

# Da likestilling ble et Statoilansliggende

Om likestillingsarbeidet i Statoil fra 1972 til i dag



Masteroppgave i historie

Institutt for arkeologi, konservering og historie

Vilde Sletbakken Hauglie

Vår 2018

UNIVERSITETET I OSLO



## Da likestilling ble et Statoil-anliggende



Foto: Ole Jørgen Bratland/© Statoil (Statoil.com)

Copyright: Vilde Sletbakken Hauglie

2018

Da likestilling ble et Statoilansliggende

Vilde Sletbakken Hauglie

<https://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen

# Sammendrag

Denne oppgaven handler om hvordan det formelle likestillingsarbeidet i Statoil har utviklet seg fra etableringen av selskapet til i dag. For å kontekstualisere dette har det statlige likestillingsarbeidet også blitt undersøkt. Ettersom oppgaven har vist at det formaliserte likestillingsarbeidet kom i gang høsten 1980, er det hovedsakelig dette året og fremover som har blitt undersøkt. Oppgaven består av tre hovedkapitler som tar for seg hvert tiår, bortsett fra det siste som er utvidet i tidsperiode. I de første to kapitlene ser vi at likestillingstiltakene i stor grad er preget av å følge en statlig linje i sin utforming og i sitt formål. Vi ser også likhetstrekk mellom Statoils likestillingsarbeid og andre bedrifters arbeid på området, både innenfor petroleumsindustrien, men også innenfor næringslivet mer generelt. I løpet av siste hovedkapittel er det tydelig at delprivatiseringen av Statoil, en endret markedssituasjon og en økende globalisering har bidratt til at likestillingsarbeidet i Statoil har fått et annet trekk, og er mer preget av næringslivets forståelse av likestilling. Likestilling er med dette ikke lenger bare en ambisjon og et mål i seg selv i Statoil. Men det er også blitt et konkurransefortrinn og et strategisk verktøy, som kan bidra til økt lønnsomhet og som et ledd i merkevarebygging.



# Forord

De siste to årene har gått overraskende fort, mye takket være de jeg har hatt rundt meg i arbeidet med denne oppgaven. De første som skal takkes er min veileder Einar Lie og min biveileder Eirinn Larsen. Einar har med sitt skarpe øye og humor, bidratt til at arbeidet har fått nødvendig tilsyn og oppfølging. Mot slutten av arbeidet har han vært svært tilgjengelig i sitt ellers travle liv. Eirinns innsikt i kjønns-, likestillings- og næringslivshistorie har vært avgjørende for dette prosjektets fremgang, og at det nå kan ferdigstilles. I tillegg har hun til tross for sin på papiret biveilerrolle, satt av svært mye tid til å gå gjennom utkast, gi tilbakemeldinger, støttet og fulgt opp arbeidet.

Deretter ønsker jeg å takke alle tilknyttet Statoilprosjektet «Statoils historie, 1972-2022». Representanter fra Statoil har bidratt til tilgjengeliggjøring og tilrettelegging av kildemateriale, økonomisk støtte i form av et stipend, reisevirksomhet, tilgang på resurspersoner og ellers sosiale tilstelninger, som har hevet motivasjonen. Jeg vil også takke de andre masterstudentene, postdoktorene og doktorgradsstipendiaten ved prosjektet, som i sin tur har skapt et større felleskap i masterarbeidet. Postdoktorene og stipendiaten har for øvrig også tatt seg tid til å lese utkast og gi kommentarer på arbeidet, noe som har vært verdifullt for oss masterstudenter.

Deretter vil jeg takke de som har latt seg intervju, de som har besvart mine mange spørsmål på mail, og alle andre som på ulike måter og til forskjellige tider har bidratt til arbeidet.

Til slutt vil jeg takke min familie som har stilt opp når det trengtes. Ikke minst min kjære Robin som hele tiden har oppmuntret, hatt tro på meg og oppgaven, korrekturlest og vasket flere runder med klær enn hva jeg har gjort.

Oslo

Mai 2018





# Innholdsfortegnelse

|                                                                 |            |
|-----------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Sammendrag</b> .....                                         | <b>v</b>   |
| <b>Forord</b> .....                                             | <b>vii</b> |
| <b>1. Innledning</b> .....                                      | <b>1</b>   |
| 1.1 Presentasjon og tema .....                                  | 1          |
| 1.2 Historiografi og forskningslitteratur .....                 | 3          |
| 1.3 Problemstilling og avgrensning .....                        | 7          |
| 1.4 Kilder og metode .....                                      | 8          |
| 1.5 Oppgavens struktur.....                                     | 11         |
| <b>2. Den nye industrien, og de «nye» kvinnene</b> .....        | <b>13</b>  |
| 2.1 Den norske stats olje og det statlige eierskapet .....      | 13         |
| 2.2 Oljen, kvinner og likestilling .....                        | 15         |
| 2.3 Den nye familiepolitikken og den nye kvinnebevegelsen ..... | 18         |
| 2.4 Likestilling i næringslivet.....                            | 20         |
| 2.5 Statsfeminismen .....                                       | 21         |
| 2.6 Delkonklusjon.....                                          | 21         |
| <b>3. Formalisert likestilling på frammarsj</b> .....           | <b>23</b>  |
| 3.1 De likestillende omgivelsene.....                           | 23         |
| 3.2 Rådsveldet .....                                            | 25         |
| 3.3 Når startet likestillingsarbeidet og hva innebar det? ..... | 26         |
| 3.4 «Flere kvinner til ledende stillinger».....                 | 29         |
| 3.5 De konkrete tiltakene.....                                  | 32         |
| 3.6 Den like likestillingen.....                                | 36         |
| 3.7 Nasjonalt likestillingsarbeid .....                         | 37         |
| 3.8 Statoilbygde barnehager .....                               | 39         |
| 3.9 Mye prat, lite handling .....                               | 40         |
| 3.10 «Norsk sokkel – også for kvinner».....                     | 44         |
| 3.11 Det ensidige likestillingsbildet .....                     | 46         |
| 3.12 Statoils likestillingsikoner .....                         | 47         |
| 3.13 Delkonklusjon.....                                         | 48         |
| <b>4. Likestilling i ledelse – Det nye mantra</b> .....         | <b>49</b>  |
| 4.1 Fagforeningene .....                                        | 49         |
| 4.2 Å sette «pris» på likestilling .....                        | 52         |
| 4.3 «Dette er et overfall!».....                                | 54         |

|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| 4.4 Hvordan så det egentlig ut? .....              | 57        |
| 4.5 Omorganiseringens pris.....                    | 60        |
| 4.6 Tid for et skifte .....                        | 62        |
| 4.7 Skiftet utenfor Statoils vegger .....          | 63        |
| 4.8 Det symbolske papiret .....                    | 65        |
| 4.9 Usynlig og betydningsløs .....                 | 67        |
| 4.10 Delkonklusjon.....                            | 68        |
| <b>5. Likestilling som verdiskapning .....</b>     | <b>70</b> |
| 5.1 Statlig nedjustering .....                     | 70        |
| 5.2 Mindre fokus på likestilling.....              | 72        |
| 5.3 «Perledykking» fremfor kvotering .....         | 74        |
| 5.4 Likestilling blir mangfold som lønnsomhet..... | 78        |
| 5.5 Et spørsmål om synlighet .....                 | 81        |
| 5.6 Likestilling som merkevarebygging .....        | 84        |
| 5.7 Delkonklusjon.....                             | 86        |
| <b>6. Konklusjon .....</b>                         | <b>88</b> |
| 6.1 Videre forskning.....                          | 91        |
| <b>Kilder og litteratur .....</b>                  | <b>93</b> |



# 1. Innledning

## 1.1 Presentasjon og tema

Statoil er kanskje det selskapet som har hatt størst betydning for Norge i nyere tid. Som tidligere heleid statlig selskap ble det selve symbolet på oljenasjonen Norge med sin tilstedeværelse og etter hvert sterkt etablerte varemerke, både innenlands og utenlands. Med staten som eier har forholdet til norsk politikk og samfunnsliv, bidratt til å prege selskapet. Statoil ble vedtatt opprettet i 1972, i en tid hvor strukturer innenfor familie- og arbeidsliv i Norge og den vestlige verden var i endring. Ønsket om å bedre kvinners stilling fikk et etter hvert sterkt fotfeste i den norske befolkningen, og likestilling ble satt på den politiske dagsorden. De politiske omgivelsene rundt Statoil var utvilsomt viktige for at likestilling i begynnelsen av 1980-årene ble satt på kartet innad i selskapet, samt hvordan dette ble gjort. Denne oppgaven skal handle om Statoils arbeid med kjønnslikestilling, fra selskapet ble etablert til i dag.

Som et politisk mål er det i Norge i dag en bred enighet om likestilling på alle samfunnsområder. Dette gjelder for øvrig i Norden, Europa og store deler av verden. Men, begrepet likestilling er gjennom årene blitt tøyd og utvidet i mange ulike retninger. Det kan ta for seg alt fra reell mulighetslikhet, retten til formell likebehandling og fravær av diskriminering, til et mål om kjønnsbalanse og lik fordeling av materielle og økonomiske ressurser. Kultur, etnisitet, religion og mangfold blir i dag også inkludert i begrepet.<sup>1</sup> Det ene trenger heller ikke å utelukke det andre. Med andre ord kan likestilling bety mye forskjellig. Dersom det ikke er gitt av konteksten, må man utdype hva slags type likestilling man snakker om.

Norden i dag karakteriseres gjerne som en vellykket modell for likestilling, og Norge ser i økende grad på seg selv som et «likestillingsland».<sup>2</sup> Allikevel ble Norge tidligere betraktet som en sinke på området, sammenlignet med sine nordiske naboer. Dette dreide seg spesielt om barnehage- og yrkesfeltet. Men i løpet av de siste tiårene har Norge hentet seg inn, og Norge har gjentatte ganger ifølge UNDPs utviklingsindeks (FNs utviklingsprogram), blitt kåret til det beste landet å bo i.<sup>3</sup> I tillegg til dette, har Norge skåret svært høyt på andre

---

<sup>1</sup> Halrynjo, Sigtona, Mari Teigen. «Ulik likestilling i arbeidslivet», I *Ulik likestilling i arbeidslivet*, redigert av Sigtona Halrynjo og Mari Teigen. 13-36. Oslo: Gyldendal akademisk, 2016, s. 15

<sup>2</sup> Ibid, s. 16; Danielsen, Hilde, Erinn Larsen, Ingeborg W. Ovesen. *Norsk likestillingshistorie*. Bergen: Fagbokforlaget, 2015, s. 186

<sup>3</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 186

internasjonale indekser som måler kjønnslikestilling.<sup>4</sup> Etter hvert som «likestillingslandet» tok form utover på 2000-tallet, begynte politikere å trekke frem likestilling som en viktig norsk verdi å fronte internasjonalt. Omdømme- og merkevareoppbygging gjorde seg etter hvert også gjeldende i internasjonal politikk, noe Norge også utviklet. Et viktig tema for norsk merkevarepolitikk ble nettopp likestilling.<sup>5</sup> Med andre ord er likestilling et viktig område i den norske selvforståelsen, men også med tanke på hvordan vi ønsker at det internasjonale samfunnet skal oppfatte og se oss.

Ledelsen i Statoil fremmet denne våren et ønske om å bytte navn til Equinor. I likhet med norsk likestilling som merkevare- og omdømmepolitikk, handler dette også om merkevare og hvordan en ønsker at de eksterne omgivelsene skal oppfatte selskapet. På Statoil sine nettsider står det: «Navnet Equinor kombinerer 'equi', utgangspunktet for ord som 'equal', 'equality' og 'equilibrium' – likhet, likeverd, likevekt og balanse, og 'nor' som signaliserer et selskap som er stolt av sin norske opprinnelse, og ønsker å bruke dette aktivt i sin posisjonering».<sup>6</sup> Det er åpenbart at selskapet ønsker å signalisere noe ved å ta avstand fra navnet som inneholder både stat og olje. At likhet og likeverd er en del av hva det nye navnet står for, gjør i denne sammenhengen at navnet ikke kan unnlates og kort kommenteres.

Et slikt navnebytte handler gjerne om å «rebrande» seg selv som selskap. «Branding» er en krysning mellom identitet og image, altså hva selskapet skal være, og hvordan det skal oppfattes. «Rebranding» blir derfor et forsøk på å tette et eventuelt hull mellom image og identitet. Dette er gjerne drevet av eksterne omgivelser eller indre hensyn, i mange tilfeller henger dette sammen.<sup>7</sup> Når Statoil knytter dette opp mot likhet og likeverd, gir dette et inntrykk av at likestilling ikke bare er en verdi selskapet står for og ønsker å bli assosiert med, men også et strategisk viktig verktøy for å konstruere et bilde av seg selv overfor omverdenen. Likestilling er ikke bare en ambisjon i seg selv, men det er også et symbol og et strategisk verktøy.

Likestilling handler om så mye. I tillegg til å være en grunnverdi i manges forståelse av hvordan et samfunn skal være, handler det også om strategi, merkevarebygging og lønnsomhet. Denne oppgaven studerer hvordan likestilling som begrep og praksis har endret

---

<sup>4</sup> Ibid, s. 186

<sup>5</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 186-187

<sup>6</sup> Statoil, «Statoil skifter navn til Equinor», <https://www.statoil.com/no/news/15mar2018-statoil.html>, Publisert: 15.03.2018, Lastet ned: 01.04.2018

<sup>7</sup> The SAGE Encyclopedia of Corporate Reputation, s.v. «Rebranding», <http://sk.sagepub.com/reference/download/the-sage-encyclopedia-of-corporate-reputation/i7464.pdf>, Lastet ned: 25.04.2018

både betydning og innhold i Statoil over tid. Og ikke minst hvordan likestilling i økende grad har blitt et strategisk verktøy i Statoils virksomhet, som et ledd i merkevarebygging.

## 1.2 Historiografi og forskningslitteratur

For å kunne etablere en dialog med tidligere forskning på Statoil og likestilling, samt plassere meg i det historiefaglige landskapet, skal vi nå se hva som er gjort så langt på disse feltene.

Det blir i denne sammenhengen derfor relevant å se kort på deler av historiografien til kvinne- og kjønns historie, i et forsøk på å forstå det historiske opphavet. Videre er det relevant å se på mer spesifikk litteratur som behandler tema ytterligere, spesielt innenfor næringsliv og oljebransjen.

Kvinne- og kjønns historie var noe som utviklet seg over tid, med utspring i den nye sosialhistorien på 1960-tallet. Men før kjønns historien fant sitt fotfeste på 1970-tallet, var det den moderne kvinnehistorien som spilte hovedrollen. Den moderne kvinnehistorien vokste fram på 60- og 70-tallet, og var i utgangspunktet et synliggjøringsprosjekt av kvinner. Ved å rette oppmerksomheten bort fra tradisjonelle historiske aktører som statsledere og andre store menn, ble kvinner satt i høysetet. Denne typen historie var i stor grad knyttet til framveksten av den moderne kvinnebevegelsen, og bar dermed preg av å være politisert. Ønsket var å vise frem kvinners liv og virke.<sup>8</sup> Den norske historikeren Ida Blom var en pioner på feltet, og kalte kvinnehistorie for et «[...] samlebegrep for all forskning som tar opp kvinners aktivitet i fortiden».<sup>9</sup> Legitimering av kvinnehistorie som et nytt felt innenfor historie, ble viktig for den første generasjonen av kvinnehistorikere.<sup>10</sup> I følge Ida Blom skulle forskningen baseres på «[...] samme metodikk som all annen historisk forskning».<sup>11</sup>

Når det kommer til litteraturen som omkranser tema for denne oppgaven, er det først og fremst skrevet mye om likestilling innenfor samfunnsvitenskapelig forskningslitteratur, både nasjonalt og internasjonalt. Likestilling som forskningsfelt og forskningsobjekt, ble i første omgang sett på innenfor samfunnsforskningen. I sammenheng med Statoil er det skrevet svært lite om likestilling. Men ser man bort fra likestilling som tema er det skrevet særlig mye om Statoil i form av blant annet bøker, artikler og masteroppgaver om selskapet i et økonomisk og næringslivshistorisk perspektiv. Når man søker på «Statoil» i Universitetet i Oslos

---

<sup>8</sup> Melve, Leidulf. *Historie – Historieskriving frå antikken til i dag*. 2010, Oslo: Dreyers Forlag, s. 233-234

<sup>9</sup> Blom, Ida. «Kvinnehistorie som forskningsområde». I *Kvinner Selv -: Sju bidrag til norsk kvinnehistorie*, redigert av Blom, Ida og Gro Hagemann, 11-21. Oslo: Aschehoug, 1977, s. 13

<sup>10</sup> Melve, 2010, s. 234

<sup>11</sup> Blom, 1977, s. 13

biblioteksdatabase, avgrenset til masteroppgaver, får man et treff på 568. Når en gjør det samme, bare med ordene «Statoil likestilling», får man et treff på 3. Med andre ord berører et fåtall av de 568 oppgavene temaet likestilling. Av det jeg har bladd i bøker skrevet om Statoil, er dette heller ikke et dårlig mål på interessen omkring tema i ulike skriftlige formater. Dersom det skulle skje at tema blir tatt opp, handler det i stor grad om kvinners første møte med offshorelivet.

Av det som er skrevet om oljeindustrien og kjønn, finner man ulike bøker, kapittelutdrag og artikler, nasjonalt og internasjonalt. Mye av det er skrevet i en samfunnsvitenskapelig tradisjon. En fellesnevner for mye av dette går på kvinnenenes første møte med industrien, og hvordan industriens møte var med dem. I det som tidligere er blitt skrevet om Statoil når det kommer til bøker, avhandlinger, artikler eller andre publikasjoner, er som nevnt kjønn blitt viet lite oppmerksomhet. I Bjørn Vidar Lerøens bok *Dråper av svart gull* fra 2002, er det lite å se til kvinner og likestilling som sådan, med unntak av tre sider viet til Margareth Øvrum, med overskriften «En myk jernkvinne».<sup>12</sup> Hun er nåværende konserndirektør for teknologi, utvikling og boring.<sup>13</sup>

Masteroppgaven «Lønn, kjønn og ledelse: Intervjuundersøkelse i Statoil» fra 2007 av Kari Kristine Berger, har på sin side en sterkere tilknytning til kjønn og likestilling. Med oppgaven ønsket hun å svare på følgende spørsmål: «Hvordan er likestillingens vilkår og kvinners muligheter for lederkarriere? Har ikke politiske likestillingsmålsettinger hatt gjennomslag i det tidligere statlige selskapet? Er arbeidsmiljø og prestasjonskrav påvirket ett år etter børsnoteringen? Hvordan belønnes prestasjoner?».<sup>14</sup> Tematikken er ikke fjern fra min, men samtidig ligger fokuset vårt på to forskjellige steder. Allikevel har jeg kunnet benytte noe av hennes oppgave, for å underbygge deler av mine forståelser, spesielt i kapittel 5.

Et tema som tidligere i mindre grad har blitt koblet til likestilling, er selskapets statlige eierskap. Eierskapet syns å ha spilt en rolle i når og hvordan likestillingsarbeidet har blitt gjort. Og da selskapet i 2001 ble delprivatisert, kan det se ut til at også dette har hatt en indirekte påvirkning på likestillingsarbeidet. På bakgrunn av dette har blant annet boken *Staten som kapitalist* fra 2014 av Einar Lie, Egil Myklebust og Harald Norvik blitt benyttet. Denne tar for seg statlig eierskap mer generelt, men også Statoil mer spesielt. Statoils sterke

---

<sup>12</sup> Lerøen, Bjørn Vidar. *Dråper av svart gull*. Stavanger: Statoil, 2002, s. 177-179

<sup>13</sup> Statoil, «Organisasjon», <https://www.statoil.com/no/om-oss/organisation.html>, [Organisasjonskart], Publisert: Ukjent, Lastet ned: 12.01.2108

<sup>14</sup> Berger, Kari Kristine. «Lønn, kjønn og ledelse: Intervjuundersøkelse i Statoil». Upublisert masteroppgave, Universitetet i Oslo, 2007, s. 2

bånd knyttet til sin eier og norsk politikk har dermed medvirket til hvordan likestillingsarbeidet har utviklet seg.

Som selskap tilhører Statoil det norske næringslivet. I denne sammenhengen har det derfor vært relevant å gå inn i den historiefaglige næringslivslitteraturen, for å opparbeide en forståelse for fagtradisjonen. Et viktig aspekt som er av betydning for oppgavens næringslivshistoriske bevissthet, er det utbredte fokuset på enkeltbedrifter som forskningsobjekter. Men også den økonomisk-politiske aksen litteraturen gjerne tar utgangspunkt i. Dermed har kjønn vært et mindre prioritert område innenfor fagfeltet. En som har skrevet mye næringslivshistorie eller bedriftshistorie, er Einar Lie, professor i økonomisk historie. I hans fortellinger om Norsk Hydro, Finansdepartementet eller Den norske Creditbank, er så vidt jeg har kunnet se, kjønnsdimensjonen utelatt. Dette er større verker som forteller om historisk viktige institusjoner i norsk samfunnsliv. At kjønnsdimensjonen i bøkene, er utelatt er med på å underbygge næringslivshistoriens delvis kjønnsløse tradisjon.

Boka *Næringsliv og historie* av Espen Ekberg, Mikael Lönnborg og Christine Myrvang (red.) fra 2014, skal på sin side «[...] vise det næringslivshistoriske feltets bredde og potensial, både som bidragsyter til norsk historieforskning, som et 'perspektiverende' alternativ til de tradisjonelle økonomi- og handelshøyskolefagene og som premissleverandør i den pågående samfunnsdebatten».<sup>15</sup> Som et eget fag ble næringslivshistorie formelt etablert i 1927, ved Harvard Business School. I Norge kom den akademiske næringslivshistorien på plass på 1970-tallet, gjennom opprettelsen av tre professorater i økonomisk historie på kort tid. Ett fant sted ved Universitet i Oslo, mens de to andre professoratene ble opprettet ved Norges Handelshøyskole i Bergen. Den økonomiske historiske forskningen ble stående som en sentral del av det næringslivshistoriske feltet. Allikevel har næringslivshistorien vært en underdog når det kommer til norsk historiepraksis ved Universitetene. På Handelshøyskolen BI har feltet derimot fått ta mer plass, med et eget senter for næringslivshistorie (SNH), hvor det i over 25 år har blitt gjort historisk forskning på norsk næringsliv og økonomi.<sup>16</sup>

Som nevnt har kjønn i en næringslivshistorisk kontekst lenge blitt neglisjert. Ifølge Eirinn Larsen i sitt kapittel «Kjønn og Næringslivshistorie» i *Næringsliv og historie* har «næringslivshistorien vært 'a man's world', i hvert fall i Norge, med få eller ingen kvinner

---

<sup>15</sup> Ekberg, Espen. «Innledning: mellom næringsliv og historie». I *Næringsliv og historie*, redigert av Ekberg, Espen, Mikael Lönnborg, Christine Myrvang, 7-33, Oslo: Pax, 2014 s. 8

<sup>16</sup> Ibid, s. 7, 9



inntil ganske nylig». <sup>17</sup> Dette er noe som betyr to ting: På den ene siden har blant annet selve forskningsobjektet, eller mangelen på forskningsobjekter, bidratt til de valg forskerne har tatt, eller kunne ha tatt. Samtidig syns det å være relevant hvilket kjønn forskerne selv har, for hvordan de har tilnærmet seg det næringslivshistoriske feltet. Et fåtall av mannlige næringslivshistorikere har skrevet om kvinner i sine publikasjoner. <sup>18</sup>

Boka *Norsk likestillingshistorie* av Hilde Danielsen, Eirinn Larsen og Ingeborg W. Owesen, tar for seg likestillingens lange linjer i Norge. Den er det første oversiktsverket over norsk likestillingshistorie, og den ble utgitt i 2013 anledning 100-årsjubileet for kvinnelig stemmerett. Den tar for seg utviklingen av samfunnet sett i et likestillingsperspektiv, og ser på hvordan likestillingen har endret Norge. Boka gir en svært nyttig oversikt over større og mindre begivenheter og endringer, gjennom de siste 200 årene. I arbeidet med oppgaven har denne vært sentral for å få en forståelse av hvordan samfunnet har sett ut og utviklet seg siden 1960-tallet, men også om likestilling som tema i norsk næringsliv.

En annen bok som har bidratt til å gi et bilde på likestillingens lange linjer, men også dagens utfordringer, er *Ulik likestilling i arbeidslivet* med redaktørene Sigtona Halrynjo og Mari Teigen fra 2016. Boka består av ulike kapitelforfattere, som på hver sin måte tar opp viktige temaer innenfor dagens likestillingsforskning, men trekker samtidig linjer flere tiår tilbake i tid. Sammen med *Norsk likestillingshistorie*, har denne boka vært blant de mest sentrale bidragene for å se hvordan samfunnets forståelse av likestilling har utartet seg.

En som har skrevet om likestilling og næringsliv mer inngående er Siri Øyslebø Sørensen. I artikkelen «Statsfeminismens møte med næringslivet» fra 2011, tar hun for seg ulike hendelser og prosesser som i sin tur ledet til innføringen av den norske kvoteringsloven i 2003. Hun argumenterer for at «[...] reformen var et resultat av at likestillingspolitikk og næringslivspolitikkk ble koblet sammen». <sup>19</sup> Denne er et viktig bidrag som blir brukt i kapittel 5, der den er med på å underbygge at likestilling blir sett på som lønnsomt og verdiskapende.

Samfunnsforsker Mari Teigen har skrevet mye om likestilling i arbeidsliv/næringsliv, men også om kvotering. Blant annet skrev hun om dette i sin avhandling «Kvotering og kontrovers – Virkemidler i likestillingspolitikken» fra 2001. Det kom også en revidert utgave av denne i

---

<sup>17</sup> Larsen, Eirinn. «Kjønn og næringslivshistorie». I *Næringsliv og historie*, redigert av Ekberg, Espen, Mikael Lönnborg, Christine Myrvang, 268-297, Oslo: Pax, s. 269

<sup>18</sup> Ibid, s. 269

<sup>19</sup> Sørensen, Siri Øyslebø. «Statsfeminismens møte med næringslivet; bakgrunnen og gjennombruddet for kjønnskvoltering i bedriftsstyrer som politisk reform». s. 102. *Nytt norsk tidsskrift* 35, nr. 2 (2011): 102-119

2003, utgitt i tradisjonelt bokformat. Denne boken har blitt benyttet i forbindelse med redegjørelsen av kvoteringsloven av 2003.

Selv om museumsutstillinger kanskje ikke kvalifiserer som litteratur i et tradisjonelt akademisk format, kan de fungere på samme måte. I tillegg er de kanskje mer tilgjengelig for folk flest. Oljemuseet i Stavanger hadde i 2001 utstillingen «Jenter i Oljå», som tok for seg kårene til kvinner som jobbet i den norske oljeindustrien, hvor de befant seg, og deres vei inn i næringen. Dessverre fikk jeg aldri se utstillingen, men i årboken til museet fra 2000 finner man et skriftlig bakteppe for utstillingen. Hensikten med «Jenter i Oljå» var å vise «dagens» unge, og spesielt jenter, at det finnes utrolig mange muligheter innenfor oljeindustrien.<sup>20</sup> Dette bidraget er spesielt benyttet i kapittel 2 og 3, og fungerer således som en kilde i denne oppgaven.

Med historiografien og forskningslitteraturen i bakhånd, vil perspektivet denne oppgaven baserer seg på være en krysning av næringslivshistorie med bedriften Statoil som forskningsobjekt, med en kjønns historisk tilnærming, og den samfunnsvitenskapelige likestillingsforskningen som en veiledende tråd. Ønsket med denne oppgaven er å kunne være et bidrag til norsk og delvis kjønnsløs næringslivshistorie. I tillegg, håper jeg at oppgaven kan bidra til å belyse sider av Statoils historie som delvis har blitt neglisjert av Statoils mange historiefortellere.

### **1.3 Problemstilling og avgrensning**

Den overordnede problemstillingen for denne oppgaven lyder som følger:

*Hvordan har Statoils likestillingstiltak utviklet seg over tid, fra etableringen til i dag?*

Formålet med denne oppgaven er å si noe om hvordan Statoils likestillingshistorie har fortonet seg, sett i sammenheng med det norske samfunnet og statlig likestillingsarbeid.

Statoil som organisasjon vokste raskt, og er i dag et stort internasjonalt selskap. Av hensyn til omfanget på oppgaven har jeg derfor valgt å fokusere på likestillingsarbeidet som har blitt gjort i Norge, herunder hovedkontoret i Stavanger og deres likestillingsutvalg. Til tross for at Statoil utvidet sin drift til å omfatte ulike steder i Norge, anser jeg det for å være dekkende med et utgangspunkt i Stavanger og hovedkontoret. Det er gjerne her føringene kom fra, og det var her det på flere måter startet. Selv om det fantes lokale varianter av likestillingsarbeidet og tiltak, er det rimelig å anta at de gjennomgående var like.

---

<sup>20</sup> Norsk Oljemuseum. *Årbok 2000*. Stavanger: Ukjent, 2000, s. 77

Tidsperioden for oppgaven strekker seg fra da selskapet ble etablert i 1972 og frem til i dag. Dette er fordi jeg ønsker å presentere et bilde av de lange linjene i likestillingsarbeidet, da dette ikke har blitt gjort over så lang tid tidligere. I tillegg får man et mer helhetlig syn på arbeidet og de valgene som ble tatt, samt de ulike forståelsene som rådet.

Når det kommer til driften utenlands som etter hvert ble etablert, er dette et kapittel for seg, eller snarere en oppgave for seg. Det hadde utvilsomt vært interessant å ta for seg noen av basene utenlands, men dessverre har jeg verken hatt tid eller ressurser til å gjennomføre noe slikt. Det ble derfor en naturlig avgrensning å holde seg til Norge og Stavanger.

En annen viktig avgrensning eller bevissthet rundt egen oppgave, er dette med aktivitetene som foregikk til havs og aktivitetene som foregikk på land, henholdsvis offshore/onshore. Her har jeg som utgangspunkt valgt å se på det som skjedde på land, med enkelte unntak, spesielt i kapittel 2. Det viste seg tidlig at Statoils likestillingsutvalg ikke har praktisert et utstrakt skille mellom de to områdene i sitt materiale, men heller mellom hvor kjønnene befant seg i ulike yrkesgrupper og stillingsgrupper. Ettersom kvinnene hovedsakelig befant seg på land, ble også tiltakene i første omgang rettet mot landaktivitetene. De var blant annet tilpasset hvilken bakgrunn man hadde og hvordan man kunne bygge videre på denne, for at man deretter kunne klatre høyere opp i stillingshierarkiet. Det ble tidlig fastslått at man ønsket flere kvinner der de var underrepresentert, noe som var på flere områder, men i første omgang dreide det seg om lederstillinger og tekniske stillinger. Dette er to grupperinger som både gjør seg gjeldene på land og til havs, men sånn jeg ser det var det landaktivitetene som ble prioritert.

## **1.4 Kilder og metode**

Det har blitt benyttet ulike kilder i arbeidet med likestillingens lange linjer i Statoil. Primærkildene som har blitt brukt har blant annet bestått i materiale etter likestillingsutvalget ved hovedkontoret i Stavanger. Møtereferater, handlingsprogrammer, årsmeldinger, en likestillingshåndbok, diverse notater og rapporter er i stor grad det som har inngått i materialet etter likestillingsutvalget. Dette materialet oppbevares vanligvis hos Statsarkivet i Stavanger, men ble for anledningen sendt til Riksarkivet i Oslo, der jeg har sett på det.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Som en del av prosjektet «Statoils historie 1972-2022 år», har alt av Statoils materiale blitt tilgjengeliggjort for oss som er en del av prosjektet. Det er også med dette at mye materiale utover likestillingsutvalgets, ble sendt til Riksarkivet for å gjøre det enklere for oss som trengte å se det. Prosjektet består per dags dato av en rekke masterstudenter, både ved NTNU i Trondheim og Universitetet i Oslo, to postdok-prosjekter og en phd-stipendiat. De tre sistnevnte ved UiO.

I tillegg til dette har jeg brukt internavisen *Status* som ble utgitt for første gang 27. juni 1974. Frem til omtrent 1990-tallet ligger denne digitalt ute på Nasjonalbibliotekets nettsider. Etter dette og frem til 2007 brukte jeg de trykte utgavene som oppbevares hos Nasjonalbiblioteket. Fra 2007 opphørte trolig avisen i forbindelse med en generell digitalisering og fusjonen med Hydro. I *Status* har diverse saker om likestillingsutvalgets arbeid og likestilling i selskapet mer generelt, blitt publisert. Med dette har en fått et bilde av hva som har blitt formidlet til de ansatte, noe som har vært viktig for å forstå hvor likestillingsfokuset har ligget.

Årsrapportene har også vært viktige bidrag i arbeidet med oppgaven. Disse har vært med på å gi et bilde av synet på likestilling, og hvordan dette har endret seg. Ved å gå gjennom alle rapportene har det først og fremst blitt tydelig når likestilling har blitt nevnt, i hvilken sammenheng, og hvordan det har blitt snakket om. Dette har vært viktig for å få en ytterligere forståelse for hva likestilling i Statoil har handlet om. Og kanskje spesielt hva de ønsket å vise utad.

For å kunne svare på hvordan staten har arbeidet med likestilling, har det blitt tatt i bruk offentlige dokumenter, blant annet stortingsmeldinger, rapporter, samt digitalt tilgjengelig tekst fra regjeringen.no. Dette være seg pressemeldinger, men også taler eller andre utsagn fra ulike politikere. Boken *Norsk likestillingshistorie* har også vært et viktig bidrag her.

Som et supplement til de skriftlige kildene, har det blitt utført noen kvalitative intervjuer med personer som alle på et tidspunkt har vært ansatt i Statoil. De jeg har snakket med har vært Arve Johnsen, første administrerende direktør i Statoil, Birte Borrevik, tidligere boremedarbeider, Gerd Halmø, første direktør for miljø og Magne Hovden, nåværende personaldirektør i Statoil. Utvalget av personer er relativt tilfeldig, bortsett fra Arve Johnsen og Magne Hovden. Disse fikk jeg kontakt med gjennom personer ved tidligere nevnte Statoilprosjekt. De øvrige personene ble jeg satt i kontakt med via Angela Ebbesen, tidligere tilsynsdirektør i Oljedirektoratet. Kontakten med Ebbesen ble opprettet via Kristin Øye Gjerde ved Oljemuseet i Stavanger, som fra et tidligere møte visste at jeg skrev om likestilling i Statoil. Poenget mitt her er at utvalget av personer ikke var bevisst, men at det heller kan regnes som et resultat av Ebbesens nettverk. Allikevel hadde de alle noe å si om sin opplevelse av likestillingsarbeidet, noe som har gitt et verdifullt innsyn og bidratt til å underbygge eller nyansere deler av oppgaven. I tillegg til intervjuene har jeg hatt mailkorrespondanser med ulike personer, som har svart på spørsmål vedrørende oppgaven. Disse er Njål Gjødrem, tidligere ansatt i Statoil, Randi Grung-Olsen, ansatt i Statoil, Angela

Ebbesen, Håkon Smith-Isaksen, kommunikasjonsrådgiver i Olje- og energidepartementet og Aleksander Kristian Ellingsen, ansatt i Statoil.

Det ble for øvrig gjort forsøk på å kontakte Lill Heidi Bakkerud, mangeårig leder i fagforeningen Industri Energi, tidligere Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF), men også Siri Bentsen, tidligere leder av fagforeningen som nå heter TEKNA, daværende Norske Sivilingeniørers forening (NIF), uten hell. De kunne trolig ha bidratt til å utdype fagforeningenes rolle i likestillingsarbeidet. Olav Fjell ble også kontaktet, men dessverre for sent i dette arbeidet slik at vi ikke fant anledning til en samtale. Han hadde heller ikke mulighet til å svare på mine oversendte spørsmål på mail. Det samme gjaldt Harald Norvik som jeg kontaktet samtidig med Fjell, men han svarte ikke på min henvendelse i det hele tatt. De kunne sagt noe om sin egen rolle i likestillingsarbeidet, noe som hadde vært interessant, men allikevel ikke avgjørende for denne oppgaven.

Videre har diverse presseoppslag blitt benyttet, spesielt i kapittel 5. Dette har vært med på å si noe om næringslivets syn på likestilling i løpet av 2000-tallet, men også hvordan arbeidet for likestilling har foregått. Her har blant annet mediearkivet Atekst og offentlige søkemotorer blitt brukt til å lete fram oppslag.

Filmen *Norsk sokkel – også for kvinner* fra 1985 har også blitt benyttet i arbeidet med oppgaven. Filmen var et samarbeid mellom Statoil og Oljedirektoratet. Den skulle vise at oljeindustrien ikke kun var forbeholdt menn, og samtidig slå hull på myter knyttet til virksomhet til havs.

Jeg er klar over at det finnes flere kilder som kunne ha blitt tatt i bruk for å ytterligere underbygge mine argumenter, men av hensyn til tid og ressursbruk er det umulig å se på alt. Allikevel vil jeg argumentere for at kildene jeg har valgt ut er med på å besvare problemstillingen på en god måte.

Oppgaven har hatt som utgangspunkt å gi en deskriptiv fremstilling av likestillingsarbeidet i Statoil, med unntak av analytisk drøfting enkelte steder. I arbeidet med de skriftlige kildene, er kildegransking som metode blitt benyttet. Ved denne metoden reises automatisk noen spørsmål som må besvares: Hvilke kilder har vi som kan svare på det stilte spørsmålet? Dette handler om å finne frem til kilder som er representative eller fullstendige. Et annet spørsmål bunner ut i hva slags kilder man har funnet. «Det gjelder å bestemme opphavet deres og

formålet med dem».<sup>22</sup> Hvilket innhold kildene har, hvor man deretter tolker dette, er også et spørsmål som må besvares. Det siste handler om hva kildene kan brukes til, og hvor troverdige de er, noe som kalles for «indre kildekritikk».<sup>23</sup> Disse spørsmålene har jeg tidvis forsøkt å reflektere over i oppgaven.

Intervjuene som ble gjennomført var av kvalitativ art, og ble gjort ansikt til ansikt. Tilpassede spørsmål ble laget på forhånd, men hvor flere av de samme spørsmålene gikk igjen. Allikevel var intervjuformatet åpent og til dels av uformell art, slik at en kunne fravike fra de forberedte spørsmålene i alle sammenhenger der det ble ansett for å være relevant.

Opgaven er ikke knyttet opp mot et overordnet teoretisk rammeverk, men bruk av nyinstitusjonellteori vil ved enkelte anledninger forekomme.

## 1.5 Oppgavens struktur

Opgaven er delt inn i seks kapitler inkludert innledning- og avslutningskapittel. I kapittel 2 blir bakgrunn og kontekst presentert, med et blikk på blant annet oppbyggingen av Statoil og det statlige eierskapet. Videre blir det sett på hvordan kjønn og oljeindustrien etter hvert ble en problemstilling, da kvinner skulle begynne å arbeide ute ved plattformene. Kapitlet viser i tillegg hvordan bestemmelser og lover av stor og liten grad, sikret det juridiske grunnlaget for likestilling mellom kjønnene. Deretter får man et innblikk i hvordan den nye kvinnebevegelsen og mobiliseringen nedenfra, var viktig for at likestilling ble satt på den politiske dagsorden. Det vises også hvordan den nye familiepolitikken ble rettet mot å bryte opp med tradisjonelle og utdaterte forståelser av levesett og familiestrukturer. Det blir i tillegg sett på når likestillingsdiskusjonen i næringslivet startet, og hva denne dreide seg om. Dette er med på å legge til rette for innholdet i de tre etterfølgende hovedkapitlene. For å forstå likestillingsarbeidet som skjedde i Statoil er det viktig å se på hvordan omgivelsene rundt selskapet så ut, i for- og etterkant av etableringen.

Kapittel 3 tar innledningsvis for seg omgivelsene rundt Statoil, med særlig fokus på det norske samfunnet der likestilling ble satt på dagsorden, med blant annet flere ratifiseringer av internasjonale traktater. I tillegg kom det på plass flere lover, regler og nasjonale likestillingstiltak her hjemme, som skulle bidra til likestilling mellom kjønnene. Deretter blir det sett på hva likestilling i Statoil innbar da tematikken ble en integrert del av personalpolitikken. Hvem som skulle likestilles, hvem som hadde definisjonsmakten på

---

<sup>22</sup> Kjeldstadli, Knut. *Fortida er ikke hva den engang var*. Oslo: Universitetsforlaget, 1999, s. 169-170

<sup>23</sup> Ibid, s. 170

området, og når arbeidet med likestilling kom i gang, er spørsmål som blir relevante i denne sammenhengen. I forlengelsen av dette blir Statoils ulike likestillingstiltak gjennomgått sammen med hvem de var rettet mot. Underveis blir det sett på hvordan det politiske arbeidet for likestilling forløp, sammen med likestilling i andre bedrifter tilhørende næringslivet. Dette kapitlet tar hovedsakelig for seg 1980-tallet, og forsøker å vise hvordan likestilling ble gjort i Statoil. Men også at likestillingsarbeidet i Statoil i stor grad sammenfalt med likestillingsarbeidet i staten, noe som kommer tydeligere til uttrykk i kapittel 4 og 5.

I kapittel 4 står hovedsakelig 1990-tallet i sentrum, med unntak av en fagforeningsavtale som ble inngått i 1988. Denne blir gjennomgått innledningsvis. I dette kapitlet forsøker jeg å vise at kvinner og ledelse ble et stadig mer fokusert område i likestillingsarbeidet, ikke bare i Statoil, men også i staten og næringslivet generelt. I dette kapitlet blir det blant annet sett på hvordan likestillingen i stor grad fulgte strømninger man så i en nasjonal og internasjonal kontekst med likestillingsarbeid. Omorganisering, omlegging, konkurransefortrinn og en tiltakende globalisering blir her viktige stikkord.

Kapittel 5 tar for seg hvordan likestilling i løpet av 2000-tallet fikk en endret betydning, og i økende grad ble slukt av mangfoldsbegrepet. Konkurransefortrinn og lønnsomhet ble viktige motivasjoner og begrunnelser for likestillingsarbeidet, noe man også her ser i selskapet, staten og næringslivet. Delprivatiseringen av Statoil er inngangsporten til dette kapitlet. Det statlige eierskapet som selges ned, noe vi også ser er tendensen i andre norske selskaper med samme eierskapsstruktur. Men dette var også en trend som gjorde seg gjeldende på kontinentet. Videre blir det blant annet sett på hvordan næringslivet forholdt seg til kvoteringsloven av 2003, blant annet med sitt konsept «Female Future». Avslutningsvis blir det sett på hvordan likestilling som merkevarebygging har gjort seg gjeldende både i Statoil og staten. Oppgaven rundes av med et sjette kapittel som tar for seg de mest sentrale poengene som har blitt presentert, i form av en konklusjon.

## 2. Den nye industrien, og de «nye» kvinnene

I løpet av 60- og 70-tallet var det norske samfunnet med familie- og arbeidsliv, inne i en endringsperiode. Politikernes ønske om å etablere en familiepolitikk, og kvinnefrigjøringen i Norge samt rundt om i verden, bidro til å rive opp i datidens tradisjonelle, familie- og arbeidslivskonstellasjoner. Kvinnene ønsket å ha mulighet til å velge lønnet arbeid utenfor hjemmet på lik linje med menn. Med oljefunnene som ble gjort i Nordsjøen på slutten av 60-tallet, var det stadig bruk for arbeidende hender og hoder.<sup>24</sup>

For å forstå likestillingsarbeidet i Statoil, er det nødvendig å i dette kapitlet kort og relativt overfladisk se på oppbyggingen av Den norske stats oljeselskap (Statoil), samt det statlige eierskapet. Videre skal det ses på kvinner og oljeindustrien i lys av hverandre på slutten av 1960-tallet og starten av 1970-tallet. Underveis skal jeg se på kvinnes posisjon i det norske samfunnet, offentlig og privat, og den nye familiepolitikken som vokste fram. Med dette er tanken å danne et bakteppe for de kommende kapitlene.

### 2.1 Den norske stats olje og det statlige eierskapet

I 1972-73 ble stortingsmelding nr. 25 om «Petrolevs virksomhetens plass i det norske samfunn» (Oljemeldingen) lagt fram. I 1973-74 ble stortingsmelding nr. 117 om «Barnefamiliers levekår» (familiemeldingen) lagt fram.<sup>25</sup> To tilsynelatende svært ulike meldinger, men som på hver sin måte skulle forsøke å si noe om Norges fremtid.

Statoil ble opprettet i 1972 som et statlig heleid oljeselskap. Utfordringene som ventet selskapet var mange og store. Norge var ingen oljenasjon på daværende tidspunkt, kompetansen var ikke på plass, og rekrutteringsbehovet vokste i en enorm fart. Da Ekofiskfeltet ble oppdaget i 1969 og man etter en tid fikk greie på at det dreide seg om et funn av betydelig størrelse, var mange enige om at et statlig selskap var løsningen. Regjeringen ønsket en oljepolitikk som skulle komme samfunnet til gode, gjennom utnyttningen av naturressursene på den norske kontinentalsokkelen. Utover dette var rammene for selskapet, samspillet mellom selskapet og myndighetene, og selskapet og politikken, uklart. Hvem som skulle lede et slikt selskap ble lenge stående som et av de store ubesvarte spørsmålene. Daværende leder i Arbeiderpartiets industriutvalg og statssekretær i industridepartementet, Arve Johnsen, var kanskje en av dem med sterkest tro på at dette funnet virkelig ville få store

---

<sup>24</sup> Danielsen et. al. 2015, s. 160

<sup>25</sup> Brandtzæg, Brita, Tove Stang Dahl, Mette Janson, Liv Storstein, Elisabeth Wedege. *Vil vi sprelle med?*. Oslo: Pax, 1975, s. 16



konsekvenser i et langsiktig perspektiv for Norge, men også Norge i en internasjonal sammenheng.<sup>26</sup> Noe det utvilsomt fikk. Som datidens kanskje største offentlige pådriver for et nasjonalt oljeselskap, bidro blant andre Arve Johnsen til å legge et solid grunnlag for regjeringens etter hvert positive holdninger til et slikt selskap. Johnsen ble senere bli Statoils første administrerende direktør, og selskapets første ansatt.

De utenlandske selskapene kom på banen allerede tidlig på 1960-tallet, og fungerte som faddere for den gryende bransjen. Ikke bare ga de fra seg kompetanse, men også en oljearbeiderkultur som hadde blitt opparbeidet i løpet av nærmere hundre år (les: den amerikanske). Det var denne kulturen som etter hvert nærmest ble et varemerke for de mannlige oljearbeiderne, cowboyene. For blant andre Arve Johnsen var det svært viktig å etablere en egen norsk kultur som på sikt skulle føre de norske arbeiderne med selvtilit nok, slik at de omsider kunne inneha alt ansvar på egenhånd.<sup>27</sup> Statoil var som et prematurfødt barn som kom akkurat da det måtte, til tross for at de vitale organene ikke var ferdig utbygd. Mye ble gjort underveis og mye ble gjort raskt, uten at det her skal ses nærmere på konsekvensene dette fikk.

Statoils statlige eier og forholdet mellom eier og selskap, har vært gjenstand for utallige diskusjoner. Dette har i stor grad dreid seg om Statoils rolle i det norske samfunnet, og statens eierskapsstyring overfor selskapet. I en norsk kontekst har statlig eierskap gjerne omfattet tunge industribedrifter, men også selskaper som kommunikasjonsselskapet Telenor (tidligere Televerket) og finansinstitusjonen Den norske bank (DNB). Etterkrigstidens Norge var preget av oppbyggingen av velferdsstaten, men flere heleide statlige bedrifter ble også etablert, som Norsk Jernverk, Årdal og Sunndal Verk. Staten overtok i tillegg en eierandel på 44 prosent i Norsk Hydro gjennom krigsoppgjøret. Som det er skrevet i boka *Staten som kapitalist*: «På denne måten fikk vi i etterkrigstiden et omfattende og strategisk viktig statlig eierskap i noen av landets største bedrifter».<sup>28</sup> Den grunnleggende tanken bak det statlige eierskapet har vært strategisk motivert, med en forståelse av å skulle «[...] sikre norskbasert styring og forankring av noen tyngdepunkter i landets næringsliv».<sup>29</sup>

I en likestillingssammenheng er det statlige eierskapet av betydning. Dette handler blant annet om statens rolle som lovgiver og premissleverandør, men også tilrettelegger for næringsliv og

---

<sup>26</sup> Lerøen, 2002, s. 39, 46

<sup>27</sup> Lerøen, 2002, s. 37-38

<sup>28</sup> Lie, Einar, Egil Myklebust, Harald Norvik. *Staten som kapitalist: Rikdom og eierskap for det 21. århundre*. Oslo: Pax, 2014, s. 13

<sup>29</sup> Ibid, s. 14

bedrifter, slik at forholdene i Norge var og er konkurransedyktige sammenlignet med forholdene i andre land. Det handler også om at bedriftene måtte tilpasse seg overfor endringer i reguleringer og forventninger utenfra.<sup>30</sup>

Som det skal ses nærmere på senere i dette kapitlet, opplevde Norge en økonomisk vekst på slutten av 1960-tallet og starten av 1970-tallet. Dette betød at arbeidskraft i enkelte sammenhenger var en mangelvare, og politikerne begynte etter hvert å se på kvinner som en ubrukt ressurs det lå mye potensiale i.<sup>31</sup> Med andre ord hadde staten også en økonomisk interesse av at det norske arbeidslivet ble mer likestilt.

## **2.2 Oljen, kvinner og likestilling**

Norsk oljevirkosomhet var fra 1966 til 1970 preget av kartlegging, undersøkelse og leting. På slutten av 1960-tallet var sysselsettingen på sokkelen lav, mens den fra 1970 frem til ca. midten av tiåret steg jevnt på grunn av den generelle oppbyggingen av bransjen. Andre halvdel av 1970-tallet var det utbyggingen av Ekofisk, Frigg og Statfjord som skulle prege bransjen. Den kraftige utbyggingen krevde enorme ressurser både i form av materiell, men også menneskelig arbeidskraft. Dette resulterte i et multinasjonalt møte i Nordsjøen. Det var ikke bare nordmennene og amerikanerne, men også mennesker fra andre nasjoner som samarbeidet om å bygge ut norsk oljevirkosomhet. Frem til omtrent midten av 1980-tallet økte også sysselsettingen kraftig, mens man i 1987 opplevde en liten nedgang, for deretter en stabilisering i sysselsetting.<sup>32</sup> For å få en forståelse av kjønnsforholdene i oljebransjen, er blant annet sysselsettingsstrømninger viktig å ha i bakhodet, da dette sier noe om rekrutteringsgrunnlaget.

Norsk oljebransje skiller seg på mange måter fra andre nasjoners oljeindustri. Den norske industrien er relativt ung, den ble raskt utbygd med hjelp fra utenlandsk kompetanse, og også norske kvinner. De var riktignok i stort mindretall, ei heller like synlige som mennene, men de var tilstede. Kvinnene arbeidet til å begynne med i yrker som var knyttet opp mot administrasjon og catering, ved basene og anleggende som befant seg på land.<sup>33</sup> Statoils andre ansatte etter administrerende direktør, Arve Johnsen, var Marit Falch. Hun arbeidet som Arve Johnsens sekretær.<sup>34</sup> I 1977 ble første kvinne fast ansatt offshore på norsk sokkel. Svanhild

---

<sup>30</sup> Ibid, s. 22-23

<sup>31</sup> Danielsen et. al., 2015, s 160

<sup>32</sup> Smith-Solbakken, Marie. *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*. Ph.D.avhandling. Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet, Trondheim, 1997, s. 184-187

<sup>33</sup> Ibid, s. 110

<sup>34</sup> Lerøen, 2002, s. 34

Rolfsen hadde arbeidet 10 år som sykepleier på land, og skulle nå fortsette sin yrkespraksis ute på Friggfeltet hos oljeselskapet Total.<sup>35</sup> Til tross for at kvinnene etter hvert begynte å arbeide ute på plattformene, var det ikke en selvfølge at de skulle det. I starten ble det argumentert mot at kvinnene skulle få arbeide der fordi toalettfasilitetene ikke var tilrettelagt for kvinnelige tilstedeværelse. I dag er det lett å glemme hvordan oljebransjen, og spesielt det som foregikk offshore, til å begynne med var bygd av og for menn.<sup>36</sup> Dette har utvilsomt vært av betydning for protestene som kom. Flere av arbeiderne hadde jobbet i bransjen siden den ble etablert i Norge, og det ble nok et slags fristed, samtidig som det var en arbeidsplass.<sup>37</sup> På samme måte som det tar tid å bygge et hus, eller i dette tilfellet en plattform, måtte likestillingen også bygges opp. Da Statfjord A-utbyggingen var i designfasen med det amerikanske selskapet Mobil som operatør, ble de sjokkerte over at det måtte tilrettelegges for kvinner i boligkvarteret.<sup>38</sup> Dette gir et godt bilde av hvordan næringen «(...) på den tiden hadde en svært konservativ holdning».<sup>39</sup>

Gjennom 1960- og 1970-tallet begynte ideen om at kvinner og menn skulle ha like rettigheter og muligheter i både samfunnsliv og familieliv, å slå kraftigere rot enn tidligere. Organiseringen av norske hjem gjennomgikk store endringer, og tema ble viet mye plass i den offentlige debatten og politikken. I likhet med mange andre vestlige land, hadde kvinnebevegelsen på 1970-tallet stor påvirkningskraft i kjønnsdebatten. Kvinnenenes opprør mot et udatert mannssamfunn som la rammene for deres livsførsel, beveget den vestlige verden i en retning mot mer likestilling. Det nye kvinneidealet var den frigjorte og selvstendige kvinnen, som vinket farvel til sitt tidligere ideal, den oppofrende husmoren. Den nye kvinnebevegelsen som kom på banen med nye kjønnsideal og normer, protesterte mot det etablerte. Noe som ga resultater blant annet i form av lovendringer. Større og mindre lover, regler og ordninger som begrenset kvinners og menns valgfrihet, eller behandlet dem ulikt, ble endret eller opphevet.<sup>40</sup>

Det var først på 1970-tallet at begrepet likestilling ble vanlig å bruke, både i offisiell politisk språkbruk, men også i dagligtalen. Begrepet ble også brukt tidligere, men det var først på 70-

---

<sup>35</sup> Norsk oljemuseum, «Svanhild Rolfsen sykepleier», [http://www.kulturminne-frigg.no/stream\\_file.asp?iEntityId=346](http://www.kulturminne-frigg.no/stream_file.asp?iEntityId=346), Publisert: Ukjent, Lastet ned 02.06.2017

<sup>36</sup> Petroleumstilsynet, «Sikkerhet, status og signaler 2011-2012», [Årsrapport], 15.02.2012, s. 30

<sup>37</sup> Ervik, Ragna M. L. «Man må passe – Om kvinneidentitet i et mannsmiljø». Upublisert masteroppgave, Universitetet i Bergen, 2004, s. 4

<sup>38</sup> Petroleumstilsynet, 2012, s. 32

<sup>39</sup> Ibid, s. 32

<sup>40</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 154-155

tallet at det ble en integrert del av språket. Gjennom sosial mobilisering nedenfra som la press på de politiske institusjonene, ble likestilling etablert som et eget politisk felt. I kraft av dette skulle departementene legge til rette for likestilling. I 1972 ble en likestillingsråd (også kalt Likestillingsrådet) offentlig oppnevnt for å gi råd omkring tema, og likestillingsloven ble vedtatt i 1978. Likestillingsombudet ble deretter opprettet for å håndheve loven. Med lovmessigheter som kom på plass, som retten til selvbestemt abort, samt større økonomisk frihet for kvinner for å nevne noe, står 60- og 70-tallet igjen som svært definerende år for utformingen av den norske likestillingspolitikken.<sup>41</sup> Mens 80-tallet ble tiåret hvor de likestillingspolitiske bestemmelsene fra tidligere år ble institusjonalisert og iverksatt.<sup>42</sup>

På Vestlandet var kvinnerepresentasjon en problemstilling som ikke eksisterte på tidspunktet da oljeletingen for alvor startet. Det var i hvert fall ikke en uttalt problemstilling hos selskapene. Hos Statoil handlet forståelig nok den første perioden om å få selskapet opp på fote, hente inn de best mulig kvalifiserte menneskene og bygge opp organisasjonen. I takt med dette ble personalpolitikken utformet, som etter hvert også inkluderte likestilling som arbeidsområde.

Kvinnene på 60- og 70-tallet søkte en personlig og økonomisk frihet, som videre betød et møte med arbeidslivet. Da Oljedirektoratet i 1979 fastsatte midlertidig forskrift for boligkvarter, var det ikke lenger en vei utenom kvinnene i Nordsjøen. Denne påla operatørene å legge til rette innkvartering og toalettforhold slik at begge kjønn kunne arbeide ute på plattformene.<sup>43</sup> Dette var kanskje det første likestillingspolitiske tiltaket som ble gjort overfor den norske oljebransjen som helhet. Til tross for at forskriften kom på plass og sikret den juridiske delen til arbeidstakerne med tanke på kjønn, gjenstod allikevel det holdningsendrende arbeidet, ikke bare ute på plattformene og i oljebransjen, men i Norge generelt. Med et husmorregime som hadde vart i mange tiår, og samfunnets tradisjonelle oppfatning av hvordan familiestrukturen skulle se ut, var dette en operasjon som ikke ble gjort i en håndvending.

Årsakene til den mangelfulle kvinnelige tilstedeværelsen i oljebransjen på 70-tallet, er med andre ord mange og sammensatte. Allikevel kan en si at tidsånd og utdanningsvalg utvilsomt var medvirkende faktorer. I starten var det slik at mange av de ansatte i den norske oljebransjen ikke hadde særlig utdanning, og lærte gjennom å gjøre og erfare. «Hele» Norge

---

<sup>41</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 155-156

<sup>42</sup> Ibid, s. 154

<sup>43</sup> Norsk Oljemuseum, 2000, s. 70

var på sett og vis under utdanning når det kom til den nye industrien. Dette gjaldt selvfølgelig ikke alle, det fantes utdannede mennesker òg. Ser man på tallene fra 1972 finner man blant annet at 70 prosent av kvinnene valgte språk på gymnasiet, mens over 60 prosent av mennene på gymnasiet valgte naturfag. Videre finner man at mennene valgte yrkesfaglige utdannelse, mens kvinnene fremdeles valgte husmorskole eller barnepleie, som på sin side ga liten formell utdannelse. Mange gikk derfor ut i tradisjonelt betegnede kvinneyrker. Mennene på sin side var i overvekt på blant annet landbruksskoler, sjømannsskoler og på distriktshøyskoler med utdannelse innenfor administrasjon, økonomi og ingeniør.<sup>44</sup> De påfallende kjønnsdelte utdanningsvalgene gir et bilde av et svært kjønnsdelt arbeidsmarked, som i sin tur også sier noe om hvordan det så ut i oljebransjen.

Selv om kvinnes inntog til høyere utdanning, i visse fag, startet allerede før andre verdenskrig, tok det lang tid før det vakte offentlig interesse. Prosessen pågikk kontinuerlig, men ujevnt, noe som gjorde den mindre synlig. Det var ikke før andre halvdel av 60-tallet, at man begynte å få øynene opp for antallet kvinnelige studenter, da kjønn og utdanning ble satt i sammenheng med hverandre.<sup>45</sup>

## 2.3 Den nye familiepolitikken og den nye kvinnebevegelsen

I løpet av 1960-tallet var de politiske partiene opptatt av å imøtekomme endringene i familiestruktur og levesett, med en ny og moderne familiepolitikk. Det var ikke lenger mulig å forsvare en politikk som i hovedsak fokuserte på husmødrene og tradisjonelle familiemønstre. Med rekordtall på kvinner og menn i høyere utdanning, og den internasjonale politiske utviklingen som artet seg, var det dags for et politisk skifte som ga rom for et tungt fokus på å reformere familiepolitikken. Kjernen i den nye politikken fortonet seg som *valgfrihet*. Kvinnene skulle kunne velge å arbeide utenfor hjemmet, til tross for at de også var mødre.<sup>46</sup> Likestilling ble her et viktig tema for politikerne som ønsket å røske opp i den tradisjonelle oppfatningen av hvor menn og kvinner skulle befinne seg i samfunnet, og hvilke roller de skulle inneha. Arbeiderpartiet impliserte likestilling mellom kvinner og menn i sitt partiprogram, og satte med det offisielt tema på dagsorden. Gjennom blant annet bygging av

---

<sup>44</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 157

<sup>45</sup> Anker, Peder, Magnus Guldbrandsen, Eirinn Larsen, Johannes W. Løvhaug, Bent Sofus Tranøy. *Universitetet i Oslo 1811-2011 - Samtidshistoriske perspektiver*, bind 7, Oslo: Unipub, 2011 s. 39

<sup>46</sup> Vollset, Gerd, «Familiepolitikken historie - 1970-2000», [http://www.nova.no/asset/4479/1/4479\\_1.pdf](http://www.nova.no/asset/4479/1/4479_1.pdf), Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA), Publisert: 2011, Lastet ned: 02.06.2017; Danielsen, et. al., 2015, s. 157

barnehager, økonomisk støtte til enslige forsørgere, større selvråderett til kvinner og utstrakt prevensjonsopplysning, tok staten større ansvar når det kom til familiers velferd. Disse sakene viste at kvinner og menn skulle få like muligheter til deltakelse i både familie- og arbeidsliv, uten å bli «straffet» for å være ensligforsørger og ugift. Det skulle bli mer rom for «utradisjonelle» familiekonstellasjoner uten at kjønn skulle stå som hinder for dette.<sup>47</sup>

Kvinnene hadde lenge vært en uutnyttet ressurs som det utvilsomt lå store verdier i å benytte seg av i arbeidsmarkedet. Tesen om kvinner som en fleksibel reserve som kom inn i arbeidsmarkedet i oppgangstider og ble skjøvet ut i nedgangstider, ble populær. Men ble tilbakevist, da kvinnes yrkesaktivitet på 70-tallet i større grad var knyttet opp mot økende stabilitet.<sup>48</sup> Fra 60- til 70-tallet så man en sterk vekst hos gifte kvinner i lønnsarbeid, fra henholdsvis 10 prosent opp til 30 prosent. Etter å ha giftet seg unge og fått barn tidlig i 20-årene, hadde kvinnene mulighet til å ta lønnsarbeid når barna hadde blitt større. Noe som ga et løft til økonomien og levestandarden i hjemmet. På samme tid økte tallet på skilsmisser, og dermed også enslige forsørgere. Kvinnene behøvde lønnede yrker slik at de kunne forsørge seg og sine barn, noe som i sin tur ville komme samfunnet til gode. Kvinner i lønnet arbeid ville på lik linje med menn betale skatt til staten.<sup>49</sup>

Da familiepolitikk ble bygd ut som et stort politisk satsningsområde på 70-tallet, var det sårt tiltrengt. Befolkningens holdninger viste, gjennom undersøkelser og statistikker, at tiden var moden for radikale endringer i datidens familiestruktur og samfunnsliv. Det var på grunnlag av folkets holdninger og presset nedenfra, at den nye politikken ble utformet. Arbeiderpartiet stod i bresjen som pådriver for den nye familiepolitikken, som etter hvert skulle bidra til å definere velferdsstaten Norge. Allikevel fantes det noe misnøye, spesielt synlig fra politisk hold. De borgerlige partiene var av den oppfatningen at den nye familiepolitikken ville være for inngripende i folks liv. Arbeiderpartiet tok ikke hensyn til dette, og startet sammen med SV å gjennomføre foreslåtte tiltak i den nye politikken.<sup>50</sup>

Til tross for at Arbeiderpartiet spilte en viktig rolle i arkitekturen bak familiepolitikken, var også den nye kvinnebevegelsen av stor betydning for hvordan politikken ble utformet, og hva som ble satt på dagsorden. De kjempet vel så mye for holdningsendringer i befolkningen, som formelle rettigheter. Kvinnene skulle bli hovedperson i eget liv, ikke ligne mer på mannen,

---

<sup>47</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 158-159

<sup>48</sup> Ellingsæter, Anne Lise. «Mødre og jobb – i evig ubalanse». I *Ulik likestilling i arbeidslivet*, redigert av Halrynjo, Sigtona og Mari Teigen, 37-53. Oslo: Gyldendal, 2016, s. 40

<sup>49</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 160

<sup>50</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 160

men bli hele mennesker. Dette innebar å kunne leve som de selv ønsket, ta ansvar og velge selv. Kvinnekampen ble i løpet av 60- og 70-tallet sterkere knyttet til den politiske venstresiden, og gikk dermed bort fra det 1800-talls borgerlige og liberalistiske trekket. Kvinnebevegelsen var radikale og stilte høye krav til politisk endring. Ønsket om en frigjøring fra eksisterende systemer stod sterkt. Frigjøringen skulle skje på kvinners egne premisser. Ved å godta likestillingen, at alt ble bedre bare man fikk like muligheter og rettigheter som mennene, godtok man den mannlige normen samfunnet var tuftet på. De var med dette blant annet imot likestillingsloven. Alternativet var å bygge et totalt nytt samfunn som isteden var bygget på kvinners verdier.

Den nye kvinnebevegelsen utfordret det tradisjonelle synet på familie og privatliv, og satte tidligere upolitiske saker på den politiske dagsordenen. Tidligere oppfatninger av familie og privatliv, ble av kvinnebevegelsen framstilt som undertrykkende og urettferdige institusjoner. Paradoksalt nok assosierer vi i dag gjerne likestilling med 1970-tallets kvinnebevegelse, noe de var imot og som flere av kvinneaktivistene brukte som skjellsord.<sup>51</sup>

Med sterk mobilisering nedenfra og ovenfra med henholdsvis den nye kvinnebevegelsen, og Arbeiderpartiet i spissen, ble starten på det mange i dag liker å kalle for «likestillingslandet» Norge.

## 2.4 Likestilling i næringslivet

I næringslivet startet debatten om likestilling på slutten av 1960-tallet innenfor ledelsesfeltet. Allerede i 1968 ble kvinner og opprykk i bankledelsen diskutert innenfor Kredittkassen, nå Nordea.<sup>52</sup> Et viktig incentiv for dette var den merkbare mangelen på arbeidskraft. Banksjef Olav Graff var initiativtaker i likestillingsarbeidet. I en langtidsplan for 1969-1973 kom det til uttrykk at det forelå et ønske om å øke kvinneandelen i banken fra omtrent 30 prosent til 50 prosent, i løpet av planperioden. På bakgrunn av dette argumenterte man for at det også ville komme flere kvinner inn i ledende stillinger. Selv om kvinneandelen økte, tok det allikevel lang tid før kvinner i ledende posisjoner økte av betydelig grad. Dette skjedde først på 1980-tallet.<sup>53</sup>

Med en økende bevissthet omkring kvinnediskriminering og hvem som avanserte i bedriftshierarkiet, både blant kvinner og i samfunnet ellers, var det tydelig at kvinner og

---

<sup>51</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 162-164, 185

<sup>52</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 203

<sup>53</sup> Knutsen, Sverre, Even Lange, Helge W. Nordvik. *Mellom næringsliv og politikk: Kredittkassen i vekst og krise 1918-1998*. Oslo: Universitetsforlaget, 1998, s. 206-207

ledelse var etablert som organisasjonstema, før det ble synlig i offentlig politikk i løpet av 1970- og 1980-tallet. Dette skjedde blant annet gjennom Likestillingsrådet.

Ved ledelsesskolene Norges Handelshøyskole (NHH) og Norges Tekniske høyskole (NTH), begynte kvinnene sitt inntog i løpet av 1970-tallet, til tross for at sektoren i svært liten grad evnet å møte kjønnsmobiliseringen nedenfra. Et eksempel på dette er hvordan kvinneorganiseringen ved NHH på starten av 1970-tallet tok form. Det som startet som et uformelt samhold mellom de kvinnelige studentene, utviklet seg til å bli et kvinnepolitisk organ som arbeidet mot kjønnsdiskriminering ved skolen. En underskriftskampanje for separat kvinneundervisning, var det som skulle innlede «kvinneengasjementet» ved NHH. Til tross for at kampanjen ikke vekket det store engasjementet hos de eldre kvinnelige studentene, som forøvrig ikke forstod nødvendigheten av forespørselen, ble dette starten på blant annet kvinnegrupper som etter hvert ble etablert. Og dusjene, de kom omsider på plass.<sup>54</sup> Kvinnemobiliseringen i samfunnet generelt og på NHH spesielt, var på hver sin måte viktige bidragsytere i kampen for et mer likestilt samfunn.

## 2.5 Statsfeminismen

I 1982 og i 1987 lanserte statsviteren Helga Hernes noen nye begreper: *Kvinnevennlig stat* og *statsfeminisme*. Det første begrepet var det normative grunnbegrepet som satte spørsmålstegn ved hvor kvinnevennlig samfunnet og staten var til enhver tid. Det andre begrepet skulle si noe om alliansen mellom staten og kvinnene i Skandinavia, samt prosessene og strukturer som lå bak dette. Med kvinnenenes inntreden på arbeidsmarkedet på 1970- og -80-tallet, ble det nødvendig med de ovennevnte sosialpolitiske tiltak som tok grep, og tilrettela for et nytt samfunn. Statsfeminisme viste til en styrket kvinnelig borger som deltok i det offentlige liv. Videre signaliserte begrepet en systemendring.<sup>55</sup> Disse begrepene ble stående igjen som bildet på en periode der sosialpolitikken ble reformert, og likestillingen virkelig begynte å slå ut sine røtter. Som kilder kan begrepene kanskje også si noe om at likestillingsarbeidet i samfunnet begynte å bli institusjonalisert og operasjonalisert i løpet av 1980-tallet.

## 2.6 Delkonklusjon

Da det første betydningsfulle oljefunnet på norsk sokkel ble gjort i 1969, var det få som visste hvilke dimensjoner samfunnet stod overfor. Norge hadde ingen erfaring med den typen

---

<sup>54</sup> Larsen, Eirinn. «Kjønnskonservatismens reproduksjon», s. 208. *Nytt norsk tidsskrift* 23, nr. 3 (2006): 200-212

<sup>55</sup> Hernes, Helga. «Statsfeminisme – et personlig tilbakeblikk», s. 288, 290. *Nytt Norsk Tidsskrift* 21, nr. 3/4, (2004): 288-294



industri fra før, noe som resulterte i at «hele» Norge var under utdanning og opplæring for å etter hvert kunne håndtere naturressursene på egenhånd. Fornorskingen av bransjen, som til å begynne med hadde vært fylt med utenlandsk arbeidskraft, ble viktig for å få det ønskede eierskapet til industrien. Med Statoil som ble opprettet var dette mulig å få til. Kvinnene var tilstede i jobber knyttet til administrasjon og catering hovedsakelig på land, før de etter hvert også beveget seg ut på anleggene til havs. Med oljedirektoratets midlertidige forskrift om boligkvarter av 1979 var det juridiske grunnlaget på plass, slik at også kvinner skulle kunne arbeide ute i Nordsjøen. Dette var bare en i rekken av flere likestillingstiltak som ble gjort, men likevel trolig det første som ble gjort overfor oljebransjen som helhet.

På den tiden Statoil ble etablert var ikke likestilling et overordnet politisk tema i Norge. Først mot slutten av 1970-tallet og utover på -80-tallet begynte det å oppta norske myndigheter i stadig sterkere grad. Med mobiliseringen nedenfra som ønsket mer valgfrihet i egne liv og myndighetenes vilje til å etterkomme dette, begynte man å reformere familiepolitikken. Samfunnet var modent for å gå bort fra de tradisjonelle og utdaterte kjønnsrollemønstrene, og over til en friere forståelse av hvordan levesett og familiestruktur kunne være. Med blant annet likestillingsloven som ble vedtatt i 1978, var et av de første juridiske bestemmelsene på plass, for å legge til rette for at menn og kvinner skulle ha like rettigheter og muligheter i samfunnet. Det var arbeiderpartiet og venstresiden som var de viktigste målbærerne av den nye politikken, og hadde dermed også i stor grad den offentlige definisjonsmakten.

Statoil ble etablert som et statlig eid selskap med sterke forbindelser knyttet til sin eier, men også etter hvert til norsk politikk. Dette kan ha medvirket til når likestillingsarbeidet startet, og hvordan dette ble gjort, noe som skal ses mer på i neste kapittel.

### 3. Formalisert likestilling på frammarsj

Som et statlig eid selskap hadde Statoil et spesielt ansvar og en plikt, til å handle i tråd med de retningslinjene myndighetene hadde etablert. Dette gjelder riktignok ikke kun statlige selskaper, men man kan kanskje si at Statoil hadde et ustrakt ansvar som statens ansikt utad for norsk oljeindustri. Som en relativt ny industri i Norge fantes det ulike forventninger knyttet til hva dette ansvaret var, noe som blant annet ga spillerom for å skape en egen personalkultur og personalpolitikk.

Etter hvert som selskapet vokste ble likestilling inkludert i det personalpolitiske arbeidet. Statoil var på ingen måte sent ute med sitt likestillingsarbeid sammenlignet med samfunnet for øvrig, eller andre petroleumsselskaper. Sentrale spørsmål i dette kapitlet blir dermed hvorfor startet likestillingsarbeidet i Statoil opp? Og hvordan kom dette til uttrykk?

#### 3.1 De likestillende omgivelsene

I løpet av 1950- og 1960-tallet sluttet Norge seg til en rekke internasjonale traktater, som tok sikte på å bryte ned forskjellsbehandling mellom menn og kvinner. Blant disse traktatene finner vi blant annet FNs menneskerettighetskonvensjon av 1966, som skulle sikre sosiale, økonomiske og kulturelle rettigheter. Videre finner vi FN-erklæringen av 1967, som tok for seg avskaffing av diskrimineringen av kvinner. To andre viktige rammebetingelser for det norske samfunnet og likestillingsarbeidet var de to ILO-konvensjonene nr. 100 av 1951, og nr. 111 av 1958. Disse tok for seg henholdsvis lik lønn for likt arbeid for mannlige og kvinnelige arbeidere, og diskriminering i yrke og arbeid.<sup>56</sup> Til tross for Norges ratifisering, viste det seg å være vanskelig å etterleve prinsippet om likelønn i praksis, da konvensjonen ikke ga en tilstrekkelig klar definisjon på hva «[...] arbeid av lik verdi skulle bety».<sup>57</sup>

I 1959 ble det norske Likelønnsrådet etablert, med representanter fra arbeidslivets parter og staten. Formålet med rådet var opplysningsvirksomhet i lønsspørsmål, samt undersøke lønnsutviklingen blant menn og kvinner. I tillegg skulle rådet bidra til at flere kvinner som ønsket å være ute i arbeidslivet fikk muligheten til dette, samt vekke deres interesse for yrkesfaglig utdanning. Likelønnsrådet ble erstattet av Likestillingsrådet i 1972.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Asdahl, Anita, «Et forstudie om kvinner i ledelse, NILA – Norsk institutt for ledelse og administrasjon», September, 1980, s. 4

<sup>57</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 180

<sup>58</sup> Store norske leksikon, «Likelønnsrådet», <https://snl.no/Likel%C3%B8nnsr%C3%A5det>, Publisert: 23.10.2013, Lastet ned: 12.01.2018

I Norge ble det også fattet en rekke juridiske vedtak i etterkrigstiden, som ble viktige for det likestillingsfremmende arbeidet. Det viktigste var loven om likestilling av 1978. I omtrentlig samme tidsrom kom andre lover på plass, som blant annet barnehageloven av 1975. Denne tok sikte på å gi kommunene ansvar for kartlegging av barnehagebehovet, og deretter lage program for utbygging.<sup>59</sup> Tanken var å sikre barna gode oppvekstvilkår med tilbud utenfor hjemmet. Men den påla ikke kommunene å bygge barnehager.<sup>60</sup> Private bedrifter og organisasjoner kunne også få støtte av stat og kommune til å opprette og drive barnehager. Lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø av 1977, og kongelig resolusjon av 19.11.1976 om representasjon av kvinner i offentlige utvalg og råd, ble også viktige skritt i en retning av et mer likestilt samfunn.<sup>61</sup>

Som man kan se av ovennevnte vedtak, traktater og organisasjoner, ble Statoil etablert i en tid hvor likestilling virkelig hadde sin fremmarsj nasjonalt og internasjonalt, i en mye større skala enn tidligere. Det foreligger dermed et grunnlag for å si at likestillingsarbeidet i Statoil trolig i stor grad ble påvirket av de omkringliggende omgivelsene. Som Eirinn Larsen sa det i sin artikkel «Fra likestilling til mangfold»: «Norske bedrifters likestillingsstrategier er like mye produkter av det definisjonsrommet som andre samfunnsaktører og -strukturer har etablert».<sup>62</sup> Men det skal likevel påpekes at likestillingsengasjement i bedrifter også er et resultat av at mennesker har sett og følt på det kvinnelige underskuddet rundt seg, og oppfattet det som et problem det har vært viktig å løse.<sup>63</sup>

Oljedirektoratet ble vedtatt opprettet samtidig med Statoil, med mandat til å forvalte olje- og gassressursene på norsk kontinentalsokkel.<sup>64</sup> Direktoratet ble i likhet med Statoil plassert i Stavanger, og det ble naturligvis et tett samarbeid mellom de to institusjonene.<sup>65</sup> I likhet med andre oljeinstitusjoner på 70- og 80-tallet, lå den kvinnelige tyngden i administrasjonsavdelingen. I 1984 ble det mellom ledelsen og de ansattes organisasjoner i Oljedirektoratet inngått en særavtale om likestilling. Som jeg vil komme tilbake til i neste kapittel, var trolig ikke denne så ulik den Statoil og Statoils fagforeninger inngikk i 1988.

---

<sup>59</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Asdahl, Anita, «Et forstudie om kvinner i ledelse, NILA – Norsk institutt for ledelse og administrasjon», September, 1980, s. 5

<sup>60</sup> Vollset, 2011, s. 40

<sup>61</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Asdahl, Anita, «Et forstudie om kvinner i ledelse, NILA – Norsk institutt for ledelse og administrasjon», September, 1980, s. 5

<sup>62</sup> Larsen, Eirinn. «Fra likestilling til mangfold. To tiår med kvinner og ledelse i bedriften», s. 115. *Nytt Norsk Tidsskrift* 17, nr. 2 (1999): 114-125

<sup>63</sup> Ibid, s. 115

<sup>64</sup> Direktoratet startet sin drift 01.04.1973.

<sup>65</sup> Oljedirektoratet, «Oljedirektoratet sin historie», <http://www.npd.no/Om-OD/Organisasjon/ODs-historie/>, Publisert: 03.06.2008, Lastet ned: 05.10.2017

Oljedirektoratets avtale skulle sikre orientering om likestillingsloven, i tillegg til utarbeiding av informasjonsmateriell. Ved personalplanlegging, skulle det legges vekt på tiltak som fremmet likestilling mellom kjønnene. For oppfølging av avtalen, samt informasjonsarbeid, ble det opprettet et likestillingsutvalg med representanter for ledelsen og tjenestemannsorganisasjonene.<sup>66</sup>

Oljedirektoratet var kanskje en av de institusjonene som la mest press på oljebransjen om å legge til rette for kvinner i en tidlig fase, med sin forskrift om boligkvarter fra 1979. Allikevel skal man ikke overdrive deres rolle, da de ikke drev noe systematisk arbeid for likestilling. Men de så til at Arbeidsmiljøloven ble fulgt opp når det gjaldt tilrettelegging av begge kjønn i Nordsjøen.<sup>67</sup>

## 3.2 Rådsveldet

I etterkrigstidens Norge vokste kommunesektoren, noe som naturlig nok resulterte i flere ansatte, men også flere tillitsvalgte. Demokratiske prinsipper skulle etterleves på alle nivåer, noe som speilet seg i antall styrer, råd og utvalg som etter hvert vokste fram. Noen av grupperingene var lovfestet, andre var frivillige, men til slutt ble det rett og slett for mange. På 1970-tallet ble det derfor besluttet at man skulle kutte drastisk ned på antall utvalg, i tillegg til å endre utvalgsstrukturen. Den nye strukturen skulle være mer effektiv, og bestå av ett hovedutvalg for hver sektor (skole, kultur, helse etc.). Dersom det var nødvendig, kunne hovedutvalgene oppnevne underutvalg. I de allerede etablerte hovedutvalgene var det vanskelig å få likestilling til å passe inn. Det ble dermed et helt eget utvalg, helt i strid med den nye «utvalgsmentaliteten».<sup>68</sup>

De første likestillingsutvalgene i kommunene kom som et resultat av FNs internasjonale kvinneår i 1975, og skulle være en markering av dette. Forbruker- og administrasjonsdepartementet henstillet i 1977 alle landets kommuner om å etablere egne likestillingsutvalg, da man hadde erfart at det kunne være behov for dette. Man anså det som nødvendig med noen som utfra et likestillingssynspunkt kunne vurdere kommunenes øvrige politikk, samt initiere til likestillingstiltak for å bedre kvinnenenes stilling. Det ble sendt ut

---

<sup>66</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Likestillingsrådet, «Om kvinners integrering i oljeaktivitetene»

Rapport fra et studiebesøk i Rogaland, 10.-12. desember 1984 av Kari Vangsnes (Oslo, juni 1985), s. 18, 21

<sup>67</sup> Mailkorrespondanse med Angela Ebbesen, tidligere tilsynsdirektør i Sikkerhetsdivisjonen i Oljedirektoratet (OD), 06.02.2018

<sup>68</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Rapport forfattet av Likestillingsrådet, «Likestillingspolitikk på kommuneplan», Kurs for kommunale likestillingsutvalg, 1988, s. 2

henstillinger med tilsvarende budskap i 1978 og 1982.<sup>69</sup> Likestillingsutvalgene kom på plass i kommune etter kommune, og etter kommune- og fylkestingsvalget i 1987, var det høsten 1988 oppnevnt omtrent 350 kommunale likestillingsutvalg. I tillegg til dette hadde alle fylkeskommuner på daværende tidspunkt oppnevnt egne likestillingsutvalg.<sup>70</sup>

Allikevel opplevde flere av de kommunale likestillingsutvalgene at de arbeidet i motvind, og at de hadde problemer med å finne sin plass i skjæringspunktet mellom det politiske og administrative. Til tross for at utvalgene økte i antall var ikke dette nødvendigvis proporsjonalt med aktiviteten i de forskjellige utvalgene.<sup>71</sup> Dette er noe som etter hvert også ble tydelig i Statoils likestillingsutvalg ved hovedkontoret, som vi skal se mer på senere i dette og i det kommende kapitlet.

### **3.3 Når startet likestillingsarbeidet og hva innebar det?**

Årsrapporten fra 1980 omtaler for første gang kvinner som en egen gruppe ansatte. Til tross for at årsrapportene sier noe om hva som rører seg i selskapet utover det rent økonomiske, er det tydelig gjennom andre kilder at likestilling ikke bare var oppe til debatt, men også aktivisert gjennom tiltak, tidligere enn 1985.<sup>72</sup> Det formaliserte likestillingsarbeidet i Statoil startet aktivt i november-desember 1980. Ifølge Statoils egen likestillingshåndbok fra 1985, kom de første formelle likestillingstiltakene på plass i 1981. Dette skjedde i etterkant av at rapporten «Flere kvinner til ledende stillinger i Statoil» ble utarbeidet. Dermed kan man si at selve rapporten, prosjektgruppen som forfattet denne og i det hele tatt nedsettelsen av gruppen, var starten på likestillingsarbeidet. Det var for øvrig hovedledelsen som besluttet opprettelsen av prosjektgruppen.<sup>73</sup>

I likestillingshåndboken av 1985 ble det gjort klart at det var likestillingsloven av 1978, som Statoils likestillingspolitikk var basert på: «På dette grunnlag ser Statoil det som en verdi i personalpolitisk sammenheng at muligheter, ansvar og oppgaver får en jevn fordeling på kvinnelige og mannlige ansatte. Dette gjelder bl. a. i lederstillinger og innen fagområder der kvinner pr. i dag er sterkt underrepresentert».<sup>74</sup> Ikke overraskende presenterte «Flere kvinner til ledende stillinger» også fraværet av kvinner i ledende stillinger som et problemområde.

---

<sup>69</sup> Barne- og familiedepartementet, St.meld. nr. 70, «Likestillingspolitikk for 1990-åra», 1991-1992, s. 68

<sup>70</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Rapport forfattet av Likestillingsrådet, «Likestillingspolitikk på kommuneplan», Kurs for kommunale likestillingsutvalg, 1988, s. 2, 41-42

<sup>71</sup> St.meld. nr. 70, 1991-1992, s. 69

<sup>72</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, s. 3.3

<sup>73</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, s. 3.3, Vedlegg 2, s. 1, Kommer tilbake til «Flere kvinner til ledende stillinger» senere i dette kapitlet

<sup>74</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, s. 3.3

Med andre ord handlet likestilling i Statoil tidlig om å få flere kvinner inn i ledende stillinger. Arbeidet med likestilling ble organisert under avdeling for personal og opplæring ved hovedkontoret (PO-HK), noe som gjorde likestilling til en del av selskapets personalpolitikk.<sup>75</sup>

I 1981 var kvinneandelen på 24 prosent i selskapet, hvor 5 prosent av disse hadde utdannelse på høyskolenivå. Man så en økning av dette ved utgangen av 1984 da kvinneandelen i selskapet var på 26 prosent, mens kvinner med høyskolenivå hadde steget til 11 prosent. Som kommentar til tallene i likestillingshåndboken ble det sagt at:

Dette bilde avspeiler stort sett forholdene slik de fortoner seg i samfunnet for øvrig. Til nå er det flest menn som har tatt en høyere utdanning. Følgelig er det også menn som oftest har den erfaringsbakgrunn som gir de nødvendige kvalifikasjoner for å kunne inneha en høyere stilling.<sup>76</sup>

Som et produkt av Arbeiderpartiets politikk, hadde Statoil en sterk tilknytning til myndighetene og deres definisjonsmakt.<sup>77</sup> Som et resultat av dette, kan kanskje Arbeiderpartiets syn på likestilling, og det økende fokuset på familiepolitikk ha spilt en rolle i selskapets tidlige likestillingsarbeid. På denne måten var det kanskje aldri så mye et spørsmål om hva likestilling skulle være i Statoil, men heller hvordan man skulle oppnå det andre samfunnsaktører hadde definert.

Statoils tidlige likestillingstiltak tok i liten grad uttrykt stilling til en deling mellom onshore og offshore i forbindelse med likestillingsarbeidet. Tiltakene var dermed ikke klare på om de skulle benyttes i aktivitetene til havs, aktivitetene på land, eller begge deler. Allikevel kan man tyde utfra tiltakene som ble iverksatt, at hovedfokuset lå på landaktivitetene. Blant annet fordi det var på land majoriteten av kvinnene befant seg, og tiltakene var tilsynelatende rettet mot kvinner. Ifølge Arve Johnsen var det vesentlig tyngre å få aksept for likestillingsarbeidet til havs, sammenlignet med på land.<sup>78</sup> Antageligvis skyldtes dette at det i begynnelsen var svært få kvinner til havs. Dette kan nok ha medvirket til at likestillingsarbeidet ble satset hardere på ved landvirksomheten, i og med at terskelen for aksept trolig var lavere der. Dette fordi det fordi det befant seg flere kvinner der.

I 1983 ble 11-punksprogrammet «Kvinner i Statoil» vedtatt som en forlengelse av tidligere likestillingstiltak. Som navnet tilsier, tok programmet for seg 11-punkter som omhandlet ulike

---

<sup>75</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, s. 3.4

<sup>76</sup> Ibid

<sup>77</sup> Lerøen, 2002, s. 88

<sup>78</sup> Intervju med Arve Johnsen, Oslo, 21.09.2017

tiltak innenfor rekruttering og administrasjon.<sup>79</sup> Likestillingsutvalget i Statoil ble som «[...] et direkte resultat» av dette opprettet i 1983 for «[...] å sørge for at de 11 punktene i likestillingsplanen blir gjennomført på en effektiv måte».<sup>80</sup> Punkt 5 i «Kvinner i Statoil» lyder som følger: «Det etableres en prosjektgruppe som skal bidra til en effektiv gjennomføring av de ulike tiltakene».<sup>81</sup> Det er dermed naturlig å anta at prosjektgruppen det snakkes om var det fremtidige likestillingsutvalget, eller forløperen til dette.

Ettersom det var hovedledelsen som besluttet å nedsette den tidligere nevnte prosjektgruppen i forkant av «Flere kvinner til ledende stillinger i Statoil», er det rimelig grunn til å tro at hovedledelsen også hadde en finger med i spillet ved opprettelsen av likestillingsutvalget.

Likestillingsloven fungerte tilsynelatende som et mantra for likestillingsutvalget i selskapet, og blir i kildematerialet etter utvalget og forløperen til utvalget, tidligere nevnte prosjektgruppe, gang på gang brukt for å begrunne det arbeidet utvalget gjorde. Hovedvekten ble å «bedre kvinnens stilling», noe som kom tydelig fram gjennom de tidlige tiltakene som ble iverksatt.<sup>82</sup> Det ble uttrykt at tiltakene var rettet mot kvinner, og de ble iverksatt for å styrke deres muligheter i selskapet. Perioden frem til 1985 var preget av å finne en form for utvalget og arbeidet som skulle gjøres, samt å starte møteaktiviteten. Definisjonen av hva som mentes med likestilling i Statoil kom man ganske raskt frem til. Kvinner skulle inn der de var underrepresentert, med vekt på lederstillinger og den tekniske siden i selskapet.<sup>83</sup> Med andre ord var likestilling forbundet med mangelen på kvinner i selskapet. Dette var både en forståelse likestillingsutvalget hadde, men også ledelsen ved Arve Johnsen.<sup>84</sup>

Som det ble sett på i forrige kapittel, fikk like rettigheter og muligheter blant kjønnene, stor politisk oppmerksomhet i Norge på 1970- og 1980-tallet. Likestilling var noe som opptok norske bedrifter i økende grad i løpet av 1970-tallet, da det var en generell vilje i samfunnet for at det måtte arbeides for kvinners stilling. Men også fordi det ble fremmet krav om dette fra arbeidstakerne.<sup>85</sup>

Ifølge Helga Hernes kan likestilling begrunnes med følgende argumenter:

*Rettferdighetsargumentet, ressursargumentet og interesseargumentet.*

---

<sup>79</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, Vedlegg 1, s. 1-4

<sup>80</sup> Ukjent. «Likestillingsgruppa», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 16, 1983, s. 16

<sup>81</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, Vedlegg 1, s. 3

<sup>82</sup> Likestillingsloven av 1978, formålsparagrafen. Kommer tilbake til de konkrete tiltakene senere i dette kapitlet.

<sup>83</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Utkast til personalpolitikkprogram, 30.07.1981

<sup>84</sup> Intervju med Arve Johnsen, 21.09.2017

<sup>85</sup> Larsen, 1999, s. 115

Rettferdighetsargumentet handler om deltakelse og begge kjønns likeverdige rett til dette, altså likhet. Det kan sies å være et demokratisk-liberalistisk prinsipp, som argumenterer ut fra demokratiske rettigheter.<sup>86</sup> Ressursargumentet er mer sammensatt, da det tar for seg merverdien av likestilling, og kan sies å være et økonomisk-politisk prinsipp. «Likestilling begrunnes med at omtrent lik fordeling av kvinner og menn er nødvendig for å sikre bredde og mangfold. Samtidig har ressursargumentet i seg en «human kapital»-tenkning om at likestilling gir best mulig utnyttelse av det samlede potensialet i befolkningen».<sup>87</sup> Interesseargumentet legger vekt på at kvinner og menn ofte har motsettende interesser, og på bakgrunn av dette vil en kjønnsbalansert deltakelse bidra til at begge kjønns interesser både får komme til uttrykk, men også bli hørt. Dette kan sies å være et sosialistisk prinsipp.<sup>88</sup> I Statoils likestillingsarbeid var det *rettferdighetsargumentet* stod høyest i kurs som begrunnelse, da det i denne perioden også hersket en forståelse av at menn og kvinner var like gode ledere, noe som ble brukt som argument i rekrutteringssammenheng.<sup>89</sup> Etter hvert gled arbeidet over til å dekkes av *ressursargumentet*, noe man også kan si om dagens arbeid for likestilling i selskapet.

### 3.4 «Flere kvinner til ledende stillinger»

Likestillingsdebatten har i den senere tid mye dreid seg om hvordan den nåværende fordeling mellom kvinner og menn på såkalte ledende stillinger kan endres til fordel for kvinnelige arbeidstakere. Formelt sett kommer vel dette klarest til uttrykk i Lov om likestilling mellom kjønnene.<sup>90</sup>

Med dette innledet prosjektgruppen rapporten «Flere kvinner til ledende stillinger». Det er nærliggende å anta at debatten de siktet til var den offentlige, da de inkluderte likestillingsloven. Gruppen var i tillegg den første av sitt slag, noe som kan bety at det trolig ikke var den store likestillingsdebatten innad i selskapet på daværende tidspunkt, eller at debatten nylig hadde kommet i gang.

Hensikten med prosjektgruppen og den etterfølgende rapporten var å kunne plassere Statoil i en likestillingskontekst, for deretter å utarbeide tiltak som kunne iverksettes. Som et resultat av dette kom et saksbehandlerkurs og en stipendordning for kvinner på plass i 1981.

Saksbehandlere i personalavdelingen fikk ansvar for igangsettingen og oppfølgingen av tiltakene som kom på banen. Det var også en person i personalavdelingen som hadde et slags

---

<sup>86</sup> Hernes, Helga Maria, *Staten – Kvinner ingen adgang?*, Oslo: Universitetsforlaget, 1982, s. 91-92

<sup>87</sup> Halrynjo, Teigen, 2016, s. 15; Hernes, 1982, s. 92

<sup>88</sup> Halrynjo, Teigen, 2016, s. 15; Hernes, 1982, s. 92

<sup>89</sup> Larsen, 1999, s. 114

<sup>90</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, Vedlegg 1, s. 1



hovedansvar for likestillingsarbeidet. I tillegg til rapporten ble det presentert data som viste til den skjeve kjønnsfordelingen i selskapet. Her så man at den totale kvinneandelen lå på 24 prosent, mens kvinner med høyskoleutdanning lå på 5 prosent. Som en konsekvens av dette, var det en svært glissen kvinnerepresentasjon på middels og høyere nivå i selskapet. Dermed ble det nærliggende for selskapet i første omgang å rette sitt likestillingsarbeid inn mot opplæring/utdanning, og rekruttering.<sup>91</sup>

Mandatet til prosjektgruppen var å bidra til utvikling for lederstillinger på alle nivåer. Utviklingen skulle være rettet mot administrative så vel som faglige stillinger. De tilmålte budsjettmidlene som gruppen skulle disponere, ble besluttet å bruke på dem som allerede var ansatt i selskapet. Dermed ble de fremtidige tiltakene utarbeidet på grunnlag av dette, og gikk ut på opplæring og utdanning av allerede ansatte kvinner. Dette var viktig, slik at man senere kunne rekruttere kvinnelige ansatte inn i lederstillinger. Videre stod tiltak som kunne bidra til å øke kvinners selvtillit i det mannsdominerte selskapet på agendaen.<sup>92</sup>

Bakgrunnen for og ønsket om å endre den daværende stillingsstrukturen i selskapet, begrunnet gruppen med tre ulike vinklinger: det moralske, det politiske og det ressursmessige. Det moralske aspektet dreide seg om at lederstillinger var et privilegium som burde vært likt fordelt mellom begge kjønn. Den politiske vinklingen omhandlet makt og innflytelse. Ifølge gruppen var det uakseptabelt at muligheter til påvirkning var «systematisk» skjevt fordelt. Det siste punktet, det ressursmessige, tok for seg det uoppfylte potensialet ved skjev stillingsmessig fordeling mellom kjønnene. «Intellektuelt og menneskelig representerer kvinner en ressurs likeverdig med menn. En skjev stillingsmessig fordeling innebærer således en dårlig ressursutnyttelse – både for kvinners vedkommende og for bedrift og samfunn».<sup>93</sup> Dette var et velbegrunnet ønske om endring. Men noe som er verdt å merke seg er det daværende synet på kjønn, at menn og kvinner var likeverdige, eller like gode om man vil. I kapittel 5 skal vi se at dette endrer seg.

Det har lenge vært og er fremdeles en offentlig debatt om å få flere kvinner til ledende stillinger, spesielt innenfor næringslivet. Men hva disse ledende stillingene er, blir det snakket mindre om. Derfor blir det gjerne til at man lager egne oppfatninger av hva dette innebærer. Lønna er kanskje noe av det første mange tenker på, da den gjerne skal være av en viss størrelse. I tillegg kommer ansvaret og arbeidsmengden. I «Flere kvinner til ledende

---

<sup>91</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, s. 3.3

<sup>92</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, Vedlegg 2, s. 2

<sup>93</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, s. Vedlegg 2, s. 4

stillinger» definerte prosjektgruppen ledende stillinger til å omfatte samtlige ansatte som befant seg på lønnstrinn 7 og oppover. Dette gjaldt de som hadde høyere utdanning tilsvarende dagens mastergrader.<sup>94</sup> Da rapporten ble skrevet i 1981, befant det seg 483 menn (42,8 prosent) og 7 kvinner (0,7 prosent) i denne kategorien i hele morselskapet.<sup>95</sup> Ved å vise til statistikk fra Norsk Arbeidsgiverforening (NAF) som så på lønnsstatistikk fra 1980, plasserte prosjektgruppen Statoil inn i noe som ser ut som en generell trend i samfunnet. Statistikken så på 34000 kontorfunksjonærer i NAFs medlemsbedrifter. Her fant man et litt lavere tall for kvinner, 0,4 prosent, noe som tilsvarte 127 kvinner som befant seg i ledende stillinger. For menn så det litt annerledes ut, med ca. 15 prosent eller 5198 menn.<sup>96</sup>

De konkrete tiltakene som rapporten foreslo var følgende: personlig utviklingsplan, saksbehandlerkurs, stipendordning og kurs i økt selvtilit. Alle tiltakene ble videreutviklet enten som enkeltstående eller integrerte løsninger i forbindelse med ulike opplæringsprogrammer. Da tiltakene etter hvert kom på plass, så det ut til at de fravek lite fra det som ble skissert i rapporten. Som supplement til tiltakene innenfor utdanning og opplæring ble det foreslått å gjøre noe med rekrutteringspolitikken, blant annet ved å gjøre de som ansatte nytt personal i selskapet mer bevisst på egne vurderinger i ansettelsesprosessen. Ved å stille den antatt best kvalifiserte kvinnelige og mannlige søker opp mot den ansøkte stillingen, mente prosjektgruppen at kvinnelige søkere i større grad ble sikret en profesjonell, og seriøs behandling i søknadsprosessen. Dersom det skulle oppstå tvil om hvem som var best egnet for stillingen av de to kandidatene, skulle den kvinnelige søkeren foretrekkes. Dette gjaldt også i de tilfeller der den mannlige søkeren ble vurdert som best egnet, men der det var forholdsvis ubetydelige forskjeller. Her skulle også den kvinnelige søkeren foretrekkes. Dette ble begrunnet med likestillingslovens forståelse av positiv forskjellsbehandling, likestilling gjennom diskriminering, inntil kvinnens posisjon i samfunnet er bedret. Denne praksisen blir også omtalt som moderat kjønnskvoltering, og ble/blir hovedsakelig benyttet ved opptak til utdanning eller i arbeidslivet.<sup>97</sup> Dette skulle omfatte både intern og ekstern rekruttering, samt opprykk. Men før man kom så langt, måtte stillingsannonsene få endret sin utforming. Tidligere erfaringer viste at enkelte interne utlysninger førte til at ingen kvinnelige ansatte «turte» å søke. Men annonsene ble endret, og søknadene formelig trillet inn. Effekten av

---

<sup>94</sup> Mailkorrespondanse med Njål Gjerdem 15.03.2018, Mailkorrespondanse med Randi Grung-Olsen 12.03.2018

<sup>95</sup> Statoils årsrapport fra 1981 viser at det var omkring 1360 ansatte i selskapet da denne ble skrevet. Det er derfor naturlig at dette tallet var noe mindre, men ikke av stor betydning, da «Flere kvinner til ledende stillinger» ble skrevet i april 1981.

<sup>96</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, Vedlegg 2, s. 6

<sup>97</sup> Ibid, s. 8-17; Teigen, Mari. *Kvotering og kontrovers*. Oslo: Pax, 2003, s. 11

«korrekt» utforming i stillingsannonse var påfallende. De måtte «nøkterniseres», men også legge vekt på at kvinner var ønsket.<sup>98</sup>

Avslutningsvis sa rapporten noe om påvirkning eksternt, samt informasjonsarbeid. Et forslag for ekstern påvirkning, var å inngå samarbeid med andre selskaper i bransjen, for deretter å arrangere et felles lederutviklingsprogram innen petroleumsvirksomheten. Forhåpentligvis kunne dette være attraktivt for kvinner med «god grunnutdanning», som videre var egnet som ledere på mellom- og toppnivå. Et annet forslag som kunne hjelpe rekrutteringen, var et lokalt samarbeid med Arbeidsformidlingen (dagens NAV), der man gikk ut med informasjon om petroleumsrettet utdanning, og hva et fremtidig yrke i bransjen kunne innebære. Av informasjonsarbeidet som ble gjort, fungerte internavisen *Status* i stor grad som et talerør. Allikevel forelå det et ønske om å arrangere et informasjonsmøte for å presentere rapporten.<sup>99</sup>

Prosjektgruppen ønsket at likestillingsarbeidet skulle komme i gang umiddelbart etter at rapporten ble fremlagt. Av naturlige årsaker måtte de forholde seg til søknadsfristene for stipendordningen og saksbehandlerkurset. Det tok dermed noen måneder før tiltakene kom ordentlig i gang.<sup>100</sup>

### 3.5 De konkrete tiltakene

Da likestillingsrådet ved Kari Vangsnes reiste på studiebesøk til Rogaland i desember 1984, var hun innom ulike institusjoner for å kartlegge kvinners deltakelse i oljeaktivitetene i fylket. Oljedirektoratet, Fylkesarbeidskontoret, Senter for samfunnsforskning ved Rogalandsforskning, i tillegg til oljeselskapene Statoil og Elf Aquitaine A/S Norge ble besøkt. Gjennom hennes rapport *Om kvinners integrering i oljeaktivitetene* av 1985, så hun blant annet på Statoils ulike likestillingstiltak:

**Saksbehandlerkurset** var et tilbud til kvinnelige ansatte som ikke hadde høyere utdanning. Ønsket her var å styrke kompetansen til kvinnelige ansatte som befant seg på sekretær- eller lavere saksbehandlernivå. Oppøringen var todelt, bestående av en intern kurspakke i tillegg til fag tatt ved offentlige utdanningsinstitusjoner. Den interne delen rettet fokus mot personlighetsutvikling og fagutvikling. Av innhold i denne delen hadde man blant annet: Studieteknikk – «Bruk hodet bedre», økonomikurs, personaladministrasjon, grunnkurs i lederskap (kommunikasjonskurs), EDB for brukere, presentasjonsteknikk, møte- og

---

<sup>98</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, Vedlegg 2, s. 8-17

<sup>99</sup> Ibid, s. 17-18

<sup>100</sup> Ibid, s. 18

diskusjonsledelse, kvinner i arbeidslivet e. l., rapportskriving og forhandlingsteknikk. Av disse kunne man velge seg åtte kursenheter. Den eksterne delen var ment å gi ytterligere relevans for stillingen man allerede hadde, eller ville få i nær fremtid. Her var det snakk om å ta deltidsstudier, ett eller to fag per semester, ved Rogaland Distriktshøgskole eller en annen offentlig utdanningsinstitusjon. Saksbehandleropplæringen befant seg i første omgang ved PO-HK. Dersom behovet meldte seg ved mer desentraliserte kontorsteder, skulle det bli utarbeidet muligheter der også. Kriteriene som fulgte med kurset var at kvinnene allerede måtte være i en stilling som var rettet mot saksbehandling, samt ha vært ansatt i selskapet i minst to år.<sup>101</sup>

**Stipendordningen for kvinner** var opprettet for kvinner som ønsket å ta postgymnasial utdanning ved det offentlige skoleverket. Ordningen var på sikt ment til å stimulere kvinneandelen på alle nivåer i selskapet. Ved at flere kvinner benyttet seg av denne ordningen for videreutvikling og utdanning, var ønsket at de i større grad kunne spres utover i ulike stillinger, både innen administrasjon, men også på faglige områder. På denne måten ville det bli en jevnere fordeling mellom kvinner og menn i selskapet. For å kunne benytte seg av ordningen måtte den aktuelle utdanningen være på høyskole-/universitetsnivå. Den måtte i tillegg være relevant for selskapet, samt passe med dets fremtidige personellbehov. Videre ble fagområder med sterk kvinnelige underrepresentasjon vektlagt. Dersom det skulle melde seg flere kvalifiserte søkere enn det fantes stipendmidler, ble søknadene vurdert etter de ovennevnte kriterier. I tillegg til dette, ble de enkelte søknadene behovsprøvd på bakgrunn av forsørgerforhold.<sup>102</sup>

**Rekruttering** ble et essensielt virkemiddel i kampen mot den skjeve kjønnsbalansen. Stillingsannonser skulle blant annet gi uttrykk for at det var ønskelig med en jevnere kjønnsbalanse, og på den måten oppfordre kvinner til å søke. Informasjonsmateriell som ble delt ut ved skolebesøk og rekrutteringsreiser, skulle også formidle ønsket om flere kvinner til oljevirkksomheten.<sup>103</sup>

**Medarbeidersamtalen** skulle fungere som et viktig verktøy i karriereplanleggingen til kvinner. Det var den enkelte lederen i staben eller divisjonen som skulle sørge for at faglig og karrieremessig utvikling var lagt til rette for de som ønsket det.<sup>104</sup>

---

<sup>101</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, s. 4.10-4.11

<sup>102</sup> Ibid, s. 4.4

<sup>103</sup> Ibid, s. 4.19

<sup>104</sup> Ibid, s. 4.3

**Høyere utdanning gjennom jobben** var et tilbud til kvinner med utdanning på mellomnivå. Da likestillingshåndboken kom ut, hadde ikke dette tiltaket funnet sin form. Dette gjenspeiles i rapporten til Vangsnes som sa at ingen hadde benyttet seg av dette tilbudet på daværende tidspunkt. I likhet med stipendordningen, var dette tilbudet rettet mot kvinner som valgte studieretninger med sterk underrepresentasjon av kvinnelige ansatte.<sup>105</sup>

**Spesielle opplæringsstillinger for kvinner** ble opprettet for å øke kvinneandelen i administrative og faglige stillinger på et høyt nivå. Dette omfattet kvinner som allerede hadde høyere utdanning. Inntrykket selskapet hadde var at det fantes få kvinner med relevant yrkeserfaring innenfor aktuelle områder. Planen gikk derfor ut på å ansette kvinner med utdanning, men med en yrkeserfaring som ikke var helt det selskapet så etter, for deretter å gi dem den nødvendige opplæringen. I 1984 ble det eksempelvis satt av 15 slike opplæringsstillinger, innenfor foredling og markedsføring, undersøkelse og produksjon, samt teknologi og utbygging. Det meldte seg i gjennomsnitt 40 kvinner til hver av stillingene, noe som etter mitt skjønn var et ganske høyt tall på den tiden.<sup>106</sup>

**Kurstilbud innenfor personlig utvikling og planlegging** skulle gi deltakerne opptrening i utvalgte ferdigheter. Tilbudet bestod av fire hovedtemaer, og inngikk som en del av den interne delen av saksbehandleropplæringen. Men kurset ble også tilbudt til øvrige ansatte gjennom den interne kurskatalogen. Første punkt er «Utvidet selvinnsikt», hvor målene var å «systematisere selvinnsikt», i tillegg til å «bli seg bevisst hvilke egenskaper man bør videreutvikle». Andre punkt handler om «Trening i vanskelige situasjoner». Her skulle man få praktisk trening i opplevde vanskelige situasjoner. Punkt tre tar for seg kritikk: «Tilbakemelding på hvordan man blir oppfattet av andre – motta feedback, skriftlig og muntlig fra lederne og de øvrige deltakerne i gruppen». Fjerde og siste punkt handler om egen planlegging, å sette mål for egen utvikling.<sup>107</sup>

**Fagopplæring** skulle sikre kvalifiserte fagarbeidere til oljeindustrien i fremtiden. Statoil etablerte dermed en ordning for prosess-operatører i Rafinor på Mongstad. Rafinor skulle ta inn 30 lærlinger fordelt på to år. Her var det lik kjønnsfordeling. Hos Statoil Bamble, som var en lærebedrift i plastfag, prosessfag, sveisefag, industrirørleggerfag, mekanikerfag, elektrofag,

---

<sup>105</sup> Ibid, s. 4.23

<sup>106</sup> Ibid, s. 4.20-4.21

<sup>107</sup> Ibid, s. 4.15

og instrument-teknikerfag, ble det høsten 1983 ansatt halvparten av hvert kjønn, av om lag 20 totalt.<sup>108</sup>

Det andre petroleumsselskapet som ble undersøkt i rapporten var Elf, som på sin side hadde vært aktiv i norsk oljebransje siden 1965. Elf var selskapet som fikk Nordsjøens første kvinnelige plattformsjef, Anne Grethe Ellingsen i 1982. Dette var et viktig skritt for likestillingsarbeidet i norsk oljebransje, men også for kvinner som sådan. Med litt lenger fartstid bak seg sammenlignet med Statoil, er det kanskje rimelig å kunne forvente en høyere grad av likestilling i Elf i 1984.<sup>109</sup> Selskapet hadde, i likhet med Statoil, en stipendordning hvor kvinnelige ansatte hadde prioritet. Ordningen la til rette for at mottakerne av stipendet kunne ta høyere utdanning. I tillegg hadde selskapet opprettet et likestillingsutvalg som skulle være rådgivende i likestillingsspørsmål, samt drive med informasjonsarbeid. Rådet bestod av representanter fra ledelsen og de ansatte, og la hovedvekt på holdningsskapende tiltak, samt opplæring i likestillingsspørsmål.<sup>110</sup>

Likestillingstiltakene Statoil iverksatte var av større og mindre karakter. Noen sto helt på egenhånd, mens andre var integrerte løsninger i opplæringsprogrammer med hovedsakelig andre formål. Et eksempel på dette er lederopplæringen. Her var det avgjørende at fremtidige ledere identifiserte seg med tiltakene, og samtidig hadde god kjennskap til dem, for deretter å kunne jobbe for likestilling. Videre skulle det, der det lot seg gjøre, være en lik fordeling av begge kjønn i generelle opplæringsprogrammer.<sup>111</sup>

I boka *Nye kvinneliv – Kvinner i menns organisasjoner* blir likestillingstiltak inndelt i to bolker: Den første kalles for «rekrutteringstiltak» og omfatter de tiltakene som tar sikte på å få kvinner til å søke seg til bedriften. Den andre kaller de for «bedriftsinterne tiltak». Her er det snakk om et større spenn av tiltak som skal ta sikte på å kvalifisere kvinner til andre stillinger i bedriften. Dette gjennom for eksempel ekstern utdanning og stipender, samt interne kurs. Her inngår også tiltak som skal bedre kvinners selvtillit og motivasjon for å igjen søke

---

<sup>108</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Likestillingsrådet v/ Kari Vangsnes, «Likestillingsrådet - Om kvinners integrering i oljeaktivitetene», Rapport fra et studiebesøk i Rogaland, 10.-12. desember 1984, rapporten er datert til juni 1985, s. 10-12. Av likestillingstiltakene nevnt ovenfor er «medarbeidersamtale» og «kurstilbud innen personlig utvikling og planlegging», ikke nevnt i Vangsnes rapport. Jeg har derfor hovedsakelig valgt å bruke Statoils likestillingshåndbok som kilde, da den er mer utfyllende. Men jeg er allikevel opptatt av å vise at Vangsnes' rapport ble skrevet, og at den har delvis det samme innholdet som likestillingshåndboken.

<sup>109</sup> Ibid, s. 14-15; Strande, Mona, «Hun var Norges første kvinnelige plattformsjef, slik vil hun friskmelde norsk leverandørindustri», <https://www.tu.no/artikler/hun-var-norges-forste-kvinnelige-plattformsjef-slik-vil-hun-friskmelde-norsk-leverandorindustri/349420>, Teknisk Ukeblad, Publisert: 17.07.2017, Lastet ned: 09.10.2017

<sup>110</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Likestillingsrådet, Kari Vangsnes, 1985, s. 14, 16-17

<sup>111</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, Statoils likestillingshåndbok, 1985, s. 4.16

ledende stillinger. Det at alle tiltakene var rettet mot kvinner, mente forfatterne samsvarte godt med «[...] de rådende populærforestillingene om hvorfor det er så få kvinner i mannsdominerte fag og ledende stillinger».<sup>112</sup> Selv om Statoil selv ikke kategoriserte tiltakene på denne måten, kunne de like gjerne ha gjort det da de sammenfaller med forfatternes tanker. At alle tiltakene var rettet mot kvinner var også den gjeldende situasjonen i Statoil. Her var det kvinnene som skulle likestilles.

### 3.6 Den like likestillingen

Da likestillingstiltakene i Statoil skulle utformes, ble det tilsynelatende klipp og lim fra andre bransjer. Det at tiltakene ikke var skreddersydd til oljebransjen, eller at man kanskje ikke helt visste hvordan man skulle gå fram, kan ha vært medvirkende til hvilket tempo progresjonen i arbeidet hadde, uten at man skal overdrive denne usikkerhetens betydning. Allikevel er det interessant å se hvor lik Statoil og andre bedrifter var i sitt arbeid, men også hvilke bedrifter det var snakk om.

Gjennom likestillingstiltakene man finner i både Statoil og Elf, eller andre selskaper innenfor det norske næringslivet i den samme tidsperioden, er det lett å finne likheter. Det daværende statlige eide selskapet Televerket, som senere ble til Telenor, hadde for eksempel et liknende likestillingsoppsett med likestillingsutvalg bestående av representanter fra administrasjonen og personalorganisasjonene. Hensikten med arbeidet var å nyttiggjøre de ubrukte ressursene som lå i kvinnelig arbeidskraft. Dette skulle blant annet gjøres ved å få flere kvinner inn i lederstillinger.<sup>113</sup> Med andre ord ser man likheter i likestillingsarbeidet, både med tanke på organisering, men også når det kommer til hvem som skulle likestilles. Dette er selskaper som tilhørte helt ulike bransjer, som trolig hadde ulik organisering og ansattmasse, allikevel var de like når det gjaldt likestilling.

Det samme ser man også i Den norske Creditbank (DnC). Kildene etter Statoils likestillingsarkiv inneholder som tidligere nevnt mye forskjellig. Både i form av egenprodusert materiale, men også notater, dokumenter og informasjonsmateriell de har fått utenfra, og tatt vare på. Et godt eksempel på det siste, er et notat fra DnC fra 1980: «Kvinner og karriere i DnC – Program for større stillingsmessig likhet mellom kvinner og menn», er navnet på notatet som skulle være med i et møte til Samarbeidsutvalget den 16.04.1980. Hensikten med notatet var å belyse DnCs situasjon i en likestillingssammenheng, samt se på

---

<sup>112</sup> Kvande, Elin, Bente Rasmussen. *Nye kvinneliv – Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam, 1996, s. 203

<sup>113</sup> Likestillingsrådet. *Hvordan oppnå likestilling i arbeidslivet?*. Oslo: Rådet, 1987, s. 55-56

mulige virkemidler for å oppnå en mer stillingsmessig likhet. Det forelå et ønske om å endre stillingsstrukturen når det kom til menn og kvinner. Dette ble på papiret begrunnet utfra moralske-, politiske- og ressursmessige aspekter, som tidligere har blitt nevnt i forbindelse med Statoils «Flere kvinner til ledende stillinger». Deretter ble det presentert verktøy som kunne bidra til å jevne ut kjønnsfordelingen.<sup>114</sup>

Det er påfallende mange likhetstrekk ved DnCs notat, og Statoils «Flere kvinner til ledende stillinger», gjennom både begreper og det innholdsmessige oppsettet. DnCs notat er også nevnt i litteraturlisten til «Flere kvinner til ledende stillinger», noe som gir et klart signal om at denne har vært benyttet i Statoils tidlige arbeid.

Det kan være flere grunner til at de ulike virksomhetene var like på likestilling. De kan blant annet ha sett til hverandre for å få inspirasjon til hvordan likestillingsarbeidet kunne gjøres. Men det kan også tolkes dithen at det politiske arbeidet med likestilling, deriblant likestillingsloven og Likestillingsrådet bidro til å legge grunnlaget for arbeidet med likestilling innad i bedriftene. Dette blant annet med rådets informasjonsvirksomhet både i form av kurs, men også skriftlig informasjonsmateriale.

### 3.7 Nasjonalt likestillingsarbeid

Likestillingsrådet ble som tidligere nevnt etablert i 1972, og hadde sin aller mest aktive periode det tiåret, samt utover på 1980-tallet. Mandatet til rådet gikk ut på å «[...] arbeide for likestilling både i den offentlige og private sfære; peke på uheldige forhold og foreslå tiltak, fungere som kontaktorgan mellom offentlige myndigheter, organisasjoner og publikum, forestå utredningsarbeid/kunnskapsutvikling og produsere informasjonsmaterieell om likestilling».<sup>115</sup>

I 1984 sendte rådet ut en henvendelse til tillitsvalgte og ledere i de 1500 medlemsbedriftene knyttet til Norsk Arbeidsgiverforening, med den hensikt å fremme likestilling i arbeidslivet. De kalte denne henvendelsen for «bedriftspakka». Pakka inneholdt ulike fremgangsmåter og virkemidler for å oppnå større likestilling innad i bedriftene. I forlengelsen av dette ga Likestillingsrådet i 1987 ut et innbundet hefte med «eksempler på handlingsprogram/planer, særavtaler, lokale avtaler samt eksempler på tariffbestemmelser».<sup>116</sup> Disse eksemplene var

---

<sup>114</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0001, «Kvinner og karriere i DnC – Program for større stillingsmessig likhet mellom kvinner og menn», notat som tar for seg Den norske Creditbanks likestillingsarbeid, 16.04.1980, s. 2

<sup>115</sup> St.meld. nr. 70, 1991-1992, s. 71

<sup>116</sup> Likestillingsrådet, 1987, s. 1



igjen hentet utfra ulike bedrifter innenfor offentlig og privat sektor. Statoil var her inkludert som et eksempel, sammen med blant annet Televerket, Norsk Hydro og Kredittkassen.

Felles for de fire bedriftenes likestillingsarbeid var at kvinner var målgruppen, det var de som skulle likestilles. Televerket skrev blant annet i sin innledning i Likestillingsrådets hefte at: «I den senere tid er stadig flere bedrifter blitt oppmerksom på at det er en lønnsom investering å satse på utviklingen av den kvinnelige arbeidskraften, for dermed å nyttiggjøre seg de ubrukte ressursene som finnes latent der».<sup>117</sup> Dette var ikke det eneste, da tiltakene som ble iverksatt i de fire bedriftene, i stor grad ble rettet mot å få flere kvinner inn i lederstillinger. Med opplæringsprogrammer, kurs og stipender, hadde bedriftene ganske like tiltak for å oppnå sine mål, til tross for at de tilhørte ganske ulike bransjer.<sup>118</sup>

Med dette blir det tydelig at Likestillingsrådet med sin rådgivende virksomhet bidro til hvordan utformingen av likestillingsarbeidet i ulike bedrifter ble gjort, også i Statoil.

Det var først i løpet av 1980-tallet at det nasjonale likestillingsarbeidet begynte å bli institusjonalisert. Stortinget vedtok den første handlingsplanen for likestilling i 1981 for 1981-1985. Denne la særlig vekt på å bedre kvinners stilling innen arbeidsliv og utdanning. Selv om likestillingsloven stilte partene i arbeidslivet «[...] fritt m.h.t. hvor langt de vil gå i retning av en aktiv personalpolitikk for likestilling», inngikk i 1982 Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (NAF) «[...] en rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet».<sup>119</sup> Avtalen understreket viktigheten og nødvendigheten av et målrettet likestillingsarbeid.<sup>120</sup>

Kvinner i politikken ble viet oppmerksomhet gjennom 1980-tallet, da de for første gang stod i posisjon til å ha reell påvirkningskraft i de folkevalgte organene. Høydepunktet ble nådd da den såkalte kvinneregjeringen ble dannet i 1986, med Gro Harlem Brundtland som statsminister. Hun ble Norges første kvinnelige statsminister i 1981, men ble nødt til å gå av etter valget samme år. Men det var ikke før i 1986 at kvinnen ved roret og hennes nye regjering virkelig vakte internasjonal oppmerksomhet, og var en verdenssensasjon med sine 8 av 17 kvinnelige statsråder.<sup>121</sup> At likestillingen brøt barrierer nasjonalt, og på et politisk toppnivå, formet og endret omgivelsene rundt Statoil. Dette var trolig med på å legge til rette

---

<sup>117</sup> Ibid, s. 56

<sup>118</sup> Ibid, s. 23-25, 28-32, 43-46, 56-60

<sup>119</sup> Ibid, s. 5

<sup>120</sup> Ibid, s. 4

<sup>121</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 174, 178

for at også likestillingsarbeidet innad i Statoil fikk større oppmerksomhet, da mye handlet om å speile omgivelsene.

### 3.8 Statoilbygde barnehager

I kildematerialet etter likestillingsutvalget er ikke de Statoilbygde barnehagene formidlet som likestillingstiltak. De ble faktisk ikke nevnt i det hele tatt. Dette vitner om at opprettelsen ikke var gjort i den hensikt, noe som underbygges av et saksdokument fra Arve Johnsen sendt til styret i Statoil, datert til 5. januar 1978. Her legges det ut om den prekære situasjonen rundt daghjemmangelen, som det på dette tidspunktet ble kalt, i Stavanger kommune. Det ble vist til en undersøkelse gjort av kommunen i 1976, der det kom fram at omtrent 6000 daghjems plasser var behovet de ikke klarte å innfri. Med mange unge innflyttere til Stavanger uten familie eller venner i umiddelbar nærhet som kunne bidra på hjemmebane, var dette en uholdbar situasjon. «De ansatte har gjennom sine organisasjoner, Bedriftsutvalget og Arbeidsmiljøutvalget tatt opp problemene med å få plassert barn i daghjem, og anmodet om bedriftens medvirkning til å løse problemene».<sup>122</sup> Statoil hadde dermed ikke så mye annet valg enn å engasjere seg i saken, da 50 prosent av deres ansatte på den tiden var tilflyttere.<sup>123</sup>

Siden august 1981 hadde det vært drevet en barnehage med plass til 56 barn ved hovedkontoret på Forus. Da Forus Vest stod klar for innflytting våren 1989, stod også en barnehage med plass til 56 barn, bygd av Stiftelsen Statoils barnehage i Stavanger, klar for innrykk. Dette var den andre i rekken av stiftelsens barnehager. Dette var et populært tilbud som Statoil-ansatte med barn i barnehagealder kunne benytte seg av.<sup>124</sup> Det var blant annet med på å gi kvinner med små barn muligheter til å komme ut i arbeid tidligere, noe som på sikt kunne påvirke deres muligheter for opprykk. I de tilfellene der mor og far arbeidet på Statoil Forus, var det trolig enklere å arrangere et samarbeid om kjøring og henting, og på den måten en jevnere fordeling i den delen av omsorgsarbeidet. Det ble også bygd en barnehage i Bergen tilknyttet administrasjonssenteret på Sandsli. Denne stod ferdig i 1984.<sup>125</sup> I dag er det barnehagestiftelsen Kanvas som har tatt over driften av Statoilbarnehagene i Stavanger, Bergen og Sandnes. Allikevel er det fremdeles de ansatte i Statoil som har førsterett på barnehageplassene.<sup>126</sup>

---

<sup>122</sup> SAST/A-101656/0001/A/Ab/Abb/L0006, Dokument fra Arve Johnsen til styret i Statoil, 05.01.1978

<sup>123</sup> Ibid

<sup>124</sup> Stavland, Marit, «Ny barnehage på Forus», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 10, 01.06.1988, s. 13

<sup>125</sup> Ukjent, «Barnehage på Sandsli», Status nr. 8: Internavis for Statoil-ansatte, 13.05.1982, s. 6

<sup>126</sup> Jonassen, Trine, «Overtar Stiftelsen Statoils barnehager», *Barnehage*, <http://barnehage.no/nyheter/2015/06/overtar-statoil-barnehager/>, Publisert:16.06.2015, Lastet ned: 10.01.2018

I boken *Vil vi sprelle med?* som har sitt utspring i forfatternes frustrasjon over manglende daghjemtilbud i 1975, ble det sagt: «Men vi må passe oss for å glemme kjernen i det nye: At flere kvinner nå får arbeid fordi vi er nødvendige for oljepolitikken, og ikke fordi politikerne har kvinners rett til lønnet arbeid som målsetting».<sup>127</sup> Det var en realitet innenfor industrien den gang, at behovet for mer arbeidskraft kom først. Dermed ble det etter kamp fra kvinner, mobilisering nedenfra, og press fra myndighetene, etter hvert lagt til rette for dem gjennom blant annet lovendringer. Det samme kan kanskje overføres til barnehagene, da disse ble opprettet etter påfallende mangel på plasser, kombinert med tiltakende uttrykt misnøye. Det var «samfunnsnyttig» for Statoil å engasjere seg i saken, blant annet for å hente inn, samt beholde kompetanse.

Som jeg nevnte innledningsvis i dette kapittelet, kom barnehageloven på plass i 1975. Denne kom på plass i forbindelse med barnehageutbyggingen som sårt var tiltrengt i store deler av landet på 1970-tallet. Sverige og Danmark hadde omtrent 100 000 plasser å tilby førskolebarn gjennom sine tilsynsordninger omkring 1970. Til sammenligning hadde Norge 12 000. Selv om man tar høyde for ulikt befolkningstall, så virker dette veldig skjevt. Med andre ord måtte det skje noe drastisk på barnehagefronten. Kommunene fikk ansvaret for utredning og utbygging av barnehagene. I tillegg fikk de det økonomiske ansvaret. Dette var en belastning som naturlig nok lot seg merke, noe som resulterte i at byggingen gikk tregere enn ønsket. Til tross for dette ble loven en viktig milepæl for de minste barna, og ikke minst deres arbeidende foreldre.<sup>128</sup>

### 3.9 Mye prat, lite handling

Likestilling var og er noe som krever tid og konkrete tiltak om man skal kunne se resultater. Det tar først og fremst mye tid fordi det handler om store strukturer i samfunnet som ikke raskt lar seg endre. I Statoils tilfelle handlet det lenge om å få kvinner til å ta relevant utdanning, slik man hadde noe å rekruttere fra. Her havnet blant annet sivilingeniørene høyt på listen over potensielle arbeidstakere. I løpet av perioden 1919-1964 ble det uteksaminert 70 kvinner blant 8300 sivilingeniører ved Norges tekniske høgskole (NTH). Et nærmest forsvinnende lite tall. Men pilen pekte etter hvert oppover, og i 1982 var tallet på kvinner som begynte på NTH, oppe i 10 prosent. Som teknologer er kvinner, både tidligere og i dag, potensielle ledere i samfunnet, da det tradisjonelt sett har vært et yrke som avler opp ledere i

---

<sup>127</sup> Brandtzæg et. al., 1975, s. 9, 24

<sup>128</sup> Vollset, 2011, s. 32, 39, 44

det norske samfunnet.<sup>129</sup> Det har på sin side «[...] tradisjonelt vært sterke symbolske koplinger mellom teknologi og mannlighet», og «[...] tilsvarende sterke koplinger er det mellom ledelse og mannlighet».<sup>130</sup> På denne måten brøt de kvinnelige sivilingeniørene flere barrierer ved sitt inntog i den mannsdominerte industrien. Ikke bare ved å utfordre synet på både datidens mannlighet og kvinnelighet, men ble også med i konkurransen om lederstillinger innad i ulike industribedrifter.<sup>131</sup>

I en utgave av internavisen *Status* i 1984, ble det viet en side til hvordan det stod til med likestillingen i Statoil. Det ble slått fast at den «kommer langsomt». Det var lite fokus på hva kvinnene selv tenkte om saken, tallene fikk snakke for seg. Det ble presentert en del statistikk, hvor hovedfokuset lå på de tre høyeste og de tre laveste lønnsgruppene, samt kvinner i lederstillinger. Kvinner var, med unntak av en person, ikke tilstedeværende i de tre høyeste gruppene. Mens i de tre laveste var de overrepresentert. Tore Sund, daværende leder av Statoils likestillingsutvalg, var fornøyd med tiltakene som var på plass, og hvordan disse fungerte. Han pekte på de kvinnene som benyttet seg av blant annet stipendordningen eller saksbehandleropplæringen, at disse hadde rykket opp i lønn og stilling. I tillegg til dette mente han at stillingsannonse som oppfordret kvinner til å søke, hadde hatt en effekt. Allikevel skulle det ikke graves dypt for å finne mindre positive ordelag. Han opplevde at det var for få kvinner som tok høyere utdanning, spesielt innenfor tekniske disipliner, noe som gjorde likestillingsarbeidet til Statoil mer utfordrende. Veien til å løse problemet gikk delvis gjennom lederne, som han mente måtte opparbeide en mer offensiv holdning, samt bli mer bevisste på å ansette kvinner til stillingsgrupper der de var i mindretall.<sup>132</sup>

Gjennom et intervju med *Status*, også i 1984, uttalte Arve Johnsen seg om likestilling. Ikke som et tilsvarende til Tore Sund, men som en uavhengig reportasje som handlet om mye annet i tillegg til likestilling. Han fortalte at omkring 1974 tok Statoil opp spørsmålet om det skulle ansettes kvinner ute på plattformene. Det førte til protester, og det skulle gå noen år før det skjedde. Men når det først kom kvinner ut var det hovedsakelig populært blant dem som arbeidet ved plattformene. Han reflekterte videre litt mer generelt over tema:

Arbeidet med likestilling er en prosess som tar tid. Kvinner sikter gjerne litt lavt. Det skulle de ikke – de har ingenting å skjemmes over. Kvinner er mer beskjedne enn menn i visse

---

<sup>129</sup> Kvande, Rasmussen, 1996, s. 11-12

<sup>130</sup> Ibid, s. 12

<sup>131</sup> Ibid, s. 12

<sup>132</sup> Ukjent forfatter, «Likestillingen kommer langsomt», *Status: Internavis for Statoil-ansatte*, nr. 8, 03.05.1984, s. 6

situasjoner. Mennene, derimot, sikter gjerne litt for høyt, men de er flinkere til å slutte opp om hverandre.<sup>133</sup>

Det er tydelig at Johnsen engasjerte deler av sin tankevirksomhet til likestilling ved gjentatte anledninger, og det lå nok noe i det han sa om at kvinner også burde slutte oppom hverandre. Tidligere Statoil-ansatt Birte Noer Borrevik fikk kanskje ikke den støttet hun trengte. Hun arbeidet i selskapet innenfor boring i Stavangerområdet, i perioden 1980 og frem til 1993. Hun hadde ulike stillinger både på rigg, men også på land. Etter hennes oppfatning fantes det ikke likestillingstiltak offshore, og mennene ble rett og slett overrumplet av kvinnene som ville arbeide i næringen. Det tok lang tid før det ble lagt til rette for kvinner, blant annet når det kom til enkemannspensjon. Da hun begynte i selskapet fantes det ikke en kollektiv enkemannspensjonsordning. Hvis uhellet da var ute, og helikopteret de ble fløyet ut med krasjet, ville hennes mann få utbetalt mindre, enn hennes mannlige kollegaers koner. Da hun prøvde å ta opp problemstillingen, og ytret et ønske om individuell forsikring, ble tilsvaret at hun ikke måtte presse for hardt, da det kunne ødelegge for de andre. Etter hvert kom en kollektiv forsikring på plass, men Borrevik opplevde ikke at Statoil i særlig grad presset på for å få etablert en slik ordning.<sup>134</sup>

Selv om inntrykket til Borrevik var at enkemannspensjon ikke ble snakket om, og heller ikke skulle snakkes så mye om, ble problemstillingen trolig første gang tatt opp i styret i 1974. Selskapets pensjonsordning var tema, da en av styremedlemmene påpekte at denne ikke omfattet enkemannspensjon. Problemstillingen ble deretter diskutert, men det tok lenger tid før det ble gjort særlige utredninger.<sup>135</sup> Saken ble behandlet i styret i januar 1978, etter at det hadde blitt tatt opp i styret i 1977. Administrasjonen hadde før det møtet i 1978 fått i oppgave av styret å undersøke forholdene i andre statskjeselskaper, og også om «[...] en ordning med individualpoliser for de kvinnelige ansatte senere vil kunne innpasses i en kollektiv ordning».<sup>136</sup> Administrasjonen fant ut av at det fra myndighetenes hold ikke forelå en nødvendig konsesjon «[...] for at private pensjonsforsikringsselskaper skal kunne tegne kollektive poliser for enkemannspensjon».<sup>137</sup> Sosialdepartementet visste heller ikke når dette kom på plass, selv med de positive politiske holdninger som forelå overfor innføring av enkemannspensjon. Ved Raufoss Ammunisjonsfabrikk, Norsk Jernverk og Kongsberg

---

<sup>133</sup> Ukjent, «Sjåfør for egen bil», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 18, 14.12.1984, s. 5

<sup>134</sup> Intervju med Birte Noer Borrevik, Stavanger, 29.01.2018

<sup>135</sup> SAST/A-101656/0001/A/Ab/Abb/L0002, Referat fra styremøte, 17.10.1974

<sup>136</sup> SAST/A-101656/0001/A/Ab/Abb/L0006, Notat til styret fra Arve Johnsen, «Enkemannspensjon», 24.01.1978

<sup>137</sup> Ibid

Våpenfabrikk var ikke problemstillingen knyttet til enkemannspensjon drøftet, og man trodde heller ikke at dette kom til å skje før forholdene rundt myndighetenes konsesjon var avklart. I Norsk Hydro hadde man drøftet saken, men kom ikke til å foreta seg noe før forsikringene kunne tegnes kollektivt. Administrasjonens konkluderende vurdering var at «[...] kvinnelig og mannlig ansatte skal behandles likt – også når det gjelder enkemannspensjon».<sup>138</sup> Men at Statoil burde avvente, i likhet med flere av de andre statsaksjeselskapene, inntil myndighetene hadde avklart spørsmålet om konsesjon.<sup>139</sup> Med denne saken får man inntrykk av at det var mer som ble snakket om, enn hva som ble fortalt til de ansatte. Hvorfor fortelle når man ikke har noe å fortelle, er vel kanskje tanken i dette tilfelle. Men også at ting tok tid.

Når man ser på likestillingsutvalgets materiale, mangler det ikke på skriftlige intensjoner om likestilling. Med mange ulike tiltak og historier om kvinner som benyttet seg av, eller falt inn under tilbudene/tiltakene, og som i tillegg kom ut av dette med et opprykk og lønnsforøkelse, kan det være lett å bli villedet til å tro at likestillingsarbeidet lyktes. Man kan selvfølgelig si at det er grader av suksess også. Allikevel gir *Status* og statistikkene et annet bilde av realiteten. I dette tilfellet har selskapet hatt uttrykte tallfestede mål på antall kvinner de ønsket i forskjellige stillingsgrupper. Dette gjør at likestillingen i større grad blir målbar. Sammen med Birte Noer Borreviks oppfatninger, underbygges det faktum at likestillingen gikk tregt fremover på 1980-tallet for Statoils del. I tillegg til at den gikk tregt opplevde Borrevik til tider at likestillingen fikk et symbolsk trekk over seg, og at hun selv ved noen anledninger ble en slags likestillingsmaskot i selskapet.<sup>140</sup> Det er viktig å påpeke at hun var en av flere kvinnelige ansatte, hennes oppfatning og hukommelse er hennes. Men man kan allikevel spørre seg om dette var starten på det Eirinn Larsen kaller for «likestilling som legitimering».<sup>141</sup> Det er tydelig at det var viktig å vise interne og eksterne omgivelser at dette var noe som ble jobbet for, og at man lyktes med det. Fokuset på den «første» har nok vært viktig. Den første kvinnen innen et område, og den første kvinnen innen et annet område. Som et slags symbol på at likestillingsmålene ble nådd, ble kvinnene som var først innenfor ulike områder, fremhevet.

Innenfor organisasjonsteori kan «likestilling som legitimering» forklares med nyinstitusjonell teori, som sier følgende: «Formelle organisasjoner befinner seg i institusjonelle omgivelser der de konfronteres med sosialt skapte normer og konvensjoner for hvordan den enkelte

---

<sup>138</sup> Ibid

<sup>139</sup> Ibid

<sup>140</sup> Intervju med Birte Noer Borrevik, Stavanger, 29.01.2018

<sup>141</sup> Larsen, 1999, s. 114

organisasjon til enhver tid bør være utformet».<sup>142</sup> Det legges her vekt på at de institusjonelle omgivelsene er samfunnskapte fenomener. De sosialt konstruerte normene som sier noe om «god» organisering, blir gjerne forstått som objektive, ytre og gitte betingelser. Derfor vil «[o]rganisasjoners legitimitet bl. a. avhenge av hvorvidt man er i stand til å bygge inn og reflektere de til enhver tid gjeldende institusjonaliserte forestillinger i omgivelsene».<sup>143</sup> Sett utfra dette perspektivet kan en kanskje si at Statoil forsøkte å imøtekomme de samfunnskapte forventningene som stod til selskapet.

### **3.10 «Norsk sokkel – også for kvinner»**

I 1985 kom filmen «Norsk sokkel – også for kvinner» ut. Den ble vist på riksdekkende TV, men ble også tatt med til Canada, Newfoundland, og vist på en konferanse om oljebransjen og kvinner. Angela Ebbesen og Toril Bakka var sentrale bidragsytere i filmen, som var et resultat av et samarbeid mellom Statoil og Oljedirektoratet. Den skulle gi et bilde av hvordan kvinner hadde det på sokkelen. I petroleumstilsynets årsrapport fra 2012 står det: «Filmen var et forsøk på å slå hull på myten om Nordsjøen som et barskt arbeidsmiljø forbeholdt tøffe mannfolk. Gjennom samtaler og bilder skulle filmen få fram mulighetene – også for kvinner.»<sup>144</sup> Man kan kanskje si at filmen var en slags rekrutteringsvideo og øyeåpner på en gang. Jeg har ingen tall på om rekrutteringen av kvinnelig arbeidskraft økte i etterkant av fremvisningen på riksdekkende TV, men jeg vil tro at den hadde en viss betydning for bransjen, om ikke bare ved å vekke nysgjerrighet og interesse.

Til tross for at filmen viser mange av de positive sidene ved å arbeide til havs, som at skiftarbeidet gir mye fri i de periodene man ikke har vakt, samt god økonomisk kompensasjon, tar den også opp det som for noen kan være problematisk. I følge filmen hadde ikke mange av kvinnene som arbeidet til havs små barn, men med en gang de fikk det, kunne det oppstå problemer. De ble ofte sendt tidlig hjem sammenlignet med andre jobber (rundt uke 24).<sup>145</sup> Var de ansatt av kontraktører, eksempelvis et cateringselskap og ikke operatørselskap, ble de permittert uten lønn. Dersom de hadde vært ansatt i et operatørselskap, hadde de hatt muligheter for å bli omplassert til en stilling på land. Ansatte i forpleiningen var lenge preget av den lave statusen feltet hadde. De var nederst på rangsstien i stillingshierarkiet, også i lønnshierarkiet. Lønnsforskjellene økte i løpet av 1970-tallet, noe

---

<sup>142</sup> Røvik, Kjell Arne. «Moderne organisasjoner». Bergen: Fagbokforlaget, 1998, s. 36

<sup>143</sup> Ibid, s. 36

<sup>144</sup> Petroleumstilsynet, 2012, s. 32

<sup>145</sup> Oljedirektoratet og Statoil, «Norsk sokkel også for kvinner», [Film], 1985. Er å finne ved Norsk Oljemuseum i Stavanger

som bidro til flere streiker utover 1970- og -80-tallet. Det tok lang tid før ordende forhold for forpleiningsansatte var på plass. Det var blant annet i starten vanskelig å få gehør for saken i fagforeningene, hvor de tillitsvalgte i stor grad bestod av menn. Deres fokus lå på lønnskamp, noe som også var viktig, men desto viktigere var det å vite at graviditet ikke førte til at man mistet jobben. Omsider begynte ting å endre seg, og i 1980 fikk cateringansatte på Statfjord en avtale om utvidet svangerskapspermisjon på et lokalt plan. Allikevel skulle det gå sju år før det kom på plass en nasjonal lovendring som sikret de gravide i utradisjonelle yrker. Det var de cateringansattes fagforening (CAF), som ved lønnsforhandlingene i 1986 satte problematikken som gravide opplevde på dagsorden. Fagforeningen fremsatte to krav, hvor det ene var en lønnsøkning på 28 prosent, og det andre kravet, som for øvrig var absolutt, var lovfestet svangerskapspermisjon. Dette gikk relativt usmidig for seg, og Nordsjøen opplevde en streik med varighet på tre uker. Allikevel ga det på sikt resultater, blant annet i form av loven som kom på plass i 1987.<sup>146</sup>

En mannlig ansatt ble i løpet av filmen intervjuet, hvor samtalen gikk ut på hans tidligere misnøye overfor at kvinner skulle begynne å arbeide ute på plattformen. Han måtte innrømme at da de først dukket opp, var det ikke noe problem. Han hadde tatt feil. Dette var trolig ikke den eneste som satt med de tankene før kvinnene for alvor meldte sin ankomst. Ifølge Arve Johnsen tok det lang tid å overbevise en del menn om at kvinnelige ansatte var like dyktige og viktige som dem.<sup>147</sup> Holdningsendringer innad i oljebransjen har kanskje vært noe av det som har virket vanskeligst å overkomme, fordi det er noe som sitter nærmest i ryggmargen. Man har meninger som er et resultat av blant annet sosialisering og miljø. Allikevel har det vært, og er nok fremdeles, holdningsendring hos kvinner som er det store problemet. Å få kvinner til å studere innenfor fagområder som berører virksomheten til oljeindustrien, er den store utfordringen. Spesielt med tanke på de tekniske og operative yrkene. Eva Kolstad, som i 1984 var likestillingsombud i Norge, syntes det var begredelig at det kun var tre prosent kvinner av den totale arbeidsstokken i Nordsjøen.<sup>148</sup>

Avmystifiseringen av oljeindustrien gjennom blant annet denne filmen, har nok vært viktig for å få kvinner til å forstå at det ikke utelukkende er en bransje for menn. I denne sammenhengen blir det mest relevant å snakke om det som foregår hovedsakelig offshore, i tillegg til produksjonsanleggene på land, da det er det mange assosierer med industrien. Å

---

<sup>146</sup> Norsk oljemuseum, 2000, s. 73

<sup>147</sup> Intervju med Arve Johnsen, Oslo, 21.09.2017

<sup>148</sup> «Norsk sokkel også - for kvinner», 1985



åpne opp for enda nærmere øyesyn utenfra, vise hva en arbeidsdag faktisk innebærer, og hva som kreves av en som arbeidstaker, ble etter hvert en realitet. Sommeren 1988 ble det annenhver lørdag sendt ut et helikopter fra Flesland. Dette var fylt med familiemedlemmer på vei for å besøke sine kjære ved Gullfaksfeltet. Dagsturen var forbeholdt nære familiemedlemmer, som skulle få se hvordan sine ektefeller, døtre, sønner, søstre og brødre hadde det ute i havet. Besøket skulle bidra til en økt forståelse, og lette kommunikasjonen omkring arbeidsdagen til vedkommende, samt forsikre om at velferd og sikkerhet var ivarettatt.<sup>149</sup>

### 3.11 Det ensidige likestillingsbildet

Selv om likestillingskampen nådde menn på 1980-tallet, var ikke dette noe Statoil uttrykt tok særlig tak i. Så vidt jeg har kunnet se, har det ikke stått noe som kan tyde på at den mannlige likestillingskampen har fått særlig oppmerksomhet i Statoil. Allikevel har det kommet små drypp i *Status*, men også blitt diskutert i likestillingsutvalget ved hovedkontoret. I 1988 ble Arne Wam, som var leder av mannsrolleutvalget fra 1987–1989, invitert av fagforeningene til et åpent møte hos Statoil i Bergen. Her snakket han om arbeidet til utvalget, deriblant ulike mannsroller, og hvordan det tradisjonelle mannsrollemønstret virket hemmende på menn. Videre hvordan likestilling kunne bidra til å frigjøre mannen fra dette, og dermed åpne opp for nye muligheter innenfor ulike arenaer, som familie- og arbeidslivet.<sup>150</sup>

Mannsrolleutvalget ble etablert i 1986 av daværende forbruker- og administrasjonsdepartementet. Frem til da hadde det vært et høyt fokus på kvinner og likestilling og hvilke tiltak som kunne bidra til å bedre deres stilling. Menn hadde ikke fått den samme oppmerksomheten på et samfunnsmessig eller politisk plan. Mens kvinners aktivitet i arbeidslivet hadde blitt overvåket og fått tegnet et statistisk bilde, ble menns deltakelse i hjem og omsorgsarbeid viet mindre oppmerksomhet. Det var her mannsolleutvalget kom inn med mandatet om å skape debatt om endringer i mannens rolle.<sup>151</sup> Til tross for at utvalget ble viet mye politisk oppmerksomhet, kom nok ikke den samme gnisten til Statoil.

---

<sup>149</sup> Henriksrud, Morten, «Familiiegjensyn på Gullfaks», *Status: Internavis for Statoil-ansatte*, nr. 12, 17.08.1988, s. 10

<sup>150</sup> Store norske leksikon, «Arne Wam», [https://snl.no/Arne\\_Wam](https://snl.no/Arne_Wam), Publisert: 08.03.2012, Lastet ned: 20.01.2018; Andersen, Anne-Britt, «Likestilling – Også for menn?», *Status: Internavis for Statoil-ansatte*, nr. 10, 01.06.1988

<sup>151</sup> NOU 1991: 3. *Mannsrollutvalgets sluttrapport*. Oslo: Forbruker- og administrasjonsdepartementet, 1991, s. 5

I likestillingsutvalget ble det tilsynelatende tatt opp ved flere møter, i tillegg til at utvalget gjennom *Status*, synliggjorde at «[...] farspermisjon er akseptert og tas ut på ulike stillingsnivå samt å fokusere på «fars» erfaring med permisjonen».<sup>152</sup> Med andre ord ble den «mannlige» likestillingen reflektert over, men mindre inngående enn likestillingsarbeidet som fokuserte på kvinner.

### 3.12 Statoils likestillingsikoner

Etter å ha vært en del av prosjektet «Statoils historie, 1972-2022», har jeg fått et visst innblikk i deler av institusjonen og det tilhørende persongalleriet i Statoil. Selv om enkelte personer ikke lenger er en del av selskapet, er de fremdeles i stor grad et symbol på hva Statoil var, og hvilken kraft som lå bak. Kroneksempelen på dette er første administrerende direktør, Arve Johnsen. Han ble for øvrig også et eksempel på noe som ledet til nedgang og fall, men det er en annen historie som ikke skal tas her. Et annet godt eksempel er nåværende konserndirektør for teknologi, prosjekter og boring, Margareth Øvrum. Poenget mitt her er at persongalleriet spilte en rolle for likestillingsarbeidet. Enten som et forbilde, som kanskje Margareth Øvrum etter hvert ble for noen, men også et eksempel selskapet selv kan trekke frem for å vise at det finnes kvinner i toppledelsen med teknisk bakgrunn. Eller som en som reflekterte høyt over likestilling og at kvinner trengtes og var ønsket, slik som Arve Johnsen. Ifølge ham selv var «Likestillingsarbeidet en del av hverdagen fra dagen [han] startet i Statoil».<sup>153</sup> Ved flere anledninger er han blitt intervjuet av internavisen *Status*, hvor tema kvinner og likestilling har blitt tatt opp. Under et lengre lunsjintervju som fortonte seg som en årskavalkade, før jul i 1974, var mangel på kvinnelige ansatte noe som opptok ham. Etter å ha gått gjennom deler av søkerbunken til en stilling i ledergruppen, fant han ingen kvinnelige søkere.<sup>154</sup> Ifølge Johnsen var likestilling en del av hans tenkemåte, men også atferd, i de årene han arbeidet i Statoil.<sup>155</sup> Det er tydelig at likestilling var noe han stadig reflekterte høyt over og var genuint interessert i. Hva han gjorde for likestilling i praksis er mindre tydelig.

I tillegg til de store høvdingene som alle vet hvem er, har man de mange mindre høvdingene (linjelederne), som «ingen» har fullstendig oversikt over. Det er uttrykt i kildene etter likestillingsutvalget at linjelederne hadde et ansvar for likestillingsarbeidet, og at dette ble

---

<sup>152</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0004, Møteinnkalling til Likestillingsutvalgets medlemmer, Forus, 12.01.1994, Møteinnkalling til Likestillingsutvalgets medlemmer, Forus, 21.01.1994, Møteinnkalling til Likestillingsutvalgets medlemmer, Forus, 07.03.1994, Møteinnkalling til Likestillingsutvalgets medlemmer, Forus, 25.03.1994, Referat fra møte i Likestillingsutvalget 21.01.1994

<sup>153</sup> Intervju med Arve Johnsen, Oslo, 21.09.2017

<sup>154</sup> Ukjent, «1974 – Et interessant år», *Status: Internavis for Statoil-ansatte*, nr. 12, 18.12.1974, s. 8

<sup>155</sup> Intervju med Arve Johnsen, Oslo, 21.09.2017

gjennomført i henhold til personalmålsettingene. Dermed kan man trekke den konklusjonen at om man hadde en linjeleder som verken interesserte seg eller så verdien av likestillingsarbeid, så ble det nok gjort lite i hans/hennes regi for å fremme dette. På denne måten kan linjelederne ha både bidratt og bremset arbeidet for likestilling i Statoil.

I tillegg til de store og mellomstore høvdingene, har man de som er mindre synlige. De har i utgangspunktet andre arbeidsoppgaver, men som av ulike årsaker har blitt medlem av likestillingsutvalget. Enten som representanter gjennom en fagforening, eller gjennom Statoil selv. I likhet med linjelederne kan man nok ikke kalle medlemmene av likestillingsutvalget for ikoner. Men det har nok vært viktig hvem som deltok i utvalgets virksomhet, særlig med tanke på hva som ble gjort. Noen påtok seg nok ansvaret med stort engasjement og interesse, mens andre fulgte med fordi de måtte.

### **3.13 Delkonklusjon**

I selskapets personalpolitikk ble likestilling i starten av 1980-tallet et inkludert satsningsområde. Målet med likestillingsarbeidet var å få flere kvinner inn i ledende stillinger, samt å få flere kvinner inn i fagområder der de var sterkt underrepresentert. Statoils tidlige likestillingsarbeid hadde bakgrunn i den offentlige debatten omkring likestilling og likestillingsloven som ble vedtatt i 1978. Definisjonsmakten var ikke Statoils i denne sammenhengen, men var heller et resultat av den nasjonale politikken som ble gjort på området. Likestillingsrådet spilte nok her en sentral rolle med sin informasjonsvirksomhet. Dette kom til uttrykk ved at bedrifter fra ulike bransjer benyttet seg av lignende tiltak, og man vet at Likestillingsrådet henvendte seg til disse bedriftene. Med andre ord kan man si at den eksterne påvirkningen var viktig i Statoils likestillingsarbeid, og at det handlet om å ta til seg det andre samfunnsaktører hadde definert.

1980-tallet var preget av innkjøringen av de ulike likestillingstiltakene. Dette inkluderte blant annet et nedsatt likestillingsutvalg, men også kvinnestipender og utdanningsvirksomhet. Flere opplevde at likestillingen gikk langsomt, og at de ønsket resultatene lot vente på seg.

Hva som karakteriserte Statoils likestillingsarbeid gjennom 1990-tallet, og hvordan dette kom til uttrykk er tema for neste kapittel.

## 4. Likestilling i ledelse – Det nye mantra

I løpet av 1990-tallet ble tanken om «likestillingslandet» Norge etablert, og likestilling «ble en del av den norske selvforståelsen».<sup>156</sup> Allikevel viste Likestillingsrådet i sin årsmelding av 1992, tall som pekte på nye hindre som måtte forseres. Blant annet viste det seg at kvinner innehadde under 10 prosent av lederstillingene i næringslivet. I topplederstillingene, også i næringslivet, fant man at kun 4 prosent var kvinner.<sup>157</sup> I Stortingsmelding nr. 70, «Likestillingspolitikk for 1990-åra», kommer det tydelig frem at flere kvinner i ledelsesposisjoner var en nasjonal målsetting som måtte etterstrebes: «Å øke kvinners innflytelse på samfunnsarenaer der beslutninger tas, er et sentralt mål i likestillingspolitikken».<sup>158</sup>

I dette kapittelet har det blitt undersøkt hvordan likestillingsarbeidet i Statoil gjennom 1990-tallet ble gjort, med et innledningsvis kort tilbakeblikk på andre halvdel av 1980-tallet. Hva som karakteriserte likestillingsarbeidet i Statoil i løpet av 1990-tallet, og om dette samsvarte med datidens nasjonale syn på likestilling, er spørsmål som vil bli nærmere belyst. Kapittelet forsøker på bakgrunn av disse spørsmålene å vise hvordan likestilling i Statoil og likestilling i staten, på flere områder sammenfalt.

Andre halvdel av 1980-tallet var preget av små endringer da det kom til innføring av nye tiltak, og likestillingsarbeidet ble tydeligere. I 1985 ga Statoil ut selskapets første og hittil eneste likestillingshåndbok, noe som vitner om et forsøk på å forankre likestillingen i selskapet.<sup>159</sup> Samme år ble også likestilling for første gang nevnt i årsrapportene.<sup>160</sup> I løpet av 1990-tallet ble fokuset på hva likestilling skulle være, og hvem som skulle likestilles, klarere og snevrere enn i det foregående tiåret. Kvinnelig lederskap var det utpekte satsningsområdet. Allikevel viste det seg vanskelig å oppfylle målene man hadde satt seg, da omorganiseringer knyttet til kostnadskutt preget selskapet i løpet av 1990-tallet.

### 4.1 Fagforeningene

Sommeren 1988 ble det inngått en likestillingsavtale mellom Statoil og alle fagforeningene i Statoil. Det var fagforeningene selv som initierte denne avtalen, med begrunnelse at en «[...]

---

<sup>156</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 218, 220

<sup>157</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0003, Likestillingsrådets årsmelding 1992, s. 2

<sup>158</sup> St.meld. nr. 70, 1991-1992, s. 21

<sup>159</sup> Det er den eneste jeg har funnet, men det ble i etterkant gitt ut flere handlingsprogrammer for likestilling.

<sup>160</sup> Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1985, s. 9

ønsket gjensidige forpliktelser for å sikre resultater innen likestillingsarbeidet».<sup>161</sup> Formålet med avtalen var å tilrettelegge slik at arbeidstakere, uavhengig av kjønn, skulle få samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, samt likestilles med hensyn til ansettelse, opplæring, lønn og karriereutvikling. Det kommer tydelig fram hva som var bakgrunnen for avtalen: «I henhold til lov av 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene som kommer til uttrykk i Statoils personalpolitikk ved 11-punktsprogrammet, «kvinner i Statoil» og likestillingsprosjektet «flere kvinner til ledende stillinger» og hovedavtalenes bestemmelser om likestillingsarbeid, er partene enige om følgende samarbeidsavtale».<sup>162</sup> Avtalen mellom fagforeningene og Statoil, ble dermed en forlengelse og videreføring av de tidligere personalpolitiske likestillingstiltakene som ble iverksatt. Avtalen strakk seg 1 år fra inngåelse og ble forlenget med 1 år dersom ingen av partene sa den opp. De gjeldende fagforeningene på daværende tidspunkt var: Norske Siviløkonomers Forening (NSF), Norges Ingeniørorganisasjon (NITO), Norske Sivilingeniørers Forening (NIF), Norges Funksjonærforbund/Privatansattes Fellesorganisasjon (NOFU/PRIFO) og Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF).<sup>163</sup> En fellesnevner for mange av disse grupperingene var at de var profesjonsforeninger. Med andre ord var ikke kun de ansattes «ve og vel» på arbeidsplassen i fokus, men også det faglige rundt yrkesgruppene disse profesjonsforeningene representerte.

Denne avtalen, sammen med likestillingshåndboken, var trolig det som definerte tydeligst Statoils likestillingsarbeid i andre halvdel av 1980.

I Norsk arbeidslederforbund (NALF) var det i 1993 rundt 800 medlemmer, hvor bare 20-30 var kvinner.<sup>164</sup> På bakgrunn av dette kan fagforeningenes rolle i likestillingsarbeidet sies å ha vært varierende, da dette nok ikke kun var tilfelle for denne foreningen. Dette kan kanskje ha hatt noe å gjøre med hvor etablerte de ulike fagforeningene var innad i selskapene, men også hvor befestet de var til enkelte geografiske områder, i tillegg til enkeltmenneskers engasjement og driv. I YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund) var det på samme tid flest organiserte kvinner, men flest menn som satt i tillitsmannsapparatet.<sup>165</sup>

---

<sup>161</sup> Ukjent, «Likestilling – Et lederansvar», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 8, 10.05.1989, s. 6

<sup>162</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0002, Miniblekke som tar for seg avtalen, trolig for utdeling i selskapet, s. 2

<sup>163</sup> Ibid, s. 2, 4

<sup>164</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Rapport fra likestillingskonferanse, s. 28. NALF var ikke en av de opprinnelige forbundene som knyttet seg til likestillingsavtalen av 1988.

<sup>165</sup> Ibid, s. 28. YS knyttet seg til likestillingsavtalen ved et senere tidspunkt.

I boka *Faglig kvinnepolitikk – Hvor går LO?* fra 1982, blir kvinners inntreden i arbeidslivet diskutert, og organiseringen av LO (Landsorganisasjonen i Norge) problematisert. LO ble etablert i en tid da arbeiderklassen var i sterk vekst, og det var industriforbundene som var de ledende forbundene i sammenslutningen. På 1980-tallet var det fremdeles få kvinner i disse forbundene, samtidig som det befant seg et flertall av kvinner i forbundene Handel og Kontor, samt Norsk Kommuneforbund. Til tross for kvinnes inntog i arbeidsliv og fagbevegelse, var LOs virkemåte nærmest uendret. Spørsmålet ble da om LOs tradisjonelle «handle- og forhandlingsmåte» kunne løse datidens og fremtidens problemer. Selv med en stor kvinneandel som medlemmer, var det fremdeles «[...] den mannlige industriarbeider med hjemmeværende kone og barn å forsørge som stadig er den arbeidstakermodellen fagbevegelsen jobber i forhold til».<sup>166</sup> Dette var riktignok tilfelle i på starten av 1980-tallet, men en skal nok ikke se bort fra at en fremdeles så spor av at organisasjonen var fundert på andre prinsipper i arbeids- og familieliv, enn det som var tilfelle på slutten av 1980-tallet. Videre i boka blir det pekt på at:

LO har en offisiell målsetting om å arbeide for likestilling mellom kjønnene, men fortsatt er det slik at kvinner som kjemper for sine faglige interesser blir motarbeidet av fagbevegelsen selv. [...] Kvinner i opposisjon blir ikke bare møtt med vanlige undertrykkelsesmåter overfor opposisjonen, men spesielle måter, fordi de er kvinner.<sup>167</sup>

At fagbevegelsen historisk sett ikke kjempet frem kvinnelige arbeidstakers rettigheter på samme måte som lovreguleringer gjorde, bidro kanskje til i lengre tid å legge en demper på kvinners engasjement i de ulike forbundene. Så kan en kanskje spørre seg hva en kan forvente av fagbevegelsen. I boka kom en frem til at organisasjonene i hvert fall måtte kunne ta imot signaler fra samfunnet.<sup>168</sup>

I Statoil var kvinner og fagbevegelse også en tematikk som ble diskutert. Nestleder for de Statoil-ansattes forening (Saf), Terje Nørstad, sa på en kvinnekonferanse i 1993 at det gikk tregt med likestillingsarbeidet: «Likestillingsprogrammet og likestillingsavtalen ble opprettet i 1988, men fremdeles er det de samme problemstillingene som diskuteres».<sup>169</sup> Om det var Nørstad som var utålmodig eller om det faktisk gikk tregt kan diskuteres, men han hadde utvilsomt noen relevante og interessante poenger. Han tok blant annet opp savnet etter

---

<sup>166</sup> Balas, Gro, Anne Marie Berg, Brit Førde, Margit Glomm, Erika Jahr (red.), *Faglig kvinnepolitikk – Hvor går LO?*, Oslo: Pax, 1982, s. 11

<sup>167</sup> Ibid, s. 13

<sup>168</sup> Ibid, s. 13

<sup>169</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Rapport fra likestillingskonferanse, s. 29

kvinnelig engasjement i fagforeningene, noe Tarjei Nygård, sentraltillitsvalgt i YS og Tor Ragnar Pedersen, sentraltillitsvalgt i NOPEF, også etterlyste. Ifølge Nørstad måtte fagforeningene bli mer offensive. Ved å få flere kvinner med på laget i fagforeningene, kunne man opparbeide mer slagkraft for å rette fokuset enda mer mot likestilling som tema. Nørstad fryktet at man ville sitte og diskutere de samme problemstillingene om 10 år, om ikke fagforeningene tok oppgaven mer alvorlig. Dette sier for øvrig noe om deres opplevde betydning av fagforeningenes nærvær. Både Terje Nørstad og representanten fra NOPEF, Tor Ragnar Pedersen, uttrykte i tillegg at Statoil var svært opptatt av sin likestillingsprofil, med hovedvekt på antall kvinnelige ledere. Videre påpekte Nørstad i Saf at: «Statoil har likestillingsutvalg, som er uten mandat og reell myndighet. Det lever sitt eget liv og er avhengig av sterke kvinner som tar ansvar for dette. Det er ikke likestillingsutvalget som har ansvar for bedriftens personalpolitikk, men vi må presse på å sørge for at lederne tar dette alvorlig og følger opp likestillingsprogrammet».<sup>170</sup> Et svært interessant punkt ved dette utsagnet er at det først og fremst kommer fra en Statoil-ansatt og fagforeningsmann, som regelrett slakter likestillingsutvalgenes manglende betydning og ledernes minimale interesse for dem. At han velger å presentere det i likestillingsutvalgenes nærvær, er med på å underbygge utsagnets mer eller mindre ukontroversielle trekk. Dette var med stor sannsynlighet noe flere var klar over. Så kan man spørre seg hvorfor likestillingsutvalget da ble opprettholdt, var det bare for syns skyld som et tomt symbol?

## 4.2 Å sette «pris» på likestilling

På 1990-tallet kan man se varierende grad av likestillingsfokus i årsrapportene. I 1990, 1991 og 1996 blir kvinner nevnt i forbindelse med lederstillinger og lederutvikling, noe som er med på å underbygge hvor likestillingsfokuset lå, nemlig på kvinnelig lederskap. I de resterende årene ble verken kvinner, likestilling eller mangfold nevnt. Til sammenligning er det interessant å se at likestillingssnakk i det Televerkets ledelse også var vanskelig å spore første halvdel av 1990-tallet. Så vidt Eirinn Larsen har kunnet se, var det nærmest stille om dette fra 1990-1996.<sup>171</sup> Om dette var tilfeldig eller ikke lar seg nok dessverre ikke svare inngående på, allikevel kan det være et uttrykk for at de to statlige eide selskapene stod overfor større omstruktureringer, noe som la en demper på likestillingsarbeidet. Dette skal ses nærmere på senere i dette kapitlet, samt neste kapittel.

---

<sup>170</sup> Ibid, s. 29

<sup>171</sup> Larsen, 1999, s. 119

Tilbake til Statoil og årsrapportene som ikke sa noe særlig om likestilling denne perioden, er det tydelig gjennom ulike kilder som var tilknyttet likestillingsutvalget, deriblant møtereferater og andre notater, at 1990-tallet skulle bli tiåret med likestilling i høysetet. Om det faktisk ble det er en annen sak.

I 1992 ble det opprettet en likestillingspris i selskapet, hvor hensikten var å gjøre likestilling mer synlig. Prisen skulle i utgangspunktet deles ut årlig, men om man ikke hadde egnede kandidater skulle den ikke deles ut. Det at Statoil adopterte denne litt tabloide måten å fremme likestilling på, kan kanskje ses i lys av det statlige eierskapet og tilknytningen selskapet hadde til det offentlige Norge. Dette fordi det kan se ut til at en stor del av likestillingsprisene har blitt utdelt på kommunalt eller fylkeskommunalt nivå. Allikevel var og er Statoil et selskap som tilhører næringslivet, noe som gjør at det må være attraktiv i flere sammenhenger. Slike priser deles i stor grad ut for å rette oppmerksomhet mot et viktig tema, skape debatt, eller signalisere noe ut til omgivelsene. I Statoils tilfelle er nok de første punktene treffende for det interne miljøet, men det er kanskje det siste punktet, signalisering, som er viktigst. Det kan blant annet handle om å gjøre seg selv attraktiv hos fremtidige ansatte, beholde de ansatte man allerede har eller signalisere noe ut til eieren, den norske stat. Med andre ord – «likestilling som legitimering».<sup>172</sup> Med dette kan man kanskje si at Statoil forsøkte å speile det øvrige samfunnet, for på den måten å opprettholde sin legitimitet og/eller profilere seg selv overfor omgivelsene jamfør nyinstitusjonellteori.

Den første til å motta likestillingsprisen var Janet Whiskers, en sosialøkonom fra Storbritannia, som hadde jobbet i Statoil i ni år da hun mottok prisen. Den første utdelingen av prisen resulterte i mye oppmerksomhet fra ulike hold. Aviser og tidsskrifter fikk intervju med Whiskers, i tillegg kom det flere henvendelser fra enkeltpersoner og organisasjoner.<sup>173</sup>

Et åpent brev i Statoils internavis adressert til konsernsjef Harald Norvik var bakgrunnen for utmerkelsen.<sup>174</sup> I brevet var hun kritisk til en handlingsplan som omhandlet likestilling. Etter hennes mening var de iverksatte likestillingstiltakene for tamme, og handlingsplanen var i seg selv for uforpliktende: «Uttrykk som 'bør være', 'ønsker', og 'vil være tilgjengelig' er altfor uforpliktende og gir uttrykk om et håp snarere enn en plan».<sup>175</sup> Hun stilte spørsmålstegn ved

---

<sup>172</sup> Larsen, Eirinn, 1999, s. 114

<sup>173</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0004, Årsmelding 1993, likestillingsutvalget ved hovedkontoret, s. 2, Soltvedt, Willy, Egil Eriksson, «Likestillingspris til kritisk kvinne», Stavanger Aftenblad, 28.01.1993, s. 9

<sup>174</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0004, Årsmelding 1993, likestillingsutvalget ved hovedkontoret, s. 2

<sup>175</sup> Whiskers, Janet, «Likestilling i 90-årene – Åpent brev til Harald Norvik», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 13, 29.07.1992, s. 10



og satte fingeren på flere sentrale sider ved likestillingsarbeidet i Statoil. Blant annet spurte hun direkte om det å øke andelen kvinnelige ledere var synonymt med likestilling i Statoil. Etter hennes oppfatning var dette noe man kunne få inntrykk av ved å lese personaldirektørens innledende tekst.<sup>176</sup> Hun syntes dette var «[...] uheldig, både fordi helheten forsvinner i likestillingsarbeidet, reelle valgmuligheter for både menn og kvinner forsvinner, og fordi det skaper et press til å tro at lederskap er det viktigste i livet. Men det er mest uheldig fordi det fremstiller likestilling utelukkende som kvinneproblematikk».<sup>177</sup> Med dette pekte hun noe som kanskje har vært en av de største misoppfatningene ikke bare i Statoils likestillingsarbeid, men også offentlig likestillingspolitikk, at likestilling var kvinnesak og det var bare kvinnene som skulle likestilles.

Stavanger kommune delte for øvrig også ut en likestillingspris til personer eller bedrifter som utmerket seg i arbeidet for likestilling. Den første prisen ble utdelt i 1986.<sup>178</sup> Det er ikke utenkelig at Statoil hentet inspirasjon til sin egen pris herfra. I 1991 var det for øvrig det private oljeselskapet Saga som ble vinneren av Stavanger kommunes likestillingspris. Selskapet vedtok sin første handlingsplan for likestilling i 1991, noe som resulterte i at hver divisjon utarbeidet sin egen plan. I tillegg til dette hadde selskapet økt sin andel kvinnelige ledere, samt generelt økt andelen kvinnelige ansatte.<sup>179</sup>

Likestillingspriser er noe som ser ut til å ha blitt mer og mer vanlig i Norge i løpet av andre halvdel av 1980-tallet, og fortsatt utover på 1990- og 2000-tallet, men også frem til i dag. Det kan se ut som at den første offentlige omtalte likestillingsprisen i Norge ble foreslått utdelt av Frogn kommune. Dette underbygges ved at likestillingsombud Eva Kolstad i en artikkel i Aftenposten høsten 1984, gratulerte Frogn kommune, roste tiltaket og håpte at det ville få en smitteeffekt.<sup>180</sup>

### **4.3 «Dette er et overfall!»**

Året 1993 ble innledet med en kvinnekonferanse på Sola Strandhotell 12.-13. januar, med overskriften: «Finnes det barrierer for kvinner i kjeledress i Statoil?». Det var Norsk arbeidslederforbund (NALF), Norsk olje- og petrokjemisk fagforbund (NOPEF), Statoil-

---

<sup>176</sup> Har dessverre ikke klart å oppdrive denne handlingsplanen.

<sup>177</sup> Whiskers, 1992, s. 10

<sup>178</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0004, Handlingsplan for likestilling i Stavanger kommune, 1993, s. 2

<sup>179</sup> NTB, «Stavanger kommunes likestillingspris til Saga», 08.05.1992

<sup>180</sup> Aftenposten, «Likestillingspris i Frogn», Aftenposten, 12.10.1984. Etter å ha forhørt meg med Senter for likestillingsforskning (CORE), som for øvrig ikke kunne svare meg på opphavet til disse prisene i Norge, ga et søk i det digitale mediearkivet Atekst et klarere svar.

ansattes forening (SaF) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) sammen med avdelingen personal og opplæring i Statoil, som var innbyderne til konferansen, den første i sitt slag. Hensikten med konferansen var å belyse kvinnes arbeidssituasjon i Statoil, samt de utfordringer de møtte på, på arbeidsplassen.<sup>181</sup>

Utfra rapporten som ble utarbeidet i etterkant, kan det se ut til at temperaturen i Stavanger ble et par hakk høyere i løpet av disse to dagene. Spenninger mellom ledelsen og de ansatte kom til uttrykk, og det var tilløp til et «kvinneopprør». Da personalsjef Stein Ytterdal skulle holde sitt innlegg, «Kvinner trengs i arbeidsmiljøet», ble han først introdusert til salen og deretter overrakt en bruskork av Susan Wood i arrangementskomiteen. På bruskorken stod det: «Dette er et overfall!». <sup>182</sup> Selv om det var ment som et humoristisk innslag, sier det noe om forventningene knyttet til hans deltakelse. Tilhørerne kom til å «overfalle» han med spørsmål og kommentarer. Ytterdal åpnet opp for spørsmål parallelt med innlegget for å utnytte tiden best mulig. De i salen var ikke beskjedne, og grep sjansen. Presentasjonen til Ytterdal bar i første omgang preg av å være generell og med mindre substans enn tilhørerne ønsket. Men innleggene fra salen klarte å endre dette, og det ble ganske raskt fart i sakene med ulike innspill og spørsmål. Etter hvert kommer det fra en i salen:

Jeg er eneste jente der jeg jobber. Guttene jeg jobber sammen med ba om at det ble ansatt ei jente til i en jobb som var ledig. Det betød mye for miljøet, men lederen sa nei.<sup>183</sup>

Ytterdal svarte ikke direkte på innlegget, men sa heller noe om hvor verdifulle kvinner var for arbeidsmiljøet. Kvinnen godtok ikke svaret, og ba om en forklaring på hvordan dette kunne skje. For det første var det ønsket med en kvinne til på laget, og for det andre fantes det kvalifiserte kvinnelige kandidater. Da svarte han at problemet burde vært unngått. En måte å unngå dette på, var å støtte opp om Statoils personalpolitikk ifølge Ytterdal: «Det systemet vi har, har tre vesentlige deler: 1. Målretta ledelses- og personalutvikling (MLP), 2. lønssystemet, 3. stillingsvurderingssystemet. [...] Dessverre tror jeg systemet for ofte blir preget av skjemavelde. Det kan bli for departementalt og viktigere å fylle ut skjemaer enn å satse på samtaler for å skape de rette relasjoner». <sup>184</sup> Det blir med dette tydelig at personalpolitikken hadde et felles skriftlig mål og mening, men forståelsen og utførelsen av dette var mer fragmentert. Som igjen underbygges av at han sa: «Personalpolitikken blir ikke

---

<sup>181</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Rapport fra likestillingskonferanse 12.-13 januar 1993, s. 2

<sup>182</sup> Ibid, s. 4

<sup>183</sup> Ibid, s. 5

<sup>184</sup> Ibid, s. 5

bedre enn det den enkelte leder og miljø står for».<sup>185</sup> Satt på spissen kan man utfra det utsagnet si at likestilling var like viktig som det den enkelte ville ha det til å være. Utfra tilhørernes spørsmål og innspill, kan man få inntrykk av at det var praksis enkelte steder.

Bente Arner som var en del av arrangementskomiteen hadde et interessant innspill og spørsmål: «Det er viktig for oss å få flere jenter i hver avdeling. Der det er bare en eller to, overveier mange å slutte. De som vurderer ansettelse, bør sørge for at det kommer jenter til avdelinger der det er jenter fra før, men arbeidslederne ser ut til å være redde for at det skal bli mer enn én jente. Vil Statoil føre en mer aktiv likestillingspolitikk enn hittil?».<sup>186</sup> Som oppfølging på dette kommenterer en annen fra salen at likestillingsfokuset har endret seg i Statoil. Fra i starten å handle om å få flere kvinner inn på gulvet, til å nå bare være opptatt av å få kvinner inn i lederstillinger.<sup>187</sup> Det er dette som kanskje best definerer Statoils likestillingsarbeid på 1990-tallet, som var det økende fokuset på å få kvinner inn i lederstillinger, og arbeidet for dette.

Denne måten å se likestilling på var helt i tråd med tiden, hvor interessen for kvinners arbeidsvilkår, gradvis forflyttet seg fra arbeidsmarkedet til arbeidsorganisasjoner. Med flere kvinner ute i arbeid enn foregående tiår, ble fokuset rettet inn i bedriftene og institusjonene. Mangelen på kvinnelige ledere, samt kvinner og karriere ble et forskningstema, og forestillingen om «glasstaket» som de usynlige hindringer som holder kvinner utenfor ble etablert.<sup>188</sup>

Tilbake på kvinnekongressen fikk etter hvert en av de inviterte fagforeningslederne komme til ordet: «Likestilling blir ofte målt etter antall kvinner i lederstillinger, men det sier lite om kvaliteten på holdningene i de mannsdominerte yrkene. Det er en offentlig målsetting å øke antall kvinner i disse yrkene, men det er langt mellom liv og lære. Det er imidlertid ikke bare menn som skaper barrierer. Ofte er det kvinner i ledende stillinger som virker som propper i systemet. De blir etter hvert ganske lik menn».<sup>189</sup> Etter hva som har blitt sett på hittil i dette kapitlet kan man i stor grad si at deler av utsagnet samsvarer godt med hvordan det så ut i Statoil. Det fantes mye statistikkmateriale og kvinnelige maskoter som «ene og alene» «fortalte» at det stod bra til med likestillingen innad i selskapet.

---

<sup>185</sup> Ibid, s. 4

<sup>186</sup> Ibid, s. 6

<sup>187</sup> Ibid, s. 6

<sup>188</sup> Ellingsæter, 2016, s. 42

<sup>189</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Rapport fra likestillingskonferanse, 12.-13 januar 1993, s. 7

Som en avsluttende kommentar til Ytterdals innlegg kommer det fra salen: «Vi vil ha jobb fordi vi er kvalifiserte, ikke fordi vi er kvinner».<sup>190</sup> Hvis man skal skjære dette utsagnet mer eller mindre over en kam, vitner dette om at flere av kvinnene hadde en negativ holdning til kjønnskvolter. Flere var nok av den oppfatningen av at kvotering ga en et stempel som overskygget kvalifikasjoner, samtidig som fokuset på kjønn kanskje ble unødvendig stort.

Etter flere ulike presentasjoner ved kvinnekonferansen ble det avsluttet med gruppearbeid, der mange av spørsmålene i ulike former, dreide seg om hvordan det var på arbeidsplassen. Et av spørsmålene utmerket seg som veldig interessant i denne sammenhengen: «Hvordan mener dere likestilling blir praktisert i Statoil?».<sup>191</sup> Det som fungerer som et overordnet svar her er at Statoil gjør en god jobb for likestilling på papiret bokstavelig talt, men ikke så god i praksis. Med andre ord ble det jobbet for likestilling, i hvert fall skriftlig i form av fine handlingsplaner og programmer. Men avstandene mellom de som arbeidet for likestilling og de som aller helst skulle berøres av arbeidet, var store. Blant annet i form av at informasjon ikke alltid nådde ut til dem som trengte det. Et annet viktig punkt som bør trekkes frem er forståelsen av at «[...] gutter blir headhunted, jenter blir kvotert».<sup>192</sup> Dette gjaldt særlig i ledersammenheng, hvor enkelte kvinner opplevde at de måtte forsvare hvorfor de innehadde en lederrolle. Det var også et savn at ledelsen ikke var så opptatt av å se hvordan ting fungerte i praksis.<sup>193</sup> Det kan synes at likestillingsprofilen Statoil skulle vise utad, med kvinner i ledelse, var viktigere enn hvordan det faktisk stod til innad. Utad så det bra ut.

#### **4.4 Hvordan så det egentlig ut?**

I en likestillingsrapport fra perioden 1991-1993, fremkommer det statistikk på antall kvinnelige ledere i selskapet. I 1991 var det 9,5 prosent kvinner i lederstillinger, i 1992 8,6 prosent, mens i 1993 hadde man nådd 10,2 prosent.<sup>194</sup> Dette vitner om en liten vekst totalt sett. Allikevel var Statoil omtrent på linje med næringslivet generelt i denne sammenhengen, hvor kvinner i lederstillinger lå på under 10 prosent, som det ble nevnt innledningsvis. Til tross for at kvinnelig lederskap var et uttrykt ønske i Statoil, viste 2000-tallets arbeidsmiljø- og organisasjonsundersøkelse at omtrent 50 prosent av alle menn ansatt i selskapet, var uenige i at Statoil aktivt burde arbeide for flere kvinner i ledende stillinger. På den andre siden hadde

---

<sup>190</sup> Ibid, s. 7

<sup>191</sup> Ibid, s. 26

<sup>192</sup> Ibid, s. 26

<sup>193</sup> Ibid, s. 26

<sup>194</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Likestillingsrapport for perioden 1991-1993, s. 3

man omtrent like mange kvinner som var uenige i at karrieremulighetene for kvinner og menn i selskapet var like.<sup>195</sup>

For å personifisere en av disse kvinnelige lederne statistikken forteller om, kan en se på Gerd Halmø. Hun var første kvinnelige direktør, ansatt i den da nyopprettede stillingen som miljødirektør i Statoil. Med en sterk faglig bakgrunn fra SINTEF, samt ledererfaring, fikk hun en direkte henvendelse fra Statoil med en oppfordring om å sende inn papirene sine. Etter hennes syn var dette en stor satsning - ikke bare var hun kvinne, men hun kom utenfra og gikk rett inn i konsernstaben i en nyopprettet stilling. Det formelle likestillingsarbeidet i Statoil var ikke noe Halmø deltok direkte i selv, men hun husket at det ble arbeidet med likestilling, og at det fantes etablerte måltall. Ifølge Halmø kan Gro Harlem Brundtlands kvinnefremmende politikk ha hatt en påvirkning på Statoil og andre statsinstitusjoner, med tanke på å få kvinner frem.<sup>196</sup> En skal ikke legge for mye vekt på enkeltpersoners syn alene, men allikevel kan dette bidra til mitt poeng om at det statlige eierskapet var av betydning for likestillingsarbeidet.

Sett i sammenheng med andre petroleumsselskaper i Norge, var Statoil tidlig ute med sitt arbeid. I hvert fall om man skal ta utgangspunkt i når likestillingsrådene/-utvalgene i de andre selskapene ble etablert. Ved en konferanse for likestillingsutvalg i operatørselskapene holdt av Statoil i 1993, redegjorde de ulike selskapene for sitt arbeid. British Petroleum (BP) fikk sitt første likestillingsråd 1992, Hydro (Bergen) fikk sitt første likestillingsutvalg i 1987/1988 mens Elf fikk sitt i 1984. I andre operatørselskaper som Conoco og Esso hadde man ikke egne utvalg for likestilling. Conoco behandlet likestillingsarbeid innenfor arbeidsmiljøutvalget.<sup>197</sup> Selskapet som var amerikansk, hadde operert i Norge siden 1970-tallet.<sup>198</sup> Den amerikanske bedriftskulturen rådet i selskapet, og den første fagforeningen kom ikke på plass før i 1993.<sup>199</sup> Esso på sin side hadde et «Utvalg for like muligheter».<sup>200</sup> De hadde på daværende tidspunkt utarbeidet handlingsplan og mål, uten at det kom frem hva dette innebar. Karriereplanlegging så ut til å være et av deres hovedområder, hvor de blant annet hadde åpnet opp for at man kunne søke om «[...] permisjon uten lønn i inntil 3 år for å bli med ektefelle i forbindelse med

---

<sup>195</sup> Strand, Kristina Tau, «Hvorfor likestilling», Status: Internavis for Statoil-ansatte, januar, 2001, s. 19

<sup>196</sup> Intervju med Gerd Halmø, Stavanger, 29.01.2018

<sup>197</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Møtereferat fra konferanse hos Statoil for likestillingsutvalgene i operatørselskapene, 22.11.1993, Forus, s. 3-7

<sup>198</sup> «Our history», <http://www.conocophillips.no/who-we-are/our-history/>, Publisert: Ukjent, Lastet ned: 10.03.2018

<sup>199</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Møtereferat fra konferanse hos Statoil for likestillingsutvalg i operatørselskapene, 22.11.1993, Forus, s. 3

<sup>200</sup> Ibid, s. 5. «Utvalg for like muligheter» kan høres ut som andre ord for likestillingsutvalg, men at man ønsket å omgå ordet likestilling, kanskje fordi det fremstod som mer forpliktende, eller hadde tydeligere assosiasjoner knyttet til seg.

midlertidige arbeidsoppdrag».<sup>201</sup> De var imidlertid også opptatt av «to-karriere» problematikken, og hvorfor kvinner ofte falt av lasset i ulike sammenhenger.<sup>202</sup>

Til tross for operatørselskapenes ulike innfallsvinkler på likestillingsarbeidet, er likheten i tiltakene og deres forståelse av hva som var likestilling, påfallende. Rekruttering, holdningsendrende arbeid og stipendordninger er blant tiltakene som går igjen hos flere. Med andre ord var tiltakene og målsettingene Statoil opererte med på ingen måte enestående. Flere av selskapene trakk også frem kvinner i ledende stillinger, hovedsakelig at de hadde for få. Men noen av selskapene viste også til at de hadde kvinner i høyt posisjonerte lederstillinger.<sup>203</sup> Kvinner i ledelse var dermed noe de fleste tenkte på, som noe som måtte jobbes for å få flere av.

I næringslivet mer generelt hadde også fokuset på kvinnelig arbeidskraft og lederskap begynt å tilta.. Nærings- og handelsdepartementet øremerket 10 millioner kroner «[...] til en satsing rettet mot økt deltaking av kvinner i næringslivet».<sup>204</sup> Tiltakene som skulle iverksettes som følge av satsingen var rettet mot «[...] høyt kvalifiserte kvinner som ønsker å starte egen næringsvirksomhet», og «[...] kvinner som på kort eller lang sikt med stor grad av sannsynlighet vil kunne gå inn i lederstillinger i næringslivet».<sup>205</sup> Likestilling ble dermed forbundet med kvinnelig lederskap også her.

På det nasjonale planet fokuserte regjeringen på strukturelle endringer som bremset likestillingsutviklingen. Likelønn og omsorg for barn ble ansett for å være de to mest sentrale områdene innenfor likestillingsarbeidet, som i løpet av 1990-tallet måtte gjøres noe med. Hvordan familie og arbeidsliv forenes har på mange måter vært grunnideen i likestillingen. I stortingsmelding nr. 70, «Likestillingspolitikk for 1990-åra», ble det sagt at «[u]nge fedre prioriterer barn på en helt annen måte enn for tyve år siden, men husarbeid er fremdeles kvinnearbeid».<sup>206</sup> For kort kommingen med å likestille omsorgsarbeidet ble en brems for hele likestillingsutviklingen. Mødre brukte dobbelt så mye tid som fedre på familiearbeid, noe som ga utslag i arbeidslivet. Menn kunne i større grad fokusere på jobben, mens kvinner ikke

---

<sup>201</sup> Ibid, s. 5

<sup>202</sup> Ibid, s. 5

<sup>203</sup> Ibid, s. 3-5.

<sup>204</sup> Nærings- og handelsdepartementet, «Ny satsing for økt deltaking av kvinner i næringslivet – et prosjekt av programkarakter», <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/ny-satsing-for-okt-deltaking-av-kvinner-/id90649/?q=likestilling%20i%20n%C3%A6ringslivet>, Publisert: 16.03.1999, Lastet ned: 06.04.2018

<sup>205</sup> Ibid

<sup>206</sup> St.meld. nr. 70, 1991-1992, s. 5

hadde tidsoverskudd til det. I en arbeidslivssammenheng kunne dette eksempelvis resultere i at kvinner ble sinker i sitt eget karriereløp.<sup>207</sup>

Fedrekvoten ble vedtatt i 1993 for å styrke likestillingen mellom kvinnelige og mannlige arbeidstakere.<sup>208</sup> I 1994 ble dette viet oppmerksomhet med flere sider knyttet til tema i *Status*. Blant annet var det et intervju med et par der far hadde tatt ut tre måneder og mor seks. Statoil hadde her lagt til rette for at dette kunne gjennomføres på denne måten, da de betalte differansen mellom folketrygden og ordinær lønn.<sup>209</sup> At fedrekvote fikk publisitet var noe likestillingsutvalget ønsket, og det kan se ut til at tema kom på trykk nettopp etter en henvendelse fra utvalget.<sup>210</sup>

Likelønn var den andre svært aktuelle likestillingssaken på den politiske agendaen på starten av 1990-tallet. Dette var det også bred støtte for i befolkningen. Ved en intervjuundersøkelse utført i 1989 svarte hele 87 prosent at «lønningene i kvinneyrker bør være like høy som tilsvarende mannsyrker».<sup>211</sup> Norge var ikke særegen i dette tilfelle, da økonomisk likestilling og likelønn var inkludert som hovedtema i handlingsplanen for det nordiske likestillingsarbeidet 1989-1993. Det nordiske regjeringssamarbeidet for likestilling startet for øvrig i 1974.<sup>212</sup>

## 4.5 Omorganiseringens pris

I løpet av 1990-tallet var selskapet preget av omorganiseringer knyttet til store kostnadskutt og effektivisering i flere omganger. For at selskapet skulle være lønnsomt og konkurransedyktig på lik linje med internasjonale petroleumselskaper, måtte det foretas noen grep. Kostnadene skulle reduseres og inntjeningen skulle økes, noe som påvirket ansattmassen.

Internasjonaliseringen av selskapet fikk også et oppsving i løpet av dette tiåret, og et kraftigere fotfeste i 1990, da Statoil og BP gikk inn i en allianse om en «[...] felles internasjonal satsing utenfor Nordsjøområdet».<sup>213</sup> Både omorganiseringene som ble satt i

---

<sup>207</sup> Ibid, s. 5

<sup>208</sup> s. 80

<sup>209</sup> Bakka, Torill, «Tilværelsen snudd på hodet», *Status: Internavis for Statoil-ansatte*, nr. 3, 16.03.1994, s. 10-11

<sup>210</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Årsmelding likestillingsutvalget 1994, s. 2

<sup>211</sup> Ibid, s. 32

<sup>212</sup> Nordisk ministerråd. *Program for det nordiske likestillingssamarbeidet 1995-2000*. København: Nordisk ministerråd, 1995, s. 34,

<sup>213</sup> Johnsen, Arve. *Norges evige rikdom*. Oslo: Aschehoug, 2008, s. 406

gang, internasjonaliseringen av selskapet og den påfølgende flerkulturaliteten som fulgte, bidro på hver sin måte til at likestillingsarbeidet på sikt endret form.

«Prosjekt 95» var en omorganisering innen drifts- og teknologiområdene, samt U&P-staber som ble gjort i 1993.<sup>214</sup> I likestillingsutvalget ble omorganiseringen diskutert, da svært få kvinner ble utnevnt som ledere, enda det fantes aktuelle kandidater. Dette samsvarte dårlig med Statoils måltall om flere kvinner i ledende stillinger, samt sentrale fagstillinger. På bakgrunn av dette valgte likestillingsutvalget å utføre en spørreundersøkelse blant dem som stod for utvelgelsen. Man ønsket å få svar på årsaken til det svake resultatet, om det skyldtes at kvinnene hadde blitt spurt, men takket nei, eller om de ikke hadde blitt spurt i det hele tatt.<sup>215</sup>

I et notat sendt til Stig Bergseth, administrerende direktør i U&P, skrev likestillingsutvalget følgende: «Likestillingsutvalget beklager sterkt at det ikke er identifisert og oppnevnt flere kvinnelige ledere i forbindelse med Prosjekt 95. Det var nå organisasjonen hadde hatt mulighet til å markere en positiv holdning til å følge opp de måltall som er satt».<sup>216</sup> I tillegg til dette oppfordret de U&P til å gå igjennom prosessen med å identifisere lederkandidater i tilknytning til Prosjekt 95, for å på den måten avdekke eventuelle årsaker til det svake resultatet i kvinnes favør. Deretter ble ledelsen bedt om å komme med en vurdering av det som hadde skjedd, og «(...) hvilke konsekvenser dette bør få for det videre arbeid for å nå målsettingen om flere kvinnelige ledere».<sup>217</sup> Med dette forsøkte likestillingsutvalget å ta tak i problemet.

I årsmeldingen til likestillingsutvalget i 1993 ble denne saken også nevnt, noe som vitner om at dette var noe de engasjerte seg i, og en av deres viktigere saker dette året.<sup>218</sup>

En omorganisering innenfor enheten Statoil Data i 1993, vitnet derimot om gode resultater med hensyn til antall kvinnelige ledere. Med en reduksjon fra 76 lederstillinger ned til 36, klarte allikevel Pettersen å øke andelen kvinnelige ledere fra 16 prosent til 22 prosent.<sup>219</sup> På bakgrunn av dette vant Geir Pettersen, leder av enheten, likestillingsprisen det året: «I

---

<sup>214</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Notat som kort sier noe om omorganiseringen, samt viser lederutnevnelsene i «Prosjekt 95», skrevet av Stig Bergseth, 05.03.1993

<sup>215</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Notat til alle nivå 1 ledere i U&P, med Stig Bergseth i kopi, fra likestillingsutvalget, 02.04.1993

<sup>216</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Notat til Stig Bergseth U&P, fra likestillingsutvalget, Forus, 15.04.1993. I notatet står det at: «Uttalelsen sendes til HL [Hovedledelsen v/Harald Norvik], U&P, P&O [personal og opplæring], AMU/BU-HK [Arbeidsmiljøutvalget/bedriftsutvalget Hovedkontoret]».

<sup>217</sup> Ibid

<sup>218</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0004, Årsmelding 1993, Likestillingsutvalget ved hovedkontoret, s. 2

<sup>219</sup> Ueland, Inger, «Trekker fram dyktige ledere», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 1, 19.01.1994, s. 4



forbindelse med omorganiseringen av Statoil Data har Pettersen klart å øke andelen kvinner i ledende stillinger på tross av utflating av organisasjonen med færre lederstillinger og en lavere gjennomsnittsalder på kvinner i Statoil Data. Han har med dette vist at han tar Statoils målsetting om å øke andel kvinner i ledende stillinger på alvor».<sup>220</sup> Dette gir et inntrykk av at likestilling var noe de enkelte lederne valgte eller ikke valgte å prioritere. Selv om Pettersen uttrykte overfor *Status* at likestilling ikke måtte gjennomføres koste hva det koste ville, er det tydelig at han tok et bevisst valg. Årsaken til at omorganiseringen var vellykket i en likestillingssammenheng, begrunnet han med åpenheten som møtte ham da han ble leder for enheten. De ansatte ønsket og var innstilt på en forandring, i tillegg var han omgitt av «ressurssterke fagfolk», noe han valgte å benytte seg av.<sup>221</sup>

## 4.6 Tid for et skifte

Vi er likestilte. Denne myten representerer i seg selv et tilbakeslag for likestillingsarbeidet. Fordi mange slakker av på det videre arbeidet. Det har også blitt legitimt å legge likestillingsarbeidet til side i flere miljøer.<sup>222</sup>

I 1994 ble likestillingsutvalget ved hovedkontoret i Stavanger oppløst. Det var personal og opplæring (nå HR), som besluttet å legge det ned, da en mente at det ikke lenger var behov for et eget utvalg. Begrunnelsen for dette gikk ut på at likestilling nå var en del av selskapets politikk på alle nivå. Dette kalles gjerne for «mainstreaming», eller på norsk, kjønnsintegrering, noe jeg vil komme tilbake til senere. I følge Aase-Brit Borsheim, leder av likestillingsutvalget i 1994, hadde nedleggelsen trolig også blitt diskutert med øverste ledelse. Så vidt hun husket det, var det få eller ingen reaksjoner på nedleggelsen.<sup>223</sup> Dette kan bety to ting, enten at utvalget var lite synlig i utgangspunktet, og at nedleggelsen ikke ble viet særlig oppmerksomhet, slik at de ansatte ikke fikk med seg at utvalget skulle nedlegges. Men det kan også tyde på at likestillingsarbeidet var moden for en endring, og at videre arbeid krevde en omlegging for å kunne gi ønskede resultater.

Årsmeldingen til likestillingsutvalget i 1993 bekreftet at noe var på gang, og det kommer frem at likestillingsutvalget selv ønsket en endring. På bakgrunn av omorganiseringer i selskapet, blant annet den tidligere nevnte omorganiseringen i forretningsområdet undersøkelse og produksjon (U&P), som resulterte i en ny utvalgsstruktur, fremmet likestillingsutvalget

---

<sup>220</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0004, Årsmelding 1993, likestillingsutvalget ved hovedkontoret, s. 2

<sup>221</sup> Ueland, 1994, s. 4

<sup>222</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0003, Årsmelding 1992, likestillingsutvalget ved hovedkontoret, s. 2

<sup>223</sup> Mailkorrespondanse med Aase-Brit Borsheim, tidligere leder av likestillingsutvalget, 14.02.2018

«forslag om at det opprettes ett sentralt likestillingsutvalg».<sup>224</sup> I et notat til konsernutvalget ved personaldirektøren med avsender likestillingsutvalget, blir opprettelsen av et sentralt likestillingsutvalg for Statoil begrunnet slik: «Et sentralt likestillingsutvalg vil bli mer synlig/sentralt gjennom rapportering til det øverste nivå i utvalgsstrukturen. Det vil bli lettere å få en koordinering og prinsipiell behandling av likestillingssaker. I noen sammenhenger vil utvalget kunne opptre som et likestillingsombud for organisasjonen. Det vil være mer hensiktsmessig for alle parter å forholde seg til 1 sentralt utvalg».<sup>225</sup>

I mai 1994 ble det sendt ut et notat til medlemmene av likestillingsutvalget ved HK, hvor det kom fram at utvalget hadde en noe usikker tid i møte. Det var leder av likestillingsutvalget, Aase-Brit Borsheim, som sendte ut notatet hvor hun avslutningsvis sa: «Det har vært diskutert å opprette et LU [Likestillingsutvalget] som rapporterer direkte til konsernutvalget, KU. Det er BU [Bedriftsutvalget] ved HK som må ta stilling til om det er hensiktsmessig å ha et eget LU i tillegg, i så fall».<sup>226</sup> Med andre ord har nedleggelsen trolig blitt diskutert i både konsernutvalget og bedriftsutvalget, uten at dette er kilder jeg har gått inn.<sup>227</sup>

## 4.7 Skiftet utenfor Statoils vegger

Nedleggelsen av utvalget og omleggingen av arbeidet vitnet om at selskapet dro i samme retning som nasjonale og internasjonale trender innen likestilling skulle tilsi, både med tanke på hva likestilling skulle være, men også hvordan dette strategisk skulle oppnås. Nasjonalt ble blant annet Likestillingsrådet også preget av omorganisering. Da Likestillingsrådet ble etablert på 1970-tallet hadde det en spesielt viktig rolle. Rådet satte likestilling på den politiske dagsorden, i tillegg innehadde de en slags overvåkingsrolle overfor ulike institusjoner og offentlige myndigheter, og på den måten kritisk vurderte deres politikk på likestillingsfeltet. Dette var en tid hvor «[...] likestilling var nytt som offentlig anliggende og de politiske likestillingsmålene lite innarbeidet», noe som er viktig å ha i bakhodet i denne sammenheng.<sup>228</sup> I løpet av det neste tiåret slet imidlertid rådet med å opprettholde sin sentrale rolle i det nasjonale likestillingsarbeidet. Likestillingspolitikken hadde blitt mer innarbeidet enn hva det tidligere hadde vært i byråkratiet, etablerte organisasjoner og samfunnet generelt, mye takket være Likestillingsrådets arbeid det foregående tiåret. På

---

<sup>224</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0004, Årsmelding 1993, likestillingsutvalget ved hovedkontoret, s. 4

<sup>225</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Notat til konsernutvalget v/personaldirektør, fra likestillingsutvalget v/HK, Forus, 30.11.1993

<sup>226</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0004, Notat sendt ut til medlemmene av likestillingsutvalget ved hovedkontoret, Fra Aase-Brit Borsheim, Forus, 18.05.1994

<sup>227</sup> Oppdaget dessverre dette for sent, slik at jeg ikke rakk å gå inn i disse kildene før oppgaven skulle leveres.

<sup>228</sup> St. meld. nr. 70, 1991-1992, s. 71

bakgrunn av dette ble rådets funksjon, sammensetning og arbeidsmåter gjentatte ganger drøftet, i forsøk på å styrke rådets rolle. Men man var allikevel klar over at det kunne være problematisk for et frittstående råd å tidsnok komme på banen i beslutningsprosesser.<sup>229</sup>

Styresmaktene kom etter hvert frem til at rådet hadde mistet litt av sin funksjon, og ønsket med dette en omorganisering. De ønsket et «[...] permanent rådgivende utvalg for Regjeringen som jevnlig konsulteres i spørsmål av likestillingspolitisk betydning, og med nær tilknytning til likestillingssatsråden».<sup>230</sup> Man ønsket dermed å omorganisere for å styrke likestillingsarbeidet. I 1997 skjedde omorganiseringen, og Likestillingsrådet ble erstattet av det nyetablerte Likestillingssenteret.<sup>231</sup> Som Sylvia Brustad sa det i sin likestillingspolitiske redegjørelse i 1997: «Likestillingsarbeidet i årene framover blir annerledes enn det vi har vært vant med. Det skal vi være glade for. For arbeidet blir annerledes nettopp fordi kvinner har beseiret den ene bastionen etter den andre, og fordi mannsrollen er endret».<sup>232</sup> For at likestillingsarbeidet skulle fortsette å gi ønskede resultater på daværende problemområder, var det nødvendig med omorganiseringer. Skiftet var synlig som vi har sett i Statoil, men også på det nasjonale og internasjonale planet.

Ved FNs fjerde kvinnekonferanse avholdt i Beijing i 1995, ble «gender mainstreaming» tatt opp som strategisk verktøy for å oppnå likestilling.<sup>233</sup> I FNs økonomiske og sosiale råd ble begrepet definert slik:

...the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality.<sup>234</sup>

Begrepet ble benyttet «[...] som kontrast til «malestreaming eller «normal mannliggjøring»».<sup>235</sup> Kjønn og likestilling skulle med dette inkluderes på alle

---

<sup>229</sup> Ibid, s. 71

<sup>230</sup> Ibid, s. 72

<sup>231</sup> «Likestillingssenteret», <https://snl.no/Likestillingssenteret>, Publisert: 14.02.2009, Lastet ned: 01.04.2018

<sup>232</sup> Brustad, Sylvia, «Likestillingspolitisk redegjørelse», Redegjørelse i Stortinget, 6. mai 1997

<sup>233</sup> Office of the Special Adviser on Gender Issues, Department of Economic and Social Affairs, «Gender mainstreaming an overview», <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>, Publisert: 2002, Lastet ned: 25.03.2018, s. v

<sup>234</sup> Ibid, s. 1

<sup>235</sup> Holter, Øystein Gullvåg, Bjørg Aase Sørensen i samarbeid med Sigtona Halrynjo, *Kjønnskulturer i arbeidslivet – Et forprosjekt for LO*, Oslo: Nordberg Aksidenstrykkeri A/S, 2003, s. 100

politikkområder, og ikke lenger være plassert på sidelinjen.<sup>236</sup> Det var med dette at Statoil begrunnet å legge ned sitt likestillingsutvalg, da man allerede drev med «gender mainstreaming», uten at man hadde et navn på det på det tidspunktet. Som tidligere nevnt ble likestilling ansett for å en del av selskapets politikk på alle nivåer, noe som inngikk i begrunnelsen for nedleggelsen av utvalget. Statoils bevegelser innenfor likestillingsarbeidet var med dette i tråd også med internasjonale strømninger på området.

## 4.8 Det symbolske papiret

Informasjonsbrosjyrer, handlingsprogrammer/-planer og andre opplysende dokumenter var vesentlige bidrag til likestillingsarbeidet innad i Statoil, men også fra statlig hold.

Eksempelvis produserte Likestillingsrådet blant annet informasjonspakker til bedrifter med forslag til tiltak og fremgangsmåter i likestillingsarbeidet som det ble sett på i kapittel 3.

Arbeidsdirektoratet produserte handlingsprogrammer «for kvinner i arbeidslivet».<sup>237</sup>

Programmet var rettet mot arbeidsmarkedsetaten i og med at arbeidsledigheten blant kvinner hadde steget. Hensikten med programmet var derfor å informere om tiltak til landets arbeidskontorer (tilsvarende dagens NAV-kontorer), for å stimulere til kvinnelig deltakelse i arbeidslivet, med vekt på utradisjonelle yrker.<sup>238</sup> Det er med dette tydelig at informasjonsmateriell var en viktig del av likestillingsarbeidet. En forsøkte å endre holdninger gjennom de ulike dokumentene som ble utarbeidet. Ulempen med dette er at man hadde muligheten til å kaste det fra seg å ikke lese det. I verste fall nådde det aldri frem, slik at man ikke fikk valget om å lese det eller ikke.

Handlingsprogrammene for likestilling ble utarbeidet med bakgrunn i likestillingsavtalen av 1988 med tidligere nevnte fagforeninger. Handlingsprogrammene funksjon var å opplyse de ansatte om arbeidet for likestilling, og være en rettesnor i det videre arbeidet. Programmene skulle inn i en høringsrunde i alle likestillingsutvalgene i selskapet, før de skulle behandles av konsernutvalget. Det var personal og opplæring som hadde ansvaret for oppfølging av programmene. Personal og opplæring i samarbeid med linjen, skulle se til implementeringen av programmet, samt at effekten av dette ble evaluert. Og det var personal og opplæring som stod ansvarlige for å arrangere likestillingskonferanse. Planen var nemlig at programmet

---

<sup>236</sup> Ibid s. 100

<sup>237</sup> Arbeidsdirektoratet, «Nytt handlingsprogram for kvinner i arbeidslivet», S. & Sørensen A/S, 1984, s. 1. Funnet i Angela Ebbesens leverte materiale ved Oljemuseet i Stavanger.

<sup>238</sup> Ibid, s. 1

skulle drøftes i fellesskap på en konferanse for de ulike likestillingsutvalgene. Dette skulle foregå minst annet hvert år.<sup>239</sup>

Som tidligere nevnt påpekte fagforeningsmannen Terje Nørstad i Saf at Statoil anså det som svært viktig å ha kvinnelige ledere å vise til utad, noe som samsvarer med det man ser i handlingsprogrammet for likestilling i 1992/1993 står det blant annet at: «I konsernets personalpolitikk er det nedfelt en målsetting om at kvinneandelen skal økes innen lederstillinger og fagstillinger der kvinner er underrepresentert».<sup>240</sup> I tillegg til dette forelå det et konkret ønske om at det skulle være en andel på ca. 15 prosent kvinnelige ledere innen år 2000, på alle plan i selskapet. Dette tallet skulle også gjelde for «sentrale faglige stillinger».<sup>241</sup> Tiltakene som skulle iverksettes for å oppnå dette, skulle nedfelles i de enkelte likestillingsutvalg. Allikevel klarte man altså ikke å etterleve dette i Prosjekt 95. Det kan si noe om handlingsprogrammenes betydning og mindre synlighet.

I handlingsprogrammet for 1994/1995 hadde enkelte ting endret seg. Daværende konsernsjef Harald Nordvik ytret seg i tre punkter om hvorfor Statoil drev med likestilling. Det første omhandlet blant annet at kvinner stod for holdninger Statoil ønsker å fremme: «Lagarbeid, et syn for helhet og omtanke for kolleger og medarbeidere». I det andre punktet tar han opp at selskapet ønsker en jevnere fordeling av både menn og kvinner på alle områder, for å skape gode resultater og oppnå forbedring. Avslutningsvis vier han litt oppmerksomhet til ledere som må ta sin del av ansvaret i å «[...] skape et godt arbeidsmiljø samtidig som vi forfølger forretningsmessige mål. Enheter som består både av kvinner og menn bidrar i større grad til et mangfold – en dynamisk organisasjon som kan møte framtidens utfordringer og øke omstillingsevnen».<sup>242</sup> Det han sier er i og for seg ikke noe nytt fra tidligere, men det er heller det at han sier noe. I andre dokumenter tilknyttet likestillingsutvalget har ikke konsernsjefen ytret seg, eller vært synlig inkludert. Dette kan vitne om at arbeidet trengte mer slagkraft, og at man trodde det vil få det med Norviks innledende ord. Det kan også bety at ledelsen ved Norvik, eller Norvik selv, ønsket vise at likestilling ble tatt på alvor og at han var genuint opptatt av det. I et møtereferat fra konsernutvalget kom det frem at Harald Norvik var verken fornøyd med prosessen eller resultatene i likestillingsarbeidet. Etter hans syn var det «[...] avgjørende for likestillingsarbeidet at selskapets ledere hadde de riktige holdninger og gjorde

---

<sup>239</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0003, Statoils handlingsprogram for likestilling 1992/1993, s. 1

<sup>240</sup> Ibid, s. 6

<sup>241</sup> Ibid, s. 6

<sup>242</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0003, Statoils handlingsprogram for likestilling 1994/1995, s. 3

sitt for å formidle disse i organisasjonen».<sup>243</sup> Dermed kan det late til at likestilling var noe Norvik reflekterte over, og engasjerte seg i. Dette illustrer i tillegg de ulike ledernes rolle i likestillingsarbeidet. Deres holdninger var ikke uvesentlig for hvordan arbeidet ble gjort, eller om det ble gjort.

## 4.9 Usynlig og betydningsløs

Arbeidet med likestilling var viktig og omfattet hele selskapet, men befant seg allikevel på sidelinjen. I denne sammenhengen blir gjerne ordet vikeplikt brukt om likestilling: «Som offentlig politikk er «likestilling» et felt for institusjonell unnvikenhet».<sup>244</sup> Når dette er tilfellet i offentlig politikk, er det ikke svært overraskende at man ser spor av dette i et statseid selskap. Dette har nok bidratt til at ansatte i varierende grad har satt seg inn i likestillingsarbeidet kanskje mest begrunnet i egen interesse, heller enn å holde seg oppdatert på tema fordi det i seg selv var viktig for selskapet.

Dette underbygges av en spørreundersøkelse utført i Statoil, trolig i 1989 eller i løpet av tidlig 90-tall, med supplement fra en undersøkelse i 1986. Her sier bare 18 prosent av de spurte i 1986 at de i høy grad kjenner til Statoils likestillingstiltak, hvor 15 prosent sier det samme i 1989. Av saksbehandlere sier litt over halvparten av kvinnene at de kjenner tiltakene i høy grad, mens for de mannlige saksbehandlernes del er det kun et fåtall som kjenner til tiltakene i høy grad.<sup>245</sup> Allikevel skal man ikke ta denne statistikken for å være «nøytrale fakta».<sup>246</sup> Både fordi det var noen som trengte eller ønsket denne, uten at jeg har funnet svar på hvem eller hvorfor. Men også fordi den er svært dårlig forklart utover det som faktisk står der. Det kan også godt tenkes at utformingen av denne, med de to svaralternativene «i høy grad» og «i liten grad», har gjort terskelen høy for at man svarer det siste fremfor det første alternativet. I tillegg kan det tenkes at det ser veldig skjevt ut fordi det er færre menn i den type stillingskategori.

Ved et miniseminar holdt av likestillingsutvalget i 1993 med tema «Hvordan skapes holdninger?», var målsettingen å vise at «LU ønsket å være en pådriver i prosessen for å nå

---

<sup>243</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Møtereferat fra konsernutvalget, 05.03.1993, s. 5

<sup>244</sup> Skjeie, Hege, Mari Teigen. *Menn imellom: Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003, Oslo: Gyldendal akademisk, 2003, s. 209

<sup>245</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0003, Udatert spørreundersøkelse, trolig fra 1989 eller tidlig 1990-tall. Dette spørsmålet ble besvart av 3163 personer i 1986 og 3334 personer i 1989. Ligger på noen lunde det samme ved andre spørsmål, men det er likevel noen variasjon i antall besvarte spørsmål. Står heller ikke noe om hvor undersøkelsen er utført. Ved utgangen av 1989 var det 8583 ansatte i Statoilkonsernets norske virksomhet (Årsrapport 1989).

<sup>246</sup> Andresen, Astri, Sissel Rosland, Teemu Ryymin, Svein Atle Skålevåg, *Å gripe fortida*, Oslo: Samlaget, 2012, s. 93

måltallet Statoil har satt vedrørende kvinnelige ledere». <sup>247</sup> Det forelå et ønske om at direktører innenfor en rekke områder skulle møte opp. Blant annet personaldirektører, direktører for staber og andre sentrale personer, men det viste seg at svært få i den opprinnelige målgruppen møtte. <sup>248</sup> Dette er med på å underbygge at kvinner i lederstillinger var det fremste likestillingsmålet, men kanskje også at ledelsen ikke tok dette seriøst nok. Allikevel kan en kanskje spørre seg hvor mye en kan forvente av lederne på det nivået. Men det er uansett viktig å ha i bakhodet at de øverste lederne trolig fungerte som rollemodeller for lederne under seg, men også de øvrige ansatte. På denne måten var det viktig at ledere på et generelt plan i selskapet var sin rolle bevisst, og reflekterte de ambisjonene selskapet stod for. Likestilling var en av dem.

I både kommentarer til likestillingsarbeidet ved tidligere nevnte kvinnekonferanse eller fakskorrespondanse hos likestillingsutvalgets medlemmer, kommer det tydelig frem en forståelse av at likestilling burde være et lederansvar. Det var på denne måten det kunne synliggjøres, og på denne måten man kunne bekjempe uønskede holdninger. Allikevel kan det se ut til at likestillingsutvalget nærmest var «usynlig» hos ledelsen, men også hos mange av de øvrige ansatte. Dermed blir det naturlig å spørre seg om hvilken betydning likestillingsrådet egentlig hadde, og om det bare var et symbolsk tiltak uten slagkraft? I et møtereferat fra et av likestillingsutvalgets møter i 1993 står det at «[d]et som kommer på dagsorden i KU [Konsernutvalget] og BU [Bedriftsutvalget] forplikter mer enn det som vedtas i LU [Likestillingsutvalget]. LU har forståelse for at KU vanskelig kan prioritere likestillingssaker fremfor andre viktige saker». <sup>249</sup> Utvalget selv hadde dermed en forståelse av egen rolle som mindre viktig, og på bakgrunn av dette ønsket en omorganisering ved å opprette et sentralt likestillingsutvalg for hele selskapet. <sup>250</sup> Omorganiseringen var altså i deres syn et tiltak for å fremme likestilling.

## 4.10 Delkonklusjon

I dette kapitlet har vi sett at kvinner i ledelse var det som hovedsakelig karakteriserte 1990-tallets likestillingsarbeid i Statoil. Det var dette det ble snakket og skrevet om, både i og utenfor Statoil. Kvinner i ledelse var også en nasjonal målsetting, og noe det var interesse for i det offentlige rom. Den økende sysselsettingen blant kvinner fikk interessen til å gå fra

---

<sup>247</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0004, Årsmelding 1993, likestillingsutvalget ved hovedkontoret, s. 3

<sup>248</sup> Ibid, s. 3, Det stod dessverre ikke hvem fra målgruppen som faktisk møtte.

<sup>249</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005, Møtereferat fra likestillingsutvalget, 10.12.1993, Forus, s. 2

<sup>250</sup> Ibid, s. 2. Likestillingsutvalget ønsket at de lokale utvalgene skulle bestå, til tross for at de ønsket et sentralt utvalg.

arbeidsmarkedet og over til arbeidsorganisasjonene, som objekter for undersøkelse og nysgjerrighet av samfunnsforskere. Statoil var i likestillingssammenheng på flere områder i tråd med samfunnet ellers, blant annet med hensyn til omorganiseringer i likestillingsarbeid. Selskapet var heller ingen likestillingssinke sammenlignet med de andre petroleumsselskapene. Men det er tydelig at arbeidet bar preg av å være symbolpolitikk for selskapet, da ledelsen tilsynelatende ikke tok dette like alvorlig som hva de frontet utad. Likestilling var noe som måtte vike, og ble heller brukt som legitimering jamfør nyinstitusjonell teori.

Til tross for at kildematerialet i dette kapitlet hovedsakelig baserer seg på første halvdel av 1990-tallet, er det grunn til å tro at det ikke skjedde de store endringene innenfor likestillingsarbeidet i andre halvdel. Etter å ha gått gjennom samtlige utgitte *Status*-utgaver dette tiåret, var kvinner i ledelse det som opptok selskapet på likestillingsfronten, og det var de etablerte måltallene som ble overvåket.



## 5. Likestilling som verdiskapning

Samtidig som likestilling ble løftet fram som en viktig norsk verdi, endret den innhold fra 1990-tallet og utover på 2000-tallet. Likestilling og det nye mangfoldsbegrepet ble koblet sammen, og det ble nødvendig å signalisere når man snakket om kjønnslikestilling versus likestilling på et generelt grunnlag.<sup>251</sup>

Opptakten til og starten av 2000-tallet var preget av store omveltninger for Statoil. Selskapet gjennomgikk flere runder med omorganiseringer i løpet av 1990-tallet, internasjonaliseringen ble et faktum, og delprivatisering av selskapet ble et naturlig diskusjonstema. Etter en lengre politisk prosess som ikke skal redegjøres for her, endte det til slutt opp med at Statoil ble børsnotert i 2001, etter at staten frigjorde om lag 30 prosent av sin eierandel. Selskapet kan med dette sies å ha opplevd en slags identitetsendring, ved å gå fra å være sterkt knyttet til norsk politikk og økonomi med staten som eier, til en grad å frigjøre seg, med et påfølgende større handlingsrom. Disse endringene har i større og mindre grad vært med på å påvirke hvordan likestillingsarbeidet utviklet seg i løpet av 2000-tallet og frem til i dag.

Tidlig på 2000-tallet ble i begreper som likestilling og antidiskriminering i økende grad «slukt» av mangfoldsbegrepet i blant annet mange europeiske land og USA.<sup>252</sup> I likhet med samfunnet mer generelt, skjedde det også en dreining i likestillingsarbeidet innad i Statoil. Fra 2002 og frem til 2007 kom for eksempel likestilling og kjønnsfordeling inn i årsrapportene igjen. I årsrapporten fra 2002 står det blant annet:

Statoils politikk er å gi alle like muligheter uavhengig av kjønn, alder og kulturell bakgrunn. Selskapet tror at mangfold i organisasjonen har en egenverdi, og at ulike syn bidrar til bedre beslutninger.

Likestilling og mangfold ses på som et konkurransefortrinn.<sup>253</sup>

Dette vitner om en overgang fra et mer ensidig fokus på kjønnslikestilling og arbeidet for dette, til å gå i en retning av likestilling som mangfold, med et utvidet likestillingsbegrep. Spørsmålet som skal besvares i dette kapitlet er derfor: Gikk likestillingsarbeidet fra å være sterkt influert av statlig likestillingspolitikk, til å bli mer påvirket av næringslivets prinsipper? Eller var det statens likestillingspolitikk ble mer økonomisk rettet og næringslivsaktig?

### 5.1 Statlig nedjustering

Statoil var et av flere norske statlige heleide selskaper som opplevde endringer i eierskapet fra

---

<sup>251</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 186

<sup>252</sup> Berg, Berit, Tove Håpnes, *Mellom likhet og forskjellighet*, Trondheim: SINTEF, Teknologiledelse, IFIM, 2001, s. 14

<sup>253</sup> Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2002, s. 37

1990-tallet og starten av år 2000. Kongsberg Våpenfabrikk ble blant annet børsnotert i 1994, sammen med Televerket som endret navn til Telenor samme år og ble børsnotert seks år senere.<sup>254</sup> Innad i en rekke EU-land så man den samme tendensen til reduksjon av statlig eierskapsengasjement. Ideologiske årsaker, teknologisk utvikling, globalisering av markeder eller styrking av budsjettene for å kunne imøtekomme pengeunionens (ØMU) kriterier, var medvirkende årsaker til nedjusteringen i de statlige eierskapene.<sup>255</sup> I Statoils tilfelle var det flere omkringliggende forhold som la til grunn et ønske om delprivatisering. Innad i ledelsen rådet det en forståelse av at selskapet ikke kunne forvente å få en like stor andel i norske felt sammenlignet med tidligere. Dette fordi staten ikke hadde like mye å dele ut, men også fordi internasjonale avtaler begrenset myndighetene i å favorisere norske selskaper. I tillegg til dette så man utenfor en verden i endring, med Sovjetunionens oppløsning og murens fall, noe som åpnet opp for nye potensielle områder for leting og utvinning. Til sammen åpnet dette opp for at Statoil kunne ekspandere internasjonalt, og med det forkorte litt av avstanden til de store internasjonale selskapene. Ifølge Einar Lie, Egil Myklebust og Harald Norvik, forfatterne av boka *Staten som kapitalist*, var det i denne sammenhengen en ulempe, både det å faktisk være og det å bli oppfattet som, et rent statsoljeselskap. Det at selskapet kunne være en del av en partipolitisk agenda, ville virke som et forstyrrende element. Dette fordi Statoil trengte handlingsrom til å potensielt utføre risikofylte investeringer som kunne virke belastende overfor eierne, politisk og økonomisk. Men også fordi «[...] Statoil var avhengig av at selskapet ble oppfattet som en rent profesjonell aktør, som opptrådte med den åpenheten som en børsnotering garanterte».<sup>256</sup> Med andre ord var en delprivatisering på mange måter den naturlige veien å gå, dersom Statoil skulle fortsette å vokse.

For å kunne forstå Statoils endrede forståelse av likestilling er det nødvendig å inkludere delprivatiseringen. Etter delprivatiseringen kom næringslivets prinsipper til å få økende oppmerksomhet, også i likestillingsspørsmålet. Det at Statoil ble delprivatisert førte til et økt fokus på lønnsomhet, samt var med å påvirke hvordan likestilling ble argumentert og legitimert.

I eierskapsmeldingen av 2013/2014 be det uttrykt at:

Hovedhensynet i de kommersielle selskapene er avkastning på investert kapital. Regjeringen mener at ulike faktorer bidrar til dette. Med bakgrunn i dette har regjeringen tydelige forventninger til selskapene

---

<sup>254</sup> Lie et. al., 2014, s. 13

<sup>255</sup> Sollesnes, Kristin, «Offentlig eierskap i endring», *Magma* 4, (2001): 52-60, 2001, <https://www.magma.no/offentlig-eierskap-i-endring>

<sup>256</sup> Lie et. al., 2014, s. 78

når det gjelder avkastning og utbytte, styrets arbeid, samfunnsansvar, lederlønn, forskning og utvikling og mangfold og likestilling.<sup>257</sup>

Selv om eierskapet ikke lenger var/er av like stor betydning, forelå og foreligger det allikevel forventninger fra eieren knyttet til selskapene, men det kan selvfølgelig diskuteres hvorvidt disse forventningene har blitt og blir fulgt opp.

I Telenor så man de samme tendensene til en økt markedsorientering etter delprivatiseringen av selskapet, som man så i Statoil. Mangfold ble også her noe ansett for å være et positivt virkemiddel for å styrke selskapet på ulike måter: «Kvinner utgjør en stadig sterkere andel av den tilgjengelige kompetansen. Gode resultater skapes best ved å anvende både kvinners og menns kunnskaper, erfaringer, egenskaper og verdier. Mangfold i leder-, fag- og prosjektmiljøer gir grunnlag for fornyelse, kreativitet og utvikling».<sup>258</sup> Her ble det argumentert for at kvinner var det som skapte mangfold, mens i Statoil var det andre komponenter i tillegg, som for eksempel alder og kulturell bakgrunn.<sup>259</sup>

## 5.2 Mindre fokus på likestilling

I en rapport fra LO i 2003 ble det konkludert med at det hadde vært en likestillingspause i Norge det siste tiåret, noe som ble koblet sammen med valg og organisering i arbeidslivet. Den utviklingen man hadde sett tidligere, gikk tregere og mer ujevnt. Større strukturelle endringer som liberalisering, markedsstyring og økonomiske tendenser kunne sies å ha litt av skylden for dette. Kvinner i ledelse tok mesteparten av fokuset både innad i bedrifter, men også i samfunnsforskningen. Resultatet av det var at kvinner lenger ned i yrkeshierarkiet fikk mindre oppmerksomhet, menn fikk svært lite. Samtidig var det på begynnelsen av 2000-tallet langt flere kvinner enn menn som tok høyere utdanning. Allikevel var det fremdeles menn som dominerte sivilingeniør- og siviløkonomutdanningene, utdanninger som tradisjonelt har vært rekrutteringsbasene for næringslivets ledere.<sup>260</sup>

Årsrapportene viser at likestilling i Statoil fremdeles var noe som ble jobbet med i første halvdel av 2000-tallet, men at selskapet kanskje også hadde opplevd en «likestillingspause». I 2003 opphørte denne. Da det ble det bestemt at det kvartalsvis skulle rapporteres fra de ulike forretningsområdene i selskapet, om «[...] utvikling i arbeidet med å skape bedre balanse i

---

<sup>257</sup> St.meld. nr. 27, «Et mangfoldig og verdiskapende eierskap», 2013-2014, s. 11

<sup>258</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 209

<sup>259</sup> Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2002, s. 37

<sup>260</sup> Holter et. al., 2003, s. vii, 11, 83. Ifølge samme referanse var det nesten 80 prosent menn ved sivilingeniørutdanningene og nærmere 70 prosent menn ved siviløkonomutdanningene.

kjønnsfordelingen av ledere».<sup>261</sup> Målet om 20 prosent kvinnelige ledere innen alle forretningsområder, som ble uttrykt i handlingsprogrammet for likestilling i 1994/1995 med ønske om oppfyllelse i år 2000, ble forskjøvet frem til 2005. Det var konsernledelsen som bestemte at målet skulle opprettholdes.<sup>262</sup> Allerede i 2003 var dette oppnådd ved flere forretningsområder.<sup>263</sup> Daværende konsernsjef, Olav Fjell, var i 2001 misfornøyd med at man så seg nødt til å ha tallfestede mål på kvinnelige ledere: «Hvorfor skal vi ha et mål om 20 prosent som en slags nedre grense? Det kan like gjerne være høyere».<sup>264</sup> Dette kan vitne om en forståelse av at tallfestede likestillingsmål opplevdes problematiske. Enten at de var for ambisiøse og urealistiske, eller at de fungerte som begrensninger som gjorde at man sa seg fornøyd når målet ble nådd.

I masteroppgaven «Lønn, kjønn, ledelse» fra 2007 som er en intervjuundersøkelse i Statoil, blir en av de anonymiserte intervjuobjektene stilt spørsmål om likestilling i selskapet. Forfatteren peker på at direktøren som blir intervjuet ikke klarer å uttrykke seg tydelig om likestillingsmålene i Statoil, og at språkbruken er med på å avsløre at dette var nedprioritert og i det hele tatt uklart. Den intervjuede viste til at dette var mye klarere før.<sup>265</sup>

En intervjuet avdelingsleder uttrykker seg på lignende måte, og har ingen klar oppfatning om gjeldende likestillingspolitikk. Hun synes heller ikke at likestillingsmål var viktig, da hennes oppfatning var at de som ønsket det hadde mulighet til karriere uavhengig av kjønn. Forfatteren reflekterte med dette over avdelingslederens syn: «Hun tar et lite forbehold om at det kan være mulig det har med lederen å gjøre, - at det er lederen som har sett enkeltindividet og lagt til rette for nye muligheter i hennes miljø. Men så reflekterer hun ikke mer over dette, og heller ikke over hvordan forholdene ville vært dersom leder var uinteressert eller motarbeidet medarbeideres karriereutvikling. Likestilling er ikke noe tema i avdelingen fordi kvinner og menn har samme utdanning og er jevnbyrdige, og da er det ikke behov for likestillingspolitikk. Hun liker ikke tallfestede mål for kjønnsfordeling, og er i likhet med

---

<sup>261</sup> Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2002, s. 10. Det stod ikke til hvem det skulle rapporteres, men det er rimelig å anta at dette var til HR.

<sup>262</sup> Bore, Alice Ø., «Mangfold i organisasjonen er klokt og ikke bare inn i tiden. Ulike syn kommer inn og får brynt seg mot hverandre», Statoil Magasin nr. 3, vol. 24., 2002, s. 12

<sup>263</sup> Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2003, s. 38. Det stod ingenting om hvilke områder dette gjaldt.

<sup>264</sup> Åsland, Ragnar, «Ønsker mangslungne ledergrupper», Status: Internavis for Statoil-ansatte, september 2001, s. 16

<sup>265</sup> Berger, 2007, s. 62. Oppgaven ble påbegynt i 2002 og ferdigstilt i 2007, dermed er det vanskelig å si helt konkret når disse intervjuene ble utført. Direktøren og avdelingslederen er personprofiler forfatteren etablerte utfra flere intervjuobjekter, altså ikke bare disse to, som det kan virke som i dette og i de kommende avsnittene. I realiteten var det snakk om to direktører og tre avdelingsledere, som uttalte seg forholdsvis likt, derav profilene.

direktøren lite begeistret for kjønnskvolterung». <sup>266</sup> Dette er en viktig refleksjon fordi den peker på svakhetene ved, og kanskje det mest problematiske ved likestillingsarbeid i Statoil, men også på generell basis. Nemlig det at likestilling gjerne må vike for andre hensyn, enkeltpersoner som pådrivere/bremser, eller at det hersker en forståelse av at man er likestilt, og dermed ikke trenger å fokusere mer på det.

Utover i intervjuet forteller avdelingslederen om en henvendelse fra personalavdelingen, der de la inn en «bestilling» på 25-30 prosent kvinner i ansettelsen av konserntraineer. Avdelingsleder som var med i intervju- og ansettelsesprosessen, valgte derimot å se bort fra «bestillingen». Allikevel endte de opp med å ta inn flere kvinner til intervju enn det som var ønsket av personalavdelingen. Til slutt ble tre traineer ansatt, og en av disse var kvinne. <sup>267</sup> Det er grunn til å tro at dette er tilfelle flere steder i selskapet, at jevnere kjønnsfordeling er noe som de senere årene har forekommet nærmest ved en tilfeldighet, og ikke ved hjelp av bevisste valg. Men også at de intervjuedes svake fornemmelser av hva likestillingsarbeidet innebar, er representativt for flere da de vedkommende hadde lederansvar, og i teorien burde ha en viss innsikt i personalmessige forhold.

I makt- og demokratiutredningen *Menn imellom* fra 1998, blir det sagt at «[r]esultatet av institusjonelle forhandlinger om likestilling blir en form for kompromiss». Konkretiserte likestillingsprinsipper er ofte i konflikt med konkurrerende prioriteringer, normer og perspektiver. <sup>268</sup> Dette er også noe man kan se i Statoil, noe som underbygges av de ovennevnte avsnitt.

Denne forståelsen legger til grunn at det faktisk foreligger prinsipper, eller i dette tilfellet tiltak. Men de ovennevnte uttalelsene kan også tyde på at likestillingsarbeidet ikke var særlig aktivt eller fremtredende. Og da det først ble snakk om likestilling så eksplisitt som personalavdelingen gjorde det, da er det her tydelig at det for eksempel kom i konflikt med avdelingslederens perspektiver.

### 5.3 «Perledykking» fremfor kvotering

Først på slutten av 1990-tallet fikk den skjeve kjønnsfordelingen i bedriftsstyrer oppmerksomhet, selv om kvinnefraværet i næringslivsledelse fikk et økende fokus i løpet av 1980- og 1990-tallet. <sup>269</sup> Det var ikke bare utenfra og inn at det ble rettet oppmerksomhet mot

---

<sup>266</sup> Ibid, s. 73-74.

<sup>267</sup> Ibid, s. 77

<sup>268</sup> Skjeie, Teigen, 1998, s. 31

<sup>269</sup> Sørensen, 2011, s. 103

området, men også innenfra. I 2003 ble «Female Future – mobilisering av talent» et likestillingskonsept utviklet av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), etablert med den hensikt å bidra til å øke kvinneandelen i styrer og ledelse innen 2005. I en undersøkelse kalt «Hvor ligger hun(den) begravet i norske styrever» gjennomført høsten 2002 av NHO, svarte 84 prosent at de var positive til å få flere kvinner inn i styrer og ledelse, så sant de var kvalifiserte. Denne undersøkelsen var med på å legge grunnlaget for «Female Future».<sup>270</sup> Men det var kvoteringsloven av 2003 som trolig var hovedårsaken til at konseptet ble iverksatt i første omgang, noe det skal ses nærmere på senere.

«Female Future» gikk ut på at NHOs medlemsbedrifter ble invitert til å inngå en intensjonsavtale med NHO. Dette innebar at medlemsbedriftene skulle «dykke» i egen organisasjon etter kvinnelige talenter. Det man skulle se etter var kvinner med ønsket profil og kompetanse, som hittil hadde vært uoppdagede og uprøvde som toppleder- eller styrekandidat, derav ordet «perledykking». Når bedriftene hadde funnet og nominert sine «perler», ble disse tatt ut for å være delaktige i et nasjonalt nettverk.<sup>271</sup> Deltakerne skulle deretter inn i et program som ga dem innføring i relevante temaer for å kunne inneha et styreverv, eller andre lederroller.<sup>272</sup> Men arbeidet stoppet ikke der: «I avtalen forplikter bedriftene seg til å arbeide for å ansette minst en ny kvinne i bedriftenes ledelse [,] og arbeide for å velge minst en kvinnelig representant i bedriftens styre i løpet av to år fra inngåelsen av avtalen».<sup>273</sup> Selv om avtalen forventet noe av bedriftene som tilknyttet seg den, var det en «intensjonsavtale». I utsagnet over her blir ordsammensetninger som «arbeide for», istedenfor «det er et krav om», benyttet. Det kan dermed virke som om avtalen ikke var fullt så bindende. Men på den annen side var inngåelse frivillig, og på den måten er det rimelig å anta at de bedriftene som valgte å tilknytte seg avtalen, tok arbeidet for likestilling seriøst eller ønsket å signalisere at de gjorde det.<sup>274</sup>

«Female Future» vakte nysgjerrighet og oppmerksomhet både internasjonalt og nasjonalt, noe som blant annet ledet til at bransjeorganisasjonen Norsk olje og gass, i 2008 opprettet sin egen variant isolert for kvinner i olje- og gassindustrien. Karriereutviklingsprogrammets målsetting

---

<sup>270</sup> Eliassen, Haakon E. H., «Norsk kvinnejakt vekker global oppsikt», Aftenposten, <https://www.aftenposten.no/norge/i/zAXgK/Norsk-kvinnejakt-vekker-global-oppsikt>, Publisert: 05.10.2003, Lastet ned: 04.04.2018. Undersøkelsen ble mest sannsynlig gjort hos et utvalg av medlemsbedriftene

<sup>271</sup> Ibid

<sup>272</sup> Næringslivets hovedorganisasjon, «Dette er Female Future», Næringslivets hovedorganisasjon, <https://www.nho.no/Prosjekter-og-programmer/Female-Future/Dette-er-Female-Future/>, Publisert: 25.06.2015, Lastet ned: 04.04.2018

<sup>273</sup> Eliassen, 2003

<sup>274</sup> Programmet eksisterer fremdeles, og det har siden 2003 deltatt om lag 1500 kvinner fra over 750 virksomheter. (Næringslivets hovedorganisasjon, 2015)

var å etablere et: «Nettverk for utvalgte ledere og talenter i Norsk olje og gass' medlemsbedrifter [, og] relevant kompetanseutvikling via våre samarbeidspartnere».<sup>275</sup> Med samme retorikk som NHOs program, forpliktet bedriftene seg til å «arbeide for» å ta deltakerne inn i ledende stillinger. Programmene ble populære, til tross for, eller kanskje på grunn av, deres uforpliktende retorikk. Fra 2016 ble «Female Future» i Norsk olje og gass videreført som et karriereutviklingsprogram (KUP). Den største endringen var at også menn kunne inngå programmet, men at minst ti av totalt 20 ledertalenter skulle være kvinner. Daværende ansvarlig for karriereutviklingsprogram, Håvard Hauan, uttalte at kjønnsstilskuddet ble gjort: «[e]tter innspill fra deltakerne i Female Future, Norsk olje og gass, [...]. Fremtidens ledere skal jobbe side om side med både menn og kvinner. Vi må derfor kunne tilby et godt program, uavhengig av kjønn».<sup>276</sup> Interessant nok brøt dette med statens nye kvoteringsregel for børsnoterte selskaper.

Samme år som det opprinnelige «Female Future» ble opprettet, innførte Norge som første land i verden en lov «[...] for kjønns sammensetningen i styrene for de børsnoterte selskapene og de offentlig eide selskapene».<sup>277</sup> I praksis betød dette at minimum 40 prosent av det underrepresenterte kjønn (i praksis kvinner) skulle være representert i styrene til selskapene det gjaldt. Dersom selskapene ikke etterfulgte loven ville sanksjonstiltak iverksettes, noe som innebar tvangsoppløsning av selskapene. Innenlands var det en omdiskutert og av flere uønsket inngripen i norsk næringsliv. Utenlands kom kvoteringsregelen på sikt til å bli en inspirasjon som førte til at andre europeiske land også innførte kjønnsregulering i styrene til ulike selskaper.<sup>278</sup> Høsten før kvoteringsloven, som den også blir kalt, ble innført, var det 196 kvinnelige styremedlemmer i de 605 allmennaksjeselskapene (ASA) i Norge, mens det i tilsvarende selskaper var 2164 mannlige styremedlemmer. Dette tilsvarer henholdsvis 4,6 prosent og 91, 7 prosent.<sup>279</sup> Dermed var det ettertrykkelig et behov for å jevne kjønnsbalansen i tråd med Helga Hernes argumenter om rettferdighet og interesseargumentet som begrunnelse for likestilling.

---

<sup>275</sup> Norsk olje og gass, «Karriereutviklingsprogram», Norsk olje og gass, <https://norskoljeoggass.no/arbeidsliv/karriereprogram/>, Publisert: 02.10.2017, Lastet ned: 04.04.2018

<sup>276</sup> Askeland, Øyvind Knoph, «Karriereutviklingsprogram overtar for Female Future, Norsk olje og gass», Norsk olje og gass, <https://www.norskoljeoggass.no/om-oss/nyheter/2016/11/karriereutviklingsprogram-overtar-for-female-future-norsk-olje-og-gass/>, Publisert: 22.11.2016, Lastet ned: 04.04.2018

<sup>277</sup> Halrynjo, Teigen, 2016, s. 17. Loven trådte i kraft i 2006

<sup>278</sup> Ibid, s. 17; Danielsen et. al., 2015, s. 211. Land med kjønnskoteringsbestemmelser overfor bedriftsstyrer: Island 2010, Finland 2010, Belgia 2011, Danielsen et. al, 2015, s. 212

<sup>279</sup> Bore, Alice Ølberg, «Kvinnelig talent søkes», Status: Internavis for Statoil-ansatte, januar 2004, s. 16

Om meningsmotsetningene tilknyttet loven argumenterer Mari Teigen at det i den norske debatten om likestillingspolitiske reguleringsiltak «[...] i overveiende grad [har] blitt artikulert som et spørsmål om «kompetanse»». <sup>280</sup> Motstanden til loven dreide seg om at prinsippet om kvalifikasjonsutvelgelse ble brutt med positiv særbehandling. Tilhengerne av loven mente på sin side at positiv særbehandling kunne tilpasses for å imøtekomme normer knyttet til kvalifikasjonsutvelgelse. I all hovedsak handler dette om hva som oppleves som rettferdig, noe som raskt er med på å rette blikket mot seleksjonskriteriene. Motstanderne av positiv særbehandling er av den oppfatning at meritokratisk seleksjon er idealet, hvor den enkeltes innsats og intelligens blir brukt for utdeling av posisjoner. Tilhengerne av positiv særbehandling er på sin side også av den forståelsen at kvalifikasjoner skal være det rådende prinsippet ved tildeling av posisjoner. Men det er i deres tilfelle snakk om små justeringer ved tiltakene knyttet til den positive særbehandlingen, som motvirker at man får en ren meritokratisk seleksjon. <sup>281</sup>

NHO var på sin side var tydelig imot lovkravet. Daværende direktør for arbeidslivspolitik i NHO, Sigrun Vågang sa til Aftenposten sommeren 2003 at: «Kvotering er ikke et egnet virkemiddel for å oppnå likestilling mellom kvinner og menn». <sup>282</sup> Female Future ble derfor deres motsvar til kvoteringsloven. De ønsket en høyere kvinneandel i bedriftsstyrer og ledelse, men de ønsket å gjøre dette på egne premisser. Kvoteringsloven var for inngripende i deres øyne, og en mente at frivillighet heller var veien å gå for å nå målet. <sup>283</sup> Nåværende administrerende direktør i NHO, Kristin Skogen Lund, oppfattet også loven som for inngripende. I 2011 uttalte hun at hun ønsket at likestilling skulle være opp til bedriftene selv, i form av en selvregulerende lov. <sup>284</sup>

I Statoil i likhet med det øvrige samfunnet var det også blandede holdninger knyttet til kvoteringsloven. Daværende konsernsjef Olav Fjell, uttalte i 2002 at: «Vi bør klare dette [kvinner i ledelse] uten kjønnskvalotering». <sup>285</sup> Dette illustrer at Statoil var blant dem som mente at kompetanse, uavhengig av kjønn, måtte settes høyest. I spørreundersøkelsen fra slutten av 1980-tallet/starten av 1990-tallet som det ble sett på i forrige kapittel, ble også spørsmål om

---

<sup>280</sup> Teigen, 2003, s. 21

<sup>281</sup> Teigen, 2003, s. 21-22, 28

<sup>282</sup> Aftenposten, «NHO går imot kvotering i styrene», Aftenposten, <https://web.retriever-info.com/services/archive/displayDocument?documentId=020002200306160007&serviceId=2>, Publisert: 16.06.2003, Lastet ned: 05.04.2018

<sup>283</sup> Ibid

<sup>284</sup> Danielsen et. al. 2015, s. 212

<sup>285</sup> Bore, 2002, s. 13



moderat kjønnskvolterung tatt opp. Her så man blant annet at sekretærene i stor grad var for moderat kjønnskvolterung, mens hos operatørene var flertallet imot.<sup>286</sup> Til tross for at denne ble utført mange år før kvoteringsloven var et faktum, kan det være med å underbygge en generell trend hos flertallet. Eirinn Larsen hevdet blant annet i sin artikkel «Kjønnskonservatismens reproduksjon», at norske myndigheters oppfordring til kjønnskvolterung til eksempelvis siviløkonomstudiet, møtte betydelig motstand ved Norges Handelshøyskole (NHH). Dette var på slutten av 1960-tallet og begynnelsen av 1970-tallet, og man oppfattet denne typen likestillingspolitikk som undergravende for «sjanselikheden». Videre argumenterer Larsen for at «[m]otstand mot likestillingsfremmende tiltak i næringslivskretser er et uttrykk for en klar kjønnskonservativ holdning».<sup>287</sup> Kjønnskvolterungens motstand i næringslivet er med dette ikke noe nytt, men heller en «reproduksjon» på samme måte som utdanningsinstitusjonenes videreførte idealer om sjanselighet, individuell konkurranse og meritokrati.<sup>288</sup>

## 5.4 Likestilling blir mangfold som lønnsomhet

Økt kvinnerepresentasjon i ledende stillinger i næringslivet ble et mål for statlig likestillingspolitikk, men det var i utgangspunktet ikke staten som skulle sørge for normalisering. Ansvarer ble plassert hos Næringslivets hovedorganisasjon (NHO).<sup>289</sup>

På slutten av 1990-tallet ble kvinner, av næringslivet oppfattet som en ressurs, noe som for øvrig ikke var noe nytt i en likestillingssammenheng. Det som kan sies å være nytt var at likestilling ble konstruert som en begrunnelse for næringslivets behov og mål. Nye ledelsesidealene og organisasjonsformer fikk mye oppmerksomhet, som igjen var med på å begrunne hvorfor kvinner burde inneha en større andel av lederposisjonene. «Dermed ble kjønnsbalanse transformert til å handle om effektivitet og lønnsomhet» argumenterer Øyslebø Sørensen.<sup>290</sup> Det ble etter hvert også rettet fokus mot styrerommene, hvor man satte spørsmålsteqn ved om et styres mer eller mindre homogene sammensetning og profil, var et godt utgangspunkt for verdiskapende og effektivt styrearbeid. Mangfold ble det nye fokuset, og kvinner ble her inkludert gjennom et argument om kjønnsforskjell.<sup>291</sup>

---

<sup>286</sup> SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0003, Udatert spørreundersøkelse, trolig fra 1989 eller tidlig 1990-tall.

<sup>287</sup> Larsen, 2006, s. 201-202

<sup>288</sup> Ibid, s. 212

<sup>289</sup> Sørensen, 2011, s. 109

<sup>290</sup> Ibid, s. 113

<sup>291</sup> Ibid, s. 114

I næringslivet kunne altså målet om å få flere kvinner inn i styrerommet assosieres positivt til nye organisasjonsformer, prinsipper for god eierstyring og mangfold i styrerommet. Det ble på denne måten ikke fokusert på kjønnsbalanse, men snarere på kjønnsblanding.<sup>292</sup>

I politisk sammenheng var det ikke bare kjønn som ble ansett for å bidra til mangfold. Kjønn og etnisitet koblet sammen på 1980- og 1990-tallet, med integrering som hovedfokus.<sup>293</sup> Det politiske arbeidet med likestilling endret synlig karakter da Likestillingsombudet og Senter for etnisk diskriminering, i 2006 ble erstattet og videreført av Likestillings- og diskrimineringsombudet. Dette uttrykte at likestilling fikk en mer mangfoldig betydning, og kjønnslikestilling ikke lenger var ensbetydende med likestillingsbegrepet.<sup>294</sup>

Mangfold som begrep kan være uklart, men allikevel har mange en idé om hva det kan dreie seg om. Ifølge SINTEF-rapporten *Mellom likhet og forskjellighet*, kan man si at «[m]angfoldsbegrepet tar utgangspunkt i at noe er forskjellig, men forskjellighet blir her oppfattet som noe positivt».<sup>295</sup> I arbeidslivet handler det i stor grad om en endring i tankegangen. Ved å se arbeidskraftpotensiale, istedenfor «marginale grupper», flyttes fokuset fra å se problemer til å se muligheter. I et forsøk på en definisjon av mangfold, kan man si at dette er oppnådd når man kan se en gjenspeiling av samfunnet med hensyn til blant annet etnisk bakgrunn, kjønn og alder.<sup>296</sup>

Det finnes flere ulike argumenter for å inkludere mangfoldsstrategier i arbeidslivet. I nevnte rapport fra 2001, presenterer forfatterne tre begrunnelser: Først det samfunnsmessige og sosiale, som dreier seg om målsettinger for å oppnå lik behandling, samt å unngå diskriminering. Videre blir etiske argumenter sett på, hvor rettferdighet og menneskeverd er sentrale verdier. Avslutningsvis blir argumenter som fokuserer på det økonomiske og forretningsmessige ved mangfold sett på.<sup>297</sup>

Daværende konsernsjef Olav Fjell ytret i 2002 at han ønsket en miks av «[...] kjønn, alder og kulturell bakgrunn», da «[...] mangfold styrker Statoil og at sammensetningen av ansatte skal speile samfunnet».<sup>298</sup> I årsrapporten for 2017 blir det sagt at «Statoil satset også videre på å styrke mangfoldet i arbeidsstyrken gjennom å ta hensyn til kjønn, nasjonalitet, bakgrunn,

---

<sup>292</sup> Ibid, s. 114

<sup>293</sup> Vik, Malin Lenita. «Kjønnslikhet, kvinneulikheter og mangfold – «velment og forent» eller på tvers og tverke». Upublisert masteroppgave, Universitetet i Oslo, s. 99

<sup>294</sup> Danielsen et. al., 2015, s. 187-188

<sup>295</sup> Berg, Håpnes, 2001, s. 7

<sup>296</sup> Ibid, s. 3

<sup>297</sup> Berg, Håpnes, 2001, s. 9-11

<sup>298</sup> Bore, 2002, s. 12

etnisitet, kompetanse, alder og preferanser».<sup>299</sup> Med andre ord er debatten om hva mangfold i Statoil innebærer, mye den samme.

Statoils personalpolitikk som omfattet likestilling har blitt utvidet til å handle om noe mer enn bare kjønnslikestilling. Mye av dagens diskusjon i Statoil dreier seg om verdien av mangfold og hvordan mangfoldet kan ivaretas på best mulig måte, slik at man får en inkluderende arbeidsplass. Styret besluttet at ambisjonen om større mangfold nå er en del av selskapets strategi. I løpet av 2020-2025 har selskapet satt en målsetting om å se mangfold på alle ledelsesnivåer, og det blir satt klare forventninger til mangfold i rekrutteringsprosessen, både internt og eksternt. For å oppnå dette går mye av arbeidet ut på å fjerne feilkilder blant annet i rekrutteringsprosessen. Anonymisering av søkere er blant virkemidlene som kan bli tatt i bruk for å motvirke dette. Ved å ta bort referanser til kjønn, alder, bakgrunn etc., sikrer man et mest mulig objektivt vurderingsgrunnlag, og på den måten fjerner man sine ubevisste preferanser.<sup>300</sup>

Dette er for øvrig noe som har blitt forsket på, og kalles gjerne for «implicit bias» eller for eksempel «gender bias», om forutinntatt tenkning om kjønn. På norsk bruker en ofte betegnelsen skjevhet. Dette handler om forutinntatte holdninger, tanker og assosiasjoner, som bevisst eller ubevisst, bidrar til at mennesker på bakgrunn av for eksempel sitt kjønn eller sin etnisitet, ikke blir innkalt til intervju i jobbsammenheng. I Norge har ikke dette blitt forsket så mye på, men det ble foretatt en undersøkelse i løpet av 2011-2013, ved det samfunnsvitenskapelige fakultet ved Universitet i Oslo. Det ble her sendt ut 1800 fiktive søknader til omtrent 900 utlyste jobber i Oslo, Bergen, Stavanger og Trondheim. Det som ble tydelig her var at i underkant av 41 prosent av de med typiske pakistanske navn ble innkalt til intervju, mens 50 prosent av de med typisk norske navn ble innkalt.<sup>301</sup>

Tilbake til Statoil skiller det likestillingsarbeidet som ble gjort på 1980- og 1990-tallet seg fra mangfoldsarbeidet i selskapet, i og med at det ikke finns konkrete måltall å arbeide mot. Dette henger sammen med fokuset på «kjønnsblanding» fremfor kjønnsbalanse:

Vi setter ikke krav om et bestemt antall eller en bestemt prosent. Det vi sier er at over tid så skal vi ha mangfold på alle nivåer i selskapet, og vi skal se økning fra år til år. Hadde det vært likestilling kunne det vært enkelt å

---

<sup>299</sup> Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2017, s. 80

<sup>300</sup> Intervju med Magne Hovden, nåværende personaldirektør i Statoil, Stavanger, 30.01.2018, Mailkorrespondanse med Magne Hovden, 17.04.2018

<sup>301</sup> Sandum, Ellen, «Dårlige holdninger på autopilot», Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, <http://kifinfo.no/nb/2016/06/darlige-holdninger-pa-autopilot>, Publisert: 07.06.2016, Lastet ned: 30. 04.2018. Undersøkelsen heter: Measuring and Explaining Discrimination in the Labour Market (DISCRIM).

sette et tall, men fordi mangfold er så mange andre ting også, mener vi det er bedre å se på den totaliteten vi har når du ser på kjønn, alder, bakgrunn og nasjonalitet [...].<sup>302</sup>

Selv om Statoil ikke har de samme konkrete måltallene for mangfold som på det tidligere likestillingsarbeidet, blir mangfoldet allikevel overvåket gjennom en digital tjeneste kalt «People Dashboard». Her hentes det ut statistikk som enkelt sagt viser hvor mye mangfold en har, og derav hvor mye en må hente inn.<sup>303</sup> Til tross for dette kan det virke mer svevende og mindre håndfast, kanskje til og med mindre forpliktende, enn det tidligere likestillingsarbeidet.

Mangfold som begrep har det forlokkende trekket over seg som uttrykker at alle skal med. Allikevel blir mangfoldsstrategi kritisert fordi den fjerner fokuset fra for eksempel likestillingsutfordringene i samfunnet. Dette gjelder også grupperinger som historisk sett har blitt rammet av diskriminering og fordommer. I Statoils tilfelle som setter en strek ved hva som er lønnsomt, setter dette begrensinger på hva som inngår i mangfoldsbegrepet. Er man for eksempel villig til å ansette eldre arbeidstakere, personer med fysiske eller psykiske funksjonshemninger på lik linje med de som har en internasjonal bakgrunn?<sup>304</sup> Det nærliggende svaret her er nei, fordi det ikke er alt som er like lønnsomt eller forretningsmessig. Det kan sammenlignes med et petroleumsfelt som blir avdekket, men hvor det ikke blir startet produksjon, fordi det ikke blir erklært drivverdig. Man er på samme måte fullstendig klar over at disse arbeidstakerne finnes, men noen anser dem nok for ikke å være «drivverdige».

## 5.5 Et spørsmål om synlighet

I Statoil har andelen kvinnelige ansatte i selskapets virksomhet i Norge holdt seg rundt 30 prosent fra 2008 og frem til i dag, med en oppgang på 1 prosent fra 2009-2011, før det igjen plasserte seg på 30 prosent.<sup>305</sup> Med andre ord har den kvinnelige ansattmassen i selskapet holdt seg stabil lenge, dette til tross for fusjonen med Hydros olje- og gassdivisjon i 2007, samt oljeprisfallet i 2014 som preget industrien med nedskjæringer og oppsigelser. Selv om statistikk over kvinner i selskapet blir presentert i årsrapportene, kan se ut til at opptattheten av å telle kvinnelige hoder og ikke minst vise de fram, ikke lenger er like tilstede. Kjønn er blitt mer normalisert, og blir ikke synliggjort på samme måte som før. De kvinnene som er

---

<sup>302</sup> Intervju med Magne hovden, Stavanger, 30.01.2018

<sup>303</sup> Ibid

<sup>304</sup> Berg, Håpnes, 2001, s. 15

<sup>305</sup> Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2008-2017, (alle rapportene i dette tidsrommet)

tilstede blir for eksempel ikke trukket frem som maskoter lenger. Kjønn blir først synlig når kvinnene uteblir. Dersom for eksempel toppledelsen i et statlig eid selskap har en svært skjev kjønnsbalanse, er dette kritikkverdigforhold som ofte får oppmerksomhet i media.

Den offentlige likestillingsdebatten i arbeidslivet har i løpet av de siste tiårene i grove trekk gått fra å handle om kvinnelig ledelse til kvinnelig styrerepresentasjon og mangfold. En utvidet dimensjon av det første punktet har handlet om kvinnelige toppledere. I 2003 da Statoil skulle bytte ut daværende konsernsjef Olav Fjell, ble det en offentlig diskusjon omkring hvem dette skulle være. Naturlig nok var mange opptatte av hvem som skulle ta over sjefsrollen i et så stort og viktig selskap for norsk økonomi og arbeidsliv. Arbeiderpartiet på sin side krevde at det skulle bli ansatt en kvinne i stillingen. Dette på bakgrunn av at den nye styrelederen var en mann. Daværende energipolitisk talskvinne, Sylvia Brustad, la fram kravet: «Jannik Lindbæk ble valgt til styreleder i selskapet i ettermiddag, og Arbeiderpartiet mener derfor at Statoil må ansette en kvinne som konsernsjef».<sup>306</sup> Daværende olje- og energiminister, Einar Steensnes, var også av den oppfatningen av at en kvinne i den posisjonen ville ha gjort seg.<sup>307</sup> Folketrygdfondets sjef, Tore Lindholt, var svært misfornøyd med retningen diskusjonen tok, og mente politikerne blandet seg for mye ved å kreve en kvinnelig konsernsjef.<sup>308</sup> Da valget endelig falt på Helge Lund, var Sylvia Brustad likevel fornøyd med det, og følte seg sikker på at styret i Statoil hadde vurdert kvinnelige kandidater på en ordentlig måte.<sup>309</sup>

Da Statoil i 2014 skulle erstatte Helge Lund som konsernsjef, tok nåværende konsernsjef Eldar Sætre hans plass som konstituert konsernsjef. Dette var tenkt som en midlertidig løsning, og det ble i media spekulert i flere potensielle kandidater, både menn og kvinner, nasjonale og internasjonale. Arbeidslivsforsker Anne Grethe Solberg sa den gang til Teknisk Ukeblad at «[j]eg tenker at vi ser den første kvinnelige konsernsjefen i Statoil denne gangen».<sup>310</sup> Allikevel endte det opp med «vikaren», Eldar Sætre, noe som ikke vakte særlig mye offentlig oppmerksomhet i forbindelse med at den nye konsernsjefen var en mann.

---

<sup>306</sup> NRK, «Krav om kvinnelig konsernsjef», NRK, 01.11.2003

<sup>307</sup> Ibid

<sup>308</sup> Aftenposten, «Kritiserer politikerne for Statoil-innblanding», Aftenposten, 03.11.2003

<sup>309</sup> Dagens Næringsliv, «Sorgelig at det ikke ble en kvinne», Dagens Næringsliv, <https://www.dn.no/nyheter/2004/03/08/sorgelig-at-det-ikke-ble-en-kvinne>, Publisert: 08.03.2004, Lastet ned: 04.04.2018

<sup>310</sup> Amelie, Maria, «Tror vi ser den første kvinnelige konsernsjefen i Statoil», Teknisk Ukeblad, <https://www.tu.no/artikler/tror-vi-ser-den-forste-kvinnelige-konsernsjefen-i-statoil/232352>, Publisert: 15.10.2014, Lastet ned: 04.04.2018

I omtrent samme tidsrom skjedde det utskiftninger av konsernsjefene i Telenor og Yara, også delvis statlige eide selskaper. Selskapene fikk begge mannlige konsernsjefer, men det var spesielt i Telenor at utnevnelsen av konsernsjef Sigve Brekke, i etterkant vakte offentlig oppmerksomhet, og av flere grunner. Medierabalderet gikk blant annet ut på at Brekke hadde oppgitt uriktige opplysninger i sin CV. Han hadde påberopt seg en bachelorgrad han ikke hadde.<sup>311</sup> Videre fortsatte det med at en kvinne ikke ble valgt denne gangen heller, noe som var utslagsgivende for den negative oppmerksomheten som ble rettet mot styret. I ettertid kunne VG avsløre at «De tre kvinnene med mest erfaring fra Telenor-ledelsen ble aldri kontaktet av hverken det innleide rekrutteringsbyrået Egon Zehnder eller av styreleder Svein Aaser i månedene før Brekke fikk jobben».<sup>312</sup> De aktuelle kvinnene det var snakk om var Berit Svendsen, administrerende direktør i Telenor Norge, Hilde Tonne, nåværende konserndirektør for innovasjon og digitalisering i Rambøll og Kristin Skogen Lund, nåværende administrerende direktør i NHO. I forkant av ansettelsen gikk daværende næringsminister Monica Mæland, representant for statens eierandel i selskapet, ut med en påminnelse og oppfordring til Telenor om å se etter kvinnelige kandidater.<sup>313</sup> Når det da viste seg at styret ikke en gang valgte å se i den retningen, opplevdes det ekstra provoserende. To av de tre kvinnene ønsket ikke å kommentere overfor media om dette stemte, mens Kristin Skogen Lund bekreftet at hun «[...] ikke hadde blitt kontakt i forbindelse med prosessen».<sup>314</sup> Rekrutteringsekspert Thorleif Solstad uttrykte forståelse overfor Telenor, hvor han til nettavisen E24 sa at: «Spesielt til offentlige lederstillinger kjøres det vanvittige forestillinger hvor det kalles inn en rekke slike «statister». Det blir en paradeprosess utad, mens det innad allerede er bestemt hvem den nye sjefen er».<sup>315</sup>

Kvinnelige ledere var på sin side irriterte over den endimensjonale ansettelsesprosessen. Irritasjonen bunnet ut i at det fantes kvalifiserte kandidater som hadde riktig utdanning, erfaring og kompetanse, men at disse ikke en gang ble tatt med i vurderingen.<sup>316</sup> Det er ingen

---

<sup>311</sup> Lilleby, Jan, «Telenor-sjef beskyldt for CV-juks: Innrømmer feil», E24, <https://e24.no/jobb/telenor/telenor-sjef-beskyldt-for-cv-juks-innrømmer-feil/23563894>, Publisert: 19.11.2015, Lastet ned: 29.04.2018

<sup>312</sup> Skarvøy, Lars Joakim, Eirik Mosveen, Bjørn Haugan, «Telenor-kvinner ble aldri intervjuet om konsernsjef-jobben» VG, <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/yPdRR/telenor-kvinner-ble-aldri-innkalt-til-intervju-om-konsernsjef-jobben>, Publisert: 08.12.2015, Lastet ned: 04.04.2018

<sup>313</sup> Haugan, Bjørn, «Ber Telenor lete spesielt kvinne som ny toppsjef», E24, <https://e24.no/jobb/telenor/ber-telenor-lete-spesielt-etter-kvinne-som-ny-toppsjef/23416888>, Publisert: 18.03.2015, Lastet ned: 05.04.2018

<sup>314</sup> Skarvøy et. al., 2015

<sup>315</sup> Wig, Karl, Victoria Armstrong, «Jobbeksperter tar Telenor i forsvar», E24, <https://e24.no/naeringsliv/telenor/jobbeksperter-tar-telenor-i-forsvar/23575553>, Publisert: 08.12.2015, Lastet ned: 05.04.2018

<sup>316</sup> Simonsen, Marie, «Derfor raste kvinner mot ny konsernsjef», Dagbladet, <https://www.dagbladet.no/kultur/derfor-raste-kvinner-mot-ny-konsernsjef-i-telenor/60163955>, Publisert: 08.12.2015, Lastet ned: 05.04.2018

grunn til å tro at dette ikke er tilfelle andre steder, at kvinner med etterspurt erfaring og kvalifikasjoner ikke blir vurdert, fordi beslutningen i teorien allerede er tatt. Men at det da skjer uten den graden av offentlig oppmerksomhet, eller at stillingene er like profilerte. Det som gjorde Telenorsaken hakket mer spesiell var i tillegg at styreleder Svein Aaser gikk ut og forsikret om at flere norske kvinner var en del av prosessen frem til beslutningen ble tatt, noe som altså viste seg å ikke stemme.<sup>317</sup> At styrelederen følte behov for å pynte på sakene, sier mye om likestilling som symbolpolitikk også i norsk næringsliv. Dette viser at likestilling er tung symbolpolitikk, men i ansettelsen av toppledere er dette en lettvekt.

I Statoil var Eldar Sætre en svært sterk kandidat, men ytret da han gikk inn i rollen som konstituert konsernsjef, at han ikke ønsket å inneha stillingen på permanent basis. Da han etter hvert endret syn på saken falt også valget på han som med sine 35-års erfaring i Statoil innenfor diverse områder, også hadde litt erfaring som konsernsjef.<sup>318</sup> Ifølge tillitsvalgte i Statoil, Bjørn Asle Teige og Per Martin Lebråten, var Sætre den rette personen for stillingen, som både troverdig og godt likt.<sup>319</sup> Det kan ha vært flere grunner til dette, men til forskjell fra Telenor hadde ikke Statoil fått en offentlig uttrykt oppfordring fra myndighetene om å se godt etter kvinnelige kandidater. Det offentlige fokuset på kvinner var dermed ikke tilstede på samme måte som i Telenor. Dessuten er det ikke til å legge skjul på at det er snakk om to vidt forskjellige bransjer.

## 5.6 Likestilling som merkevarebygging

Likestilling begynte å gjøre seg gjeldene som en del av norsk merkevarebygging og omdømmepolitikk i løpet av 2000-tallet. «Branding», som det ble sett på innledningsvis, var en del av den politiske strategien for å knytte likestilling opp mot «det norske». Med denne typen politikk var det derfor mulig å konstruere hva som skulle forbindes med Norge overfor omverdenen. I stortingsmelding nr. 11 (2007-2008) ble det sagt at en av Norges fremste merkevarer er kvinners plass og rolle i det norske samfunn: «Likestillingsarbeidet i Norge har stor troverdighet internasjonalt. Det er et område der vi har godt omdømme og høy kompetanse. Vår modell og de norske erfaringer har overføringsverdi. Likestilling er et

---

<sup>317</sup> Skarvøy et. al., 2015

<sup>318</sup> Statoil, «Eldar Sætre ny konsernsjef i Statoil», Statoil, <https://www.statoil.com/no/news/archive/2015/02/04/04FebEldarSaetreCEO.html>, Publisert: 04.02.2015, Lastet ned: 05.04.2018

<sup>319</sup> Birkemo, Arne, «Jubel og klare krav til Statoil-sjefen: - Styrk Forus-kontoret, Sætre», <https://www.dagsavisen.no/rogalandsavis/jubel-og-klare-krav-til-statoil-sjefen-styrk-forus-kontoret-setre-1.657389>, Rogalands avis, Publisert: 05.02.2015, Lastet ned: 05.04.2018

område der Norge blir lyttet til. Dette må vi utnytte».<sup>320</sup> Dermed er likestilling også i staten noe mer enn en ambisjon og verdi, det er et politisk verktøy og et symbol på «det norske».

I oljebransjen er kanskje det fremste eksempelet på dette, navnet på en plattform. De fleste som vet hvem Gina Krog er, ville sagt at hun ikke har noe som helst å gjøre med oljeindustrien. Dette er i utgangspunktet riktig. Gina Krog ble født i 1847, og spilte en helt sentral rolle i kampen for kvinnelig stemmerett. Hun var en foregangskvinne og radikaler, som etter hvert ble kvinnebevegelsens ledende skikkelse i Norge.<sup>321</sup> Til tross for at hun levde en god stund før den norske oljealderen startet, har navnet hennes blitt brukt om et olje- og gassfelt ute i Nordsjøen. Statoil er operatør på dette feltet, med en eierandel på 58,7 prosent.<sup>322</sup> Det er allikevel ikke selskapet som har bestemt navnet. Feltet het tidligere Dagny før det fikk sitt nye navn, som passende nok ble presentert på kvinnedagen den 8. mars 2013.<sup>323</sup>

Det var olje- og energiminister Ola Borten Moe som i 2011 nedsatte en rådgivende navnegruppe, som skulle komme med forslag til navn på nye petroleumsfelter på norsk sokkel. Da navnegruppen ble lansert, sa Ola Borten Moe følgende: «Det norske petroleumseventyret tilhører hele det norske folk. Det er derfor viktig at navn på større selvstendige utbygginger har en signaleffekt utover sokkelen. Navnevalget bør speile viktigheten av prosjektet og virksomheten».<sup>324</sup> Med andre ord er det tydelig at dette er et tiltak er av tung symbolsk verdi, som skal signalisere noe først og fremst til det norske folk, men kanskje også til det internasjonale samfunnet i oljebransjen. Ved å løfte fram kjente personer som på en eller annen måte har bidratt i form av noe positivt til det norske samfunn, forsøker myndighetene å få norsk likestillingshistorie inn i oljebransjen.

Oljebransjen er i seg selv en del av nyere norsk historie, men nå fungerer den også delvis som en formidler av utvalgt norsk historie etter 1814. I mandatet til navnegruppen står det som følger: «Alle namneforslag for nye, sjølvstendige utbyggingar skal i hovudsak ha rot i det norske konstitusjonelle folkestyret i tida etter 1814, til dømes namn, stader eller hendingar

---

<sup>320</sup> Utenriksdepartementet, St.meld. nr. 11, «På like vilkår: Kvinners rettigheter og likestilling i utviklingspolitikken», 2007-2008, s. 6

<sup>321</sup> Danielsen et. al, 2015, s. 75, 78

<sup>322</sup> Statoil, «Gina Krogh har startet produksjonen», Statoil, <https://www.statoil.com/no/news/gina-krog-stream.html>, Publisert: 03.07.2017, Lastet ned: 21.02.2018

<sup>323</sup> Regjeringen, «Dagny døpes Gina Krog på kvinnedagen», Regjeringen, <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/dagny-far-navnet-gina-krog/id716826/>, Publisert: 08.03.2013

<sup>324</sup> Regjeringen, «Ny navnepolitikk på norsk sokkel», Regjeringen, <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/forste-mote-for-navnegruppe/id665972/>, Publisert: 08.12.2011, Lastet ned: 21.02.2018



med symboleffekt. Namneforslaga kan løfta fram enkeltpersonar som har medverka til utviklinga av og/eller halde ved lag det norske demokratiet. Livsverka deira skal ha vore samlande og endrande på eit vis som peika framover i samtida. Utbyggingar som er knytte til allereie eksisterande olje- eller gassfelt, også satellittfelt, skal i hovudsak følgja etablert og tidlegare namnetradisjon i området».<sup>325</sup>

Nå har det riktignok ikke vært aktivitet i gruppen siden 2013. Men i den aktive perioden fremmet utvalget navneforslag til departementet, som i sin tur fattet en endelig beslutning. Navneforslagene ble i utarbeidet i samråd med Oljedirektoratet og selskapene. I for- og etterkant av dette, har det vært de enkelte selskapene som har fremmet navneforslagene, og Oljedirektoratet som har fastsatt dette.<sup>326</sup>

Uansett hvor stor eller liten rolle Statoil har spilt i navnediskusjonene omkring Gina Krog, kan en si at myndighetenes navnepolitikk er med på å underbygge at likestilling her får et symbolsk trekk. Dermed er det ikke bare Statoil som har bedrevet likestilling som et symbolpolitisk tiltak, men også dens majoritetseier, staten.

## 5.7 Delkonklusjon

I løpet av 2000-tallet gikk likestilling i Statoil fra å være på statens vis til å bli mer på næringslivets vis. Tidligere var likestilling i større grad en grunnverdi eller ambisjon selskapet hadde, men gjennom de siste tiårene har likestilling i tillegg gått over til å bli ansett for å være et konkurransefortrinn og en kime til lønnsomhet. Dermed er det også blitt et strategisk verktøy for å styrke selskapet.

Gjennom delprivatiseringen av selskapet, en økende globalisering og en endret markedssituasjon stod Statoil i første halvdel av 2000-tallet overfor store endringer internt og eksternt. Hvis en ser på manglende innhold om likestilling og kjønnsbalanse i årsrapportene og tall på kvinner i ledelse, kan en tolke det dithen at fokuset på likestilling ikke var like tilstede i selskapet denne perioden. En rapport fra LO konkluderte med at likestillingen i norsk arbeidsliv heller ikke var særlig i fokus, og begrepet «likestillingspause» ble brukt om perioden. Delprivatiseringen resulterte i at fokuset på næringslivets prinsipper om økt lønnsomhet ble styrket, noe en også kunne se i likestillingsspørsmålet da dette kom mer på

---

<sup>325</sup> Regjeringen, «Namnsetjing av felt og funn på norsk kontinentalsokkel», Regjeringen, [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/oed/2011-2811\\_mandat\\_navnegruppen.pdf?id=2106067](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/oed/2011-2811_mandat_navnegruppen.pdf?id=2106067), Publisert: Ukjent, Lastet ned: 21.02.2018

<sup>326</sup> Mailkorrespondanse med Håkon Smith-Isaksen, Kommunikasjonsrådgiver i Olje- og Energidepartementet, 06.03.2018

banen igjen. Til tross for at «pausen» opphørte, var likestilling i Statoil i andre halvdel av 2000-tallet mer uklar enn tidligere. Dette gjaldt både hva slags likestillingstiltak som fantes, men også om selskapet hadde konkrete måltall som tidligere.

Da kvoteringsloven ble vedtatt i 2003 ble likestilling tvunget på næringslivet på en helt annen måte enn før av myndighetene. NHO uttrykte motstand mot loven, og innførte konseptet «Female Future» som et motsvar. Dette skulle bidra til å øke kvinneandelen i styrever og ledelse i bedrifter innen 2006, da kvoteringsloven trådte i kraft. Likestillingskonseptet ble populært, noe som resulterte i at bransjeorganisasjonen Norsk olje og gass etablerte sin egen variant. Kvinner i ledelse fikk med dette et styrket fokus, og ble av næringslivet sett på som en ressurs. Likestilling ble dermed brukt som begrunnelse for næringslivets mål og behov. Men det var først og fremst staten som satt kjønnsbalanse for næringslivets ledere som et likestillingspolitisk mål, men ansvaret for å oppnå dette ble liggende hos NHO. Dermed ble likestilling etter statens ønske i større grad gjort på næringslivets vis.

## 6. Konklusjon

Som et av Norges kanskje mest betydningsfulle selskap i nyere tid, er Statoil i mange sammenhenger et yndet forskningsobjekt i ulike fagdisipliner. Hvordan det går med Statoil, er av offentlig interesse for hele landet, da selskapets tilstand er med på å påvirke landets økonomi. Med Statoils betydning for det norske samfunnet, og med samfunnets betydning for Statoil, har det derfor vært både relevant og interessant å kunne fordype seg i en mindre kjent side av selskapet. Følgende hovedproblemstilling er derfor stilt:

*Hvordan har Statoils likestillingstiltak utviklet seg over tid, fra etableringen til i dag?*

Skal en svare på dette i en setning, blir det dette: Tiltakene har gått fra å følge en statlig linje både i utforming og formål, gjennom store deler av perioden som har blitt undersøkt, til å bli mer preget av næringslivets forståelse av likestilling og likestillingspolitikk.

For å kunne besvare hovedproblemstillingen har hvert av de tre hovedkapitlene (3, 4 og 5) hatt egne underproblemstillinger, som totalt sett har bidratt til å gi et overordnet svar. For å få svar på de ulike problemstillingene har kildemateriale etter likestillingsutvalget ved hovedkontoret i Stavanger blitt benyttet, sammen med internavisen *Status* og årsrapportene. Internavisen har fungert som et talerør innad i selskapet, og har med det også formidlet likestillingssaker. Jeg vil derfor argumentere for at dette har gitt et godt grunnlag for å si noe om likestillingsarbeidet i selskapet, især det som ble gjort ved hovedkontoret.

I første omgang ble det viktig å finne ut av når det formaliserte likestillingsarbeidet startet, og hvordan dette ble gjort, i form av de ulike tiltakene som ble iverksatt. Det formaliserte likestillingsarbeidet startet høsten 1980, og de ulike tiltakene som etter hvert kom på plass, var: Saksbehandlerkurs, stipendordning for kvinner, rekruttering, medarbeidersamtale, høyere utdanning gjennom jobben, spesielle opplæringsstillinger for kvinner, kurstilbud innenfor personlig utvikling og planlegging, samt fagopplæring. I første omgang var målet for likestillingen å få kvinner inn i lederstillinger, samt inn i fagområder der de var sterkt underrepresentert. Arbeidet i Statoil ble begrunnet med likestillingsloven av 1978. Det ble med dette tydelig at likestillingens definisjonsmakt lå et annet sted enn hos Statoil selv. Gjennom å se på andre bedrifter, deriblant Den norske Creditbank, Televerket og Elf, har det blitt funnet likhetstrekk i arbeidet med likestilling, noe som med stor sannsynlighet skyldes det statlige likestillingsarbeidet. Likestillingsrådet har for eksempel spilt en rolle med sin informasjonsvirksomhet og studiebesøk til ulike bedrifter. Dermed ble det tydelig at

omgivelsene rundt Statoil har bidratt til å forme arbeidet med likestilling innad i selskapet. Dermed kan en kanskje si at likestilling i Statoil også var likestilling i staten. Betydningen av ekstern påvirkning var også noe Eirinn Larsen pekte på i sin artikkel «Fra likestilling til mangfold», noe som har blitt lagt til grunn i denne oppgaven.<sup>327</sup>

I første halvdel av 1980-tallet ble det etablert et eget likestillingsutvalg ved hovedkontoret. Dets oppgave var å arbeide med likestillingssaker, fremme likestilling i selskapet, drive informasjonsvirksomhet, i tillegg til å følge opp etablerte mål i likestillingssammenheng. Men som vi har sett var deres reelle myndighet svak, noe som ga utvalget liten gjennomslagskraft. Arbeidet bar preg av å være mindre synlig for flere av de ansatte, og en fikk inntrykk av at ledelsen viet utvalget mindre oppmerksomhet enn det som var ønsket. Gjennom nyinstitusjonell teori kan en derfor tolke det dithen at likestilling har blitt brukt som et symbolsk virkemiddel for å legitimere selskapet overfor omgivelsene.

Likestillingsarbeidet ble i løpet av 1980-tallet forankret i Statoil, gjennom blant annet utgivelsen av en egen likestillingshåndbok i 1985, handlingsprogrammer og det etablerte likestillingsutvalget. På begynnelsen av 1990-tallet så vi at likestillingsmålet i Statoil ble klarere og snevrere i sin utforming enn hva det hadde vært tidligere. Kvinner i ledelse var et uttrykt mål, både i Statoil og i staten. I næringslivet og i staten begynte en å se på kvinner som en ressurs som hadde noe å tilføre. Det at kjønnsbalansen var skjev i beslutningstakinge stillinger førte til at en gikk glipp av verdifulle innspill og kompetanse.

I Statoil ble konkrete måltall på antall kvinner i ledelse uttrykt i handlingsprogrammet for 1992/1993. En ønsket seg å ha en andel på 15 prosent kvinnelige ledere innen 2000. I handlingsprogrammet for 1994/1995 ble dette økt til 20 prosent. Det var allikevel misnøye å spore innad i forbindelse med likestillingsarbeidet. Ved en kvinnekonferanse avholdt i 1993, var det tilløp til et «kvinneopprør». Mange var misfornøyde med hvilken retning arbeidet tok. De ansatte følte at det tidligere hadde vært de på «gulvet» som var tilsiktet likestillingstiltakene, men at dette hadde blitt erstattet med et mer ensidig fokus på kvinner i ledelse. Dermed fantes det tilsynelatende spenninger mellom ledelsen og flere av de ansatte omkring likestilling.

Etter hvert gjorde endrede forhold innad i selskapet at også likestillingsarbeidet ble endret, og man så konturene av en ny retning i arbeidet. Statoil og BP (British Petroleum) inngikk i 1990 en allianse som resulterte i økt internasjonalisering av selskapet. Likestillingsutvalget ble

---

<sup>327</sup> Larsen, 1999

nedlagt i 1994, med begrunnelsen om at en hadde likestilling på alle nivåer i selskapet, og at en nedleggelse ville være med på å fremme videre arbeid for likestilling. Denne måten å jobbe med likestilling på kalles gjerne for «gender mainstreaming», noe som i andre halvdel av 1990-tallet blant annet ble presentert av FN på en konferanse i Beijing. Med andre ord fulgte Statoil også internasjonale trender i sitt likestillingsarbeid, samtidig som det dro i samme retning som det nasjonale arbeidet. En innså blant annet etter hvert at Likestillingsrådet hadde utspilt sin rolle og var moden for en endring. I 1997 ble rådet lagt ned og erstattet av Likestillingssenteret.

Selv om likestillingsarbeidet ble tydeligere i sin utforming, spesielt med tanke på de konkrete måltallene, var selskapet preget av flere omorganiseringer for å redusere kostnader og øke effektiviseringen gjennom 1990-tallet. Vi så her på to eksempler, det ene hvor likestilling ble tilsidesatt og resulterte i at svært få kvinner ble innstilt i ledende stillinger. Dette samsvarte dårlig med den uttrykte ambisjonen om flere kvinner i ledende stillinger, noe også likestillingsutvalget uttrykte. I det andre tilfellet ble kvinner prioritert, og andelen kvinner i ledende stillinger økte til tross for utflating i avdelingen og reduksjon i antall stillinger. Her ble lederen av avdelingen premiert med selskapets likestillingspris for sitt arbeid med omorganiseringen. Med disse eksemplene er det tydelig at det i enkelte tilfeller handler om prioritering, og at likestilling på flere måter er opp til den enkelte leder. Med dette får likestillingen et slags symbolsk trekk over seg, da det ser ut til at det var mindre oppfølging og mindre forpliktende enn det en kanskje skulle tro. Og at signalene om likestillingsarbeidet utad kanskje var viktigere enn hvordan det stod til innad.

Etter større endringer på slutten av 1990-tallet og starten av 2000-tallet med omorganiseringer, delprivatiseringen av selskapet, en endret markedssituasjon og en økende globalisering, kan det se ut til at likestillingsarbeidet ble satt på vent. Og da det kom på banen igjen hadde det endret karakter. At likestillingen gikk tregere og mer ujevnt var også en generell trend i det norske samfunnet, noe en rapport fra LO valgte å kalle for en «likestillingspause». Da «pausen» opphørte var tydelig at den «nye» likestillingsperioden var mer uklar for flere ansatte. Hva tiltakene innebar, eller om det var konkrete måltall selskapet jobbet mot, var ikke tydelig. Da likestilling og kjønnsbalanse begynte å bli inkludert i Statoils årsrapporter igjen i 2002, hadde begrunnelsen for dette endret seg. Likestilling ble da sett på som et konkurransefortrinn og en kime til lønnsomhet. Statoils endrede eierskap og den økende globaliseringen kan ha bidratt til at næringslivets prinsipper om lønnsomhet, også i likestillingssaken fikk oppmerksomhet. Som vi har sett sammenfalt tanken om likestilling og

lønnsomhet med Siri Øyslebø Sørensens argumentasjon om hvordan likestillings- og næringspolitikk ble koblet sammen.<sup>328</sup>

Med kvoteringsloven av 2003 ble næringslivet tvunget til å foreta seg noe for å bedre kjønnsbalansen i bedriftsstyrer. Som Mari Teigen viste i sin bok, var det en generell misnøye både i næringslivet og i Statoil mot den vedtatte loven, da den brøt med næringslivets egne idealer om kvalifikasjonsprinsipper og meritokrati. Allikevel etablerte NHO likestillingskonseptet «Female Future» som et motsvar til loven. Denne skulle hjelpe bedriftene med å oppfylle lovens krav innen 2006 da loven trådte i kraft. Dermed ble kvinnelige ledere i næringslivet et mål for statlig likestillingsarbeid, men det var NHO som fikk ansvaret for at det skulle bli en realitet.

I løpet av 2000-tallet ble likestilling en del av mangfoldsbegrepet i mange land, deriblant Norge. Dette ble også tydelig i Statoil. Mangfold begynte i 2002 å gjøre seg gjeldende i årsrapportene sammen med likestilling, og fra 2008 og frem til 2017 ble ikke lenger likestilling nevnt eksplisitt. Mangfoldsbegrepets inntreden vitner om at likestilling fikk en utvidet betydning i tråd med samfunnet ellers. I dag har selskapet besluttet en ambisjon om å se mangfold på alle nivåer, og en økning av dette fra år til år. Men det operer ikke lenger med konkrete måltall slik som det ble gjort i likestillingssammenheng, hvilket gjør arbeidet mer uklart enn hva det var tidligere. Men dette er altså en del av deres «medarbeider- og ledelsesstrategi», noe som stadig jobbes med.<sup>329</sup>

Som det har blitt sett på tidligere, har likestilling ikke bare vært en ambisjon, men også et symbol og et strategisk verktøy som en del av Statoils merkevarebygging. Men dette er ikke bare tilfelle i Statoil. Da myndighetene på kvinnedagen i 2013 kunngjorde at de hadde besluttet å døpe en plattform etter navnet på en kjent kvinnesaksaktivist, Gina Krog, underbygger dette ikke bare symbolverdien likestilling har, men også dets kraft i form av å bli en bestanddel i myndighetenes bruk av likestilling som merkevare. Når Statoil om noen dager kanskje bytter navn til Equinor, som selskapet selv kobler til likhet og likeverd, er det med dette uunngåelig å ikke tenke på likestilling som noe mer enn «bare» en ambisjon. Det er også en merkevare, et strategisk verktøy og et symbol.

## 6.1 Videre forskning

Likestilling i Statoil er med dette på ingen måte et ferdig utforsket felt, da det er flere

---

<sup>328</sup> Sørensen, 2011

<sup>329</sup> Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2017, s. 81

spørsmål som det i denne omgang ikke har vært anledning til å besvare. Et av disse områdene kan være fagforeningenes rolle mer kartlagt, og om det har vært forskjeller mellom de ulike fagforeningene når det kom til likestillingsengasjement. Et annet interessant spørsmål knytter seg til fusjonen med Hydro i 2007, og hvordan dette påvirket kjønnsfordelingen før og etter, samt hva en endring eventuelt skyldtes. Som det har blitt sett på tidligere, er omorganiseringer med på å skape ustabile omgivelser for likestillingsarbeid. Hvordan Statoils likestillingsarbeid har utviklet seg ved de forskjellige utenlandske virksomhetene hadde også vært et interessant felt for videre forskning. Med denne oppgaven håper jeg å kunne være et grunnlag for videre likestillingsutforskning i Statoil.

# Kilder og litteratur

## Utrykte kilder

Statsarkivet i Stavanger – Pa 1339 Statoil ASA

SAST/A-101656/0001/A/Ab/Abb/L0002

SAST/A-101656/0001/A/Ab/Abb/L0006

SAST/A-101656/0002/P/Pb/L0001

SAST/A-101656/0002/P/Pb/L0002

SAST/A-101656/0002/P/Pb/L0003

SAST/A-101656/0002/P/Pb/L0004

SAST/A-101656/0001/P/Pb/L0005

## Trykte kilder

Aftenposten, «Likestillingspris i Frogn», Aftenposten, 12.10.1984

Andersen, Anne-Britt, «Likestilling – Også for menn?», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 10, 01.06.1988

Bakka, Torill, «Tilværelsen snudd på hodet», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 3, 16.03.1994

Bore, Alice Ølberg, «Kvinnelig talent søkes», Status: Internavis for Statoil-ansatte, januar 2004

Bore, Alice Ø., «Mangfold i organisasjonen er klokt og ikke bare inn i tiden. Ulike syn kommer inn og får brynt seg mot hverandre», Statoil Magasin nr. 3, vol. 24, 2002

Henriksrud, Morten, «Familiiegjensyn på Gullfaks», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 12, 17.08.1988

Norsk oljemuseum, *Årbok 2000*, Stavanger: Ukjent, 2000

NTB, «Stavanger kommunes likestillingspris til Saga», 08.05.1992



Skorge, Wenche, «En god organisasjon må dyrkes frem og kultiveres», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 1, 18.01.1989

Soltvedt, Willy, Egil Eriksson, «Likestillingspris til kritisk kvinne», Stavanger Aftenblad, 28.01.1993

Stavland, Marit, «Ny barnehage på Forus», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 10, 01.06.1988

Strand, Kristina Tau, «Hvorfor likestilling», Status: Internavis for Statoil-ansatte, januar, 2001<sup>330</sup>

Ueland, Inger, «Trekker fram dyktige ledere», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 1, 19.01.1994

Ukjent, «Barnehage på Sandsli», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 8, 13.05.1982

Ukjent, «1974 – Et interessant år», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 12, 18.12.1974

Ukjent, «Likestilling – Et lederansvar», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 8, 10.05.1989

Ukjent, «Likestillingsgruppa», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 16, 07.10.1983

Ukjent, «Likestillingen kommer langsomt», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 8, 03.05.1984

Ukjent, «Sjåfør for egen bil», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 18, 14.12.1984

Whiskers, Janet, «Likestilling i 90-årene – Åpent brev til Harald Norvik», Status: Internavis for Statoil-ansatte, nr. 13, 29.07.1992

Åsland, Ragnar, «Ønsker mangslungne ledergrupper», Status: Internavis for Statoil-ansatte, september 2001

---

<sup>330</sup> Nummereringen av Statusavisene opphører på midten av 1990-tallet. Der det ikke står konkret dato, men måned og årstall, er dette fordi det ikke stod i utgaven.

## **Årsrapporter**

Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1972  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1973  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1974  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1975  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1976  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1977  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1978  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1979  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1980  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1981  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1982  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1983  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1984  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1985  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1986  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1987  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1988  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1989  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1990  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1991  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1992  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1993  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1994  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1995  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1996  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1997  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1998  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 1999  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2000  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2001  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2002  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2003

Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2004  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2005  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2006  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2007  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2008  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2009  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2010  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2011  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2012  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2013  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2014  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2015  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2016  
Statoil, «Årsrapport», Stavanger: Statoil, 2017

## **Stortingsmeldinger og NOU**

Barne- og familiedepartementet, St.meld. nr. 70, «Likestillingspolitikk for 1990-åra», 1991-1992

NOU 1991: 3. *Mannsrollutvalgets sluttrapport*. Oslo: Forbruker- og administrasjonsdepartementet, 1991

Nærings- og fiskeridepartementet, St.meld. nr. 27, «Et mangfoldig og verdiskapende eierskap», 2013-2014

Utenriksdepartementet, St.meld. nr. 11, «På like vilkår: Kvinneres rettigheter og likestilling i utviklingspolitikken», 2007-2008

## **Intervjuer og korrespondanser**

Intervju med Arve Johnsen, Oslo, 21.09.2017

Intervju med Birte Borrevik, Stavanger, 29.01.2018

Intervju med Gerd Halmø, Stavanger, 29.01.2018

Intervju med Magne Hovden, Stavanger, 30.01.2018

Mailkorrespondanse med Angela Ebbesen, 06.02.2018

Mailkorrespondanse med Håkon Smith-Isaksen, Kommunikasjonsrådgiver i Olje- og Energidepartementet, 06.03.2018

Mailkorrespondanse med Magne Hovden, 17.04.2018

Mailkorrespondanse med Njål Gjedrem, 15.03.2018

Mailkorrespondanse med Randi Grung-Olsen, 12.03.2018

## **Annet**

Arbeidsdirektoratet, «Nytt handlingsprogram for kvinner i arbeidslivet», S. & Sørensen A/S, 1984, s. 1. Funnet i Angela Ebbesens leverte materiale ved Oljemuseet i Stavanger.

Bratland, Ole Jørgen, Foto av Gina Krog plattformen, © Statoil,

<https://www.statoil.com/en/media-centre.html#stock-shots>, Publisert: Ukjent, Lastet ned: 25.02.2018

Likestillingsloven av 1978, formålsparagrafen

Oljedirektoratet og Statoil, *Norsk sokkel også for kvinner*, [Film], Finnes ved Norsk Oljemuseum i Stavanger, 1985

## **Nettressurser**

Aanensen, Kristin V., «Tror næringslivet vil klare kvinnekrevet», NTB, <http://web.retriever-info.com/services/archive/displayDocument?serviceId=2&documentId=055013200309050076>, Publisert: 05.09.2003, Lastet ned 04.04.2018

Aftenposten, «Kritiserer politikerne for Statoil-innblanding», Aftenposten, <https://web.retriever-info.com/services/archive/search>, Publisert: 03.11.2003, Lastet ned: 04.04.2018

Aftenposten, «NHO går imot kvotering i styrene», Aftenposten, <https://web.retriever-info.com/services/archive/displayDocument?documentId=020002200306160007&serviceId=2>, Aftenposten, Publisert: 16.06.2003, Lastet ned: 05.04.2018

Amelie, Maria, «Tror vi ser den første kvinnelige konsernsjefen i Statoil», Teknisk Ukeblad, <https://www.tu.no/artikler/tror-vi-ser-den-forste-kvinnelige-konsernsjefen-i-statoil/232352>,

Publisert: 15.10.2014, Lastet ned: 04.04.2018

Askeland, Øyvind Knoph, «Karriereutviklingsprogram overtar for Female Future, Norsk olje og gass», Norsk olje og gass, <https://www.norskoljeoggass.no/om-oss/nyheter/2016/11/karriereutviklingsprogram-overtar-for-female-future-norsk-olje-og-gass/>,

Publisert: 22.11.2016, Lastet ned: 04.04.2018

Brustad, Sylvia, «Likestillingspolitisk redegjørelse», Redegjørelse i Stortinget, [https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/likestillingspolitisk\\_redegjorelse/id261957/](https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/likestillingspolitisk_redegjorelse/id261957/), Publisert: 06.05.1997, Lastet ned: 05.04.2018

ConocoPhilips, «Our history», ConocoPhilips, <http://www.conocophillips.no/who-we-are/our-history/>, Publisert: Ukjent, Lastet ned: 10.03.2018

Dagens Næringsliv, «Sorgelig at det ikke ble en kvinne», Dagens Næringsliv, <https://www.dn.no/nyheter/2004/03/08/sorgelig-at-det-ikke-ble-en-kvinne>, Publisert: 08.03.2004, Lastet ned: 04.04.2018

Eliassen, Haakon E. H., «Norsk kvinnejakt vekker global oppsikt», Aftenposten, <https://www.aftenposten.no/norge/i/zAXgK/Norsk-kvinnejakt-vekker-global-oppsikt>, Publisert: 05.10.2003, Lastet ned: 04.04.2018

Haugan, Bjørn, «Ber Telenor lete spesielt kvinne som ny toppsjef», E24, <https://e24.no/jobbb/telenor/ber-telenor-lete-spesielt-etter-kvinne-som-ny-toppsjef/23416888>, Publisert: 18.03.2015, Lastet ned: 05.04.2018

Ikdahl, Ingunn, «Likestillingsloven», Store Norske Leksikon, <https://snl.no/likestillingsloven>, Publisert: 03.01.2018, Lastet ned: 17.01.2018

Jonassen, Trine, «Overtar Stiftelsen Statoils barnehager», Barnehage, <http://barnehage.no/nyheter/2015/06/overtar-statoil-barnehager/>, Publisert: 16.06.2015, Lastet ned 11.01.2018

Lilleby, Jan, «Telenor-sjef beskyldt for CV-juks: Innrømmer feil», E24, <https://e24.no/jobbb/telenor/telenor-sjef-beskyldt-for-cv-juks-innrømmer-feil/23563894>, Publisert: 19.11.2015, Lastet ned: 29.04.2018

Norsk olje og gass, «Karriereutviklingsprogram», Nors olje og gass, <https://norskoljeoggass.no/arbeidsliv/karriereprogram/>, Publisert: 02.10.2017, Lastet ned: 04.04.2018

Norsk oljemuseum, Intervju med Svanhild Rolfsen, Norsk Oljemuseum, [http://www.kulturminne-frigg.no/stream\\_file.asp?iEntityId=346](http://www.kulturminne-frigg.no/stream_file.asp?iEntityId=346), Publisert: 15.06.2006, Lastet ned: 02.06.2017

NRK, «Krav om kvinnelig konsernsjef», NRK, Publisert: 01.11.2003, Lastet ned: 04.04.2018, (Søk i Atekst, denne kommer ikke opp i vanlig googlesøk)

Nærings- og handelsdepartementet, «Ny satsing for økt deltaking av kvinner i næringslivet – et prosjekt av programkarakter», Regjeringen, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/ny-satsing-for-okt-deltaking-av-kvinner-/id90649/?q=likestilling%20i%20n%C3%A6ringslivet>, Publisert: 16.03.1999, Lastet ned: 06.04.2018

Næringslivets hovedorganisasjon, «Dette er Female Future», Næringslivets hovedorganisasjon, <https://www.nho.no/Prosjekter-og-programmer/Female-Future/Dette-er-Female-Future/>, Publisert: 25.06.2015, Lastet ned: 04.04.2018

Office of the Special Adviser on Gender Issues, Department of Economic and Social Affairs, «Gender mainstreaming an overview», UN, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>, Publisert: 2002, Lastet ned: 25.03.2018

Oljedirektoratet, «Oljedirektoratet sin historie», Oljedirektoratet, <http://www.npd.no/Om-OD/Organisasjon/ODs-historie/>, Publisert: 03.06.2008, Lastet ned 05.10.2017

Regjeringen, «Namnsetjing av felt og funn på norsk kontinentalsokkel», Regjeringen, [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/oed/2011-2811\\_mandat\\_navnegruppen.pdf?id=2106067](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/oed/2011-2811_mandat_navnegruppen.pdf?id=2106067), Publisert: Ukjent, Lastet ned: 21.02.2018

Regjeringen, «Ny navnepolitikk på norsk sokkel», Regjeringen,  
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/forste-mote-for-navnegruppe/id665972/>, Publisert:  
08.12.2011, Lastet ned: 21.02.2018

Regjeringen, «Dagny døpes Gina Krog på kvinnedagen», Regjeringen,  
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/dagny-far-navnet-gina-krog/id716826/>, Publisert:  
08.03.2013, Lastet ned: 21.02.2018

Saini, Angela, «Norway's materials scientists are cracing the glass ceiling», Cambridge,  
<https://www.cambridge.org/core/journals/mrs-bulletin/article/norways-materials-scientists-are-cracking-the-glass-ceiling/8DB7B1F7EF772C3D80D25F7EDF32E2B9/core-reader>,  
Publisert 12.12.2014, Lastet ned 09.01.2018

Sandum, Ellen, «Dårlige holdninger på autopilot», Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, <http://kifinfo.no/nb/2016/06/darlige-holdninger-pa-autopilot>, Publisert: 07.06.2016,  
Lastet ned: 30. 04.2018

Simonsen, Marie, «Derfor raste kvinner mot ny konsernsjef», Dagbladet,  
<https://www.dagbladet.no/kultur/derfor-raste-kvinner-mot-ny-konsernsjef-i-telenor/60163955>,  
Publisert: 08.12.2015, Lastet ned: 05.04.2018

Skarvøy, Lars Joakim, Eirik Mosveen, Bjørn Haugan, «Telenor-kvinner ble aldri intervjuet om konsernsjef-jobben», VG, <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/yPdRR/telenor-kvinner-ble-aldri-innkalt-til-intervju-om-konsernsjef-jobben>, Publisert: 08.12.2015, Lastet ned:  
04.04.2018

Sollesnes, Kristin, «Offentlig eierskap i endring», *Magma* 4, (2001): 52-60, 2001,  
<https://www.magma.no/offentlig-eierskap-i-endring>

Statoil, «Eldar Sætre ny konsernsjef i Statoil», Statoil,  
<https://www.statoil.com/no/news/archive/2015/02/04/04FebEldarSaetreCEO.html>, Publisert:  
04.02.2015, Lastet ned: 05.04.2018

Statoil, «Gina Krogh har startet produksjonen», Statoil, <https://www.statoil.com/no/news/gina-krog-stream.html>, Publisert: 03.07.2017, Lastet ned: 21.02.2018

Statoil, «Organisasjon», Statoil, <https://www.statoil.com/no/om-oss/organisation.html>, Publisert: Ukjent, Lastet ned: 12.01.2108

Statoil, «Statoil skifter navn til Equinor», Statoil, <https://www.statoil.com/no/news/15mar2018-statoil.html>, Publisert: 15.03.2018, Lastet ned: 01.04.2018

Store Norske leksikon, s.v. «Arne Wam», Store norske leksikon, [https://snl.no/Arne\\_Wam](https://snl.no/Arne_Wam), Publisert: 08.03.2012, Lastet ned: 20.01.2018

\_\_\_\_, «Likelønnsrådet», Store norske leksikon, <https://snl.no/Likel%C3%B8nnsr%C3%A5det>, Publisert: 23.10.2013, Lastet ned: 12.01.2018

\_\_\_\_, «Likestillingssenteret», Store norske leksikon, <https://snl.no/Likestillingssenteret>, Publisert: 14.02.2009, Lastet ned: 01.04.2018

Strande, Mona, «Hun var Norges første kvinnelige plattformsjef, slik vil hun friskmelde norsk leverandørindustri», Teknisk Ukeblad, <https://www.tu.no/artikler/hun-var-norges-forste-kvinnelige-plattformsjef-slik-vil-hun-friskmelde-norsk-leverandorindustri/349420>, Publisert: 17.07.2017, Lastet ned: 09.10.2017

The SAGE Encyclopedia of Corporate Reputation, «Rebranding», <http://sk.sagepub.com/reference/download/the-sage-encyclopedia-of-corporate-reputation/i7464.pdf>, Lastet ned: 25.04.2018

Vollset, Gerd, «Familiepolitikken historie - 1970-2000», Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA), [http://www.nova.no/asset/4479/1/4479\\_1.pdf](http://www.nova.no/asset/4479/1/4479_1.pdf), [rapport], 2011, Lastet ned: 02.06.2017

Wig, Karl, Victoria Armstrong, «Jobbekspert tar Telenor i forsvar», E24, <https://e24.no/naeringsliv/telenor/jobbekspert-tar-telenor-i-forsvar/23575553>, Publisert: 08.12.2015, Lastet ned: 05.04.2018



## Litteratur

- Andresen, Astri, Sissel Rosland, Teemu Ryymin, Svein Atle Skålevåg, «Å gripe fortida». Oslo: Samlaget, 2012
- Anker, Peder, Magnus Guldbrandsen, Eirinn Larsen, Johannes W. Løvhaug, Bent Sofus Tranøy. *Universitetet i Oslo 1811-2011 - Samtidshistoriske perspektiver*, bind 7, Oslo: Unipub, 2011
- Balas, Gro, Anne Marie Berg, Brit Førde, Margit Glomm, Erika Jahr (red.). *Faglig kvinnepolitikk – Hvor går LO?*. Oslo: Pax Forlag, 1982
- Berg, Berit, Tove Håpnæs. «Mellom likhet og forskjellighet». SINTEF rapport, Trondheim: SINTEF, Teknologiledelse, IFIM, 2001
- Berger, Kari Kristine. «Lønn, kjønn og ledelse: Intervjuundersøkelse i Statoil». Upublisert masteroppgave, Universitetet i Oslo, 2007
- Blom, Ida. «Kvinnehistorie som forskningsområde». I *Kvinner Selv -: Sju bidrag til norsk kvinnehistorie*, redigert av Blom, Ida og Gro Hagemann, 11-21. Oslo: Aschehoug, 1977
- Brandtzæg, Brita, Tove Stang Dahl, Mette Janson, Liv Storstein, Elisabeth Wedege. «Vil vi sprelle med?». Oslo: Pax, 1975
- Danielsen, Hilde, Erinn Larsen, Ingeborg W. Ovesen. «Norsk likestillingshistorie». Bergen: Fagbokforlaget, 2015
- Ekberg, Espen. «Innledning: mellom næringsliv og historie». I *Næringsliv og historie*, redigert av Ekberg, Espen, Mikael Lönnborg, Christine Myrvang, 7-33, Oslo: Pax
- Ellingsæter, Anne Lise. «Mødre og jobb – i evig ubalanse». I *Ulik likestilling i arbeidslivet*, redigert av Halrynjo, Sigtona og Mari Teigen, 37-53. Oslo: Gyldendal, 2016
- Ervik, Ragna M. L. «Man må passe – Om kvinneidentitet i et mannsmiljø». Upublisert masteroppgave, Universitetet i Bergen, 2004

- Halrynjo, Sigtona, Mari Teigen. «Ulik likestilling i arbeidslivet», I *Ulik likestilling i arbeidslivet*, redigert av Sigtona Halrynjo og Mari Teigen. 13-36. Oslo: Gyldendal akademisk, 2016
- Hernes, Helga Maria. *Staten – Kvinner ingen adgang?*. Oslo: Universitetsforlaget, 1982
- \_\_\_\_, «Statsfeminisme – et personlig tilbakeblikk», *Nytt Norsk Tidsskrift* vol. 3/4, 2004
- Holter, Øystein Gullvåg, Bjørg Aase Sørensen i samarbeid med Sigtona Halrynjo. *Kjønnskulturer i arbeidslivet – Et forprosjekt for LO*. Oslo: Nordberg Aksidenstrykkeri A/S, 2003
- Johnsen, Arve. *Norges evige rikdom*. Oslo: Aschehoug, 2008
- Kjeldstadli, Knut. *Fortida er ikke hva den engang var*. Oslo: Universitetsforlaget, 1999
- Knutsen, Sverre, Even Lange, Helge W. Nordvik. *Mellom næringsliv og politikk: Kredittkassen i vekst og kriser 1918-1998*. Oslo: Universitetsforlaget, 1998
- Larsen, Eirinn. «Fra likestilling til mangfold. To tiår med kvinner og ledelse i bedriften». *Nytt Norsk Tidsskrift* 17, nr. 2 (1999): 114-125
- \_\_\_\_. «Kjønn og næringslivshistorie». I *Næringsliv og historie*, redigert av Ekberg, Espen, Mikael Lönnborg, Christine Myrvang, 268-297, Oslo: Pax
- \_\_\_\_. «Kjønnskonservatismens reproduksjon». *Nytt norsk tidsskrift* 23, nr. 3 (2006): 200-212
- Lerøen, Bjørn Vidar. *Dråper av svart gull*. Stavanger: Statoil, 2002
- Lie, Einar, Egil Myklebust, Harald Norvik. *Staten som kapitalist: Rikdom og eierskap for det 21. århundre*. Oslo: Pax Forlag A/S, 2014
- Likestillingsrådet. *Hvordan oppnå likestilling i arbeidslivet?*. Oslo: Rådet, 1987
- Melve, Leidulf. *Historie – Historieskriving frå antikken til i dag*. Oslo: Dreyers Forlag, 2010
- Nordisk ministerråd. *Program for det nordiske likestillingssamarbeidet 1995-2000*. København: Nordisk ministerråd, 1995
- Petroleumstilsynet. «Sikkerhet, status og signaler 2011-2012». [Årsrapport], 15.02.2012
- Røvik, Kjell Arne. *Moderne organisasjoner*. Bergen: Fagbokforlaget, 1998

Skjeie, Hege, Mari Teigen. *Menn imellom: Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal akademisk, 2003

Smith-Solbakken, Marie. *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*. Ph.D.avhandling, Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet, Trondheim, 1997

Sørensen, Siri Øyslebø, «Statsfeminismens møte med næringslivet; bakgrunnen og gjennombruddet for kjønnskvolter i bedriftsstyrer som politisk reform», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 35, nr. 2 (2011): 102-119

Teigen, Mari. *Kvolter og kontrovers – Virkemidler i likestillingspolitikken*. Oslo: Pax Forlag, 2003

Vik, Malin Lenita. «Kjønnslikhet, kvinneulikhet og mangfold – «velment og forent» eller på tvers og tverke». Upublisert masteroppgave, Universitet i Oslo, 2012