



Blir menn utsatt for ansettelsesdiskriminering i kvinnedominerte yrker?

Do males experience hiring discrimination in female-dominated occupations?

Gunn Elisabeth Birkelund

Dr.polit., professor, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo

g.e.birkelund@sosgeo.uio.no

Avra Janz

BA in Economics, phd student, Department of Sociology, New York University

janz.avra@nyu.edu

Edvard Nergård Larsen

PhD, postdoktor, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo

e.n.larsen@sosgeo.uio.no

Sammendrag

Vi kartlegger alle randomiserte felteksperimenter om kjønnsdiskriminering i ansettelsesprosesser som er publisert siden 1996, og hvor det er tilgjengelig nasjonalt spesifikke data om kjønnsfordeling etter yrke. Vi undersøker sammenhengen mellom yrkessegregering etter kjønn og arbeidsgiveres respons (callback) for mannlige og kvinnelige jobbsøkere. Vi finner merkbart lavere callback for mannlige jobbsøkere innen integrerte og kvinnedominerte yrker, mens vi ikke finner tilsvarende diskriminering av kvinnelige jobbsøkere i mannsdominerte yrker.

Nøkkelord

kjønn, diskriminering, felteksperiment, yrkessegregering, sysselsetting

Abstract

Previous research has documented gender discrimination in the labor market. However, within certain occupations and markets, female applicants receive a distinct advantage in the hiring process. We survey all major field experiments on gender discrimination in hiring published since 1996 for which nationally specific occupational gender distribution data is available. We match callback rates for male and female applicants with data on occupational sex segregation within these countries. We find that female candidates were more likely to receive callbacks than males within gender-integrated and female-dominated occupations, while we find no similar discrimination of female applicants in male-dominated occupations.

Keywords

gender, hiring discrimination, field experiments, occupational segregation, employment

Innledning

Kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet gjør seg gjeldende i så si alle industrialiserte land.¹ Selv om kvinner i OECD-land ofte er høyere utdannet enn menn, har de lavere sysselsettingsgrad og lavere timelønn enn jevnaldrende menn (OECD 2017). Slike fenomener mangler selvsagt en enkeltstående årsak. En sentral hypotese er at det foregår kjønnsdiskriminering i ansettelsesprosesser. Arbeidsgivere kan systematisk forskjellsbehandle mannlige og kvinnelige jobbsøkere basert på kriterier som er irrelevante for det arbeidet de skal utføre. Vi tar utgangspunkt i at denne typen diskriminering kan gå begge veier, i favør av både menn og kvinner, i forskjellige deler av arbeidsmarkedet. Det sentrale spørsmålet i artikkelen er om retningen på forskjellsbehandlingen er relatert til graden av kjønnssegregering i det yrket/arbeidsmarkedet den utlyste jobben tilhører. De fleste land har et ganske kjønnsdelt arbeidsmarked, i den forstand at kvinner og menn ofte jobber i forskjellige yrker og næringer.

For å belyse denne problemstillingen oppsummerer vi resultatene fra randomiserte felteksperimenter som har testet forekomsten av kjønnsdiskriminering i ansettelser og undersøker hvordan retningen og graden på den diskrimineringen som avdekkes henger sammen med yrkessegregering etter kjønn. Vi inkluderer tidligere studier fra Australia, Kina, Spania, Sverige, U.K. og USA. Det foreligger ingen tidligere felteksperimenter av kjønnsdiskriminering og yrkessegregering fra Norge.² Vår studie er med andre ord en form for metastudie, der resultatene fra enkeltstudier inngår som observasjoner i analysen. Disse studiene har til felles at de fokuserer på diskriminering i den første fasen i ansettelsesprosessen. Diskriminering måles som forskjellsbehandling i «callbacks» – positiv respons på jobbsøknader og invitasjoner til jobbintervju.

Analyser av survey- eller registerdata gir solid informasjon om kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet, inkludert betydningen av kjønn for ansettelsessannsynlighet. Basert på denne typen data er det imidlertid vanskelig å fastslå om systematiske forskjeller er et resultat av diskriminering. Problemet er at arbeidsgiverne kan ha relevant informasjon om egenskaper ved jobbsøkerne som ikke er tilgjengelig for forskerne og som er ulikt fordelt mellom menn og kvinner.

Randomiserte felteksperimenter gir muligheter for å løse dette problemet, fordi forskerne da kan kontrollere hvilken informasjon arbeidsgiverne har tilgang til når de tar beslutninger av betydning for utfallet av ansettelsesprosessen. Slike eksperimenter innebærer vanligvis at man sender par av (evt. flere) fiktive jobbsøknader til reelt utlyste stillinger. Søknadene gjøres identiske bortsett fra at man har randomisert en eller flere egenskaper ved jobbsøkerne (såkalte *treatments*) for å måle arbeidsgiveres reaksjoner (heretter *callbacks*) på disse egenskapene. I det følgende benytter vi begrepet *callbacks* dersom fiktive søkerne får en positiv reaksjon i form av innkalling til intervju eller lignende. Når man manipulerer en egenskap, i vårt tilfelle søkerens kjønn, kan graden av diskriminering måles som forskjellen mellom observerte *callback*-andeler til henholdsvis de fiktive kvinnelige og de fiktive mannlige jobbsøkerne.

Dette forskningsdesignet er nå anerkjent som den beste metoden for å måle graden av diskriminering i de innledende fasene av ansettelsesprosesser (OECD 2013). Allerede for

-
1. Denne artikkelen bygger på et engelsk paper skrevet i tilknytning til Horizon2020-prosjektet Growth, Equal Opportunities, Migration & Markets (GEMM): <https://gemm2020.eu/?resources=do-males-experience-hiring-discrimination-in-female-dominated-occupations-an-overview-of-field-experiments-since-1996>
 2. GEMM-prosjektet inkluderte felteksperimenter i seks land, og en artikkel om kjønnsdiskriminering basert på disse dataene er i ferd med å bli publisert (Birkelund, Lancee, Larsen, Polavieja, Randl & Yemane 2021). Denne studien er ikke inkludert her, men vi planlegger et internasjonalt paper hvor vi også inkluderer disse dataene.

tyve år siden ble det pekt på at forskere har gjort prosjekter av denne typen i mange land og i ulike deler av arbeidsmarkedet, over en periode på omtrent femti år (Riach & Rich 2002).

I Norge er det gjennomført flere slike eksperimenter hvor man blant annet har randomisert etnisitet og funksjonsdyktighet (Birkelund, Rogstad, Heggebø, Aspøy, Mogstad, Bjelland & Fischer 2014; Bjørnshagen & Ugreninov 2021; Larsen & DiStasio 2019; Midtbøen & Rogstad 2012).

Internasjonalt er det også utført en rekke randomiserte felteksperimenter som tester ansettelsesdiskriminering knyttet til etnisitet eller rase (se f. eks. Quillian & Midtbøen 2021), mens det er overraskende få som har undersøkt kjønnsdiskriminering på denne måten.

En sammenfatning av seks studier som har undersøkt ansettelsesdiskriminering etter kjønn, peker på at «... discrimination against men in ‘female’ occupations was always much higher than that against women in ‘male’ occupations» (Riach & Rich 2002: F505). Vi ønsker å undersøke om dette funnet også gjør seg gjeldende i nyere felteksperimenter av kjønnsdiskriminering på arbeidsmarkedet. I denne gjennomgangen har vi derfor inkludert alle tilgjengelige studier av denne typen, publisert etter 1995, der nasjonal informasjon om kjønnsfordeling etter yrke er tilgjengelig på det tidspunkt eksperimentet ble utført. Som det vil fremgå nedenfor, har vi funnet mindre enn ti randomiserte felteksperimenter etter midten av 1990-tallet som er egnet for vårt formål. Vi sammenfatter resultater av disse felteksperimentene mht. graden av kjønnsdiskriminering (callback-andeler etter kjønn), og matcher callback-andeler for kandidater med nasjonal statistikk om kjønnsfordelingen innen de yrkene som er brukt i eksperimentene. Vi skiller mellom kvinnedominerte yrker, kjønnsintegreerte yrker – altså yrker der andelen kvinner og menn er omtrent like høy, og mannsdominerte yrker. Deretter estimerer vi sammenhengen mellom yrkessegregering etter kjønn og kjønnsforskjeller i callbacks for å undersøke om det forekommer mer kjønnsdiskriminering i kvinnedominerte enn i kjønnsintegreerte og mannsdominerte yrker.

Felteksperimenter om kjønnsdiskriminering

Tidligere felteksperimenter har forsøkt å undersøke om graden av kjønnsdiskriminering i ansettelsesprosessen varierer med alder, sivilstand, og egenskaper ved arbeidsplassen. I den eldste studien vi inkluderer her, sendte Neumark, Bank og Van Nort (1996) 65 par fiktive søknader til servitørjobber som ble utlyst av restauranter i Philadelphia, USA. De klassifiserte restaurantene i tre grupper etter hvorvidt de hadde et høyt, middels og lavt prisnivå. På de dyre restaurantene, som hadde den høyeste andelen mannlige servitører (72 prosent), var det lavere callbacks for kvinner. På de billigste restaurantene, der kvinnene utgjorde majoriteten blant servitørene, var menn derimot mindre tilbøyelige til å motta callbacks (39 prosent).

Andre studier har også vært opptatt av yrkessegregering, hvor yrkene vanligvis klassifiseres i tre grupper, slik at yrker med mindre enn 33 prosent kvinner kalles mannsdominerte, mens yrker med mer enn 67 prosent kvinner kalles kvinnedominerte. De øvrige yrkene har en likere fordeling av kvinner og menn, og i tråd med forskningslitteraturen på feltet omtales den siste kategorien som kjønns-integrerte, eller bare ‘integrerte yrker’.

I Spania sendte Albert, Escot og Fernandez-Cornejo (2011) søknader til i alt 1 062 jobbutlysninger, hvor de randomiserte alder, kjønn og sivilstand til de fiktive kandidatene. Det var betydelig mer sannsynlig at kvinner mottok callbacks i kvinnedominerte yrker og i et integrert yrke, mens menn ikke hadde noen merkbar fordel i mannsdominerte yrker. De fant også liten betydning av sivilstatus på callbacks, selv om yngre søkere hadde betydelig høyere

andel callbacks enn de som var ti år eldre (4,7 prosent poeng). Denne trenden var noe mer uttalt blant kvinnelige enn blant mannlige søkere. I Kina sendte Zhou mfl. (2013) 9565 par fiktive CV'er til statseide og private bedrifter med henholdsvis utenlandske og kinesiske eiere i seks byer, og konkluderte med at eierstrukturer ser ut til å påvirke kjønnsdiskriminering i ansettelsesprosessen. Private selskaper favoriserte kvinnelige kandidater, mens statseide firmaer viste en svak preferanse for mannlige kandidater. I en svensk studie sendte Bygren, Erlandsson og Gähler (2017) 2 144 søknader til jobber innen 18 yrker, og randomiserte både kjønn og foreldrestatusen til de fiktive søkerne. Selv om barnløse menn fikk høyere andel callbacks enn barnløse kvinner, fedre og mødre, fant forfatterne ikke avgjørende bevis for at noen av gruppene ble diskriminert.

Det er flere studier som har påvist preferanser for kvinnelige kandidater innen kvinne-dominerte yrker. Riach og Rich (2006) sendte 873 likelydende par av søknader til ledige stillinger innen et kvinne-dominert yrke (sekretær), et manns-dominert yrke (ingeniør) og to integrerte yrker i London, hvor søkerne kjønn ble randomisert. De dokumenterte statistisk signifikant diskriminering av menn i det kvinne-dominerte yrket, (97,3 prosent kvinner), og statistisk signifikant diskriminering av kvinner i det manns-dominerte yrket (4,7 prosent kvinner). Diskriminering av menn ble også funnet i begge de integrerte yrkene (regnskapsførere, 30,6 prosent kvinner; og dataanalytikere og programmerere, 20,8 prosent kvinner).

For å følge opp funnene til Riach og Richs, sendte Booth og Leigh (2010) 3 365 fiktive søknader til jobber innen fire sterkt kvinne-dominerte yrker i Australia. De fant signifikante kjønnsforskjeller i callbacks kun innen de yrkene som hadde en kvinneandel lik eller over 80 prosent, hvor kvinnelige kandidater fikk en betydelig fordel i serveringsjobber (80 prosent kvinner) og dataregistreringsjobber (85 prosent kvinner). I de to yrkene med noe høyere andeler menn, kundeservice og salgsyrker, fant de ingen signifikante kjønnsforskjeller.

Carlsson (2011) har dokumentert et lignende mønster i Sverige. Han sendte par av fiktive søknader til 1 614 ledige stillinger innen manns-dominerte, kvinne-dominerte og integrerte yrker i to byer. Kvinnelige kandidater fikk en liten, men statistisk signifikant fordel i både kvinne-dominerte og integrerte yrker, mens menn ikke fikk noen avgjørende fordel i manns-dominerte yrker. Carlsson postulerer derfor at kjønnsforskjeller i det svenske arbeidsmarkedet hovedsakelig har andre årsaker enn diskriminering i ansettelsesprosessen..

En relativt fersk metaanalyse (Koch, D'Mello & Sackett 2015) benytter også den vanlige tredelingen av yrker, altså klassifiserer i tre kategorier, kvinne-dominerte, integrerte og manns-dominerte yrker. Vårt bidrag i denne artikkelen er at vi benytter *et kontinuerlig mål* på kvinneandelen innen yrker, og vi forventer at dette kan bidra til å belyse forskjeller i callback-trender mellom for eksempel sterkt kvinne-dominerte og moderat kvinne-dominerte yrker. En slik tilnærming kan være spesielt verdifull med tanke på at Booth og Leigh (2010) fant at forskjeller i callback-andeler mellom kvinner og menn bare var signifikante innen kvinne-dominerte yrker med høy andel kvinner (80 prosent eller høyere). I lys av tidligere forskning forventer vi at kvinnelige kandidater har en fordel i ansettelsesprosessen når de søker jobber i kvinne-dominerte yrker, og vi forventer også at en *slik fordel øker med kvinneandelen i et yrke*. Det er ingen studier som antyder at det finnes tydelige terskeffekter, så vi kan anta at en slik sammenheng er relativt lineær. Ettersom resultatene fra tidligere studier spriker med hensyn til hvorvidt mannlige kandidater har en fordel når de søker på jobber innen manns-dominerte yrker, *forventer vi å finne større fordeler for kvinnelige kandidater som søker på jobber innen kvinne-dominerte yrker, enn for menn som søker på jobber innen manns-dominerte yrker*. En slik hypotese samsvarer med funn av Riach og Rich (2006), Albert mfl.

(2011) og Carlsson (2011), samt med den tidligere oppsummeringen av felteksperimenter i Riach og Rich (2002).³

Den empiriske analysen

Utvalget av studier som inngår i vår empiriske analyse av sammenhengen mellom yrkessegregering og diskriminering oppfyller ikke kravene i en formell metaanalyse. Vi har imidlertid inkludert alle relevante studier av felteksperimenter som er publisert etter 1995, og som vi har greid å identifisere. Så langt vi vet, er det ikke publisert andre relevante studier enn dette. For å være relevante må studiene oppfylle følgende kriterier:

- De må være publisert i anerkjente tidsskrifter og dermed oppfylle vitenskapelige krav til felteksperimenter
- Utlysningen av jobber må kunne knyttes til presise yrkestitler eller kategorier
- Data om kjønnsfordelingen i de aktuelle yrkene må være tilgjengelig i det arbeidsmarkedet der undersøkelsen gjennomføres.
- Randomiseringen av kjennetegn må bare knyttes til kjønn.

Basert på disse kriteriene har vi funnet frem til syv empiriske studier som inkluderes i vår analyse av sammenhengen mellom yrkessegregering og kjønnsforskjeller i callbacks.

Data og mål

Vi opererer med følgende mål: Kjønnsfordeling i yrker og callbacks.

Kjønnsfordeling i yrker. Det må understekes at våre analyser bare kan utføres på data fra eksperimentelle studier som er utført i arbeidsmarked hvor det finnes pålitelig informasjon om yrkers kjønnsmessige sammensetning på landsbasis. Data om kjønnsfordelingen innen hvert yrke i hvert land er enten oppgitt i studiene eller beregnet av oss basert på tilgjengelig statistikk. Det siste gjelder for Bygren mfl. (2017) og Albert mfl. (2011). I tilfellet med Bygren mfl. (2017) ble denne informasjonen hentet fra den svenske yrkesklassifikasjonen for yrker (på firesiffer nivå). For yrkeskategorier beskrevet av flere koder (f.eks. «Ingeniør industriell økonomi / maskinteknologi / elektronikk»), baserte vi oss på gjennomsnittsberegninger for andelen kvinner innen disse yrkene. Nøyaktige data for kjønnsfordeling kunne ikke oppnås for yrket «markedsføringsteknikere» fra Albert mfl. (2011). Dette yrket har vi derfor måttet utelate fra våre analyser. Yrker vurdert i flere studier, for eksempel førskolelærer (testet av både Carlsson (2011) og Bygren mfl. (2017)), blir klassifisert som separate observasjoner i vår analyse ettersom disse eksperimentene er utført på ulike tidspunkt. Dermed kan disse yrkene ha ulik kjønns sammensetning. Hvis vi hadde slått sammen data relatert til like yrker,

3. Et par studier kunne vært inkludert, men er ikke tatt med likevel, av ulike grunner. Weichselbaumer (2004) utviklet søknader for tre fiktive kandidater, en designet for å representere en stereotyp feminin kvinne, den andre en stereotyp maskulin kvinne, og den tredje en gjennomsnittlig mannlig søker. Ved sammenligning av callbacks for de kvinnelige og maskuline kvinnene, fant man ingen statistisk signifikante tegn på diskriminering, men kvinner ble utsatt for diskriminering i et mannsdominert yrke (nettverks-tekniker) og menn i et kvinnedominert yrke (sekretær). Siden disse dataene bevisst kommuniserer heterogenitet (femininitet eller maskulinitet) blant kvinnelige kandidater, og derved legger til en ekstra variabel, vil vi ikke inkludere dem i vår undersøkelse. I en belgisk studie sendte Baert mfl. (2016) søknader til ulike jobber som krevde bachelorgrad i bedriftsøkonomi og jobber som krevde mastergrad i bedriftsøkonomi, men siden forfatterne valgte jobber basert på gradskrav, og ikke yrkeskategori, kan ikke callbacks matches med presise yrkestitler, og vi kan derfor ikke gjøre bruk av disse dataene i vår studie. Lignende faktorer utelukker muligheten til å inkludere andre relevante studier i analysen vår.

ville det også betydd at vi måtte beregne gjennomsnitt av callbacks registrert på ulike tidspunkt og som et resultat av ulike jobbsøkningsdesign. Bygren mfl. (2017) har dessuten konstruert noen kandidater som mødre og fedre, og andre som barnløse kvinner og menn. For å bestemme de respektive callbacks-resultatene for kvinnelige og mannlige kandidater i denne studien, har vi laget et fellesmål på callbacks for mødre og barnløse kvinner, og et fellesmål for fedre og barnløse menn.

Callbacks. Vi har informasjon om callback-andeler for kvinnelige og mannlige søkere, og vi skiller mellom hvorvidt de blir invitert til et intervju, eller om arbeidsgiver tar kontakt fordi hun/han ønsker mer informasjon. Vi konstruerer *differansen* mellom callback-andeler for kvinnelige og mannlige søkere, samt *callback ratio*, som er forholdet mellom callback-andeler for kvinnelige og mannlige søkere.

Analysene er utført ved hjelp av enkle bivariate regresjoner. Tabell 1 gir en oversikt over de syv studiene vi har inkludert, samt informasjon om hvilke yrker studiene inkluderer, callback-frekvenser og nasjonal kjønnsfordeling innen hvert yrke på det tidspunkt eksperimentet ble utført

Studie	Tid og sted	Yrke (som betegnet i studiene) ^{*,†,‡}		Kjønnsfordeling i yrke		Callback-andel		Callback-forholdstall
		ID		Andel kvinner	Kvinner	Menn	Kvinner/Menn	
Albert mfl. (2011)	2005-6 Madrid, Spania	1	Accountants	0,49	0,07	0,06	1,09	
		2	Accountants' assistants	0,46	0,11	0,08	1,44	
		3	Admin, assistants/receptionists	0,70	0,10	0,03	3,06	
		4	Executive secretaries	0,67	0,16	0,05	3,15	
		5	Marketing technicians	–	0,02	0,02	1,00	
		6	Sales representatives	0,21	0,16	0,17	0,96	
Booth & Leigh (2010)	2007 Brisbane, Melbourne og Sydney, Australia	7	Customer service	0,68	0,29	0,26	1,12	
		8	Data entry	0,85	0,33	0,19	1,74	
		9	Sales	0,69	0,26	0,25	1,04	
		10	Waitstaff	0,80	0,40	0,30	1,33	
Bygren mfl. (2017)	2013-15 Göteborg, Malmö og Stockholm, Sverige	11	Accountant and auditor	0,59	0,41	0,38	1,08	
		12	Assistant nurse	0,93	0,41	0,21	1,93	
		13	Chef	0,53	0,24	0,41	0,58	
		14	Cleaner	0,80	0,12	0,03	3,41	
		15	Elementary school teacher	0,76	0,68	0,82	0,83	
		16	Engineer comp, sci., comp, specialist	0,21	0,61	0,57	1,06	
		17	Engineer industrial economics/	0,20	0,24	0,36	0,69	

		machine technology/electronics				
		18 Financial assistant	0,87	0,15	0,23	0,65
		19 High school teacher	0,58	0,51	0,53	0,97
		20 Nurse	0,90	0,50	0,72	0,69
		21 Preschool teacher	0,94	0,73	0,62	1,18
		22 Receptionist	0,81	0,18	0,25	0,74
		23 Salesperson	0,64	0,36	0,43	0,84
		24 Store personnel and cashier	0,76	0,07	0,10	0,74
Carlsson (2011)	2005-6	25 Accountants	0,75	0,21	0,13	1,62
	Göteborg og Stockholm, Sverige	26 Business sales assistants	0,38	0,41	0,35	1,17
		27 Cleaners	0,80	0,11	0,08	1,38
		28 Computer professionals	0,24	0,23	0,22	1,05
		29 Construction workers	0,01	0,20	0,30	0,67
		30 Lower secondary school teachers (language)	0,66	0,47	0,47	1,00
		31 Lower secondary school teachers (math and science)	0,76	0,55	0,57	0,96
		32 Motor-vehicle drivers	0,07	0,21	0,24	0,88
		33 Nurses	0,91	0,29	0,33	0,88
		34 Preschool teachers	0,92	0,67	0,61	1,10

Tabell 1. Oppsummering av kjennetegn og resultater fra syv tidligere felteksperimenter

		35 Restaurant workers	0,68	0,19	0,08	2,38
		36 Shop sales assistants	0,76	0,15	0,15	1,00
		37 Upper secondary school teachers	0,53	0,30	0,33	0,91
Neumark mfl. (1996)	1994	38 Waitstaff in high-price restaurants	0,28	0,26	0,61	0,43
	Philadelphia, P.A., U.S.A	39 Waitstaff in low-price restaurants	0,61	0,38	0,19	2,00
		40 Waitstaff in med.-price restaurants	0,49	0,43	0,62	0,69
Riach & Rich (2006)	2003	41 Chartered and certified accountants	0,31	0,13	0,10	1,30
	London, U.K.	42 Computer analysts and programmers	0,21	0,23	0,14	1,64
		43 Engineering professionals	0,05	0,12	0,17	0,71
		44 Secretarial and related occupations	0,97	0,19	0,09	2,11
Zhou mfl. (2013)	2010-11	45 Accountant	0,38	0,02	0,02	0,87
	Beijing, Chengdu, Guangzhou, Shanghai, Shenzen og Wuhan, Kina	46 Marketing professional	0,41	0,06	0,05	1,32
		47 Secretary	0,72	0,03	0,02	2,08
		48 Software engineer (IT)	0,31	0,09	0,08	1,14
Gjennomsnitt	-	-	0,58	0,27	0,27	1,26

* Bygren mfl. (2017) deler 18 yrker inn i 14 yrkeskategorier, og det er disse vi tar utgangspunkt i for denne artikkelen.

† Neumark mfl. (1996) inkluderer bare ett "yrke", restaurantservere, men deler stillingene i tre priskategorier etter type restaurant. Vi har behandlet disse som tre separate yrker i analysen.

‡ Zhou mfl. (2013) deler 8 yrker inn i 4 yrkeskategorier, og det er disse vi tar utgangspunkt i for denne artikkelen.

Resultater

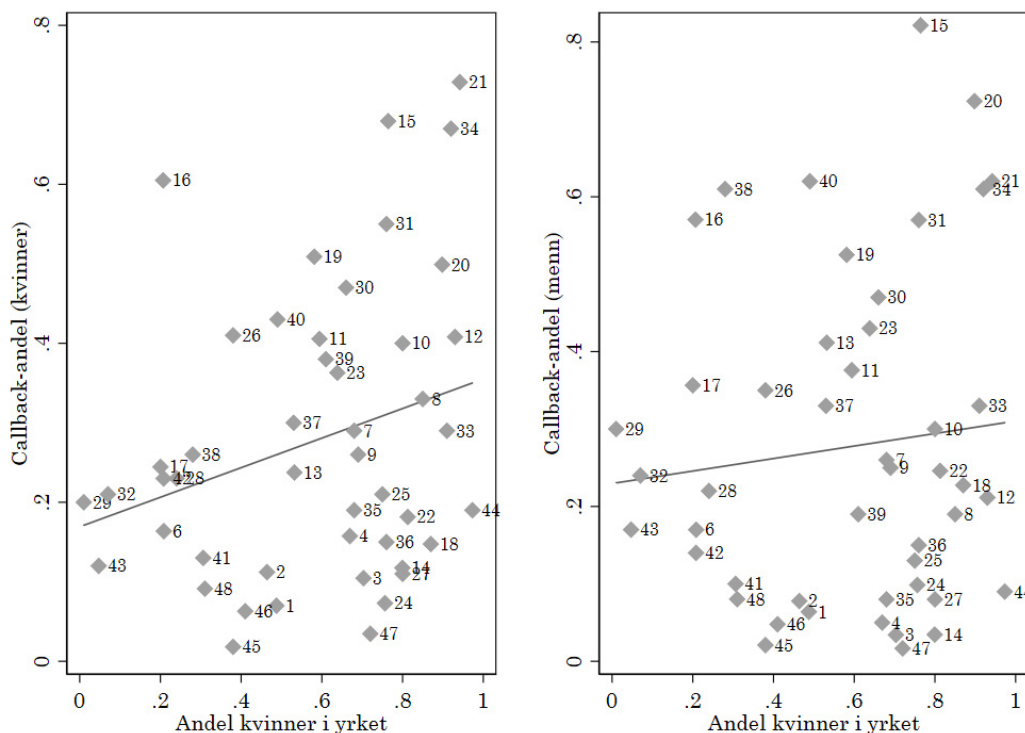
Figur 1-3 og tabell 1 og 2 viser våre hovedfunn. Vi observerer (se tabell 1, bunnlinjen) at mannlige og kvinnelige kandidater har omtrent lik gjennomsnittlig callback-prosent (27 prosent),⁴ selv om nivået varierer mye mellom yrker: fra 2 prosent til 73 prosent og fra 2 prosent til 82 prosent for henholdsvis kvinnelige og mannlige kandidater. Det uveide gjennomsnittlige forholdet (callback-ratio) mellom kvinnelige og mannlige callbacks er 1,26, noe som tyder på høyere callbacks for kvinnelige jobbsøkere.

Tabell 2 viser at sammenhengen mellom yrkessegregering og callback-ratio er signifikant på 5 prosent nivå. Et prosentpoengs økning i andelen kvinner i et yrke er assosiert med en økning på 0,76 prosentpoeng i callback-ratio, dvs. i forholdet mellom kvinner og menn som blir kontaktet av arbeidsgiver. I figur 1 har vi plottet sammenhengen mellom yrkessegregering og callback for kvinnelige og mannlige jobbsøkere. Vi merker oss at for både kvinnelige og mannlige jobbsøkere er sammenhengen mellom callback og kvinneandelen innen yrker positiv, men den er svakere (kurven er flatere) for menn enn kvinner.

Tabell 2. Lineær regresjon av callback-andeler og forholdstall, etter andel kvinner i yrket.

Avhengig variabel	Resultat	R ²
Callback-andel, kvinner (%)	0,186 (0,063)	0,075
Callback-andel, menn (%)	0,081 (0,496)	0,010
Forholdstall, callback-andel (kvinner) / callback-andel (menn)	0,760* (0,041)	0,090
Differanse, callback (kvinner) – callback (menn)	0,105 (0,066)	0,073

Signifikansnivå: * signifikant på 0,05 nivå; ** signifikant på 0,01 nivå.



Figur 1.

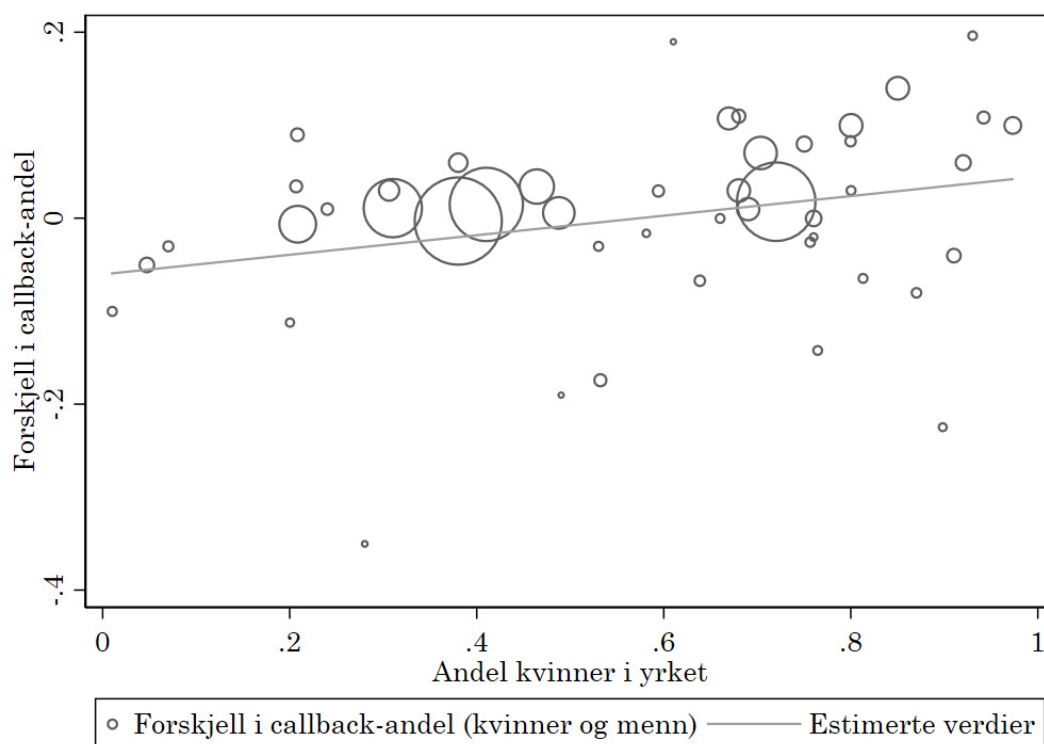
Callback-andeler for kvinner og menn etter andel kvinner i yrket.

Note: Nummereringen i figurene refererer til yrkene i tabell 1

At denne sammenhengen er positiv for begge kjønn, innebærer at callback-raten øker med kvinneandelen i yrket. Som det fremgår av tabell 2, er denne sammenhengen ikke statistisk signifikant for menn. Ut ifra disse syv felteksperimentene må vi dermed konkludere at yrkes-segregering etter kjønn ikke har noen merkbar betydning for menns sannsynlighet for å få en positiv respons på sin jobbsøknad i den tidlige fasen av ansettelsesprosessen (callbacks).

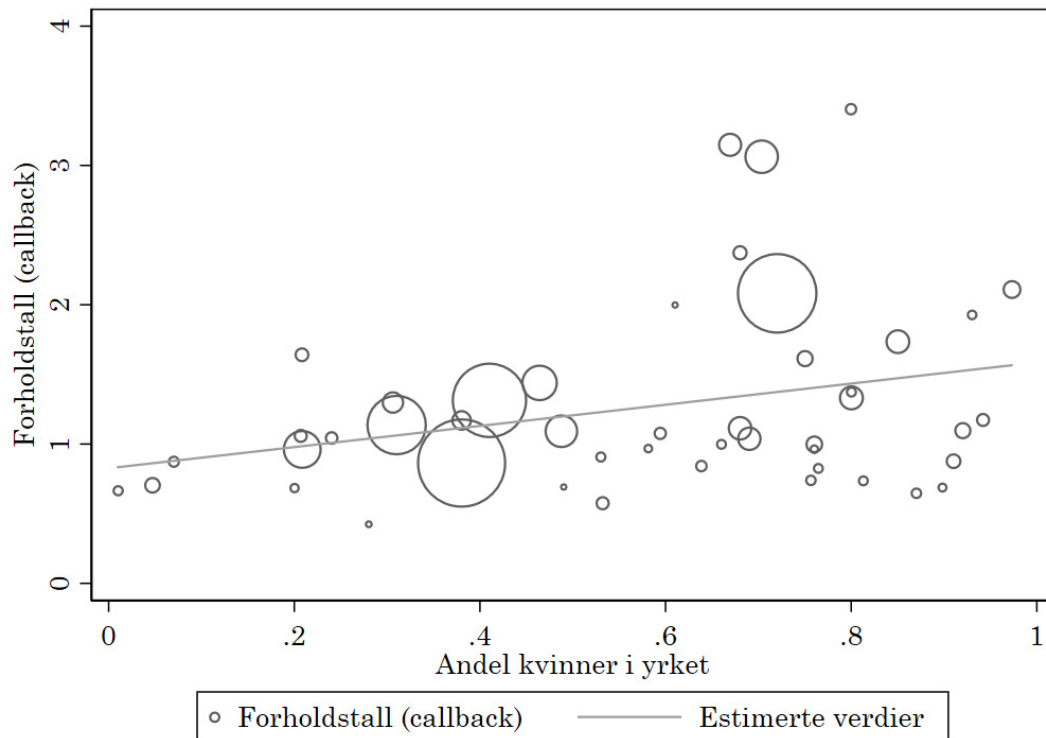
De to andre sammenhengene i Tabell 2, mellom yrkessegregering og callback for kvinnelige jobbsøkere, og yrkessegregering og differansen i callback for kvinner og menn, er heller ikke signifikante (men i nærheten av å oppnå konvensjonelle signifikansnivåer med p-verdi på hhv. 0,06 og 0,07).

Vi har hittil ikke vektet informasjon om callback etter antall søknader som er sendt inn innen hvert yrke, noe som betyr at callback-hyppighet innen yrker der få søknader ble sendt inn kan ha en for stor innvirkning på resultatene våre. Vi har derfor vektet yrkene med antall observasjoner innen hver kategori, og resultatet av dette er vist i figur 2 og 3. Det fremgår at mønstrene forblir de samme som dokumentert ovenfor; dvs. at det er en positiv sammenheng mellom yrkessegregering og callback-raten (altså forholdet mellom kvinnelige og mannlige callback-frekvenser (figur 3), så vel som differensen mellom kvinnelige og mannlige callbacks (figur 2).



Figur 2.

Differanse (prosentpoeng) mellom callback-andeler for kvinner og menn etter andel kvinner i yrket.



Figur 3.

Forholdstall (callback for kvinner over callback for menn) etter andel kvinner i yrket.

Diskusjon

Kan vi ut ifra dette slå fast at menn utsettes for diskriminering når de søker jobb i kvinnedominerte yrker? Våre resultater antyder at kvinnelige kandidater får et fortinn framfor menn når de søker jobber innen kvinnedominerte yrker og at denne tendensen øker med kvinneandelen i yrket. Som vist i tabell 2 og i figur 3 så er det en signifikant positiv sammenheng mellom callback-raten til kvinner og menn, på den ene siden, og kvinneandelen i yrket på den andre. Ut ifra våre data har ikke yrkessegregering noen signifikant effekt på callback for menn. Sammenhengen mellom diskriminering av menn og økende kvinnedominans i yrker ser ut til å være relatert til en tilsynelatende preferanse for kvinnelige søkere i kvinnedominerte yrker, snarere enn en nedgang i callbacks for menn innen kvinnedominerte yrker.

Neumark mfl. (1996) og Riach og Rich (2006) har vist at når kvinnelige kandidater søker seg til jobber innen noen mannsdominerte yrker, gjelder den motsatte trenden: Mannlige kandidater får en fordel i forhold til kvinner i søknadsprosessen. Begrensningene i utvalget vårt gjør at vi ikke kan teste dette godt nok. Som det fremgår av figur 1-3, ligger hoveddelen av observasjonene i utvalget vårt innen kvinnedominerte yrker, mens mindre enn tre av yrkene som ble inkludert i disse studiene har over 80 prosent menn. Det er derfor vanskelig å undersøke på en troverdig måte hvordan mannlige og kvinnelige jobbsøkere behandles når de søker seg til jobber innen sterkt mannsdominerte yrker.

Det er også andre begrensinger knyttet til vår studie. For det første utgjør ikke våre analyser en fullstendig metaanalyse, og vi utfører ikke en systematisk gjennomgang av tilgjengelig litteratur. Vi inkluderer heller ikke faktorer som foreldrestatus i analysen vår, og dette er antatt å være relevant for hvordan arbeidsgivere vurderer den potensielle produktiviteten for

kvinner og menn ulikt. Som nevnt foran inkluderer vi også studier der kvinnelige jobbsøkere er klassifisert som mødre versus barnløse kvinner. Ettersom dette ikke gjelder alle studiene vi inkluderer, og heller ikke nødvendigvis gjenspeiler fordelingen i befolkningen som helhet, vil resultatene våre ikke være generaliserbare for disse gruppene, og vi har derfor slått dem sammen til én gruppe.

For det andre belyser denne type felteksperimenter bare arbeidsgivers respons på jobbsøknader i den første fasen av ansettelsesprosessen, noe som potensielt kan bety at resultatene våre undervurderer (eller overvurderer) det totale omfanget av diskriminering i ansettelsesprosessen. Slike felteksperimenter fokuserer dessuten bare på diskriminering innen offentlig annonserte stillinger som forskerne kan sende fiktive jobbsøknader til. Studien vår kan derfor ikke si noe om diskriminering assosiert med alternative ansettelsesmetoder (f.eks. interne ansettelsesprosesser, kampanjer og nettverksrekruttering). Nettverksrekruttering kan forekomme både til lederstillinger og til ufaglært arbeid. Dersom slike rekrutteringsstrategier er mer utbredt for noen type stillinger enn andre, kan felteksperimenter av denne typen ikke brukes til å undersøke diskriminering i slike stillinger.

Det bør også nevnes at vi måler diskriminering på jobbnivå, dvs. slik stillingene er utlyst, og ikke på et mer generelt yrkesnivå. Ettersom det ikke finnes pålitelig komparativ informasjon om kjønnsfordeling knyttet til jobbnivå, er det vanlig å bruke offentlig statistikk om kjønnsfordeling knyttet til yrker. Dette ses vanligvis ikke som et problem, selv om det kan tenkes ulik kjønnssammensetning innen ulike jobbkatogier innen ett og samme yrke. Vi bør også nevne at utdanning og kompetansekrav kan tenkes å ha betydning. Det er vanlig praksis i slike felteksperimenter å utstyre de fiktive kandidatene med kompetanse i tråd med stillingsutlysningen. Ettersom en del kvinnelederte yrker, f.eks. førskolelærere, ofte har problemer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft, kan dette være grunnen til at callbacks ser ut til å stige med kvinneandel i yrkene. Ettersom det er såpass mange potensielle uobserverte faktorer som kan bidra til vårt hovedfunn, kan vi ikke si at det er en kausal sammenheng mellom yrkessegregering etter kjønn og kjønnsdiskriminering. Den sammenhengen som er påvist her, er basert på data som er hentet fra studier som er hentet fra eksperimenter som er gjennomført av andre, og ikke fremkommet som et resultat av eksperimentell manipule-ring av kvinneandel i yrker.

På tross av disse begrensningene lykkes analysen vår med å anvende en mer nyansert klassifisering av yrkessegregering etter kjønn enn det som er vanlig i felteksperimenter om diskriminering på arbeidsmarkedet. Ettersom vi inkluderer flere tidligere studier, kan vi analysere aggregerte eksperimentelle data om betydningen av yrkesmessig kjønnssegregering på jobbsøkeres callbacks. I stedet for bare å kode yrker i tre kategorier, som hhv. mannsdominerte, kvinnelederte og integrerte, har vi klassifisert yrkesdata etter relevant nasjonal arbeidsmarkedsstatistikk som viser den eksakte kjønnsfordelingen for hvert yrke. Deretter har vi matchet disse data med callback-andelene observert i hvert yrke i hvert eksperiment.

Fremtidig forskning bør følge opp våre funn. Det er særlig behov for pålitelige, eksperimentelle data som kan dokumentere hvordan fiktive mannlige og kvinnelige søkere behandles når de søker seg til jobber innen yrker med få kvinnelige arbeidstakere. For det andre trenger vi mer meta-analytisk forskning som kan analysere forskjellene og nyansene i callbacks for mannlige og kvinnelige jobbsøkere langs hele spekteret av yrkessegregering etter kjønn, og vi trenger forskning fra flere land, herunder Norge.

Referanser

- Albert, R., Escot, L. & Fernandez-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *International Journal of Human Resource Management*, 22, 351-375. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540160>
- Baert, S., De Pauw, A. S. & Deschacht, N. (2016). Do employer preferences contribute to sticky floors? *Industrial and Labor Relations Review*, 69, 714-736. <https://doi.org/10.1177%2F0019793915625213>
- Birkelund, G.E., Rogstad, J., Heggebø, K., Aspøy, T. M., Bjelland, H. F. (2014). Diskriminering i arbeidslivet – Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim, *Sosiologisk tidsskrift*, 22: 352-382. <https://www.idunn.no/st/2014/04>
- Birkelund, G.E., Lancee, B., Larsen, E.N., Polavieja, J., Randl, J. & Yemane, R. (2021). Gender discrimination in hiring. Evidence from a cross-national harmonized field experiment, *European Sociological Review*, in press.
- Bjørnshagen, V. & Ugreninov, E. (2021). Disability Disadvantage: Experimental Evidence of Hiring Discrimination against Wheelchair Users. *European Sociological Review*. <https://doi.org/10.1093/esr/jcab004>
- Booth, A. & Leigh, A. (2010). Do employers discriminate by gender? A field experiment in female-dominated occupations. *Economics Letters*, 107, 236-238. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2010.01.034>
- Bygren, M., Erlandsson, A. & Gähler, M. (2017). Do employers prefer fathers? Evidence from a field experiment testing the gender by parenthood interaction effect on callbacks to job applications. *European Sociological Review*, 33, 337-348. <https://doi.org/10.1093/esr/jcx051>
- Carlsson, M. (2011). Does hiring discrimination cause gender segregation in the Swedish labor market? *Feminist Economics*, 17, 71-102. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.580700>
- Koch, A. J., D' Mello, S. D. & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128. <https://doi.org/10.1037/a0036734>
- Larsen, E. N. & Di Stasio, V. (2019). Pakistani in the UK and Norway: different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47, 1201-1221. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622777>
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2012) Discrimination. Methodological controversies and sociological perspectives on future research, *Nordic Journal of Migration Research*, 2, 203-212. <https://doi.org/10.2478/v10202-011-0046-5>
- Neumark, D., Bank, R. J. & Van Nort, K. D. (1996). Sex discrimination in restaurant hiring: An audit study. *Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 915-941. <https://doi.org/10.2307/2946676>
- OECD (2013). «Discrimination against immigrants – measurement, incidence and policy instruments», in *International Migration Outlook 2013*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-7-en.
- OECD. (2017). *The pursuit of gender equality: An uphill battle*. Paris, France: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>
- Quillian, L. & Midtbøen, A. H. (2021). Comparative Perspectives on Racial Discrimination in Hiring: The Rise of Field Experiments. *Annual Review of Sociology*, 47, 391-415. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090420-035144>
- Riach, P. A. & Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *Economic Journal*, 112(483), F480-F518. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00080>
- Riach, P. A. & Rich, J. (2006). An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market. *B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 6(2), 1-20. <https://doi.org/10.2202/1538-0637.1416>

- Weichselbaumer, D. (2004). Is it sex or personality? The impact of sex stereotypes on discrimination in applicant selection. *Eastern Economic Journal*, 30:159–86. <https://www.jstor.org/stable/40326127>
- Zhou, X., Zhang, J. & Song, X. (2013) Gender Discrimination in Hiring: Evidence from 19,130 Resumes in China. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2195840> or <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2195840>