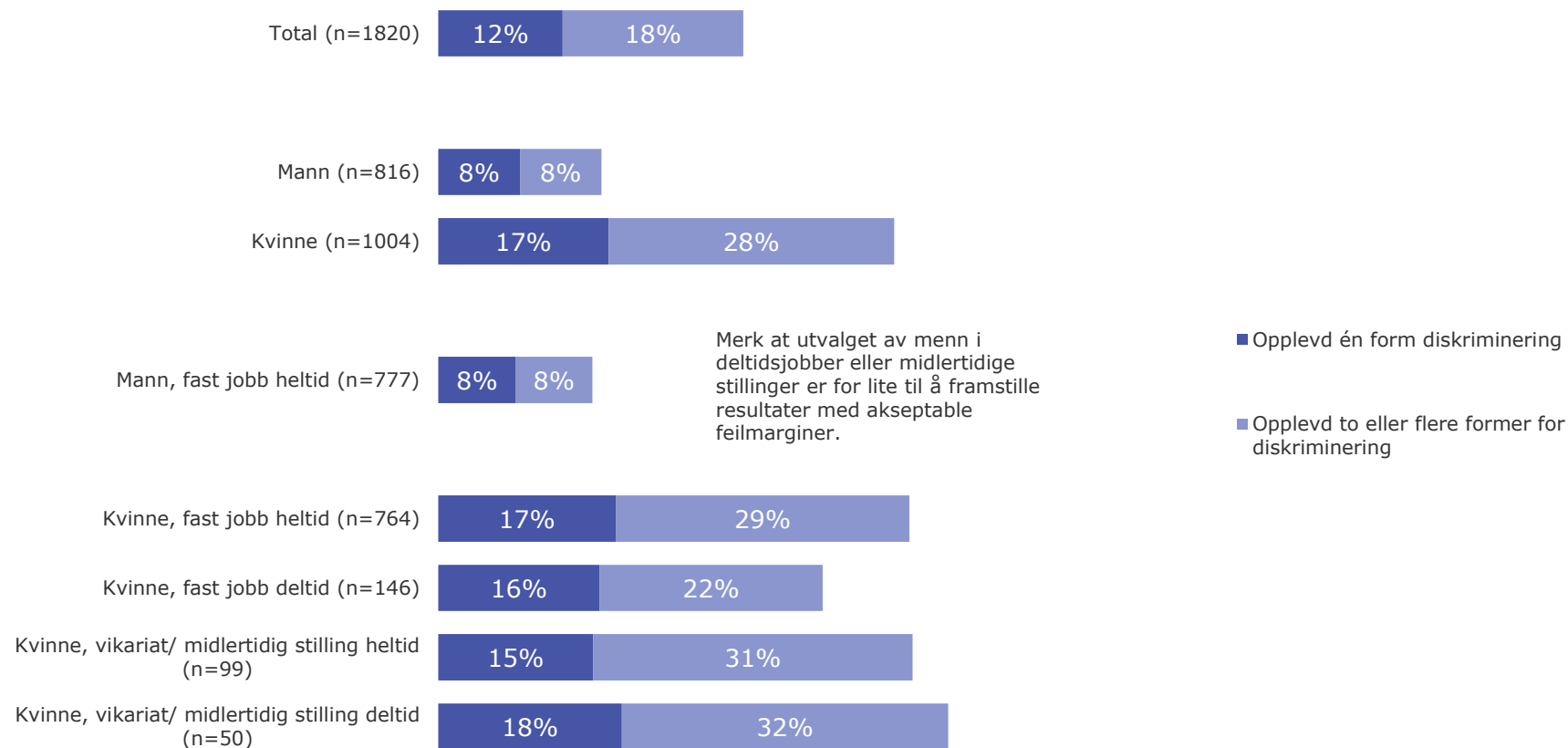
Antall typer opplevd diskriminering blant sysselsatte

Antall typer opplevd diskriminering blant sysselsatte (eks selvst.) etter kjønn og sysselsetting, alle typer totalt (N = 1820)



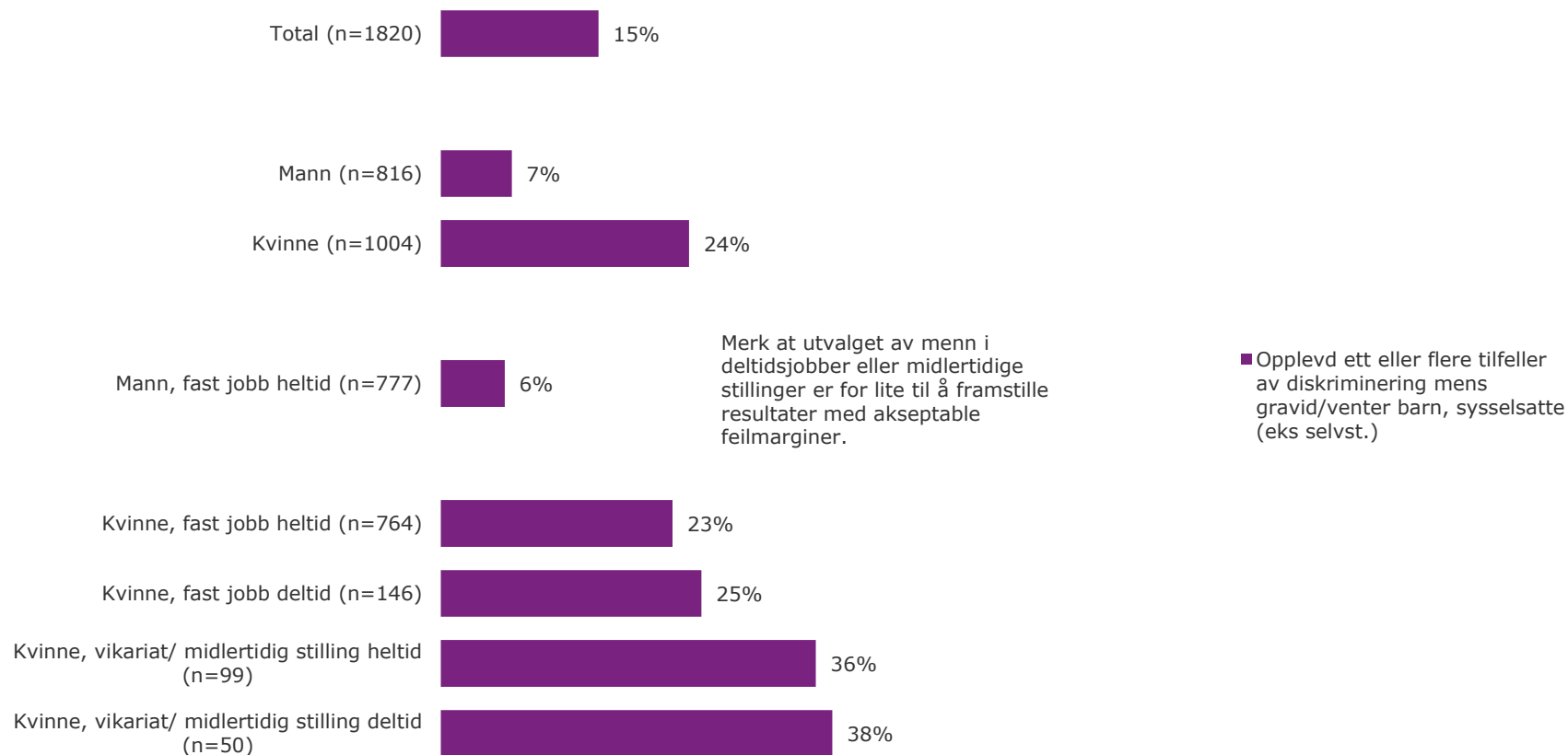
Antall typer opplevd diskriminering blant sysselsatte, eks. «ikke fått tilstrekkelig informasjon»

Antall typer opplevd diskriminering blant sysselsatte (eks selvst.) etter kjønn og sysselsetting, ekskludert «ikke fått tilstrekkelig informasjon om viktige saker på arbeidsplassen» totalt (N = 1820)



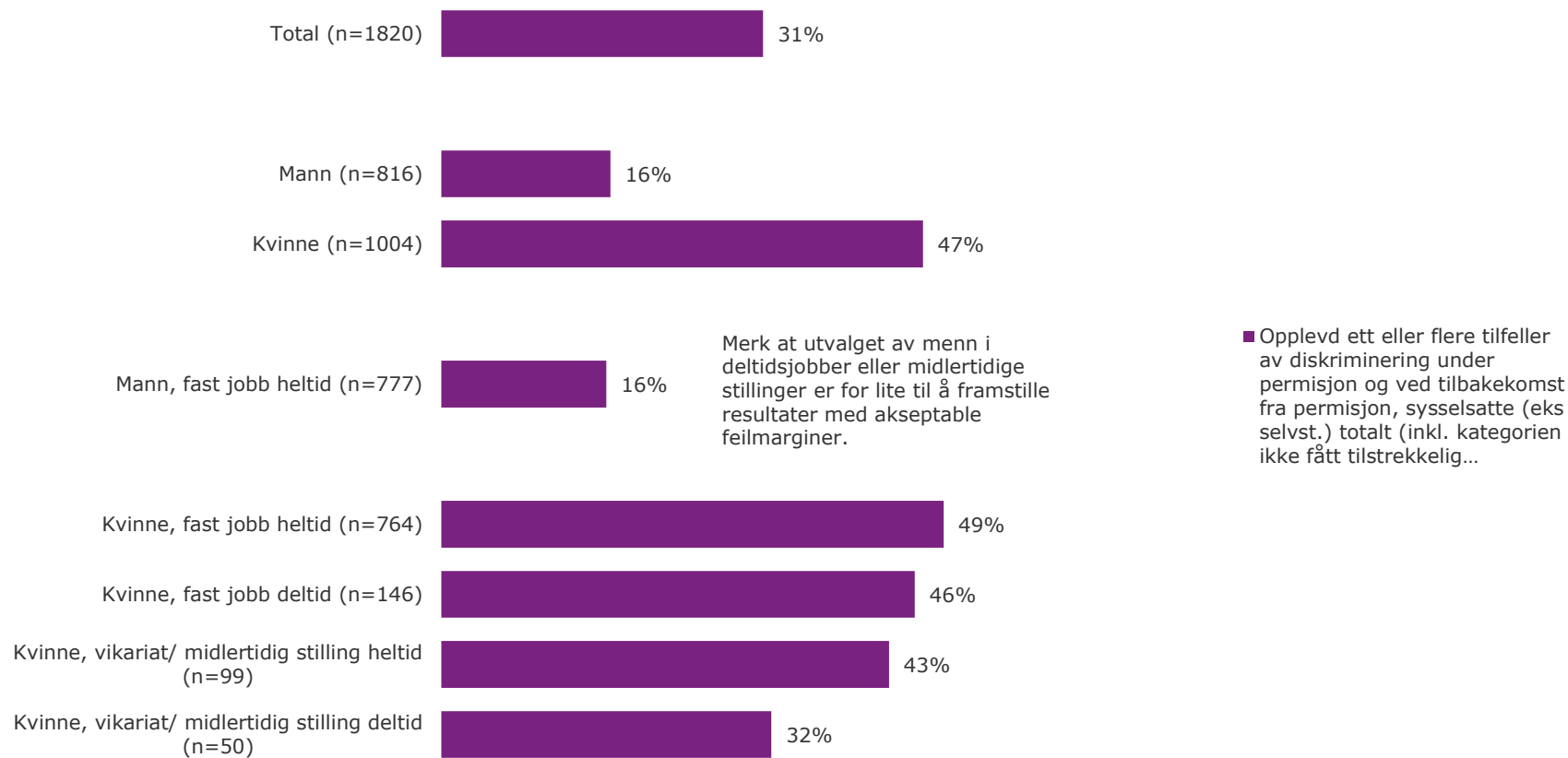
Omfang av diskriminering blant sysselsatte under graviditet

Opplevd ett eller flere tilfeller av diskriminering mens gravid/venter barn etter kjønn og sysselsetting, sysselsatte (eks. selvstendig næringsdrivende), alle typer totalt (N = 1820)



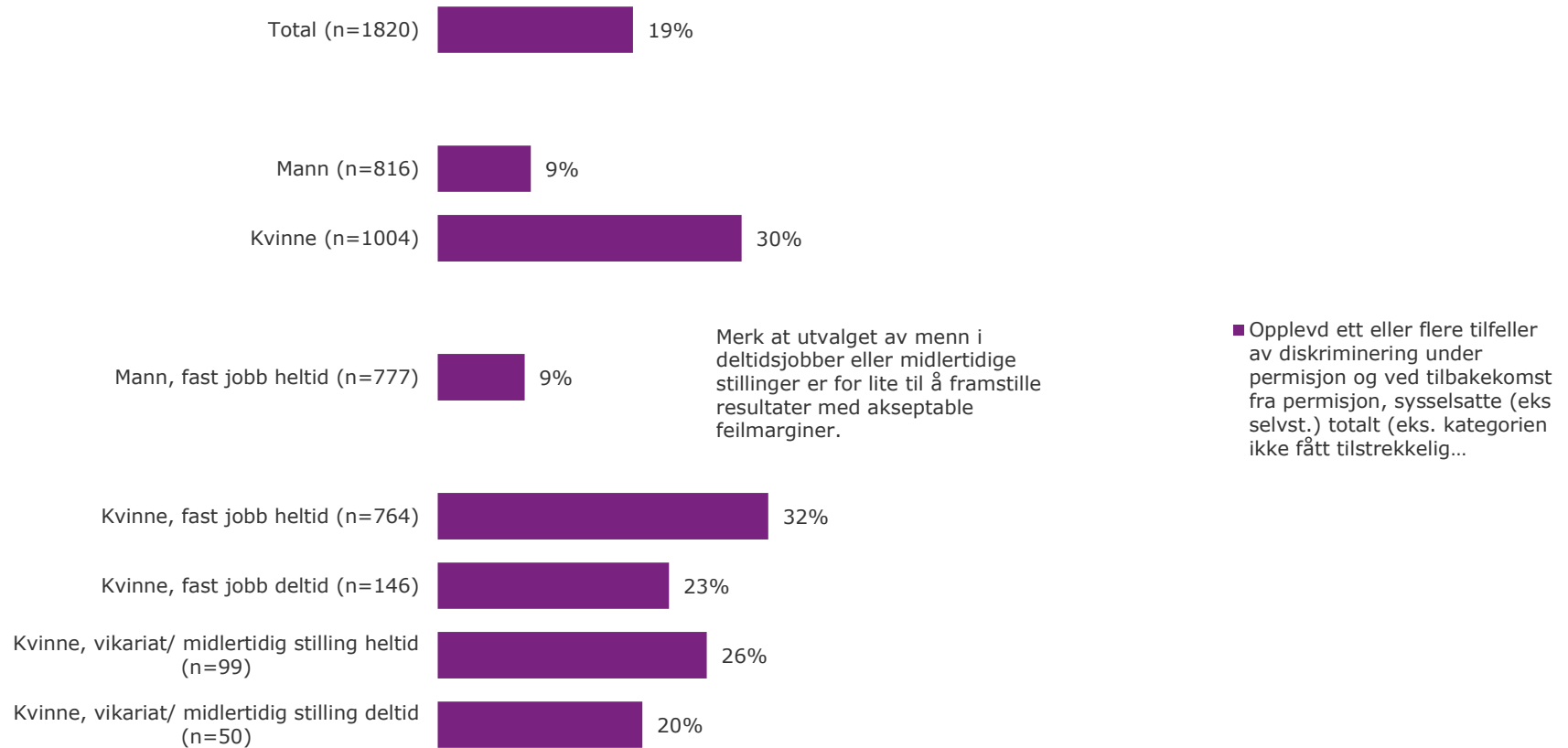
Omfang av diskriminering blant sysselsatte under permisjon og ved tilbakekomst

Opplevd ett eller flere tilfeller av diskriminering under permisjon og ved tilbakekomst fra permisjon etter kjønn og sysselsetting, sysselsatte (eks. selvstendig næringsdrivende), alle typer totalt (N = 1820)



Omfang av diskriminering blant sysselsatte under permisjon og ved tilbakekomst, eks. «ikke fått tilstrekkelig informasjon»

Opplevd ett eller flere tilfeller av diskriminering under permisjon og ved tilbakekomst fra permisjon etter kjønn og sysselsetting, ekskludert «ikke fått tilstrekkelig informasjon om viktige saker på arbeidsplassen» totalt (N = 1820)



4

Opplevd diskriminering etter kategori

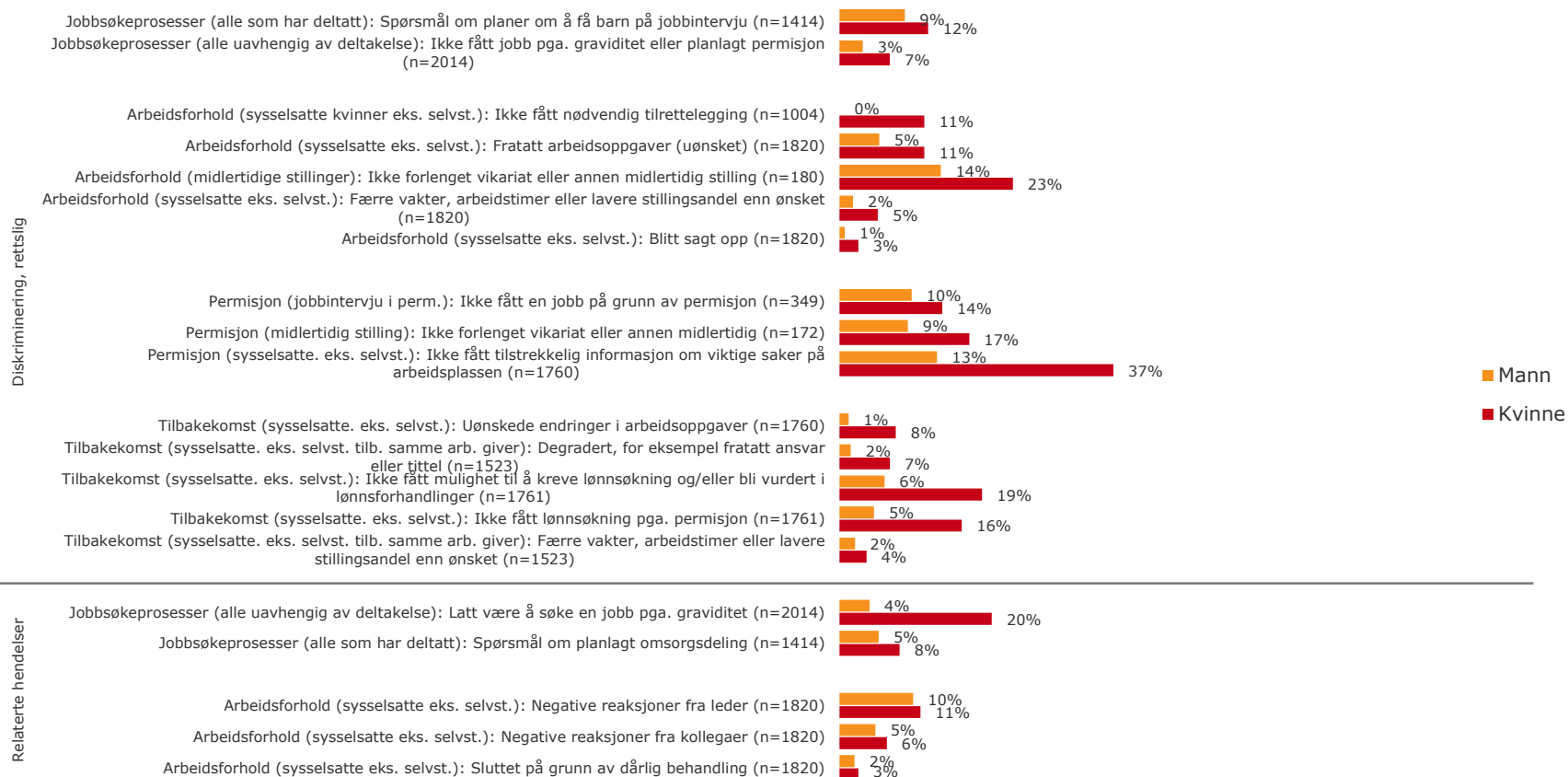
Svært mange av de som har vært ansatt i midlertidige stillinger har opplevd at de ikke har fått forlengelse som en følge av at de har blitt gravide eller at de har planlagt å ta ut foreldrepermisjon (21%). Også under permisjon er det mange i denne gruppen som opplever at de ikke får forlenget en midlertidig stilling (15%).

Opplevd diskriminering etter kategori og relaterte hendelser, fordelt på aktuelle segmenter.

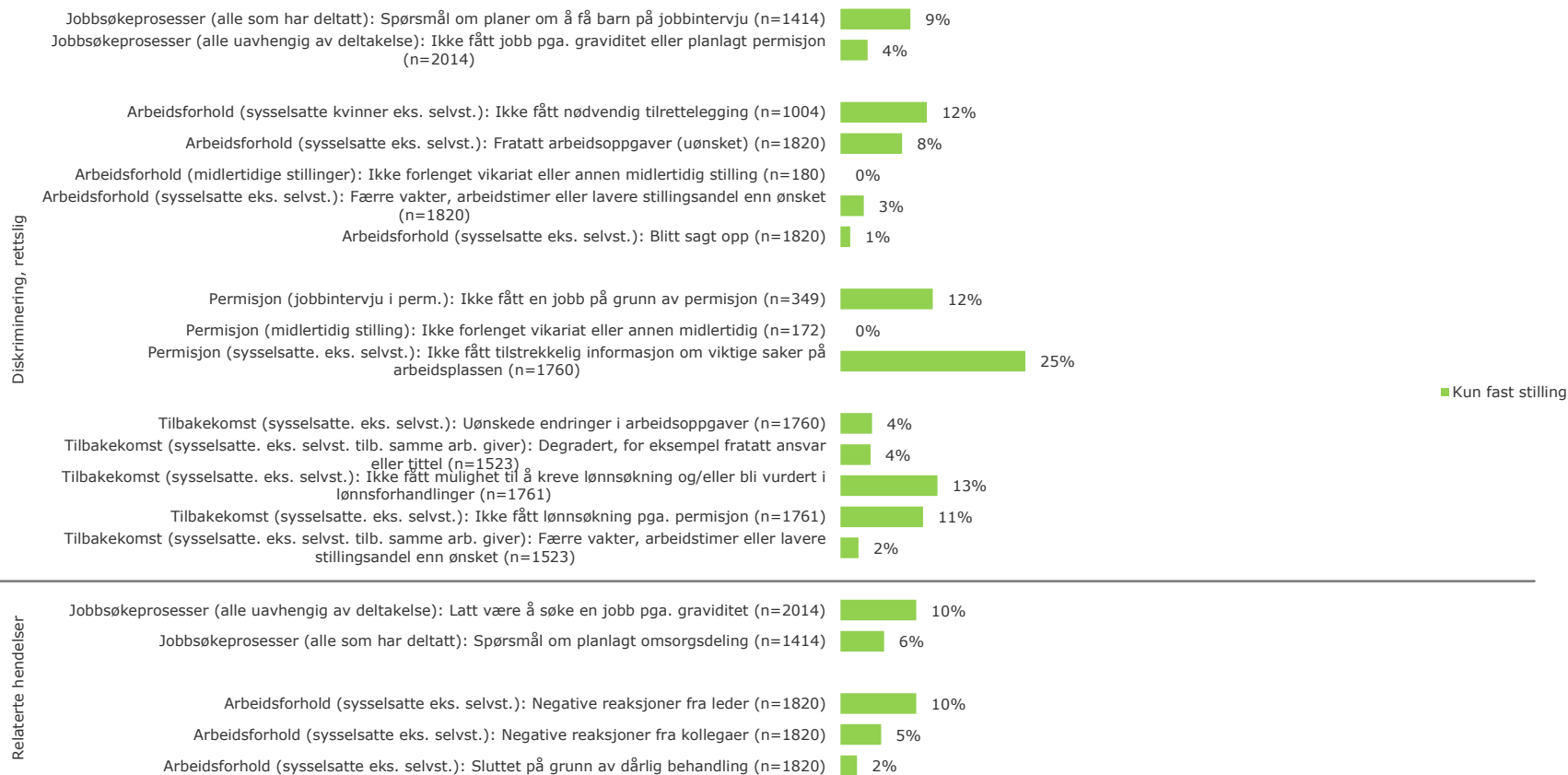


Å få spørsmål om planer om å få barn på jobbintervju oppleves også i betydelig grad av menn. Manglende informasjon om viktige saker på arbeidsplassen er først og fremst en utfordring knyttet til kvinner, og er trolig relatert til lengden på permisjonen/ det fysiske fraværet fra jobben.

Opplevd diskriminering etter kategori og relaterte hendelser, fordelt på aktuelle segmenter, menn og kvinner.

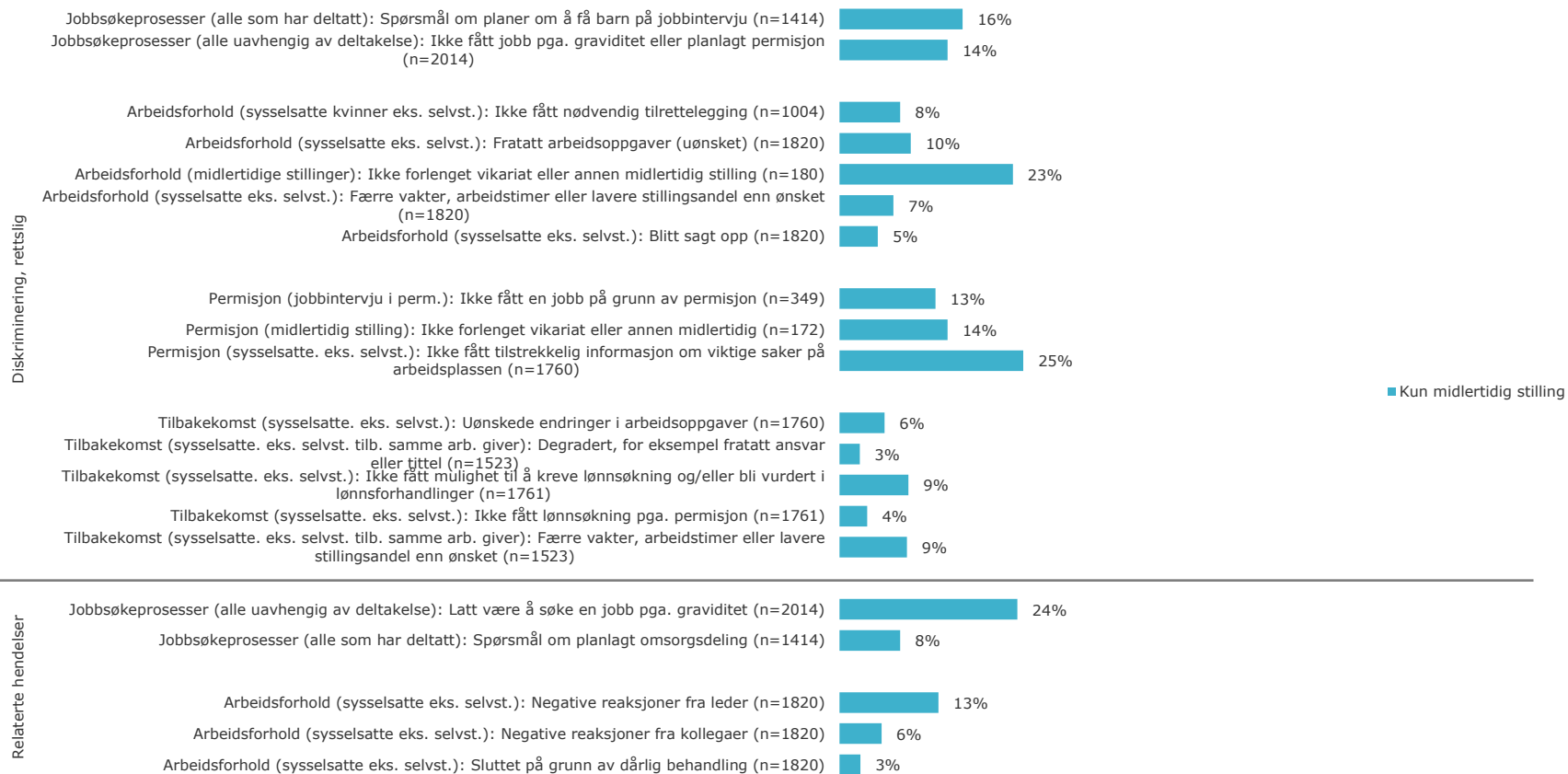


Opplevd diskriminering etter kategori og relaterte hendelser, sysselsatt i fast stilling i fødselsåret til minst ett barn i perioden, ikke vært ansatt i midlertidig stilling.



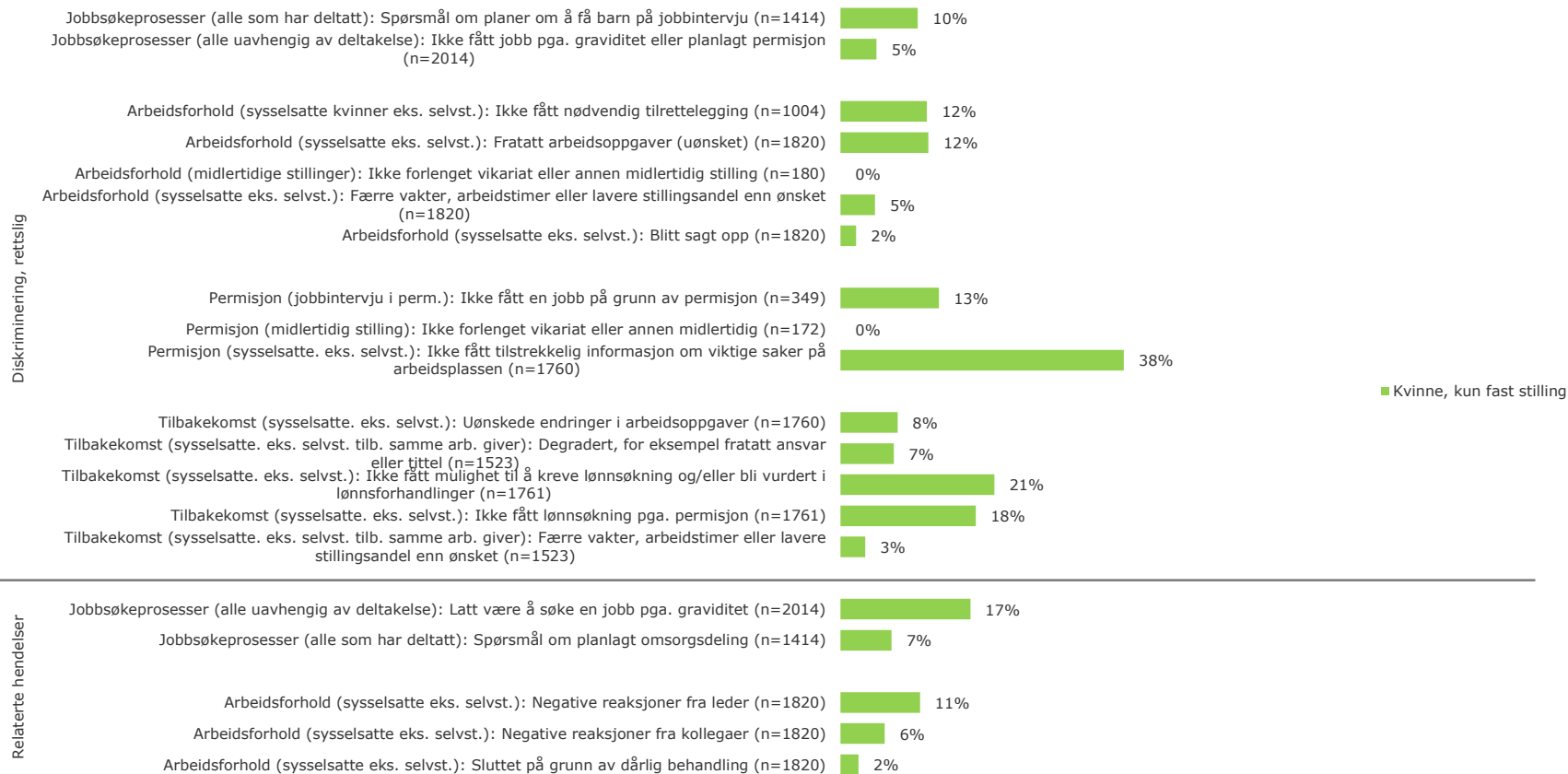
Opplevd diskriminering blant sysselsatte i kun midlertidige stillinger

Opplevd diskriminering etter kategori og relaterte hendelser, sysselsatt i midlertidig stilling i fødselsåret til minst ett barn i perioden, ikke vært ansatt i fast stilling.

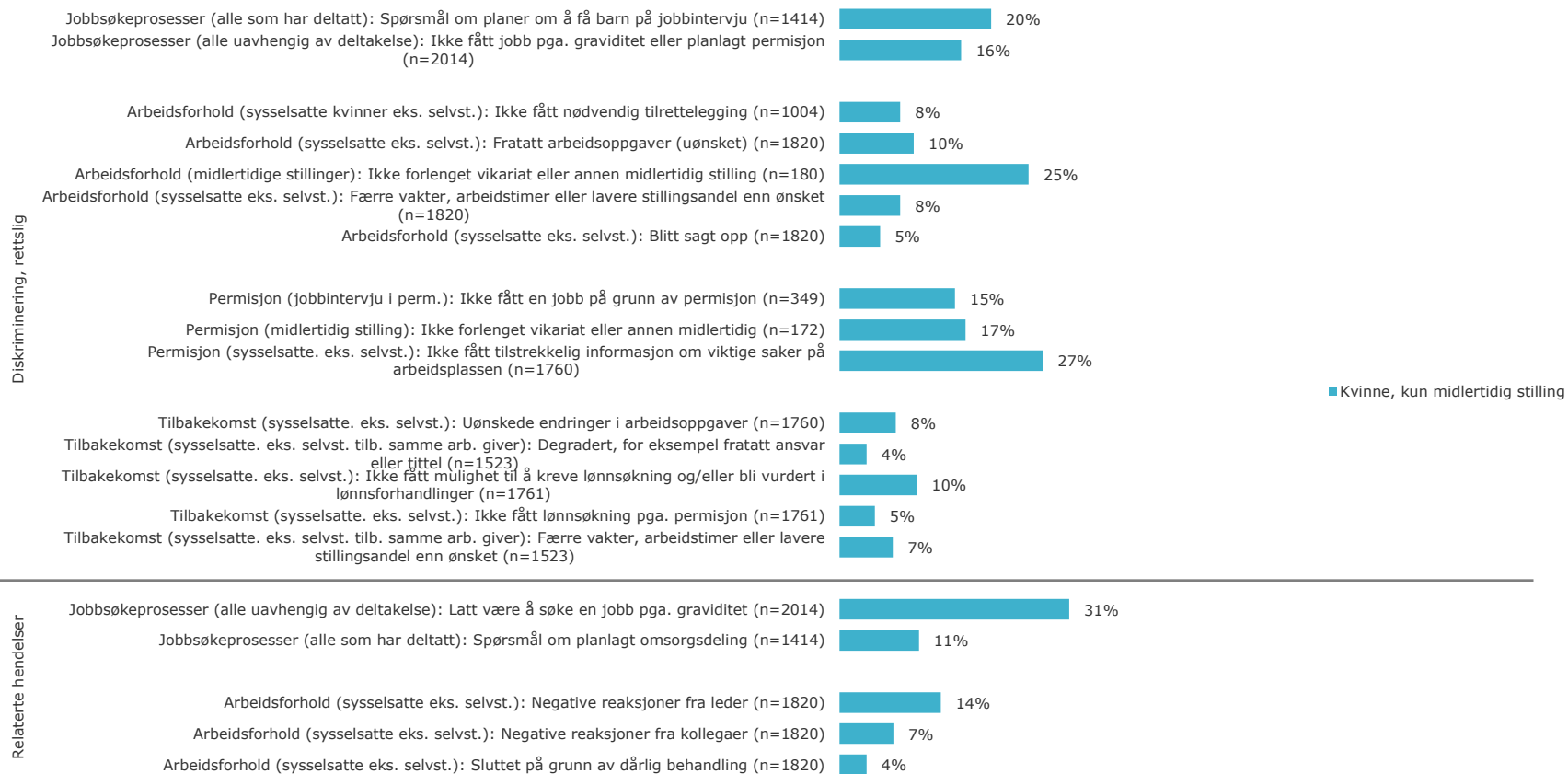


Opplevd diskriminering blant sysselsatte kvinner i kun faste stillinger

Opplevd diskriminering etter kategori og relaterte hendelser, sysselsatt i fast stilling i fødselsåret til minst ett barn i perioden, ikke vært ansatt i midlertidig stilling, kvinner.



Opplevd diskriminering etter kategori og relaterte hendelser, sysselsatt i midlertidig stilling i fødselsåret til minst ett barn i perioden, ikke vært ansatt i fast stilling, kvinner.



5

Detaljerte oversikter (grafikk)

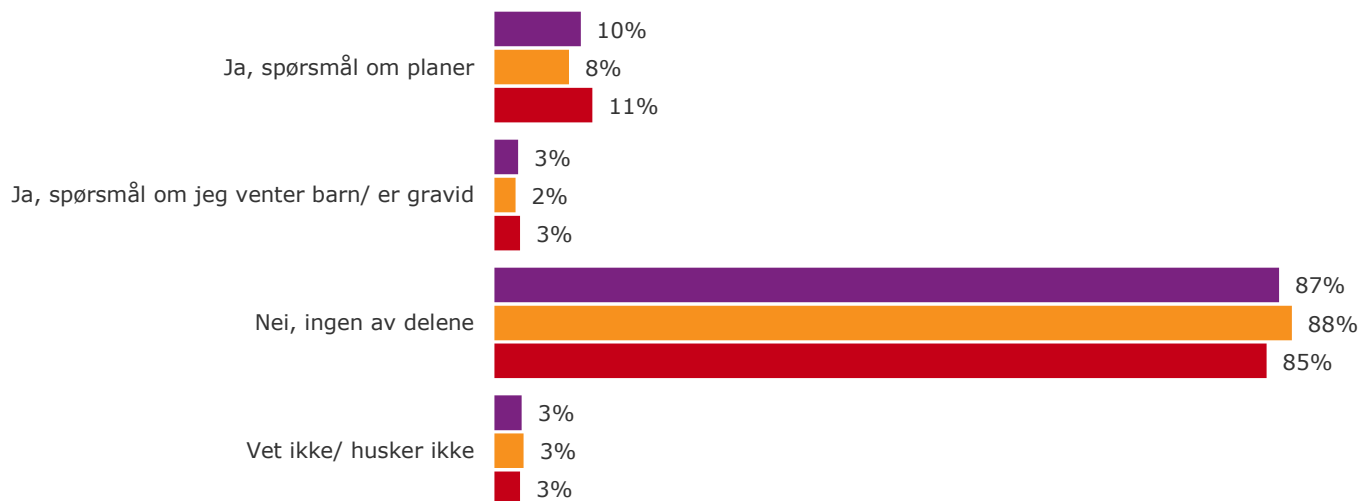
5.1

Diskriminering og negative hendelser i jobbsøkerprosesser

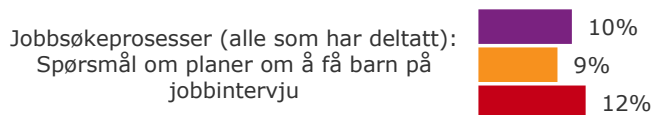
Fått spørsmål om graviditet/ planer

Tenk tilbake på de jobbintervjuene/ jobbsøkerprosessene du har vært igjennom fra 2008 og fram til nå. Har du noen gang fått spørsmål om du har planer om å få barn eller om du venter barn/ er gravid i forbindelse med noen av disse jobbintervjuene/ jobbsøkerprosessene?

Flere svar mulig



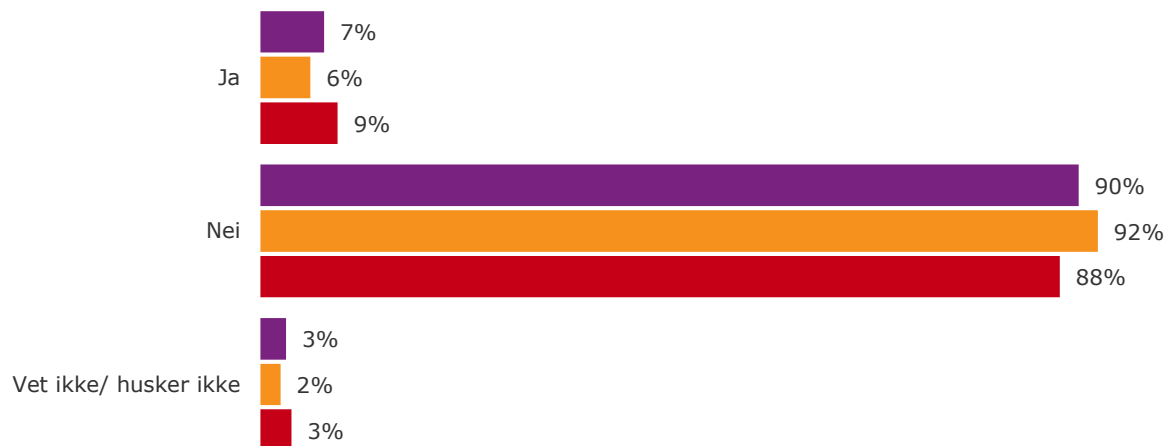
Andel som klarer å tidfeste hendelsene



■ Total (n=1414)
■ Menn (n=601)
■ Kvinner (n=813)

Spørsmål om omsorgsplanlegging (relatert hendelse)

Har du fått spørsmål om hvordan du og din ektefelle/samboer/ partner deler eller planlegger å dele omsorgen for barn i forbindelse med et jobbintervju/ jobbsøkerprosess i denne perioden (2008-2014)?



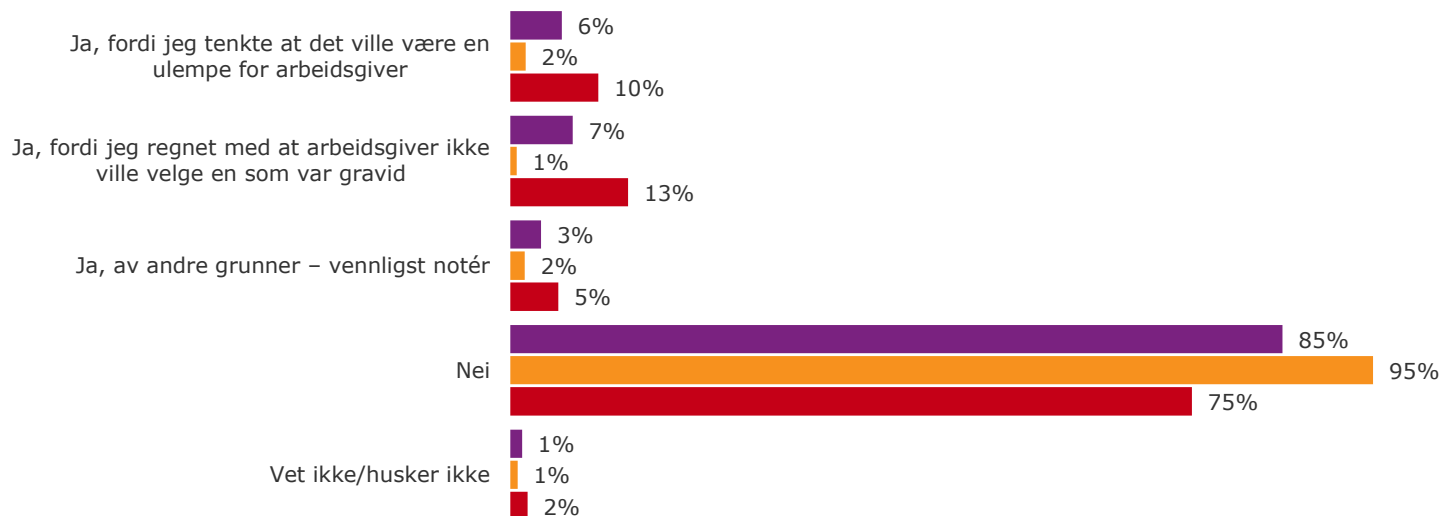
Andel som klarer å tidfeste hendelsene



Latt være å søke en jobb (relatert hendelse)

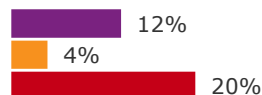
Har du latt være å søke en jobb fordi du ventet barn/ var gravid i denne perioden (2008-2014)?

Flere svar mulig



Andel som klarer å tidfeste hendelsene

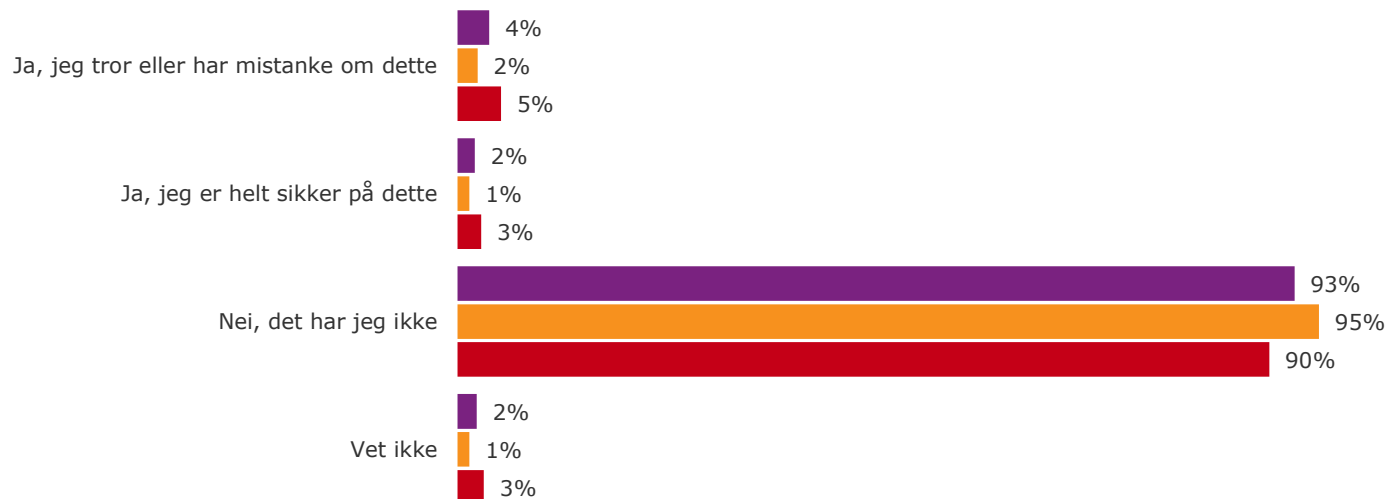
Jobbsøkeprosesser (alle uavhengig av deltakelse): Latt være å søke en jobb pga. graviditet



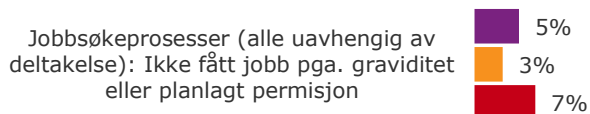
■ Total (n=2014)
■ Menn (n=879)
■ Kvinner (n=1135)

Ikke fått en jobb

Har du opplevd at du ikke har fått en jobb fordi du ventet barn/var gravid eller planla å ta ut permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008-2014)?



Andel som klarer å tidfeste hendelsene



■ Total (n=2014)
■ Menn (n=879)
■ Kvinner (n=1135)

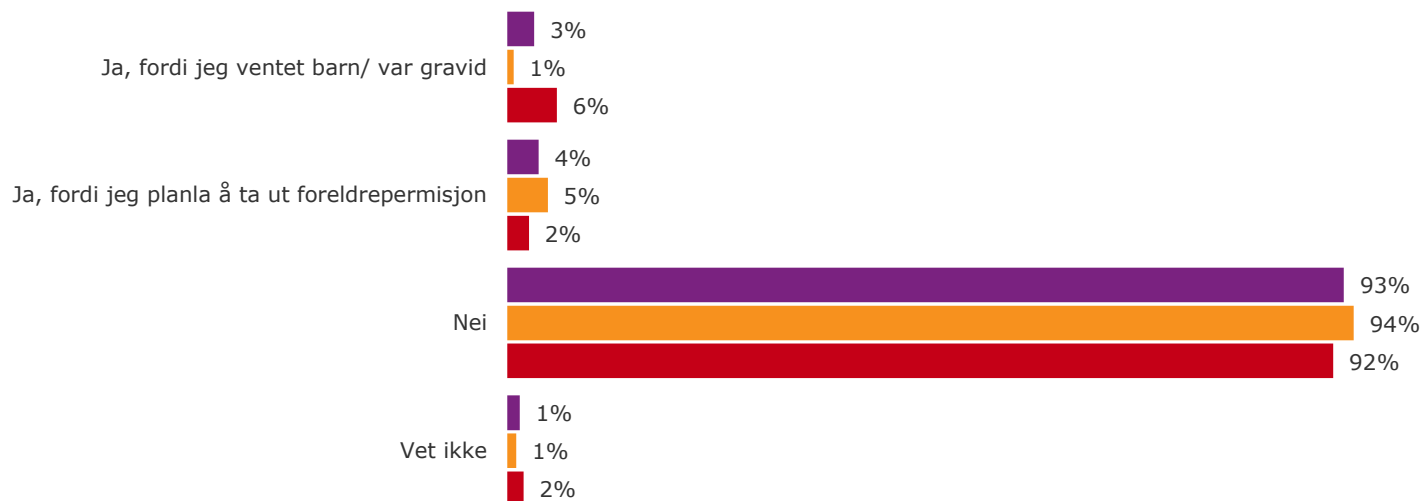
5.2

Diskriminering og negative hendelser på arbeidsplassen

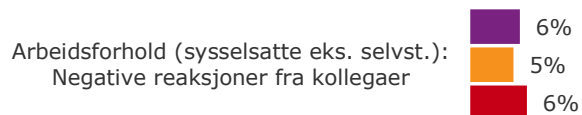
Negative reaksjoner fra kollegaer (relatert hendelse)

Har du opplevd negative reaksjoner fra kollegaer på jobb fordi du ventet barn /var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?

Flere svar mulig



Andel som klarer å tidfeste hendelsene



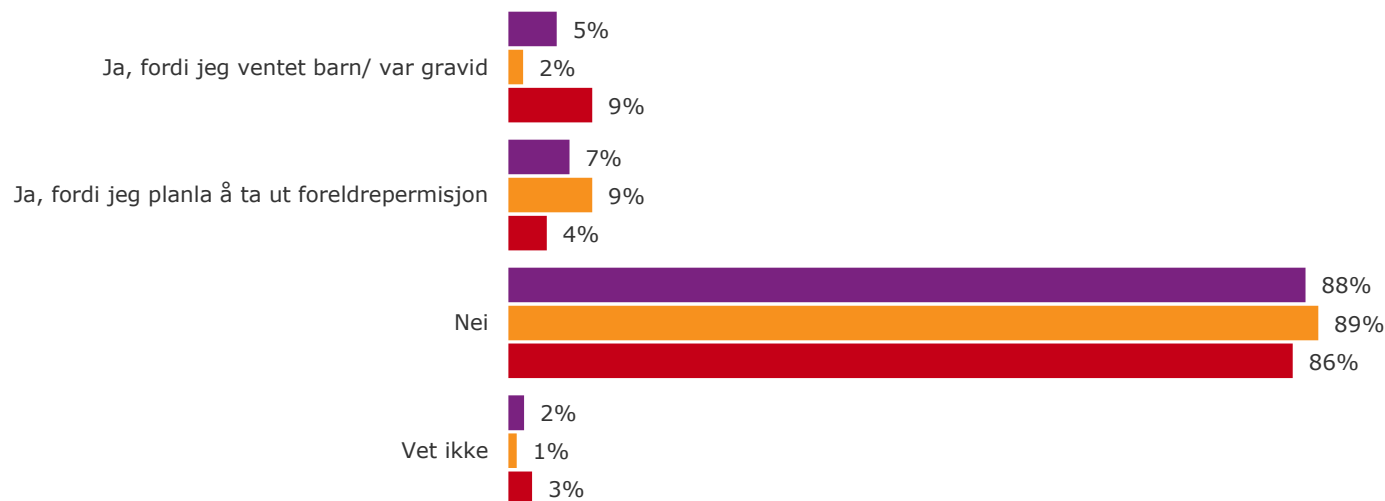
■ Total (n=1820)
■ Menn (n=816)
■ Kvinner (n=1004)

Negative reaksjoner fra leder

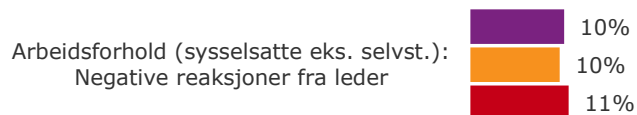
(relatert hendelse)

Har du opplevd negative reaksjoner fra din leder fordi du ventet barn/ var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008-2014)?

Flere svar mulig



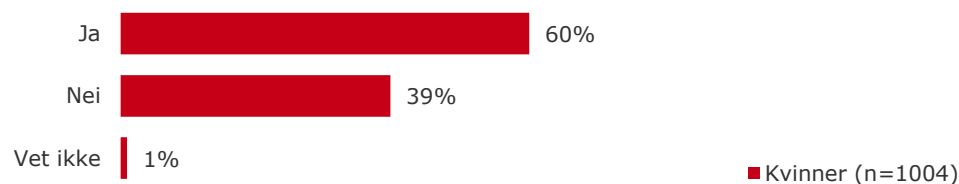
Andel som klarer å tidfeste hendelsene



■ Total (n=1820)
■ Menn (n=816)
■ Kvinner (n=1004)

Tilrettelegging på arbeidsplassen

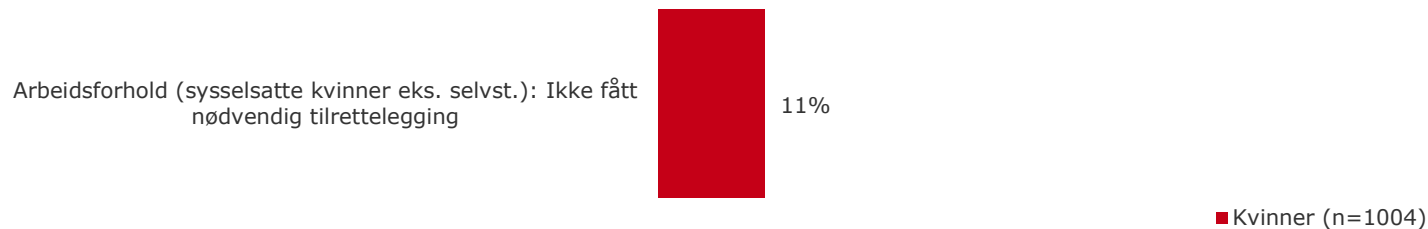
Har du hatt behov for tilrettelegging på arbeidsplassen din i forbindelse med graviditeter (i perioden 2008-2014)? (kun kvinner)



Har du fått nødvendig tilrettelegging på arbeidsplassen din i forbindelse med graviditeter (i perioden 2008-2014)?

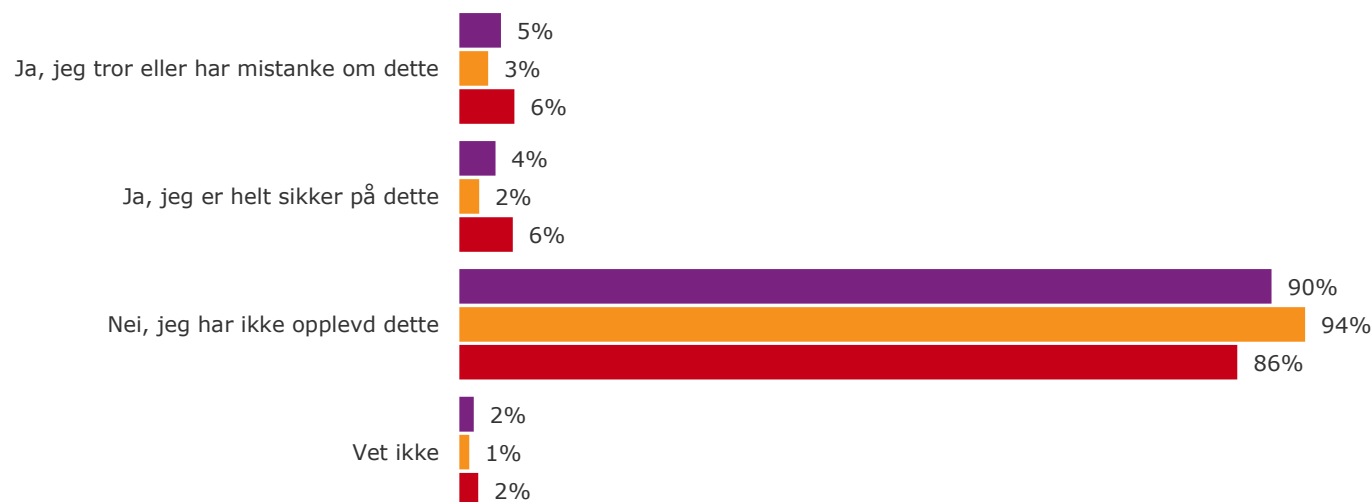


Andel som klarer å tidfeste hendelsene



Fratatt arbeidsoppgaver

Har du opplevd å bli fratatt arbeidsoppgaver du ønsket å beholde fordi du ventet barn/ var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008-2014)?

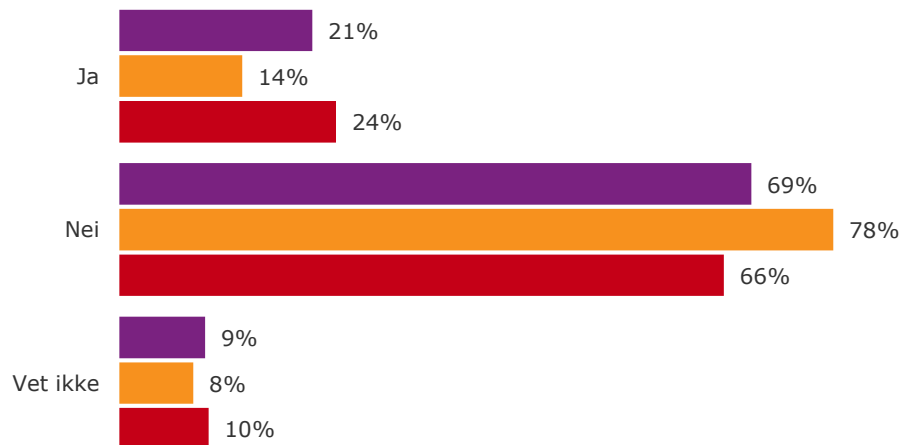


Andel som klarer å tidfeste hendelsene

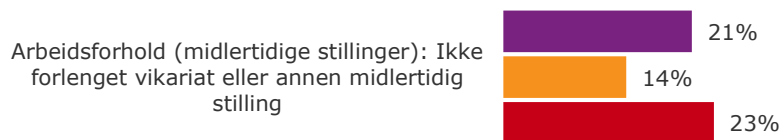


Ikke forlenget vikariat

Har du opplevd ikke å få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling fordi du ventet barn/ var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008-2014)?



Andel som klarer å tidfeste hendelsene



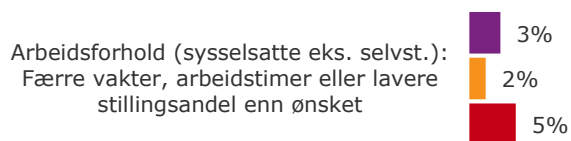
- Total (n=180)
- Menn (n=37)
- Kvinner (n=143)

Redusert arbeidsmengde (uønsket)

Har du opplevd å få færre vakter, arbeidstimer eller lavere stillingsandel enn du ønsket fordi du ventet barn/ var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?



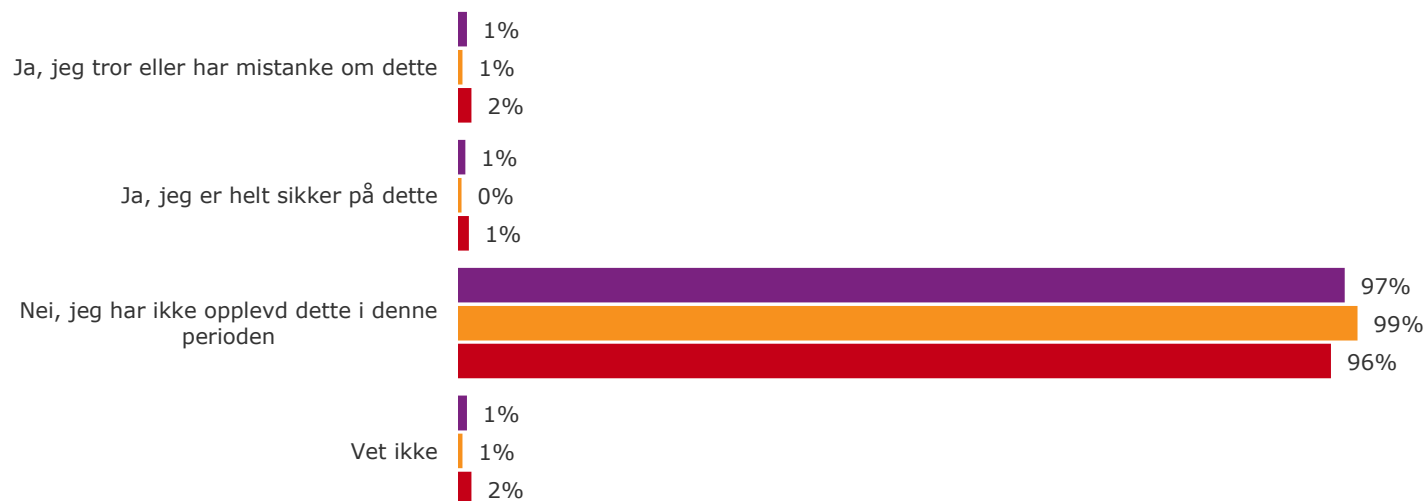
Andel som klarer å tidfeste hendelsene



- Total (n=1820)
- Menn (n=816)
- Kvinner (n=1004)

Blitt sagt opp

Har du opplevd å bli sagt opp fordi du ventet barn/var gravid eller planla permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008-2014)?



Andel som klarer å tidfeste hendelsene



■ Total (n=1820)
■ Menn (n=816)
■ Kvinner (n=1004)

Sluttet i jobb (selvvalgt) (relatert hendelse)

Har du valgt å slutte i en jobb på grunn av dårlig behandling fordi du ventet barn/var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008-2014)?



Andel som klarer å tidfeste hendelsene

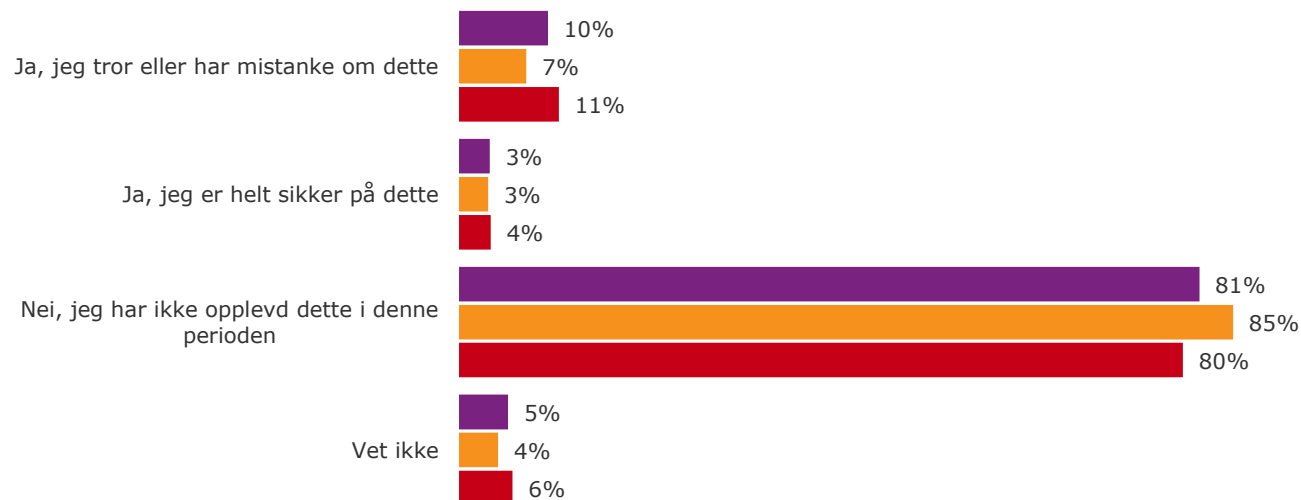


5.3

Diskriminering og negative hendelser i permisjon og ved tilbakekomst

Ikke fått jobb på grunn av permisjon

Har du opplevd at du ikke har fått en jobb fordi du var i permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008 til 2014)?

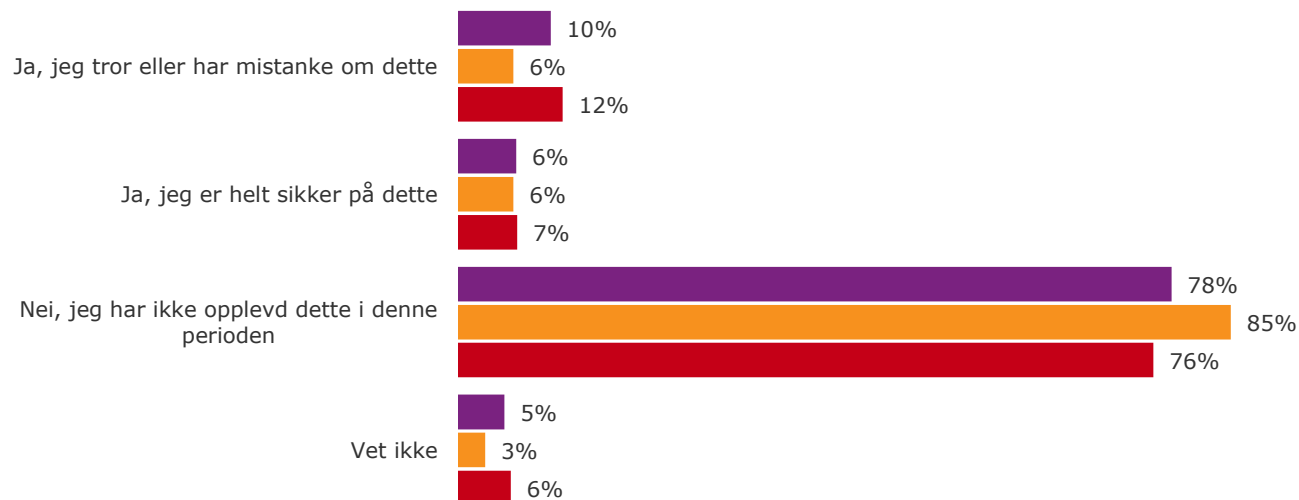


Andel som klarer å tidfeste hendelsene

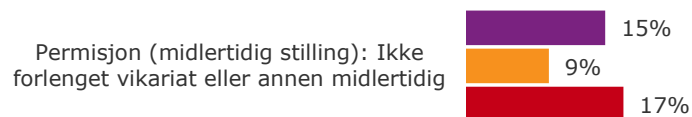


Ikke forlenget vikariat/ midlertidig stilling

Har du opplevd at du ikke har fått forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling fordi du var i permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008-2014)?



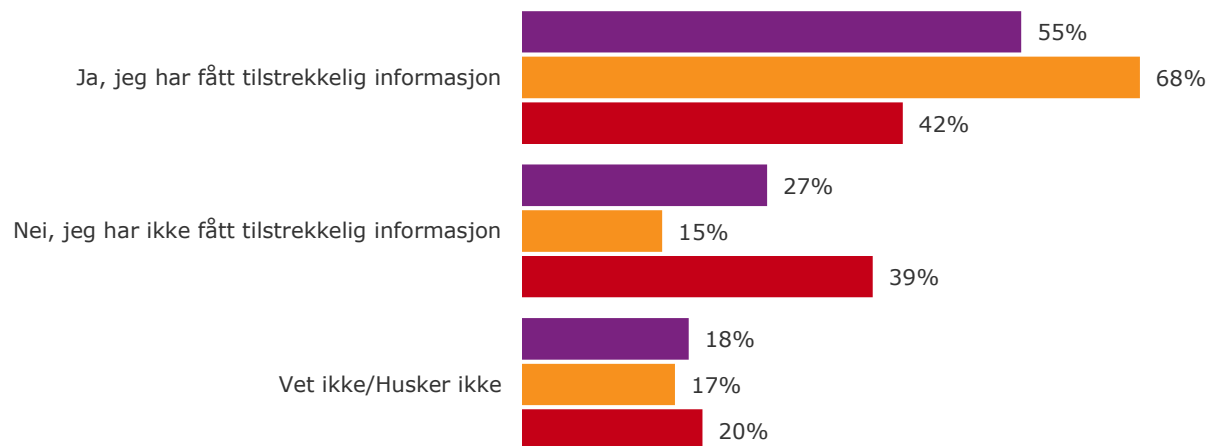
Andel som klarer å tidfeste hendelsene



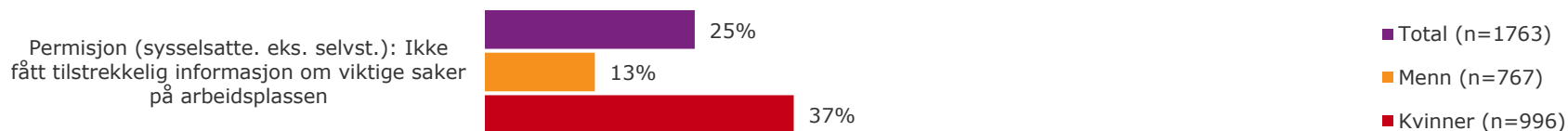
■ Total (n=172)
■ Menn (n=33)
■ Kvinner (n=139)

Ikke fått tilstrekkelig informasjon

Har du opplevd at du har fått tilstrekkelig informasjon om viktige saker på arbeidsplassen, som for eksempel omorganiseringer og lønnsforhandlinger, mens du var i permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008-2014)?

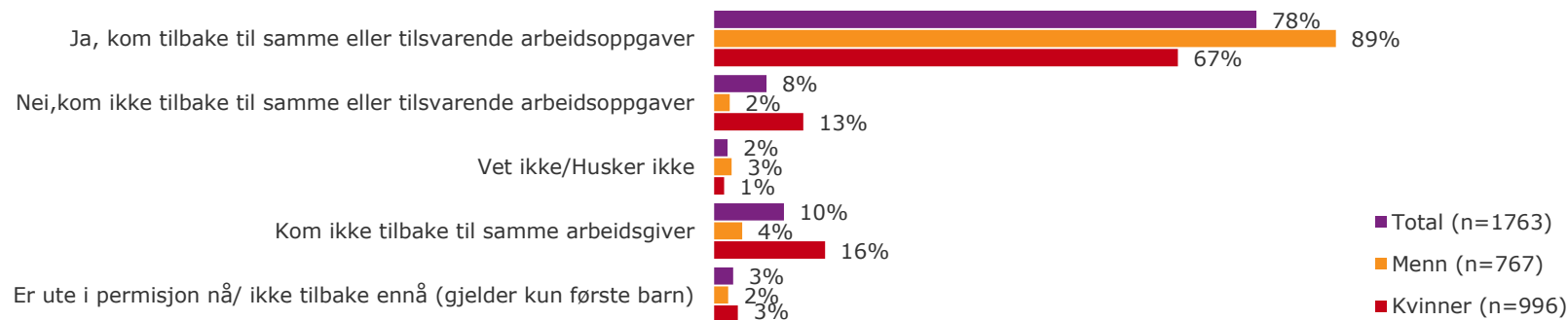


Andel som klarer å tidfeste hendelsene



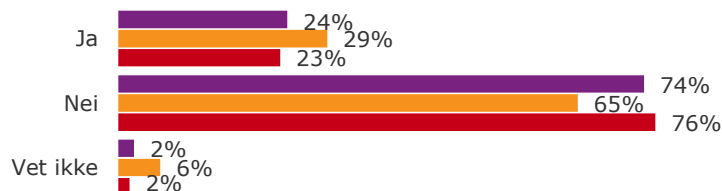
Uønskede endringer i arbeidsoppgaver

Tenk tilbake på de periodene du har vært i permisjon på grunn av fødsler (i perioden 2008-2014). Opplevde du å komme tilbake til samme eller tilsvarende arbeidsoppgaver etter endt permisjon?

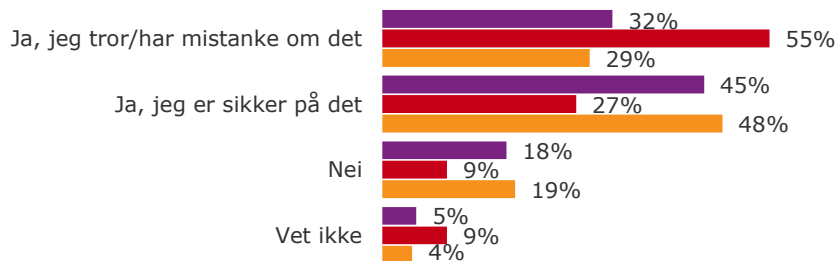


Var endringene i arbeidsoppgaver ønsket?

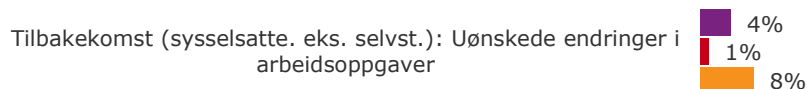
■ Total (n=144) ■ Menn (n=17)
■ Kvinner (n=127)



Skyldtes endringene i arbeidsoppgaver at du hadde vært i permisjon?



Andel som klarer å tidfeste hendelsene

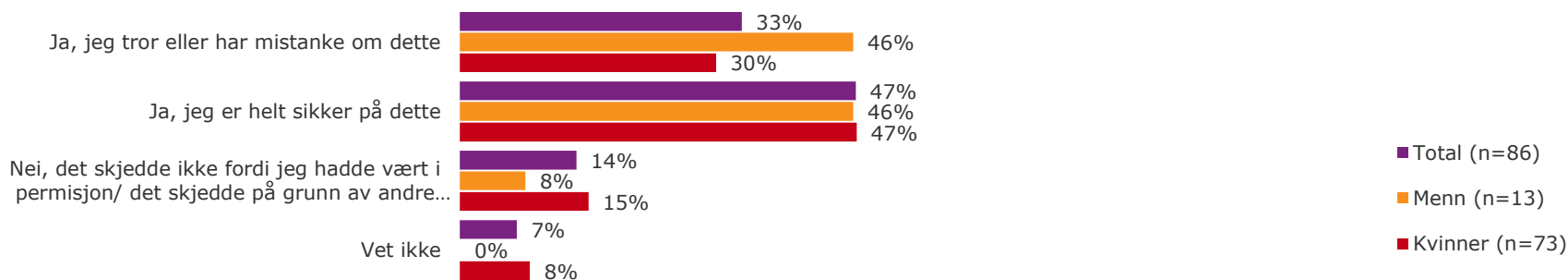


Degradering/ fratatt ansvar eller tittel

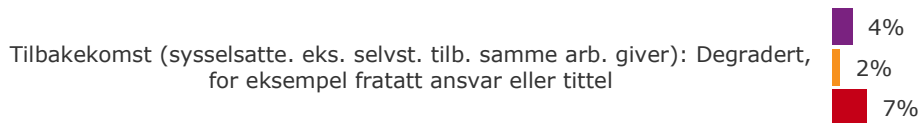
Har du opplevd å bli degradert, for eksempel fratatt ansvar eller tittel, etter endt permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008-2014)?



Opplevde du at dette skjedde fordi du hadde vært i permisjon?

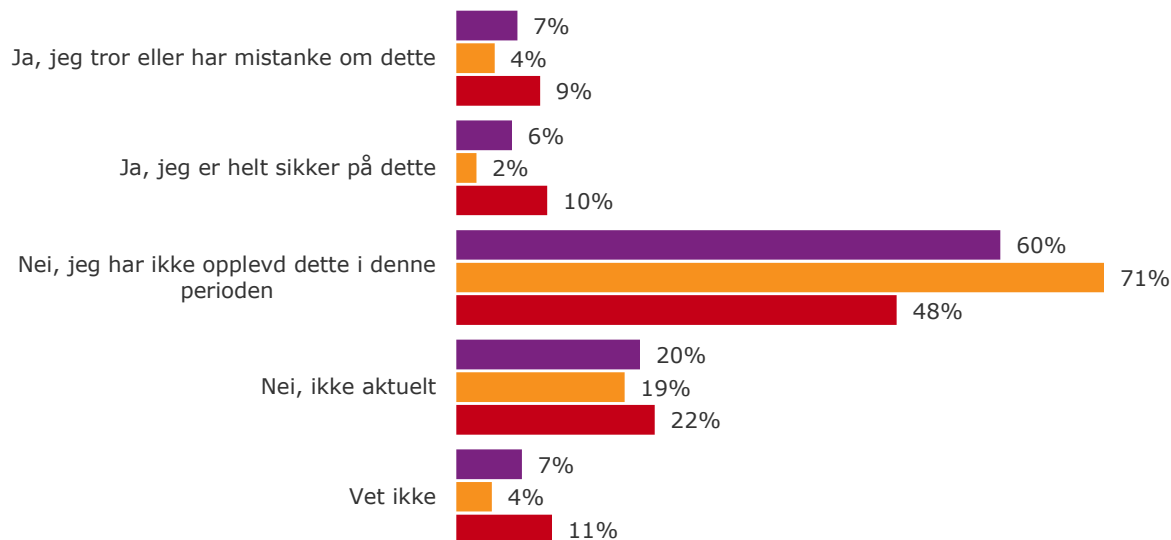


Andel som klarer å tidfeste hendelsene



Ikke fått mulighet til å kreve lønnsøkning

Har du opplevd at du ikke har fått mulighet til å kreve lønnsøkning og/eller bli vurdert i lønnsforhandlinger på grunn av at du var i eller hadde tatt ut permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008-2014)?

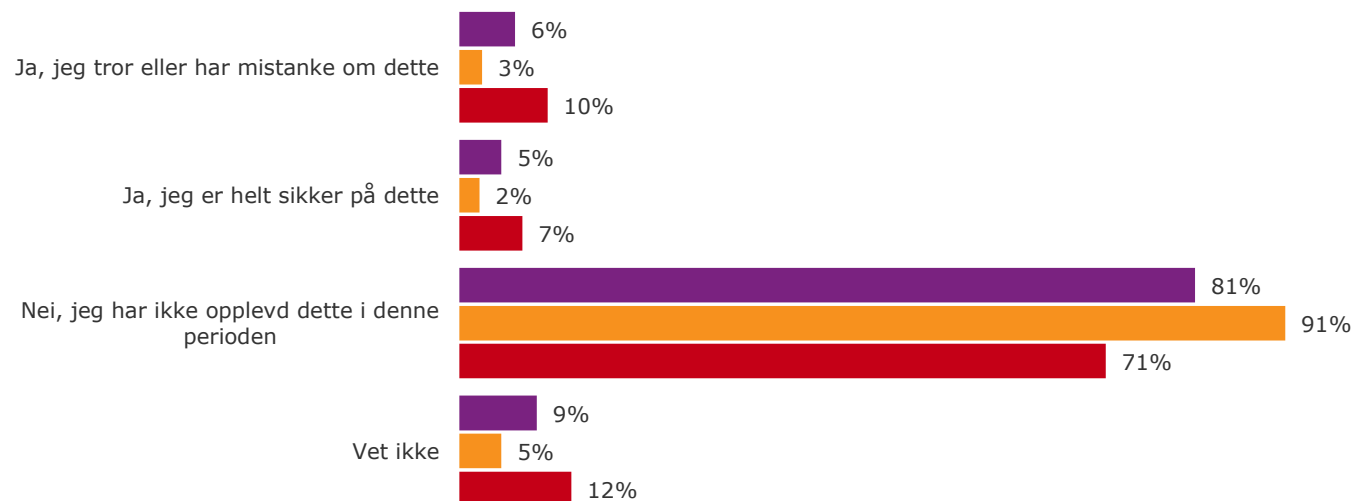


Andel som klarer å tidfeste hendelsene



Ikke fått lønnsøkning

Har du opplevd at du ikke har fått lønnsøkning på grunn av at du var i eller hadde tatt ut permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008-2014)?

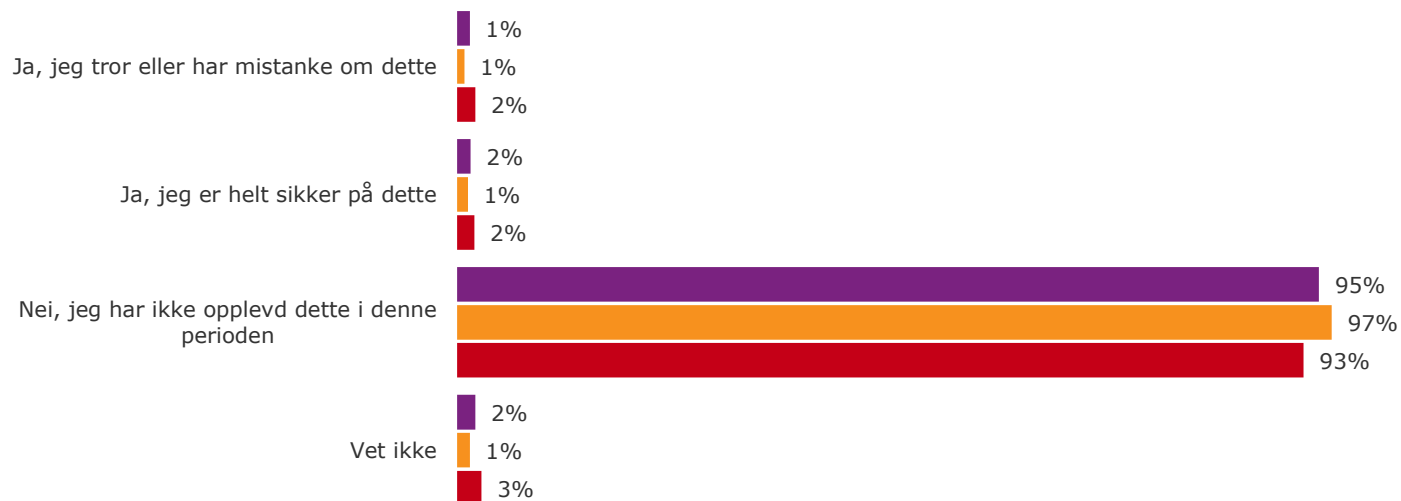


Andel som klarer å tidfeste hendelsene

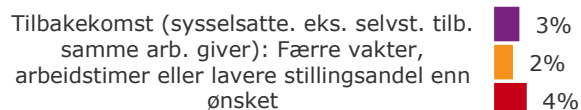


Færre vakter, arbeidstid, eller lavere stillingsandel enn ønsket

Har du opplevd å få færre vakter, arbeidstimer eller lavere stillingsandel fordi du hadde tatt ut permisjon i forbindelse med fødsel (i perioden 2008-2014)?



Andel som klarer å tidfeste hendelsene



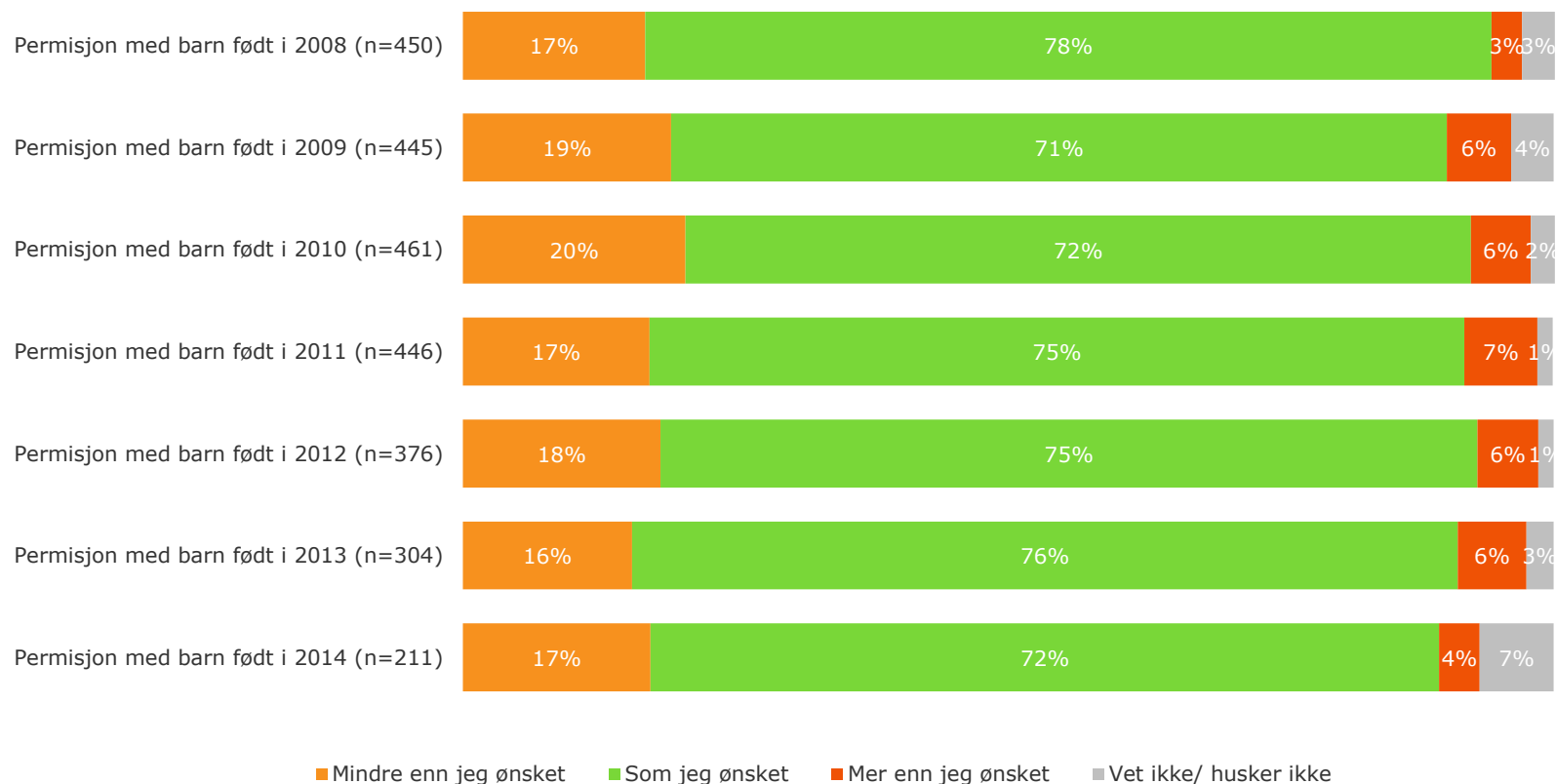
■ Total (n=1525)
■ Menn (n=721)
■ Kvinner (n=804)

6

Nærmere om permisjoner

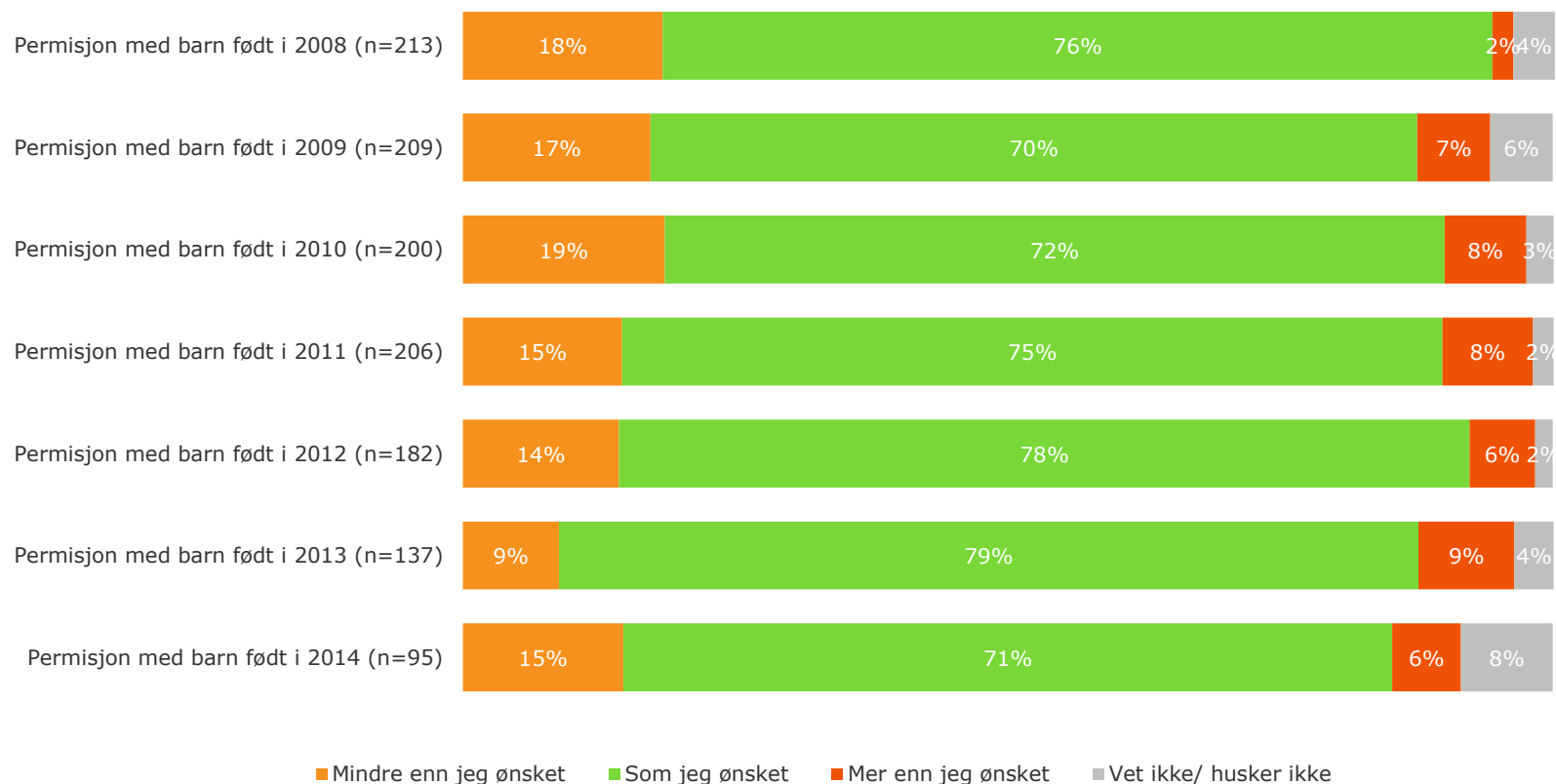
De fleste tar ut så lang permisjon som de faktisk ønsker seg (72-78%).

Tok du ut så mye permisjon som du ønsket? Total



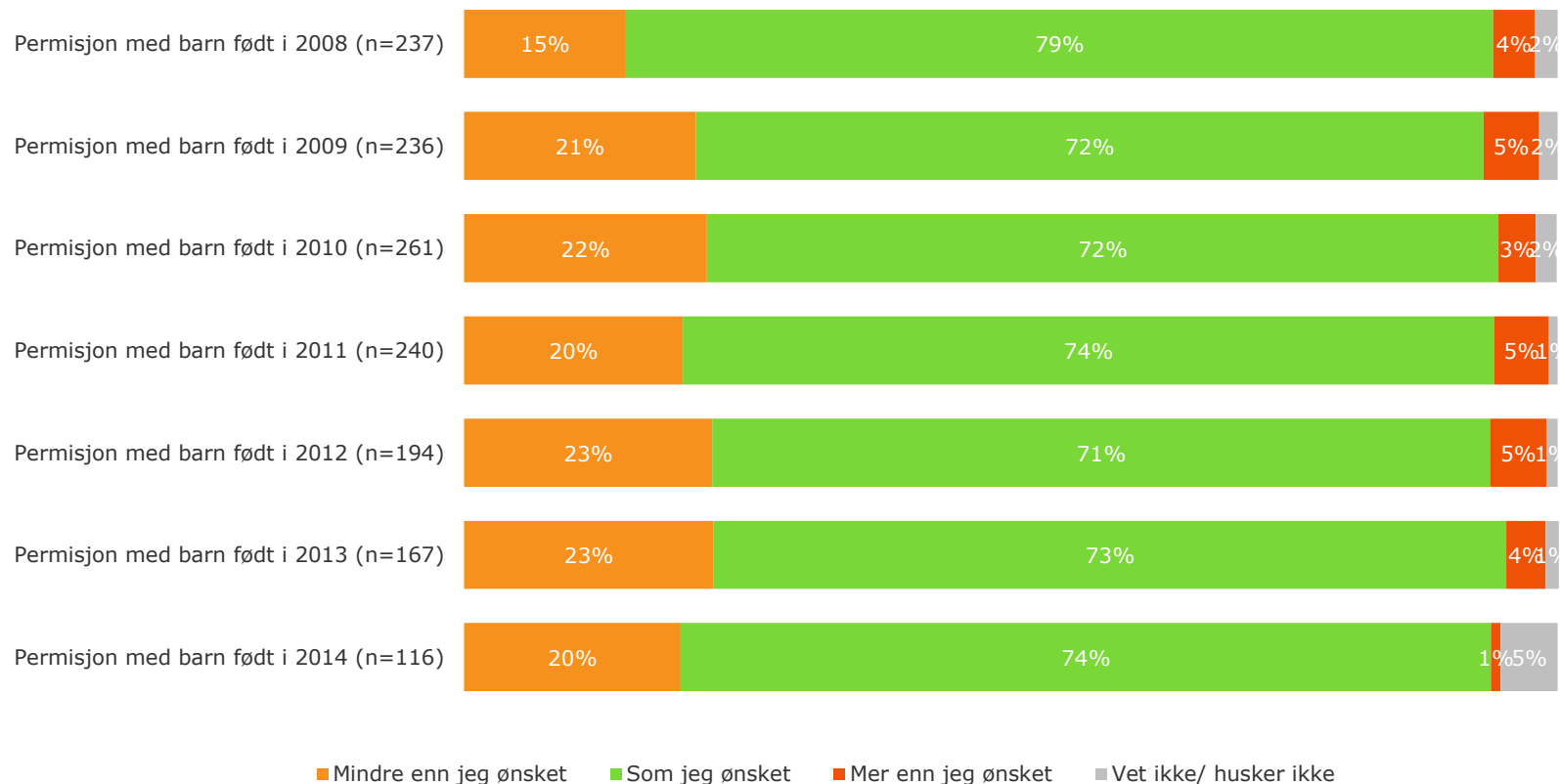
Andelen som har tatt ut mindre permisjon enn ønsket varierer mellom 9 og 18% blant menn i den aktuelle perioden (variasjon mellom årene).

Tok du ut så mye permisjon som du ønsket? Menn



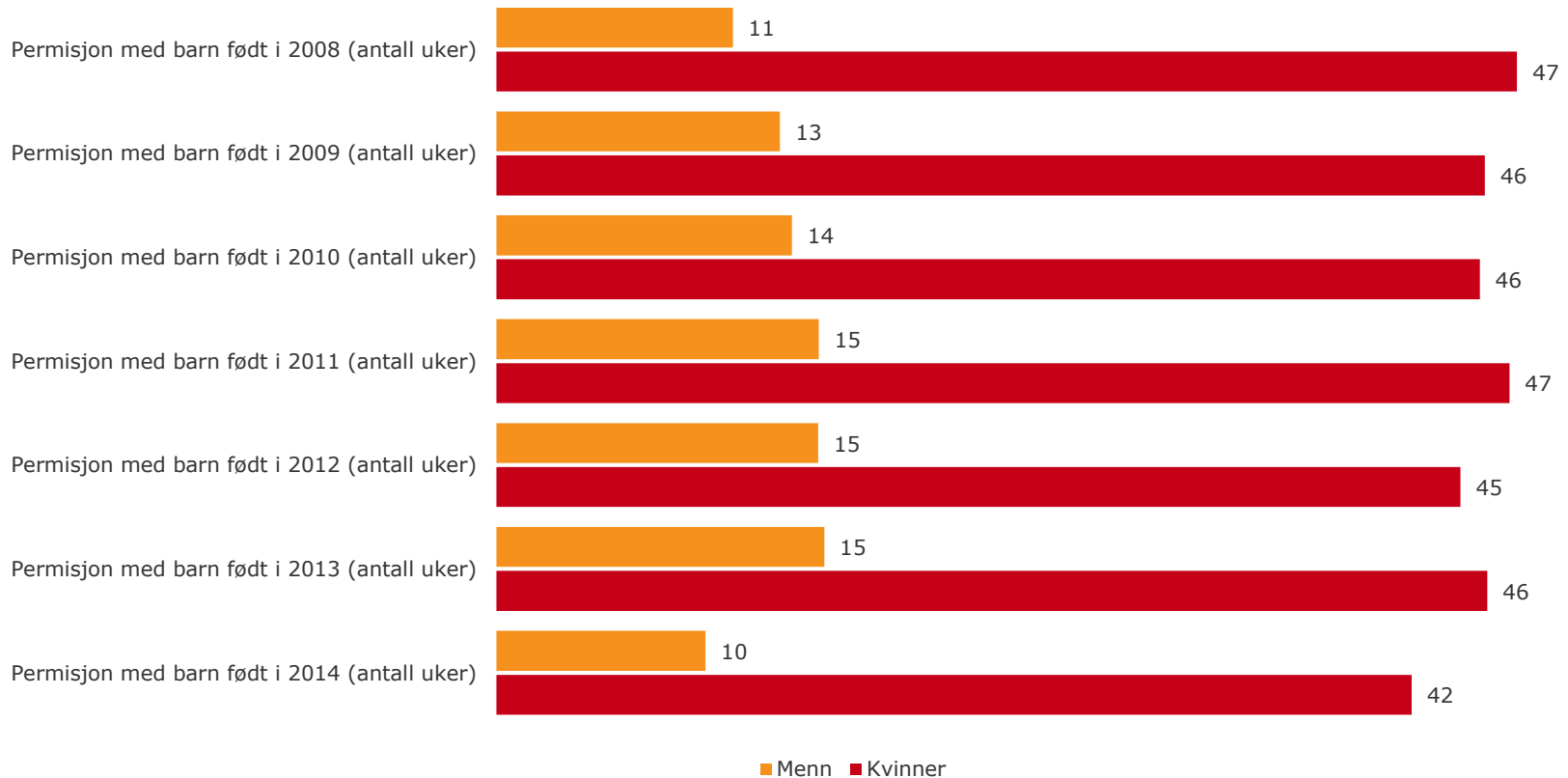
Blant kvinnene varierer andelen som har tatt ut mindre permisjon enn ønsket mellom 15 og 23% (variasjon mellom årene). Andelen kvinner som kunne ønske seg lengre permisjon er noe høyere enn for menn.

Tok du ut så mye permisjon som du ønsket? Kvinner



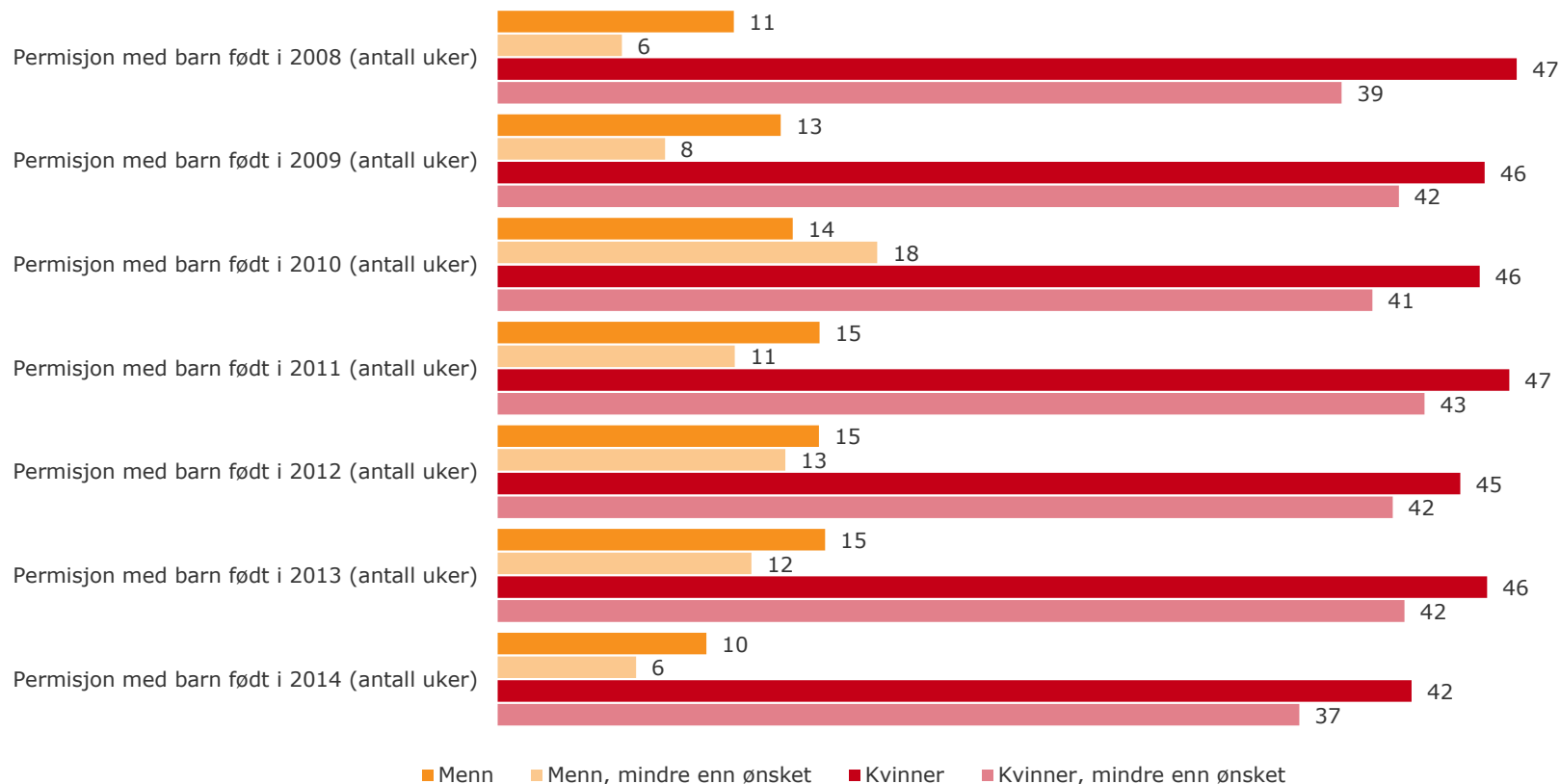
Permisjonslengder

Gjennomsnittlige permisjonslengder i forbindelse med barnefødsler (2008-2014). Merk at tallene for 2014 gjelder for et år som ikke var fullført på intervju tidspunktet.



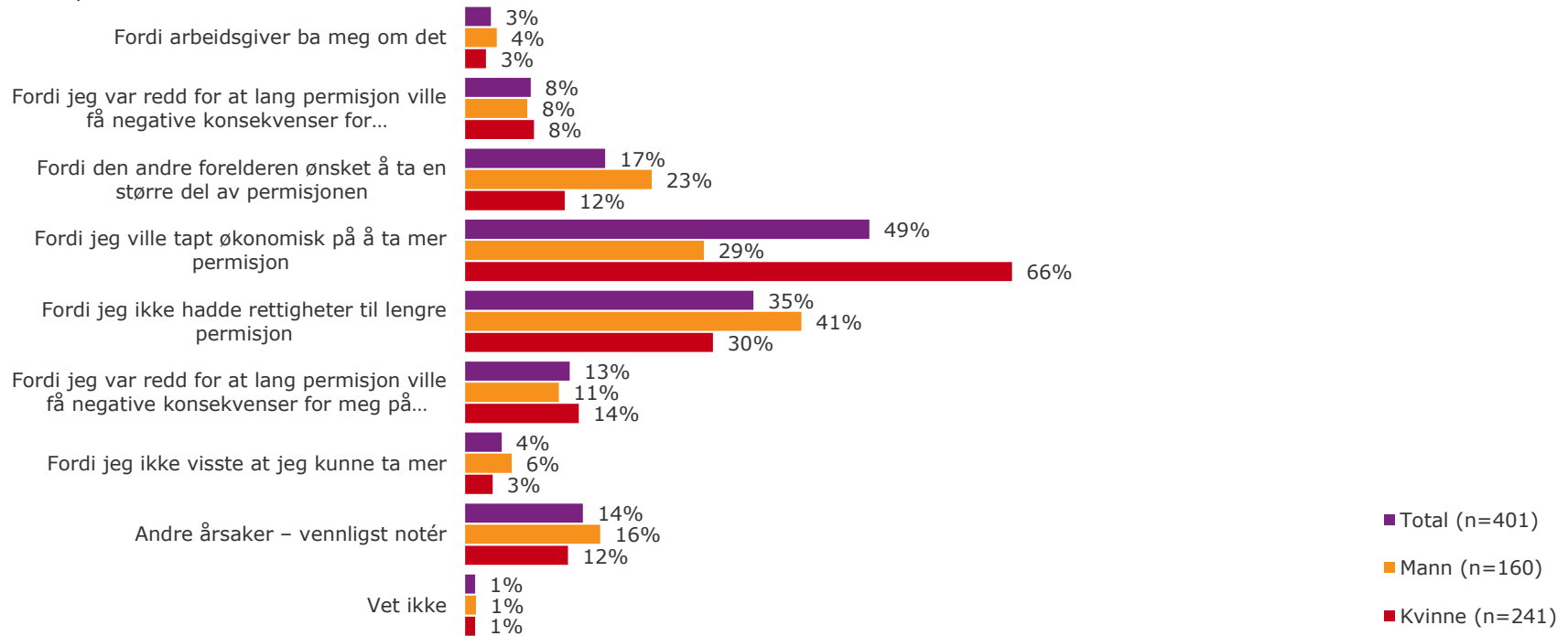
Permisjonslengden for menn som tar ut mindre permisjon enn ønsket er ca. 3 uker kortere enn gjennomsnittet. Blant kvinner er permisjonslengden for de som tar ut mindre permisjon enn ønsket ca. 5 uker kortere enn gjennomsnittet.

Gjennomsnittlige permisjonslengder i forbindelse med barnefødsler i antall uker (2008-2014), totalt og for gruppen som rapporterer at de tok ut mindre permisjon enn ønsket. Merk at tallene for 2014 gjelder for et år som ikke var fullført på intervju tidspunktet (nov. 2014).



Blant menn er den viktigste begrunnelsen for å ta ut mindre permisjon enn ønsket at de ikke hadde rettigheter til å ta ut lengre permisjon (41%). Blant kvinner er det den økonomiske siden av saken (at de ville tapt økonomisk på å ta mer permisjon) som betyr mest (66%). Svært få oppgir at arbeidsgiver har påvirket dem til å ta ut mindre permisjon enn ønsket (4%), men en ikke ubetydelig andel av både mennene og kvinnene oppgir at de har tatt ut mindre permisjon fordi de var redde for at lang permisjon ville få negative konsekvenser for jobben deres (hhv. 11 og 14%).

Hvorfor tok du ut mindre permisjon enn du ønsket? -Tenk tilbake på den siste permisjonen da tok ut mindre permisjon enn du ønsket.



Menn som tar ut akkurat fedrekvoten eller mindre begrunner dette først og fremst med at den andre forelderen ønsket å ta resten.

Hvorfor tok du ut akkurat fedrekvoten eller mindre enn fedrekvoten?

