

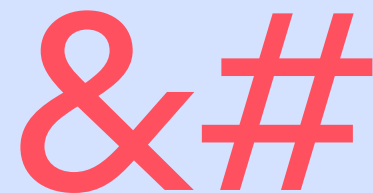
# Mangfold & likestilling i arkitektbransjen



Rapport på vegne av arkitektorganisasjonene.

Av Analyse & Tall SA

Mars 2023



**Utarbeidet av**

Analyse & Tall SA  
St. Halvardsgate 33  
0186 Oslo

[www.ogtall.no](http://www.ogtall.no)

**For mer informasjon kontakt**

Ida Haugen-Poljac  
Tlf. 40212287  
[ida@ogtall.no](mailto:ida@ogtall.no)

**Databehandling, tekst, analyse & design**

Ida Haugen-Poljac, Tali Mørch, Håvard Lundberg & Cecilie Astrupgaard



# Innhold

## 1 Innledning

Beskrivelse av undersøkelsen bakgrunn, formål, metode, datagrunnlag og sentrale begreper. Kort beskrivelse av likestilling og mangfold i Norge.

## 2 Sentrale funn

Oppsummering av rapportens fire sentrale funn, med fokus på utfordringene som analysen har avdekket.

## 3 Individundersøkelsen

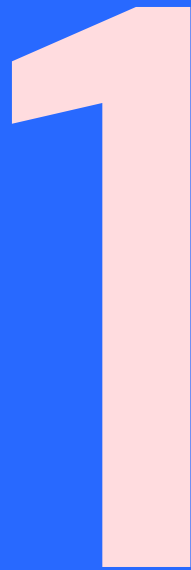
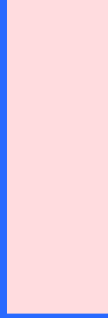
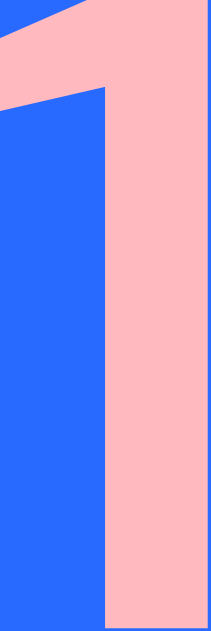
Oversiktsbilde av hvem som har svart på undersøkelsen gjennom visualiseringer. Presentasjon av data og funn fra individundersøkelsen.

- Hvem har svart på undersøkelsen?
- Mangfold og likestilling på arbeidsplassen
- Holdninger til likestilling og mangfold
- Inkludering på arbeidsplassen

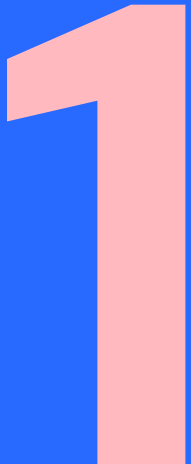
## 4 Bedriftsundersøkelsen

Presentasjon av data og funn fra bedriftsundersøkelsen.

- Hvem har svart på undersøkelsen?
- Likestilling i bedriftenes ledelse
- Bedriftenes arbeid med å sikre likestilling og mangfold



# Innledning



# Om undersøkelsen

Likestillings- og mangfoldsundersøkelsen er et samarbeid mellom Arkitektbedriftene i Norge (AiN), Arkitektenes fagforbund (AFAG), Oslo Arkitektforening (OAF), Norske interiørarkitekters og møbeldesigneres landsforening (NIL), Norske landskapsarkitekters forening (NLA) og Norske arkitekters landsforbund (NAL). Undersøkelsen var et initiativ fra arkitektorganisasjonenes felles utvalg for likestilling og mangfold.

Undersøkelsen ble gjennomført i 2021, og var rettet mot arkitektbransjen som omfatter arkitekter, interiør- og landskapsarkitekter. Undersøkelsen bestod av én del rettet mot individer og én mot bedrifter. Alle foreningenes medlemmer, samt studenter ved Bergen Arkitektthøgskole (BAS) mottok individ-delen av undersøkelsen. I tillegg ble bedriftsundersøkelsen sendt til daglige ledere i AiNs medlemsbedrifter. Advicia stod for gjennomføringen av selve undersøkelsen, mens Analyse & Tall har foretatt analysen og utarbeidet rapporten.

Individundersøkelsen ble gjennomført for å få oversikt over mangfold og likestilling i arkitektbransjen. Den stilte blant annet spørsmål om egen identitet, etnisk bakgrunn, kulturell tilhørighet, funksjonsnedsettelse og ledelse.

Videre spurte den om hvilke tanker respondentene har om inkludering og mangfold på arbeidsplassen og erfaringer med diskriminering. Totalt svarte 2450 på undersøkelsen. Av disse er 1613 arkitekter, 112 interiørarkitekter, 311 landskapsarkitekter og 180 studenter. Resten er by- og regionplanlegger, designer, ingeniør, teknisk tegner, eller annet. Dette gir et godt statistisk grunnlag til å trekke konklusjoner rundt tilstanden i bransjen.

Bedriftsundersøkelsen så blant annet på fordelingen av kjønn og etnisitet i lederstillinger, blant ansatte, og hvilke strategier og holdninger virksomheten har til likestilling og mangfold. 96 bedrifter svarte på undersøkelsen. Antallet respondenter gjør det usikkert å trekke konklusjoner på bakgrunn av kryssanalyser, men resultatene inneholder likevel verdifull informasjon.

Begge undersøkelsene ga respondentene muligheten til å dele kommentarer og innspill i form av fritekstsvarene. Fritekstsvarene er ikke analysert og er derfor ikke en del av rapporten, men noen sitater er brukt for å illustrere funn.

Det har ikke vært mulig å få tall for hele arkitektbransjen når det gjelder kjønn, aldersfordeling eller geografi. Dette er nødvendige tall for å gjøre en representativitetstest. Derfor er hverken individ- eller bedriftsundersøkelsen testet for hvor representative de er for hele arkitektbransjen.

# ”

*For mangfold og likestilling i arkitektbransjen må dører åpnes slik at flere med ulik bakgrunn, legning, kjønnsidentitet, funksjonsvariasjon osv. kan få innpass. Jeg tror dette kan være en styrke i møte med en mer globalisert verden. I vår bransje er det viktig å forstå hvordan ulike mennesker tenker for å komme frem til best mulige løsninger, og da trenger vi større mangfold. Vi må speile samfunnet vi lever i for å kunne planlegge gode løsninger for fremtiden.*

*Kvinne, norskfødt med innvandrerforeldre, svart, brun, melaninrik eller ikke-hvit av utseende*

## Formål

Målet med undersøkelsen er å få et bredt kunnskapsgrunnlag om mangfold, likestilling og inkludering i arkitektbransjen. Styrking av mangfold, likestilling og inkludering i arkitektbransjen er viktig for å sikre at ulike perspektiver, behov og erfaringer er representert. Økt kunnskap om utfordringer knyttet til likestilling og mangfold i arkitektbransjen er avgjørende for å kunne jobbe målrettet mot nødvendig endring og utvikling.

## Signifikans og statistisk test

Kryssanalyser er testet for statistisk signifikans ved å bruke Pearsons  $\chi^2$ -test. Enkelt forklart brukes testen til å vurdere om forskjellen mellom to variabler skyldes tilfeldigheter, eller om den er signifikant. Testen tar både hensyn til antall besvarelser samt variansen i de to variablene. Hvis forskjellen mellom variablene er stor nok, antall besvarelser er tilstrekkelig og variansen liten, vil testen si at en forskjell er signifikant.

Når vi i denne rapporten skriver at det er signifikante forskjeller mellom to variabler henviser vi til at vi med 95% sikkerhet kan generalisere fra stikkprøve til populasjon. Dermed kan vi være rimelig sikre på at resultatene ikke kun vil gjelde deltakerne i undersøkelsen, men kan generaliseres til å gjelde alle i arkitektbransjen i Norge.

## Metode og omkodinger

Individundersøkelsen består av til sammen 34 spørsmål. Flere av disse spørsmålene er batterier, hvor respondenten er blitt bedt om å ta stilling til flere elementer under hvert spørsmål, på en skala fra 1 – 5 (fra svært uenig til svært enig). I analysen av undersøkelsen har vi valgt å sammenkode skalaen til to mulige utfall. Dette gjør at vi mister noen variasjoner og nyanser, men det gjør analysen lettere å forstå og tolke.

Undersøkelsen inneholdt ingen spørsmål om ledelse. Respondenter fra privat sektor ble spurt om nåværende stilling, hvilket gjør det mulig å kategorisere lederansvar ut ifra stillingsbeskrivelse. Derfor ser rapporten kun på lederstillinger i privat sektor, men ikke offentlig sektor.

Respondentenes kjønnsidentitet er fremstilt på to forskjellige måter i rapporten. Den ene måten er ved å dele kjønnsidentitet i tre kategorier: ciskvinne, cismann og transperson/ikke-binær. Den andre måten er ved å dele opp i to kategorier, mann og kvinne. Vi har da slått sammen cis og transpersoner, og tatt ut de som definerer seg som ikke-binære. Dette har vi gjort i tilfeller hvor det er for få transpersoner/ikke-binære til å lage en meningsfull fremstilling av spørsmålssvar.

Respondentenes nasjonale opprinnelse er omkodet og lagt sammen til fire ulike kategorier som omtales i rapporten. De fire kategoriene er:

1. norske foreldre
2. norskfødt med én eller to innvandrereforeldre
3. utenlandskfødt og innvandret til Norge
4. utenlandskfødt og midlertidig bosatt i Norge

Fordi rapporten handler om likestilling og mangfold har det vært ekstra viktig for oss å beholde så mange respondenter som mulig, nettopp for å sikre at selv små grupper er best mulig representert. Derfor har vi i denne undersøkelsen ikke fjernet respondenter som kun har svart på deler av undersøkelsen. Antallet respondenter (n) vil derfor varierer fra figur til figur.





## Begrepsavklaringer

**Cisperson** betyr personer som opplever seg som det samme kjønn de ble tildelt ved fødsel. **Transperson** betyr at man har en annen kjønnsidentitet enn den man ble tildelt ved fødsel. **Ikke-binær** betyr at man ikke opplever å passe inn i kategoriene "mann" eller "kvinne".

**Utenlandskfødt** betyr at man er født utenfor Norge, og har enten innvandret til Norge, eller er midlertidig bosatt i Norge.

**LHBTQ+ eller skeiv** er betegnelsen på lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og queer, som er den engelske versjonen av betegnelsen skeiv. Gruppen av dem som bryter med normer for kjønn og identitet inkluderer et stort mangfold av identitetskategorier. Noen velger å omtale gruppen med + for å synliggjøre at alle er inkludert.

**Funksjonsnedsettelse (usynlig eller synlig)** betyr fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv. Begrepet rommer et stort mangfold av ulike funksjonsnedsettelser. Det kan for eksempel være sterkt nedsatt syn eller hørsel, lese- og skrivevansker, bevegelseshemminger, hjerte- eller lungeproblemer, psykisk utviklingshemming, psykiske lidelser eller annet.

**Nasjonal minoritet** er eksempelvis kvener, norskfinner, jøder, skogfinner, rom, romani eller andre minoriteter.

**Samene** er et urfolk som har sine tradisjonelle bosettingsområder i Norge, Sverige, Finland og Russland.



# Likestilling & mangfold i Norge

Ifølge den norske regjeringens «Strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked 2021–2024» har likestillingen kommet langt i Norge. I Verdens Økonomiske Forum årlige **likestillingsbarometer** rangeres Norge som tredje best i verden, etter Island og Finland. Samtidig har vi fortsatt store systematiske ulikheter mellom kjønn i arbeidsmarkedet. De nyeste tallene viser blant annet at:

- Kvinners månedslønn i heltidsstilling utgjorde i gjennomsnitt 89 % av menns månedslønn (SSB 2022).
- Kjønnfordelingen blant ledere (SSBs indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene) er 63% menn og 37% kvinner.

Det finnes begrenset med data om **mangfold og inkludering**, og ingen offentlig statistikk om mangfold i ulike sektorer av norsk arbeidsliv.

Mangfoldsbegrepet brukes også på ulike måter og har forskjellig mening avhengig av kontekst. Det kan romme etnisk, religiøs og kulturell bakgrunn, funksjonsevne, kjønn, kjønnsidentitet og seksualitet. Vi kan derfor ikke si noe på generelt grunnlag om mangfold i det norske arbeidslivet anno 2023.

Det er forsket noe på **etnisk mangfold** i arbeidslivet, blant annet gjennom en kunnskapskartlegging av Fafo i 2013, og et nylig avsluttet forskningsprosjekt om samme tema. Studien fra 2013 konkluderte med at vi har et økende etnisk mangfold i norsk arbeidsliv, men pekte på utfordringer som sterk etnisk segregering både i typer av yrker og i stillingshierarkiet, samt lønns- og arbeidsvilkår (Fafo 2013).

Basert på selvrapportering tilrettelegger **Equality Check** for kartlegging av likestilling og mangfold i en rekke norske virksomheter. Resultatene viser at de aller fleste opplever arbeidsplassen som inkluderende, men at enkelte grupper som eksempelvis de med etnisk minoritetsbakgrunn og personer som identifiserer seg som LHBTQ+ i mindre grad opplever at alle har like muligheter. De føler seg også i mindre grad velkommen og inkludert i virksomhetens kultur.

2

2

2

2

**Sentrale funn**

# #1

## Likestilling og mangfold i lederstillinger er en utfordring i arkitektbransjen

Menn er overrepresentert i lederstillinger i privat sektor.

Personer med svart, brun, melaninrik eller ikke-hvit hudfarge er i vesentlig mindre grad ledere i privat sektor.

Personer med ledelsesansvar mener i høyere grad at de med ulik bakgrunn har like muligheter.

Det er positivt å se at LHBTQ+ eller skeive er godt representert i lederstillinger privat sektor.

Undersøkelsen viser at de som er norskfødt, med én eller to innvandrerforeldre, er godt representert i lederstillinger i privat sektor.

# 15%

Menn som er partner eller på direktørnivå

# 10%

Kvinner som er partner eller på direktørnivå

# #2

## Noen grupper opplever å ikke bli inkludert på arbeidsplassen

Utenlandskfødte føler seg i vesentlig mindre grad inkludert på arbeidsplassen.

Personer med svart, brun, melaninrik eller ikke-hvitt utseende føler seg i vesentlig mindre grad inkludert på arbeidsplassen.

Til tross for overnevnte utfordringer, ser vi at de aller fleste, uavhengig av alder, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell legning eller funksjonsevne, føler seg inkludert på arbeidsplassen.

# 13%

av de som identifiserer seg som svart, brun, melaninrik eller ikke-hvitt av utseende føler seg IKKE inkludert på arbeidsplassen.

# 4%

av de som identifiserer seg som hvit av utseende føler seg IKKE inkludert på arbeidsplassen.

# #3

Ciskvinner og minoriteter opplever i mindre grad at det er like muligheter på arbeidsplassen, og opplever i større grad ulemper

Ciskvinner og transpersoner/ikke-binære har i vesentlig større grad opplevd ulemper i jobb som følge av kjønn.

Utenlandskfødte, personer som tilhører en nasjonal minoritet og personer som identifiserer seg som svart, brun, melaninrik eller ikke hvit av utseende har i vesentlig større grad opplevd at deres bakgrunn har gitt dem ulemper i jobb.

Personer med synlig funksjonsnedsettelse har i vesentlig større grad opplevd [at utseende har gitt dem] ulemper i jobb.

Ciskvinner er i større grad enn cismenn uenig i at arbeidsplassen praktiserer stor grad av likestilling mellom kjønn.

# 41%

av de som tilhører en nasjonal minoritet har opplevd ulemper som følge av sin bakgrunn

# 32%

av ciskvinner oppgir at de har opplevd ulemper som følge av kjønn i jobb.

# # 4

En stor majoritet av bedriftene er fornøyde med egen situasjon, men tallene viser at de har en vei å gå for likestilling og mangfold

Menn er i større grad grunnleggere og partnere i arkitektfirmaer.

Andelen bedrifter som har en strategi for å sikre mangfold er litt lavere enn andelen bedrifter som har en strategi for å sikre likestilling.

Under halvparten av bedriftene har opplæring av ansatte i tema likestilling, mangfold og inkludering.

# 91%

av bedriftene svarer at de er fornøyd med mangfold, inkludering og likestillings-situasjonen i bedriften

# 39%

av bedriftene har opplæring av ansatte knyttet til tema mangfold, likestilling og inkludering.

3

3

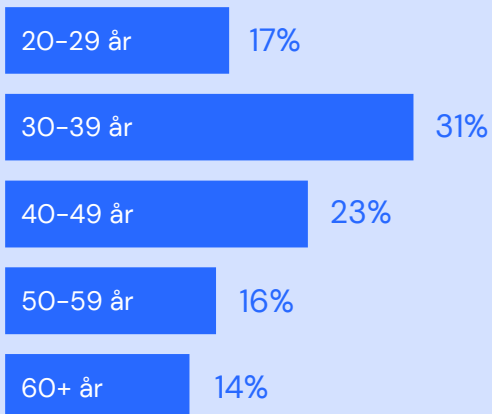
3

3

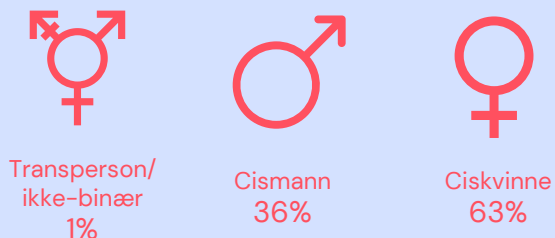
Individ-  
undersøkelsen



# Undersøkelsen i tall



## KJØNNSIDENTITET

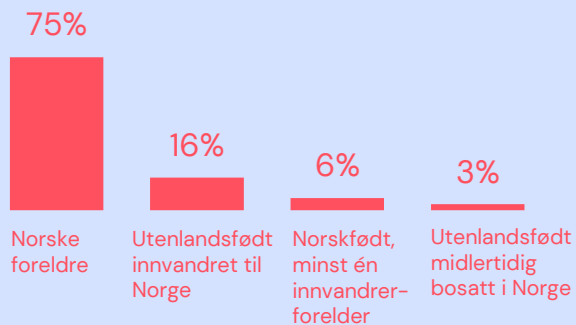
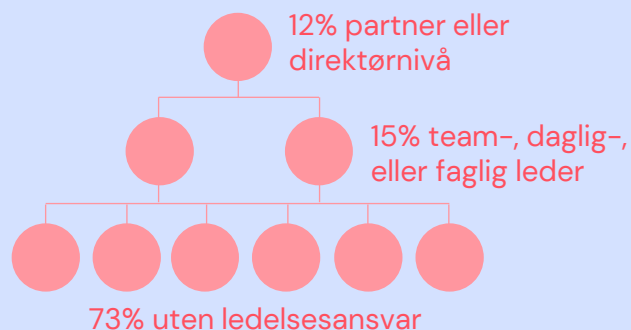


**8%** Identifiserer seg som LGBTQ+ eller skeiv

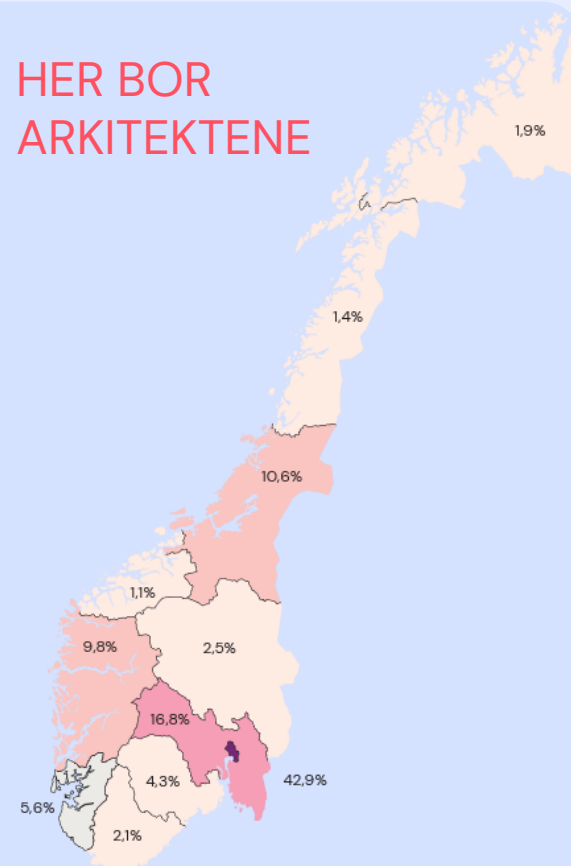
**5%** Identifiserer seg som svart, brun, melaninrik eller ikke-hvit av utseende



**2%** Har synlig funksjonsnedsettelse  
**9%** Har usynlig funksjonsnedsettelse



## HER BOR ARKITEKTENE



# Hvem har svart på undersøkelsen?

## Kjønn og kjønnsidentitet

63% av respondentene svarer at de identifiserer seg som ciskvinne, 36% av respondentene svarer at de identifiserer seg som cismann, og 1% (15 personer) av respondentene svarer at de identifiserer seg som enten transperson eller ikke-binær.

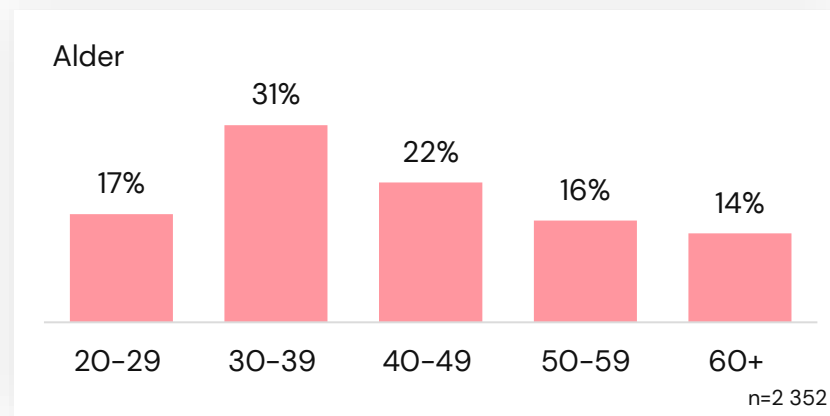
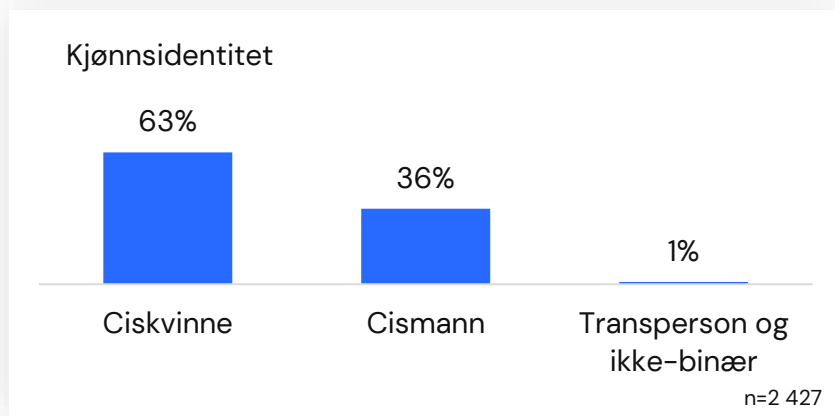
Ifølge tall fra SSB om befolkningen fordelt etter kjønn er 49% av den norske befolkningen kvinner og 51% menn. Vi har ikke populasjonstall for arkitektbransjen som helhet, og kan derfor ikke vurdere hvorvidt undersøkelsen representerer kjønnsbalansen i bransjen.

Det finnes ikke offisiell statistikk om kjønnsidentitet i Norge, og vi vet derfor ikke hvor mange personer i Norge som identifiserer

seg som enten transperson eller ikke-binær. Men, ifølge Pasientorganisasjonen for Kjønnssinkongruens (PKI) viser forskning fra flere land at mellom 0,1% og 2,7% av befolkningen har en kjønnsidentitet som, noen ganger eller hele tiden, skiller seg fra det kjønn de fikk tildelt ved fødselen. Vi kan derfor estimere at andelen transpersoner eller ikke-binære i arkitektbransjen ikke skiller seg vesentlig fra det norske samfunnet for øvrig.

## Alder

17% av respondentene er i alderen 20-29 år, 31% er i alderen 30-39 år, 22% er i alderen 40-49 år, 16% er i alderen 50-59 år, og 14% er i alderen 60+ år. Spredningen i alder blant respondentene gir god representativitet.

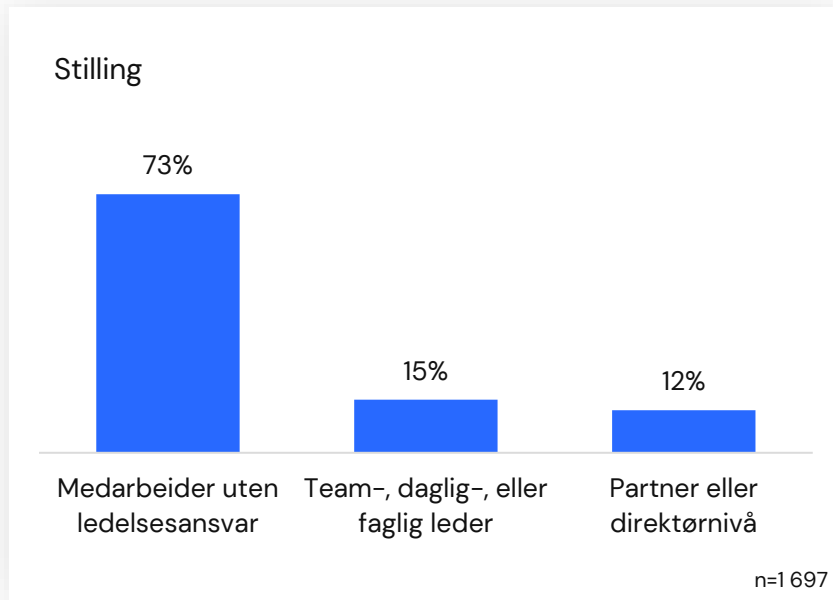


## Ledelse

Respondentene fra privat sektor ble spurt om nåværende stilling, hvilket gjør det mulig å kategorisere lederansvar ut ifra stillingsbeskrivelse. Rapporten ser derfor kun på lederstillinger i privat sektor, men ikke i offentlig sektor. Med utgangspunkt i respondentenes svar på hva deres nåværende stilling er, har vi kodet de i tre kategorier:

1. Medarbeider uten ledelsesansvar
2. Team-, daglig-, eller faglig leder
3. Partner eller direktørnivå

I privat sektor er 73% av respondentene medarbeidere uten ledelsesansvar, 15% er team-, daglig-, eller faglig leder og 12% er partner eller på direktørnivå.



## LHBTQ+ eller skeiv

8% av respondentene svarer at de identifiserer seg som LHBTQ+ eller skeiv, 90% svarer at de ikke identifiserer seg som LHBTQ+ eller skeiv, og 2% ønsker ikke å svare på spørsmålet.

I 2020 beregnet SSB at 7% av befolkningen var ikke-heterofile. Prosentandelen personer som identifiserer seg som LHBTQ+ eller skeiv i arkitektbransjen er derfor litt høyere, men ikke signifikant, enn i det norske samfunnet for øvrig.

### LHBTQ+ eller skeiv i arkitektbransjen



# 8%

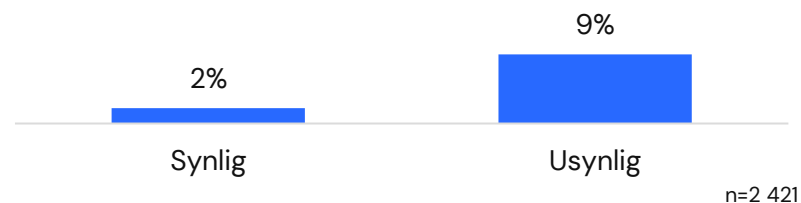
n=2 351

## Funksjonsnedsettelse

Totalt 11% av respondentene oppgir at de har en funksjonsnedsettelse. Av disse svarer 9% at de har en usynlig funksjonsnedsettelse og 2% at de har en synlig funksjonsnedsettelse.

I følge SSBs Arbeidskraftundersøkelse i 2020 har 18% av befolkningen i Norge mellom 15 - 66 år en funksjonsnedsettelse. Prosentandelen personer i arkitektbransjen som oppgir at de har en usynlig eller synlig funksjonsnedsettelse er derfor lavere enn i det norske samfunnet for øvrig.

### Prosentandel respondenter med synlig eller usynlig funksjonsnedsettelse



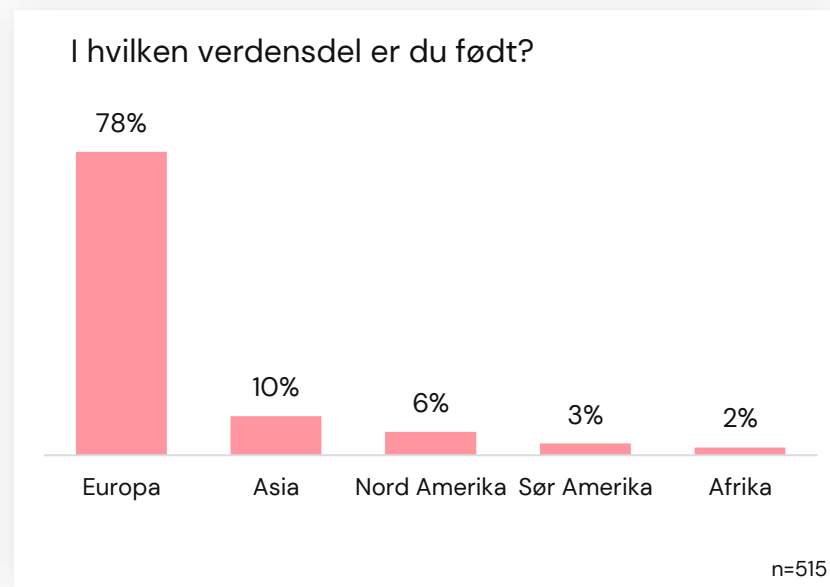
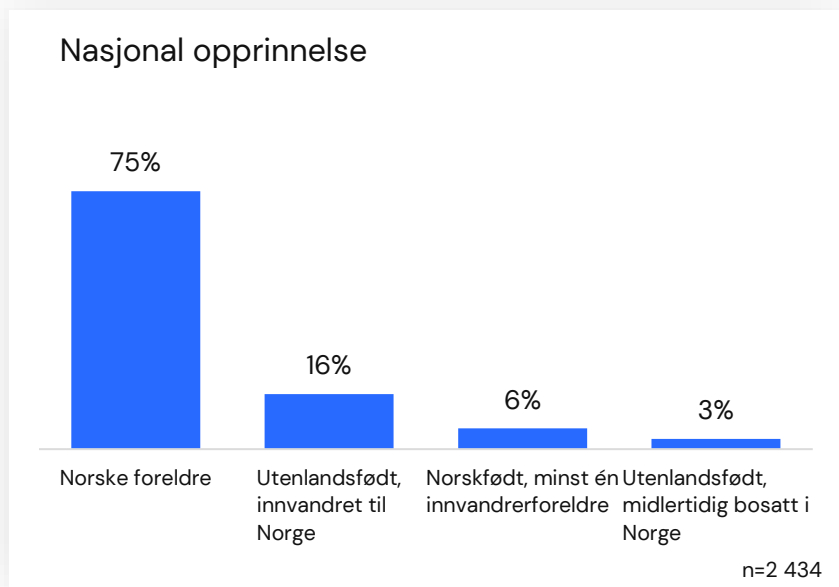
## Nasjonal opprinnelse

75% av respondentene har norske foreldre, 16% er utenlandskfødt og har innvandret til Norge, 6% er norskfødt med én eller to innvandrerforeldre, og 3% er utenlandskfødt og midlertidig innvandret til Norge.

I følge IMDI, basert på tall fra SSB, har rundt 819 000 personer i den norske befolkningen innvandrerbakgrunn. I tillegg er litt over 200 000 personer norskfødt med innvandrerforeldre. Til sammen tilsvarer disse to gruppene nesten 19% av den norske befolkningen.

Når vi slår sammen de tre kategoriene i arkitektbransjen som ikke har norske foreldre tilsvarer dette 25% av respondentene. Sammenlignet med det norske samfunnet for øvrig ser vi da at andelen personer med utenlandsk bakgrunn er høyere i arkitektbransjen.

Av de utenlandskfødte er en stor majoritet fra Europa. Hele 78% av de utenlandskfødte respondentene oppgir at de har bakgrunn fra land i Europa. Den nest største gruppen på 10% har bakgrunn fra land i Asia. Videre svarer 6% av respondentene at de har bakgrunn fra land Nord Amerika, 3% at de har bakgrunn fra land i Sør Amerika, og 2% fra land i Afrika.



## Nasjonal minoritet

Nasjonal minoritet er eksempelvis kvener, norskfinner, jøder, skogfinner, rom, romani eller andre minoriteter. 3% av respondentene svarer at de tilhører en nasjonal minoritet.

Det finnes ingen offisiell statistikk over antall personer som tilhører en nasjonal minoritet i Norge. Det er derfor ikke grunnlag for å sammenligne arkitektbransjen med det norske samfunnet for øvrig.

### Nasjonal minoritet



# 3%

n=2 423

## Samer

1% av respondentene svarer at de identifiser seg som samisk.

Norge har lenge hatt som offisiell retningslinje at informasjon om borgernes etnisitet(er) ikke skal registreres. Statistikk om den samiske befolkningen har derfor i hovedsak en geografisk tilnærming, med vekt på samiske bosettingsområder nord for Saltfjellet. SSB anslår at nesten 54 000 mennesker er bosatt i samiske områder, hvilket utgjør 1% av den norske befolkningen.

Prosentandelen samer i arkitektbransjen tilsvarer den estimerte andelen samer i den norske befolkningen.

### Samer



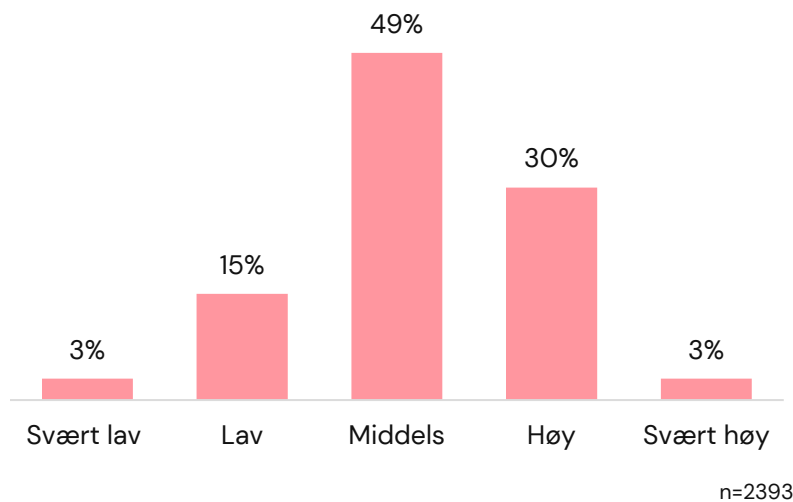
# 1%

n=2 413

## Økonomisk kapital

Respondentene har svart på hvordan de vurderer sin økonomiske kapitalen i oppveksten, definert som tilgang til penger og materiell rikdom. Majoriteten, 49% vurderer sin økonomisk kapital i oppveksten til middels, etterfulgt av 30% som vurderer sin økonomisk kapital i oppveksten som høy. 15% vurderer sin økonomiske kapital i oppveksten som lav og 3% vurderer sin økonomiske kapital i oppveksten som svært lav. 3% vurderer sin økonomiske kapital i oppveksten som svært høy. Dersom vi slår sammen de tre øverste svaralternativene ser vi at 82% av alle respondentene opplever sin økonomiske kapital i oppveksten som fra middels til svært høy.

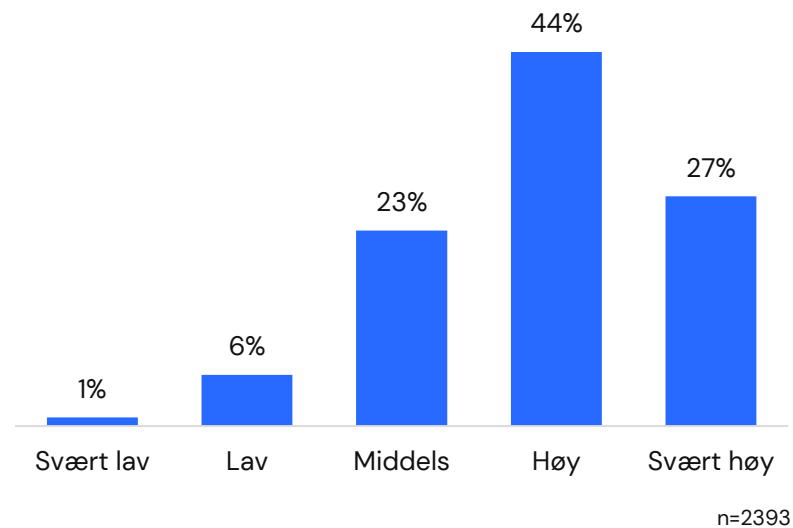
### Økonomisk kapital i oppveksten



## Kulturell kapital

Respondentene har svart på hvordan de vurderer sin kulturelle kapital i oppveksten. Herunder definert som eksempelvis kunnskap, språk og det å mestre sosiale koder og regler for oppførsel. Majoriteten, 44% vurderer sin kulturelle kapital som høy, etterfulgt av 27% som vurderer sin kulturelle kapital som svært høy. 23% vurderer sin kulturelle kapital som middels, 6% som lav, og 1% som svært lav. Dersom vi slår sammen de tre øverste svaralternativene ser vi at 94% av alle respondentene opplever sin kulturelle kapital i oppveksten som fra middels til svært høy.

### Kulturell kapital i oppveksten





# Mangfold og likestilling på arbeidsplassen

Mangfold og likestilling i arbeidslivet bidrar til å oppfylle helt grunnleggende menneskerettigheter og samfunnsverdier, og er med på å styrke virksomhetenes verdiskapning. I arkitektbransjen er likestilling og mangfold viktig fordi arkitekturen som bygges og tegnes skal representere og gi uttrykk for ulike menneskers perspektiver og behov.

Denne delen av analysen tar for seg hva undersøkelsen viser om status for likestilling og mangfold i arkitektbransjen per i dag. Vi presenterer funn knyttet til representativitet i lederstillinger i privat sektor, og opplevde ulemper som følge av kjønn, bakgrunn, seksuell legning, minoritetsbakgrunn, hudfarge eller funksjonsnedsettelse.

## Hovedfunn:

- Menn er overrepresentert i lederstillinger i privat sektor.
- Personer med svart, brun, melaninrik eller ikke-hvit hudfarge er i vesentlig mindre grad ledere i privat sektor.
- Ciskvinner og transpersoner/ikke-binære har i vesentlig større grad opplevd ulemper i jobb som følge av kjønn.
- Utenlandskfødte har i vesentlig større grad opplevd at deres bakgrunn har gitt dem ulemper i jobb.
- Personer med synlig funksjonsnedsettelse har i vesentlig større grad opplevd at utseende har gitt dem ulemper i jobb.



”

*Bransjen preges av gutteklubbmentalitet hvor menn rekrutterer menn til lederstillinger og det er derfor også vanskeligere for kvinner å få lederstillinger. Det er også en generell oppfatning av at det kun er menn som ønsker seg lederstillinger, og som kvinne forventes det ikke at man skal ha ambisjoner mtp. egen karriere.*

Kvinne i 30-årene, medarbeider uten lederansvar

”

*Gubbekulturen i den tradisjonelle hierarkiske modellen som kjennetegner arkitektbransjen.*

*Kvinne i 40-årene, med lederansvar, om hva som oppleves som hindre for likestilling og mangfold i arkitektbransjen*

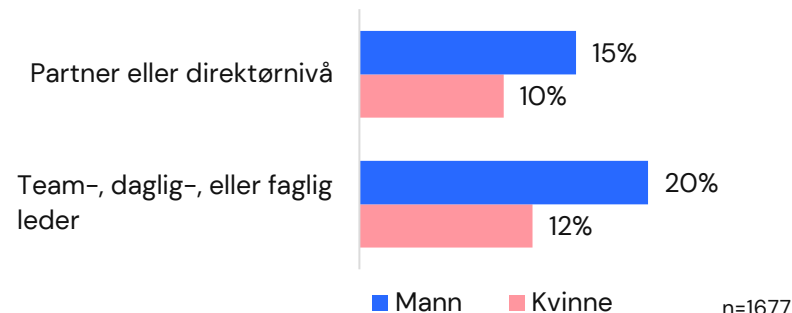
## I privat sektor er menn overrepresentert i lederstillinger

Respondentene i privat sektor har svart på hva som er deres nåværende stilling, hvilket gjør det mulig å kategorisere lederansvar ut ifra stillingsbeskrivelse. Vi kan kryssanalysere dette med kjønn.

15% av de mannlige respondentene er på partner eller direktørnivå, sammenlignet med 10% av kvinnene. 20% av de mannlige respondentene er team-, daglig-, eller faglig leder, sammenlignet med 12% av de kvinnelige respondentene.

Det er en **signifikant forskjell** i arkitektbransjen mellom kjønn når det gjelder ledelse. Ingen av de som identifiserer seg som transperson eller ikke-binære er ledere i privat sektor.

Ledelse i privat sektor fordelt på kjønn

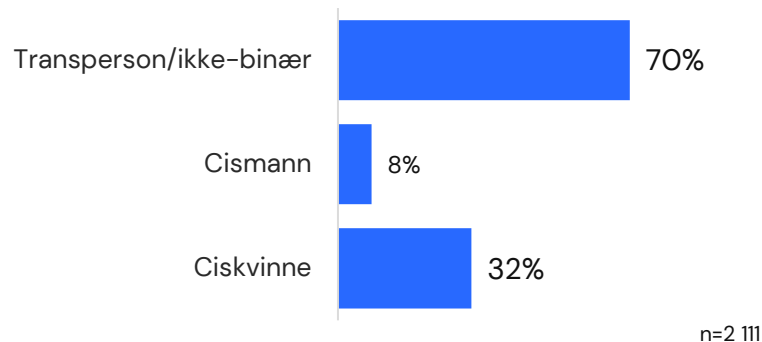


## Ciskvinner og transpersoner/ikke-binære har i vesentlig større grad opplevd at kjønn gir ulemper i jobb

Respondentene har svart på i hvilken grad de har opplevd at kjønn har gitt dem ulemper i jobb. Når vi kryssanalyserer dette med kjønnsidentitet ser vi at 32% av ciskvinner oppgir at de har opplevd ulemper som følge av kjønn i jobb. Vi ser også at 70% av de som identifiserer seg som transperson eller ikke-binær i større grad har opplevd ulemper. Dog er det kun 10 transpersoner/ikke binære som har svart på dette spørsmålet. Dersom vi ser på kjønnskategorien cismenn ser vi at hele 92% svarer at de i liten grad har opplevd ulemper som følge av kjønn.

Det er en **signifikant forskjell** i arkitektbransjen mellom kjønn og opplevde ulemper i jobb. Undersøkelsen spør ikke om hvorfor respondentene opplever at kjønn har gitt ulemper i jobb. Det er derfor ikke mulig å si noe om grunnen til de opplevde ulempene.

I hvilken grad har kjønn gitt deg ulemper gjennom din nåværende eller tidligere karriere fordelt på kjønn. Prosent av dem som har svart fra middels til svært høy grad.



”

*Når det gjelder kjønnsidentitet og legning ønsker jeg meg en eksplisitt invitasjon til at ikke-normerte kjønnsidentiteter ønskes velkommen i firma, eller at firma kan godkjenne eller vise åpent at de ønsker å lytte og utvikle seg på denne måten. Det er sjeldent jeg går inn i en ny situasjon med nye mennesker og kan være helt sikker på at min kjønnsidentitet, mitt kjønnsuttrykk og min legning kommer til å bli akseptert. Den tryggheten alene er så viktig.*

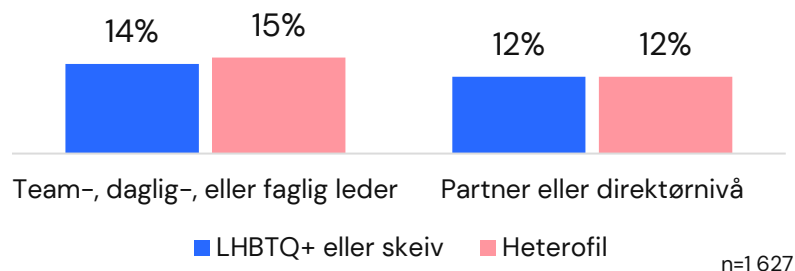
*Ikke-binær transperson i 30-årene*

## I privat sektor er LHBTQ+ eller skeive godt representert i lederstillinger

Respondentene i privat sektor har svart på hva som er deres nåværende stilling, hvilket gjør det mulig å kategorisere lederansvar ut ifra stillingsbeskrivelse. Når vi kryssanalyser dette med seksuell legning ser vi at 14% av LHBTQ+ eller skeive er team-, daglig-, eller faglig leder, sammenlignet med 15% av heterofile. Samtidig er 12% av LHBTQ+ eller skeive på partner eller direktørnivå, og 12% av heterofile er på partner og direktørnivå.

Det er altså ingen signifikante forskjeller mellom de to gruppene.

Prosent i lederstillinger i privat sektor fordelt på LHBTQ+/skeiv identitet

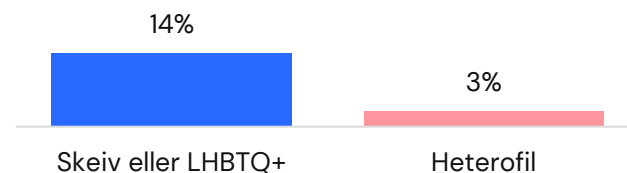


## LHBTQ+ eller skeive opplever i større grad enn heterofile at seksuell legning har gitt ulemper i jobb

Respondentene har svart på i hvilken grad seksuell legning har gitt dem ulemper i jobb. 14% av de som identifiserer seg som LHBTQ+ eller skeiv svarer at de har opplevd ulemper i jobb, sammenlignet med kun 3% av de som identifiserer seg som heterofile. Men, undersøkelsen viser også at ingen av respondentene som identifiserer seg som LHBTQ+ eller skeiv svarer at de i svært stor grad har opplevd at seksuell legning har gitt dem ulemper i jobb.

Det er likevel en **signifikant forskjell** i opplevelsen av ulemper som følge av seksuell legning mellom de to gruppene.

I hvilken grad har seksuell legning gitt deg ulemper gjennom din nåværende eller tidligere karriere. Prosent av dem som har svart i noen eller stor grad.



n=1 988

## Personer født i utlandet har i mindre grad lederstillinger i privat sektor

Respondentene i privat sektor har svart på hva som er deres nåværende stilling, hvilket gjør det mulig å kategorisere lederansvar ut ifra stillingsbeskrivelse. Når vi gjør en kryssanalyse av ledelsesansvar og bakgrunn ser vi at det er stor forskjell mellom de som er utenlandskfødte og de som har norske foreldre eller er norskfødte.

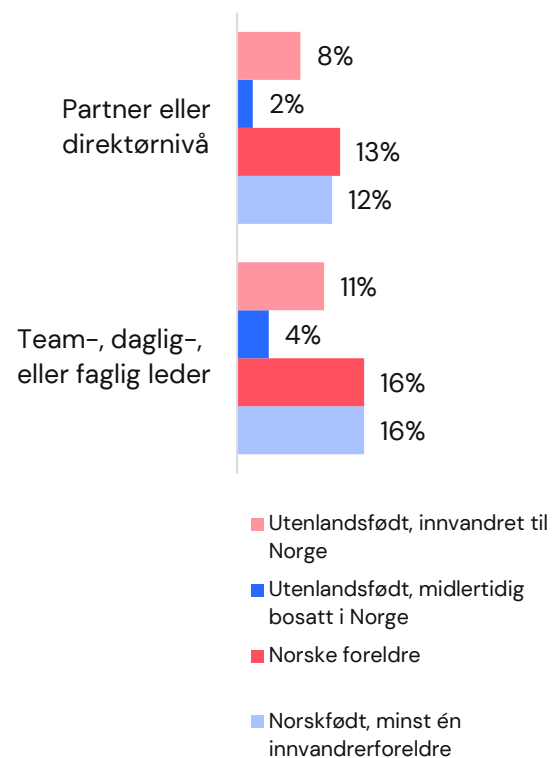
16% av personene som har norske foreldre, og 16% av personene som er norskfødt med minst én innvandrerforeldre er team-, daglig-, eller faglig leder i privat sektor. Til sammenligning har 11% av de som er utenlandskfødt og innvandret til Norge, og 4% av de som er utenlandskfødt og midlertidig bosatt i Norge tilsvarende stilling.

12% av personene som er norskfødt med minst én innvandrerforeldre og 13% av personene med norske foreldre er på partner eller direktørnivå. Til sammenligning er 2% av utenlandskfødte som er midlertidig bosatt i Norge på partner eller direktørnivå, og 8% av utenlandskfødte som er innvandret til Norge, på partner eller direktørnivå. Det er derimot positivt å se at andelen i lederstillinger i gruppen som er norskfødt, med minst én innvandrerforeldre, er tilnærmet helt lik som i gruppen med norske foreldre.

Vi ser forøvrig at majoriteten av de utenlandskfødte i lederroller i privat sektor er fra Europa (over 80%).

Det er en **signifikant forskjell** mellom norskfødte og utenlandskfødte når det gjelder lederstillinger i privat sektor.

Prosentandel av respondenter fra de fire kategoriene som er i lederstillinger



n=1 688

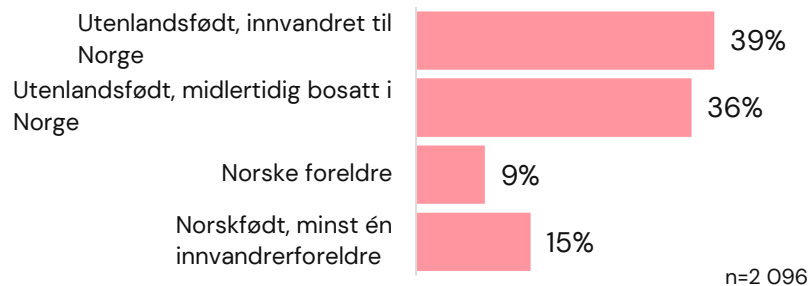


## Utenlandskfødte har i vesentlig større grad opplevd at deres bakgrunn har gitt dem ulemper

Respondentene har svart på i hvilken grad deres bakgrunn har gitt dem ulemper i nåværende eller tidligere karriere. Når vi gjør en kryssanalyse av oppgitt bakgrunn og opplevde ulemper ser vi at de som er utenlandskfødte i vesentlig større grad har opplevd ulemper. Hele 39% av de utenlandskfødte som er innvandret til Norge, og 36% av de utenlandskfødte med midlertidig opphold i Norge oppgir at deres bakgrunn i større grad har gitt dem ulemper i jobbsammenheng. Til sammenligning oppgir 9% av de norskfødte og 15% av de norskfødte med én eller to innvandrerforeldre at de har opplevd ulemper som følge av bakgrunn.

Det er en **signifikant forskjell** i opplevde ulemper som følge av bakgrunn.

I hvilken grad har bakgrunn gitt deg ulemper gjennom din nåværende eller tidligere karriere fordelt på etnisk opprinnelse. Prosent av dem der har svart i noen eller høy grad.





”

Som minoritet opplever jeg at ledelsen i kontoret har en forutinntatt holdning. Når oppgaver skal fordeles så tenker ledelsen på om den ansatte er en de kan "profilere" seg på eller ikke, og om hvorvidt kunden vil godta å ha en utenlandsk som prosjektleder. Med denne tankegangen mener jeg at jeg som farget, med utenlandsk navn, ofte kommer i siste rekke ved fordeling av oppgaver.

*Kvinne i 40-årene, innvandret til Norge som barn*

”

Dessverre har jeg opplevd mange ganger i rekrutteringsprosesser at navn betyr veldig mye og går foran arbeidserfaring. Jeg har opplevd å få arbeidsoppgaver ingen andre vil ha eller å tjene mindre enn andre i samme stilling. Jeg har også opplevd mange ganger en nyansert mobbing i form av å ikke ha mulighet å delta i diskusjoner, ikke bli sendt til kurs med andre medarbeidere, ikke bli hørt, bli latterliggjort osv.

*Utenlandskfødt mann i 40-årene*

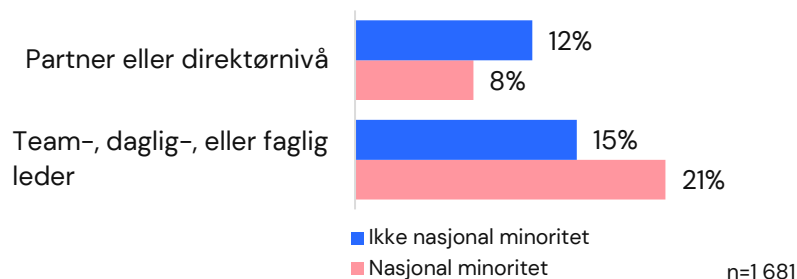


## Personer som tilhører en nasjonal minoritet er godt representert som team-, daglig-, eller faglig leder i privat sektor

Respondentene i privat sektor har svart på hva som er deres nåværende stilling, hvilket gjør det mulig å kategorisere lederansvar ut ifra stillingsbeskrivelse. Når vi kryssanalyserer lederansvar med nasjonal minoritet ser vi at personer som tilhører en nasjonal minoritet er godt representert som team-, daglig-, eller faglig leder i privat sektor. Av alle respondentene som tilhører en nasjonal minoritet oppgir 21% at de innehar denne type lederrolle. På partner og direktørnivå er dog prosentandelen personer med nasjonal minoritetsbakgrunn noe lavere. 8% av personer med nasjonal minoritetsbakgrunn oppgir at de har en stilling på partner eller direktørnivå, sammenlignet med 12% av de som ikke tilhører en nasjonal minoritet.

Men, det er totalt få respondenter som oppgir at de tilhører en nasjonal minoritet, og forskjellene er i tillegg så små at det *ikke er statistisk grunnlag for å si at dette er signifikant*.

Prosent i lederstillinger fordelt på nasjonal minoritet og ikke nasjonal minoritet

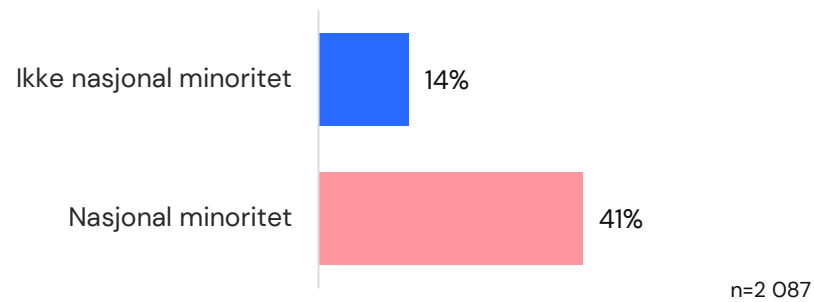


## Personer som tilhører en nasjonal minoritet har i vesentlig større grad opplevd at deres bakgrunn har gitt dem ulemper i jobb

Respondentene har blitt spurt i hvilken grad de har opplevd at deres bakgrunn har gitt dem ulemper. Analysen viser at en svært stor andel av de som tilhører en nasjonal minoritet har opplevd at deres bakgrunn har gitt dem ulemper. Hele 41% av de som tilhører en nasjonal minoritet har opplevd ulemper som følge av sin bakgrunn. Til sammenligning oppgir 14% av de som ikke tilhører en nasjonal minoritet at de har opplevd ulemper som følge av bakgrunn.

Det er en **signifikant forskjell** i opplevde ulemper for de som tilhører en nasjonal minoritet, sammenlignet med de som ikke tilhører en nasjonal minoritet.

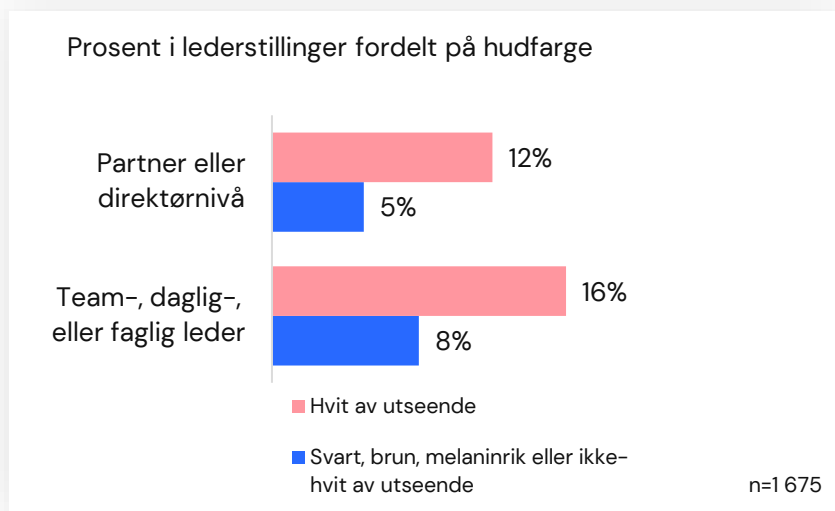
I hvilken grad har bakgrunn gitt deg ulemper gjennom din nåværende eller tidligere karriere fordelt på nasjonalitet. Prosent av dem som har svart i noen eller høy grad.



## Personer med svart, brun, melaninrik eller ikke-hvitt utseende er i vesentlig mindre grad ledere i privat sektor

Respondentene har blitt bedt om å svare på hvorvidt de identifiserer seg som svart, brun, melaninrik eller ikke-hvit av utseende. Når vi kryssanalyserer utseende med stillingsbeskrivelser ser vi at det er store forskjeller mellom de to gruppene når det gjelder representasjon i lederstillinger. Av personene som identifiserer seg som svart, brun, melaninrik eller ikke-hvit av utseende er 5% på partner eller direktørnivå, og 8% er team-, daglig-, eller faglig leder. Av personene som identifiserer seg som hvite av utseende er en mye høyere andel ledere, hele 12% er på partner eller direktørnivå, og 16% er team-, daglig-, eller faglig leder.

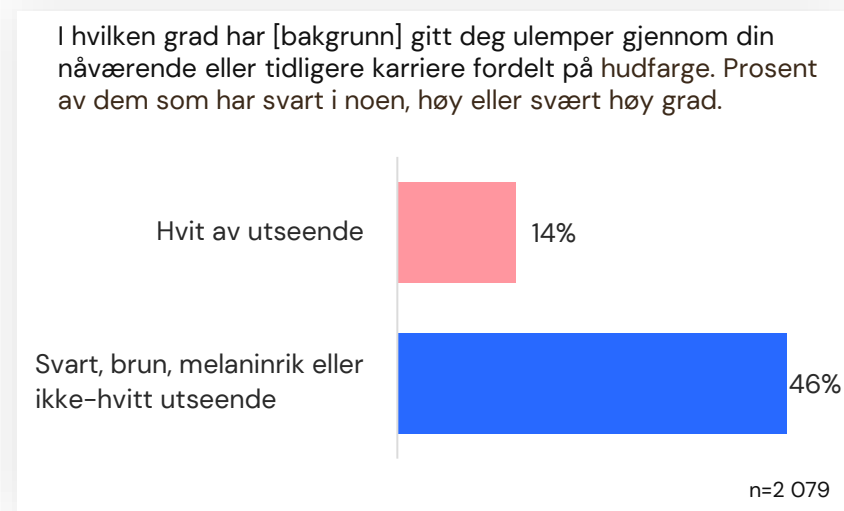
Forskjellen mellom de to gruppene er **signifikante**.



## Personer med svart, brun, melaninrik eller ikke-hvitt utseende har i vesentlig større grad opplevd at deres bakgrunn har gitt dem ulemper i jobb

Respondentene har også blitt bedt om å svare på i hvilken grad de har opplevd at deres bakgrunn har gitt dem ulemper i jobb. Når vi kryssanalyserer dette med utseende ser vi at 46% av personene som identifiserer seg som svart, brun, melaninrik eller ikke-hvit av utseende har svart at utseende i noen, høy eller svært høy grad har gitt dem ulemper i nåværende eller tidligere karriere. Til sammenligning er det kun 14% av de som identifiserer seg som hvite av utseende som svarer at de har opplevd ulemper som følge av utseende.

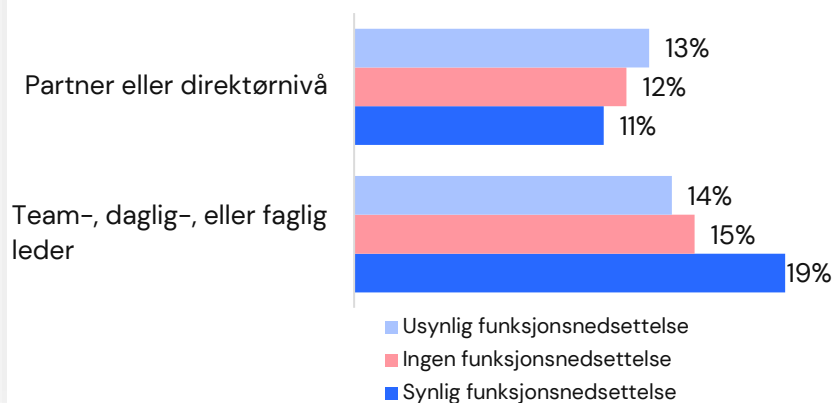
Forskjellene mellom de to gruppene er **signifikante**.



## Personer med synlige og usynlige funksjonsnedsettelse er godt representert i lederstillinger i privat sektor

Respondentene har svart på om de har en synlig eller usynlig funksjonsnedsettelse. Dette kan vi kryssanalysere med stillingsbeskrivelse for de som jobber i privat sektor. Av personene med en usynlig funksjonsnedsettelse er 13% på partner eller direktørnivå, og 11% er team-, daglig-, eller faglig leder. Av personene med en synlig funksjonsnedsettelse er 11% på partner eller direktørnivå, og 19% er team-, daglig-, eller faglig leder. Det er svært små forskjeller mellom de ulike gruppene. I tillegg er andelen personer med funksjonsnedsettelse som har svart på undersøkelsen relativt få, og det er derfor *ikke grunnlag for å si at forskjellene er signifikante*.

Prosentandel i lederstillinger fordelt på funksjonsnedsettelse



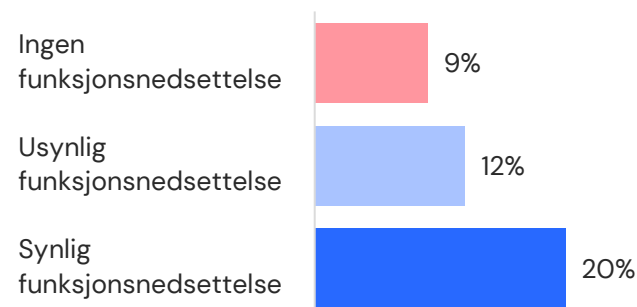
n=1 678

## Personer med synlig funksjonsnedsettelse har i vesentlig høyere grad opplevd at utseende har gitt dem ulemper i jobb

Respondentene har svart på i hvilken grad utseende har gitt dem ulemper i jobb. Dette kan vi kryssanalysere med funksjonsnedsettelse. Av de respondentene som har en synlig funksjonsnedsettelse svarer 20% (8 av 41 personer) at de har opplevd at deres utseende har gitt dem ulemper i jobb. Dette er en vesentlig høyere prosentandel enn for de som oppgir at de har en usynlig eller ingen funksjonsnedsettelse.

Forskjellene mellom de ulike gruppene er **signifikante**.

I hvilken grad har utseende gitt deg ulemper gjennom din nåværende eller tidligere karriere fordelt på funksjonsnedsettelse. Prosent av dem som har svart fra noen grad til i svært stor grad.



n=2 022

# Holdninger til likestilling og mangfold

I denne delen av analysen ser vi på hvilke holdninger de ulike respondentene har til arbeidsplassens praktisering av likestilling og mangfold. Respondentene er blant annet blitt spurt i hvilken grad man opplever at alle har like muligheter, og i hvilken grad arbeidsplassen praktiserer likestilling mellom kjønn. Vi gjør også en kryssanalyse mellom holdninger og lederposisjon, i tillegg til kjønn. Dette er relevant fordi vi kan si noe om hvilke holdninger til likestilling og mangfold personer i posisjon, med mulighet og makt til å drive frem endring, har.

## Hovedfunn

- Personer uten lederansvar er i vesentlig høyere grad uenig i at personer med ulik bakgrunn har like muligheter.
- Ciskvinner og transpersoner/ikke-binære er i større grad uenig i at arbeidsplassen praktiserer likestilling.

”

*Jeg er litt forbauset over hva en skal problematisere. Dette blir veldig påtatt politisk korrekt.*

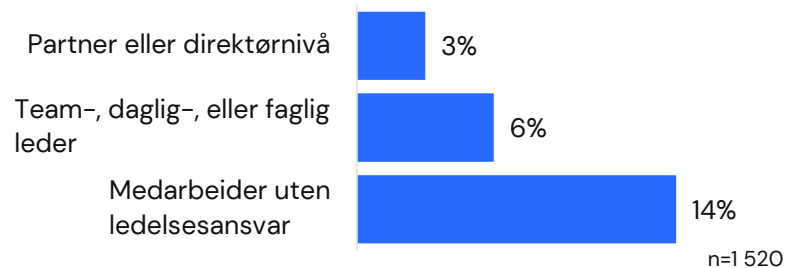
*Norskfødt mann i 50-årene, faglig leder i privat sektor.*

## Ledere i arkitektbransjen er i vesentlig høyere grad enig i at personer med ulik bakgrunn har like muligheter

Respondentene har svart på hvor uenig eller enig de er i at personer med ulik bakgrunn har like muligheter i virksomheten. Dette kan vi kryssanalysere med stillingsbeskrivelse for de som jobber i privat sektor. Av de som er på partner eller direktørnivå i privat sektor er kun 3% svært uenig eller uenig i at personer med ulik bakgrunn har like muligheter i virksomheten. Av de som er team-, daglig-, eller faglig leder i privat sektor er 6% svært uenig eller uenig i at personer med ulik bakgrunn har like muligheter i virksomheten. Til sammenligning ser vi at en langt større andel av medarbeidere uten ledelsesansvar, 14%, svarer at de er svært uenig eller uenig i at personer med ulik bakgrunn har like muligheter i virksomheten.

Vi ser dermed at det er en vesentlig forskjell i opplevd virkelighet mellom de som har ledelsesansvar og de som ikke har ledelsesansvar. Vi ser at jo høyere opp i hierarkiet personen er, dess mer enig er de i at alle har like muligheter i virksomheten. Forskjellen mellom gruppene er **signifikante**.

Prosent som er svært uenig eller uenig at personer med ulik bakgrunn har like muligheter i virksomheten

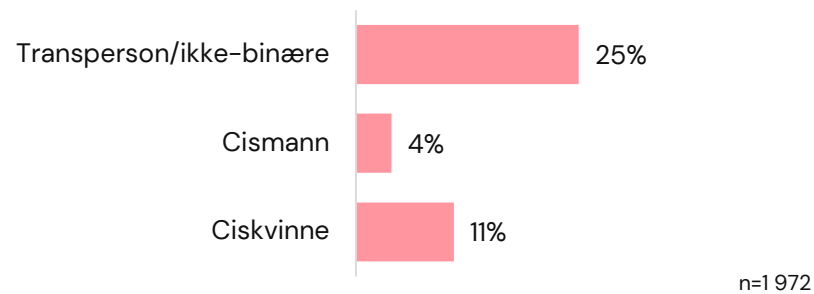


## Ciskvinner og transpersoner/ikke-binære er i større grad uenig i at arbeidsplassen praktiserer stor grad av likestilling mellom kjønn

Respondentene har svart på hvor uenig eller enig de er i at arbeidsplassen praktiserer stor grad av likestilling mellom kjønn. Dette kan vi kryssanalysere med kjønnsidentitet. 11% av ciskvinner og 25% av transpersoner/ikke binære (2 av 8) har svart at de er helt uenig eller uenig i at arbeidsplassen praktiserer stor grad av likestilling mellom kjønn. Til sammenligning har kun 4% av cismenn svart at de er helt uenig eller uenig i at arbeidsplassen praktiserer stor grad av likestilling mellom kjønn.

Forskjellene mellom gruppene er **signifikante**.

Prosent som er svært uenig eller uenig i at deres arbeidsplass praktiserer stor grad av likestilling fordelt på kjønnsidentitet



# Inkludering på arbeidsplassen

I denne delen av analysen ser vi på i hvilken grad de ulike respondentene føler seg inkludert på arbeidsplassen. Respondentene har svart på hvor uenig eller enig de er i at de føler seg inkludert på arbeidsplassen. Dette kan vi kryssanalysere med de ulike karakteristika som respondentene oppgir.

## Hovedfunn

- Personer med utenlandsk bakgrunn føler seg i vesentlig mindre grad inkludert på arbeidsplassen sammenlignet med de som har norske foreldre og de som født i Norge.
- Personer med svart, brun, melaninrik eller ikke-hvitt utseende føler seg i vesentlig mindre grad inkludert på arbeidsplassen.
- Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom de ulike gruppene i opplevelse av inkludering på arbeidsplassen når vi ser på stillingsbeskrivelse i privat sektor, alder, kjønn, kjønnsidentitet, LHBTQ+ eller skeive og personer med funksjonsnedsettelse.

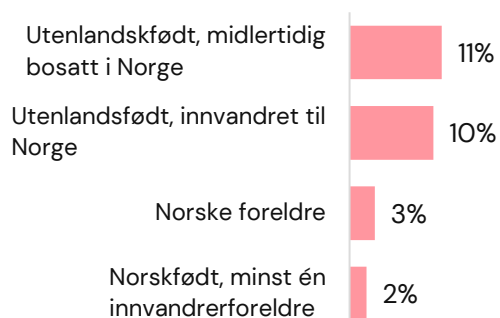


## Utenlandskfødte føler seg i vesentlig mindre grad inkludert på arbeidsplassen

Respondentene har svart på hvor uenig eller enig de er i at de føler seg inkludert på arbeidsplassen. Dette kan vi krysse med bakgrunn, for å se om det er forskjeller mellom de ulike gruppene. 11% av de som er utenlandskfødt og midlertidig bosatt i Norge, og 10% av de som er utenlandskfødt og innvandret til Norge, svarer at de er svært uenig eller uenig i at de føler seg inkludert på arbeidsplassen. Til sammenligning svarer kun 3% av de med norske foreldre, og kun 2% av de som er norskfødt men minst én innvandrerforelder, at de ikke føler seg inkludert på arbeidsplassen.

Forskjellene mellom de som er utenlandskfødte og de som oppgir å ha norske foreldre eller minst én innvandrerforelder er **signifikante**.

Prosent som er svært uenig eller uenig i at de føler seg inkludert på arbeidsplassen fordelt på bakgrunn



n=2 034

”

*There is no active strategy to make non-Norwegians feel included in many workplaces yet. Even though most Norwegians are fluent in English, they do not make efforts to switch to English and often the few international candidates are always left to feel excluded.*

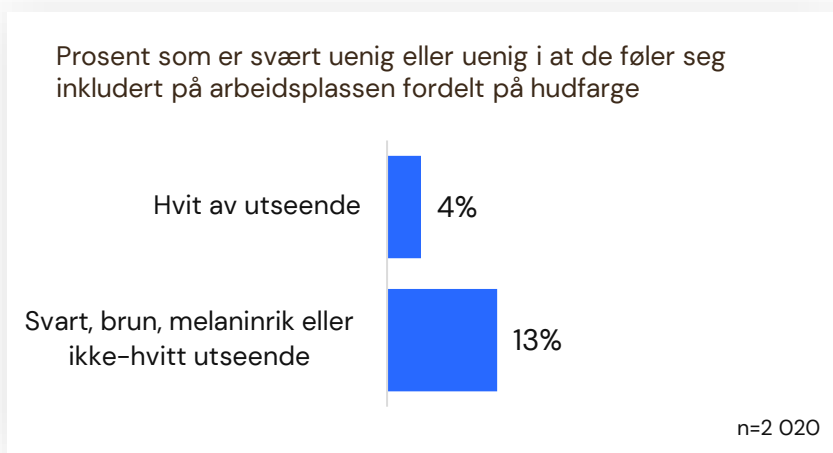
*Utenlandskfødt kvinne i 30-årene*



## Personer med svart, brun, melaninrik eller ikke-hvitt utseende føler seg i vesentlig mindre grad inkludert på arbeidsplassen

Respondentene har svart på hvor uenig eller enig de er i at de føler seg inkludert på arbeidsplassen. 13% av de som identifiserer seg som svart, brun, melaninrik eller ikke-hvit av utseende svarer at de er helt uenig eller uenig i at de føler seg inkludert på arbeidsplassen. Til sammenligning svarer kun 4% av de som identifiserer seg som hvit av utseende at de er helt uenig eller uenig i at de føler seg inkludert på arbeidsplassen.

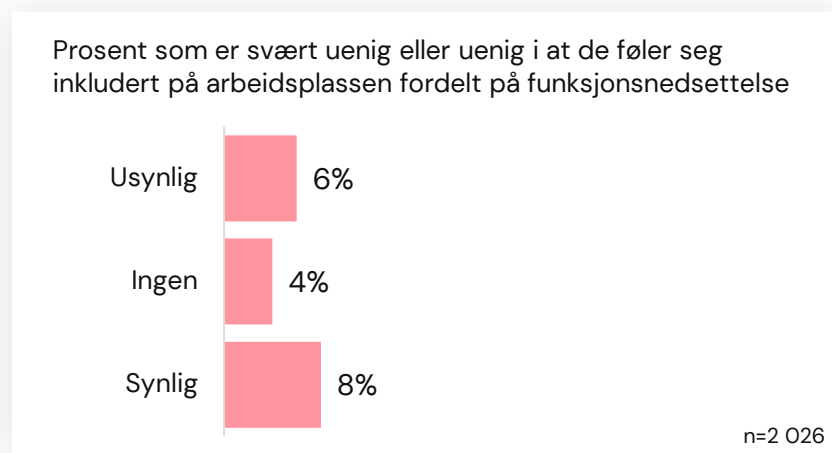
Forskjellen mellom de to gruppene er **signifikante**.



## Personer med synlige eller usynlige funksjonsnedsettelse føler seg *ikke* mindre inkludert på arbeidsplassen

Respondentene har svart på hvor uenig eller enig de er i at de føler seg inkludert på arbeidsplassen. Dette kan vi krysse med funksjonsnedsettelse.

8% av personene med en synlig funksjonsnedsettelse og 6% av personene med en usynlig funksjonsnedsettelse svarer at de er helt uenig eller uenig i at de føler seg inkludert på arbeidsplassen. Til sammenligning svarer 4% av de som har ingen funksjonsnedsettelse at de er helt uenig eller uenig i at de føler seg inkludert på arbeidsplassen. Fordi forskjellene er så små mellom de ulike gruppene, og populasjonen med funksjonsnedsettelse liten, kan vi konkludere med at forskjellene ikke er signifikante. Det er positivt å se at de aller fleste, over 90% i alle kategoriene, er helt enige, eller enige i, at de føler seg inkludert på arbeidsplassen.





4

4

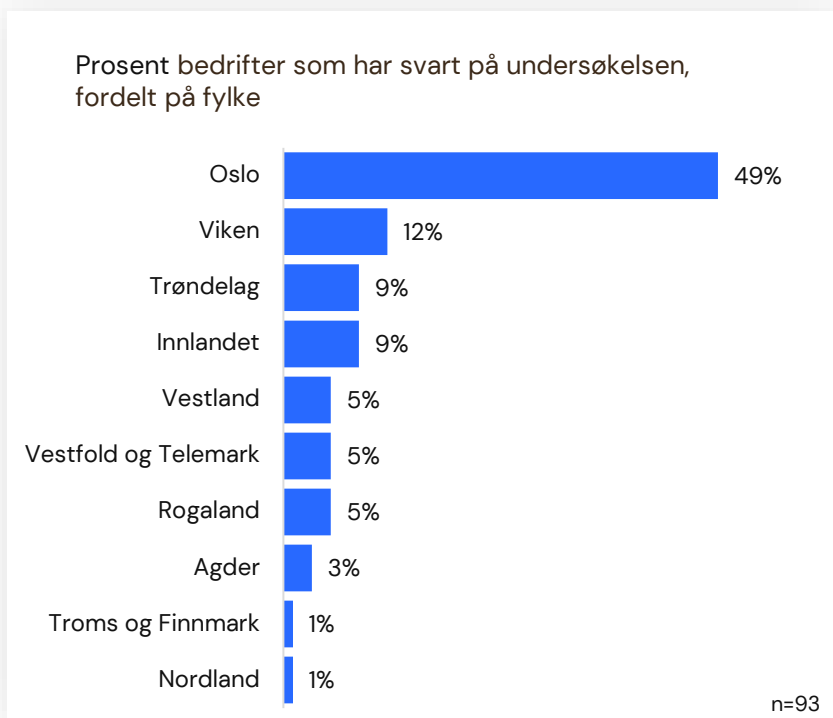
4

4

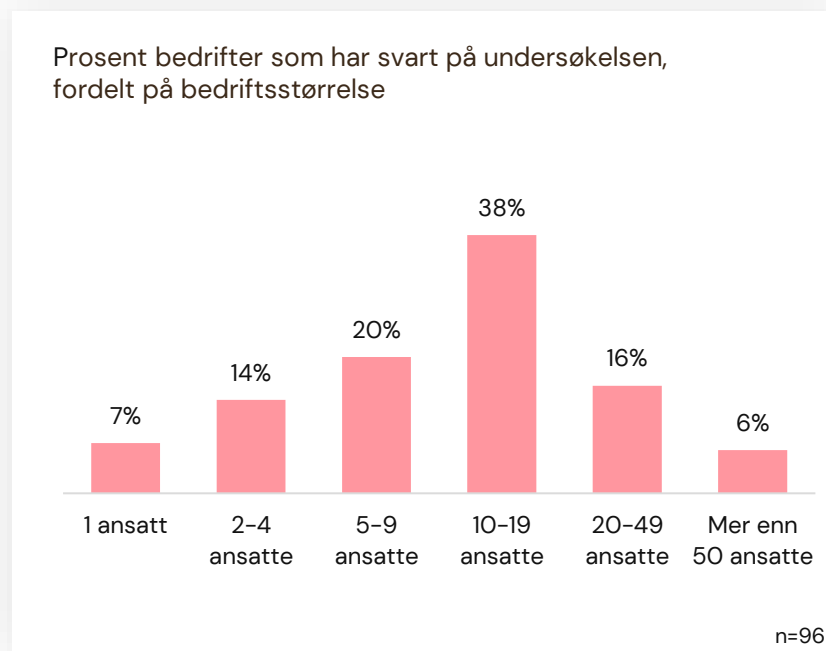
Bedrifts-  
undersøkelsen

# Hvem har svart på undersøkelsen?

I bedriftsundersøkelsen skilles det ikke mellom interiør-, landskap- og arkitekter da mange av bedriftene er tverrfaglige. De aller fleste, 49%, av bedriftene er i Oslo, etterfulgt av Viken med 12%.



De aller fleste bedriftene som har svart på undersøkelsen er små virksomheter med under 20 ansatte. 38% av bedriftene har mellom 10-19 ansatte, etterfulgt av 16% som har mellom 20-49 ansatte. Kun 6% av bedriftene som har svart på undersøkelsen har mer enn 50 ansatte.



# Mer enn halvparten av bedriftene er grunnlagt av kun menn

55%

Av bedrifter er grunnlagt kun av menn

12%

Av bedrifter er grunnlagt kun av kvinner

Bedriftundersøkelse, n=82





# .. og flere bedrifter har kun menn som partnere

## 22%

Av bedrifter har kun menn som partnere

## 10%

Av bedrifter har kun kvinnelige partnere

Bedriftundersøkelse, n=82

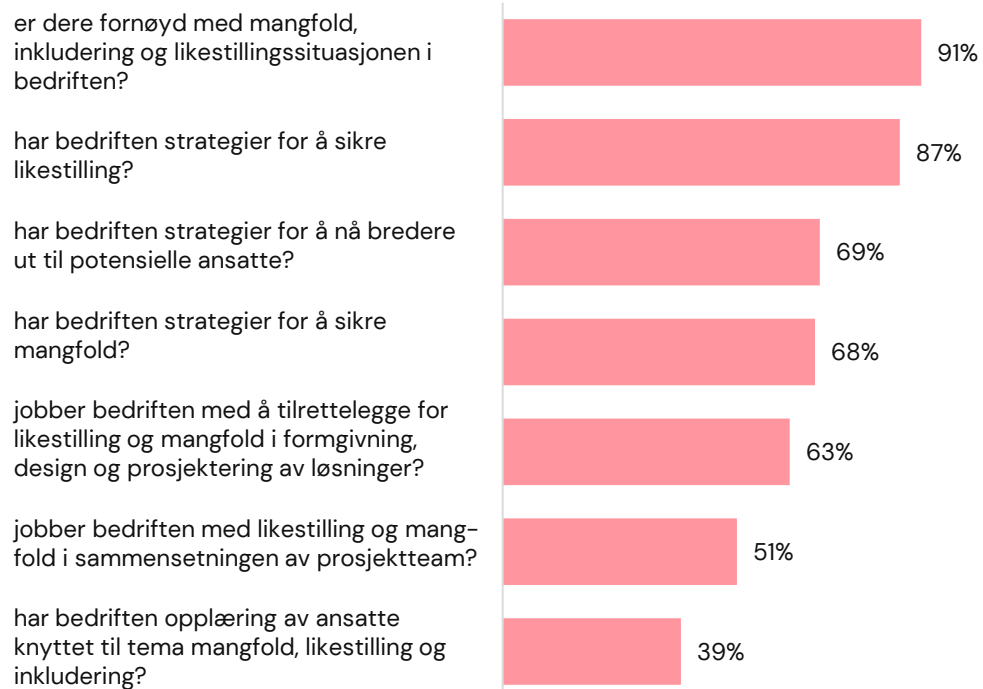
# Bedriftenes arbeid med å sikre mangfold og likestilling

91% av bedriftene svarer at de er fornøyd med mangfold, inkludering og likestillingssituasjonen i bedriften. De aller fleste bedriftene (87%) har en strategi for å sikre likestilling. Færre bedrifter (63%) jobber dog med å tilrettelegge for likestilling og mangfold i formgivning, design og prosjektering av løsninger, mens kun halvparten jobber med likestilling og mangfold i sammensetningen av prosjektteam.

Andelen bedrifter som har en strategi for å sikre mangfold (68%) er litt lavere enn for likestilling. Det er imidlertid positivt å se at nesten 7 av 10 bedrifter har en strategi for at sikre mangfold.

Kun 39% av bedriftene har opplæring av ansatte knyttet til tema mangfold, likestilling og inkludering.

## I hvilken grad ...



n=90

# Analyse & Tall

Rapporten er utarbeidet av Analyse & Tall. Vi er et skandinavisk analysebyrå, bestående av sosiologer, antropologer, utviklere, designere, astrofysikere, økonomer, retorikere og samfunnsvitere.

Vi produserer analyser, underviser, rådgir, formidler og utvikler nye samfunnsvitenskapelige metoder – for å bedre forstå verden rundt oss.

Vårt formål er å skape et mer demokratisk, likt og sosialt rettferdig samfunn. Vi har omlag 30 medarbeidere og eiere fordelt på kontorer i København, Aarhus og Oslo. Vi er demokratisk organisert og har derfor skiftet ut hierarki og lederlønninger med medbestemmelse og likelønn.