



Mænd i “kvindedefag”





Mænd i “kvindedefag”





Hvorfor denne guide?

Øget ledighed blandt mænd, særligt pres på de mandedominerede fag og et generelt ønske om at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked er baggrunden for, at FIU-Ligestilling mener, at der er behov for denne guide.

Det er en kort guide med tips og gode råd, især til tillidsrepræsentanter på arbejdspladser, der ønsker – eller allerede er i gang med – at sluse mandlige ansatte ind i et kvindedomineret arbejdsmiljø, i job, som typisk regnes for at være "kvindelige".

Hvorfor er det aktuelt med en guide til mænd i kvindefag? Mænd har traditionelt altid haft lavere ledighed end kvinder, men i slutningen af 2008 begyndte mænds ledighed at stige drastisk, også i forhold til kvinders. De job og sektorer, hvor mænd typisk arbejder, outsources eller lukker helt ned. Der bliver altså færre af den type job, vi har kendt som typiske mandejob. Til gengæld er der vækst – eller sandsynligvis mindre tilbagegang – inden for de sektorer og stillinger, der typisk har langt flest kvinder ansat, nemlig i pleje-, omsorgs- og servicesektorerne. Derfor giver det god mening at tænke i, hvordan mænd rekrutteres og fastholdes i det, vi traditionelt har tænkt som "kvindejob".

I 1980'erne lavede man i Danmark (såvel regering som fagbevægelse) en særlig strategi, der skulle få flere kvinder indsluset i typiske mandeerhverv, *Kvinder i Mandefag (KIM)*. Dengang erfarede man, at kvinder måske nok tog stillinger inden for erhvervene, men at de, så snart de fik mulighed for at tage et typisk kvindejob igen, oftest forlod faget. Det samme opleves ofte med mænd, som har taget job i fag, der typisk domineres af kvinder: De forlader i mange tilfælde faget, når et "rigtigt mandejob" dukker op.

Det er der flere årsager til ifølge forskning og undersøgelser. Nogle af årsagerne omhandler de konflikter, der kan være mellem det at ville kunne opfatte sig selv som en "rigtig mand" og så det at arbejde med et job, der regnes for kvindeligt. En anden årsag kan være det specielle arbejdsmiljø, der opstår på arbejdspladser, der i høj grad er domineret af det ene køn.

I denne guide vil der være gode tips og ideer til, hvordan man kan imødegå nogle af disse problematikker, så chancerne for at tiltrække (og beholde) mandlige ansatte stiger. Dermed bliver din arbejdsplads mere rummelig for begge køn – og mere behagelig for alle.



Men det at tiltrække og fastholde mænd i typiske kvindefag er ikke kun en opgave for den enkelte arbejdsplads eller den enkelte tillidsrepræsentant. Fagforeninger/A-kasser har også muligheder, særligt i forbindelse med vejledning i forhold til videreuddannelse. Mange mænd oplever i denne tid, at der bliver færre chancer for stabile ansættelser i de fag, de arbejder inden for. Fagforeningen har her muligheden for at vejlede til gode vilkår inden for typiske kvindefag. I slutningen af pjecen findes derfor et mindre afsnit med tips til fagforeninger.

Til allersidst er en opridsning af nogle af de gevinster der er ved at få flere mænd i kvindejobs – gevinster for mændene, for arbejdspladse, for kollegaerne, for det faglige system og for samfundet generelt.

Guiden er udviklet dels på baggrund af erfaringerne fra 1980'ernes Kvinder i Mandefagstrategi, dels på baggrund af nyere forskning om mænd og kvinder i job, der i væsentlig grad er domineret af det andet køn, og sidst, men ikke mindst, på baggrund af diskussionerne på FIU-Ligestillings cafédialogmøde *Fra KIM til MIK*, afholdt maj 2010.

FIU-Ligestilling
Sommeren 2010





Anbefalingerne falder ind under følgende tre emner:

1. Hvordan kan man undgå at fastholde u hensigtsmæssigt "stive" ideer om kønsroller på arbejdspladsen?

Faste forestillinger og vanetænkning om, hvad der er typiske kvindeopgaver og typiske mandeopgaver, og hvad hhv. kvinder og mænd er gode og mindre gode til, udgør en væsentlig barriere for, at mænd og kvinder på lige fod kan søge ind i – og føle sig godt tilpas i – job, der regnes for at tilhøre det andet køn.

Derfor er det helt grundlæggende vigtigt at være opmærksom på, hvordan man fordeler arbejdsopgaver og -funktioner efter køn og således er med at begrænse medarbejdere i stedet for at udvikle og udfordre dem fagligt og som mennesker.

2. Hvordan kan man undgå at skabe et ekskluderende miljø på arbejdspladsen?

Et ekskluderende miljø er et miljø, hvor ikke alle føler sig godt tilpas, som en del af fællesskabet og oplever sig anerkendt og accepteret som den, man er.

At snakke meget om kønsforskelle og at snakke meget stereotypt om kvinder og mænd kan være med til at skabe et ekskluderende miljø. Derfor vil en del af de gode råd og tips handle om, hvordan man kan modvirke denne form for ikke-rummelig arbejdspladskultur.

3. Hvordan kan man indrette et inkluderende miljø på arbejdspladsen?

At skabe et inkluderende eller rummeligt arbejdsmiljø handler om at skabe et arbejdsmiljø, hvor der naturligt er plads til forskelligheder, og hvor mangfoldighed opleves som noget normalt.

Det er et arbejdsmiljø, der er anerkendende over for *det enkelte individ*, som han/hun er som person. En persons køn, etnicitet, hudfarve, seksualitet og alder er mindre dele af det, der er kendetegnende ved personen som helhed – og derfor bør der ikke lægges vægt på at synliggøre netop de kendetegn, frem for at give medarbejdere plads til at være hele sig selv.





Gode råd og tips til at inkludere og beholde mandlige ansatte på arbejdspladsen

Ved ansættelsen

1. Vær opmærksom på, om du og arbejdspladsen har ubevidste forventninger til kønnet

Stereotype (dvs. fastlåste) forventninger kan blokere for, at begge køn trives godt side om side. Vær opmærksom på, om der i afdelingen/på arbejdspladsen eller inde i dig selv eksisterer særlige forventninger til medarbejderes evner og kvalifikationer, som er *bundet til kønnet og ikke til meritter, uddannelse og personlighed*. Du skal vide, at det er almindeligt, at vi har særlige forestillinger om, hvad hhv. mænd og kvinder kan og er gode til.

Ved nyansættelser, vær da varsom med at have skjulte dagsordener i form af forventninger til manden, som ikke har været en åben, objektiv del af ansættelsesforløbet. F.eks.: En god mandlig pædagog spiller fodbold og leger vilde lege. Der kan være kvinder, der er bedre end nogle mænd er til fodbold! Så lad ikke kønnet, men kompetencerne styre.

2. Ikke kun én af det underrepræsenterede køn

Erfaringer viser, at det er nemmere for det køn, der er "minoritet", at føle sig tilpas på en arbejdsplads, hvis man ikke er *den eneste*. Derfor er det en anbefaling, at man, så vidt det er muligt, ansætter mere end én af det samme køn, første gang der brydes med det traditionelle kønsmønster. Det viste sig f.eks. i 80'erne, at kvindelige håndværkere havde sværere med at forblive i jobbet, når de var ene kvinder, end når der var to. På samme måde må det formodes at være lettere at være mand i f.eks. hjemmeplejen, hvis man ikke er den eneste. Man regner med, at man kan blive ved at tale om en minoritet, indtil der er opnået 40 % repræsentation af det underrepræsenterede køn.

3. Jobopslag

I forbindelse med ansættelse af mænd på en arbejdsplads, der traditionelt er en "kvindearbejdsplads", kan det være betydningsfuldt at synliggøre i jobopslaget, hvordan kønsfordelingen er på nuværende tidspunkt. Hvis det f.eks. allerede er en kønsblandet arbejdsplads, ved den, der overvejer at søge, at man ikke skal ind og bryde normer. F.eks.: "Institution med 15 pædagoger af begge køn". Fordi det for begge køn kan være en udfordring at søge ind i institutioner/virksomheder, der *ikke* har repræsentanter af ens eget køn, kan forvisning om, at der allerede er andre af ens køn ansat, være det, der giver lysten til at søge.

Hvis arbejdspladsen ikke allerede er kønsblandet, bør annonceringen synliggøre, at man *ønsker* at være det. Også det kan give lyst og mod på at søge.

4. Ansættelsessamtalen

Ansættelsesudvalget skal helst bestå af begge køn, det gør den utraditionelle ansøger mere tryk, og vedkommendes svar og fremtræden tolkes bredere.

Ansættelsesudvalget skal være helt bevidst om de kvalifikationer, der efterspørges (skriv dem ned, hvis det ikke er sket), så udvalget ikke så let ledes af vanetænkning.



Fordeling af arbejdsopgaver

5. Undgå kønsstereotype forventninger i hverdagen

Pas på med at have særlige forventninger til, hvad den mandlige ansatte skal varetage af jobfunktioner, udelukkende fordi han er en mand. F.eks. altid at sætte ham til at tage sig af teknik, tage de tungeste løft, agere leder ved møder osv. *Forventningerne kan være i modstrid med, hvem han faktisk er, og hvad han faktisk ønsker, og kan resultere i skuffelser hos ledelse og blandt kollegaer, som manden faktisk ikke har fortjent.*

6. Skab lige muligheder for faglig udvikling for alle uanset køn

Giv lige muligheder for udfordringer og udvikling af faglighed for alle ansatte. Med andre ord: Undtag ikke den mandlige ansatte fra opgaver, der opfattes som mere "kvindelige", f.eks. omsorgsopgaver, kreative opgaver, "huslige" opgaver osv. Undtag ikke de kvindelige ansatte fra opgaver, der opfattes som "mandlige", bare fordi der er en mand ansat. Det handler om at fordele både de kedelige og spændende opgaver ligeligt mellem de ansatte, der hvor det objektivt set giver mening, så alle har lige gode muligheder for at få tid til det spændende og udviklende. I forlængelse heraf: Sørg for, at den samme type "maskuline" opgaver ikke altid automatisk går til manden, så den mandlige ansatte ikke udfordres fagligt.

7. Pas på med ikke at efterligne "hjemlig" arbejdsfordeling på arbejdspladsen

I mange hjem er det stadig sådan, at kvinden varetager huslige opgaver som rengøring, oprydning, opvask og omsorgsopgaver som bleskift og trøstefunktioner, mens mænd tager sig af tekniske udfordringer, reparationer og de mere aktive og fysiske omsorgsopgaver med børnene som boldspil m.v. Forskning viser, at denne type arbejdsfordeling nemt kan snige sig ind, når mænd kommer ind på typiske kvindearbejdspladser. *Men* det kan skabe konflikter og modvilje, hvis en sådan arbejdsdeling får lov til at rodfæste sig. Alle ønsker – og har krav på – spændende, udviklende arbejdsopgaver, og ingen skal undtages for de trivielle og kedelige opgaver alene på grund af deres køn.





Det sociale samvær

- 8. Vær opmærksom på, at I ikke ubevidst virker som "en lukket gruppe"**

Vær opmærksom på, om de "gamle" medarbejdere (majoriteten) i sociale sammenhænge er ekskluderende over for nyansatte. Det kan f.eks. være bestemte samtaleemner, som pauserne centrerer om, megen indforståethed i jeres humor, megen snak om "de gode, gamle dage" etc. Vær opmærksom overfor generel indforståethed hvad angår, historier, personer, forhold, situationer, problematikker osv. der diskuteres. Indholdet i sådanne pause- og hverdags snakke kan være med til at udelukke den eller de mandlige ansatte fra majoritetens fællesskab.
- 9. Sproget kan åbne eller lukke for, om ligestilling opleves som noget naturligt: "Vi kvinder og I mænd"**

Kønspositionerne kan blive forstærket, når der kommer en person ind, som har et andet køn. Pludselig bliver alle *mere* deres køn, og de mere stereotype beskrivelser kommer i spil: "Vi kvinder" og "I mænd". Læg mærke til, om køn, evt. ligestilling, er mere på dagsordenen, end det plejer at være, og vær især opmærksom på, om samtalerne, der følger, handler om at pege på *forskelle* i stedet for også at handle om, hvor ens man er.
- 10. Undgå sexismen og humor om køn**

Vær varsom med at være sexistisk, også selvom det er ment for sjov og umiddelbart virker som en nem måde for kollegerne at være humoristiske sammen på. Når kønnet er i fokus alt for ofte, virker det ekskluderende – det er med til at udpege nogle som dem, der er anderledes og forskellige fra majoriteten. Nogle vil måske sætte pris på en sådan status og være i stand til at tackle det, men andre vil opleve det som en ensom position. Du, der tilhører majoriteten, vil være den, der har sværest ved at se, hvad der ekskluderer. "Her har vi en rå, men hjertelig tone," er altid noget, majoriteten siger, aldrig noget, der opleves af minoriteten.
- 11. Lad ikke ros fokusere på kønnet – men på personen**

Ros er godt til at få folk til at trives på en arbejdsplads. Pas på med ikke at tilskrive den nyansattes ideer hans køn med f.eks. bemærkninger som: "Det er godt, at vi har fået en mand ind (som kan få den slags ideer)". Det er med til at fjerne fokus fra, at rosen tilkommer personen i kraft af hans evner og ikke hans køn. Hvis den eneste grund til, at man er god til noget, er, at man har et bestemt køn, bliver man som *person* usynlig, og det er aldrig rart ikke at blive set, som man er, eller som man opfatter sig selv.



"Vedligeholdelse"

12. Efteruddannelse og mentorordninger

Med henblik på at få nyansatte til at opleve sig velkomne og hurtigt komme ind i karrierestrukturen og kulturen kan det være en god ide at skabe introduktionskurser eller mentorordninger for det underrepræsenterede køn, hvor en "gammel i gårde" er vejleder eller coach for en "ny". Den nyansatte mand kan f.eks. få tilknyttet en, der er gammel i gårde, hvis opgave er få den nyansatte mand til at opleve arbejdspladsen som rummelig.

13. Faglige (og sociale) netværk

Forskning viser, at det kan være meget vigtigt for mænd i kvindefag (og kvinder i mandefag) at samles i netværk, evt. på tværs af arbejdspladser. Det kan være sociale netværk, der gør, at personen får tilfredsstillt sit behov for ikke at føle sig "anderledes" (det er nemt at føle sig anderledes og alene, når man er den eneste eller en af de få med ens køn). Det kan betyde, at de holder længere i jobbet. For pædagoger kan der f.eks. være behov for at snakke om den mistænkeliggørelse, der kan ramme mænd, som arbejder med børn, i forhold til pædofili, for mandlige sygeplejersker kan det være spekulationer om seksualiteten: Er man homoseksuel, fordi man er sygeplejerske? Som TR eller fagforening kan man bistå med oprettelsen af netværk på tværs af arbejdspladser – eller informere om dem, der findes.

14. Åbenhed i forbindelse med mistro og konflikter

I forbindelse med ovenstående kan det være en god ide, at I som arbejdsplads og kollegialt fællesskab sammen tager stilling til, hvordan I vil forholde jer til den mistro, der kan rettes mod mænd, der tager "kvindelige" job. For f.eks. en mandlig pædagog kan mistro, der handler om, om man nu er pædofil, være en stor psykisk belastning såvel som en barriere for, at man kan udvikle sig fagligt og/eller tage fuldt og helt del i alle arbejdsopgaver (f.eks. hvis man ikke kan skifte, bade eller trøste børn – eller være alene med børn – som mand).

Det kan være vigtigt at tale åbent om disse udfordringer, så den mandlige ansatte ved, hvad der er af opbakning fra arbejdspladsen, så alle ansatte ved, hvordan de f.eks. skal forholde sig til henvendelser fra forældre, og så ingen i forbindelse med fordeling af arbejdsopgaver føler sig utilfredse med, at manden "fritages" fra visse opgaver.



Til fagforeningen – Gode råd og tips til vejledning af medlemmer

- videre vejledning og erhvervs-, uddannelses- og karrierevejledning

Overvindelse af barrierer!

Undersøgelser viser, at de færreste mænd eller kvinder af sig selv tænker på, at de kunne vælge et arbejdsliv i et erhverv, der traditionelt "tilhører" det andet køn. Det viser sig allerede ved de tidligste erhvervsvejledninger i folkeskole og gymnasier, hvor drenge orienterer sig mod de typiske mandeerhverv og piger mod de typiske kvindeerhverv.

Det er derfor nødvendigt *aktivt at præsentere mænd for ideen* om, at de kan søge ind i typiske kvindeerhverv. Spørg, om de har overvejet det, fortæl om antallet af ledige stillinger inden for sektoren netop nu osv.

At få det foreslået kan muligvis også hjælpe en mand, som selv har overvejet det, men som er usikker, fordi det er så utraditionelt. Hvis andre nævner det som en mulighed, er det måske ikke helt så underligt selv at overveje?

Lav status, lav løn, deltidsstillinger i et umaskulint job

Mange mænd vægrer sig mod at tage kvindejob, fordi de er forbundet med lav status og lav løn, og fordi de betragtes som mindre maskuline.

Der er dog rimelig gode ansættelsesvilkår i flere af de typiske kvindejob sammenlignet med de typiske mandejob i håndværk og industri. Det kan derfor betale sig at snakke om det i vejledningen, så man allerede der tager fat om den tvivl, mænd typisk har.

Her kan man påpege, at manden samtidig får mulighed for at prøve noget helt nyt af, som, hvis han kan lide det, kan sikre ham job med større sikkerhed end de typiske mandejob.

Dette kan følges op med tilbud om kurser (målrettet mænd og med kun mandlige deltagere) og introduktion til mandlige netværk, hvor mænd i disse stillinger fortæller om det gode ved dem.

At møde andre mænd, der overvejer det samme, og tale med dem om det kan betyde, at mændene overvinder noget af den tvivl, de kan have om at være (måske ene) mand i et kvindejob på en kvindearbejdsplads. Samtidig ved vi, at det kan have stor betydning, om mænd kan have faglige (og sociale) netværk med andre mænd, når de bevæger sig ind i et typisk kvindejob. Derfor kan det være rigtig godt at fortælle, at disse allerede eksisterer. Oprettelsen af sådanne netværk kan samtidig være en støtte for de mænd, der allerede er i typiske kvindejob på arbejdspladser med en majoritet af kvinder ansat.

I forhold til den barriere, der består i, at denne type job betragtes som umaskuline, kan man lægge vægt på, at mænd ofte er meget eftertragtede på rene kvindearbejdspladser, og at man generelt mener, at de bringer noget positivt til stillingerne og erhvervet. Undersøgelser viser, at mange mænd, der begynder i typiske kvindejob, føler sig godt modtaget og særdeles værdsatte på arbejdspladserne.



Til vejledere gives der derfor følgende råd:

- ⊙ Vejled mænd i, at typiske kvindejob også er en mulighed.
- ⊙ Fortæl om løn- og ansættelsesvilkår og jobsikkerhed, og læg vægt på fremtidssikring og muligheden for efteruddannelse.
- ⊙ Henvi til eksisterende netværk, eller opret nye netværk blandt mænd, der allerede er i disse ansættelser, og brug disse netværk aktivt til at tiltrække andre mænd. Dette kan også være godt for de mænd, som allerede er i stillingerne: udsigten til at have kontakt med andre mænd i samme type job.
- ⊙ Arranger evt. inspirationsdage for mindre grupper af mænd. F.eks. det antal, der kan være i en minibus. Kør ud til forskellige slags institutioner for børn, og få om muligt korte oplæg og dialog med mænd, der arbejder der. Andre dage kan gruppen besøge forskellige institutioner for unge, fysisk handicappede, psykisk handicappede, ældre etc. Det vil tydeliggøre bredden i pleje- og omsorgssektoren og kvalificere et job- eller uddannelsesønske.
- ⊙ Opret kurser, hvor mænd får mulighed for at prøve jobbene af.
- ⊙ Sørg for, at kurserne udelukkende er for mænd.
- ⊙ Om muligt: Brug mandlige undervisere.
- ⊙ Hvis der er praktik involveret, så prøv at sende manden ud på en arbejdsplads, hvor der allerede er en eller flere mænd ansat.
- ⊙ Læg vægt på, at mænd generelt er eftertragtede i typiske kvindejob.
- ⊙ Fortæl, at blandede arbejdspladser ofte er bedre arbejdspladser: Kønnene kalder det bedste frem i hinanden, bedre samarbejde, og arbejdspladser med en god kønsfordeling har tit mindre mobning og en bedre tone.
- ⊙ Læg vægt på det faglige indhold i stillingerne – at det ikke kun handler om at "tørre røv" og varetage omsorgsopgaver, men at der også er en stærk faglig side med gode muligheder for udfordringer og udvikling.



Gevinsterne ved flere mænd i omsorgs- og servicejob!

For mænd er gevinsterne f.eks.:

- ⊙ **Langt flere jobmuligheder i fremtiden.** I løbet af de kommende år går mange tusinde kvinder på efterløn/pension fra de typiske kvindehverv. De mange små årgange vil gøre det svært at besætte disse stillinger med den traditionelle arbejdskraft.
- ⊙ **De nye jobmuligheder overtages ikke i samme omfang af maskiner,** som det er sket i industrien. Der vil fortsat være brug for mange "varme hænder" – også fordi folk lever længere.
- ⊙ **Spændende ny teknologi i kommende job inden for pleje/omsorg og service** vil helt klart også appellere til en del mænd.
- ⊙ **De nye jobmuligheder kan ikke outsources,** som det fortsat sker med industriproduktionen.
- ⊙ **De nye arbejdspladser "kalder" ofte på den nytænkning, som det modsatte køn bringer ind.** Det er dejligt at være med til at videreudvikle en arbejdsplads og opleve, at ens anderledes erfaringer og viden kan bringes i spil på en ny måde.
- ⊙ **Særdeles gode muligheder for at avancere i jobhierarkiet eller i det faglige system.** Dette ses meget ofte hos mænd i service- og omsorgsjob i modsætning til kvinder i håndværk og industri.

For arbejdspladsen er gevinsterne f.eks.:

- ⊙ **Et bredere rekrutteringsgrundlag.** Flere ansøgere giver mulighed for at kunne vælge de bedst egnede uanset køn.
- ⊙ **Færre sygedage.** Der er stribevis af konkrete erfaringer med, at kønsblandede arbejdspladser fremmer et godt arbejdsklima. Det betyder igen, at ansatte kan overkomme at komme på arbejde, også når de ikke er på toppen.
- ⊙ **Mindre personalegennemtræk.** Det bedre arbejdsklima øger også de ansattes tilknytning til arbejdspladsen.
- ⊙ **Nytænkning.** Folk med en anden viden og baggrund vil ofte kunne bibringe arbejdspladsen nye ideer om andre måder at udføre dele af arbejdet på – en bredere erfaringsverden bringer andre ideer i spil, hvis arbejdspladsen er åben for det.



- ⊙ **Mere tilfredse kunder/borgere/patienter.** Nogle vil værdsætte mandlige medarbejdere, fordi de ofte tænker og handler anderledes. Med begge køn på arbejdspladsen kan man lettere tilfredsstille alle. Tilfredse kunder/borgere/patienter er nemme – for alle ansatte.

For kollegerne og det faglige system er gevinsterne f.eks.:

- ⊙ **Sandsynligvis bedre løn- og arbejdsforhold.** Mænd har traditionelt prioriteret disse to forhold højt og været villige til at fighte hårdt for dem. Flere mænd i omsorgsfag kan være en af vejene til ligeløn for arbejde af samme værdi.
- ⊙ **Mindre pres på for at tage overarbejde.** Hvis der bliver stor mangel på arbejdskraft i de typiske kvindeerhverv, kan det komme til at betyde større problemer med at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen.
- ⊙ **Måske et fagligt stærkere miljø.** I mange håndværk og industrier er der en stærk tradition for fagligt engagement.

For samfundet er gevinsterne f.eks.:

- ⊙ **Færre paradoksproblemer.** Hvis der er mange ledige mænd, samtidig med at nogle brancher skriger på arbejdskraft, så er det et samfundsmæssigt tab af dimensioner. Når udbud og efterspørgsel af arbejdskraft matcher, er det samfundsøkonomisk optimalt. Men man kan ikke fra den ene dag til den anden ændre på arbejdsmarkedets kønsopdeling.
- ⊙ **Mindre import af udenlandsk arbejdskraft.** Danmark vil nok under alle omstændigheder komme til at efterspørge mere udenlandsk arbejdskraft til de typiske kvindefag i løbet af en årrække. Men det bør helst ikke ske, før vi også har alle mænd i job.
- ⊙ **Bedre konkurrenceevne og fastholdelse af arbejdspladser.** Stor mangel på arbejdskraft øger løntrykket og forringer landets samlede konkurrenceevne. Det kan igen føre til yderligere tab af job i industrien.



Her kan der læses yderligere:

LO-dokumentation nr. 2/2009. Det kønsopdelte uddannelsesvalg – malerfaget, SOSU-faget og el-faget.

Ligestilling mellem kønnene? Af Helle Holt, SFI.

Kvindes og mænds uddannelser og job. Marts 2006, Ministeriet for Ligestilling, tlf. 33923311, lige@lige.dk eller downloades fra www.lige.dk

Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning. Af Helle Holt m.fl., SFI 2006.

Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti. Redigeret af Ruth Emerek og Helle Holt, SFI 2008.





Kolofon:

Udgivet af FIU-Ligestilling 2010

Kan downloades på www.loli.dk

Layout: andresen design

Tekst: Margot Torp, Susanne Fast Jensen, Cecilie Volfgang

Trykt hos 3F

ISBN: 978-87-993873-1-1