

Vibeke Lehmann Nielsen

Den lille betingede forskel

Kønsforskelle og deres betydning for adfærd – herunder også jobadfærd – fremføres ofte som en mere eller mindre officiel kendsgerning. Vi ved imidlertid meget lidt herom. Vi ved, at arbejdsmarkedet er meget kønsopdelt, men hvorvidt mænd og kvinder, der besidder det samme job, løser arbejdsopgaverne forskelligt, er mere uklart. For at styre den offentlige sektor effektivt og under hensyn til en norm om, at borgere og brugere behandles lige og uafhængigt af, om de tilfældigvis interagerer med den ene eller den anden medarbejder, er viden om eventuelle kønsforskelle vigtig. Med udgangspunkt i institutionel teori og en påstand om mænd og kvinders evne til empati analyserer artiklen mandlige og kvindelige gymnasiale studievejledere. Har køn betydning for deres vejledningsadfærd? Er betydningen betinget af, om adfærden er reguleret af formelle og uformelle institutioner? Skyldes eventuelle kønsforskelle grundlæggende forskelle i evnen til empati? Analyserne viser, at køn har betydning for den ikke-institutionelt regulerede adfærd, men at kønsforskellene er beskedne. Så selvom mænd er fra Mars, og kvinder fra Venus, er det ikke noget, som i nævneværdig grad præger deres fagfaglige jobvaretagelse. Endvidere: På trods af empirisk konstaterbare forskelle i graden af empati og på trods af, at variation i empati forklarer dele af adfærdsforskellene, så udhuler det ikke betydningen af køn. Der er altså andet i betydningen af køn end forskelle i evnen til empati.

Varetager mænd og kvinder deres faglige arbejdsopgaver forskelligt? Mange vil klart og tydeligt sige ja, mens andre vil kikke på en, som om spørgsmålet i sig selv er kønsdiskriminerende. Der er ingen tvivl om, at den offentlige danske sektor er kønsopdelt. Ca. 75 procent af de offentligt ansatte er kvinder, og inden for de enkelte jobtyper er kønsfordelingen endnu mere fremtrædende. Eksempelvis er der i børnehaver og skoler kun ca. 25-30 procent mænd, og endnu færre er at finde i fx sygeplejefaget og hjemmeplejen, mens mænd er flest i politiet og fængselsvæsnet (Nielsen, 2009: 166). Men er det også sådan, at den konkrete faglige opgaveløsning i en jobfunktion er præget af, om en mandlig eller kvindelig ansat udfører den?

Vi ved det faktisk ikke, men kønsforskelle og deres betydning for adfærd fremføres ofte som en kendsgerning: Mænd er fra Mars, og kvinder fra Venus, og derfor handler mænd og kvinder forskelligt.

Et evigt paradoks i indretningen af den offentlige sektor er, at vi på den ene side – af hensyn til effektivitet og fleksibilitet – gerne vil overlade de ansatte et vist skøn og en vis autonomi i jobbet, men på den anden side har vi et ønske om, at borgere og brugere behandles lige og uafhængigt af, om de tilfældigvis præsenteres for medarbejder X eller Y, når de er i kontakt med det offentlige. En af forvaltningsforskningens grundlæggende ambitioner er derfor at forklare, forstå og forudsige adfærd i offentlige organisationer, og som bidrag hertil åbner artiklen (og temanummerets øvrige artikler) black-boxen vedrørende køn og de aktørforklaringer, der kan ligge heri. Hvis mænd og kvinder vitteligt er fra hver deres planet og af den grund varetager deres konkrete faglige arbejdsopgaver forskelligt, er det nyttigt at vide, om, hvordan og under hvilke forhold køn betyder noget for deres jobadfærd.

Køn er et evigt eksisterende fænomen, og variation på køn findes i næsten alle organisationer om end i varierende omfang. Derfor: Hvis vi skal styre og udvikle den offentlige sektor bedst muligt blandt andet med henblik på det nævnte paradoks, er det nyttigt at se nærmere på køn og dets eventuelle betydning for adfærd. Betyder køn noget, eller er det bare en myte?

En stående diskussion i forvaltningsforskningen er, om de ansattes adfærd først og fremmest er et produkt af de organisatoriske og institutionelle rammer, som adfærden finder sted i, eller om adfærden bestemmes af aktørforhold som fx interesser, policypræferencer og evner. Analyser forankret i institutionel teori har gang på gang vist, hvordan ændringer i institutionelle indretninger ændrer de ansattes adfærd, men samtidig har adskillige studier i markarbejderadfærd og implementeringsvanskeligheder påvist individuel variation i adfærd. Virkeligheden synes altså mere kompleks, end et enten-eller tillader.

Med inspiration fra både institutionel teori og viden om markarbejderadfærd tager artiklen udgangspunkt i kompleksiteten og opstiller en hypotese om, at *køn har betydning for adfærd i den offentlige sektor, men at institutionerne i de offentlige organisationer betinger køns betydning for adfærd, således at betydningen falder med stigende institutionaliseringsgrad.*

Hermed bidrager artiklen til forvaltningslitteraturen ved at tydeliggøre virkelighedens og de virkelige organisationers kompleksitet, idet den belyser, at vi inden for en og samme jobfunktion finder både aktørafhængig og ikke-aktørafhængig adfærd, men samtidig argumenteres for, at institutioner kan være så stærke, at eventuelle individuelle forskelle ingen indflydelse har.

Artiklen er desuden et bidrag til markarbejderlitteraturen, idet den sætter fokus på forskelle i evne i stedet for interesser. Litteraturen har traditionelt fokuseret på betydningen af de offentligt ansattes interesser og policypræferencer, og markarbejderforskning har allerede vist en sammenhæng mellem

køn og adfærd (Nicholson-Crotty & Meier, 2002; Malleson, 2003; Wilkins & Keiser, 2004). I disse studier argumenteres der imidlertid for, at kønsforskelle skyldes, at mænd og kvinder har forskellige interesser i såkaldte mandlige og kvindelige opgaver og jobfunktioner. Med opgaver og funktioner kendetegnet ved specifikke kønsinteresser forstås for det første opgaver og funktioner, som er mere relevante for det ene køn end for det andet, fordi kønnet som klasse tilgodeses direkte ved at varetage jobbet på en bestemt måde frem for en anden (Dolan, 2000; Keiser et al., 2002; Wilkins & Keiser, 2004). Dette gælder fx opklaring af voldtægtsager og domme i sexchikanesager. Dernæst forstås det som opgaver, der er blevet defineret som *gendered* i den politiske proces – fx ved, at kvindeorganisationer agerer som interesseorganisationer i forhold til området. Danske eksempler herpå er vanskelige at finde, da vi ikke i samme grad som fx i USA har politisk aktive kvindeorganisationer, der er aktive på specifikke policyområder. Men et amerikansk eksempel ville være spørgsmålet om kønlig ligestilling og ligebehandling i uddannelsessystemet.

Individuel adfærd er imidlertid ikke kun et produkt af interesse, men også af evne (Winter & Nielsen, 2008) – og langt størstedelen af adfærd i den offentlige sektor foregår i jobfunktioner, der vanskeligt kan siges at rumme en specifik mandlig eller kvindelig interesse. At føre miljøtilsyn, undervise, vejlede gymnasieelever, pleje syge og ældre, osv., rummer meget sjældent dagligdags-situationer, hvor kvinder, henholdsvis mænd har en specifik kønsinteresse i at varetage opgaven anderledes end det modsatte køn. For at belyse betydningen af køn i sådanne typiske og dermed ikke-kønsinteresse-specifikke jobfunktioner må fokus derfor være på evne i stedet for på interesse.

Med udgangspunkt i både sociologiske kønsteorier og neurologisk forskning opstiller artiklen en model, der siger, at vi fødes som mænd og kvinder og derfor med forskellige evnemæssige prædispositioner med hensyn til evnen til empati, og at socialiseringsprocesser på mikro- og makroniveau – dvs. i opdragelsen, familien, uddannelsessystemet, på arbejdspladserne og på arbejdsmarkedet – ofte øger disse forskelle. Artiklens anden hypotese er derfor, at køns betydning for adfærd blandt andet kan forklares med kønsmæssige forskelle i evnen til empati.

Endelig bidrager artiklen i sig selv til kønsforskningen ved at belyse sammenhængen mellem køn og konkret jobadfærd. Med fokus på køns betydning for, hvordan offentligt ansatte udfører de samme konkrete faglige arbejdsopgaver, sætter artiklen helt bevidst spot på én og kun én mulig konsekvens af kønsforskelle, nemlig spørgsmålet om adfærdsforskelle i selve den fagfaglige opgaveløsning. Hermed undersøges ikke andre mulige konsekvenser af kønsforskelle som fx i fordeling af arbejdsopgaver (herunder fordeling af synlige

og usynlige og dermed karrieregivende opgaver), forskelle i varetagelse af den sociale og kollegiale rolle på jobbet eller forskelle i forhandling af løn og arbejdsvilkår. Det valgte fokus skyldes, først og fremmest, at artiklen, som følger af det nævnte paradoks, er funderet i en interesse i styring og løsning af den fagfaglige opgave og i mindre grad i ligestilling.

Til at teste artiklens hypoteser anvendes et datamateriale indsamlet i efteråret 2009 via en e-survey blandt studievejledere på alle landets gymnasier. Gymnasiernes studievejledere er valgt som case, dels fordi der er tale om en jobfunktion uden kønsspecifik interesse, dels fordi det her er muligt at identificere adfærd, som er institutionelt, henholdsvis ikke-institutionelt reguleret. Studievejledningen er med andre ord ikke valgt, fordi den som sådan er interessant i sig selv, men fordi den gør det muligt at sætte fokus på det grundlæggende teoretiske spørgsmål, nemlig spørgsmålet om, hvorvidt køn har betydning for adfærd, og om betydningen er betinget af den konkrete jobfunktionens institutionaliseringsgrad.

Kønssforskelle: Myte eller realitet?

Hvorfor skulle kvinder være mere empatiske end mænd – dvs. i højere grad evne spontant at sætte sig ind i andres tanker og følelser, samt intuitivt kunne indstille sig på og tage hensyn hertil (Baron-Cohen, 2003: 21)?

Siden Simone de Beauvoir (1965) i bogen *Det andet køn* skrev de berømte ord ”One is not born, rather becomes a woman”, har primært mikro- og makrosociologiske og diskursteoretiske argumenter og analyser præget kønsforskningen (Tong, 1993). Teorierne argumenterer for, at årsagerne til eventuelle adfærdsmæssige forskelle mellem mænd og kvinder er samfundets og dets institutioners strukturelle og diskursive rammer. Drengene og pigerne indlærer via fx massemedier, skole og de voksnes arbejdsdeling kønsrollemønstre og danner forskellige forventninger – afhængigt af, om de er af det ene eller det andet køn. Herved assimileres samfundets kulturelle normer og regler, og barnet lærer at leve op til de forventninger, der er til, hvordan det, som følge af sit køn, skal opføre sig (Alvesson & Billing, 1989). Socialiseringen stopper imidlertid ikke i barndommen, men fortsætter gennem livet, hvor forventninger udvist gennem andres – fx families, venners, chefers og kollegers – adfærd og talemåder løbende definerer normerne for adfærd. Mens de sociologiske teorier således argumenterer for, at adfærdsmæssige forskelle mellem kønnene opstår på grund af socialiseringsprocesser, argumenterer diskursteoretikere for, at forskellene opstår som følge af den måde, vi gennem sproget italesætter kvindelighed, henholdsvis mandlig adfærd. Gennem sproget konstrueres, hvad der betragtes som mulige og legitime ytringer og handlinger for henholdsvis mænd og kvinder (Ørum, 1988; Søndergaard, 1996; Krøjer, 2000).

Fælles for empiriske studier med sociologisk eller diskursteoretisk afsæt er imidlertid, at de finder, at piger/kvinder gennemsnitligt socialiseres til, italesættes som og forventes at være mere empatiske end drenge/mænd. Eksempelvis viser studier, at kvinder – hvad enten de bliver bedt om at passe et fremmed barn eller observeres sammen med eget barn – taler mere og anderledes med pgebørn end med drengebørn (Clearfield & Nelson, 2006; Smith & Lloyd, 1978). Piger stilles spørgsmål – spørges om, hvad de laver og hvorfor, mens drenge får forklaringer og instrukser. Desuden får piger mere fysisk berøring end drenge. I tillæg hertil viser et dansk studie af daginstitutioners dagligdag, at drenge og piger tillægges – og tillægger sig selv og hinanden – forskellige kompetencer. Drengene tillægges kompetencer som kropslig aktivitet, autonomi og fokus på egne behov, mens pigerne tillægges kompetencer som empati, omsorg og ansvarsfølelse (Olesen et al., 2008). Socialiseringen til søde og empatiske piger samt til udfarende, vilde og teknikinteresserede drenge sker også gennem fx tøjindustrien (Borg, 2006), forlagsbranchen og i børn og unges brug af musik og multimedier (Roe, 1998; Tuft et al., 2001). Som eksempel ses Gyldendals udgivelse (2007) af *Pigernes store eventyrborg*, henholdsvis *Drengenes store eventyrbog*, hvor kendte eventyr er opdelt efter køn og afspejler dels de søde og empatiske piger, dels de eventyrlystne og kæmpende drenge. Socialisering og forventninger til kvinders større empatiske evner ses også i voksenlivet og på arbejdspladserne. Særlig tydeligt træder de frem i job, hvor kvinder, henholdsvis mænd er en minoritet (Faber, 2004; Faber & Mogensen, 2003; Krøjer, 2000; Hale, 1999). Eksempelvis viser et studie, at studerende forventer, at kvindelige professorer er mere omsorgsfulde og støttende end mandlige – og at kvindelige professorer bedømmes hårdere, når de ikke er det (Bellas, 1999).

I tillæg til den sociologiske og diskursive forskning har neurologisk forskning påvist signifikante forskelle i mænds og kvinders hjerneprocesser. Kvinder har ifølge disse studier gennemsnitligt en bedre evne end mænd til at tænke og handle empatisk (Baron-Cohen, 2003; Connellan et al., 2000; Baron-Cohen, 2007; Eisenberg et al., 1991; Feingold, 1994; Pinker, 2008: 104-106). Desuden støtter hormonelle studier påstanden om, at kvinder – gennemsnitligt – er mere empatiske end mænd. Kvinder producerer således mere oxytocin end mænd, når de interagerer med andre, og idet oxytocin er et nydelseshormon, motiverer produktionen af oxytocin kvinder til at indgå og opretholde forbindelse med andre mennesker (Legato, 2004: 17). Selv med identiske eksterne påvirkninger giver kvinders neurologi og hormoner hende altså andre forudsætninger og incitamenter for empati end mænd. En væsentlig kritik – og selvkritik – af den neurologiske forskning og de hormonelle studier er, at signifikante hjernestrukturforskelle ikke nødvendigvis medfører signifikante funktionsforskelle (Wallentin, 2009).

Adskillige eksperimenter har imidlertid vist, at kvinder er bedre og mere præcise end mænd til at vurdere andres følelsesmæssige tilstand (Campanelle et al., 2004; Schirmer & Kotz, 2003; Thayer & Johnsen, 2000; Killgore & Cupp, 2002).

Samlet kan vi altså argumentere for, at vi fødes som mænd og kvinder og derfor med forskellige evnemæssige prædispositioner med hensyn til empati, *samt* at livets socialiseringsprocesser ofte øger denne forskel. Forskellene mellem mænd og kvinder er altså et produkt af flere komponenter og kan hverken forklares kun biologisk eller sociologisk, men må ses som et samspil mellem biologiske dispositioner på den ene side og socialiseringsprocesser på den anden. Den helt centrale pointe er imidlertid, at biologiske og sociologiske studier trækker i en og samme retning, nemlig i retningen af en forventning om, at kvinder gennemsnitligt er mere empatiske end mænd.

Men får et individuelt karakteristikum som evnemæssig disposition for empati overhovedet betydning for faktisk adfærd, når vi vælger, bliver valgt til og betalt for at udføre et bestemt stykke arbejde?

Argumenter imod kønsforskelles betydning for jobadfærd

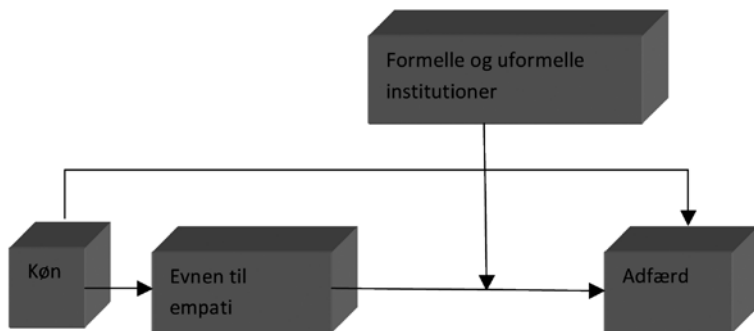
To argumenter taler imod. For det første vil selektions- og selvselektionsmekanismer medføre, at der til forskellige job tiltrækkes og rekrutteres individer, der – uafhængigt af køn – er forholdsvis ens. De dokumenterede forskelle i empati er således gennemsnitlige, hvorfor vi inden for både gruppen af mænd og gruppen af kvinder vil finde afvigelser fra gennemsnittet i såvel positiv som negativ retning. Endvidere tyder det meget kønsopdelte danske arbejdsmarked (Nielsen, 2009: 166; Deding & Larsen, 2008; Emerek & Holt, 2008) på, at kvinder og mænd selekterer og selvselekterer sig på en sådan måde, at de gennemsnitlige kønsforskelle udlignes allerede ved porten til det enkelte job. Dermed formindskes sandsynligheden for, at de ansattes køn skaber variation i den adfærd, som udvises i konkrete jobfunktioner.

For det andet er ansattes adfærd sjældent udelukkende et produkt af individfaktorer. På trods af både ontologiske og epistemologiske forskelle er alle ny-institutionalister således enige om, at menneskelig adfærd i varierende grad er betinget af formelle og uformelle institutionelle regler og normer, som påbyder og forbyder givne handlinger (Peters, 1999; Scott, 2001). I litteraturen sondres der ofte mellem regulative, normative og kulturelt-kognitive institutioner (Scott, 2001). Til de regulative institutioner (Ostrom, 1990; 1991) henregnes fx love og andre hierarkisk fastsatte regler. De normative institutioner (March & Olsen, 1989) er fx normer og værdier, som udvikles enten i enkelte organisationer, mellem organisationer eller inden for en given profession. Til de kulturelt-kognitive institutioner (Powell & DiMaggio, 1991; Meyer & Rowan, 1991) henregnes ad-

ministrative praksisser, rutiner og fortolkningsrammer, der over tid tages for givet som den rette adfærd. Uanset type fungerer institutioner som regulerings-, socialiserings- og fortolkningsmekanismer, der betinger individuelle karakteristikas effekt på adfærd. Denne betingethed varierer imidlertid med styrken af den enkelte institution (Jepperson, 1991: 151-152; Scott, 2001: 162-165; Knight, 1992). Om fx normative og kulturelt-kognitive institutioner er stærkere – og dermed bedre til at regulere adfærd – end fx regulative institutioner, vil afhænge af institutionernes generaliseringsgrad (hvor kendte og anerkendte de er i målgruppen) samt af, i hvilken udtrækning der er knyttet sanktioner til deres overtrædelse (Nielsen, 2002: 12-24). Forudsigtelse af institutioners styrke kræver derfor viden om deres generaliserings- og sanktioneringsgrad. Hvorvidt faktiske institutioner efterlader rum til andre – mere individrelaterede – forhold, kan derfor ikke afgøres a priori, men jo svagere en institutions generalisering og sanktionering er, desto mere rum for individfaktorer forventes.

Meget forskning i markarbejderadfærd har, som nævnt, gentagne gange påvist variation i adfærd – ikke kun på tværs af institutionelle rammer, men også mellem individer under samme rammer. Individuelle interesser, holdninger, præferencer og evner påvirker altså adfærd og neutraliseres ikke til fulde af institutionerne (Brehm & Gates, 1997; Keiser & Soss, 1998; Maynard-Moody & Musheno, 2003; Winter, 2002; May & Winter, 2000; Nielsen, 2002; 2006; Sandfort, 2000). De ansattes adfærd er et produkt af både institutionelle forhold og personlige karakteristika – herunder eventuelt køn – men betydningen af de personlige karakteristika forventes at falde med stigende institutionaliseringsgrad. Forklaringsmodellen ser derfor ud som skitseret i figur 1, og de afledte hypoteser er som formuleret nedenfor.

Figur 1. Model til forklaring af eventuel kønsvariation i adfærd i jobfunktioner, der ikke er præget af en specifik kønsinteresse



H1: Køn har betydning for offentligt ansattes adfærd, men betydningen er betinget af adfærdsregulerende formelle og uformelle institutioner og disses styrke

H2: Køns betingede betydning for adfærd kan blandt andet forklares med kønmæssige forskelle i evnen til empati.

Undersøgellesdesign og data

Det empiriske materiale, der bruges til at teste hypoteserne, bygger på data fra 244 studievejledere ved danske gymnasier. Data stammer fra en e-survey foretaget i efteråret 2009.¹ I surveyen blev der – foruden spørgsmål om personlige karakteristika og personlighedstræk, herunder evnen til empati – spurgt til, hvilken adfærd den pågældende ville udvise i forskellige vejledningssituationer.²

Studievejledning giver som nævnt et godt udgangspunkt for at teste hypoteserne, da studievejledningen ikke er et policyområde kendetegnet ved køns-specifikke interesser,³ hvorfor eventuelt kønsbaserede interesseforskelle holdes konstante. Findes der adfærdsmæssige kønsforskelle, kan de med andre ord vanskeligt tilskrives interesseforskelle, men må i højere grad afspejle evnemæssige forskelle.

Derudover er dele af studievejledernes arbejde reguleret af enten regulative regler og retningslinjer eller af professionelle normer, mens andre opgaver er forholdsvis ureguleret. Det valgte undersøgelsesdesign og datasæt gør det derfor muligt at undersøge adfærd – og dermed køns betydning – under varierende institutionelle betingelser.

Studievejledning er underlagt regulative institutioner i form af blandt andet lovgivningen på området. Ifølge lovebekendtgørelsen skal uddannelsesinstitutioner tilbyde eleverne vejledning om gennemførelse af uddannelsen med det primære formål at sikre, at den enkelte elev fuldfører den valgte uddannelse eller støttes til at vælge en anden uddannelse. Uddannelsesinstitutionerne skal særligt yde støtte til elever, der på grund af personlige forhold er frafaldstruede (BEK nr. 706: § 2, stk. 2). De overordnede rammer for vejledningens indhold er således et fastsat regulativ.

Derudover stilles der krav til vejledernes uddannelse. Vejledningen skal varetages af personer, der udpeges af uddannelsesinstitutionen og lever op til forskellige uddannelses- og/eller erfaringsmæssige krav (BEK nr. 706: kap. 5). Da vejlederuddannelsen og kravene til vejlederuddannelse er nye (indført i 2003 jf. BEK nr. 1132), er der blandt de nuværende studievejledere vejledere, som ikke har en formel uddannelse i vejledning (i datamaterialet er det 37 pct.), men foruden de nuværende uddannelses- og erhvervs-mæssige krav til vejlederne tilbydes studievejledere løbende foredrag, kurser og konferencer arrangeret af fx FUE (Fællesrådet

for foreninger af Uddannelses- og Erhvervsvejledere) og Studievejlederforeningen for Gynmaseskolen og HF. Af de 37 procent, som ikke har en formel vejlederuddannelse, har 75 procent således fuldført flere kurser i vejledning.

Med til billedet af institutioner, som danner rammerne for studievejlederes adfærd, hører, at FUE har udgivet "Principper for Etik i Vejledningen" – og at de har eksisteret siden 1995 (FUE, 2006). Principperne foreskriver, at vejledningen skal bygge på et gensidigt tillidsforhold, herunder at drøftelse med andre om en elevs situation kun må ske med vedkommendes tilladelse (FUE, 2006). De etiske principper, der er udtryk for normative institutioner, bruges i kursusmateriale og diskussioner mellem vejledere, men er ikke bindende og indeholder ingen formelle sanktioner.

Tilsammen tegner de regulative og normative institutioner altså et billede af en forholdsvis professionaliseret jobfunktion, der er underlagt forholdsvis ensartede institutioner. Dertil kommer, at stort set alle gymnasier har et kollegium af vejledere. De undersøgte vejledere har således gennemsnitligt fire vejledningskollegaer, og 60 procent af dem har møde i vejlederteamet ca. en gang om ugen, mens 25 procent har det ca. hver anden uge. Den normerede ugentlige arbejdstid for studievejlederne er 11 timer.

Ud over krav til uddannelse er de regulative institutioner vedrørende vejlederfunktioner sparsomme, dog skal den enkelte uddannelsesinstitution, jf. bekendtgørelsens § 2, stk. 3 og 4, tilrettelægge og udarbejde retningslinjer for vejledningen (BEK nr. 706) – sådanne eksisterer da også på 64 procent af de adspurgte studievejlederes gymnasier. Retningslinjerne fastsætter ofte i overordnede termer, hvad studievejledningens opgaver er, herunder at nogle opgaver er individuel vejledning, mens andre er vejledningsopgaver, der varetages over for klasser eller årgange kollektivt. Endelig er der på 67 procent af de adspurgte studievejlederes gymnasium retningslinjer vedrørende eller egentlige skemaer til brug for individuel introsamtale med førsteårselever.

Til trods for lokale retningslinjer er langt størstedelen af studievejledernes arbejdsopgaver dog præget af et stort skøn. På en skala fra 1-10⁴ svarer studievejlederne gennemsnitligt 8,3 med hensyn til, hvor stor en frihed de oplever i forhold til vejlederjobbet. Skønnet omhandler især selve den individuelle samtale, dog er der som nævnt ovenfor normative institutioner, der søger at opstille principper for og regulere visse adfærdsforhold i relation til den individuelle samtale. Dele af studievejledernes arbejde er altså reguleret af enten professionelle normer eller lokale retningslinjer, mens andre dele er forholdsvis ureguleret. Det valgte undersøgelsesdesign og datasæt gør det derfor muligt at undersøge adfærd – og dermed køns betydning – under varierende institutionelle betingelser.

Operationalisering

For at teste hypotesen om, at formelle og uformelle institutioner betinger køns betydning for adfærd således, at betydningen falder med stigende institutionaliseringsgrad, opereres der i analyserne med de i tabel 1 skitserede afhængige variable.

Tabel 1. Operationalisering af afhængige variable, der varierer med hensyn til institutionaliseringsgrad

Afhængig variabel – adfærdsparameter	Institutionaliseringsgrad	Forventning med hensyn til køns betydning for adfærd
Minutter, der bruges på individuel introsamtale med førsteårselever (Gns. = 15,59. Std. = 7,39)	Forholdsvis højt institutionaliseret på grund af lokale retningslinjer, som regulerer dette. Regulative institutioner	Ingen kønsforskel
Kontakt til forældre uden elevs kendskab (Sumindeks. ¹ Skala: 1 = meget sjældent, 5 = meget ofte. Gns. = 1,67. Std. = 0,86)	Forholdsvis højt institutionaliseret på grund af professionelle normer. Normative institutioner	Ingen kønsforskel
Uformel snak med rektor/ andre lærere uden aftale med elev (Skala: 1 = meget sjældent, 5 = meget ofte. Gns. = 1,41. Std. = 1,03)	Forholdsvis højt institutionaliseret på grund af professionelle normer. Normative institutioner	Ingen kønsforskel
Opsøger af egen drift elever, som virker til ikke at trives (Skala: 1 = meget sjældent, 5 = meget ofte. Gns. = 2,73. Std. = 0,76)	Meget lavt institutionaliseret, idet hverken formelle regler eller professionelle normer – og dermed hverken regulative eller normative institutioner – regulerer dette	Kønsforskel, og da kvindelige vejledere forventes at have højere grad af empati, forventes de at gøre dette i højere grad end mænd
I samtaler med elever siger jeg, hvordan jeg ser vedkommendes situation, og hvad der for mig at se er det rigtige at gøre (Skala: 1 = meget uenig, 5 = meget enig. Gns. = 2,66. Std. = 1,20)	Meget lavt institutionaliseret, idet hverken formelle regler eller professionelle normer – og dermed hverken regulative eller normative institutioner – regulerer dette	Kønsforskel, og da kvindelige vejledere forventes at have højere grad af empati, forventes de at gøre dette i mindre grad end mænd

De valgte afhængige variable er adfærdsparametre, der i en institutionsfri verden ville forventes at variere med studievejlederens evne til empati. Jo mere empati, desto flere minutter vil man gennemsnitligt bruge på førsteårsintrosamtale, omvendt vil man i mindre grad kontakte såvel forældre som rektor/andre lærere uden elevsamtykke. Ligeledes vil man, jo mere empatisk man er, i mindre grad komme med *sit eget* syn på situationen og sige, hvad *man selv* ser som det rigtige at gøre. Desuden vil man oftere af egen drift opsøge elever, som man fornemmer ikke trives.

Flere af adfærdsparametrene er imidlertid reguleret af institutioner, hvorfor betydningen af køn forventes at variere. Som det fremgår af tabel 1, forventes ingen kønsforskel i studievejledernes adfærd med hensyn til, hvor mange minutter de bruger på individuel introsamtale med førsteårselever. Begrundelsen er, at det er et forhold, som ofte er beskrevet i lokale retningslinjer, og det medregnes mere eller mindre eksplicit i den tidsrefusion, som studievejlederfunktionen får. Der er således tale om et adfærdsparameter, der er reguleret af regulative institutioner – dog er der ikke knyttet andre sanktioner til det, end at man får mere travlt med andre opgaver, hvis man bruger mere tid end afsat. Da det er lokale retningslinjer, der kan variere fra gymnasium til gymnasium, kan antallet af minutter brugt på førsteårsintrosamtale variere i datamaterialet, men det forventes ikke, at variationen kan tilskrives studievejledernes køn.

Ligeledes forventes ingen kønsforskel med hensyn til, hvor ofte studievejlederen kontakter forældre uden elevens kendskab. Ej heller forventes kønsforskelle med hensyn til, hvor ofte studievejlederen uformelt snakker med rektor eller andre lærere uden aftale med eleven. Begrundelsen er, at begge adfærdsparametre er reguleret af de uformelle professionelle normer blandt vejlederne.

Til gengæld er der ingen institutioner, der regulerer de to øvrige adfærdsparametre, hvorfor der her forventes kønsforskel og det således, at kvindelige vejledere i højere grad end mandlige af egen drift opsøger elever, som mistrives, mens kvindelige vejledere i mindre grad end mandlige forventes i samtaler med elever at sige, hvordan de ser vedkommendes situation og, hvad der for dem at se er det rigtige at gøre. Forskellene forventes som følge af forskelle i empati.

For at isolere effekten af køn⁵ kontrolleres for andre personlige karakteristika som *alder* (Gns. = 50,31, std. = 9,90) og *erfaring* (Gns. = 11,19. Std. = 9,66). Endvidere kontrolleres for, hvorvidt den enkelte studievejleder har en formel uddannelse som studievejleder eller ej. Kontrollen for uddannelse sikrer, at eventuelle adfærdsforskelle – særligt på de to adfærdsparametre, som forventes at være reguleret af professionelle normer – kontrolleres for de faktiske forskelle, der er mellem vejlederne med hensyn til professionel baggrund. Dette

gøres via en dummyvariabel, som måler, hvorvidt studievejlederen har en *formel vejlederuddannelse eller ej* (Gns. = 0,62. Std = 0,49).

Endelig er det, for at teste H2, nødvendigt at operere med et mål for studievejlederens *evne til empati*. Det gøres via 20 spørgsmål, der efterfølgende er samlet til ét indeks (Skala: 1-4. Gns. = 3,07. Std. = 0,28. Cronbach Alpha = 0,82). Spørgsmålene stammer fra The Empathizing Quotient (EQ) Test (Baron-Cohen, 2003). Som det fremgår af tabel 2, er der – på trods af selektions- og selvselektionsmekanismer – signifikant forskel på de mandlige og kvindelige studievejlederes score med hensyn til evne til empati. Kvinder scorer, som forventet, signifikant højere end mændene. Spørgsmålet er dog, om dette har betydning for adfærden og ikke mindst, om betydningen er betinget af institutionaliseringsgrad.

Tabel 2. Mandlige og kvindelige studievejlederes score vedrørende evnen til empati

	Mandlige studievejledere (N = 62)	Kvindelige studievejledere (N = 112)	Sig. forskel
Evnen til empati	2,99	3,12	***

Note: ***= $p < 0,001$ (T-test). Two-tailed.

Den lille forskel

Som det fremgår af tabel 3, har køn – og øvrige personlige karakteristika – ingen betydning for de forholdsvis højt institutionaliserede adfærdsparametre. Dog er den samlede forklaringsmodel i signifikant grad i stand til at forklare variation i, hvorvidt studievejlederne – uden forudgående aftale med elev – uformelt snakker med rektor eller andre lærere. Modellens signifikans dækker over, at effekterne af køn og erfaring begge er næsten signifikante (sig. på 0,1-niveau). Den normative institution om, at man ikke snakker med rektor eller kolleger uden elevens viden, synes derfor svagere institutionaliseret end dels normen om, at man ikke kontakter forældre uden elevens viden, dels den regulative institution vedrørende, hvor mange minutter der bruges på førsteårsintrosamtale.

Til gengæld – og som forventet – har køn signifikant betydning for de adfærdsparametre, der ikke er reguleret af normative eller regulative institutioner, og i forventet retning. Kvindelige studievejledere opsøger i højere grad end

mandlige elever, som mistrives, og i samtale med elever siger kvinderne sjældnere end mændene, hvordan de ser vedkommendes situation, og hvad de synes, er den rigtige løsning. Desuden har et andet personligt karakteristika – nemlig erfaring – positiv indflydelse på, hvor ofte man opsøger elever, som ikke trives.

Tabel 3. Betydningen af køn for studievejlederes adfærd

	Adfærdsvariable med forholdsvis høj grad af institutionalisering			Adfærdsvariable med meget lav grad af institutionalisering	
	Minutter til førsteårs-introsamtale	Kontakt til forældre uden elevs kendskab	Uformel snak med rektor/ andre lærere uden aftale med elev	Opsøger af egen drift elever, som virker til ikke at trives	I samtaler med elever siger jeg, hvordan jeg ser vedkommendes situation, og hvad der for mig at se er det rigtige at gøre
Køn (M = 0, K = 1)	-0,03 (0,32)	0,01 (0,07)	-0,12 (1,68)	0,22*** (3,13)	-0,16** (2,25)
Alder	0,16 (1,48)	-0,04 (0,37)	-0,03 (0,30)	-0,15 (1,43)	0,13 (1,18)
Erfaring	-0,02 (0,20)	0,03 (0,23)	-0,21 (1,92)	0,24** (2,29)	-0,05 (0,46)
Formel vejleder-uddannelse	0,02 (0,29)	-0,09 (1,15)	-0,08 (1,17)	0,04 (0,58)	-0,08 (1,13)
Modelstatistik:					
N	207	194	200	206	200
Justeret R ²	0,01	0,01	0,05	0,04	0,03
F-test	1,07	0,36	3,33**	3,39***	2,53**

Note: OLS-regression. *** = $p < 0,01$; ** = $p < 0,05$ (two-tailed). Standardiserede betakoefficienter med en absolut t-værdi i parentes.

H1 synes derfor bekræftet: Den adfærdsmæssige betydning af køn er betinget af eksistensen af adfærdsregulerende institutioner – hvoraf nogle er stærkere end andre. Dog er det værd at bemærke, at betydningen af køn er svag. Forklaringsmodellen er kun i stand til at forklare tre-fire procent af den samlede variation. Når offentligt ansatte først er selekteret og har selvselekteret til en bestemt jobfunktion, synes køn altså at have meget lille betydning for den kon-

krete jobvaretagelse – selv når manglen på regulerende institutioner efterlader rum til individuel variation.

Ét er imidlertid, at køn har – om end lille – betydning for svagt institutionaliseret adfærd, noget andet er, om betydningen, som teorierne vil hævde, skyldes forskelle i empati. Dette undersøges ved at tilføje empatimålet til modellen og se, om effekten af køn udhules. Jf. tabel 4 varierer evnen til empati signifikant positivt med, hvor ofte man opsøger elever, der mistrives, og ved at sammenligne t-værdierne for køn i tabel 3 og 4 ses det, at indførelsen af empativariablen har fjernet lidt af betydningen af køn. Betydningen af køn er dog langt fra forsvundet. Ser vi på spørgsmålet om, hvorvidt man i elevsamtaler

Tabel 4. Betydningen af køn for studievejlederes adfærd med kontrol for graden af empati

	Opsøger af egen drift elever, som virker til ikke at trives	I samtaler med elever siger jeg, hvordan jeg ser vedkommendes situation, og hvad der for mig at se er det rigtige at gøre
Køn (M = 0, K = 1)	0,19*** (2,70)	-0,16** (2,16)
Alder	-0,14 (1,28)	0,13 (1,16)
Erfaring	0,24** (2,25)	-0,05 (0,45)
Formel vejlederuddan- nelse (Nej = 0, ja = 1)	-0,04 (0,57)	-0,08 (1,13)
Empati a)	0,16** (2,29)	-0,01 (0,20)
Modelstatistik:		
N	200	200
Justeret R ²	0,07	0,03
F-test	3,89***	2,03*

Note: OLS-regression. *** = $p < 0,01$; ** = $p < 0,05$ (two-tailed). Standardiserede betakoefficienter med en absolut t-værdi i parentes. a) 29 respondenter, som indgik i analyserne i tabel 3, havde ikke besvaret spørgsmålene vedrørende empati, samtidig er frafaldet kønsmæssigt biased, idet 2/3 er mænd. For at imødekomme denne skævhed fik de 29 respondenter tildelt en værdi på empativariablen svarende til gennemsnittet for vedkommendes køn.

udtaler sig om sit eget syn på sagen og siger, hvad man synes, er rigtigt at gøre, så har empatimålet ingen signifikant betydning, og betydningen af køn ændres kun svagt.

Betydningen af køn kan altså, for de undersøgte adfærdsparametre, kun i begrænset omfang forklares med forskelle i evnen til empati. En fortolkning af resultatet er, at det er andre kønsforskelle end empati, som medfører de kønsbetingede adfærdsforskelle – dette kunne fx være variation i motivation, i grundighed og pligtfølelse eller i rolleopfattelse. En anden kan være, at det anvendte empatimål ikke præcist nok fanger en så kompleks egenskab som empati – dog er målet i sig selv i stand til at forklare dele af adfærdsvariationen.

Konklusion og perspektiv

For styringen og indretningen af den offentlige sektor hen imod en effektiv, fleksibel, men samtidig lige og personuafhængig opgaveløsning er det nyttigt at vide, om og under hvilke institutionelle set-up køn har betydning for opgavevaretagelsen. Er det sådan, at borgerens møde med og service fra det offentlige er signifikant forskelligt, alt efter om vedkommende møder en mandlig eller kvindelig ansat? Eller er et personligt karakteristikum som køn uden indflydelse, når offentligt ansatte udfører en bestemt arbejdsopgave? Mange har en mening herom, men reelt ved vi meget lidt.

Ovenstående analyser viser to ting. For det første: Selvom der eksisterer grundlæggende forskelle mellem mandlige og kvindelige ansatte – fx i evnen til empati – er forskellige former for regulative og normative institutioner i stand til at neutralisere betydningen heraf. Men samtidig er ikke al adfærd i offentlige organisationer institutionelt reguleret, og derfor får et personligt karakteristikum som køn lov til at influere på nogle adfærdsdimensioner. Betydningen af køn er imidlertid – i hvert fald når vi ser på den fagfaglige opgavevaretagelse – beskednen. Forskellige former for institutioner er altså med til at sikre en kønsuafhængig jobvaretagelse, og der, hvor sådanne institutioner ikke eksisterer, er betydningen af køn forholdvis beskednen. Så selvom mænd er fra Mars, og kvinder fra Venus, præger dette ikke deres fagfaglige jobvaretagelse i nævneværdig grad.

Endvidere kan det konstateres, at kønsforskellene i adfærd kun i meget begrænset omfang skyldes forskelle i empati. Det på trods af empirisk konstaterbare forskelle i graden af empati og på trods af, at variation i empati i visse situationer forklarer adfærdsvariation – det udhuler imidlertid ikke betydningen af køn.

Inden vi gør alle myter om nævneværdige kønsforskelle til skamme, hylder institutioners adfærdsregulerende mekanismer samt helt lukker og slukker dis-

kussionen om adfærdsmæssige kønsforskelle i den offentlige forvaltning, skal vi imidlertid huske på, at selektions- og selvselektionsmekanismer på det generelle danske arbejdsmarked faktisk i højere grad dyrker end minimerer ”den lille forskel”, idet der er et meget kønsopdelt arbejdsmarked. På mikroniveau – nemlig i det daglige fagfaglige arbejde inden for samme jobfunktion – er de institutionelle og strukturelle rammer i stand til at begrænse betydningen af køn, men på makroniveau synes det nærmest omvendt – her er kønsforskellene markante.

Endelig fokuserer artiklen, som nævnt, kun på én mulig konsekvens af kønsforskelle, nemlig på forskelle i den fagfaglige jobvaretagelse. Der kan sagtens være andre – lige så relevante og interessante – kønsforskelle på mikroniveau, fx i fordelingen af arbejdsopgaver inden for den enkelte jobfunktion, forskelle i varetagelse af den sociale rolle på jobbet eller forskelle i forhandling af løn og arbejdsvilkår. Sådanne forskelle er imidlertid mere af ligestillingsmæssig karakter, end de omhandler paradokset om at styre og indrette den offentlige sektor med henblik på at sikre en effektiv, fleksibel, men samtidig lige og personuafhængig opgaveløsning.

Noter

1. Spørgeskemaet blev udsendt til stort set alle – i alt 451 – studievejledere på de danske gymnasier med almene gymnasiale uddannelser. De enkelte studievejledere og deres kontaktinformationer blev identificeret dels via medlemsliste fra Studievejlederforeningen for Gymnasieskolen og HF, dels via gymnasiernes hjemmesider. Af hensyn til muligheden for at stille spørgsmål, der ramte hverdagen og vejlednings-situationer så godt som muligt, blev vejledere ved rene HF-gymnasier/-kurser fra- valgt. Svarprocent = 57 procent – 55 procent for mænd og 59 procent for kvinder.
2. Det kan diskuteres, hvor valide adfærdsmål surveydata er. For at imødekomme dette er der i spørgeskemaet spurgt til specifikke og konkrete hverdagsituationer. Endvidere fremgik det ikke af spørgeskema eller følgebrev, at køn havde eksplicit interesse, kun at forskelle i grundlæggende personlighedstræk var væsentlige for undersøgelsen.
3. For uddybning af kønsinteresse se side 379.
4. 1 = meget lille frihed, 10 = meget stor frihed.
5. M = 36 procent, K = 64 procent.

Litteratur

- Alvesson, Mats & Yvonne Due Billing (1989). *Køn, ledelse og organisation: Et studium af tre forskellige organisationer*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Baron-Cohen, Simon (2003). *The Essential Difference: The Truth about the Male and Female Brain*. Reading, Mass.: Perseus Books Group.
- Baron-Cohen, Simon (2007). "Sex differences in mind: Keeping science distinct from social policy", pp. 159-172 i Stephen J. Ceci & Christine L. Williams (red.), *Why Aren't More Women in Science?* Washington D.C.: American Psychological Association.
- Beauvoir, Simone de (1965). *Det andet køn*. København: Gyldendal.
- BEK nr. 706 af 30/06/2008. Bekendtgørelse om vejledning om gennemførelse af uddannelser på Undervisningsministeriets område.
- BEK nr. 1132 af 15/12/2003. Bekendtgørelse om uddannelses- og erhvervsvejlederuddannelsen.
- Bellas, Marcia L. (1999). "Emotional labor in Academia: The case of professors", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 561, no. 1, pp. 96-110.
- Borg, Elin (2006). *Barn i reklame – en beskrivelse av barnemoten og den visuelle fremstillingen av barn i H&M-katalogen de siste tiår*. Oslo: DUO.
- Brehm, John & Scott Gates (1997). *Working, Shirking, and Sabotage. Bureaucratic Response to a Democratic Public*. Ann Arbor, MI.: The University of Michigan Press.
- Campanella, Salvatore, Mandy Rossignol, Sandrine Mejias, Frederic Joassin, Pierre Maurice, D. Debatisse, R. Bruyer, M. Commelinck & Jean-Michel Guerit (2004). "Human gender differences in an emotional visual oddball task: An event related potentials study", *Neuroscience Letters*, vol. 367, no. 1, pp. 14-18.
- Clearfield, Melissa W. & Naree M. Nelson (2006). "Sex differences in mothers' speech and play behavior with 6-, 9-, and 14-month-old infants", *Sex Roles*, vol. 54, no. 1-2, pp. 127-137.
- Connellan, Jennifer, Simon Baron-Cohen, Sally Wheelwright, Anna Batki & Jag Ahluwalia (2000). "Sex differences in human neonatal social perception", *Infant Behavior and Development*, vol. 23, no. 1, pp. 113-118.
- Deding, Mette & Mona Larsen (2008). *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Dolan, Julie (2000). "The senior executive service: gender, attitudes, and representative bureaucracy", *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 10, no. 3, pp. 513-529.
- Eisenberg, Nancy, Richard A. Fabes, Mark Schiller, Paul Miller, Gustavo Carlo, Rick Poulin, Cindy Shea & Rita Shell (1991). "Personality and socialization cor-

- relates of vicarious emotional responding”, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 61, no. 3, pp. 459-470.
- Emerek, Ruth & Helle Holt (2008). *Lige muligheder – frie valg?* København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Faber, Stine T. (2004). ”Kønsmæssige minoriteter – når mænd bliver sygeplejersker og kvinder politibetjente”, *Kvinder, Køn & Forskning*, nr. 4, pp. 64-74.
- Faber, Stine B. & Lotte S. Mogensen (2003). ”Kønsmæssige minoriteter i fag”, *GRUS*, nr. 68, pp. 6-23.
- Feingold, Alan (1994). ”Gender differences in personality: A meta-analysis”, *Psychological Bulletin*, vol. 116, no. 3, pp. 429-456.
- FUE (2006). *FUE’s principper for Etik i Vejledning*. København: FUE.
- Gyldendal (2007). *Drengenes Store Eventyrbog*. København: Gyldendal.
- Gyldendal (2007). *Pigernes Store Eventyrbog*. København: Gyldendal.
- Hale, Mary (1999). ”He says, she says: Gender and worklife”, *Public Administration Review*, vol. 59, no. 5, pp. 410-424.
- Jepperson, Ronald L. (1991). ”Institutions, institutional effects, and institutionalism”, pp. 143-163 i Walter W. Powell & Paul J. DiMaggio (red.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Keiser, Lael R. & Joe Soss (1998). ”With good cause: Bureaucratic discretion and the politics of child support enforcement”, *American Journal of Political Science*, vol. 42, no. 4, pp. 1133-1156.
- Keiser, Lael R., Vicky M. Wilkins, Kenneth J. Meier & Catherine A. Holland (2002). ”Lipstick and logarithms: Gender, institutional context and representative bureaucracy”, *American Political Science Review*, vol. 96, no. 3, pp. 553-564.
- Killgore, William D.S. & Derwin W. Cupp (2002). ”Mood and sex of participant in perception of happy faces”, *Perceptual and Motor Skills*, vol. 95, pp. 279-288.
- Knight, Jack, (1992). *Institutions and Social Conflict*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Krøjer, Jo (2000). ”Kønnet i arbejdslivet – et subjektivt eller diskursivt produkt?”, *Tidsskrift for ARBEJDSLIV*, 2. årg., nr. 4, pp. 29-44.
- Legato, Marianne J. (2004). *Hvorfor mænd intet husker og kvinder intet glemmer*. København: Ekstra Bladets Forlag.
- Malleson, Kate (2003). ”Justifying gender equality on the bench: Why difference won’t do”, *Feminist Legal Studies*, vol. 11, no. 1, pp. 1-24.
- March, James & Johan P. Olsen (1989). *Rediscovering Institutions. The Organizational Basis of Politics*. New York: Free Press.

- May, Peter J. & Søren Winter (2000). "Reconsidering styles of regulatory enforcement: Patterns in danish agro-environmental inspection", *Law & Policy*, vol. 22, no. 2, pp. 143-173.
- Maynard-Moody, Steven & Michael Musheno (2003). *Cops, Teachers, Counselors: Narratives of Street-Level Judgment*. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Meyer, John W. & Brian Rowan (1991). "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony", pp. 42-62 i Walter W. Powell & Paul J. DiMaggio (red.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nicholson-Crotty, Jill & Kenneth J. Meier (2002). "Gender, representative bureaucracy, and law enforcement: The case of sexual assault". Paper prepared for the annual meeting of APSA, 2002 in Boston.
- Nielsen, Vibeke Lehmann (2002). *Dialogens pris: uformelle spilleregler, ressourceasymmetri og forskelsbehandling i offentligt tilsyn*. Ph.d.-afhandling. Århus: Politica.
- Nielsen, Vibeke Lehmann (2006). "Are street-level bureaucrats compelled or enticed to cope?", *Public Administration*, vol. 84, no. 4, pp. 861-889.
- Nielsen, Vibeke Lehmann (2009). "Er offentligt ansatte af intetkøn?", pp. 166-171 i Jens Blom-Hansen & Jørgen Elklit (red.), *Perspektiver på politik: Bidrag til samfundsdebatten*. Århus: Academica.
- Olesen, Jesper, Kenneth Aggerholm & Jette Kofoed (2008). *Flere end to slags børn – en rapport om køn og ligestilling i børnehaven*. København: Ministeriet for Ligestilling.
- Ostrom, Ellinor (1990). *Governing the Commons. The Evolution of Institution for Collective Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ostrom, Ellinor (1991). "Rational choice theory and institutional analysis: Toward complementarity", *American Political Science Review*, vol. 85, no. 1, pp. 237-243.
- Peters, B. Guy (1999). *Institutional Theory in Political Science. The "New Institutionalism"*. London: Pinter.
- Pinker, Susan (2008). *The Sexual Paradox*. New York: Scribner.
- Powell, Walter W. & Paul J. DiMaggio (red.)(1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Roe, Keith (1998). "Boys will be boys and girls will be girls", *The European Journal of Communication Research*, vol. 23, no. 7, pp. 5-25.
- Sandfort, Jodi R. (2000). "Moving beyond discretion and outcomes: Examining public management from the front lines of the welfare system", *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 10, no. 4, pp. 729-756.
- Schirmer, Annett & Sonja A. Kotz (2003). "ERP Evidence for a Sex-Specific Stroop Effect in Emotional Speech", *Journal of Cognitive Neuroscience*, vol. 15, no. 8, pp. 1135-1148.

- Scott, W. Richard (2001). *Institutions and Organizations*, 2nd ed. Thousand Oakes, London, New Delhi: Sage.
- Smith, Caroline & Barbara Lloyd (1978). "Maternal behavior and perceived sex of infant", *Child Development*, vol. 49, no. 4, pp. 1263-1265.
- Søndergaard, Dorthe (1996). *Tegnet på kroppen*. København: Museum Tusulanum.
- Thayer, Julian F. & Bjørn Helge Johnsen (2000). "Sex differences in judgment of facial affect: A multivariate analysis of recognition errors", *Scandinavian Journal of Psychology*, vol. 41, no. 3, pp. 243-246.
- Tong, Rosemarie (1993). *Feminist Thought: A Comprehensive Introduction*. London: Routledge.
- Tufte, Birgitte, Jan Kampmann & Beth Juncker (red.)(2001). *Børnekultur. Hvilke Børn? Og hvis kultur?* København: Akademisk Forlag.
- Wallentin, Mikkel (2009). "Putative sex differences in verbal abilities and language cortex: A critical review", *Brain and Language*, vol. 108, no. 3, pp. 175-183.
- Wilkins, Vicky M. & Lael R. Keiser (2004). "Linking passive and active representation by gender: The case of child support agencies", *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 16, no. 1, pp. 87-102.
- Winter, Søren & Vibeke Lehmann Nielsen (2008). *Implementering af politik*. Århus: Academica.
- Winter, Søren C. (2002). "Explaining street-level bureaucratic behavior in social and regulatory policies". Paper prepared for the Annual Meeting of the American Political Science Association in Boston, 29 August – 1 September 2002. Danish National Institute of Social Research. Copenhagen.
- Ørum, Tania (1988). "Postmodernisme og feminisme: Postmodernisme et vidt begreb", *Sociologi i dag*, nr. 2, pp. 1-15.