

ANSETT
KÆN

VEILEDER FOR
KVOTERING AV MENN
TIL JOBB I BARNEHAGER



HVA ER ...

Et eksempel på moderat kjønnskvoltering er å ansette en mann som barnehageassistent når han vurderes som tilnærmet like godt kvalifisert som en kvinne som har søkt stillingen.

Moderat kjønnskvoltering og positiv særbehandling er ...

Positiv særbehandling er å behandle kjønnene ulikt for å fremme likestilling mellom kvinner og menn. Moderat kjønnskvoltering er en form for positiv særbehandling.

Det er generelt tillatt å særbehandle kvinner til stillinger og utdanninger der de er i mindretall for å oppnå likestilling jf. *Likestillingslovens § 3 a*. Adgangen til å særbehandle menn er begrenset og regulert i egen forskrift, *Forskrift om særbehandling av menn* fra 1998.

Moderat kvotering av menn er tillatt i stillinger der hovedoppgaven er:

- Undervisning av barn
- Omsorg for barn
- I opptak til utdanning til slike stillinger

Hensikten med forskriften er å fremme kontakt mellom menn og barn, samt å motvirke et svært kjønnssegregert arbeidsmarked.

I et samfunn der likestilling mellom kjønnene er en grunnleggende verdi, er det uheldig om barn i oppveksten lærer at det er egne oppgaver for kvinner og menn. Flere menn i omsorgs- og undervisningsyrker kan bidra til å endre kjønnsstereotypiske rolleforventninger om at det bare er kvinner som utfører omsorg for barn.

Lite kjent og lite brukt tiltak

Det har vært tillatt å moderat kjønnskvoltere menn siden 1998. Men forskriften har vært lite brukt og lite kjent. Hensikten med denne veilederen er derfor både å gjøre forskriften kjent for barnehageledere samt å informere om hvordan barnehageledere kan bruke forskriften for å bedre kjønnsbalansen i barnehagene.



Radikal kjønnskvoltering er ikke tillatt

Radikal kjønnskvoltering betyr at man ansetter det underrepresenterte kjønn på tross av at andre søkere er bedre kvalifisert. Radikal kjønnskvoltering er ikke tillatt i Norge. Dette er slått fast i EUs rettspraksis, og Norge er gjennom EØS-avtalen forpliktet til å følge EUs rettspraksis på dette området.

Barnehagene har en plikt til aktivt å fremme likestilling

Aktivitetsplikten fremgår av *Likestillingsloven § 1a*. Plikten innebærer at arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

Å arbeide for å forbedre kjønnsbalansen i barnehager er en oppgave som følger med denne plikten. Barnehagene har ikke en plikt til å kjønnskvoltere menn etter aktivitetsplikten, men de kan bruke *Forskrift om særbehandling av menn* som et virkemiddel for å få flere menn til å jobbe i barnehager.

Veilederen er utarbeidet av Reform – ressurscenter for menn på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Veilederen er et tiltak i Kunnskapsdepartementets *Handlingsplan for likestilling i barnehager og grunnopplæring 2008 – 2010*. Veilederen er gjennomgått av Likestillings- og diskrimineringsombudet.

SLIK
REKRUTTERER
DU MENN ...

Lag en konkret målsetning for hvor mange menn eller hvor stor andel menn din barnehage skal ha.

Ikke vent at mennene skal komme til deg

Det å begynne på en førskolelærerutdanning eller å jobbe i barnehage er utenfor et vanlig løp for de fleste menn. Men det vil ikke si det samme som at de ikke ville være interessert hvis sjansen bød seg, eller at de ikke er egnet for oppgaven. Derfor kan ikke en barnehageleder som ønsker flere menn vente på at mennene kommer til seg. Barnehagen må gjøre konkrete framstøt for å trekke menn til seg, samt aktivt bruke arenaer som menn er på. For eksempel:

- bruk barnehagens, egne og ansattes nettverk
- be om mannlige studenter som er i praksis fra førskolelærerutdanningen
- rekrutter gutter som har arbeidspraksis på ungdomsskolen
- etterspør mannlige lærlinger som skal bli barne- og ungdomsarbeidere
- samarbeid med NAV og vikarbyråer for å tiltrekke mannlige arbeidssøkere
- markedsfør barnehagen og bruk media aktivt

Framhev de positive sidene ved barnehagen

- å jobbe i barnehage er spennende jobb
- det krever både samarbeid og selvstendighet
- det forventes at du formidler egne interesser og ferdigheter, enten det er et håndverk, friluftsliv, sport, musikk, rollespill, data eller annet
- å jobbe i barnehage er variert og foregår både inne og ute
- Når du jobber i barnehage, er du ikke stillesittende. Du bruker hele deg både kroppslig, mentalt og emosjonelt.

Utform stillingsannonser som også appellerer til menn

Benytt et språk som inkluderer menn. Fremhev hvilke arbeidsoppgaver du forventer at jobbsøkeren skal mestre, framfor tilstander og honnørord.

*Ikke skriv: trives sammen med barn.
Skriv: gode kommunikasjonssevner!*

Etterspør kvalifikasjoner til barnehagen som menn oftere kan ha, spesielt dersom disse er mangelvare i barnehagen din. Å kunne tilrettelegge for friluftslivsaktiviteter er et slikt eksempel. At naturbarnehagene også har etterspurt slike kvalifikasjoner er en av grunnene til at de har flere menn ansatt.



Oppfordre menn til å søke

Barnehageverdenen oppfattes av mange menn som en fremmedartet kvinneverden. Når du oppfordrer menn om å søke stillingen, senker du terskelen for menn. Siden få kvinner opplever et slikt stengsel, kan oppfordringen i praksis gjøre stillingen søkbar for begge kjønn.

For å oppfordre menn til å søke i stillingsannonser, er det et krav om at menn er i mindretall i den type stilling som barnehagen utlyser. Les forskriftens §4.

Gjør barnehagen til en god arbeidsplass for menn

og kvinner. Fordi menn ofte møter særskilte utfordringer i forhold til å bli i yrket over tid, vil det være hensiktsmessig med lokale tiltak for å holde på mennene.

- Tilstreb at en mann både arbeider sammen med en eller flere andre menn og kvinner i det daglige arbeidet. Det hindrer at han blir "mannen" i barnehagen, istedenfor en kollega.
- Å ha menn ansatt gjør det lettere å rekruttere flere.
- Gi individuell oppfølging. Flere barnehager og barnehageledere som har lyktes, har fulgt opp mannlige arbeidstakere spesielt.
- Legg til rette for videre- og etterutdanning.
- Legg til rette for at menn kan danne og bruke nettverk seg i mellom. Dette kan være spesielt viktig dersom det er få menn i din barnehage.

- Sett fokus på arbeidsmiljøet og samtalekulturen blant ansatte. Er for eksempel samtalene i pausene av en slik art at alle kan bidra uavhengig av kjønn og livsfase?

Påvirk og bruk din barnehageorganisasjon

- Sett temaet på dagsordenen i din barnehage og i kommunen. Flere kommuner har vedtatt en målsetning om 20 prosent menn i barnehagene med tilhørende tiltak.
- Bruk ressursene og infrastruktur som er etablert sentralt og regionalt.
- Få inspirasjon fra demonstrasjonsbarnehagene. Alle har over 20 prosent menn og har i oppgave å gi tips til andre barnehager.
- Etabler samarbeid med ditt rekrutteringsteam. Det er etablert team i ulike regioner i landet som koordinerer arbeidet med rekruttering av menn til barnehagene.
- Del erfaringer fra lokalt utviklingsarbeid på den årlige nasjonale likestillingskonferansen.

Bruk materiell og ressurser

TEMAHEFTE om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen av Pia Friis (2006).

På vei mot en likestilt barnehage av John Roald Pettersen (red) og Kunnskapsdepartementet (2008)

www.mennibarnehagen.no nasjonal nettside til støtte i rekrutteringsarbeidet



SLIK
KVOTERER
DU MENN ...

Revurder utvalgskriterier som ofte ekskluderer menn fra jobb i barnehager. Er det nødvendig å rangere søkerne etter ansiennitet, arbeids erfaring med barn og fagbrev i barne- og ungdomsarbeid?

Vektlegg utvalgskriterier som gjør stillingen aktuell for mange ulike grupper av mennesker som kan gjøre en god jobb i barnehagen. Gode samarbeidsevner og evne til selvrefleksjon, kan være eksempler på slike utvalgskriterier.

- **Ved tilnærmedesvis like gode kvalifikasjoner:** Du kan velge å ansette en mann når han framstår som tilnærmedesvis like godt kvalifisert som en kvinne til stillingen. Forskriften gir deg en slik mulighet til særbehandling av menn når menn er underrepresentert. Men uten en konkretisering av kvalifikasjoner vil det være vanskelig å vurdere hva som er "tilnærmedesvis like godt kvalifisert".
- **Kun ved underrepresentasjon:** Du kan bare særbehandle en mann når menn er underrepresentert. Skal for eksempel en assistent særbehandles ved tilsetning må det være mindre enn 40 prosent menn blant assistentene i barnehagen eller i den aktuelle barnehageenheten. Betingelsen om underrepresentasjon gjelder også andre stillingskategorier.
- **Informasjon til søkere:** Det er ikke et krav at det opplyses i stillingsutlysningen at mannlige søkere kan særbehandles til stillingen i henhold til forskriften. Det kan være hensiktsmessig å oppfordre menn til å søke.

Vær innstilt på å gi uerfarne menn en sjanse

Betydelig flere kvinner enn menn har erfaring med pass og omsorg av barn fra egen familie og oppvekst. Flere kvinner enn menn har hatt jobber hvor de har vært i kontakt med barn. Om andelen menn i barnehagene skal økes, kan ikke erfaring være avgjørende ved stillingsutlysning og ansettelse. Det vil si at du må være innstilt på å gi menn som har en annen bakgrunn en sjanse.

Se forbi stereotypifisering av menn

Det er kjent fra rekruttering av kvinner til lederposisjoner og såkalte mannsyrker at deres kvalifikasjoner ikke gjenkjennes. Problemet har ofte vært at deres kvalifikasjoner ikke stemmer overens med hvordan kvalifikasjoner, arbeidserfaring og ekspertise formelt blir definert. De passer ikke malen. Av samme grunn blir flere mannlige søkere til arbeid i barnehagen oppfattet som "rare", "unge", "uerfarne", "rocka", "umodne" eller tilsvarende.

Noen kvinner vil bli forbigått eller være redd for å bli det.

Din begrunnelse for hvorfor og hvordan du bruker positiv særbehandling er derfor viktig. Les mer under *Flere menn trengs ...*

En tydelig prosess gjør det lettere å bruke forskriften aktivt og også gjøre rede for ansettelsen for andre. Spesielt dersom utvalgskriteriene går fram av stillingsannonsen eller er avklart internt, er det lettere å vurdere ulike behov opp mot hverandre.



VISTE
DU AT ...

- 900 menn jobbet med barn i barnehager i 1990. Disse utgjorde 3 % av de ansatte.
- 5000 jobbet med barn i barnehager i 2008. Disse utgjorde 7,3 % av de ansatte.
- Over halvparten av barnehagene hadde ingen menn ansatt i 2008.
- 875 av 6700 barnehager nådde delmålet om 20 prosent menn i 2008.
- Av 90 mannlige førskolelærere utdannet ved Høgskolen i Sogn og Fjordane siden 1977 jobbet 70 fremdeles med barn i 2007.

Det er flere menn i enkelte barnehager

- **Private barnehager** hadde 9,1 % menn ansatt i 2008. Offentlige barnehager hadde 5,6 % menn ansatt i samme år.
- **Kanvas-stiftelsen** hadde i gjennomsnitt 18 prosent menn i sine 55 barnehager i 2008.
- **Verdal, Oslo og Tromsø** er kommuner med en høyere andel menn. Henholdsvis 13,9 %, 12,7 % og 12,6 % menn jobbet her med barn i barnehager i 2008.
- **Natur- og friluftsbarnhagene** hadde 19 % menn ansatt i 2005.

Tallene refererer til menn ansatt i basisvirksomhet i barnehage. Det omfatter styrere, styrerassistenter, pedagogiske ledere og assistenter.

Hvorfor flere menn i noen barnehager?

- **Fordi barnehagene har vært aktive over tid.** Flere barnehager i Verdal, Oslo og Tromsø har over tid arbeidet for å rekruttere menn og samarbeidet med den lokale førskolelærerutdanning om dette. Kanvas-stiftelsen har hatt en langsiktig satsning for å øke andelen menn. Flere kommuner med bevisste satsninger har også hatt en betydelig økning i antall menn uten at andelen har økt. Dette kommer av at den totale andelen ansatte har økt tilsvarende.

- **Fordi menn kan bruke en interesse** mange av dem brenner for i natur- og friluftsbarnehagene. Samt fordi menn i disse barnehagene opplever et større handlingsrom (Lysklett og Emilsen 2007). Ingen har undersøkt hvorfor det er flere menn i barnehagene i byene og i det private.
- **Lønnsnivået er en av flere hindringer** for rekruttering av flere menn til barnehagene. For menns yrkesvalg er lønnsnivået noe viktigere enn for kvinner. Lønnsnivået i de såkalt kvinnedominerte yrkene er lavere enn mange sammenlignbare mannsdominerte yrker.

Mange menn møter omfattende kjønnsstereotypifisering

OVERSYNLIGHET: Er det kun en eller noen få menn som jobber i barnehagen, tenderer alt personen foretar seg til å bli forklart med at det er en mann. MANNSROLLEN BLIR ET FENGSEL: Menn forventes å påta seg ansvaret for kjønnsstypiske manssaktiviteter. Over tid kan det bli svært innskrenkende. KVINNELIG MODELLMAKT: Mannlige ansatte gis ikke samme grad av innflytelse på arbeidsplassen. De knytter seg til en annen erfaringsbakgrunn og deres faglige innspill kan bli sett på som mindre relevant. NEGATIVE TILBAKEMELDINGER PÅ YRKESVALG: Yrket eller de selv blir sett på som umannlige.

For at menn ansatt i barnehagene skal finne et selvstendig grunnlag for arbeidet, er det viktig at de selv og ledere er klar over disse prosessene. Det må være plass til mange ulike typer av menn i norske barnehager hvor det ikke er noe press eller forventning om å passe inn i en særegen mannlig rolle. Poenget er at menn kan gjøre alle slags omsorgsoppgaver på lik linje med kvinner.

Anbefalinger for å få ungdom til å velge på tvers av tradisjonelle kjønnsroller

LANGSIKTIGHET: Endring er mulig ved gjennomføring av et langsiktig arbeid. BRUK AV FORBILDER: Andre unge som har valgt utradisjonelt kan hjelpe ungdom til å finne fram til yrker de selv ikke ville tenkt på. UTPRØVING: Gi mulighet til å prøve seg på et yrke i praksis. NETTVERK: Oppbygging av nettverk, skolering og trivselsfremmende tiltak til den som velger utradisjonelt (Noen av konklusjonene fra prosjektet *Bevisste utdanningsvalg 1997-2000*).

FLERE MENN
TRENGS ...

For at barn skal se at menn kan utføre omsorgsoppgaver på lik linje med kvinner

Å ansette flere menn i barnehage kan skape gode forbilder for barn, som igjen kan bidra til å bryte ned kjønnsstereotyper.

For å motvirke stereotype bilder av menn som barn møter på andre arenaer

Medier og varer rettet mot barn (filmer, tv, nett, leketøy, klær) gir ofte stereotype bilder av kjønnene. Derfor er det viktig for barn å se at menn og kvinner kan gjøre de samme tingene.

Fordi barn bruker kvinner og menn til å finne hva det betyr å være jente og gutt

Derfor er det et poeng at både kvinner og menn er tilgjengelig for barnas utprøving av hvem de er og hva de kan gjøre som jente og gutt.

For å gi barna voksne forbilder og et større mangfold av aktiviteter

I yrkene som assistent og førskolelærer i barnehagen er det forventet at ansatte bringer egne erfaringer, interesser, impulser og kunnskaper inn i arbeidet med barna. Det kan være alt fra håndverk, friluftsliv, drama osv. Menn og kvinner har ofte ulike kunnskaper og erfaringer. Bedre kjønnsbalanse i barnehagen kan gi økt mangfold, spesielt dersom en kjønnsdelt arbeidsfordeling unngås.

For å gjøre kvinnelighet synlig

Menn ansatt i barnehagen gir ansatte grunnlag til å reflektere over betydningen av sitt eget kjønn i praksis.



Fordi ansatte i barnehagen ønsker seg flere mannlige kollegaer

Det er ofte bedre arbeidsmiljø på arbeidsplasser hvor kjønnsbalansen er jevn enn der den er skjev. For sitt eget arbeidsmiljø ønsker både kvinner og menn seg en arbeidsplass med en jevnere kjønnsfordeling (Holter m.fl. 2007).

For å motvirke det kjønnsdelte arbeidsmarked

Menn og kvinner arbeider ofte i ulike deler av arbeidsmarkedet. Mange kvinner arbeider i offentlige yrker som kan tilpasses omsorgsforpliktelser, typisk deltid i helse- eller undervisningssektoren. Mens mange menn velger yrker som kan tilpasses et forsørgeransvar. Et arbeid med å rekruttere flere menn til barnehagene og arbeid med å tilrettelegge barnehagen som en arbeidsplass for menn, er et bidrag til å endre denne kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet.

For å oppveie hindringer som menn møter forut for å søke jobb i barnehage

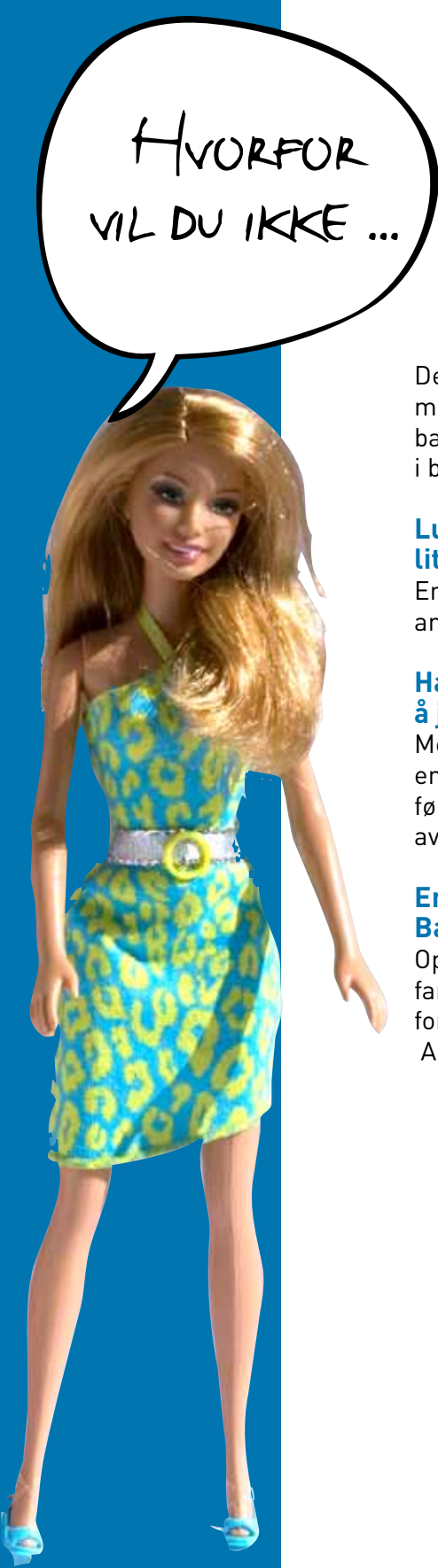
Det er betydelige hindringer for at menn skal begynne å jobbe i barnehage. Moderat kjønnskvoltering er en måte å kompensere for dette, ved å ta vare på flest mulige menn når de har kommet så langt som å søke.

For å jobbe mot en drøm hvor ...

halvparten av alle de ansatte i barnehagene er menn og halvparten er kvinner. Hvor mennesker av begge kjønn til daglig jobber med barn for å gi dem en god oppvekst.

Et mangfoldig arbeidsmiljø er kun første steg

Det er ingen automatikk i at forbedret kjønnsbalanse og en mangfoldig stab skaper likestilling i det pedagogiske tilbudet. Men det er et godt utgangspunkt for den videre innsatsen.



HVORFOR
VIL DU IKKE ...

**Skulle du gjerne ansatt en mann,
men antar det er ingen kvalifiserte
som søker?**

Det er feil at menn ikke søker jobb i barnehage. 5000 menn jobber med barn i barnehager. Mange menn søker assistentstilling i barnehage. Det er riktig at det er få mannlige søkere med fagbrev i barne- og ungdomsarbeid og med førskolelæreutdanning.

Lurer du på hvorfor du skal velge å ansette en mann du vet lite om når du er trygg på det en kvinnelig søker tilbyr?

En forbedret kjønnsbalanse i barnehagen er viktig for barna, arbeidsmiljøet og likestilling mellom kjønnene.

Har du menn ansatt, og ser derfor ikke lenger behovet for å jobbe spesielt med rekruttering av menn?

Men er det kjønnsbalanse i personalgruppen? I en barnehage med en eller to menn er fremdeles menn relativt sett fraværende. Det er først med en jevnere kjønnsbalanse at barnehagen kan få full gevinst av både å ha kvinner og menn ansatt.

**Er du denne gangen ute etter andre ting?
Barnehagen har søkt etter menn tidligere, men nå ...**

Oppgaver som for eksempel matlaging, de yngste barna og form og farge, anses ofte som kvinnelige. Likevel bør barnehagen være åpen for mannlige søkere også til funksjoner og oppgaver som dette. Arbeidet for likestilling og bedre kjønnsbalanse bør ligge fast.

Er du mot kvotering fordi du mener det er urettferdig å favorisere personer på bakgrunn av kjønn og ikke kvalifikasjoner?

Moderat kvotering er å kompensere for hvordan det andre kjønnnet favoriseres på åpne og skjulte måter. På flere områder vurderes derfor moderat kvotering av mange som rettferdig.

Å behandle det underrepresenterte kjønn rettferdig, ofte kvinner, er en grunn til å bruke moderat kvotering. Imidlertid kan det være andre og viktigere grunner til å bruke moderat kvotering enn rettferdighet for søkerne. Forskjellsbehandlingen er i forskriften begrunnet med behovet for økt kjønnsbalanse, primært for å øke barns kontakt med og omsorg fra menn.

Mener du at menn som søker jobb og jobber i barnehagen ikke er diskriminert, og derfor heller ikke bør kvoteres?

Den viktigste grunnen for å bruke moderat kjønnskvoltering er, som sagt, ikke å motvirke kjønnsdiskriminering, men å forbedre kjønnsbalansen. Tiltaket kan være egnet selv om menn ikke er diskriminert.



DETTE SIER
FORSKRIFTEN

Forskrift om særbehandling av menn

Fastsatt ved kgl. res. 17. juli 1998 med hjemmel i lov av 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene § 3 fjerde ledd. Fremmet av Barne- og familiedepartementet.

§ 1. Formål

Reglene i forskriften skal fremme likestilling mellom kjønnene.

§ 2. Særbehandling

Ved tilsetting i stilling der hovedoppgaven er undervisning av eller omsorg for barn, og ved opptak til utdanning til slik stilling, kan en mann, i samsvar med regler gitt i eller i medhold av forskriften her, velges fremfor en kvinne når den mannlige søkeren vurderes å være like godt eller tilnærmet like godt kvalifisert som den kvinnelige søker (moderat kvotering).

§ 3. Særbehandling av menn ved opptak til utdanning

Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet kan gi nærmere retningslinjer for særbehandling av menn ved opptak til utdanning som særlig er rettet inn mot undervisning av eller omsorg for barn, og hvor menn vil bli underrepresentert på linjen eller studiet.

Utdanningsinstitusjonene kan alltid iverksette tiltak for å øke rekrutteringen av menn til den aktuelle linje / studieretning, eksempelvis spesielt oppfordre menn til å søke opptak.

§ 4. Særbehandling i arbeidslivet

Mannlige søkere til stillinger hvor arbeidsoppgavene i hovedsak er rettet inn mot undervisning av eller omsorg for barn, eksempelvis stillinger i barnehager/-parker, skolefritidsordninger, grunnskolen og i barneverninstitusjoner, kan særbehandles dersom menn er underrepresentert i den aktuelle stillingskategori i virksomheten. Hvis virksomheten har flere avdelinger er det andelen mannlige tilsatte i den avdeling arbeidsoppgavene skal utføres, som er avgjørende, med mindre det er inngått avtaler mellom arbeidslivets parter om annen inndeling.

Arbeidsgiver kan i utlysningen spesielt oppfordre menn til å søke ovennevnte stillinger.

§ 5. Tilsyn og klage

Likestillingsombudet fører tilsyn med at forskriften overholdes. Likestillingslovens regler om håndheving kommer til anvendelse.

§ 6. Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft umiddelbart.

Kilde: www.lovdata.no Databasen ble sist oppdatert 18.8. 2009

Kilder

Et viktig kunnskapsgrunnlag for utarbeidelse av veilederen var en undersøkelse per telefon til 22 barnehageledere med utlyste stillinger i februar 2009.

Bredesen, Ole (2004): *Nye gutter og jenter – en ny pedagogikk*. Cappelen Akademisk forlag. Oslo.

Forskrift om særbehandling av menn. Barne- og likestillingsdepartementet (1998): www.lovdata.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-19980717-0622.html [lest 19.8. 2009]

Friis, Pia (2006): *Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen*. Kunnskapsdepartementet.

Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010. Kunnskapsdepartementet, 2008.

Holter, Øystein Gullvåg, Helge Svare og Cathrine Egeland (2007): *Likestilling og livskvalitet*. Oslo: Nordisk institutt for kvinne- og kjønnsforskning og Arbeidsforskningsinstituttet.

Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet, 2008. (NOU 2008:6)

Lysklett, Bjarne Olav og Kari Emilsen (2007): *De er mange, de er motiverte, de er menn i natur- og friluftsbarnhage! Sluttrapport fra prosjektet Menn i natur- og friluftsbarnhager*. DMMH. Trondheim.

Menn, mansroller og likestilling. Barne- og likestillingsdepartementet. St.meld.nr. 8 (2008-2009)

På vei mot en likestilt barnehage: Sluttrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007. John Roald Pettersen (red.). Kunnskapsdepartementet, 2008.

Røthing, Ragnhild (2007): *Mann i kvinneland: En kvalitativ studie av kjønnsforming blant menn i kvinnedominerte yrker*. Masteroppgave i Sosiologi. Universitetet i Oslo.

Sataøen, Svein Ole (2008): *Mannlege førskolelærarar gjennom fire tiår 1977-2007. Rapport fra eit kartleggingsprosjekt ved førskulelærerutdanninga*. Høgskulen i Sogn og Fjordane. R NR1/2008

SSB (2009): *Barnehager. Endelige tall, 2008*. Oslo: Statistisk sentralbyrå [www.ssb.no/barnehager Lest 18.8. 2009]

SSB (15.6. 2009): *Kostra:Tabell: 04903: C. Barnehager - nivå 2 (K). Statistikkvariabel: Andel ansatte menn til basisvirksomhet i barnehagene*. [www.ssb.no/kostra Lest 19.8. 2009]

Landsrepresentativ undersøkelse om holdninger til barnehager. Gjennomført av InFact for Kanvas, januar 2009. (upublisert)

Teigen, Mari (2001): *Kvotering og kontrovers. Virkemidler i likestillingspolitikken*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.