

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

Rapport 2019:6

Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg

En kunnskapsoppsummering

Liza Reisel, Øyvind Søråas Skorge og Stian Uvaag

© Institutt for samfunnsforskning 2019
Rapport 2019:6

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN: 978-82-7763-627-6

ISSN: 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
English summary	9
1 Innledning	11
1.1 Bakgrunn	12
1.2 Utfordringsbildet i Norge i dag	16
1.3 Kjønnssdeling på langs og på tvers	16
1.3.1 På hvilke måter er det norske arbeidsmarkedet kjønndelt?	16
1.3.2 Kjønnssdelingen på arbeidsmarkedet i et alders- og livsløpsperspektiv	17
1.4 Kjønnssdelte utdanningsvalg i videregående skole og høyere utdanning	19
1.5 Etablerte teoretiske forklaringer på hvorfor gutter og jenter velger forskjellige utdanninger og yrker	20
1.5.1 Akseptable preferanser	20
1.5.2 Rasjonelle valg	21
2 Metode og avgrensninger for kartlegging av forskningslitteraturen	26
2.1 Søk etter studier	26
2.2 Kriterier for utvalg av studier	27
2.3 Kategorisering av relevante studier	28
2.4 Tolkning av studier	30
3 Hva påvirker kjønnssdelte utdanningsvalg?	32
3.1 Individuelle faktorer	32
3.1.1 Interesser og preferanser	33
3.1.2 Stereotypier og selvvurdering	33
3.1.3 Kjønnssforskjeller i psykologiske egenskaper	34
3.1.4 Kjønnssforskjeller i skoleprestasjoner	35
3.2 Sosial bakgrunn, innvandrerbakgrunn og bosted	36
3.2.1 Frafall og fullføring	37
3.3 Årsaker i barnehage og utdanning	39
3.3.1 Årsaker i barnehagen	39
3.3.2 Overgangene til videregående skole og høyere utdanning	41
3.4 Årsaker i arbeidslivet og samfunnet for øvrig	44
3.5 Oppsummering	46
4 Kjønnsssegregering mellom og innad i yrker	49
4.1 Arbeid–familie-tilpasninger	51
4.2 Identitet, preferanser og holdninger	52

4.2.1	Kjønnsnormer, essensialisme og sosialisering	52
4.2.2	Karriere- og arbeidstidspreferanser	54
4.2.3	Økonomiske preferanser	56
4.3	Årsaker i arbeidslivet og samfunnet	57
4.3.1	Diskriminering	57
4.3.2	Velferdsinstitusjoner	59
4.3.3	Organisering av arbeidsplassen og arbeidsmarkedsinstitusjoner	60
4.4	Konklusjoner: barn, arbeidstid og arbeidsmarkedsinstitusjoner	61
5	Tiltak for å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg	63
5.1	Tiltak i barnehagen	63
5.1.1	Rammeplanen	64
5.1.2	Likestilt pedagogikk og praksis i barnehagen	64
5.1.3	Menn i barnehagen	65
5.1.4	Diskusjon – tiltak i barnehagen	66
5.2	Tiltak i grunnskolen og videregående	66
5.2.1	Læreplanene	67
5.2.2	Likestilt pedagogikk og pedagogiske verktøy	68
5.2.3	Undervisning for alle i realfag, teknologi og programmering	68
5.2.4	Utdannings- og yrkesveiledning i ungdomsskolen	69
5.2.5	Tiltak knyttet til de kjønnsdelte yrkesfagene	70
5.2.6	Kjønns- og yrkesspesifikke tiltak for barn og ungdom	74
5.3	Tiltak i høyere utdanning og rekruttering til høyere utdanning	75
5.3.1	Jenter og teknologi	75
5.3.2	Jenteprojektet Ada	76
5.3.3	Ole-projektet	77
5.3.4	Guttedagen i helse- og sosialfag	77
5.3.5	Kjønnspoeng	77
5.3.6	Andre tiltak ved læresteder for høyere utdanning	78
5.3.7	Andre kjønns-spesifikke rekrutteringsarrangementer	80
5.3.8	GNIST og GLØD	80
5.3.9	«Mann kan bli ...»-kampanjer	81
5.3.10	Menn i helse	81
5.4	Tiltak som er foreslått, men ikke gjennomført	82
5.5	Konklusjoner: Små tiltak, store utfordringer?	82
6	Kunnskapshull	84
6.1	Utdanningsvalg	84
6.2	Yrkessegregering	86
6.3	Tiltak	87
7	Vedlegg	89
7.1	Søkestrenger	89
	Litteratur	91

Forord

Formålet med denne rapporten er å kartlegge og oppsummere den forskningsbaserte kunnskapen om kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg og tiltak for å motvirke disse. Rapporten er skrevet på oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet og skal blant annet brukes som kunnskapsgrunnlag i utredningen om likestillingsutfordringer barn og unge møter på ulike arenaer, av #UngIDag-utvalget, som ble nedsatt av Barne- og likestillingsdepartementet i mai 2018.

Liza Reisel har ledet prosjektet og hatt hovedansvar for innledningskapittelet og delkapittel 3 om kjønnsdelte utdanningsvalg. Øyvind Søråas Skorge har hatt hovedansvaret for metodekapittelet og delkapittel 4 om kjønnssegregering mellom og innad i yrker. Stian Uvaag har hatt hovedansvaret for kapittel 5 om tiltak, i samarbeid med Øyvind Søråas Skorge. Kapittel 6 om kunnskapshull er skrevet av Liza Reisel og Øyvind Søråas Skorge. Stian Uvaag har i tillegg gjort en uvurderlig jobb med å sortere og systematisere litteratursøkene. Institutt for samfunnsforsknings bibliotekar Jon Haakon Hustad har bistått i utformingen av søkestrengene og har utført litteratursøkene i samarbeid med forskerne i prosjektet. Mari Teigen har fungert som kvalitetssikrer for rapporten.

Prosjektgruppen vil gjerne takke Bufdir, ved Mali Gulbrandsen Asmyhr og Marius Enge Bøe, for oppdraget og for godt samarbeid underveis.

Oslo, 26. mars 2019

Liza Reisel, Øyvind Søråas Skorge og Stian Uvaag

Sammendrag

Forfattere Liza Reisel, Øyvind Sjøraas Skorge og Stian Uvaag

Tittel Kjønnssdelte utdannings- og yrkesvalg. En kunnskapsoppsummering

Sammendrag Det norske arbeidsmarkedet er svært kjønnsdelt. Kjønnsdelingen forklarer nesten halvparten av forskjellene i lønn og er også tett knyttet til arbeidstid, arbeidsbetingelser og karriereutvikling. En betydelig del av kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet skyldes at ungdom velger kjønnsdelt når de velger utdanning. Dette er en av grunnene til at kjønnssdelte utdanningsvalg har fått større politisk oppmerksomhet de siste årene. Samtidig har vi sett en nedgang i kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet i Norge de siste tiårene, noe som særlig henger sammen med at kvinner i økende grad har beveget seg inn i tidligere mannsdominerte felt.

Forskningen på kjønnssdelte utdanningsvalg har de siste ti årene vært sterkt preget av et individualisert psykologisk perspektiv, der interesser, preferanser og personlige egenskaper har stått i sentrum. Den systemorienterte forskningen har vært svakere, selv om det foreligger noen gode internasjonale sammenliknende studier som tar for seg konsekvensene av hvordan ulike utdanningssystemer er organisert.

Mye av den individorienterte forskningen har undersøkt jenters og kvinners valg og har særlig studert jenters underrepresentasjon i realfag og tekniske fag. Det er også på dette feltet det er blitt lagt mest vekt på tiltak. Et hovedfunn fra denne forskningen er en endring over tid der gutters og jenters prestasjoner i realfag har blitt likere, og der kjønnsstereotypene knyttet til realfag har blitt svakere. Samtidig har jenter fremdeles lavere sannsynlighet for å velge karrierer innen matte, naturfag og teknologi (MNT), selv med samme prestasjonsnivå og samme relative faglige styrker som gutter.

Kjønnssdelte utdanningsvalg er ikke bare påvirket av individuelle faktorer, men henger også sammen med hvor man kommer fra, altså sosial bakgrunn, innvandrerbakgrunn og bosted. Dette er det imidlertid relativt lite kunnskap om. Hovedfunnene fra det som foreligger av relevante studier, viser (i) at foreldrenes utdanning påvirker barnas valg av utdanning, men at denne sammenhengen er svakere for jenter enn for gutter, (ii) at barn av innvandrere gjør noe mindre kjønnssdelte utdanningsvalg enn majoritetsbefolkningen, og (iii) at utdanningsvalgene generelt er mer kjønnssdelte i mindre sentrale strøk, og at dette ser ut til å henge sammen både med mulighetene på de lokale arbeidsmarkedene og med mer tradisjonelle holdninger til kjønn og kjønnsroller utenfor de store byene.

I tillegg spiller skolesystemet en rolle for kjønnssdelte valg, i samspill med arbeidsmarkedet og samfunnet for øvrig. Internasjonale sammenliknende studier viser at utdanningssystemet spiller en rolle for hvor kjønnssdelte

utdanningsvalgene blir. Særlig pekes det på at utdanningssystemer med et sterkt innslag av yrkesfaglige utdanninger har en tendens til å være mer kjønnsdelte, og at dette særlig henger sammen med gutters valgmuligheter. Samtidig ser det ut til at yrkesfagutdanning beskytter mot arbeidsledighet, på tvers av land.

I Norge er cirka to tredjedeler av kjønnssegregeringen på tvers av yrker forklart av kjønnssegregeringen i utdanning. Samtidig kan ikke utdanning forklare hvorfor det er så få kvinner i lederstillinger, hvorfor og når menn og kvinner med samme utdanning får ulike yrkeskarrierer, eller hvorfor det er betydelig kjønnssegregering innad i yrker. Forskningen på dette feltet peker på fire sett med forklaringsfaktorer: (i) Kvinneres yrkesløp påvirkes i mye større grad av barn enn det menns gjør; (ii) siden mange flere kvinner enn menn har hovedansvaret for hjem og barn, har også arbeidstidsreguleringer og organisering av arbeidsplassen mer å si for kvinner valg av yrke enn for menn; (iii) arbeidsgiveres handlinger – inkludert hvordan arbeidet er organisert, hvilke arbeidstakere som får karrierefremmende oppgaver og opplæring, og hvem som blir ansatt og forfremmet – ser ut til å ha klar påvirkning på kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet; og (iv) selv om laboratorieeksperimenter finner mulige kjønnsforskjeller i økonomiske preferanser, slik som risikoaversjon og konkurranse- og forhandlingsvillighet, er det ikke åpenbart hvordan disse slår ut i faktiske utdannings- og yrkesvalg.

Tiltakene mot kjønnssegregering i utdanningsløpet som vi har kartlagt i denne rapporten, faller inn i syv forskjellige kategorier: mål i ramme- og læreplaner, rekruttering av det underrepresenterte kjønn til stillinger i barnehage og skole, tiltak for å bevisstgjøre personell på kjønnssegregering, kampanjer for å endre fremstillingen av eksisterende fag og studier, utdanningsveiledning, nettverksgrupper for det underrepresenterte kjønn i kjønnskjevne studieretninger og positiv særbehandling. Til tross for denne variasjonen i tiltak er de fleste av dem enten preget av å være svært overordnet, slik som mål i rammeplaner, eller typisk småskala eller begrenset til én organisasjon. Svært få tiltak er implementert på en måte som gjør at de kan evalueres.

Avslutningsvis går vi gjennom kunnskapsbehovene vi har identifisert.

Emneord

kjønnsdelt arbeidsmarked, segregering, utdanningsvalg, likestilling

English summary

Authors Liza Reisel, Øyvind Søråas Skorge and Stian Uvaag

Title Gender segregated educational and occupational choices. A literature review.

Summary The Norwegian labor market is clearly segregated by gender. Segregation explains nearly half the gender difference in wages and is closely related to working time, working conditions, and career development. A large share of the gender segregation in the labor market is due to the gender difference in choice of education among youth. This is one of the reasons why gender-segregated educational choices have received more attention from policymakers over recent years. At the same time, gender segregation in the Norwegian labor market has decreased over the last decades, and the decline is particularly related to women increasingly entering into previously male-dominated fields.

The literature on gender differences in educational choices has, for the last ten years, predominantly taken an individualized psychological perspective, where interests, preferences, and abilities have received the most attention. Research on the structural determinants of segregation has been less at the forefront, although some cross-national comparative studies have analyzed the consequences of how educational systems are organized.

Much of the literature focused on individuals has examined girls and women's choices and in particular girls' underrepresentation in science, technology, engineering, and mathematics (STEM) classes. It is also within STEM that there has been the most focus on initiatives to address gender segregation. A key finding from this literature is that boys' and girls' achievements in STEM subjects have converged over time and that the gender stereotypes associated with STEM have waned. Girls are, nevertheless, still less likely to choose a STEM career, and this holds even among girls with the same level of achievement and relative strength in STEM as boys.

Gender differences in educational choices are not only affected by individual factors, they are also related to boys' and girls' socioeconomic, immigrant and geographical background. There are, however, relatively few studies of these factors. The main findings from the existing studies show (i) that the parents' education affects children's educational choices; (ii) that children with immigrant parents make somewhat less gender-typical choices than those with non-immigrant parents; and (iii) that the gender difference in choices is greater outside of the larger cities, which is related to both the labor market opportunities and the more traditional gender role attitudes in these areas.

The educational system additionally affects gender differences in choice, in combination with the labor market and the broader society. Cross-national comparative studies document that the educational system plays a role in explaining the extent to which educational choices are gender segregated. This literature particularly emphasizes that systems with a clear vocational orientation tend to be more gender segregated, which is due to more educational options for boys. Vocational training is, nevertheless, also related to lower unemployment rates across countries.

In Norway, about two thirds of the occupational gender segregation can be explained by educational segregation. Gendered educational choices cannot, however, explain why there are so few women in management positions, why and when men and women with the same education end up on different career paths, or why there is a substantial degree of gender segregation within occupations. The literature on occupational gender segregation points to four main areas of explanation: (i) women's labor market trajectories are much more affected by children than are men's trajectories; (ii) since women more often than men have the main responsibility for child care and household work, women are also more affected by working time and labor market regulations in their occupational choices; (iii) employers' behavior—including decisions regarding work organization, hires, on-the-job training, and promotions—influences gender segregation; and (iv) even though laboratory experiments find potential gender differences in economic preferences—such as risk aversion, competitiveness, and willingness to negotiate—it is still unclear how these differences play out in terms of actual educational and occupational choices.

Initiatives to counter gender segregation in education that we have mapped out in this report fall into seven different categories: objectives in curricula and framework plans, recruitment of the underrepresented gender to teaching positions in daycare centers and schools, measures to increase personnel's awareness of gender segregation, campaigns to alter the presentation of existing subjects and fields of study, educational guidance, network groups for the underrepresented gender in particularly uneven fields of study, and affirmative action. Notwithstanding the variation in initiatives, it is evident that most of these measures operate either at a very general level, such as objectives in curricula, at a small scale, or in only one organization. Few of the initiatives are implemented in a way that makes it possible to carry out rigorous evaluations of their effects.

The report closes with a discussion of the knowledge gaps we have identified.

Index terms

Occupational sex segregation, gender equality, labor market inequality, educational choice

1 Innledning

Det norske arbeidsmarkedet er svært kjønnsdelt. Bare 15 prosent av norske arbeidstakere jobber i yrker med mellom 40 og 60 prosent av begge kjønn.¹ Kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet forklarer nesten halvparten av forskjellene i lønn og er også tett knyttet til arbeidstid, arbeidsbetingelser og karriereutvikling. En betydelig del av kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet skyldes at ungdom velger kjønnsdelt når de velger utdanning. Dette er en av grunnene til at kjønnsdelte utdanningsvalg har fått større politisk oppmerksomhet de senere årene. Samtidig er det viktig å påpeke at vi har sett en nedgang i kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet i Norge de siste tiårene, noe som særlig henger sammen med at kvinner i økende grad har beveget seg inn i tidligere mannsdominerte felt.

Formålet med prosjektet har vært å sammenstille dagens kunnskap om kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg og å identifisere kunnskapshull. Kunnskapsoppsummeringen er nyttig for å kunne si noe om hvilke tiltak som kan bidra til å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg, og ikke minst for å få oversikt over hva vi vet mer og mindre om når det gjelder årsaker til at utdannings- og yrkesvalg blir uforholdsmessig preget av kjønn.

Hovedkapitlene i rapporten tar for seg årsaksforklaringene, basert på systematiske litteratursøk som dekker relevante studier de siste ti årene, i perioden 2008–2018. Som del av oppdraget har vi også kartlagt tiltak som er blitt satt i verk for å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg, de siste ti årene.

Resten av rapporten er bygget opp på følgende måte: Videre i kapittel 1 har vi tatt sikte på å presentere utfordringsbildet slik det er i dag, ved å presentere en oversikt over hvor kjønnsdelt det norske arbeidsmarkedet er, og på hvilken måte det er kjønnsdelt. Vi presenterer også en oversikt over kjønnsdelingen i utdanning slik den fremstår i dag. Ettersom litteratursøkene har vært konsentrert om forskningen som er publisert de siste ti årene, vil vi gå gjennom noen av de mer klassiske forklaringene på kjønnsdelte yrkesvalg i dette kapittelet, som bakgrunn for de etterfølgende kapitlene. I kapittel 2 presenterer vi metoden vi har brukt for litteratursøkene. Vi presenterer også avgrensningene vi har gjort, hvilke typer studier vi har utelatt, og hvilke vi har inkludert. I kapittel 3 oppsummerer vi litteraturen om hva som forklarer kjønnsdelte utdanningsvalg, som er publi-

¹ Data fra 2014. Se Østbakken mfl. 2017, s. 42.

sert de siste ti årene. Kapittelet skiller mellom forklaringer som legger vekt på individuelle faktorer, forklaringer som er knyttet til sosial bakgrunn, og årsaker i barnehagen, skolen, arbeidsmarkedet og samfunnet for øvrig. Hvert hovedkapittel avsluttes med en oppsummering av hovedfunnene. Kapittel 4 oppsummerer litteraturen om hva som påvirker kjønnsdelte yrkesvalg, utover det som forklares gjennom utdanningsvalgene. Her skiller det mellom familierelaterte forklaringer, normer og holdninger, karriere- og arbeidstidspreferanser og årsaker i arbeidslivet og samfunnet for øvrig. I kapittel 5 kartlegger vi tiltak som har blitt iverksatt eller vært virksomme de siste ti årene i Norge, med noen eksempler på tiltak fra sammenliknbare land. Vi skiller mellom tiltak på ulike nivåer i utdanningssystemet og undersøker tiltak på ulike strukturelle nivåer (nasjonale, institusjonelle, i nettverk og individuelle). Det er svært få tiltak som er blitt evaluert, og det er derfor vanskelig å si noe om hvilke tiltak som virker og ikke virker, men i den grad noen av tiltakene er evaluert, vil vi også presentere det. Til slutt i rapporten legger vi frem kunnskapshullene vi har identifisert i de tre hovedkapitlene.

1.1 Bakgrunn

I dette kapittelet gir vi et overblikk over hvor kjønnsdelt det norske arbeidsmarkedet er, og på hvilke måter det er kjønnsdelt.² Først i kapittelet tar vi for oss spørsmålet om hvor kjønnsdelt det norske arbeidsmarkedet er i forhold til arbeidsmarkeder i andre land, og hvordan og hvorfor det har endret seg over tid. Så beskriver vi i hovedtrekk **på hvilke måter** det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt, inkludert en analyse av kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet i et alders- og livsløpsperspektiv. Avslutningsvis diskuterer vi noen av de generelle teoretiske perspektivene på kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg.

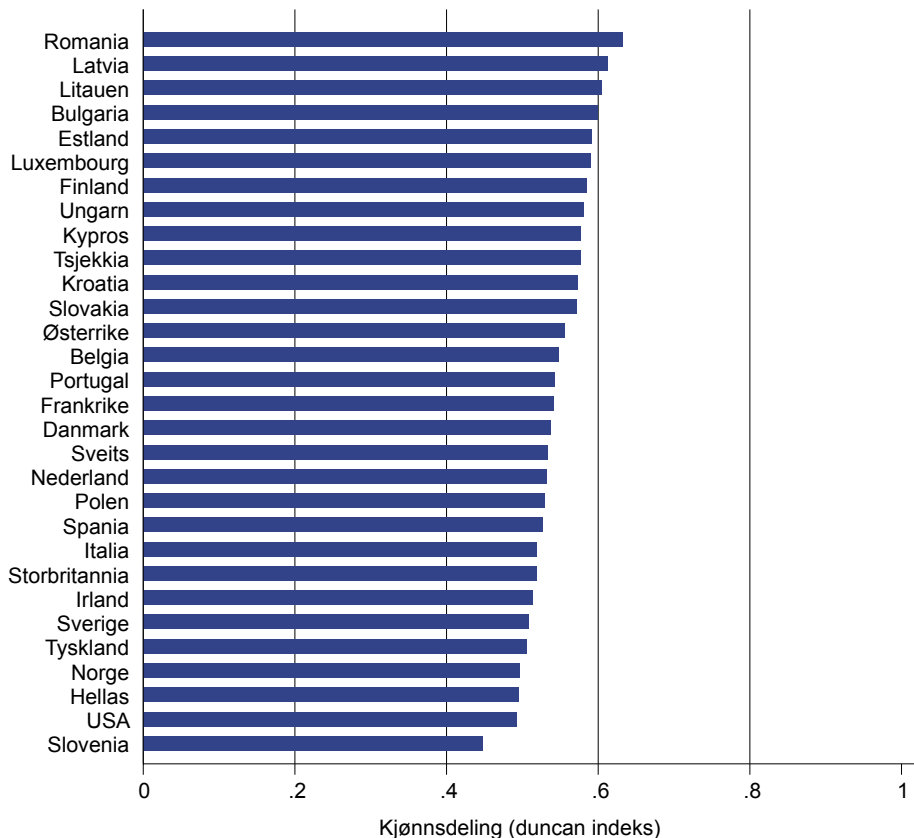
Spørsmålet om hvor kjønnsdelt arbeidsmarkedet i Norge er i forhold til andre land, omtales ofte som det norske **likestillingsparadokset**. Det som har blitt fremstilt som et paradoks, er at Norge er et av de mest likestilte landene i verden, men samtidig har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene. Dette var vanlig å hevde inntil for cirka ti år siden, da nye tall viste at dette ikke lenger stemte (Bettio og Verashchagina 2009). Da begrepet ble lansert, var

2 Tallene og analysene vi presenterer kommer hovedsakelig fra tre kilder. En del kommer fra prosjektet Gender Segregation in the labour market: Comparative perspectives and welfare state challenges, finansiert av VAM-programmet i Norges forskningsråd. En del av analysene kommer fra en rapport om kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet (Østbakken mfl. 2017), publisert på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet. Og en del kommer også fra det arbeidet vi gjør på CORE – Senter for likestillingsforskning ved ISF som er finansiert av Barne- og likestillingsdepartementet.

referansepunktet særlig en artikkel publisert av den amerikanske sosiologen Maria Charles i *American Sociological Review* i 1992. I artikkelen viser Charles, med data fra 1985, at Norge og andre nordiske land har noen av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene blant OECD-landene. Hun kaller det ikke et paradoks i artikkelen og understreker snarere at det henger sammen med at oppgaver som tidligere ble utført ubetalt i hjemmet, løftes inn i det betalte arbeidsmarkedet og skaper nye kvinnedominerte nisjer der, i land med høy kvinnelig yrkesdeltakelse. Flere andre har også påpekt at høy arbeidsmarkedsdeltakelse blant kvinner typisk fører til høy grad av kjønnsdeling på arbeidsmarkedet (Korpi, Ferrarini og Englund 2013, Nermo 2000).

Siden oppgaveoverføringen fra hjemmet til det betalte arbeidsmarkedet skjedde i en bestemt historisk periode, er et sentralt spørsmål om dette vil endre seg over tid når nye generasjoner kommer inn i på arbeidsmarkedet. Og det er nettopp det vi ser. Nyere data viser at kjønnsdelingen på det norske arbeidsmarkedet har gått ned over tid. Arbeidsmarkedene i Norge og Sverige er blant de minst kjønnsdelte sammenliknet med arbeidsmarkedene i andre land i Europa og i USA. Fremdeles er USA og Hellas blant de minst kjønnsdelte, slik de har fremstått i tidligere analyser, men Norge og Sverige ligger også i det nederste sjiktet i dag (figur 1.1).

Figur 1.1 Kjønnssdelingen på arbeidsmarkedet i Europa og USA (2014)

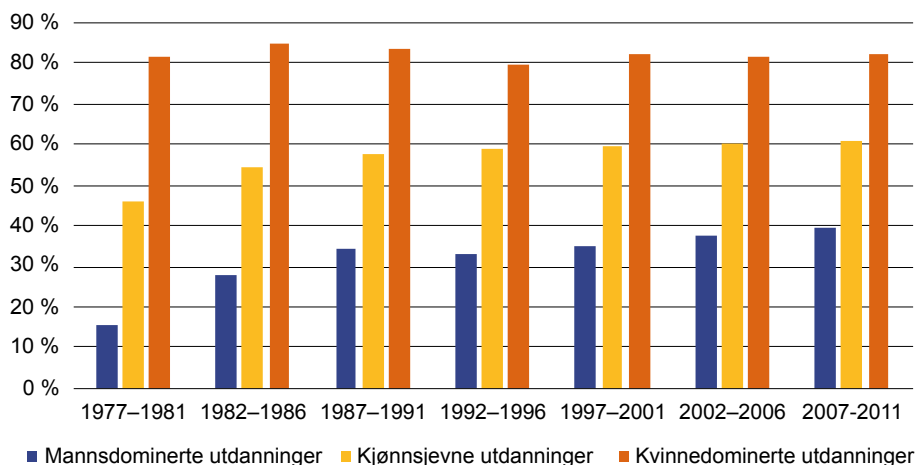


Kilde: Egne utregninger av EU-SILC og CPS 2014. Utregningen kombinerer yrke og næring i samme mål. Duncan-indeksen indikerer hvor stor andel av enten menn eller kvinner som må bytte yrke og næring for at arbeidsmarkedet skal være i fullstendig kjønnsbalanse.

Figuren viser bare kjønnssdelingen i det betalte arbeidsmarkedet. Men hvilke jobber som gjøres i og utenfor arbeidsmarkedet, varierer mellom land. I noen land er omsorg for barn og eldre noe som stort sett foregår ubetalt i hjemmet, mens barne- og eldreomsorgen i andre land har blitt institusjonalisert og utføres av betalt personell som en del av det ordinære arbeidsmarkedet. Hvis vi regner ubetalt hjemmearbeid som jobb på linje med de andre jobbene i arbeidsmarkedet, finner vi et mye tydeligere mønster, der landene som har lavere kvinnelig sysselsetting (altså er mindre likestilte), også har sterkere segregering i arbeidsoppgaver, mens i landene som har høyere kvinnelig sysselsetting (mer likestilling), er arbeidsoppgavene jevnere fordelt (Østbakken, Reisel og Barth 2019).

Utviklingen viser både en relativ og en reell nedgang i kjønnsdelingen på det norske arbeidsmarkedet over tid. Endringen over tid henger sterkt sammen med kvinners inntog i høyere utdanning og endringene i kvinners utdanningsvalg fra slutten av 1970-tallet til i dag. Figur 1.2 tar utgangspunkt i kjønnsfordelingen i utdanningene slik de var i perioden 1977–1981, og følger fordelingen av menn og kvinner på disse utdanningene over tid. Vi skiller mellom mannsdominerte utdanninger, kvinnedominerte utdanninger og kjønnsjevne utdanninger. De mannsdominerte utdanningene hadde i gjennomsnitt cirka 16 prosent kvinner på slutten av 1970-tallet. Dette endret seg kraftig i løpet av perioden, og andelen kvinner i disse utdanningene ligger på rundt 40 prosent i dag. Dette er særlig på grunn av økningen i kvinneandelen i utdanninger til yrker som medisin, psykologi, juss og økonomi, men det har også vært en betydelig økning i andelen kvinner på en del av ingeniørutdanningene. Sett samlet er de utdanningene som var kjønnsjevne på slutten av 1970-tallet, fremdeles kjønnsjevne. Når det gjelder de kvinnedominerte utdanningene, er andelen kvinner uendret i perioden. Menn har altså ikke endret sine utdanningsvalg i tilsvarende grad. Det er dette som kalles den asymmetriske eller ujevne kjønnsrevolusjonen (England 2010). Det er altså endringer i kvinners utdanningsvalg som har vært driveren bak utviklingen vi har sett de siste 50 årene. Samtidig er det viktig å huske at det har vært en sterk økning i antallet studenter i perioden, slik at selv om andelen menn er stabil på de kvinnedominerte studiene, har *antallet* studenter likevel nesten doblet seg i perioden (Seehuus og Reisel 2017). Med andre ord tar både flere kvinner og flere menn kvinnedominerte utdanninger nå enn før.

Figur 1.2 Kjønnsdelte utdanningsvalg i høyere utdanning over tid



Kilde: Tabell 2 i Seehuus og Reisel (2017).

1.2 Utfordringsbildet i Norge i dag

Selv om det ikke lenger er slik at det norske arbeidsmarkedet er spesielt yrkesmessig kjønnsdelt *sammenliknet med andre land*, er det samtidig slik at kjønnsdelingen på det norske arbeidsmarkedet er betydelig. Skal det norske arbeidsmarkedet bli kjønnsjevnt, må nesten halvparten av alle menn eller kvinner bytte yrke (jf. figur 1.1).

1.3 Kjønnsdeling på langs og på tvers

1.3.1 På hvilke måter er det norske arbeidsmarkedet kjønnsdelt?

Når vi snakker om kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet, er det vanlig å skille mellom kjønnsdeling på langs og kjønnsdeling på tvers, eller det som gjerne kalles vertikal og horisontal segregering. Kjønnsdeling på langs handler om at det er betydelig mannsdominans i toppstillinger i det norske arbeidsmarkedet. I toppledelsene i de 200 største selskapene i Norge er det kun 22 prosent kvinner. Blant de øverste lederne, altså administrerende direktører (CEO-er), i de 200 største selskapene i Norge er andelen kvinner 10 prosent (Halrynjo og Stoltenberg 2017). Det er særlig i næringslivet det er få kvinnelige toppledere, og endringene over tid ser ut til å gå saktere i denne sektoren enn i andre sektorer. I offentlig sektor og i organisasjonslivet er halvparten av lederne kvinner. Kun 27 prosent av lederne i store og mellomstore bedrifter i det norske næringslivet er kvinner (Teigen og Reisel 2017).

Kjønnsdeling på tvers handler om at kvinner og menn jobber i ulike yrker, sektorer og bransjer. Disse to dimensjonene henger selvfølgelig også sammen. Kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet har konsekvenser for kjønnsgapet i lønn og arbeidstid og bidrar til skjevheter i karrieremuligheter mellom menn og kvinner. Noe av grunnen til at det har blitt et viktig tema over tid, er også at arbeidskraftbehovet vokser i enkelte bransjer, for eksempel helse og omsorg, og det kan være vanskelig å få tak i nok kvalifisert arbeidskraft hvis dagens kjønnsdeling fortsetter. I en tid hvor kvinner gjør det bedre på skolen og tar høyere utdanning i større grad enn menn, reises det også spørsmål om ikke bedriftene går glipp av betydelig kompetanse dersom de ikke klarer å rekruttere flere av disse dyktige kvinnene til lederposisjoner.

Når det gjelder kjønnsdelingen på tvers, jobber de aller fleste i kjønnsdelte yrker, det vil si yrker med mindre enn 40 prosent kvinner eller menn. Bare 15 prosent av alle sysselsatte i Norge jobber i det som kan kalles kjønnsjevne

yrker (Østbakken, Reisel, Schøne og Barth 2017). Resten av arbeidstakerne fordeler seg jevnt på mannsdominerte og kvinnedominerte yrker, men de mannsdominerte og de kvinnedominerte delene av arbeidsmarkedet er samtidig ganske forskjellige. De største yrkesgruppene er svært kvinnedominerte. Vi har ikke tilsvarende store yrkesgrupper som er svært mannsdominerte. Av de ti vanligste yrkene i Norge er det bare ett mannsdominert yrke, nemlig systemutvikler/programmerer (<https://utdanning.no/likestilling>). Dette er en av grunnene til at det norske arbeidsmarkedet er så kjønnsdelt som det er, nemlig at det er relativt få menn som jobber i de aller største yrkesgruppene, for eksempel som grunnskolelærer, sykepleier eller helsefagarbeider.

Men arbeidsmarkedet er ikke bare kjønnsdelt mellom yrker. Selv om en yrkeskategori fremstår som kjønnsjevn, kan fordeling på næring vise at det fremdeles er systematiske forskjeller i hvor menn og kvinner jobber. Et eksempel er varehandel, der det jobber tilnærmet like mange menn og kvinner, men hvor noen bransjer er svært kjønnsdelte, for eksempel forhandlere av klær og sko sammenliknet med bilforhandlere. Andre sammenhenger mellom yrke og næring er mer selvsagte, for eksempel er de som jobber som lærer, nesten utelukkende ansatt i undervisningsbransjen.

Ser vi på fordelingen av menn og kvinner på næringer (bransjer), jobber hele en tredjedel av alle sysselsatte kvinner i helse- og sosialtjenestene. Bare rundt 8 prosent av mennene gjør det samme. Generelt fordeler menn seg mye jevnere utover; det er ikke én næring der en svært stor andel av mennene jobber, slik det er for kvinner. De største næringene blant menn er varehandel, industri og bygg og anlegg.

Denne fordelingen på næring speiler også fordelingen av menn og kvinner mellom offentlig og privat sektor. 70 prosent av dem som jobber i offentlig sektor, er kvinner,³ som særlig er overrepresenterte i kommunesektoren, der helse- og omsorgsyrkene og grunnskolen hører til.

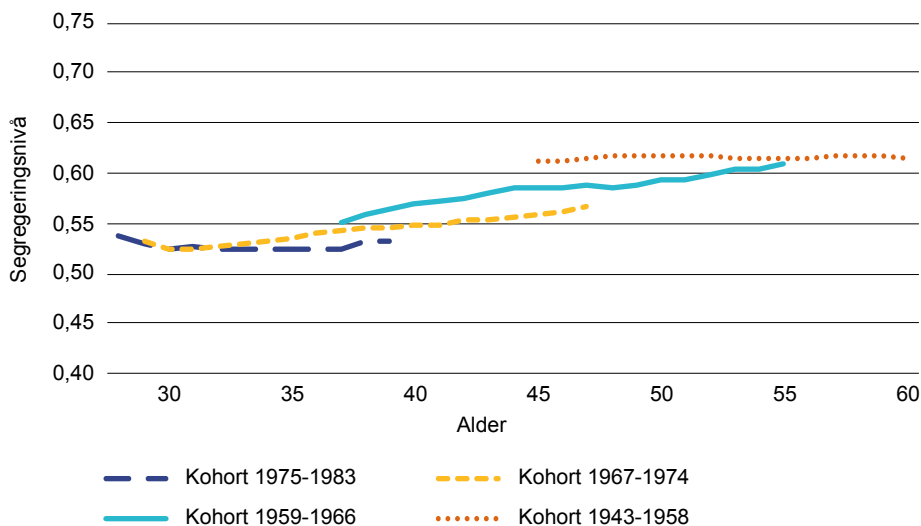
1.3.2 Kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet i et alders- og livsløpsperspektiv

Kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet varierer noe mellom ulike aldersgrupper. Figur 1.3 viser kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet fordelt etter alder og generasjon. Den viser altså hvordan kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet ser ut for ulike aldersgrupper, samtidig som den også viser hvordan kjønnsdelingen i de ulike aldersgruppene har endret seg over tid. Kjønnsdelingen er lavest blant arbeidsta-

3 Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene, Statistisk sentralbyrå, <https://www.ssb.no/likekom>

kere som er rundt 30 år.⁴ Deretter øker kjønnssegregeringen gradvis og er høyere blant 45-åringene enn blant 30-åringene. Videre øker kjønnsdelingen jevnt og trutt mot pensjonsalderen, også etter at småbarnsfasen er over for de fleste. Dette mønsteret henger sammen med både at eldre arbeidstakere har valgt mer kjønnsdelte yrker enn yngre arbeidstakere, og at kjønnsdelingen øker gjennom livsløpet, også for de yngre arbeidstakerne. Analyser av Østbakken og medforfattere (delvis gjengitt i figur 1.3) viser at når vi skiller mellom livsløp og kohort, ser vi et liknende mønster over tid for alle generasjonene: at kjønnsdelingen øker med alder, også blant de yngre (se Østbakken, Reisel, Schøne og Barth 2017). En mulig forklaring på dette er at de tilpasningene mødre og fedre gjør i småbarnsfasen, får konsekvenser for muligheter og valg senere i karriereløpet. Samtidig blir kjønnsdelingen i aldersgruppen 35–55 mindre for hver generasjon.

Figur 1.3 Kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet etter alder og kohort



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger.

4 På grunn av at mange av de som tar høyere utdanning fremdeles er i utdanning store deler av 20-årene, begynner vi ved 28 års alder i denne figuren. Kjønnsdelingen blant de yngste (20-28 år) som ikke (lenger) er i utdanning, er betydelig høyere enn blant 28-åringene, men de er altså en selektert gruppe arbeidstakere.

1.4 Kjønnsdelte utdanningsvalg i videregående skole og høyere utdanning

De fleste elever i videregående skole går på et utdanningsprogram med jevn kjønnsbalanse. En grunn til dette er at over 60 prosent av elevene går på utdanningsprogram som gir studiekompetanse, og disse er de mest kjønnsjevne. Dette gjelder 56 prosent av guttene og 69 prosent av jentene.⁵ Samtidig er kjønnsdelingen betydelig blant dem som velger yrkesfag. Hele 86 prosent av elevene på yrkesfag går på et utdanningsprogram med mindre enn 40 prosent av det ene kjønn. De fleste av disse går på utdanningsprogrammer der kjønnsfordelingen er svært skjev. Bare ett av de guttedominerte utdanningsprogrammene, service og samferdsel, har en jenteandel på over 10 prosent. På de jentedominerte yrkesfagutdanningene er gutteandelen i underkant av 20 prosent⁶ og har økt nokså kraftig det siste tiåret. På helse- og oppvekstfag har gutteandelen økt fra 12 prosent i 2010 til oppunder 20 prosent i 2018.⁷

I statistikken over kjønnsfordelingen i høyere utdanning presenteres ofte fordelingen mellom åtte fagfelt, som er store grupper av studier.⁸ Bortsett fra primærnæringsfag, som er et relativt lite fagfelt, er det bare ett fagfelt som faller inn under betegnelsen kjønnsjevn (40–60 prosent), nemlig økonomiske og administrative fag. Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag er mannsdominerte, og det samme gjelder fagfeltet «samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag», som har rundt en tredjedel kvinnelige studenter. Resten av fagfeltene i høyere utdanning er kvinnedominerte. De kvinnedominerte fagfeltene varierer fra å være svært kjønnskjeve, med mindre enn en fjerdedel menn (helse og sosial og idrettsfag), til å være nærmere kjønnsjevne, med nesten 40 prosent menn (humanistiske og estetiske fag)⁹.

Bryter vi tallene ned på utdanningslengde, finner vi at det ikke er veldig store forskjeller i hvor mange menn og kvinner som tar de korteste utdanningene. På treårige bachelorutdanninger sett under ett er det 57 prosent kvinner og 43 prosent menn. Men det er samtidig store forskjeller mellom enkeltstudier. I 2017 var det 20 prosent kvinner på treårig ingeniørutdanning, mens det var 13 prosent menn på treårig sykepleierutdanning. Samtidig var det nærmere 50 prosent av begge kjønn på økonomiske og administrative fag, som er blant de største treårige bachelorutdanningene. På de seksårige profesjonsutdanningene

5 Tall fra 2017. Statistisk sentralbyrå, Videregående opplæring og annen videregående utdanning, tabell 06382.

6 Tall fra 2017. Egne utregninger basert på Statistisk sentralbyrås tabell 06382.

7 <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/flere-menn-i-kvinnedominerte-utdanningsprogram>

8 I tillegg kommer de to små kategoriene «uoppgitt fagfelt» og «allmenne fag».

9 Tall fra 2017, Statistisk sentralbyrå. Studenter ved universiteter og høyskoler, tabell 08823.

er derimot 73 prosent av studentene kvinner, sett under ett. Samtidig er det verdt å merke seg at kun 3 prosent av studentene i høyere utdanning går på de lange profesjonsutdanningene.¹⁰

1.5 Etablerte teoretiske forklaringer på hvorfor gutter og jenter velger forskjellige utdanninger og yrker

Litteratursøkene vi har gjort i denne rapporten, er begrenset til perioden 2008–2018. I det følgende vil vi derfor gi en kortfattet beskrivelse av noe av den etablerte teoretiske bakgrunnen på feltet. Det foreligger en del forskning, blant annet fra sosialpsykologien, som viser at barn og unge fra ganske tidlig alder danner seg et bilde av hva menn og kvinner typisk jobber med, og bruker det i sin forståelse av hvor i arbeidsmarkedet de selv kan passe inn.

Analytisk kan vi skille mellom forklaringer som handler om hvordan kjønn påvirker preferanser, og forklaringer som handler om hvordan preferanser omstilles i valg, med potensielt ulike utfall for gutter og jenter. Disse to typene mekanismer henger selvfølgelig tett sammen og vil i praksis være innvevd i hverandre.

1.5.1 Akseptable preferanser

Det finnes flere teorier om hvordan *preferansene* som ligger til grunn for utdanningsvalgene, blir påvirket av kjønn. En grunnleggende teori på feltet, utarbeidet av den amerikanske psykologen Linda Gottfredson, beskriver utdannings- og yrkesvalg som en prosess preget av avgrensning og kompromiss, der kjønn og sosial status spiller helt sentrale roller i å avgrense det hun kaller «sonen for akseptable alternativer» (Gottfredson 2002: 91). Denne sonen reflekterer individets forståelse av hvor hen kan passe inn i samfunnet, og oppstår ved at individet sammenholder mønstre hen observerer i samfunnet, med egen identitet. Her får kjønn en viktig sorteringsrolle. Kjønn utgjør en tydelig kategori, i og med at det stort sett er enkelt å identifisere, fremstår som todelt og er til stede overalt (Ridgeway 2011). Veldig mye blir gjenstand for denne kategoriseringen, inkludert voksenroller og yrker. Jo sterkere man oppfatter at et yrke passer med ens eget selvbilde, jo sterkere vil preferansen for det yrket være. Yrker som strider mot sentrale aspekter ved selvforståelsen, vil forkastes (Gottfredson 2002). Ifølge dette resonnementet er kjønn det aspektet ved selvet som i størst grad brukes for å forkaste alternativer underveis, men sosial

¹⁰ Tall fra 2017. Egne utregninger fra Statistisk sentralbyrås statistikkbank, tabell 09504 <https://www.ssb.no/statbank/table/09504>.

status kan senke terskelen for å krysse kjønnsdelte grenser. Generelt er det større sannsynlighet for at gutter forkaster et alternativ basert på kjønn, enn at jenter gjør det, på samme måte som det er mindre akseptert at gutter går med jenteklær, enn at jenter går med gutteklær. Når et alternativ er forkastet, ligger det utenfor den såkalte sonen for akseptable alternativer og tas sjelden opp igjen.

Når preferanser skal omsettes i valg, vil det i tillegg dukke opp eksterne barrierer av ulike slag, som gjør at mange må justere ambisjonene sine. Her kommer mer rasjonelle vurderinger inn, som muligheten for å få jobb, sannsynligheten for å klare utdanningskravene som trengs, forventninger om diskriminering, indirekte kostnader og så videre. Gitt at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt på den måten det er, kan disse vurderingene gi ulike utslag for gutter og jenter.

1.5.2 Rasjonelle valg

Rasjonelle valg kan enkelt beskrives som valg der kostnad og nytte veies opp mot hverandre og valget faller på det alternativet som gir best utfall basert på personens aspirasjoner og oppfatninger (Breen og Goldthorpe 1997). Som nevnt over er en persons aspirasjoner allerede påvirket av kjønnsforskjeller i samfunnet, kjønnen sosialisering og egen kjønnen identitet.

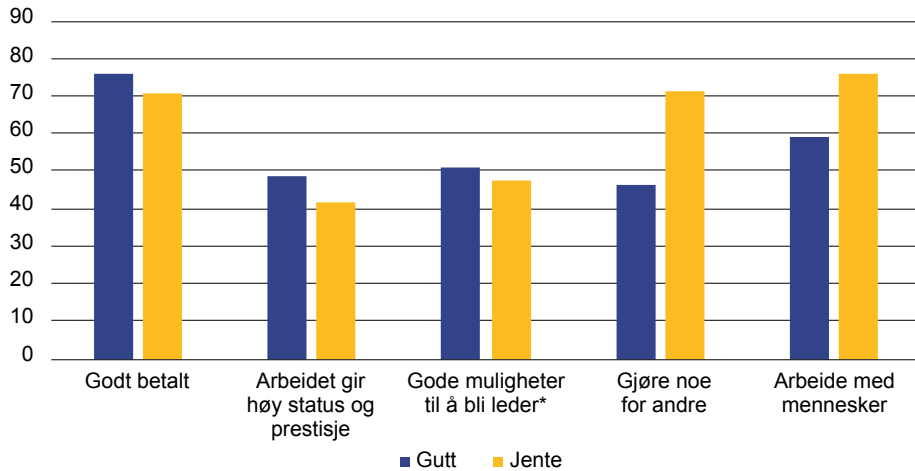
Samtidig som utdannings- og yrkesvalg kan oppleves som rasjonelle, er kunnskapen som ligger til grunn, begrenset. Det betyr at valg som kan fremstå som rasjonelle for den enkelte, ikke nødvendigvis er det objektivt sett. Norsk forskning har blant annet vist at ungdomsskoleelever har liten kunnskap om inntektsnivået i ulike yrker og om arbeidsmarkedskonsekvenser av ulike utdanningsvalg (Almås, Salvanes og Sørensen 2012). Noen kan for øvrig oppleve forventningene om utdanning og yrke som så selvsagte at de i realiteten ikke gjør et valg. For det andre kan preferansene være såpass uoppnåelige at «valget» i realiteten er et kompromiss. Mange gjør likevel det de opplever som rasjonelle avveininger i forbindelse med utdanningsvalg. Under beskriver vi tre ulike måter rasjonell handlingsteori brukes på for å forklare kjønnsdelte utdanningsvalg.

1.5.2.1 Spesialisering

Den mest klassiske økonomiske modellen forklarer kjønnstypiske valg med at kvinner velger andre utdanninger og yrker enn menn, fordi de regner med å måtte kombinere arbeid med omsorg for barn i mye større grad enn det menn må (Polachek 1981). De velger derfor yrker der avbrekk fra yrkeskarrieren får mindre konsekvenser. I tråd med spesialiseringsteorien vil det være rasjonelt at kvinner velger yrker som i større grad bygger opp under de egenskapene de

uansett må kultivere som hovedomsorgspersoner, mens menn i større grad vektlegger produktivitet og lønnsomhet (Becker 1985). Siden disse forklaringsmodellene ble lansert, har likestillingen mellom menn og kvinner utviklet seg kraftig, og særlig i en norsk(/nordisk) kontekst er det et åpent spørsmål om gutter og jenter tenker så forskjellig om arbeidsmarkedstilknytning lenger. I en studie av yrkespreferanser i Troms fylke svarte for eksempel over halvparten av guttene i videregående skole at muligheten til å kombinere arbeid og familie betydde mye eller svært mye for deres fremtidige valg av yrke (Bæck 2006: 59). Dette mønsteret finner vi også igjen i data fra ungdomsskoleelever i Oslo (Reisel og Seehuus 2019). Samtidig er andelen jenter som svarer det samme, betydelig høyere i begge studiene.

I «Longitudinell ung i Oslo-undersøkelsen» (LUNO), gjennomført av NOVA/OsloMet, ble et representativt utvalg elever i videregående skole i Oslo spurt om hva som er viktig for dem når det gjelder valg av fremtidig yrke. Figur 1.4 viser andelen av jentene og andelen av guttene som svarte at ulike faktorer betyr en god del eller veldig mye for dem når de skal velge yrke. Jenter svarte i større grad enn gutter at det er viktig for dem at de kan gjøre noe for andre, og at de kan jobbe med mennesker. Det er størst kjønnsforskjell i svarene på spørsmålet om det er viktig for valg av yrke å kunne gjøre noe for andre. I overkant av 70 prosent av jentene svarte at det er viktig for dem å gjøre noe for andre, mot 46 prosent av guttene. Guttene svarte på sin side i noe større grad at det er viktig at arbeidet gir høy status og prestisje. Det gjaldt nesten halvparten av guttene, mot litt over 40 prosent av jentene. Men her er det altså snakk om små forskjeller. Vi finner også små kjønnsforskjeller i de fleste andre utsagnene, inkludert at det er viktig at yrket er godt betalt. En høy andel av både jenter og gutter var opptatt av at yrket de velger, skal være godt betalt. For jentene var det like viktig at arbeidet er godt betalt, som at de kan gjøre noe for andre. For både gutter og jenter var det viktigere å jobbe med mennesker enn at yrket gir høy status og prestisje. Det var ikke kjønnsforskjeller i svarene på spørsmålet om det er viktig at det vil være gode muligheter til å bli leder.

Figur 1.4 Kjønnforskjeller i viktigheten av ulike faktorer ved valg av yrke

Kilde: Egne utregninger basert på Longitudinell Ung i Oslo (LUNO) 2010.

Disse tallene er ikke representative for norsk ungdom som helhet, men reflekterer synspunktene til ungdom i Oslo, som er det området i Norge med lavest kjønnsdeling i videregående skole.¹¹ Tallene stemmer godt overens med det endrede karriere- og forsørgerbildet, som innebærer at det er forventet av både kvinner og menn, mødre og fedre, at de jobber og forsørger seg selv og sin familie. Dessverre er dette spørsmålet stilt etter at ungdommene allerede har tatt sitt første utdanningsvalg, nemlig valg av utdanningsprogram i videregående utdanning. Ut fra disse tallene kan vi derfor ikke konkludere om i hvor stor grad disse kjønnforskjellene – og -likhetene – er preget av valgene disse ungdommene allerede har tatt.

Det er samtidig grunn til å tro at den menneskelige biologien i gjennomsnitt trekker gutters og jenters orienteringer i litt ulike retninger, i den grad disse henger sammen med hormonforskjeller både i mors liv og i oppveksten (jf. Croson og Gneezy 2009, Ingvar 2010). Særlig testosteron, som menn stort sett har mer av enn kvinner, blir fremhevet som et kjønnshormon som henger sammen med aggresjon, noe som kan ha konsekvenser for risiko- og konkurransevillighet, og – med motsatt fortegn – sosial orientering. Eksperimenter og spørreundersøkelser blant voksne har funnet forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder risikovillighet, men i forskningen er det også betydelige variasjoner i resultatene i ulike studier, ulike kontekster og i eksperimenter med ulik innretning, blant annet når det gjelder kjønnforskjeller i sosial orientering,

¹¹ Tall fra 2017, Statistisk sentralbyrå, skår per indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene, etter fylke.

konkurranssevillighet og altruisme (Croson og Gneezy 2009, Falk og Hermlle 2018, Flory, Leibbrandt og List 2014). Forskningen svarer altså langt fra entydig på spørsmålet om hvilket kjønn som er mer eller mindre altruistisk og konkurranssevillig i gitte situasjoner. Når det gjelder konkurranssevillighet, er det mye som tyder på at sosialisering og konkurransekontekst påvirker kjønnsforskjellene (Andersen, Ertac, Gneezy, List og Maximiano 2013). I noen kontekster, for eksempel i skolen, ser det ut til at jenters konkurranssevillighet trigges mer enn gutters, mens mye tyder på at det er omvendt i arbeidslivet.

1.5.2.2 Relative fortrinn

En annen måte kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg kan være rasjonelle på, vil være som resultat av såkalte relative fortrinn. Når ungdommene skal velge videre utdanningsløp, er det naturlig at de tar utgangspunkt i hvilke typer fag de er interesserte i og føler at de behersker (Jonsson 1999). Hvis vi ser på for eksempel gutters og jenters karakterer ved utgangen av grunnskolen, ser vi at jentene generelt gjør det bedre i fag som norsk og engelsk enn i matte. Guttene gjør det dårligere i norsk og engelsk enn jentene, men får i gjennomsnitt omtrent samme karakterer i matte som jentene. For gutter og jenter er det dermed litt ulikt hvilke fag de relativt sett presterer godt i, og de har dermed også litt ulike forventninger til hvilke typer fagfelt de kommer til å lykkes i, når de velger seg videre. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 3 om nyere forskning på årsaker til kjønnsdelte utdanningsvalg.

1.5.2.3 Sosial mobilitet

En tredje måte rasjonelle valg får ulikt utfall for gutter og jenter på, er gjennom generelle mekanismer for sosial mobilitet, i en kontekst der arbeidsmarkedet er kjønnsdelt. Generelt hevder teorier om rasjonelle valg at folk flest opplever det som rasjonelt å forsøke å opprettholde sin sosiale status, altså å prøve å ta en utdanning og få en jobb som er på nivå med eller bedre enn foreldrenes (Breen og Goldthorpe 1997). Av dette følger at jenter og gutter med høyere sosial klassebakgrunn vil ha sterkere interesse av å søke seg mot høyere utdanning og prestisjefylte yrker enn jenter og gutter med lavere sosial klassebakgrunn har. Ettersom tradisjonelt mannsdominerte yrker har høyere status enn tradisjonelt kvinnedominerte yrker, betyr dette at jenter som søker seg oppover i prestisjehierarkiet, så å si vil bli nødt til å trenge inn i mannsdominerte yrker for å stige i prestisje. Over tid har vi sett nettopp dette mønsteret, hvor høystatusfag som juss, medisin og psykologi i økende grad er blitt befolket av kvinner, og da særlig kvinner med høyere sosial bakgrunn. Andelen kvinner som tar naturvitenskapelige og tekniske utdanninger på høyere nivå, har også gått kraftig

opp, selv om andelen her foreløpig kun er i overkant av 30 prosent. For gutter som søker seg oppover i prestisjehierarkiet, har det historisk alltid vært mannsdominerte felt tilgjengelig og dermed færre grunner til å velge utradisjonelt. Et interessant spørsmål er om ikke dette mønsteret er i ferd med å endre seg nå som flere av de klassiske prestisjeprofesjonene etter hvert er blitt mer kvinne-

dominerte.

Resten av rapporten tar for seg forskningen og tiltakene på feltet de siste ti årene. Hovedkapitlene om utdannings- og yrkesvalg beskriver både mekanismer som opprettholder kjønnsdelte valg, og mekanismer som bidrar til endring. I neste kapittel presenterer vi først metodene vi har brukt for å hente inn relevant litteratur og kartlegge tiltak.

2 Metode og avgrensninger for kartlegging av forskningslitteraturen

I dette kapittelet spesifiserer vi hvordan vi har gått frem for å kartlegge litteraturen om kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg og eksisterende tiltak som har til formål å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg.

For å kartlegge *litteraturen* har vi gått frem i fire steg. Først utarbeidet vi logiske søkestrenger om kjønn og segregering i utdanning og arbeidsmarkedet og søkte i relevante forskningsdatabaser. Deretter definerte vi kriterier for hvilke studier vi skulle inkludere i denne litteraturgjennomgangen. Basert på disse kriteriene var tredje steg å gå gjennom og sortere ut alle studier som åpenbart falt utenfor. Til slutt gikk vi nøye gjennom de gjenværende studiene og inkluderte dem som kunne si noe direkte om problemstillingen vår. Funnene i disse studiene er beskrevet i detalj i kapittel 3 (utdanning) og kapittel 4 (yrkesliv). I de neste avsnittene forklarer vi nærmere de fire stegene som danner grunnlaget for vår oppsummering av forskningslitteraturen.

For å kartlegge eksisterende *tiltak* i barnehage, videregående skole og høyere utdanning har vi gått gjennom relevante aktørers nettsider og publikasjoner. Relevante aktører er sentrale, regionale og lokale myndigheter, universiteter og høyskoler, interesseorganisasjoner, ressursentre og nettverk. De relevante tiltakene vi fant i denne gjennomgangen, er presentert og diskutert i kapittel 5.

2.1 Søk etter studier

For å finne frem til relevante studier utarbeidet vi først flere logiske søkestrenger, som vi brukte til å søke i titlene på forskningsverk i databasene Web of Science, ProQuest-basene PsycINFO, Sociological Abstracts, EconLit og ERIC (for forskning på engelsk), NORART (norsk), ORIA/Bibsys (norsk), LIBRIS (svensk) og DANBIB (dansk). Søkestrengene inneholder ord som er sentrale i litteraturen om kjønnssegregering, og er angitt i vedlegg (kapittel 7).

Til sammen resulterte disse søkene i 3405 referanser for tidsperioden 2008–2018, som er tidsperioden denne rapporten har som oppdrag å se på.¹² Søkestrenger er imperfekte verktøy, og ikke alle de mer enn tre tusen studiene var relevante for denne rapporten. Neste skritt i utvelgelsen er derfor å anvende våre kriterier for inkludering av studier.

2.2 Kriterier for utvalg av studier

Siktemålet med denne undersøkelsen er å systematisk sammenstille kvantitative og kvalitative studier som belyser årsakene til kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg og hva som kan skape endring. Videre har vi begrenset utvalget til forskning publisert på engelsk, norsk, dansk og svensk.

De relevante utfallsmålene for denne rapporten er:

- valg av utdanningsprogram og fullføring av videregående skole
- valg og fullføring av studieløp i høyere utdanning
- kjønnssegregering i yrke, næring, sektor, og lederstillinger

Studier som omhandler kjønnsforskjeller uten å omhandle ett eller flere av de relevante utfallsmålene, og studier som omhandler utfallsmålene uten å omhandle kjønn eller kjønnsforskjeller, ekskluderte vi.

I tillegg ekskluderte vi tiltak for å rekruttere det underrepresenterte kjønn direkte i arbeidslivet, i ulike bedrifter og offentlige virksomheter. Dersom vi skulle kartlagt denne typen tiltak, ville det innebåret å skaffe oss oversikt over endringer i nasjonal likestillings- og arbeidsmiljølovgivning og effekter av disse, endringer i enkeltbedrifters og bransjers rekrutteringspraksiser og personalpolitikk, tiltak og initiativer iverksatt av arbeidslivets parter med videre. En kartlegging av denne typen tiltak vil være altfor omfattende for dette prosjektet.

Når det gjelder typer deltakere i studiene og geografisk område, er denne litteraturgjennomgangen begrenset til

- barn i barnehage, elever i skolen, studenter og arbeidstakere (inkludert lærere)
- Norge, Norden, resten av Nord-Europa, Nord-Amerika og Oseania

Disse landene har et liknende utdannings- og velstandsnivå som Norge, og kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet er også på et relativt høyt nivå. Studier med data fra disse landene er dermed sammenliknbare med studier fra Norge.

¹² Pilotsøk viste at en del studier endelig publisert i 2008 først ble publisert i 2007, slik som ofte er tilfellet i tidsskrifter hvor artiklene gjøres tilgjengelig på nett før de publiseres i et nummer. Vi har derfor inkludert 2007 i våre søk.

Disse landene produserer også en vesentlig andel av den relevante forskningen på feltet. Samtidig har vi forsøkt å legge særlig vekt på studier fra Norge og de andre nordiske landene.

2.3 Kategorisering av relevante studier

Av de 3405 studiene litteratursøket resulterte i, fant vi at 757 av disse oppfylte kriteriene i forrige avsnitt. Vi delte deretter disse studiene inn i kategorier som vil danne grunnlaget for omtalen av studiene i de neste kapitlene.

Kategoriene er basert på typer årsaker til kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg og årsaker til endring:

- *individuelle faktorer*: kjønnsidentitet, preferanser, holdninger, stereotypier
- *familiemessige forhold*: geografisk og sosioøkonomisk bakgrunn, innvandrerbakgrunn
- *årsaker i barnehage og utdanning*: hvordan jenter og gutter blir møtt av voksne i barnehage og skole, ulikheter knyttet til skoleprestasjoner og gjennomføring av utdanning og dessuten organiseringen av utdanningen (f.eks. tidspunkt for valg/overganger)
- *årsaker i arbeidslivet og samfunnet for øvrig*: velferdsordninger (inkludert foreldrepermisjonsordninger, barnehage), avlønning og arbeidstid, diskriminering i ansettelser og forfremmelser, forskjeller på arbeidsplassen

Vi gjør denne kategoriseringen separat for segregering i *utdanning* og i *yrkesliv*. Det er også en rekke studier som potensielt kunne være relevante, men som kun indirekte omhandlet kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg, og studier som så spesifikt på det akademiske arbeidsmarkedet. Studier av likestilling i academia har vi valgt å ekskludere i denne rapporten, mens studiene med indirekte relevans ble vurdert og inkludert i de tilfellene der de bidro med relevant kunnskap om årsaker.

En oversikt over antallet studier i hver av disse kategoriene er angitt i tabell 1. Som nevnt resulterte litteratursøkene i 3405 referanser. Etter en gjennomgang av titler og sammendrag ble 2648 av disse referansene ekskludert basert på kriteriene i avsnitt 2.2 ovenfor og etter skjønn. De 757 inkluderte studiene ble sortert i kategorier og deretter gjennomgått i detalj. I tillegg ble det i arbeidet med rapporten manuelt lagt til 87 studier som litteratursøkene ikke hadde inkludert, men som er relevante for litteraturgjennomgangen. I rapportens hovedkapitler omtaler vi de studiene som er direkte relevante for å forstå årsakene til kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv, til sammen 190 studier.

Tabell 1. Antall referanser som danner grunnlaget for litteraturgjennomgangen i denne rapporten.

Referanser fra litteratursøk		
Totalt		3405
Ekskludert		
<i>Kriterier</i>	før 2008	169
	land/område	795
	doktoravhandling	252
	språk	70
	ikke forskning	32
	duplikater	110
<i>Skjønn</i>	ikke årsaker	226
	for smalt	175
	ikke relevant	199
	kjønn ikke sentralt	24
	utenfor temaet	596
Totalt		2648
Inkludert i andre trinn		
<i>Utdanning</i>	deskriptivt og litteraturgjennomgang	33
	individuelle årsaker (f.eks. identitet og preferanser)	91
	utdanningsoppnåelse	56
	årsaker i barnehage og utdanning	14
	årsaker i geografi og sosioøkonomisk bakgrunn	28
	årsaker i arbeidslivet og samfunnet	11
	tiltak	13
<i>Yrker</i>	deskriptivt og litteraturgjennomgang	38
	individuelle årsaker (f.eks. identitet og preferanser)	36
	årsaker i barnehage og utdanning	4
	årsaker i geografi og sosioøkonomisk bakgrunn	11
	årsaker i arbeidslivet og samfunnet	43
	tiltak	2
<i>Potensielt relevante</i>	<i>Indirekte om kjønnssegregering</i>	377
Totalt		757
Referanser inkludert utenom litteratursøk		87
Referanser omtalt i rapporten		190

2.4 Tolkning av studier

Denne litteraturgjennomgangen ser på årsaker til kjønnssegregering i utdannings- og yrkesvalg. Formålet er altså å kartlegge sammenhengen mellom årsakene på den ene siden (for eksempel erfaring med rollemodeller) og utfallene på den andre siden (for eksempel sannsynligheten for at kvinner velger kjønnsatypisk på universitetet).

Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg kan ha mange og sammensatte årsaker, og det er svært utfordrende både å identifisere og å skille mellom dem. For å kunne si noe om sammenhengen mellom årsak og virkning (kausalitet) trenger man metoder som forsøker å isolere effekten av en gitt årsaksfaktor (eller flere). En nøkkelutfordring er her å kunne konkludere nokså sikkert med at nettopp denne årsaksfaktoren (erfaring med rollemodeller) bidro til å forklare utfallet (kjønnsatypisk utdanningsvalg), altså at det ikke er en annen faktor (for eksempel endringer i kjønnsnormer eller en uobservert årsak) som henger sammen med *både* årsaksfaktoren og utfallet, som kan forklare sammenhengen. For å løse denne utfordringen er «gullstandarden» et randomisert eksperiment, hvor vi gir et tilfeldig utvalg av deltakerne i eksperimentet én behandling (et seminar med en rollemodell), mens de resterende deltakerne får en placebo-behandling (et seminar med vanlige lærere). Inndelingen av gruppene som får «behandling» og «placebobehandling», må gjøres tilfeldig, så det eneste som i gjennomsnitt systematisk skiller dem, er at den ene gruppen ble eksponert for rollemodeller. Observerer vi senere at elevene i rollemodellgruppen har høyere sannsynlighet for å velge kjønnsatypisk, kan vi konkludere med at forskjellen sannsynligvis skyldes vår intervensjon.

Rapportens konklusjoner om årsakene til kjønnssegregering kan naturligvis ikke bli sterkere enn det de underliggende studiene gir grunnlag for. I studiene i vår litteraturgjennomgang er det svært få randomiserte og naturlige eksperimenter.¹³ I stedet presenterer de fleste studiene kun samvariasjon mellom ulike faktorer og kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. Dette gjør at vi må være varsomme med å trekke sterke slutninger om årsakssammenhenger basert på resultatene. Siden hvem som har en egenskap, eller er utsatt for et tiltak, ikke er tilfeldig, kan vi ikke utelukke at samvariasjonen skyldes én eller flere andre (uobserverte) faktorer. I stedet bør vi lese studiene, og vår omtale av dem, som at de angir hvilke årsaker som potensielt kan forklare deler av kjønnssegregeringen i utdanning og på arbeidsmarkedet. Dette kan fortsatt gi verdifulle indikasjoner

¹³ I et naturlig eksperiment forsøker man å finne behandlings- og kontrollgrupper som har oppstått tilnærmet tilfeldig i den sosiale verden uten forskernes intervensjon. Naturlige eksperimenter i samfunnsforskning benyttes typisk der faktiske eksperimenter ikke er praktisk mulige eller etisk forsvarlige.

på hvor vi bør lete videre etter forklaringer, og hvor det med dagens kunnskap er mest hensiktsmessig å prøve seg frem med nye tiltak og evalueringer.

Når det gjelder tiltak, viser vi i kapittel 5 at overraskende få av tiltakene har blitt systematisk evaluert, og at ingen av de norske tiltakene så vidt vi kan se, har vært gjenstand for verken et randomisert eksperiment eller en sammenlikning med barnehager, skoler eller universiteter som ikke har implementert tiltaket. Vi fant svært få relevante studier av effekter av tiltak i litteratursøket. De få studiene vi har funnet om effekter av tiltak for å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg, presenterer vi som en del av litteraturgjennomgangen i kapittel 3 om kjønnsdelte utdanningsvalg.

3 Hva påvirker kjønnsdelte utdanningsvalg?

I kapittel 1 gikk vi gjennom noen av de generelle mønstrene og forklaringsmodellene som kan hjelpe oss med å forstå hvorfor gutter og jenter ofte velger forskjellige utdanninger og yrker. Dette kapitlet tar for seg forskningen som er publisert i perioden 2008–2018,¹⁴ og oppsummerer hovedfunnene om hvordan ulike individuelle og samfunnsmessige faktorer påvirker barn og unges utdanningsvalg. En viktig faktor som potensielt henger sammen med kjønnsdelte utdanningsvalg, er kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner. Denne tematikken er utførlig behandlet i NOU 2019:3 (Stoltenbergutvalgets utredning). Dette kapitlet ser derfor på hva som påvirker de kjønnsdelte utdanningsvalgene. De mest relevante hovedfunnene fra gjennomgangen i NOU 2019:3 er oppsummert og presentert i faktabokser i hvert delkapittel.

Langt fra alle ungdommer velger kjønnsstypiske utdanninger, og som vi har sett, er det også forskjellig fra land til land hvor kjønnsdelt arbeidsmarkedet er. I dette kapitlet forsøker vi derfor å kartlegge forskningen som sier noe allment om hvorfor gutter og jenter velger forskjellig, men også hvilke egenskaper, erfaringer og kontekster som potensielt har betydning for hvilke valg som tas av hvem.

3.1 Individuelle faktorer

De fleste samfunnsvitere vil si at forklaringene vi har på individnivå, ikke er tilstrekkelig for å forklare kjønnsforskjeller i utdanningsvalg. En grunn til dette er at kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet varierer over tid og mellom samfunn, og at de målbare forskjellene mellom menn og kvinner når det gjelder evner og personlighetstrekk, er mye mindre enn kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet skulle tilsi (jf. Thébaud og Charles 2018).

¹⁴ I den grad vi har plukket opp helt ferske relevante studier publisert i 2019, har vi også tatt dem med.

3.1.1 Interesser og preferanser

På individnivå er det særlig yrkes- og utdanningspreferanser som har den største forklaringskraften. Utdannings- og yrkespreferanser kan måles på ulike måter og på ulike nivåer. Man kan spørre konkret om hvilket yrke elevene ønsker seg (ideelt) eller ser for seg å ha (realistisk) i fremtiden. Preferanser kan også være mer generelle, for eksempel hvilke egenskaper ved en jobb som er viktige, som høy inntekt eller muligheten til å hjelpe andre. Som vi så i innledningskapittelet, dannes disse preferansene blant annet av delte forestillinger om hva som passer for gutter og jenter, altså kjønnsstereotyper, eller overbevisninger om naturgitte forskjeller mellom kjønnene, såkalt kjønnsessensialisme (Charles og Bradley 2009, Chatillon, Charles og Bradley 2018). Delte forestillinger og forventninger kan sies å ligge på samfunnsnivå heller enn på individnivå. Samtidig påvirker de hva gutter og jenter tenker om seg selv og sine muligheter og begrensninger, som igjen har konsekvenser for hvordan de velger.

Nyere forskning fra Nederland og Tyskland tyder på at i den grad kjønns-tradisjonelle holdninger påvirker valg av studieretning, så er det ikke direkte, men nettopp gjennom at de danner interesser og preferanser, særlig for guttene (Ochsenfeld 2016, van der Vleuten, Jaspers, Maas og van der Lippe 2016). Dette bekreftes også av studier fra USA og Frankrike. Særlig påpekes det at både gutter og jenter velger ut fra sine relative fortrinn (altså de fagene de gjør det best i), og at guttene generelt velger mer ut fra et ønske om en godt betalt jobb (Rapoport og Thibout 2018, Zafar 2013). En svakhet ved disse studiene er at de ikke kan si med sikkerhet hva som fører til hva, altså fastslå den kausale sammenhengen mellom holdninger, interesser, preferanser og studievalg.

3.1.2 Stereotyper og selvverurdering

I tillegg til at de orienterer gutter og jenter i litt ulike retninger, kan kjønnsstereotyper påvirke valg indirekte gjennom å forskyve folks forståelser av egne evner og interesser. Dette har særlig blitt undersøkt i forbindelse med jenters og kvinners oppfatning av egen egnethet for matematikk og teknologiske utdanninger og yrker (Sikora og Pokropek 2012, Tellhed, Bäckström og Björklund 2018, Wynn og Correll 2017). Eksperimentstudier viser at denne typen oppfatninger om kjønn kan påvirke hvor godt gutter og jenter utfører oppgaver som typisk assosieres med det motsatte kjønn, ved å dempe den faglige selvtiliten og gjøre dem mer usikre (se blant annet Ridgeway 2011: 107, Spencer, Logel og Davies 2016).

Motsatt finner forskningen at gutter generelt vurderer seg selv høyere og har høyere mestringsforventning i naturfag enn jenter, uavhengig av sine faktiske

evner i faget (Sikora og Pokropek 2012). Samtidig har flere studier de seneste årene dokumentert at kjønnsstereotypene er i endring. Mens språk fremdeles vurderes som et feminint felt, vurderes ikke matematikk lenger som et maskulint felt (van der Vleuten, Jaspers, Maas og van der Lippe 2016: 193).

3.1.3 Kjønnforskjeller i psykologiske egenskaper

Det er gjort en del psykologisk forskning på utdanningsvalg, der også kjønnforskjeller i utdanningsvalg er blitt viet mye oppmerksomhet. Felles for disse teoriene er at de på ulike måter omhandler hvordan utdannings- og yrkesvalg innebærer en avveining mellom hva man får til («perceptions of competence»), og hva man kan oppnå («perceived goal fulfilment») (jf. Tellhed, Bäckström og Björklund 2018: 2). En studie av svenske ungdommers utdanningsvalg, som sammenholder forestillinger om ungdommenes egne personlighetstrekk og trekk ved utdanningene, viser at det som typisk kjennetegner kjønnsjevne utdanningsvalg, er at utdanningene assosieres med både agens- og fellesskapsorienterte trekk, og at de som velger dem, også har en selvforståelse som vektlegger begge trekkene (Tellhed, Bäckström og Björklund 2018).

I tråd med funnene om matematikk- og språkstereotyper vi nevnte over, finner nyere psykologisk forskning at kjønnforskjellene i agensorienterte egenskaper (dominant, kompetent, individualistisk mv.) har blitt mindre i takt med kvinners inntog i utdanning og arbeid, mens kjønnforskjeller i de fellesskapsorienterte egenskapene (hjelpsom, støttende, sosial, familieorientert mv.) i stor grad består (Abele 2003, Tellhed, Backstrom og Bjorklund 2017). I innledningskapittelet så vi tegn til det samme, ved at både gutter og jenter i Norge (Oslo) er opptatt av at deres fremtidige yrke skal være godt betalt, og det var heller ingen kjønnforskjeller i ønsket om en jobb der det vil være mulighet til å bli leder. Samtidig var det relativt store kjønnforskjeller i ønsket om å ha et yrke der man kan gjøre noe for andre (se kapittel 1).

Men selv om kvinner konsekvent skårer høyere på fellesskapsorienterte egenskaper, er det få studier som kan dokumentere en sammenheng mellom denne kjønnforskjellen og kvinners valg av yrke. Det henger blant annet sammen med at de fellesskapsorienterte egenskapene også er knyttet til familierollen, og det er dermed uklart i hvor stor grad den kommer til uttrykk i utdannings- og yrkesvalg (Abele 2003).

3.1.4 Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner

Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner kan også være en av årsakene til kjønnsdelte utdanningsvalg. I den grad karakterene dine er utslagsgivende for hvilke utdanninger du kan søke og komme inn på, vil kjønnsforskjeller her ha konsekvenser for utdanningsvalget. Forskningen peker i to ulike retninger når det gjelder betydningen av karakterer. På den ene siden har gutter og jenter en tendens til å velge utdanningsløp i tråd med sine relative styrker. Gutter gjør det i gjennomsnitt bedre i tekniske/numeriske fag enn i teoretiske¹⁵ fag / språkfag, og jenter gjør det i gjennomsnitt bedre i teoretiske fag / språkfag enn i tekniske/numeriske fag. Men gutter og jenter med samme akademiske styrker velger fremdeles ikke likt. Spesielt har jenter en tendens til å velge bort tekniske karrierer, selv når de gjør det bedre i tekniske/numeriske fag enn i teoretiske fag / språkfag (Dekhtyar, Weber, Helgertz og Herlitz 2018). Tidligere har forskjeller i mattekarakterer vært fremmet som en årsak til at kvinner er underrepresenterte på realfagsutdanninger, men denne forklaringen har falt bort ettersom disse prestasjonsforskjellene har forsvunnet (Ochsenfeld 2016, Riegle-Crumb, King, Grodsky og Muller 2012).

Samtidig kan kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner også være en *konsekvens* av (forventede) kjønnsdelte utdanningsvalg. Hvis gutter i gjennomsnitt sikter mot utdanninger som ikke krever gode karakterer, mens jenter i snitt sikter mot utdanninger der gode karakterer er viktig, vil dette ha konsekvenser for motivasjonen for å jobbe på skolen. Analyser av PISA-data¹⁶ viser at gutter i gjennomsnitt både jobber mindre hardt på ungdomsskolen enn jenter, at de i større ikke mener det er viktig å jobbe hardt på skolen, og at kjønnsforskjellene i innsats er større grad i Norge enn i sammenliknbare land (Borgonovi, Ferrara og Maghnoij 2018: 57). En mulig grunn til at kjønnsforskjellene i innsats er større i Norge enn i mange andre land, kan være at det norske arbeidsmarkedet fremdeles tilbyr godt betalte jobber innenfor de mannsdominerte yrkesfagene, og at avkastningen av høyere utdanning er svakere enn i mange andre land på grunn av den sammenpressede lønnsstrukturen.

15 I den nevnte studien brukes begrepet «verbale fag», altså fag der språkferdigheter er sentrale, men som ikke er språkfag.

16 Programme for International Student Assessment (PISA) 2015 (<http://www.oecd.org/pisa/data/>)

Boks 1.1 Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner (oppsummering av hovedfunn fra NOU 2019:3, kap. 7)

Hva forklarer kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner på individnivå? (NOU 2019:3, kap. 7)

- Det er en sterk sammenheng mellom generelt kognitivt evnenivå og skoleprestasjoner, men ettersom det generelle kognitive evnenivået er omtrent det samme hos gutter og jenter, kan ikke dette i seg selv forklare kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner.
- Av faktorene som Stoltenbergutvalget har gjennomgått om årsaker på individnivå, er det planmessighet og selvdisciplin som ser ut til å kunne forklare en størst andel av kjønnsforskjellene i skoleprestasjoner.
- Egne kjønnsstereotypiske oppfatninger kan få konsekvenser for hvordan jenter og gutter presterer i henholdsvis matematikk og lesing.
- Studier viser at det er kjønnsforskjeller på noen hjerneområder og i koblingsmønstre, i tillegg til at det er utviklingsforskjeller i hjernen mellom gutter og jenter. Likevel er disse forskjellene små, og det er store variasjoner innad i hver kjønnsgruppe.
- Flere enkeltstudier finner imidlertid at jenter i gjennomsnitt har en tidligere utvikling av generelle kognitive ferdigheter enn gutter i småbarns- og førskolealder. Samtidig er det begrenset kunnskap om hvorvidt det er konsistente kjønnsforskjeller i tidlig kognitiv utvikling, og om hvilke konsekvenser dette kan ha for skoleprestasjoner.

3.2 Sosial bakgrunn, innvandrerbakgrunn og bosted

Sosial bakgrunn kan påvirke kjønnsdelte utdanningsvalg på flere måter. Foreldrenes utdanning og yrke påvirker barnas valg av utdanning og yrke, og sannsynligheten er større for at barna velger et liknende yrke som forelderen av samme kjønn, enn for at barna velger et liknende yrke som forelderen av motsatt kjønn (Helland og Støren 2011, Humlum, Nandrup og Smith 2019, Laftman 2008, van der Vleuten, Jaspers, Maas og van der Lippe 2018). Sosial bakgrunn påvirker også utdanningsvalg mer generelt, ved at valg av høyere utdanning er assosiert med både foreldrenes utdanningsnivå og med mindre kjønnsdelte valg (Støren og Arnesen 2007, van de Werfhorst 2017). Det vil si at de som har foreldre med høyere utdanning, både tar høyere utdanning i større grad og de velger mindre kjønnsdelt i høyere utdanning. Kvinner med lavere utdannede foreldre har derimot større sannsynlighet for å velge kjønnsdelt også i høyere utdanning (Seehuus og Reisel 2017).

Innvandrerbakgrunn er forbundet med noe mindre kjønnsdelte valg, særlig for gutter (Reisel 2014). Dette henger blant annet sammen med at barn av innvandrere har lavere sannsynlighet for å velge yrkesfag (Fleischmann, Kristen, Heath,

Brinbaum, Deboosere, Granato, Jonsson, Kilpi-Jakonen, Lorenz, Lutz, Mos, Mutarrak, Phalet, Rothon, Rudolphi og van de Werfhorst 2014, Helland og Støren 2011). Internasjonal forskning peker også på at etniske minoriteter sjeldnere velger utdanninger innen pedagogikk og samfunnsfag og oftere utdanninger som fører til godt betalte jobber, som ingeniør- og businessutdanninger (Ma 2009). En norsk studie bekrefter dette mønsteret og viser at både menn og kvinner med innvandrerbakgrunn oftere enn dem uten innvandrerbakgrunn velger realfaglige og tekniske fag i høyere utdanning og helseprofesjoner på universitetsnivå (Schou 2009). Det er mangel på studier som sier noe om i hvor stor grad denne typen orientering mot utdanninger med høyere avkastning i arbeidsmarkedet har konsekvenser for kjønnsforskjeller i utdanningsvalg blant innvandrere og deres etterkommere sammenliknet med majoritetsbefolkningen.

Det er forsket relativt lite på hvordan kjønnsdelte valg henger sammen med bosted i Norge. I en kunnskapsoppsummering fra 2013 om kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg konkluderte Reisel og Brekke med at utdanningsvalg preges av mulighetene i de lokale arbeidsmarkedene, basert på aggregerte data for ulike kommunetyper i Norge. For eksempel finner de en større økning i andelen gutter som begynner på helse- og sosialfag i videregående opplæring, i tjenesteytende kommuner enn i primærnærings- og industrikommuner i perioden 1994–2011 (Reisel og Brekke 2013: 21). Helland og Heggen (2018) finner små geografiske forskjeller når det gjelder overgang til høyere utdanning, men store geografiske forskjeller i typer studier, med særlige konsekvenser for kjønnsdelte valg. Spesifikt finner de at studenter i mindre sentrale strøk har lavere sannsynlighet for å velge eliteprofesjonene, som historisk har bidratt sterkt til utjevningen mellom kvinner og menn i høyere utdanning. Bæck (2016) vektlegger viktigheten av å studere utdanningsulikheter i lys av regionale forskjeller og fremhever hvordan gutters utdanningsvalg har en tendens til å være mer stedsavhengige enn jenters, særlig i distriktene. I en fersk kvalitativ studie av kvinner med bakgrunn fra mindre sentrale strøk som tar bachelor i nautikk (sjøfart), finner Runa Myklebust at de opplever mer motstand fra familie og venner enn det som er vanlig å finne i studier av kvinner i mer sentrale strøk som gjør utradisjonelle valg (Myklebust 2018). Det er behov for mer forskning som undersøker hvordan kjønnsdelte utdanningsvalg henger sammen med bosted, lokale arbeidsmarkeder og geografisk variasjon i holdninger til likestilling og kjønnsroller.

3.2.1 Frafall og fullføring

I denne rapporten belyser vi hvorfor gutter og jenter velger ulike utdanninger og yrker. Men hvilke yrker man kvalifiserer seg for, henger også sammen med full-

føring av utdanning på ulike nivåer. Allerede i 1990 var det flere kvinner enn menn som fullførte høyere utdanning i Norge (NOU 2019:3: 12). Det er flere gutter enn jenter som faller fra og ikke fullfører videregående skole, og disse mønstrene har holdt seg nokså stabilt siden Reform 94 (Vogt 2008). Foreldrenes utdanningsnivå henger sammen med om barna faller fra eller fullfører videregående skole. Deler av denne sammenhengen kan forklares med at elever med høyere utdannede foreldre i mye mindre grad velger yrkesfaglige utdanninger, der frafallet er størst (Hansen 2011). Det er også en av grunnene til at gutter med høyt utdannede foreldre fullfører videregående skole i mye større grad enn gutter med lavere utdannede foreldre, og at kjønnsforskjellene er mindre blant dem med høyest utdannede foreldre (NOU 2019:3: 50). Videre kan kvinners overrepresentasjon i høyere utdanning delvis forklares med at sosial bakgrunn har mindre å si for kvinners utdanningsnivå enn for menns (Askvik 2015).

Kjønnsforskjeller i utdanningsvalg er også en medvirkende årsak til kjønnsforskjeller i frafall og fullføring. Frafallet, og andelen som fullfører forsinket, er større på de mannsdominerte yrkesfagene enn på de kvinnedominerte yrkesfagene og på studieforbereende utdanningsprogrammer. Ulikheter i muligheten for å få læreplass er en særlig viktig forklaring på disse forskjellene (Vogt 2008). Elevene har mye større sannsynlighet for å fullføre skolebasert lære, som er vanligere på de kvinnedominerte utdanningsprogrammene enn på de mannsdominerte programmene. Gutter med synlig minoritetsbakgrunn har særlig lav sannsynlighet for å få læreplass, noe som også knyttes til høyere frafall i denne gruppen (Helland og Støren 2011).

Boks 3.2 Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner (oppsummering av hovedfunn fra NOU 2019:3, kap. 8.1)

Årsaker til kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner i familien og oppvekstmiljøet (NOU 2019:3, kap. 8.1)

- I Norge har familiens inntekt kun effekt på barnets oppnådde utdanningsnivå i den marginalt nedre delen av inntektsfordelingen, og effekten er lik for gutter og jenter.
- Nabolag ser ut til å bety mer for skoleprestasjoner for jenter enn for gutter i Norge.
- Norske studier tyder på at det er positivt å være hjemme med mor når barnet er under et halvt år, men at å være hjemme utover dette (med far eller en annen omsorgsperson) ikke har noen virkning på barnas skoleresultater.
- Studiene tyder på at det i gjennomsnitt er bedre for barnet å starte i barnehage enn å være hjemme, fra og med ettårsalderen.
- En økning i mødres sysselsettingsrate i Norge og USA i perioden 1967–1993 kan bidra til å forklare at kjønnsforskjellene i oppnådd lavere universitetsgrad i gutters favør er redusert og deretter snudd i jenters favør. Men økningen i sysselsettingsgrad i disse landene samvarierer med en økning i skilsmisser, flyttemønstre, globalisering med mer, slik at andre samfunnsutviklinger kan være alternative forklaringer.

3.3 Årsaker i barnehage og utdanning

Forskningen på årsaker til kjønnsdelte utdanningsvalg har i stor grad sett på individuelle faktorer, altså forklaringer med utgangspunkt i trekk ved barna og ungdommene selv. Samtidig er et helt sentralt spørsmål hvordan utdanningsinstitusjonene eventuelt selv bidrar til å forsterke eller motvirke kjønnsdelte valg. I de neste avsnittene beskriver vi den foreliggende forskningen som omhandler mer institusjonelle forklaringer på kjønnsdelte utdanningsvalg.

3.3.1 Årsaker i barnehagen

Generelt viser forskningen at barnehage for 3–6-åringer er positivt for barnas utvikling, spesielt for barn av mødre med lav utdanning (Havnes og Mogstad 2009). Barnehage for 1–2-åringer kan se ut til å ha en noe utjevne effekt på kjønnsforskjeller i kognitive evner ved at gutter relativt sett blir litt flinkere i lesing og jenter blir noe flinkere i regning (Drange og Havnes 2019). I denne rapporten har vi vært ute etter forskning som gjelder kjønnsdelte valg av utdanning og yrke, og det er derfor naturlig nok svært få av studiene vi har funnet, som har sett på barnehagens rolle. Det henger naturlig nok sammen med at de første utdanningsvalgene ligger relativt langt unna i tid. Dermed er

forskningen på barnehagens rolle i større grad konsentrert rundt spørsmål om utvikling av ferdigheter og hvordan kjønn og kjønnsroller utspiller seg i barnehagen. Denne tematikken er behandlet i NOU 2019:3 og kort oppsummert i boks 3.3. Samtidig kan aktiviteter og samhandling bygge opp under eller bryte ned kjønnsdelte preferanser, interesser og orienteringer, som på sikt vil kunne ha konsekvenser for kjønnsdelte valg. Disse mulige sammenhengene er utfordrende å studere, og vi har ikke funnet noen studier som kan si noe direkte om sammenhengen mellom aktivitet og samhandling i barnehagen og senere kjønnsdelte valg.

Tiltak som har som formål å bidra til mer likestilling i barnehagen, er omtalt i kapittel 5. Et tiltak for å fremme likestilling i barnehagen som ofte omtales, er å rekruttere flere menn. En interessant og solid gjennomført studie fra Statistisk sentralbyrå finner at barn som har gått i barnehager med en høyere andel mannlige ansatte, gjør det bedre på språk- og regnetestene i småskolen (Drange og Rønning 2017). De finner samtidig ikke noen indikasjon på at denne effekten er annerledes for gutter enn for jenter. En rapport fra 2010 om status for likestillingsarbeidet i norske barnehager konkluderer med at bevisstheten om likestilling er relativt sterk blant styrere og på overordnet nivå, men at denne bevisstheten typisk er mer fraværende når det er snakk om konkret lek og praksis (Hoel, Johansen og Renolen 2010).

Boks 3.3 Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner (oppsummering av hovedfunn fra NOU 2019:3, kap. 9)

Årsaker til kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner i barnehage (NOU 2019:3, kap. 9)

- Flere studier finner en positiv effekt på kognitive ferdigheter av å gå i barnehage i Norge sammenliknet med det å være hjemme med en av foreldrene eller i uformelle ordninger, men det er ikke grunnlag for å si at effekten er større for gutter eller jenter.
- Ansatte i norske barnehager jobber lite systematisk med kjønn og likestilling, og stedvis blir kjønnssegregering praktisert.
- Mange steder går barna fra primært å være i et lekbasert miljø til å bli en del av et mer strukturert læringsmiljø ved overgangen mellom barnehage og skole. Dette kan være en brå overgang for mange, og slike overganger kan være særlig utfordrende for gutter.

3.3.2 Overgangene til videregående skole og høyere utdanning

Når det gjelder årsaker til kjønnsdelte utdanningsvalg som kan tilskrives skolen og skolesystemet, er det særlig overgangen til videregående skole og valg av studier i høyere utdanning som står sentralt. I og med at skolesystemer varierer en del mellom land, har en del studier om årsaker i skolen liten overføringsverdi til norske forhold. Det gjelder for eksempel studier fra land hvor det er stor variasjon i hva slags utdanningsløp som tilbys i ulike deler av landet, og studier av kjønnsforskjeller i videregående skole i land med svært begrenset yrkesfagutdanning på videregående skole-nivå. Samtidig er noen studier fra land med annerledes utdanningsstruktur nyttige for å belyse generelle mekanismer. Ikke minst er studier som sammenlikner land med ulike utdanningssystemer, relevante i den grad de kan si noe hvordan ulike skolestrukturer påvirker sannsynligheten for å gjøre kjønnsstypiske eller -atypiske valg.

3.3.2.1 Trekk ved skolesystemet

Forskning tyder på at i skolesystemer der første utdanningsvalg gjøres relativt sent, er utdanningsvalgene mindre kjønnsdelte (Estévez-Abe 2011, Imdorf, Hegna, Eberhard og Doray 2015, Scheeren og van de Werfhorst 2018). Samtidig viser internasjonale sammenliknende studier at senere valg øker forskjellen i *utdanningslengde* mellom gutter og jenter (Scheeren, van de Werfhorst og Bol 2018). I tillegg kan det se ut til at det særlig er sterkere kjønnsdeling i utdanningssystemer som tilbyr yrkesfagutdanninger, og spesielt yrkesfagutdanninger med lærlingordninger (Estévez-Abe 2011). En oppsummering av forskningen om institusjonelle forklaringer på kjønnsdelte utdanningsvalg konkluderer med at i utdanningssystemer med et stort innslag av yrkesfaglige utdanninger på videregående skole-nivå velger menn mer kjønnsstypiske utdanninger og yrker enn i utdanningssystemer der tilgangen til yrkesfaglige utdanninger er mindre (Reisel, Hegna og Imdorf 2015: 12). Sett under ett ser det ut til at innretningen av utdanningssystemet har mindre å si for jenters valg enn for gutters valg (Smyth og Steinmetz 2015). Generelt er yrkesfagutdanningene mer kjønnsdelte enn studier i høyere utdanning, og dermed vil utdanningssystemer der en større andel av elevene går yrkesfaglige løp, også ha en tendens til å være mer kjønnsdelte (Reisel, Hegna og Imdorf 2015: 17). Samtidig er det viktig å påpeke at disse studiene også finner at yrkesfagutdanning beskytter mot arbeidsløshet for både gutter og jenter ved å redusere sannsynligheten for å stå uten jobb etter endt utdanning (Smyth og Steinmetz 2015: 66).

3.3.2.2 Studier av likestillingsarbeid i skolen

Det er svært få studier som sier noe om hvordan skolene jobber med likestilling generelt og med å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg spesielt. Internasjonal forskning dokumenterer en del enkeltstående tiltak, med særlig vekt på å få flere jenter til å velge såkalte STEM-fag (Science, Technology, Engineering and Math, MNT på norsk). En gjennomgang fra USA beskriver tre kategorier av tiltak: i) tiltak rettet mot å styrke jenters kunnskapsnivå og prestasjoner innen MNT, ii) tiltak rettet mot å endre undervisningen i fagene slik at de er mer tiltalende for jenter, og iii) ulike typer tiltak for å motvirke kjønnsstereotyper og fremheve egenskaper ved MNT-fag som appellerer på tvers av kjønn (Liben og Coyle 2014). Det er typisk for alle typer tiltak at de sjelden er innrettet på en måte som gjør at de kan evalueres i etterkant.

En type tiltak som til dels har blitt evaluert, er bruk av rollemodeller i opplæringen. Denne typen tiltak kan se ut til å ha god effekt (Liben og Coyle 2014). En studie fra Frankrike som bruker et randomisert eksperiment for å undersøke effekten av rollemodeller for rekruttering til STEM, finner at én times besøk av en rollemodell siste året i videregående skole økte sannsynligheten for at flere jenter begynte på en STEM-relatert utdanning i høyere utdanning året etter (Breda, Grenet, Monnet og Van Effenterre 2018).

Det finnes også eksempler på at skoler kan bidra til utradisjonelle utdanningsvalg gjennom helhetlige og målrettede satsinger. Et omfattende prosjekt i USA, *STEM Equity Pipeline Project*, har dokumentert gode resultater i rekrutteringen av jenter til STEM-utdanninger som defineres som «høykvalifiserings-, høyinntekts- og høyetterspørselsfag».¹⁷ Det som kjennetegner denne innsatsen, er samarbeid mellom alle relevante aktører i og utenfor skolene, grundig og systematisk forarbeid fra skolenes side for å identifisere hvor skoen trykker, definisjon av konkrete kortsiktige og langsiktige mål for evaluering og bistand fra profesjonelle likestillingsrådgivere (Williams 2014).

Forskningen fra Norge, som riktignok begynner å bli litt gammel, dokumenterer at likestillingsspørsmål typisk nedprioriteres i konkurranse med andre læringsmål (Støren, Waagene, Arnesen og Hovdhaugen 2010). Gjennomgangen av tiltak i kapittel 5 viser at det finnes eksempler på lokale og tidsbegrensede initiativer som har som mål å bidra til mindre kjønnsdelte valg, men at disse i liten grad er systematisert og evaluert i den norske konteksten.

17 Dette tiltaket er særlig rettet mot yrkesfagutdanninger på toårige såkalte community colleges i USA, som er en del av høyere utdanning i det amerikanske utdanningssystemet, men som typisk utdanner til liknende fagfelt som den norske yrkesfagutdanningen i videregående skole.

3.3.2.3 Mekanismer i klasserommet

Flere studier har funnet at elevsammensetningen på skolen påvirker kjønnsdelte utdanningsvalg. Spesifikt finner disse studiene at jenter velger mer utradisjonelt når de har gått i klasse med mange jenter (Schneeweis og Zweimuller 2012, Schöne, von Simson og Strøm 2016). Mye tyder på at kjønnsstereotypiene har mindre påvirkningskraft når det er mange jenter i klassen, og jentene står friere til å utforske ulike evner og interesser (Schneeweis og Zweimuller 2012). Vi har ikke funnet forskning som ser på hvordan en høyere andel gutter påvirker gutters utdanningsvalg, men det er ikke åpenbart at funnene er overførbare til gutter.

Det er gjort en del klasseromsobservasjoner med vekt på kjønn og kjønnete dynamikker. En del av disse studiene ligger lenger tilbake i tid enn tidsrammen for litteratursøket vårt. Oppsummeringen i rapporten «Er det skolens skyld?» indikerer at klasseromsstudiene har en tendens til å studere kjønnete dynamikker i seg selv, men at de i liten grad ser på hvordan disse henger sammen med utdanningsutfall (Bakken, Borg, Hegna og Backe-Hansen 2008). For eksempel viser denne litteraturen typisk at gutter får mer oppmerksomhet fra læreren enn jenter gjør, men det kan i liten grad forklare hvorfor gutter får svakere karakterer enn jenter (Bakken, Borg, Hegna og Backe-Hansen 2008: 66).

NOU 2019:3 konkluderer entydig med at lærerens kjønn ikke har konsekvenser for kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner. En studie fra USA finner at foreleserens kjønn i høyere utdanning påvirker utdanningsprestasjonene positivt for studenter av samme kjønn som foreleseren, men samtidig at foreleserens kjønn ikke har noen effekt på valg av studier («college major») (Griffith 2014). I Norge er det mangel på gode datakilder som knytter sammen informasjon om lærere og elever, og forelesere og studenter, slik at det er mulig å studere hvordan egenskaper ved lærerne og egenskaper ved elevene henger sammen.

Boks 3.4 Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner (oppsummering av hovedfunn fra NOU 2019:3, kap. 10)

Årsaker til kjønnforskjeller i skoleprestasjoner i grunnopplæringen (NOU 2019:3, kap. 10)

- Forskningen tyder på at det å være eldre ved skolestart fører til bedre skoleprestasjoner, og at barna i mindre grad blir ansett som hyperaktive. Relativ alder har like mye å si for gutters og jenters skoleprestasjoner.
- Aktiviteter utenom skoletid ser ut til å være en kilde til kjønnforskjeller i skoleprestasjoner. Jenter bruker mer tid på lekser og leser mer på fritiden, og dette har blitt knyttet til bedre skoleprestasjoner.
- Det mangler studier av hvordan nivådeling innenfor samme skole påvirker kjønnforskjeller i skoleprestasjoner.
- Det er lite som tyder på at å repetere et klassetrinn (som praktiseres i en del andre land) i større grad gagnar guttene.
- I Danmark gir tilbudet om et ekstra skoleår ved overgangen til videregående opplæring elevene en positiv faglig utvikling i sentrale fag, og særlig gjelder dette for guttene.
- Intensivundervisning ser ut til å kunne heve prestasjonene til svakt presterende elever tidlig i opplæringsløpet, mens tilleggsundervisning i ferier kan være nyttig for eldre elever. Tett oppfølging og forskningsbaserte undervisningsopplegg kan være avgjørende for at gutter drar nytte av tilleggs- og intensivundervisning.
- Struktur og pedagogisk innhold ser ut til å være viktig for elevprestasjoner. God klasseledelse reduserer problematferd og skaper en gunstig kontekst for virksom undervisning. Det finnes eksempler på at disse faktorene særskilt har løftet gutters skoleprestasjoner.

3.4 Årsaker i arbeidslivet og samfunnet for øvrig

I kapittel 4 presenterer vi forskningen på kjønnforskjeller i yrkesvalg, med særlig vekt på dynamikker i arbeidsmarkedet. Der tar vi for oss spørsmål knyttet til arbeidstid, arbeidsforhold, diskriminering og andre faktorer som påvirker kjønnsdelte yrkesvalg, utover de valgene som tas i utdanningssystemet. Samtidig vil forventninger om betingelsene i arbeidslivet også kunne legge føringer på hvilke utdanningsløp gutter og jenter velger. Her er et relevant spørsmål om velferdsstatspolitikken og arbeidsmarkedspolitikken kan tenkes å påvirke kjønnsdelte valg.

Vi har funnet relativt lite forskning i tidsperioden for vårt litteratursøk som sier noe om hvordan forhold i arbeidslivet og samfunnet for øvrig påvirker gutters og jenters utdanningsvalg, utover det vi allerede har presentert i dette kapitlet.

Det er gjort en del studier av sammenhengen mellom velferdsstatspolitikk og kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet (Ellingsæter 2013, Korpi, Ferrarini og Englund 2013, Mandel og Semyonov 2006), og vi fant delvis motstridende studier av hvordan arbeidsmarkedspolitikken henger sammen med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet (Charles 2005, Estevez-Abe 2005), men svært få studier ser på hvordan disse forholdene i arbeidsmarkedet og samfunnet påvirker *utdanningsvalg*.

Et unntak er en mye sitert studie av kjønnsdelte utdanningsvalg i 44 land, som konkluderte med at høyere velstand i samfunnet henger sammen med sterkere kjønnsdeling i utdanning. Men forfatterne påpekte også at høyere velstand bare henger sammen med kjønnsdelte valg opp til et visst velstandsnivå, og dermed ikke forklarer variasjon *mellom* industrialiserte land (Charles og Bradley 2009). Med overføringen av omsorgsoppgaver fra hjemmet til det betalte arbeidsmarkedet og kvinners høyere arbeidsmarkedsdeltakelse i de fleste industrialiserte land vil det være flere kvinner i arbeidsmarkedet, flere kvinnedominerte utdanninger og yrker tilgjengelig og dermed sterkere kjønnssegregering. Samtidig så vi i kapittel 1 at høy kvinnelig sysselsetting over tid fører med seg en nedgang i kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet (se kapittel 1).

NOU 2019:3 tar for seg spørsmålet om hvordan forhold ved arbeidsmarkedet påvirker gutters og jenters skoleprestasjoner. Hovedfunnene fra denne gjennomgangen er presentert i boks 3.5. I lys av disse funnene kan man argumentere for at jenter ser ut til å bruke utdanning som kompensatorisk strategi for å oppnå likestilling i arbeidslivet. Hvis vi sammenlikner menn og kvinner med samme utdanningsnivå, ser vi at menn tjener mer enn kvinner. Med andre ord må kvinner ha høyere utdanning enn menn for å nå samme lønnsnivå (Reisel 2013). I tråd med dette finner en fersk studie basert på danske registerdata en negativ sammenheng mellom karakterer og valg av kvinnedominerte utdanningsprogrammer, særlig for jenter. Det vil si at elever med høyere karaktersnitt typisk velger bort de mest kvinnedominerte utdanningene, som typisk leder til yrker med relativt lavt lønnsnivå (Humlum, Nandrup og Smith 2019).

Boks 3.5 Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner (oppsummering av hovedfunn fra NOU 2019:3, kap. 8.2)

Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner, årsaker på arbeidsmarkedet (NOU 2019:3 kap. 8.2)

- Kvinner har noe høyere avkastning (både økonomisk og ikke-økonomisk) av å ta høyere utdanning enn menn. I Norge er det relativt sett mer lønnsomt for menn enn for kvinner å velge en yrkesfaglig utdanning på videregående nivå.
- Lokale sysselsettingsmuligheter reduserer gutters tilbøyelighet til å fullføre videregående opplæring i større grad enn for jenter.
- Kvinner blir fremdeles diskriminert på (deler av) arbeidsmarkedet, og signaleffekten av utdanning er større for kvinner enn for menn.
- Få av studiene som Stoltenbergutvalget har funnet frem til, kan isolere kvinners økte sysselsetting, kjønnforskjeller i utdanningsforventninger, den økonomiske avkastningen, signaleffekten av utdanning eller kjønnforskjeller i utdanningsvalg som årsaksfaktorer.

3.5 Oppsummering

Det aller meste av forskningen på kjønnsdelte utdanningsvalg fra perioden 2008–2018 tar for seg individuelle faktorer. Mye av forskningen retter oppmerksomheten mot jenters og kvinners valg og har særlig studert jenters underrepresentasjon i realfag. I sum finner forskningen en endring over tid der gutters og jenters prestasjoner i realfag har blitt likere, og der kjønnsstereotypiene knyttet til realfag har blitt svakere. Forskningen finner ikke en liknende utjevning når det gjelder kjønnforskjeller i verbale ferdigheter og fellesskapsorienterte egenskaper og preferanser. En konsekvens av denne ujevne utviklingen er at jenters utdanningsvalg typisk er preget av flere målsettinger – både instrumentelle og fellesskapsorienterte, mens gutters utdanningsvalg i gjennomsnitt har mer ensidige målsettinger.

Forskningen viser også at gutter legger mindre innsats i å gjøre det bra på skolen, samtidig som de har høyere selvtilit enn jenter i realfag, også når man sammenlikner elever med likt prestasjonsnivå. Selv med samme prestasjonsnivå har jentene lavere sannsynlighet for å velge karrierer innen matte, naturfag og teknologi (MNT).

Ungdom med høyere utdannede foreldre har større sannsynlighet for å begynne i høyere utdanning enn ungdom med lavere utdannede foreldre, men denne sammenhengen er svakere for jenter enn for gutter. Kjønnforskjellene i fullføring

av videregående skole og kjønnsdelingen i utdanning er generelt lavere blant barn av høyt utdannede foreldre, noe som særlig henger sammen med den svært lave andelen gutter med høyt utdannede foreldre som velger yrkesfaglig utdanning. Forskning tyder på at barn av innvandrere gjør noe mindre kjønnsdelte utdanningsvalg enn majoritetsbefolkningen, men her er det behov for mer forskning. Det er også behov for mer forskning om hvordan bosted påvirker kjønnsdelte utdanningsvalg. Den relativt begrensede forskningen på feltet ser ut til å peke i retning av at utdanningsvalgene er mer kjønnsdelte i mindre sentrale strøk, og at dette henger sammen med både mulighetene på de lokale arbeidsmarkedene og med mer tradisjonelle holdninger til kjønn og kjønnsroller utenfor de store byene.

Internasjonale sammenliknende studier viser at utdanningssystemet spiller en rolle for hvor kjønnsdelte utdanningsvalgene blir. Særlig peker studiene på at utdanningssystemer med et sterkt innslag av yrkesfaglige utdanninger har en tendens til å være mer kjønnsdelte, og at dette særlig henger sammen med gutters valg (og valgmuligheter). Samtidig ser det ut til at yrkesfagutdanning beskytter mot arbeidsledighet, på tvers av land. Andre internasjonale sammenlikninger har vist at gutter og jenter velger mer kjønnsdelt i rikere land der ungdommene står mer fritt til å velge utdanning etter egne preferanser. Dette mønsteret holder bare om man sammenlikner utviklings- eller overgangsland med industrialiserte land, og sier lite om forskjeller på tvers av industrialiserte land.

Det finnes mindre forskning på hvordan samhandling på skolen påvirker kjønnsdelte valg. Noen studier har sett på sammensetningen av elevers og lærerens, eller foreleserens, kjønn. Studiene av kjønns sammensetningen blant elevene finner at når det er mange jenter i en klasse, velger flere av dem utradisjonelt, noe som indikerer at kjønnsnormene slipper taket litt, og at individuelle forskjeller kommer tydeligere til uttrykk. Lærerens og foreleserens kjønn ser ikke ut til å ha noen konsekvenser for kjønnsdelte valg. Forskning på tiltak som kan bidra til å øke jenters deltakelse i realfaglige og tekniske utdanninger, peker på bruk av rollemodeller som en type tiltak som ser ut til å ha god effekt. I tillegg viser et omfattende program for likestilte utdanningsvalg i USA god effekt på jenters deltakelse i mannsdominerte realfag og tekniske fag, som også inkluderer yrkesfag.

I sum kan vi si at forskningen på kjønnsdelte utdanningsvalg de siste ti årene har vært sterkt preget av et individualisert psykologisk perspektiv, der interesser, preferanser og personlige egenskaper har stått i sentrum. Den systemorienterte forskningen har vært svakere, selv om det finnes noen gode internasjonale

sammenliknende studier som tar for seg konsekvensene av hvordan ulike utdanningssystemer er organisert. Den deltakende klasseromsforskningen har potensial til å bidra til nye forståelser av hvordan kjønn påvirker utdanningsvalg, men har hittil i liten grad koblet kjønnede dynamikker eksplisitt til utdanningsvalg. Det er særlig behov for flere studier som kan si noe om hvordan og hvorfor endringer skjer, i tillegg til å forklare kontinuitet.

4 Kjønnsegregering mellom og innad i yrker

En sentral årsak til kjønnsegregeringen i yrkesvalg er segregeringen i utdanningsvalg. I det norske arbeidsmarkedet sett under ett viser Østbakken og medforfattere (2017) at to tredjedeler av yrkessegregeringen skyldes segregering i utdanningsvalg.¹⁸ Samtidig er det en tredjedel av yrkessegregeringen som ikke direkte er forårsaket av forskjeller i utdanningsvalg.¹⁹

Som vi så i kapittel 1, har kjønnsegregeringen mellom yrkesgrupper blitt mindre. Flere yrkesgrupper har gått fra å være mannsdominerte til å bli kjønnsjevne, hvor medisinske yrker, jurist og psykolog er blant de mest synlige eksemplene. I den forstand er det yrker som har «byttet kjønn» i løpet av de siste tiårene, fra mannsdominerte til kjønnsnøytrale, med medisin som det kanskje klareste eksempelet. I et lengre tidsperspektiv er det også klart at svært mange stillinger i statlig og lokal administrasjon har gått fra å være manns- til å bli kvinnedominerte.²⁰ Samtidig er det ingen grunn til å anta at yrkene som har «byttet kjønn», trenger et eget sett med forklaringsfaktorer.

I tillegg blir bildet mer nyansert om vi tar med segregering *innad* i yrkesgrupper og det at langt flere menn enn kvinner oppnår lederposisjoner og andre seniorstillinger. Som Bihagen, Neremo og Stern (2014) viser med svenske registerdata, betyr utdanningsfelt lite for å forklare kjønnsforskjeller i sjansen for å oppnå toppinntektsposisjoner og prestisjefylte yrker i arbeidslivet (se også Härkönen, Manzoni og Bihagen 2016). Jo høyere lønn en jobb har, jo lavere sjanse har kvinner for å få jobben (Gobillon, Meurs og Roux 2015).²¹ Dette kan heller ikke forklares av utdanningsvalg alene (Abendroth, Maas og van der Lippe 2013: 269–270). Vi må derfor i tillegg forstå hvorfor kvinner og menn med samme utdanning ender opp i forskjellige stillinger innenfor yrkesgrupper (Crompton og Lyonette 2011). Blant jurister, for eksempel, er kvinner overrepresentert

18 For liknende funn fra andre land: Se for eksempel McMullin og Kilpi-Jakonen (2015), Shauman (2016) og Van Puyenbroeck, De Bruyne og Sels (2012).

19 Særlig blant arbeidstakere med videregående skole som høyeste utdanning er kjønnsegregeringen i yrkesvalg spesielt høy, og den har heller ikke gått ned for yngre generasjoner arbeidstakere (Østbakken mfl. 2017, se også Blau, Brummund og Liu (2013) for liknende funn fra USA og Perales og Vidal (2015) for Storbritannia). En viktig årsak er kjønnsforskjeller i valg av studieretning på videregående skole.

20 Går vi enda lenger tilbake, er også læreryrket et eksempel.

21 Se også CORE topplederbarometer.

blant offentlige ansatte, mens menn er i overtall på de private advokatkontorene. Det samme gjelder leger: Per 2018 er mindre enn hver femte kirurg kvinne, mens mindre enn hver fjerde barne- og ungdomspsykiater er mann.²² Innen politiet finner vi liknende mønstre (Fejes og Haake 2013). Mønsteret er ikke begrenset til mannsdominerte eller relativt kjønnsbalanserte yrkesgrupper: I en studie av sykepleiere i USA finner Snyder og Green (2008) en klar kjønnssegregering, og deres kvalitative intervjuer indikerer at mannlige sykepleiere søker seg til posisjoner som blir sett på som «mer maskuline». Også mannlige sykepleiere i Norge velger i stor grad anestesi, akuttmottak og psykisk helse og rus.²³

Det er også indikasjoner på at kvinner i mindre grad enn menn får utnyttet, eller velger å utnytte, utdanningen sin (Quadlin 2018, Shauman 2009, Vuorinen-Lampila 2016). Vuorinen-Lampila (2016) viser for eksempel at kvinner med mastergrad innen siviløkonomi og teknologi har lavere sannsynlighet for å være i fast jobb på fulltid og dårligere samsvar mellom hva de har studert, og jobben de er i.

En ny studie av svenske registerdata eksemplifiserer hvorfor arbeidsmarkedet, i tillegg til kjønnsdelte utdanningsvalg, betyr mye for å forstå yrkessegregering. Studien begynner med å dokumentere at flere jenter enn gutter hadde sin *relative* styrke i verbale fag / språkfag enn tekniske/numeriske fag som 16-åringer (Dekhtyar, Weber, Helgertz og Herlitz 2018). Når disse jentene og guttene tok høyere utdanning og begynte å jobbe, var det en sammenheng mellom faglig styrke som 16-åring og valg av fag og yrke. Samtidig oppsto det klare kjønnsforskjeller i disse valgene *utover* kjønnsforskjellene i skoleprestasjoner: Jenter som var sterke i tekniske/numeriske fag, unngikk senere i stor grad disse karrierene. Dekhtyar og medforfattere (2018: 84) konkluderer med at de store forskjellene i karriereutfall mellom menn og kvinner bare delvis kan forklares av kjønnsforskjeller i akademiske prestasjoner.²⁴

Det er altså slik at om vi forstår hva som driver kjønnssegregering i utdanningsvalg, har vi forstått en stor del av hva som driver yrkessegregeringen. Likevel gir det ikke hele historien, og vi vil derfor gjennomgå litteraturen som ser spesielt på kjønnssegregering i arbeidsmarkedet.²⁵ Vi ser først på *familiemessige*

22 Mer informasjon hos Legeforeningen.

23 Se Norsk Sykepleierforbund.

24 I sin studie av amerikanske data finner Shauman (2009) derimot ikke konsistente kjønnsforskjeller i kvinners disfavør når det gjelder match mellom utdanning og yrke.

25 I tillegg er det klart at kjønnssegregeringen mellom og innad i yrkesgrupper ofte er sett på som sentrale forklaringer for kjønnsforskjellene i gjennomsnittlig (eller median) timelønn.

forhold. Deretter diskuterer vi *identitet, preferanser og holdninger* før vi ser på årsaker i *arbeidsliv og i samfunnet*.²⁶

4.1 Arbeid–familie-tilpasninger

Et sentralt funn i forskningslitteraturen er at å få *barn* endrer kvinners yrkesløp mer enn menns. En rekke studier fra forskjellige land viser at lønns- og karriere-gapet mellom kvinner og menn vokser betydelig etter barnefødsler (Abele og Spurk 2011, Cools og Strøm 2016, Johnes 2009, Kleven, Landais, Posch, Steinhauer og Zweimüller 2019, Kleven, Landais og Søgaard 2018, Laurijssen og Glorieux 2013). En studie basert på danske registerdata av Kleven, Landais, and Søgaard (2018) følger samtlige danske kvinner mellom 1980 og 2013 og viser at etter fødsel øker sannsynligheten for at kvinner går inn i yrker som er lavere rangert (i form av lønn), og for at de går inn i offentlig sektor, mens sannsynligheten for å bli leder reduseres.²⁷ Andresen og Nix (2019) viser liknende funn for Norge, og flere studier dokumenterer tilsvarende eller større utslag av å få barn på kvinners karriere i Sverige, Tyskland, Østerrike, Storbritannia og USA (Evertsson og Grunow 2012, Kleven et al. 2019). Merk at dette er den delen av «karrierkostnaden» – i form av tapte inntekter, svekkelse av jobbferdigheter og mindre akkumulering av erfaring – som inntreffer *etter* at barnet er født. Flere studier viser også at en del av kostnaden inntreffer *lengre før* barnet er født, ved at kvinner tar hensyn til hvor mange barn de ønsker, når de velger yrke (Adda, Dustmann og Stevens 2017, Wiswall og Zafar 2018).

I sin studie viser Kleven, Landais og Søgaard (2018) i tillegg at det å få barn forklarer en større og større *andel* av den gjenværende kjønnsulikheten i inntekt. Andelen som skyldes henholdsvis utdanning og uidentifiserte faktorer, har gått kraftig ned fra begynnelsen av 1980-tallet og frem til 2013. Til sammen forklarer utdanning og barn størstedelen av forskjellen i lønn mellom menn og kvinner. Det er rimelig å anta at det samme gjelder for kjønnssegregering. Skal vi forstå yrkessegregeringen, må vi altså forstå hvorfor det å få barn er en viktig faktor. En rekke studier viser at den delen av yrkessegregeringen og lønns-gapet som skyldes barn, er avhengig av yrkesgruppe, organiseringen av arbeidsplassen og arbeidsmarkedets institusjoner (se f.eks. Cha 2013, Cha og Weeden 2014, Goldin 2014, Iversen og Rosenbluth 2010, Iversen, Rosenbluth og Skorge 2019,

26 De fleste studier av hvordan barnehage og primær- og sekundærutdanning påvirker yrkessegregering, gjør dette indirekte ved å studere effekten på valg av tertiærutdanning. Det er derfor få studier (kun fire) i denne kategorien. I en artikkel viser for eksempel Mechtenberg (2009) teoretisk hvordan kjønns-skjevheter i læreres karaktersetning kan få ringvirkninger for gutters og jenters utdannings- og yrkesvalg.

27 Se Voxeu.org for en populærvitenskapelig oppsummering av deres forskningsartikkel.

Kleven et al. 2019, Wasserman 2018). Vi diskuterer dette videre nedenfor i avsnittet «Årsaker i arbeidslivet og i samfunnet».

4.2 Identitet, preferanser og holdninger

Det finnes mye forskningslitteratur som diskuterer kjønnsforskjeller i identitet, preferanser og holdninger/normer – både i hvilken grad de er reelle, og hva de eventuelt skyldes. Mye av denne litteraturen er oppsummert i Bertrand (2011) og i Eckel og Grosman (2008), Croson og Gneezy (2009), Azmat og Petrongolo (2014) og Niederle (2016). Det vi vurderer her, er om litteraturen sier noe om disse forskjellene omsettes i yrkessegregering eller ikke. Azmat og Petrongolo (2014: 35) argumenterer for at kjønnsforskjeller i preferanser for risiko og konkurranse trolig bidrar til å forklare hvorfor individer går inn i ett yrke i stedet for et annet. I dette avsnittet ser vi først på *kjønnsnormer og personlighet* og diskuterer deretter *normer og kjønns(a)typiske yrkesvalg*, før vi ser på kjønnsforskjeller i *kariereambisjoner og økonomiske preferanser* (slik som risikoaversion, konkurransevillighet og altruisme) og til slutt *sosiale og personlige ferdigheter*.

4.2.1 Kjønnsnormer, essensialisme og sosialisering

Flere studier viser at yrkesvalg delvis er et resultat av at individer søker seg til yrker som realiserer deres kjønnsidentitet og -normer (Bloksgaard 2010, Forsman og Barth 2017, Weisgram, Dinella og Fulcher 2011). I en studie av longitudinelle data for studenter fra fire ledende amerikanske colleger viser Cech (2013) for eksempel at studenter som ser på seg selv som «emosjonelle, usystematiske eller personorienterte», går inn i deler av arbeidslivet som er sett på som mer «kvinnelige».

Som vi så i kapittel 3, er «kjønnsessensialisme» trukket frem som en viktig faktor for å forklare kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet (Charles og Bradley 2009, Charles og Grusky 2004, Levanon og Grusky 2016). Kjønnsessensialisme er *troen* på at kvinner og menn er grunnleggende forskjellige når det gjelder kapasiteter, interesser og ferdigheter, som igjen leder kvinner og menn til å gjøre yrkesvalg og -investeringer som reproducerer kjønnsulikhet (tilbudssiden), og arbeidsgivere til å gjøre ansettelser i tråd med slik essensialistisk overbevisning (etterspørselssiden). Mekanismen er at kvinnedominerte yrker blir regnet for å kreve ferdigheter som antas å være spesielt kvinnelige. Levanon og Grusky (2016: 578–579) argumenterer altså for at denne typen essensialistisk overbevisning (a) opererer gjennom en ideologi som sier at kjønnsdelingen på

arbeidsmarkedet er naturlig, og (b) gjennom en kjønnet selvforståelse som gjør at kvinner og menn gjør kjønnsstereotypiske yrkesvalg, som (c) gjør at spesielt kvinner ned- og undervurderer egen kompetanse innen mannsdominerte domener. Segregering i arbeidsmarkedet blir således legitimert som en naturlig følge av kjønnsforskjeller i egenskaper. I en analyse av mer enn 400 amerikanske yrkesgrupper finner forfatterne at rundt to tredjedeler av kjønnssegregeringen kan forklares med omfattende mål på essensialisme. I en kritikk av tesen om kjønnsessensialisme argumenterer likevel Ellingsæter (2014) for at denne teorien har vanskeligheter med å forklare hvorfor kjønnssegregeringen har gått ned. Som hun skriver: «Et ensidig fokus på kjønnsessensialistiske ideer og treghet skygger både for strukturer som opprettholder segregering, og forhold som underminerer slike ideer.» (Ellingsæter 2014: 100) Som vi diskuterer videre i avsnitt 4.3 nedenfor, peker en rekke studier for eksempel på at innretningen av arbeidsmarkedspolitikken påvirker nivået på kjønnssegregeringen.

Det finnes også funn som peker mot at kjønnsessensialistiske overbevisninger ikke stikker så dypt som i Levanon og Gruskys fremstilling. For å se på menns interesse i å velge kvinnedominerte yrker utfører Forsman og Barth (2017) et eksperiment blant amerikanske collegestudenter med spesialisering i STEM-fag. De velger ut yrker som tidligere forskning har vist at blir sett på som feminine. Så ser forskerne om det at de enten tar vekk yrkestittelen i beskrivelsen av yrket og/eller endrer beskrivelsen til å inkludere mer stereotypisk maskuline beskrivelser, gjør at de mannlige studentene uttrykker høyere interesse for en karriere innen yrket. De finner støtte for at begge disse manipulasjonene skaper en forskjell, og at yrkestittelen betyr spesielt mye.

Et annet sentralt funn i litteraturen om normer som opphav til kjønnsforskjeller i yrkeslivet er at de delvis kan forklares av forhold i *oppveksten*. Flere studier fremhever foreldrenes sosialisering av barna som en viktig faktor for å forklare hvorfor noen kvinner velger mer kjønnsstradisjonelt i yrkeslivet (Busch-Heizmann 2015, Eccles 2011, Iversen og Rosenbluth 2010, Kalantari 2012, Kleven, Landais og Søgaard 2018, Lawson, Crouter og McHale 2015, Polavieja og Platt 2014).²⁸ For eksempel finner Kleven og medforfattere (2018) at den negative lønns-effekten av å få barn er størst for mødre som vokste opp i mer kjønnsstradisjonelle hjem, og at det ikke er en slik effekt for fedre. Også andre former for sosialisering ser ut til å påvirke yrkessegregeringen. Strain og Webber (2017) finner at det å ha lederverv på videregående skole (high school) er

28 Fernández, Fogli og Olivetti (2004) finner at der hvor mannen i et ekteskap vokser opp i en toinntektsfamilie, er det større sjanse for at kona jobber. Farre og Vella (2013) finner at mødres kjønnsnormer påvirker barnas normer, svigerdøtrenes arbeidsmarkedsdeltakelse og døtrenes utdanning og til dels yrkesdeltakelse.

korrelert med å være i lederstillinger senere i yrkeslivet, og at kjønnsforskjellene vedvarer. I en undersøkelse av menns tilbøyelighet til å velge *kjønnsatypisk* finner Hardie (2015) at andelen av menns venner som er kvinner, og i hvilken grad de regner et yrke for å være i vekst, henger sammen med det å ønske seg til et kvinne-dominert yrke.

Til slutt finner vi et sett med studier som studerer hvordan personlighetstrekk påvirker yrkesvalg (Antecol og Cobb-Clark 2013, Grönlund og Magnusson 2018, Liversage og Leelo Knudsen 2011, McDowell 2015, Polavieja og Platt 2014, Warming 2011). I en studie av jenters yrkesaspirasjoner viser for eksempel Polavieja og Platt (2014) at selv etter at et kobbel av faktorer knyttet til foreldrenes yrkesposisjoner er kontrollert for, så velger jenter med høyere selvtillit mindre kjønnsstypisk. Grönlund og Magnusson (2018) analyserer en ny svensk spørreundersøkelse av kvinner og menn i yrkesgruppene ingeniører, advokater, politibetjenter, sosialarbeidere og psykologer. De finner blant annet at individer som velger kjønnsatypisk, oftere også har kjønnsatypiske personlighetstrekk og karriereønsker. Det kan altså tenkes at individer med normer og personlighetstrekk som avviker fra kjønnsstereotypiene, bidrar til desegregeringen av yrker.

I tillegg er det studier som indikerer at selvtillit slår ut forskjellig for kvinner og menns yrkesløp (Cech, Rubineau, Silbey og Seron 2011, Eccles 2011, Magnusson og Neramo 2018). Basert på en svensk panelspørreundersøkelse med data fra 2000 og 2010 finner Magnusson og Neramo (2018) at for kvinner, men ikke for menn, er generell og mattespesifikk selvtillit knyttet til om de senere befinner seg i prestisjefylte yrker.

4.2.2 Karriere- og arbeidstidspreferanser

Yrkeskarriere har uten tvil blitt viktigere for kvinner over tid (England 2010). Tidligere forskning har blant annet argumentert for at kvinners lavere ambisjoner bidrar til å forklare yrkessegregeringen (f.eks. Hakim 2006). I Norge finner imidlertid Halrynjo og Lyng (2010) ingen forskjell mellom kvinners og menns ønsker om karriere blant medlemmer av Norges Juristforbund, Tekna og Siviløkonomene. Ely, Stone og Ammerman (2014) trekker liknende konklusjoner i sine omfattende undersøkelser av studenter ved MBA-programmet på Harvard Business School. I en studie av 9210 ansatte i 11 land for 7 forskjellige multi-nasjonale selskaper finner Sweet og medforfattere (2016) tilsvarende at kvinners og menns karriereidentitet er likere enn det som vanligvis hevdes. Det er altså ikke åpenbart at kvinners og menns karriereambisjoner er fundamentalt forskjellige. I stedet er det grunn til å tro at nettopp kjønnsdynamikker og stereotyper spiller inn også her.

Det er klare kjønnsforskjeller i uttrykte preferanser for lengden på arbeidsdagen, også blant fulltidsansatte. Wiswall og Zafar (2017) og Mas og Pallais (2017) viser at kvinner i gjennomsnitt er mer villige til å ofre høyere inntekt til fordel for bedre muligheter for forutsigbare arbeidstider og mulighet til å jobbe deltid. I en ny studie av amerikanske leger i spesialisering viser Wasserman (2018) at da arbeidstiden i noen spesialiseringer ble justert ned, førte det til at flere kvinner gikk inn i denne spesialiseringen. Altså førte en strengere arbeidstidspolitikk til desegregering innen legeyrket.

Både kortere gjennomsnittlige arbeidsdager og mer tidsfleksibilitet henger positivt sammen med kvinneandelen i en yrkesgruppe eller næring. Dette er et funn som stort sett er til stede på tvers av tid, yrkesgrupper og land (Cortes og Pan 2017, Finseraas og Skorge 2019, Goldin 2014, Iversen og Rosenbluth 2010, Iversen, Rosenbluth og Skorge 2019, Wasserman 2018). En slik sammenheng mellom arbeidstidsorganisering og kjønnssegregering er også funnet i Norge (Finseraas og Skorge 2019).

Det er en rekke mulige og ikke nødvendigvis gjensidig utelukkende forklaringer på dette. Én forklaring er at kvinner og menn i gjennomsnitt vektlegger ulike aspekter ved arbeidsplassen, og dermed foretrekker forskjellige jobber. I alle vesteuropeiske land gjør kvinner i gjennomsnitt mer av husarbeidet og barnepasset enn menn (Iversen og Rosenbluth 2010, for en litteraturgjennomgang, se Lachance-Grzela og Bouchard 2010), og ovenfor så vi at kjønnssegregeringen øker etter at kvinner har fått barn. Forskjellene i husarbeid og barnefødsler og -pass er en av faktorene som gjør at flere kvinner enn menn vektlegger kortere arbeidstid og mer arbeidstidsfleksibilitet (Crompton og Lyonette 2011, Goldin 2014, Iversen og Rosenbluth 2010, Iversen, Rosenbluth og Skorge 2019, Kleven, Landais og Søgaard 2018). Basert på amerikanske data finner for eksempel Cha (2013) at mødre har høy sannsynlighet for å forlate mannsdominerte yrker når arbeidsukene blir spesielt lange (mer enn 50 timer), mens det ikke er en slik effekt for barnløse kvinner eller for menn (se også Cha og Weeden 2014).

Disse resultatene bør imidlertid ikke leses som at kvinner, og mødre spesielt, nødvendigvis ønsker å jobbe deltid. I et nytt naturlig eksperiment viser Van Effenterre og Duchini (2019) at da Frankrike i 2013 innførte obligatorisk skole på onsdager for barneskoleelever (noe som ikke hadde vært tilfellet før 2013), førte det til at mødres sannsynlighet for å jobbe fulltid økte betraktelig, og de fikk en klar økning i timelønn. Dette er et tydelig eksempel på hvordan politikk påvirker kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet. Vi diskuterer arbeidsmarkeds- og velferdspolitikken videre i avsnittet «Årsaker i arbeidslivet og samfunnet» nedenfor.

4.2.3 Økonomiske preferanser

Økonomiske preferanser viser her til mulige kjønnsforskjeller, spesielt i risikoaversjon, konkurransevillighet, forhandlinger og altruisme. I en global spørreundersøkelse med representative utvalg fra 76 land finner Falk og medforfattere (2018) at i nesten alle land er kvinner i gjennomsnitt mer risikoaverse enn menn, altså foretrekker de lavere risiko (se også Falk og Hermle 2018). En rekke laboratorieeksperimenter viser også at menn har større konkurransevillighet og forhandlingsvillighet (Niederle 2016, Niederle 2017), men i gjennomsnitt skårer lavere på altruisme (Falk et al. 2018).²⁹ Samtidig viser flere studier også at det er store variasjoner i kjønnsforskjellene i disse preferansene, på tvers av både land og sosioøkonomisk bakgrunn (Almás, Cappelen, Salvanes, Sørensen og Tun-godden 2015, Falk et al. 2018). Dette peker mot at preferansene, i det minste til en viss grad, er kontekstavhengige.

På tross av at de overnevnte laboratorie-eksperimentene viser til dels klare kjønnsforskjeller i økonomiske preferanser, er det så langt forsket relativt lite på om disse kjønnsforskjellene bidrar til å forklare kjønnssegregering i det virkelige arbeidslivet (Bertrand 2011: 1556).

Det finnes noen studier som ser på konkurransevillighet og kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. I en oppfølgingsstudie av PISA-respondenter i Danmark finner Kleinjans (2009) at «avsmak for konkurranse» kan forklare noe av kjønnssegregeringen i forventet yrke blant danske 19-åringer. Denne studien viser likevel kun sammenhengen mellom konkurransevillighet og kjønnssegregering, og er ikke egnet til å si at det ene forårsaker det andre. Felteksperimentene som er gjort, gir et mer nyansert bilde av effektene av konkurransevillighet. I et felteksperiment fra USA randomiserte Flory og medforfattere (2014) nesten 9000 jobbsøkere inn i forskjellige lønnsmodeller som varierte etter hvor mye konkurranse mellom individer betydde for lønnsfastsettingen. De finner at kvinner i større grad enn menn unngår kompetitive arbeidssituasjoner, men at denne effekten er avhengig av om oppgaver utføres i teamarbeid, om yrket har klare kjønnsassosiasjoner, og alderen på jobbsøkerne. I en studie av arbeidstakere i Storbritannia finner Manning og Saidi (2010) at selv om kvinner har lavere sannsynlighet for å ha jobber med prestasjonslønn, finner de ingen indikasjon på at dette påvirker kjønnsgapet i lønn. Tilsvarende finner Lavy (2012) ingen kjønnsforskjeller i et felteksperiment hvor lærere fikk lønnsbonus basert

²⁹ Merk at disse resultatene, som er konsistente på tvers av en rekke studier, ikke nødvendigvis betyr at kjønnsforskjellene er et resultat av enten «nature» eller «nurture». I et allerede klassisk felteksperiment viser Gneezy, Leonard og List (2009) at mens menn i det klart patriarkalske masai-samfunnet i Tanzania er mer konkurransevillige enn kvinner, er det motsatte tilfellet i det klart matriarkalske khasi-samfunnet i India.

på klassenes prestasjoner i en turnering. Det er åpenbart behov for mer forskning på dette feltet. En foreløpig innsikt fra denne forskningen, og spesielt fra Flory og medforfatteres felteksperiment, er at kjønnsforskjeller i økonomiske preferanser ser ut til å være svært kontekstavhengig, her eksemplifisert ved skillet mellom teamarbeid og ikke teamarbeid.

Det samme gjelder hypotesen om kjønnsforskjeller i forhandlingsvillighet om lønn og posisjoner i arbeidsmarkedet. I et stort felteksperiment finner Leibbrandt og List (2015) at der hvor det ikke eksplisitt er nevnt i arbeidskontrakten at det er mulighet for å forhandle om lønn, er det høyere sannsynlighet for at menn enn kvinner forhandler om høyere lønn, men der hvor muligheten for lønnsforhandlinger er eksplisitt nevnt, er det *ingen* kjønnsforskjeller. Et funn som er relevant for yrkessegregeringen, er at menn i større grad enn kvinner foretrekker arbeidsplasser hvor reglene for lønnsfastsettelse er mer tvetydige (Leibbrandt og List 2015: 2016).³⁰

En svakhet ved mye av forskningen på kjønnsforskjeller i økonomiske preferanser er at de ser på kjønnsforskjeller *under ett*. Som vi har sett, oppstår en viktig del av kjønnssegregeringen i forbindelse med barnefødsler. Forklaringer om økonomiske preferanser gir oss ikke nødvendigvis innsikt i hvorfor det er større kjønnsforskjeller i lønn, yrke og arbeidsoppgaver blant individer med barn enn blant dem uten.

4.3 Årsaker i arbeidslivet og samfunnet

En rekke studier har undersøkt forklaringer på kjønnssegregering på samfunnsnivå, som diskriminering (fra arbeidsgiver), organiseringen av arbeidsplassen og arbeidsmarkeds- og velferdspolitikker.

4.3.1 Diskriminering

Litteraturen om *kjønnsdiskriminering* (og annen diskriminering) er oppsummert i Bertrand og Duflo (2017), Midtbøen (2014), Azmat og Petrongolo (2014), Charles og Guryan (2011) og Bergmann (2011). Som Bertrand og Duflo (2017 s. 325) skriver, er det overraskende nok færre studier av kjønnsdiskriminering. Viktige studier de senere år er Carlsson og Eriksson (2017), Albert med flere

30 I tråd med disse resultatene finner Card, Cardoso og Kline (2015) basert på portugisiske data at kvinner får en mindre andel enn menn av selskapers lønnspremie, og at kvinner har høyere sannsynlighet for å jobbe i selskaper med mindre mulighet for lønnsforhandlinger.

(2011), Carlsson (2011), Booth og Leigh (2010), Correll med flere (2007), Petit (2007) og Riach og Rich (2010, 2006).

I disse studiene er det gjennomført felteksperimenter hvor forskerne sender fiktive jobbsøknader til reelle stillingsutlysninger. I jobbsøknadene er det tilfeldig om søknaden er «sendt» fra en kvinne eller en mann. Siden den eneste forskjellen mellom de fiktive søkerne er kjønn, tolker forskerne forskjeller i hvilket kjønn som blir innkalt til intervju, som et uttrykk for diskriminering.³¹ Studien finner varierende forekomster av kjønnsdiskriminering i innkalling til jobbintervju. To studier finner kjønnsdiskriminering av kvinner. Petit (2007) utfører et felteksperiment i finanssektoren i Frankrike, hvor jobbsøknadene varierte tilfeldig etter kjønn og alder. Hun finner en klar diskriminering av kvinner blant de (fiktive) 25 år gamle jobbsøkere, men ikke blant 37-åringene. Correll og medforfattere (2007) dokumenterer i en studie fra USA at kvinner med barn har lavere sjanse for å bli kalt inn til jobbintervju enn kvinner uten barn, mens det ikke finnes en liknende konsekvens av å ha barn for menn.

Andre studier dokumenterer ikke diskriminering av kvinner, men viser heller i noen tilfeller diskriminering av menn, og da spesielt i kvinnedominerte yrker. Booth og Leigh (2010) finner i et felteksperiment fra tre store australske byer at jo mer kvinnedominert en organisasjon er, jo mer diskriminerer de *menn*, det vil si at menn har lavere sannsynlighet enn kvinner for å bli innkalt til jobbintervju. Liknende funn er dokumentert i Albert og medforfatteres (2011) felteksperiment fra Madrid og Riach og Richs (2006) studie fra England.³² Carlsson (2011) gjennomfører et felteksperiment for jobber i Stockholm og Göteborg og finner også at kvinner blir favorisert til jobber i kvinnedominerte yrker, men at det ikke er noen klar skjevhet mellom kvinner og menn i mannsdominerte yrker. Samtidig er diskrimineringen i menns disfavør såpass liten av størrelse at den kun kan forklare en svært liten andel av kjønnssegregeringen i det svenske arbeidsmarkedet (Carlsson 2011:88).

I et nytt felteksperiment finner Carlsson og Eriksson (2017) igjen små gjennomsnittlige kjønnsforskjeller. Samtidig dokumenterer de at alderskurven, hvor eldre jobbsøkere har lavere sannsynlighet for å bli kalt inn til intervju, er brattere for kvinner enn menn. Samtidig har kvinner høyere sjanse for å bli kalt inn til jobbintervju både i kvinnedominerte yrker og der den som rekrutterer, er en kvinne. Som forskerne påpeker, kan dette bidra til å opprettholde kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet.

31 For en litteraturgjennomgang og mer informasjon om metoden: Se Midtbøen (2014).

32 Crompton og Lyonette (2011) kom til tilsvarende konklusjoner i en kvalitativ studie av britiske leger og revisorer.

I en annen ny studie viser Quadlin (2018) at det kan være fundamentale forskjeller i hvordan kvinners og menns jobbsøknader blir mottatt, og at dette kan tenkes å påvirke kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet. Quadlin utfører to eksperimenter: ett felteksperiment hvor hun varierer kjønn, fagfelt og hvor bra den fiktive jobbsøkeren gjorde det på skolen, og ett spørreundersøkelseseksperiment blant arbeidsgivere som tar ansettelsesbeslutninger. Studien finner at karakterer betyr lite for menns sjanse for å bli kalt inn til intervju, mens kvinner med middels karakterer har høyere sjanse for å bli innkalt enn både dem med lave *og dem med høye* karakterer. Blant dem med høye karakterer er det nesten dobbelt så høy sjanse for at menn blir innkalt sammenliknet med for kvinner, og kjønnsforskjellene er enda sterkere blant dem med høyere utdanning innen matematikk. Til slutt viser Quadlin at arbeidsgiverne legger vekt på kompetanse og engasjement hos mannlige søkere, mens de foretrekker kvinner som fremstår som sympatiske og trivelige. Selv om vi foreløpig ikke vet om disse funnene holder utenfor USA, der studien ble gjennomført, peker funnene mot at det forekommer kjønnsdiskriminering blant spesielt kompetente jobbsøkere.

Merk at disse studiene ser på kjønnsdiskriminering i *innkalling til jobbintervju*, og kan ikke si noe om forekomsten av diskriminering i ansettelser, forfremmelser eller lønnsfastsettelse (se f.eks. Fernandez-Mateo og Fernandez 2016). For eksempel finner Pema og Mehay (2010) og De Pater og medforfattere (2010) en sterk sammenheng mellom kjønnsforskjeller i utfordrende arbeidsoppgaver og kjønnsforskjeller i forfremmelse.

I tillegg kan ikke jobbsøkereksperimentene si noe om trakassering og diskriminering i sosiale sammenhenger på arbeidsplassen bidrar til at kvinner og menn enten trekker seg ut av yrker som er dominert av det motsatte kjønn, eller blir hindret fra å søke forfremmelser (Levanon og Grusky 2016, Wright 2016).

4.3.2 Velferdsinstitusjoner

I flere studier viser Mandel og medforfattere hvordan velferdsregimer påvirker yrkessegregeringen og lønnsgapet mellom kvinner og menn (Mandel 2011, Mandel og Semyonov 2005, Mandel og Semyonov 2006, Mandel og Shalev 2009a, Mandel og Shalev 2009b). Hovedargumentet deres er at en mer sjenerøs arbeids- og familiepolitikk – som har sosialisert eller kompensert deler av omsorgsarbeidet (slik som eldreomsorg, foreldrepermisjon og barnehager) – har gjort at langt flere kvinner deltar i arbeidsmarkedet, både på grunn av at det har skapt etterspørsel etter arbeidstakere i omsorgsykker, og fordi det har gjort det lettere for kvinner å delta i arbeidsmarkedet. På samme tid har omsorgsjobbene, med kort og fleksibel arbeidstid, og foreldrepermisjon ikke utfordret den

kjønnsstradisjonelle arbeidsdelingen i familien der mødre har hovedansvar for hjem og barn, men heller forsterket den. Resultatet er at sjenerøs familiepolitikk gjør kvinner mindre motiverte eller mindre ønsket av private arbeidsgivere, og dermed vil det være mindre sannsynlig at de oppnår prestisjefylte og godt betalte stillinger (Mandel 2011: 162).

Senere forskning har utfordret Mandel og medforfatteres hovedkonklusjoner. Barth og medforfattere (2014) finner at bildet av at land med sjenerøs arbeids- og familiepolitikk er spesielt kjønnssegregerte, ikke stemmer (se også kapittel 1 i denne rapporten). Korpi og kollegaer (2013) finner heller ingen negativ sammenheng mellom familiepolitikk som støtter opp under toinntektsfamilier, og høyt utdannede kvinners tilgang til leder- eller toppinntektsposisjoner. Når det gjelder *foreldrepermisjon*, er bildet også mer nyansert enn det Mandel og medforfattere hevdet. Kleven og medforfattere (2019) dokumenterer en korttidseffekt av foreldrepermisjon på økning av lønnsgapet mellom kvinner og menn etter barnefødsel, men *ikke* en langtidseffekt.³³ Dahl og medforfattere (2016) finner ikke korttidseffekter av utvidelser av betalt foreldrepermisjon på kvinners inntekt i Norge. Sammenhengen mellom familiepolitikk og kjønnsdeling i arbeidslivet er altså mer nyansert enn det som kommer frem i Mandel og medforfatteres studier.

4.3.3 Organisering av arbeidsplassen og arbeidsmarkedsinstitusjoner

Flere studier viser at organiseringen av arbeidsplasser er mer avgjørende for kjønnssegregeringen i yrker enn det velferdspolitikken er (Estévez-Abe 2006, Polavieja 2012). Estévez-Abe (2006) argumenterer for at jobber som krever jobb- eller industrispesifikke ferdigheter, som ofte er lært gjennom opplæringsprogrammer på arbeidsplassen, bidrar spesielt til kjønnssegregering. Dette er fordi de gir en stor fordel til arbeidstakere som er kontinuerlig til stede på jobben, noe som gjør at kvinner oftere avstår fra å gå inn i disse yrkene og arbeidsgivere oftere lar være å ansette kvinner, siden de forventer at kvinnene kommer til å være mer borte fra jobben. I tråd med en slik forventning finner Grönlund (2012) at kvinner mottar mindre formell og uformell opplæring på svenske arbeidsplasser.

Andre studier peker på at yrker og arbeidsplasser med høyere grad av fleksibilitet reduserer følelsen av konflikt mellom arbeid og familie og gjør det lettere for kvinner å kombinere karriere og barn, noe som kan motvirke

33 Med svenske data finner Evertsson (2016) en negativ effekt på kvinners lønninger.

kjønnssegregering og kjønnsforskjellen i timelønn (Galinsky, Saka, Eby, Bond og Wigton 2010, Goldin 2014, Kelly, Moen, Oakes, Fan, Okechukwu, Davis, Hammer, Kossek, King og Hanson 2014, Perlow og Kelly 2014). Samtidig er det en rekke studier som peker på at å gjøre bruk av fleksibilitetsmuligheter på arbeidsplassen kan stigmatisere og sende signal til arbeidsgiveren om at man ikke investerer i yrkeskarrieren (Perlow og Kelly 2014, Williams, Blair-Loy og Berdahl 2013). I en ny studie viser Padavic, Ely og Reid (2019) at fleksibilitetsmuligheter på arbeidsplassen ikke gjorde noe med de underliggende problemene med en 24/7-arbeidskultur. Flere studier finner at en kultur for lang arbeidstid er negativt for både menn og kvinner, men at det har større konsekvenser for kvinners karrieremuligheter (Padavic mfl. 2019, Cha 2013, Cha og Weeden 2014).

Som vi så i avsnittet «Karriere- og arbeidstidspreferanser» ovenfor, er det slik at jo flere muligheter et yrke har for fleksibilitet knyttet til arbeidstid, jo høyere er kvinneandelen. Wassermanns (2019) naturlige eksperiment, som også er omtalt ovenfor, viser at regulering av hvor lange arbeidsdagene kan være i yrker som krever lange arbeidsdager (som en del spesialiseringer innen medisin eller advokatyret), kan bidra til desegregering i form av at flere kvinner kommer inn i spesialiseringen.³⁴ Samtidig viser en ny studie av Iversen, Rosenbluth og Skorge (2019) at regulering av arbeidstid kan være et tveegget sverd når det gjelder å redusere segregeringen i arbeidsmarkedet. Iversen og medforfattere bruker arbeidsmarkedsundersøkelser fra 14 vesteuropeiske land fra begynnelsen av 1990-tallet og frem til 2008 og finner at yrker med strengere arbeidstidsreguleringer har (i) en høyere andel kvinnelige arbeidstakere i rekrutteringsstillinger, men (ii) lavere sannsynlighet for å ha kvinner i lederstillinger. Studien peker altså på at selv om arbeidstidsreguleringer kan bidra til å heve kvinneandelen i et yrke, kan slike reguleringer ha som utilsiktet konsekvens at det blir vanskeligere for kvinner å oppnå lederstillinger.

4.4 Konklusjoner: barn, arbeidstid og arbeidsmarkedsinstitusjoner

Det er ikke lenge siden Levanon og Grusky (2016: 574) konkluderte med at vi vet relativt lite om hvorfor kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet er så utpreget, og hva som gjør den mer utpreget i noen yrker enn i andre. Dette er til en viss grad fortsatt sant. Som denne gjennomgangen av litteraturen om årsaker til yrkessegregering viser, presenterer litteraturen en lang rekke potensielle forklaringer

34 Duchini og Van Effenterre (2019) viste også at politikk som reduserer forventningene om å jobbe deltid for kvinner, også kan føre til desegregering.

på forskjellige nivåer, inkludert familieforhold, kjønnsnormer og kjønnsforskjeller i preferanser, kjønnsdiskriminering og arbeidsmarkedsinstitusjoner. Siden relativt få av disse studiene bruker naturlige eksperimenter eller felteksperimenter, eller forsøker å systematisk utelukke alternative forklaringer, kan vi ikke trekke en enkel konklusjon på hvorfor kjønnssegregeringen er så sterk som den er.

Denne gjennomgangen kan likevel si noe om hvilke forklaringer det er vanskelig å komme utenom, både siden de er påvist i svært grundige studier, og siden en rekke studier konkluderer med liknende funn.

For det første er det vanskelig å komme utenom barns betydning for kjønnssegregeringen i yrkeslivet, særlig med tanke på kjønnsdelingen som oppstår i karriereløpet. Til tross for at fedrene er mer involvert hjemme nå enn før, er det langt mer sannsynlig at mødrene har hovedansvaret for barneomsorgen. Flere studier viser hvordan både forventningen om å få og selve det å få barn gjør at kvinner og menns karrierebaner begynner å avvike fra hverandre. Dette gir seg også utslag i preferanser for arbeidstid og arbeidstidsfleksibilitet på arbeidsplassen.

For det andre spiller betydningen av barn sammen med arbeidsmarkedsinstitusjoner og organiseringen av arbeidsplasser. På grunn av kjønnsforskjellene i preferanser for arbeidstid har arbeidstidsreguleringer, arbeidstidsfleksibilitet og velferdspolitikkk betydning for i hvilken grad kvinner søker seg til et yrke eller en stilling.

For det tredje er det sannsynlig at arbeidsgivere påvirker kjønnsdelingen i betydelig grad. Dette gjør de på minst tre måter: i) Flere studier peker i retning av at kvinner favoriseres i kvinnedominerte yrker, ii) at menn favoriseres når det gjelder investering i og utvikling av arbeidstakerne, fordeling av roller og oppgaver på arbeidsplassen og ikke minst forfremmelser, og iii) at arbeidsgiverne i mange tilfeller har mulighet til å utforme stillingskrav, regulere rammene for individuelle lønnsforhandlinger, organisere arbeidet og påvirke arbeidstidsregimet. Eksisterende forskning tilsier at dette er aspekter ved arbeidslivet som påvirker kjønnsdelingen.

For det fjerde peker en rekke laboratorieeksperimenter og spørreundersøkelser på mulige forskjeller mellom kvinners og menns økonomiske preferanser. Det som er mindre klart, er hvordan disse preferansene henger sammen med organiseringen av arbeidslivet og betingelser på den enkelte arbeidsplass, og i hvilken grad og under hvilke omstendigheter de resulterer i kjønnsdelte valg.

5 Tiltak for å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg

I dette kapittelet presenterer vi tiltakene vi har kartlagt i perioden 2008–2018, som er satt i verk for å påvirke kjønnsdelte yrkes- og utdanningsvalg fra og med barnehage og opp til og med høyere utdanning. Vi har inkludert tiltak i fag- og yrkesopplæring der de er tilknyttet eller er en del av utdanningsløpet, og noen tiltak som er foreslått eller er under planlegging.

Noen tiltak består kun av ett enkeltstående tiltak, mens andre, for eksempel Ada-prosjektet, har flere tiltak eller innsatsområder samtidig. Tiltakene vi beskriver, er iverksatt på en rekke ulike nivåer. Både barnehager og utdanningsinstitusjoner er ved lov pålagt å jobbe aktivt for likestilling og mangfold. De er også pålagt å redegjøre for denne innsatsen, men redegjørelsesplikten gjelder kun som arbeidsgiver. Utover loven ligger det generelle føringer og retningslinjer i barnehagens og skolens ramme- og læreplaner. Mange tiltak er lokale og er gjennomført av enkelte barnehager, skoler, universiteter og høyskoler, organisasjoner, nettverk og bedrifter. Svært få av tiltakene er blitt evaluert for å finne ut om de har påvirket kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg, men der dette er blitt gjort, omtaler vi evalueringen sammen med beskrivelsen av tiltaket.

5.1 Tiltak i barnehagen

Det er mange år mellom barnehagegangen og utdannings- og yrkesvalg, noe som gjør det vanskelig å avgjøre hvordan likestillingstiltak i barnehagen påvirker senere valg. Å gi gutter og jenter like muligheter i barnehagen handler både om at valgene deres ikke begrenses av kjønn, og om at gutter og jenter ikke behandles slik at deres mulighet til å danne seg erfaringer, interesser og selvtillit på ulike områder begrenses av hvilket kjønn de tilhører.

I barnehagen har tiltakene som kan knyttes til kjønnsdelte yrkes- og utdanningsvalg, i hovedsak tilhørt tre ulike kategorier: (1) vektlegging av likestilling i rammeplan og vektlegging av realfaglige ferdigheter, (2) mer likestilt pedagogisk praksis hos barnehageansatte gjennom kursing eller pedagogiske verktøy, og (3) rekruttering av menn til barnehagen.

5.1.1 Rammeplanen

Barnehagens rammeplan fastsetter hva som skal være barnehagens innhold og oppgaver. Rammeplanen pålegger barnehagene å fremme likeverd og likestilling og å motarbeide diskriminering. Ifølge rammeplanen skal alle barn «ha like muligheter til å bli sett, hørt og oppmuntret til å delta i fellesskap i alle aktiviteter i barnehagen». Personalet er pålagt å «reflektere over sine egne holdninger for best mulig å kunne formidle og fremme likeverd og likestilling».

5.1.2 Likestilt pedagogikk og praksis i barnehagen

Likestilling i barnehagen handler mye om i hvilken grad gutter og jenter behandles likt eller ulikt. Tiltak rettet mot likestilling i barnehagen handler gjerne om å få de ansatte til å reflektere over disse spørsmålene. Målet med slike tiltak er å sikre gutter og jenter like muligheter og handler om hvordan barna blir møtt. Tiltakene kan også legge vekt på bevisstgjøring av hvordan leker henger sammen med kjønn, og praktiske oppgaver som å se hvor mange gutter og jenter som er hovedperson i bøkene i barnehagen.

Mens rammeplanen gir nasjonale retningslinjer, er de praktiske tiltakene rettet mot likestilt pedagogikk i barnehagen i stor grad lokale. Fylkesmennene deler ut midler til kompetansetiltak i barnehagen, og her har det også ligget øremerkede midler til likestillingsarbeid i perioden. Dette gir rom for store variasjoner i i hvilken grad likestilt pedagogisk praksis blir tatt opp, i ulike barnehager og regioner. Det gjør det også sannsynlig at vi vil finne lokale og regionale variasjoner i i hvilken grad likestilt pedagogikk er på dagsordenen i det pedagogiske arbeidet i barnehagen.

Det er utarbeidet ulike veiledere, kurs og ressurser for å jobbe med likestilt pedagogikk. Likestillingssenteret har i samarbeid med Dronning Mauds Minne Høgskole og Kanvas-barnehagene utviklet en veileder for likestilt praksis.³⁵ Likestillingssenteret tilbyr kompetansegivende kurs, nettkurs og utviklingsnettverk for barnehageansatte,³⁶ Kompetansesenteret KUN tilbyr seminar om likestilt pedagogikk og mangfold for ansatte i barnehagen³⁷, mens Foreningen FRI tilbyr kurs i «rosa kompetanse», hvor blant annet kjønns mangfold diskuteres³⁸.

35 «Veileder for likestilt pedagogisk praksis: Søt eller tøff – et fritt valg?»

36 <https://likestillingssenteret.no/barnehage/>

37 <https://www.kun.no/barnehage.html>

38 <https://foreningenfri.no/rosa-kompetanse/>

Av andre ressurser finnes det en «Likestillingskoffert» laget av Fritt valg – 10-års satsingen for likestilling på Sørlandet.³⁹ Denne verktøykofferten for barnehager inneholder tiltak og metoder utviklet av Fritt Valgs delprosjekter i Kvinesdal, Lindesnes og Kristiansand. Kofferten inneholder både eksempler på likestillingsarbeid med voksne og pedagogiske verktøy til samspillet med barna. På svensk og finsk finnes undervisningspakken *Jämställdhet i lärande*⁴⁰ utviklet av Finlands råd for likestilling (TANE), som det kan være mulig å hente inspirasjon fra. Det ligger også flere veiledere og erfaringsrapporter på likestillingsarbeid i barnehagen ute på nett.⁴¹

5.1.3 Menn i barnehagen

Det har over lengre tid blitt satset på å øke rekruttering av menn til barnehagen.⁴² Begrunnelser for å øke antallet menn i barnehagen i et likestillingsperspektiv er at det er viktig å gi barna rollemodeller av begge kjønn, at det gjør det pedagogiske mulighetsrommet større, og at menn potensielt kan imøtekomme gutters/ barns behov på andre måter.

Et tiltak for å øke andelen menn i barnehagen er demonstrasjonsbarnehager, det vil si barnehager med en mannsandel på 20 prosent som får statlige midler og blant annet skal informere og veilede andre barnehager om rekruttering av menn og hvordan man beholder mennene.⁴³ Det finnes også nettverk for menn i barnehage (MIB) over hele landet.

Å øke andelen menn i barnehagen kan være viktig for å gi et likeverdig barnehagetilbud til gutter og jenter, men som et tiltak rettet mot kjønnsdelte yrkes- og utdanningsvalg er resultatet av høyere andel menn i barnehagen usikkert. En mulig virkning av høyere andel menn i barnehagen er at de vil fungere som rollemodeller og dermed gjøre det å søke seg til utdannings- og omsorgsykker mer attraktivt for gutter.

39 <http://www.frittvalg.no/for-barnehager/>

40 <http://www.jamstalldhetilarande.fi/>

41 Eksempler:

Reform – ressursenter for menn: Eksempelsamlingen Gender Loops – Praksiser som kan fremme likestilling og kjønns sensitivitet i barnehagen.

Fylkesmannen i Vestfold: «URETTFERDIG!» Jenter og gutter med like muligheter – om likestilling, likeverd og mangfold.

Karmøy kommune, oppvekst og kulturretaten: Likestilling i Karmøybarnehagene. Gutter og jenter med rett til like muligheter.

Vennesla kommune: Statusrapport for prosjektet Likeverd og muligheter.

42 Meld. St. 7 (2015–2016) Likestilling i praksis: Like muligheter for kvinner og menn.

43 Et annet tiltak for å rekruttere flere menn til arbeid i barnehagen er gutter i ungdomsskolen som lekeressurser i barnehagen (barnehagekompis), dette beskrives mer i seksjonen om tiltak rettet mot ungdom og i ungdomsskolen.

5.1.4 Diskusjon – tiltak i barnehagen

I rammeplanen er likestilling forankret som en grunnverdi i barnehagen, men det ser ut til at det gjøres lite systematisk praktisk arbeid med å fremme likestilling i barnehagen på nasjonalt plan. Det er uklart hvordan tiltakene vi finner, vil påvirke kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. Det henger blant annet sammen med at det går relativt lang tid fra man går i barnehagen og til man skal ta sitt første utdanningsvalg. Samtidig kan likestillingsarbeid i barnehagen bidra til å gjøre barna bedre i stand til å bryte etablerte kjønnsroller som virker begrensende på livsutfoldelsen deres. Som vi så i kapittel 1, brukes kjønn til å avgrense det barn opplever som akseptable alternativer for utdannings- og yrkesvalg. Disse prosessene begynner allerede i barnehagealderen og er tett knyttet til det barna opplever som akseptable og forventede kjønnsroller. Likestillingsarbeid i barnehagene kan dermed være med på å åpne opp barnas handlingsalternativer generelt, og dermed kanskje også påvirke utdannings- og yrkesvalg på sikt.

Men man kan også jobbe mer direkte med utdannings- og yrkesvalg i barnehagen, selv om valgene ligger et stykke frem i tid for barna. I rammeplanens gjennomgang av fagområder er arbeidslivet så godt som fraværende, og dermed også kjønn og arbeidsliv. Det er påfallende at arbeidslivet, som er en så gjennomgripende struktur i samfunnet, ikke omtales under for eksempel fagområdet nærmiljø og samfunn. Her kunne det vært mulig å samtale mer med barna om ulike yrker, stille spørsmålstegn ved forestillinger om hva som passer for gutter og jenter, og å utvide erfaringene deres ved for eksempel å få besøk av rollemodeller som har valgt utradisjonelle yrker.

5.2 Tiltak i grunnskolen og videregående

Fra 1. til 7. trinn i grunnskolen er det relativt få tiltak relatert til kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. Det er imidlertid utviklet læringsmateriale om likestilt pedagogisk praksis rettet mot lærere/ansatte i grunnskolen og pedagogiske verktøy lærere kan benytte seg av for å fremme likestilling. Et eksempel er «Fritt valg – 10-årsattsingen på likestilling på Sørlandet», som har utarbeidet en veileder for hvordan skoler kan integrere likestillingsarbeidet i eksisterende nasjonale planer.⁴⁴

En form for tiltak er å gi mer plass til fag som senere i løpet rekrutterer skjevt. Dette kan gi både gutter og jenter mer erfaring med faget, noe som kan føre til

44 http://www.frittvalg.no/media/4252642/Integrert_likestilling_skole.pdf

jevne kjønnsfordeling innen utdanninger og yrker på dette fagområdet. «Tett på realfag»⁴⁵ løper fra 2015 til 2019 og er regjeringens «strategi for økt kompetanse i realfag i barnehagen og grunnsopplæringen» og inneholder en rekke tiltak,⁴⁶ men strategien inneholder så vidt vi kan se, ingen kjønns spesifikke tiltak eller tiltak mot kjønnssegregering. Indirekte kan det likevel tenkes at strategien bidrar til å fremme valg av realfag, som igjen kan bidra til mindre kjønnsforskjeller på realfag senere i utdanningsløpet.

På ungdomstrinnet har man hatt som mål, gjennom det obligatoriske faget «utdanningsvalg», å styrke elevenes kompetanse til å ta karrierevalg. «Utdanningsvalg» tar opp kjønns perspektiver i yrke og utdanning, men er ikke tydelig vinklet inn mot å motvirke kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg.

En form for rollemodelltiltak er Fritt valgs filmer med menn og kvinner som har tatt kjønnsatypiske valg.⁴⁷ Likestillings senteret tilbyr kurs som kan hjelpe lærere i faget i arbeidet med elever som tar kjønnsutradisjonelle valg.

For rekruttering til yrkesfag er det utprøvd lokale tiltak ulike steder i landet. «Nettverk for kvinner i yrkesfag» fungerer som et nettverk for kvinner som har valgt utypisk, og i tillegg tar kvinner i nettverkene på seg oppdrag som rollemodeller. Gjennom tiltaket «Jenter i bil og elektro» er det også jobbet med opplærings- og arbeidsmiljø.

Blant tiltakene for barn og unge finnes det også noen tiltak som går ut på å øke interesse for fag/yrker, gi erfaring og vise hvilke muligheter fag/yrker gir. «Girl Tech Fest» (se omtale nedenfor) og «Lekeressurs i barnehagen» er eksempler på slike tiltak.

5.2.1 Læreplanene

Det pågår en omfattende endring av skolens læreplaner, som skal være ferdigstilt før skolestart høsten 2020. I den gjeldende generelle læreplanen er det lagt relativt lite vekt på likestilling. I dagens læreplan er det lagt vekt på at formidlingen ikke skal påvirkes i retning av tradisjonelle fordommer mot kvinner: «[D]et er viktig at formidlingen skjer slik at den ikke befester tradisjonelle kjønns skiller, der jenter oppdras til at 'kvinner ikke forstår' naturvitenskap og teknikk.» I tillegg står det at «[o]pplæringen har ikke bare egenverdi for eleven, men har også som mål å forberede de unge til å påta seg arbeidslivets og

45 <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/nasjonale-satsinger/realfagsstrategien/>

46 <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/nasjonale-satsinger/realfagsstrategien/til-deg-som-vil-satse-pa-realfag/>

47 <http://www.frittvalg.no/rollemodeller-paa-film/>

vsamfunnslivets oppgaver. Skolen må derfor stå i tett utveksling med samfunnet rundt og gradvis gi elever og lærlinger innsyn i og forberedelse for aktivt virke i yrkesliv». I og med at læreplanene i alle fag er i endring gjennom fagfornyelsen, har vi valgt å ikke gå inn på detaljene i de nåværende planene i denne rapporten.

5.2.2 Likestilt pedagogikk og pedagogiske verktøy

Fritt valg – 10-årsplanen for likestilling på Sørlandet og Kompetansesenteret KUN har utarbeidet egne pedagogiske verktøy for likestilling som er rettet mot grunnskolen. Disse pedagogiske verktøyene inneholder ulike forslag til aktiviteter som kan bidra til likestilling. *Jämställdhet i lärande* er undervisningsmateriale utviklet av Finlands råd for likestilling (TANE) om likestilt pedagogikk rettet mot ansatte i grunnskolen.

Å snakke om arbeidslivet

Forskere ved Malmö högskola utviklet metodematerialet *Tala om arbetslivet!*, som er tenkt å være til hjelp for veiledere og lærere i skolen i å støtte elevene i å granske sine vurderinger og forestillinger om arbeidslivet (Wikstrand og Lindberg 2015). Careers New Zealand har utviklet det pedagogiske verktøyet Kiwi Cards for barn i alderen 7–9 år. Kortene fremstiller yrker kjønnsnøytralt ved bruk av kjønnsnøytrale kiviugler. Kortene kan brukes til å lære elevene om og gjøre dem mer bevisste på yrkeslivet, og videre la elevene reflektere over egne interesser og styrker.

5.2.3 Undervisning for alle i realfag, teknologi og programmering

Tiltak i skolen kan også være å endre læreplan og undervisning. Det er for tiden et ønske fra politisk hold å styrke den generelle realfagskompetansen blant barn og ansatte i barnehage og grunnskole. Det mulig at å styrke realfagene kan ha en effekt på kjønnsforskjeller i utdanningsvalg ved at flere jenter får mer erfaring med realfag enn de ellers ville ha fått.

På ungdomstrinnet har man hatt valgfag fra og med 2012. De mest kjønnsdelte fagene her er «programmering» og «teknologi i praksis», som har en sterk overvekt av gutter, og «design og redesign» og «innsats for andre», som har en sterk overvekt av jenter. Ekspertgruppen «Teknologi og programmering for alle»,⁴⁸ som ble opprettet av Utdanningsdirektoratet, har anbefalt å innføre «teknologi og programmering» som et nytt obligatorisk kurs i grunnskolen for å heve den generelle teknologikompetansen. Blir teknologi og programmering sterkere inkorporert i den generelle utdanningen, kan dette potensielt ha innvirkning på kjønnskjevheter på feltet.

48 Se <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/rapporter/teknologi-og-programmering-for-alle>.

Institusjonell fleksibilitet og kjønnsdelte fagvalg – påvirker fagpakker hvor mange og hvem som tar ulike fag?

I Danmark innførte man ved noen skoler en reform som økte fleksibiliteten i fagvalg. Mens avansert matematikk før reformen kun kunne velges i kombinasjon med avansert fysikk, var det etter reformen også mulig å kombinere avansert matematikk med avansert kjemi. Med den nye fleksibiliteten valgte både flere jenter og flere gutter å ta fag i avansert matematikk. Relativt til antallet gutter og jenter som ikke hadde den fleksible løsningen, var økningen større blant jentene enn guttene som fikk større fleksibilitet.

5.2.4 Utdannings- og yrkesveiledning i ungdomsskolen

5.2.4.1 Faget utdanningsvalg

Utdanningsvalg er et obligatorisk fag på ungdomstrinnet som skal gi elevene kompetanse i å treffe karrierevalg basert på egne ønsker og forutsetninger. Faget skal i tillegg utfordre elevenes kunnskaper, holdninger og ferdigheter.

Under beskrivelsen av fagets formål i dagens læreplan står det at elevene skal bli mer bevisste på «kjønnsperspektivet» i utdanning og yrker. I fagets hovedområde er det nedfelt at elevene skal lære om hvordan kjønn og andre forhold påvirker utdanningsvalg, om ulike roller i arbeidslivet og om kjønnsutradisjonelle fag- og yrkesvalg. I læreplanen åpnes det for at foresatte kan trekkes inn som ressurser for klassen og forelese om sine yrker og karrierevalg, eller være rollemodeller for kjønnsutradisjonelle valg.

Innføringen av faget utdanningsvalg kan sees på som et strukturelt tiltak som kan styrke gutters og jenters handlingsrom og bevissthet rundt utdanningsvalg. I hvilken grad dette i realiteten skjer, vil avhenge av undervisningsopplegg, undervisningsmateriell og oppfølging av elevene.

5.2.4.2 Karriereverktøy

På nett finnes det ulike verktøy for utdannings- og yrkes-/karrierevalg som er tilpasset ungdommer på både ungdomsskole og videregående skole. Utdanning.no har mye informasjon om ulike yrker og har også oppgaver knyttet til utdanningsvalg og kjønn og kjønn og arbeidsliv.⁴⁹ Sidene er nyttige ressurser som presenterer mye kunnskap om hvor kjønnsdelt arbeidsmarkedet er. Frittvalg.no har mange filmer med gutter og jenter som har tatt utradisjonelle karriereveier, med stort innslag gutter og jenter som valgte yrkesfaglige retninger.⁵⁰

49 https://min.utdanning.no/utdanningsvalg#path=tema/kjonn_og_valg-12444

50 <http://www.frittvalg.no/rollemodeller-paa-film/>

5.2.4.3 Kursing av lærere i faget utdanningsvalg

Likestillingssenteret tilbyr kurset «Bevisste utdanningsvalg»⁵¹ som skal gi dem som underviser i faget utdanningsvalg, kompetanse til å forstå kjønnsroller og å kunne støtte elever som velger utradisjonelt. Kurset tar for seg hva kjønn, kjønnsroller og kjønnsidentitet betyr for utdannings- og yrkesvalg, og gir innspill og tips til hvordan lærere kan legge til rette for mer bevisste utdanningsvalg og utvide elevenes handlingsrom.

5.2.4.4 Yrkes- og utdanningsrådgivning i skolen

Rådgivningen skal ifølge opplæringsloven⁵² hjelpe elevene til å bli bevisst sine egne verdier, interesser og forutsetninger. Den skal gi elevene kunnskap og evne til å gjøre egne veloverveide utdannings- og yrkesvalg. Videre skal rådgivningen hjelpe elevene å utvikle og utnytte sine ressurser, uten hensyn til tradisjonelle kjønnsroller.

Ifølge en rapport fra SINTEF om rådgivning i skolen er arbeidet med å legge til rette for og å oppmuntre elevene til å gjøre kjønnsutradisjonelle yrkes- og utdanningsvalg i svært liten grad til stede i skolens rådgivning. Få skoler hadde spesielle tiltak som skulle hjelpe elevene med å ta bevisste eller utradisjonelle valg, og det var lite vekt på problemstillinger knyttet til kjønn i rådgivningsarbeidet. Tiltakene deltakerne i det nasjonale prosjektet «Bevisste utdanningsvalg» (1997–2000) hadde gode erfaringer med, er i liten grad videreført.⁵³

5.2.5 Tiltak knyttet til de kjønnsdelte yrkesfagene

Yrkesfagene er svært kjønnsdelte, og det er satt i gang relativt få tiltak som har som eksplisitt formål å ta tak i dette. I ungdomsskolen er det lagt mye vekt på å finne ut av egne ferdigheter og interesser, og mindre på hvilke reelle muligheter ulike yrkesfagsutdanninger gir, og hvor det er behov for arbeidskraft.

Fra 2015/2016 skal alle skoler kunne velge å tilby arbeidslivsfag som et alternativ til fremmedspråk eller språklig fordypning. Faget skal gi elevene mulighet til å arbeide praktisk og prøve ut sine interesser for yrkesfaglig opplæring. Det er flest gutter som velger arbeidslivsfag.⁵⁴

51 <https://likestillingssenteret.no/bevisste-utdanningsvalg/>

52 Forskrift til opplæringslova, kapittel 22.

53 Buland mfl. (2011) «På vei mot framtida – men i ulik fart?» Sluttrapport fra evaluering av skolens rådgivning. SINTEF Rapport A18112

54 I følgeevalueringen til det treårige forsøket med arbeidslivsfag påpekes det at det den gang var færre jenter enn gutter som tok faget, og at jentene som tok det, var mindre fornøyde enn guttene. Evalueringen anbefalte at skolene var bevisste omkring jentenes situasjon i utformingen av det faglige opplegget, se Bakken mfl. (2013) «Forsøk med arbeidslivsfag på ungdomstrinnet» Sluttrapport fra en følgeevaluering. NOVA-rapport nr. 11/13.

I 2015 publiserte daværende Sør-Trøndelag fylkeskommune en «kokebok» med tiltak for å få flere til å velge og gjennomføre utradisjonell utdanning på yrkesfag. «Kokeboken» springer ut av et samarbeidsprosjekt hvor diverse skoler, opplæringskontor og ressursmiljøer har deltatt. «Kokeboken» beskriver en rekke mindre tiltak som er utprøvd: jentesamlinger, kjønns sammensetning i klassen, nettverk, å diskutere akseptabel atferd, rekrutteringspatruljer, kompetanseheving blant lærere, kjønns sammensetning i forbindelse med gruppearbeid, læretid ved institusjoner hvor andre av samme kjønn er ansatt i tilsvarende fag.⁵⁵

Tilsvarende har «Yrkesfagsløftet»⁵⁶ hos Akershus fylkeskommune som mål ikke bare å øke antallet elever som søker seg til yrkesfagene, men også et delmål om kjønnsbalanse i yrkesfagene. Et sentralt tiltak er «rollemodellteam», hvor fagarbeidere drar rundt på ungdomsskolene og forteller om hvorfor de valgte yrkesfag. Fylkeskommunen er også med i et nordisk samarbeidsprosjekt for erfaringsutveksling på området.⁵⁷ Også i Trøndelag jobbes det aktivt med å få flere kvinner til å velge yrkesfag, i samarbeid med blant annet NTNU.

5.2.5.1 Nettverk for kvinner i mannsdominerte yrkesfag

Det er opprettet flere organiserte nettverk for kvinner i mannsdominerte yrkesfag. Nettverkene gir kvinnene mulighet til å dele erfaringer, og de arbeider med å holde på kvinnene som blir rekruttert til bransjen. Kvinnene i nettverkene tar blant annet på seg oppdrag som rollemodeller og forteller om sine utradisjonelle yrkesvalg på ungdomsskoler, konferanser, messer og så videre.

«Kvinner i teknikk og håndverk»⁵⁸ er et nettverk basert i Trøndelag for kvinner som jobber eller går på skole innen yrkesfagretningene bygg- og anleggsteknikk, elektrofag og teknikk og industriell produksjon. Nettverket ble opprettet i 2010 i forbindelse med prosjektet «Jenter i bil og elektro», i samarbeid med jenter og fagforeninger innen de ulike fagene.

I 2016 ble «Ingeborg-nettverket»⁵⁹ dannet for kvinner som jobber i rørbransjen. Nettverket ønsker blant annet å representere kvinnelige rollemodeller i bransjen. Ingeborg-nettverket skal være en felles møteplass for inspirasjon og motivasjon, og skal legge til rette for erfaringsutveksling, kompetanseheving og personlig utvikling. Ingeborg-nettverket ønsker å fremme rørbransjen som arbeidsplass og

55 «KOKEBOK»: Målet er å få flere til å velge og gjennomføre en utradisjonell utdanning på yrkesfag. Sør-Trøndelag fylkeskommune 2015.

56 <https://www.akershus.no/Ansvarsomrader/Opplering/Akershusoppleringen/Yrkesfagloftet/>

57 https://www.akershus.no/nyheter/?article_id=205892

58 <https://www.kvinnerith.no/>

59 <https://www.ingeborgnettverk.no/>

å jobbe for å øke andelen kvinner i utførende stillinger, salg og tekniske og fagledende stillinger innen rørbransjen.

5.2.5.2 «Jenter i elektrofag»

I Møre og Romsdal tok fylkeskommunen i 2018 initiativ til prosjektet «Jenter i elektrofag».⁶⁰ For å få flere jenter til å velge elektrofag bygger prosjektet nettverk, besøker ungdomsskoler og holder samtaler ikke bare med elever, men også med lærere og rådgivere.

5.2.5.3 Bedriftsutviklingsprosjektet «Jenter i bil og elektro»

I perioden 2008–2012 ble prosjektet «Jenter i bil og elektro»⁶¹ gjennomført som et bransjesamarbeid hvor flere fagforeninger og bedrifter deltok. Hovedmålet var å utvikle et opplærings- og arbeidsmiljø hvor kvinner finner bil- og elektrobransjen attraktiv, og å øke andelen kvinnelige fagarbeidere, også ved å holde på kvinner som er i bransjen. I tillegg var et av delmålene å synliggjøre yrkene både generelt og spesielt for jenter. Man ønsket blant annet å jobbe med bransjens «image» og «trykte» blant ungdommen.

Prosjektets samlinger ga kvinner i bransjen mulighet til å diskutere hva de var fornøyd med, og hvor de ønsket forbedringer. Stort sett var deltakerne fornøyde med yrket, men det ble ytret at ting som garderobeforhold og mangelfull opplæring på byggeplasser og anlegg kunne være et problem, i tillegg til den ekstreme synligheten. Det var også ønsker om å samle flere jenter i klassene på opplæringskontorene.

Deltakerbedriftene utarbeidet handlingsplaner, hvor eksempler på tiltak var å ha kvinnelige kontaktpersoner, å følge opp faddere til jenter, å kontakte klesleverandører og å undersøke om sanitære og andre forhold er tilpasset kvinnelige arbeidstakere.

5.2.5.4 Reserverte plasser på yrkeslinjer i videregående skole

Får å øke rekrutteringen av jenter til yrkesfag har Utdanningssetaten i Oslo innført reserverte plasser på flere linjer på Etterstad videregående skole. Dette gjelder inntil 30 prosent av elevplassene på Vg1 elektrofag og Vg1 teknikk og industriell produksjon. I tillegg er inntil 30 prosent av plassene på Vg2 data og elektronikk, elenergi, kjøretøy og industriteknologi reservert for jenter som har

60 <https://mrfylke.no/Tenesteomraade/Utdanning/Nyheter/Vil-ha-fleire-jenter-i-elektrofag>

61 Nettsted: <https://nelfo.no/Utdanning/Utdanning/Rekruttering/Jenter-i-Bil--elektro/>
Rapport: <http://fellestiltak.no/wp-content/uploads/sites/52/2014/10/Sluttrapport-JBE.pdf>

gått på Vg1 teknikk og industriell produksjon eller elektrofag ved skolen, i skoleåret 2018/2019.⁶²

5.2.5.5 Nasjonalt arbeid med realfagsrekruttering

For rekruttering til realfag har Nasjonalt senter for realfagsrekruttering utarbeidet en rekke tiltak. Senteret skal arbeide for å øke kvinneandelen i matematiske, naturfaglige og tekniske (MNT) utdanninger og yrker.

Nasjonalt senter for realfagsrekruttering⁶³ er direkte underlagt Kunnskapsdepartementet. Senteret er organisert som egen enhet knyttet til NTNU. Senteret skal samarbeide med utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv og skal vektlegge tiltak som bedrer rekrutteringssituasjonen til MNT-studiene både på kort og på lang sikt.⁶⁴

På Velgriktig.no er det tester og informasjon om realfagene. ENT3R⁶⁵ tilbyr mattehjelp fra realfagstudenter i høyere utdanning på ettermiddagstid til (høyt presterende) elever på 10. trinn og Vg1.

Rollemodell.no⁶⁶ er en nasjonalt dekkende gratistjeneste for skoler, hvor kvinner og menn med realfagsutdanning kommer på besøk til skoleklasser for å fortelle om hva de bruker utdanningen sin til.

Et annet nasjonalt senter som driver realfaglig rekruttering og formidling, er Naturfagssenteret⁶⁷ ved Universitetet i Oslo, som blant annet driver Lektor2-ordningen. Lektor2-ordningen⁶⁸ involverer yrkesaktive fagpersoner i undervisningen, slik at nytteverdien av realfag i arbeidslivet blir tydeligere, men ordningen har ikke et kjønnsperspektiv.

62 <https://www.vilbli.no/nn/nb/oslo/utradisjonelle-utdanningsvalg/a/027100>

63 <https://www.realfagsrekruttering.no/>

64 Tidligere har senteret støttet lokale tiltak, men har for tiden ingen øremerkede midler til dette: «Det er likevel mulig å søke oss om støtte til utvikling av nye tiltak som er viktige for å skape økt rekruttering til realfag. Vi gir ikke støtte til drift av tiltak.» Av tidligere støttede lokale prosjekter er tiltak til jentedager, jenteleirer, jentennettverk og kvinnelige rollemodeller.

65 <https://www.ent3r.no/>

66 <https://www.rollemodell.no/>

67 <https://www.naturfagsenteret.no/>

68 <https://www.lektor2.no/>

5.2.6 Kjønnsspesifikke tiltak for barn og ungdom

5.2.6.1 Kvinner i teknologi: Girl Tech Fest

Det frivillige initiativet Jenter koder arrangerer «Girl Tech Fest»⁶⁹ for jenter på 3.–5. trinn. Initiativet har som mål å øke andelen jenter som tar datateknologi og realfag etter fullført videregående, ved å øke jenters interesse for datateknologi allerede i ung alder. Det arrangeres flere steder i landet og har frivillige veiledere og kvinnelige rollemodeller til stede, og dessuten workshoper som skal gi spennende opplevelse for jentene. I 2018 var 1500 jenter påmeldt nasjonalt.

5.2.6.2 Menn i barnehagen: Lekeressurs i barnehagen / Barnehagekompis

Tiltaket «Gutter som lekeressurs» i barnehagen er en hospiteringsordning for ungdomsskolegutter. Ungdomsskoleguttene søker og hospiterer i barnehager i en tidsbegrenset periode. Tiltaket startet opp i 2009 i Lillehammer kommune og er senere blitt utprøvd i barnehager over hele landet. Tiltaket ble videreutviklet gjennom forsknings- og utviklingsprosjektet «Lekeressurs – en rekrutterings- og kompetansestrategi for barnehagesektoren». Det langsiktige målet er å rekruttere flere menn og å øke statusen til det å jobbe i barnehage.

Flere av guttene som deltok i prosjektet, sa i etterkant at de kunne tenke seg å jobbe i barnehage. I tillegg uttrykte flere å ha fått respekt for yrket og styrket forståelse av yrket som både krevende og morsomt. Man vet imidlertid ikke hvilken effekt tiltaket hadde på guttenes holdninger på lang sikt, eller tiltakets effekt på rekrutteringen.⁷⁰

5.2.6.3 Menn i sykepleie: Guttedager

Norsk Sykepleieforbund (NSF) har de siste årene jobbet med å påvirke ulike aktører for å rekruttere flere menn til sykepleierutdanningen. NTNU Gjøvik, Gjøvik kommune og NSF i Oppland har samarbeidet om guttedag på NTNU Gjøvik. Over to dager i 2018 var 155 gutter på 15 på besøk på NTNU Gjøvik, hvor de ble presentert for fire stasjoner med sykepleieaktiviteter, som viste ulike arbeidsoppgaver i sykepleieryrket. Guttene fikk prøve seg på hjerte- og lunge- redning, innføring i intensivsykepleie ved hjelp av simulering, akuttisykepleie i ambulansesimulator og anatomi.

69 <http://www.jenterkoder.no/>

70 Evaluering av Lekeressurs-prosjektet i barnehagen. Likestillingssenterets rapport nr. 1/2015.

5.3 Tiltak i høyere utdanning og rekruttering til høyere utdanning

Proessen for utdanningsvalg på universitets- og høyskolenivå skiller seg fra prosessen til videregående og yrkesfag ved at det er flere aktører som aktivt jobber med rekruttering, også overfor underrepresenterte kjønn. Rekrutteringsbehov i flere større yrkesgrupper innen helse og omsorg og realfagsrelaterte yrker med krav til høyere utdanning gjør at undervisningsinstitusjoner, fagforeninger og arbeidsgivere på disse fagområdene er opptatt av temaet. På disse fagområdene ønsker man gjerne å rekruttere fra «mer enn halve befolkningen», og man er opptatt av hvordan man skal rekruttere og holde på både menn og kvinner. Et annet aspekt ved høyere utdanningsinstitusjoner er at Kunnskapsdepartementet i perioder gjennom tildelingsbrevet har pålagt institusjonene å ha handlingsplaner for likestilling, som typisk omfatter både ansatte og studenter.⁷¹

Rekrutteringsarbeid til høyere utdanning kan inneholde flere ulike former for tiltak. Det kan være å forsøke å øke interessen for fag/yrker og å vise at de rommer mange muligheter, også for det underrepresenterte kjønn. I rekrutteringsarbeidet kan man også benytte seg av rollemodeller, jobbe aktivt med fremstillingen av utdanning og yrker, bruke rekrutterings- og opplysningskampanjer eller gi fremtidige studenter nettverk allerede før studiestart. Utdanningsinstitusjoner og prosjekter benytter gjerne flere ulike tiltak parallelt.

En annen form for tiltak på dette utdanningsnivået er positiv særbehandling gjennom kjønnspoeng ved noen utdanningsprogrammer med skjev kjønnsbalanse. Blant andre relevante tiltak har vi rekrutterings- og sysselsettelsesprosjektet «Menn i helse» og innføringen av kjønnsnøytral verneplikt.

5.3.1 Jenter og teknologi

«Jenter og teknologi» er et nasjonalt prosjekt som ledes av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) i samarbeid med flere aktører.⁷² For å inspirere jenter til å velge teknologifag og dermed å øke kvinneandelen i tekniske fag, både på fagskoler og i høyere utdanning, arrangerer NHO og samarbeidspartnere konferanser og opplevelsedager for jenter på både ungdomsskolen og videregående. På arrangementene kan jentene lære om muligheter innen realfag og teknologi gjennom å møte bedrifter og rollemodeller.

71 <http://kifinfo.no/nb/content/handlingsplaner-likestilling>

72 <https://www.nho.no/tema/kompetanse-og-utdanning/jenter-og-teknologi/>

Fra 2016 har NHO organisert et nasjonalt prosjekt som har samordnet og intensivert arbeidet for å få flere jenter til å velge teknologi. Samme året ble en nasjonal mediekampanje avholdt for første gang. Flere samarbeidspartnere har kommet til, og årlig arrangeres det nå en landsdekkende turné for jenter på 9. og 10. trinn.

Tidligere har Norsk olje og gass arrangert det årlige arrangementet «Jenter for realfag», hvor jenter på 10. trinn og på videregående blir invitert til å høre på kvinnelige rollemodeller. Også jentenes mødre er blitt invitert, fordi foreldre antas å ha innflytelse på ungdommens valg.

Nordisk rapport om jenter i STEM

Rapporten «Piger i Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM)» ble levert i 2016 etter bestilling fra formannskapet i Nordisk ministerråd for likestilling (MRJÅM). Rapporten gir en oversikt over hvilke tiltak som er gjennomført i de nordiske landene for å øke andelen kvinner i STEM.

Rapporten finner at det er ensartet hvilke typer tiltak som det satses på i Norden, i ulike kreative utforminger. Blant tiltakene som er populære, er bruk av rollemodeller, forsøk på påvirkning av læreres praksis og satsing på å øke jenters interesse for og erfaring med STEM.

5.3.2 Jenteprojektet Ada

I over tjue år har «Jenteprojektet Ada»⁷³ jobbet med å rekruttere, motivere og utdanne jenter til teknologi- og IKT-bransjen. Prosjektet inneholder diverse tiltak rettet mot både nåværende kvinnelige studenter og jenter i alderen 13–19 år. Prosjektet jobber med trivsel og motivasjon gjennom studieløpet og tilbyr et karrierenettverk som skal gi muligheter gjennom studiet og etter endt utdanning.

Ada jobber aktivt med informasjon om og markedsføring av studiene. Tidligere har NTNU arrangert teknologicamp for jenter og jentedagen for videregående skoler. Dette har nå blitt erstattet av teknologiuka for teknologiinteresserte jenter på Vg2 og Vg3. Teknologiuka inneholder workshoper, presentasjoner, festmiddag og en smakebit av studiemiljøet.

For de kvinnelige studentene holdes det velkomstdag, karrierenettverk og meet-up, og det er egne datasaler og fotballag for jenter. Gjennom å lage et godt sosialt og faglig nettverk skal aktivitetene bidra til å øke trivselen og gjennomføringsgraden blant jentene.

73 <https://www.ntnu.no/jenter/ada>

5.3.3 Ole-prosjektet

Statistikken viser at menn faller fra i større grad enn kvinner innen sykepleie, både i utdanningen og etter at de er ferdig utdannet. På bachelorutdanningen for sykepleiere ved Institutt for helsefag i Ålesund startet de høsten 2018 opp et prosjekt for å beholde menn i sykepleierutdanningen. Kullet som startet høsten 2018, skal følges opp med fokusgruppeintervjuer én gang per semester gjennom hele utdanningsforløpet.

Prosjektet inneholder nettverksaktiviteter, blant annet møter med mannlige rollemøttere. Nettverksmøtene gir også studentene mulighet til å gi tilbakemeldinger om hvordan de opplever studiehverdagen, og hva som kan forbedres. På seminarer med veiledere som følger studentene i praksis, blir spesielle utfordringer mannlige studenter møter, også tatt opp. For de ansatte på instituttet er det laget egne fagdager om kjønn og mangfold i undervisning og veiledning av studentene.

5.3.4 Guttedagen i helse- og sosialfag

I januar/februar 2019 arrangerer NTNU for første gang guttedag i helse- og sosialfag.⁷⁴ Guttedagen tilbyr informasjon om helse- og sosialstudier ved NTNU, møte med studenter på stand, foredrag, festmiddag og muligheten til å bli kjent med mulige fremtidige medstudenter. Guttedagen er for gutter som går siste året på videregående eller har studiekompetanse.

5.3.5 Kjønnspoeng

I noen fag ved noen høyere utdanningsinstitusjoner er det innført tilleggspoeng for det kjønn som er underrepresentert blant søkerne over lengre tid.⁷⁵ Hvilke utdanninger man får kjønnspoeng til, er i stadig endring. For studieåret 2019/2020 innføres det kjønnspoeng til mannlige søkere på profesjonsutdanning i psykologi (UiB og UiO) og barnevernspedagog (OsloMet). Fra og med studieåret 2016/2017 ble kjønnspoeng for kvinner fjernet ved NTNU i fagene industriell økonomi og teknologiledelse, nanoteknologi, petroleumsfag, tekniske geofag, energi og miljø og bygg- og miljøteknikk.

74 <https://www.ntnu.no/gutter/helse>

75 Se <https://www.samordnaopptak.no/info/opptak/poengberegning/legge-til-poeng/kjonnspoeng/>

Det gis 2 kjønnspoeng til mannlige søkere ved følgende studier:

Utdanning	Lærested
Veterinær	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
Dyrepleie	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
Sykepleie	Lovisenberg diakonale høgskole (LDH) Universitetet i Agder (UiA).
Psykologi (profesjon)	Universitetet i Bergen (UiB) Universitetet i Oslo (UiO)
Barnevernspedagog	OsloMet – Storbyuniversitetet

Kvinner får 2 kjønnspoeng når de søker på følgende studier:

Utdanning	Lærested
Ingeniørfag (bachelor)*	Alle læresteder
Landbruksstudier	Høgskolen i Innlandet (INN)
Maritime fag (bachelor)**	Universitetet i Sørøst-Norge (USN), Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) og Høgskulen på Vestlandet (HVL)
Femårige integrerte masterprogram i teknologi og ingeniørfag***	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)

* Utenom kjemi, ortopediingeniør og bioingeniør.

** Utenom shipping management og shippingledelse ved NTNU (Ålesund).

*** Datateknologi, elektronisk systemdesign og innovasjon, fysikk og matematikk, ingeniørvitenskap og IKT, kommunikasjonsteknologi, kybernetikk og robotikk, marin teknikk, materialteknologi, produktutvikling og produksjon.

5.3.6 Andre tiltak ved læresteder for høyere utdanning

Flere læresteder jobber aktivt med å rekruttere underrepresenterte kjønn ved kjønnsdelte utdanninger. Det er samtidig forskjell mellom utdanningsinstitusjoner om og i hvilken grad denne rekrutteringen inngår i handlingsplanen. Vi har samlet konkrete tiltak fra universitetene som er nevnt i handlingsplaner eller andre steder. Av tiltakene som nevnes, er de fleste tiltak for å øke rekrutteringen. Oversikten gir kun eksempler og kan ikke brukes til å sammenlikne utdanningsinstitusjonenes innsats på feltet.

5.3.6.1 Rekrutteringstiltak ved UiO

Universitetet i Oslo legger frem en gjennomgang av utprøvde tiltak i likestillingsrapporten fra 2016.⁷⁶

⁷⁶ <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/likestillingsarbeid/rapporter/index.html>

Fakultet/institutt	Tiltak	Egenrapporterte effekter
Psykologisk institutt	Instituttet har jobbet målrettet siden 2012 med å rekruttere menn til profesjonsstudiet i psykologi. Tiltak: rekrutteringsfilm, bearbeidelse av tekster og bilder på programbeskrivelsen på nett, skolebesøksordning, psykologilunsj, oppringing av mannlige søkere i perioden mellom tilbudsbrief og svarfrist og en guttedag i 2015.	Ingen positiv sammenheng mellom tiltakene og søkerfall.
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	Informasjonsfilmer med kvinnelige studenter / vitenskapelig ansatte i forbindelse med nye bachelorprogrammer i 2017. Informatikk: jentedag for nye kvinnelige studenter på instituttet, egne nettressurser for jenter som vurderer å studere informatikk, IT-camp for jenter og «jenterom» som faglig og sosial møteplass for jenter.	Økning i jenteandelen blant søkerne på studieprogrammene i informatikk.
Institutt for pedagogikk og Institutt for spesialpedagogikk	Instituttene har jobbet med å rekruttere mannlige studenter med minoritetsbakgrunn. Tiltak: samle innsikt om målgruppene og terskler for å søke på studieprogrammene, skoler i Oslo og Akershus er blitt invitert på besøk, skolebesøk på Østlandet, oppringing av søkere i perioden mellom tilbudsbrief og svarfrist.	Bachelor i spesialpedagogikk: Antallet mannlige studenter som får tilbud om studieplass, er uendret. Bachelor i pedagogikk har hatt en markant økning blant mannlige søkere som har takket ja til studieplass. Gjennomføringsraten er usikker. Tiltakene har hatt effekt for å rekruttere mannlige minoritets-søkere. Det er usikkert om det vil bli flere kandidater med minoritetsbakgrunn.
Institutt for arkeologi, konservering og historie	Instituttet har laget film for å rekruttere jenter til bachelorprogrammet i historie. Filmen ble spredd i sosiale medier og lagt ut på nettsidene til studieprogrammet.	Ingen positiv sammenheng mellom tiltakene og søkerfall.

5.3.6.2 Tiltak ved Universitetet i Sørøst-Norge

I Universitetet i Sørøst-Norges handlingsplan for likestilling for perioden 2017–2021 er ulike tiltak nevnt: (a) å ha en rekrutteringsprofil som appellerer til begge kjønn, noe som skal reflekteres i bildebruk, digitale flater og materiell til potensielle studenter, (b) guttedager og jentedager på studieprogrammer med henholdsvis få gutter og jenter, og (c) samarbeide med Studentorganisasjonen i et prosjekt som skal «legge forholdene til rette for studenter som går på studier med skjev kjønnsbalanse».

5.3.6.3 Endre profilering av fag

Som en del av profileringsendringen har NTNU endret navn på fag. I 2000 endret de blant annet «maskinteknikk» til «produktutvikling og produksjon», og i 2014 døpte de om IKT-rettede linjer. NTNU har i perioden etter navnebyttet hatt en vekst i kvinneandelen ved studiene som fikk nytt navn. Økningen av andelen kvinner i realfag er ikke begrenset til studiene som ble omdøpt, og økningen kan ha sammenheng med flere forhold, men profileringsendringen kan ha spilt en rolle i rekrutteringen til de enkelte fagene.

5.3.6.4 Tiltak ved Universitetet i Stavanger

Ved barnehagelærerutdanningen ved Universitetet i Stavanger har de forsøkt å gruppere menn i noen av klassene heller enn å spre dem på tvers av klassene. De mannlige studentene har også blitt plassert hos mannlige praksislærere. Det er vanskelig å dokumentere hvilken effekt tiltakene har hatt.

5.3.7 Andre kjønns spesifikke rekrutteringsarrangementer

Flere utdanningsinstitusjoner har avholdt rekrutteringsarrangementer rettet mot enten jenter eller gutter. Norges Handelshøyskole (NHH) har flere år arrangert jentekvelder i Oslo, hvor jenter får mulighet til å bli bedre kjent med skolen og studentene og mulige fremtidige medstudenter. Høgskolen i Sør-Trøndelag (nå en del av NTNU) har tidligere arrangert jentelunsj. Maritime Bergen har flere ganger avholdt rekrutteringskvelden «Et HAV av muligheter» for å synliggjøre realfaglige og maritime utdanningsløp for jenter i videregående skole. Arrangementet er også åpent for kvinnelige lærere, rådgivere, foresatte og andre interesserte. Kvinnelige rollemodeller forteller om sine utdanningsvalg og deler erfaringer fra bransjen, og utdanningsinstitusjoner og maritime bedrifter stiller på stand for å svare på spørsmål.

5.3.8 GNIST og GLØD

GNIST-samarbeidet (2009–2014) arbeidet med å styrke kvaliteten på lærerutdanningen og videreutvikle lærerprofesjonen og jobbet også for å øke rekrutteringen til læreryrket. For å rekruttere til læreryrket, og da særlig menn, førte de blant annet kampanjen «Har du det i deg?». Norstat/Geelmuyden.Kiese gjennomførte en statusundersøkelse for GNIST i 2014.⁷⁷ Dette er en spørreundersøkelse som går over flere år, og som ser på utviklingen i holdninger til læreryrket. Siden undersøkelsen ikke ser på om enkeltpersoners holdninger til

77 Se <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/GNIST-Statusundersokelsen-2014/id752533/>.

læreryrket endres som følge av å ha sett eller vært deltaker på GNIST-tiltak, er ikke undersøkelsen egnet til å si om GNIST-kampanjen har hatt en positiv effekt på statusen til eller rekrutteringen til læreryrket.

GLØD-prosjektet ble satt i gang av Kunnskapsdepartementet for å styrke kompetansen til de ansatte i barnehagen og øke rekrutteringen av ansatte med høy kompetanse. I tillegg var et av målene å øke statusen til det å jobbe i barnehagen. GLØD-prosjektet besto blant annet av en kampanje med nettsiden verdensfinestestillingledig.no, reklamefilmer, nettannonser, PR-arbeid og besøk på utdanningsmesser.

5.3.9 «Mann kan bli ...»-kampanjer

NSF Student har de siste årene vært aktive på Facebook med kampanjen «Mann kan bli sykepleier», hvor menn i sykepleieryrker forteller sine historier.⁷⁸ I 2017 satte Pedagogstudentene i Utdanningsforbundet i gang en liknende kampanje, #MannKanBliLærer, i sosiale medier, for å fremheve at også menn bør søke disse utdanningene.

5.3.10 Menn i helse

«Menn i helse»⁷⁹ bygger på et lokalt prosjekt som ble utviklet i Trondheim kommune i 2010. Det er nå et nasjonalt prosjekt hvor menn i alderen 25–55 år som mottar egnet ytelse fra NAV, får tilbud om et komprimert utdanningsløp frem til fagbrev som helsefagarbeider. For å delta i prosjektet må mennene melde interesse og deretter stille til intervju. De som blir valgt ut som helse-rekrutter, får deretter prøve seg i tre måneder i helsesektoren før de eventuelt blir valgt ut til det komprimerte utdanningsløpet. Prosjektet jobber både med å øke rekrutteringen av menn til helsefag og med å få flere ut i arbeid. Ifølge følgeevalueringen sier mennene som deltar, at de ikke ville ha søkt seg til utdanning innen helse og omsorg hvis det ikke var for dette prosjektet.⁸⁰ I den forstand er dette indikasjoner på at prosjektet er vellykket.

78 <https://www.facebook.com/mannkanblisykepleier/>

79 <https://mennihelse.no/>

80 Langø, S.R. (2016) i ØF-rapport 07/2018 «... hadde jeg visst hvor interessant dette yrket er, så hadde jeg gjort det for mange år siden»: Følgeevaluering av det nasjonale prosjektet Menn i helse. Tonje Lauritzen og Vigdis Mathisen Olsvik.

5.4 Tiltak som er foreslått, men ikke gjennomført

Det finnes også foreslåtte tiltak som ikke er blitt satt i verk. I NOU 2012: 15 «Politikk for likestilling» la Skjeie-utvalget frem anbefalinger til tiltak. Utvalget anbefalte, for det første, å etablere en landsdekkende pedagogisk satsing for likestilling. Denne satsingen skulle innebære kompetansehevingstiltak rettet mot ansatte i barnehage og grunnskole, styrking av likestillingsperspektivet i rådgivningen i skolen generelt og i faget utdanningsvalg spesielt, og mentorordninger i videregående opplæring i sterkt kjønnsdelte fag. For det andre anbefalte utvalget å etablere et ressursmiljø for å styrke arbeidet med likestilling i førskole- og lærerutdanning og i læremidler. For det tredje anbefalte utvalget at Kunnskapsdepartementet etablerer en mer systematisk og målrettet bruk av ordningen med kjønnspoeng. Et fjerde anbefalt tiltak var å etablere en ordning med likestillingsstipend for det underrepresenterte kjønn på svært kjønnskjeve studieretninger i videregående opplæring og høyere utdanning. Formålet med stipendordningen skal være å senke barrierer, synliggjøre muligheter og gi incentiver til å gjøre utradisjonelle valg. Utvalget legger også frem en utregning av hva en stipendordning vil koste. Kjønnspoeng og en form for stipendordning foreslo også Stoltenbergutvalget i NOU 2019:3.

Karriereveiledningsutvalget anbefalte i NOU 2016:7 «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn» å legge større vekt på kjønns- og likestillingsperspektivet i karriereundervisning og karriereveiledning, og mener at dette er spesielt viktig i grunnskolen. De anbefaler at dette også tas opp som tema i karriereveiledningsutdanningene.

5.5 Konklusjoner: Små tiltak, store utfordringer?

Dette kapitlet har vist at det finnes en rekke tiltak og initiativer for å motvirke kjønnssegregering i utdannings- og yrkesvalg. De fleste av tiltakene faller inn under syv kategorier: mål i rammeplaner, rekruttering av det underrepresenterte kjønn til stillinger i barnehage og skole, tiltak for å bevisstgjøre personell på kjønnssegregering, kampanjer for å endre inntrykket av eksisterende fag og studier, rollemodellbesøk på utdanningsinstitusjoner, utdanningsveiledning og opprettelse av nettverksgrupper for det underrepresenterte kjønn i kjønnskjeve studieretninger i høyere utdanning og positiv særbehandling.

Fordelingen av tiltak på tvers av barnehage, grunnskole, videregående og høyere utdanning ser nærmest ut som en omvendt pyramide: dess høyere utdanningsnivå, dess større og flere tiltak. Mange av tiltakene er resultater av

lokale ildsjelinitiativer og drives på en relativt liten skala. Det er noen unntak, inkludert større prosjekter som Jenter i bil og elektro, Menn i helse og Adanettverket. Disse har satt flere aktører i sving, både organisasjoner og bedrifter. Et annet unntak er kvotering og kjønnspoeng i høyere utdanning, og på noen yrkesfaglinjer på Etterstad videregående skole, som har lett målbare effekter. Et tredje er rammeplaner og nasjonale føringer, men det er grunn til å tro at oppfølgingen og vektleggingen av disse likestillingsmålene varierer mye, både mellom regioner og lokalt.⁸¹ Sett under ett er det likevel slik at tilnærmingen og koordineringen av tiltak i liten grad er helhetlig. Det er likevel tegn til endring: Flere fylkeskommuner er i gang med initiativer og koordinering av tiltak, og med samarbeid med andre nordiske land, noe som bør gjøre det lettere for forskjellige utdanningsinstitusjoner å lære av hverandre om hvilke tiltak som virker.

Erfaringer fra denne gjennomgangen er at få av tiltakene er blitt evaluert, og at dokumentasjonen av de ulike tiltakene i mange tilfeller er begrenset. Uten systematiske evalueringer der det går an å isolere effekten av tiltaket på definerede utfall, og følgeevalueringer som kan gi informasjon om implementering og gjennomføring, er det vanskelig å etablere kunnskap om hvilke tiltak som faktisk bidrar til at jenter og gutter kan velge ut fra interesser i stedet for kjønn.

81 Hvis de stedene og organisasjonene som introduserer tiltak, er de som uansett er bevisste på rekruttering av begge kjønn og likebehandling, kan det føre til at tiltakene har mindre virkning enn de potensielt kunne ha hatt. Det gjør også at kjønnsforskjellene i muligheter på tvers av Norge kan vokse over tid.

6 Kunnskapshull

En viktig grunn til å være opptatt av kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg er konsekvensene disse valgene får for kjønnsforskjeller i lønn, arbeidsforhold, arbeidstid, ulikhet og likestilling på sikt. Mens forskjeller i sosial bakgrunn først og fremst reproduseres gjennom utdanningslengde, reproduseres kjønnsforskjeller først og fremst gjennom valg av utdannings- og studieprogram (Iannelli og Smyth 2008: 226). Inntil videre bidrar kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg til å redusere og reversere kjønnsforskjellene knyttet til jenters forsprang i utdanningssystemet, ved at guttene generelt får mer igjen i form av lønn og karrieremuligheter når de kommer ut i arbeidslivet.

For å forstå hva som bidrar til å fremme og hemme kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg, har vi kartlagt forskningen som er blitt publisert de siste ti årene, i tillegg til tiltak som er utprøvd for å bidra til endring. I dette kapittelet skal vi oppsummere de viktigste kunnskapshullene vi har identifisert i dette arbeidet.

6.1 Utdanningsvalg

Det aller meste av forskningen på kjønnsdelte utdanningsvalg i perioden 2008–2018 ser på individuelle faktorer, og da særlig kjønnete preferanser. Mye av forskningen har undersøkt jenters og kvinners valg og har særlig studert jenters underrepresentasjon i realfag og tekniske fag. Det er også på dette feltet at det har vært lagt mest vekt på tiltak. Et hovedfunn fra denne forskningen er en endring over tid der gutters og jenters prestasjoner i realfag er blitt likere, og hvor kjønnsstereotypene knyttet til realfag har blitt svakere. Samtidig har jenter fremdeles lavere sannsynlighet for å velge karrierer innen matte, naturfag og teknologi (MNT), selv med samme prestasjonsnivå og samme relative faglige styrker.

Kjønnsdelte utdanningsvalg er ikke bare påvirket av individuelle faktorer, men henger også sammen med hvor man kommer fra, altså sosial bakgrunn, innvandrerbakgrunn og bosted. Her foreligger det mindre forskning, noe vi kommer tilbake til nedenfor. Hovedfunnene fra denne litteraturen viser at i) foreldres utdanning påvirker barnas valg av utdanning, men at denne sammenhengen er svakere for jenter enn for gutter, ii) at barn av innvandrere gjør noe

mindre kjønnsdelte utdanningsvalg enn majoritetsbefolkningen, og iii) at det kan se ut til at utdanningsvalgene er mer kjønnsdelte i mindre sentrale strøk, og at dette både henger sammen med mulighetene på de lokale arbeidsmarkedene og med mer tradisjonelle holdninger til kjønn og kjønnsroller utenfor de store byene.

I tillegg spiller skolesystemet en rolle for kjønnsdelte valg, i samspill med arbeidsmarkedet og samfunnet for øvrig. Internasjonale sammenliknende studier viser at utdanningssystemet spiller en rolle for hvor kjønnsdelte utdanningsvalgene blir. Særlig peker studiene på at utdanningssystemer med et sterkt innslag av yrkesfaglige utdanninger har en tendens til å være mer kjønnsdelte, og at dette særlig henger sammen med gutters valgmuligheter. Samtidig ser det ut til at yrkesfagutdanning beskytter mot arbeidsledighet, på tvers av land. Eksperimentering med tiltak i USA tyder på at skolene kan bidra til mindre kjønnsdelte valg (for jenter), men at dette krever omfattende og systematisk innsats.

I sum kan vi si at forskningen på kjønnsdelte utdanningsvalg de siste ti årene har vært sterkt preget av et individualisert psykologisk perspektiv, der interesser, preferanser og personlige egenskaper har stått i sentrum. Den systemorienterte forskningen har vært svakere, selv om det foreligger noen gode internasjonale sammenliknende studier som tar for seg konsekvensene av ulike måter å organisere utdanningssystemer på. Det er særlig behov for flere studier som kan si noe om hvordan og hvorfor endringer skjer, i tillegg til å forklare vedvarende kjønnsdeling. På bakgrunn av kunnskapsgjennomgangen om utdanningsvalg vil vi peke på fire hovedområder der det er behov for mer kunnskap.

For det første er det behov for mer systematisk forskning på hvilken betydning endringer i kjønnsstereotyper har for endringer i kjønnsdelte utdanningsvalg, og sammenhengen mellom stereotyper, holdninger og preferanser på den ene siden og mulighetsstrukturen i utdanning og arbeid på den andre (jf. Ellingsæter 2014). Vi vet fortsatt relativt lite om hvordan kjønnsforskjellene i utdannings- og yrkespreferanser formes av gjeldende forhold i samfunnet, som for eksempel velferds- og arbeidsmarkedspolitik og muligheter på arbeidsmarkedet.

For det andre er vi langt unna å forstå på hvilke måter forskjeller i generelle egenskaper og preferanser, som risikoaversjon og altruisme, påvirker utdanningsvalg og utspiller seg på arbeidsmarkedet, og hvordan dette henger sammen med kjønn.

For det tredje finnes det lite forskning på hvordan lokale og regionale forskjeller påvirker kjønnsdelte utdanningsvalg. Det er også behov for mer forskning om

hvordan regionale forskjeller innad i land bidrar til å forklare forskjeller mellom land når det gjelder kjønnsdelte utdanningsvalg.

For det fjerde er det få studier som har undersøkt kjønnsdelte utdanningsvalg blant innvandrere og barn av innvandrere. Det er særlig behov for studier som ser generelle mønstre for sosial mobilitet i denne delen av befolkningen i sammenheng med holdninger til kjønnsroller på den ene siden og kjønnsdelingen i utdanning og arbeid på den andre siden.

6.2 Yrkessegregering

I Norge er cirka to tredjedeler av kjønnssegregeringen på tvers av yrker forklart av kjønnssegregeringen i utdanning. Samtidig kan ikke forskjellene i utdanning forklare hvorfor det er så få kvinner i lederstillinger, eller den betydelige kjønnssegregeringen innad i yrker. I denne litteraturgjennomgangen har vi vist at forskningen på dette feltet spesielt peker på fire sett med forklaringsfaktorer: (i) Kvinnens yrkesløp påvirkes i mye større grad enn menns av (å forvente) å få barn; (ii) siden mange flere kvinner enn menn har hovedansvaret for hjem og barn, har også arbeidstidsreguleringer og organisering av arbeidsplassen mer å si for kvinnens valg av yrke enn for menns; (iii) arbeidsgiveres handlinger – inkludert hvordan arbeidet er organisert, hvilke arbeidstakere som får karrierefremmende oppgaver og opplæring, og hvem som blir ansatt og forfremmet – ser ut til å påvirke kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet; og (iv) selv om laboratorieeksperimenter finner mulige kjønnsforskjeller i økonomiske preferanser, slik som risikoaversjon og konkurranse- og forhandlingsvillighet, er det ikke åpenbart hvordan disse slår ut i faktiske utdannings- og yrkesvalg.

Forskningen på alle disse områdene er fortsatt ganske «ung» i den forstand at vi har begrenset kunnskap om de sammensatte årsakene til kjønnssegregeringen i arbeidslivet og til hva som kan føre til endring. Det er derfor behov for mer forskning på en rekke områder.

For det første er det behov for å forstå hva som foregår på «innsiden av arbeidsplassen». For eksempel er det viktig å avdekke potensiell kjønnsdiskriminering i forfremmelser og utvikling av ferdighetene til de ansatte. Vi vet også relativt lite om hvordan krav til tilstedeværelse, opplæring og utvikling på arbeidsplassen, arbeidstidsfleksibilitet, jobbkultur og andre aspekter ved selskaper, organisasjoner og etater påvirker kvinner og menns karrieremuligheter, spesielt etter at de får barn.

For det andre tyder forskningen på at organiseringen av arbeidslivet – inkludert arbeidstidsreguleringer, arbeidstidsfleksibilitet og velferdspolitikk – påvirker kjønnsdelingen i yrkesvalg. Mens velferds- og familiepolitikk har blitt gjenstand for en del forskning, har vi kommet mye kortere i å forstå hvilken betydning organiseringen av arbeidslivet og offentlig arbeidsmarkedspolitik har for kjønnssegregeringen.

For det tredje har svært mye av forskningen vært opptatt av å studere kvinner. Stoltenbergutvalget har i NOU 2019:3 bidratt til å øke oppmerksomheten om gutters utfordringer i utdanningssystemet. Det er samtidig et klart behov for mer kunnskap om hva som påvirker menns muligheter for å involvere seg hjemme, og hva som påvirker menns beslutninger om å gå inn, eller ikke gå inn, i kvinnedominerte yrker.

6.3 Tiltak

Tiltakene mot kjønnssegregering i utdanningsløpet som vi har kartlagt i denne rapporten, kan sorteres i syv forskjellige kategorier: mål i læreplaner og rammeplaner, rekruttering av det underrepresenterte kjønn til stillinger i barnehage og skole, tiltak for å bevisstgjøre personell om kjønnssegregering, kampanjer for å endre inntrykket av eksisterende fag og studier, utdanningsveiledning, opprettelse av nettverksgrupper for det underrepresenterte kjønn i kjønnskjevne utdanninger og positiv særbehandling. Til tross for denne variasjonen i tiltak er de fleste av tiltakene enten preget av å være svært overordnet, slik som mål i rammeplaner, eller svært småskala eller begrenset til én organisasjon, slik som nettverksgrupper.

Likevel er det fraværet av evaluering av tiltakene som står frem som den store mangelen for å få kunnskap om tiltak som reduserer kjønnssegregeringen i utdanning og yrkesliv. Svært få av tiltakene er blitt evaluert. Vi vet altså lite om hvilke tiltak som fungerer i en norsk kontekst.

Det er altså minst tre kunnskapshull når det gjelder tiltak mot kjønnssegregering. For det første er det et sterkt behov for å tenke systematisk rundt nye tiltak, og da fortrinnsvis tiltak som det enten er gode teoretiske grunner til å tro at vil fungere, slik som for eksempel kvotering, eller tiltak som den internasjonale forskningslitteraturen har funnet positive virkninger av, slik som for eksempel rollemodeller i skolen. For det andre er det et sterkt behov for å koordinere og skalere opp tiltak. Per i dag er de fleste tiltakene begrenset i omfang, og det er for lite erfaringsutveksling på tvers av aktørene som initierer og gjennomfører

tiltak. For det tredje er det, om målet er å finne frem til tiltak som virker, helt nødvendig å evaluere tiltakene.

Kjønnsdelte utdanningsvalg er et sammensatt fenomen, og det er vanskelig å trekke konklusjoner om virkningen av et tiltak uten en solid forskningsevaluering. I en slik evaluering bør forskerne være inkludert i tiltaket allerede før det settes i verk, slik at tiltaket kan utformes slik at det kan evalueres. I praksis betyr dette, ideelt sett, en kombinasjon av å kunne isolere effekten av tiltaket, og å kunne måle et relevant resultat, og i tillegg gjøre en følgeevaluering som ser på implementeringen og aktørenes og deltakernes forståelse av og erfaringer med tiltaket.

7 Vedlegg

7.1 Søkestrenger

Søkestrategien og inklusjons- og eksklusjonskriterier for vurderingen av relevans er presentert i kapittel 2 om metode. I dette vedlegget presenterer vi eksempler på søkestrengene vi brukte i litteratursøket. Vi søkte etter relevant litteratur i databasene Web of Science, ProQuest-basene PsycINFO, Sociological Abstracts, EconLit og ERIC (for forskning på engelsk), NORART (norsk), ORIA/Bibsys (norsk), LIBRIS (svensk) og DANBIB (dansk). Det er noe variasjon mellom basene i hva slags søkestrenger som er mulig å skrive, og i den tekniske utformingen av dem. Under viser vi to eksempler på engelsk og ett eksempel på skandinavisk.

PsycINFO

```
TI((gender* OR sex OR wom* OR girl* OR boy*) NEAR/4 (segrega* OR stratifica* OR imbalanc* OR difference* OR disparit* OR divergenc* OR gap* OR dominat* OR equalit* OR inequalit* OR equity OR aspiration* OR attendance OR enroll* OR attainment OR achievement OR complet* OR fulfillment OR choice OR selection OR grades OR performance OR abilit* OR cognitive OR advantage OR career OR track* OR preference* OR traditional* OR non-traditional* OR recruitment OR overrepresented OR under-represented OR uneven OR participat*)) AND TI(universit* OR college* OR VET OR educat* OR school* OR "day care" OR "child care" OR occupation* OR vocation* OR stem OR math* OR job*) AND (MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Education") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Gender Equality") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Gender Gap") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Occupational Choice"))
```

ERIC

```
TI((gender* OR sex OR wom* OR girl* OR boy*) NEAR/4 (segrega* OR stratifica* OR imbalanc* OR difference* OR disparit* OR divergenc* OR gap* OR dominat* OR equalit* OR inequalit* OR equity OR aspiration* OR attendance OR enroll* OR attainment OR achievement OR complet* OR fulfillment OR choice OR selection OR grades OR performance OR abilit* OR cognitive
```

OR advantage OR career OR track* OR preference* OR traditional* OR non-traditional* OR recruitment OR overrepresented OR under-represented OR uneven OR participat*) AND TI(universit* OR college* OR VET OR educat* OR school* OR “day care” OR “child care” OR occupation* OR vocation* OR stem OR math* OR job*) AND ((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE(“School Choice”) OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE(“Career Choice”) OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE(“Academic Achievement”) OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE(“Equal Education”)))

LIBRIS

(kössegregering* OR Könsolikhet* OR diskriminer* OR Könsmärk* OR jämställd* OR Maskulinitetskonstruktion OR genussystem* OR genusarbetsdelning* OR

överrepresent*) AND (manlig* OR män OR pojk* OR flick* OR kvinn*) AND (Kunnig* OR Utbild* OR Pedagogik* OR dagis OR förskola* OR Skola* OR

Grundskol* OR Högskol* OR Gymnasieskol* OR Universit* OR arbete* OR matematik* OR naturorienterande*).

Litteratur

- Abele, A. (2003), *The Dynamics of Masculine-Agentive and Feminine-Communal Traits: Findings from a Prospective Study*, vol. 85.
- Abele, A.E. og D. Spurk (2011), «The dual impact of gender and the influence of timing of parenthood on men's and women's career development: Longitudinal findings.» *International Journal of Behavioral Development* 35 (3):225–232.
- Abendroth, A.-K., I. Maas og T. van der Lippe (2013), «Human Capital and the Gender Gap in Authority in European Countries.» *European Sociological Review* 29 (2):261–273.
- Adda, J., C. Dustmann og K. Stevens (2017), «The career costs of children.» *Journal of Political Economy* 125 (2):293–337.
- Albert, R., L. Escot og J.A. Fernández-Cornejo (2011), «A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market.» *International Journal of Human Resource Management* 22 (2):351–375.
- Almås, I., A.W. Cappelen, K.G. Salvanes, E.Ø. Sørensen og B. Tungodden (2015), «Willingness to compete: Family matters.» *Management Science* 62 (8):2149–2162.
- Almås, I., K.G. Salvanes og E.Ø. Sørensen (2012), «Et valg i blinde?» *Magma – Tidsskrift for økonomi og ledelse* 5 45–51.
- Andersen, S., S. Ertac, U. Gneezy, J.A. List og S. Maximiano (2013), «Gender, competitiveness, and socialization at a young age: Evidence from a matrilineal and a patriarchal society.» *Review of Economics Statistics* 95 (4):1438–1443.
- Andresen, M.E. og E. Nix (2019), «What Causes the Child Penalty? Evidence from Same Sex Couples and Policy Reforms.» *Working Paper*.
- Antecol, H. og D.A. Cobb-Clark (2013), «Do psychosocial traits help explain gender segregation in young people's occupations?» *Labour Economics* 21 59–73.
- Askvik, T. (2015), «Hva velger de som bryter mønsteret?» *Tidsskrift for samfunnsforskning* 56 (04):450–483.
- Azmat, G. og B.J.L.E. Petrongolo (2014), «Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments?» *Labour Economics* 30 32–40.
- Bakken, A., E. Borg, K. Hegna og E. Backe-Hansen (2008), «Er det skolens skyld: En kunnskapsoversikt om skolens bidrag til kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner.» NOVA. 4, Oslo.

- Barth, E., I. Hardoy, P. Schøne og K.M. Østbakken (2014), «Hva betyr høy yrkesdeltakelse for kjønnssegregering?» I: L. Reisel og M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Becker, G.S. (1985), «Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor.» *Journal of Labor Economics* 3 (1):S33–S58.
- Bergmann, B.R. (2011), «Sex segregation in the blue-collar occupations: Women's choices or unremedied discrimination?: Comment on England.» *Gender & Society* 25 (1):88–93.
- Bertrand, M. (2011), «Chapter 17 – New Perspectives on Gender.» s. 1543–1590 I: D. Card og O. Ashenfelter (red.): *Handbook of Labor Economics*. vol. 4: Elsevier.
- Bertrand, M. og E. Duflo (2017), «Field Experiments on Discrimination.» s. 309–393 I: (red.): *Handbook of Economic Field Experiments*. vol. 1: Elsevier.
- Bettio, F. og A. Verashchagina (2009), «Gender segregation in the labour market Root causes, implications and policy responses in the EU.», European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE) (red.). Luxembourg: European Commission, Publications Office of the European Union.
- Bihagen, E., M. Nermo og C. Stern (2014), «The gender gap in the business elite: Stability and change in characteristics of Swedish top wage earners in large private companies, 1993–2007.» *Acta Sociologica* 57 (2):119–133.
- Bloksgaard, L. (2010), «Maskuliniteter, femininiteter og arbejde – den horisontale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked.» *Tidsskrift for arbejdsliv* 12 (10):19–35.
- Booth, A. og A. Leigh (2010), «Do employers discriminate by gender? A field experiment in female-dominated occupations.» *Economics Letters* 107 (2):236–238.
- Borgonovi, F., A. Ferrara and S. Maghnouj (2018), «The gender gap in educational outcomes in Norway», OECD Education Working Papers, No. 183, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/f8ef1489-en>
- Breda, T., J. Grenet, M. Monnet og C. Van Effenterre (2018), «Can female role models reduce the gender gap in science? Evidence from classroom interventions in French high schools.» *PSE Working Papers* 2018-06.
- Breen, R. og J.H. Goldthorpe (1997), «Explaining Educational Differentials: Towards a Formal Rational Action Theory.» *Rationality and Society* 9 (3):275–305.
- Busch-Heizmann, A. (2015), «Supply-Side Explanations for Occupational Gender Segregation: Adolescents' Work Values and Gender-(A)Typical Occupational Aspirations.» *European Sociological Review* 31 (1):48–64.
- Bæck, U.-D. K. (2006), «Kjønnsforskjeller og yrkespreferanser.» *Tidsskrift for ungdomsforskning* 6 (1).
- Bæck, U.-D. K. (2016), «Rural location and academic success – Remarks on research, contextualisation and methodology.» *Scandinavian Journal of Educational Research* 60 (4):435–448.

- Cardoso, A.R., D. Card og P. Kline (2015), «Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women.» *Quarterly Journal of Economics* 131 (2):633–686.
- Carlsson, M. (2011), «Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market?» *Feminist Economics* 17 (3):71–102.
- Carlsson, M. og S. Eriksson (2017), *Påverkar arbeidssökandes alder og kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment, IFAU Rapport 2017:8 [Elektronisk resurs]: IFAU – Institutet för arbetsmarknads- og utbildningspolitisk utvärdering.*
- Cech, E., B. Rubineau, S. Silbey og C. Seron (2011), «Professional Role Confidence and Gendered Persistence in Engineering.» *American Sociological Review* 76 (5):641–666.
- Cech, E.A. (2013), «The Self-Expressive Edge of Occupational Sex Segregation.» *American Journal of Sociology* 119 (3):747–789.
- Cha, Y. (2013), «Overwork and the persistence of gender segregation in occupations.» *Gender & Society* 27 (2):158–184.
- Cha, Y. og K. Weeden (2014), «Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages.» *American Sociological Review* 3 (79): 457–484
- Charles, K.K. og J. Guryan (2011), «Studying discrimination: Fundamental challenges and recent progress.» *Annual Review of Economics* 3 (1):479–511
- Charles, M. (2005), «National skill regimes, postindustrialism, and sex segregation.» *Social Politics* 12 (2):289–316.
- Charles, M. og K. Bradley (2009), «Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries.» *American journal of sociology* 114 (4):924–976.
- Charles, M. og D.B. Grusky (2004), *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men.* Stanford, CA: Stanford University Press.
- Chatillon, A., M. Charles og K. Bradley (2018), «Gender Ideologies.» s. 217–226 I: B.J. Risman, C.M. Froyum og W.J. Scarborough (red.): *Handbook of the Sociology of Gender* Cham: Springer International Publishing.
- Cools, S. og M. Strøm (2016), «Parenthood wage penalties in a double income society.» *Review of Economics of the Household* 14 (2):391–416.
- Correll, S.J., S. Benard og I. Paik (2007), «Getting a job: is there a motherhood penalty?» *American Journal of Sociology* 112 (5):1297–1338.
- Cortes, P. og J. Pan (2017), «Cross-Country Evidence on the Relationship between Overwork and Skilled Women's Job Choices.» *American Economic Review* 107 (5):105–109.

- Crompton, R. og C. Lyonette (2011), «Women's Career Success and Work-life Adaptations in the Accountancy and Medical Professions in Britain.» *Gender, Work and Organization* 18 (2):231–254.
- Croson, R. og U. Gneezy (2009), «Gender Differences in Preferences.» *Journal of Economic Literature* 47 (2):448–474.
- Dahl, G.B., K.V. Løken, M. Mogstad og K.V. Salvanes (2016), «What is the case for paid maternity leave?» *Review of Economics and Statistics* 98 (4):655–670.
- De Pater, I.E., A.E.M. Van Vianen og M.N. Bechtoldt (2010), «Gender Differences in Job Challenge: A Matter of Task Allocation.» *Gender Work and Organization* 17 (4): 433–453.
- Dekhtyar, S., D. Weber, J. Helgertz og A. Herlitz (2018), «Sex differences in academic strengths contribute to gender segregation in education and occupation: A longitudinal examination of 167,776 individuals.» *Intelligence* 67 84–92.
- Drange, N. og T. Havnes (2019), «Early child care and cognitive development: Evidence from an assignment lottery.» *Journal of Labor Economics* 37 (2).
- Drange, N. og M. Rønning (2017), «Child care center staff composition and early child development.» *Statics Norway Discussion papers* 870.
- Duchini, E. og C. Van Effenterre (2019), «Do women want to work more or more regularly? Evidence from a natural experiment.» Working paper.
- Eccles, J. (2011), «Gendered educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices.» *International Journal of Behavioral Development* 35 (3):195–201.
- Eckel, C.C. og P.J. Grossman (2008), «Chapter 57 Differences in the Economic Decisions of Men and Women: Experimental Evidence.» s. 509–519 I: C.R. Plott og V.L. Smith (red.): *Handbook of Experimental Economics Results*. vol. 1: Elsevier.
- Ellingsæter, A.L. (2013), «Scandinavian welfare states and gender (de) segregation: Recent trends and processes.» *Economic and Industrial Democracy* 34 (3):501–518.
- Ellingsæter, A.L. (2014), «Kjønnsessensialisme. Segregeringens evighetsmaskin?» s. 86–109 I: L. Reisel og M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ely, R.J., P. Stone og C. Ammerman (2014), «Rethink What You “Know” About High-Achieving Women.» *Harvard Business Review* 92 (12):101–109.
- England, P. (2010), «The Gender Revolution: Uneven and Stalled.» *Gender & Society* 24 (2):149.
- Estevez-Abe, M. (2005), «Gender bias in skills and social policies: the varieties of capitalism perspective on sex segregation.» *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 12 (2):180–215.

- Estévez-Abe, M. (2006), «Gendering the varieties of capitalism. A study of occupational segregation by sex in advanced industrial societies.» *World Politics* 59 (1):142–175.
- Estévez-Abe, M. (2011), «Gender Bias of Education Systems.» *Femina Politica* (2):33–45.
- Evertsson, M. (2016), «Parental leave and careers: Women's and men's wages after parental leave in Sweden.» *Advances in Life Course Research* 29 26.
- Evertsson, M. og D. Grunow (2012), «Women's work interruptions and career prospects in Germany and Sweden.» *The International Journal of Sociology and Social Policy* 32 (9/10):561–575.
- Falk, A., A. Becker, T. Dohmen, B. Enke, D. Huffman og U. Sunde (2018), «Global evidence on economic preferences.» *Quarterly Journal of Economics* 133 (4):1645–1692.
- Falk, A. og J. Hermle (2018), «Relationship of gender differences in preferences to economic development and gender equality.» *Science* 362 (6412):eaas9899.
- Farre, L. og F. Vella (2013), «The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation.» *Economica* 80 (318):219–247.
- Fejes, A. og U. Haake (2013), «Caring and Daring Discourses at Work: Doing Gender Through Occupational Choices in Elderly Care and Police Work.» *Vocations and Learning* 6 (2):281–295.
- Fernandez-Mateo, I. og R.M. Fernandez (2016), «Bending the Pipeline? Executive Search and Gender Inequality in Hiring for Top Management Jobs.» *Management Science* 62 (12):3636–3655.
- Fernández, R., A. Fogli og C. Olivetti (2004), «Mothers and sons: Preference formation and female labor force dynamics.» *Quarterly Journal of Economics* 119 (4):1249–1299.
- Finseraas, H. og Ø.S. Skorge (2019), «Care for Career: Mothers, Toddlers, and the Benefits of Daycare Services for Female Leadership.», Working Paper.
- Fleischmann, F., C. Kristen, A.F. Heath, Y. Brinbaum, P. Deboosere, N. Granato, J.O. Jonsson, E. Kilpi-Jakonen, G. Lorenz, A.C. Lutz, D. Mos, R. Mutarrak, K. Phalet, C. Rothon, F. Rudolphi og H.G. van de Werfhorst (2014), «Gender Inequalities in the Education of the Second Generation in Western Countries.» *Sociology of Education* 87 (3):143–170.
- Flory, J.A., A. Leibbrandt og J.A. List (2014), «Do competitive workplaces deter female workers? A large-scale natural field experiment on job entry decisions.» *The Review of Economic Studies* 82 (1):122–155.
- Forsman, J.A. og J.M. Barth (2017), «The Effect of Occupational Gender Stereotypes on Men's Interest in Female-Dominated Occupations.» *Sex Roles* 76 (7-8):460–472.
- Galinsky, E., K. Saka, S. Eby, J. Bond og T. Wigton (2010), «Employer-provided workplace flexibility.» s. 131–156 I: K. Christensen og B. Schneider (red.): *Workplace Flexibility: Realigning 20th-century Jobs for a 21st-century Workforce* Ithaca, NY: Cornell University Press.

- Gneezy, U., K.L. Leonard og J.A. List (2009), «Gender Differences in Competition: Evidence From a Matrilineal and a Patriarchal Society.» *Econometrica* 77 (5):1637–1664.
- Gobillon, L., D. Meurs og S. Roux (2015), «Estimating Gender Differences in Access to Jobs.» *Journal of Labor Economics* 33 (2):317–363.
- Goldin, C. (2014), «A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter.» *American Economic Review* 104 (4):1091–1119.
- Gottfredson, L.S. (2002), «Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self creation.» s. 85–148 I: D. Brown (red.): *Career Choice and Development (4th ed.)* San Francisco: Jossey-Bass.
- Griffith, A.L. (2014), «Faculty Gender in the College Classroom: Does It Matter for Achievement and Major Choice?» *Southern Economic Journal* 81 (1):211–231.
- Grönlund, A. (2012), «On-the-Job Training-A Mechanism for Segregation? Examining the Relationship between Gender, Occupation, and On-the-Job Training Investments.» *European Sociological Review* 28 (3):408–420.
- Grönlund, A. og C. Magnusson (2018), «Do Atypical Individuals Make Atypical Choices? Examining How Gender Patterns in Personality Relate to Occupational Choice and Wages Among Five Professions in Sweden.» *Gender Issues* 35 (2):153–178.
- Hakim, C. (2006), «Women, careers, and work-life preferences.» *British Journal of Guidance Counselling* 34 (3):279–294.
- Halrynjo, S. (2010), «Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? : karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner.» *Tidsskrift for samfunnsforskning* (Årg. 51, nr. 2):249–280, 329: ill.
- Halrynjo, S. og C.H. Stoltenberg (2017), «CORE Topplederbarometer 200 : Februar 2017.» Institutt for samfunnsforskning: CORE Kjernemiljø for kjønnslikestilling.
- Hansen, M.N. (2011), «Finnes det en talentreserve? Betydningen av klassebakgrunn og karakterer for oppnådd utdanning.» *Søkelys på arbeidslivet* 28 (3):173–189.
- Hardie, J.H. (2015), «Women's Work? Predictors of Young Men's Aspirations for Entering Traditionally Female-dominated Occupations.» *Sex Roles* 72 (7-8):349–362.
- Havnes, T. og M. Mogstad (2009), «Er barnehage bra for barna?» *Økonomiske analyser* 4/2009.
- Helland, H. og K. Heggen (2018), «Regional Differences in higher educational Choice?» *Scandinavian Journal of Educational Research* 62 (6):884–899.
- Helland, H. og L.A. Støren (2011), «Sosial reproduksjon i yrkesfagene – Hvordan påvirker bakgrunnsfaktorer hvilken type kompetanse yrkesfagelever oppnår?» *Tidsskrift for samfunnsforskning* 52 (02):151–180.

- Hoel, A., V. Johansen og M. Renolen (2010), «Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror. Status for likestillingsarbeidet i norske barnehager 2010. Statusrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring (2008–2010).» Kunnskapsdepartementet Oslo.
- Humlum, M.K., A.B. Nandrup og N. Smith (2019), «Closing or reproducing the gender gap? Parental transmission, social norms and education choice.» *Journal of Population Economics* 32 (2):455–500.
- Härkönen, J., A. Manzonni og E. Bihagen (2016), «Gender inequalities in occupational prestige across the working life: An analysis of the careers of West Germans and Swedes born from the 1920s to the 1970s.» *Advances in Life Course Research* 29 41.
- Iannelli, C. og E. Smyth (2008), «Mapping gender and social background differences in education and youth transitions across Europe.» *Journal of Youth Studies* 11 (2):213–232.
- Imdorf, C., K. Hegna, V. Eberhard og P. Doray (2015), «Educational systems and gender segregation in education – A three-country comparison of Germany, Norway & Canada.» I: C. Imdorf, K. Hegna og L. Reisel (red.): *Gender segregation in vocational education*. vol. 31 Bingley: Emerald Insight.
- Ingvar, M. (2010), *Biologiska faktorer och könsskillnader i skolresultat [Elektronisk resurs] : ett diskussionsunderlag för Delegationen för jämställdhet i skolans arbete för analys av bakgrunden till pojkars sämre skolprestationer jämfört med flickors*. Stockholm: Fritze.
- Iversen, T. og F. Rosenbluth (2010), *Women, work, and politics: the political economy of gender inequality*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Iversen, T., F. Rosenbluth og Ø.S. Skorge (2019), «The Dilemma of Gender Equality: How Labor Market Regulation Divides Women by Class.», Harvard University Working Paper.
- Johnes, G. (2009), «Occupation and the Labour Market Participation of Women: Why Do Some People Trade Down Jobs When Careers Are Interrupted?» *Applied Economics Letters* 16 (10-12):1093–1096.
- Jonsson, J. O. (1999), «Explaining Sex Differences in Educational Choice An Empirical Assessment of a Rational Choice Model.» *European sociological review* 15 (4): 391–404.
- Kalantari, B. (2012), «The Influence of Social Values and Childhood Socialization on Occupational Gender Segregation and Wage Disparity.» *Public Personnel Management* 41 (2):241–255.
- Kelly, E.L., P. Moen, J.M. Oakes, W. Fan, C. Okechukwu, K.D. Davis, L.B. Hammer, E.E. Kossek, R.B. King, G.C. Hanson, F. Mierzwa, og L.M Casper (2014), «Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network.» *American Sociological Review* 79 (3):485–516.

- Kleinjans, K.J. (2009), «Do gender differences in preferences for competition matter for occupational expectations?» *Journal of Economic Psychology* 30 (5):701–710.
- Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer og J. Zweimüller (2019), «Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations». *AEA Papers & Proceedings forthcoming*.
- Kleven, H., C. Landais og J.E. Søgaaard (2018), «Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark.» *American Economic Journal: Applied Economics, forthcoming*.
- Korpi, W., T. Ferrarini og S. Englund (2013), «Women's Opportunities under Different Constellations of Family Policies in Western Countries: Gender, Class and Inequality Tradeoffs Re-examined.» *Social Politics* 20 (1):1–40.
- Lachance-Grzela, M. og G. Bouchard (2010), «Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research.» *Sex Roles* 63 (11):767–780.
- Laftman, S.B. (2008), «Parent presence and gender-typicalness of educational choice.» *British Journal of Sociology* 59 (4):757–782.
- Laurijssen, I. og I. Glorieux (2013), «Career Trajectories for Women After Childbirth: Job Quality and Work-Family Balance.» *European Sociological Review* 29 (3):426–436.
- Lavy, V. (2012), «Gender Differences in Market Competitiveness in a Real Workplace: Evidence from Performance-based Pay Tournaments among Teachers.» *Economic Journal* 123 (569):540–573.
- Lawson, K.M., A.C. Crouter og S.M. McHale (2015), «Links between family gender socialization experiences in childhood and gendered occupational attainment in young adulthood.» *Journal of Vocational Behavior* 90 26–35.
- Leibbrandt, A. og J.A. List (2015), «Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment.» *Management Science* 61 (9):2016–2024.
- Levanon, A. og D.B. Grusky (2016), «The Persistence of Extreme Gender Segregation in the Twenty-first Century.» *American Journal of Sociology*, 122 (2):573–619.
- Liben, L.S. og E.F. Coyle (2014), «Developmental interventions to address the STEM gender gap: Exploring intended and unintended consequences.» s. 77–115, Chapter xiv, 422 Pages I: L.S. Liben og R.S. Bigler (red.): *Advances in child development and behavior, Vol. 47: The role of gender in educational contexts and outcomes Advances in child development and behavior, Vol. 47*: Elsevier Academic Press, San Diego, CA.
- Liversage, A. og L. Leelo Knudsen (2011), *Kvinder i byggefag : en interviewundersøgelse*, vol. 11:27. København: SFI.
- Ma, Y. (2009), «Family socioeconomic status, parental involvement, and college major choices—Gender, race/ethnic, and nativity patterns.» *Sociological Perspectives* 52 (2):211–234.

- Magnusson, C. og M. Nermo (2018), «From childhood to young adulthood: the importance of self-esteem during childhood for occupational achievements among young men and women.» *Journal of Youth Studies* 21 (10):1392–1410.
- Mandel, H. (2011), «Rethinking the paradox: Tradeoffs in work-family policy and patterns of gender inequality.» *Community, Work & Family* 14 (2):159–176.
- Mandel, H. og M. Semyonov (2005), «Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries.» *American Sociological Review* 70 (6):949–967.
- Mandel, H. og M. Semyonov (2006), «A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries.» *American Journal of Sociology* 111 (6):1910–1949.
- Mandel, H. og M. Shalev (2009a), «Gender, class, and varieties of capitalism.» *Social Politics* 16 (2):161–181.
- Mandel, H. og M. Shalev (2009b), «How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis.» *Social Forces* 87 (4):1873–1911.
- Manning, A. og F.J.I.R. Saidi (2010), «Understanding the gender pay gap: what's competition got to do with it?» 63 (4):681–698.
- Mas, A. og A. Pallais (2017), «Valuing Alternative Work Arrangements.» *American Economic Review* 107 (12):3722–59.
- McDowell, J. (2015), «Masculinity and Non-Traditional Occupations: Men's Talk in Women's Work.» *Gender Work and Organization* 22 (3):273–291.
- McMullin, P. og E. Kilpi-Jakonen (2015), «The consequences of shifting education and economic structures for gender differences at labor market entry: The British case study.» s. 122–141, Chapter xix, 394 Pages I: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi og S. Buchholz (red.): *Gender, education and employment: An international comparison of school-to-work transitions eduLIFE lifelong learning*: Edward Elgar Publishing, Northampton, MA.
- Midtbøen, A.H. (2014), «Segregering og diskriminering.» s. 65–85 I: L. Reisel og M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Myklebust, R.B. (2018), «Resistance and persistence: exploring gender-untypical educational choices.» *British Journal of Sociology of Education* 1–15.
- Nermo, M. (2000), «Models of cross-national variation in occupational sex segregation.» *European Societies* 2 (3):295–333.
- Niederle, M. (2016), «Gender.» I: J.H. Kagel og A.E. Roth (red.): *The handbook of experimental economics, volume 2* Princeton: Princeton University Press.
- Niederle, M. (2017), «A gender agenda: a progress report on competitiveness.» *American Economic Review* 107 (5):115–119.

- NOU 2019:3 «Nye sjanser – bedre læring. Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp.» Kunnskapsdepartementet: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon.
- Ochsenfeld, F. (2016), «Preferences, constraints, and the process of sex segregation in college majors: A choice analysis.» *Social Science Research* 56 117–132.
- Padavic, I., R.J. Ely og E.M. Reid (2019), «Explaining the Persistence of Gender Inequality: The Work–family Narrative as a Social Defense against the 24/7 Work Culture.» *Administrative Science Quarterly* forthcoming.
- Pema, E. og S. Mehay (2010), «The role of job assignment and human capital endowments in explaining gender differences in job performance and promotion.» *Labour Economics* 17 (6):998–1009.
- Perlow, L.A. og E.L. Kelly (2014), «Toward a Model of Work Redesign for Better Work and Better Life.» *Work and Occupations* 41 (1):111–134.
- Petit, P. (2007), «The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector.» *Labour Economics* 14 (3):371–391.
- Polachek, S.W. (1981), «Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure.» *The review of Economics and Statistics* 60–69.
- Polavieja, J.G. (2012), «Socially Embedded Investments: Explaining Gender Differences in Job-Specific Skills.» *American Journal of Sociology* 118 (3):592–634.
- Polavieja, J.G. og L. Platt (2014), «Nurse or Mechanic? The Role of Parental Socialization and Children's Personality in the Formation of Sex-Typed Occupational Aspirations.» *Social Forces* 93 (1):31–61.
- Quadlin, N. (2018), «The Mark of a Woman's Record: Gender and Academic Performance in Hiring.» *American Sociological Review* 83 (2):331–360.
- Rapoport, B. og C. Thibout (2018), «Why do boys and girls make different educational choices? The influence of expected earnings and test scores.» *Economics of Education Review* 62 205–229.
- Reisel, L. (2013), «Is more always better? Early career returns to education in the United States and Norway.» *Research in Social Stratification and Mobility* 31 (0):49–68.
- Reisel, L. (2014), «Kjønsdelte utdanningsvalg.» s. 119–148 I: L. Reisel og M. Teigen (red.): *Kjønsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* Oslo: Gyldendal.
- Reisel, L. og I. Brekke (2013), *Kjønssegregering i utdanning og arbeidsliv: status og årsaker*.
- Reisel, L., K. Hegna og C. Imdorf (2015), «Gender segregation in vocational education: Introduction.» s. 1–22 I: C. Imdorf, K. Hegna og L. Reisel (red.): *Gender segregation in vocational education Comparative Social Research*: Emerald Group Publishing Limited.

- Reisel, L. og S. Seehuus (2019), «Unpacking the logics of gendered educational choices: Consensual status beliefs and normative judgements.» *Working paper*.
- Riach, P.A. og J. Rich (2006), «An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market.» *Advances in Economic Analysis & Policy* 5 (2).
- Ridgeway, C.L. (2011), *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*: Oxford University Press, USA.
- Riegle-Crumb, C., B. King, E. Grodsky og C. Muller (2012), «The More Things Change, the More They Stay the Same? Prior Achievement Fails to Explain Gender Inequality in Entry Into STEM College Majors Over Time.» *American Educational Research Journal* 49 (6):1048–1073.
- Scheeren, L. og H. van de Werfhorst (2018), «Female advantage and disadvantage: Institutional and cultural explanations for vertical and horizontal gender segregation in education.» I: *Causes and consequences of inequalities in europe, ECSR annual conference*. Paris, France.
- Scheeren, L., H.G. van de Werfhorst og T. Bol (2018), «The Gender Revolution in Context: How Later Tracking in Education Benefits Girls.» *Social Forces* 97 (1):193–220.
- Schneeweis, N. og M. Zweimuller (2012), «Girls, girls, girls: Gender composition and female school choice.» *Economics of Education Review* 31 (4):482–500.
- Schou, L.A. (2009), «Utdanningsvalg og innvandererbakgrunn – mot en etnisk arbeidsdeling i høyere utdanning?» s. 109–124 I: G.E. Birkelund og A. Mastekaasa (red.): *Integret?* Oslo: Abstrakt Forlag.
- Schöne, P., K. von Simson og M. Strøm (2016), «Girls Helping Girls – The Impact of Female Peers on Grades and Educational Choices.» Tilgjengelig fra SSRN 2760782 <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2760782>
- Seehuus, S. og L. Reisel (2017), «Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning.» *Tidsskrift for samfunnsforskning* (03):284–310.
- Shauman, K.A. (2009), «Are there sex differences in the utilization of educational capital among college-educated workers?» *Social Science Research* 38 (3):535–571.
- Shauman, K.A. (2016), «Gender Differences in the Early Career Outcomes of College Graduates: The Influence of Sex-Type of Degree Field across Four Cohorts.» *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 2 (4):152–193.
- Sikora, J. og A. Pokropek (2012), «Gender segregation of adolescent science career plans in 50 countries.» *Science Education* 96 (2):234–264.
- Smyth, E. og S. Steinmetz (2015), «Vocational training and gender segregation across Europe.» s. 53–81 I: C. Imdorf, K. Hegna og L. Reisel (red.): *Gender segregation in vocational education*: Emerald Group Publishing Limited.
- Snyder, K.A. og A.I. Green (2008), «Revisiting the glass escalator: The case of gender segregation in a female dominated occupation.» *Social Problems* 55 (2):271–299.

- Spencer, S.J., C. Logel og P.G. Davies (2016), «Stereotype Threat.» 67 (1):415–437.
- Strain, M.R. og D.A. Webber (2017), «High school experiences, the gender wage gap, and the selection of occupation.» *Applied Economics* 49 (49):5040–5049.
- Støren, L.A. og C.A. Arnesen (2007), «Women's and men's choice of higher education – what explains the persistent sex segregation in Norway?» *Studies in Higher Education* 32 (2):253–275.
- Støren, L.A., E. Waagene, C.Å. Arnesen og E. Hovdhaugen (2010), «*Likestilling er jo ikke lenger det helt store ...*» *Likestillingsarbeid i skolen 2009–2010*: NIFU STEP.
- Sweet, S., N. Sarkisian, C. Matz-Costa og M. Pitt-Catsouphes (2016), «Are women less career centric than men? Structure, culture, and identity investments.» *Community, Work & Family* 19 (4):481–500.
- Teigen, M. og L. Reisel (2017), «Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv.» Rapport 2017:11 Institutt for samfunnsforskning.
- Tellhed, U., M. Backstrom og F. Björklund (2017), «Will I Fit in and Do Well? The Importance of Social Belongingness and Self-Efficacy for Explaining Gender Differences in Interest in STEM and HEED Majors.» *Sex Roles* 77 (1-2):86–96.
- Tellhed, U., M. Bäckström og F. Björklund (2018), «The role of ability beliefs and agentic vs. communal career goals in adolescents' first educational choice. What explains the degree of gender-balance?» *Journal of Vocational Behavior* 104 1–13.
- Thébaud, S. og M. Charles (2018), «Segregation, Stereotypes, and STEM.» *Social Sciences* 7 (7):111.
- van de Werfhorst, H.G. (2017), «Gender Segregation across Fields of Study in Post-Secondary Education: Trends and Social Differentials.» *European Sociological Review* 33 (3):449–464.
- van der Vleuten, M., E. Jaspers, I. Maas og T. van der Lippe (2016), «Boys' and girls' educational choices in secondary education. The role of gender ideology.» *Educational Studies* 42 (2):181–200.
- van der Vleuten, M., E. Jaspers, I. Maas og T. van der Lippe (2018), «Intergenerational transmission of gender segregation: How parents' occupational field affects gender differences in field of study choices.» *British Educational Research Journal* 44 (2):294–318.
- Van Puyenbroeck, T., K. De Bruyne og L. Sels (2012), «More Than 'Mutual Information': Educational and Sectoral Gender Segregation and Their Interaction on the Flemish Labor Market.» *Labour Economics* 19 (1):1–8.
- Vogt, K.C. (2008), «Er frafall i videregående opplæring et kjønnsproblem?» I. vol. 2008(49):4, s. 517–541: Tidsskrift for samfunnsforskning.

- Vuorinen-Lampila, P. (2016), «Gender segregation in the employment of higher education graduates.» *Journal of Education and Work* 29 (3):284–308.
- Warming, K. (2011), «'Jeg vil lave noget, hvor jeg kan finde en livsglæde og føle, at jeg gør en forskel': mænds motivationer for at vælge omsorgsarbejde.» *Tidsskrift for arbejdsliv* 13 (2):42–58, 91.
- Wasserman, M. (2018), «Hours Constraints, Occupational Choice, and Gender: Evidence from Medical Residents.» Working Paper.
- Weisgram, E.S., L.M. Dinella og M. Fulcher (2011), «The Role of Masculinity/Femininity, Values, and Occupational Value Affordances in Shaping Young Men's and Women's Occupational Choices.» *Sex Roles* 65 (3-4):243–258.
- Wikstrand, F. og M. Lindberg (2015), «Tala om arbetslivet. Ett genusmedvetet och normkritiskt metodematerial för hela skolan.» Skolverket. Stockholm.
- Williams, B.M. (2014), «Using research- and evidence-based strategies to increase access and gender equity in STEM: The STEM Equity Pipeline Project.» s. 183–205, Chapter xi, 286 Pages I: J.L. Wood og R.T. Palmer (red.): *STEM models of success: Programs, policies, and practices in the community college Contemporary perspectives on race and ethnic relations*: IAP Information Age Publishing, Charlotte, NC.
- Williams, J.C., M. Blair-Loy og J.L. Berdahl (2013), «Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma.» *Journal of Social Issues* 69 (2):209–234.
- Wiswall, M. og B. Zafar (2017), «Preference for the Workplace, Investment in Human Capital, and Gender*.» *The Quarterly Journal of Economics* 133 (1):457–507.
- Wiswall, M. og B. Zafar (2018), «Human Capital Investments and Expectations about Career and Family.» (No. w22543). National Bureau of Economic Research.
- Wright, T. (2016), «Women's Experience of Workplace Interactions in Male-Dominated Work: The Intersections of Gender, Sexuality and Occupational Group.» *Gender Work and Organization* 23 (3):348–362.
- Wynn, A.T. og S.J. Correll (2017), «Gendered Perceptions of Cultural and Skill Alignment in Technology Companies.» *Social Sciences* 6 (2):45.
- Zafar, B. (2013), «College Major Choice and the Gender Gap.» *Journal of Human Resources* 48 (3):545–595.
- Østbakken, K.M., L. Reisel og E. Barth (2019), «The death of the welfare state paradox: New evidence of a gender equality hurdle.» *Working paper*.
- Østbakken, K.M., L. Reisel, P. Schøne og E. Barth (2017), «Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet.» Institutt for samfunnsforskning. 2017:9, Oslo.

Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg

En kunnskapsoppsummering

Denne rapporten har som formål å kartlegge og oppsummere den forskningsbaserte kunnskapen om kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg og tiltak for å motvirke disse. Rapporten er skrevet på oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

Kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet har blitt mindre de siste tiårene, men fremdeles er det norske arbeidsmarkedet svært kjønnsdelt. Kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet forklarer nesten halvparten av kjønnsforskjellene i lønn og er også tett knyttet til arbeidstid, arbeidsbetingelser og karriereutvikling. En betydelig del av kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet skyldes at ungdom er kjønnsdelte når de velger utdanning. Utdanningsvalg kan likevel ikke forklare hvorfor det er så få kvinner i lederstillinger, hvorfor og når menn og kvinner med samme utdanning får ulike yrkeskarrierer, eller hvorfor det er betydelig kjønnssegregering innad i yrker. Gjennomgangen viser at forskningen på kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg de siste ti årene har vært sterkt preget av et individualisert psykologisk perspektiv, der interesser, preferanser og personlige egenskaper har stått i sentrum. Den systemorienterte forskningen har vært svakere, selv om det finnes noen gode internasjonale sammenliknende studier som tar for seg konsekvensene av hvordan ulike utdanningssystemer og arbeidsmarkeder er organisert. Gjennomgangen viser også at det per i dag gjennomføres en rekke tiltak for å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg på ulike nivåer. Samtidig er få av tiltakene innrettet slik at de kan evalueres. De fleste tiltakene er begrenset i omfang, og det er for lite erfaringsutveksling på tvers av aktørene som initierer og gjennomfører tiltak.

Rapporten avsluttes med en gjennomgang av identifiserte kunnskapsbehov innenfor tematikken kjønnsdelte utdanningsvalg, kjønnsforskjeller mellom og innad i yrker, og tiltak for å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg.