

Menns erfaring med kvinner

Det er menn som ikke har fått samarbeide med kvinner på jobb, som diskriminerer mest, viser ny studie.

Norske rekrutter vurderer Martin Hansen mer kvalifisert til en lederstilling enn Ida Johansen, selv om Martin og Ida har nøyaktig samme kvalifikasjoner. Enda mer interessant er det at rekrutter som har måttet samarbeide med kvinnelige kolleger, vurderer Martin og Ida likt. Det er kun menn som har jobbet i team helt uten kvinner som diskriminerer. Dette viser en helt ny studie fra ESOP ved Universitetet i Oslo og Institutt for samfunnsforskning.

Studien er gjort blant rekrutter stasjonert i Nord-Norge. Helt i starten på førstegangstjenesten blir rekruttene delt inn i grupper. Hver gruppe skal bo på samme rom og må daglig samarbeide tett om en rekke oppgaver. Kvinner og menn er på samme gruppe, men det er kun åtte prosent kvinner, og mange grupper består derfor kun av menn. Slik får noen menn erfare samarbeid med kvinner, mens andre menn får ikke denne erfaringen.

Dette var utgangspunktet, når forskerne Henning Finseraas, Åshild Johnsen, Andreas Kotsadam og Gaute Torsvik samarbeidet med Forsvarets forskningsinstitutt om gjøre denne variasjonen i eksponering til kvinner helt tilfeldig, ved å kjøre et randomisert kontrollert forsøk. I forsøket ble det for hver kvinne trukket lodd om hvilken gruppe hun skulle havne på, med en betingelse om at grupper med kvinner skulle ha minst to kvinner.

For en ny mannlig rekrutt ble det dermed helt tilfeldig om han havnet i en gruppe med kun menn, eller i en gruppe hvor også kvinner var representert. Med en slik vilkårlig variasjon i eksponering til kvinner på arbeidsplassen, kunne forskerne undersøke en mulig årsakssammenheng mellom det å ha måttet samarbeide med kvinner og hvordan man senere diskriminerer kvinner.

Etter åtte uker gjennomførte forskerne en spørreundersøkelse blant rekruttene. Blant de om lag 400 rekruttene som



Menn som jobber sammen med kvinner, vurderer kvinner og menn på lik linje, viser en ny studie gjennomført i forsvaret. Foto: Tor Erik Schrøder, NTB Scanpix

Fredagskronikk Mari Rege



Forskningen

Hvem: Henning Finseraas, Åshild Johnsen, Andreas Kotsadam og Gaute Torsvik

Hva: Exposure to Female Colleagues Breaks the Glass Ceiling

Hvor: CESifo working paper no. 5565

deltok, måtte en vilkårlig trukket halvpart vurdere hvor kvalifisert Martin Hansen er for en laglederstilling i troppen, mens den andre halvparten måtte gjøre det samme for Ida Johansen. Vurderingsgrunnlaget - som beskrev bakgrunn, utdanning og jobberfaring - var nøyaktig det samme for Martin og Ida.

Resultatene er oppsiktsvekkende. Selv om det var kun navnet som var forskjellig, vurderte mennene Martin som mer kvalifisert enn Ida, men dette gjaldt kun menn som var i gruppe helt uten kvinner. Menn som var i gruppe sammen med kvinner, vurderte Martin og Ida likt.

En mulig forklaring på dette er at rekrutter som får bli kjent med kvinner gjennom tett samarbeid, oppjusterer sine forventninger til kvinnens kompetanser. Det vil si at de i utgangspunktet tenkte på kvinner som mindre kvalifiserte enn menn, men etter samarbeidet, vurderer dem som like kvalifiserte. Det er velkjent fra psykologien at vi overvurderer verdien av det som vi er mest kjent med.

Studien er viktig fordi den tyder på at vi kan redusere fremtidig diskriminering ved å la menn få erfare mer samarbeid med kvinner på arbeidsplassen. Slik sett kan kvoter for kvinner i

styrer, og virksomheters ekstra støtte til kvinner som aspirerer til å bli ledere, bidra til å bryte ut av en sirkel hvor menn diskriminerer kvinner fordi de aldri får jobbe sammen med kvinner og lært hva de faktisk duger til.

Det er to årsaker til at denne studien begeistret meg. For det første gir den oss ny kunnskap om hvordan kjønnsdiskriminering er knyttet til eksponering av begge kjønn. For det andre er den et flott eksempel på hvordan man kan frembringe ny relevant kunnskap ved at virksomheter samarbeider med gode forskere. Uten at militæret hadde åpnet sine dører og tilrettelagt for forskerne, hadde ikke denne studien vært mulig. Uten at forskerne hadde våget seg bort fra skrivepulten sin og ut av kontoret, hadde den heller ikke vært mulig.

Dette er en vinn-vinn kobling mellom militæret og forskerne. Forskerne får mulighet til å kjøre et randomisert kontrollert forsøk, som er selve gullstandarden for empirisk samfunnsforskning. Militæret får innsikt i viktige mekanismer som kan være en del av forklaringen for

hvorfor militæret har svært få kvinnelige ledere.

Samarbeid mellom forskere og sektor om randomiserte kontrollert forsøk kan gi forskning som publiserer i de aller beste internasjonale vitenskapelige tidsskrift, samtidig som den kan skape et bedre kunnskapsgrunnlag for sektor til å fatte gode beslutninger.

Studien til Finseraas og kolleger står som et flott eksempel til etterfølgelse, både for virksomheter og forskere.

Mari Rege, professor i økonomi, Handelshøgskolen ved UiS og ESOP ved UiO

Mer debatt på side 34-36 →

Kutt kan forverre krisen
Helen Clark og Erik Solheim

Uber tar ansvar
Carl Endresen

Et friere kabelmarked
Tord Lien

Avtale med mangler?
Stefi Kierulf Prytz

Lønnsom olje
Karl Eirik Schjøtt-Pedersen

Se også side 15 →

Fredagskronikken



Alexander Cappelen



Bård Harstad



Ola Kvaløy



Katrine Løken



Simen Markussen



Mari Rege



Karen Helene Ulltveit-Moe

Debattansvarlig: Vidar Ivarsen **Telefon:** 22 00 10 59 **Sentralbord:** 22 00 10 00 **Epost:** debatt@dn.no **Telefaks:** 22 00 11 10

Hovedinnlegg/kronikk: Maks 4500 tegn inklusive mellomrom **Underinnlegg/replikk:** Maks 1500 tegn (ca. 250 ord) **Legg ved portrettfoto.**

Alt stoff som leveres til Dagens Næringsliv, må produseres i henhold til Vær varsom-plakaten. Dagens Næringsliv betinger seg retten til å lagre og utgi alt stoff i avisen i elektronisk form, også gjennom samarbeidspartnere. Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innsendte manuskripter. Debattinnlegg honoreres ikke.