

Kjønnstereotyper i arbeidsmarkedet

Forskningsrapport og bidrag til

Eilert Sundt- prisen

2019



Kristiansand Katedralskole Gimle, 1STI

Skrevet av Helene Leraand,

Clara E. Müller og

Sophia A. Wellman

Veileder: Vibeke Lauritsen

Innhold

1. Innledende ord	2
1.1 Problemstilling	2
1.2 Bakgrunn: Det norske arbeidsmarkedet	2
1.2.1 Nysgjerrighet og skepsis	3
1.3 Hypotese og forventninger	3
2. Teoretisk informasjon	4
2.1 Statistikk	4
3. Metode	6
3.1 Valg av metode	6
3.2 Intervjuene	6
3.2.1 Mål og forberedelser til intervjuene	6
4. Analyse og drøfting	7
4.1 Analyse 1: Opplevelsen	7
4.2 Analyse 2: Arbeidsmarkedet fremover	8
4.3 Hvorfor er et likestilt arbeidsmarked viktig?	9
5. Konklusjon og avsluttende ord	10
6. Kilder:	12

1. Innledende ord

Yrker har lenge vært preget av kjønnsroller. Det har tidligere vært slik at menn tar seg av det harde arbeidet og jobber for familiens inntekt. Samtidig skulle kvinner drive med arbeidet hjemme, samt passe på og oppdra barna. Kvinner har blitt sett på som det "svake kjønn", det kjønn som ikke var sterkt nok til å ha spesielle yrker, men som passet godt til andre. Det fantes mange yrker der navnet på dem viste hvem som i utgangspunktet kunne ha dem: Brannmann, politimann, postmann og helsesøster, jordmor og barnehagetante, er bare noen eksempler på det vi kaller kjønnsstereotyper i arbeidsmarkedet.

I dag kan både kvinner og menn formelt sett velge hvilke yrker de vil. Stereotypiene er med andre ord ikke like "typiske" lenger. Fortsatt er det slik at kvinner får gjennomsnittlig mindre lønn enn menn innen samme yrke, og mange mener fremdeles at spesielle yrker ikke passer like godt til kvinner som til menn og omvendt. Myndighetene har lenge erkjent problemene rundt det kjønnsfordelte arbeidsmarkedet og ønsker å forandre det. Det er nå i forandring, og vi har kommet en lang vei med å gjøre yrker kjønnsnøytrale, men hvor langt er vi egentlig kommet?

1.1 PROBLEMSTILLING

Siden vi alle tre er interesserte i dette temaet, valgte vi å se nærmere på dagens situasjon i arbeidsmarkedet, og undersøke hvordan ulike mennesker opplever å bryte stereotypiene innenfor ulike yrker. Vi synes det var interessant å se om det er annerledes for menn enn for kvinner å bryte samfunnets forventninger til hvilket yrke de velger. Vår problemstilling er derfor:

Hva skjer når vi bryter ut av kjønnsstereotyper¹ innenfor arbeidsmarkedet, og opplever menn og kvinner dette ulikt?

1.2 BAKGRUNN: DET NORSKE ARBEIDSMARKEDET

Innenfor arbeidsmarkedet i Norge har det alltid eksistert stereotyper - en pekepinn og retningslinje på hva som er typisk for menn og hva som er typisk for kvinner å arbeide med. I lang tid har slike kjønnsroller dominert samfunnet, men i moderne tider ser vi forandringer.

¹ Begrepene "stereotypi" og "arbeidsmarked" er definert på side 5.

Mot slutten av 1960-tallet reiste kvinner seg opp for å demonstrere for like muligheter til begge kjønn - en mulighet til høyere utdanning og arbeid for kvinner, i motsetning til husmorrollen generasjonen før dem hadde levd i. Opp igjennom årene har vi sett mannsdominerte yrker bli mer kjønnsnøytrale, og kvinner komme seg mer og mer ut i arbeid. Flere tar høy utdanning og har muligheten til å ta egne valg om yrke i stedet for å møte samfunnets forventninger. På samme måte har menn gått mer og mer inn i de kvinnedominerte yrkene, og pekepinnene og retningslinjene som var der før, har forandret seg.

I 1950-årene var det vanlig at kvinner var helt hjemmевærende. På den tiden var det menn som jobbet og tjente penger til familien. Senere, i 1970-årene, skulle kvinner arbeide mer utenfor hjemmet. Mange av argumentene for dette gikk på likestilling og samfunnsøkonomi: "En kvinne som tjener sine egne penger, er mindre avhengig av mannen sin, samtidig som hun bidrar til verdiskaping i samfunnet." ([NDLA](#), *Et kjønnsdelt arbeidsmarked?*) Såkalte "kvinnevennlige" arbeidsplasser skulle få flere kvinner ut i arbeid. Disse var gjerne i offentlig sektor, med korte arbeidstider, noe som tillot at mange kvinner kunne fortsette med de tradisjonelle pliktene i hjemmet. Konsekvensen av dette i dagens arbeidsmarked er at en stor andel kvinner jobber deltid.

Når vi ser på statistikken over kjønnsfordelingen innen noen typiske kvinne- og mannsdominerte yrker, ser vi at det er en stor overvekt som har tatt det tradisjonelle yrkesvalget. Selv om det i dag er flere menn som er sykepleiere enn for 10-20 år siden, er yrket fortsatt svært kvinnedominert. Ifølge statistikker tatt fra [utdanning.no](#) ([utdanning.no](#), *Likestilling i norsk arbeidsliv*) er 8 % av sykepleierne menn, og resten kvinner. Samtidig finnes det mange mannlige lærere, men det er kvinner som dominerer i karrierer som barnehage- og grunnskolelærere i dag. Yrker som brannkonstabler og sjåfører domineres derimot av menn.

Yrke	Kvinner	Menn
Sykepleier	92 %	8 %
Barnearbeider	85 %	15 %
Brannkonstabel	4 %	96 %
Lastebilsjåfør	2 %	98 %

Verken forskere, politikere eller vi har klart å finne en entydig årsak til at arbeidsmarkedet innen mange yrker fremdeles er så kjønnsdelt. Men vi har all grunn til å mene at valg av yrke selvsagt henger sammen med valg av utdanning og at ungdom derfor ganske tidlig må bestemme seg for hva de vil bli. En av de viktigste årsakene til det delte arbeidsmarkedet er altså valget til hver enkelt når de skal velge retning i utdanningen sin og hvordan det valget eventuelt påvirkes av samfunnet. Mange som tar tradisjonelle utdanningsvalg, velger utdanning etter samfunnets "forventninger" som bestemmer jobbene vi senere kommer til å få. Vi påvirkes også av hva foreldrene våre jobber med, i tillegg til hva andre kvinner og menn jobber med.

1.2.1 NYSGJERRIGHET OG SKEPSIS

Til tross for at likestillingen i samfunnet har kommet en lang vei i dag, og det forskes mye på hvordan den kan forbedres, fant vi ut av at vi ikke vet den nøyaktige statusen som det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har i dag. Vi er nysgjerrige på hvordan situasjonen egentlig er i dagens arbeidsmarked og hvordan menn og kvinner opplever å bryte stereotypier når de velger karrierer. I tillegg lurer vi på hvordan disse kjønnsstereotypiene påvirker oss som ungdommer når det kommer til valg av utdanning. Mye tyder på at vi blir påvirket av hvordan kjønnsfordelingen er i arbeidsmarkedet når vi tenker oss hvilke yrker vi er interessert i. Vi vet at gutter i stor grad velger mannsdominerte yrker og at jenter i stor grad velger kvinnedominerte yrker. Vi er nysgjerrige på om kjønnsfordelingen gjør oss uoppmerksomme på alle yrkene vi faktisk har mulighet til å velge.

Det er viktig å påpeke at vi bruker kvalitativ metode i vår forskning. Vi vil derfor ikke finne ut om alle som har brutt ut av stereotypiene i arbeidsmarkedet er fornøyd med valget sitt. Forskningen vår vil derimot ta utgangspunkt i informasjonen vi får fra våre fire intervjuobjekter i tillegg til internettkilder og egen drøfting.

1.3 HYPOTESE OG FORVENTNINGER

Vi tror at det er mer akseptert i dag å bryte ut av kjønnsstereotypier nå enn det var før. I flere land og på internett finner man mange eksempler på kvinner og menn som kjemper mot stereotypiene. Det har spredd seg og blitt vanligere. I tillegg tenker vi at det er mer akseptert for kvinner å bryte ut av en kjønnsrolle generelt enn for menn. Kvinner har holdt på siden slutten av 1800-tallet med å bryte kjønnsroller og stereotypier, mens menn startet mye senere.

Etter midten av 1900-tallet ser vi det mannlige kjønnets lønne seg mer opp, men det er fortsatt mer uvanlig for dem å gå imot en stereotype enn det er for kvinner.

Vår hypotese er dermed todelt:

Det er **mer vanlig og mer sosialt akseptert** å bryte stereotypier i dag enn det var før.

Det er **enklere for kvinner** å gjøre det enn det er for menn.

2. Teoretisk informasjon

“Stereotypi er en generalisert forestilling om hvordan en bestemt gruppe mennesker er, for eksempel om visse nasjonaliteter eller yrkesgrupper. Denne type forestilling endres ikke ved konfrontasjon med individer fra de respektive gruppene selv om disse individenes egenskaper ikke stemmer overens med stereotypien.” (snl.no, Stereotypi - psykologi)

Vi vil nå ta for oss relevant teori som vi vil knytte forskningen vår opp mot. Først kan vi starte med å definere ordet *arbeidsmarked*. Arbeidsmarked kan defineres som det samlede tilbud av, og etterspørsel etter arbeidskraft innen et geografisk område (snl.no, *Arbeidsmarked*). I dette tilfellet er det geografiske område det *norske* arbeidsmarkedet, og mer spesifikt arbeidsmarkedet vi har i Agder.

2.1 STATISTIKK

Før vi startet med intervjuene ønsket vi å finne statistikker som kunne gi oss et bilde av hvordan situasjonen er på makroplan. Figur 1 viser andel menn og kvinner som er sysselsatt i offentlig sektor over hele landet.



Figur 1

Hentet fra Statistisk Sentralbyrå om “Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene.”

<https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/likekom/aar>

Ut ifra dette diagrammet ser vi at det er svært mange flere kvinner som jobber i offentlig sektor enn menn. Dette kan forklares med at da kvinner fikk en mulighet til å komme ut i arbeid, ble de gjerne sysselsatt i yrker i det offentlige. Disse næringene er for eksempel helse- og sosialtjenester og undervisning. Herfra har stereotypiene, i tillegg til kjønns skillet, vokst fram i arbeidsmarkedet. Med denne historien som bakgrunn har vi fått stereotypien om at en typisk “kvinne-jobb” er for eksempel barnearbeider eller sykepleier.

Figur 2

Kjønnsforskjellene i arbeidsmarkedet finner vi også innenfor inntekt. I tabellen under vises inntektene til menn og kvinner i alle sektorer til sammen, i privat sektor og offentlig eide foretak og i kommuneforvaltningen. De to hovedgruppene innenfor vår forskning er privat sektor og kommuneforvaltningen, altså privat og offentlig sektor og kjønnsforskjellene innenfor disse. Vi ser i tabellen under at inntekten i kommunal forvaltning varierer med 2640 kr i måneden (2017) fra menn til kvinner. Denne forskjellen er mindre enn den vi finner i privat sektor: 6990 kr (2017).

De minste lønnsforskjellene finner vi innenfor fagfelt som helse- og sosialfag og lærerutdanninger. Størst er forskjellen innenfor det økonomiske og administrative fagfeltet.

Gjennomsnittlig månedslønn for kvinner og menn i ulike sektorer			
	<u>Månedslønn</u>		
	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>Endring i %</u>
<u>Sum alle sektorer</u>	<u>44310</u>	<u>45610</u>	<u>2,9</u>
Menn	<u>47140</u>	<u>48420</u>	<u>2,7</u>
Kvinner	<u>40860</u>	<u>42170</u>	<u>3,2</u>
<u>Privat sektor og offentlige eide foretak</u>	<u>44810</u>	<u>46130</u>	<u>2,9</u>
Menn	<u>47160</u>	<u>48460</u>	<u>2,8</u>

Kvinner	<u>40170</u>	<u>41490</u>	<u>3,3</u>
<u>Kommuneforvaltningen</u>	<u>40420</u>	<u>41540</u>	<u>2,8</u>
Menn	<u>42390</u>	<u>43460</u>	<u>2,5</u>
Kvinner	<u>39750</u>	<u>40880</u>	<u>2,8</u>

Kilde: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar>

3. Metode

3.1 VALG AV METODE

Vi har valgt å bruke kvalitativ metode til vår forskning.

“Kvalitativ forskning, eller ipsativ forskning, er forskningsmetoder som vektlegger forståelse og analyse av sammenhenger i en prosess hos den enkelte fremfor opptelling av fenomener eller kjennetegn ved en gruppe individer. Kvalitativ forskning er viktig for å utvikle bedre forståelse av individer (for eksempel motivasjon, følelser, holdninger, kognitive prosesser).” (snl.no)

Slik kunne vi gå i dybden rundt spørsmålene vi ønsket å spørre dem og ha en spontan samtale som fører til nye spørsmål og flere svar. Vi intervjuet to menn og to kvinner for å kunne sammenligne resultatene mellom kjønnene.

3.2 INTERVJUENE

Som sagt ønsket vi å intervju fire personer; to menn og to kvinner. Til å begynne med måtte vi bestemme oss for hvilke i hvilke yrker vi kunne tenke oss å finne intervjuobjektene. Det vi kom fram til, var en mannlig barnehageansatt, en mannlig helsesøster, en kvinnelig lastebilsjåfør og til slutt en kvinnelig brannkonstabel. Disse fire yrkene har lenge vært, og er fortsatt, dominert av ett kjønn. Noen av dem er mer likestilte enn andre i dag, men alle har hatt en bakgrunn med svært skjev fordeling av kjønn. Kvinner har ofte vært sysselsatt i offentlig sektor og dette gjenspeiles i vårt valg om å velge yrkene barnehageansatt og helsesøster som kvinnedominerte yrker vi ønsket å undersøke - der vi fokuserer på hvordan det er for menn å komme inn i slike jobber.

Lastebilsjåfør er et typisk mannsdominert yrke. Store biler, tung last og et tøft ytre - alle ting som er stereotypisk og forbundet med menn. En karriere innenfor brannvesenet derimot, trenger ikke nødvendigvis å være stereotypisk for menn på grunn av det ytre, men heller på grunn av det fysiske. For å bli brannkonstabel er man nødt til å klare en rekke harde fysiske tester, og disse er rett og slett enklere for menn å bestå enn for kvinner, i tillegg til at de ikke kan tilpasses heller. De er spesielt utformet for å forberede deg til de harde fysiske prøvene man møter dersom man er nødt til å dra ut for å slukke en brann eller gjennomføre andre typer redningsaksjoner. Biologisk sett har menn en fysisk fordel. Likevel fant vi en kvinnelig brannkonstabel i KBR (Kristiansandsregionen Brann og Redning) som gjerne ønsket å dele sin erfaring med oss.

3.2.1 MÅL OG FORBEREDELSE TIL INTERVJUENE

Det vi ønsket å finne ut i intervjuene, var om intervjuobjektene hadde vanskeligheter med å komme ut i arbeid på grunn av kjønnet sitt; hvilke reaksjoner de fikk av samfunnet og menneskene rundt seg; i tillegg til om det er forskjell mellom menn og kvinner når det gjelder hvor godt de føler seg tatt imot i arbeidsmiljøet. Som forberedelse til intervjuene lagde vi dermed et intervjuark til hver person med generelle spørsmål rundt problemstillingen vår, i tillegg til spørsmål mer spesifikke til deres yrke. Vi valgte å holde intervjuene på et sted der de følte seg komfortable for at samtalen skulle flyte bedre.

4. Analyse og drøfting

Etter å ha lest nøye gjennom forskning og statistikker, ønsker vi å starte med å drøfte rundt resultatene vi fikk fra intervjuene og teorien vi har trukket fram. På grunn av at 70,1% av dem som jobber i offentlig sektor er kvinner, ønsket vi å finne en mann som hørte til de gjenværende 29,9 prosentene. Vi valgte derfor yrkene barnearbeider og helsesykepleier (den nye tittelen for helsesøster siden 2018). Disse har lenge vært antatt å være jobber som kvinner har en tendens til å velge og derfor ønsket vi å høre om hvordan en mann opplever å ha det som yrke.

I tillegg ønsket vi å finne ut hvordan det var for kvinner i yrkene lastebilsjåfør og brannkonstabel, siden disse er veldig mannsdominerte yrker og det er få kvinner i Agder som har dette som karriere (under 2% og 4%). Disse yrkene er ikke bare stereotypisk for menn,

men når det gjelder jobb i brannvesenet handler det også om de biologiske forskjellene. Dette var en annen grunn til at vi valgte å intervju en dame fra Kristiansandsregionen Brann og Redning.

4.1 ANALYSE 1: Opplevelsen

En viktig del av vårt forskningsprosjekt går ut på hvordan disse fire individene opplevde å bryte stereotypier i arbeidsmarkedet. Alle fire svarte positivt da vi spurte om de trivdes med yrkene deres, og alle svarte at de ble godt tatt imot av de andre ansatte. Vi lurte på om de syntes det var vanskelig å velge yrker som var så dominert av det motsatte kjønn og hvordan de kom fram til den beslutningen. Her var svarene mer ulike. Sykepleieren svarte han hadde bestemte seg fra en tidlig alder at han ønsket å bli sykepleier, men de tre andre hadde ikke planlagt det. Barnarbeideren startet som kokk, men endte opp i en barnehage da det ikke var jobb å finne. Brannkonstabelen startet å vurdere yrket da hun fant ut at hun var interessert i det fysiske og så en åpning som deltids-brannkonstabel - først da hun startet å jobbe innenfor yrket ble hun sikker på at dette var det hun ønsket å gjøre fremover.

“Det var ikke et yrke jeg drømte om da jeg var liten. Det var bare noe som kom da jeg ble voksen og fant ut jeg syntes det var gøy å gjøre litt sånn fysiske ting og sånn. Da så jeg en annonse om en deltidsstilling som brannmann. Jeg søkte på den og fikk jobb, og så fikk jeg interesse for yrket - nesten etter at jeg fikk jobben.”

Lastebilsjåføren hadde heller ikke planlagt å bli det, men likevel var det dette hun ble.

Videre ønsket vi å vite om de var bevisst over at de var i ferd med å bryte ut av stereotypier, og om dette påvirket deres valg på noen som helst måte. De svarte at de selvfølgelig merket at de gjorde det, men ingen sa at de gikk rundt og tenkte på det. Det var ikke særlig vesentlig for dem i deres valg av yrke. Et område der de merket tydeligere at de ikke forholdt seg til stereotypiene var reaksjonene til omgivelsene og på arbeidsplassen, men dette varierte veldig mellom kjønnene. Vi fikk vite at nesten hver gang våre fire intervjuobjekt forteller til andre hva de arbeider med får de mange positivt overrasket reaksjoner, men barnarbeideren fortalte også at han en gang iblant ble møtt med kommentarer slik som *“Hæ? Jobber du i en barnehage? Men du er jo en mann?”* Dette ble gjerne sagt av eldre menn med et mer gammeldags syn på ting. På arbeidsplassen ble alle godt tatt imot, forteller de, men da vi

spurte om de følte noe press på seg grunnet av kjønnet deres, var det bare kvinnene som innrømte at: ja, det gjorde de. Spesielt lastebilsjåføren sa at hun opplevde mye press for å bevise at hun var verdig nok i lastebilmiljøet. Noen av mennene der har et gammeldags syn på kvinner og deres fysiske kapasitet. Hun nevnte at hun ikke får lov å prøve seg frem i motsetning til de andre, fordi de eldre karene ikke har troen på henne.

“Jeg må bevise mye mer enn det guttene må, veldig mye mer, og det er slitsomt. Mange av de gamle karene som har vært i yrket i alle år har ingen tro på at jeg kan få det til. De andre får lov til å prøve mye mer ting, jeg får nesten ikke lov til å prøve meg frem. Det er veldig kjipt. Jeg er absolutt diskriminert i den forstand at de tror at jeg ikke kan få til noe, og det er selv om jeg har kjørt uten skader, og er en av de beste som kjører i forhold til drivstofforbruk, men det har liksom ingenting å si.”

Vi spurte helsesykepleieren og barneverkeren om de hadde merket noen form for vanskeligheter i deres arbeidsmiljø, men de svarte at de bare hadde fått positive responser og ble satt pris på. Dette kan vise at damer i større grad er mer åpne for forandringer enn det menn er, i yrker som er dominert av ett kjønn. Med dette ønsker vi ikke å generalisere: Det er mange menn som støtter kvinner i mannsdominerte yrker og vice versa, men det sier noe om forskjellene i tankene og holdningene mellom menn og kvinner. Lenge har samfunnet vært spesifikt på hva de mener en kvinne skal gjøre og hvordan de skal oppføre seg, noe som viser seg å dvele mest igjen hos menn. Noen kan ha vanskeligheter for å gi slipp på denne tankegangen.

Et annet utsagn vi fikk høre fra kvinnene, var at det var *dårlig lagt opp til at kvinner skal jobbe i slike yrker*. Utstyr og klær en trenger som brannmann og lastebilsjåfør var hovedsakelig laget for menn, så da de fikk uniformen sin var den gjerne flere størrelser for stor. At de med makt ikke har gjort det enklere for begge kjønn å velge et yrke, viser hva samfunnet forventer at de ulike kjønnene skal velge som yrke. Dette styrker faktumet at vi fortsatt har store kjønnskillinger i arbeidsmarkedet: I våre forventninger og underbevisste tanker.

4.2 ANALYSE 2: Arbeidsmarkedet fremover

Etter å ha intervjuet disse fire menneskene, oppdaget vi at holdningene de hadde blitt møtt med i omgivelsene rundt, var mer positive enn det vi hadde forventet. Det var tydelige tegn på at det mest sannsynlig er mer sosialt godtatt å velge et utradisjonelt yrke i dag, enn det var før. Spørsmålet er: Vil denne utviklingen fortsette?

Vi tror og håper på det. Ikke bare er kvinner fortsatt aktive med å kjempe for likestilling, men nå er det mye som tyder på at mange menn er blitt en del av det også. Dette har tvunget mange i samfunnet til å reflektere rundt hvor langt vi egentlig er kommet på veien til full likestilling. Vil det bli likestilt når alle kvinner kan gjøre det samme som menn? Nei, fordi menn må kunne gjøre det samme som kvinner også. Med tid blir vi mer bevisste på dette, og kunnskap fører til potensialet for forandring.

Det hjelper også mye at det er blitt mer sosialt godtatt å velge et utradisjonelt yrke. Da er det lettere for mennesker å starte prosessen med å bryte ut av stereotypier. Det er nødvendig for at forandring skal skje, og når noen først har startet blir det enklere for hver ny person som deltar. I tillegg blir det dannet flere prosjekter for ulike yrker som skal fremme muligheten for kvinner i mannsdominerte yrker eller motsatt. Et slikt prosjekt finnes allerede i for eksempel yrket brannkonstabel. Brannvesenet besøker også skoler for å informere til både gutter og jenter om yrket og vise at det er ikke bare menn som kan velge det. Flere av disse prosjektene i flere yrker hjelper samfunnet med å få kunnskap som fører til at flere kan velge å bryte ut av stereotypier i arbeidslivet - helt til det ikke er flere stereotypier å bryte ut av.

4.3 Hvorfor er et likestilt arbeidsmarked viktig?

At samfunnet skal bli mer likestilt er viktig for at alle individ som hører til har det bra og at det skal bli rettferdig. I tillegg fører det til at flere muligheter åpner seg og det skaper et mer balansert samfunn. Det er likevel veldig viktig å poengtere at det ikke er en automatisk sammenheng mellom likestilling generelt og et kjønnsnøytralt arbeidsmarked. Men det er slik at enkelte negative sider ved et kjønnsdelt arbeidsmarked kan ha en negativ effekt på likestillingen. Det er nemlig slik at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet kan hindre en reell valgfrihet ved at mange ungdommer muligens ikke velger yrke etter evne og egnethet, men etter hva de oppfatter eller hva som er normen.

Samtidig kan vi risikere dårlig utnyttelse av arbeidskraft og befolkningens ressurser. Ikke bare har kvinner i arbeidslivet ført til mer arbeidskraft som har økt økonomien vår, men det er også blitt forsket på at visse arbeidsoppgaver blir gjort bedre av kvinner fordi de er mer forsiktige og tar mindre risikoer. Dette gjelder for eksempel i lastebilfører-yrket. En artikkel skrevet på Moderne Transport (mtlogistikk.no) skriver at flere kvinner i transportbransjen vil føre til færre ulykker og ulykkene de er innblandet i har generelt lavere skadegrad. Tallene de bruker er hentet fra SSB og forsikringsselskapenes trafikkskadestatistikk (2016). Dette vil igjen spare penger på reparering eller nye biler som fører til økt lønnsomhet til bransjen. I tillegg er det viktig å få flere menn i kvinnedominerte yrker fordi det vil gi en balanse og motvirke kjønns skillet vi fortsatt har i samfunnet i dag. Mannen vi intervjuet i barnehagen var også veldig enig i dette.

“Jeg har opplevd at barn har vært skeptiske mot menn - og skeptiske mot meg - de har vært litt sånn.. utrygge, hvis du kan si det sånn. Om det kan ha noe med at de er skeptiske til menn, det kan godt tenkes. At de ikke er vant til at det er menn tilstede, det vet jeg ikke.”

Derfor synes han det er viktig med like mange menn som kvinner i barnehagen. Det gir barna flere å spille på, flere å forholde seg til. Det utvider horisonten deres og forandrer deres framtidige syn på kjønn og kjønnsroller. Det samfunnet viser barn i dag påvirker fremtiden de skal danne.

Samtidig påvirker et likestilt arbeidsliv andre områder av likestilling i samfunnet. Dette er blant annet arbeidstid, valg av utdanning, arbeidsdeling i familien og lønn. Vi hentet tidligere fram statistikk rundt lønn som kvinner og menn får i privat og offentlig sektor. Der så vi at kvinner fortsatt tjener mindre i gjennomsnitt enn menn, selv førti år etter at likestillingsloven tredde i kraft den 15. mars 1979. Ved å viske ut kjønns skillet i arbeidsmarkedet kan mange andre aspekter ved likestilling forbedres samtidig.

5. Konklusjon

Temaet for oppgaven er kjønnsstereotyper i arbeidsmarkedet. I hypotesen vår sa vi at vi tror det er lettere å bryte ut av stereotyper knyttet til kjønn innenfor yrker i dag enn det var før, og etter intervjuene vil vi si at denne hypotesen stemte. Omgivelsene i dag reagerer mye mer positivt enn det vi forventet, noe som viser at det blir akseptert for både kvinner og menn å

velge utradisjonelle yrker. Vi sa også at vi tror det er lettere for kvinner å bryte ut av stereotypier fordi at de har gjort det i flere tiår allerede. Denne delen av hypotesen fikk vi ikke bekreftet. Det virket ikke vanskeligere for mennene vi intervjuet å velge karrierer som ikke er typisk for menn, enn det var for kvinnene.

I problemstillingen vår lurte vi også på om kvinner og menn opplever det å bryte ut av stereotypier ulikt. Resultatene her er svært interessante. Da vi startet forskningsprosjektet, var vi skeptiske til om alle følte seg inkludert og godt tatt imot i et arbeidsmiljø som er dominert av det motsatte kjønn, men vi ble positivt overrasket over at dette ikke er tilfellet. Likevel fant vi ut at menn ble fortere verdsatt enn kvinner av miljøet. Både den kvinnelige lastebilsjåføren og den kvinnelige brannkonstabelen merker at de har mer press på seg for å gjøre det bra og er mer utsatt for fordømmelse av samfunnet rundt enn den mannlige helsesykepleieren og den mannlige barnehagearbeideren. Kvinnene i de typiske "mannsyrkene" opplever at folk har et mer kritisk blikk på dem - de er veldig synlige i forhold til menn. Mennene i de typiske "kvinneyrkene" viste ingen tegn til at de følte liknende holdninger fra miljøene der de arbeider.

Samtidig fant vi ut at kjønns skillet fortsatt er godt merkbart, spesielt i utradisjonelle yrker slik som kvinner som transportførere og brannkonstabler, eller menn som helsesykepleiere. Selv et som barnehageansatt, som har fått mye oppmerksomhet for å være et kvinnedominert yrke, og som har fått mye medieoppmerksomhet, er fortsatt utrolig kjønnsdelt. Men det er godt på vei til å bli bedre. Det intervjuobjektene våre er tydelige er levende eksempler på, er at menneskene som allerede har brutt ut av stereotypien, er ivrige etter å få inn flere i sine yrker.

Konklusjonen vår er dermed at omgivelsene ofte støtter en persons valg om et utradisjonelt yrke. Denne konklusjonen stemmer med hypotesen der vi tror at det er lettere og mer sosialt akseptert å bryte stereotypier knyttet til kjønn i dag. Men i hypotesen vår tror vi også at det er lettere for kvinner å bryte stereotypien. Dette viste seg å være feil, ifølge våre intervjuobjekter. Resultatene våre kan tyde på at arbeidsmiljøet fortsatt kan ha diskriminerende holdninger mot kvinner, og at de derfor er nødt til å overbevise omgivelsene om at de er på rett sted. Slike holdninger trenger ikke å være bevisste, men vi hører at mange har dem likevel. Intervjuene våre tyder altså på at det er vanskeligere for kvinner å ta mannsdominerte yrker enn omvendt. Det kan virke som om kvinner i mannsdominerte yrker føler de må prestere mer for å bli verdsatt enn menn.

Kilder:

- 1.2 Det norske arbeidsmarkedet: <https://www.norgeshistorie.no/oljealder-og-overflod/mennesker/1914-kvinnefrigjoring.html> Lastet opp: 03.03.2019
<https://utdanning.no/likestilling> Lastet opp: 04.03.2019
https://snl.no/stereotypi_-_psykologi Lastet opp 04.03.2019
<https://ndla.no/subjects/subject:3/topic:1:55212/topic:1:174435/resource:1:125512> Lastet opp: 04.03.2019
- 2. Teoretisk informasjon:
<https://snl.no/arbeidsmarked> Lastet opp: 04.03.2019
<https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/likekom/aar> Lastet opp: 03.03.2019
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar> Lastet opp: 04.03.2019
- 4.3 Hvorfor er det likestilt arbeidsmarked viktig?
<https://www.mtlogistikk.no/artikler/kvinnelige-lastebilsjaforer-mest-lonnsomme/377935> Lastet opp: 06.03.19
https://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Kjonnsliekestilling/Arbeidsliv_og_kjonn/ Lastet opp: 06.03.19
<https://www.aftenbladet.no/meninger/debatt/i/6EE20/Viktig-med-flere-menn-i-kvinnedominerte-yrker> Lastet opp: 06.03.19

Sitater:

- 2. Teoretisk informasjon:
https://snl.no/stereotypi_-_psykologi Lastet opp: 04.03.2019
- 3.1 Valg av metode:
<https://snl.no/kvalitativ> Lastet opp: 04.03.2019