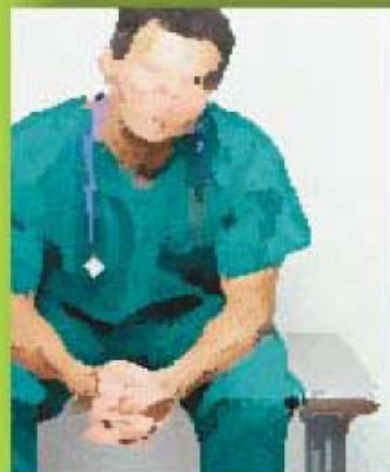
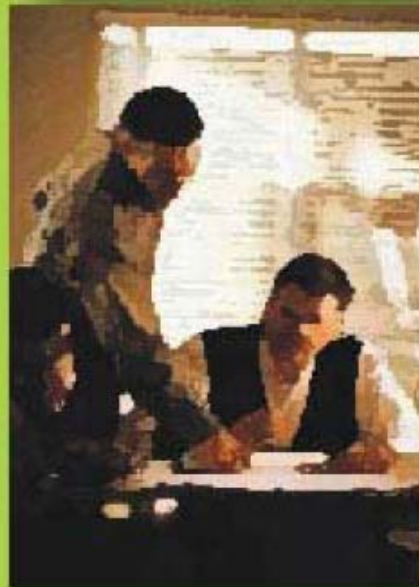


MÆND I KVINDEFAG

- en europæisk undersøgelse i redefinering af mænds kønsroller, kønsstereotyper og kønsmærker



Rapport

MÆND I KVINDEFAG

ISBN 87-7349-653-7

Karen Sjørup (red.), marts 2006

Oversat fra "European Men Working in Women's Professions", september 2005



Center for Ligestillingsforskning (www.celi.dk)
Roskilde Universitet
Universitetsvej 1
4000 Roskilde
Roskilde Universitet



Rapporten er en del af projektet, *When This is a Man*, støttet af EU's femte handlingsprogram for ligestilling.

FORORD

Denne rapport er en del af EU-projektet *When This is a Man*, som er et transnationalt samarbejde mellem premierministerens ligestillingssekretariat i Polen, Center for Ligestillingsforskning i Danmark, det bulgarske Arbejds- og socialministerium og Fondazione Giacomo Brodolini i Italien. Projektets fokus er *mænd, der arbejder i traditionelle kvindefag*, og hovedformålet er at fremme forandringer i kønsroller og at overvinde kønsstereotyper.

Rapporten er redigeret af Karen Sjørup, Center for Ligestillingsforskning. Center

for Ligestillingsforskning udarbejdede, koordinerede og udførte den overordnede analyse af partnernes nationale rapporter (Cori 2005, Fuszara 2005, Nachev 2005, Warming 2005). Den indeholder fire kapitler: En introduktion til metoderne, opsætning og det overordnede mål med studiet ved den danske partner, en komparativ analyse ved den bulgarske partner, et aldersstudie ved den italienske partner og endelig en analyse og konklusion ved den danske partner og forskningskoordinator. Til sidst i rapporten er der en liste over projektreferencer, der kan vejlede til yderligere læsning.

INDHOLD

FORORD	2
---------------------	----------

INTRODUKTION TIL METODE, DESIGN OG MÅL	5
<i>Kenn Warming, Center for Ligestillingsforskning, Danmark</i>	

Projektets ramme	5
Formålet med undersøgelsen	5
Social aktualitet	6
Et teoretisk syn på begrebet maskulinitet	7
Hegemonisk maskulinitet	7
Forskelle og ligheder i mænds ligestilling i Bulgarien, Danmark, Italien og Polen	9
Metode og fremgangsmåde	10
Interviews: Dybde- og fokusgrupper	10
Antal interviews og håndtering af potentielle problemer med forudindtagede	11
Kriterier for udvælgelsen af informanter	12
De valgte erhverv	13

FORSKELLE OG LIGHEDER	14
<i>Lilia Abadjieva, Arbejds- og socialministeriet, Bulgarien</i>	

Valg af erhverv, hvor mænd var genstand for undersøgelse i de forskellige lande ...	14
Motiver for valget af det ikke-traditionelle erhverv – tvang, nødvendighed eller frivilligt	16
Familie og venners reaktion	18
Strategier for at retfærdiggøre erhvervsvalget	19
Sociale interaktioner – Indflydelsen af køn under oplæring eller uddannelse	21
Gensidig indflydelse af kønsidentiteterne i arbejdsmiljøet	23
Erhvervets indflydelse på forholdet til partneren	25
Konklusioner	26

MÆND I KVINDEFAG – ALDER OG RUM	27
<i>Paola Di Cori, Università di Urbino, Italien</i>	

Alder, karriere og ledighed	27
Forskelle i indstillinger på tværs af alder og erhverv	28
Polen	28
Italien.....	29
Bulgarien	33
Danmark	35
Konklusion	37

ANALYSE OG KONKLUSION39
Karen Sjørup, Center for Ligestillingsforskning, Danmark

Introduktion	39
Stereotyper og realiteter	39
Hvad er køn?	42
Hegemonisk maskulinitet	44
Frygten for homoseksualitet	45
Professionaliseret moderskab eller professionelle arbejdere	46
Et omsorgsjob eller en karriere	47
Hvorfor valgte de deres fag?	48
Reaktionen fra familie og venner	49
Spillerum og grænser for forandringer i kønsstereotyper og kønsopdeling af arbejdsmarkedet.....	50

LITTERATUR.....52

PROJEKTETS SAMLEDE REFERENCER54

ANNEKS 1: DEMOGRAFISK KARAKTERISTIK AF RESPONDENTERNE59

Polen.....	59
Italien	60
Bulgarien	61
Danmark.....	62

INTRODUKTION TIL METODE, DESIGN OG MÅL

Kenn Warming, Center for Ligestillingsforskning, Danmark

Projektets ramme

Denne rapport er udgivet som en del af det transnationale EU projekt *When This is a Man*. Projektet repræsenterer et samarbejde mellem forskningspartnerne i Polen (den overordnede koordinator), Danmark (forskningskoordinator), Bulgarien og Italien. Projektet er udført under EU's femte handlingsprogram for Ligestilling mellem mænd og kvinder, og projektperioden løber over 15 måneder, fra d. 1. oktober 2004 til d. 31. december 2005.

Formålet med undersøgelsen

Formålet med undersøgelsen er at fokusere på mænd, som er ansat indenfor områder, der kulturelt, traditionelt og/eller statistisk betragtes som feminine. Genstandsområdet er populært kendt som *'mænd i kvindejobs'*. Baggrunden for at studere mænd i dette kønsligestillingsperspektiv er, at i de seneste årtier har en stor del kvinder krydset de erhvervmæssige grænser for køn, som traditionelt har været kendetegnet ved det kønsopdelte arbejdsmarked, så det i dag ikke længere er unormalt at se kvinder i 'prestige professioner' såsom læger, tandlæger, advokater og som ledere (Rambøll 2004). Derimod har kun få mænd krydset grænsen til de traditionelle kvindefag.

Med andre ord er det blevet mere legitimt for kvinder at arbejde indenfor traditionelle 'mandlige professioner', hvilket blandt andet kan ses ud fra det faktum, at begrebet karrierekvinde er opstået, og at dette er en kategori, som associeres med positive værdier. Det modsatte er ikke tilfældet. For selvom der eksisterer et begreb for mænd, der krydser grænsen (omsorgsmænd), giver et sådant arbejde ofte grund til spørgsmål fra mændenes sociale omgivelser og et konstant behov for legitimerende forklaringer. Der er ikke nogen tilsvarende ensidet tilførsel af positive værdier, og mændenes karrierevalg bliver ofte anset som en devaluering af status.¹ Dette er også grunden til, at maskuline kvalifikationer har højere prestige end feminine og derfor opnår en større berettigelse (jf. Williams 1995:65-80). Med andre ord, mænd er langt fra lige så villige til at gå ind i arbejdssammenhænge, som traditionelt har været domineret af kvinder, som vice versa. Selvom det kan diskuteres, om mænds kønsrollemuligheder har udviklet sig, er det en udvikling som relativt taber terræn i forhold til kvinder.

¹ Det, at mænds tilstedeværelse i 'feminine jobs' anses for en fordel af samfundet og for kollegaer er en anden del af spørgsmålet, som vil blive uddybet i analysen.

Formålet med undersøgelsen er at fokusere *positivt* på mænd, der har brudt disse kønsgrænser og derved udfordret de traditionelle kønsstrukturer, som alle individer – i overensstemmelse med denne (bevidst eller ubevidst) – navigerer efter. Dette positive fokus skal ses som et bidrag til at rydde vejen for andre mænd. Forhåbentlig vil større viden om mænd i kvindedominerede professioner (inklusiv den måde som maskulinitet er inkluderet, forhandlet og konstrueret på) føre til, at flere mænd bliver motiveret og udstyret til at udfordre de kulturelle og traditionelle indlejrede kønsrollemønstre, som karakteriserer det kønsopdelte arbejdsmarked.

På det konkrete niveau er beskrivelsen af målene fra projektansøgningen formuleret i tre punkter: 1) at udvide spektret af kønsroller for mænd – og derved deres muligheder for handling. 2) at nedbryde nogle af de mest udbredte stereotype opfattelser af mænd. 3) at omdefinere de kønsudtryk, der er hæftet til visse professioner.²

Der er imidlertid tre mellem – og underliggende mål, som alle tager udgangspunkt i punkt 3. Antagelsen er, at mænd, som er 'gået over' i deres arbejde, gen-

² Med begrebet 'kønsmærker' menes, "den feminine eller maskuline bibetydning jobbet [...] har, eller de feminine eller maskuline karakteristika associeret med jobbet eller professionen." (Nielsen & Sørensen 2004:6). I dette studie er det selvfølgelig de feminine bibetydninger, der skal omdefineres

nem denne handling har startet et brud på de stereotype synspunkter om, hvad der er kulturelt 'tilladt' – og at rammerne derfor er blevet flyttet. Mere præcist formuleret sigtes der efter, hvilke *handlingsstrategier* mænd bruger, når de bryder grænserne og optræder på det 'feminiserede' arbejdsmarked. På baggrund af dette fokus er nye handlings- og kønsrollemuligheder analyseret, og derved udfordres stereotypernes rolle.

Social aktualitet

Men hvorfor denne interesse i mænd i kvindedominerede professioner? Vil kvinder ikke tabe, hvis de nu skal til at konkurrere med mændene – en ulige konkurrence – da kvinder oftere end mænd vælger en strategi for deres arbejdsliv, som kan kombineres med børn og hjem? Nej, det kan ikke forventes! Adskillige samfundsscenerier forudsiger, at udviklingen vil føre til en stigning i antallet af servicering og omsorgsbeskæftigelser; jobområder, som traditionelt rubriceres som kvindelige.

Det er blevet forudset, at antallet af ufaglært arbejde indenfor den industrielle sektor vil blive radikalt reduceret i Europa på grund af outsourcing af jobs til det fjerne østen sammen med de hastige teknologiske og *innovative* fremskridt. Samtidig ældes befolkningen, så der vil blive flere ældre og færre unge i Europa, hvilket giver en efterspørgsel for et større antal af servicering og omsorgspersonale, både forholdsmæssigt og i antal.

Det afsluttende argument for at udføre dette studie er videnskabeligt. Der har indtil nu ikke været kvalitative analyser af mænd som kønsminoriteter på arbejdsmarkedet med et så bredt empirisk grundlag som denne. Der er interessante og velfunderede kønsstudier indenfor feltet af kønsminoriteter, såsom Bloksgaard og Fabers (2005) studie af mandlige sygeplejersker og af kvindelige politibetjente og adskillige andre studier, som fokuserer på et enkelt erhverv (e. g. Hjort & Nielsen 2003 og Pedersen 2005), men ingen på samme niveau som dette studie.

Et teoretisk syn på begrebet maskulinitet

Da det er en vigtig del af formålet at udfordre stereotype og reducerende rolleopfattelser om mænd, var maskulinitet nøgletemaet i dette studie, hvorfor dette nødvendigvis må præciseres.

Studiet anvender et pluralt begreb om maskulinitet, der betyder, at der er flere forskellige maskuliniteter. Dette understreger, at maskulinitet (ligesom feminitet) ikke er statisk eller ufleksibelt, men i stedet en dynamisk kategori med en mangfoldighed af betydninger. Indholdet af maskulinitet bliver konstant udfordret, forandret og genforhandlet. Samtidig eksisterer der en indre uoverensstemmelse mellem disse forskellige

konkurrerende opfattelser.³ Brugen af en sådan flydende og mangesidig forståelse af maskulinitetsbegrebet gør det muligt at udvikle mænds kønsroller, da kategorien potentielt kan inkludere aspekter *ud over* de traditionelle indlejrede stereotyper, som dette studie søger at udfordre. Med andre ord eksisterer muligheden for, at handlinger og værdier, som historisk og kultur-traditionelt anses som feminine, kan integreres i et sådant komplekst og vidtrækkende syn på maskulinitet.

Hegemonisk maskulinitet

Formålet med dette studie er at udvide rammerne for mænds kønsroller. Det forudsætter, at man har en forståelse af maskulinitet som fænomen og begreb (et allerede etableret tilstand), hvorfra udvikelsen af rammerne tager sit udgangspunkt. Begrebet *hegemonisk maskulinitet* formuleret af maskulinitetsforsker Bob W. Connell (2000; 1995) kan inddrages her.⁴ Denne form for maskulinitet skal forstås som den dominerende form for maskulinitet, som andre former for maskulinitet definerer sig selv i forhold

³ På grund af denne konstante genforhandling og vedvarende (re-) konstruktion varierer hegemonisk maskulinitet både kulturelt og historisk.

⁴ På trods af mange års kritik af begrebet er det stadig udbredt i maskulinitetsforskningen. Årsagen er, at der ikke er nogen alternativ teoretisk referenceramme (begreb) med de samme anvendelsesmuligheder. For en kritisk og udfordrende holdning til begrebet jf. Folkesson, Nordberg & Smirthwaite (1999).

til.⁵ Der er en kontinuerlig kamp for denne hegemoniske position, hvis grænser derfor gennemgår konstant bevægelse og udvikling, men der er imidlertid nogle bestanddele – kernekaraktistika – som er mere sejlivede end andre. Det er hyppigst i grænseområder omkring disse bestanddele, at den egentlige diskursive kamp – og derfor også forandring – foregår.

Ifølge Connell (1995:74-75), er hegemonisk maskulinitet primært defineret i forhold til tre parametre: 1) Mænds undertrykkelse af kvinder. 2) Et kønsopdelt arbejdsmarked (i forhold til arbejdsopgaver, status, løn, kontrol, magt etc.). 3) En heteroseksuel orientering. Hvis en mand ikke forstår at iscenesætte sig selv i forhold til en af disse tre parametre, kan han vælge at fokusere mere på en af de andre i stedet. Den amerikanske sociologiprofessor Christina L. Williams (1995) har udført årelange studier af mænd i 'ikke-traditionelle erhverv'. Som et ud af mange eksempler på dette, præsenterer hun det faktum, at mandlige sygeplejersker ofte vælger at specialisere sig i om-

råder med arbejdsopgaver, som anses for maskuline i det hegemoniske perspektiv.

Williams (1995:118) har baseret dele af sin interviewanalyse på 'hegemonisk maskulinitet', og i overensstemmelse med dette koncept identificerer hun adskillige konkrete karakteristika: *Fysisk styrke, frygtløs opførsel, stærk heteroseksuel orientering, stoicisme, autoritet og selvstændighed*. En anden veletableret maskulinitetsforsker, sociolog Michael S. Kimmel (1994:125), udtaler lignende såkaldte maskulinitetsstræk: *Styrke, succes, dygtighed, pålidelighed, vedværelse og kontrol*.

I forhold til rapportens målområde er det interessant at undersøge, på hvilken måde mænd inkluderer og ekskluderer de kvaliteter, som er associeret med hegemonisk maskulinitet, men også i hvilken grad de ønsker og forstår at løsgøre arbejdsopgaver og sammenhænge, hvis traditionelle bibetydning er feminin. I samme grad, som mænd bruger strategier, der foreskriver forbindelse i forhold til de ovennævnte karakteristika, er det en udvidelse af de traditionelle kønsmærker, som er associeret med den pågældende profession, men er samtidig også en befæstning af kønsstereotyperne.

⁵ Connell (1995:78-81) bruger også begreberne: underordnet, medvirkende og marginaliserede former for maskulinitet. Disse fire typer af maskulinitet er indbyrdes forbundet i et system, hvor det hegemoniske (a priori) er det dominerende og derfor har den afgrænsende magt. (For yderligere diskussion af Connell's former for maskulinitet jf. Slottemo (2000:42-45)). I denne sammenhæng skal det gøres klart, at i dette studie vil fokuset være den hegemoniske maskuline type, som der er det interessante i forhandlingen af maskulinitet modsat femininitet.

*Forskelle og ligheder i mænds ligestilling i Bulgarien, Danmark, Italien og Polen*⁶

De fire europæiske partnerlande i dette EU-projekt er alle socialt orienterede markedsøkonomier i det europæiske fællesskab bortset fra Bulgarien, som i øjeblikket forventes at slutte sig til EU indenfor nogle få år. Set i et komparativt lys, er der dog ganske opsigtsvækkende forskelle blandt de fire lande med hensyn til basale parametre såsom geografisk placering, økonomisk velstand, social lagdeling, religionens rolle og beskæftigelsessituationen for mænd og kvinder. Disse er alle samfundsmæssige faktorer, der på forskellig vis influerer på mænds situation i arbejdslivet.

Med hensyn til de gamle EU medlemsstater, Italien og Danmark, fortæller statistiske data, at landene afspejler Nord/Syd-opdelingen: Den dominerende beskæftigelsesmodel i Danmark og Skandinavien er 'dobbelt forsørger' – modellen, hvor begge forældre arbejder fuldtid. I Italien og Middelhavslandene i øvrigt er ulønnet husarbejde og omsorgsarbejde i en mindre grad overført til den feminiserede offentlige sektor. Denne version af et mere familiebaseret velfærdssystem, hvor opdragelse og omsorgsarbejde er holdt indenfor familien, er også et fælles træk i de nye markeds-

økonomier Polen og Bulgarien. Det skal understreges, at i Øst- og Centraleuropæiske lande er graden af kvindelig beskæftigelse under det europæiske gennemsnit.

Indflydelsen og synligheden af religion i samfundet er ydermere en vigtig parameter at huske på som en bagvedliggende faktor, når man undersøger mænds opfattelse af deres kønsroller på arbejde og i den private sfære. Således repræsenterer partnerlandene forskellige kristne kulturer, hvor den protestantiske, den romersk-katolske og de bulgarske ortodokse kirker spiller en mere eller mindre influerende rolle i samfundet. Disse kulturelle forskelle er tænkt ind i interviewguiden, hvilket betyder, at interviewerens spørger om religiøs overbevisning i de lande, hvor religionens indflydelse og kirken er en vigtig faktor for mænds hverdagsliv og derved deres egen identitet. Forskning udført i *When This is a Man* fokuserer ikke på den kønsbaserede kløft i mænd og kvinders beskæftigelsessituation i de respektive lande. I stedet bygger den først og fremmest på transnational dokumentation af, hvordan mænd bidrager til at skabe kønsligestilling. Dette gøres med udgangspunkt i mænds stemmer.

⁶ Forskningsassistent Peter Ussing skrev første udkast af dette kapitel.

Metode og fremgangsmåde

Da hovedformålet med projektet var at etablere en platform for at ændre de kønsstereotyper, som er forbundet med mænds opførsel – og derved deres valg af erhverv – var det afgørende, at vi indsamlede en dybdegående viden om, hvordan mænd *fortolker* deres valg og aktiviteter.

Den bedste måde at gøre dette på var at bruge kvalitative researchmetoder til at indsamle empiriske data, nemlig det *kvalitative research* interview. Ved at bruge denne metode skulle de interviewede ikke tilpasse deres svar til én på forhånd defineret kategori (som i spørgeskemaer)⁷, og de kunne svare mere individuelt og dybdegående. Fortællingerne er fortalt af ‘virkelige levende mænd’.

Et andet argument for at bruge den kvalitative interviewmetode er, at forskning har vist, at folk generelt er tilbøjelige til at understrege visse elementer af deres job eller aktiviteter (hvor de selv er overbevist om, at deres fremførelse er en gyldig refleksion af virkeligheden), som er overdrevet set fra en ‘objektiv’ synsvinkel. For eksempel betoner mænd elementer af deres arbejde og deres handlinger, som er i overensstemmelse med den hegemoniske maskulinitet, og de udelader eller formindsker mere femini-

⁷ Vi bruger imidlertid spørgeskemaer til at få baggrundsinformation – men disse er få, enkle i deres ordvalg og svære at misforstå.

ne opgaver. Dette var de metodiske præmisser og ikke en forudindtagethed i forskningen, da det er af interesse at forstå, hvordan mænd, der arbejder i kønsatypiske områder, *subjektivt tilskriver betydning* til deres handlinger. Ved at analysere interviewdata opnås et indblik i mænds opfattelse af den mandlige kønsrolle og stereotyper, og derved etableres forhåbentlig en solid platform til at forandre/omdefinere og skabe større rum for, hvad der er opfattet som acceptabel opførsel (på arbejdspladsen og sluttelig også i privatlivet) for mænd.

Interviews: Dybde- og fokusgrupper

På det praktiske niveau udførte vi som minimum *40 interviews i hvert partnerland*, som svarer til mindst 160 i alt. Dette ret høje antal var valgt for at være sikre på, at projektets konklusioner var forankret i et datamateriale, der inkluderer nok information til at afsløre modsigelser og ligheder i kontekstualiserede erfaringer indenfor kønnet adfærd (Cross & Bagilhole 2002:211). Det gør det ydermere muligt at inkludere mænd fra adskillige erhverv og stadig få en dybdegående forståelse indenfor hver sektor.

Der var imidlertid en risiko for, at materialet fra de 40 interviews ville være overvældende i størrelse og information og derfor svært at analysere. Som en konsekvens af dette brugte vi to variationer af det kvalitative interview: En-til-en

dybdegående interviews og fokusgruppe interviews.⁸

Argumentet for ikke kun at udføre fokusgruppeinterviews og tilsidesætte dybdegående interviews er, at gruppesessioner tillader de interviewede mere taletid og tid til detaljerede beskrivelser, mens gruppesessions giver de interviewede tid til at åbne op og dele personlige og private erfaringer eller tanker. Desuden fortæller deltagerne i en fokusgruppe individuelle sammenhængende biografiske fortællinger, da gruppediskussioner – snarere end dialog – er formålet. Da det er relativt svært at kontrollere det diskuterede emne i en fokusgruppe, hvor diskussionen kan 'tage sidespring' og blive irrelevant, er det en fordel, at diskussionslederen (intervieweren) har en dybdegående viden om emnet, før gruppen (grupperne) samles. Da de individuelle interviews blev gennemført først, blev det nemmere at sikre, at diskussionen ikke 'tog sidespring'. Fokusgruppeinterviews mangler ofte struktur, da diskussionslederen er reduceret til at præsentere forskellige emner og at sikre, at diskussionerne ikke kører af sporet. Ved ikke at blande sig for meget øges muligheden for ny udforskende indsigt. Det er en balancegang, som afhænger af hver interview-sammenhæng.

⁸ De følgende argumenter kan findes i bogen *Focus Groups as Qualitative Research* (1999:10-16) af David Morgan.

Antal interviews og håndtering af potentielle problemer med forudindtagethed

Forskning (f.eks. Morgan 1997:12) viser, at mænd – som bliver interviewet individuelt om det andet køn – er tilbøjelige til at tale om følsomme emner, mens mænd – der bliver interviewet i fokusgrupper – synes at fremkomme med mere 'macho' udsagn. Ved at bruge såvel individuelt som gruppeinterview indsamlede vi data, der afspejlede følsomme personlige erfaringer, *og* data, hvor mænd, der i samspil med andre mænd – og under pres fra gruppedynamikker – udtrykker deres indstillinger og holdninger. Begge er afgørende, da projektet søgte en forklaring på mænds kerneforståelse af deres situationer, såvel som en analyse af, hvordan de præsenterer sig selv (og deres handlinger) i et forum, hvor andre mænd direkte bedømmer dem verbalt.

	Antal interviews	Antal interviewede	Tid pr. interview
Individuelle, dybde-interviews	4	4	1-1½ time
Fokusgruppe interviews	1-3	6	2 time

Antal interviews, som skulle foretages *indenfor hver af de valgte former for erhverv*, samt antallet af interviewpersoner.

Der gennemførtes tilsammen 16 individuelle interviews og 4 til 12 fokusgruppeinterview (afhængig af hvor mange deltagere, der var i hver gruppe – fra to til seks) pr. land.

Da der var praktiske problemer med at arrangere og koordinere gruppeinterviews, valgte to af partnerne *kun at udføre individuelle* interviews. Det modsatte var ikke muligt, da det var aftalt, at der skulle være mindst 4 individuelle interviews indenfor hver af de valgte erhverv.

Kriterier for udvælgelsen af informanter

I forhold til de interviewede mænd var det vigtigt, at de repræsenterede *forskellige aldersniveauer* (år med erfaring) og forskellige *erhverv*.

Valget af de erhverv, hvorfra informanterne blev hvervet, var koordineret på den måde, at det var muligt at sammenligne erfaringer fra ét partnerland til et andet. Som et resultat var studiet i stand til at udlede et fælles og mere komplet billede af europæiske mænd, der har valgt ikke-traditionelle erhverv. Partnerlandene var enige om, at alle lande ville interviewe *mandlige sygeplejersker og mandlige pædagoger* og derudover udvælge to andre erhverv efter eget valg.⁹ *Altså hvert land skulle interviewe mænd indenfor fire forskellige erhverv*. Intern mangfoldighed var foretrukket indenfor hvert erhverv (e. g. sygeplejersker, som arbejder indenfor psykiatri, intensiv afdeling, kirurgi etc.). Ved at vælge fælles og selvvalgte erhverv blev sammenlig-

⁹ Selvfølgelig ville det være at foretrække, at de var de samme, da det gør sammenligning lettere.

ning mulig, og vi imødekom derved projektets mål at udføre en transnational analyse.

For at indsnævre og identificere hvad der menes med 'ikke-traditionelle erhverv', besluttede vi at afgrænse det til erhverv med en andel af mænd *under 20%*.

Grunden til denne specifikke grænse var, at jo mindre antal af mænd desto flere kønsmekanismer kom i spil og dermed var mændene mere bevidst om deres tilstedeværelse på en kvindelig domineret arbejdsplads.¹⁰ Endvidere er mandlige kønsroller og stereotyper lettere at identificere i 'ekstreme' tilfælde, som f.eks. få mænd på arbejdspladser med mange kvinder, da mænd konstant (direkte og indirekte) bliver udspurgt om deres karrierevalg. Mænd i kvindedominerede professioner definerer maskulinitet som en fortløbende proces af forhandling og genforhandling. Mænd, der har valgt ikke-traditionelle karriereveje, er dagligt tvunget til at reflektere over deres køn og kønnede handlinger.

Det skal tilføjes, at grænsen på de 20% skal ses i forhold til den overordnede del af mænd indenfor professionen som helhed. Kriteriet for valg af erhverv har ikke taget hensyn til, om et erhverv er ikke-traditionelt eller ej på undergruppeni-

¹⁰ En detaljeret undersøgelse af minoritetsgrupper og sociale dynamikker i overensstemmelse med den proportionelle størrelse af gruppen kan ses i Rosabeth Moss Kanter's bog *Men and Women of the Corporation* (1977).

veau. Danske pædagoger kan bruges til at afklare og eksemplificere dette: I Danmark er der 14,4% mandlige pædagoger (se næste side), hvilket betyder, at faget er mærket som et ikke-traditionelt erhverv i overensstemmelse med vores definition. Selvom der synes at være stor (intern) forskel på et undergruppeniveau (f.eks. 40,6% af ansatte i ungdomsklubber er mandlige og procentdelen er 23,7 i fritidsklubber, 6,0% daginstitutioner og 1,7 i vuggestuer), forandrer det ikke det faktum, at faget overordnet bliver kategoriseret som et ikke-traditionelt erhverv.¹¹

De valgte erhverv

Som tidligere nævnt valgte hvert land at fokusere på to erhverv udover sygepleje og undervisning. Som det ses i tabellen, har Polen og Bulgarien valgt de samme professioner: socialrådgiver/ socialrådgiverassistenter og sekretærer/ administrativt ansatte. Socialrådgivere var også valgt af Danmark, mens det andet valg var frisører. Den italienske partner besluttede at fokusere på to forskellige erhverv: kosmetologer og hotelrengøringspersonale.

PARTNERLANDENES VALG AF ERHVERV		
	Erhverv	Pct.
Bulgarien	Sygeplejersker	(*)
	Lærere	(*)
	Socialrådgivere	(*)
	Sekretærer	(*)
Danmark	Sygeplejersker	3,2%
	pædagoger	14,4%
	Socialrådgivere	17,7%
	Frisører	17,2%
Polen	Sygeplejersker og jordmoderassistenter	1,3%
	Lærere i underskole og før underskole undervisning	0,9%
	Socialarbejderassistenter	11,8%
	Administrativt ansatte	6,5%
Italien	Sygeplejersker	15,8%
	Lærere	2,6%
	Kosmetologer	(*)
	Hotelrengøringspersonale	15,4%

(*) Data ikke tilgængelig.

¹¹ I forbindelse med dette skal det understreges, at en højere koncentration af mænd i visse institutioner kan opfattes som en måde at gøre erhvervet mere 'maskulint' på og derved mere legitimt at arbejde indenfor, for mænd. Som et resultat tiltrækker disse institutioner mere mænd, og dette bliver en selvforstærkende proces. (Williams 1989, 1995).

FORSKELLE OG LIGHEDER

Lilia Abadjieva, Arbejds- og Socialministeriet, Bulgarien

Valg af erhverv, hvor mænd var genstand for undersøgelse i de forskellige lande

Valget af to af de undersøgte områder, uddannelse og sundhedspleje, var fælles for de fire lande. Valget var baseret på information fra de administrative statistikker, der viser, at mænds deltagelse på disse områder er mindre end 20%.

Uden hensyn til den analoge tendens er der imidlertid væsentlige forskelle i motiverne for at vælge visse professioner, som er afgjort på forhånd af de nationale særtræk. I for eksempel Polen valgte forskerne lærerhvervet for underskole og grundskole undervisning, hvor mænd har en beskedent deltagelse på 0,9%, men stadig er repræsenteret – mens Bulgarien kun interviewede lærere i folkeskolen, fordi det var umuligt at finde mandlige lærere i før-grundskoleuddannelse og endnu mindre pædagoger i vuggestuer og børnehaver.

Årsagen til dette kunne forankres i Bulgariens nærtliggende socialistiske fortid, hvor kvinder var ansat på lige fod med mænd, men hvor det samtidig blev betragtet som helt normalt, at kvinder også skulle tage al ansvaret for børneopdragelsen. Det er meget bemærkelsesværdigt, at det er ganske almindeligt blandt

lærere og pædagoger i børnehaver at blive omtalt som 'kvindelig lærer' og 'tante'. Selve betegnelsen, som kun har formuleringer i feminint køn i Bulgarien, ekskluderer *automatisk* mænd for at udøve professionen. Til trods for den enorme samfundsmæssige vigtighed af lærernes erhverv, indeholder dette ikke den tilsvarende prestige i samfundet på grund af den lave løn, som gør det lidet attraktivt for mænd. På den anden side finder de stive og rigide stereotyper om moderskabet berettigelse i samfundet for den totale feminisering af denne profession.

Dette er ikke tilfældet i Italien og Danmark. I Italien blev lærere i grundskolen og pædagoger interviewet. I Italien repræsenterer mænd 2,6% af alle lærerne. I Danmark blev mandlige pædagoger i børnehaver interviewet. De repræsenterer 14,3% af alle pædagogerne i Danmark.

Med hensyn til valg af erhverv i det andet feminiserede område – sundhedsplejen – er situationen endnu mere kompliceret.

I Italien er andelen af mandlige sygeplejersker 15,8%, i Danmark repræsenterer de 3,2% og i Polen 1,3%. I Bulgarien tager mænd ikke del i denne profession.

Der er ikke engang en leksikal form for ordet "sygeplejerske" i maskulint køn. I Danmark eksisterer erhvervet og er udtrykt med en betegnelse i feminint køn også selv om den ansatte er en mand. Titlen indeholder præcis information om uddannelsesniveau og er grundlag for professionel identitet og stolthed. Selvom mænd mest opfatter erhvervet som et overgangstrin, er det et middel til at opnå en mellemliderstatus. Mænd bruger alternative betegnelser og navne, som mere præcist definerer deres plads og funktion i sammenhæng med deres ansvar, hvor de prøver at differentiere fra den neutrale men kønnede betegnelse, der er associeret med denne profession, udtrykt ved et ord i maskulint køn, men med et lavere uddannelsesniveau.

I Bulgarien arbejder mænd, der har en grad i medicinsk uddannelse på linie med sygeplejersker, som medicinsk personale på mellemniveau. De arbejder som laboratorieassistenter og udfører forsøg, men erhvervet giver ikke mulighed for at klatre op af karrierestigen. Størstedelen af disse opfatter deres aktuelle situation som en midlertidig ansættelse, de har taget på grund af manglende alternativer, og som de planlægger at ændre så hurtigt som muligt.

Valget af de to andre erhverv er også stærkt influeret af de nationale forhold. I Danmark, Polen og Bulgarien blev der udført interviews med mandlige socialrådgivere, men denne profession har

forskellige karakteristika i hvert land, der er bestemt på forhånd af de forskellige sociale systemer i disse lande. I Danmark er andelen af mandlige socialrådgivere 15,9% af det samlede antal af ansatte i denne profession, i Polen er andelen 11,8%. I Bulgarien er der ingen pålidelig information og statistik på grund af integreringen af denne service i beskyttelsen af børn i socialservicestrukturen i 2004 – en proces der stadig er i gang.

Det er interessant, at disse sektorer foretrak og rekrutterede flest mænd, specielt til socialrådgiverstillinger. På den anden side blev socialarbejderstillinger i Bulgarien indtil for nylig hovedsagligt identificeret som en funktion til fordeling af familieunderstøttelse og økonomisk støtte – det er lavtlønnet og blottet for samfundsprestige og udelukkende administrativ virksomhed. Mænd i dette erhverv har enten magten, ledende stillinger eller arbejder som teknisk personale, og de kom ind fuldkommen tilfældigt. For de fleste var det et middel for at komme væk fra arbejdsløshed, og de havde ikke høje tanker om professionen, men værdsatte den sikkerhedsfølelse, det gav dem i en svær overgangsperiode, som kunne opleves i de post-kommunistiske virkeligheder. Situationen i Polen ligner den i Bulgarien.

Med den reform, som i øjeblikket finder sted i det bulgarske socialsystem, er holdningen over for dette erhverv gradvist ved at ændre sig i en positiv retning.

Flere og flere unge mænd finder det attraktivt, da der er ”*flere muligheder for karriere udvikling og personlig forbedring af folk, der udfører det.*”

I Italien er det tredje mest valgte erhverv rengøring, hvor mandlige rengøringsassistenter repræsenterer 15,4% af de ansatte.

Den fjerde profession, som var genstand for undersøgelse i alle fire lande, afspejler de kulturelle, sociale og økonomiske særegenheder i udviklingen i de enkelte samfund. I Italien for eksempel er professionen som kosmetolog ny. Den har udviklet sig fra den stadigt større tilstedeværelse af mænd i frisørerhvervet, som indtil for nyligt var forbeholdt kvinder. Det sker en ny forståelse og indhold på dette erhverv.

I Bulgarien, under overgangen til markedsøkonomi og skabelsen af forholdene for fri konkurrence, kommer mænd – om end forsagte – ind i erhverv, som tidligere kun blev betragtet som passende for kvinder. Et sådan erhverv er teknisk administrator/medarbejder på virksomhedskontorer, hvis stillingsbetegnelse i feminint køn, ’sekretær’, har visse negative bibetydninger. Den stigende andel af mænd i disse erhverv bevirker en forandring i den samfundsmæssige indstilling overfor dem og de opnår højere social prestige.

Som helhed repræsenterer de valgte erhverv, hvor mænds tilstedeværelse er

mindre end 20%, på den ene side tilstanden i den pågældende økonomi, det nuværende arbejdsmarked, graden af økonomisk tvang og på den anden side en refleksion over de kulturelle og sociale mønstre.

Mens den betydelige lave beskæftigelse af kvinder i forhold til mænd i Italien er et resultat af værdierne og traditionerne i ’middelhavskulturen’ og stadigt bevarede patriarkalske livsstil, er det samme i Polen og Bulgarien forårsaget af en strukturel forandring, der fører til ødelæggelse af den eksisterende sociale infrastruktur, som tvinger mange kvinder til at indgå kompromisser i realiseringen af deres karrieremål for deres familie og børns skyld. De accepterer ofte lavlønsjobs, som tillader dem at kombinere familie og professionelle pligter, og de falder dermed ind under kategorien af ulønnede arbejdere i hjemmet.

Ens for alle lande er, at feminiserede erhverv ofte er lavtlønnede med varierende niveauer af social prestige – ofte lav prestige – som hovedsagligt bundes i den utilstrækkelige forståelse for professionen og de begrænsede muligheder for karriereudvikling.

Motiver for valget af det ikke-traditionelle erhverv – tvang, nødvendighed eller frivilligt

Et fællestræk for de fire lande er, at en markant del af mændene, som har valgt de pågældende professioner, havde valgt

dem *ved et tilfælde*. Alle de mænd, som var kommet ind i erhvervene tilfældigt, uden at det skyldtes mangel på andre alternativer eller tidligere erfaring indenfor det område, indrømmer, at tilfældighedselementet alene var bevæggrunden i beslutningsøjeblikket og ikke i deres aktuelle beskæftigelse og forpligtelser i deres professionelle liv. Alle siger, at det var i løbet af udøvelsen af erhvervet, at de udviklede interesse og sympati til deres job og fandt motiveringen og tilfredsstillelsen til at fortsætte med det, samt søge efter elementer i dets essens som bekræfter deres maskuline identitet.

Størstedelen af respondenterne i Bulgarien, cirka to tredjedele, siger at de valgte *bevidst og forsætlig*, men videre undersøgelser demonstrerer, at i de fleste tilfælde er valget et resultat af økonomisk nødvendighed og de begrænsede muligheder på arbejdsmarkedet. Selvom de interviewede er tilfredse med erhvervet og selvsikkert erklærer, at de kun ville udskifte det med et andet erhverv, hvis det lå tæt op af eller lignede deres nuværende erhverv eller var resultat af den samme uddannelse.

Vi finder den samme følelse blandt kosmetologer i Italien. I nogle af tilfældene skulle de forsvare sig imod den etablerede samfundsholdning, at kosmetologprofessionen kun er forbeholdt mænd med homoseksuel orientering.

I Polen finder vi det interessante tilfælde, at de erhverv, hvor størstedelen af respondenterne, som valgte deres nuværende erhverv tilfældigt, havde gjort et *bevidst valg*. Valget var motiveret af deres bevidst valgte uddannelse (medicinsk uddannet) en trang og et kald, med ønsket om at tjene andre (socialrådgiver) eller føle en tilfredsstillelse ved beskæftigelsen med børn (lærer). Selv blandt de administrative ansatte var valget *bevidst*, som et resultat af ønsket om garanteret økonomisk sikkerhed.

I de fire lande er der en lighed i forhold til *rollemodellen*, når de vælger erhvervet, men på grund af forskelle i økonomi og samfundsudvikling i disse lande, er det valg relevant i forhold til forskellige erhverv i de enkelte lande. Den samme rollemodel kan ses, når mænd vælger lærerprofessionen i Bulgarien, Polen og Italien. I Italien er valget forbundet med eksempler fra andre familiemedlemmer og motivet for omgående beskæftigelse. I Bulgarien og Polen er det også et erhverv, der bærer erindringer om en ikke-så-fjern socialistisk fortid og den meget krævende betydningsfulde profession, som skulle fortsættes for 'familietraditionernes' skyld.

Som et resultat af lav indkomst, trak de bulgarske mænd i overgangsårene sig fra uddannelsen, en tendens som er mest tydelig i under- og grundskole. Vi ser fænomenet i, at adskillige generationer af elever ikke har set en mandlig lærer.

Dette fører til en negativ indflydelse på den unge generation, der afspejles i deres indstilling overfor familie, forældre og fordeling af familieforpligtelser, der ofte reproducerer kønsstereotyper i de gængse 'feminine' og 'maskuline' roller. I Polen ser vi en lignende situation i klasser med de yngste børn, hvor det var fremtrædende, at mænd kun udgør af 0,9% af lærerne i under- og grundskoleuddannelsen. Denne tendens afspejler imidlertid ikke situationen i de ældre klasser, da antallet af mænd er meget højere her.

På grund af den manglende tradition for privat virksomhed i Bulgarien, ser vi ikke andre professioner, hvor rollemodellen er forbundet med familietraditionen, og hvor dette har betydning for valget af uddannelse og erhverv. Dette mønster er til gengæld tydeligt blandt frisører i Danmark, som med stolthed erklærer, at de er 'selvstændige', og de anser deres erhverv som interessant og lovende, der er valgt på baggrund af "*dybdegående viden om handel*".

I de specifikke lande identificerede vi nogle andre vigtige faktorer for det bevidste valg. I Danmark for eksempel var hensigten for de mandlige sygeplejersker og pædagoger at kombinere deres hobby og erhverv, men i Italien blev rengøringspersonalets valg anset som et middel, der kompenserer for tidligere beslutninger om at udtræde af eller manglende evner til at fortsætte sin uddannelse.

Uden hensyn til de grunde, der førte til valget af denne levevej, har alle de interviewede på den ene eller anden måde fundet en *samtidighed* mellem deres personlige egenskaber og indstilling på den ene side, og de professionelle krav på den anden, som giver dem en følelse af fuldførelse af deres bidrag til den valgte levevej.

Familie og venners reaktion

I alle fire lande, med kun få undtagelser, var reaktionerne fra familiemedlemmer og venner på respondenternes valg af levevej *neutral* eller *positiv*. Det var i høj grad således i Bulgarien. Støtten mindskes ikke fra den nære familie, selvom valget i de fleste tilfælde blev betragtet som en 'midlertidig beslutning'. En af de mulige forklaringer på en sådan indstilling er erkendelsen af behovet for økonomisk sikkerhed på baggrund af den høje arbejdsløshed i landet.

I Polen fortæller alle de interviewede om forståelse fra familie og venner, som respekterer det valg, de har taget, og anerkender de interesser og ambitioner, som førte til valget. På trods af den lave indtjening i et sådant erhverv og presset fra familien for at finde et bedre betalt job, som er passende for 'forsørgeren', eller vittigheder fra omgivelserne, er indstillingen generelt positiv overfor mænd, der udelukkende udfører 'feminine' professioner.

I Danmark er reaktionen fra familien hovedsagligt positiv. Det interessante er, at de fleste mænd behøvede ret langt tid til at samle mod til at fortælle om deres intentioner og beslutninger om det specifikke valg af erhverv, som typisk bliver betragtet som 'feminint'. Ydermere var de ikke bekymrede over deres faktiske professionelle pligter, men for reaktionen fra deres nærmeste. Men efter at have præsenteret grundigt gennemtænkte argumenter, fik de ikke kun forståelse men selv opmuntring. Mere kompliceret var vennernes reaktion, som udtrykte fordomme afspejlet i kommentarer, ved at stille spørgsmålstejn ved personens maskulinitet, der valgte at udføre et erhverv med 'bløde' værdier.

I Italien er reaktionerne en smule anderledes og i overensstemmelse med den indre differentiering af de studerede professioner i de valgte lande, defineret af den eksisterende samfundsmæssige overbevisning om typiske 'mandlige' og 'kvindelige' professioner og socialt accepterede afvigelser fra disse normer. I de almindeligt udbredte stereotyper og målestokken i middelklassen værdier om respekt, sikkerhed og økonomiske fordele, møder italienske lærere meget stor anerkendelse, efterfulgt af mandlige sygeplejersker og rengøringspersonale. Mere kontroversiel er reaktionerne overfor kosmetologerne, hvis erhverv ikke kun betragtes som feminint, men også typisk for mænd med homoseksuelle præferencer.

I Bulgarien er det, ifølge den indenlandske differentiering af professionerne og samfundets indstilling, anset som mere acceptabelt, at lærere og socialrådgivere kan være repræsentanter for unisex erhverv, mens sekretærer, tekniske assistenter og medicinske assistenter er utænkelige. Mens sekretærerhvervet automatisk er ladet med negative betydninger, som "at tage telefonen og lave kaffe", reagerer patienterne med tvivl og mistillid til, at en mand kan "tage en blodprøve" ligeså behændigt som en kvindelig sygeplejerske eller laborant.

Strategier for at retfærdiggøre erhvervsvalget

For at *legitimere* deres valg af erhverv bruger mænd forskellige strategiske definitioner af arten af deres forpligtelser, komplementære/specificerende betegnelser for den indehavede stilling, som giver autoritet og betydning eller understreger de særlige muligheder for karriereudvikling.

Selvom der er nogle særlige kendetegn ved den model i det enkelte land, som et resultat af kulturelle forskelle og særegenhed ved arbejdsmiljøet, har *strategierne* for retfærdiggørelse af valget præget af en omfortolkning af stereotype konnotationer ved det pågældende erhverv. Disse strategier og de angivne forklaringer består i beskrivelser af erhvervet, som prøver at differentiere det fra kvinder, som laver de samme aktiviteter – fremgår specielt i Danmarks eksempel.

Disse mænds strategi, rettet mod at ændre kønskonnotationer, som traditionelt er forbundet med erhvervet, repræsenterer et ønske om at konstatere og bekræfte deres maskulinitet og i nogle tilfælde endda understrege det autoritative aspekt i det pågældende erhverv.

I Italien har den slags strategier repræsentanter i alle fire undersøgte erhverv, hvor udøverne nægter at vedstå, at deres erhverv er betragtet som 'feminint'. De understreger alle, hvor vigtigt det at besidde styrke og kontrol over de andre. Følelsen af at besidde en vigtig position giver den autoritetsbalance, som skaber betydningsfuld sikkerhed i et sådant 'kvindedomineret' miljø og har en vis betydning for opfattelsen af individuel magt. Livsstilen og kulturen i middelhavssamfundene er det afgørende element af mandlig seksuel identitet identificeret med autoritet og beskyttelse af familiens ære og at vise mod. Frygten for tab af denne identitet i de 'feminine' professioner, bekræftelse af autoritet, som skaber magt til at omdanne rum, det være sig feminint eller neutralt, garanterer en sikkerhed i fastholdelsen af maskulinitet. I ingen af de andre lande er tendensen så stærkt udtrykt som i Italien.

I Bulgarien og Polen er erhvervenes autoritative aspekt mindre synligt, et faktum som delvis kan forklares med den socialistiske overbevisnings arv for 'lige' deltagelse af kvinder og mænd i samfundet og det sociale liv.

I Polen er strategien for at retfærdiggøre erhvervsvalget også relateret til begrebet maskulinitet og understreger erhvervets udøvelse, specielt i svære øjeblikke. De interviewede socialrådgivere og administrativt ansatte opfatter ikke sig selv som mænd med feminine erhverv.

I følge disse er det kun feminiseret 'statistik', men det betyder ikke, at jobbets natur er 'kvindagtig'. Så mænd tillægger enorm betydning til erhvervene, med den maskuline identitet, der forventer et vist ansvar og handling i dets praktiske aspekter. I Bulgarien kan vi fornemme – på trods af de almindelig udbredte svar – en antydning af, at på en eller anden måde 'vinder' netop dette erhverv ved det faktum, at det udføres af mænd. Ligesom i de andre lande finder vi beskrivelser af situationer med autoritative forhold og nogle tydelige fordele ved det mandlige køn, som gør det bedre og mere passende for funktionerne og handlingerne i visse situationer.

I alle fire lande er strategierne for retfærdiggørelsen af valget af erhverv komplementær til de professionelle funktioner og er omskiftelige og tiltagende. Det afspejler, hvordan mænd subjektiverer deres professionelle pligter, ansvar og aktiviteter. Forsøgene på maskulinisering af de professionelle pligter, understregelsen af teknologi, betydningen af fysisk styrke og den sociale rolles stabilitet, er alle elementer fra strategien for at

præsentere netop det erhverv som *acceptabelt* for mænd.

På den anden side er der skabt et samfund baseret på kønsstabilitet for mænd og kvinder i det specifikke erhverv, som konsoliderer en uacceptabel stereotyp for kønsrollerne på fagets mikroniveau. Vi kan kalde det en fastnagling af rollerne. Nogle af mændene fremstiller en subjektiv adskillelse i jobbet, hvor de forsøger at understrege, at deres funktioner ikke er traditionelle, og at de er selvstændige og ansvarlige individer med en bred og differentieret viden, som hovedsagligt udfører ledende og administrativt arbejdsopgaver og virksomhed. Størstedelen af dem synes imidlertid, at fordelingen af arbejdet skal baseres på interesser og kompetencer, som er et bidrag af personlighed og egne kvaliteter.

En lille smule anderledes er den underlæggelse af autoritet og fejkategorisering, der afspejler den forandring og forskydning af status på grund af køn i stedet for stilling. Det er en ubevidst stræben efter fastholdelse af den stereotype 'sociale orden' mellem kønnene. Der er nævnt sådanne sager i Danmark blandt mandlige sygeplejersker og pædagoger, men de er eksempler på, hvordan 'klienters' eller 'brugeres' miljø i det erhverv reagerer overfor følgerne af forandringerne og er indikativ for stabiliteten og rigiditeten af kønsstereotyper.

Vi kan se en analog situation i rapporten fra Polen, som beskriver sager, hvor mandlige sygeplejerskers patienter automatisk prøver at fremme deres status, selvom de præcis ved, hvad deres rigtige erhverv er. Eksempler på et forsøg på at bevare den stereotype 'sociale orden' er også beretningen fra socialrådgivere, specielt de unge, som tillidsfuldt accepteres af deres klienter.

Sociale interaktioner – Indflydelsen af køn under oplæring eller uddannelse

Som regel beskriver størstedelen af mændene deres forhold til deres kvindelige medstuderende under oplæring/uddannelse i meget positive vendinger. De betegner skoletiden som lige på alle måder – akademisk, socialt og kulturelt.

I Danmark, Polen og Italien (med undtagelse af sygeplejersker og rengøringspersonale) var de interviewede mænd en minoritet blandt deres kvindelige kollegaer under uddannelsen, en situation med både positive og negative egenskaber. I Bulgarien har mænd, på grund af manglende forudsætninger på absolut specialiseret uddannelse (med undtagelse af lærere) gennemført deres uddannelse i et 'blandet' miljø.

Typisk for perioden under uddannelsen er, at størstedelen af mændene (med kun få undtagelser fra flere interviewede fra Danmark, som ikke desto mindre ikke

snakker åbent om diskrimination) tilstår, at de ikke følte sig udsat for diskrimination på nogen måde, fordi de var en minoritet, eller fordi de var forberedt på at gå ind i et 'feminint' erhverv. Ydermere gav det dem visse fordele, og de var endog udsat for 'velvillig indstilling' fra deres mandlige undervisere og lærere, selvom denne indstilling ikke havde nogen effekt på deres karakter.

Der er imidlertid nogle bestemte forskelle mellem de individuelle lande. Næsten alle de interviewede fra Bulgarien beskriver deres forhold med deres kvindelige kollegaer og lærere som *venligt* eller *neutralt*. De siger også, at det faktum at de er mænd, hverken var en fordel eller en ulempe, fordi deres personlige karaktertræk og kvaliteter var mest vigtigt og afgørende.

Polens eksempel er meget interessant, da størstedelen af de interviewede synes, at de kunne henvende sig til kvinder, der er 'mere meddelsomme' og klar til at give en hjælpende hånd. Specielt signifikant er synspunktet hos de mænd, der før arbejdede i rene mandlige miljøer, hvor de arbejdede og studerede og havde muligheden for at sammenligne begge forhold. Mange af dem havde lært af kvindelige ting, som blev gavnlige i deres senere erhverv.

En lille smule anderledes er tilfældet i Danmark, hvor en af de typiske konsekvenser eller resultater af tilhørsforholdet

til en kønsminoritet – den såkaldte *synlighed* er meget stærkt udtrykt.

Mændene drog fordel af det ved bevidst at vælge at deltage aktivt i studenter- og socialt liv under deres uddannelse, de kunne drage visse fordele og omforme denne synlighed til en fordel.

Kendetegnet fra de andre lande er den *bevidste, formålsbestemte* skabelse af formelle og små uformelle sociale støttegrupper som et udtryk for den mandlige socialisering, der er et humoristisk alternativ til den kvindelige dominans. Disse *laug*, hvor kvinder ikke har nogen adgang, selv hvis de ønsker at deltage, er et udtryk for en ikke-bevidst og ikke-ankendt stræben efter at skabe en gensidig 'mandlig' professionel identitet, en slags kompensatorisk refleks, meget lig de nyere strategier og bevarelsen af den 'maskuline' identitet i det 'feminine' arbejdsmiljø.

Til forskel fra de tre andre lande, meddelte en del af respondenterne fra Danmark, at under deres uddannelse gav lærerne dem en mere privilegeret position, mens andre af de interviewede syntes, at de var udsat for uretfærdige krav kun, fordi de var mænd. De skulle bevise igen og igen, at de havde tillært sig erhvervets grundlæggende færdigheder, som var relateret til omsorg og finfølelse og mere traditionelt atypisk for mænd generelt.

Bortset fra disse få sager var indstillingen mod mændene under deres oplæring og uddannelse i Danmark meget positiv, og de var ”*jovialt accepteret og meget populære*”, hvilket blev tilkendegivet hovedsagligt under praktikperioderne.

Gensidig indflydelse af kønsidentiteterne i arbejdsmiljøet

Fælles for alle de undersøgte erhverv i de fire lande er, at mænd nægter at anerkende, at deres job kan opfattes som ’feminint’. For at fastholde deres ’maskuline’ kønsidentitet bruger og anvender de forskellige *strategier til maskulinisering*, der er faktiske og essentielt vedvarende og som udvikler de førnævnte strategier til retfærdiggørelse af deres erhvervsvalg.

Som nævnt ovenfor varierer disse strategier fra næsten total benægtelse af tanken om, at køn har en indvirkning på udførelsen af erhvervet (sekretærerne i Bulgarien) til åbne overvejelser over kvinder og mænds differentierede opgaver indenfor rammen af erhvervet, som et resultat af tilhørsforholdet til et maskulint eller feminint køn (i alle professioner i Italien).

Typisk for Italien er, at vi bemærker, hvordan mænd gradvist begynder at udtænke en ny definition for deres valgte job i mere acceptable ’mandlige’ betegnelser, som udtrykkes i den bemærkelsesværdige mangel på bemærkninger om køn, jobbet og kroppen. Selv om nogen af de interviewede nævner kroppen som et

egentligt element af deres job, så følger de den gamle tradition om neutralisering af kønnene og jobbets, samt samfundets kønnede aspekter. Ikke desto mindre er de traditionelle bestanddele af kategorierne mandlig og kvindelig i Italien ikke så stærkt udtrykt, som de var for flere årtier siden. Kun rengøringspersonalet viser en smule mere traditionelle opfattelser omkring de essentielle forskelle mellem kønnene.

I alle fire lande udtaler mænd fordelene ved det mandlige køn og af behovet for at inkludere flere på særligt dette professionelle område, som vil hæve erhvervets tiltrækningskraft, berige dets prestige og vil resultere i forbedringer i dets aflønning. Eksemplerne er mange og forskellige og afspejler på forskellige måder det særlige bidrag af mandlig identitet.

Mænd indenfor feltet af før- og grundskoleuddannelse i Polen og Italien bemærker, at børn har behov for at identificere ’manden’ med faderfiguren, og at dette er en enorm udfordring til mændenes fordel i det erhverv.

I Italien er de gået et skridt videre. De italienske mænds ønske om at gå ind i lærerhvervet er forbundet med en opfattelse om forbedring af den professionelle identitet, fordi tilbagegangen og forfaldet i lærerhvervet ifølge dem er grundet i den dominerende tilstedeværelse af kvinder (Cori 2005:35).

I Bulgarien møder vi udsagnet om, at mænd har meget mere autoritet som lærere, og at eleverne har meget mere respekt for dem. Forældrene synes også, at tilstedeværelsen af mænd i skoler er en fordel i børnenes opdragelse, og at det forbedrer kommunikationen mellem fædre og børn (Polen og Danmark). I Italien er der en stor social og kulturel beundring for den gode mandlige lærer i modsætning til den moderlige (men ikke så konstruktive og lidt kedelige) kvindelige lærer.

Fælles for alle fire lande er tilfredsheden ved det valgte erhverv. Følelsen af opfyldelse udtrykkes på alle mulige måder og i forskelligt omfang. Ved at anerkende erfaringen fra deres egen situation tror størstedelen af respondenterne i Bulgarien, at tilstedeværelsen af flere mænd i deres erhverv vil have gavnlig indflydelse – som skaber et bedre arbejdsprofessionelt klima på arbejdspladsen.

I Italien føler alle de interviewede mænd en dyb og oprigtig entusiasme for deres valgte job, og nogle oplever det som en *"passion"*, mens det for andre er en *"mission"* og et *"kald"*.

I Polen vedgår størstedelen af mændene, at foruden tilfredshed med jobbet har de mødt meget velvillige indstillinger, når de har ansøgt om en stilling i et feminiseret erhvervsområde. Mange af dem har modtaget 'uvurderlig' hjælp og støtte indenfor området af deres kvindelige

kollegaer, som ofte har *"introduceret dem til jobbet"*.

I Danmark beskriver mændene, hvordan kvindelige kollegaer accepterer dem som medarbejdere, der kan bidrage med noget nødvendigt og ofte fornødent i den feminine organisationskultur på et socialt og professionelt niveau, som fører til en god interaktion i medarbejderstaben.

Vi finder fælles ligheder i resultaterne ved den mandlige tilstedeværelse i arbejdsatmosfæren, som omformer tonen og skaber social dynamik samt en fællesskabsfølelse.

Fremstillingen varierer angående holdningen til at indføre ironi som et værktøj til at løsne op for forvirrende situationer, som udfordrer kønsroller (Danmark), til holdningen om, at tilstedeværelsen af mænd bringer en vis orden i øjeblikke, hvor der er et stort pres, og miljøet er *"en smule hysterisk og nervøst"* eller *"der er meget sladder"* (Nachev 2005).

Alle disse forklaringer er til en vis grad ladet med kønsstereotype elementer, som er uundgåelige i omformningsprocessen af individuelle og sociale indstillinger.

Kønsidentitetens fleksible natur resulterer i det faktum, at maskuline og feminine naturer konstant bliver skabt og genskabt i jobbet. Derfor oplever folk, der har været noget tid i visse erhverv, en omformning i deres kønsidentitet, ud-

trykt ved en accept af de kvaliteter, de betragter som vigtige og essentielle i erhvervet

Størstedelen af mændene tilskriver stereotype 'feminine' kvaliteter til kvinder, som gør dem mere velegnede til visse erhverv eller virke indenfor erhvervet. Kvaliteter som en indre finhed, sensitivitet, medfølelse, omsorg, ømhed, empati, integritet og pænhed er defineret som typiske og essentielle for kvinder. Deres modsætninger er de 'typiske' maskuline kvaliteter – rationel, teknisk tænkning, fysisk styrke, god organisationsevne, rolig, ligevægt, selvkontrol, objektivitet, afslappethed og forhandlingsevner. En positiv ting, som kan findes i alle fire lande, er den gensidige indflydelse af de 'maskuline' og 'feminine' som gavnlige for arbejdsmiljøet og forbedrende for den professionelle identitet. Mange af dem værdsætter samarbejdet, og den lavere grad af konkurrence og rivalisering fra kvindernes side (Polen).

Generelt vinder begge køn, og det afspejles i deres indstilling og opførsel. Nogle af mændene bliver mere fintmærkende, når de er blandt kvinder (Polen), andre mener, at den 'rigtige mand' kan alt, han er en fuldstændig og hel person, som ikke skammer sig over at vise sine følelser og evner (Danmark).

Selvom nogle af mændene påpeger 'typisk kvindelige' kvaliteter, som kan forstyrre i jobbet (fx overdreven følelses-

mæssighed) og har en meget høj vurdering af mænd i deres erhverv (fx sygeplejerskerne i Danmark), er de alle sikre på, at den voksende tilstedeværelse af mænd i 'feminine professioner' vil skabe et optimalt arbejdsklima. Den største støtte er til ideen om lige fordeling af mænd og kvinder i denne profession. En fordeling, som hovedsagligt bidrager til arbejdskulturen. Der er kun få, der støtter ideen om at bibeholde status quo /frisørerne i Danmark, mændene i nogle at erhvervene i Polen).

Erhvervets indflydelse på forholdet til partneren

Næsten alle mændene mener, at de føler sig fuldkommen realiseret og værdige, at de følger de kulturelle normer i deres samfund, og at de ikke føler sig mindre maskuline. Ligesom i deres erhverv synes de, at arbejdsfordelingen derhjemme skal baseres på interesser og kompetencer. På denne måde tilpasser de sig de fremherskende sociale normer og skaber nye kulturelle normer.

I Bulgarien er der ingen synlig kompensatorisk afspejling hverken i fordelingen af husholdningspligter eller i forholdet til partneren og i opdragelsen af børn.

I Polen er mænds deltagelse i husholdningspligter betragtet som en vigtig målestok. Nogle af de interviewede siger, at takket være deres erhvervede professionelle evner og den udviklede sensitivitet til faderollen giver de deres børn meget

mere opmærksomhed end den 'gennemsnitlige mand'.

Dette er også mænds indstilling i Danmark, hvor størstedelen deltager ligeligt i husholdningspligterne i stedet for at overlade det til deres partner på traditionel vis. Størstedelen af respondenterne fra Danmark betragter sig som 'moderne' mænd, der bryder de rigide, traditionelle og stereotype billeder af det køn. Bemærkelsesværdig er den praksis at tage 'forældreorlov', ikke i den sædvanlige to-ugers periode, men i flere måneder.

Ikke desto mindre er de ikke fuldstændig tilhængere af en total tilintetgørelse af kønsforskelle og deres virksomhed (i hjemmet og på arbejde), men de bidrager til udvidelsen af omfanget af, hvad der er acceptabelt, hvad der opfattes som legitimt på baggrund af det traditionelle og hegemoniske maskuline perspektiv.

Konklusioner

Ligheder:

1. Valget af den enkelte profession er gjort selvstændigt og uden hensyn til den traditionelt lave løn og manglende udsigt til karriereudvikling.
2. I alle fire lande blev mændene støttet af deres familie og venner.
3. Mændene er generelt tilfredse med deres job; de føler sig ikke som soci-

alt udenforstående eller udsat for diskrimination.

4. Generelt bliver erhvervet opfattet som 'fremragende' og en 'undtagelse' men på kanten af 'normalitet' og vanskeliggør ikke den 'maskuline' position.
5. I alle fire lande er det almindeligt blandt mænd, at de byder den idé velkommen, at flere mænd skal gå ind i deres profession.
6. I alle fire lande finder vi nogen modstand fra samfundet og klienterne mod omdannelsen af de sociale roller.

Forskelle:

Forskellene afspejler det økonomiske, sociale og kulturelle miljø.

1. De konstaterede forskelle omfatter ikke den adfærd, som kan være et resultat af kortfattet og mangel på detaljerede beskrivelser af nogle af professionerne (Bulgarien).
2. Der er forskelle i strategierne til håndhævelsen af den 'maskuline' identitet forudbestemt af graden af kulturel udvikling og samfundsudvikling.

MÆND I KVINDEFAG – ALDER OG RUM

Paola Di Cori, Università di Urbino, Italien

Økonomisk ændring har ikke kun fremskyndet kvinders indtræden i ikke-traditionelle kvindelige karrierer, men kan til en vis grad have trængt mulighederne ud for mænd i traditionelle mandlige erhverv. Unge mænds indtræden i traditionelle kvindelig jobs kan være et spørgsmål om nødvendighed såvel som en ændring i kulturelle og sociale normer.

For at forstå hvorfor og hvordan unge mænd (eller mænd generelt) træder ind i typiske kvindeerhverv er det vigtigt at inddrage den overordnede økonomiske situation og arbejdsmarkedsbetingelser. Resultaterne fra Williams og Villemez's studie antyder, at størstedelen af mænd gik ind på kvindedominerede områder næsten tilfældigt, da de ikke aktivt søgte sådan en indtræden men udelukkende 'faldt over det', enten gennem tilgængelighed eller ved et tilfælde. Forskelle i motivationerne og drivkraften for indtræden i sådanne erhverv influerer sandsynligvis på deres næste stræben og indstilling (Simpson 2005).

I opmuntringen af mænd til at betragte erhverv, som typisk anses som 'kvindearbejde', kan den lave status knyttet til sådant arbejde være en særlig barriere. Undersøgelser har indikeret, at mænd er endnu mere uvillige til at overveje atypi-

ske arbejdsområder end kvinder. (Morris, Nelson, Rickinson, Stoney & Benefield 1999)

At opmuntre mænd til at gå ind på kvindelige arbejdsområder blev tidligere anset som en måde at forbedre status og løn ved disse erhverv. Mindre vægt blev givet til andre faktorer, for eksempel nødvendigheden for at tilvejebringe rollemodeller for drenge og at øge værdien af at tage omsorgsrollen op – to faktorer som er blevet understreget for nyligt af The Teacher Training Agency og The DfES gennem deres *Men into Teaching* og *Men into Childcare* initiativer (se Miller, Neathey, Pollard & Hill 2004).

Alder, karriere og ledighed

Kvinder tjener gennemsnitlig mindre end mænd, selvom de udfører de samme jobs. Dette er ofte et resultat af lønstrukturer med lange service-relaterede løntariffer: ulige supplerende lønbeslutninger eller provisionsbetalte foranstaltninger, som indirekte diskriminerer kvinder. Nylige data fra Europa indikerer, at løngabets beskaffenhed varierer i kønnede arbejdssektorer: jo højere beskæftigelse af kvinder i enhver sektor, jo lavere er lønnen hos både mænd og kvinder indenfor denne sektor (Miller, Neathey, Pollard & Hill 2004). Som angivet oven-

for, er dette blevet anset for en barriere, der afskrækker mænd fra at gå ind i professioner, som for øjeblikket er kvindedomineret. EU undersøgelser af europæiske arbejdsmarkeder antyder, at mens lønforskelle mellem kvinder og mænd i begyndelsen af deres karriere er ikke-eksisterende i sektorer med en stor del af mandlige ansatte, konstaterer kvinder en betydelig ulempe i forhold til mandlige kollegaer i begyndelsen af deres karrieres i kvindedominerede sektorer.

Den relative fordel for kvinder i begyndelsen af deres karrierer i mandedominerede erhverv sammenlignet med kvindedomineret erhverv, aftager imidlertid senere i deres karrierer. I stillinger, hvor kvinder udgør en lille del af den begyndende rekruttering til en sektor, kan de være næsten ikke-eksisterende på højere niveauer. For mænd, der går ind på typiske kvindeområder, er der ikke noget tilsvarende 'glasloft' – faktisk synes det modsatte at være gældende. Miller et al. (2004) rapporter eksempler på to kvindedominerede erhverv: uddannelse og sundhed, hvor kvinder har størstedelen af jobbene, men mænd udgør størstedelen af de højere stillinger og flytter til overordnede stillinger hurtigere end kvinder, også selv om de

indtræder i erhvervet senere end kvinder, har uddannelse på mindre anerkendte universiteter og ikke [besidder] specielt gode kvalifikationer.

Behovet for at tage fat på alle aspekter af løngabet, erhvervsmæssig segregering, og løndiskrimination er erkendt i EOC's arbejde om kønsligestilling i lønspørgsmål.

Forskelle i indstillinger på tværs af alder og erhverv

Polen¹²

Vi har kun haft held med at finde forskelle i holdninger, som er resultat af alder blandt mandlige sygeplejersker. De svar, der blev givet af respondenterne i en gruppe af ældre sygeplejersker, afveg fra svarene fra respondenterne i den yngre gruppe af mandlige sygeplejersker i et betydningsfuldt omfang (begge grupper var lige store). Kun blandt ældre respondenter fandt vi mænd, der understregede, at de forsøger at bevare deres 'maskulinitet' på trods af det faktum, at – eller måske på grund af det faktum at – de arbejdede i et feminiseret erhverv. De understregede, at de altid opførte sig 'mandigt':

Her må man simpelthen ikke udvikle sig til en kvinde. Man er simpelthen en mand og [...] skal være som en mand efter arbejde [...] man kan simpelthen ikke gå over til en kvindelig tænkemåde. Selv når jeg kommer fra arbejde, er jeg en normal fyr.

¹² Se: Rapporten fra den polske forskningsgruppe.

Disse respondenter anså tilegnelsen af kvindelige karakteristika som en fare:

Jeg så kollegaer, som var blevet meget kvindagtige i det her erhverv. Der er mange kvindagtige mænd i jobs, hvor de arbejder med kvinder, fordi det er, hvad hyppig kontakt med kvinder resulterer i. Det betyder ikke, at det gør dem homoseksuelle, kun at de er præget af kvinder [...] Jeg tror ikke, jeg er en af dem. Jeg prøver også at være i selskab med mænd; jeg har mandlige venner, og jeg går i fitnesscenter.

De havde også sluppet husarbejdet: ”Jeg har altid kæmpet [...] for at bevare den såkaldte maskulinitet, altid og overalt. Så jeg altid forbliver en fyr.” Adspurgt om, hvem der er ansvarlig for husarbejdet, svarede den samme respondent: ”Absolut min kone”. Man kan træffe synspunktet blandt ældre mænd, hvor kønsstereotyperne, som de skjuler indeni, ikke tillader dem at høste fordele af arbejdet med mennesker, som de beskriver som anderledes, mennesker med forskellige kvaliteter og interesser – med andre ord kvinder. De anser ikke tilegnelsen af kvindelige karakteristika som en berigelse til deres maskulinitet men som en fare for den. ”Nogle patienters krav om at blive passet, talt til og aet. Mænd er ikke egnet til det.” Når interviewer spørger, om mænd egentlig er egnet til at ae nogen, svarer respondenteren: ”Jo, måske er de perverse”.

Det er værd at tilføje, at ingen af respondenterne i den yngre gruppe udtrykte et

behov for at fremhæve eller bekræfte deres maskulinitet eller underholdt med nogen forestilling om at udvikle ’blidhed’, som et resultat af at være blandt kvinder.

Gruppen af respondenter er for lille til at tillade nogen snak om korrekt opførsel, men man kan snakke om en hypotese, som kan bekræftes i yderligere undersøgelser. Ifølge denne hypotese havde ældre mænd, som var optaget i feminiserede erhverv, (og stadig har) et behov for at ”forsvare deres maskulinitet”, mens yngre mænd ikke havde et sådant behov. Der er forskellige grunde: i dag er flere mænd ansat i disse erhverv. Arbejdsløshed i dag tvinger folk til at vælge et erhverv, hvor der er ledige jobs, og der spreder sig en overbevisning om, at tilegnelsen af nye kvaliteter beriger folk. Men mest af alt er der nu en anderledes opfattelse af forholdet mellem ’femininitet’ og ’maskulinitet’.

Tilegnelsen af evner og kvaliteter, som betragtes som stereotype egenskaber hos kvinder, er ikke længere på nogen måde en trussel til maskulinitet.

Italien

Aldersfaktoren er interessant for mindst tre grunde, da den kan betragtes som: 1) en inter-generationel konfrontation mellem mænd såvel som mellem mænd og kvinder; 2) en måde at øge levestandarden (e. g. karrierer, ændringer i job); 3) et forhold med modeller til efterlignelse

eller til at identificere sig med, både historiske modeller, der optræder som en arv fra fortiden og nyere taget fra eksempler fra medierne.

Det er klart, at sådanne forskelle er beslægtet med respondenternes varierende alder fra hver gruppe. I den sammenhæng var forskellene i alderen blandt de interviewede mænd ret varieret. Den eneste undtagelse er den mandlige sygeplejerskegruppe, som også er den største af de fire (4 individuelle interviews og 9 i fokusgruppe, med en total på 13 ud af 40, det er over 30% af alle respondenterne), og som var den mest homogene af dem alle. Gennemsnitsalderen på de mandlige sygeplejersker i fokusgrupperne (hvor alderen rangerer fra 29 til 43) er 30. I de individuelle interviews rangerede alderen fra 32 til 35. Den endelige gennemsnitsalder er således 33.

På den anden side er aldersforskellen blandt rengøringspersonalet et vigtigt element, både i negativ og positiv forstand. For nogle af de yngre, er det kun valgt som et midlertidigt job, da de ikke har evnerne eller kvalifikationerne til et andet job – og de har brug for et job til at klare sig. På samme tid, selvom nogen ikke vurderer et sådan job så højt, i det mindste fra et socialt synspunkt, er det ikke desto mindre en indkomstkilde for de unge, som derfor kan være økonomisk uafhængige – en tilstand som mange jævnaldrende ikke så let opnår i Italien. Med andre ord, at være rengøringsper-

sonale opfattes i det mindste som at have en materiel kompensation for den knappe sociale værdi, der af mange forbindes med dette særlige job. Som Andrea, en 21-årig rengøringsassistent, der har gjort rent i over 5 år, pointerede:

*Det er et job! Et job som mange andre!
Det er et job, som jeg allerede har, og det er sikkert. Det giver mig en sikkerhed, som mange af mine venner ikke har, da de læser – eller arbejder som bartendere om aftenen, og det er dårligt betalt. Eller måske arbejder de i et call center og bliver røvrendt telefonisk, bliver misbrugt af folk, som ringer ind eller herser rundt.*

I kosmetologgruppen er gennemsnitsalderen 31 for alle de 9 interviewede mænd. Da kosmetolog er et ret nyt job, et af de nyeste for de unge, er en relativ lav gennemsnitsalder en ekstremt vigtig faktor, fra det synspunkt om karriereudvikling og social synlighed. Kosmetologer synes ikke, at politisk eller social indflydelse er positive elementer. Hvad der betyder noget for dem er, at være synlig og kendt, hvilket indebærer konstant at være i kontakt med kunder i de butikker, de arbejder for såvel som i showbizz, modeshows og det brede mediepublikum. Sammenligningen med tidligere tiår er positiv, da det tillader et sådant job at være endnu mere succesfuldt. Det betyder også, at måden som ikke-traditionelle seksuelle identiteter opfattes på, på en eller anden måde er forandret. Massimiliano er stadig en forholds-

vis ung make-up artist på 37 som har arbejdet indenfor området i over 21 år.

Som han påpeger:

Som barn kunne jeg ikke lide at læse. Jeg kunne lide kunstneriske ting... derfor valgte jeg at ville være en make-up artist og frisør... jeg taler om for tyve år siden, da du kun havde hørt om kvindelige make-up artister og frisører... forestillingerne har ændret sig temmelig meget. Efter min mening er mandlige make-up artister og frisører i dag de førende... I mit job, skal den mandlige professionelle have det rigtige look: han må ikke være vulgær... Jeg har bemærket, at kvinder lægger mærke til, hvordan du ser ud, hvordan du opfører dig, først på dit udseende. Du skal være cool. Hvis du ikke er cool... Nogen gange, er det ligesom at være på en scene en hel dag!

Giosuè er en kosmetolog på 27 og han har arbejdet i næsten 9 år som image konsulent. Han er erklæret homoseksuel. Hans job er paradoksalt:

Det har altid været anset for et kvinde-job, fordi det var relateret til make-up... Jeg ved ikke hvorfor, men mænd er bedre til det.

Ydermere er hans vurdering med hensyn til alder og generationer ret interessant, hvilket starter ved hans bevidsthed om værdien af hans unge alder.

Jeg er 27, og min generation er åben overfor hvilken som helst situation og sociale rolle.

Det mest interessante aspekt ved hans interview er imidlertid, at han er overbevist om, at hans generation er vidne til en stor forandring i værdier og opfattelser af, hvad der anses som normalt, og hvad der ikke er, specielt når det kommer til seksuelle identiteter:

De bedste make-up artister er mænd, derfor er kvinder ikke flertallet, som de plejede at være. ... Min bedstemor synes, at hele mit liv er mærkeligt, hvorimod en ung person fra min generation mener, at det jeg gør, er helt normalt. Men nu er min generation vant til et normalitetsbegreb, som omfatter alting, som er anderledes end det begreb, som mine forældre har. Derfor synes nogen, at jeg er ikke-traditionel i mit privat- og seksualliv, på mit job, i mine hobbyer... For andre, er jeg bare en fyr ligesom alle de andre.

Blandt mandlige lærere er aldersfaktoren af yderste vigtighed, da en vis alder er standarden for denne kategori i Italien. Gennemsnitsalderen for de interviewede lærere er 51 såvel som i fokusgruppen (hvor alderen rangerer fra 37 til 64) og 43 i de individuelle interviews (hvor alderen rangerede fra 25 som den yngste lærer til 57, gennemsnittet bliver således 43). Den relative høje alder i denne gruppe er et fællestræk for både de mandlige og kvindelige italienske lærere.

Tallene er tilvejebragt ved en sociologisk undersøgelse.¹³ Ifølge undersøgelsen var

gennemsnitsalderen 44 for pædagoger i 1999 i børnehaver, 45 i underskolen (48 for mænd), 49 (50 for mænd) for ”*scuole medie*”, 45 (48 for mænd) for gymnasiet. Den samlede gennemsnitsalder for hvilken som helst skole var 47 for kvinder og 49 for mænd i 1999.

Forskellen i gennemsnitsalderen for mandlige lærere sammenlignet med mænd, som har et andet job, gør lærerne til en ret ejendommelig gruppe. For lærere skal aldersfaktoren betragtes på en anden måde. Som forventet møder mange lærere ingen problemer med hensyn til sammenligninger med tidligere generationer. På den anden side synes de at lide under deres mulige isolation fra den større gruppe af kvindelige lærere. De føler sig på en eller anden måde omringet af og til en vis grad generet af en tolerant ’femininitet’, de vurderer som negativ for deres børn og unge studerende. Mandlige lærere betragter derfor karrieremuligheder på en anden måde end i andre grupper.

Mere vigtigt er stadig det aspekt, som denne undersøgelse ikke har berørt, selvom det utvivlsomt er blandt de vigtigste, nemlig de historiske forestillinger der bidrager til at skabe kønsstereotyper.

¹³ (IARD, *Gli insegnanti e la scuola che cambia* [Læring og forandring i skolen]: Bologna, Il Mulino, 2000), opdateret i 1999. Ifølge IARD steg repræsentationen af kvinder i uddannelsessystemet i løbet af 1990’erne fra 64,5% to 70,9% i 1999.

I Italien er dette tilfældet i mindst to ud af de fire jobfunktioner i undersøgelsen.

Mandlige lærere understreger den måde, hvorpå den kulturelle opfattelse af mandlige lærere har forandret sig over tid. I det seneste årti er der sket stor forandring, og undervisning har fået en vigtig social betydning, hvilket ikke var tilfældet i 1950erne. Som nogle af deltagerne i fokusgrupperne understregede så betragtes det at arbejde med børn i grundskolen ikke længere kun som et kvindefag:

C: Jeg besluttede at tage psykologi, og samtidig tænkte jeg, at jeg kunne tænke mig at arbejde med børn, fordi jeg var glad for Mario Lodi’s bøger. Mario Lodi er en børnebogsforfatter og lærer i grundskolen, der er også en meget betydningsfuld og historisk figur som Alberto Manzi.¹⁴

A: Jeg er meget glad for Mario Lodi. Jeg læste nogle af hans bøger og fandt dem ret interessante. Der er mesteren maestro Manzi, en hovedfigur for os alle fra et kulturelt synspunkt.

C: Ja, jeg startede også med at læse den slags bøger og noveller, og det greb mig.

I kraft af sådanne observationer beskæftiger de mandlige lærere sig med et inte-

¹⁴ Alberto Manzi (”il maestro Manzi”) var en pioner inden for analfabetisme i Italien. Fra 1956 og årene frem var han vært for et Tv-show, som havde til hensigt at skulle lære voksne at læse og skrive. Showet hed: *Non è mai troppo tardi* [Aldrig for sent]. Manzi døde i 1997.

ressant emne, der relaterer sig til forholdet til tidligere generationer, som de kan identificere sig med. På den anden side er det ikke kun mandlige lærere, der stiller spørgsmålet om de skiftende kønsmæssige typologier for at fremsætte nye modeller at imitere. Mandlige sygeplejersker finder det også betydningsfuldt at overveje forandringer i de historiske modeller og den rolle for disse, som medierne fremstiller.

Som A, en mandlig sygeplejerske på 34, siger:

Jeg tror, at en mand i dag med fuld ret kan være en sygeplejerske. Måske var det ikke sådan nogle få år tilbage. Og hvad mere er i det 19th århundrede og i det tidlige 20th århundrede har de største teoretikere indenfor sygepleje været kvinder, sådan som Virginia Anderson, Florence Nightingale, Callista Roy og andre, som udviklede de vigtigste teorier på dette område. Derfor ender du med at studere teorier af kvinder. Det var reglen indtil for 10-15 år siden. I dag med de såkaldte nye 'beskæftigelseskrav' som betyder, at med det udgangspunkt, at der ikke er så mange jobs, så er du nødt til at tage det, som samfundet kan tilbyde.

Så blev billedet af den mandlige sygeplejerske genovervejet... I dag er en mandlig sygeplejerske godt tilpas alle steder... Jeg tror, at medierne har bidraget meget til det. I dag kan du nemt finde en mandlig sygeplejerske, og det hjælper andre til at påtage sig denne type jobs. Så, det der behøves, er at den måde som medierne fremstiller det på, ændres, således at

mange unge mænd beslutter sig til at blive sygeplejersker.

Yderligere må man overveje forholdet mellem aldersgrupper, anciennitet og karrieremuligheder, da forholdet mellem alder og anciennitet i arbejdet ikke er de eneste elementer. Mens mandlige lærere har få reelle karrieremuligheder (udover at de kan blive skoleinspektører), har mandlige sygeplejersker mange flere karrieremuligheder, når man medtager muligheden for at arbejde i udlandet og at deltage i specialkurser og træning. Kosmetologer kan redefinere deres muligheder som eksperter ved at skabe overbevisende nye former for styling og kan også blive selvstændige. (Nogle af de kosmetologer, der blev interviewet, kører deres egen forretning og tænker på at åbne nye). Med hensyn til rengøringsassistenter ser en del af de unge ansatte det kun som et midlertidigt job. Andre skiftede jobs flere gange, før de accepterede jobbet som rengøringsassistent, fordi det at foretage hyppige jobskifte er en del af deres professionelle profil.

Bulgarien

I Bulgarien er det ikke lykkedes os at finde relevante forskelle i mænds holdning på tværs af aldersgrupper. Aldersforskellene var mere vedkommende på tværs af fagene end inden for hver enkelt faggruppe (med laboranter og socialarbejder i den ene ekstrem – da de var meget unge – og specielt folkeskolelærere/lærere, mænd med teknisk, sekretariats og

administrative funktioner i den anden ekstrem af aldersspektrummet). Aldersforskellene – og måske i endnu højere grad forskellene i social status, som knytter sig til de forskellige fag – må betragtes som den eneste påviselige forskel, der knytter sig til grundene for at beskæftige sig med det enkelte fag.

I størstedelen af sagerne svarede de interviewede, at de foretog deres professionelle valg bevidst og velovervejet. De mest typiske svar er kategoriske og med en vis erklæring om en klar overbevisning: ”*Jeg har altid ønsket mig at være...*” (Nachev 2005).

I min studietid gik jeg målrettet mod at blive socialarbejder. Jeg søgte så et job og blev ansat. Det var ikke tilfældigt. Det var et målbevidst valg fra start af. (Socialarbejder, 26 år)

Lige siden jeg var barn, har jeg villet arbejde i et laboratorium. Egentlig er jeg ikke interesseret i at beskæftige mig med noget andet (Laborant, 28 år)

Men dog er der tilfælde, hvor det nuværende job betragtes som enten en ’uheldig beslutning’, en mangel på alternativer eller som et udgangspunkt for en fremtidig udvikling. For eksempel kan arbejdet som laborant opfattes som et succesfuldt valg på midlertidig sigt, for de der enten ønsker at studere medicin eller til tandlæge.

Jeg ville have studeret medicin, men kom ikke ind. Jeg ville gerne have været læge,

selvom jeg betragter det som et job kun for kvinder. Jeg tænker lidt det samme om det job, jeg har i dag, og derfor betragter jeg det også mere som en midlertidig beskæftigelse. (Laborant, 27 år.)

Til forskel fra at arbejde som laborant eller at være sekretær, synes samfundet på den anden side hurtigere at acceptere lærergerningen og socialarbejdererhvervet som et job for begge køn.

I lige præcis de praktiske fag er samtlige undervisere mænd. (Folkeskolelærer, 38 år).

På mit arbejde er vi lige mange mænd og kvinder, som underviser i idræt. Lærerjobbet kan ikke betragtes som et enten mand- eller kvindefag. Jeg har dog hørt, at for år tilbage var alle lærere mænd. (Fokusgruppeinterview)

Som nævnt i det ovenstående synes forskellene mere relateret til erhvervets status end til respondenternes alder. Og den samme konklusion kan udledes i forhold til de andre områder. For eksempel er de forskellige reaktioner fra forældre og venner, på det at bryde de socialprofessionelle stereotyper, ikke klart relateret til aldersaspektet.

Vi må dog skelne mellem tre hovedgrupper:

Støtte og opbakning. Det forklarende plan: Hvis det er rigtigt for vores dreng, skal vi bakke det op.

Lige siden jeg var lille, har mine forældre vidst, at jeg ville være laborant. De har altid anerkendt mit valg og har ikke forsøgt at påvirke min beslutning i den ene eller anden retning. Alle har set det som normalt. (Laborant, 28 år)

Min familie accepterer mit job uden at have nogen særlige forbehold. Jeg kan mærke deres støtte. (Teknisk administrator, 26 år)

Betinget accept som en midlertidig, ubestemt og ikke-essentialistisk fase af den professionelle karriere

Min familie er lidt ærgerlige nu, fordi de ville have, at jeg skulle studere medicin. De betragter mit nuværende job som noget midlertidigt. Det er trods alt bedre at arbejde med noget end slet ikke at arbejde. Selv har jeg aldrig betragtet mit arbejde som noget midlertidigt. (Laborant, 27 år)

Den tredje gruppe tilhører dem med neutrale reaktioner. *De reagerer normalt*, hvilket dog også kan tolkes som en mangel på reaktion. Med arbejdsmarkedets nuværende stagnation, kan det at have et job nærmest ses som en bedrift, så vi må sige, at reaktionerne afspejler virkeligheden.

De oplever det som normalt. Som om det er helt naturligt. (Lærer 38 år)

Det empiriske materiales generelle konklusion er, at mænd i utraditionelle jobs hverken føler sig som sociale outsiders eller udsat for ignorance, fordomme eller

diskrimination. Som regel føler mændene sig heller ikke som specielle tilfælde eller som nogle, der er anderledes, atypiske, isolerede eller udsatte for at blive direkte afvist. Venner accepterer dem som normale og en del af omgivelserne og behandler dem ikke anderledes end de, der besidder traditionelle jobs. I familierne føler mændene sig ligeledes komplette og følger fællesskabets kulturelle standarder. Der er ingen umiddelbart retfærdig fordeling af hverken husarbejdets aktiviteter eller i relationen til deres partner, samt i spørgsmålet om børnenes opdragelse. Det er værd at tilføje, at ikke én af respondenterne i den unge gruppe udtrykte behov for at fremhæve eller bekræfte sin maskulinitet. Ligeledes viste de heller ingen tegn på at skulle optræde som 'gentlemen' i kraft af, at de arbejdede i fag, hvor majoriteten er kvinder.

Danmark

I Danmark udviser mændene en tilsvarende holdning på tværs af beskæftigelse og alder. Blandt de forskellige faktorer, som kan være årsag for denne større homogenitet, kan nævnes, at Danmark har haft en længere tradition for at beskæftige sig med ligestillingspolitik og ligestilling i praksis. Det skal tilføjes, at eftersom fagene alle havde en vis træningsperiode, "er det plausibelt, at mændene har tænkt længe og grundigt over deres valg af erhverv" (Warming 2005).

Det er essentielt for valget af profession at have en *indsigt*, der er dybere end det stereotype billede, som kulturelt og traditionelt associeres til jobbet. En kendsgerning, som også er observeret af Warming.

Mens et (delvist) tilfældigt erhvervsvalg primært italesættes af pædagogerne, sygeplejerskerne og i mindre omgang socialrådgiverne, så forholder det sig anderledes for frisørernes vedkommende, idet langt størstedelen af disse har nære familiemedlemmer, der ernærede sig inden for frisørfaget på det tidspunkt, de skulle vælge karrierevej. (Warming 2005:19)

Alle mændene understreger vigtigheden af at kende en 'rollemodel', så de kan tilegne sig en faktisk – realistisk og praksis-relateret – professionel indsigt i både det involverede arbejde og kulturen.

Alder kan have en væsentlig betydning, når jobbet bliver betegnet som værende et (midlertidigt) skridt mod et videre karrieremål. Her fremstilles sygeplejerskerhvervet ikke som det karrieremæssige endemål, men derimod som et *midlertidigt ophold* og et middel til

mellemlidertjansen – inden jeg så går videre til noget cand. merc.-agtigt. Inden for de næste to år føler jeg, at verden ser sådan ud. (Mogens, sygeplejerske, 35 år)

Warming (2005) bemærker:

Inden for alle fire erhverv forefindes betingelser med lignende argumentationsrækker, når det drejer sig om at legitime-

re erhvervsvalg, men det skal tilføjes, at en betydelig del af mændene på interviewtidspunktet havde opgivet disse artikulerede ambitioner og i stedet nået til en erkendelse af, at "det er sjovere at være på gulvet, som man siger" (Jimmy, pædagog, 31 år) end at forfølge en ambition om en ledelsesposition. Dette kan tolkes som et indicium på, at mændene – da de skulle vælge karrierevej – var underlagt en forestilling om mænd og hierarkisk karriere, men det kan også afspejle det forhold, at mændene qua en større indsigt i fagenes beskaffenheder har fundet andre parametre, hvori de kan forankre en maskulin identitet. Eller det kan slet og ret være et resultat af, at mændene er blevet ældre og derfor hviler mere i deres maskulinitet. Det empiriske materiale giver ikke mulighed for en entydig konklusion herpå, men ikke desto mindre påvirkes det faktum ikke, at mændene anvender gunstige karrieremuligheder til at legitimere deres valg. (Warming 2005:24)

Alder synes dog ikke at have betydning i samme omfang som maskuliniseringen af arbejdsopgaverne har det. Det er almindeligt for alle mænd i alle aldre at redefinere deres erhverv (dette er også tilfældet for sygeplejersker af varierende alder. Se Warming 2005:26), for at legitimere deres valg over for sig selv og andre. Samtlige mænd udviser træk, som konvergerer (og bekræfter) hegemonisk maskulinitet (Warming 2005:33). Mændene viser desuden tegn på en subjektiverende kønsopdeling i arbejdet ved at understrege, at deres arbejdsfunktioner ikke skal forstås i traditionel forstand. På den måde er hensigten at undgå at blive

kategoriseret som 'ordinær' sygeplejerske, pædagog, frisør og socialrådgiver. Dette gøres ved at lægge vægt på jobfunktionens involvering af computer og teknologi eller ved at fremhæve vigtigheden af deres fysiske styrke.

Endelig er der en udbredt tendens til, at den mandlige socialisation ”*skaber en almindelig professionel – maskulin – identitet*”.

Uanset alder opnår mændene autoritative fordele udledt af deres rolle som kønsminoritet i jobbet. De yngre mænd kan også opleve fordele af mere behagelig karakter (se: Jesper, sygeplejerske, 28. Morten, sygeplejerske, 35 og Jess, sygeplejerske, 52 som eksempel på denne pointe).

Den eneste aldersrelaterede forskel er repræsenteret ved de yngre mænds holdning over for mangfoldigheden af roller:

Med andre ord betragtes en 'rigtig mand' som en person, der bryder med det traditionelle kønsarbejdsdelingsmønster, men som samtidig holder fast deri. (Marco, pædagog, 35). Generelt i mændenes selvskildringer præsenterer de sig som 'moderne mænd', der gør op med en rigid, traditionsbunden og stereotyp kønsopfattelse. (Se Mogens, sygeplejerske, 35, i Warming, 2005:40).

Endelig tilslutter alle mændene sig (med en mulig undtagelse af frisører), at kønsblandede arbejdspladser producerer det

bedste *arbejdsklima*. Også selvom der er uenigheder angående de ønskværdige mand/kvinde forhold.

Alt i alt lader det til, at samtlige mænd i undersøgelsen kunne tilslutte sig Kenneths observation:

Såfremt man opnår succes med at rekruttere flere mænd, vil de kvindedominerede erhverv få "en højere status", forstået sådan, at jeg tror, at kvindefagene – pædagog og sygeplejerske osv. – halter bagud i løn, [...] fordi de er kvindefag. Så på den måde kunne man, tror jeg, [...] tilføre fagene noget mere status, hvis der var flere mænd – og dermed noget mere i løn og nogle bedre arbejdsvilkår. Så på den måde tror jeg, det ville være en fordel [med flere mænd]. (Kenneth, sygeplejerske, 49 år)

Konklusion

Blandt samtlige af de fire lande, der deltagere i projektet, synes Danmark at være det land med den største homogenitet i mandlige attituder på tværs af aldre, hvilket må være den uundgåelige konsekvens af en mangeårig indsats i arbejdet for at opnå lige rettigheder.

I 1980erne forsøgte Danmark at påvirke kvinders valg af uddannelse for at få dem ind i mandsdominerede områder. Dette blev gjort ved at reducere antallet af uddannelsespladser inden for områder, der henvender sig specielt til kvinder. Og ved at etablere specielle rekrutteringsordninger.

I Danmark døde strategien for at få kvinderne ind i disse mandsdominerede erhverv dog i slutningen af 1980'erne. Men siden har der alligevel været dels en vis succes i at omskole uuddannede kvinder til traditionelle mandefag, dels i at aktivere mænd i traditionelle kvindefag (Petersen 1997).

Det danske arbejdsmarked forbliver – trods alt – stadig yderst kønsadskilt. Men når landet alligevel er så fremskredent på dette område, må det samtidig formodes, at en yderlig udvikling kan blive væsentlig langsommere.

Det er i lande som Italien, hvor stereotyperne har været stærkest, at mulighederne åbner sig. Men at mænd kan arbejde i kvindefag, synes mere som en mulighed end som en trussel. ”*Endnu engang er*

det mændenes verden”, som Giosuè sagde.

Jeg er 27 år. Min generation er vendt 360 grader mod enhver situation, sociale roller osv.

Modsat kvinderne – som ikke pr. automatik tager manderoller inden for professionerne til sig (Henningesen & Sjørup 1997) – har vi set, at mænd i kvindefag har tendens til at komme med forskellige påfund for at forsvare sin identitet og maskulinitet. Dette har konsekvenser med hensyn til karrieremuligheder, løn og tilfredsheden i jobbet. Det er dog nødvendigt at gøre opmærksom på, at selv om kvindernes muligheder for ansættelse ændres, eller at mændene opmuntres til at tage jobs i kvindefag, er det ingen garanti for et mere lige udfald.

ANALYSE OG KONKLUSION

Karen Sjørup, Center for Ligestillingsforskning, Danmark

Introduktion

Hvad er maskulinitet? Og hvordan hænger maskulinitet sammen med de kønsroller, som er stærkt så repræsenteret i vort kønsopdelte arbejdsmarked og i forhold til de jobs, som nærmest er kendetegnet ved kun et af kønnene? Er køn relateret til arbejdsfunktioner på samme måde i de forskellige europæiske lande? Hvad sker der med køn, når og hvis kønsopdelingen på arbejdsmarkedet forandres? Betyder det så, at også konstruktionen af køn forandres?

Dette var nogle af de spørgsmål, som blev stillet og forsøgt besvaret i denne undersøgelse.

På den ene side viser resultaterne af interviewene en betydelig grad af konvergens i måden, hvorpå mænd beskæftiger sig med udfordringen i at være en minoritet i traditionelle kvindefag. På den anden side viser det sig dog også, at der er forskelle både i andelen af mænd inden for disse fag, og i måden de individuelt og kollektivt omgås det på.

Stereotyper og realiteter

I de fleste lande bliver en sygeplejerske som regel betragtet som en kvinde. Ligeledes gør en frisør, en stewardesse og en børnehaveklasse lærer etc. Mens en læge,

en pilot og en universitetsprofessor etc. forventes at være en mand. Men selv når disse stereotyper er i spil og skaber genkendelige indretninger af køn i vores tankegang, repræsenterer de ikke altid realiteterne. Realiteter er både langt mere mangfoldige end vores tankegang vil acceptere, og realiteter forandrer sig over tid. Derved ændres indretningen af køn og kønsrelationerne på arbejdsmarkedet og i familierne sig også.

Ikke desto mindre er det gennem stereotypisering, vi genkender og forstår hinanden, første gang vi møder et nyt fremmed menneske. Når vi rejser til andre lande, vil vi straks og ubevidst starte med at stereotypisere og finde mennesketyper, vi genkender og forstår. Men forinden vi starter denne stereotypisering, virker alt kaotisk. Stereotypisering er således en måde at genkende på, men på samme tid er det også en måde vi, gennem etnocentriske briller, forestiller os verden på. Den dobbelte og modsigende karakter af stereotypisering er, at det gør os i stand til at forstå, men samtidig skaber det også fordomme. Og kønsstereotyper er nok nogle af de mest vedholdende, måske fordi de er baseret på formodninger om kønnet som biologisk determineret og ofte også ud fra et religiøst billedsprog.

Maskulinitet er en idealiseret konstruktion, som er forbundet med den anerkendte måde at være en voksen mand på i ethvert samfund. Mange mænd forsøger at forfølge disse idéer om i overensstemmelse med den stærke naturalisering af myter om rigtig maskulinitet. Macho-begrebet drejer sig for eksempel om magt, seksualitet og selvforherligelse. Ligeledes er idéen om konkurrence mellem mænd og underordningen af kvinder centrale komponenter i macho-mandens habitus (Bolton 1979). Denne form for mandighed er ofte set i kulturer med stærke slægtskabsrelationer, en stærk mandsdomineret politisk arena og i kulturer, hvor familien værdsættes højere end individualiteten. Macho-mandigheden er således mere udbredt i middelhavsområdet sammenlignet med den nordlige del af Europa.

Den hollandske sociolog Gert Hofstede (1998) refererer til kønsstereotyper som kulturelle dimensioner, der er til stede i alle samfund. Han referer til lande, som er maskuline (Japan, Østrig) og til andre, som er feminine (Costa Rica, Sverige). Forskellen mellem kønnene er mere fremhævet i 'maskuline kulturer', mens karaktertræk, som beskrives som feminine, også er tilladt for mænd og drenge i de 'feminine kulturer'. Fædre i de maskuline kulturer siges at handle ud fra facts, mødrene ud fra følelser. Derimod kan både fædre og mødre handle ud fra følelser i de feminine kulturer. Ifølge et maskulinitetsindeks baseret på lande, viser

Hofstede, at Italien ligger i top, når det kommer til maskuline værdier, mens de skandinaviske lande ligger i bund.

Arbejdsmarkedsstrukturerne giver os et middel til at genkende kvinder og mænd i forståelige stereotyper, specielt hvis arbejdsmarkedet er strengt kønsadskilt. Problemet er dog, at samfundet ikke altid er så kønsadskilt, som vi tror, det er. Eller sagt på en anden måde: Samfundet er i konstant bevægelse, hvilket kan medføre, at enkønnede positioner kan byttes rundt til også at gælde det andet køn, eller oven i købet ændre sig til en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder. I Danmark er majoriteten af præster kvinder, men de fleste forventer formodentligt at møde en mand, når de møder en præst. Det samme gør sig gældende for læger – i øvrigt en profession, hvor majoriteten af de studerende og uddannede ligeledes er kvinder. Og taler vi om sygeplejersker, vil de fleste mennesker også stadig tænke på en kvinde.

Specielt har udviklingen af kvinders uddannelsesniveau og aktivitet gjort det muligt for kvinder at blive ansat i professioner, som tidligere var forbeholdt mænd. Dette har tilladt en individuel succeshistorie, som tillader en stor gruppe af kvinder det, som kan betragtes som en opadgående social mobilitet. I mange lande vil en kvindelig læge umiddelbart blive set som en sygeplejerske, men hun vil så være i stand til at understrege sin

personlige succes ved at fortælle, at hun er læge.

For mænd er situationen anderledes. At være ansat i professioner, der betegnes som kvindelige, indebærer ikke tilsvarende karrieremuligheder. Tværtimod bliver det nærmere betragtet som en nedadgående social mobilitet. Manden bliver individuelt ofte sat i situationer, hvor han skal forklare, hvorfor han har valgt anderledes, at han stadig er mand, og at han stadig godt kan lide at gøre 'mande'-ting såsom at drikke øl og gå til fodboldkamp med sine venner. Ind i mellem vil han endda overdrive sine maskuline sider for ikke at konfrontere de mange stereotype opfattelser på én gang.

I denne undersøgelse fokuserer vi på mænd, der arbejder i jobs og professioner, hvor majoriteten af de ansatte er kvinder. Hvorfor valgte mændene dette job, og hvordan tackler de reaktionerne fra familie og venner? Mener de, at de udfører de deres job forskelligt fra kvinderne, og føler de, at de bidrager med noget andet til deres job?

De jobs og professioner, som i ét land appellerer til mænd, appellerer ikke nødvendigvis til mænd i andre lande. De jobs og professioner, som eksisterer og appellerer til mænd i en bestemt tidsperiode, appellerer ikke nødvendigvis til mænd på et andet tidspunkt. Dette betyder, at visse kvalifikationer eller evner, som i et land eller i en tidsperiode bliver betragtet

som særligt maskuline eller særligt feminine, kan betragtes anderledes i andre lande og til andre tider.

Et eksempel er en kvinde, som arbejdede hårdt på at blive ingeniør i et tidligere kommunistisk land i Østeuropa, mens ingeniørprofessionen i de fleste Vesteuropæiske lande blev betragtet som nærmest udelukkende maskulin. Det samme gør sig gældende for industriarbejdere inden for metalindustrien, som i de fleste lande er relateret til mandlig, fysisk kraft, men som under anden verdenskrig og i efterkrigstiden i Østeuropa blev overgivet til kvinder. Til at starte med blev det set som en nødsituation, men i et samfund som var afhængig af industriel udvikling, blev det senere opfattet som en normal måde at realisere lighed på.

Et lidt anderledes eksempel er frisørfaget. I dag er erhvervet i de fleste lande relateret til kvinder, men for en generation tilbage fandtes der (Warming 2005) både mandlige frisører (barberer) og kvindelige frisører (eller skønhedssaloner). Dette billede har ændret sig hen over årene, og de fleste frisører er i dag kvinder, som servicerer både mænd og kvinder. Det samme gælder for lærerne. Tidligere var skolen delt i drengeskoler med primært mandlige lærere, og i pigeskoler med primært kvindelige lærere. I dag er majoriteten af lærere i de fleste europæiske lande kvinder, som undervi-

ser både drenge og piger i det samme klasselokale.

I Italien er arbejdsmarkedets kønsstereotyper forbundet med kvinders lave beskæftigelsesprocent – for de yngre kvinder drejer det sig om 30%. Dette vil sige, at de italienske kvindeerhverv i høj grad også efterligner den traditionelle opdeling af arbejdet i hjemmet (Cori 2005:1). Ifølge den italienske rapport betyder det, at mænd, der er ansat inden for disse sektorer, er ansat i fag, som er mere feminiseret i udgangspunktet. Samtidig er antallet af mandlige sygeplejersker langt større i Italien end i Danmark. (Danmark 3%, Italien 16%).

På trods heraf påvirker vi alligevel vores børn til at tænke i stereotype kønsopfattelser af kvinder og mænd, samt til at kvinder og mænds jobs er essentielt forbundet til kønnet som sådan. Pigen får en Barbie-dukke, der kan iklædes som stewardesse, sygeplejerske, popsangerinde eller en sekretær. Mens drengen får en bil eller byggeklodser (Nachev 2005). På den måde er vi selv med til at introducere stereotyper for barnet lige fra fødslen af, og alligevel bliver vi overraskede, når pigen i en alder af 3 år vil have en lyserød kjole. Hvor får hun det fra, spørger vi os selv. Og vi er overbevist om, at det nok kommer indefra – fra den indre lyserøde essentielle identitet.

I de fleste europæiske lande sender vi stadig børnene i skoler med kønsblende

de klasser med en formodning om, at piger og drenge skal være sammen og lære det samme. Derved formoder vi generelt, at læring er kønsneutralt. Ikke desto mindre er der en vedvarende diskussion i Danmark om, hvorvidt drenge og piger burde være adskilte. Det har vist sig, at drenge får mindre ud af undervisningen, når de er sammen med piger, der i fællesskab med de mange kvindelige lærere skaber en atmosfære af kvindelige kvaliteter. I forlængelse heraf formodes det, at drenge lærer bedre, hvis de ikke skal sidde stille sammen med pigerne i undervisningssituationen.

Hvad er køn?

I dette projekt er det teoretiske standpunkt, at køn er en social konstruktion. Køn er – i en vis grad – formet af det 'biologiske' køn. Men køn er samtidig et socialt fænomen, som tilskriver nogle karakteristika til mænd og andre til kvinder. Samtidig formodes disse karakteristika af de fleste mennesker at være et indre anliggende, som er bundet op på de biologiske dispositioner.

Den generelle opfattelse er, at kvinder er født med evnen til at yde omsorg. Ikke kun for den nyfødte baby, men også for børn, voksne, syge og ældre mennesker. Mænd bliver derimod opfattet som værende beskyttere, have tekniske færdigheder og være fysisk stærke. Historien og den sociale indretning af forskellige kulturer viser, at køn og indretningen efter køn både er fleksibelt og mangfoldigt.

Det er et alment karaktertræk i alle kulturer, at man vil finde en kønsopdelt arbejdsopdeling, og at der er stærk tiltro til, at dette er baseret på forskellige biologiske dispositioner. Den samme arbejdsopgave kan tilskrives kvinder i én kultur og mænd i en anden. Og man kan endda komme ud for, at nabolandsbyer i det samme land tillægger en fundamental forskellig færdighed i hvert af de to køn. Dette viser, at vi også har mulighed for at udøve vores køn på mange forskellige måder.

Som Butler taler om, er kønnet performativt¹⁵, en iscenesættelse med både et normativt og et ideologisk aspekt. Dette betyder, at normative forventninger afgrænser spillerummet af de mulige fremstillinger, som kan genkendes af andre som enten maskuline eller feminine. Det betyder også, at der er ideologiske forventninger, baseret på forventninger til mænd og kvinders magtrelationer, og ind i mellem også på religiøse overbevisninger om en guddommelig oprindelse af moderskab og faderskab, som forlænges ind i en social relation mellem mænd og kvinder.

Ifølge Butler forbindes køn med en stereotyp forventning om essentielle egenskaber, der former det forventede. Begreberne 'mand' og 'kvinde' er konstruktioner, som det formodes, at vi performer

og forhandler meningen af. Disse størrelser kan ikke vælges, men skal ses som bundne former, vi alle 'ikklæder' os. De er skabt ud fra normer, konventioner og diskurser, der optræder som agenter for magt, og som efterlader individet en række af indsnævrede muligheder for at skifte blandt sine performative handlinger uden at skabe usikkerhed i genkendeligheden af hendes eller hans køn.

I forhold til den Foucault-inspirerede, dekonstruktive analyse af køn, som udføres i 1990'erne, markerer Dorte Marie Søndergaard (1996) sig ved et vigtigt dansk bidrag i skiftet inden for kønstudier. I denne tekst stiller hun spørgsmålstegn ved det aprioriske billede af køn og ved kønsforskelle som essentielle størrelser og forskelligheder. Skiftet var stærkt inspireret af Butler. Denne position blev senere kritiseret af norske Toril Moi. Moi udviklede begrebet om 'kroppen som en situation' fra Simone de Beauvoir's begreber i et forsøg på at forstå og udtrykke de levede og erfarede kropslige kønsforskelle.

Senest har den danske sociolog Henning Bech (2005) benyttet begrebet 'kastet i køn' til at forklare den dobbelte situation, vi alle befinder os i. På den ene side er vi begrænset af forskrifterne for køn, og på den anden side har vi en vis frihed til at udforme kønsindividualitet indenfor rammerne af disse forskrifter.

¹⁵ Judith Butler: *Gender Trouble* (1990) og *Bodies that Matter* (1993).

Hegemonisk maskulinitet

Den danske rapport refererer til termen 'hegemonisk maskulinitet' lånt fra Bob W. Connell (2000; 1995). Denne term er anvendt til at forstå den hegemoniske norm, som de fleksible og mangfoldige maskuliniteter er set i forhold til (Warming 2005:9). Det er således forsvarligt at hævde, at der er en konstant diskursiv kamp om at definere, hvor grænsen går for den socialt accepterede måde at udtrykke sig selv på, og i forhold til den sociale fremstilling af sig selv og hensigten om at blive genkendt som mand.

Ifølge Connell er der tre dimensioner af hegemonisk maskulinitet: 1. Mænds undertrykkelse af kvinder. 2. Et kønsopdelt arbejdsmarked med respekt for arbejdsopgaver, status, magt, løn og kontrol. 3. Heteroseksuel orientering (Warming 2005:9).

I relation til de analyser, som er blevet udført i forbindelse med dette projekt, var det afgørende at undersøge, hvordan mændene tacklede situationer, hvor de ikke passede ind i det hegemoniske billede af mænd. En måde at gøre det på, var at indtage en ledende position, at blive tillidsrepræsentant, eller ved at indgå i jobbet som om man selv var chef. En anden måde var at understrege de mere maskuline aspekter af jobbet; de fysiske krævende aspekter eller den teknologiske side af jobbet. En tredje måde var at understrege sin uafhængighed i jobbet og

lægge vægt på, at man gjorde det på sin egen måde.

Det er også synligt, at mændene finder det ekstremt vigtigt at understrege, at de ikke er homoseksuelle, selvom andre ofte tror det. I nogle tilfælde tackler mændene dette problem ved at lave mandeklubber, hvor de kan hengive sig til traditionelle måder at være mand på, for eksempel ved at ryge cigaretter, se og spille fodbold etc. En række af de interviewede mænd virkede homoseksuelle, men det var ikke noget, vi fokuserede på i interviewene. Vi kan kun undre os over, hvordan de homoseksuelle mænd hamler op med de heteronormative forventninger, da disse synes at være utroligt stærke.

I tilsvarende studier i USA har C. L. Williams karakteriseret hegemonisk maskulinitet som værende det at udvise fysisk styrke, frygtløs adfærd, stærk heteroseksuel orientering, stoicisme, autoritet og uafhængighed (Warming 2005:9). Og der er meget stærke indikationer for, at mænd i disse studier tilpasser sig disse strategier.

Bech (2005:45ff) har kritiseret begrebet 'hegemonisk maskulinitet' ved at hævde, at begrebet er et strukturelt koncept, som hviler på en formodning om 'patriarkat' som en social struktur. Bech hævder, at patriarkat ikke passer på de forhåndsbetingelser, som vil blive mødt, hvis et fænomen skal kaldes en struktur. Ifølge Bech må en social struktur have en høj

grad af konsistens, sammenhæng, konsekvens, nødvendighed og tilstrækkelighed i de elementer, som konstruerer strukturerne. Det må over-determinere elementerne på alle planer, og det skal være muligt at identificere determineret magt i strukturen (Bech 2005:50). Hvis vi følger denne argumentation, hævder Bech, at patriarkatsteoriene a priori understreger de statiske og uniforme elementer og dermed ekskluderer modarbejdende magtformer, forandring og handling.

Denne kritik er relevant i relation til mændene i denne undersøgelse. Mange af dem er bevidst om, at de udfordrer de stereotype billeder af mænd og kvinder, men alligevel udforsker og krydser de stadig grænserne for disse stereotyper, og derved ændrer de dem også. De viser, at mænd kan bibeholde en maskulin identitet uden at sidde fast i en traditionel hegemonisk maskulin adfærd. En forklaring på, hvordan både mænd og kvinder kan varetage jobs og professioner, kan både være den, at patriarkatsteoriene hviler på en falsk formodning. Og den kan også være, at jobbenes professionalisering betyder, at indholdet og deres diskursive konstruktion har forladt området for kønnets symbolske orden.

Adskillige forskere har kritiseret begrebet om hegemonisk maskulinitet for dets udelukkende deskriptive definition. Kimmel (1994) hævder, at maskulinitet

er et forsvar mod truslen overfor at blive ydmyget og svækket af andre mænd. Og at det set med de øjne er kraftigt relateret til andre mænd og mænds praksis i arbejdet, i beskæftigelsen og i organisationer. I nogle tilfælde dog også inden for ledelse.

Stadig er der et afgørende punkt, som forbliver et problematisk element, nemlig homofobien (frygten for homoseksualitet).

Frygten for homoseksualitet

Et stort antal af mændene i undersøgelsen er klar over, at der muligvis bliver lagt mærke til deres seksualitet, når de går ind i et traditionelt kvindefag. Nogle af dem tænker, at det er en kæmpe fejltagelse, da de oplever sig selv som succesfulde heteroseksuelle mænd, som blot er omgivet af et stort antal kvinder og er ret populære til fester eller i samtaler, hvor de indgår i kraft af deres position som mand.

Ifølge Bech (2005:46) forudsætter hegemonisk maskulinitet også dominans og undertrykkelse af andre former for maskulinitet. En af disse er de homoseksuelle, som er domineret og undertrykt gennem stigmatisering og materielle praksisser såsom

politisk eksklusion, lovmæssig vold, gadevold, økonomisk diskrimination og boykot på personligt omgangsplan.
(Bech 2005: 46)

Bøsse er et opbevaringssted (eller en af-faldsspand) for, hvad der symbolsk ekskluderes fra hegemonisk maskulinitet, og som derfor associeres med femininitet.
(Bech 2005: 46)

Ofte anvendes nedsættende kommentarer angående homoseksualitet til at håne og marginalisere andre mænd. Dette foregår ofte i sociale situationer og arbejdssituationer, som i sig selv ikke har nogen direkte forbindelse til seksualitet. Når man skriver om maskulinitet, er det derfor også vigtigt at tilføje, at hvis homofobien – som en følge af den kulturelle kendsgerning – ikke eksisterede, ville myten om, hvad 'rigtige' mænd kunne og burde gøre, heller ikke være til stede.
(Reinicke 2002).

Det er interessant at observere, at seksualitetskulturen opfatter mandlig og kvindelig homoseksualitet meget forskelligt. Mandlig homoseksualitet er tilsyneladende en langt større trussel mod den dominerende opfattelse af maskulinitet, end den kvindelig homoseksualitet er det i forhold til opfattelsen af femininitet. Den norske psykolog Per Are Løkke har påvist denne forskel ved at sige, at homofobi har den samme afskrækkende effekt på mænds følelser, som opfattelsen af 'luderen' har det på kvinders seksualitet.
(Løkke 2000).

Frygten for ikke alene at blive opfattet som bøsse, men også for at blive feminiseret, tackler mændene i undersøgelsen ved at distancere sig fra, hvad der bliver

opfattet som den feminine måde at udføre jobbet på. Det er interessant, at homofobien kun virker for mænd og ikke for kvinder. Det at være lesbisk forekommer ikke som noget, der afskrækker kvinder fra at tage jobs i mandefag på samme måde, som det gør for mændene.

I nogle af interviewene fremgår det, at mænd i traditionelle kvindefag engagerer sig i 'mandeklubber' med henblik på at modstå truslen fra kvindelig dominans. På den måde kopierer de den homosociale binding blandt mænd, som tilsvarende findes for eksempel i sportsklubber, ledergrupper eller blandt mandlige venner og pårørende.

Ifølge Bird (1996. Citeret i Collinson & Hearn 2005:299) handler mandlig homosocialitet (defineret som den ikke-seksuelle tiltrækning blandt mænd) om en følelsesmæssig adskillelse, som er yderst konkurrencepræget, og som ser kvinder som seksuelle objekter. Disse interrelaterede værdier foreviger hegemonisk maskulinitet, undertrykker den underordnede maskulinitet og reproducerer en hakkeorden blandt mænd (Collinson & Hearn 2005:299).

Professionaliseret moderskab eller professionelle arbejdere

I alle fire lande identificeres undersøgelsens omsorgsprofessioner med kvinder og også ofte med moderskab. I Danmark indikerer titlen 'sygeplejerske', at personen, som bærer titlen, er kvinde. I Bulga-

rien bærer en børnehaveklasselærer titlen 'tante', hvilket ikke alene blot indikerer, at personen er kvindeligt kønnet, men også at vedkommende er et familiemedlem.

Der er ingen tvivl om, at endelsen '-ske' i betegnelsen af danske sygeplejersker danner grundlag for adskillige identitetsproblemer for danske mandlige sygeplejersker. Blandt de interviewede mandlige danske sygeplejersker viste det sig, at de faktisk refererede til sig selv som værende 'sygeplejersker'. Dog tilføjede de alle en specialisering, som de fandt det vigtigt at identificere sig med. Ved at betegne sig selv som afdelingsleder, tekniske sundhedsassistenter eller andre titler, som specificerede de konkrete udførte arbejdsopgaver, vurderede de, at de var noget særligt – og ikke blot endnu én i mængden.

Nogle af mændene blev sygeplejerske, eftersom de aldrig fik færdiggjort medicinstudiet og derfor ikke blev læge. På den ene side betyder dette, at de fortsatte det arbejde, som de allerede var bekendt med, dengang de var medicinstuderende og ikke associerede sig med det kvindelige køn. På den anden side ændrer den ufuldbyrdede ambition om at blive læge – og derved tilskrive sig de mandlige stereotyper – sig hurtigt, når de træder ind i en kvindelig profession.

Der er dog stadig bemærkelsesværdige forskelle. I Bulgarien findes der overho-

vedet ingen mandlige sygeplejersker. I Polen er 1,3% mænd, i Danmark er tallet 3,3%, mens der i Italien er 15,3% mandlige sygeplejersker. Et andet eksempel er børnehavepædagoger, hvor betegnelsen 'tante' ekskluderer mænd, mens 14,3% i Danmark er mænd. Men forskellen er også inkorporeret i de forskellige grader af professionalisering. I Danmark kræver jobbet som børnehavepædagog en mellem-lang videregående uddannelse og dermed 3,5 års uddannelse efter gymnasiet. Mens en 'tante' givetvis vil være en ældre kvinde, som sikkert har lært at varetage jobbet ved at have passet sine egne børn.

Et omsorgsjob eller en karriere

Ofte er typiske kvindefag inden for omsorgs- eller servicesektoren overhovedet ikke forbundet med karrierejobs. Som angivet i kapitel 3 viser nye undersøgelser, at jo højere andel af repræsentation af kvinder inden for enhver sektor, desto lavere er timelønnen for både mænd og kvinder inden for den givne sektor. Dette betyder, at mænd, der søger jobs inden for de typisk kvindelig-dominerede områder, skal forvente en lavere indtjening end andre – også end lavere uddannede mænd.

Ligeledes er karrieremulighederne mere snævre i disse fag, hvor kvinder også nemt rammer glasloftet. Men for de interviewede mænd, som er gået ind i traditionelle kvindefag, viser det sig, at de ikke når et glasloft. I modsætning til

kvinder, som arbejder inden for traditionelle kvindefag, synes mænd at have bedre karrieremuligheder. Dette skyldes, at mænd oftere skal hamle op med den konflikt, der ligger i at anerkende sig selv som både 'mænd' og 'professionelle' ved at stræbe efter lederjobs og jobs med særligt 'mandlige' konnotationer. Dette giver dem ligeledes mulighed for at benytte sig af en anden titel. I den danske analyse refererede nogle af de mandlige sygeplejersker ikke til sig selv som sygeplejersker, men betegnede i stedet sig selv som 'specialist' eller 'afdelingsleder'.

Hvorfor valgte de deres fag?

Gennem optagelse på medicin-, jura-, politologi-, naturvidenskab og kommunikationsstudier har kvinder i nyere århundrede brudt barrierer i en række tidligere typiske mandefag for at kunne gøre karriere. Det samme gør sig dog ikke gældende for mænd. Mænd tenderer stadig til at vælge de mere traditionelle mandefag og holder sig stadig i stor stil væk fra kvindefag.

Skiftet i kvinders uddannelses- og erhvervmæssige adfærd blev sandsynligvis i vid udstrækning opmuntret af EU og nationale politikker i 1980erne, ved at stå fast på, at hovedårsagen til kvinders lavere løn, kortere karriereveje og højere arbejdsløshed var deres mangel på uddannelse og traditionelle valg, ønskede man at fremme kvinders uddannelse og karriere.

Denne strategi blev videreført ved et antal forskellige tiltag med kvindelige rollemodeller i forskellige karriereforløb og i traditionelle mandefag, adgangsbe- grænsning til traditionelle kvindefag m.m. Der blev aldrig sat spørgsmålstejn ved mændenes traditionelle valg, og rollemodeller for mænd i omsorgsprofessionerne blev aldrig fremført i samme omfang. Det var givetvis aldrig blevet forstået, at det kræver et kursskifte for – i det mindste nogen – mænd og kvinder, hvis arbejdsmarkedets kønsopdeling skal brydes.

I interviewene er det bemærkelsesværdigt, at mange af respondenterne svarer, at de valgte deres fag ved en tilfældighed. Det synes nærmest ikke muligt at legitimere, at en mand med fuldt overlæg har valgt et traditionelt kvindefag. Som fremhævet i kapitel 3 påpegede mændene, at de følte en vis tilgængelighed og behagelighed i faget. De opfattede aldrig deres job som et bevidst valg, de havde haft lyst til, siden de var børn. Og muligvis skyldes det, at valget af uddannelse og job er en yderst kompleks beslutning, som er stærkt påvirket af de umiddelbare omstændigheder, og derved ofte viser sig at være nærmest tilfældig.

Det viste sig også, at lærere ofte selv havde lærere i familien eller som naboer. Og selvom de fleste af dem var kvinder, betragtede mændene ikke faget som specielt feminint. I det polske og italienske tilfælde blev lærergerningen snarere be-

tragtet som en god og stabil uddannelse med henblik på et godt job – ikke mindst blandt de, der kom fra en lavere indkomstmæssig baggrund. Ligeledes blev det vægtet, at lærergerningen tidligere var et højstatuserhverv, hvor læreren blev betragtet som en lært person i fællesskabet (Cori 2005:5). Nogle af sygeplejerskerne havde fanget interessen under deres militærtjeneste. Nogle af frisørerne/kosmetologerne havde haft en interesse for det æstetiske, siden barndommen. Rengøringsassistenterne tilhører en anden gruppe, eftersom de alle mere eller mindre havde taget jobbet som en midlertidig beskæftigelse.

Nogle af sygeplejerskerne forklarede, at de ville have været læge, men at de måtte fravælge det af forskellige grunde. Nogle havde ikke råd til den lange studietid (Cori 2005:4). Andre fandt studiet alt for langt og for svært.

Men mænd arbejder også i kvindefag af den simple grund, at de mangler et job. De har måske valgt det, fordi det var det letteste at få (rengøringsassistent), for så at opdage, at jobbet gav dem en vis frihed til at kunne gøre andre ting. Det er sandsynligvis også meningsfuldt at tale om, at man kan besidde et job på mindst to forskellige måder: Dels hvor man forventer at være en del af det gennem sin livslange karriere, arbejdsliv og identitet, og dels hvor man blot tager det for en tid med henblik på at tjene penge.

Som den medicinstuderende, der arbejder som sygeplejerske i sin sommerferie, eller som den studerende der tager natarbejde som rengøringsassistent, betyder det, at en studerende kan have et job med henblik på at tjene penge til de videre studier. I Danmark arbejder både kvindelige og mandlige studerende ofte i en børnehave i deres fritid. Nogle af dem opgiver måske deres studier og fortsætter arbejdet i børnehaven, mens andre forlader jobbet efter en tid. På den måde kan de midlertidigt ansatte personer i en vis udstrækning også være med til at blande det kønsopdelte arbejdsmarked.

Reaktionen fra familie og venner

Hvis maskulinitet er et forsvar imod truslen for at blive ydmyget og svækket af andre mænd, skulle det at forsvare sig over for reaktionerne fra mandlige venner og familiemedlemmer være af afgørende betydning for mændene i interviewet. En mulig udvej synes derved mere åbenlys, end man umiddelbart skulle tro. Ikke mindst når man husker på, at nogle fag har skiftet 'køn' igennem historien. For kun én eller to generationer siden var de foretrukne lærer på de fleste drengeskoler mænd. Ligeledes har frisører også haft en mandlig og kvindelig historie, hvilket gør de to fag mindre historisk knyttet til kun ét køn.

De valgte fag og professioner i denne undersøgelse er meget forskellige specielt i forbindelse med den status, de har i

familien. Lærerprofessionen har ofte en familiehistorie, hvilket gør, at det bliver mindre vigtigt, om man er mand eller kvinde i den pågældende profession.

Rengøringsassistenter har i mindre udstrækning familiens opbakning, da det hyppigere repræsenterer nogle skuffede forventninger til sønnens karriere (Cori 2005:5). Kosmetologerne og frisørerne er generelt i den situation, at deres fag bliver betragtet som et 'bøsse'-job, og de vil ofte komme ud for at skulle forklare, at de ikke er det. (Hvis de ikke er det). Så i disse tilfælde reagerer familien ofte ved fjendtlige og bekymrende kommentarer (Cori 2005:6). I Danmark er jobbet som frisør ofte en familietradition og er derfor også ofte forbundet til familien, som en virksomhed, der bliver overgivet fra far til søn. På den måde kan frisørfaget også opfattes maskulint, hvis det skyldes en form for iværksætterkultur, som den enkelte kan tilslutte sig via et ejerskab til forretningen.

Spillerum og grænser for forandringer i kønsstereotyper og kønsopdeling af arbejdsmarkedet

Der er nogle specifikke eksistensbetingelser, som vedrører mænd og maskulinitet. Dagsordenen for forskning og politikken om mænd og maskulinitet er yderst kontroversiel, og det kan være vanskeligt at skabe en seriøs debat om maskulinitet i samfundet. Ofte er der en

mistænkeliggørende atmosfære tilknyttet emnet.

Det, som vedrører maskulinitet, bliver også ofte både latterliggjort og opfattet som tabu blandt mænd. På den ene side er det let at tale om mænd og maskulinitet, fordi det er relativt nyt. Men på den anden side kan det være vanskeligt, fordi der stadig er en tradition for, at manden ikke bliver set på som havende et køn. Historisk set er mænd bare blevet anset som værende mennesker – normen, neutrale og usynlige. Mænds aktiviteter behøvede ikke at blive forklaret. Derfor er det kontroversielt at stille sig spørgende til de traditionelle mandlige kvaliteter, som for eksempel det konkurrenceprægede element, mod og aggression, ikke mindst fordi disse kvaliteter også er meget værdsatte blandt mænd.

Størstedelen af mænd er ikke socialiseret til at diskutere problemer som kønnet. Mange mænd betragter derfor også ligestillings spørgsmål som emner for kvinder og homoseksuelle – også selvom mange mænd betaler en høj pris for at opretholde denne maskulinitet.

Den traditionelle kønsopdeling af arbejde er ingen fordel for mænd. Mænd 'snyder' faktisk sig selv, når de udelukkende vælger at prioritere deres job og karriere. Få mænd betragter fædreorlov som en ret, og mænd på fædreorlov kan stadig blive betragtet som en trussel mod den maskuline stolthed. Lige muligheder

bliver opfattet, som noget mænd skal overdrage til kvinder og ikke som et befrielsesprojekt, mændene selv kan drage fordel af. Derfor er det stadig 'farligt' for mænd at tale for meget og for sofistikeret om deres eget køn.

Derfor er det også interessant at notere sig, at ingen af de interviewede mænd så på det at arbejde inden for et traditionelt kvindefag som et 'kønspolitisk' valg. Snarere foretrak de at se det som et tilfældigt valg. Dette viser både, at mænd ikke opfatter det kønspolitiske aspekt som særlig væsentligt men også at de ikke anser det for særlig væsentligt at bryde arbejdsmarkedets kønsopdeling. I det store hele kan de interviewede mænd derfor

heller ikke blive betragtet som værende nogen, hvis reelle hensigt var at bryde kønsstereotyperne.

Det er indlysende, at de kvindelige og mandlige stereotyper stadig er repræsenteret blandt mænd i traditionelle kvindefag. Nogle af dem vælger så at lave mandklubber for på den måde at have et privat rum fritaget for kvinder. Andre understreger, at det er dem, som foretager de arbejdsopgaver, der kræver en vis fysisk styrke og er af en vis farlig karakter. Andre igen lader sig vælge som tillidsrepræsentant eller til ledende roller i jobbet. Mens nogle blot tager sig en anden titel for på den måde at distancere sig fra den kvindelige sfære.

LITTERATUR

- Bech, H. (2005) ***Kvinder og mænd***. København.
- Bloksgaard, L. & S. B. Faber (2004) ***Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv***. Danmark: Aalborg Universitetsforlag.
- Bolton, R. (1979) "Machismo in motion", ***Ethos*** nr.7
- Collinson, D. L. & J. Hearn (2005) i ***Handbook of Studies on Men and Masculinities***. Kimmel, Hearn & Connell (red.) Sage, thousand Oaks.
- Connell, B. W. (1995) ***Masculinities***. Cambridge: Policy Press.
- Connell, B. W. (2000) ***The Men and the Boys***. USA: University of California Press.
- Cori, P. di (2005) ***Italian Report: When This is a Man***. Italy: Fondazione Giacomo Brodolini.
- Cross, S. & B. Bagilhole (2002) "Girl's Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-traditional Occupations" i ***Gender, Work and Organization***, Vol. 9, No. 2.
- Enoksen, I. (1996) ***Folk&Fag – træk af pædagogfagets historie***. Danmark: Børn & Unge.
- Folkesson, P., M. Nordberg & G. Smirthwaite (1999) ***Hegemoni och Mansforskning***. Rapport från Nordiska Mansforskningsworkshopen i Karlstad. 19-21/3 1999. Karlstad universitet.
- Fuszara, M. (2005) ***Polish Report: Men in feminised occupations. Preliminary report on a survey of pre-primary and primary teaching professionals and administrative professionals***. Poland: The Chancellery of the Prime Minister.
- Henningsen, I & K. Sjørup (1997) "Køn, Kvalificationer og Rekruttering i Videregående Uddannelse" i Emerek et al. (red.) ***Brydninger***. Arbejdsmarkedsstyrelsen: København.
- Hjort, K. & S. B. Nielsen (red.) (2003) ***Mænd og omsorg***. Danmark: Hans Reitzels Forlag.
- Hofstede, G. (1998) ***Masculinity and femininity. The Taboo dimension of National Cultures***. Sage. Thousand Oaks.
- Kanter, R. M. (1977) [1993] ***Men and Women of the Corporation***. New York: BasicBooks.
- Kimmel, M. S. (1994) "Masculinity as Homophobia. Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity". I Brod, H. & M. Kaufman ***Theorizing Masculinities***. USA: Sage Publications.
- Løkke, P. A. (2000) ***Farsrevolutionen – Fedre og maskulinitet i en ny tid***. Pax Forlag.

- Miller, L., Neathey, F., Pollard, E., & Hill, D. (2004) **Occupational segregation, gender gaps and skill gaps**. Working Paper Series no. 15, Institute for Employment Studies, May.
- Moi, T. (1998) **What is a Woman**. Oxford University Press.
- Morgan, D. L. (1997) **Focus Groups as Qualitative Research**. USA: SAGE Publications.
- Morris, M., Nelson, J., Rickinson, M., and Stoney, S.M., with Benefield A. (1999) **A literature review of youngpeople's attitudes towards education, employment and training**. DfEE Research Report no. 170. Sheffield: DfEE.
- Nielsen, K. (1974) "Socialrådgiveruddannelsens udvikling i Danmark". I **Socialrådgiveren**. Nr. 5.
- Nielsen, S. B. & A. R. Sørensen (2004) **Unge valg af uddannelse og job – udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked**. Danmark: Center for Ligestillingsforskning, RUC.
- Nachev, I. (2005) **Bulgarian Report: Men with Untraditional Jobs in Bulgaria. Analysis of the results from deep interviews and focus groups**. Bulgaria: Ministry of Labour and Social Policy.
- Pedersen, P. M. (2005) **Fordelinger og fordoblinger – et studie i kønskonstruktioner og social læring i pædagoguddannelsen**. Danmark: PUC.
- Petersen, I. (1997) "Kvinder og mænd i utraditionelle erhverv". I Emerek et al. (red.) **Brydninger**. Arbejdsmarkedsstyrelsen: København.
- Rambøll Management (2004) "Fremtidens arbejdsmarked – set fra et kønsperspektiv". Bilag til **Fremtidens arbejdsmarked**.
- Reinicke, K. (2002) **Den hele mand – manderollen I forandring**. Danmark: Schönberg.
- Simpson, R. (2005) "Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain", **Gender, Work and Organization**, Vol. 12 No. 4 July.
- Slottemo, H. G. (2000) "Menn og maskulinitet – en oversikt over et forskningsfelt". I **Kvinneforskning**. Nr. 2.
- Søndergaard, D. M. (1996) **Tegnet på kroppen**. Danmark: København.
- Warming, K. (2005) **Når mænd arbejder i kvindefag**. Danmark: Center for Ligestillingsforskning, RUC.
- Williams, C. L. (1989) **Gender Differences at Work. Women and Men in Non-traditional Occupations**. USA: University of California Press.
- Williams, C. L. (1995) **Still a man's world – men who do women's work**. London: University of California Press, Ltd.

PROJEKTETS SAMLEDE REFERENCER

- Adams, R. & Savran, D. (red.) (2002) *The Masculinity studies reader*. Oxford: Blackwell.
- Addabbo, T. (2003) "Unpaid and paid caring work in the reform of Welfare States". I A. Picchio (red.) *Unpaid Work and the Economy*. Routledge.
- Addis, E. (1999) "Gender in the Italian Welfare State Reforms". I *South European Society and Politics*, vol. 4, n. 2.
- Addis, E. & R. Waldmann (1996) "Struttura salariale e differenziali salariali per sesso in Italia". I *Economia & Lavoro*, n. 1-2, 1996.
- Bech, H. (2005) *Kvinder og mænd*. København.
- Bettio, F. & P. Villa. (1998) "A Mediterranean Perspective on the Break-Down of the Relationship between Participation and Fertility". I *Cambridge Journal of Economics* 22 (2).
- Bettio, F. (2002) "The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe". I *Canadian Public Policy*, XXVIII, Supplement 1.
- Blau, F., Ferber, M. & Winkler, A. (1998) *The Economics of Women, Men and Work*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ, 4th edition.
- Bloksgaard, L. & S. B. Faber (2004) *Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*. Danmark: Aalborg Universitetsforlag.
- Bolton, R. (1979) "Machismo in motion". I *Ethos* nr.7.
- Bradley, H. (1993) "Across the Great Divide: The Entry of Men Into 'Women's Jobs'". I Williams, C. L. (red.) (1993) *Doing 'Women's Work'. Men in Nontraditional Occupants*. London: SAGE Publications.
- Brown, R., M. Moon & B. Zoloth (1980) "Incorporating occupational attainment in studies of male-female earnings differentials". I *Journal of Human Resources*, vol.15.
- Christensen, M. K. (2005) "Sygeplejerskemangel forstærkes af for få studiepladser". I *Synergi*. Nr. 15.
- Collinson, D. L. & J. Hearn (2005) i *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Kimmel, Hearn & Connell (red) Sage, thousand Oaks.
- Colomina, B. (red.) (1992) *Sexuality & Space*. Princeton: Princeton Papers on Architecture.
- Connell, B. W. (1995) *Masculinities*. Cambridge: Policy Press.
- Connell, B. W. (2000) *The Men and the Boys*. USA: University of California Press.

- Cori, P. di (2005) **Italian Report: When This is a Man**. Italy: Fondazione Giacomo Brodolini.
- Cross, S. & B. Bagilhole (2002) "Girl's Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-traditional Occupations". I **Gender, Work and Organization**. Vol. 9, No. 2.
- Dennung, Betina, Lilia Abadjieva, Margarita Spasova, Francesca Molfino, Fabio Sgaragli og Małgorzata Fuszara (2005) **Report from the Future**. Danmark: Center for Ligestillingsforskning.
- Dolado, J. J., F. Felgueroso & J. F. Jimeno (2002) "Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across the Atlantic". I **IZA DP**, No. 524.
- Dolton, P. & G. Makepeace (1993) "Female Labour Force Participation and the Choice of Occupation : The Supply of Teachers". In **European Economic Review**, Vol. 37.
- Dolton, P. (2005) Lecture Notes for: Gender Wage Differentials: The State of Play in Econometric Research. **XVIII Workshop Gender and Economics, Siena, 4 - 7 July**.
- Domosh, M. & J. Seager (2001) **Putting Women in Place. Feminist Geographers make sense of the World**. New York: Guilford Press.
- Ekegren, P. (1998) "Social konstruktion/konstruktivisme". I Andersen, H. et al. (red.) **Leksikon i sociologi**. Denmark: Akademisk Forlag.
- Emerek, R., H. Figueiredo, P. González, L. Gonäs, L. & J. Rubery (2001) **Indicators on Gender Segregation**. DG Employment and Social Affairs of the European Commission.
- Enoksen, I. (1996) **Folk&Fag – træk af pædagogfagets historie**. Denmark: Børn & Unge.
- Esping-Andersen, G. (1999) **The social foundations of post-industrial economies**. Oxford: University Press.
- Folkesson, P., M. Nordberg & G. Smirthwaite (1999) **Hegemoni och Mansforskning**. Rapport från Nordiska Mansforskningsworkshopen i Karlstad. 19-21/3 1999. Karlstad universitet.
- Franco, A. & K. Winqvist (2002) "At the margins of the labour market? Women and men in temporary jobs in Europe". I **Statistics in Focus**, Theme 3, no. 13.
- Fuszara, M. (2005) **Polish Report: Men in feminised occupations. Preliminary report on a survey of pre-primary and primary teaching professionals and administrative professionals**. Poland: The Chancellery of the Prime Minister.
- Gal, S. (2004) "A Semiotics of public/private distinction". I Joan W. Scott & Debra Keates (red.) **Going Public. Feminism and the Shifting Boundaries of the Private Sphere**. Urbana: University of Illinois Press.
- Kimmel, M. S., J. Hearn & R. W. Connell (red.) (2005) **Handbook of Studies on Men and Masculinities**. London: Sage.

- Hayes, J. R. (1984) ***Men in Female-and-Male-Concentrated Occupations: A Comparative Analysis***. Ph.D. Dissertation. The Ohio State University.
- Hayes, J. R. (1989) "Men in Female-Concentrated Occupations". I ***Journal of Organizational Behaviour***, 10, 3, July.
- Henningsen, I & K. Sjørup (1997) "Køn, Kvalifikationer og Rekruttering i Videregående Uddannelse". I Emerek et al. (red.) ***Brydninger***. Arbejdsmarkedsstyrelsen: København.
- Hjort, K. & S. B. Nielsen (red.) (2003) ***Mænd og omsorg***. Danmark: Hans Reitzels Forlag.
- Hofstede, G. (1998) ***Masculinity and femininity. the Taboo dimension of National Cultures***. Sage. Thousand Oaks.
- Holter, Ø. G. (2003) ***Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience***. Danmark: TemaNord.
- Jensen, A. C. (2001) "Vi var pionerer". I ***Sygeplejersken***. Nr. 9.
- Parmar, P. (1990) "Black Feminism: the Politics of articulation". I Rutheford, J. (red.) ***Identity, Community, Culture, Difference***. London: Lawrence & Wishart.
- Kanter, R. M. (1977) [1993] ***Men and Women of the Corporation***. New York: BasicBooks.
- Kempe, J. (red.) (2001) ***Men's viewpoints on gender equality***. Ministry of Social Affairs and Health. Helsinki: Publications on Equality 2001:6.
- Kimmel, M. S. (1994) "Masculinity as Homophobia. Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity". I Brod, H. & M. Kaufman ***Theorizing Masculinities***. USA: Sage Publications.
- Kvale, Steinar (1997) ***InterView – En introduktion til det kvalitative forskningsinterview***. Danmark: Hans Reitzels Forlag.
- Landes, J. (red.) (1998) ***Feminism, the Public and the Private***. Oxford: Oxford University Press.
- Lehn, Sine (2003) ***Kønsblind vejledning? – en rapport om ligestillingsperspektivet i grundskolens uddannelses- og erhvervsskoling***. Danmark: Center for Ligestillingsforskning, RUC.
- Ligestillingsafdelingen (2004) ***Vejledning om bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling***. Danmark: Ligestillingsafdelingen.
- Løkke, P. A. (2000) ***Farsrevolutionen – Fedre og maskulinitet i en ny tid***. Pax Forlag.
- Lupton, B. (2000) "Maintaining Masculinity: Men who do 'Women's Work'". I ***British Journal of Management***, 11, 1, September.
- Martensen, S. H. (2000) ***En kvindelig verden. En kvalitativ undersøgelse af fem mandlige sygeplejerskers erfaringer som mænd i sygeplejefaget***. Danmark: Danmarks Sygeplejehøjskole.

- Massey, D. (1994) ***Space, Place and Gender***. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- McDowell, L. (1999) ***Gender, Identity and Place***. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Messner, M. A. (1998) "The limits of 'The Male Sex Role': An Analysis of the Men's Liberation and Men's Rights Movements Discourse". ***Gender and Society***. Volume 12, Number 3.
- Miller, L., Neathey, F., Pollard, E., & Hill, D. (2004) ***Occupational segregation, gender gaps and skill gaps***. Working Paper Series no. 15, Institute for Employment Studies, May.
- Moi, T. (1998) ***What is a Woman***. Oxford University Press.
- Morgan, D. L. (1997) ***Focus Groups as Qualitative Research***. USA: SAGE Publications.
- Morris, M., Nelson, J., Rickinson, M., & Stoney, S.M., med Benefield A. (1999) ***A literature review of young people's attitudes towards education, employment and training***. DfEE Research Report no. 170. Sheffield: DfEE.
- Murphy, P. (2004) ***Feminism and Masculinities***, Oxford, Oxford University Press.
- Nachev, I. (2005) ***Bulgarian Report: Men with Untraditional Jobs in Bulgaria. Analysis of the results from deep interviews and focus groups***. Bulgaria: Ministry of Labour and Social Policy.
- Neergaard, H. (2001) ***Udvælgelse af cases i kvalitative undersøgelser***. Danmark: Samfundslitteratur.
- Nelson, J. (1996) ***Feminism, Objectivity, and Economics***. London: Routledge.
- Neuman, W.L. (1997) ***Social Research Method. Qualitative and Quantitative Approaches***. USA: Allyn and Bacon.
- Nielsen, K. (1974) "Socialrådgiveruddannelsens udvikling i Danmark". I ***Socialrådgiveren***. Nr. 5.
- Nielsen, S. B. & A. R. Sørensen (2004) ***Unge valg af uddannelse og job – udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked***. Danmark: Center for Ligestillingsforskning, RUC.
- Nordberg, Marie (1999) "Synd att du inte kan hänge med in i duschen... – om könstillhörighetens betydelse vid intervjuer och fältstudier". I ***Nord Nytt***. Nr. 75/76.
- Pedersen, P. M. (2005) ***Fordelinger og fordoblinger – et studie i kønskonstruktioner og social læring i pædagoguddannelsen***. Danmark: PUC.
- Peristyani, J.G. (1966) ***Honour and Shame. The Values of Mediterranean Society***. Chicago: Chicago University Press.
- Petersen, I. (1997) "Kvinder og mænd i utraditionelle erhverv". I Emerek et al. (red.) ***Brydninger***. Arbejdsmarkedsstyrelsen: København.

- Pitt-Rivers, J. "Honour and Social Status". I **PERISTIANY**.
- Price, J. & Margrit Shildrik (1999) **Feminist Theory and the Body. A Reader**. New York: Routledge.
- Rambøll Management (2004) "Fremtidens arbejdsmarked – set fra et kønsperspektiv". Bilag til **Fremtidens arbejdsmarked**.
- Reinicke, K. (2002) **Den hele mand – manderollen I forandring**. Danmark: Schønberg.
- Rosti, L. (2005) "La segregazione occupazionale". I **mimeo**.
- Simpson, R. (2004) "Masculinity at Work. The Experiences of Men in Female Dominated Occupations", **Work, Employment and Society**, 18, 2.
- Simpson, R. (2005) "Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain", **Gender, Work and Organization**, Vol. 12 No. 4 July.
- Sjørup, K. (1997) "Kønnet, seksualiteten og sygeplejen". I K. Müller, U. Kusk & M. Toxboe **Fokus på sygeplejen**. Danmark: Munksgaard.
- Sjørup, K. (1999) "Ligestillingsdiskursen i krise". I Ligestillingsrådet (1999) **Mænd på vej**. Danmark: Ligestillingsrådet.
- Slottemo, H. G. (2000) "Menn og maskulinitet – en oversigt over et forskningsfelt". I **Kvinneforskning**. Nr. 2.
- Søndergaard, D. M. (1996) **Tegnet på kroppen**. Danmark: København
- Spain, D. (1992) **Gendered Spaces**. Chapel Hill: University of North Caroline.
- Staeheli, L., Kaufman, E., & Peake, L.J. (red.) (2004) **Mapping Women, Making Politics**. London: Routledge.
- Warming, K. (2006) **Mænd i kvindedominerede arbejdskulturer**. Danmark: Center for Ligestillingsforskning, RUC.
- Warming, K. (2005) **Når mænd arbejder i kvindefag**. Danmark: Center for Ligestillingsforskning, RUC.
- Warming, K. & P. Ussing (2005) **Joint Base Analysis**. Danmark: Center for Ligestillingsforskning, RUC.
- Williams, C. L. (1989) **Gender Differences at Work. Women and Men in Non-traditional Occupations**. USA: University of California Press.
- Williams, C. L. (1995) **Still a man's world – men who do women's work**. London: University of California Press, Ltd.
- Worning, A. (2001) "Dansk socialpolitik set fra socialrådgiversiden". I Petersen, J. H., P. Simonsen, B. Antonsen, J. Fisker, A. Worning, J. Andersen & J. G. Andersen **Festskrift i anledning af Socialministeriets 75 års jubilæum 2001**. Danmark: Socialministeriet.

ANNEKS 1: DEMOGRAFISK KARAKTERISTIK AF RESPONDENTERNE

Polen

Alder

I overensstemmelse med undersøgelsesplanen søgte vi at inddrage personer med forskellig alder. Alderen varierede fra 22 til 50 år. Gennemsnitsalderen var 33,66. Gennemsnitsalderen for de individuelle fag var nogenlunde tilsvarende, idet den svingede fra 32 til omkring 35 år (socialarbejdere: 32,2, administrative arbejdere: 33,2, sygeplejersker og fødselshjælpere: 34 og lærere: 35,44). Det var dog ikke muligt at finde medarbejdere af varierende alder inden for samtlige grupper. Eftersom det er relativt nyt, at mænd er begyndt at arbejde som socialarbejdere, var respondenterne i denne gruppe forholdsvis unge (27 til 36 år). Endvidere skyldes den unge alder, at mændene her skifter arbejdsplads eller bliver overflyttet til andet arbejde på grund af fremmelse.

Ansættelsesperiode

Respondenternes varierende alder er forbundet med den varierende anciennitet inden for deres respektive fag. Den korteste anciennitet var på 6 måneder (en administrationsmedarbejder), og den længste var på over 20 år (en sygeplejerske).

Uddannelse

Respondenterne havde alle enten en gymnasial eller videregående uddannelse. Dog havde majoriteten af de interviewede en videregående uddannelse. 22 personer havde en kandidatgrad, to var bachelorer og 14 havde en gymnasial uddannelse (for to af de interviewede foreligger der ingen oplysninger). Uddannelse og erhverv viste sig at være stærkt forbundne. Faktisk viste det sig, at næsten alle socialarbejderne havde en kandidatgrad (9 ud af 10 personer), hvilket også gjorde sig gældende for majoriteten af de læreruddannede (7 ud af 10 personer). Alligevel var de administrative medarbejdere og sygeplejerskerne domineret af mænd med en gymnasial uddannelse (6 ud af 10 i begge professioner).

Familiesituation

De fleste (29) respondenter bor med deres koner eller partner. Og 9 er singler (oplysninger mangler for to personer). 21 havde børn, men var ikke nogen stor familie. Af dem havde majoriteten (14 ud af 21) minimum et barn, mens syv af parrene havde to børn. Ingen af de interviewede havde mere end to børn. 17 havde ingen børn (oplysninger mangler for to af dem). Administrative medarbejdere og sygeplejersker tilhørte den største

gruppe af barnløse (6 i hver gruppe), mens gruppen af socialarbejdere med kun to børn tilhørte den gruppe med det laveste antal.

Italien

Alder

Respondenternes alder varierede fra 21 til 64 år. Gennemsnitsalderen for hele gruppen lå på 37 år. Blandt gruppen af kosmetologer var gennemsnitsalderen 31 år, mens den hos sygeplejerskerne lå på 33 år. Rengøringsassistenterne var i gennemsnit 35 år og lærerne 43 år. Desuden viste der sig at være en aldersvariation for de personer, vi interviewede individuelt, og blandt dem vi interviewede som en fokusgruppe. Gennemsnitsalderen for sygeplejerskerne viste sig dog at være 33 år i begge grupper, mens den for lærernes vedkommende var på 43 år i de individuelle interview og på 51 år i fokusgruppeinterviewene. Kosmetologernes gennemsnitsalder viste sig ligeledes at være 31 år for begge grupper, mens det for rengøringsassistenternes vedkommende var 35 år i de individuelle interview og 29 år i fokusgruppeinterviewene.

Der er nogle slående forskelle i vores aldersgrupper. Specielt med hensyn til de mandlige lærere viste det sig, at de var ældre, hvilket synes at afspejle den generelle tendens for dette fag. Omvendt er det sigende, at den yngste gruppe er at finde blandt kosmetologerne – i øvrigt en gruppe, som sammen med make-up arti-

ster, repræsenterer et relativt nyt fag for mænd.

Anciennitet

For majoriteten af de interviewede mænd gælder det, at de har en betydelig lang anciennitet – ikke mindst hos lærerne (nogle af dem har været det samme sted i mere end 30 år), og ligeledes for sygeplejerskerne. For kosmetologerne, som ofte tidligere har arbejdet indenfor en anden profession, er det desuden kendetegnende, at de virker meget stabile i deres nuværende fag. Jobbet som rengøringsassistent bliver generelt betragtet som en 'sidste chance', da det altid synes muligt at få ét. Rengøringsassistenter har ofte arbejdet som noget andet, og de største variationer i anciennitet findes derfor også blandt netop rengøringsassistenter.

Uddannelse

Majoriteten af respondenter havde en gymnasial uddannelse. Hos 16 af de individuelle interviewede havde lærere, sygeplejersker og kosmetologer alle en gymnasial uddannelse. En af kosmetologerne havde en videregående uddannelse, 3 ud af 4 rengøringsassistenter havde en kortvarig uddannelse, og kun én rengøringsassistent havde blot en folkeskoleuddannelse. Alle mændene fra fokusgruppeinterviewene havde en gymnasial uddannelse, og to af lærerne havde desuden en universitetsuddannelse.

Familiesituation

24 ud af 40 af de interviewede er gift og bor med deres partner. 14 er singler og bor alene, mens to af de yngste stadig bor hjemme hos deres familier. Den største andel af singlemænd findes hos kosmetologerne (7 ud af 10 – hvor tre af dem er bøsser og to af disse bor med deres partner). De fleste lærere (8 ud af 10) er gift, hvilket man kan forvente, da gennemsnitsalderen for lærerne er den højeste blandt alle grupperne. Blandt de 24 gifte mænd, havde 13 af dem børn, og to af mændene var skilt. Kosmetologerne er i øvrigt den største gruppe uden børn (100%).

Bulgarien

Gruppen af forskere har indsamlet 20 individuelle interviews og fire fokus-gruppeinterviews. Alt i alt deltog 40 mænd, som alle arbejdede i traditionelle kvindefag. Der blev foretaget fem dybde-interview inden for de fire nedenstående grupper:

Folkeskolelærere

Laboranter (på bulgarsk eksisterer der kun ét ord for en kvindelig sygeplejerske – derfor denne betegnelse).

Socialarbejdere

Tekniske, sekretariats- og administrative medarbejdere.

De første to grupper (lærere og de medicinsk-relaterede) stemmer overens med de andre grupper, som de andre lande også har

anført. Den bulgarske undersøgelse har defineret de to resterende grupper (socialarbejdere, og tekniske, sekretariats- og administrative medarbejdere) efter at have analyseret de statistiske og sociale data.

Undersøgelsen har inkluderet mænd med forskellige demografiske profiler.

Alder

Ifølge undersøgelsesaftalen har vi udspurgt respondenter med forskellig alder. Majoriteten af mænd var ret unge (under 29), om end deres alder varierede fra 20 til 55 år.

Anciennitet og uddannelse

Respondenternes varierende anciennitet i deres nuværende erhverv er forbundet med den varierende alder. Ancienniteten varierede mellem seks måneder og 22 år. Majoriteten af de interviewede havde dog mellem fire og 10 års anciennitet. Langt de flest af de adspurgte var universitetsuddannede. Men blandt respondenterne var også personer med enten en gymnasial- eller folkeskoleuddannelse.

Familiesituation

Majoriteten af de interviewede er singler. De gifte mænd – og en lille del af ugifte mænd, som bor sammen med deres partner, tilhører den næststørste gruppe.

Danmark

Det empiriske materiale består af kvalitative interviews med 41 mandlige frisører, pædagoger, socialrådgivere og sygeplejersker. Den oprindelige intention var at lave fokusgruppeinterviews med omkring halvdelen af mændene, dels for at drage nytte af gruppedynamikken og dels for at minimere tidspresset og den store udgift, som er forbundet med så stort et antal interviews. På grund af koordinationsvanskeligheder endte vi dog alligevel ud med kun at lave tre små fokusgruppeinterviews med to gange to og én gang tre respondenter i hver. De resterende interviews blev foretaget *individuel*.

Antal af interviewede mænd pr. fag:	
Frisører	10
Pædagoger	11
Socialrådgivere	6
Sygeplejersker	14
<i>I alt</i>	<i>41</i>

Alder

Med respekt for aldersudbredelsen er den yngste mand 25 og den ældste 58 år, og ancienniteten spænder fra ét til 26 år.

