

Masteroppgave

LIKESTILLING, LIKESTILLINGSPOLITIKK OG KJØNNSROLLER

-

EN TILPASNING TIL DEN MASKULINE DOMINANS?

Av

Tove Seljestad

Masteroppgaven er gjennomført som et ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som sådan. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet innestår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.

Veileder:

Professor, Dr. philos Jan Thorsvik

Universitetet i Agder, Kristiansand

02.06.2008

FORORD

Så er endelig masteroppgaven ferdig. Det er selvfølgelig ting som burde vært gjort annerledes, noe en burde tatt med, og noe en burde ha omformulert. Men nok er nok. Nå får det stå til.

Nå er tiden inne for eufori og takksigelser.

Først og fremst vil jeg takke min to barn, Jaya og Naseem. De har holdt ut med en mamma som til tider har vært "bortreist" til en verden med oppgaver og eksamener. De har vært utrolig flinke til å la meg holde på med mitt, hjelpe til i huset, lage middag, trakte kaffe og ikke mase. Hjemmebakte kaker og gode klemmer har det også blitt. På denne måten har de støttet meg mer enn de kanskje skjønner selv. Tusen takk til begge to!

I tillegg har Jaya hjulpet meg med redigeringen helt på slutten, da det meste floket seg til. Hun reddet oppgaven!

Veilederen min, professor Jan Thorsvik, må jeg spesielt takke. De inspirerende diskusjonene vi har hatt, og den positive innstillingen han har vist gjennom hele veiledningsperioden har fått meg til å fortsette og til å fullføre prosjektet, selv om jeg ett par ganger har vurdert å gi opp. Han har vært en utrolig god støtte, og jeg vil savne de lange samtalene og diskusjonene. Så en kjempestor takk til ham!

Til slutt vil jeg takke, uten å nevne noen spesielle, de studentene og foreleserne som har beriket disse årene med sosial og faglig påfyll. Det har gjort studietiden både interessant og spennende. Takk til alle sammen!

I følge min veileder, Jan Thorsvik, er livet helt annerledes med en mastergrad enn uten. Denne teorien har jeg nå tenkt å teste empirisk!

Kristiansand, mai 2008

Sammendrag

Denne oppgaven er et forsøk på å belyse enkelte tema innenfor norsk likestillingspolitikk fra 1970-årene og frem til i dag, og noen mulig forklaringer på hvorfor ikke myndighetene har lyktes å nå målsettingene med likestillingspolitikken slik at vi har reell likestilling i Norge.

Jeg har sett hvilke tiltak som har vært mest sentrale innenfor områdene likestillingslov, arbeid, kjønn og makt, utdanning og omsorg. For å se hvordan dette har påvirket norsk ungdom og hvilke oppfatninger og holdninger de har til likestillingsspørsmål har jeg intervjuet 10 studenter ved UiA. Med disse undersøkelsene som bakgrunn; dokumentanalyse av den offentlige likestillingspolitikken innenfor disse områdene og intervjuene om de samme temaene, har jeg prøvd å finne mulige forklaringer på hvorfor ikke likestillingssituasjonen i Norge er reell.

Mitt empiriske materiale har vist at vi har formell likestilling i Norge, men at holdninger, kjønnsroller og kjønnsrollemønstre fremdeles ikke er endret slik at vi har en reell likestilling. Hvorfor det er så vanskelig å endre disse tradisjonelle oppfatningene, drøfter jeg i forhold til teorier av Pierre Bourdieu og Simone de Beauvoir.

FORORD**SAMMENDRAG****INNHOLDSFORTEGNELSE**

1. INNLEDNING	5
1.1 Tema	5
1.2 Problemstilling	7
1.3 Forskning og teori	9
1.4 Bakgrunn	11
1.5 Avgrensninger	13
1.6 Oppgavens struktur	14
2. METODE	15
2.1 Innledning	15
2.2 Tema	15
2.3 Problemstilling	16
2.4 Forskningsdesign	17
2.5 Utvalget	18
2.6 Intervjuene	20
2.7 Analysene	21
2.8 Validitet og reliabilitet	22
3. NORSK LIKESTILLINGSPOLITIKK	26
3.1 Innledning – ”Det norske likestillingsparadokset”	26
3.2 Fra kvinnefrigjøring til likestillingspolitikk	28
3.3 Statsfeminisme	32
3.4 Offentlig likestillingspolitikk	33
3.5 Oppsummering	55
4. LIKESTILLING, KJØNNSROLLER OG LIKESTILLINGSPOLITIKK – 10 INTERVJUER	57
4.1 Innledning	57
4.2 Respondentene	58
4.3 Intervjuene	58
4.4 Oppsummering	81
4.5 Empiri – konklusjon	84
5. HVORFOR ER DET SÅ VANSKELIG Å ENDRE HOLDNINGER OG KJØNNSROLLER?	84
5.1 Innledning	84
5.2 Den maskuline dominans	85
5.3 Det annet kjønn	100
5.4 Endringer	103
5.5 Oppsummering	106
6. DRØFTINGER	110
6.1 Innledning	110
6.2 Norsk likestillingspolitikk, likestilling og kjønnsroller	110
6.3 Er Norge et androsentrisk samfunn?	115

6.4 Hvorfor er kvinner feminine og menn maskuline?	117
6.5 Frigjøring	119
6.6 De sirkulære årsaksrelasjonene	120
6.7 Konklusjon	122
6.8 Avslutning	122
7. LITTERATUR	124
Vedlegg 1 Intervjuguide 1	
Vedlegg 2 Intervjuguide 2	

1. INNLEDNING

1.1. TEMA

Tema for oppgaven var i utgangspunktet ”**Likestilling, likestillingspolitikk og kjønnsroller - Hvorfor har vi fremdeles ikke reell likestilling i Likestillingslandet Norge?**”

Dette tema indikerer at vi på enkelte områder har oppnådd likestilling, mens vi på andre områder ikke har oppnådd likestilling i Norge, selv om Norge blir regnet som et foregangsland innenfor likestilling og likestillingspolitikk, derav navnet ”Likestillingslandet”. Videre indikerer det at jeg vil behandle begrepene ”likestilling”, ”likestillingspolitikk” og ”kjønnsroller” og at disse blir de uavhengige variablene for å forklare den reelle likestillingssituasjonen i Norge.

Tema, slik det presenteres er omfattende og inneholder både konkrete og abstrakte begrep. Derfor kreves det en begrepsmessig avklaring og en operasjonalisering av begrepene for å kunne gjennomføre prosjektet.

Jeg skal her kort presentere de viktigste avklaringene og operasjonaliseringene, men vil komme nærmere tilbake til dette i metodekapittel, analyser og drøftinger.

”Likestillingspolitikk” er det mest konkrete begrepet. Ved å foreta en dokumentanalyse kan man se hva som ligger i begrepet ”likestillingspolitikk”. Gjennom offentlige dokumenter som NOU’er, meldinger, proposisjoner, erklæringer og taler kan man danne seg et bilde av det som har vært satsningsområder, tiltak og mål for likestillingspolitikken og hvilke mål og visjoner som gjelder for fremtiden. Dokumentanalyse er derfor en sentral del av det empiriske materialet jeg har brukt i oppgaven.

Men likestillingspolitikk er et vidt felt. Det omfatter for eksempel likestillingslov og apparatet for å håndheve denne, den omfatter innkorporering av internasjonale lover og regelverk som Norge er bundet av, kjønnskvolter, handlingsplaner for å integrere kjønnspektivet i departementene, fødselspermisjoner, likelønn, vold mot kvinner og lov mot tvangsekteskap for å nevne noen områder. For å avgrense ”likestillingspolitikk”

har jeg valgt områdene likestillingslov, arbeid, kjønn og makt, utdanning og omsorg. Disse områdene er valgt fordi de fremstår som de mest sentrale i temaene i likestillingspolitikken og de områdene som omfatter de fleste av oss.

Jeg har også valgt å begrense ”likestillingspolitikk” i tiden fra 1970-tallet og frem til i dag, våren 2008. 1970-tallet har jeg valgt fordi Makt- og demokratiutredningen (Østerud, Engelstad og Selle 2003) slår fast at det ikke fantes offentlig likestillingspolitikk i Norge før denne tid. Makt- og demokratiutredningen bruker i likhet med mange likestillingsforskere begrepet ”statsfeminisme” for å beskrive og analysere likestillingspolitikken. Dette er et begrep som jeg gjør nærmere rede for i pkt. 3.3.

”Likestilling” er et vanskeligere og mer abstrakt begrep. Enkelte vil oppfatte likestilling som synonymt med likestillingspolitikk, mens andre kanskje vil oppfatte det som et spørsmål om hvem som tar oppvasken eller om sjefen på jobb er kvinne eller mann. Stortingsmelding 70 fra 1992 omtaler likestilling som et krav om kvinners likerett med mannen på alle samfunnsområder.

I tilnærmingen til denne oppgaven har jeg valgt å bruke begrepet likestilling slik likestillingssituasjonen oppfattes og kommer til uttrykk i samfunnet innenfor områdene: utdanning, arbeid, kjønn og makt, og omsorg. Denne effekten kan måles kvantitativt ved å se hvem som utfører og hvor mye de utfører av husarbeid, eller hvor mange kvinner som har lederfunksjoner, for å bruke samme eksemplene som ovenfor. Eller man kan bruke en mer kvalitativ tilnærming å spørre *hvorfor* det ene kjønn bruker mer tid på husarbeid eller *hvorfor* det er færre kvinner som er ledere. Når jeg har valgt å bruke ”likestilling” som en av de uavhengige variablene, har jeg valgt å se hva likestilling betyr for unge menns og kvinners situasjon, hvordan de opplever likestilling i Norge i dag, og hvilke holdninger de har til likestilling. Tar kvinner og menn samme utdanning, har de samme ambisjoner for karriere, har de et ønske om å bli ledere, ønsker de å dele fødselspermisjonen likt og er de interessert i likestilling og likestillingspolitikk? Og kan deres holdninger til likestilling være en forklaring på hvorfor det ikke er reell likestilling i Norge? For å få svar på dette har jeg intervjuet 10 unge studenter på UiA. Dermed blir intervjuene den andre sentrale delen av mitt empiriske grunnlag for oppgaven som blir behandlet i kap. 4.

”Kjønnsroller” er også et begrep det er vanskelig å gi en presis avklaring på. Vi bruker ”kjønnsroller” når vi skal begrunne forskjeller og forskjellig atferd mellom kvinner og menn som vi antar har en kulturell tilknytning. Kjønnsroller blir også forklart forskjellig innenfor rolleteori og nyere kjønnsforskning. Jeg har valgt å bruke kjønnsroller som et sett med antakelser, normer og holdninger som angir hva som anses som ”normalt” og passende for kvinner eller menn, og hvilke egenskaper og verdier vi tillegger kvinner eller menn. Bourdieu (2000) bruker begrepet ”habitus” i stedet for ”kjønnsrolle”, et begrep som han gir en mer presis forklaring på og som jeg oppfatter som mer dekkende enn ”kjønnsrolle”. Dette kommer jeg tilbake til i kapittel 5. I oppgaven har jeg likevel valgt å bruke ”kjønnsrolle” fordi dette er et allment begrep og det begrepet jeg brukte i intervjuene med respondentene.

Ved å bruke disse begrepene på denne måten har jeg inkludert både den formelle og strukturelle dimensjonen; likestillingspolitikk, den sosiale dimensjonen; likestilling og den kulturelle; kjønnsroller, som alle er med på å beskrive den reelle likestillingssituasjonen.

Begrepet ”Likestillingslandet Norge” er en betegnelse på likestillingssituasjonen i Norge som jeg har lånt fra Makt- og demokratiutredningen, men begrepet og lignende begrep som ”verdensmestere i likestilling” er også brukt i annen litteratur (f.eks Holst 2002).

Påstanden om at det ikke er reell likestilling i Norge, er blant annet forankret i det som blir betegnet som ”det norske likestillingsparadokset”. Det innebærer at Norge har en høy grad av formell likestilling, men at det innenfor de fleste samfunnsområder finnes kjønnssegregering. ”Det norske likestillingsparadokset” vil jeg komme tilbake til i pkt. 3.1.

1.2 PROBLEMSTILLING

Mitt arbeid med oppgaven og problemstillingen er preget av at jeg har hatt en induktiv tilnærming til tema. Jeg startet så å si på ”bar bakke”. Med utgangspunktet i at det ikke sto så bra til med ”likestillingslandet Norge”, ønsket jeg både å se om tiltakene som var iverksatt hadde hatt de forventede effektene og hvordan unge mennesker som hadde levde opp under et ”likestillingsregime” hadde opplevde dette. Hvordan de var preget av tiltakene, hva de mente om dem og om de var positive, negative eller likegyldige til

likestilling og likestillingspolitikk. Med et så åpent utgangspunkt, jeg hadde ikke utarbeidet noen teori på forhånd, måtte jeg også ha en problemstilling som mer var veiledende enn spesifikk, og som jeg kunne spisse etter hvert som jeg fikk samlet inn data. Den første problemstillingen ble som tema for oppgaven:

”Hvorfor er det ikke reell likestilling i Norge?”

Denne problemstillingen var veiledende da jeg samlet inn data til oppgaven.

Da jeg hadde foretatt dokumentanalysen av den offentlige likestillingspolitikken, intervjuene og lest litteratur som belyste tema fra forskjellige perspektiv, ble min konklusjon at den offentlige likestillingspolitikken hadde ført til at det innenfor formelle og strukturelle områder var likestilling, med et viktig unntak; kvinner tjener fremdeles betydelig mindre enn menn. Respondentene mente også at vi har likestilling i Norge og at det er opp til den enkelte å velge utdanning, karriere og omsorgsfordeling. Men da vi i intervjuene snakket om kjønnsroller, ble det vist til betydelige forskjeller mellom gutter og jenter, kvinner og menn og hvilke forskjellige forventninger og egenskaper som ble tillagt kjønnene og hvordan disse ble vurdert som positive eller negativt ladede. Dette viste at tradisjonelle kjønnsroller og holdninger fremdeles var svært dominerende, kan være med å forklare hvorfor vi ikke har reell likestilling i Norge. Stortingsmelding 70 (1991-92) hevder også at holdningsendringer er vesentlige for likestilling mellom menn og kvinner.

Da jeg var kommet så lang i prosessen, laget jeg en ny problemstilling som skulle veilede meg i den teoretiske delen av oppgaven. Med bakgrunn i det jeg hadde konkludert med etter den empiriske analysen, ble problemstilling 2:

”Hvorfor er det så vanskelig å endre holdninger og kjønnsroller?”

Problemstilling 2 forutsatte at jeg måtte finne teori som kunne belyse og forklare holdninger, kjønnsroller og ”endringstregghet” i et politisk, sosialt og kulturelt perspektiv, slik min første problemstilling indikerer.

1.3 FORSKNING OG TEORI

Det er etter hvert utgitt mye litteratur om emnene likestilling, feminisme og kjønn. Problemet når en skal finne data og teori innenfor disse områder er heller hvordan man skal begrense tilfanget, enn hvor man skal hente materiale. Det er et vidt spekter av litteratur, både norsk og internasjonal, og det blir en umulig oppgave å presentere det som finnes på feltet. Jeg har derfor valgt å beskrive min egen tilnærming til eksisterende teori og data, og hva jeg har valgt ut i fra hva jeg anser som sentralt innenfor det emnet jeg har valgt.

Norsk likestillingsforskning

Da jeg skulle orientere meg i dette omfattende materialet, konsentrerte jeg meg først om å finne nyere forskningslitteratur, det vil si fra slutten av 1990-tallet og til i dag, som kunne belyse norsk likestilling og likestillingspolitikk. Som jeg skal komme tilbake til i metodekapitlet, var kjønn og kjønnsroller ikke med i min første intervjuguide og del av tema. I utgangspunktet var norsk likestilling og likestillingspolitikk tema for min oppgave.

Med dette som utgangspunkt, valgte jeg boka "Menn imellom" som er en av bøkene fra Makt- og demokratiutredningen, skrevet av Hege Skjeie og Mari Teigen (2003), som første tilnærming til tema. Denne ble valgt fordi Hege Skjeie er en av de fremste norske likestillingsforskerne og boka er en kritisk analyse av norsk likestillingspolitikk. Boka er en vurdering av den samlede likestillingspolitikken, og ikke som mye av annen litteratur, fokusert på spesielle områder innenfor likestilling og likestillingspolitikk. Boka ble en viktig referanse i min dokumentanalyse av norsk likestillingspolitikk.

Det er også blitt utgitt flere bøker fra Makt- og demokratiutredningen som omhandler likestilling i Norge, for eksempel Berven og Selle (red.) 2001: "Svekket kvinnemakt?", Holst (red.) 2002: "Kjønnsrettferdighet", Ellingsæther og Solheim (red.) 2002: "Den usynlige hånd?". Andre eksempler på det jeg anser som interessant forskning på feltet er for eksempel Brandth og Kvandes "Fleksible fedre" fra 2003, Wærness "Hvem er hjemme" fra 2000. I tillegg presenteres det likestillingsforskning i flere bøker som behandler samfunnsutvikling i Norge. Eksempler på dette er Frønes og Kjølørød (red.) "Det norske samfunn" fra 2003 og Frønes og Brusdal "På sporet av den nye tid" fra 2000.

Kilden/Forskningsrådet er en viktig kilde til presentasjon av både eldre og nyere forskning, og har vært et viktig nettsted for å få oversikt og data til min oppgave.

Til sammen har disse kildene og denne forskningen gitt inspirasjon og dannet referanserammer for min egen empiri.

Teori

Som nevnt ovenfor i pkt. 1.3 – Problemstilling, var utgangspunktet for valg av teori at den skulle belyse hvorfor det er så vanskelig å endre holdninger og kjønnsroller, selv om likestillingspolitikken i Norge har dette som mål.

Innenfor det som jeg oppfatter som sentral norsk likestillingsforskning og teori har det ikke vært utviklet teorier som ser likestillingspolitikken i dette perspektivet. Slik at når Stortingsmelding 70 fra 1992 sier at det er et mål, som politiske prioriteringer må avspeile, å oppnå større likhet i muligheter mellom mann og kvinne, og at tradisjonell rollefordeling innebærer ufrihet og fare for systematisk nedvurdering av den ene part, ser jeg ikke at det har vært utviklet teorier som kan forklare hvorfor ikke likestillingspolitiske prioriteringer har klart å nå dette målet. Kjønnsroller, verdidiskriminering og desavuering av kvinner er begreper som har vært brukt som deskriptive faktorer i likestillingsforskning, men ikke vært utgangspunkt for systematisk analyse og teoriutvikling som kan forklare likestillingssituasjonen i Norge.

Internasjonalt finnes det et mangfold av samfunnsvitenskapelig kjønnsforskning. Jeg har valgt å bruke teoriene Pierre Bourdieu (2000) presenterer i "Den maskuline dominans" som grunnlag for forklaringene på hvorfor det er så vanskelig å endre holdninger og kjønnsroller. Ved å analysere individuelle-, sosiale- og kulturelle forhold og samfunnsstrukturer ut i fra et kjønnets dominans- og maktperspektiv, beskriver han hvordan disse dimensjonene former et androsentrisk samfunn og hvordan sentrale samfunnsinstitusjoner har forevige strukturene fra tradisjonelle samfunn forankret i myter og symboler, til dagens moderne europeiske samfunn.

I tillegg har jeg brukt Simone de Beauvoirs (2000) teorier fra "Det annet kjønn". Dette var et verk jeg leste som ung, og som jeg leste om igjen i forbindelse med denne oppgave for å se om det fremdeles er relevant det Beauvoir skrev i på slutten av 1940-årene. Selv

om samfunnet og kvinners situasjon nå er svært forskjellig fra da Beauvoir skrev ”Det annet kjønn”, er teoriene fremdeles relevante for å belyse kvinners mulighet til frihet i forhold til menns, og hvordan kvinners identitet og subjektivitet blir formet av dette.

Jeg har også brukt Edgar Scheins (1980) teorier om grunnleggende antakelser, normer og artefakter for å forklare den kulturelle endringstreggheten i forhold til de likestillingstiltakene som er i verksatt og de mål som likestillingspolitikken ønsker å nå.

Til sammen utfyller disse teoriene hverandre slik at de danner bakgrunn for mine drøftinger om hvorfor det ikke er reell likestilling i Norge og hvorfor det er så vanskelig å endre holdninger og kjønnsroller. En nærmere presentasjon av teoriene vil bli gitt i kapittel 5.

1.4 BAKGRUNN

Min interesse for feminisme ble vekket igjen da jeg i forbindelse med masterstudiet leste Makt- og demokratiutredningens sluttbok ”Makten og demokratiet” (Østerud, Engelstad og Selle 2004). Kapitlet ”Kjønnsmakt i likestillingslandet?” fikk meg til å fokusere på min egen fortid som ung, feministisk aktivist på 1970-tallet og hvilke resultater likestillingspolitikken etter dette hadde ført til. Spørsmål som jeg mer eller mindre ubevisst hadde stilt meg selv også tidligere i mitt voksne liv i forbindelse med arbeidsforhold, familieliv, omsorgsbyrder og sosiale relasjoner, men som ble overskygget av dagliglivets trivialiteter og milepæler. Feminisme var ikke lenger på ”dagsorden”, men var videreført som likestillingspolitikk og dermed blitt et offentlig ansvar. Et offentlig ansvar som i følge ”Makten og demokratiet” ikke hadde ført til at feminismens grunnleggende krav om en lik fordeling av makt, prestisje og frihet var oppnådd, og at det ikke sto så bra til i ”likestillingslandet Norge”.

Da jeg skulle ta stilling til hvilket emne jeg skulle velge for min masteroppgave, ble offentlig likestillingspolitikk derfor et svært aktuelt tema. Med dette som tema, kunne jeg stille en del faglige spørsmål om, eller i hvilken grad, en lik fordeling av makt, prestisje og frihet var oppnådd som følge av likestillingspolitikken, og hvordan dette eventuelt gjenspeilte seg i samfunnet. Spesielt var jeg interessert i å finne ut hvordan unge, både kvinner og menn, som var født og oppvokst i et likestillingsland, hadde blitt påvirket av dette, og om dette hadde ført til at likestillingsideologien var befestet i denne

generasjonen. Noe som kunne indikere at likestilling er en positiv prosess som kan resultere i at forholdene i likestillingslandet vil bli bedret. Eller er likestillingsprosessen på retur, er unge mennesker motstandere av likestilling eller er de likegyldige til likestilling og de politiske mål og tiltak som myndighetene har formulert og iverksatt?

Disse spørsmålene ledet til tema og problemstilling som jeg har beskrevet ovenfor, og til en metodisk tilnærming som jeg skal komme tilbake til i kapittel 2.

Men oppgaven med det ambisiøse temaet og problemstillingen må ikke forstås som et ønske om å utvikle en ”grand-theory” som forklarer hele likestillingssituasjonen i ”likestillingslandet Norge” ved hjelp av mine undersøkelser og teorier. Det er et forsøk på å belyse enkelte områder og forhold som kan være med å gi en forståelse av faktorer, dimensjoner og sammenhenger som kan være med å forklare likestillingssituasjonen.

Begrepet ”feminisme”

Ovenfor hevder jeg at feminismen fra 1970-tallet er blitt videreført som offentlig likestillingspolitikk. Jeg setter dermed ikke likehetstegn mellom feminisme og likestilling og likestillingspolitikk. Jeg oppfatter likestillingspolitikken som en retning innenfor feminismen, betegnet som ”statsfeminisme”. Dette begrepet kommer jeg tilbake til i pkt. 3.3.

”Feminisme” blir brukt i mange ulike betydninger og er i følge Bronfen og Kavka (2001) et begrep som etter hvert er blitt tolket, omdefinert og dekonstruert i en grad som gjør at begrepet nærmest har mistet sin betydning.

På 1970-tallet var feminisme brukt som et ideologisk og politisk begrep som bygget på at kvinner var underordnet og diskriminert i forhold til menn, og kampen mot denne undertrykkingen; et begrep som samlet kvinner innenfor én bevegelse. I Norge så vi dette spesielt i kampen for selvbestemt abort. Etter hvert fremsto kvinner som en mer heterogen gruppe enn det som preget den første feministiske bevegelsen. Kvinner har forskjellige oppfatninger om hva som fører til diskriminering og undertrykking, de har forskjellig bakgrunn, prioriteringer, mål og politiske uttrykk. I dag fremstår feminisme i stor grad som en teoretisk tilnærming innenfor forskjellige akademiske felt og ikke som en politisk retning eller aktivisme.

Når jeg bruker begrepet feminisme uten at det står i referansesammenheng eller blir forklart på annen måte i oppgaven, er det i den ”enkle” og ”opprinnelige” betydningen jeg tillegger begrepet. Det vil si en politisk og ideologisk retning som ønsker å analysere de samfunnsforholdene som fører til at menn og kvinner behandles ulikt og hvor menn favoriseres og dominerer over kvinner, synliggjøre de forholdene som opprettholder den maskuline dominans og å kreve politisk handling for å endre dette.

1.5 AVGRENSNINGER

Jeg har tidligere gjort rede for hvordan jeg har avgrenset og operasjonalisert tema for min oppgave. Jeg vil likevel kommentere en del områder og tema som kunne ha vært relevante og interessante, men som ikke blir behandlet i denne oppgaven.

”Velferdsstaten”

Velferdsstatens rettigheter, ordninger og stønader er en viktig del av likestillingspolitikkenes mål om å skape et kvinnevennlig samfunn. Samtidig har forskning vist at velferdsstaten er med på å opprettholde tradisjonelle strukturer og kjønnsroller, slik at den ved å være en institusjon hvor en stor del av arbeidstakere og klienter er kvinner, fremstår som et offentlig patriarkat. Denne problemstillingen er absolutt relevant som tema innenfor denne oppgaven, men jeg har vurdert tema som så omfattende at det ville kreve både egen empiri og sammenfatning av tidligere forskning og teori innenfor dette området, som til sammen ville kreve en hel masteroppgave for å belyse om den er med på å skape reell likestilling eller om den motarbeider likestilling.

Etniske minoriteter

Norge har etter hvert fått en betydelig andel av kvinner som er innvandrere eller 2. generasjons innvandrere, og som har en annen likestillingsstatus innenfor sin kultur enn det etnisk norske kvinner har. Deres situasjon er relevant i forhold til min problemstilling fordi vi ikke kan si vi har en reell likestilling hvis en stor del av kvinnene med innvandrerbakgrunn ikke har samme likestilte situasjon som det norske kvinner har.

At jeg ikke har inkludert dette tema i oppgaven er hovedsakelig av samme årsak som ovenfor. Tema er i seg selv så omfattende og komplekst at det ville kreve en egen problemstilling for å kunne behandles tilfredsstillende.

Likestilling og media

Medienes rolle i likestillingssammenheng er todelt slik jeg oppfatter det. Det er for det første hvordan kjønnsroller og maskulin dominans formidles, spesielt gjennom reklame og ”populærkultur”, og det er for det andre hvordan mediene formidler myndighetenes likestillingspolitikk; blir den gitt nok plass slik at den skaper offentlig debatt, eller er media for kritiske eller er de ikke kritisk nok?

Dette er interessante spørsmål som er relevante i forhold til prosessen for å få reell likestilling, fordi media kan forsterke eller hemme denne prosessen. Jeg oppfatter likevel spørsmålene som på siden av min problemstilling som er bygget på likestilling som effekt av myndighetenes politikk, selv om media kan påvirke denne effekten. Dessuten mener jeg at det kreves en faglig bakgrunn fra medieforskning som jeg ikke har.

1.6 OPPGAVENS STRUKTUR

Etter denne innledningen vil jeg presentere den metodiske tilnærmingen til min problemstilling, forskningsdesign og drøfte dette.

Etter metode kapittelet, vil jeg presentere min empiri i kapitlene 3 og 4, og teori i kapittel 5. Jeg har valgt å strukturere oppgaven på denne måten fordi det er i samsvar med forskningsprosessen slik jeg har beskrevet den i pkt. 1.3.

I kapittel 3 vil jeg presentere mine data fra analysen av norsk likestillingspolitikk; først ved en introduksjon til emnet, så en historisk bakgrunn for likestillingspolitikken og en avklaring av begrepet ”statsfeminisme”, og deretter data fra dokumentanalysen og til sist en oppsummering av denne.

I kapittel 4 vil jeg presentere data fra intervjuundersøkelsene og en oppsummering av disse.

Kapittel 5 blir innledet med resultatene fra de empiriske undersøkelsene som er et grunnlag for den teoretiske tilnærmingen og problemstilling 2. Jeg stiller da spørsmålet ”Hvorfor er det så vanskelig å endre holdninger og kjønnsroller?”, og presenterer Pierre Bourdieus teorier om den maskuline dominans og Simone de Beauvoirs teorier om det annet kjønn. Til slutt i kapitlet følger en oppsummering av denne teorien.

Kapittel 6 vil være et avsluttende kapittel hvor jeg drøfter funn og teori, konkluderer drøftingene og avslutter med å gjøre en del refleksjoner og stille spørsmål som er aktuelle ut i fra mine drøftinger.

2. METODE

2.1 INNLEDNING

Jeg vil i dette kapitlet presenterer tema for oppgaven og hvilke avgrensninger jeg gjorde for å operasjonalisere tema, og hvilke ide og problemstillinger jeg har arbeidet ut i fra. Deretter vil jeg kommentere forskningsdesign og tilnærming til undersøkelsene. Så følger en beskrivelse av hvem jeg valgte som respondenter, hvorfor disse ble valgt, hvordan jeg kom i kontakt med respondentene og hvordan intervjuene utviklet seg. Analyseprosessen blir deretter beskrevet og til slutt vil jeg drøfte validitet og reliabilitet.

2.2 TEMA

Som jeg har beskrevet ovenfor, hadde jeg et tema som jeg ønsket å belyse i forbindelse med masteroppgaven. Utgangspunktet var hvorfor det blir hevdet at det ikke er *reell* likestilling i Norge og hvorfor det i så fall ikke er reell likestilling. Hvorfor hadde ikke likestillingspolitikken som har vært ført siden 1970-tallet klart å oppnå likestilling?

Jeg så at dette var et for stort og ambisiøst spørsmål, men jeg lot det stå som en tilnærming og en veiledning for videre undersøkelser.

Neste spørsmål jeg stilte var hvilke data jeg måtte ha for å kunne besvare dette spørsmålet. Siden utgangspunktet var likestillingspolitikk, var det ganske opplagt at jeg måtte se hva likestillingspolitikk har vært og er. Derfor startet jeg arbeidet med å innhente data som kunne være relevante. Det var også en god måte å komme i gang med arbeidet på fordi likestillingspolitikk var et så pass konkret emne at jeg kunne begynne en systematisk innhenting av opplysninger og data. Den viktigste kilden her var nettstedet odin.no. Ved å hente frem Barne- og likestillingsdepartementets dokumenter, kunne jeg systematisere hva som foreligger av proposisjoner, meldinger, NOU'er, rapporter og planer.

Ganske tidlig så jeg at likestillingspolitikk var så omfattende at jeg måtte gjøre et valg om hvilke områder innenfor likestillingspolitikken jeg ønsket å konsentrere meg om, hvilke områder var de mest sentrale? Med bakgrunn i St.meld. 70 og den forskningen som var foretatt, fant jeg områdene likestillingslov, arbeid, kjønn og makt, utdanning og omsorg som de mest sentrale områdene.

Interessen min var også å se hvordan unge mennesker i dag oppfatter likestilling. Har det å vokse opp i et likestillingsland preget dem? Og hvordan har det preget dem? Er de for likestilling, er de i mot eller er de likegyldige? Hva mener de om likestillingspolitikk? Kan deres oppfatninger og meninger belyse hvorfor det ikke er reell likestilling? Kan deres meninger og holdninger til de temaene jeg hadde valgt være med på å belyse likestillingssituasjonen?

Etter å ha stilt disse spørsmålene hadde jeg kommet frem til temaet: hva er likestillingspolitikk, hva mener unge om likestilling og likestillingspolitikk og kan dette være med på å forklare hvorfor det ikke er reell likestilling i Norge.

Jeg hadde også kommet frem til to sett med datagrunnlag med en kvalitativ tilnærming; dokumentanalyse av likestillingspolitikken og intervjuer. At det måtte bli intervjuer sto klart fordi jeg ønsket respondentenes egne fortellinger om tema som ville gi en dypere forståelse enn lukkede spørsmål.

Det kan innvendes at jeg ikke hadde trengt en dokumentanalyse av likestillingspolitikken fordi det finnes så mye forskning på nettopp dette. Men jeg ønsket å gå tilbake til ”råmaterialet” eller primærdata, for å få et helhetlig inntrykk slik at jeg kunne utvikle egne perspektiv i tråd med mitt tema. Det meste som finnes av forskning på området tar for seg enkelttema og effektene av likestillingspolitikken, slik at jeg valgte å bruke dette heller som referanser. Dessuten ønsket jeg å se politikken helt frem til i dag for å se utviklinger og prioriteringer.

2.3 PROBLEMSTILLING

Å finne en god problemstilling er som kjent ikke enkelt. Den skal være presis og avgrenset nok til å være rettleidende for forskningen, samtidig som den skal være åpen nok til å kunne justeres underveis hvis opplysninger som fremkommer gir nye ideer eller

utvikler seg i uventede retninger. Derfor er det viktig å justere problemstillingen gjennom hele forskningsprosessen i forhold til innsamling og analyse av data. Ofte blir ikke den endelige problemstillingen utformet før data er analysert. (Thagaard 1998).

Denne beskrivelsen passer svært godt på den problemstillingsprosessen jeg har vært i gjennom. Som vist i kap. 1 brukte jeg problemstillingen ”Hvorfor er det ikke reell likestilling i Norge” som et utgangspunkt og en rettleiding for å komme i gang med arbeidet. En omfattende og ambisiøs problemstilling, men som jeg håpet kunne konkretiseres nærmere etter hvert som jeg innhentet data. Jeg har allerede nevnt at jeg tidlig avgrenset likestillingspolitikk til å gjelde fem sentrale områder.

Da jeg hadde analysert data, både dokumentene og intervjuene, kom det frem at holdninger, holdningsendringer og kjønnsroller var så sentrale for likestillingssituasjonen at jeg valgte å belyse disse temaene. I starten av prosessen hadde jeg ikke forutsett at disse faktorene skulle få en så vesentlig betydning for forståelsen av likestillingssituasjonen. Derfor ble den endelige problemstillingen ”Hvorfor er det så vanskelig å endre holdninger og kjønnsroller?” Men som veiledning for datainnsamling var fremdeles den første problemstillingen relevant, den andre problemstillingen var en teoretisk tilnærming for å forklare hvorfor likestillingen ikke er reell basert på den empirien som dokumenter og intervjuer utgjorde.

2.4 FORSKNINGSDESIGN

Så langt i prosessen var enkelte ting avklart. Metoden jeg kom til å bruke var kvalitativ; dokumentanalyse og intervjuer, og den hadde en induktiv og eksplorerende strategi. Det vil si at jeg ved hjelp av en åpen tilnærming, ønsket å innhente primærdata for så å utvikle teori med disse data som empirisk bakgrunn.

Ringdal (2001) sier at det er vanlig å skille mellom tre typer formål med en undersøkelse; eksplorere, beskrive eller forklare. Men han sier også at oppleggene ikke er ”rene” eller gjensidig utelukkende.

Formålet med mine undersøkelser kan ses som en sti fra å eksplorere til å beskrive og til slutt forklare. I følge Ringstad (ibid.) er sjeldent et eksplorerende opplegg selvstendig, men et forarbeid til de to andre oppleggene. I henhold til mine undersøkelser blir den

eksplorerende delen datainnhenting for å få kunnskap om likestillingspolitikk og likestillingssituasjon, analysene beskriver og forklarer hvorfor det ikke er reell likestilling og problemstillingen ”hvorfor det er så vanskelig å endre holdninger og kjønnsroller”, søker å gi en forklaring på dette.

Det jeg så måtte ta stilling til og som inngår i en forskningsdesign, var først og fremst hvem jeg skulle intervju, hvor jeg skulle finne dem og hvordan jeg skulle begrense antallet.

2.5 UTVALGET

Jeg ønsket å intervju unge mennesker som var født og oppvokst i et likestillingsland. Derfor begrenset jeg alder oppover til 30 år. Den nedre grense satt jeg til 20 år, fordi jeg antok at yngre ikke i samme grad hadde reflektert over likestilling og likestillingsproblematikk. Jeg ønsket også både unge kvinner og unge menn som respondenter, jeg fant det interessant å se om det var forskjell mellom kjønnene i forhold til problemstillingen. Altså hadde jeg et ønske om å intervju unge kvinner og menn mellom 20 og 30 år. Hvor skulle jeg finne dem?

Slik jeg hadde definert problemstillingen henviste ikke denne direkte til en case- eller feltstudie, det var for eksempel ikke innenfor en bestemt bedrift, institusjon eller kultur jeg kunne forvente å finne respondentene. Slikt sett kunne jeg velge blant denne gruppen hvor som helst i Norge. Samtidig var jeg omgitt av medstudenter i nettopp den kategorien jeg ønsket som respondenter. Fordelen med å velge studenter ved HiA (nå UiA) var at de var lett tilgjengelige, jeg antok at en del ville være interessert fordi de selv var studenter å derfor både var villige til å hjelpe en annen student, samtidig som de kanskje ville se dette som en erfaring om de selv skulle skrive en tilsvarende oppgave. Ulempen ville være at jeg fikk en forholdsvis homogen gruppe i den forstand at alle holdt på med en høyere utdanning. Men dette var også en fordel, fordi jeg antok at denne gruppen var forholdsvis samfunnsinteresserte og hadde gjort en del refleksjoner om likestilling.

Ryen (2006) sier at hensikten ikke er å lage et representativt utvalg i en kvalitativ intervjuundersøkelse, det vil man heller ikke få, men konstruere eller lage et variert utvalg innenfor det feltet man studerer. Ved å velge studenter ved HiA, ville jeg få en

ensartet gruppe; alle var studenter, og jeg håpet at jeg mer eller mindre kunne få en variasjon langs andre dimensjoner som kjønn, geografisk bakgrunn og studium.

Neste spørsmål var hvem jeg skulle henvende meg til og hvordan. Skulle jeg "fange" noen i kantina enten ved direkte henvendelse eller lapper på bordene, eller skulle jeg gå mer systematisk til verks?

Så langt i prosessen hadde den parallelle prosessen med å lese tidligere forskning, vist at utdanningsvalg var det området som viste tydeligst den horisontale segregeringen mellom menn og kvinner. Derfor ønsket jeg å inkludere denne dimensjonen i mine undersøkelser. Jeg fant at jeg ville prøve å få respondenter som var i gang med et kvinne-dominert fag og respondenter som var i gang med et tradisjonell manns-dominert fag, dette for å se hvordan respondentens egne valg kunne belyse dette. Var de bevisst at de hadde valgt et tradisjonelt eller utradisjonelt studium og hvorfor hadde de valgt dette studiet? Kunne dette eventuelt si noe om likestillingssituasjonen.

Etter en del diskusjon med meg selv, bestemte jeg meg for studenter innenfor lærerutdanning og innenfor økonomifag, men det kunne like gjerne ha vært innenfor sosionomutdanning eller realfag. Jeg ville ikke intervjuere studenter på mitt eget fag, da ville jeg ikke fått den nødvendige distansen til respondentene, noe også Ryen (ibid.) poengterer.

Neste etappe var å henvende meg til de aktuelle instituttene og instituttledere for å få tilgang til studenter innenfor disse studiene. Jeg foreslo enten klasselister eller at jeg kunne komme på en forelesning for å legge frem mitt prosjekt. Resultatet var at jeg fikk en klasseliste og en invitasjon til forelesning. Målet var å få like mange gutter som jenter, ved å møte på forelesning og oppfordre studenten til å melde seg, kunne jeg ikke styre dette, men ved hjelp av klasselistene sendte jeg ut mail til hver 3. gutt og hver 5. jente for å få et likt antall i utgangspunktet. Målet mitt var 10-15 respondenter fordelt likt mellom de to studiene og mellom kjønn. Jeg fikk 10 positive svar, 6 fra lærerutdanningen og 4 fra økonomistudentene, men like mange gutter som jenter på hvert studium. Selv om 10 respondenter var det minimum jeg hadde satt, valgte jeg å forholde meg til dette antallet og ikke forlenge prosessen med videre henvendelser. Som Ryen sier (ibid.) det viktigste er ikke antall informanter, men den informasjonen man får.

2.6 INTERVJUENE

Intervjuene ble gjort i grupperom ved UiA. En setting som både respondentene og jeg var komfortable med. Intervjuene ble tatt opp med mp3-spiller. Alle respondentene ble spurt om dette var i orden og jeg poengterte før intervjuene at opptakene kun skulle brukes i min oppgave, og alle samtykket til dette.

Jeg hadde utarbeidet en intervjuguide (vedlegg 1) som var gruppert etter de områdene jeg ønsket at de skulle svare på, samsvarende med avgrensningene jeg hadde gjort i forbindelse med dokumentanalysen. Intervjuguiden inneholdt en kort orientering om tema som jeg først leste opp for respondentene (se vedlegg 1) og deretter noen spørsmål som jeg ønsket at de skulle svare på i forbindelse med hvert tema. Disse spørsmålene hadde jeg forberedt på forhånd slik at det skulle bli en lik tematisering for alle respondentene. Samtidig var jeg forberedt på å stille oppfølgingsspørsmål i forhold til det den enkelte respondent fortalte.

Etter de fire første intervjuene så jeg at jeg fikk respons på en måte som jeg ikke hadde forutsett. Spørsmålet om de trodde det var vanskeligere for en kvinne å bli leder enn for en mann, førte hos alle respondentene til en helt annen ”temperatur” enn de andre spørsmålene. Respondentene begynte å snakke om kjønnsroller og urettferdigheter på en mye mer levende måte enn de andre spørsmålene. Dette syntes på kroppsspråk, iver, latter og fortellinger om egne opplevelser, mens de hadde et mer distansert og formelt forhold til de andre spørsmålene som var mer spesifikke likestillingsspørsmål.

At kjønnsroller og holdninger fikk en så sentral betydning gjorde at jeg måtte vurdere om dette var noe jeg skulle forfølge eller om jeg skulle holde meg til de likestillingstemaene jeg hadde valgt på forhånd.

Det jeg hadde lest så langt av forskning og teori, behandlet kjønnsroller og holdninger mer sekundært enn å fokusere direkte på dette. Jeg fant derfor ut at dette kunne gi en interessant vinkling på problemstillingen, samtidig som dette var et tema som respondentene hadde et nærmere forhold til enn de mer formelle likestillingsspørsmålene.

Jeg besluttet å inkludere spørsmål om kjønnsroller som et eget tema i intervjuene og utarbeidet en ny intervjuguide (nr. 2) (vedlegg 2).

For at alle respondentene skulle svare på de samme spørsmålene, måtte jeg spørre de fire første respondentene om de ville komme til intervju en gang til. Jeg hadde allerede ved første intervju spurt om jeg kunne få lov til dette hvis det viste seg at jeg måtte utdype eller oppklare enkelte svar eller tema. De fire var positive til å komme til et nytt intervju, og i de resterende intervjuene ble intervjuguide nr. 2 brukt, slik at alle respondentene svarte på de samme spørsmålene.

Dette ble et konkret eksempel på hvordan en problemstilling eller utgangspunkt kan bli endret etter hvert som en får informasjon, og at en må ta stilling til om og hvordan en skal forholde seg til en slik informasjon. Det viste også hvor viktig det var at jeg på forhånd spurte respondentene om de var villige til å komme til nytt intervju hvis jeg mente dette var nødvendig. Nå var disse respondentene svært velvillige og positivt innstilte, men i en annen sammenheng hvor ikke intervjusituasjonen hadde vært så uformell, ville et slikt samtykke kunne vært svært viktig for å kunne henvende seg på nytt.

2.7 ANALYSENE

Etter at intervjuene var foretatt og aktuelle dokumenter registrert, startet arbeidet med å systematisere materialet slik at jeg kunne få en overvikt over data.

Intervjuene ble først transkribert, og deretter kodet og registrert. Dette gjorde jeg konkret ved at jeg gjennomgikk intervjuene og fargekodet sitater som best uttrykte det respondenten mente om det aktuelle tema. Tema var allerede til en viss grad gruppert i henhold til tematikken i spørsmålene, men fordi samtalene var åpne ble forskjellige tema berørt også i andre sammenheng. Deretter laget jeg et analyseskjema for hver respondent, inndelt i forhold til tema. I dette skjema satt jeg inn de sitatene som best illustrerte respondentens meninger og holdninger til hvert tema, med stikkord som bemerket om respondenten var for, mot eller likegyldig, tradisjonell eller utradisjonell osv. Jeg laget også et lite notat om hvilket inntrykk jeg hadde fått av respondenten. Neste trinn var å lage et skjema for hvert emne ut i fra de samme sitatene med henvisning til de fiktive navnene jeg hadde gitt respondentene. Også her brukte jeg de samme stikkordene med unntak av personkarakteristikk.

Ved å systematisere på denne måten hadde jeg fått oversikt både over hver enkelt respondents svar, og hvilke svar som var vesentlig innenfor hvert tema. Jeg kunne for eksempel skille guttene fra jentene, lærerstudentene fra økonomistudentene, samtidig hadde jeg en oversikt over hvert tema; hvor var det sammenfallende oppfatninger og hvor var det motsetninger. Jeg hadde fått en analyse som både var temabasert og personbasert (Thagaard 1998). I min sammenheng var den temabaserte analysen den viktigste, men den personbaserte analysen var et viktig supplement.

De mest sentrale dokumentene om norsk likestillingspolitikk ble overført fra nettsidene, lagret og skrevet ut. De ble deretter systematisert kronologisk etter tema, og jeg laget en innholdsfortegnelse over dokumentene.

Disse analysene ble grunnlaget for kapitlene 3 og 4.

2.8 VALIDITET OG RELIABILITET

Begrepene validitet og reliabilitet er diskutert og beskrevet på varierende måter i forskjellige metodebøker. Spesielt blir det diskutert om begrepene som stammer fra en positivistisk, kvantitativ tradisjon kan overføres til kvalitative undersøkelser og gis samme definisjon. Det argumenteres også for å bruke andre begreper i kvalitative studier (Thagaard 1998).

Ringstad (2001) hevder at begrepene i en statistisk forstand er uaktuelle i forhold til kvalitative data, men de er nyttige fordi de gir referanser til innarbeidede og generelle begreper for å vurdere datas kvalitet. Jeg har valgt å forholde meg til Ringstads teorier når det gjelder disse begrepene.

Validitet går grovt sett på om en faktisk har målt det en vil måle (ibid.). Da jeg skulle undersøke den reelle likestillingssituasjonen, og om likestilling, likestillingspolitikk og kjønnsroller kan forklare denne situasjonen, måtte disse begrepene eller variablene, avklares slik at det var samsvar med det jeg ville måle og de måleinstrumentene jeg brukte.

Som jeg har vært inne på tidligere er disse begrepene stort sett abstrakte og kan fortolkes forskjellig og tillegges forskjellig mening. Jeg har derfor sett det som nødvendig at jeg allerede tidlig i prosessen avklarte hva jeg selv la i disse begrepene, at jeg ved avgrensninger og operasjonaliseringer gjorde dette til håndterlige begreper som kunne veilede meg i innsamling av data. Disse begrepsdefinisjonene måtte også gjøres forståelige for respondentene slik at det var samsvar mellom min og respondentenes begrepsoppfatning og referansebakgrunn.

Reliabilitet går generelt på tilfeldige målefeil. I følge Ringdal er datas reliabilitet en vurdering av hvilke feilkilder som kan påvirke data (ibid.).

Eksempler på dette kan være at respondentenes svar kan være preget av intervjusituasjonen, hvordan de oppfatter forskeren og svarer ut i fra det, eller at forskeren tolker svarene på en annen måte enn det respondenten ønsket å uttrykke. I forhold til dokumentanalysen kan utvalg av dokumenter være en feilkilde. Har man fått med de mest sentrale dokumentene, eller er viktige vedtak oversett?

For å drøfte kvaliteten av mine data, har jeg valgt å dele drøftingen i to deler. Først for intervjuene og deretter dokumentanalysen.

Intervjuene. Det var viktig for meg at respondentene hadde en forståelse for hva jeg spurte om når jeg ba dem kommentere myndighetenes politikk. Jeg innledet derfor hvert tema med å lese opp en liten innledning som beskrev myndighetenes tiltak innenfor området for så å gå over til selve spørsmålene (se vedlegg 1). På denne måten fikk respondentene bakgrunnsinformasjon for eksempel om fedrepermisjon, hva dette var og hvor lang denne var, informasjon som jeg ikke kunne forvente at de hadde. Da jeg skulle konkretisere begrepet kjønnsroller, ba jeg dem først å kommentere kjønnsrollene i sin egen familie, på den måten kunne de relatere begrepet til kjente forhold og gi begrepet en mening. Et annet eksempel er at jeg måtte forandre intervjuguide underveis fordi respondentene så klart skilte mellom likestilling og kjønnsroller, og at kjønnsroller og forskjeller mellom kjønn betydde mer for dem enn likestilling. Jeg vurderte det da som så interessant for å belyse likestillingssituasjonen, at jeg inkluderte dette som en egen variabel for å forklare likestillingssituasjonen. Dette økte validiteten fordi denne informasjonen ellers kunne gått tapt. Jeg hadde ikke fått med en viktig dimensjon som

kan være med å måle den reelle likestillingssituasjonen, fordi den ikke passet inn i min formulering av likestillingsspørsmål og holdningene til dette blant respondentene, men som var sentral i forhold til respondentenes beskrivelse av likestillingssituasjonen.

Ved å konkretisere begrepene jeg brukte både overfor meg selv og respondentene, og å endre intervjuguide slik at viktig informasjon for å måle den reelle likestillingssituasjonen kom fram i alle intervjuene, vil jeg si at validitetsspørsmålet er ivare tatt.

Når det gjelder reliabilitet og mulige feilkilder, anser jeg mistolkning av respondentene som den viktigste feilkilden. Ved at jeg tok opp alle intervjuene på bånd, var jeg sikker på at jeg hadde fått med all informasjon, i motsetning til hvis jeg bare hadde tatt stikkordsnotater og var avhengig av hukommelse for å få svarene korrekte. Derimot er det en fare for at jeg kunne mistolke svarene deres. Dette var jeg oppmerksom på slik at jeg bevisst spurte: ”mener du at ” eller ”jeg oppfattet det slik at..... ,er dette riktig?” hvis jeg var i tvil om hva respondenten ønsket å få frem.

Det er også en fare for at respondentene i slike spørsmål som går på meninger og holdninger, svarer det som de anser som ”politisk korrekt”. Dette var jeg spesielt oppmerksom på, og enkelte var mer ”politisk korrekte” når jeg spurte om meninger om likestillingsspørsmål enn det som kom fram i refleksjoner i andre deler av intervjuene. Her var det en stor hjelp også å studere respondentenes kroppsspråk. Svarte de ”politisk korrekt”, hadde de en formell og distansert kroppsholdning, svarte de ut i fra egne opplevelser og holdninger var de avslappede og hadde en levende mimikk. Dette var ting jeg var bevisst på da jeg analyserte intervjuene og hadde derfor inkludert et notat av min oppfatning av respondenten i analyseskjema.

Jeg var også bevisst på at mine synspunkter på spørsmålene ikke skulle komme frem. Første bud var derfor ikke å diskutere med respondentene mens intervjuet pågikk. En del av respondentene spurte meg etter at vi hadde avsluttet intervjuene hva jeg mente om likestilling. Til dette svarte jeg at det ikke var relevant, men jeg lurte på om de hadde fått et inntrykk av dette i løpet av intervjuene. Det hadde de ikke, og jeg antok derfor at jeg ikke hadde påvirket dem med mine innstillinger i intervjusituasjonen.

Jeg vurderer derfor reliabiliteten som forholdsvis høy for data fra intervjuundersøkelsen. Høy reliabilitet er også en forutsetning for at graden av validitet, og dermed med på å høyne validiteten og kvaliteten på intervjudataene.

Dokumentanalysen. Validiteten av dokumentanalysen ser jeg først og fremst som et spørsmål om at jeg har fått med alle relevante data slik at min definisjon av likestillingspolitikk er i samsvar med myndighetenes likestillingspolitikk. Hadde ikke min teoretiske forståelse av hva likestillingspolitikk er, vært i samsvar med de vedtak som *faktisk* utgjør likestillingspolitikken, ville validiteten blitt redusert.

Hensikten med dokumentanalysen var å danne et bilde av hva myndighetenes politikk har vært og er. Ved bruke myndighetenes egne arkiv og systematisk registrere hvilke dokumenter som befant seg der, brukte jeg primærdata som grunnlag for min teoretiske forståelse av hva likestillingspolitikk er. Likestillingspolitikk kunne ha fått en annen betydning hvis jeg for eksempel hadde brukt forskningsrapporter om *effektene* av likestillingspolitiske vedtak. Min intensjon var å bruke dokumentene som et grunnlag for å måle effektene av likestillingspolitikken ut i fra min problemstilling.

Ved å avgrense likestillingspolitikk til å gjelde fem områder, hadde jeg også et mer oversiktlig område og definisjonen ble dermed mer presis enn om likestillingspolitikk ble definert som den generelle likestillingspolitikken. Validitetsgraden ble også ivaretatt ved at jeg brukte dokumenter som ble lagt frem helt frem til april 2008. Hadde jeg trukket konklusjoner om hva likestillingspolitikken er, uten å ha lagt til grunn vesentlige endringer som var blitt foretatt i løpet av perioden jeg skrev oppgaven, ville dette ført til at validiteten var blitt redusert hvis jeg ikke hadde lagt inn en angitt tidsperiode i tema og konklusjon.

Validiteten er ivaretatt ved at jeg har brukt primærdata, operasjonalisert begrepet likestilling og analysert relevante dokumenter helt frem til avslutning av oppgaven.

Reliabiliteten er også avhengig av at jeg har fått med alle relevante data. Men mens validitetsgraden var betinget av teoretisk forståelse av likestillingspolitikk, er reliabilitetsgraden betinget av at jeg empirisk har inkludert alle relevante data. Har jeg oversett eller mistolket data, vil dette føre til redusert reliabilitet.

Ved at jeg systematiserte søkte etter data og at data befant seg på et samlet område; myndighetenes eget arkiv, anser jeg at det ikke er stor sannsynlighet for at jeg har oversett sentrale dokumenter. Et eksempel på at jeg var i tvil om jeg hadde fått med alle vesentlige dokumenter, var da jeg ikke kunne finne handlingsplanen for likestilling fra Kunnskapsdepartementet som skulle legges frem våren 2007. Høsten 2007 fant jeg ikke dette dokumentet, og tok kontakt med departementet for om mulig få vite om denne planen var lagt frem og hvor jeg eventuelt kunne finne den. Planen var forsinket og ble først lagt frem våren 2008, og ble inkludert i rapporten etter at rapporten egentlig var ferdigskrevet.

Faren for å mistolke data, ser jeg som forholdsvis liten når det gjelder den type data jeg har brukt. Selv om enkelte dokument kan være svært omfattende, ender de alltid opp med en innstilling eller et vedtak. Ved å legge disse til grunn, er sannsynligheten for feiltolkninger liten.

Totalt sett, vil jeg si at forhold som kan redusere graden av validitet og reliabilitet, og dermed kvaliteten av data er blitt ivaretatt både gjennom innsamlings- og analyseprosessene.

3. NORSK LIKESTILLINGSPOLITIKK

3.1 INNLEDNING – ”DET NORSKE LIKESTILLINGSPARADOKSET”

Utgangspunktet for dette kapitlet er at Norge er kommet langt med formell likestilling og gjerne blir betegnet som ”likestillingslandet” (Østerud, Engelstad og Selle 2004) og ”verdensmestere i likestilling” (Holst, red. 2002). Samtidig hevdes det at likestillingen ikke er reell i Norge fordi vi i Norge har en betydelig forskjell mellom kjønnene når det gjelder hvilke yrker og posisjoner menn og kvinner innehar, noe som fører til at menn fremdeles tjener betydelig mer enn kvinner, og at yrker, karrierer og posisjoner i stor grad samsvarer med tradisjonelle kjønnsroller. Dette utgjør ”det norske likestillingsparadokset”.

Konklusjonen om at Norge har en høy grad av likestilling bygger blant annet på FN's to likestillingsindekser fra 2001 hvor Norge ligger høyest på begge. Den ene indeksen, Gender Empowerment Measure (GEM), måler fordelingen av tilgang på makt i samfunnet for kvinner og menn. Indeksen er basert på andel kvinnelige parlamentsmedlemmer, kvinner i utvalgte posisjoner i offentlig liv og i næringsliv, kvinner i akademiske yrker og tekniske yrker og estimert inntekt. Den andre likestillingsindeksen, Gender Development Index (GDI), er et mål på den menneskelige utviklingen i et samfunn, inkludert fordelingen av velferd mellom kjønnene. Indeksen er basert på forventet levealder, analfabetisme, utdanningsaktivitet og estimert inntekt. I følge disse indeksene hevder FN at kvinner i Norge har mer makt og innflytelse enn kvinner i andre land. Etter Norge kommer Island, Sverige og Finland, mens Danmark kommer på 12. plass. Norge hevdes derfor å være det beste landet å bo i for kvinner.

I dag er også norske kvinners yrkesdeltakelse nesten like høy som menns, henholdsvis 82 prosent og 89 prosent i aldersgruppen 25 til 54 år. Sammen med de andre skandinaviske landene er dermed Norge på topp når det gjelder kvinnelig yrkesaktivitet. (Frønes og Kjølørød 2003). Det er også "typisk norsk" at mange kvinner innehar sentrale politiske verv i partiorganisasjonene, på Stortinget og i regjeringen. Dette sammen med at Norge tidlig fikk en likestillingslov og at Norge var det første landet som innførte likestillingsombud, kan sies å være årsaker til at Norge blir betegnet som "likestillingslandet" og "verdensmestere i likestilling".

Det paradoksale er altså at det statistisk og formelt er en høy grad av likestilling i Norge, men at det finnes både en horisontal og en vertikal segregering mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Den horisontale segregeringen oppstår ved at det finnes kvinnedominerte yrker og det finnes mannsdominerte yrker, mens den vertikale segregeringen fører til at det er mer sannsynlig at menn har lederstillinger enn at kvinner har det, selv om de befinner seg i samme yrke.

Kjønnssegregeringen i arbeidslivet fører til at kvinner tjener mindre enn menn, og at yrker hvor kvinner dominerer er gjennomgående lavere avlønnet enn mannsdominerte yrker. I følge G.E. Birkelund og T. Petersen (ibid.) kan dette ha forskjellige forklaringer, forklaringer som kan knyttes både til etterspørselssiden og til tilbudssiden i arbeidsmarkedet. Forklaringer på etterspørselssiden belyser hvordan arbeidsmarkedet

både strukturelt og kulturelt diskriminerer og utelukker kvinner, mens tilbudssiden analyserer kvinners kompetanse og preferanser. (ibid.) Avgjørende for både etterspørsel og tilbud blir derfor de strukturelle og kulturelle forhold som ligger til grunn for at menn blir foretrukket ved ansettelse og forfremmelser i tradisjonelle mannsyrker og stillinger, og at kvinner utdanner seg til og foretrekker yrker og stillinger som tradisjonelt blir betraktet som kvinneyrker.

Vi ser dermed at over tretti år med likestillingspolitikk ikke har klart å endre holdninger og oppheve kjønnsrollenes betydning slik at vi strukturelt og kulturelt har fått reell likestilling, og at kjønn fremdeles har stor relevans som uavhengig variabel når utdanning, lønn, økonomisk- og sosial status skal forklares.

3.2 FRA KVINNEFRIGJØRING TIL LIKESTILLINGSPOLITIKK

Den moderne norske likestillingspolitikken startet i Norge på 1970-tallet. Makt og demokratiutredningen fra 2003 slår fast at det før 1970 ikke fantes likestillingspolitikk i Norge.

Forløperen for den offentlige likestillingspolitikken var kvinnefrigjøringsbevegelsen som bredte seg i de vestlige land på slutten av 1960-tallet og begynnelsen av 1970-tallet. Bronfen og Kavka (2001) betegner den som "feminismens andre bølge" og ideologien bak denne feministiske bølgen var det faktum at kvinner var underordnet og diskriminert i forhold til menn, og politikken var basert på kamp mot patriarkalsk undertrykking.

På begynnelsen av 1970-tallet fantes det flere grupper og grupperinger innenfor den nye kvinnebevegelsen i Norge. Det var blant annet egne kvinnegrupper ved universitetene og høgskolene, anarkistiske kvinnegrupper og lesbiske kvinnegrupper, men de to største og mest sentrale grupperingene i Norge innenfor den nye kvinnebevegelsen var Nyfeministene og Kvinnefronten.

Nyfeministbevegelsen ble startet høsten 1970 og ble aldri noen formell organisasjon fordi Nyfeministene nærmest var anarkistiske i sin oppbygging med flat struktur, mange uavhengige lederløse grupper med forskjellige paroler som initierte spontane aksjoner. "Det eneste vi i bunn og grunn er enige i, er at vi alle ser at kvinnene blir undertrykt, på tusen forskjellige måter, og at vi vil sette våre krefter inn i kampen for rettferdighet for

kvinner” uttalte nyfeministen Elisabeth Helsing i Kontrast nr. 8, 1972. Videre sa hun at ”vi vil ikke hver mann til livs, men vi vil avlive ideen om at mannen er kvinnen overlegen, og vi kjemper mot de praktiske konsekvenser denne ideen har fått i samfunnet. I dag har menn stort sett mer økonomisk makt, mer politisk makt, mer teknologisk makt, mer prestisje, mer ansvar og større åndelig frihet enn kvinner har. Samfunnet må forandres slik at disse elementene fordeles rettferdig både kjønnsmessig og klassemessig. Kvinnenes revolusjon må bli fullstendig gjennomført – vi vil ikke denne gang skubbes på plass når kampen er over, slik det har skjedd etter så mange tidligere revolusjoner”.

(<http://www.kampdager.no/arkiv/organisering/>).

Nyfeministene sto bak bladet ”Sirene” som kom ut første gang i 1973. Bladet skulle være et feministisk alternativ til ukebladene og hadde som mål ”å gjøre kvinner bevisste på sin situasjon i et patriarkalsk samfunn”, og ville bli ”et alternativ til ukepressens bevisste påvirkning til den tradisjonelle kvinneverole”. De første nummeret hadde et opplag på 5000, men måtte trykkes opp syv ganger. De første årene var opplaget på 20-25000, men Sirene ble lagt ned i 1983 både på grunn av opplagssvikt og uenighet om synet på pornografi mellom Sirene og andre kvinneaktivister.

(<http://www.kampdager.no/arkiv/magasiner/sirene/>).

Kvinnefronten som var den andre sentrale grupperingen innenfor kvinnebevegelsen på 70-tallet, ble stiftet i mars 1972 etter at det året før var blitt tatt initiativ til å starte en bred kvinneorganisasjon. Denne organisasjonen ble en mer formell organisasjon enn Nyfeministene, og hadde hovedparolen ”Kamp mot all kvinneundertrykking – for frigjøring av kvinnene”

(<http://www.kampdager.no/arkiv/organisering/kvinnefronten/index.html>). I 1973 var medlemstallet ca. 3500, fordelt på 125 byer og steder i Norge. Men Kvinnefronten opplevde stridigheter både innad i organisasjonen og med feministgrupper utenfor. Spesielt var Kvinnefrontens tilknytning til AKP(ml) omstridt.

Den saken som imidlertid forente de ulike kvinnegruppene og organisasjonene i Norge tidlig på 70-tallet var kampen for fri abort, eller selvbestemt abort som det senere ble hetende. Arbeiderpartiet programfestet selvbestemt abort allerede i 1969, men den nye kvinnebevegelsen mente at lite ble gjort for å lovfeste denne retten, og kampen for

selvbestemt abort førte til arbeid både med å påvirke politikerne og opinionen. Tidlig ble det dannet aksjonsgrupper som skrev brev til politikere, avisartikler, arrangerte møter, stands og demonstrasjoner. Den mer formelle ”Kvinneaksjonen for selvbestemt abort” ble dannet i 1974.

Grunnlaget for abortkampen var ordningen med nemnder som hadde makt til å bestemme hvilke kvinner som kunne få utført legal abort. Kriteriene for abort var om det medførte fare for kvinnenens liv eller alvorlige fysiske eller psykiske skader hvis hun fullførte svangerskapet. Kvinneaksjonistene ville ha vekk nemndene og la den enkelte kvinne selv bestemme om hun ønsket å gjennomføre svangerskap og fødsel.

Kampen om fri eller selvbestemt abort berørte mange grunnleggende forhold som var essensielle for kvinnebevegelsen som seksualitet og kvinnekropp, etikk, makt og avmakt, menns rettigheter versus kvinners, kvinners skjebne, kvinners historie, klassespørsmål, patriarkatet og umyndiggjørelse. Parolen ”Retten til abort er en nødvendig forutsetning for kvinnenens frigjøring” forente de forskjellige kvinnepolitiske grupperingene.

I 1974 ble også ”Opplysningsutvalget for selvbestemt abort” stiftet. Dette utvalget hadde medlemmer fra Arbeiderpartiet, SV og fagbevegelsen, og Gro Harlem Brundtland var leder. (<http://kilden.forskningsradet.no/artikkel/vis.html?tid=42842>).

Dermed kan man også si at kvinnebevegelsens abortkamp kom inn i en parlamentarisk sammenheng, hvor målet var å påvirke Stortingsrepresentantene til å stemme for lovforslaget om selvbestemt abort som skulle opp i Stortinget 31. oktober 1974. Med en stemmes overvekt, Otto Hauglin fra SV stemte mot, ble ikke loven vedtatt. Først 30. mai 1978 ble loven om selvbestemt abort vedtatt. (ibid.)

Abortkampen ble et vendepunkt for kvinnefrigjøringen og den nye kvinnebevegelsen. Etter nederlaget med loven om selvbestemt abort, sprakk samarbeidet mellom de forskjellige grupperingene, med Kvinnefronten og Nyfeministene som hovedaktører. Kvinnefronten beskyldte Nyfeministene for å være ”reaksjonære” og ”borgerlige”, mens Nyfeministene beskyldte Kvinnefronten for å være for tett knyttet til det marxist-leninistiske partiet AKP(m-l). Motsetningene om hva kvinnekampen og kvinnefrigjøringen skulle fokusere på og arbeide for, ble så store at kvinnebevegelsen

smuldret opp og ”tillitsforholdet var brutt” som Birgit Bjerck sa under seminaret ”Selvbestemt abort - en kvinneverett” 29.11.2006 (ibid.)

Men det var ikke bare i Norge at kvinnebevegelsen som en enhetlig bevegelse smuldret opp. Også i de andre vestlige landene hvor den nye kvinnebevegelsen hadde markert seg og fått oppslutning, ble den enhetlige linjen forlatt og kvinnebevegelsen ble preget av motsetninger og tilbakegang. Ikke minst skyldes dette uenigheten og splittelsen i spørsmålet om kvinner er en enhetlig gruppe med felles erfaringer og mål og hvordan mangfoldet skal kunne forenes innenfor begrepet feminisme, og om feminisme i dag i første rekke er en teoretisk retning innenfor akademia som i liten grad er preget av aktivisme.

Forfatterne av boka ”Feminist Consequences. Theory for the new century”, E. Bronfen og M. Kavka (2001) sier i innledningen til boka at ”the very terms we might now seek to define feminism have been refined, pluralized, displaced, and/or deconstructed to the point where they hardly seem available anymore, certainly not if one claims to be defining feminism on behalf of women” (ibid s. x.)

Med en kvinnebevegelse som mer eller mindre var i oppløsning, førte kampen om selvbestemt abort til at politikerne og byråkratene tok over arbeidet med å fremme lovforslag og kampen om loven ble en partipolitisk sak. I den grad medlemmer av kvinnebevegelsen fortsatte med kvinnepolitisk arbeid, ble det hovedsakelig innenfor partiene, spesielt Arbeiderpartiet, SV og RV. Abortkampen sammen med arbeidet for en likestillingslov, ble sentrale i den prosessen jeg vil kalle ”veien fra kvinnefrigjøring til likestillingspolitikk”, hvor kvinnekamp og feminisme ble ført inn i det parlamentariske og byråkratiske system. Det som hadde startet som en feministisk bevegelse på begynnelsen av 1970-tallet, ble en offentlig likestillingspolitikk på slutten av 1970-tallet.

Årsakene til at de politiske myndighetene så å si ble enerådende om likestillingsarbeidet var først og fremst at det ikke lenger fantes noen enhetlig feministisk bevegelse, slik det var tidlig og på midten av 1970-tallet. Uenighet om prioriteringer, mål og virkemidler innad i feministbevegelsen, og mangelen på felles kampsaker som forente de ulike grupperingene, må anses å være hovedgrunnen til at det ikke lenger fantes et reelt politisk slagkraftig alternativ til offentlig myndigheter. Derved hadde heller ikke myndighetene

en grasrotbevegelse de kunne forholde seg til slik Helga Hernes hadde forutsatt som premiss for den kvinnevennlige staten og statsfeminismen (Hernes 1987).

Dermed var det myndighetene som kunne definere begrepet likestillingspolitikk, og hvilke prioriteringer og tiltak som var nødvendige for å likestille menn og kvinner.

Myndighetenes intensjon var at likestillingsarbeidet skulle være et tydelig offentlig ansvarsområde, hvor samfunnet kollektivt skulle arbeide for likestilling, og hvor loven skulle lovfeste forbud mot diskriminering og plikt til likestillingsarbeid. (Skjeie og Teigen 2003). Den offentlige likestillingspolitikken skulle utvikle et sosialt rettighetssystem som kunne garantere kvinners mulighet til å leve likeverdige liv, til å forene foreldreskap, lønnsarbeid og medborgerskap (ibid.)

Det ansvaret for å skape et kvinnevennlig samfunn som det offentlige dermed påtok seg, blir ofte betegnet som "statsfeminisme".

3.3 STATSFEMINISME

Begrepet statsfeminisme ble innført av Helga Hernes i hennes bok "Welfare state and woman power: Essays on state feminism" fra 1987. Her argumenterer Hernes for at det i Norge og resten av Norden er mulig å skape en kvinnevennlig stat. At Norden hadde en større mulighet til dette enn andre land, mente hun var på grunn av den sosialdemokratiske tradisjonen og den sterke velferdsstaten innenfor disse landene. Etter Hernes mening kunne denne kvinnevennlige eller feministiske staten oppstå som "a result of the interplay between agitation from below and integration policy from above" (1987: 11).

Deler av kvinnebevegelsene i Norge og resten av Norden, hadde da også hatt et nært samarbeid med det politiske system, som for eksempel i abortsaken og arbeidet med likestillingsloven, mens det innenfor internasjonal feminisme var en klar distansering til etablerte politiske institusjoner. I Norge har vi manglet dette feministisk korrektiv til den institusjonaliserte likestillingspolitikken fordi vi ikke har hatt en feministisk "grasrotbevegelse" og fått et samspill mellom en slik bevegelse og myndighetene, slik Helga Hernes så som en forutsetning for statsfeminismen. Statsfeminismen fremstår derfor i dag

som en ensidig statlig ideologi, hvor det er politikerne er alene om å definere hva som er en "kvinnevennlig stat".

Begrepet statsfeminisme blir i dag hovedsakelig brukt innenfor academia. Skjeie og Teigen (2003) ser statsfeminismen som et begrep med tre muligheter. Det kan brukes som et analytisk redskap for å forklare en bestemt samfunnsmessig utvikling, som en deskriptiv karakteristik av en bestemt type politiske prosesser og som en visjon for en ideell samfunnsformasjon .

Hva som er en ideell samfunnsformasjon sett i et kvinnevennlig perspektiv, kan drøftes. Gjennom statens politikk har vi oppnådd en formell likestilling ved lovgivning og et apparat som skal ivareta likestilling og velferdsordninger som gjør det mulig for kvinner å kombinere det å ha små barn og økonomisk trygghet.

Men samfunnet er ikke blitt så kvinnevennlig at segregering på grunnlag av kjønn er blitt opphevet. Dette viser blant annet det norske likestillingsparadokset. Den samfunnsmessige utviklingen og de politiske prosessene som skulle fremme likestilling og likeverd mellom kjønnene, har ikke ført fram til reell likestilling over tjue år etter at Helga Hernes la fram sin visjon. En av årsakene til dette er at statsfeminismen ikke er blitt det samspillet mellom staten og grasrota som Helga Hernes så som en forutsetning for et kvinnevennlig samfunn. I Norge har vi ikke siden 1970-årene hatt en kvinnebevegelse som har påvirket og korrigert den offentlige likestillingspolitikken og dermed blitt en maktfaktor slik som for eksempel miljøbevegelsen er blitt. Begrepet statsfeminisme er heller ikke et begrep som politikerne bruker ideologisk eller politisk.

Statsfeminisme fremstår i dag først og fremst som et akademisk begrep for å beskrive og analysere de politiske prosessene og de politiske tiltakene som inngår i den offentlige likestillingspolitikken.

3.4 OFFENTLIG LIKESTILLINGSPOLITIKK

Med referanse til min problemstilling: "Hvorfor er det ikke reell likestilling i likestillingslandet Norge", vil jeg i dette kapitlet se hva som har vært, og hva som er, hovedlinjene i likestillingspolitikken i Norge etter 2. verdenskrig. Jeg vil her se hvilke

planer, strategier og tiltak som har vært gjennomført innenfor områdene, arbeid, utdanning og omsorg og hvordan likestillingsloven har formalisert likestillingspolitikken. Ut i fra denne analysen vil jeg se om det er faktorer eller dimensjoner innenfor likestillingspolitikken som kan være med å forklare hvorfor vi fremdeles ikke har reell likestilling i Norge.

Som utgangspunkt for denne gjennomgangen har jeg brukt Stortingsmelding nr. 70 (1991-92) – ”Likestillingspolitikk for 1990-åra”. Denne meldingen er et stort og omfattende dokument som omfatter historikken for likestillingspolitikken fram til 1990-åra, hva den daværende regjering mente var oppnådd innenfor likestilling og hvilke målsettinger og tiltak de mente burde prege likestillingspolitikken videre. Meldingen er skrevet av Barne- og familiedepartementet i Gro Harlem Brundtlands tredje regjering, og er derfor sterkt preget av Arbeiderpartiets og det sosial-demokratiske synet på likestilling. Dette både er en styrke og en svakhet ved dokumentet. En styrke fordi det må kunne sies å være Arbeiderpartiet og deres samarbeidspartnere som har drevet fram likestillingspolitikken i Norge siden 1970-tallet. At dokumentet er skrevet og lagt fram av en Arbeiderpartiregjering, gjør at det tydeliggjør hvilke intensjoner og helhetsvurderinger som har preget politikken. Det er en svakhet fordi det i liten grad gir rom refleksjoner og kritisk vurdering av den politikken som var ført før Stortingsmeldingen og de tiltak som den daværende regjering så som nødvendig. Men meldingen er fremdeles det offisielle dokumentet som gir det bredeste og mest helhetlige bilde av norsk likestillingspolitikk i etterkrigstiden fram til 1990-årene, og hvilke mål og visjoner regjeringen i 1992 hadde for den videre likestillingspolitikken.

Etter 1992 har det ikke vært lagt frem tilsvarende dokument, og likestillingspolitikken blir omtalt i forholdsvis generelt i Soria Moria erklæringen fra 2005. I kapittel 1- ”Verdigrunnlaget” blir likestilling omtalt i avsnittet ”Frihet”. Her skriver regjeringen: ”Regjeringen vil bekjempe alle former for diskriminering, undertrykking, intoleranse og rasisme. Vi vil føre en politikk som fremmer likestilling mellom kvinner og menn.” ”Ingen skal forskjellsbehandles på grunn av kjønn, sosial bakgrunn, religion, etnisk tilhørighet, hudfarge, funksjonsnivå eller seksuell orientering.”

Kapittel 15 omhandler likestilling. Underkapitlene her er Urfolk og nasjonale minoriteter, Likestilling mellom kjønnene, Personer med nedsatt funksjonsevne og Homofiles

rettigheter. Underkapitlet om likestilling mellom kjønnene er meget kort. I en kort innledning heter det at norske kvinner og menn har formelt like rettigheter, men at det er langt igjen før det er skapt reelt like muligheter. Regjeringen vil arbeide for likestilling gjennom endringer av lover og i organisering av arbeids- og samfunnsniv, debatt, informasjon og holdningsskapende arbeid. I arbeidslivet er det et mål og sikre lik lønn for arbeid av lik verdi og at både kvinner og menn slipper til i alle stillingstyper. I hjemmet er målet å bidra til en jevnere ansvars- og arbeidsfordeling. For å nå dette ønsker regjering: å sikre flere kvinner i lederstillinger, at det skal være minst 40 % av begge kjønn i bedriftsstyrer i selskaper og offentlige styrer og utvalg, styrke vern for gravide arbeidstakere, igangsette landsomfattende program for forskning på kvinnehelse, videreføre kvinne- og kjønnsforskningsprogrammet ut over 2007 og å inkorporere FNs kvinnekonvensjon i Menneskerettsloven. (Soria Moria erklæringen, 13. oktober 2005).

Det som denne erklæringen uttrykker som hovedmål for likestillingspolitikken er å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi, flere kvinnelige ledere, kjønnskvoltering i bedriftsstyrer og offentlige styrer og utvalg, jevnere fordeling av ansvars- og omsorgsfordeling i hjemmet og vern av gravide arbeidstakere. Regjeringen ønsker å arbeide for likestilling gjennom debatt, informasjon og holdningsskapende arbeid.

Dette er de samme hovedmål og ønsker som stortingsmeldingen fra 1992 uttrykte, og peker ikke på endrede forhold eller faktorer som må analyseres i forhold til Stortingsmelding 70 hovedmål. Konkrete tiltak fra den nåværende regjering vil jeg komme tilbake til i dokumentanalysen.

Jeg valgt å dele analysen og drøftingene i fem deler:

- Likestillingslov
- Arbeid
- Kjønn og makt
- Utdanning
- Omsorg

Likestillingsloven

At Norge tidlig fikk en likestillingslov, et apparat til å håndheve loven og at Norge også fikk regjeringer med høy kvinnerepresentasjon, må sies å være bakgrunnen for at Norge fikk betegnelsen "likestillingslandet".

Grunnlaget for lovprosessen forut for loven, var at man ønsket å sette fokus på den direkte og indirekte kvinnekategorier og at man ønsket en aktiv likestillingspolitikk. (St.meld.70). Arbeidene med loven startet på begynnelsen av 1970-tallet, men loven ble ikke vedtatt før i 1978 og trådte i kraft i 1979. Grunnen til at det tok så pass lang tid, var stor uenighet blant politikerne. Debattene dreide seg om det var nødvendig med en egen likestillingslov, eller om andre lover kunne suppleres med likestillingsbestemmelser, det var uenighet om loven skulle inneholde særbestemmelser for kvinner og hvordan loven skulle forholde seg til prinsippet om den frie forhandlingsretten i lønsspørsmål. Arbeiderpartiet og Høyre var enige om at målet var likestilling, men uenige i om loven skulle ha en kjønnsnøytral eller kvinnespesifikk utforming. Med støtte fra SV fikk Arbeiderpartiet igjennom at loven skulle ha en formålsparagraf med adgang til forskjellsbehandling for å fremme likestilling. Mindretallet i Stortinget ønsket alternativer til likestillingsloven, men var stort sett positive til formell likestillingspolitikk og at denne måte gjelde på alle samfunnsområder. Bare Fremskrittspartiet mente at likestillingspolitikk ikke var en sak for det offentlige.

Hovedtrekkene i likestillingsloven var at den skulle fremme likestilling mellom kjønnene, spesielt med sikte på å bedre kvinnenes stilling. Begge kjønn skulle ha like muligheter til utdanning, arbeid, kulturell og faglig utvikling. Offentlige myndigheter skulle være forpliktet til å arbeide for likestilling. Loven gjaldt alle samfunnsområder, med unntak av indre forhold i trossamfunn. Verneplikt var også unntatt fra loven. Loven hadde regler for likestilling ved ansettelser, forfremmelser, permitteringer og oppsigelser. Kvinner og menn skulle ha lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet. Med lik lønn mente man at lønn og andre goder skulle fastsettes på samme måte for kvinner og menn.

Likestillingsloven fikk i 1981 en bestemmelse om kvoteringsregler for kjønnsrepresentasjon i offentlige styrever, råd og utvalg. Den ble endret i 1988 fra å være krav om to representanter av hvert kjønn til å være krav om minst 40 % av hvert kjønn.

Samtidig som loven ble vedtatt ble det opprettet et Likestillingsombud som skulle håndheve loven og en Klagenemnd for likestilling. Likestillingsombudet skulle påse at loven ble overholdt og utarbeide frivillige ordninger i samsvar med loven. Normalt skulle ombudet ikke fatte vedtak. Dersom ikke ombudet fikk til frivillige ordninger, ble sakene oversendt Klagenemnda. Nemnda kunne nedlegge forbud og gi pålegg. Vedtak kunne ikke overprøves, men kunne bringes inn for domstolene. Da loven ble vedtatt ble siktemål og begrensninger formulert slik: ”Loven kan hindre diskriminerende forskjellsbehandling. Den kan imidlertid ikke legge til rette alle de nødvendige forutsetninger for reell likestilling, herunder de nødvendige holdningsendringer”. (St.meld.70).

I dag ser vi at den åpne og direkte kvinnediskrimineringen er mye mindre enn da loven ble vedtatt i 1978. Dette har skjedd både ved at man har fokusert på de forholdene som innebærer direkte kvinnediskriminering og forbudt dette ved lov, og at man har lovfestet tiltak for å fremme likestilling og likebehandling. Man har også oppnådd en holdningsendring slik at åpenbar kvinnediskriminering ikke lenger er legitimt. Det er for eksempel ikke anledning til å søke spesielt etter kvinner eller menn ved utlysning av ledige stillinger, og man kan ikke begrunne forbigåelser ved ansettelser med uegnethet på grunn av kjønn. Fokusering på seksuell trakassering og at dette ble tilføyd likestillingsloven, har virket holdningsskapende og redusert den åpenlyse, plagsomme seksuelle oppmerksomheten som loven ikke tillater. Dette er også et eksempel på at loven har vært endret og tilføyelser er kommet til. Paragrafen om trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering (§8a) var ikke med i den opprinnelige loven, men ble tilføyd i 2002.

Samtidig ble loven endret på flere punkter fordi det i følge Barne- og familiedepartementet hadde skjedd en utvikling i samfunnet som stilte nye krav til lovens innhold og form. En ny § 1a ble tilføyd. Denne omhandler plikt til å arbeide for likestilling. Denne bestemmelsen gjelder offentlige myndigheters plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. Arbeidslivets organisasjoner skal ha tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sine virkefelt.

Loven har også vært endret på grunn av bestemmelser i internasjonale lover og overenskomster som Norge er bundet av. Eksempel på dette er særregelen for utdanningsområdet om positiv særbehandling som ble fjernet etter EU-rettslige krav.

En annen endring som følge av samfunnsendringer er at Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling fra 01.01.06 ble endret til Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal håndheve likestillingsloven, lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonalt opphav, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn (diskrimineringsloven), arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel, diskrimineringsforbudene i boliglovene og påse at norsk rett og forvaltningspraksis er i samsvar med Norges forpliktelser etter FNs kvinnekonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon.

Likestillingsloven har vært svært viktig fordi den har synliggjort kvinnediskriminering og lovfestet tiltak som har fremmet likebehandling på områder hvor kvinner tidligere ble møtt av fordommer og forskjellsbehandling. Men allerede da loven ble vedtatt så man hvilke begrensinger den hadde, at den ikke kunne legge til rette alle nødvendige forutsetninger for reell likestilling og holdningsendringer. At vi 30 år etter at loven ble vedtatt fremdeles ikke har reell likestilling i Norge, viser da også at likestillingsloven ikke har ført til at alle forutsetninger og holdninger er blitt endret i tilstrekkelig grad.

Årsakene til dette er selvfølgelig mange og sammensatte, men jeg vil trekke fram to sentrale forhold som representerer både forutsetninger for likestilling som ikke er blitt oppfylt, og holdninger som ikke er blitt endret.

Det er for det første at likestillingsloven ikke har ført til en systematisk gjennomgang av lønnsforhold for stillingsgrupper og arbeidsområder slik at disse har fått reell lik lønn for arbeid av samme verdi. Selv om likestillingsloven stadfester lik lønn for likeverdig arbeid, er det fremdeles betydelige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Skjeie og Teigen (2003) viser hvordan Staten, NHO og LO som sammen utgjør ”det norske forhandlingsregimet”, har inngått et korporativt kompromiss som har satt grenser for hvordan likestillingsloven kan brukes for å utjevne lønnsforskjellene mellom kvinner

og menn helt fra begynnelsen av 1970-tallet og frem til i dag. Moderasjonslinjen og de økonomiske rammene de konkurranseutsatte industriene legger, har virket bremsende for lønnsutviklingen i de store kvinnedominerte yrkesgruppene, som omsorgsyrkene i det offentlige og varehandel og servicenæring i det private. Skjeie og Teigen mener også at de lønnsforskjellene som utfolder seg i offentlig sektor, kunne politiske myndigheter som arbeidsgivere prinsipielt sett ha eliminert. Men den konkrete arbeidsgivermyndigheten ivaretas av egne statlige og kommunale arbeidsgiverorganisasjoner, og slik kan det offentlige fraskrive seg ansvaret for lønnsfastsettelsen innenfor offentlig sektor (ibid.)

Dette har ført til at det i dag kun er på individnivå at man kan henvise til § 5 i likestillingsloven hvis man mener det eksisterer lønnsforskjeller mellom menn og kvinner for samme arbeid eller arbeid av samme verdi, innenfor samme virksomhet.

Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner og den makt partene i arbeidslivet har, fremstår derfor som den største strukturelle hindringen for at vi ikke har reell likestilling i Norge. En barriere som ikke likestillingsloven har klart å bryte.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, handler i stor utstrekning om verdidiskriminering, som for eksempel at omsorgssektoren blir lavere lønnet (verdsatt) enn teknisk sektor innenfor det offentlige, eller at i 2001 var månedslønnen til en høgskoleutdannet sosionom ca 21.300 kroner, mens høgskoleyrker i industrien var gjennomsnittlig lønnet med 30.300 kroner. (Skjeie og Teigen 2003).

Det samme viser saker som er blitt behandlet av likestillingsombudet. For eksempel ble en mannlig håndverker med fagbrev lønnet to lønnstrinn høyere enn en kvinnelig aktivtør med fagbrev, selv om de arbeidet i samme institusjon og hadde samme arbeidsoppgaver innenfor samme pasientgruppe (Likestillingsombudet 5/2002).

http://test.seria.no/likestillingsombudet.no/vedtak/vedtak_052002.html

Dette viser en klar diskriminering av tradisjonelle kvinnelige yrker fordi tradisjonelle mannlige yrker blir høyere verdsatt, og at de verdier og holdninger som er grunnlaget for dette, er vanskelige å endre. Loven har altså ikke klart å endre det som Skjeie og Teigen (ibid.) betegner som en ”verdsettsdiskriminering” og en ”systemisk form for desavuering”.

For det andre har ikke likestillingsloven ført til at de grunnleggende antakelsene og verdier vi har om kjønn er blitt tilstrekkelig endret, selv om samfunnsutviklingen og likestillingsloven som en del av denne, normativt har ført til endret atferd og utsagn i forhold til kjønn. Enkelte handlinger og utsagn som var legitime på 1970-tallet, ville vekke forargelse i dag, slik som da arbeidsgiverforeningen i høringsuttalelsen om likelønnsbestemmelsen uttalte: "Verdien av den kvinnelige arbeidskraften avhenger ikke bare av ytelsen pr. time, men også av fraværet, som er betydelig høyere for kvinner enn for menn, og av den industrielle levealder, som er betydelig kortere". (Skjeie og Teigen 2003:150). Antakeligvis vil ingen som vil bli tatt alvorlig, våge å komme med slike uttalelser i dag. Tilsynelatende er holdninger til kvinner og det "kvinnelige" annerledes enn for tretti år siden, og til dels har fordommer og normer endret seg, men fremdeles diskrimineres kvinner i forhold til menn.

Arbeid

I Stortingsmelding 70 sier daværende regjering at de tradisjonelle kjønnsrollene blir forsterket av at kvinneyrker og mannsyrker gir ulik lønn og ulike karrieremuligheter. Hovedproblemet når det gjelder likestilling, er at kvinner er overrepresentert i yrker med lav lønn, dårlig arbeidsmiljø og få kvalifikasjonsmuligheter. Likestillingspolitikken hovedsak i forhold til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, ville være å bedre lønns- utdannings- og arbeidsforholdene innenfor kvinneyrkene. (St.meld.70).

Men fremdeles er det stor forskjell i lønn mellom kvinner og menn. I 1998 var kvinners lønn 83,6 prosent av menns, og i 2006 var den 84,7 prosent slik at lønnsforskjellen var på ca 15 prosent mellom kvinner og menn. (<http://www.ssb.no/lonn/>). I løpet av åtte år var altså ikke lønnsforskjellen minket med mer enn ca 1 prosent.

I "Soria Moria erklæringen", Stoltenberg II sin politiske plattform fra 2005, heter det at "i arbeidslivet er det et mål å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi, og at både kvinner og menn slipper til i alle stillingstyper".

Begrepet "arbeid av lik verdi" har vært problematisk helt siden Norge ratifiserte ILO-konvensjonen nr. 100 "Lik lønn for arbeid av lik verdi" i 1959. Det samme prinsippet ble tatt inn Roma-traktaten, og likelønnsdirektivet ble vedtatt i så tidlig som 1975. Først i 2002 ble § 5 i Likestillingsloven endret slik at arbeid av lik verdi kom med i loven. Her

heter det at ”Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.”

Barne- og likestillingsdepartementet har gjennomført et prosjekt for å utvikle et kjønnsnøytralt system for å kunne gjøre denne helhetsvurderingen. Rapporten ble lagt fram i 2005 og systemet, FAKIS, har vært utprøvd i 15 bedrifter og blir betegnet som en stor suksess. Men systemet er frivillig og pålegger ikke den enkelte bedrift å foreta en slik vurdering. Ved at det ikke er foretatt en systematisk vurdering de enkelte oppgaver, fag og yrker, må arbeidstakere som mener seg forskjellsbehandlet i forhold til lik lønn for likeverdig arbeid, selv klage saken inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet, eventuelt anke til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Vedtak her kan ikke overprøves, men kan bringes inn for domstolene. Ansvar for at likestillingslovens § 5 blir overholdt, blir derfor lagt på individnivå med de belastningene det medfører for den enkelte arbeidstaker.

Grunnen til at ikke ansvaret for arbeidsvurderingen blir lagt på organisasjonsnivå, må ses på bakgrunn av den sterke stillingen prinsippet om frie lønnsfastsettelse og forhandlingsrett har i Norge. Barne- og likestillingsminister Karita Bekkemellem sa i en tale til likestillingsstudentene ved Høgskolen i Agder, 03.11.06 at dette var en vanskelig sak. ”Lønnsdannelsen er ikke bare en kompleks sak, men også et område med sterke og motstridende interesser. Det er derfor ikke slik at regjeringen kan gripe inn og styre lønnsdannelsen direkte – vi kan ikke bare pålegge for eksempel LO og NHO å gi kvinner høyere lønn.”

http://www.regjeringen.no/nb/tidligere_statsraader/minister/taler_artikler/2006/Tale-til-studentene-ved-Hogskolen-i-Agde.html?id=425682

Dette viser både en defensiv holdning fra regjeringen og viser relevansen i Skjeie og Teigens argument om det korporativt kompromiss som har satt grenser for hvordan likestillingsloven kan brukes for å utjevne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, og hvordan ”likestilling som et felt med vikeplikt” (Skjeie og Teigen 2003:209).

For å vurdere hva som kan bidra til å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, nedsatte regjeringen en likelønnskommisjon sommeren 2006. Kommisjonen skulle levere sin rapport innen 01.03.08.

Holdningen overfor partene i arbeidslivet vises i mandatet til likelønnskommisjonen. I punkt 1 står det: "Den norske lønnsforhandlingsmodellen bygger på at lønnsveksten må tilpasses hva konkurranseutsatt sektor over tid kan leve med. Dette har gitt en samlet ramme for lønnsoppgjørene som har bidratt til god økonomisk utvikling og lav arbeidsledighet. Kommisjonen bes om å vurdere hvordan fordelingen av denne rammen har vært i et likelønnsperspektiv de siste 10 årene. Kommisjonen må legge til grunn at gjennomføringen av lønnsforhandlingene er partene i arbeidslivets sitt ansvar".

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/pressesenter/pressemeldinger/2006/Anne-Enger-Lahnstein-leder-av-Likelonnsk.html?id=424319>

Likelønnskommisjonens rapport ble lagt frem 21.02.08 (NOU 2008:6) og inneholdt seks konkrete forslag til tiltak. Disse tiltakene var: 1) Styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudet for oppfølging av likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling, 2) Lønnsloft for kvinnedominerte yrker i offentlig sektor, 3) Kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i privat sektor, 4) Likere deling av foreldrepermisjonen 5) Rettigheter etter endt foreldrepermisjon og 6) Rekruttering av kvinner til ledende stillinger.

Tiltaket for å styrke Likestillings- og diskrimineringsombudet er begrunnet med en antakelse om at arbeidsgivere og arbeidslivsorganisasjonene i dag ikke oppfyller likelønnsbestemmelsen og retten til likelønn, og at Likestillingsloven nå er for lite presis slik at arbeidsgivers forpliktelser til å arbeide for likestilling og likelønn er blitt et rutinemessig papirarbeid uten substans. Derfor foreslås det også at Likestillingsloven styrkes og endres slik at det gis en hjemmel for forskrift om innholdet i plikten til å arbeide for likestilling og likelønn, og at virksomheter over en viss størrelse blir pålagt å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgruppe som skal gjøre tilgjengelig for alle ansatte. Det er forventet at tiltaket skal få en direkte effekt på lokal fastsetting av lønn, at det legges opp til planmessig personalpolitikk på virksomhetsnivå og at det skal bli lettere for ansatte å ta opp klagesaker med ombudet.

Lønnsloftet for kvinnedominerte yrker i offentlig sektor foreslås med bakgrunn i at 70 prosent av de ansatte i offentlig sektor er kvinner, og at lønnsnivået generelt er lavere enn i privat sektor. Det foreslås at det bevilges om lag 3 milliarder i forbindelse med en tariffrevisjon for å heve lønnsnivået for kvinnedominerte yrkesgrupper.

Likelønnskommisjonen påpeker at lønnsloftet ikke kan gjennomføres administrativt fra myndighetenes side, men at det er en forutsetning at etableres en avtale mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. En forutsetning er at det avtales at lønnsveksten i offentlig sektor kan være høyere enn i privat sektor og at det ikke fremmes kompensasjonskrav fra andre grupper. Men det pekes også på at et likelønnsloft kan være problematisk og gi utilsiktede konsekvenser for norsk økonomi, sysselsetting, høyere rente, høyere leverandørkostnader for industrien som følge av lønnskostnadene i offentlig sektor. Et annet moment er at erfaringene viser at det etter et lønnsloft er fare for at gamle lønnsrelasjoner vil reetableres over tid. Virkningen av forslaget beregnes til en forventet reduksjon av lønnsforskjellene med 1,5 prosent og at nærmere 150 000 årsverk vil få økt lønn.

Bakgrunnen for lavløns- og kvinnepotter i privat sektor er begrunnet med at det innenfor denne sektoren finnes flere kvinnetunge grupper, spesielt i varehandelen og i hotell- og restaurantbransjen og at det i våre nordiske naboland i flere år har vært potter i lønnsoppgjørene øremerket for lavlønte, kvinnedominerte yrkesgrupper. Men også her pekes det på at det blant annet kan oppstå konflikter med arbeidsgivers mål om høyest mulig produktivitet og verdiskapning, og at mannsdominerte lavlønsgrupper slik som i Sverige, har vært svært negative til en slik omfordeling av lønnsmidlene.

Likere deling av foreldrepermisjonen innebærer et forslag om Folketrygdloven endres slik at en tredjedel av permisjonen forbeholdes far, en tredjedel forbeholdes mor og en tredjedel kan foreldrene selv bestemme fordelingen av. Erfaringene har vist at fedre i dag ikke tar ut mer permisjon enn det som loven setter som minimum, og at det er kvinnene som dermed får det lengste fraværet fra jobb i forbindelse med fødsel. En slik endring vil bedre kvinners tilknytning til arbeidsmarkedet i småbarnsperioden. En antakelse er også at dette vil føre til at kvinner og menn står mer likt i jobbsøkersituasjon. Arbeidsgivere må i fremtiden vurdere risikoen for å ansette menn og kvinner likt i forhold til at de kan gå ut i foreldrepermisjon. Men forslaget kan møte motstand fordi det kan virke som en inngripen i foreldres rett til selv å bestemme hva omsorgsfordelingen og arbeidet i

hjemmet, dessuten vil noen småbarnsfamilier tape på ordningen fordi det er flere menn enn kvinner som tjener over 6G, som er maksimum utbetaling av foreldrepenger.

Likelønnskommisjonen foreslår også at organisasjonene i arbeidslivet oppfordres til å innføre en tariffestet rett til et minimum lønnstillegg for arbeidstakere som har hatt fravær fra arbeidsplassen på grunn av foreldrepermisjon. Bakgrunnen er at man antar at dette vil bidra til å redusere lønnsforskjellene mellom kjønnene fordi det fortsatt er mødrene som tar ut mesteparten av foreldrepermisjonen.

Det siste forslaget er at regjeringen utformer et prosjekt med støtte til virksomheter og organisasjoner som gjennomfører tiltak for å heve kvinners kompetanse og motivasjon med sikt på å øke rekrutteringen av kvinner til lederstillinger. Prosjektet foreslås å få en støtte med årlige utgifter på 10 millioner kroner. Den konkrete utformingen av ordningen må myndighetene og arbeidslivet står for, og ordningen foreslås gjort gjeldende i fem år for deretter å evalueres og eventuelt videreføres. En håper med dette prosjektet å øke kvinneandelen av ledere. Dette vil minske den samlede lønnsforskjellen mellom kvinner og menn, og flere kvinnelige ledere vil sende signaler til andre kvinner om at lederstillinger ikke er forbeholdt menn (ibid.).

Ingen av disse forslagene er oppsiktsvekkende eller forespeiler noen store endringer kvinners lønnsituasjon, lønnsloftet i offentlig sektor forventes for eksempel ikke å redusere forskjellen mellom menn og kvinners lønn med mer enn om lag 1,5 prosent. Hvordan regjeringen vil stille seg til disse forslagene, om de eventuelt får den nødvendige tilslutningen fra Stortinget og partene i arbeidslivet og hvilke tiltak som blir iverksatt, er det ennå for tidlig å si noe om.

De forslagene som mest sannsynlig vil bli iverksatt er forslagene om styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudet og forandringene i Likestillingsloven, forslaget om tredeling av fødselspermisjonen og tiltak for å rekruttere kvinner til ledende stillinger. Disse forslagene er en naturlig videreføring av den offentlige likestillingspolitikken og vedtak kan fattes på politisk nivå.

Å øke lønningene for lavtlønte, kvinnedominerte yrker i det offentlige og innenfor privat sektor, synes mer usikkert. Likelønnskommisjonen presiserer, i henhold til sitt mandat, at

dette ikke kan gjennomføres uten at partene i arbeidslivet og myndighetene sammen kommer frem til avtaler. Likelønnskommisjonen gir også uttrykk for at det er mange uheldige konsekvenser både samfunnsøkonomisk og i forhold til konflikter mellom yrkesgrupper som må vurderes.

Skjeie og Teigen hevder at likestilling er et felt med vikeplikt i forhandlings- og beslutningsprosesser, hvor ”konkrete tilpasningskrav er pakket inn i generell tilslutningsretorikk” (2003: 209), og viser til at partene i arbeidslivet har stått sterkt i lønnsforhandlinger helt siden begynnelsen av 1970-tallet. Med sin enekompetanse og tolkningsmonopol på egne avtaler, immune områder og prinsippet om fri forhandlingsrett, har myndighetene måttet vike og inngå kompromisser.

Ovenfor partene i arbeidslivet, hvor for øvrig eliteundersøkelsen viste at knappe syv prosent av toppsjiktet i arbeidsgiver-organisasjonene var kvinner, men andelen var 36 prosent i arbeidstakerorganisasjonene, altså en betydelig mannsdominans, ser det fremdeles ut for at politikerne ikke har vilje eller evne til å bruke samme maktmidler som de har gjort ved å innføre kvoteringsregler både i offentlig og privat sektor.

Man må også forvente at mange sentrale og tunge aktører innenfor samfunnsøkonomi vil argumentere sterkt mot forslagene, slik som mindretallet i kommisjonen, professor Tom Colbjørnsen ved NHH i Bergen har gjort. I sin mindretallsuttalelse hevder han at forslagene er for kostnadskrevende i forhold til forventet resultat, og at forslagene gir myndighetene for stor makt til å gripe inn både i økonomi, arbeidsliv og privatliv.

Det vil bli svært spennende å se hvilke argumenter som vil bli brukt for og i mot et lønnsløft i offentlig sektor og en lønnsrott i privat sektor. Dette vil synliggjøre prioriteringer og hvor sterkt verdsetting av kvinners arbeid er, og om likestilling er blitt et felt med forkjørsrett i løpet av de siste årene.

Et annet spørsmål er om et slikt lønnsløft eventuelt vil bli spist opp av andre grupper i løpet av få år, slik at forholdet mellom menn og kvinners lønn fremdeles blir opprettholdt.

Et tredje spørsmål er om likestilling- og diskrimineringsombudets styrking og likestillinglovens endring vil bety en reell endring i praksis i arbeidslivet, eller om det fremdeles vil bli ”rutinemessig papirarbeid uten substans” (NOU 2008:6).

Et fjerde spørsmål er om likedeling av fødselspermisjonen vil føre til endringer i kvinners økonomi eller endringer i holdninger i arbeidslivet og i de enkelte familier.

Så langt er resultatet at likelønnspolitikken ikke har ført til strukturelle endringer som gir lik lønn for *likeverdig* arbeid. Endringer som dermed kunne ha ført til at kvinneyrkene hadde fått en reell lønnsvekst, og ført til at forskjellen i lønn og status mellom kjønnene hadde blitt utjevnet. Strategien om at likelønn må gjennomføres gjennom frie forhandlinger, og at det offentliges ansvar er å bidra med informasjon, kunnskapsformidling, utviklingsarbeid og utprøving av metoder, samt å følge utviklingen nøye (Stortingsmelding 70), har vist seg ikke å være tilstrekkelig til å utjevne lønnsforskjellene.

Retten til lik lønn for likeverdig arbeid slik Likestillingsloven fastslår, avhenger av at den enkelte arbeidstaker klager til likestillings- og diskrimineringsombudet og eventuelt bringer sin sak inn til overprøving i likestillings- og diskrimineringsnemnda og domstolene, slik det også vil være om forslagene som likelønnskommisjonen har lagt fram blir vedtatt og gjennomført. Det første forslaget som har til hensikt å styrke likestillingsarbeidet på den enkelte arbeidsplass, kan få som konsekvens at det blir lettere for arbeidstaker å fremme sin sak hvis hun mener seg diskriminert, men det vil likevel være den enkelte som må føre sin sak overfor ombudet med det det innebærer av ressursbruk og kostnader.

Kjønn og makt

Å utjevne den store forskjellen mellom kvinner og menn når det gjelder makt og innflytelse i samfunnet har stått sentralt i likestillingspolitikken, og å øke kvinners innflytelse på samfunnsarenaer hvor beslutninger tas, har vært et sentralt mål. Ut i fra en rettfærdighetsbetraktning er det rimelig at kvinner er like godt representert som menn, men det er også en antakelse om at en likere representasjon av begge kjønn vil føre til bedre beslutninger sett i et samfunnsperspektiv. (Stortingsmelding 70).

Allerede i 1981 fikk likestillingsloven en bestemmelse om kvoteringsregler for kjønnsrepresentasjon i offentlige styrer, råd og utvalg. Bestemmelsen ble endret i 1988 fra et krav om minst to representanter fra hvert kjønn til et krav om minst 40 prosent av hvert kjønn, noe som førte til at kvinneandelen i staten økte fra 25 til 37 i tidsrommet 1981-1991, mens den økte fra 31,6 til 36,4 i kommunene. Men Makt- og demokratiutredningen fra 2003 slår fast at det ikke finnes likestilling på toppen av det norske arbeidslivet. Eliteundersøkelsen viser at kvinner bare hadde 16 prosent av lederposisjonene og at det innefor næringslivet var en mannsdominans på 90 prosent eller mer. (Østerud, Engelstad og Selle 2004).

På grunn av den ulike fordelingen av ledere i næringslivet, den kvinnelige gjennomsnittsandelen var 7,3 prosent blant de faste styrevervene i allmennaksjeselskapene, mens den var 45,7 prosent i de statlige virksomhetene, mente regjeringen det var nødvendig å gripe inn for å bedre kvinners innflytelse og muligheter i næringslivet og fremme en samfunnsutvikling som anerkjente og gjorde bruk av begge kjønns kompetanse. I 2003 ble det lagt fram et forslag i Ot.prp. nr. 97 2002-2003 om at reglene for minsteantall for hvert kjønn i allmennaksjeselskap skulle være tilsvarende reglene i likestillingslovens § 21. I proposisjonen foreslo regjeringen at regelen skulle tre i kraft hvis ikke allmennaksjeselskapene hadde oppfylt kravet til kjønnsrepresentasjon innen to år.

I juli 2005 var det bare 68 av til sammen 519 allmennaksjeselskaper som hadde klart dette, og den gjennomsnittlige kvinneandelen i styrene var 16 prosent. Dermed hadde ikke næringslivet selv klart å oppfylle politikernes krav, og Lov om allmennaksjeselskaper ble endret fra 1. januar 2006 med en ny paragraf 6-11a (Krav om representasjon av begge kjønn i styret).

Selv om kvoteringsforslag og reformer har skapt høyrøstede debatter i 30 år, og fremdeles gjør det (Skjeie og Teigen 2003), viste regjeringen i denne saken at den var villig til å ta i bruk maktmidler da næringslivet ikke selv klarte å innfri målene som var vedtatt av Stortinget.

Men dette fokuset på kvotering av kvinner til styreverv i næringslivet har også blitt møtt med kritikk. I en lengre artikkel i A-magasinet 22.09.06 omhandler ”elitefeminisme”. Her

hevdes det at styrekvotering er blitt den viktigste likestillingsdebatten i Norge, og at dette har tatt bort fokus på vanlig kvinners problem, som for eksempel er oppsigelser i forbindelse med barselpermisjoner og likelønn. Akademikere og kvinner fra den øvre middelklasse prioriteres, mens kvinner fra arbeiderklassen, innvandrere og fattige ekskluderes. Artikkelen viser at det er en liten eksklusiv gruppe kvinner som er ”styregrossister”. Rundt 40 kvinner har hatt mer enn seks styreverv, der skipsreder Anette Olsen topper listen med 20 styreverv.

I følge artikkelen ble det i Sverige et voldsomt bråk da forfatteren og feministen Susanna Popova ga ut boka ”Elitfeministerna – Ett spell för gallerierna” hvor hun kritiserte venstresidens feministiske politikere og akademikere for å være en elite som kun ivaretar egne interesser, samfunnsinnflytelse og å vinne mediebildet av feminismen. Professor Hege Skjeie blir intervjuet i forbindelse med artikkelen og sier ”Styrekvotering føyer seg inn i rekke av likestillingspolitiske stunts”. At det er et likestillingspolitisk stunt, begrunner Hege Skjeie med at det ikke har vært lagt frem en likestillingsmelding som kunne presentere regjerings politikk på en sammenhengende måte. I stedet har det vært ført en ad hoc-politikk uten systematisk prioriteringer.

Anne Lise Ryel (tidligere likestillingsombud) har selv sidd i 25 styreverv, og sier i samme artikkel at det er mulig å ha flere tanker i hodet samtidig, og at kvoteringsaken ikke utelukker at politikerne er opptatt av andre ting, men at man ikke kan utelukke at andre ting er blitt skadelidende i en periode. Hun begrunner prioriteringen av kjønnskvotering med at halvparten av befolkningen med høy utdanning er kvinner, og hun spør derfor om det finnes én god grunn til at kvinner ikke skal sitte i styrene. (A-magasinet 22.09.06) Begrepet ”elitefeminisme” blir ikke så vanskelig å forsvare når kjønnskvotering til styreverv prioriteres med lovendring, mens ”vanlige” kvinners rett til lik lønn for likeverdig arbeid ikke blir det.

Utdanning

I følge Stortingsmelding 70 fra 1992 viser erfaringer fra alle land at kvinners muligheter til utdanning, er den faktoren som har størst betydning for endring av kvinners rolle i samfunnslivet. I Norge har vi nådd målet om lik mulighet til utdanning, og kjønnsforskjellene i utdanningsnivå er betydelig redusert. Stortingsmeldingen mener også at det er et mål at jenter og gutter velger utdanning og yrker uavhengig av tradisjonelle

kjønnsroller, men slår fast at denne utviklingen går saktere. ”Fortsatt er kjønnsrollemønsteret dypt foranket”. (St.meld.70).

Kjønnsrollemønsteret vises i hvilke fag og studier gutter og jenter velger, og fremdeles er det fag som er typiske ”jentefag” og typiske ”guttefag”. Det er dette som kalles horisontal segregering, i motsetning til vertikal segregering som oppstår når gutter og jenter velger utdanning på ulike nivå. (Liv Anne Støren og Clara Åse Arnesen, Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU)).

Norge har i dag, som de fleste vestlige land, nådd en vertikal likestilling, bortsett fra universitets- og høyskoleutdanning på mer enn 4 år, samt forskerutdanning. Når det gjelder utdanning på universitets- og høyskolenivå med mindre enn 4 år, har faktisk kvinnene gått forbi mennene, og hadde en andel på 58,3 i 2005. På høyere nivå var imidlertid kvinneandel 34,9 i 2005, selv om dette er lite, har likevel økningen fra 1980 vært formidabel, da var andelen kvinner 14,7. (SSBs register over befolkningens høyeste utdanning omfatter alle personer 16 år og over, bosatt i Norge per 1. oktober.)

Derimot har valg av fag i den videregående opplæringen vært stabil. Støren og Arnesens (2003) undersøkelse viser at gutter og jenter velger i stor grad tradisjonelt og den horisontale segregeringen er ikke redusert i perioden 1991-2002. Guttedominerte studieretninger (over 65 prosent) er tekniske fag, mens jentedominerte fag (over 65 prosent) er musikk, dans, drama, helse- og sosialfag (93,4 prosent) og formgivningsfag (85,5 prosent). De fagene som er kjønnsnøytrale er allmenne, økonomiske og fag, idrettsfag og hotell- og næringsmiddelfag. Innenfor høyere utdanning har utviklingen vært stor, og kvinneandelen har økt betraktelig i perioden 1980 til 2001. Men dette gjelder alle fag, både tradisjonelle, utradisjonell og det som etter hvert er blitt kjønnsnøytrale fag som samfunnsfag og jus og økonomisk-administrative fag, samt medisin. Disse fagene er blitt kjønnsnøytrale ved at kvinneandelen har steget. Fremdeles er det helse-, sosial- og idrettsfag (78,6) og lærerutdanning og pedagogikk (77,8) som har den høyeste kvinneandelen. Begge disse utdanningene har hatt en økning i kvinneandelen siden 1980. (Støren, Liv Anne og Clara Åse Arnesen (2003): «Et kjønnsdelt utdanningssystem», i Utdanning 2003-ressurser, rekruttering og resultater, Statistiske analyser. Statistisk sentralbyrå)

Selv om kvinneandelen i høyere utdanning har økt betraktelig, ser vi at valg av studieretning i videregående skole og utdanning på universitets- og høøgskolenivå fremdeles følger tradisjonelle mønstre, og at det er en betydelig horisontal segregering i utdanningsvalg. Dette viser at de tradisjonelle kjønnsrollene fremdeles er dypt forankret, som de var i 1992 da Stortingsmelding 70 ble lagt frem.

Det som har virket i positiv retning er at flere studieretninger nå blir oppfattet som kjønnsnøytrale, slik som samfunnsfag, jus, økonomisk-administrative fag og medisin. Men disse fagene er blitt kjønnsnøytrale ved at andelen av jenter har økt. Det er ingen fag som er blitt kjønnsnøytrale fordi guttene har økt sin andel innenfor tradisjonelle kvinnelige studieretninger, noe som tyder på at guttene har vært de mest konservative når det gjelder utdanningsvalg. Dette kan skyldes flere ting, det kan bety at gutter er reddere for å bryte tradisjonelle kjønnsroller eller det kan bety at de tradisjonelle kvinnelige studieretningene fører til utdanninger og jobber som ikke er attraktive for guttene.

Den tydelige horisontale segregeringen som fremdeles finnes gjenspeiles ikke i barne- og likestillingsdepartementets dokumenter. Det har ikke vært offentliggjort utredninger, rapporter eller planer om likestilling sett i utdanningsperspektiv fra 1995 fram til i dag. Derimot har Kunnskapsdepartementet lagt fram to stortingsmeldinger som har omhandlet utdanning sett i et likestillingsperspektiv. Den ene er Stortingsmelding 16 (2006-2007) ”... og ingen sto igjen. Tidlig innsats for livslang læring”. I kapittel 6.3.3 ”Høye ambisjoner for virksomheten i skole og opplæring – Kunnskapsløftet” heter det at sentrale mål er å sikre opplæring og læringsmiljø slik at verken gutter eller jenter diskrimineres eller får dårlig tilpasset undervisning, fremme mindre tradisjonelle fag- og yrkesvalg blant jenter og gutter og bedre kjønnsbalansen blant ansatte i barnehage og skole. I følge stortingsmeldingen skulle det legges fram en strategiplan basert på meldingen i begynnelsen av 2007, denne ble ikke lagt frem før i april 2008 med tittelen ”Handlingsplan for likestilling i skole og barnehage 2008-2009”.

Handlingsplanen består av tre hovedmål: 1) Læringsmiljøet i barnehage og grunnopplæring skal fremme likestilling mellom gutter og jenter, 2) Bedret kjønnsbalanse i valg av utdanning og yrker – med spesielt fokus på fag- og yrkesopplæring og rekruttering av jenter til realfag og 3) Kjønnsbalansen blant ansatte i barnehage og grunnopplæring skal bedres.

I følge planen skal likestilling integreres i barnehagens og grunnopplærings daglige virksomhet gjennom veiledning og kunnskapsspredning, styrking av kunnskap om likestilling mellom kjønnene i lærerutdanningen og informasjon om kjønnsrelatert mobbing og seksuell trakassering. Videre skal kjønnsperspektivet inn i skolens utdannings- og yrkesrådgivning ved at lærere og rådgivere tilbys etter- og videreutdanning og at det opprettes forskningsbaserte prosjekter om jenter og realfag, og kjønn og bruk av IKT. Man ønsker å øke andelen av menn som arbeider i barnehage og grunnskole, i barnehager ønskes andelen menn økt til 20 prosent innen 2010.

Kjønnsbalanse skal ses som et kvalitetsmål, veiledning om rekruttering av menn innen barnehage, grunnskole og lærerutdanning, demonstrasjonsbarnehager, tilskuddspotter og priser for å øke andelen av menn er noen av tiltakene for å oppnå større andel av menn.

(http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Likestilling/KD_Handlingsplan%20for%20likestilling08.pdf)

Med denne handlingsplanen signaliserer regjeringen et sterkere fokus på de faktorene som bidrar til at den horisontale segregeringen opprettholdes, og viser til konkrete tiltak som kan redusere denne.

Spesielt fokus på likestillingsperspektivet i utdanningen av lærere er viktig. Ut ifra de intervjuene jeg har gjort med lærerstudenter og som jeg skal komme tilbake til nedenfor, er dette et viktig satsningsområde for å endre holdninger som påvirker både lærere og elever i skolehverdagen.

Det jeg savner i handlingsplanen er tiltak rettet mot lærebøker og annet undervisningsmateriale, både når det gjelder hvordan kjønn og kjønnsperspektivet blir presentert i eksisterende materiale, og hvordan dette kan tematiseres i kommende lærebøker for å støtte opp under målsettingen om å integrere likestilling mellom gutter og jenter i undervisningen.

At dette er et aktuelt tiltak viser artikkelen "Kjønn på timeplanen". Kilden - informasjonssenter for kjønnsforskning,

(<http://kilden.forskningsradet.no/c16880/artikkel/vis.html?tid=42126>) som har sett på skolebøker som nylig er utkommet i Sverige og Danmark om disse temaene. Katrine Ree

Holmøy stiller spørsmålet ”Hva så med Norge?” og har intervjuet professor Gunn Imsen på Pedagogisk institutt ved NTNU om dette. Hun kjenner ikke til at lignende skolebokprosjekter er på trappene i Norge, og har kommet til en ”sørgelig konklusjon” etter å ha evaluert likestillingsperspektivet i norske elevers skolebøker på midten av 1990-tallet. Etter at det var en likestillingsgiv på 1980-tallet, ble interessen for likestilling fortrent av andre interesser, og hun har ikke inntrykk av at situasjonen har forbedret seg. Kjønn har ”havnet i bakleksa” sier Imsen.

Av dette slutter jeg at det nærmest ikke finnes skolebøker som omhandler likestilling og kjønnsroller i Norge og at disse temaene til nå ikke har vært problematisert i skolen. Derfor er det viktig at også dette blir et av tiltakene for å styrke likestillingsarbeidet i skolen.

Den andre stortingsmeldingen er Stortingsmelding 35 (2001-2002) ”Kvalitetsreformen - Om rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren” som har et eget kapittel om rekruttering av kvinner. Den omhandler derfor ikke tiltak eller strategier for å utjevne den horisontale segregeringen, men er en tilrådning til høyere utdanningsinstitusjoner om å øke kvinneandelen i vitenskapelige stillinger. Her kan det for øvrig nevnes at tiltaket med øremerking av vitenskapelige stillinger for kvinner måtte trekkes tilbake da dette var i strid med EUs likebehandlingsdirektiv etter dom avsagt av EFTA-domstolen i 2003.

At det ikke har vært drevet målrettet likestillingspolitikk innenfor utdanning, har heller ikke fremmet utradisjonelle utdanningsvalg, og situasjonen er stort sett den samme som i 1992; utdanningsvalg er fremdeles forankret i et tradisjonelt kjønnsrollemønster.

Omsorg

I Stortingsmelding 70 sa regjeringen at det var to hovedsaker det var viktig å konsentrere seg om. Den ene var likelønn og det andre var omsorg for barn. Meldingen ville ta opp familiens mulighet for å ta omsorg for småbarna og deres rettigheter som arbeidstakere og foreldre. En av de største hindringene for likestilling var menns manglende deltakelse i husarbeid og omsorg for barn. Konkret ble det foreslått at permisjon i forbindelse med fødsel ble utvidet til ett år, at denne skulle bestå av en fedrekvote på fire uker og at det

skulle være mulig å lage en fleksibel ordning med hensyn til å ta ut foreldrepermisjon, den såkalte tidskontoen.

I 1990 hadde fedre anledning til å ta ut deler av den lønnede permisjonen ved fødsler hvis kvinnen hadde opptjent rett til lønnet permisjon, men det var bar 1,5 % av mennene som benyttet denne retten. Det var på bakgrunn av dette at regjeringen mente det var på tide å ta i bruk andre virkemidler for å få menn til å delta i barneomsorgen. Forslaget fra regjeringen, som ble innført 01.04.93, var at fire uker av den utvidede foreldrepermisjonen til ett år, skulle være forbeholdt faren. Dette var et minimum, ut over de ukene som er forbeholdt moren før og etter fødselen og fedrekvoten på 4 uker, kunne mor og far dele de resterende ukene. Håpet var også at ved å diskutere deling av permisjon, ville dette føre til en videre diskusjon om en mer rettferdig fordeling av oppgavene i hjemmet og familien. (St.meld.70).

Etter at denne regelen ble innført, har andelen av fedre som tar ut permisjon i forbindelse med fødsler økt til den i 2005 var på 91 prosent. Målet om at fedrene skulle ta mer av andelen av fødselspermisjonen, har imidlertid ikke blitt innfridd. I 2005 var det bare 18,4 prosent av fedrene som tok ut mer enn de pålagte fire ukene. Forskning viser at en viktig årsak til dette er arbeidsgivers holdning og fedres dedikasjon til arbeidet. I følge forskerne trenger fedrene hjelp til å sette grenser overfor arbeidsgiverne, og da hjelper bare øremerkede permisjonsordninger. Regjeringen foreslo derfor at ordningen skulle utvides, og fra 2006 er den totalt på 54 uker med en fedrekvote på 6 uker. (Ot.prp. nr. 70 (2005-2006)).

At det i 2005 bare var vel 18 prosent av fedrene som tok mer enn de da obligatoriske ukene, kan i følge forskerne Brandth og Kvande (2003) skyldes at fedrene føler seg presset av arbeidsgiver til ikke å ta mer enn de pålagte ukene. Når fedre ønsker lengre permisjon enn pålagt, må de inngå forhandlinger med arbeidsgiver, i motsetning til kvinner som det fra arbeidsgivers side blir forventet at tar resten av permisjonen som ikke er forbeholdt far. Disse forhandlingene kan føre til at arbeidsgiver aktivt motarbeider faren, og det blir det enkelte fars forhandlingsstyrke og overbevisning som er avgjørende om permisjonen blir forlenget.

Andre fedre har jobber som de mener er så viktige at de ikke kan ta mer permisjon enn pålagt, ellers vil avgjørende oppdrag og oppgaver ikke bli gjort. Selv om de gjerne skulle vært mer hjemme mens barna er små, prioriterer de arbeidet.

Spørsmålet forskerne stiller er om man skal bygge på fleksibilitet og individuell valgfrihet, eller om man skal bygge på kollektive standardløsninger som hovedprinsipp når det gjelder fedres permisjoner. Fedrene selv svarer at de foretrekker forlenget permisjon og egne permisjonsrettigheter. Brandt og Kvande konkluderer med at permisjoner for fedre bør være slik at ordningene legger begrensninger på ”det grådige arbeidslivet”. Permisjonene må heller ikke bli for fleksible, da opphører grensesettingen. (Brandt og Kvande 2003).

Dette viser at det er maktmidler som fører til at fedre tar sin del av fødselspermisjonen. Fedre må ha pålagte, øremerkede og tidsangitte rettigheter før de kan legitimere sin rett til å være omsorgsperson for egne barn det første året. Det er tilsynelatende arbeidsgivers holdninger som er utslagsgivende for om fedre våger å ta mer enn de pålagte ukene, slik som det ser ut for at de gjerne vil. Men arbeidsgivers holdninger er påvirket både av arbeidslivets økende krav om at arbeidstakere og medarbeidere må være tilgjengelige 24 timer i døgnet, 365 dager i året for å kunne oppnå de beste betingelsene, og at tradisjonelle kjønnsroller angir hvem som bør prioritere arbeidslivet framfor omsorg i hjemmet. Det er også disse kjønnsrollene som for den enkelte mor og far er rettleidende når de velger hvordan de skal fordele fødselspermisjonen. Slikt sett er det like mye fedre og mødres innstilling som bestemmer om fedre våger å kreve lengre permisjonstid som arbeidsgivers holdninger, men det er tradisjonelle kjønnsroller som er grunnlaget både for arbeidsgivers og arbeidstakers holdninger til hvem som bør prioritere hva. Ikke minst viser det at kvinner ut i fra disse prioriteringene lettere aksepterer de ulempene det er ikke å være aktivt med i arbeidslivet i en lengre periode, mens menn er redde for hvilke konkrete muligheter de går glipp av og i hvilken grad de mister anseelse ved å prioritere utradisjonelt. Det viser også tydelig hvilken betydning det har at likestillingspolitiske tiltak blir lovfestet, og at det ikke bare blir gitt frivillig anledning til å velge mulige ordninger.

Det er også med dette som bakgrunn at likelønnskommisjonen foreslår en tredeling av fødselspermisjonen.

3.5 OPPSUMMERING

Det var med bakgrunn i likelønnsproblematikken og erkjennelsen at kvinner ble diskriminert på flere samfunnsområder, at likestillingsloven ble utarbeidet og vedtatt. Selv om likestillingsloven, likestillingsombudet og klagenemnda har hatt stor innflytelse og bidratt til likestilling og normendringer, har dette ikke klart å endre strukturelle forhold og holdninger i tilstrekkelig grad slik at vi har reell likestilling.

Lik lønn for arbeid av lik verdi er fremdeles ikke en realitet. Dels fordi vi i Norge ikke fikk et redskap for å vurdere arbeidets verdi før 2005 og at bruken av dette er en frivillig ordning for hver enkelt bedrift, og dels fordi den frie lønnsfastsettelsen er et prinsipp som politikerne ikke vil fravike.

Barne- og likestillingsdepartementet opprettet i 2006 en likelønnskommisjon som skulle vurdere tiltak for å fremme likelønn. Kommisjonen la fram sin rapport i februar 2008 hvor et lønnsloft for lavtlønte, kvinnedominerte yrker i offentlig sektor og en lønnsrett for tilsvarende grupper i privat sektor er de mest sentrale likelønns tiltakene. Kommisjonen fremmer også forslag om å styrke likestillings- og diskrimineringsombudet slik at dette kan initiere og bistå med likelønnsarbeidet på virksomhetsnivå.

Om regjeringen vil følge likelønnskommisjonens tilrådinger, og eventuelt om forhandlingspartene i arbeidslivet tar ansvar for å gjennomføre tiltakene vet vi ikke, men dette vil være i så fall være en viktig begynnelse for å endre forskjellen mellom kvinner og menns lønn, en forskjell som sterkest medvirker til at vi fremdeles ikke har reell likestilling i Norge i dag.

Et annet sentralt likestillingspolitisk tiltak, og også det som har vakt mest debatt, har vært kvoteringsregelen innenfor offentlige virksomheter og næringslivet. For å bedre representasjon av kvinner i maktposisjoner både innenfor det offentlige og arbeidslivet, ble kvoteringsregel om minimum 40 prosent av hvert kjønn i styrever, råd og utvalg først innført i statlige og kommunale virksomheter, og fra 2006 også for styrever i allmennaksjeselskaper.

Dette var en sak hvor politikerne satt makt bak sine krav da næringslivet ikke frivillig klarte å oppnå målet om kvinneandel i styrer for allmennaksjeselskaper. Det er foreløpig for kort tid siden regelen ble innført og allmennaksjeloven endret, til at man kan vurdere hvilken betydning dette har for holdninger til kvinnelige ledere og kvinners makt i organisasjoner og samfunn. Et viktig spørsmål er om en slik kvantitativ likestilling vil føre til holdningsendringer både i forhold til ansettelse av kvinner i lederstillinger og til kvinners verdi i arbeidslivet generelt.

Når det gjelder utdanning er det full likestilling i den grad at kvinner og menn deltar med like stor andel på vertikalt nivå. Hvilken utdanning som blir valgt er der i mot forankret i tradisjonelle kjønnsroller, hvor kvinner er overrepresentert i omsorgsykker og menn i tekniske yrker. Det har vært en betydelig økning i andelen av jenter innenfor høyere utdanning, men jentene har først og fremst søkt de tradisjonelle kvinneutdanningene. I tillegg har de økt andelen innenfor samfunnsfag og medisin, slik at disse tradisjonelle mannlige studiene er blitt kjønnsnøytrale. Guttene har i svært liten grad søkt til tradisjonelle kvinneyrker, og ingen av disse er blitt kjønnsnøytrale ved at gutteandelen har økt.

Utdanningsvalg er kanskje det enkeltområdet hvor man ser de tradisjonelle kjønnsrollenes betydning tydeligst. Derfor er det bemerkelsesverdig at likestillingspolitikken ikke før nå utarbeider en strategiplan for tiltak innenfor skolen. Forhåpentligvis vil tiltakene i handlingsplanen føre til holdningsendringer som er nødvendige for at den horisontale segregeringen skal opphøre.

Omsorg, sammen med likelønn, var hovedsatsningsområdene til regjeringen i 1992. Også her er det blitt brukt makt fra politikernes side for å innføre likestillingstiltak. Den tvungne fedrepermisjonen har virket etter hensikten i den grad at fedrepermisjonen har legitimert omsorgsansvar overfor arbeidsgiver slik at fedre våger å benytte de seks ukene som er forbeholdt fedrene, noe som ikke var tilfelle da ordningen var valgfri. Den har imidlertid ikke ført til at flere par velger å fordele den resterende del av fødselspermisjonen mellom seg. Dette skyldes både arbeidsgiveres motstand, mennenes sterke tilknytning til arbeidslivet og den allmenne aksept av tradisjonelle kjønnsroller som førende for hvem som bør prioritere omsorg for små barn. Likelønnskommisjonens

forslag om en tredeling av fødselspermisjonen er et tiltak for å likestille kvinners og menns tilknytning til arbeidslivet i en fase i livet hvor de har omsorg for små barn.

Denne gjennomgangen av offentlig likestillingspolitikken innenfor områdene likestillingslov, arbeid, utdanning og omsorg, har vist at det er når politikerne bruker maktmidler ved innføring av likestillingstiltak at tiltakene har en effekt. Forbud mot forskjellsbehandling ved ansettelser, kvoteringsregler for å øke kvinnerepresentasjonen i styrer og innføring av tvungen fedrepermisjon er eksempler på dette. Blir tiltakene basert på frivillige ordninger, har de liten effekt. Eksempler på dette er arbeidslivets forhandlingsparter som ikke har økt kvinners lønn i forhold til menns, allmennaksjeselskapene som ikke klarte å øke kvinneandelen i styrene selv etter at de fra politisk hold ble gitt et ultimatum, og arbeidsgivere og arbeidstakeres vilje til å akseptere og velge en likere fordeling av fødselspermisjonen mellom menn og kvinner. De tradisjonelle kjønnsrollene har vist seg å være så sterke at de på organisasjonsnivå, ikke fravikes hvis ikke det blir brukt maktmidler.

Tradisjonelle kjønnsrollers betydning vises spesielt i unges valg av utdanning og fag, et område som til nå ikke har vært målrettede tiltak innenfor. Den sentrale rollen som holdninger og kjønnsroller har i likestillingsarbeidet, slik Stortingsmelding 70 presiserte, ser jeg som den viktigste årsaken til at likestillingen i Norge i dag, ikke er reell. Den offentlige likestillingspolitikken som har vært ført har ikke klart å skape de nødvendige holdningsendringene.

4. LIKESTILLING, KJØNNSROLLER OG LIKESTILLINGSPOLITIKK – 10 INTERVJUER

4.1 Innledning

Intensjonene med undersøkelsen var å finne ut av hva unge mennesker i dag mener om likestilling og likestillingspolitikk, og om dette kan gi noen forklaringer på hvorfor det fremdeles ikke er reell likestilling i ”likestillingslandet Norge”. For å belyse dette ville jeg se om de synes det er problematisk at vi statistisk sett ikke har likestilling innenfor områdene utdanning, arbeid og omsorg, og hva de mente om de tiltakene myndighetene har iverksatt.

Fordi flere kvinnelige ledere er et sentralt tema for myndighetene, ville jeg også se hva respondentene mente om dette tema. Har de noen synspunkter på hvorfor det er så få kvinnelige ledere? Mener de at dette er en viktig likestillingssak? Jeg ønsket også å se hvor interesserte de var i temaet likestilling; er dette noe de er interessert i og opptatt av, er de likegyldige eller er de negativt innstilte til likestilling? Jeg ville også se om det var områder de anså som urettferdig sett ut i fra et likestillingsperspektiv og hvor de eventuelt kunne tenke seg forandringer og tiltak. (Vedlegg 1).

Etter de fire første intervjuene så jeg at kjønnsroller ble en sentral del av samtalene. Jeg utarbeidet derfor en ny intervjuguide med tillegg som spesifikt tok opp kjønnsroller og kjønnsrollemønstre (vedlegg 2). De fire første respondenten kom tilbake for intervju slik at alle har svart på de samme spørsmålene. Jeg har gjort nærmere rede for dette i kap. 2.

4.2. Respondentene

Utvalget har bestått av ti respondenter. Seks var studenter på allmennlærerutdanningen og fire var studenter på bachelorstudiet i økonomi/revisjon. Det var tre kvinnelige lærerstudenter og tre mannlige. Av økonomistudentene var det to kvinnelige og to mannlige. Jeg valgte å kalle lærerstudentene Anne, Kari, Ida, Erik, Geir og Ole. Økonomistudentene kalte jeg Lise, Mia, Per og Jon. De fleste respondentene kom fra Agder fylkene og Rogaland, mens to kom fra andre deler av landet. Alderen var mellom 21 og 26 år.

4.3 Intervjuene

Utdanning

Her ville jeg se om respondentene har opplevd at det har vært tiltak rettet mot utdanningsvalg for å gjøre disse valgene mer utradisjonelle. Jeg fokuserte først på respondentenes egne utdanningsvalg, hva ligger til grunn for deres valg av fag og studieretninger. Jeg spurte om de mente at det valget de hadde gjort var tradisjonelt, utradisjonelt eller nøytralt i forhold til kjønn. Dette spørsmålet stilte jeg for å få et inntrykk av hva de mente var tradisjonelt eller utradisjonelt. Videre spurte jeg om hva medelevene deres fra ungdomsskole og videregående skole hadde valgt. Her ville jeg se om det er et mønster for hvordan gutter og jenter velger, og om det i tilfelle er i samsvar

med statistikken og antakelsene om at jenter og gutter velger forskjellig eller om dette er i ferd med å snu.

Respondentene mener at de selv ikke er påvirket av tiltak for å få ungdom til å velge utradisjonelle fag og studieretninger. Dette skyldes i hovedsak a) valgene er gjort på grunn av egne interesser, foreldrenes yrker, dette gjelder særlig læreryrket, og mer eller mindre tilfeldigheter, og b) de har ikke oppfattet at myndighetene har drevet kampanjer for å få dem til å velge utradisjonelle yrker sett i forhold til kjønn. De opplysningene de har fått om videre utdanning og yrker, har de stort sett fått på utdanningsmesser. Her har de ikke registrert noen kampanjer for at de skulle velge utradisjonelt, bortsett fra at Forsvaret la vekt på å henvende seg til jentene.

At de ikke har oppfattet at det har vært drevet kampanjer, eller at de har lagt merke til andre former for tiltak, er sammenfallende med den dokumentanalysen jeg har vist til i kapittel 3. Det har vært lite eller ingen tiltak som har rettet seg mot grunn- og videregående skoler for å endre elevenes utdanningsvalg. Ut i fra respondentenes oppfatninger, bør heller ikke myndighetene sette i verk slike tiltak. De mener at ungdom selv må få velge ut i fra egne interesser og evner, uten ”press” fra myndighetene. Som Anne sier: *”Man kan ikke bli presset inn i noe som man ikke er komfortabel med, det funker ikke. Folk velger det som faller lett for dem”*. Dette synet deles av de andre. Enkelte legger til at det kanskje kan gi noen ideer til dem *”som ikke har peiling”*, men *”jeg tror ikke det endrer interessen til folk egentlig”* (Mia).

Jeg tolker respondentenes motstand som et uttrykk for at de for det første mener at det ikke er hindringer for hvilke studier og fag som kan velges. Elever og studenter kan og bør velge fritt, uten at myndighetene skal legge føringer for deres valg. Valgene skal tas på individuelt grunnlag ut i fra interesser og evner. Det de ikke stiller spørsmål ved, er hva som legger føringer for deres egne, individuelle valg og interesser. For det andre har de ikke noen erfaringer med hva slags tiltak dette kan dreie seg om, siden det ikke har eksistert konkrete tiltak de kan ta stilling til. De tiltakene de kjenner best til som myndighetene har i verksatt innenfor likestilling, er kjønnskvoltering og fedrepermisjon. Dette opplever de som maktbruk og press fra myndighetenes side, og de ønsker ikke lignende tiltak innenfor utdanningsvalg.

Når det gjelder hva de anser som tradisjonelt, utradisjonelt eller nøytralt i forhold til kjønn og valg av fag, er oppfatningene sammenfallende om dette hos respondentene. De er enige om at læreryrket blir sett på som et kvinnedominert yrke, og guttene som har valgt dette studiet sier derfor at de har valgt et utradisjonelt studium og yrke, men de er enige om at det er blitt flere gutter som nå velger denne utdanningen. Dessuten forteller guttene at de etter endt lærerutdanning vil ta mastergrad i for eksempel matematikk eller norsk for å kunne bygge opp en lektorkompetanse, og slik mener de at lærerutdanning ikke blir så utradisjonell likevel. Selv om jentene som har valgt lærerutdanningen sier at de har valgt tradisjonelt, mener de at de bryter med det tradisjonelle fordi de har utradisjonelle fag før de begynte på lærerutdanningen, som for eksempel mellomfag i matematikk eller idrett. Det er bare en av jentene som ikke har motforestillinger, og karakteriserer sitt valg som tradisjonelt.

Jeg tolker disse uttalelsene som om de nødvendig vil oppfattes som "feminine". Både guttene og jentene er opptatt av å forklare sine valg slik at guttenes utradisjonelle valg fremstår som mer "maskuline" og jentenes tradisjonelle valg fremstår som mer utradisjonelle. Det ser derfor ut som om begge kjønn vil distansere seg fra det de oppfatter som "feminint".

Blant økonomistudentene er det ingen som har tilsvarende behov for å sette sine valg inn i et slikt kjønnsperspektiv; økonomiutdanningen blir ansett som kjønnsnøytral selv om de sier at det tidligere ble sett på som et "mannlig" fagområde. Nå mener respondentene at det er like mange jenter som gutter som tar denne utdanningen.

Hva vennene deres og tidligere medelever har valgt, sier de er svært tradisjonelt. Bortsett fra ett par mannlige sykepleiestudenter og tilsvarende kvinnelige ingeniørstudenter og en kvinnelig bachelorstudent i matematikk, er alle de kjenner til i gang med tradisjonelle fag. De oppfatter håndverksfag, data og realfag som tradisjonelle mannsdominerte fag og omsorgsfag som sykepleier, lærer og førskolelærer som typiske kvinnelig fag. De fagene de oppfattet som kjønnsnøytrale er fag som økonomi og samfunnsfag, medisin, journalistikk og jus. Dermed bekrefter de også at det fremdeles er guttene som velger real- og teknologifag, mens det er jenter som velger omsorgsfag, og at det er tradisjonelle mannlige studieretninger som blir kjønnsnøytrale ved at jentene øker sin andel, mens de tradisjonelle kvinnelige studiene ikke blir kjønnsnøytrale fordi guttene øker sin andel i tilstrekkelig grad.

Det kan dermed se ut som at det er lettere for jentene å bryte kjønnsbarrierer innenfor utdanningen enn det er for gutter. Interessant er det også at de anser sine egne valg som valg ut i fra egne interesser og evner, uavhengig av kjønn, mens de ser at elever og studenter generelt velger tradisjonelt ut i fra kjønn. Det kan tyde på at de, kanskje på grunn av sin unge alder, vurderer egne valg som subjektive og autonome, uten at de ser seg selv som en del av det samme mønsteret som de ser at omgivelsene og vennene deres er en del av.

Arbeid og karriere

Her ville jeg se hvilke meninger og holdninger respondentene har til myndighetenes ønske om å få et mer likestilt arbeidsliv, også på ledernivå. Jeg tok utgangspunkt i loven om at det i allmennaksjeselskaper skal være minst 40 % kvinner i styrene. Mener respondentene at det er riktig med en slik kvotering? Har de noen synspunkter på hvorfor det er så få kvinnelige ledere? Mener de at dette er en viktig likestillingssak? Jeg ville også se hvilke tanker de hadde om egen yrkeskarriere etter endt utdanning. Ønsker de lederstillinger, og er det noen forskjell i gutters og jenters ambisjoner?

Meningene om det var riktig å innføre en lov om at det skal være minst 40 % kvinner i allmennaksjeselskaper er delte, men motstanderne mot denne loven dominerer. Det er bare Mia, Kari og Geir som ser det som nødvendig å innføre kvotering. Både tilhengere og motstandere har forståelse for argumentene til dem som er uenige med deres egne synspunkter, og det virker som om dette er et spørsmål som har opptatt dem og som de har fulgt med i debatter om. (Her bør det bemerkes at utgangspunktet i intervjuet var kvoteringsregelen ved valg av kvinner til styrer i allmennaksjeselskaper, men at respondentene nok snakket mer generelt, også om fortrinnsrett ved ansettelse).

Alle respondentene mener det er viktig at det blir flere kvinner i ledende stillinger, men motstanderne av kvoteringsregelen er i flertall. Motstanden mot kvotering er begrunnet med at den ”best kvalifiserte” eller den ”mest kompetente” bør få stilling eller verv uansett kjønn. Som Erik sier ” *det er viktig å få flere kvinner inn i styrer og ledende posisjoner både innenfor næringslivet og det offentlige*”, men hvis kvinner blir valgt ” *fordi de er kvinner og ikke på grunn av kompetanse, ikke på grunn av at de er egnet for jobben, men bare på grunn av kjønn, så mener jeg heller at man burde velge de som er*

mest kompetente til jobben uavhengig av kjønn i stedet for å velge bort mer kompetente søkere fordi de må oppfylle prosenten av kvinner". Blant dem som er mot kvotering, er det også flere som mener at myndighetene ikke skal tallfeste kjønnsandel. Per mener det blir "overstyring hvis Staten skal bestemme hvor stor andel det skal være". Disse respondentene mener at det bør være rettferdig hvem som får en stilling eller et verv, og at det mest rettferdige er at den med best kvalifikasjoner blir ansatt.

De som er i mindretall og som mener at det var riktig å innføre kvotering, begrunner dette med at det bør være like mange kvinner som menn i topplederstillinger, uansett om dette utgjør en kvalitativ forskjell eller ikke. Mia sier at det er en "prinsipp sak" og "det er godt med variasjon, bare menn på toppen tror jeg ikke er så veldig positivt. Jeg vet ikke om damer kommer med så mye nytt, men det skal være likestilling, det skal være noen damer også, og det kan godt være at damer kommer med noen nye tanker og ideer og sånn, det kan godt hende." Det viktigste for dem er at kvinner får mulighet til å delta på lik linje med menn, at mannsdominansen og -kulturen er for sterk og hindrer kvinner å oppnå lederstillinger. Flere viser til "forgubbing" og "kameratklubber". De som er for kvotering har i denne forbindelsen ikke de samme motforestillingene mot statlig innblanding som de hadde da det dreide seg om utdanningstiltak. "Det er greit med kvotering så lenge det ikke utligner seg av seg selv, da må man ha tiltak og regler" som Geir sier.

De som er mot kvoteringsreglene og som er i flertall, begrunner altså dette ut i fra et rettferdighetsprinsipp som setter kvalifikasjoner høyere enn likestilling mellom kjønnene. Her bruker respondentene kvalifikasjoner som et entydig, målbart begrep. Jeg antar at ut i fra deres unge alder og erfaringer, sidestiller de "kvalifikasjoner" i arbeidslivet med de kvalifikasjoner de selv er bedømt etter for å komme inn på skoler og studier, altså karakterer og poengsummer. De har lite erfaringer fra arbeidslivet og de vurderinger som der ligger til grunn for ansettelser. "Personlig egnethet" er et ofte benyttet begrep som nettopp kan gi rom for slike vurderinger som tilhengerne av regelen påpeker; at det innenfor kulturen i de forskjellige organisasjonene finnes normer for hva som er "egnethet". De som er mot mener også at kjønnsforskjellene må overvinnes uten at myndighetene skal styre dette, i likhet med hva respondentene mente om myndighetenes roller når det gjaldt utdanning og kjønn.

Jeg tolker det slik at de også her mener at det ikke finnes strukturelle hindringer for å søke og å bli tilsatt eller valgt til stillinger og verv. Oppfyller man formelle krav og kvalifikasjoner vil man bli ansatt, uavhengig av kjønn. De som er for reglen begrunner dette med at den dominerende kulturen legger hindringer for at kvinner blir ansett som likestilte eller likeverdige med menn, og at dette skaper urettferdighet. Dessuten vil det ut i fra sammensetningen av kjønn innenfor arbeidslivet være rettferdig med flere kvinner i ledende stillinger. Da er det legitimt at myndighetene styrer dette for å oppveie den urettferdigheten som finnes, en urettferdighet som i uttrykk nærmest blir en strukturell barriere. I slike tilfelle forsvarer de inngrep fra myndighetene.

Kvinnelige ledere

Fordi myndighetene satser så sterkt på å få kvinner inn i lederposisjoner, ønsket jeg å få respondentenes meninger om, og holdninger til kvinnelige ledere. Hvorfor tror de at det er vanskeligere for kvinner å bli ledere enn for menn? Tror de kvinner har en annen lederstil enn menn? Tror de det er en fordel at det blir flere kvinnelige ledere?

Alle respondentene mener det vil være naturlig at det blir flere kvinnelige ledere og er stort sett positive til dette, selv om de er uenige i om myndighetene bør regulere dette ut i fra kvoteringsregler.

Respondentene mener at det generelt er vanskeligere for kvinner enn for menn å nå til topps. De nevner forskjellige grunner til dette, og det er stort sett tre forhold som går igjen hos respondentene. For det første mener de at det er menn som allerede sitter i lederposisjoner og de favoriserer personer som ligner dem selv ved ansettelse av nye ledere og dette ekskluderer kvinner. Jon tror at det er en *”kompiskultur i det øvre sjiktet når det gjelder styrever og sånn. Når jeg tenker på den kompiskulturen så tenker jeg at det kanskje ekskluderer kvinner. De favoriserer dem de kjenner”*.

For det andre mener de det er vanskeligere for kvinner fordi det å være leder er blitt og fremdeles blir sett på som en maskulin egenskap, og bedømmes etter maskuline verdier. Kvinner blir ansett for å ha andre egenskaper og disse blir ikke ansett for å være gode nok som lederegenskaper. *”Den ideelle leder eller idealet som mange har om lederen gjerne er knyttet til den mannlige lederen på mange måter, altså at det er knyttet opp mot de mer, hva skal jeg si, de holdningene eller de verdiene som gjerne preger mannlige ledere,*

fremfor kanskje kvinnelige ledere”, sier Erik. Kari tror at det kan komme av at det ”blir forventet at menn har lederegenskapene i seg på en måte, der er akkurat som mange tror at kvinner ikke har det”. Hun viser til hvordan dette allerede preger barna i barneskolen, at ” hvis vi er tre studenter i klasserommet og en av dem er gutt så får gutten noe gratis som leder fordi det liksom blir forventet ett eller annet, at det liksom ligger latent”.

For det tredje mener de at kvinner stiller svakere fordi det blir antatt at de er ustabile på grunn av fødsler og permisjoner. Erik tror det er vanskeligere fordi *”jeg tror at det er en del bedrifter som kvier seg for å få inn kvinnelige ledere av den grunn at de rett og slett vet at det er mer sjanse for, for eksempel permisjoner og slike ting, og at dermed lederen vil være mindre tilstede på jobben, sånne grunner, og at de derfor kvier seg for å ha kvinnelige ledere”*. Anne sier at det spørres *”hvilken arena man er på”*, om det er vanskeligere for kvinner enn for menn å bli ledere. Hun vet ikke riktig hvilke arenaer dette kan være, men *” Det kan jo være noe med elektronikk oljeselskap....., litt sånn store bedrifter som behandler masse penger, selskap som ikke er offentlige, men private. For det er jo det med at ansetter man kvinner, vet man jo også at kvinner kan bli gravide, og det kanskje ting som står på spill. For det er jo store prosjekter, og hvis kvinnen er i den alderen hun får unger eller sånn, så står det mange penger på spill”*.

En av respondentene mener at det nå er blitt enklere for kvinner å bli ledere fordi det ligger i tiden at kvinnelige egenskaper som for eksempel kommunikasjon og relasjonsbygging blir ansett som viktige lederegenskaper.

Respondentene gir uttrykk for at det er tradisjonelle kjønnsroller og fordommer som ligger til grunn for at det er vanskeligere for kvinner å bli ledere. Det finnes et ideal som favoriserer menn når det gjelder hvordan en leder bør være, det er menn som utformer disse idealene, og menn blir ansett for å være mer stabile og mer villige til å ofre seg for bedriften, mens kvinner blir ansett for å utgjøre en økonomisk trussel for bedriften.

Respondentene har forskjellige oppfatninger når det gjelder spørsmålet om de tror at kvinner har en annen lederstil enn menn. Noen av dem mener at det ikke er så stor forskjell på menn og kvinner når det gjelder lederstil, at det er en spesiell type mennesker som blir ledere uavhengig av kjønn. Mia sier at *” jeg tror ikke det er så store forskjeller på menn og kvinner på det området egentlig. De fleste som er i en sånn stilling har jo*

økonomiutdanning og da har du jo blitt opplært til å tenke på penger og sånn, og jeg tror ikke damer vil endre så mye på det for de har jo lik utdanning og da står de jo ganske likt”, men Kari tror ”at hun i hvert fall må oppføre seg litt som en mann for å bli leder”. Erik og Anne mener at kvinner har en tendens til å bli vel tøffe når de blir ledere. Erik sier at man ikke kan ”skjære alle over en kam”, men at kvinner ” gjerne har hatt en innstilling om at de skal vise at de er gode nok til å lede bedriften og derfor har de på mange måter blitt litt for selvhevdende og litt sånn maktmisbrukende, og det tror jeg kan være litt skadelig når først kvinner har kommet i disse lederposisjonene så vil de virkelig vise at jeg kan bestemme, jeg kan lede, og på den måten så tror jeg det virker litt mot sin egen hensikt, på den måten at det bare bygger opp om de fordommene som allerede har eksistert, at det forsterker det, i stedet for å bryte det ned”. Anne har et likt syn, hun sier at ”På enkelte arenaer kan det være at menn ikke liker at kvinner er ledere. Da kan kvinner bli veldig herskete fordi de skal vise at de har ledelsen. Da slår det feil ut igjen”.

Enkelte tror kvinner er mer omsorgsfulle som ledere enn det menn er. ”Jeg tror menn har en litt mer hardere lederstil, jeg tror kvinner har litt mer omsorgen i seg, de er kanskje ikke så direkte, jeg tenker på hvis det er konflikter ikke sant, at damer er litt mer sånn at de vil ta vare på deg, mens mennene er sånn at klarer du ikke dette her så er det vekk, litt mer direkte og hardere tror jeg at mennene er”, sier Ole. Per tror at kvinnelige egenskaper blir ansett for å være ”veldig i tiden”, og sammenligner den kvinnelige måten å lede på med Y-lederen som prioriterer kommunikasjon og relasjoner, noe han mener er en positiv utvikling.

Jeg synes det er interessant å se hvordan flere av respondentene trakk fram Gerd Liv Valla i denne sammenhengen. Saken om hennes lederstil var svært framtrødende i mediebildet i den perioden intervjuene ble gjennomført. Flere stilte spørsmål om det hadde blitt det samme ”rabalderet” hvis det hadde vært en mann det hadde dreid seg om. Jon viser til denne saken da han sier ”det forventes vel kanskje at kvinner skal lede mer omsorgsfullt, og der har du det med den Valla- saken også. Det er jo usikkert hvordan det vill ha blitt framstilt hvis hun hadde vært mann. Hun blir jo nå framstilt som veldig hard og aggressiv, men det er usikkert hvordan en mann som hadde gjort de samme tingene ville blitt framstilt.” Han tror det slår tilbake på kvinner hvis de ikke oppfører seg slik det blir forventet at kvinner skal oppføre seg som ledere. Per har samme mening. Han sier at ”hun er ikke en tradisjonell kvinnelig leder og det tror jeg mange har mislikt, den måten

hun er på som kvinnelig leder, hun er ikke en stereotyp kvinnelig leder". Lise sier kort og bestemt: "Ja, hun virker jo ikke helt god". Erik ser Gerd Liv Valla som et eksempel på at kvinner som kommer i lederposisjoner blir mer autoritære og vil hevde sin egen stilling. Men han legger til at "det finnes jo absolutt gode kvinnelige ledere og, som ikke bare nødvendigvis bringer med seg dette jaget etter suksess, men kanskje mer de empatiske tingene. Kvinner og menn tenker jo forskjellig om visse ting, og har gjerne forskjellig bagasje med seg. På den måten kan de absolutt bringe noe nytt inn".

De holdingene respondentene gir uttrykk for når det gjelder kvinnelige ledere, gjenspeiler nok både de holdningene de tror finnes i samfunnet og de holdningene de selv har. På grunn av at respondentene er studenter, har de få egne erfaringer når det gjelder kvinnelige ledere og deres forhold innen organisasjonene. Jeg antar at respondentenes synspunkter er dannet ut i fra den offentlige debatt og de refleksjonene de har gjort seg ut i fra dette. Respondentene gir uttrykk for at kvinner som "blir som menn", bryter med forventningene om hvordan en kvinne og en kvinnelig leder bør være, og at de blir utsatt for forskjellsbehandling og kritikk på grunn av dette. Noen av respondentene mener at kvinnelige ledere kanskje kan bringe inn noe nytt blant de mannlige lederne ved å vektlegge tradisjonelle kvinnelige egenskaper som empati, kommunikasjon, relasjonsbygging og omsorg.

Ut i fra det respondentene sier, ser vi at holdningene til lederstil hos kvinner og menn fremdeles er sterkt forankret i tradisjonelle kjønnsroller. Kvinner forventes å ha en mer empatisk, emosjonell og sosial tilnærming til oppgavene, men menn forventes å være rasjonelle, resultatorienterte og ha en iboende myndighet som ledere. Hvordan kvinner forholder seg til kjønnsrollene, blir feil uansett. Tilpasser hun seg en maskulin lederstil og tar i bruk samme teknikker som menn, slik det tyder på at hun må for å komme til topps i en organisasjon, blir hun betegnet som autoritær og maktmisbrukende, hun overskrider normene for hva en kvinne kan tillate seg. Beholder hun de tradisjonelle feminine verdiene, kan det være vanskelig å nå høyere opp enn til for eksempel en mellomlederstilling.

Dette er i samsvar med det to kvinnelige ledere, Elin Ørjasæter og Gunn Wærsted gir uttrykk for. Elin Ørjasæter har i mange år har vært leder og hoder-jeger for næringslivet når de skal ansette ledere og Gunn Wærsted har vært administrerende direktør i

Sparebank1 Gruppen i fem år og hatt en rekke viktige verv i norsk næringsliv. I en lengre artikkel i "Samtiden" 3. 2004 sier Elin Ørjasæter at næringslivet ikke er interessert i å bedrive likestillingspolitikk. Styrenes jobb er å ivareta eierens interesser om mest mulig profitt på kort og lang sikt. Hun sier at *"kapitalismen er slik skrudd sammen at det er vesentlig for eierne å få maksimal ytelse igjen for kronene. Det er ikke nok å kunne utføre jobben på en OK måte"*. For å finne den rette kandidaten saumfares CV og referanser, og for å få en god nok CV, fordrer dette at kandidaten har jobbet *"ekstremt mange timer i uka over svært mange år"*. Det vil si at en må prioritere stillingen og organisasjonen og være hundre prosent lojal mot denne. Ørjasæter sier at det er derfor de fleste topplederne har hjemmeværende ektefeller. Det er det få kvinner som har hatt og har anledning til.

Gunn Wærsted svarer på spørsmålet om kvinner kan nå helt til topps i de største selskapene eller om disse jobbene er forbeholdt menn, at det ikke finnes formelle hindre, men at hun fundert over at det er så få kvinner både som toppledere og ellers i ledergrupper. *"Jeg må si at etter hvert er jeg blitt mindre sikker på at det ikke eksisterer et glasstak". I næringslivet vegrer man seg for å ansette kvinnelige toppledere fordi styret vet at hvis de ansetter gal person som administrerende, så er det fryktelig kostbart. Derfor er styret i den situasjonen ute etter å minimere risikoen for å ansette feil person"*. Derfor er de kvinnelige lederne som finnes, ofte ledere for stabsenheter og ikke resultatenheter. (Aftenposten 17.03.2007).

Skal man legge respondentenes antakelser og Ørjasæters og Wærsteds erfaringer til grunn, finnes det fremdeles en "gutteklubb" og et "glasstak". Det er menn som ansetter ledere og de ansetter kandidater som er mest mulig like dem selv, slik at de er mest mulig sikre på å få ledere som prioriterer jobben på samme måte som det de selv gjør, og som har en lederstil som vektlegger økonomi, rasjonalitet, aggressivitet og konkurranse. Empati, rettferdighet og likestilling synes som fremmedord i denne sammenhengen.

Ett par av guttene uttrykte forventninger om at kvinner har en mer empatisk lederstil enn menn. Denne lederstilen vil i så fall være dårlig egnet hvis målet er å oppnå en topplederstilling i næringslivet i følge det Ørjasæter og Wærsted sier.

Egen karriere

Det andre spørsmålet i denne delen var hvilke planer respondentene har for sin egen karriere og om det går et skille mellom kjønnene her.

Naturlig nok, bærer svarene preg av at de er unge og fremdeles er i en utdanningssituasjon og at de er uten praktisk erfaring fra arbeidslivet. Deres karriereplaner handler derfor i første rekke om å fullføre utdanningen de holder på med, eventuell videreutdanning og så få innpass i arbeidslivet. Men både guttene og jentene har klare planer for hva de ønsker å gjøre etter de er ferdige med den utdanningen de nå holder på med. Lærerstudentene vil enten ut i jobb eller fortsette videreutdanning. For dem er det viktigste at de får jobb som lærer enten i grunnskolen eller i videregående skole. Ingen av dem har noe ønske om å bli ledere, selv om flere nevnte at det å være lærer også er å være leder. Det som kan tyde på at det er en kjønnsforskjell, er at guttene som tar lærerutdanning, ønsker mastergradsstudier i tillegg til lærerutdanningen. Ingen av jentene oppgir dette som en del av sine planer.

Økonomistudentene har langt klarere ønsker om å avansere og oppnå lederposisjoner. De ønsker å fortsette med mastergradsstudier når de er ferdige med bachelorstudiene for å stå sterkere rustet til ledende stillinger. De har ambisjoner om lederstillinger fordi dette er ”gode jobber” eller ikke så ”monotone og rutinepregede” som mange andre jobber.

Når det gjelder innstilling til karriere og eventuelle ønsker om å bli ledere, kan jeg ikke se noen kjønnsforskjeller. Forskjellen her ser ut til å være at de som tar lærerutdanning ikke først og fremst ser dette som en karrieremulighet for å nå en lederposisjon, men mer som en interesse for fag og undervisning. Dette gjelder både guttene og jentene.

Man kan da stille spørsmålet om de yrkene som ikke naturlig gir rom for avansementer og karrierestiger, velges først og fremst av jenter fordi det er flest jenter som ikke ser dette som en forutsetning for å kunne få en meningsfull jobb. Økonomistudentene er kanskje ikke så opptatt av faget, men ser mer på dette som en mulighet til å skape seg en karriere, også her er det likt mellom guttene og jentene.

Det kan tyde på at jentene som velger tradisjonelle mannsyrker, er de jentene som er opptatt av karriere og yrker med høyere status, noe som gjør at disse utdanningene og

yrkene etter hvert blir kjønnsnøytrale. Tradisjonelle kvinnedominerte utdanninger og yrker blir ikke ansett som karrierefremmende og har en lav status, og blir derfor ikke kjønnsnøytrale fordi guttene ikke søker til disse fagområdene.

Fedrepermisjon

Her ønsket jeg å se om respondentene mener dette er et bra tiltak, eller om de mener det er et inngrep i foreldres egen rett til å bestemme hvordan de vil fordele permisjonen etter en fødsel. Er det i tilfelle noen forskjell på jentenes og guttenes synspunkter? Jeg ønsket også å høre respondentenes holdninger til hvordan de ønsker å fordele egne permisjoner og om de hadde tanker om å forlenge permisjonen uten lønn eller arbeide i reduserte stillinger mens de har små barn.

Fedrepermisjonen ble betegnet som en "kjærlig tvang" da den ble innført. (Østerud, Engelstad og Selle 2004) Det ser ikke ut for at respondentene tolker ordningen som en tvang fra myndighetenes side. Alle respondentene er positive til tiltaket om at fedre skal ha minimum 6 uker av fødselspermisjonen. De ser ikke dette som "*en negativ tvang*" som Per uttrykker det. Guttene mener at lengden på permisjonen er for kort, men at den signaliserer at samfunnet mener det er bra at menn tar del i omsorgen for barn.

Her mener altså alle respondentene at det er positivt at myndighetene bestemmer at alle fedre skal ha fedrepermisjon og at den minimum skal være på 6 uker. Alle er positive til myndighetenes styring, mens alle var mot når det gjaldt utdanning, og flertallet var mot når det gjaldt kjønnskvolterering.

Jeg tolker det slik at respondentene mener at fedrepermisjon er en legitim rettighet som det er positivt at myndighetene stadfester ved et slikt tiltak, ikke minst overfor arbeidsgivere. Respondentene bruker også begrepet legitimitet når de snakker om en slik permisjon. Per sier dette er en måte å "*legitimere at du skal ta fri når du får barn hvis du er mann*". Grunnen til at dette tiltaket blir sett på som positivt kan være at man ikke anser denne ordningen som et inngrep "ovenfra og ned" i folks valgmuligheter, men en rettsliggjøring av et ønske som allerede finnes blant folk, men at strukturelle forhold har hindret dette.

Men selv om alle guttene i utvalget ønsker å fordele permisjonstiden likt, ser de allerede nå at det kan være vanskelig å realisere dette. Jon tror at mange vil tenke økonomi når de skal fordele permisjonen ut over den pålagte minimumsperioden. Hvis kvinnen tjener mindre, vil det være økonomisk gunstig at det er mannen som har kortest permisjonstid. Dermed vil økonomien sette en stopper for at det kan bli en reell deling av permisjonen. På spørsmål om han kan tenke seg å forlenge omsorgspermisjonen eller redusere stillingsstørrelsen, sier Ole ”*Jeg ser jo viktigheten i at vi som fedre er hjemme, samtidig så kan det virke ødeleggende på min stilling, altså den faste inntekten forsvinner, stillingen kan bli omgjort og, nei jeg tror ikke det*”.

Disse synspunktene får støtte i et intervju i Fædrelandsvennen 8. mars 2007. Her deltar avisens journalist i et treff med syv kvinner som har fødselspermisjon og deres små barn. Ingen av disse mødrene har delt permisjonen likt med fedrene. Grunnene til dette sier de er fedrenes jobbsituasjon og økonomi. Mødrene har selv høyere utdanning, og har yrker som psykolog, lærer og farmasøyt, likevel er det de som tar hoveddelen av omsorgen og prioriterer dette framfor egen jobbsituasjon.

Dette viser at kvinner lettere aksepterer at det er mennene som får de største belastningene i forhold til arbeid og karriere. Jeg ser at dette kan ha to forklaringer, enten betyr arbeid og karriere mindre for kvinnene enn det gjør for menn, eller så er det en velvillighet i arbeidslivet til at kvinner er lengre hjemme med barn, og at de ikke i samme grad som menn blir ”straffet” økonomisk og karrieremessig. I tilfelle disse forklaringene er relevante, betyr det i begge tilfeller at det fremdeles hersker en tradisjonell tenkning om hvem som bør prioritere omsorg og hvem som bør prioritere karriere, både blant arbeidsgivere og arbeidstakere.

Jentene blant respondentene er også udelt positive til at fedre skal ha en del av fødselspermisjonen, men er usikre på om de tror at dette tiltaket fører til at menn tar mer del av omsorg og husarbeid etter permisjonen er slutt. Anne sier at ”*det er et bra budskap, men jeg tror ikke det endevender holdninger om at en mann også skal bidra*”.

Dette samsvarer også med det de syv småbarnsmødrene som er intervjuet i Fædrelandsvennen opplever. De mener at de er blitt mer tradisjonelle etter at de fikk barn. At de sier at de er blitt mer tradisjonelle, kan tyde på at de hadde tilsvarende

positive holdninger til likestilling når det gjelder omsorg som respondentene har, men at virkeligheten blir annerledes når de får barn, og at det er lett å havne i tradisjonelle kjønnsroller. Det viser også, selv om fedrene er fraværende i dette intervjuet, at fedrene prioriterer eller blir forventet å prioritere, karriere og arbeidsgiver på bekostning av omsorgsansvar og arbeid i hjemmet. Også de opprettholder et tradisjonelt kjønnsrollemønster.

Holdningen respondentene har nå er at de vil tilbake i full jobb etter endt permisjon, som de helst vil dele ”fifty-fifty”, med unntak av Anne som sier hun gjerne vil være hjemmeværende mens hun har små barn, helst i 4-5 år, kanskje med noen lærervikariater av og til. Innstillingen er også at de skal dele likt på arbeid og omsorg i hjemmet, noe som kan virke vanskelig fordi det er lett å falle tilbake til tradisjonelle kjønnsroller slik som de syv småbarnsmødrene sier.

Kjønnsroller

Som jeg har vist og begrunnet ovenfor, ble temaet kjønnsroller behandlet som et tillegg til intervjuguide 1.

Jeg innledet denne delen av intervjuet med å spørre om det hadde vært et tradisjonelt kjønnsrollemønster i den familien de vokste opp i. Dette spørsmålet stilte jeg ikke for å finne ut om det var sammenheng mellom respondentenes bakgrunn og deres meninger eller holdninger, men mer for å fokusere på tema og i utgangspunktet å gi kjønnsroller som begrep, en mening. (For øvrig kan jeg ikke se at det var noen sammenheng mellom hvordan de oppfattet sin egen familiebakgrunn og hvilken innstilling de hadde til likestilling og kjønnsroller).

Deretter stilte jeg respondentene spørsmål om de opplevde at kjønnsroller betydde noe for dem selv, om de personlig følte at de hadde fordeler eller ulemper av de forventningene og holdningene kjønnsroller representerer.

Svært overraskende mente alle i utvalget at kjønnsroller ikke hadde noen konsekvenser for deres egen atferd eller holdninger. ”*Det er vondt å komme på noe*” som Per sier. Det var overraskende siden de både kunne beskrive sin egen familiebakgrunn, tradisjonelle

utdanningsvalg og holdning til kvinnelige ledere i forhold til hvilke føringer kjønnsroller legger.

En forklaring på dette kan være at det er vanskelig å se sine egne subjektive valg og atferd som styrt av tradisjoner og normer. Vår tid er i stort grad preget av idealer om individualitet og liberalisme. Det vil være et nederlag overfor disse idealene om man erkjenner at tradisjoner og ”hva som er passende” påvirker og hindrer atferd, og dermed legger begrensninger på individualitet og frihet. Derimot kan man være mer objektiv når man vurderer omgivelser og samfunnet generelt, og ser da at tradisjoner og normer påvirker og styrer den kulturen man er en del av. En kultur som kanskje spesielt unge mennesker med nye verdier, ønsker å endre.

At de ønsker å endre forhold som er betinget av kjønnsroller, kommer tydelig fram når respondentene reflekterer over kjønnsroller i forbindelse med utdanningsvalg. Da jeg tidligere i intervjuet snakket med dem om utdanningsvalg, var det ingen som synes dette var et likestillingstema. Men når samme tema blir tatt opp et kjønnsrolleperspektiv, er de fleste opptatt av at dette er et område som er preget av holdninger, forventninger og fordommer i forhold til kjønn. Da jeg spurte hvorfor de tror at jenter og gutter velger forskjellig svarer Erik ” *Jeg tror det er flere årsaker til det. En ting er at den mer kulturelle årsaken at det er en lang kulturell tradisjon for at det er typiske mannsyrker og at det er typiske kvinneyrker og da har det vært et kulturelt press for å velge noe som er tradisjonelt for det kjønn du tilhører, og det kan jo hende at oppdragelsen rett og slett er såpass forskjellig av og til, mellom gutter og jenter, at man blir oppdratt til å oppføre seg på måter som gjør at, eller tror, at man passer bedre i et yrke som tradisjonelt er et mannsyrke eller kvinneyrke*”. Mia er inne på det samme når hun sier: ” *men det med realfag og matte, det har jeg ikke helt klart, hvorfor gutter velger de fagene og er interessert i det, kanskje det har med at det tradisjonelt har vært gutter der, og da er kanskje jentene litt mer De våger kanskje ikke komme fram sånn som guttene, jeg skjønner ikke hvorfor gutter plent skulle være mer interessert i det, at det skulle ligge mer i deres natur å være mer interesserte i matte, det tviler jeg på, det må ha noe med tradisjonen å gjøre*”. Ole har et ennå klarere syn på hvorfor ikke gutter velger sykepleieutdanning: ” *for du kan lett få et stempel på deg hvis du velger å bli sykepleier, i hvert fall på et lite område som jeg kommer fra, der du lett blir sett på som: å ja han skal bli sykepleier, er det noe rart med ham?, at du nesten blir sett på som homofil*”.

Forskerne Eva Dønnestad og Marit Sanner legger i Fædrelandsvennen 13.11.07 frem en undersøkelse som viser at gutter viser stor vegring mot å gå inn i omsorgsykker fordi de frykter å bli oppfattet som "femi" eller "homo". Disse guttene mener at gutter i fremtiden bør utdanne seg til de samme jobbene som de har i dag. Jentene derimot synes at jenter kan utdanne seg til det meste fra håndverk, omsorgsykker til sjefer.

Disse holdningen er i samsvar med de holdningene mine respondenter uttrykker, og viser en frykt for sanksjoner hvis guttene ikke følger de gjeldende normene for gutters utdanning og arbeid, og som etter respondentenes mening er en følge av tradisjon og kultur. Det viser også at jenter ikke er så konservative, det er legitimt for jenter ta tradisjonelt mannlige utdanninger og fag.

Når det gjelder familie og omsorg er de, naturlig nok, litt mer usikre på hvordan kjønnsrollene fungerer nå. Dette er ting som ligger fram i tida for respondentene, og i studentmiljøet de ferdes i er det heller ikke så mange som er kommet i den situasjonen. De erfaringene de har med kjønnsroller i familiesammenheng er stort sett basert på egen oppvekst, men alle mener at de selv skal prøve å få til en "fifty-fifty-delning" når den tid kommer at de selv stifter familie.

Det viser igjen at de ikke vil være tradisjonelle, men endre de tradisjonelle kjønnsrollene og velge ut i fra verdier om at omsorg skal fordeles likt mellom kjønnene. Flere av respondentene ser at ikke alle jevnaldrende har samme innstilling. Mia for eksempel har noen venninner som drømmer om å slutte skole, bli gift, få barn og bli hjemmeværende, eller som allerede er i den situasjonen. Dette er en tilværelse som hun ikke selv kan tenke seg, men sier at "vi må godta det også. Det skjer jo det også at det er menn som vil være hjemme med ungene, men det er nok få av dem, hvis de har lyst så er det ikke sikkert at de våger heller". Med dette sier hun også, at selv om valg er tradisjonelle, bør man godta det. Det viktigste er ikke hva man velger, men at man har et reelt valg.

Dette ser jeg også i sammenheng med den innstillingen respondentene tidligere viste at de hadde til myndighetenes politikk når det gjelder utdanning, omsorg og karriere; myndighetene skal legge til rette for at alle, uavhengig av kjønn, skal ha samme

valgmuligheter, men de skal ikke påvirke valg og skape nye normer for hva som er ”riktige” valg.

Utsagnene viser også at frykt for sanksjoner kan føre til at man ikke våger å bryte ut av et tradisjonelt mønster. Erik sier det samme når han reflekterer over fedres muligheter til å være en likestilt omsorgsperson: *”altså faren har ikke mulighet til å være like mye hjemme med barna sine hvis han ikke tar permisjon fra jobben eller permitterer seg. Jeg tror at hvis du hadde gjort det, å gå ut av arbeidslivet for å være mer sammen med barna dine, så ville du ha fått noen kommentarer på det, at man kanskje ville ha opplevd at man på en måte ble litt stigmatisert, du hadde nok på en måte mistet litt posisjon på arbeidsplassen din”*.

I likhet med utdanningsvalg, mener altså respondentene at man kan bli utsatt for negative sanksjoner hvis man velger utradisjonelt i forhold til arbeidsliv og omsorg, og at dette vil skade menns karriere og anseelse på arbeidsplassen, noe som er i samsvar med det forskere og likelønnskommisjonen uttrykker i forbindelse med forslaget om likere deling av fødselspermisjon.

Respondentene snakket om kvinnelige og mannlige egenskaper og verdier da jeg tidligere i intervjuet spurte dem om kvinnelig leder. Dette var jeg interessert i å få utdypet, og spurte om de mente det fantes typisk mannlige eller typisk kvinnelige egenskaper og atferd. Videre spurte jeg dem også om de mente at disse eventuelt ble verdsatt eller favorisert forskjellig, hvordan dette kommer til uttrykk og hvilke synspunkter de hadde på dette.

Respondentene svarte ved å vise til egne opplevelser og oppfatninger, og det var mange ulike tema og eksempler som ble trukket fram. Anne viste til noe hun hadde lært på folkehøyskole, en hypotese som hun sa, men som hun opplevde stemte svært godt. *”Menn er som skuffer, når de er på jobben så tar de ut en skuff og så jobber de med det, så klarer de på en måte å lukke skuffen slik at når de er hjemme hos familien så er det på en måte familien som står i fokus, at de kan se på en ting og være konsentrert og gjøre det bra på akkurat den tingen de holder på med, mens kvinner er mer som et skap hvor alt er i sammen, har de problem på jobben så kommer det tilbake i familielivet og på fritida og så ligger det der og ulmer, sånn at kvinner kan sitte på jobben å tenke hva skal vi ha til*

middag og tenke langt fram i tid. Kvinner har vanskelig å skyve vekk problem, har du problem på et område så vises det gjennom den jenta på andre områder". Hun mener også at menn er mer verbalt ærlige. "Et ja er et ja, og et nei er et nei, mens kvinner er mer verbalt uærlige, de viser noe annet. De sier noe annet enn det de mener og forventer at mannen skal skjønne hva de mener. Og så er det stort sett sånn at menn er mer løsningsorienterte, mens kvinner har mer forståelsesaspektet".

I det Anne sier her, ligger det en forståelse om at de egenskapene kvinner blir tillagt, er negativt ladet, mens maskuline "egenskaper" er tilsvarende positivt ladede. Hun er litt usikker på hvorfor det er slik forskjell på kvinner og menn, og sier "Det har kanskje noe med oppvekst og vaner å gjøre. Men det er jo egentlig bevist at jenter og gutter tenker litt forskjellig. Hjernebarken er liksom oppbygd litt forskjellig, og gutter har lettere for romstrukturer enn jenter, og mange andre sånn fysiologiske eller biologiske ting".

Her er hun inne på et tema som de fleste av respondentene er opptatt av. De fleste ser at typisk "maskulin" eller "feminin" atferd og egenskaper nok er kulturelt betinget, fordi "så blir mange oppdratt på en måte som bare legger til grunn de stereotypiene og at vi på en måte blir oppdratt til å oppfylle de forventningene som foreldregenerasjonen eller samfunnet har til en", som Erik sier, men han ser heller ikke bort fra at det kan være "noe genetisk".

De fleste respondentene, kanskje med unntak av Anne, gir uttrykk for at holdningene til hva som er akseptert som "kvinnelig" og "mannlig" atferd og egenskaper, må endres. Men Jon mener dette kan bli vanskelig fordi "det er nok et omfattende omskoleringsarbeid som må til da, det ligger i kultur og all slags".

Respondentene gir mange eksempler på hvordan holdninger om hva som er akseptabel atferd for kvinner og menn, og hvordan dette kommer til uttrykk.

Spesielt er det interessant å se hva lærerstudentene sier om opplevelser og egne reaksjoner når de har vært ut i praksis. Det viser hvordan guttene blir sett, hørt og tatt hensyn til på en helt annen måte enn det jentene blir. Jentene virker anonyme og tilsidesatt i forhold til guttene. Erik beskriver klasseromssituasjonen slik: "guttene peker seg mer ut mens jentene kanskje ofte kan virke mer innadvendte, men personlig så har jeg

de gangene jeg har vært ute i skolen i praksis, så har jeg faktisk vært ganske bevisst på det og prøvd mest mulig å trekke inn jentene også, og kanskje begrense litt på noen av guttene, fordi de nærmest, hvis man slipper dem til, så kupper de på en måte hele timen og undervisningen". Etter at Geir har vært i praksis i skolen, har han lagt merke til at "gutter er mer høylytte og frampå, gutter henvender seg oftere til læreren enn det jenter gjør, jenter henvender seg mer seg i mellom. Gutter er mer utagerende". Andre av lærerstudentene har ikke tenkt over dette, men da jeg spurte Ida om hun hadde opplevd det samme, svarte hun " Hm. Jeg må tenke litt nå vet du. Jeg har egentlig ikke tenkt på det". Når hun får tenkt seg litt om så sier hun "Når du står i klasserommet der, så er det ofte, ja jeg har jo vært guttejente alltid jeg, det er jo egentlig frekt, men jeg tar egentlig kontakt med gutter først når jeg kommer ut i praksis og skal være i en klasse, men ja, de får jo mest kjeft, og når de først gjør noe positivt så blir det så kjekt at du nesten må gå bort til dem". Ole sier at han ser forskjell på guttene og jentene, at guttene "har et veldig behov for å vise seg fram", mens jentene er mer rolige. Ubevisst fører dette til at han får mer kontakt med guttene i klassen selv om han prøver å være dette bevisst og unngå det, men som han sier "så er det dette med at det høres så fint ut, men i virkeligheten er det de som skriker etter oppmerksomhet, de får det, sånn er det ellers også, de som hyler høyest, de får mest". Han legger til at " Du hører sjelden om jenter som har AD/HD f.eks. Jeg vet ikke om det er så utbredt blant jenter, men de jentene som er naturlig utagerende, vil nok lett få på seg et stempel om at du er avviker i forhold til din rolle i klassen, da blir du et spesialtilfelle og da blir PP-tjenesten satt på, det er jo ikke noe jeg kommer til å gjøre, jeg har den oppfatningen at det kan være slike tilfeller og at det kan skje".

Disse utsagnene fra lærerstudentene viser at det er guttene som "regjerer" klasserommene og at deres utagerende atferd betraktes som "normal", mens jenter med tilsvarende atferd lett kan bli sett på som avvikere og behandlingstrengende. I tillegg belønnes guttene med ekstra oppmerksomhet og ros når de klarer å være oppmerksomme og følge med i timen. Jentene som har slik atferd blir ikke lagt merke til. Anne mener også det er forskjell på gutters og jenters atferd, og hvilken respons de får fra læreren. Hun forklarer dette med "at i en skolesammenheng så er ofte det guttene kommer med, mer nyttig, eller på en måte er gutteinnspill mer nyttig for en lærer hvis du skal bygge videre på noe i en samtale, for gutteinnspill er mer sånn at de liksom forteller "at i går så jeg en grevling" eller sånne spesielle settinger, mens jenteting kan være mer sånn følelsetting som "at i går hadde jeg bursdag, jeg var glad for at...." og det er ikke ting som du på en måte kan

dra med hele klassen på, på samme måte. Men det er en utfordring, for hvis jenter forteller noe i klassen så er det mye for å få forståelse, at "det var kjekt", "det var bra" "det var fint" ".

Dette viser hvordan guttenes atferd og utsagn blir tolket og favorisert framfor jentenes. Guttene får bekreftelse på at det de forteller er relevant og interessant faglig, mens jentenes fortellinger blir sett på som personlige opplevelser, som ikke har interesse annet enn for dem selv, og som dermed blir avfeid med en enkel kommentar fra læreren. Dette kan føre til at jentene blir mer innadvendte og henvender seg mer seg i mellom enn til læreren eller klassen, slik som lærerstudentene har erfart.

En slik holdning overfor jenter kan være en forklaring på hvorfor jenter gjør det dårligere i matematikk enn det gutter gjør. Fag som krever større veiledning og oppfølging fra lærerens side, favoriserer guttene fordi de får lærerens oppmerksomhet. Jentene blir sittende med ubesvarte spørsmål fordi de enten ikke får samme oppmerksomhet eller fordi de ikke tør å henvende seg til læreren fordi de har fått forståelse for at deres spørsmål og utsagn blir ansett som lite faglig relevante.

Når respondentene skal fortelle om hva de opplever menn og kvinner blir tillagt av egenskaper, samsvarer dette med de tradisjonelle kjønnsrollene. Menn blir ansett som konkurranseorienterte, egosentriske, utagerende og strategiske, kvinner som empatiske, omsorgsfulle, sosiale og relasjonsbyggende. Geir sier at for menn " *ligger det litt i blodet, prøve å komme seg øverst på haugen. Kvinner er vel kanskje litt mer opptatt av andre*". Han synes " *det som går på fellesskap og ikke på å fremheve seg selv, det burde jo ha vært høyere priset*".

Faktisk er det guttene i utvalget som sterkest framhever nettopp dette, at menn forventes å være ledere og konkurrere om å nå til topps, mens kvinnelige "egenskaper" burde være mer verdsatt. Kanskje kommer dette av at guttene føler dette som en forventning og et press om å leve opp til et ideal som er motstridende i forhold til egne interesser og verdier.

Respondentene har også tidligere vært inne på at menn kan få negative sanksjoner hvis de ikke oppfyller de forventningene som manssrollen representerer.

Jentene gir ikke uttrykk for at de har det samme presset på seg som det guttene har. Mia synes det er mye bedre å være jente enn gutt, hun sier det slik: *”For jenter er det kanskje lettere å være litt annerledes, det er kanskje lettere for oss å gå inn i et mannsominert yrke, vi får ikke så mye mobb fra andre jenter, men hvis guttene prøver det samme så blir det ofte fremstilt som at nå er du homo og sånne ting, på den måten føler kanskje gutter litt mer press, de må være sterke, de må ha muskler å være i et macho-yrke, og sånne ting, jeg føler ikke at det er sånn for jenter. Jentene våger litt mer, de våger å ta noen annerledes valg enn gutter”*.

Dette uttrykker de tankene alle jentene har gjort omkring egne muligheter og også de holdningene som kom frem i artikkelen i Fædrelandsvennen som jeg viste til ovenfor. De føler ikke press, verken om hvilke studier og yrker de bør velge eller at de bør være hjemme med barn når den tid kommer, de velger selv det som synes rasjonelt og som er i samsvar med egne interesser. At det er lettere for jentene å ta utradisjonelle valg med hensyn til studier og fag, kan komme av at de dermed går inn på arenaer som har høyere status enn de tradisjonelle kvinnelige, og viser med dette en vilje og styrke om å komme seg ”opp og frem”, en egenskap som blir høyere verdsatt enn de tradisjonelle omsorgsegenskapene. Guttene viser ved utradisjonelle valg, det motsatte. De går ned i status og fremstår som ”feminine” som har sviktet maskuline idealer, og i følge respondentene kan dette føre til negative sanksjoner, spesielt fra andre menn.

Frykten for å være feminin og å være del av et kvinnedominert miljø, vises også i det Ole sier at *”skrekkszenario”*, ville for ham ha vært å komme på et lærerrom hvor det var 70-80 % damer. Hvis fordelingen hadde vært så ulik, ville han ha savnet et mannlig fellesskap, spesielt i det sosiale utenfor jobben. *”Da blir det veldig jentefokusert, sånn med Tupperware selskap. Jeg kunne aldri ha tenkt meg å gå i et Tupperware-selskap, men jeg vet om veldig mange jenter og damer som kunne tenkt seg det, og hvis det er sånt som skjer så kan en bli satt litt utenfor. Hvis det skjer på damenes premisser, så tror jeg det forverrer det kollegiale fellesskapet”*. Han opplever også at jentene har en tendens til å *”rotte seg sammen”*, for eksempel i studiesammenheng.

Disse utsagnene sammen med andre eksempler ovenfor, viser at fordommer og holdninger til jenter og kvinner, og hva som er kvinnelig, ligger dypere og mer ubevisst, enn utsagnene om at "det kvinnelige" burde være mer verdsatt.

De fleste respondentene mener likevel at holdninger bør endres, men at dette er vanskelig fordi det ligger i "kultur og den slags". De mest bevisste jentene har også tenkt på hvordan dette kan skje, men innser at det er vanskelig. Mia er for eksempel opptatt av hvordan ansvars- og arbeidsforholdene i hjem og familie blir fordelt. Hun viser til en hyttetur hun nettopp har vært på med både jenter og gutter. Om guttene sier hun: "Når det kommer til oppvasken så forventer de at det er du som skal gjøre det, det er flere som egentlig mener det ennå, som ikke våger å si det, selv om de tar oppvasken så mener de at det ikke hører til". Hun tror at "enhver mann trenger en sterk kvinne som tvinger de til å gjøre ting, det er vel kanskje mødre som lærer jentene til å vaske opp og sånne ting". Hun mener at mødre må lære sine sønner og døtre "at alt skal være likt. Mine unger skal i hvert fall lære det, og da kommer det at du endrer holdninger". At dette likevel ikke er lett, bruker hun sin mor som eksempel på. Moren hadde en "rebelsk ungdomstid" og var sterkt i mot slik som hennes far forventet at en datter skulle oppføre seg, og hun "nektet å gjøre ting for ham fordi han var mann, hun ville ikke stå på for ham. Men så giftet hun seg med en som var helt lik, sa hun, så da kommer en tilbake til det en har lært". Derfor mener Mia at "det er vårt ansvar å oppdra guttene slik at det endrer seg".

Interesse for likestilling

Til slutt hadde jeg tatt med spørsmål om hvorfor respondentene sa ja til å være med på undersøkelsen, om det var interesse for likestillingsspørsmål som var avgjørende og om det var de som var spesielt i mot eller for likestilling som sa ja til å være med. Dessuten ønsket jeg å se om respondentene mener det er problematisk at det ikke er reell likestilling i Norge, blant annet innenfor de temaene vi hadde snakket om tidligere i intervjuet.

Interessen for likestilling var ikke fremtredende blant respondentene. Det var bare to av jentene, Mia og Kari, som nevnte dette som hovedgrunn for at de hadde lyst til å være med på undersøkelsen. Mia sier at enkelte oppfatter henne som feminist, og at hun er veldig for likestilling og at "damer skal komme seg fram og at det skal være damer overallt". Kari sier at "det er litt synd at det er mange som ikke bryr seg, som tar det for

gitt.” De andre synes det var interessant å bli spurt og ville gjerne hjelpe meg med masteroppgaven min, det virket som om de synes det var ”*kult*” å bli spurt, og de fleste var nok også ganske nysgjerrige.

De fleste av respondentene synes det er positivt med likestilling, men det ”*er liksom ikke noe jeg brenner for*”, som Erik sier. En av jentene sier at likestillingsspørsmål ikke er noe som opptar henne eller som hun er interessert i. ”*Jeg er nesten litt lei av hele debatten om likestilling, for det er jo nesten slik at menn føler at de blir.....at de må begynne på nytt, at de må hevde seg igjen for at kvinner har mast så lenge nå*”. Hun synes det er så mange andre viktige ting å kjempe for, som gatebarn i Afrika og slummen i Manila, det blir viktigere å kjempe for enn ”*sånne små ubetydelige ting her i Norge, der det er snakk om noen tusenlapper mer i måneden eller å lede noen*”.

Bortsett fra Mia og Kari, synes ikke respondentene det er problematisk at vi ikke har reell likestilling i Norge. De mener at så lenge folk kan velge det de selv vil, uten at myndighetene legger press på dem, er det ikke noe mål at alt skal bli helt likt så lenge det ikke er åpenbart urettferdig i forhold til kjønn.

Det virker som om respondentene setter rettferdighetsprinsippet foran likestillingsprinsippet. Som Jon sier ”*det burde jo være rettferdig, det burde jo det, men en bør jo gå de veier en har lyst til og de veier en har anlegg for å gå*”. Geir synes ikke det er noe problem at det er forskjell ”*hjulene vil jo gå uansett*” sier han, og mener at folk bør få sjanse til å velge det de har lyst til som for eksempel å bli leder, ”*men hvis folk blir utestengt fra noe de har lyst til på grunn av kjønnen så er det feil. Jeg er veldig opptatt av at folk bør få prøve det de har lyst til, men ikke at de skal bli styrt av kampanjene*”. Også Mia som er svært for likestilling, sier ”*regjeringen kan jo ikke bestemme alt, utdanning og sånne ting, vi må jo bare godta at damer og menn er forskjellige*”.

Det synes dermed som at alle respondentene mener frihet til å foreta selvstendige valg, uten hindringer, er det som betyr mest, og at likestillingsprinsippet ikke betyr så mye for flesteparten av dem. Også de to mest ”*feministiske*” av jentene mener at det finnes forskjeller mellom kvinner og menn som må godtas og som ikke myndighetene skal gripe inn i for å presse fram likestilling.

Bort sett fra disse to av jentene, er ikke respondentene interessert i likestilling og likestillingspolitikk. De aksepterer stort sett at myndighetene har en likestillingspolitikk, men synes ikke dette angår dem selv. Kjønnsperspektivet i egne valg og situasjon er ikke noe de har reflektert over.

Når jeg spør dem om det er noe de ser som spesielt urettferdig og som bør forandres når det gjelder likestilling, svarer alle; lønn. Alle mener at det er svært urettferdig at de tradisjonelle kvinneyrkene, eller ”dameyrkene” som mange av respondentene kaller det, skal være så lavt lønnet som de er i dag. Ida har erfaring fra helse- og omsorgssektoren og sier at ” *Jeg har jo en deltidsjobb i hjemmetjenesten i Kristiansand og det er egentlig så sykt mye du gjør som du får så lite betalt for. Kjæresten min vil jo ikke ta jobb i skolen eller helsevesenet for han mener du ikke får betalt for det du faktisk gjør. Det er jeg egentlig enig i*”.

Dette utsagnet representerer godt den meningen som er felles for respondentene. Her synes det som at respondentene mener at det er myndighetenes oppgave å rette på skjevheten når det gjelder lønn, noe som de mener er urettferdig og som går i mot det sterke rettferdighetsprinsippet de har. Å fjerne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er en oppgave for myndighetene, i motsetning til å påvirke individuelle valg. Jeg tolker det slik at de mener at lønnsforskjeller er strukturelt betinget, og dermed en oppgave for myndighetene i likhet med menns mulighet til å få lønnet fedrepermisjon. Valg av utdanning og yrke er der i mot ikke en sak for myndigheter og politikere, i likhet med det å sette likestillingspolitikk framfor det de anser som rettferdige ansettelser.

4.4 Oppsummering

Det respondentene sier og forteller, er preget av paradokser. De er mot myndighetenes press, innblanding og tiltak for eksempel med hensyn til valg av utdanning, kvotering og hvordan den enkelte kvinne og mann velger å forholde seg til å være hjemme med barn. Samtidig er de for at myndighetene skal fastsette fedrenes rett til fødselspermisjon, for dermed å tvinge arbeidsgivere til å akseptere menns rett til å ta del i omsorg for egne barn.

De sier også at kjønnsroller ikke betyr noe for dem personlig, samtidig som de ser at venner og omgivelser er sterkt preget av tradisjonelle holdninger. Dette mener de skyldes

oppdragelse og kultur, men de er også usikre på hvor mye av forskjellene som kan skyldes biologi.

De mener at kulturen må endres slik at spesielt menn kan velge utradisjonelt uten å bli møtt av fordommer og sanksjoner, men at dette er svært vanskelig, samtidig som de mer eller mindre ubevisst viser at de selv har holdninger og fordommer som styrker de tradisjonelle kjønnsrollene.

Likestilling sier de fleste at de ikke er interesserte i. De mener at vi i Norge har likestilling fordi menn og kvinner formelt har like rettigheter, og at likestillingspolitikk nå dreier seg om å legge press på den enkeltes valg, samtidig mener alle at det mest urettferdige i likestillingssammenheng er at kvinner har lavere lønn enn menn, og at myndighetene burde forandre dette.

Hvordan kan så dette forklare at vi ikke har reell likestilling i Norge? For det første har ikke likestillingspolitikken ført til at holdninger og grunnleggende antakelser er blitt endret. Ungdommene gir uttrykk for at holdninger fremdeles er sterkt forankret i tradisjonelle kjønnsroller, både når det gjelder utdanningsvalg, omsorgsfordeling i hjemmet, hvilken stilling kvinner generelt har i arbeidslivet og fordommer mot dem som velger utradisjonelt. Dette viser de både ved å trekke frem eksempler fra venner, omgivelser og media, men også kanskje ubevisst, å vise egne oppfatninger og holdninger.

I følge Stortingsmelding 70 var endring av tradisjonelle kjønnsroller det viktigste bidraget til reell likestilling, og ut i fra det respondentene gir uttrykk for, har det ikke skjedd omfattende endringer i forhold til kjønnsroller og kjønnsrollemønstre.

For det andre distanserer ungdommene seg fra den offentlige likestillingspolitikken. De fleste mener at likestillingspolitikk ikke angår dem selv; de har like muligheter til å velge utdanning, søke jobber, eventuelt bli ledere hvis kvalifikasjonene er gode nok og de selv ønsker det, og å fordele omsorgen for barn når dette blir aktuelt. Det synes som om de mener at likestilling er et avsluttet kapittel. Så lenge de har like formelle rettigheter om de er gutter eller jenter, vil videre likestillingspolitiske tiltak føre til at myndighetene legger press på individuell valg, noe de er sterkt imot.

I følge det disse ungdommene uttrykker, har ikke myndighetene den nødvendige tillit slik at likestilling er blitt et fellesprosjekt mellom politikerne og "grasrota". Politikerne har ikke maktet å legitimere mål og tiltak, og å få den nødvendige oppslutningen om disse blant borgerne. Dermed blir likestilling sett på som et offentlig politikkområde som er fjernt fra "folk flest".

For det tredje ser ikke ungdommene sammenhengen mellom kjønnsroller og likestilling. Det kan komme av at de oppfatter likestilling og likestillingstiltak som et spørsmål om andel av kjønn; det er likestilling hvis fordelingen er 50/50. Slik de oppfatter offentlig likestillingspolitikk, blir likestilling et spørsmål om kvantitet, ikke hvilke holdninger og forventninger som ligger til grunn for at menn og kvinner blir forskjellig bedømt og favorisert. Kvantitet er ikke en aktuell problemstilling eller rettferdighetsnorm for disse respondentene, den enkeltes interesser, kvalitet eller kvalifikasjoner bør være utslagsgivende, det er også det mest rettferdige i følge respondentene.

For det fjerde mener respondentene at det er "kulturen" som må forandres når det gjelder kjønnsroller og de negative utslagene som følger av disse, det er ikke noe myndighetene kan bestemme ved lover eller tiltak. Dette viser både en mistillit til myndighetene og en oppfatning av at "kulturen" ikke kan eller bør påvirkes av myndighetene.

Det er i denne sammenhengen jeg velger å tolke synspunktene om at både kvinner og menn må få velge å være hjemme med barn. Dette er etter respondentenes meninger valg den enkelte må ta, uten å bli "presset" av myndighetene for å tilfredsstille politisk korrekte normer.

For det femte blir mistilliten ytterligere forsterket ved at myndighetene ikke har klart å løse det likestillingsproblemet som alle respondentene fremholder som det mest urettferdige, nemlig lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

Jeg velger å tolke dette som om respondentene ser lønnsforskjellene som et strukturelt problem, og at det derfor er myndighetenes ansvar å endre dette. Det er også ut i fra denne innstillingen jeg velger å tolke respondentenes entydige positive innstilling til at myndighetene innførte tvungen fedrepermisjon. Her gir de uttrykk for at det er et strukturelt og formelt problem at ikke menn kan rettferdiggjøre sitt ønske om en likere

fordeling av fødselspermisjonen. På bakgrunn av det, var det positivt at myndighetene innførte tvungen fedrepermisjon som et tiltak for å stadfeste menns rettigheter som fedre, spesielt gutten ønsker lengre pålagt fedrepermisjon.

4.5 Empiri - konklusjon

Mine dokumentanalyser viser at vi i Norge i dag har formell likestilling, menn og kvinner har de samme rettigheter og formell forskjellsbehandling av kjønnene er lovstridig. At vi derimot ikke har reell likestilling, er i følge min konklusjon at den offentlige likestillingspolitikken ikke har klart å skape de nødvendige holdningsendringene som av politikerne er erkjent som vesentlige helt fra Stortingsmelding 70 (1991-92) og til Stoltenberg II sin politiske plattform, Soria Moria erklæringen fra 2005.

Jeg vil konkretisere mine funn som innledning til kapittel 6 – Drøftinger.

5. HVORFOR ER DET SÅ VANSKELIG Å ENDRE HOLDNINGER OG KJØNNSROLLER?

5.1. Innledning

Respondentenes holdninger og beskrivelser av holdningene i samfunnet slik de oppfatter dem, viser at holdningene fremdeles er sterkt forankret i tradisjonelle kjønnsroller både når det gjelder utdanningsvalg, omsorgsfordeling i hjemmet og kvinners status i arbeidslivet. Mine undersøkelser viser også at spesielt gutter har vanskeligheter med å velge utradisjonelt fordi de er redde for å møte fordommer og sanksjoner hvis de prioriterer omsorg for barn framfor jobb eller hvis de blir oppfattet som feminine i forhold til utdanningsvalg. Selv mener respondentene at dette skyldes ”kulturen” og at det å endre denne er svært vanskelig.

Dokumentanalysen viser også at det fremdeles er betydelige lønnsforskjeller mellom typiske kvinne- og mannsyrker. Denne forskjellen blir også fremhevet av mine respondenter som det likestillingsproblemet som myndighetene burde konsentrere seg om og oppheve, fordi det etter respondentenes mening er det eneste formelle likestillingsproblemet som gjenstår.

Jeg har valgt teorier av Pierre Bourdieu, Simone de Beauvoir og Edgar Schein for å belyse disse forholdene. Disse teoriene vil jeg presentere i dette kapitlet.

5.2. Den maskuline dominans

Gjennom sine analyser av det tradisjonelle, berberiske samfunnet Kabylia i Algerie, viser Bourdieu (2000) hvordan forståelse av kjønn og kjønnsforskjeller fører til strukturelle og kulturelle forhold som legger grunnlag både for maktforhold, sosiale relasjoner og identitet.

Bourdieu ønsker med sine sosialanalyser og teorier å vise hvordan forholdet mellom kjønnene er endret i mindre grad enn det endringene i kvinners formelle situasjon skulle tilsi. I et androsentrisk samfunn, finnes en strukturell inndeling av kjønnene med tilsvarende kognitive inndelingsprinsipper som opprettholder en maskulin dominans og en forevigelse av kvinnenens underkastelse. Dette krever i følge Bourdieu politisk handling, fordi innbyrdes forbundne institusjoner, som familien, kirken, staten og skolen, opprettholder mekanismene som foreviger disse strukturene og opprettholder den tradisjonelle kulturen.

For å analysere samfunnet ut i fra dette perspektivet, velger Bourdieu å analysere det tradisjonelle og androsentriske samfunnet Kabylia. Denne eksotiske omveien er det nødvendig å gå for ”å bryte den bedrageriske fortrolighetsrelasjonen som forener oss med vår egen tradisjon”, det blir ”en objektiv arkeologi over vårt ubevisste” og blir dermed ”redskap for en virkelig sosialanalyse” (s. 11) Bourdieu konkluderer med at hele det europeiske kulturfeltet utvilsomt tar del i den samme kulturelle tradisjonen som opprettholdes i Kabylia, og at studiene fra Kabylia kan ”hjelp oss å forstå de mest tilslørte aspekter av kjønnsforholdene i nåtidens mest avanserte samfunn” (s. 7).

De mest sentrale begrepene Bourdieu bruker i sine analyser er: Androsentrisk samfunn, habitus, maskulin dominans og symbolsk vold. Jeg vil se hvordan disse begrepene kan være med på å forklare hvorfor det er så vanskelig å endre kjønnsroller og holdninger som fører til en nedvurdering av kvinner og det som anses som tradisjonelt feminint, og tilsvarende oppvurdering av det maskuline.

Det androsentriske samfunn

Androsentrisk kommer fra gresk-latin og bygger på synet om at mannen og det som særpreger ham, menneskelig sett står over kvinnen og det kvinnelige (Berulfsen og Gundersen 2000).

Et androsentrisk samfunn blir da et samfunn som bygger på at det som oppfattes som maskulint er mer verdifullt enn det som anses for feminint. For å forstå grunnlaget for et androsentrisk samfunn, bruker Bourdieu Kabylia, et tradisjonelt jordbrukssamfunn hvor myter og ritualer fremdeles former samfunnet. Det er denne tradisjonelle kulturen Bourdieu mener at hele det europeiske kulturfeltet er en del av. At Bourdieu ikke tar utgangspunkt i den greske antikken som blir regnet for vår kulturs opprinnelse, begrunner han med at man må gå forut for antikken, til førosokratisk tid, til mytene og ritualene, og at antikken og dens kultur er blitt så fortolket at den er vanskelig å forholde seg til.

I en kultur som den i Kabylia, blir ting og aktiviteter inndelt i et system av homologe motsetninger. Bourdieu nevner for eksempel høy/lav, under/over, foran/bak, tørr/fuktig, hard/myk, klar/uklar, utenfor(offentlig)/innenfor(privat) osv. Den biologiske forskjellen mellom kjønnene, forskjellen mellom den maskuline og den feminine kropp, og den anatomiske forskjellen mellom kjønnsorganene inngår i samme system. Motsetningene inngår ”i tankeskjema som er universelt appliserbare” (s. 16) og de forklarer fenomener, sammenhenger, forskjeller og hva som er ”naturlig”, objektivt og i samsvar med tingenes orden, bekreftet gjennom de biologiske og kosmologiske kretsløp. Denne kosmologien inkorporeres i kognitive strukturer og skjema for oppfattelse, tanke og handling for hva som er naturlig, og uttrykkes gjennom myter, ritualer, språk og symboler. Sentralt i disse kulturelle uttrykkene er fallos og det fallos symboliserer; seksuell styrke, fysisk virilitet, ære, befruktning og makt.

Inndelingen av kjønnene skjer i samsvar med disse kulturelle symbolene som inngår i de universelt appliserbare tankeskjemaene som former de objektive og kognitive strukturene, ”mellom værens strukturer og erkjennelsens former, mellom verdens gang og forventningen til denne” (s. 17), disse skjemaene og strukturene konstruerer hele den sosiale verden. Forskjellen mellom mann og kvinne og deres forskjeller i anatomi og reproduksjon, fremtrer som en naturlig berettigelse av den sosialt konstruerte forskjellen

mellom kjønn, særlig av arbeidsdelingen mellom mann og kvinne. Denne naturlige, objektive sosiale konstruksjonen inkorporeres i aktørenes kropper som kjønnnet habitus.

Forskjellen mellom de biologiske kjønn og de kognitive og kulturelle oppfatningene knyttet til disse, konstruerer og legitimerer en sosial forskjell mellom kjønnene og det skjer en sirkulær årsaksrelasjon. Prinsippet for den sosiale oppfatningen konstruerer den anatomiske forskjellen, og denne sosialt konstruerte forskjellen blir grunnlaget og garantien for naturligheten ved den sosiale oppfattelse som grunnlegger den (s. 18). Det har skjedd en sirkulær årsakssammenheng ved en ”sosialisering av det biologiske og en biologisering av det sosiale” (s. 11). Dette skaper en kjønnsdelt og androsentrisk kosmologi og ontologi, hvor ”den maskuline ordenens styrke kommer til syne ved det at den ikke trenger rettferdiggjørelse: Den androsentriske oppfatning opptrer som nøytral og har ikke behov for å utsi seg selv i diskurser som sikter mot å legitimere den” (s. 17).

Det androsentriske samfunnet uttrykkes i dag ved den forrang som det maskuline har i forhold til det feminine, både i kognitive og sosiale strukturer og kulturelle verdier. Strukturer og verdier som er forankret i antakelsen om de biologiske og sosiale særpreg som karakteriserer det maskuline, som virilitet, styrke, makt og ære, og at dette står høyere i et verdihierarki enn det feminine som karakteriseres ved de homologe motsetningene til det maskuline; passivitet, svakhet, underkastelse og miskjennelse.

Selv om det har skjedd radikale forandringer i kvinners formelle situasjon, slik også Bourdieu påpeker, har dette ikke ført til en oppheving av den mannlige dominans og en oppvurdering av kvinners tradisjonelle oppgaver og verdier.

I Norge i dag ser vi dette slik jeg har vist tidligere, blant annet ved at lønn for kvinners tradisjonelle oppgaver, systematisk er lavere enn tradisjonelle mannlige oppgaver, at få menn velger fag og yrker som tradisjonelt er kvinnelige i frykt for å bli stigmatisert og miste sin maskulinitet slik at de sosialt og kognitivt mister posisjon og verdi. Og vi ser det spesielt i hvordan arbeidslivet er konstruert og organisert på og rundt maskuline egenskaper, verdier og livsstil.

Årsakene til at det androsentriske samfunnet består ser jeg som en følge av grunnleggende antakelser (Schein 1980) og hvordan sentrale institusjoner har befestet disse (Bourdieu 2000).

I følge Schein kan man dele kultur inn i tre nivå; artefakter, normer og verdier, og grunnleggende antakelser, hvor disse nivåene påvirker hverandre både ovenfra og ned, og nedenfra og opp. De grunnleggende antakelsen som er det dypeste nivået, oppfattes som udiskutable sannheter, de blir overført til samfunnsmedlemmene gjennom sosialiseringprosesser, og er derved vanskelig å endre. Eller, som i følge Bourdieu, ikke trenger legitimering, men inngår i en naturlighet som skaper et samfunns kosmologi og ontologi.

Der i mot kan vi se at artefakter og delvis normer har endret seg. Artefakter i denne sammenheng ser jeg som de formelle og til dels strukturelle forandringene som har skjedd i menns og spesielt kvinners likestilling. Eksempler på dette er lik rett til utdanning, likestillingslov, fedrepermisjon og kvoteringsregler. At vi har fått disse synlige forandringene i samfunnet er etter min mening ikke forankret i en endring av de grunnleggende antakelsene som har påvirket verdier, normer og dermed artefakter. De er heller resultat av at det på et tidspunkt oppsto grupper av kvinner som krevde en endring i verdiene som legitimerte kvinners undertrykking og menns dominans, og som det etter hvert ble politisk aksept for. En aksept som har ført til den offentlige likestillingspolitikken som jeg tidligere har gjort rede for, og som har resultert i formell likestilling, men ikke reell likestilling.

At den ikke har ført til reell likestilling er etter min mening fordi de grunnleggende antakelsene ikke er endret slik at likestillingsideologien påvirker sosialiseringprosessen i den grad at likestilling blir like "naturlige" og formende for sosiale og kognitive strukturer slik som Bourdieu viser at den maskuline dominans gjør. En viktig årsak til dette er at staten som tilnærmet eneste likestillingsaktør, har kunnet definere og utforme en likestillingsideologi som ikke har fått den kulturelle og sosiale oppslutning som kreves for at den skal kunne endre den maskuline dominans. Derfor er det fremdeles slik at de grunnleggende antakelsene er forankret i en kultur som fremmer et androsentrisk samfunn.

I følge Bourdieu (2000) opprettholdes det androsentriske samfunnet og dominansrelasjonene, uavhengig av varierende historiske økonomiske og sosiale forhold. De går på tvers av århundrene og geografiske og sosiale kontekster. Dominansrelasjonen er blitt "et produkt av et historisk forevigelsesarbeid" (s. 91), hvor det har skjedd en kontinuerlig reetablering av de objektive og subjektive strukturene som opprettholder den maskuline dominans, generasjon etter generasjon. At disse strukturene er blitt opprettholdt over så lang tid og i så forskjellige kontekster, mener Bourdieu skyldes de aktørene og institusjonene som hele tiden har bidratt til å reetablere den maskuline dominans og det androsentriske samfunn og derved permanent sikre det uforanderlige hierarkiet i relasjonen mellom kjønnene.

Inntil nylig er det tre hovedinstanser som har sikret denne reproduksjonen, nemlig "familien, Kirken og Skolen" (s. 93), men "for å fullføre oversikten over de institusjonelle faktorene for reproduksjonen av den kjønnsmessige inndelingen, må man ta statens rolle i betraktning" (s. 95). Jeg skal komme tilbake til disse institusjonenes politiske betydning nedenfor.

Kort oppsummert, med utgangspunkt i Bourdieus teorier, er vårt samfunns oppfatning av kjønn og forskjell mellom kjønnene, forankret i kulturelle symboler, myter og ritualer som går svært langt tilbake i tid. Gjennom kontinuerlige sosialiseringprosesser og sentrale institusjoner, er disse oppfatningene reetablert uavhengig av historisk, geografisk og sosiale kontekster, slik at de former vår oppfatning av som er kvinnelige og mannlig egenskaper, og hvordan disse blir ulikt vurdert. En viktig faktor i en slik oppfatning er begrepet "habitus".

Habitus.

Vi bruker oftest begrepet kjønnsrolle, når vi skal beskrive de sosialt strukturerte kjønn og hvilke egenskaper og verdier vi tillegger mann og kvinne; hva som er maskulint og hva som er feminint. Bourdieu bruker ikke begrepet kjønnsrolle. Han mener rolleteorier bygger på at roller er noe man kan velge å gå inn eller ut av, avhengig av kontekst og situasjon. Derfor bruker han begrepet habitus.

Det er ikke lett å oversette dette direkte, slik habitus blir forklart hos Berulfsen og Gundersen (2000). Her blir habitus forklart med at det kommer fra latin og at

betydningen er holdning, preg, tilstand, stilling. Etter som jeg oppfatter Bourdieu, er disse forklaringene ikke dekkende for den mening Bourdieu tillegger habitus. Bourdieu bruker selv begrepet disposisjon (s. 51) synonymt med habitus. En kjønnsmessig habitus er i følge Bourdieu resultatet av en tradisjon som har sosialisert det biologiske og biologisert det sosiale, slik som vist ovenfor. Det er skapt en sosial konstruksjon ”kjønn” forstått som kjønnsmessig habitus, som fremstår ”som naturens grunnlag for den vilkårlige inndelingen som ligger til grunn for både virkeligheten og forestillingen om virkeligheten” (s. 11), og denne habitus kan man ikke velge.

Den anatomiske og biologiske forskjellen mellom kjønnene, som uttrykker seg i seksualakten; hvor mannen penetrerer og kvinnen blir penetrert, og kjønnsorganene; det mannlige er synlig og aktivt, det kvinnelige er skjult og passivt, virker som skjema for oppfattelse, tanke og handling, de inkorporeres i individenes kropp og gir seg utslag i kroppsholdninger, blick og kroppsspråk, en kroppslig hexis som Bourdieu benevner det. (Hexis, fra gresk: en varig tilstand, Berulfsen og Gundersen 2000). Kroppene ”dresseres” og gjør en ”tilbøyelig” og egnet til å tre inn i de sosiale spillene hvor habitus former spillereglene. Normer angir hva som er naturlig og normalt, og setter grenser ved å definere hva som ikke lar seg gjøre, hva som er utenkelig eller ekstraordinært, det dannes kognitive strukturer for oppfatning av kjønn, og ”kollektive forventningene” eller ”objektive potensialer” som innskriveres også i de dagligdagse strukturene som definerer hva som er maskulint og hva som er feminint (s. 66).

Når respondentene sier at kvinner er mer omsorgsfulle og mennene er mer aggressive, er dette i følge Bourdieu et resultat av en kulturell oppfatning av kjønn basert på reproduksjon og seksualitet, som sosiale skjema og oppfatninger gjennom historiske prosesser har forevige slik at det fremstår som medfødte eller biologiske egenskaper. Denne ”naturligheten” blir internalisert slik at når jeg for eksempel spør respondentene om de kan fortelle hvordan de selv oppfatter kjønnsroller og hvordan disse påvirker dem, er det ingen som kan komme med noen eksempler, ”det er vanskelig å komme på noe” som de sier. Men når vi snakker videre om kjønnsroller og kjønnsrollemønstre, ser de tydelige eksempler på kjønnsroller og hvordan disse danner mønstre i samfunnet rundt seg. Dette er et eksempel på hvordan kjønn eller habitus inngår i de kognitive strukturene som Bourdieu sier, og blir en del av individets identitet og subjektivitet. Eller for å si det på en annen måte; respondentene oppfatter seg selv som genuine og autonome subjekter

som handler og velger ut i fra egne egenskaper og interesser, og hva som er naturlig for dem.

Det finnes mange perspektiver å forklare hva som "naturlig" for den enkelte og hva som former identitet og subjektivitet, ikke bare kjønn. Utgangspunktet for mine intervjuer var ikke et dybdeintervju med den enkelte om deres oppfatning av egen identitet, og hva som hadde formet denne, men deres generelle oppfatning om hvordan kjønnsroller var med å forme deres handlinger og valg.

For å vise hvordan kjønn kan brukes som forklaring på identitet og subjektivitet, og for å vise relevansen av Bourdieus habitus, velger jeg å bruke "Marte" som eksempel. Harriet Bjerrum Nielsen, professor og senterleder ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning, siterer en samtale med Marte i innledningen til sin artikkel "Kjønnsidentiteter og kjønnets subjektivitet" (Lorentzen og Mühleisen 2006).

Marte er 18 år, feminist, antirasist og politisk aktiv i et radikalt ungdomsmiljø. Hun mener at en ikke behøver å være forelsket for å ha sex, det holder at en har lyst eller synes det er gøy, og hun har ikke problemer med å ta initiativet overfor gutter, selv om enkelte kan oppfatte henne som "horete" når hun gjør det. Men det blir vanskelig for Marte når det kommer følelser inn i bildet. For selv om hun er frigjort, vil hun gjerne at gutten skal ta initiativet slik som hun oppfatter at de andre jentene i samme miljø gjerne vil. For selv om de fremstår som tøffe på utsiden så er de "veldig pusete på innsiden, da (latter)". De er "ganske kvinner egentlig akkurat når det gjelder sånne ting". Marte sier at når hun blir forelsket blir hun "stressa og dødsnervøs og sånn". Hun føler at gutten kan få kontroll over henne, og foretrekker kanskje gutter som er mer interessert i henne enn hun i dem. (ibid.)

Bjerrum Nielsen peker på at det finnes mange måter og perspektiver for å tolke og forstå Martes dilemma og ambivalens når det gjelder hvordan hun fremstår og ønsker å fremstå, og hvordan hun opplever seg selv; Marte som subjekt.

Det biologiske kjønn er bestemmende for identitet og subjektivitet fordi dette sammen med generasjonstilhørighet er det første separasjonsdimensjon barnet oppfatter. Allerede fra 1 ½ års alderen oppfatter barnet at det er baby, jente eller gutt (ibid.) Dette subjektet

kan analyseres blant annet ved å anvende filosofiske, politiske, psykologiske eller poststrukturalistiske diskursteorier. Selv analyserer Bjerrum Nielsen Martes utsagn i en psykologisk subjektforståelse, ved å anvende psykoanalytiske og poststrukturalistiske diskursteorier. Hun konkluderer med at for å forstå Martes problem trenger en begge perspektiver fordi psykoanalysen ikke setter spørsmålsteget ved "kjønnets kulturelle binaritet, mens poststrukturalismen undervurderer den emosjonelle forankringen som kan være knyttet til denne binariteten". For å forstå vilkårene for både personlig og kulturell bevegelse trenger vi altså begge perspektiver (s. 167).

Jeg oppfatter det slik at Bourdieus teorier kombinerer disse to perspektivene ved å vise hvordan habitus individuelt konstituerer emosjonelle og intellektuelle strukturer gjennom sosial og kulturell påvirkning; identitet og subjektivitet, og hvordan denne opplevde identiteten og subjektiviteten uttrykkes og danner sosiale strukturer som igjen er med på å forme sosiale og kulturelle normer sosialiseringprosesser. Det har skjedd en sosialisering av det biologiske og en biologisering av det sosiale.

Hvis vi ser Marte i dette perspektivet, kan hennes seksuelle frigjorthet og radikale politiske meninger og aktiviteter ses som en protest mot både seksuelle, sosial og politiske forhold. Hun erkjenner ufrihet og urettferdighet og ønsker å endre dette, både ved standpunkt og atferd. Ved sin utagerende seksualitet ser hun at hun bryter normer, men det bryr hun seg ikke om, men når det kommer til følelser blir hun som sine venninner, veldig kvinnelig og "pusete". Det virker som om hun forskrekkes over disse sidene av seg selv, og velger å unngå dem ved å inngå i forhold som ikke inkluderer forelskelse, slik at hun kan miste kontrollen over sine følelser.

Marte opplever en konflikt mellom feminin habitus og slik hun oppfatter sin identitet. Marte er bare 18 år og vi vet ikke hvordan hennes subjektivitet vil bli formet av dette, om de "innskrevne" disposisjonene eller erkjennelsen av ufrihet og urettferdighet vil dominere. Men hun er i samme situasjon som en av respondentene fortalte at både hun og moren var i i ungdommen. Moren protesterte på det hun oppfattet som mannsdominans fra sin far, men valgte å gå inn i et ekteskap med en like dominerende mann, og respondenten sier at hun er tøff nå, men at hun kanskje vil forandre seg når "det kommer til stykket". Det samme gjelder det de velutdannede kvinnene i Fædrelandsvennens

artikkel opplevde da de som yngre ønsket å forandre de tradisjonelle kjønnsrollene, men inntok disse rollene da de selv ble mødre.

Derfor blir habitus også et mer dekkende begrep enn kjønnsroller, fordi habitus fremstår som medfødte egenskaper som kommer før bevisstheten, noe vi faller tilbake til når konfliktene mellom identitet og sosiale normer og forventninger blir for store. Disse ”medfødte egenskapene” som kommer før bevisstheten, legitimerer den mannlige og kvinnelige habitus og skaper en grunnleggende kjønnet dikotomi og et androsentrisk samfunn, basert på en sirkulær årsakssammenheng.

Bourdieu viser også hvordan kjønnet habitus arter seg i skolesammenheng, hvor skolen, sammen med familien er den mest sentrale og grunnleggende sosialiseringarenaen. Gutter og jenter blir allerede i de første trinnene i grunnskolen behandlet forskjellig. Guttene blir gjenstand for en privilegert behandling, lærerne avsetter mer tid til dem, det er oftest dem som blir utspurt, sjeldnere avbrutt, de deltar mer i plenumsdiskusjoner (s. 65).

Dette er i samsvarer med det lærerstudentene blant respondentene har som erfaring fra sine praksisperioder i skolen, og hvordan enkelte av jentene blant respondentene uttrykker at de setter mer pris på guttenes innspill i klassesituasjonen enn jentenes. Dermed bekrefter dette den ulike verdsettingen av de gutter og jenter slik det uttrykkes gjennom kjønnsmessig habitus, en verdsetting som fører til den maskuline dominans.

Den maskuline dominans.

Den maskuline dominans kommer til uttrykk både i individuelle disposisjoner og relasjoner, og i samfunnets strukturer og kultur ved at den kjønnede dikotomien og det androsentriske samfunnet er grunnlagt på et prinsipp om kvinners mindreverd og utelukkelse, og en fundamental asymmetri mellom subjektet og objektet, aktøren og instrumentet (s. 51).

Den oppfatning av kjønn som former habitus, former også relasjonen mellom mann og kvinne; den maskuline dominans over det feminine. Seksualakten oppfattes som en dominansrelasjon uttrykt gjennom over eller under, aktiv eller passiv, å ta eller å bli tatt. Denne oppfatningen konstruerer en sosial dominansrelasjon og et fundamentalt inndelingsprinsipp som ”legitimerer en dominansrelasjon ved å innskrive den i en

biologisk natur som selv er en naturalisert sosial konstruksjon” (s. 31). Den maskuline dominans gir seg uttrykk i både maktstrukturer, verdsettingshierarkier, gjennom symbolske manifestasjoner og grenser for atferd.

I følge Bourdieu er for eksempel lederstillinger vanskeligere å inneha for kvinner fordi definisjonen av slike stillinger inkluderer mange ”seksuelt konnoterte” evner og kvalifikasjoner. De er skreddersydde for menn og innebærer ikke bare formelle krav for å få og for å beholde stillinger, men også egenskaper eller disposisjoner som tillegges menn som ”en fysisk fremtoning, en stemme, eller disposisjoner som aggressivitet, trygghet, distanse til rollen, såkalt naturlig autoritet, osv., ting som menn er blitt forberedt på og trent opp til qua menn”. (s. 71).

I tillegg til at menn har individuelle fortrinn, er arbeidslivets grunnleggende strukturer og organisering for å fremme størst mulig effektivitet som er forankret i tradisjonelle maskuline verdier, prinsipper og prioriteringer. At menn dominerer gjør dem også i stand til å definere praksis og anerkjenne denne som universell (ibid.). Dermed blir det som oppfattes som maskulint stående som mal, noe som skal etterstrebes som det fullverdige, eller verdifulle.

Det er de samme mekanismene som er opphavet til ”glasstaket” og ”kompis-kulturen” og som fremdeles gjør det vanskeligere for kvinner å oppnå de samme posisjonene som menn. Kvinner må ”bli som menn”, for å oppnå tilnærmet like posisjoner som menn. Eller som Bourdieu sier: ”Definisjonen av fortrefelighet er i enhver sammenheng ladet med maskuline implikasjoner som har det særmerke at de ikke fremstår som sådanne” (ibid.)

De oppfattes altså ikke som eksplisitt maskuline fordi det maskuline blir oppfattet som universelt gyldig.

Den maskuline og grunnleggende måten å ”skru sammen” arbeidslivet på, er utenkelig å omorganisere. Selv om det innføres justeringer for i noen grad å tilpasse seg det tradisjonelt kvinnelige, er hovedstrukturene fremdeles mannsdominerte, fordi det er dette som er ”naturlig” i arbeidslivet. Likestilling i arbeidslivet innebærer fremdeles at kvinner må tilpasse seg og la seg dominere av maskuline prinsipper.

Det er gjennom samfunnets grunnleggende strukturer som anerkjenner og domineres av det maskuline som universelt gyldig, og den feminine og maksuline habitus med sine dominansrelasjoner, som gjør at den maskuline dominans blir opprettholdt og skaper et androsentrisk samfunn.

Habitus manifesteres subjektivt og objektivt i påbud, antydninger, forførelser, trusler, anklager, ordre eller korrektiver som går forut for bevisstheten og viljen og objektivt At den mannlige dominans kan opprettholdes er også avhengig av at de dominerte, kvinnene, fortsetter å la seg dominere. Men dette er i følge Bourdieu ikke det samme som å gi den enkelte kvinne ansvaret for sin egen undertrykkelse eller anta at kvinner selv velger "underdanige praksisformer". Man må "ta til etterretning og redegjøre for den sosiale konstruksjon av de kognitive strukturer som organiserer de handlinger som konstruerer verden og dens maktinstanser". (s. 49) Derfor er det ikke nok å erkjenne den maskuline dominans og ville bryte og endre denne relasjonen gjennom viljeshandlinger, det forutsetter en "radikal forvandling av de sosiale produksjonsbetingelsene for de disposisjonene som leder de dominerte til å anlegge de dominerendes synspunkt på de dominerende, så vel som på seg selv" (s. 51).

Det er disse synspunktene jeg ser kommer frem i en del av respondentenes svar og fortellinger. Man stiller ikke spørsmål ved den forrang det maskuline har overfor det feminine og som opprettholder den maskuline dominans, fordi det er nedfelt i den enkelte oppfatter dette som udiskutable og "naturlige" prioriteringer. Man godtar for eksempel at næringslivets ledere (menn) vegrer seg for å ansette kvinner fordi det er store økonomiske investeringer som står på spill, og velutdannede kvinner som i utgangspunktet er innstilte på ikke å gå inn i de tradisjonelle kjønnsrollene når de får barn, faller tilbake til disse rollene og lar mannen prioritere sitt arbeid og sine oppgaver når barn blir en realitet. Dette er også et eksempel på hvordan de kvinner som erkjenner og er bevisste hvordan kjønnsroller legger begrensninger for deres egen frihet, alene ikke kan forandre disse premisene. Til det er de disposisjonene som er "innskrevet i kroppene" og "i de sosiale strukturene" (Bourdieu 2000), for dominerende både for de dominerte og de dominerende, og de foreskrevne og ubevisste disposisjonene er "naturlige" å etterleve.

Slik jeg oppfatter Bourdieu vil det være en forutsetning at de sosiale produksjonsbetingelsene som opprettholder disse kognitive mønstrene og de sosiale strukturene som uttrykkes i samfunnets organisering, radikalt blir endret for å oppheve den maskuline dominans. I de to nevnte eksemplene er det nærings- og arbeidslivet som opprettholder de strukturelle maktforholdene og de prioriteringer som gir grunnlag for disse, slik blant annet Elin Ørjasæters eksempler viser.

En radikal forandring av disse forholdene vil innebære å endre arbeidslivets organisering og prioriteringer, slik at mennenes verden ikke lenger er for dominerende, slik som også Stortingsmelding 70 forutsetter. Hvor krevende og utenkelige slike radikale forandringer og holdningsendringer synes å være, eksemplifisert gjennom utsagnet til Ørjasæter; ”hvordan kapitalismen er skrudd sammen”, og hvilke forventninger spesielt det private næringsliv setter til sine medarbeidere og ledere. Dette er forventninger som nærmest krever en fritakelse fra andre oppgaver som ikke er forutsigbare og kan tilpasses og underordnes arbeidsoppgaver og forventninger i arbeidslivet. I følge Ørjasæter krever dette en hjemmeværende ektefelle for å dekke omsorgsoppgavene og arbeidet i hjemmet. Med et arbeids- og næringsliv som er organisert ut i fra menns prioriteringer kan det derfor synes som nødvendig at kvinner som vil skape seg en karriere i arbeidslivet, må ”bli som menn” og foreta og godta de samme prioriteringene som de mennene de konkurrerer med gjør. Man kan ikke forvente at arbeidsplassen legger til rette for at medarbeiderne har små barn eller andre omsorgsoppgaver som prioriteres fremfor arbeidsoppgavene. Næringslivet anser ikke likestillingsarbeid som sin oppgave, som Ørjasæter sier.

Bourdieus argument om at den enkelte kvinne ikke kan gjøres ansvarlig for å bryte dominansforholdet og derved endre det, blir ikke vanskelig å akseptere sett i et slikt perspektiv. At noen kvinner klarer å komme gjennom glasstaket, slik som for eksempel Gunn Wærsted, forandrer ikke den maskuline dominans som næringslivet og samfunnet er grunnlagt på, selv om mange håper at disse kvinnene etter hvert vil stå som rollemodeller og endre synet på kvinnelige ledere. Hvis de maskuline ”egenskapene” og verdiene fremdeles fremstår som universelle, vil de posisjonene som kvinner inntar, være formet etter dette prinsippet, og ”kvinner må nok bli litt som menn”, slik som respondentene uttrykker det. Blir kvinner som menn, står de også i fare for å bli ”straffet” for dette, de bryter de normene habitus setter for feminin atferd. Ved å tilegne seg ”språk,

livsstil, en måte å tenke på, snakke eller handle på, karakteristiske egenskap eller stigma” (s. 10) som er forbundet med den maskuline habitus og som er en del av den maskuline dominans, overskrider de dominerte en grense for hva som er legitimt, de blir stemplet som ”makt- eller herskesyke” som respondentene sier, eller de kan bli utsatt for mobbing, baksnakking, utestengelse, ikke bare på det maskuline domene de har inntatt, men også på andre sosiale arenaer, eller hvis de er profilerte nok, en heksejakt i media, slik som for eksempel i saken med Gerd Liv Valla.

Den maskuline dominans innebærer også et verdihierarki, både økonomisk, sosialt og kulturelt basert på kjønn som Bourdieus beskriver som ”en radikal asymmetri i bedømmelse av maskuline og feminine aktiviteter” (s. 68). Oppgaver som blir ansett som ubetydelige og umerkelige, enkle og overflatiske når de utført av kvinner, bli ansett som høyverdige og kompliserte når de blir utført av menn (s. 69).

Det er det vi ser når franske og italienske mannlige klesskapere (eller designere som det heter når menn utfører det) får kultstatus, eller når norske og internasjonale mannlige kokker får bred medieomtale og berømmelse. I begge tilfeller fører det også til en betydelig økonomisk oppvurdering av det som i utgangspunktet blir betegnet som trivielle, kvinnelige aktiviteter, men som blir kunst og grunnlag for store forretningskonsept når menn utfører dem.

Nedvurdering av det feminine kommer spesielt godt til syne når det gjelder homoseksualitet og frykten for å bli oppfattet som homofil eller feminin, noe som også kom tydelig frem i mine intervjuer. Bourdieu viser hvordan det kulturelt har blitt oppfattet som en opphevelse av makt og autoritet, når posisjoner og roller i homoseksuelle fører til passivitet og feminisering. ”Å gi etter for penetrasjon var en symbolsk opphevelse av makt og autoritet”. Ved å knytte seksualitet eller virilitet til makt, ”består den verste fornedrelsen for mannen i å bli gjort til kvinne” (s. 30).

Bourdieu trekker frem vitnesbyrd fra menn som har vært utsatt for tortur som bevisst har vært rettet mot å feminisere dem ved seksuell fornedrelse, latterliggjøring av deres virilitet, anklager om homoseksualitet eller ved at de har måttet oppføre seg som kvinner (ibid.)

Et relativt ferskt eksempel på seksuell tortur er bildet av en kvinnelig, amerikansk soldat som holder en naken, irakisk mannlig fange i bånd. Her blir en mann dominert av en kvinne som et dyr og vekker avskyreaksjoner som andre former for tortur ikke klarer å skape.

Et av de yrkene som blir ansett for å være mest feminint, er sykepleieryrket. Det er også dette yrket som blir trukket fram når man skal vise asymmetrien i kvinners og menns økonomiske og sosiale status. Respondentene bruker også dette yrket når de skal eksemplifisere hvorfor ikke gutter søker tradisjonelle kvinnelige utdanninger og yrker. I tillegg til at det blir forbundet med hardt arbeid og dårlig lønn, står gutter i fare for å bli ansett som ”homo”. Derfor blir det viktig for gutter som tar slik utdanning å poengtere de maskuline sidene ved yrket, som at de som sykepleiere kan arbeide i krigs- og katastrofeområder, på oljeboringsplattformer og innen akuttmedisin og psykiatri. Her er handlingskraft mer nødvendig enn omsorg, det blir maskuline ”egenskaper” som blir vektlagt, ikke feminine, og mennene står ikke i fare for å bli ansett som ”homser”.

Guttene blant lærerstudentene er snare til å poengtere at de planlegger en mastergrad etter endt lærerutdanning, derved distanserer de seg fra den ”feminine” lærerutdanningen. Jentene blant lærerstudentene sier de har utradisjonelle kvinnelige studier i forkant av lærerutdanningen som matematikk og idrett. Derved rettferdiggjør også disse at de ikke har tatt en tradisjonell *kvinnelig* utdanning.

Disse eksemplene er alle med på å vise hvordan det feminine, og tradisjonelt kvinnelige bortforklares og undervurderes, mens de tradisjonelle mannlige fagene og karrierene blir oppvurdert og framstår som grunnlag for utdanningen de tar, og at det maskuline blir tillagt en høyere verdi, både subjektivt og objektivt.

Hvordan den enkelte kvinne tilsynelatende kan akseptere den maskuline dominans som kommer til uttrykk i de eksemplene jeg har vist ovenfor, forklarer Bourdieu gjennom begrepet symbolsk vold.

Symbolsk vold

Bourdieu overraskes over at ”den etablerte orden, med sine rettigheter og overgrep, sine privilegier og urettferdigheter” (s. 9) består, og at betingelsene for den maskuline

dominans fremstår som akseptabel og ”til og med naturlig” (ibid.) At dette skjer, skyldes i følge Bourdieu virkningen av ”symbolsk vold”. Symbolsk vold kjennetegnes av at den er en mild form for vold, den er umerkelig og usynlig, selv for ofrene. Denne formen for vold utøves som former for miskjennelse, anerkjennelse og følelser. (ibid.)

Den feminine habitus, og de normer og grenser den setter, spesielt i kvinnes kropp, står sentralt i forklaringen av den symbolske volden. Sentralt står også oppfatningen av menn som subjekt og kvinner som objekt. Kvinner bryter normer og grenser hvis de ved sin atferd eller kropp fremtrer som subjekt og ikke som objekt. Ved å bryte disse normene, straffes de ved forskjellige uttrykk for miskjennelse og står i fare for å oppleve fornedrelse og skam. Kvinner opplever at deres kropp og kroppslige uttrykk blir vurdert, og enten anerkjent eller miskjent av dem som vurderer, eller den som blir persipert eller som persiperer, den som blir dominert eller den som dominerer, objektet eller subjektet.

Kvinner skal behage og forføre, samtidig som de ikke skal opptre vulgært, eller ”horete” som Marte sier. ”Denne selvmotsigende kombinasjon av tillukking og åpning, tilbakeholdenhet og forførelse, er vanskelig å realisere, all den stund den er underkastet vurdering hos mennene, som ubevisst eller med vilje kan begå fortolkningsfeil.” (s. 77). Det blir en kroppslig fremmedgjøring, hvor kroppen blir ”til for de andre” og et instrument eller et objekt for sosial aksept.

Kvinnelige statsråder står for eksempel i fare for at deres skjørtelengder og kjoler blir vurdert og debattert i media med antydninger om at deres påkledning betyr mer for dem enn de sakene departementene arbeider med. Fremmedgjøring fra egen kropp fører til at kvinner føler usikkerhet, utilstrekkelighet og ufrihet. Derved har den symbolske volden gjort sin virkning, den opprettholder makt og dominansrelasjonen, hvor usikkerhet og ufrihet kjennetegner kvinnens situasjon og blir en del av den kvinnelige habitus og kroppslige hexis.

Dette kommer spesielt tydelig fram i reklamen som bevisst spiller på kvinners usikkerhet og utilstrekkelighet. Men den har også innvirkning på kvinners ufrihet i det offentlige rom og for eksempel på arbeidsplassen hvor kvinner må passe på at deres subjektivitet blir tolket feil.

Ved å ikke følge regler for ”normal” påkledning og atferd, står kvinner i fare for å bli utsatt for reelle og symbolske sanksjoner, men også for fysisk vold. I svært mange voldtektssaker hevder voldtektsmennene sin uskyld fordi kvinnen ved sin påkledning eller atferd ”inviterte til sex”.

Denne frykten for voldtekt, kommer også til uttrykk i mitt eget dilemma overfor min datter på 13 år. Jeg vil på den ene siden at hun skal ha et godt forhold til sin egen kropp, noe hun kan være stolt over. Samtidig må jeg begrense hennes behov for å vise frem kroppen sin slik hun selv har lyst til, fordi dette kan oppfattes som ”signaler”. Dermed har hun lært at det finnes andre regler for hennes atferd, påkledning og delvise avkledning, enn for hennes bror; at hun blir ”sett” på en helt annen måte. At en må forklare for jenter allerede i barneskolen at deres kropper og kroppslige uttrykk blir vurdert, tolket og kanskje feiltolket, konstituerer deres kroppslige hexis, begrenser deres subjektivitet og gjør dem til objekter.

5.3 ”Det annet kjønn”

”Det annet kjønn” er tittelen på Simone de Beauvoir’s klassiske feministiske verk fra 1949. Fra det kom ut og til i dag er det blitt analysert, kritisert og brukt som kilde for senere feministiske analyser og teorier, for eksempel blir de Beauvoir omtalt i et eget avsnitt i kapitlet om feminisme i ”Politisk tenkning” (Malnes og Midgaard 2003), hun blir brukt som referanse i Lorentzen og Mühleisen 2006 og i Holst 2002, og hennes 100-års fødselsdag skal nå markeres ved et større arrangement i Oslo. Altså er hun fremdeles aktuell også innenfor norsk, moderne kvinneforskning og feminisme. I tillegg har ”Det annet kjønn” en kraft som kan forandre liv. ”Jeg snakker av egen erfaring” som Toril Moi skriver i innledningen til den norske utgaven av boken fra 2000 (s.7).

Sitatet ”Man fødes ikke som kvinne, man blir det” (s. 329) og som innleder kapitlet ”Barndom” i ”Det annet kjønn” er blitt stående som ett av de mest siterte og grunnleggende utsagn i den samfunnsvitenskapelige kjønnsforskningen. Det er ikke biologisk, psykisk eller økonomisk skjebne som definerer hvilken posisjon kvinnen har i samfunnet, ”det er sivilisasjonen i sin helhet som former dette produktet som ligger mellom mannen og kastraten og som kalles kvinnelig”. Dette legger grunnlaget for oppfatningen av kvinnen som ”den andre”. Den som ikke er fullverdig menneske slik som mannen, som blir oppfattet som det *egentlige* menneske.

Bourdieu og Beauvoir har dette felles, at de argumenterer for hvordan kvinner ut i fra sitt kjønn blir tilskrevet bestemte egenskaper og disposisjoner, som hos Bourdieu blir kalt habitus, og hvordan det som blir ansett for å være kvinnelig blir vurdert som mindre verdt enn det mannlige, som på alle områder er det kvinnelige overlegent. Bourdieu ser dette som en maskuling dominans, mens Beauvoir ser dette som det ufrie annet kjønn som er dømt til immanens på bekostning av mannens rett til transcendens.

Bourdieu sier at det gjennom hele historien har foregått en forevigelsesprosess som har stadfestet de mytologiske forestillingene om kjønn og relasjonen mellom kjønnene. Og i Beauvoirs verk, som opprinnelig er to bøker, er første bok viet empirisk materiale som viser hvordan oppfatningen av kvinnen har holdt seg uforandret gjennom ulike tidsepoker og sosiale og økonomiske forhold. Hun viser hvordan mytologi, filosofi, teologi, naturvitenskap og litteratur har uttrykt maskuline oppfatninger både om mann og kvinne, og hvordan disse har befestet forestillingen om kvinnen som underlegen mannen og til for ham, et instrument han skal kunne bruke etter behov, ikke bare seksuelt, men også til økonomisk og sosial status og fremgang, arbeidsdeling og reproduksjon.

Den andre boken i verket, er en beskrivelse av hva det vil si å være kvinne; det annet kjønn. Hvordan dette påvirker kvinner i alle livets faser, situasjoner og kontekster og hvordan det oppleves. Beauvoir har blant annet egne kapitler om lesbiske, prostituerte og hvordan den fremmedgjorte kvinnen kan leve ut og idyllisere sin passive og underkastende rolle. I kapitlet "Ungpiken" beskriver og forklarer hun den unge kvinnens atferd, usikkerhet, protest og begjær, en beskrivelse som nærmest er identisk med den atferden og de tankene som Marte, beskrevet ovenfor, har.

Beauvoir sier at ungpiken ikke godtar å bli voksen, hun bebreider seg selv både sin barnslighet og sin kvinnelige resignasjon. Dette er nøkkelen til det meste av hennes atferd, skriver Beauvoir. Ungpiken "godtar ikke den skjebnen som naturen og samfunnet anviser henne, og likevel aviser hun den ikke bestemt; hun er altfor splittet inne i seg til å gå i kamp mot verden, hun nøyer seg med å flykte fra virkeligheten eller protestere mot den på en symbolsk måte. Alle hennes ønsker er fulle av angst, hun er ivrig etter å ta sin fremtid i besittelse, men hun er redd for å bryte med fortiden; hun ønsker å "ha" en mann, men har motvilje mot å være hans bytte. Og bak all frykten skjuler det seg et begjær; hun

er redd for å bli voldtatt, men hun lengter etter å være passiv. Derfor er hun dømt til selvbedrag og alle slags knep, derfor er hun predisponert for alle slags negative tvangstanker, som er et uttrykk for ambivalensen mellom begjæret og angsten” (s. 415). Beauvoir beskriver forskjellige måter denne ambivalensen kan komme til uttrykk på; distansering, hånlatter, etterligning av prostituertes påkledning og atferd, spiseforstyrrelser, selvskading eller resignasjon.

I vår tid, 50-60 år senere, ser vi at disse uttrykkene fremdeles er typiske for unge jenters forhold til identitet og subjektivitet. Martes splittelse og ambivalens kommer til uttrykk ved at hun identifiserer seg med en radikal ungdomsgruppe, har en frigjort holdning til seksualitet, mens hun egentlig føler seg ”pusete” og kvinnelig og er redd for å bli dominert. I denne sårbare situasjonen, møter Marte og de unge kvinnene forventningene og normene for hvordan de som kvinner *bør* leve ut sin kvinnelighet. De opplever det som Skjeie og Teigen (2003) beskriver som kjønnsfrihetens grensesoner, kroppsregimer, aktivitetsnormer og kjønnete jantelover. De opplever desavuerings praksis. Eller i følge Bourdieus teori, de opplever hvordan den kjønnete habitus setter grenser for deres subjektivitet, og erkjennelsen av den maskuline dominans gyldighet.

Beauvoir sier det slik: ”Ethvert individ som er opptatt av å rettferdiggjøre sin eksistens, opplever det som et udefinert behov for å transcendere seg selv. Men det som på en spesiell måte definerer kvinnens situasjon, er at hun, samtidig som hun er en selvstendig frihet, lik ethvert menneske, oppdager seg selv og velger seg selv i en verden der mennene pålegger henne å oppfatte seg selv som Den andre: de vil gjøre henne til en stivnet gjenstand og dømme henne til immanens, fordi hennes transcendens stadig blir transcendert av en annen vesentlig herskende bevissthet” (s. 48).

Og det er dette som er det sentrale i Beauvoirs verk, kvinners rett og mulighet til frihet på lik linje med menn. Beauvoir sier selv at det finnes viktigere problem, men at det ikke forhindrer betydningen av å stille spørsmålene: ”På hvilken måte har det faktum at vi er kvinner påvirket våre liv? Nøyaktig hvilke muligheter har vi fått, og hvilke ikke? Hvilken skjebne kan vente våre yngre medsøstre, og i hvilken retning skal vi lede dem?” (s. 47).

Hvilke endringer må til, og hvilke endringer har skjedd etter at Beauvoir skrev dette for 60 år siden?

5.4 Endringer

Bourdieu understreker at det selvfølgelig har skjedd store forandringer i kvinners situasjon. Ikke minst kommer dette til uttrykk i den store andelen kvinner som tar videregående- og høyere utdanning og kvinners deltakelse i arbeidslivet, også i tidligere mannsdominerte yrker. Samtidig har kvinner i dag muligheter til å planlegge fødsler og antall barn, og teknologien har sørget for at tradisjonelt husarbeid er enklere. Men den største endringen ”ligger utvilsomt i at den maskuline dominansen ikke lenger påtvinges som en selvfølgelighet, noe som gir seg selv” (s. 97).

Bourdieu mener at spesielt kvinnebevegelsen har utført et kritisk arbeid som i hvert fall i visse områder av det sosiale rom har ført til at den selvforsterkende sirkelen har blitt brutt. I mange tilfeller fremstår den maskuline dominans ”som noe som må forsvares eller rettferdiggjøres, noe som man må forsvare eller rettferdiggjøre seg overfor” (ibid.).

En synlig konsekvens av dette kan vi se i forbudet mot seksuell trakassering. Det er nå forbudt å utsette kvinner for denne uønskede seksuelle oppmerksomheten som er et eksplisitt uttrykk for maskulin dominans og som det nå er vanskeligere for menn å rettferdiggjøre. Den positive utviklingen med formelle likheter og kjønnskvolter har imidlertid en tendens til å dekke over at ”under ellers like omstendigheter innehar kvinnene fremdeles de minst begunstige posisjonene” (s. 100). Kvinners fremskritt må ikke skjule at mennene har hatt et tilsvarende avansement, slik at strukturene for forskjell opprettholdes, det blir en konkurranse med handikap (ibid.)

Bourdieu hevder at de områdene som feminiseres er områder som allerede er nedvurdert eller har en synkende status. Jo mer sjeldne og ettertraktete posisjoner er, dess vanskeligere blir det for kvinner å få adgang. Prosentandel av feminisering er den beste indikator på de ulike profesjoners relative posisjon og verdi. Dette kan blant annet ses i status mellom kirurgi og dermatologi eller mellom naturvitenskap og humaniora. For øvrig følger selve endringene i kvinners stilling alltid logikken i den tradisjonelle inndelingen mellom maskulint og feminint. Dette skyldes i stor grad tre praktiske prinsipper. Det første prinsippet er at det som passer for kvinner er å finne i forlengelsen av de hjemlige funksjoner; undervisning, omsorg og tjenester. Det andre prinsippet tilsier

at kvinner ikke kan ha autoritet over menn og selv høyst sannsynlig vil foretrekke en mann i autoritetsposisjon. Det tredje prinsippet tillegger mannen monopolet på håndtering av tekniske ting og maskiner. Disse prinsippene følger av at kjønnsdeling av oppgaver er innskrevet i de sosiale kategoriens objektivitet som sammen med ren statistikk skaper forestillingen om hva som er normalt eller naturlig. ”Fordi disse prinsippene i all vesentlighet overføres fra kropp til kropp, forut for bevisstheten og talen, unnslipper de for en stor del den bevisste kontrollens grep og samtidig unnslipper de omformingene eller korreksjonene” (s. 104).

Et eksempel på dette kan være antakelsen om at menn har lettere for matematikk og teknologi enn kvinner. ”Det ligger liksom i hjernebarken” som en av respondentene sa. Ved at dette blir oppfattet som sannhet og vist statistisk at det er overvekt av menn innen disse studiene og yrkene, oppfattes det som normalt at det er slik, det er noe som er medfødt.

Dessuten er det fremdeles slik at å opprettholde den sosiale og den symbolske kapital innenfor familien, er kvinnens ansvar. Dette er i følge Bourdieu en svært viktig del av arbeidet i hjemmet, som han sammenligner med den rollen kvinnen hadde som byttmiddel for at menn skulle oppnå sosial og symbolsk kapital gjennom ekteskap i tradisjonelle samfunn, kvinnene blir fremdeles et middel i ”de symbolske godenes økonomi” (s. 105). Den sosiale kapitalen opprettholdes og økes ved at kvinnen ivaretar de sosiale aktivitetene som forhold til familie, slekt og venner gjennom feiringer, ritualer, gaver og besøk. Den symbolske kapitalen ivaretas i forlengelsen av at kvinnen er vant til å bli sett, og at hun derfor har utviklet ferdigheter innenfor påkledning og utseende. Dette blir overført til hjemmet hvor hun får ansvar for det som sorterer under det estetiske og som gir det offentlige bilde av familien og hvordan familien vil fremstå sosialt, fra påkledning til hjemmeinnredning. Logisk nok, tar kvinner med seg denne rollen som forvaltere av symbolsk kapital på jobben, hvor hun blir bedt om å ta seg av presentasjon og representasjon, mottakelse og forpleining sier Bourdieu.

Så når kvinner organiserer og kjøper inn til feiringer og spesielle anledninger på jobben, er dette noe som blir ansett naturlig både av mennene og kvinnene selv. For oss kan dette synes som ubetydeligheter, men Bourdieu er svært kritisk til denne praksisen og denne formen for ”naturlighet”. Han sier: ”Alt skjer altså som om de symbolske godenes

marked, hvor kvinnene finner de beste bevis for sin yrkesmessige frigjøring, bare innvilger disse ”løsarbeidere” i den symbolske produksjonen en tilsynelatende frihet for lettere å kunne oppnå deres villige underkastelse og deres bidrag til den symbolske produksjonen en tilsynelatende frihet for lettere å kunne oppnå deres villige underkastelse og deres bidrag til den symbolske dominans, som utøves gjennom mekanismene i de symbolske godenes økonomi, og som de også er utvalgte ofre for” (s. 111). Forståelsen av disse mekanismene er viktige fordi det får kvinner til å tro at de ” utøver ansvar som handlende aktører, når de egentlig er redusert til redskaper for symbolsk ekshibisjon eller manipulasjon” (ibid.)

En kan si at det er de samme mekanismene som også gjør at kvinner er lettere påtar seg frivillig, sosialt arbeid, noe som Bourdieu også påpeker. Av egen erfaring vet jeg at det er kvinner som er i et stort flertall når skolen, musikk-korpset eller fotballgruppa innkaller til dugnad hvor det skal bakes, pyntes, serveres og selges.

Kvinner må også betale kostnadene ved sine prioriteringer. Bourdieu hevder at man kan observere at kvinner som når en høy stilling i yrkeslivet, må betale for dette på den hjemlige arena. Hun opplever skilsmisse, sent ekteskap, å måtte leve enslig, problemer med barna osv., mens en kvinne som gjør suksess i den hjemlige bedrift delvis eller totalt må avstå fra stor suksess i yrkeslivet ved underordnede stillinger eller deltidsstillinger.

Den maskuline dominans manifesterer seg fremdeles i en mengde fasetter som utgjør en struktur. Den maskuline dominans struktur er resultat av utallige enkeltstående relasjoner av dominans/underkastelse som kan være enorme og synlige eller mikroskopiske og nesten usynlige, men de er alltid homologe.

Årsakene til at den maskuline dominans har blitt opprettholdt på tross av skiftende tidsepoker og sosiale forhold, er den forevigelsesprosessen spesielt de sentrale institusjonene; kirken, staten, familien og skolen har bidratt til ved å en kontinuerlig etablering og reetablering av de objektive og subjektive strukturene i den maskuline dominans. I dag er de viktigste endringsfaktorene staten og skolen, hevder Bourdieu. ”Staten har ratifisert og forsterket det private patriarkats forskrifter og forbud gjennom et offentlig patriarkats forskrifter og forbud” (s. 96). Dette har særlig skjedd ved prinsippene

i familielovgivningen og i reglene som definerer borgernes sivile rettigheter. I den sosiale staten er kvinnene både ansvarlige for og mottakere av dens omsorg og tjenester (ibid.).

Dette er også forhold som norske feminister og forskere er opptatte av. "Den kvinnevennlige stat", "Den kjønnskonservative velferdsstaten" og "Velferdspaternalismen" er begreper som blant annet blir diskutert i Holst (2002).

Skolen er ansvarlig for reproduksjonen av de fundamentale prinsippene for oppfatning og inndeling. Dette synliggjøres blant annet i respondentenes fortellinger om hvordan gutter og jenter har forskjellig atferd i klasserommene og hvordan lærerstudentene mer eller mindre lar guttene dominere og vektlegger deres innspill som mer verdifulle enn jentenes. At staten nå også ser dette som et viktig, ser vi i Kunnskapsdepartementets handlingsplan som nylig er lagt fram, hvor et av hovedmålene er å integrere likestilling i skolens daglige virksomhet.

I følge Bourdieu kreves det nå politisk handling for å svekke den maskuline dominans, den dominansen som gjennom årtusener er blitt innskrevet i de sosiale strukturenes objektivitet og de kognitive strukturenes subjektivitet. Det har allerede foregått en politisering ved at områder som tidligere ble ansett for å tilhøre privatlivet, nå er blitt politiske områder. Men Bourdieu advarer spesielt mot politisk handling som tilpasses maskuline og feminine strukturer som viderefører de sosiale dominansrelasjonene mellom kjønnene. I tillegg advarer han mot en politikk som prioriterer og favoriserer kvinner fra samme områder i det sosiale rom som de menn som nå innehar de dominerende posisjonene.

Slik vi ser at kvinnekvotering i styrer fører til at en eksklusiv gruppe kvinner blir favorisert, men som blir oppfattet som et av de viktigste likestillingspolitiske tiltakene de senere årene. I følge kritikerne, professor Hege Skjeie er en av dem, har dette tatt fokus bort fra vanlige kvinners problemer.

5.5 Oppsummering

Bourdieu argumenterer for at vi lever i et androsentrisk samfunn, et samfunn som prioriterer og verdsetter det maskuline og det som blir forbundet med det maskuline

høyere enn det feminine. Dermed blir det feminine og det som forbindes med det feminine, dominert av det maskuline, det blir en maskulin dominans som gjennomsyrrer samfunnets kultur, strukturer, den enkeltes subjektivitet og identitet, og relasjonene mellom mann og kvinne.

Eksempelene Bourdieu trekker frem er sammenfallende med det min empiri viser. Til tross for at kvinner har fått en formell, lik stilling med menn, finnes det fremdeles ikke reell likestilling. Dette vises spesielt i de ulike fag og yrker kvinner og menn velger, og den underordnede posisjonen kvinner generelt har i arbeidslivet. Familien er fremdeles kvinnens domene, hvor hennes arbeid ikke blir betalt. I tillegg til å ha det meste av omsorgen for barna, mener Bourdieu også at kvinner er forvaltere av familiens sosiale kapital, en kapital kvinner sørger for at blir opprettholdt og økt.

Habitus er det mest sentrale begrepet i Bourdieus teori. Kjønnen habitus er ikke det samme som kjønnsrolle. En rolle kan man gå ut og inn av etter kontekst og situasjon, mens habitus er en varig tilstand som ikke kan velges bort. Habitus er disposisjoner, holdninger og internaliserte normer og derfor både objektive og subjektive. Habitus inngår i den sirkulære årsaksrelasjonen som Bourdieu benevner som sosialisering av det biologiske og biologisering av det sosiale.

Bourdieu beskriver dette som et resultat av årtusengamle homologiske motsetninger, hvor mann og kvinne var en av motsetningene, motsetninger som hadde opprinnelse i menn og kvinners forskjellige anatomi og biologi. Gjennom myter, ritualer og symboler ble forskjellene forsterket, og det ble dannet en kosmologi og en ontologi hvor forskjellen mellom kjønnene og de verdier som ble tillagt mann eller kvinne var grunnleggende. Både anatomisk og symbolsk oppfattes mannens egenskaper som positive, men kvinnens egenskaper ble den negative motsetningen. Mannen fikk en høyere rang og verdi enn kvinnen, det maskuline kjønn dominerte over det feminine. Dette synet ble grunnlaget for arbeidsdeling og sosiale strukturer, som igjen ble formende for den kvinnelige og mannlige habitus kognitive strukturer. Disse selvforsterkende prosessene eller sirkelene blir så grunnleggende og så gjensidig forklarende for hva som er naturlig og normalt at det ikke blir stilt spørsmål ved habitus gyldighet.

Dette kan også være en forklaring på hvorfor ikke respondentene ser at de er påvirket av kjønnsroller eller, i Bourdieus terminologi, at deres kjønnede habitus er bestemmende for deres valg og atferd. I følge Bourdieu blir habitus formet før tanken og viljen.

Det er spesielt to årsakene til at habitus og det androsentriske synet fremdeles er grunnlaget for samfunnets strukturer, individuelle relasjoner og subjektivitet og identitet. For det første har sentrale institusjoner som Kirken, Staten, Familien og Skolen befestet og reetablert forskjellene og maktforholdene mellom kjønnene gjennom flere tusen år, uavhengig av historiske epoker og forhold. For det andre blir kvinner utsatt for symbolsk vold som medfører underkastelse og mindreverd. Den symbolske volden er av en slik natur at den ikke blir oppfattet, verken av dem som utøver volden eller dem som blir utsatt for volden. Den blir en del av den naturlige dominansrelasjonen, hvor kvinner alltid blir vurdert og enten anerkjent eller miskjent. Dette innebærer en frykt for å bli mistolket, sanksjoner og skam. Frykten skaper ufrihet og underkastelse av normer og den kjønnede habitus. Spesielt unge kvinner og jenter blir sårbare overfor dette og slites mellom objektive holdninger og identitet.

Staten og skolen er de viktigste politiske arenaene for å endre disse forholdene. Staten fordi den har erstattet det gamle patriarkatet og opprettholder dette ved et offentlig patriarkat hvor kvinner utgjør en stor del av både ansatte og klienter. Skolen er sentral fordi den reproducerer strukturene for maskulin dominans.

Bourdieu advarer mot negative og ofte usynlige politiske påvirkninger som tilpasses de ubevisste maskuline og feminine strukturene som bidrar til å videreføre de sosiale dominansrelasjonene. Han advarer også mot en politikk som prioriterer og favoriserer kvinner innenfor en privilegert sosial klasse. Bare politisk handling som tar hensyn til alle virkningene av den maskuline dominans, kan bidra til en gradvis svekkelse av denne.

Simone de Beauvoir skrev sitt klassiske verk "Det annet kjønn" før kvinner fikk formell likestilling. Gjennom en omfattende studie beskriver hun "kvinnen". Å være "kvinne" er ikke medfødt, men en sosial konstruksjon man må tilpasse seg. Som kvinne har man underordnet mannen fordi han er det *egentlige* mennesket, kvinnen er det annet kjønn. Gjennom historien har dette synet blitt befestet gjennom filosofi, teologi, naturvitenskap og litteratur og vært grunnlaget for det patriarkalske samfunnet. Kvinnens rolle og plass

har vært i reproduksjon og som behag og tjener for mannen; som objekt for mannen. Beauvoir viser hvordan dette har påvirket kvinners identitet og subjektivitet, og hvordan det *føles* å være kvinne under et slikt regime.

Selv om kvinner nå formelt er likestilte med menn er Beauvoir fremdeles aktuell fordi hennes teorier viser hvordan det tradisjonelle kvinnesynet har preget og fremdeles preger oppfatningen om hva det vil si å være kvinne og hvordan det som blir oppfattet som feminint fremdeles har en lavere verdi og status.

Som filosof og eksistensialist var Beauvoir opptatt av frihet. Hun mente at alle mennesker hadde et behov for og rett til å utvikle seg til å bli vesentlig ved hele tiden å kunne overskride sine grenser og å finne nye friheter. Beauvoir hevdet at kvinner ikke hadde denne muligheten fordi hun var et middel i mannens transcendens, og derved dømt til immanens og ufrihet.

”Kvinnefrigjøring” var da også et av de mest sentrale begrepene for den moderne kvinnebevegelsen på 1970-tallet. Den formelle likestillingen har ført til at kvinner i dag har de samme frihetene som menn, men på grunn av den maskuline dominans og at samfunnet er preget av et androsentrisk grunnsyn, er fremdeles ikke kvinners reelle frihet den samme som menns.

Et viktig spørsmål Beauvoir stiller er på hvilken måte det påvirker våre liv at man er født som kvinne eller mann. Har kvinner i dag de samme reelle mulighetene som menn til utvikling, subjektivitet og frigjøring eller begrenser den maskuline dominans dette? I forlengelsen av dette spørsmålet stiller hun spørsmålene ”hvilken skjebne kan vente våre yngre medsøstre og i hvilken retning skal vi lede dem?”

Disse spørsmål gjør det nødvendig å analysere hva likestillingspolitikken har oppnådd som gjør at unge kvinner i dag eventuelt har en bedre situasjon enn det kvinner har hatt tidligere, og hva som eventuelt fremdeles hindrer unge kvinner å oppnå samme frihet som menn, og hvilke tiltak som er nødvendige for å eliminere disse hindringene.

Til sammen viser Bourdieus og Beauvoirs teorier hvor vårt samfunn og vår kultur er forankret i en oppfatning om at kvinner og menn er grunnleggende forskjellige, og det

som oppfattes som maskulint prioriteres, favoriseres og dominerer, og at mannen dermed gir større mulighet til utvikling og frihet. Disse teoriene gir muligheter for å drøfte noen sentrale årsaker til hvorfor det fremdeles ikke er reell likestilling i Norge.

6. DRØFTINGER

6.1 Innledning

Jeg vil i dette kapitlet først presentere de viktigste funnene fra min dokumentanalyse og intervjuundersøkelse. Deretter vil jeg drøfte i hvilken grad teoriene jeg har presentert tidligere kan belyse mine funn.

6.2 Norsk likestillingspolitikk, likestilling og kjønnsroller

For å kunne diskutere norsk likestillingspolitikk, ser jeg det som nødvendig å se hvilke visjoner og hvilken ideologi myndighetene selv har arbeidet ut i fra når de har utformet likestillingspolitikken.

Jeg har valgt Stortingsmelding 70 (1991-92) som utgangspunkt for drøftingene av dette. Det er som nevnt tidligere det dokumentet som gir den mest helhetlige presentasjonen av den norske likestillingspolitikken historikk, visjoner, mål og tiltak. Etter 1992 har det ikke vært lagt frem tilsvarende dokument, og som vist i pkt. 3.4 har regjeringen Stoltenberg II i sin tiltredelseserklæring lagt frem visjoner, mål og tiltak som nærmest er identiske med Stortingsmelding 70. Derfor bruker jeg denne som hovedreferanse både i analysen og i denne drøftingen.

I følge St. melding 70 var hovedformålet med likestillingspolitikken at kvinner og menn skulle ha de samme rettigheter, plikter og muligheter på alle samfunnsområder. Strategien var likebehandling i grunnleggende rettigheter og plikter, særskilte tiltak rettet mot ett av kjønnene for raskere å nå reell likestilling, og en kritisk gjennomgang av samfunnets organisering og ressursbruk. Men en formell likestilling var ikke nok, poengterte Stortingsmeldingen. En viktig forutsetning for å nå målet var at både kvinners og menns tradisjonelle verdier måtte legges til grunn når politikken skulle utformes. Stortingsmeldingen slår også fast at mennenes verden hadde vært for dominerende og at kvinners gjøremål og verdier måtte oppvurderes, både økonomisk og som premisser for samfunnets organisering. Politikerne erkjente at det var ulikheter mellom kjønnene og at

målet var en større grad av likhet mellom kjønnene fordi for store ulikheter ville innebære en fare for systematisk nedvurdering av den ene part og gi grobunn for kommunikasjonsproblemer og konflikter (s. 3).

Som nevnt i pkt. 1.1. ser jeg likestillingspolitikk og likestilling som to av variablene som kan forklare den manglende reelle likestillingen i Norge, og at jeg i denne sammenhengen bruker begrepet likestilling slik som respondentene beskriver sin egen og omgivelsenes likestillingssituasjon. Den tredje variabelen er kjønnsroller som uttrykkes i forskjellige holdninger, verdier, normer og antakelser i forhold til menn og kvinner. I denne sammenhengen blir kjønnsrollene uttrykt gjennom respondentenes svar.

Nedenfor vil jeg oppsummere og kommentere de viktigste funnene innenfor de fem likestillingspolitiske temaene jeg har valgt for oppgaven når det gjelder likestilling, likestillingspolitikk og kjønnsroller.

Likestillingslov. Likestillingsloven har vært sentral i arbeidet for formell likestilling, men likestillingslovens bestemmelse om lik lønn for likeverdig arbeid er ikke oppfylt.

Da jeg i denne oppgaven ser likestilling og kjønnsroller ut i fra respondentenes svar, vil jeg ikke kommenter hva likestillingsloven konkret har hatt som innvirkning på likestillingssituasjonen og kjønnsroller. Respondentene ble ikke bedt om å kommentere likestillingslovens betydning fordi dette forutsetter kunnskap som jeg forventet at respondentene ikke hadde.

Arbeid. Det er fremdeles en horisontal segregering innenfor arbeidslivet. Skillelinjene mellom tradisjonelle mannsdominerte yrker og tradisjonelle kvinnedominerte yrker er fremdeles markante, og likestillingspolitikken har ikke klart å oppheve disse skillene i tilstrekkelig grad. Selv om kvinner inntar tidligere mannsdominerte yrker slik at de nå fremstår som kjønnsnøytrale, er de tradisjonelle kvinneyrkene fremdeles dominert av kvinner fordi menn i liten grad utdanner seg til og søker disse yrkene. Enkelte yrker, spesielt innenfor realfag og teknologi er fremdeles mannsdominert. Dette gjenspeiles i lønn, hvor tradisjonelle kvinnedominerte yrker er lavere lønnet enn tradisjonelle mannsdominerte yrker. Likestillingspolitikken har ikke klart å utjevne denne forskjellen.

I utgangspunktet er respondentene enige om at kvinner og menn er likestilte i arbeidslivet. Ingen yrker eller felt er stengt for det ene eller det andre kjønn, og det er individuelle valg og kvalifikasjoner som er avgjørende for ansettelser og karrierer. Både guttene og jentene har ambisjoner om å få interessante jobber ut i fra den utdanningen de har valgt og ønsker å jobbe heltid når de selv er ferdig med utdanningen.

Lønn mener de er myndighetenes ansvar, mens valg av yrke er noe som hører til kulturen og derfor utenfor politikk og myndighetenes domene. De er også tydelige på at dette er forskjeller de ser i samfunnet, men som de selv ikke er en del av, deres egne valg av arbeid tas ut i fra egne interesser og kvalifikasjoner.

Kjønnsrollene kommer til uttrykk ved at de ser at kvinner og menn velger forskjellige yrker og blir lønnet forskjellig. Tradisjonelle kvinneyrker har lavere lønn enn tradisjonelle mannsdominerte yrker, og det er vanskeligere for menn å velge tradisjonelle kvinneyrker enn motsatt. Menn er redde for å miste anseelse og bli stemplet som avvikere.

Kjønn og makt. Kvinnelige ledere og kvinnelige styremedlemmer innenfor det offentlige og i det private har vært sterkt fokusert i likestillingspolitikken. Det er kanskje det temaet som har vært mest omdiskutert og gjenstad for offentlig debatt. Dette er tiltak er både hjemlet i likestillingsloven og endringer i loven om allmennaksjeselskaper. Ved at dette har vært så sterkt fokusert fra myndighetenes side, har det også ført til at myndighetene beskyldes for å drive elitelikesstilling, og at kvinners generelle situasjon er blitt fortrenget av et prestisjetiltak.

Respondentene mener at det ville være rettferdig med flere kvinnelige leder ut i fra antall kvinner i arbeidslivet. Om dette bør skje ved kvotering er de uenige i, men de er enige i at det kvalitativt ikke er noen stor forskjell om det er menn eller kvinner som er ledere. De mener lederes bakgrunn er like og gjenspeiler de samme interessene. Ønske om selv å bli ledere er ikke betinget av kjønn, men hvilke utdanning de tar. Økonomistudentene som holder på med en tradisjonell mannsdominert utdanning, som nå er blitt kjønnsnøytral ønsker å bli ledere, mens lærerstudentene som tar en tradisjonell kvinnelig utdanning, ikke har ønsker om dette.

Kjønnsrollene gir de uttrykk for ved at de tror at kvinner må "bli som menn" for å få lederposisjoner, selv om enkelte av respondentene tror kvinner kan bringe inn "mykere" verdier i en lederposisjon. De mener også at det hersker en kultur som favoriserer menn ved ansettelser av ledere. Enkelte mener også at kvinner som får makt, blir "herskesyke" og at de derved skader kvinners generelle muligheter for å bli ledere, disse forstår også næringslivets skepsis mot å ansette kvinner i lederposisjoner på grunn av at graviditet og fødsler kan føre til økonomiske tap. Andre mener at Gerd Liv Valla saken ikke ville blitt så intens og fokusert hvis hun hadde vært mann. Respondentene gir også uttrykk for at de opplever at menn forventes å ha lederegenskaper.

Utdanning. Formelt har kvinner og menn de samme rettigheter når det gjelder utdanning. Det segregerte arbeidslivet må ses som en konsekvens av hvilke fag og yrker som velges av gutter og jenter. Utdanningsvalg er fremdeles sterkt kjønnsbetinget, selv om jentene innenfor enkelte områder velger fag og yrker som tidligere var mannsdominerte. Gutter velger ikke tradisjonelle kvinnedominerte utdanninger, og gutter dominerer innenfor håndverk, real- og teknologifag. Også her er det langt igjen til at gutters og jenters andel innenfor fagområdene er like.

På dette feltet har det ikke vært likestillingspolitiske tiltak innenfor grunn- og videregående skole. Først våren 2008 er det lagt frem en handlingsplan for likestilling innenfor dette feltet.

Respondenten mener at det er likestilling innenfor utdanning. Det er egne interesser og forutsetninger som avgjør hvilken utdanning en velger. De er også i mot at myndighetene skal "presse" ungdom til å ta utradisjonelle utdanningsvalg.

De ser imidlertid at gutter og jenter velger forskjellig og at disse valgene samsvarer med et tradisjonelt kjønnsrollemønster. Spesielt gir de uttrykk for at gutter som velger typiske kvinnedominerte utdanninger står i fare for å bli stemplet som "femi" og "homo" hvis de velger disse utdanningene. De ser ikke at de selv har disse holdningene eller er påvirket av dem i egne valg, eller i synet på gutter som velger slik utdanning.

I skolen ser de hvordan gutter og jenter blir behandlet og favorisert forskjellig. Gutter er oppmerksomhetssøkende, aktive og utagerende, mens jenter er passive og står i fare for å

bli stigmatisert hvis de har en lignende atferd. Gutter dominerer klasserommene, og dette blir ansett som naturlig. Også de kvinnelige lærerstudentene ser dette som normalt og gir uttrykk for at gutters faglige bidrag verdsettes høyere.

Omsorg. Innføring av pålagt fedrepermisjon i forbindelse med fødselspermisjon og forlengelser av denne, har vært det mest sentrale tiltaket innenfor omsorgslikestilling. Det har vært et uttalt mål om at denne skulle føre til en holdningsendring, slik at fedre frivillig tok en større del av fødselspermisjonen og at det ville føre til en lik deling av omsorgsoppgavene i hjemmet. Forskning har vist at fedre sjeldent tar mer enn de pålagte ukene og at kvinner fremdeles har hovedansvaret for omsorg i hjemmet. Et av forslagene fra likelønnskommisjonen var å tredele fødselspermisjonen slik at en tredjedel må tas av mor, en tredjedel må tas av far mens den siste tredjedelen kan fordeles valgfritt.

Her er respondentene samstemte om at det ikke er likestilling, og at myndighetenes tiltak med å innføre fedrepermisjon er en legitimisering av fedres rettigheter. Guttene ser gjerne at fedrepermisjonen forlenges. I motsetning til at de var mot myndighetenes inngripen i utdanningsvalg og delvis i mot kvotering, støtter de her myndighetene og anser det ikke som en tvang, men stadfesting av en rettighet. Både guttene og jentene ønsker å dele fødselspermisjonen likt når den tid kommer, og jentene ønsker å komme tilbake til arbeidet i full stilling når fødselspermisjonen er over.

Men jentene tror ikke at menn kommer til å ta mer del i hus- og omsorgsarbeid etter fødselspermisjonen. De gir uttrykk for at kjønnsrollene er så sterkt befestet at det ikke vil føre til endring. Guttene gir også uttrykk for at de ikke vil ta mer fødselspermisjon enn det som er pålagt fordi de er redde for at dette vil skade dem i arbeidslivet.

Interesse for likestilling. Bortsett fra to av jentene, var det ingen av respondentene som var interesserte i likestilling. De mener at vi har likestilling i Norge, det er opp til den enkelte å foreta valg. Likestillingspolitikk er stort sett å legge press på den enkelte og de uttrykker skepsis overfor myndighetenes tiltak. Unntak er likedeling av fødselspermisjon og likelønn.

De uheldige forskjellene som er, og som kommer til syne i kjønnsroller og verdier, skyldes i følge respondentene "kulturen". Det er kulturen som må endres og dette verken kan eller bør myndighetenes politikk rette seg mot.

6.3 Er Norge et androsentrisk samfunn?

Den maskuline dominans, ses i dag i Norge ved at kvinner fremdeles har lavere lønn enn menn og at tradisjonelle maskuline yrker har mer status enn tradisjonelle kvinnedominerte yrker. De lave kvinnelønningene er en systematisk desavuering og verdidiskriminering (Skjeie og Teigen 2003), og er det mest sentrale området som ikke myndighetene har rettet tiltak mot. Argumentene for å ikke gjøre dette er den forrang prinsippet om den frie forhandlingsretten har fremfor prinsippet om likestilling. Partene i arbeidslivet har alltid vært dominert av mannlige aktører, og de maskulint konnoterte konkurranseutsatte næringene er retningsgivende for lønnsforhandlingene. Staten viser også sin vikende vilje som arbeidsgiver for en stor andel lavtlønnede kvinner, ved å vise til at det er statens arbeidsgiver- og arbeidstaker ansvar å øke kvinnelønninger og derved oppvurdere kvinners arbeidsinnsats i staten.

Det er nå en prosess i gang for å utjevne forskjellene i lønn, ved at regjeringen oppnevnte en likelønnskommisjon som la frem sin innstilling våren 2008. Men heller ikke nå fraviker regjeringen prinsippet om den frie forhandlingsrett, kommisjonen var på dette punktet bundet i sitt mandat.

I likelønnsproblematikken synes det som om de holdningene myndighetene, vil endre er grunnlaget for at likestillingsprinsippet må vike for verdier forankret i verdier og strukturer bygd på og organisert rundt tradisjonelle maskuline prinsipper.

Denne maskuline dominansen vises også i hvile krav arbeidslivet setter til arbeidstakere som ønsker karriere og utvikling. Spesielt det private næringsliv forlanger en så stor grad av tilstedeværelse og prioritering, at dette ikke lar seg forene med omsorgs- og husarbeid. Kvinner "må bli som menn", de må prioritere, og ha en livsstil som er lik menns, for å kunne hevde seg, slik også respondentene gir uttrykk for. De grunnleggende holdningene får strukturelle og formelle konsekvenser som favoriserer menn slik det synliggjøres i statens politikk og arbeidslivets organisering.

Myndighetene har der i mot forsøkt å skape et inntrykk av at tradisjonelle kvinneyrker er blitt oppvurdert. Blant annet ved å innføre fagbrev og å endre yrkesbetegnelser, slik at tidligere barnehageassistenter nå har fagbrev og heter barne- og ungdomsarbeidere, hjemmehjelper heter helse- og omsorgsarbeider. Det samme gjelder innen rengjøring og kontor. Men dette har ikke ført til at flere menn søker seg til disse yrkene. I følge Bourdieu kan man måle et yrkes status ved hvor stor andel av kvinner som finnes i yrket. Jo høyere kvinneandel, jo lavere status. Derfor fremstår disse tiltakene som artefakter i likestillingssammenheng.

Kvinner og kvinners tradisjonelle oppgavers lave status, ses også i frykten hos menn for å bli ansett som "kvinnelige". Dette er et nederlag for den enkelte mann, og det er et signal til samfunnet om at han oppgir sin maskulinitet og virilitet, og derved oppgitt sin dominerende posisjon og inntatt en dominert posisjon i likhet med kvinner. I følge Bourdieu er dette en av de verste nedverdigselsene en mann kan utsettes for.

Bourdieu advarer mot at vi forledes til å tro at den maskuline dominans er betydelig svekket, selv om kvinners situasjon kan synes radikalt forandret fra tidligere. Samfunnets objektive strukturer er så dypt forankret i en maskulin dominans at selv om kvinners formelle rettigheter og økte deltakelse på de fleste samfunnsområder tilsier at kvinner er likestilte med menn, deltar kvinner på menns premisser.

Et særtrekk ved det androsentriske samfunn, er i følge Bourdieu at det ikke fremstår som det. De objektive og kognitive strukturene, som er et resultat av at det biologiske er sosialisert og det sosiale biologisert, fremstår som så grunnleggende at de ikke trenger rettferdiggjørelse; det er skapt en kjønnontologi. Forskjellen og dominansforholdet mellom kjønnene synes som naturlig og objektiv, og legitimeres gjennom kjønnenes egenskaper og biologi som gir forskjellige preferanser og muligheter.

Respondentenes likegyldighet til likestilling kan både tyde på at de er blitt "forledet" til å tro at vi har et likestilt samfunn, slik Bourdieu advarer mot, fordi kvinner og menn har like formelle rettigheter, og at de ikke ser den maskuline dominansen fordi denne fremstår som "naturlig". Ved at dominansen ikke er erkjent, fører det heller ikke til interesse for å oppheve den.

Svaret på mitt spørsmål om Norge er et androsentrisk samfunn, må bli ja. På sentrale samfunnsområder, som i arbeidslivet, er strukturene fremdeles preget av menns verdier og prioriteringer, og en høyere verdsetting av dette enn det som tradisjonelt blir oppfattet som feminint. Politikernes ønsker om at kvinners gjøremål og verdier må oppvurderes både økonomisk og som premisser for samfunnets organisering er ikke oppfylt i en slik grad at mennenes verden ikke lenger er dominerende.

6.4. Hvorfor er kvinner feminine og menn maskuline?

Bourdieu forklarer dette med begrepet habitus, mens vi bruker kjønnsroller for å forklare konstruerte forskjeller mellom kjønnene som gir seg utslag i holdninger, forventninger, normer og antakelser både objektivt og subjektivt.

Bourdieu hevder at habitus er noe mer enn en rolle, habitus er kroppslige disposisjoner med samme opprinnelse som prinsippene for et androsentrisk samfunn, en sosialisering av det biologiske og biologisering av det sosiale. Habitus angir hva som er normalt for menn eller kvinner, hvilke normer som gjelder og hvilke begrensninger som finnes. Bourdieu sammenligner habitus med medfødte egenskaper fordi habitus objektive forventninger innskriveres i kroppene før identitetsbevisstheten. Skapes det konflikt mellom identitet og sosiale normer og forventninger, er det i følge Bourdieu habitus internaliserte strukturer som gjør en tilbøyelig til å subjektivisere disse, de har allerede formet subjektets kroppsholdninger og kroppsspråk, oppfatninger og tanker. De samme strukturene har formet de sosiale omgivelsene som et sett av normer og oppfatninger, anerkjennelse eller miskjennelse.

Habitus angir altså hva som er "normalt" i forhold til kjønn; om man er mann eller kvinne, om man har en maskulin eller en feminin atferd. Disse dype subjektive og objektive strukturene er sammenfallende med det Schein betegner som grunnleggende antakelser og de Beauvoirs forskjellige muligheter til transcendens og frihet.

Hos respondentene kommer dette til uttrykk ved at de ikke kan beskrive hvordan kjønnsroller arter seg eller påvirker dem selv. Ingen kan "komme på noe", selv om de tenker etter. Det er først når de reflekterer over hvordan omgivelsene er preget av kjønnsroller at de ser at disse har en betydning og danner et mønster, mens de anser ikke

seg selv som påvirket av de samme kjønnsrollene; deres egne valg og atferd er autonome, styrt av egne interesser og identitet.

Men respondentene beskriver hvordan kjønnsroller preger oppfatningene om hva som er normalt og unormalt. I et lite samfunn som et klasserom er, ser de hvordan gutter og jenter oppfører seg forskjellig, hvem som får mest oppmerksomhet, hva som blir ansett som mest verdifullt og hvordan små barn allerede har forventninger om autoritet og lederegenskaper. Selv mener de at de er bevisst dette mønsteret og vil prøve å motarbeide det, men innser at det er vanskelig å endre, det er lett å tilpasse seg rådende forhold i en stressende situasjon som de mener at lærere opplever.

De ser det også når kvinner overskrider grenser for feminitet og opptrer som menn på menns doméner, og viser dermed også sine egne holdninger både bevisst og ubevisst. De ønsker at flere kvinner skal bli ledere, men har negative holdninger når disse lederne viser en maskulin atferd. Enkelte mener at kvinnelig ledere bringer med seg feminine egenskaper, noe de anser som positivt, men ingen gir uttrykk for at menn kan bringe inn de samme positive egenskapene, til det er menn for opptatt av konkurranse og egen karriere. De mener at kvinnelige egenskaper er verdifulle og burde verdsettes høyere, men aksepterer at det er menns premisser og verdier som er rådende og prioriteres når det er økonomiske vurderinger og beslutninger som må tas.

Menns frykt for å bli sett på som feminine eller tape anseelse og goder hvis de prioriterer annerledes enn menn forventes å gjøre, er også et eksempel på at menn ikke må overskride grenser for hva som betraktes som normalt og maskulint. Derfor innser guttene at de nok vil prioritere arbeidslivet fremfor omsorgsoppgaver selv om de er for likestilling på dette området. De opplever at menn som overskrider disse grensene, blir gjenstand for kraftigere sanksjoner enn kvinner som overskrider grenser blir. Kvinner får ikke så mye "mobbing" hvis de velger utradisjonelle utdanninger eller yrker, mener respondenten. Tilsynelatende har derfor kvinner større frihet enn det menn har. Men disse unge studentene har ikke erfaringer fra yrkeslivets kjønnshierarkier, og hvordan for eksempel kvinner som velger ikke å få barn eller som overlater omsorgen for barna til far for selv å prioritere utradisjonelt, blir utsatt for negative holdninger og sanksjoner.

Dette viser hvordan kjønnsrollene preger identitet og subjektivitet. Man mener at man har holdninger og kunnskap som overskrider kjønnsrollenes rammer, men man handler likevel etter de normer og forventninger som kjønnsrollene legger føringer for. Eksempel på dette er unge mødre som tilsynelatende er frigjorte og som ønsker å være utradisjonelle, likevel faller tilbake til tradisjonelle kjønnsroller og prioriteringer når valg skal tas. Og man ser det hos unge kvinner som eksplisitt har en utradisjonell atferd, men som føler at deres subjektivitet kommer i konflikt med egen identitet. En identitet som kan forklares med Bourdieus teori om at habitus er innskrevet i kroppen og også som kognitive strukturer før bevisstheten. Derfor er det også nærmest umulig å skille mellom autonome eller valg påvirket av kjønnsroller, forstått som en kjønnet habitus.

Det vi imidlertid ser er at habitus og kjønnsroller gir klare rammer for hva som anses som normalt og akseptabelt, og hvilke holdninger og forventninger vi har både til oss selv og andre. Slik at vi i konfliktfylte situasjoner og overganger velger den tryggheten habitus utgjør. Å være "et normalt menneske" innebærer fremdeles at kvinner er feminine og menn er maskuline.

6.5 Frigjøring

Hvis målet er reell likestilling, krever det at kjønnsroller og holdninger endres, slik som myndighetene også understreker. Eller man kan se det som en frigjøring fra disse slik at begge kjønn har samme mulighet for frihet og utvikling. Tilsynelatende er det kvinner som har fått større frihet, kjønnsrollene er blitt forandret slik at det er legitimt for kvinner å utdanne seg til lege eller bli forsvarsminister, mens menn må tåle sanksjoner hvis de velger å bli hjelpepleiere eller "kassadame" på Rimi. Men denne friheten begrenses i følge Bourdieu ved at kvinner som inntar menns doméner blir "sett" på en annen måte enn menn og utsatt for det Bourdieu betegner som symbolsk vold. Kvinner blir spesielt utsatt for kroppslige vurderinger etter normer som kjennetegner den feminine habitus. Hun skal både behage og forføre, samtidig som hun ikke skal opptre vulgært. Denne vanskelige kombinasjonen fører til usikkerhet, ufrihet og frykt for å bli mistolket. Kvinnen blir gjort til objekt, og den maskuline dominansrelasjonen opprettholdes. Unge kvinner erfarer den samme objektiviseringen som en konflikt mellom egen identitet og subjektivitet, en konflikt som gjør unge kvinner fremmedgjorte overfor egen kropp og kroppsuttrykk, en fremmedgjøring som kan føre til apati, utagerende atferd eller selvdestruktive handlinger.

Den symbolske volden aktualiserer også de Beauvoirs teorier om kvinnen som det annet kjønn. Selv om kvinners situasjon generelt er radikalt forandret etter at Beauvoir skrev sine teorier, opprettholder dominanssituasjonen fremdeles kvinnen som ”til for mannen”, slik som Bourdieu beskriver blant annet de symbolske godene, hvor kvinnene har ansvaret for familiens sosiale kapital og som ubetalte assistenter innenfor arbeidslivet. Det ses også når velutdannede kvinner lar mannens prioriteringer være bestemmende for egen situasjon. Mannens behov for karriere og fremgang har en ”naturlig” forrang.

At menn og kvinner fremdeles blir sett på som to motsetninger, konkretisert gjennom normer for og holdninger til den feminine og den maskuline habitus, og at dominansrelasjonene fremdeles eksisterer som følge av at det feminine nedvurderes, er en av hovedårsakene til at likestillingssituasjonen ikke er reell. En reel likestillingssituasjon vil ikke oppstå før det som anses for feminint og tradisjonelt kvinnelig reelt blir oppvurdert både økonomisk og statusmessig, slik at menn i like stor grad overtar kvinners domener, som kvinner overtar menns. Først når menn utgjør like stor andel innenfor tradisjonelle kvinnedominerte utdanninger og yrker, arbeidslivet innfører en fleksibilitet som muliggjør en vekselvirkning mellom arbeid og omsorg uten at dette får karrieremessige og økonomiske konsekvenser, og lønnsforskjellene er utjevnet, vil grunnlaget for nedvurdering av kvinners ”gjøremål og verdier” (St.meld. 70) og ”menneskes verden” (ibid.) og dens dominansrelasjonene bli svekket. Det handler derfor i stor grad å frigjøre både menn og kvinner fra kjønnsrollenes snevre grenser, motsetninger og verdihierarkier.

6.6 De sirkulære årsaksrelasjonene

Bourdieu ser det som en forutsetning at den sirkulære prosessen som biologiserer det sosiale og sosialiserer det biologiske blir brutt, for at det gradvis kan skje en omforming av kjønnede habitus og en svekking av den maskuline dominans. Politisk handling må skape endringer i samfunnets strukturer og organisering slik at ikke effektene tilpasses de ubevisste maskuline og feminine strukturene som opprettholder og viderefører de sosiale dominansrelasjonene.

Mye av likestillings- og sosialpolitikken har ført til at disse strukturene er blitt reproduisert. Ved sin ”kvinnevennlige” velferdspolitik, fremstår staten som et offentlig

patriarkat, og ved at kvinners rett til å delta på menns tradisjonelle områder i stor grad handler om å innordne seg maskuline premisser og strukturer uten at det er satt tilsvarende fokus på menns deltakelse på kvinners områder, har ikke likestillingspolitikken ført til nødvendige verdiendringer.

Stortingsmelding 70 peker på at det var en livlig diskusjon på 70-tallet om hvorvidt man skulle bruke begrepet ”likeverd” eller ”likestilling” ved prioritering av politiske krav. I følge meldingen ville likestillingsforkjemperne ha likerett med mannen på hans tradisjonelle domener, mens likeverdsforkjemperne ville ha en oppvurdering av det som tradisjonelt ble forbundet med kvinneverdier. Stortingsmeldingen mener det ikke er et spørsmål om enten/eller, men om både/og, og at politiske prioriteringer må avspeile dette.

Men ved å velge begrepet likestilling i stedet for likeverd synes det som om likestilling er prioritert fremfor likeverd, noe også politikken bærer preg av. Likestillingspolitikk kan forsvares som en politikk som retter seg mot likerett, det vil si formelle rettigheter. Og hvis dette er målet, kan vi se at likestilling er oppnådd, respondentens oppfatning av likestillingssituasjonen er riktig og Norge er fremdeles et likestillingsland.

Ved å velge likeverd ville dette ha gitt signaler om en verdi- og holdningsendring som er nødvendig for en *reell* likestilling og ikke bare formell likerett og tilpasning til etablerte strukturer. Dermed ville kanskje også de politiske prioriteringene blitt sett i et annet perspektiv.

Bourdieu ser derfor staten som den ene av to sentrale institusjoner som kan bryte de årsakssammenhengene som etablerer og opprettholder den maskuline dominans. Den andre er skolen. Som sosialisingsarena reetablerer skolen de kognitive og objektive strukturene.

Men skolen og utdanning er det området det har vært minst likestillingstiltak innenfor av de områdene som jeg behandler i denne oppgaven. Først i 2008 er det blitt lagt frem en handlingsplan for likestilling i grunnskolen.

Dette medfører at de sirkulære årsaksrelasjonene ikke er blitt brutt.

Sosialisingsprosessene opprettholder fremdeles den kulturelle og strukturelle forskjellen

og verdsettingen av menn og kvinner, og formelle og strukturelle tiltak har ikke ført til at sosialiseringssprosessene endres.

6.7 Konklusjon

Norge er et likestillingsland i den forstand at likestilling er formelt innført. Dette blir stadfestet i lovgivning og et apparat som skal påse at lovene blir overholdt.

Det er ikke *reell* likestilling fordi den sosialt konstruerte forståelsen av kjønn og forskjellen mellom kjønnene er med på å opprettholde en maskulin dominans både i samfunnets strukturer og som grunnleggende antakelser, verdier og normer.

Hvorfor det er så vanskelig å endre holdninger og kjønnsroller kan forklares ved at det stadig skjer en reetablering av tradisjonelle, grunnleggende strukturer og verdier gjennom politiske prioriteringer og gjennom sosialiseringssprosesser. Dermed fremstår ”tingenes orden” som naturlige og udiskutable. Politiske tiltak har ikke endret disse forholdene i tilstrekkelig grad, og oppfatningene av og holdningene til kjønn, er fremdeles forankret i tradisjonelle kjønnsroller og verdsettinger. Politiske tiltak eller mangel på tiltak, har også vært med på å befeste og videreføre de holdningene de uttaler at de ønsker å endre og å bekjempe.

6.8 Avslutning

Til slutt vil jeg komme med noen betraktninger og spørsmål omkring det undersøkelsene mine har vist.

Det viktigste spørsmålet nå synes å være om politikerne tar ansvar for at de ikke har oppnådd de sentrale mål som likestillingspolitikken skulle være et middel for å nå, eller om likestillingspolitikken vil være preget av ”stunts” uten en helhetlig politikk som tar sikte på å få til en reell likestillingssituasjon i Norge.

Skal likestillingspolitikken fremover sikte mot de samme målene, er det en forutsetning at det blir foretatt en ny gjennomgang av politikken mål, prioriteringer, tiltak og effekter, slik Stortingsmelning 70 fra 1992 var. Eller blir politikken preget av en likestillings- og diskrimineringsretorikk hvor alle grupper som nå er samlet innunder likestillings- og diskrimineringsombudets felt, omfattes av samme generelle tilpasningsstrategier?

Kan de to viktige likestillingssakene som ble behandlet i innstillinger og planer nå i vår, føre til en endring slik at kvinners lønn på kort sikt vil stige og på lang sikt føre til at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn utjevnes slik at kvinne-dominerte yrker både økonomisk og statusmessig blir likestilt og betraktet som likeverdige i forhold til tradisjonelle mannsdominerte yrker? Eller vil det føre til et ”korporativt kompromiss” ved neste lønnsoppgjør som blir spist opp av senere oppgjør? Og vil satsningen på likestillingstematikken i grunnskolen føre til at det blir en endring i ”kulturen og den slags”? Eller må likestilling i skolen vike for å bedre resultatene på PISA undersøkelsene?

Et annet spørsmål politikerne må stille seg er hvorfor likestillingspolitikk ikke lenger interesserer og opptar spesielt unge mennesker. Ikke bare min undersøkelse viser dette, men også undersøkelser som nylig er blitt offentliggjort på Kilden/forkningsrådets nettsider. Og hvorfor skiller det så klart mellom ”kulturen og den slags” og politikk? Hvordan kan politikerne skape en legitimisering av likestillingspolitikken og få en offentlig debatt om denne som engasjerer også grasrota?

Dette blir også utfordringer for forskningen på likestillingsspørsmål, feminisme og kjønn. Det finnes nå svært mye forskning og teorier innenfor disse områdene, men mye er preget av enkeltemner og vekker bare interesse hos andre akademikere. Forskningen bør i større grad også fokusere på tydeliggjøring og synliggjøring av sine funn og teorier utover de akademiske miljøene og til dels de politiske. De forskjellige emnene bør sammenfattes og presenteres slik at ”grasrota” får en forståelse av hva likestilling og feminisme innebærer, og hvordan dette angår deres egen livssituasjon og muligheter.

Bør ”noen” lete frem den gamle, nedstøvede feministfanen, den med knytteneven i hunnkjønns-symbolet? Eller vil tilpasningen til den maskuline dominans fortsette?

Litteraturliste

A-magasinet 22.09.06

Beauvoir, Simone de (2000): *Det annet kjønn*. Oslo: Pax Forlag

Berulfsen, Bjarne og Dag Gundersen (2000): *Fremmedord blå ordbok*, Oslo: Kunnskapsforlaget

Berven, Nina og Per Selle (red.) (2001): *Svekket kvinnemakt? Makt- og demokratiutredningen 1998-2003*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Birkelund, Gunn Elisabeth og Trond Petersen (2003): *Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet. I:*

Frønes, Ivar og Lise Kjølørød (red.): *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal akademisk

Bourdieu, Pierre (2000): *Den maskuline dominans*. Oslo: Pax Forlag

Brandt, Berit og Elin Kvande (2003): *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget

Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (red.) (2002): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv. Makt og demokratiutredningen 1998-2003*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Frønes, Ivar og Ragnhild Brusdal (2000): *på sporet av den nye tid. Kulturelle varsler for en nær fremtid*. Bergen: Fagbokforlaget

Fædrelandsvennen 08.03.07

Fædrelandsvennen 13.11.07

Hernes, Helga Maria (1987): *Welfare State and Woman Power. Essays in State Feminism*.

Oslo: Norwegian University Press

Holst, Cathrine (2002): *Utfordringer for feministisk politikk. I: Holst, Cathrine (red).*

Kjønnsrettferdighet. Utfordringer for feministisk politikk. Makt og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal Akademisk

Kavka, Misha (2001): *Introduction. I: Bronfen, Elisabeth & Misha Kavka (ed.). Feminist Consequences. Theory for the New Century*. New York: Columbia University Press

Nielsen, Harriet Bjerrum (2006): *Kjønn og identitet. I: Lorentzen, Jørgen og Wencke Mühleisen (red.): Kjønnforskning. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget

NOU 2008:6 Kjønn og lønn

Ot.prp. nr. 97 (2002-2003)

Ot.prp. nr. 70 (2005-2006)

Ringdal, Kristen (2001): *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget

Ryen, Anne (2006): *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget

Scheien, Edgar (1980): *Organisasjonspsykologi*. Oslo: Tanum

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

Soria Moria erklæringen 2005

St. meld. 70 (1991-92)

Støren, Liv Anne og Clara Åse Arnesen (2003): *Et kjønnsdelt utdanningsystem. I: Utdanning 2003-ressurser, rekruttering og resultater. Statistiske analyser*. Statistisk sentralbyrå.

Thagaard, Tove (1998): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget

Wærnes, Kari (2000): *Hvem er hjemme? Essays om hverdagslivets sosiologi*. Bergen: Fagbokforlaget.

Wærsted, Gunn (2007): I: *Derfor når ikke kvinner toppen*. Aftenposten 17.03.07

Ørjasæter, Elin (2004): *Hva skal vi med likestilling i næringslivet?* I: Samtiden 3, 2004

Østerud, Øyvind, Fredrik Engelstad og Per Selle (2003): *Makten og demokratiet. En sluttbok fra makt- og demokratiutredningen*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Nettadresser:

<http://www.kampdager.no/arkiv/magasiner/sirene/>

<http://www.kampdager.no.arkiv/organisering/>

<http://www.kampdager.no/arkiv/organisering/kvinnefronten/index.html>

<http://kilden.forskningsradet.no/artikkel/vis.html?tid=42842>

<http://kilden.forskningsradet.no/c16880/artikkel/vis.html?tid=42126>

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/pressesenter/pressemeldinger/2006/Anne-Enger-Lahnstein-leder-av-Likelonnsk.html?id=424319>

http://www.regjeringen.no/nb/tidligere_statsraader/minister/taler_artikler/2006/Tale-til-studentene-ved-Hogskolen-i-Agde.html?id=425682

http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Likestilling/KD_Handlingsplan%20for%20likestilling08.pdf

http://test.seria.no/likestillingsombudet.no/vedtak/vedtak_052002.html

http://www.ssb.no/emner/04/90/nos_ind_utd/nos_d351/tab/5.7.html

<http://www.ssb.no/lonn/>

Vedlegg 1

INTERVJUGUIDE 1**A. UTDANNING**

I dag er det like mange jenter som gutter som tar høyere utdanning. Likevel ser vi at de velger ulike fagområder, relativt få jenter velger real- og teknologifag og få gutter velger omsorgsfag. Både politikere og utdanningsinstitusjoner arbeider aktivt for å få unge til å velge mer utradisjonelt. Spesielt har det vært drevet opplysningskampanjer for å få jenter til å velge real- og teknologifag.

1. Hvorfor tror du at unge fremdeles velger tradisjonelle fag når de skal velge utdanning?
2. Ditt eget studievalg; vil du si at det er tradisjonelt, utradisjonelt eller nøytralt?
3. Kan du si noe om hvorfor du eventuelt har valgt tradisjonelt/utradisjonelt?
4. Mener du det bør satses like mye for å få gutter til å velge omsorgsfag som det gjøres for å få jenter til å velge real-/teknologifag?

B. ARBEID – KARRIERE

Politikerne ønsker flere kvinner i ledende stillinger. I 2006 ble det innført en lov som sier at minst 40 % av styremedlemmene i allmennaksjeselskaper skal være kvinner. Dette er tiltak for å få flere kvinner inn i lederstillinger og styrer.

1. Mener du at slik kvotering er riktig for å få økt likestilling mellom menn og kvinner?
2. Tror du det er vanskeligere for en kvinne å bli leder enn for en mann? I tilfelle hvorfor/hvorfor ikke?
3. Har du noen mål for din egen karriere etter endt utdanning?
4. Kan du tenke deg en ledende stilling? Hvorfor/hvorfor ikke?

C. FAMILIE – OMSORG

Fremdeles er det slik at det er kvinner som bruker mest tid på omsorg innenfor familien, også der begge ektefeller/samboere er i arbeid. Som et tiltak for å få flere menn til å ta del i omsorgsarbeidet er det innført fedrepermisjon som en del av fødselspermisjonen. Fødselspermisjonens lengde er nå 54 uker og fedrepermisjonen er 6 uker av denne.

1. Mener du det er riktig at politikerne skal bestemme hvordan fordelingen av fødselspermisjonen skal være?
2. Tror du fedrepermisjonen fører til at menn tar mer del i omsorgsarbeidet i hjemmet også etter permisjonstida?
3. Hvis du stifter familie, tror du det kan være aktuelt for deg å forlenge fødselspermisjonen uten lønn eller redusere stillingsstørrelsen mens du har små barn?

D. INTERESSE FOR LIKESTILLINGSSPØRSMÅL

1. Slike likestillingsspørsmål som vi nå har snakket om, er det temaer som du er opptatt av/interessert i?
2. Kan du si noe om hvorfor/hvorfor ikke?

Vedlegg 2

Intervjuguide 2**A. UTDANNING**

I dag er det like mange jenter som gutter som tar høyere utdanning. Likevel ser vi at de velger ulike fagområder, relativt få jenter velger real- og teknologifag og få gutter velger omsorgsfag. Både politikere og utdanningsinstitusjoner arbeider aktivt for å få unge til å velge mer utradisjonelt. Spesielt har det vært drevet opplysningskampanjer for å få jenter til å velge real- og teknologifag.

5. Hvorfor tror du at unge fremdeles velger tradisjonelle fag når de skal velge utdanning?
6. Ditt eget studievalg; vil du si at det er tradisjonelt, utradisjonelt eller nøytralt?
7. Kan du si noe om hvorfor du eventuelt har valgt tradisjonelt/utradisjonelt?
8. Mener du det bør satses like mye for å få gutter til å velge omsorgsfag som det gjøres for å få jenter til å velge real-/teknologifag?

B. ARBEID – KARRIERE

Politikerne ønsker flere kvinner i ledende stillinger. I 2006 ble det innført en lov som sier at minst 40 % av styremedlemmene i allmennaksjeselskaper skal være kvinner. Dette er tiltak for å få flere kvinner inn i lederstillinger og styrer.

5. Mener du at slik kvotering er riktig for å få økt likestilling mellom menn og kvinner?
6. Tror du det er vanskeligere for en kvinne å bli leder enn for en mann? I tilfelle hvorfor/hvorfor ikke?
7. Har du noen mål for din egen karriere etter endt utdanning?
8. Kan du tenke deg en ledende stilling? Hvorfor/hvorfor ikke?

C. FAMILIE – OMSORG

Fremdeles er det slik at det er kvinner som bruker mest tid på omsorg innenfor familien, også der begge ektefeller/samboere er i arbeid. Som et tiltak for å få flere menn til å ta del i omsorgsarbeidet er det innført fedrepermisjon som en del av fødselspermisjonen. Fødselspermisjonens lengde er nå 54 uker og fedrepermisjonen er 6 uker av denne.

4. Mener du det er riktig at politikerne skal bestemme hvordan fordelingen av fødselspermisjonen skal være?
5. Tror du fedrepermisjonen fører til at menn tar mer del i omsorgsarbeidet i hjemmet også etter permisjonstida?
6. Hvis du stifter familie, tror du det kan være aktuelt for deg å forlenge fødselspermisjonen uten lønn eller redusere stillingsstørrelsen mens du har små barn?

D. OPPFATNING AV KJØNNSROLLER

1. Kan du si litt om din familie var preget av tradisjonelle kjønnsroller da du vokste opp?
2. Oppfører gutter og jenter, menn og kvinner seg forskjellig? Tror du det finnes typiske mannlige eller kvinnelige egenskaper?
3. Føler du at kjønnsroller setter noen begrensninger for deg på noen områder?
4. Føler du at du har fordeler av kjønnsroller på noen områder.

E. INTERESSE FOR LIKESTILLING

1. Hvis du ser samfunnet i dag i et likestillingsperspektiv, er det noe som du synes er spesielt problematisk eller urettferdig? Er det noe du kunne tenke deg å forandre på?
2. Slike likestillingsspørsmål som vi har snakket om, er det temaer som du er opptatt av/interessert i? Kan du si noe om hvorfor/hvorfor ikke?
3. Var det noen spesiell grunn til at du stilte opp på dette intervjuet? Var det noe med tema som gjorde at du ble interessert og ønsket å bidra?

