



UPPSALA
UNIVERSITET

SMÅ STEG FRAMÅT

Lönekriterier och devalvering

Pierre Hedström

Sociologiska institutionen
[Sociologi m inr mot AOP]
Kandidatuppsats, 15 hp
[VT2019]
Handledare: Katharina Wesolowski
Examinator: Michael Allvin

Sammanfattning

Devalveringsteorin har gjort underverk inom kampen för att stänga lönegapet genom att propagera för arbetsvärderingar. I detta arbete undersöks om grundkonceptet bakom devalveringsteori, nedvärderingen av kvinnors arbete, kan tillämpas på lönekriterier för organisationer som använder organisationsövergripande lönekriterier. Då organisationen tillämpar organisationsövergripande kriterier möjliggörs en jämförelse mellan olika arbetsgrupper inom organisationen utan att kriterier måste transformeras. Data från en medelstor svensk kommun har tillhandahållits av ett företag som utför lönekartläggning och arbetsvärderingar. Analysen av data har utförts med en kvantitativ ansats, resultatet indikerar att det förekommer signifikanta skillnader i utfall av lönekriterium mellan män och kvinnor på organisationsnivå, på gruppnivå förekom sporadiska signifikanta resultat och mellan grupper förekom systematiska fördelar för blandade grupper över grupper som endast består av kvinnor eller som består av grupper som endast innehåller en man. Data stödjer att devalveringsteorin skulle kunna tillämpas på lönekriterier för grupper med endast kvinnor eller grupper med endast en man jämfört med blandade grupper.

Nyckelord

Devalvering

Lönekriterier

Diskriminering

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	3
1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar	2
1.2 Uppsatsens disposition	2
2 Teori	3
2.1 Humankapitalteori	4
2.2 Devalveringsteori	5
2.3 Könsmärkning och av arbete yrken	7
3 Tidigare forskning	8
3.1 Studier som försök att förklara lönegapet Den uppdelade arbetsmarknaden och lönegapet .	9
3.2 Social konstruktion av ett yrken: könsmärkning och partiskt beteende	12
3.3 Arbetsvärdering: För Ett sätt att motverka effekten av arbetsmarknadens uppdelning ...	13
3.4 Partiskhet mot kvinnor inom prestationsbedömningar och lönekriterier	16
3.5 Summering av tidigare forskning	19
4 Metod	21
4.1 Populationen som studerats	21
4.2 Arbetsvärdering som verktyg	22
4.3 Organisationsövergripande lönekriterier	23
4.4 Data	24
4.5 Analysmetoder	26
4.5.1 T-test	26
4.5.2 Variansanalys (ANOVA) och post hoc test	26
4.6 Studiens validitet och reliabilitet	27
4.7 Etiska överväganden	28

5 Resultat	29
5.1 Utfall av lönekriterierna per kön för hela organisationen	29
5.2 Utfall av lönekriterier på chefsnivå.....	30
6 Analys/ och avslutande diskussion.....	36
6.1 Analys av resultat	37
6.1.1 Resultat av undersökningar på organisationsnivå.....	37
6.1.2 Resultat av undersökningar på gruppnivå	37
6.1.3 Resultat från tester utförda mellan olika chefsgrupper.....	38
6.2 Diskussion rörande metodval och definitioner samt förslag till applikationer inom arbetslivet	40
6.2.1 Metodval	40
6.2.2 Förslag till applikationer inom arbetslivet.....	41
6.3 Slutsatser.....	41
7 Referenser:	42
9 Appendix 1	44

1. Inledning

Det är för oss i Sverige 2019, en självklarhet att kvinnor ska bedömas och avlönas likvärdigt som män för det förvärvsarbete som de utför. Åsikten att en kvinna ska nedvärderas och bestraffas ekonomiskt på grund av sin könstillhörighet skulle nog inte våga yttras inom något offentligt forum idag. Den denna uppfattning var dock inte dominant under arbetarrörelsen vid tidigt 1900-tal, då en kvinna kunde förvänta sig att erhålla 52% av vad hennes manliga kollegor tjänade, även om de utförde samma arbetsuppgifter, lika förtjänstfullt. År 2012 hade denna differens minskat, och en kvinna kunde då räkna med att erhålla 92% av lönen hennes manliga kollegor (Larsson, 2014). Vi har fortfarande en lång väg till ett jämställt samhälle.

Jämförelser av medellön för män och kvinnor har belyst ett lönegap, där män tjänar mer än kvinnor. År 2012 var skillnaden i medellön för kvinnor och män 4800kr till männens fördel (Larsson, 2014). Det har också visat sig att arbetsmarknaden är kraftigt uppdelad, där vissa yrken domineras av män respektive kvinnor. Detta har visat sig ha en förödande effekt på kvinnors löner, då arbeten som domineras av kvinnor tycks nedvärderas på en mängd olika sätt (Reskin, 1988). Detta arbete kommer att belysa en potentiell nedvärdering som sker på den svenska arbetsmarknaden.

Feminister och andra jämställdhetskämpar har dock arbetat hårt för att stänga lönegapet och motverka nedvärderingen av kvinnligt arbete, ett resultat av detta är att vi idag inte endast kräver att kvinnor ska ha lika lön för lika arbete, utan att vi kräver lika lön för likvärdigt arbete enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567). För att avgöra vilka yrken som ska betraktas som likvärdiga har verktyg som arbetsvärdering konstruerats, och med arbetsvärderingens hjälp kan medellön för likvärdiga yrken jämföras i en lönekartläggning.

Det förekommer en betydande mängd forskning rörande devalveringen av kvinnligt arbete, och hur kvinnors arbete nedvärderas genom att yrken med en hög andel kvinnor erhåller en lägre lön än andra yrken. Denna forskning är dock sällan riktad mot den svenska arbetsmarknaden och den svenska lönebildningen.

Forskare har sedan tidigare lyckats visa att yrken som är mansdominerade tenderar att ge en högre lön än kvinnodominerade yrken. När denna slutsats nåtts kan forskare hävda att detta är bevis för devalveringsteorin. Detta arbete söker att kunna bidra till devalveringsteorin genom att undersöka om lönekriterier följer samma mönster som lön, där grupper som består av kvinnor erhåller ett lägre utfall på lönekriterier än mer blandade grupper.

1.1 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens syfte är att undersöka om det förekommer mönster rörande chefers bedömning av arbetstagarnas prestationer, genom uppfyllnad av lönekriterier och huruvida dessa mönster har koppling till arbetstagarnas kön på så sätt att de kan sägas stödja devalveringsteorin.

Kriterierna utgör en viktig del av den samlade bedömningen en chef utför av medarbetares prestationer under året, som chefen använder för att avgöra hur mycket en medarbetare ska erhålla i lönepåslag, och kan därmed fungera som en legitimerande faktor för lönegapet, om män konsekvent erhåller högre resultat än kvinnor.

Enligt devalveringsteorin kommer yrken som domineras av kvinnor att erhålla en lägre lön än yrken där könssammansättningen är mer blandad mellan män och kvinnor. Detta arbete syftar alltså till att utforska om denna slutsats kan förlängas till lönekriterier. Om detta är fallet så skulle chefer bedöma grupper som består av kvinnor bedömas lägre än mer blandade grupper.

Uppsatsens frågeställning är:

- Förekommer det signifikanta skillnader mellan hur chefer bedömt att män och kvinnor uppnått lönekriterier på organisationsnivå eller chefsnivå?
- Förekommer signifikanta skillnader inom resultat av lönekriterier mellan grupper som enbart innehåller kvinnor eller innehåller kvinnor och en man i jämförelse mer könsblandade grupper?

1.2 Uppsatsens disposition

Teori-kapitlet behandlar de teoretiska ramverk som detta arbete bygger på. Dessa är teorin om humankapital, devalveringsteorin samt teori rörande könsmärkning. Tidigare forskning redogör för hur forskare använt humankapitalteorin och devalveringsteorin för att försöka

förklara lönegapet mellan män och kvinnor. En kort redogörelse om arbetsmarknadens uppdelning samt hur det kan generera lönediskriminering samt hur detta kan bekämpas genom arbetsvärdering ges även. I detta avsnitt redogörs även för tidigare studier som har kopplat devalveringsteori till lönesättning.

Metod-kapitlet beskriver den data som ska användas vid analys samt de analysmetoder som kommer att brukas på data för att erhålla resultat. Dessa metoder är t-test, variansanalys (ANOVA) samt post hoc tes.

Under kapitlet resultat presenteras resultatet utav data som behandlats med analysmetoderna som presenterats i metod-kapitlet. Analysen av resultatet presenteras under kapitlet analys, här kopplas resultatet till det teoretiska ramverket och tidigare forskning presenteras.

2 Teori

I detta kapitel presenteras två av de teoretiska ramverk som forskare använder för att försöka att förklara lönegapet. Dessa är Humankapitalteorin samt devalveringsteorin. Dessa teorier skiljer sig åt i hur de närmar sig lönegapet. Humankapitalteorin används ofta inom ekonomi för att förklara skillnader mellan män och kvinnor. Inom detta arbete kommer denna teori att användas för att utföra djupare analyser av resultat från bearbetade data. Devalveringsteorin ser istället en kamp mellan män och kvinnor i samhället, där män i arbetslivet åtnjuter privilegier vilket leder till ett lönegap. I detta avsnitt kommer dessutom en teori rörande manligt och kvinnligt arbete, och hur arbete kan komma att klassificeras som manligt och kvinnligt att presenteras. Teorier rörande manligt och kvinnligt arbete inkluderas då detta, liksom humankapitalteorin erbjuder en möjlighet till en djupare analys av data.

Mycket av forskningen som utförts, både teoretiskt och empiriskt har behandlat lön och inte lönekriterier, dock är dessa nära besläktade och teorier rörande lönesättning kan föras över till bedömningar av lönekriterier.

2.1 Humankapitalteori

Humankapitalteorin bygger på antagandet att det existerar ett antal faktorer, som utbildning och yrkesskicklighet, som varje individ besitter till olika omfattning som införskaffas genom utbildning och arbetslivserfarenhet (Becker, 1964). Humankapitalteori används främst inom nationalekonomi, vilket gör att den till stor del ignorerar den sociala interaktionen mellan individer i sina förklaringsmodeller.

Inom humankapitalteorin hänvisar forskare till att det historiskt inom arbetsmarknaden har förekommit stora skillnader i humankapital mellan kvinnor och män, främst för att kvinnor under en längre tid var uteslutna från institutioner som universitet, där formell utbildning tillhandahålls, men även att kvinnor varit frånvarande från arbetsmarknaden, bland annat på grund av barnafödande. Detta har gjort att enbart män varit kvalificerade för de högsta och mest välbetalda tjänsterna inom en organisation, och när kvinnor väl börjar släppas in i organisationen har dem kortare yrkeserfarenhet än männen som redan arbetar där, detta motiverar att männen fortsätter att erhålla en högre lön än kvinnor (Blau & Kahn, 2017).

När forskare inom humankapitalteori talar om lönediskriminering är det den andel av en medarbetares lön som inte kan förklaras av humankapitalfaktorer, vid jämförelse med kollegor, som utgör diskrimineringen. Om två medarbetare arbetar på samma arbetsplats med samma arbetsuppgifter kan det vara befogat med att de erhåller olika löner då deras humankapitalfaktorer gör att de blir olika effektiva. Men om vi kontrollerar för medarbetarnas humankapitalfaktorer och finner att det fortfarande förekommer en skillnad i lön, så ses detta som lönediskriminering (Blau & Kahn, 2017). Detta arbete studerar lönekriterier, som påverkas av arbetstagarens prestation. Det är inte otroligt att föreställa sig att en medarbetare med omfattande erfarenhet och gedigen utbildning skulle kunna uppnå högre utfall på lönekriterierna än vad kollegor med en lägre mängd erfarenhet och utbildning erhåller. Det vore därmed önskvärt att kunna kontrollera för humankapitalfaktorer när undersökningar utförs, för att kunna säkerställa att den observerade skillnaden inte beror på en skillnad i humankapitalfaktorer.

Humankapitalteori och humankapitalfaktorer används flitigt inom det svenska samhället för att beskriva och motivera skillnader i lön mellan män och kvinnor. Bland annat så används

dessa inom statistiska centralbyråns redovisning över skillnader i genomsnittslön mellan kvinnor och män för att standardisera faktorer som utbildning, ålder och erfarenhet (SCB, 2018). Men humankapitalteorin tar inte hänsyn till de interaktionerna mellan individer som sker under lönesättning och vid lönerevision. I sann ekonomisk anda ses enbart till mätbara faktorer som skulle kunna påverka medarbetarens löner, faktorer som rör maktförhållandet under lönesättning och lönesättande chefers preferenser, personliga uppfattningar och fördomar undersöks inte i denna modell. För att undersöka dessa faktorer måste en teori som anammar den sociala aspekten av arbetslivet och lönesättning att studeras, för denna uppsats valdes devalveringsteorin för att utföra detta.

2.2 Devalveringsteori

Devalveringsteori är en teori som kan tillskrivas det större teoretiska fältet konfliktteori. Konfliktteorins grundantagande är att samhället består av ett antal grupper, som står i kamp med varandra, på grund av att de har olika intressen inom en fråga (England & Dunn, 1988). Inom marxistisk konfliktteori består grupperna av sociala klasser. Devalveringsteori är en del av konfliktteori, men istället för att dela samhället efter klasser delas samhället efter kön, även inom arbetslivet. I denna uppsats används devalveringsteorin för att studera intresseskillnader inom arbetsmarknaden baserat på kön vid bedömning i samband med lönesättning, mer specifikt lönekriterier.

Devalveringsteorins grundantagande är att kvinnor blir kulturellt nedvärderade i samhället. Kvinnor nedvärderas även inom arbetslivet, vilket medför att kvinnliga yrken och arbetsuppgifter anses vara mindre värda än manliga vad gäller monetär ersättning och attraktivitet (Magnusson, 2009). Devalveringsteori beskriver samhället som bestående av olika grupper baserat på kön. En individ blir vid födseln indelad i en grupp, vanligen man eller kvinna, baserat på fysiologiska egenskaper, denna individ socialiseras sedan in till sin grupp. Detta kallas för *differentiering* (Reskin, 1988).

Differentiering är ett sätt att genom attribut konstruera hierarkiska system i samhället. Differentieringen är socialt skapad och forskare skiljer mellan *kön* ("sex") och *genus* ("gender"), kön är den kategori som vi placeras i efter födsel, och genus är resultatet av differentieringen (Reskin, 1988).

Då differentieringen är socialt konstruerad har den en tendens att överdriva och skapa psykologiska och beteendemässiga skillnader mellan grupper, dessa kan används för att se till att den dominanta gruppen skiljer sig från grupper som står under dem. Detta kan liknas med Moss Kanter (2010) beskrivning om enskilda kvinnor eller män i grupper som *tokens*, där den dominanta gruppen använder minoriteten för att bli självmedvetna om skillnader mellan dessa grupper. Den dominerande gruppen kommer att kunna observera hur tokens uppför sig, detta beteende kan kontrasteras till hur majoritetsgruppen beter sig för att identifiera skillnader i beteendet. Dessa skillnader kan sedan föras över på hela gruppen som tokens representerar. Ett exempel på detta skulle kunna vara att ett företag anställer en kvinna för att arbeta inom ett fysiskt påfrestande yrke, där det redan arbetar en mängd män. Om kvinnan ber om hjälp med att utföra ett tungt lyft riskerar detta att skapa uppfattningen att kvinnor är svagare än män, även om detta endast sker ett fåtal gånger påförs beteendet till ”gruppen” kvinnor, och de män som arbetar på arbetsplatsen kommer att se kvinnor som fysiskt svaga (Kanter, 2010; Reskin, 1988).

Gruppen som är dominerande kan utföra handlingar för att bevara sin dominans, exempelvis kan män genom sin roll som dominerande grupp ha möjlighet att positionera sig på så sätt att de kan påverka hur andra grupper bedöms på arbetsmarknaden, vilket upprätthåller och återskapar deras position som dominerande. Lönegapet är ett tecken på att män är i en dominant position i samhället, och lönegapet beror enligt Reskin(1988) på att män vill behålla sin privilegierande position och kan göra detta genom lönegapet (Reskin, 1988).

Teoretiker som anammat devalveringsteorin ser uppdelningen av arbetsmarknaden som ett resultat av att män är en dominerande grupp på arbetsmarknaden. Att män är en dominerande grupp betyder nödvändigtvis inte att de dominerar ett yrke i antal eller andel, utan att det är män som får åtnjuta en oproportionerlig andel av privilegierna på arbetsmarknaden.

Inom arbetslivet sker differentiering baserad på kön, dels genom uppdelning av arbetsuppgifter samt genom social differentiering. Genom att vara dominerande grupp har män förtur till attraktiva arbetsuppgifter och positioner på arbetsmarknaden, kvinnor får då ta de mindre attraktiva arbetsuppgifter som blir över (Reskin, 1988).

Uppdelningen av arbetsuppgifter sker på så sätt att det mest tråkiga och monotona arbetet kommer att tillfalla de underställda grupperna, dessa arbeten kan enklare klassificeras som enkla och okvalificerade vilket berättigar de underställda en lägre lön, vilket i sin tur

legitimerar deras position som underställda. Den differentierade statusen kommer att påverka hur en individ värderas och beteenden bedöms, detta gäller även inom arbetslivet. En följd av detta är att yrkesområden där kvinnor är i majoritet kommer att nedvärderas (Reskin, 1988).

För att bryta detta system förespråkar Reskin(1988) ett system som bygger på principen om lika lön för likvärdigt arbete, som involverar en arbetsvärdering för att avgöra vilka yrken som ska klassificeras som likvärdiga. Arbetsvärderingen är dock en intrikat process, som ofta involverar förhandlingar mellan olika parter, och en enligt Reskin(1988) kan de privilegierande grupperna här att försöka utöva motstånd genom undervärdera arbete där de själva inte är deltagare, vilket säkerställer att de inte förlorar sina privilegier som dominant grupp (Reskin, 1988). Arbetsvärderingen är alltså ett verktyg, ett sätt för en organisation att avgöra vilka yrken som är likvärdiga, och som därmed kan jämföras i en lönekartläggning. Arbetsvärderingen är alltså en del i arbetet att stänga lönegapet genom att det tillåter att likvärdiga yrken identifieras.

Detta arbete syftar till att undersöka om devalveringsteorin kan tillämpas på lönekriterier. Om grupper som består av en endast kvinnor jämförs med en mer blandad grupp kommer gruppen med enbart kvinnor att erhålla ett lägre resultat än den blandade gruppen enligt devalveringsteorin.

2.3 Könsmärkning av yrken

Genom social konstruktion skapar vi i samhället en gemensam uppfattning kring vilka arbeten som är manliga och kvinnliga, denna uppfattning återskapas när vi kategoriserar arbeten och genom *könsmärkning* som sker när arbetsuppgifter och därigenom yrken kopplas ihop med ett kön (Salminen-Karlsson, Fogelberg Eriksson, & Neu Morén, 2015; Steinberg, 1990).

Exempel på detta skulle kunna vara yrken som sjuksköterska och rörmokare, om du läsare tänker dig en individ inom dessa yrken kommer du säkerligen att tänka dig en kvinnlig sjuksköterska och en manlig rörmokare.

Könsmärkning sker genom att vi differentierar mellan kvinnligt och manligt arbete baserat på hur en medarbetare förväntas att agera inom den specifika yrkesrollen samt vad denna medarbetare förväntas och tillåts att göra under sin anställning (Salminen-Karlsson m.fl.,

2015). Om ett nytt yrke skapas inom en bransch, och detta yrke snabbt fylls av medarbetare av ett specifikt kön kommer detta yrke att få en könsmärkning baserat på detta kön (England, 1992). Skillnader mellan manligt och kvinnligt arbete finns även inom krav på yrkesfärdigheter, där kvinnliga arbeten kräver sociala och verbala förmågor, medan manliga arbeten istället ställer krav på manuella färdigheter (England, 1992; Steinberg, 1990). Det är av vikt att betona att kvinnliga yrken inte har ett lägre krav på kunskap, men att det är en annan form av kunskap än den som krävs för manliga yrken. Den kunskap som krävs för kvinnliga yrken till stor del varit dolt, osynliggjort och inte ansetts som värt att belöna, och den kunskap som behövs för att utföra kvinnligt arbete betraktats som mindre värt än manliga yrken (Cedersund, Kullberg, & Burton, 1996; England, 1992). Denna form av socialisering kan vara svår att observera och uttrycker sig kanske inte alltid explicit, utan existerar dolt inom oss, det är ingen som kan se vilka yrken som en individ socialiserats till att uppfatta som manliga eller kvinnliga.

Könsmärkning av yrken kan påverka hur män och kvinnor blir bedömda på jobbet, detta gäller även lönekriterier. Detta har bland annat studerats av Lyness och Heilman (2006), vars studie presenteras under kapitlet om tidigare forskning nedan.

3 Tidigare forskning

I detta avsnitt redogörs för den tidigare forskning som ligger till grund för detta arbete. Detta arbete har som syfte att undersöka om devalveringsteorins grundantaganden rörande kvinnors nedvärdering inom arbetslivet och ska studera om grupper som består av en majoritet kvinnor blir lägre bedömda än män inom lönekriterier. Devalveringsteorins antaganden, som beskrivna här har undersökts inom lön av andra forskare, resultatet av ett urval av dessa studier presenteras nedan och kan fungera som material för att diskutera resultatet av denna studie. Tidigare forskning som tillämpat humankapitalteori för att empiriskt undersöka lönegapet kommer också att presenteras, detta tillåter att djupare diskussioner kan föras rörande om det förekommer alternativa förklaringar till resultatet av dataanalysen.

Denna studie kommer att brottas med ett liknande problem som forskare inom devalveringsteori tycks löst. Det är inte säkert att grupper kan jämföras med varandra utan att det sker en transformering för att utröna vilka yrken som kan klassificeras som jämförbara. Devalveringsteorin förespråkar arbetsvärdering som verktyg för detta. Därför kommer arbetsvärdering samt forskning rörande arbetsvärdering att behandlas nedan. Detta följs av en redogörelse över hur ett yrke kan bli könsstämplat och vilka effekter detta har för kvinnor när deras arbete ska bedömas och utvärderas. Slutligen presenteras studier rörande om det förekommer någon indikation om att det förekommer partiskhet mot kvinnor vid bedömning av arbetsprestationer och lönekriterier. En klar majoritet av den forskning som utförts har inte varit riktad mot Sverige och framför allt inte jämförelser av utfall av lönekriterier, utan har istället varit riktad mot mer generella situationer som lönegapet mellan kvinnor och män. Denna forskning är dock så nära besläktad med det som ska studeras i denna studie att den blir värd att studera som substitut.

3.1 Den uppdelade arbetsmarknaden och lönegapet

Blau och Kahn (2017) har utfört en omfattande studie rörande lönegapet och humankapitalfaktorer, som nådde intressanta slutsatser. Som datakälla användes Michigan Panel Study of Income Dynamics och March Current Population Survey mellan 1980 till 2010, båda från USA. Studien indikerar att de humankapitalfaktorer som tidigare studerats inte tycks kunna förklara hela lönegapet, dessa traditionella faktorer är bland annat utbildning och yrkeserfarenhet. Blau och Kahn (2017) finner att dessa faktorer tidigare haft en hög förklaringsgrad, men att de nu förklarar en förvånansvärt liten del av det återstående lönegapet. Blau och Kahn (2017) anger att faktorer rörande arbetsmarknadens uppdelning bidrar mer än traditionella faktorer vid förklarandet av lönegapet (Blau & Kahn, 2017).

Blau och Kahn visar att skillnaden mellan kvinnor och mäns traditionella humankapitalfaktorer har minskat drastiskt under slutet av 1900-talet och början av 2000-talet, bland annat är det nu fler kvinnor än män som har en högre examen än en kandidatexamen. Även kvinnors deltagande inom arbetsmarknaden har ökat dramatiskt, vilket över tid har lett till att män generellt endast har två års längre yrkeserfarenhet än kvinnor. Även skillnaden i genomsnittlig yrkeserfarenhet har minskat, och är nere på två år. Då

kvinnor har lyckats att koma ikapp männen inom dessa två traditionellt viktiga faktorer bör lönegapet ha minskat, men även med dessa framsteg består lönegapet.

Blau och Kahn föreslår att mer psykologiskt inriktade faktorer kan behöva inkluderas för att lönegapet ska kunna förklaras fullständigt. Studien finner dock att psykologiskt baserade faktorer, exempelvis arbetsgivarens preferenser inte kommer förklara hela gapet tillsammans med traditionella faktorer. De faktorer som har högt förklaringsvärde enligt studien behandlade att kvinnor och män ofta befinner sig inom olika yrken. De finner även bevis för att kvinnor ”straffas” ekonomiskt vid barnahavande, och att män tycks få en boost vid äktenskap (Blau & Kahn, 2017).

Reskin (1988) anser dock att humankapitalfaktorer inte kan förklara lönegapet utan att de bäst kan beskrivas som svepskäl och att deras förklaringsvärde kan ifrågasättas. Reskin(1988) är en förespråkare av devalveringsteori, och har studerat och teoretiserat hur kvinnliga yrken och arbete som utförs av kvinnor systematiskt belönas sämre än arbete som utförs av män. Detta resultat har bekräftats av andra forskare, som funnit att yrken som domineras av kvinnor tenderar att betala en sämre lön än yrken som domineras av män (Le Grand, 1997; Magnusson, 2013; Reskin, 1988). Anledningen till att män och kvinnor kan erhålla så olika lön är enligt devalveringsteorin på grund av att arbetsmarknaden är uppdelad i manliga yrken som betalar bra, och sämre betalande kvinnliga yrken.

Det förekommer en tydlig könsuppdelning inom arbetsmarknaden, där kvinnor helt dominerar vissa yrkesgrupper medan andra domineras av män (Magnusson, 2009; Reskin, 1988).

England (1992) har dock identifierat en svaghet i strategin att betrakta den uppdelade arbetsmarknaden ur ett nationellt perspektiv. England har undersökt data från USA och identifierade då att det förekommer yrken som vid en nationell genomlysning kan verka vara tämligen jämnfördelade, där det döljer sig en uppdelning mellan arbetsplatser, där kvinnor ofta arbetar på den arbetsplats som betalar lägre ersättning än den manliga. Detta betyder att det är av värde att dela upp yrken på en lägre nivå än nationell, då det kan finnas arbetsplatser olika arbetsplatser som anställer arbetstagare inom samma yrke, men som betalar olika ersättning för arbetet de utför. Här så är det få vanligare att finna män på den arbetsplats som betalar mer, och denna form av uppdelning missar undersökningar på nationell nivå. England

observerar också att arbetsmarknaden blir mer jämställd sett till yrkesgrupper, men att förändringen sker långsammare inom specifika yrken (England, 1992).

Inom devalveringsteorin är det den uppdelade arbetsmarknaden, där manliga yrken erhåller en högre lön än kvinnliga yrken som genererar lönegapet. Nedan presenteras två tidigare studier utförda av Le Grand (1997) samt Magnusson (2013) rörande relationen mellan andelen kvinnor inom ett yrke och lön, båda finner att det förekommer ett negativt samband mellan andelen kvinnor inom ett yrke och lön.

Le Grand (1997) har utfört en studie rörande andelen kvinnor inom ett yrke och hur detta påverkar lön. Studien har utförts med data från den svenska Levnadsnivåundersökningen 1991, som består av cirka 6000 slumpmässigt utvalda individer som blir intervjuade, bland annat angående vad de har för timlön. Le Grand fann att inom ett kvinnodominerat yrke, 67-100 procent kvinnor, tjänade kvinnor och män som lägst. Inom mansdominerade yrken, 67-100 procent män, tjänade kvinnor mer än vad kvinnor gjorde i kvinnodominerade yrken. Inom blandade yrken, 33-67 procent kvinnor, tjänar kvinnor som mest i förhållande till kvinnor i andra grupper. Le Grand finner därmed att det råder ett negativt samband mellan andelen kvinnor inom ett yrke och lön (Le Grand, 1997).

Magnusson (2013) har utfört en studie på den svenska arbetsmarknaden som tillämpar devalveringsteori för att undersöka om det förekommer ett negativt samband mellan andelen kvinnor inom ett yrke och lön, samt om denna är linjär. Dessutom undersöktes om kvinnor kan höja sin lön genom att byta yrke till ett med en mer blandad könsfördelning. Magnusson använder registerdata från Sverige (Lönestruktursstatistiken), och har därmed tillgång till 1,6 miljoner individer under åren 2001 till 2003, varav 56 procent var kvinnor. Resultatet av denna studie var insikten att andelen kvinnor inom ett yrke och lön inte följer en linjär relation. Dessutom fann Magnusson att de yrken som hade lägst lön inte var kvinnodominerade utan de som hade en andel av kvinnor som låg mellan 75-84 procent kvinnor. Det visade sig också att det lönar sig för kvinnor att byta yrke till ett med en könsfördelning kring 25-54% kvinnor. Detta är dock inte helt i linje med devalveringsteorin, som skulle ha antagit att det skulle vara mest fördelaktigt för kvinnor att byta till manligt dominerade yrken. Ett intressant i denna studies resultat var att den typen av flytt som lönade sig minst för både kvinnor och män var att byta till ett yrke som domineras av det motsatta

könet. Bäst förutsättningar för en hög lön har man inom ett blandat yrke, denna slutsats nådde även Le Grand (1997) (Magnusson, 2013).

England (1992) har undersökt data från andra forskare rörande könsfördelning mellan män och kvinnor inom olika yrken och föreslår att devalveringen av kvinnors arbete kan vara en av anledningarna till att när ett yrke går från att vara dominerat av ett kön till att bli jämställt så är det alltid ett mansdominerat yrke där andelen kvinnor ökar (England, 1992). Denna insikt i kombination med att andelen kvinnor inom ett yrke står i negativ relation till lön väcker frågan om en ökad andel kvinnor i ett yrke leder till en lägre lön inom detta yrke. Denna fråga har besvarats av England, Allison och Wu (2006) som undersökt om det stämmer att anställda inom ett yrke erhåller en lägre lön om andelen kvinnor inom detta yrke ökar. England et.al använder data från USA inhämtad mellan 1983 till 2001 från Current Population Survey: Annual Demographic File rörande yrke och lön. England et.al.(2007) finner att det förekommer en koppling mellan könssammansättningen inom ett yrke och lön, där en högre andel kvinnor leder till en lägre lön. Däremot fann de endast svaga indikationer på att en ökning av kvinnor inom ett yrke skulle sänka lönen inom detta yrke. Studien finner dock inget stöd för att en lägre lön leder till en ökning av kvinnor inom yrket. England et.al. föreslår att det har funnits ett samband mellan andelen kvinnor inom ett yrke och låg lön i relation till manliga yrken, och att denna inte återskapas lika mycket som det består på grund av organisatorisk tröghet (England, Allison, & Wu, 2007).

3.2 Social konstruktion av yrken: könsmärkning och partiskt beteende

Könsmärkning av yrken fungerar som ett sätt att upprätthålla könsfördelningen inom olika yrken, genom att formalisera krav på kunskap och erfarenhet som endast ett av könen antas besitta (England, 1992). Dessa föreställningar är grundade på kulturell basis, där ett av könen tillskrivs en viss kunskap eller färdighet som sedan kopplas till en arbetsuppgift, vilket resulterar i att ett kön framstår som det självklara valet för ett yrke. Detta genererar en mekanism som upprätthåller yrket som könsstämplat genom att ett kön kommer att anses vara det självklara valet vid rekrytering och legitimerar de föreställningar som håller yrket könsstämplat genom att den typiske yrkesutövaren alltid är av det könet (England, 1992; Reskin, 1988; Salminen-Karlsson m.fl., 2015). Dessa föreställningar styr också hur vi

förväntas att agera inom rollen som anställda, inom yrken som könsmärkts kvinnliga bör man, till exempel, inte tävla mot varandra, vilket är vanligare inom manliga yrken (Blau & Kahn, 2017).

När ett könsmärkt yrke ska beskrivas, så kommer de viktigaste och mest utmärkande dragen för yrket att beskrivas på ett sådant sätt att de överensstämmer med stereotypa könsroller för det könet yrket är märkt efter (Steinberg, 1990). Yrken som har könsmärkts som kvinnliga beskrivs ofta på ett bristfälligt vis i formell dokumentation i jämförelse med manliga yrken, detta tillåter att stereotypa föreställningar påverka vilken kunskap som krävs för att kunna utföra yrket, samt de arbetsförhållanden som kan påverka de anställda (Steinberg, 1990).

Könsmärkningen av ett yrke kan påverka hur män och kvinnors prestationer inom dessa yrken bedöms. Lyness och Heilman (2006) utförde en studie för att undersöka om det förekommer skillnader i prestationsbedömning för linjechefer och högre chefer beroende på kön. Totalt undersöktes 448 chefer under 2 år, alla chefer arbetade inom ett multinationellt finansbolag i USA mellan år 1998 och 2000. Könsfördelningen av gruppen som undersöktes var 22 procent var kvinnor och 88 procent män. 225 var linjechefer och 223 var högre chefer. Resultatet av denna studie var att kvinnor som arbetade som första linjens chefer erhöll en lägre bedömning än kvinnor inom högre chefspositioner, de erhöll också lägre bedömningar än män anställda som första linjens chefer och högre chefer. Lyness och Heilman (2006) fann också att kvinnor inom det manligt könsmärkta yrket linjechef bedömdes lägre än alla andra grupper som testades. Detta stödjer en hypotes om att kvinnor inom manligt könsmärkta yrken kommer att erhålla en lägre prestationsbedömning än män. Detta gällde inte för kvinnor inom högre chefspositioner, då dessa inte var lika starkt könsmärkta (Lyness & Heilman, 2006). Det förekommer alltså en form av partiskhet mot kvinnor inom manligt könsmärkta yrken.

3.3 Arbetsvärdering: Ett sätt att motverka effekten av arbetsmarknadens uppdelning

Enligt både humankapitalteori och devalveringsteori så är arbetsmarknadens uppdelning en betydande faktor för lönegapet. För att kunna säkerställa att kvinnor inte erhåller en lägre lön än män baserat på att de är anställda inom ett kvinnodominerat yrke så måste ett verktyg tillämpas för att avgöra vilka yrken som kan jämföras. Som forskning indikerat så påverkar könsfördelningen inom ett yrke vilken ersättning en medarbetare kan förvänta sig att erhålla

för sitt arbete, där kvinnodominerade yrken erhåller den lägsta ersättningen. Det är av största väsentlighet att ett verktyg som tillåter oss att jämföra olika yrken med varandra utefter ett antal bestämda kriterier tillämpas inom organisationer, så denna situation kan brytas. Detta verktyg heter arbetsvärdering.

Reskin(1988) och andra förespråkare av devalveringsteorin föreslår arbetsvärdering som verktyg för att säkerställa att kvinnor kan få lika lön för likvärdigt arbete. Likvärdigt arbete förespråkar att män och kvinnor inte enbart ska få lika lön för lika arbete, utan att arbetsgivare belönar allt arbete som tillför verksamheten samma värde, som utförs under lika ansträngande förhållanden av anställda med lika omfattande förkunskaper, värderas som likvärdigt i arbetsvärderingen. Detta skulle tillåta att olika yrken, som domineras av olika kön kan jämföras med varandra. Arbetsgivaren måste dock utföra en arbetsvärdering för att blir medveten om vilka yrken som är att betrakta som likvärdiga.

Arbetsvärderingar är systematiska metoder som syftar till att mäta och jämföra de fysiska och psykiska krav som olika yrken ställer på den som utför detta arbete (Cedersund m.fl., 1996). Arbetsvärderingar är alltså verktyg som tillåter att yrken görs jämförbara. Det är viktigt att komma till insikten att det är yrket som ska värderas och inte individerna som utför det, därför är det vanligt att man studerar arbetsbeskrivningar vid en arbetsvärdering och *ingen* hänsyn tas till skillnader inom personlighet eller produktivitet hos medarbetarna som har tjänsten när den värderas (Acker, 1990; Cedersund m.fl., 1996).. När en arbetsvärdering har blivit utförd kan en lönekartläggning utföras. Vid detta skede kan till synes olika yrken jämföras med varandra. Detta skapar en situation där arbetsmarknadens uppdelning inte längre kan agera skydd åt lönegapet, om manliga yrken har erhållit en högre lön än likvärdiga kvinnliga yrken kommer detta att kunna identifieras vid lönekartläggningen.

Reskin(1988), men även England och Dunn (1988) uppmärksammar dock att en felaktigt utförd arbetsvärdering kan straffa kvinnor mer än vad det kan hjälpa dem att uppnå lika lön för likvärdigt arbete, då en felaktigt utförd arbetsvärdering kan befästa och legitimera befintliga organisationsstrukturer där män sitter i toppen av organisationen, och därmed får sin höga lön legitimerad (England & Dunn, 1988; Reskin, 1988).

För att uppnå en rättvis och representativ bedömning som möjligt är det brukligt att en arbetsgrupp som har kännedom om arbetsuppgifter och arbetsförhållanden som råder på arbetsplatsen samlas tillsammans med en konsult, som sedan går igenom varje yrke som ska värderas. Varje yrke som värderas ges en viss poäng eller resultat, dessa sammanställs och de yrken som fått liknande resultat kommer att behandlas som likvärdiga (Cedersund m.fl., 1996). Detta arbets sätt är inte riskfritt, en oerfaren arbetsgrupp kan misslyckas med värderingen på ett antal olika sätt. Resultatet av detta blir att yrken som skulle ha ställs som likvärdiga istället placeras på olika nivåer i värderingen. En väl utförd värdering kan belysa omotiverade skillnader i lön mellan likvärdiga manliga och kvinnliga yrken, en felaktigt utförd värdering kan däremot legitimera och återskapa oskäligen löneskillnader mellan yrken som egentligen borde betraktas som likvärdiga (England, 1992).

Arbetsvärderingar utgår till stor del från skriftliga dokument som beskriver yrket, samt tidigare forskares rapporter rörande arbetsbeskrivningar. Steinberg (1990) har studerat ett antal arbetsbeskrivningar för tjänster som innehavs av mestadels män eller kvinnor och identifierar en bristande beskrivning av kvinnligt könsmärkta yrken, vilket leder till en tydlig nackdel, då manliga yrken är mer representativt beskrivna och alla aspekter av yrket beskrivs. Detta riskerar leda till att kvinnliga yrken undervärderas. Faktorer och viktningar tenderar att utformas på så sätt att manligt märkta yrken ses som komplexa medan kvinnomärkta yrken istället ses som mindre komplexa. Ett exempel på hur manliga yrken premieras i arbetsvärdering är att arbete med funktionshindrade och psykiskt sjuka inte ses som bidrag till en stressande arbetsmiljö, maskinbuller missar man dock inte under värderingen. Arbetsvärderingar tenderar också att värdera vissa typer av ansvar olika. Ekonomiskt ansvar och ansvar som rör budget värderas högre än ansvar för mänskligt liv eller ansvar för barn (Steinberg, 1990).

Arbetsvärderingar är verktyg skapade för att möjliggöra att olika yrken kan jämföras med varandra, så att ett yrke inte har en oskäligt hög lön i förhållande till ett likvärdigt yrke. Detta arbete studerar lönekriterier, där olika grupper ska jämföras med varandra för att identifiera situationer där en grupp systematiskt erhåller ett lägre utfall än andra grupper. Detta arbete möter alltså liknande problem som verktyg liknande arbetsvärdering sökt att lösa: Hur kan det säkerställas att olika grupper kan jämföras med varandra? Det är av vikt att en forskare som försöker att jämföra utfall i lönekriterier mellan grupper förstår varför ett verktyg som

arbetsvärdering kan behöva behärskas. En utförlig beskrivning av detta sker under sektion 4.2 och 4.3 i metod-kapitlet.

Studien som utfördes av Lyness och Heilman (2006) undersökte chefer inom olika nivåer och befattningar som alla har bedömts efter samma skala, kriterierna var alltså desamma för alla chefer som bedömts. Därmed har forskarna kunnat identifiera vilka grupper som erhåller ett lägre resultat. Detta är inte en punkt som Lyness och Heilman (2006) poängterar i sin artikel, men faktumet är: om organisationer inte tillämpas samma kriterier som lönekriterier för alla chefsgrupper så blir det i princip omöjligt att utföra jämförelser mellan chefsgrupper.

3.4 Partiskhet mot kvinnor inom prestationsbedömningar och lönekriterier

Lönesättningen i Sverige har skiftat mot att bli mer och mer individualiserad och differentierad, där anställda får lön baserat på den prestation som de utfört under året, och den som tjänar bäst är den som tillför mest till verksamheten. Tanken med detta är att de anställda ska bli mer motiverade att "lägga in det lilla extra" i sitt dagliga arbete. Vad som ska belönas och hur det ska bedömas bestäms dock på arbetsplatsen, vilket gör att det inte råder konsensus över hur bedömning av prestationer ska ske (Neu, 2006). Alternativet till denna mer individualiserade lönesättning vore en kollektivt satt lön, vilket utgår från att fackförbund förhandlar fram löneökningen med arbetsgivaren. Det förekommer sedan tidigare forskning som indikerar att bedömningar rörande prestationer inte är en objektiv historia, Meyer (1975) har utfört en undersökning där chefer och medarbetare fick skatta sin prestation, och resultatet var allt annat än samstämmigt.

Meyer (1975) refererar till en tidigare studie utförd tillsammans med Kay och French, som tog plats vid General Electric Company i USA, där man bad anställda att uppskatta sin prestation i relation till andra anställda inom samma tjänst och med samma lön. Resultatet av detta visade sig vara att många anställda har synen att de presterar över medel (medelvärdet låg kring den 77:de percentilen!), vilket givetvis inte är möjligt, alla anställda kan inte prestera över medel. Vissa anställda måste ha presterat lägre i förhållande till andra på arbetsplatsen, men detta identifierade inte individerna. Detta leder dock till att de anställda förväntar sig en löneökning som ligger över medel, även om deras syn på sin egen prestation inte stämmer

överens med chefens bedömning. Cheferna för de anställda hade nämligen fått utföra samma skattning, chefernas medelvärde låg omkring den 66:e percentilen, och 85 procent av de anställda fick sin bedömning sänkta. Medarbetarna förväntar sig dock en löneökning i proportion med sin egna skattning. När denna, felaktiga, löneökning uteblir leder detta till att de anställda ifrågasätter chefernas kompetens för att skydda sin egna uppfattning om sin prestation (Meyer, 1975). Det ska dock tilläggas att detta är en amerikansk studie, och att Meyer själv påpekar att ödmjukhet inom den amerikanska kulturen är mer ovanligt än vanligt, vilket skulle kunna ha bidragit till att de anställda skattade sig själva högt. Dock belyser denna studie att bedömningar är subjektiva och att det inte är en självklarhet att de blir korrekt utförda. Frågan uppstår nu, kan någon grupp medarbetare straffas disproportionellt genom den godtycklighet och brist på samstämmighet som råder kring prestationsbedömningar? Acker (1991) utförde en studie vid en svensk bank, och kunde dra intressanta slutsatser rörande godtycklighet och belöningar på arbetsplatsen.

När individuell lönesättning införs inom en organisation ökar andelen pengar som ska fördelas till de anställda på en godtycklig basis genom chefers beslut. Acker (1991) utförde en kvalitativ studie vid en svensk bank under 80-talet, där lönegapet efter år av minskande plötsligt ökade igen. Acker (1991) utförde intervjuer med chefer, medarbetare och fackliga representanter för att försöka identifiera om detta berodde på hur lönesättningen var utformad. Acker (1991) fann att det förekommer vissa förfaranden vid lönesättning som kan hänföras till medarbetarnas kön, där chefer uppvisar ett beteende som ger män fördelar, ett exempel på sådant beteende är chefer som behandlar de anställda som två grupper baserat på kön. När detta sker inom arbetsgrupper där det finns få män men många kvinnor, vilket det oftast gör vid lägre positioner inom banken. Vid lönerevision särbehandlade chefer de manliga anställda enligt en princip om att ”jag kan inte göra något för alla tio kvinnor, men för de här två männen kan jag faktiskt göra skillnad”. Här ser chefen två grupper inom personalstyrkan, och då den pott som ska fördelas oftast är tämligen liten, väljer chefen att fördela en oförtjänt stor summa till männen, eftersom det kommer göra en större skillnad för den gruppen än om det skulle fördelas på den större kvinnogruppen (Acker, 1991). Studien visade alltså att det förekommer en viss nivå av godtycklighet när löner ska fördelas, och att detta drabbar kvinnor negativt. Detta bekräftas också av en studie utförd av Elvira och Graham (2002).

Elvira och Graham (2002) utförde en studie med syfte att undersöka hur könssammansättningen inom ett yrke och kön hos medarbetare påverkar lön beroende på hur formaliserad lönestrukturen är. Som data använde Elvira och Graham information från 8 259 anställda från en stor organisation inom finanssektorn i USA, könsfördelningen var sådan att det arbetade 74 procent kvinnor inom organisationen. Organisationen som studerades tillämpade en mängd olika sätt att kompensera anställda, vid nyanställning placerades de anställda inom ett lönespann, som också kunde användas som referenspunkt vid löneökningar. Organisationen tillämpade också en form av lönekriterier, som ställde de anställdas prestation i förhållande till chefens förväntningar. Om medarbetare lyckades få höga utfall gav detta en ökad möjlighet till en högre lön. Dessa lönemeter är tämligen formella, till skillnad från bonussystemet som organisationen implementerat, som chefer har större frihet att dela ut till anställda. Elvira och Graham tillämpar devalveringsteorin på detta och undersöker både på en individuell nivå och på yrkesnivå om det förekommer skillnader inom ersättningsnivå baserat på ersättningssystem. Elvira och Graham hypotiserar att: Då lönekriterier och till en lägre grad, lönespannet begränsar chefens möjlighet att introducera partiskhet så bör det mindre formaliserade bonussystemet generera en större skillnad individuell lön mellan kvinnor och män. Resultatet av denna studie visade att män över lag har en högre ersättning än kvinnor. Studien visade att kvinnor över lag fick högre utslag på lönekriterierna än vad män fick, medelvärde för kvinnor var 3.65 för kvinnor och 3.57 för män på en fem gradig skala.

Resultatet visade att kvinnodominerade grupper hade en lägre grundlön, fick bonusar mer sällan men ingen skillnad förekom rörande den ersättning som baserats på lönekriterier, vilket är i linje med devalvering. Elvira och Graham drar slutsatserna att ju mer formaliserad löneprocessen är, desto mindre påverkar könssammansättningarna inom grupper den individuella lönesättningen inom gruppen. Men även att ju mindre formaliserad processen är, och mer frihet chefen har att bestämma, desto större sannolikhet är det att kognitiva partiskhet från chefen påverkar i beslutsfattandet. Elvira och Graham påpekar dessutom att det kan förekomma en större partiskhet kring hur chefer utför bedömningar rörande prestationer (Elvira & Graham, 2002).

Som Elvira och Graham (2002) påtalar är det av största vikt att undersöka hur kön påverkar chefers bedömningar av de anställdas prestationer. Detta har undersökts av Igarria och Baroudi (1995) som studerade hur chefer bedömt anställda inom informationssystem, som arbetar med utveckling. Totalt deltog 111 utvecklare, men alla dessa fick inte ett

korresponderande svar från bedömande chef, det slutgiltiga antalet deltagare var 109 fördelat över 77 män och 32 kvinnor. Cheferna fick bedöma de anställda på 21 olika kriterier som alla bestod av en 7-gradig skala. Resultatet visade att det inte förekom någon signifikant skillnad i bedömning mellan män och kvinnor. Dock rekommenderade Igbaria och Baroudi att organisationen implementerar mer objektiva sätt att utvärdera män och kvinnors prestationer inom organisationen (Igbaria & Baroudi, 1995). Denna studie omfattar endast en arbetsplats och ett yrke, men finner att det inte förekommer några signifikanta skillnader i bedömning mellan män och kvinnor. Det är värt att påpeka att data som användes inte var organiskt förekommande, utan konstruerades för studien, det vore synnerligen mer värdefullt att använda data som förekommer organiskt inom organisationen.

3.5 Summering av tidigare forskning

Det förekommer en tydlig uppdelning inom den svenska arbetsmarknaden baserat på kön inom vissa yrken. Det förekommer också en skillnad i medellön mellan kvinnor och män, där män generellt har en högre lön än kvinnor.

Humankapital har främst använts av nationalekonomer för att försöka att förklara detta lönegap. Blau och Khan (2017) har använt humankapital för att försöka förklara lönegapet, men har nått slutsatsen att traditionella faktorer inte kan förklara hela gapet, och att andra faktorer som chefs partiskhet och arbetsmarknadens uppdelning kan behöva studeras.

Inom devalveringsteorin har forskare kopplat lönegapet till arbetsmarknadens uppdelning och att kvinnodominerade yrken erhåller en lägre lön än andra yrken. Detta stöds av Le Grand (1997) och Magnusson (2013) som båda finner att kvinnodominerade yrken har lägre lön än mer blandade eller mansdominerade yrken. England, Allison och Wu (2006) har undersökt om anställda inom ett yrke får lägre lön när andelen kvinnor ökar eller vice versa. Slutsatsen som författarna drar från denna studie är att det kan ha funnits skillnader i lön mellan yrken som domineras av män eller kvinnor och att detta kan leda kvar på grund av organisatorisk tröghet.

Arbetsvärderingar ska motverka att lönegapet kan fortsätta att växa genom att skapa ett sätt för likvärdiga yrken att jämföras. Med hjälp av en arbetsvärdering kan traditionellt manliga yrken mätas mot traditionellt kvinnliga yrken och devalveringen av kvinnligt arbete kan

åskådliggöras. Acker (1992) menar dock att processen kan gå fel och istället skapa ett verktyg för att legitimera löneskillnaderna mellan manliga och kvinnliga yrken. Steniberg (1990) har också bidragit med observationer kring hur arbetsvärderingar kan tendera till att förklara manliga och kvinnliga yrken olika väl.

Manliga och kvinnliga yrken uppstår genom att yrken könsmärks, och denna könsmärkning kan enligt Lyness och Heilman (2006) påverka hur medarbetare inom könsmärkta yrken bedöms. Lyness och Heilman (2006) fann att kvinnor inom ett mansstämplat yrke värderades lägre än män och kvinnor inom andra yrkesgrupper som testades.

Att mäns och kvinnors arbetsprestationer bedöms olika kan resultera i problematik vid lönesättningen, Meyer (1975) fann att det kan råda en godtycklighet kring bedömningarna, och det då bedömningen handlar om subjektiva skattningar så kan det uppstå en dissonans mellan skattningar utförda av chefer och av medarbetare. Acker (1991) fann i en kvalitativ studie att chefer tenderade att behandla medarbetare som deltagare i olika grupper baserat på kön, där män drog fördel inom kvinnodominerade yrken.

Elvira och Graham (2002) undersökte hur könsfördelningen inom ett yrke påverkade belöningsystemet som gav de anställda mest ersättning. Resultatet visade att kvinnodominerade yrken får en lägre grundlön och erhåller färre bonusar. Dock fann Elvira och Graham (2002) att prestationsbedömningarna mellan män och kvinnor inte skiljer sig. Slutsatsen är ju mer formaliserad processen kring bedömningen är, desto mindre är risken för att män premieras över kvinnor. Igarria och Baroudi (1995) har nått liknande slutsatser som Elvira och Graham (2002) rörande prestationsbedömningar mellan män och kvinnor.

Det förekommer dock ingen forskning rörande chefers bedömningar inom den svenska arbetsmarknaden, som undersökt om chefer bedömer män och kvinnor olika vid användning av lönekriterier med devalveringsteori som utgångspunkt. Det är denna kunskapslucka som detta arbete syftar att fylla.

4 Metod

Denna uppsats tar en kvantitativ ansats för att undersöka om det förekommer devalvering av kvinnligt arbete genom lönekriterier inom organisationen. Fördelen med att använda en kvantitativ ansats över en kvalitativ i detta fall är att den data som studeras i stor utsträckning finns tillgänglig inom verksamheten som ska studeras, och är av kvantitativ natur, som lönekriterier med mera. För en kvalitativ ansats skulle intervjuer eller andra former av tidskrävande datainsamling behöva ske, detta skulle visserligen kunna resultera i mer djupgående analyser angående chefers bedömningar, men att utföra dessa som ett totalurval inom av en organisation skulle aldrig vara finansiellt eller organisatoriskt försvarbart i jämförelser med ekvivalenta kvantitativa metoder. En kvantitativ ansats tillåter att generaliseringar dras på ett annat sätt än vad en kvantitativ ansats skulle. I detta fall är det endast en organisation som studeras, vilket påverkar möjligheten att utan kritik tillämpa resultatet på andra organisationer. Men genom att använda en kvantitativ ansats öppnar detta arbete upp för att reproduceras på andra organisationer.

Detta arbete undersöker om devalveringsteorins grundantaganden kan tillämpas på lönekriterier. Detta kan sägas ske när grupper som består av kvinnor systematiskt uppnår ett lägre resultat på lönekriterier än mer blandade grupper. Inom detta arbete studeras chefers bedömningar och data har grupperats efter lönesättande chef.

4.1 Populationen som studerats

Populationen som undersöks i denna uppsats är anställda vid en medelstor svensk kommun. Inga chefer kommer att inkluderas i datamängden utan dessa används istället som grupperingsvariabler, data består därmed enbart av medarbetare. Könsfördelningen inom organisationen är mycket skev, endast 12,8% av de anställda inom organisationen är män. Totalt består populationen som undersöks av 782 medarbetare, varav 100 är män och 682 är kvinnor. Medarbetare kommer att delas in i grupper baserat på vem som varit medarbetarnas lönesättande chef. Detta betyder att medarbetare som håller olika yrken men arbetar på samma arbetsplats med olika saker kommer att hanteras som olika grupper. Populationen kommer att studeras på tre olika nivåer: Organisationsnivå, gruppnivå samt mellan grupper.

För att avgöra om grupper kan jämföras med varandra och hur det vore lämpligt att närma sig jämförelser mellan grupper när det gäller lönekriterier så bör ett verktyg liknande arbetsvärdering användas. Nedan redogörs för hur ett sådant verktyg fungerar samt hur det används i detta arbete.

4.2 Arbetsvärdering som verktyg

Arbetsvärderingar tillåter att två yrken kan jämföras lönemässigt i en lönekartläggning. Om två yrken nått ett liknande resultat inom arbetsvärderingen sägs dessa yrken vara likvärdiga. Detta tillåter att yrken som dominerats av ett av könen jämförs med andra yrken som värderats som likvärdiga. Genom denna operation skapar arbetsvärderingen en möjlighet att jämföra mans- och kvinnodominerade yrken med varandra för att säkerställa att manliga yrken inte betalar en högre lön än likvärdiga kvinnliga yrken inom en organisation, därmed minskar effekten av arbetsmarknadens uppdelning på lönegapet. Detta är anledningen till att anhängare till devalveringsteorin förespråkar arbetsvärdering som ett verktyg. En väl utförd arbetsvärdering skulle kunna förhindra att yrken som har en hög andel kvinnor anställda systematiskt erhåller en lägre lön än likvärdiga yrken som består av mer blandade grupper. Arbetsvärderingen är alltså ett verktyg som tillåter en organisation att erhålla information rörande vilka yrken som är att klassificera som likvärdiga, och som därmed kan jämföras i en lönekartläggning.

Denna uppsats försöker utforska om detta är möjligt att förlänga devalveringens resonemang till lönekriterier, om grupper som är dominerade av kvinnor systematiskt erhåller ett lägre utfall än vad mer blandade grupper, faller detta inom vad som skulle förutspås av devalveringsteorin. När detta undersöks för lön så måste en arbetsvärdering ske, det är trots allt inte skäligt att tänka sig att alla yrken ska erhålla samma lön. För att avgöra vilka yrken som det vore skäligt att förvänta sig samma lön för utförs en arbetsvärdering, som klassificerar vilka yrken som är likvärdiga. Författaren av detta verk ber nu läsaren att ställa sig själv följande fråga: Är det skäligt att förvänta sig att lönekriterier som tillämpas inom en arbetsgrupp direkt kan jämföras med lönekriterierna från en annan arbetsgrupp? Svaret på denna fråga är givetvis att det beror på kriterierna. Om kriterierna skiljer sig i utformning mellan grupperna så måste ett verktyg liknande arbetsvärdering tillämpas för att avgöra vilka kriterier som bör tolkas som jämförbara. Det finns dock ett specialfall, som infaller när alla

grupper inom en organisation tillämpar exakt samma kriterier, dessa kriterier kallas för organisationsövergripande lönekriterier och beskrivs i avsnitt 4.3 nedan.

4.3 Organisationsövergripande lönekriterier

Lönekriterier kan utformas på olika sätt, vanligtvis så bestämmer chefer och HR-avdelningar vilka kriterier som ska gälla inom en arbetsgrupp. Kriterierna utformas då så att till exempel sjuksköterskor har en samling kriterier att bedömas efter och vaktmästare har en annan. I detta fall är det omöjligt att utföra en direkt jämförelse mellan utfallet som de olika grupperna erhållit, då kriterierna inte nödvändigtvis utformats för att bedöma liknande aspekter inom arbetet. Ett exempel på detta kan vara att sjuksköterskors kriterier inte direkt kan jämföras med vaktmästares då de första kan ha kriterier som endas behandlar omvårdnad och patientadministration medan den andra gruppen har kriterier som behandlar yrkesskicklighet genom val av arbetsmetod vill underhåll av fastigheter. Dessa kriterier kan inte utan att först transformeras, med ett verktyg som arbetsvärdering, jämföras med varandra. Detta skapar en situation som tidigare rådde inom lön, där olika grupper kan särbehandlas utan att det framgår explicit, då en jämförelse mellan grupper inte kan ske. Utvecklingen av ett verktyg som skulle tillåta transformeringen av lönekriterier på ett sätt som gör att två olika yrkesgrupper kan jämföras är inte inom ramen för detta arbete. Lyckligtvis för denna studie, har organisationer börjat tillämpa en alternativ form av lönekriterier, organisationsövergripande lönekriterier.

Organisationsövergripande lönekriterier tillämpas över alla avdelningar inom en organisation utan att modifieras. Genom detta så kan anställda inom en kvinnodominerad avdelning jämföras med anställda inom en mansdominerad avdelning utan att någon transformering måste utföras, kriterierna kan direkt jämföras med varandra. Devalveringsteorin förespår att en organisation som genomlyses ska resultera i att grupper som domineras av kvinnor ska erhålla ett lägre utfall på kriterierna än vad blandade grupper erhåller. Det uppstår nu en naturlig fråga, hur ska sorteringen av grupper ske? Inom arbetsvärdering är målsättningen att undersöka om ett yrke erhåller en lägre lön än ett lönvärdigt yrke. I fallet med lönekriterier vore det möjligtvis skäligt att jämföra olika yrkesgrupper med varandra. I detta fall så kommer dock gruppering inte att ske efter yrke utan istället efter chef, där varje grupp fördelas utefter vem som varit chefen som utfört bedömningen av lönekriterierna för medarbetarna inom gruppen. Alla gruppmedlemmar i grupp 1 har alltså bedömts av chef 1, grupp 2 av chef 2 och så vidare.

På organisationsnivå så kommer utfallet för samtliga män att jämföras med utfallet för samtliga kvinnor. För undersökningar på chefsnivå kommer alla män och kvinnor att delas upp i grupper baserat på vilken chef som utfört bedömningen, som beskrivet ovan, så att alla män och kvinnor som blivit bedömda av chef 1 hamnar i samma grupp, alla som blivit bedömda av chef 2 hamnar i en grupp och så vidare. Totalt har 38 chefer utfört bedömningar och därmed bildas 38 olika grupper, där en medarbetare endast kan placeras i en grupp. Vid jämförelser mellan grupper jämförs hela gruppen för chef 1, 2 och så vidare. Detta är alltså möjligt då organisationen använder organisationsövergripande lönekriterier. Hade detta inte varit fallet så hade inte en undersökning över hela organisationen eller mellan olika grupper varit möjligt.

4.4 Data

Data som analyseras har tillhandahållits av ett företag som utför lönekartläggning och arbetsvärderingar. Data består av:

- Utfall av lönekriterier för alla 13 lönekriterium.
- Medarbetarens kön.
- Vilken chef som tagit dessa beslut.

Lönekriterierna inom denna organisation tillämpas på så sätt att alla avdelningar har samma kriterier. Detta kallas för organisationsövergripande lönekriterier. Varje chef måste tolka kriterierna och tillämpa dessa på sin arbetsplats. Alternativet till detta skulle vara att låta varje grupp ta fram egna kriterier som enbart ska tillämpas på den arbetsplatsen eller arbetsgruppen, men detta tillämpas inte inom denna organisation.

Totalt används 13 kriterier där lägsta utfall ges 0, vilket betyder att medarbetaren inte nått upp till den lägsta nivån som krävs för att få ett utfall på kriteriet. Det är chefen som bestämmer vilket utfall en medarbetare ska erhålla på ett specifikt kriterium, men detta val ska återspegla hur väl medarbetarens arbetsprestation under det gångna året förhållit sig till kriteriet.

Maximalt utfall skiljer sig beroende på kriterium och kan vara antingen 4, 6 eller 8. Detta betyder att kriterierna antar en skala om 5, 7 eller 9 steg.

Kriterierna är som sagt organisationsövergripande och tillämpas därmed över hela organisationen. De består av 13 kriterier som kan delas upp i fyra olika grupper beroende på kriteriernas karaktär och utformning. Då kriterierna ska kunna tillämpas på hela organisationen är de inte lika precisa som kriterier som endast tillämpas på en avdelning, och det lämnas ett betydande tolkningsutrymme för chefen, de kan också vara nära omöjliga att operationalisera och mäta.

Den första gruppen innehåller kriterier rörande uppdraget som medarbetare utför, totalt innehåller denna grupp fyra kriterier. Exempel på kriterier som ingår i denna grupp är: Lojalitet med verksamheten och Service till kommuninvånarna med respekt, lyhördhet och god kvalitet.

Den andra gruppen kriterier handlar om professionalitet, totalt innehåller denna kategori tre kriterier, exempel på dessa är: Professionellt bemötande samt Du använder och utvecklar dina kunskaper.

Den tredje gruppen handlar om samarbete, denna grupp består av tre kriterier. Exempel på kriterier inom denna grupp är: Respekt och engagemang i mötet med andra samt Bidrar till ett bra arbetsklimat.

Den fjärde och sista kategorin handlar om verksamheten och innehåller två kriterier. Dessa kriterier är: Medverkan i kommunens utveckling samt Vidareutveckla nuvarande arbetssätt, hitta nya lösningar och möta förändrade krav i arbetet. ”Varje dag - lite bättre”

Data mäts grupperas efter vilken chef som utfört bedömningen av lönekriterier. Alternativet till detta skulle vara att utföra beräkningarna på yrkes eller avdelningsnivå. Vid beräkningar på yrkes eller avdelningsnivå riskerar vi dock att jämföra flera chefer som alla har olika uppfattningar om hur kriterierna ska tolkas. En avdelning kan också bestå av två eller tre chefer som sätter lön till olika yrkesgrupper, om en chef då agerar på ett sätt som skulle ha fått analysen att indikera att ett kön fått en fördel men den andra chefen ger motsatt kön en fördel så kan dessa data kontramnera varandra. Detta gäller även för yrke, då det kan vara ett antal olika chefer som ska bedöma alla medarbetare inom ett yrke, om endast eller två chefer utför bedömningar som skulle ha indikerat fördelar för ett av könen riskerar detta att försvinna i

mängden av chefer som utföra andra bedömningar, som saknar det partiska inslaget i sin bedömning.

För att utföra jämförelse mellan grupper skapas två klassificeringar, den första består av alla grupper som endast består av kvinnor eller grupper som består av kvinnor och en man, den andra klassificeringen består av grupper som är mer blandade och består av minst 30 procent män. Anledningen till att grupper där en man förekommer inkluderas med grupper där endast kvinnor är med, är för att dessa grupper är för att få möjlighet att undersöka en större datamängd vid post hoc testet.

4.5 Analyismetoder

För att analysera data kommer tre analysmetoder användas: t-test, variansanalys (ANOVA) samt post hoc test. Metoderna kommer att användas för att utföra test på olika nivåer. För underökning på organisationsnivå används t-test. T-test används också för att utföra undersökning på chefsnivå för de chefer som har bedömt tillräckligt många män inom sin grupp för att detta ska vara möjligt. För analyser mellan olika grupper används variansanalys (ANOVA) och post hoc test.

4.5.1 T-test

T-test är en form av medelvärdestest där två gruppers medelvärden jämförs i förhållande till sin varians. Detta är en vanligt förekommande analysmetod, som förutsätter att variablerna som ska testas är oberoende av varandra, att de är normalfördelade samt att det existerar en standardavvikelse för variablerna (Løvås & Karlsson, 2006).

T-test används när en population bestående av två grupper ska jämföras. Därmed lämpar sig metoden väl för att undersöka om det förekommer skillnader mellan kvinnor och män i utfall av lönekriterier. I detta arbete kommer t-test att utföras för varje chef, där män och kvinnor testas mot varandra.

4.5.2 Variansanalys (ANOVA) och post hoc test

I detta arbete kommer även Variansanalys (ANOVA) att utföras för att jämföra medelvärdet mellan olika chefer. Variansanalys (ANOVA)et undersöker medelvärde och varians mellan olika variabler för ett godtyckligt antal grupper (t-test gör det enbart för två grupper), genom

att använda variansen för varje medelvärde så kan en forskare undersöka om det förekommer skillnader i medelvärde för olika grupper. Denna studie använder Variansanalys (ANOVA) för att jämföra medelvärden mellan chefer för att se om chefers tolkningar av lönekriterium är konsekvent.

Om Variansanalys (ANOVA)et är signifikant för lönekriterier vet vi att det förekommer signifikanta skillnader mellan olika gruppers resultat på lönekriterierna. För att få reda på vilka grupper som bedömts högre än andra behövs ett post-hoc test. Post-hoc testet som utförts i denna studie är ett Tukey HSD test (Hair, 2006) .

4.6 Studiens validitet och reliabilitet

Detta arbete syftar till att studera devalvering som den skulle kunna manifesteras sig i bedömningar utifrån organisationens lönekriterier. Den data som används kommer i denna studie att ge en hög validitet till studiens resultat. Detta då ett totalurval har kunnat genomföras där alla data för alla anställda samt vem som agerat lönesättande chef tillhandahållits, samt att de analysmetoder som brukas är väl lämpade för att behandla data av typen som ska analyseras. Detta kommer också att bidra till att studien har en hög reliabilitet, då data analyseras med optimala metoder. De hinder som förekommer för att ge en maximal reliabilitet är faktumet att det förekommer få män inom organisationen, vilket försvårar dataanalys och som kan påverka vilka chefers bedömningar som blir signifikanta. Det kan vara så att en chef agerar på ett sådant sätt att det skulle falla in under devalvering *om det förekom män inom arbetsgruppen*, men då arbetsgruppen enbart består av kvinnor kan inte testet utföras och undersökningen misslyckas med att studera det som det ska mäta.

Reliabiliteten hos data kan dock ifrågasättas. Hur säkra skulle vi vara på att chefers bedömning återspeglar medarbetarens faktiska prestation? Frågan väcks också om en annan chef skulle nå samma slutsats och ge samma utfall för en medarbetare. Med största sannolikhet skulle det inte råda full samstämmighet då det i slutändan handlar om ett subjektivt beslut. Det skulle också kunna vara så att två chefer tolkar ett kriterium olika eller anser att det krävs olika mycket prestation för att gå från nivå X till nivå Y inom ett kriterium. Detta kan tyvärr inte hjälpas vid detta tillfälle.

Validiteten kan ifrågasättas då det inte är möjligt att kontrollera för faktorer som yrke, utbildning, erfarenhet och andra humankapitalsfaktorer. Detta då data erhållits genom en mellanhand och endast en begränsad mängd information om medarbetare som bedömts finns tillgänglig.

Denna studie kan med begränsning tillämpas på andra organisationer. Detta då data kommer från en organisation, och beror på chefernas bedömningar. Dock kan analysmetoderna tillämpas på andra organisationer som också använder organisationsövergripande lönekriterier för att undersöka om det förekommer indikationer om att chefer är partiska mot något kön.

4.7 Etiska överväganden

Humanistiska forskningsetiska rådet har stipulerat ett antal forskningsetiska principer som ska följas av alla forskare som bedriver forskning. Detta arbete är inte undantaget. De forskningsetiska principerna syftar till att skydda information om forskningsdeltagare, att förhindra fysisk och psykisk skada. Det förekommer fyra huvudkrav: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002). Denna uppsats uppfyller dessa krav till den högsta grad som det är möjligt och arbetet har utförts så det ska falla i linje med dessa krav.

Informationskravet innebär att forskaren ska informera berörda parter om syftet med forskningen. Detta har skett på organisationsnivå. Det vill säga, organisationen som tillhandahållit data till denna studie har tillåtelse att använda denna information för forskning. Organisationen där data uppstod har också informerats om denna studie, utan att lämna invändningar.

Samtyckeskravet innebär att deltagare i en studie har rätt att själv bestämma över sin medverkan. Denna studie utförs på material som skapades innan studien började. Detta skedde för en organisation där individer som ingår i data var anställda. Denna organisation lyder under offentlighetsprincipen. Det är alltså inte möjligt för en individ att avböja att information inhämtas och undersöks av forskare i detta fall. Om organisationen önskat att någon del av datamängden lämnats utanför studien hade detta gjorts. Ingen sådan förfrågan inkom dock.

Konfidentialitetskravet anger att alla deltagare ska ges största möjliga konfidentialitet och att data ska förvaras på ett säkert sätt. Under detta arbete har all information som förvarats på datorer varit anonymiserad och beskrivs i arbete på ett sätt som ska skydda individernas identitet. Data har hanterats på ett säkert sätt som minskat risken att utomstående kan ta del av datamängden. Det är som sagt en offentlig organisation som studeras och om någon skulle vilja erhålla data rörande organisationen så behöver denna individ endast kontakta registrator och begära ut detta.

Nyttjandekravet anger att insamlad data endast får användas för forskningssyfte. Data som tillhandahållits inför detta arbete kommer att raderas från författarens enheter efter att arbetet är slutförts, det har då enbart använts av författaren i forskningssyfte.

5 Resultat

I följande avsnitt kommer resultatet från databehandlingen redovisas. Detta kommer att ske baserat på vilket test som utförts och på vilken nivå som testet utfördes. Först redovisas resultatet av det t-test som utförts på organisationsnivå, sedan redovisas en sammanfattande tabell för t-test utfört på chefsnivå, detta följs av resultatet från ANOVA- och post hoc testet som skett mellan olika grupper. Två tabeller är av sådan omfattning att det inte är passande att direkt redovisa dessa i arbetet, istället har dessa placerats som ett appendix.

5.1 Utfall av lönekriterier per kön för hela organisationen

Tabell 2 innehåller resultatet av t-testet utförts över hela organisationen där medelvärdet för kvinnors utfall i ett kriterium jämförs med medelvärdet för mäns utfall i samma kriterium. Detta test utförs för att identifiera om ett kön har erhållit ett signifikant högre utfall än det andra på något kriterium.

Tabell 1 T-test på utfall av lönekriterium, med alla medarbetare i hela organisationen, Kvinnor testas mot män.

Kriterium	Medelvärde		F	T	Frihetsgrader
	Kvinnor	Män			
1	2,53	2,78	0,433	2,693**	121,52
2	2,19	2,29	0,851	1,127	119,8

3	2,29	2,57	0,606	3,044**	121,07
4	2,45	2,65	,020	2,208*	120,48
5	2,09	2,27	2,655	1,989*	120,60
6	2,30	2,60	0,756	3,532**	130,54
7	2,26	2,44	3,710	1,672 *	113,91
8	2,15	2,27	0,096	1,378	128,95
9	2,17	2,29	0,052	1,403	125,77
10	2,33	2,52	0,844	2,023*	126,09
11	2,26	2,62	0,999	3,871**	121,00
12	1,87	2,12	1,334	2,729**	120,00
13	1,88	2,07	1,439	1,987*	199,83

Not: $p < .05 = *$, $p < .01 = **$

Längst till vänster i tabellen finns en kolumn som representerar lönekriterier. Till höger om denna finns två kolumner som innehåller medelvärdet för kvinnor respektive män för ett givet kriterium. Kolumnen till högre om dessa innehåller F-värdet för skillnaden mellan kvinnors och mäns medelvärde på ett givet kriterium, till höger om detta finns t-värdet för samma differens. Sist i raden längst till vänster är antalet frihetsgrader för varje kriterium. Ur tabellen kan det utläsas att män har fått ett signifikant högre medelvärde på alla kriterier utom 2, 8 samt 9 som inte indikerade några signifikanta skillnader. Kvinnor hade inte högre medelvärde på något kriterium. Enligt tabell 2 förekommer det alltså signifikanta skillnader mellan hur män och kvinnor bedöms, där män fått ett högre utfall än kvinnor i 10 av 13 kriterier.

5.2 Utfall av lönekriterier på chefsnivå

I appendix 1 finns utförliga tabeller över resultatet från T-test rörande utfall av lönekriterier mellan kön för varje chef. Tabell 3 sammanfattar resultatet från tabell A2 i appendix 1, som redovisar antalet chefer som bedömt män eller kvinnor så att det förekommer signifikanta skillnader i utfall för kriterier, samt hur många kriterier som chefen bedömt till ett av köns fördel.

Tabell 3 Sammanfattande tabell rörande T-test på chefsnivå, kvinnor testa mot män

	På ett kriterium	På två kriterier	Total summa
Antal gånger män fått fördel	2		2
Antal gånger kvinnor fått fördel	1	2	5

Tabell 3 är en sammanfattande tabell från A2 i appendix 1. Första raden i tabellen redovisar hur många chefer som bedömt till mäns fördel på ett eller två kriterier. Den andra raden representerar det motsvarande för kvinnor. Ur tabell 3 kan det utläsas att män har bedömts högre än kvinnor i ett kriterium av två olika chefer. För kvinnor har två chefer bedömt kvinnor högre på två kriterier var, samt en chef har bedömt kvinnor högre på ett kriterium. Därmed har kvinnor bedömts högre än män på totalt 5 kriterier och män på totalt 2 kriterier. Ingen chef som bedömt till det ena könets fördel hade också bedömt till det andra könets fördel. Antalet chefer som inte kunde bedömas var dock 22 av 38, då det ingår för få män inom dessa grupper för att ett t-test skulle kunna genomföras.

Tabell 4 redovisar resultatet från variansanalystestet (ANOVA) på chefsnivå, där alla grupper jämförs med varandra för att undersöka om det förekommer signifikanta skillnader mellan olika chefers bedömningar.

Tabell 4 Resultat från Variansanalys (ANOVA) för lönekriterier beräknat för varje chef

		Sum of Squares	Frihetsgrader	Mean Square	F
Kriterium 1	Mellan grupper	173,019	37	4,676	9,521**
	Inom grupper	365,411	744	0,491	
	Total	538,430	781		
Kriterium 2	Mellan grupper	118,120	37	3,192	6,695**
	Inom grupper	354,760	744	0,477	
	Total	472,880	781		
Kriterium 3	Mellan grupper	148,134	37	4,004	8,168**
	Inom grupper	364,659	744	0,490	
	Total	512,793	781		
Kriterium 4	Mellan grupper	136,976	37	3,702	8,195**
	Inom grupper	336,110	744	0,452	
	Total	473,086	781		
Kriterium 5	Mellan grupper	114,374	37	3,091	6,524**
	Inom grupper	352,497	744	0,474	
	Total	466,871	781		
Kriterium 6	Mellan grupper	151,421	37	4,092	8,011**
	Inom grupper	380,098	744	0,511	
	Total	531,519	781		
Kriterium 7	Mellan grupper	145,126	37	3,922	7,319**
	Inom grupper	398,711	744	0,536	
	Total				

Kriterium 8	Total	543,836	781		
	Mellan grupper	159,313	37	4,306	8,872**
	Inom grupper	361,076	744	0,485	
Kriterium 9	Total	520,389	781		
	Mellan grupper	132,308	37	3,576	7,908**
	Inom grupper	336,433	744	0,452	
Kriterium 10	Total	468,742	781		
	Mellan grupper	178,084	37	4,813	8,941**
	Inom grupper	400,504	744	0,538	
Kriterium 11	Total	578,588	781		
	Mellan grupper	191,024	37	5,163	11,058**
	Inom grupper	347,355	744	0,467	
Kriterium 12	Total	538,380	781		
	Mellan grupper	185,643	37	5,017	11,091**
	Inom grupper	336,577	744	0,452	
Kriterium 13	Total	522,220	781		
	Mellan grupper	176,815	37	4,779	9,926**
	Inom grupper	358,182	744	0,481	
	Total	534,997	781		

Not: $p < .05 = *$, $p < .01 = **$

Kolumnen längst till vänster innehåller alla kriterier. Kolumnen två steg till höger om denna innehåller information rörande hur stor spridningen mellan utfallen är inom chefsgrupperna och mellan de olika chefsgrupperna till höger om detta finns en kolumn med antalet frihetsgrader, och längst till höger finns F-värden för alla kriterier med en indikator över alla signifikanta värden. Ur denna kolumn kan det utläsas att alla kriterier uppvisar signifikanta skillnader. Detta betyder att det förekommer en signifikant spridning mellan olika chefs bedömningar.

Nedan finnes diagram 1, i detta diagram redovisas medelvärdet för varje kriterium representeras av en linje. Detta betyder att det sammalat finns 13 stycken linjer i diagrammet. Varje konstant längst x-axeln representerar en chef och en kriterierlinjes position vid skärningspunkten vid den vertikala hjälplinjen indikerar det genomsnittliga utfallet den chefen givit för det kriteriet. Vill vi till exempel veta hur chef 7 bedömt sina medarbetare så går vi till 7 på x-axeln och följer den gråa hjälplinjen tills vi når de färgade linjerna. Detta diagram illustrerar grafiskt att det existerar en skillnad mellan olika chefs bedömningar.

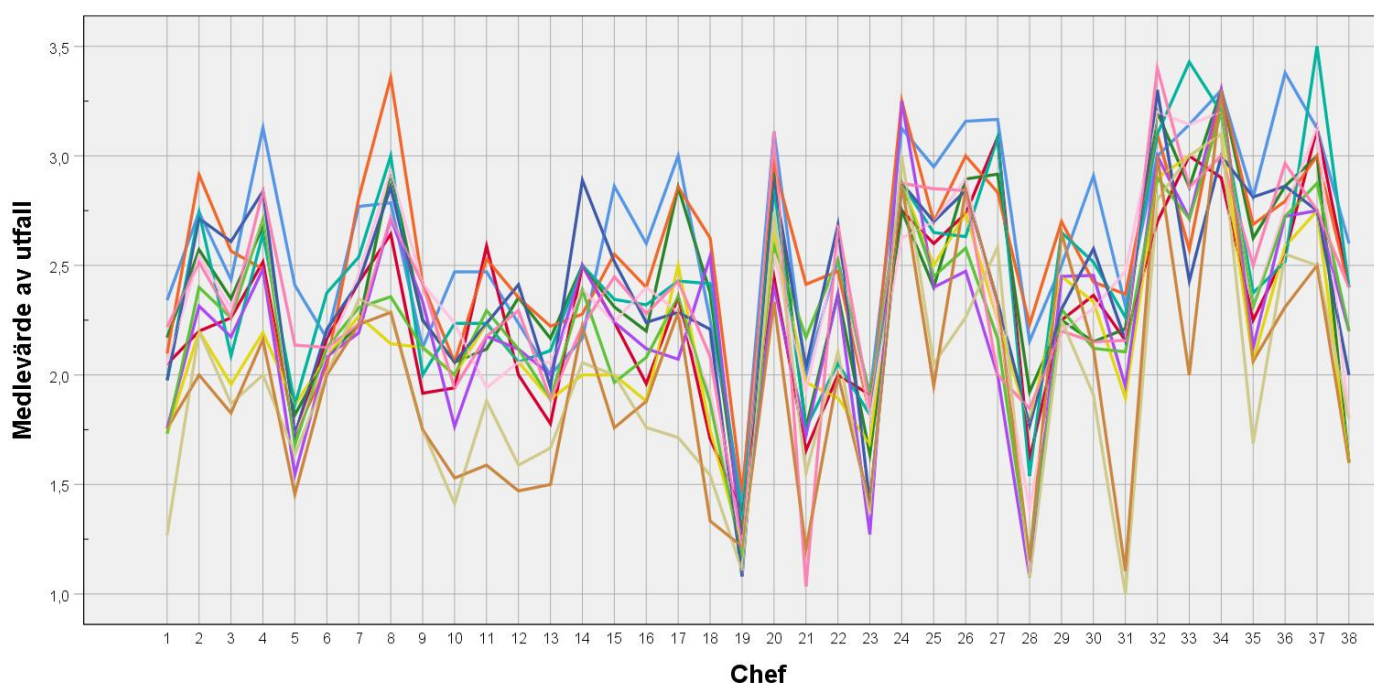


Diagram 1 Linjediagram där en linje representerar ett lönekriterium och varje konstant på x-axeln representerar en chef.

Det är tydligt att vissa chefer bedömt sin grupp betydligt lägre än andra chefer bedömt sina medarbetare. Chef 19 kan användas som ett exempel på en chef som tycks ha bedömt sina anställda lågt i förhållande till andra chefer. De flesta chefer har dock utfört sina bedömningar på så sätt att medelvärdena för varje chef är tämligen samlande inom gruppen, spridningen är därför större mellan till exempel chef 19 och 20 än vad den är inom gruppen för chef 20. Detta är anledningen till att varianstestet blev signifikant, spridningen mellan chefsgrupper är större än spridningen inom chefsgrupper. Detta är anledningen till att variansanalysen (ANOVA) blev signifikant för alla kriterier. Tabell 4, vilket behandlar variansanalysen (ANOVA) innehåller dock ingen information rörande mellan vilka chefer som det förekommer skillnader mellan eller vilken chef som har bedömt sina medarbetare högre än andra chefer.

För att undersöka mellan vilka grupper som det förekommer signifikanta skillnader mellan används ett post hoc test. Resultatet av detta test levererar en omfattande datamängd, då alla

chefers bedömningar jämförs för alla kriterier. I detta arbete levererade testet $13 \times 38 \times 38 = 18\,772$ datapunkter, av dessa visade cika 3 000 att det förekommer signifikanta skillnader mellan två specifika chefers bedömning av en grupp inom ett kriterium. Resultat för post hoc testet redovisas därmed endast mellan grupper som är kvinnodominerade (enbart kvinnor eller kvinnor och max en man) och blandade grupper (minst 30 procent av gruppen utgörs av män). Tabell 5 redogör för vilka grupper som kvalificerar för dessa kategorier.

Tabell 5 Tabell över vilka grupper som tillhör kategorierna enbart kvinnor eller kvinnor och en man, samt blandad grupp (minst 30 procent män).

Grupper som helt består av kvinnor eller endast har en man	1 [†] , 3, 4 [†] , 5, 6 [†] , 9 [†] , 11, 13 [†] , 15, 17, 19 [†] , 22 [†] , 23, 24 [†] , 28 [†] , 30 [†] , 34, 35 [†] , 38
Blandade grupper (Minst 30 procent män)	2, 10, 20, 25, 27, 32

Not: a[†] betyder att a är en grupp med kvinnor och en man.

Enligt tabell 5 är det fler grupper som består av endast kvinnor eller kvinnor och en man än vad det existerar blandade grupper. För en fullständig redogörelser över könsfördelningen för alla chefer finns tabell A1 i appendix 1, som redogör för antalet män och kvinnor som varje chef bedömer.

Det är mellan dessa kategoriserade grupper som resultatet från post hoc testet redovisas. I tabell 6. I denna tabell jämförs hur många gånger som en grupp har erhållit ett signifikant högre eller lägre resultat för ett kriterium. Grupperna jämförs på så sätt att blandade grupper jämförs om de erhållit ett högre eller lägre resultat än grupper som enbart består av kvinnor eller som består av kvinnor och en man. Testet utförs för att se vilka grupper som det förekommer signifikanta skillnader mellan samt vilken grupp som erhållit ett högre utfall.

Tabell 6 Post hoc resultat över kvinnodominerade grupper mot mer blandade grupper

		Blandade grupper												Δ
		2		10		20		25		27		32		
		Högre	Lägre	Högre	Lägre	Högre	Lägre	Högre	Lägre	Högre	Lägre	Högre	Lägre	
Kvinnodominerade grupper	1	5				9		3		3		11		-31
	3	1				3				1		3		-8
	4		1		1	2								0
	5	7				9		5		5		11		-37
	6					4		1		1		4		-10
	9	1				3		1		4		3		-12
	11					2						2		-4

13				5	2	1	5	-13				
15				1		1	1	-3				
17				1			1	-2				
19	13		5	13	12	10	13	-66				
22						1		-1				
23	8		1	10	5	6	11	-41				
24				4			1	5				
28	6			10	7	4	10	-37				
30				2			1	-3				
34		2		8			1	12				
35				1			1	-2				
38				1			1	-2				
Total	40	3	6	13	76	0	36	1	37	2	78	0
Differens		37		-7		76		35		35		78

För att undersöka hur många gången en grupp erhållit ett signifikant högre eller lägre resultat än en annan grupp, väljs två grupper att undersöka en från varje kategori i tabell 5, Sedan identifieras vilka två celler som utgör intersekt mellan dessa två grupper. Om grupp 2 ska mätas mot grupp 23, så utgå från de två kolumnerna för grupp två, Högre indikerar antalet gånger som 2 erhållit ett signifikant högre utfall än grupperna som löper diagonalt, Lägre indikerar hur många gånger 2 erhållit lägre utfall på ett kriterium än gruppen som löper diagonalt. Grupp 2 har erhållit ett signifikant högre utfall än grupp 23 8 gånger. Detta kan utläsas genom att gå till kolumnen för grupp 2, följ sedan denna till raden för grupp 23, här står det 8 i kolumnen högre och inget i kolumnen lägre, detta betyder att grupp 2 erhållit ett signifikant högre resultat på 8 lönekriterier.

Raden längst ner i tabell 6 subtraherar antalet gången som den blandade gruppen i kolumnerna ovan erhållit ett högre resultat med antalet gånger som individen erhållit ett lägre resultat. Om differensen är negativ har denna grupp erhållit ett utfall på lönekriterierna som varit signifikant lägre än de kvinnodominerade grupperna fler gånger än vad de erhållit ett signifikant högre resultat. Det kan utläsas att 5 av 6 blandade grupper fick ett positivt tal. Vilket betyder att de erhållit ett signifikant högre resultat fler gånger än vad de erhållit ett signifikant lågt resultat i förhållande till grupperna som består av enbart kvinnor eller som består av kvinnor och en man.

Kolumnen för Δ redovisar differensen inom rader, där varje kriterium som gruppen erhållit ett signifikant högre utfall än gruppen i kolumnen bidrar detta med ett negativt tal. Om grupper i raden istället har erhållit ett högre utfall än gruppen i kolumnen så bidrar detta med ett positivt

tal. För gruppen i rad 1, som inte har erhållit ett signifikant högre utfall än de blandade grupperna blir $\Delta = -5-9-3-3-11$ vilket blir -31. För grupp 34 blir $\Delta = 2+8+1+1 = 12$ då grupp 34 erhållit ett signifikant högre resultat än de blandade grupperna 12. Ett positivt resultat betyder att den blandade grupperna erhållit ett lägre utfall fler gånger än vad den erhållit ett högre utfall jämfört med gruppen med majoritet kvinnor eller gruppen med enbart kvinnor utom en man. Det högsta talet som kan förekomma i en cell är 13, om detta har hänt så har grupper bedömts högre eller lägre än den blandade gruppen på alla 13 kriterierna.

Ur kolumn Δ i tabell 6 kan det utläsas att av 19 grupper inom kategorin enbart kvinnor eller grupper med enbart kvinnor och en man har 16 grupper erhållit en negativ summa, en grupp har erhållit en neutral summa och två grupper har erhållit ett positivt resultat. Detta betyder att 16 grupper med enbart kvinnor eller som består av kvinnor och en man i jämförelse med de blandade grupperna förekommer fler fall där grupperna med endast kvinnor eller som består av kvinnor och en man har erhållit en bedömning som är signifikant lägre än den som blandade grupper erhållit. Det förekommer dock skillnader inom hur stort detta negativa värde är, grupp 19 har erhållit ett signifikant lägre resultat än de blandade grupperna i 66 fall av 78 möjliga.

6 Analys och avslutande diskussion

Uppsatsens syfte är att undersöka om det förekommer mönster rörande chefers bedömning av arbetstagarnas prestationer, genom uppfyllnad av lönekriterier och huruvida dessa mönster har koppling till arbetstagarnas kön. Uppsatsen syftar också till att utforska om devalveringsteorin antagande om att yrken som domineras av kvinnor erhåller en lägre bedömning i jämförelse med mer blandade grupper kan förlängas till lönekriterier.

Arbetet har anammat en kvantitativ ansats och de analysmetoder som brukats har varit t-test, Variansanalys (ANOVA) samt post hoc test. T-testet utfördes på två nivåer: över hela organisationen samt på gruppnivå. Variansanalys (ANOVA) och post hoc testet utfördes endast mellan grupper. Resultatet resulterade i signifikanta resultat för alla tester.

Resultatet från t-testet över hela organisationen indikerar att det förekommer signifikanta skillnader över alla kriterier mellan män och kvinnor vad gäller utfall på lönekriterier. T-testet på chefsgruppnivå är dock inte signifikant i någon betydande omfattning. ANOVA- och post hoc test visar att det förekommer signifikanta skillnader mellan hur grupper har bedömts, där blandade grupper generellt bedömts högre än grupper som dominerats av kvinnor.

6.1 Analys av resultat

Nedan presenteras en analys över resultatet från dataanalysen förhåller sig till teori och tidigare forskning. Analysen följer samma ordning som resultat, först presenteras en analys baserad på resultat från tester utförda på organisationsnivå, efter detta utförs analys av resultat på tester på gruppnivå och sist presenteras analyser baserade på resultatet från tester som jämför grupper.

6.1.1 Resultat av undersökningar på organisationsnivå

Resultatet av t-testet som utfördes på organisationsnivå avslöjade att det tycks förekomma en skillnad mellan hur män och kvinnor bedömts i lönekriterierna. Män har fått ett signifikant högre resultat på alla kriterier utom tre. Detta är i linje med vad man devalveringsteorin förespråkar. Om grupper som endast består av kvinnor, eller som består av en klar majoritet kvinnor erhåller ett lägre resultat än grupper som består av män kommer detta att återspeglas även när organisationsövergripande tester utförs. Detta resultat kan ses som en indikator om att devalveringsteori skulle kunna tillämpas på lönekriterier.

6.1.2 Resultat av undersökningar på gruppnivå

Tidigare forskning som undersökt lönekriterium har funnit att det inte förekommer någon skillnad i bedömning inom grupper, speciellt kan här nämnas Igbaria och Baroudis (1995) och Elvira och Grahams (2002) studier som inte fann att det förekom några skillnader mellan kvinnor och män i kriterieuppfyllnad (Elvira & Graham, 2002; Igbaria & Baroudi, 1995). Resultatet från t-testet, för de chefer där detta kunde utföras, stödjer till viss del dessa studier. Inom vissa grupper förekommer det signifikanta skillnader inom vissa chefers bedömningar. Men det är endast ett eller två kriterier som en chef har bedömt på ett sätt som gynnar ett kön över det andra i lönekriterier. Det saknas dock en systematik bakom hur dessa chefer bedömt fördelaktigt, och detta skulle kunna ha skett omedvetet, det finns också andra förklaringar som

skulle kunna förklara varför denna bedömning uppstått som skillnader i humankapital eller yrkens könsmärkning.

Detta arbete har inte kunnat kontrollera för skillnader i humankapital mellan olika medarbetare. Detta betyder att de chefer som tycks ha givit fördelar till ett av könen kanske hade fog att göra detta. Det kan ha varit så att kvinnorna inom grupperna där kvinnorna fick det utfallet som de förtjänade genom att de har mer erfarenhet eller utbildning och därmed kan utföra sitt arbete mer förtjänstfullt än andra medarbetare inom gruppen. Det har inte heller gått att kontrollera för yrke, grupperingsvariabel har istället varit chefer. Detta betyder att det kan förekomma olika yrkesgrupper inom samma grupp, och ett yrke kan ha arbetsuppgifter som enklare uppfyller kriterier under sitt dagliga arbete.

För de grupper där kvinnor tycks ha bedömts fördelaktigt skulle det också kunna vara så att det är män som helt enkelt bedömts lägre då det befinner sig inom ett kvinnodominerat yrke, som är könsmärkt därefter. Enligt Lyness och Heilman (2006) fick kvinnor ett lägre utfall på sina bedömningar när de befann sig inom ett mansmärkt yrke. Då kommuner är organisationer vars anställda till en oproportionerlig andel består av kvinnor skulle en hög andel yrken kunna könsmärkas som kvinnliga (Lyness & Heilman, 2006). Om detta vore fallet skulle männen inom många grupper riskera att erhålla ett lågt resultat på grund av att de är män inom ett kvinnomärkt yrke. Detta är inte en lika trolig förklaring för chefer som bedömt 8 män och 4 kvinnor som de andra cheferna som bedömt kvinnor högre än män.

Då det inte är möjligt att kontrollera för yrke i detta arbete är det omöjligt att fullt utröna denna möjliga förklaring. Men faktumet att det inte är möjligt att kontrollera för detta eller humankapitalfaktorer bidrar till att det inte är möjligt att fullständigt säga att det motvisar forskningen av Igarria och Baroudis (1995) och Elvira och Grahams (2002).

6.1.3 Resultat från tester utförda mellan olika chefsgrupper

Från t-testet utfört på organisationsnivå förekommer indikationer om att män har erhållit ett, i genomsnitt, högre utfall av lönekriterier i 10 fall av 13. Detta kombinerat med vetskapen att t-testet utfört på gruppnivå inte visar signifikanta skillnader av någon betydande omfattning i bedömning mellan könen att motivera resultatet uppmätt på organisationsnivå. Det bör

därmed förekomma skillnader i bedömning mellan olika grupper på så sätt att vissa chefer bedömt sina grupper så pass olika att det ger utslag på organisationsnivå.

Detta bekräftas av variansanalysen (ANOVA) som visar ett signifikant resultat för alla kriterier. Variansanalysen visar dock inte mellan vilka chefer som det förekommer signifikanta skillnader, för att ta reda på detta används post hoc testet.

De grupper vars post hoc test har jämförts är de som enbart består av kvinnor eller som består av kvinnor och en man som har jämförts mot blandade grupper som består av minst 30 procent män. Enligt devalveringsteorin ska grupper som domineras av kvinnor erhålla ett lägre utfall i jämförelse med de mer blandade grupperna. Post hoc testet stödjer detta för lönekriterier. Av de blandade grupperna var det endast grupp 10 som inte bedömts signifikant högre fler gånger än de bedömts lägre i förhållande till grupper som endast består av kvinnor eller som består av kvinnor och en man. Bland grupperna som består av kvinnor eller kvinnor och endast en man är det en grupp som uppnått en neutral radsumma, då den gruppen har uppnått ett signifikant högre resultat än de blandade samma antal gånger som de uppnått ett signifikant lägre resultat i jämförelse med de blandade grupperna. Två grupper har en radsumma som är positiv, detta betyder att grupperna erhåller ett högre resultat på fler kriterier än vad det erhållit en lägre bedömning i jämförelse med de mer blandade grupperna. Resterande grupper som enbart består av kvinnor eller som består av kvinnor och en man har bedömts lägre i förhållande till blandade grupper oftare än de bedömts högre.

Enligt devalveringsteorin kommer grupper som består av kvinnor att erhålla en lägre lön än mer blandade grupper. Detta tycks kunna förlängas till lönekriterier. Tidigare forskning har inte nått liknande slutsatser, Elvira och Graham (2002) fann inte att det förekom någon signifikant skillnad mellan yrken (Elvira & Graham, 2002). Detta arbete har inte utfört grupperingen på yrkesnivå, istället har chefen som utfört bedömningen använts som grupperingsvariabel. Detta arbete har inte kunnat kontrollera för yrke vid dataanalysen. Om detta kan utföras kan det visa sig att skillnaden mellan olika grupper beror på att de utför olika yrken, inte könsfördelningen inom grupperna. Inom devalveringsteori skulle detta dock spela mindre roll, grupperna skulle då bestå av kvinnodominerade yrken inom organisationen som systematiskt bedömts lägre än vad mer blandade yrken har bedömts. Elvira och Graham (2002) har undersökt kriterier i USA, användningen och utformandet av kriterier kan skilja sig

mellan USA och Sverige. I Sverige är kriterierna en del av en samlad bedömning för att avgöra hur mycket en medarbetare skall erhålla i löneförhöjning. Detta tillåter de svenska kriterierna att variera mer än vad lönehöjningarna gör. Skillnader mellan hur kriterier tillämpas i USA och Sverige skulle behöva studeras, men ligger utanför detta arbetet.

Vad gäller yrken och bedömningar av lönekriterier jämförs olika chefers bedömningar, som Meyer (1975) visade är dessa bedömningar subjektiva, och det är inte säkert att två olika chefer skulle ha nått samma bedömning rörande en medarbetare. Detta är anledningen till att det är av vikt att närma sig lönekriterier ur ett devalveringsperspektiv med chef som fördelningsvariabel istället för yrke. Det kan förekomma flera olika chefer inom ett yrke, som bedömer grupper av olika könssammansättning, men då mätningen sker baserat på yrket slås dessa grupper samman. Det riskerar att uppstå liknande fenomen som den England (1992) identifierade rörande att utföra mätningar över nation istället för att utföra denna över arbetsplats. När mätningarna sker för yrken över en hel organisation kan detta omfatta olika grupper som har olika könssammansättningar, en yrkesgrupp som är blandad riskerar att bestå av olika arbetsgrupper som har olika könssammansättning och som bedöms av olika chefer. Här kan en chef som bedömer en grupp med en klar majoritet kvinnor ”komma undan med” att ge sina anställda ett lägre utfall så länge kvinnorna i de mer blandade grupperna erhåller högre utfall som kan väga upp detta vid mätningar på yrkesnivå. Det är därför av vikt att mätning sker på chefsnivå.

6.2 Diskussion rörande metodval samt förslag till applikationer inom arbetslivet

Denna sektion kommer att behandla en diskussion rörande de metoder som tillämpats under databehandling samt förslag till applikationer inom arbetslivet.

6.2.1 Metodval

Valet av metoder var bra i förhållande till den information rörande data som fanns tillgänglig vid beslutstillfället. T-test gick att utföra till en tämligen låg omfattning på chefsnivå, men möjligheten att utföra ANVOA- och post hoc test tillät ändå att organisationen kunde genomlysas på en mer detaljerad nivå än ett t-test på organisationsnivå.

Andra metoder var ifrån början tänkta att tillämpas, men dessa kunde inte leverera signifikanta resultat, främst på grund av arbetsgruppernas storlek.

6.2.2 Förslag till applikationer inom arbetslivet

Arbetsvärdering är ett vedertaget sätt att minska risken för lönediskriminering, detta arbetssätt förespråkas av forskare som tillskriver sig till devalveringsteorin. Data från denna studie stödjer att devalveringsteori skulle kunna tillämpas på lönekriterier, men då med chefer som urvalsvariabler istället för yrke. Till skillnad från arbetsvärderingen kan lönekriterier studeras utan att först behöva arbetas, förutsatt att organisationen använder organisationsövergripande lönekriterier. Om organisationen istället använder separata kriterier måste kriterierna först bearbetas på ett liknande sätt som yrken bearbetas för att kunna bli jämförbara. Hur detta ska kunna ske i detalj är utanför detta arbete.

6.3 Slutsatser

Detta arbete har haft som syfte att besvara följande forskningsfrågor:

Förekommer det signifikanta skillnader mellan hur chefer bedömt att män och kvinnor uppnått lönekriterier på organisationsnivå eller chefsnivå? Samt förekommer tecken på att grupper som enbart innehåller kvinnor eller innehåller kvinnor och en man erhåller lägre utfall på lönekriterier än mer könsblandade grupper?

Svaret på den första frågan är att det förekommer signifikanta skillnader mellan utfallet på lönekriterier för män och kvinnor, där män erhåller högre resultat än kvinnor på 10 av 13 kriterier. Denna studie har dock inte kunnat kontrollera för humankapitalfaktorer eller yrke.

Svaret på den andra frågan är att det förekommer signifikanta skillnader mellan grupper, där grupper som består av endast kvinnor eller består av kvinnor och en man. Detta är i linje med vad devalveringsteorin förutspår, därmed bör devalveringsteorin kunna tillämpas på lönekriterier.

7 Referenser:

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (1991). Thinking about Wages: The Gendered Wage Gap in Swedish Banks. *Gender and Society*, 5(3), 390–407. Hämtad från JSTOR.
- Becker, G. S. (u.å.). *Human capital a theoretical and empirical analysis with special reference to education* (1:a uppl., Vol. 1964). New York: Columbia University Press.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Cedersund, E., Kullberg, C., & Burton, C. (Red.). (1996). *Arbetsvärdering: teori, praktik, kritik*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Elvira, M. M., & Graham, M. E. (2002). Not Just a Formality: Pay System Formalization and Sex-Related Earnings Effects. *Organization Science*, 13(6), 601–617. Hämtad från JSTOR.
- England, P. (1992). *Comparable worth: theories and evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- England, P., Allison, P., & Wu, Y. (2007). Does bad pay cause occupations to feminize, Does feminization reduce pay, and How can we tell with longitudinal data? *Social Science Research*, 36(3), 1237–1256. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2006.08.003>
- England, P., & Dunn, D. (1988). Evaluating Work and Comparable Worth. *Annual Review of Sociology*, 14, 227–248. Hämtad från JSTOR.

- Hair, J. F. (Red.). (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed). Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Igbaria, M., & Baroudi, J. J. (1995). The Impact of Job Performance Evaluations on Career Advancement Prospects: An Examination of Gender Differences in the IS Workplace. *MIS Quarterly*, 19(1), 107–123. <https://doi.org/10.2307/249713>
- Kanter, R. M. (2010). *Men and women of the corporation* (Nachdr.). New York, NY: Basic Books.
- Larsson, M. (2014). *Hundra år av ojämlikhet: löner och löneutveckling efter klass och kön*. Landsorganisationen i Sverige.
- Le Grand, C. (1997). Kön, lön och yrke : yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige. I *Statens offentliga utredningar (SOU) ; 1997:136: Vol. s. 45-86, 23 ref. Kvinnors och mäns löner - varför så olika? : rapport*. Kvinnors och mäns löner - varför så olika? : rapport Stockholm Fritze 1997.
- Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777–785. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.777>
- Løvås, G. G., & Karlsson, H. G. (2006). *Statistik: metoder och tillämpningar*. Malmö: Liber.
- Magnusson, C. (2009). Gender, Occupational Prestige, and Wages: A Test of Devaluation Theory. *European Sociological Review*, 25(1), 87–101. Hämtad från JSTOR.
- Magnusson, C. (2013). More women, lower pay? Occupational sex composition, wages and wage growth. *Acta Sociologica*, 56(3), 227–245. <https://doi.org/10.1177/0001699313484480>
- Meyer, H. H. (1975). The pay-for-performance dilemma. *Organizational Dynamics*, 3(3), 39–50. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(75\)90029-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(75)90029-7)

- Neu, E. (2006). *Lönesättning i praktiken : en studie om chefers handlingsutrymme*. Hämtad från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-6930>
- Reskin, B. F. (1988). BRINGING THE MEN BACK IN:: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work. *Gender & Society*, 2(1), 58–81.
<https://doi.org/10.1177/089124388002001005>
- Salminen-Karlsson, M., Fogelberg Eriksson, A., & Neu Morén, E. (2015). *Att koda på BESTA sätt: reflektioner kring kodning och kön*. Uppsala: Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet.
- SCB. (2018). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2018 [Elektronisk resurs]*. Hämtad från http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:scb-2018-x10br1801_pdf
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. Stockholm: Kulturdepartementet.
- Steinberg, R. J. (1990). Social Construction of Skill: Gender, Power, and Comparable Worth. *Work and Occupations*, 17(4), 449–482.
<https://doi.org/10.1177/0730888490017004004>
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad från http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/etikreglerhs.pdf

9 Appendix 1

Tabell A1 Redovisar hur många kvinnor respektive män som varje chef har bedömt.

Tabell A1 Antal män och kvinnor varje chef bedömt.

Chef	Män	Kvinnor
1	1	40

2	11	24
3	0	23
4	1	30
5	0	22
6	1	23
7	4	22
8	3	11
9	1	23
10	6	11
11	0	17
12	3	14
13	1	17
14	1	17
15	0	29
16	6	19
17	0	14
18	4	20
19	1	36
20	12	15
21	0	29
22	1	18
23	0	22
24	1	7
25	8	12
26	6	13
27	8	4
28	1	12
29	4	16
30	1	32
31	2	17
32	3	7
33	3	7
34	0	7
35	1	15
36	3	26
37	2	6
38	0	5

Tabell A2 redovisar resultatet för t-testet utfört på chefsnivå för alla grupper, M indikerar att T-testet funnit att män i genomsnitt har högre utfall på detta kriterium, K betyder att testet indikerade att detta gäller för kvinnor. Tomma celler har inte resulterat i något utslag. Helt tomma rader är grupper som inte kunnat beräknats.

Tabell A2 Resultat av t-test på chefsnivå, män testas mot kvinnor.

		Kriterium												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

