



# **Kvantitativ och kvalitativ jämförelse - en jämförande studie mellan män och kvinnor på svenska börsnoterade företag**

Kandidatuppsats 15 hp  
Inriktning STS

Företagsekonomiska institutionen  
Uppsala universitet  
VT 2021

Datum för inlämning: 2021-06-04



**Emma Lindberg  
Katarina Vanky**

**Handledare: Anna Bengtson**

## Sammandrag

Denna studie har för avsikt att undersöka sambandet mellan kvantitativ och kvalitativ jämställdhet på svenska börsnoterade företag. Den kvalitativa jämställdheten har utgångspunkt i två delar, *upplevd arbetsmiljö* och *upplevda arbetsmöjligheter*, och ämnar jämföra skillnader och likheter inom dessa områden mellan könen kvinna och man. Den mest förekommande marknadsföringen som företag gör kopplat till jämställdhet bygger enbart på kvantitativ jämställdhet. Detta ger inte en fullständig bild av jämställdhet då kvalitativ jämställdhet utelämnas. Detta är problematiskt och därav ett viktigt område att undersöka. Insamlade data från en självadministrerad enkätundersökning ligger till grund för den kvalitativa aspekten, den kvantitativa delen baseras på redan befintliga data. Studiens resultat antyder på ett samband mellan den kvantitativa jämställdheten och *upplevda arbetsmöjligheter*. Ett företag som är mer kvantitativt jämställt är fördelaktigt för både män och kvinnor, medan ett företag som är mansdominerat är fördelaktigt för enbart män. Sambandet mellan kvantitativa jämställdhet och *upplevd arbetsmiljö* är vagt. Undersökningen visar på att kvinnor i en mansdominerad organisation har bättre arbetsmiljö än män, medan kvinnor i en kvantitativt jämställd organisation har sämre arbetsmiljö än män.

**Nyckelord:** *Kvalitativ jämställdhet, kvantitativ jämställdhet, svenska börsnoterade företag, kvinna, man, genus, upplevda möjligheter, upplevd arbetsmiljö*

# Innehållsförteckning

<b>1. Introduktion</b>	<b>3</b>
1.1 Problemformulering	4
1.2 Syfte	5
1.3 Forskningsfråga	5
1.4 Avgränsning	5
<b>2. Teoretiskt Ramverk</b>	<b>6</b>
2.1 Genus och orsaker till skillnader mellan genus	6
2.2 Genussystem och genuskontrakt	7
2.3 Kvantitativ jämställdhet	8
2.4 Kvalitativ jämställdhet	8
2.4.1 Möjligheter på arbetsplatsen	9
2.4.1.1. Kanter's Structural Empowerment Theory in organizations	9
2.4.2 Psykosociala faktorer	10
2.4.3 Skillnad män och kvinnor avseende psykosociala faktorer	14
2.5 Sammanfattning och användning av teori	15
<b>3. Metod</b>	<b>16</b>
3.1 Utformning av studie för kvantitativ jämställdhet	17
3.2 Utformning av studie för kvalitativ jämställdhet	17
3.3 Utformning av enkät	18
3.4 Val av respondenter	20
3.5 Bearbetning och operationalisering	21
3.6 Kritisk metodreflektion	24
<b>4. Resultat</b>	<b>25</b>
4.1 Sammanfattning av respondenter	25
4.2 Sammanställning av data	27
4.2.1 Spridning av individers upplevda möjligheter och upplevd arbetsmiljö	27
4.2.2 Skillnad mellan män och kvinnor för röda, gula och gröna företag	28
4.2.3 Medelvärden av underkategorier för kvalitativ jämställdhet	30
4.2.4 Wilcoxon ranksummetest	33
<b>5. Diskussion</b>	<b>36</b>
5.1 Samband mellan upplevda möjligheter och kvantitativ jämställdhet	37
5.2 Samband mellan upplevd arbetsmiljö och kvantitativ jämställdhet	38
<b>6. Slutsats</b>	<b>41</b>
6.1 Avslutande reflektion och förslag till vidare forskning	42
<b>Referenser</b>	<b>44</b>
<b>Appendix</b>	<b>47</b>

# 1. Introduktion

Under förra året rapporterade ett flertal av Sveriges största nyhetsbyråer om hur kvinnor idag arbetar gratis 51 min per dag jämfört med män. Faktum är att detta tyvärr är sant. Utifrån en studie gjord av Medlingsinstitutet (2020) är lönegapet mellan kvinnor och män 10,7 %. På en arbetsdag från kl. 8 till 17 då män får lön för hela dagen får kvinnor endast lön fram till kl. 16.09. Trots att Sverige är ett av dem mest jämställda länderna i världen är det ändå inte helt jämställt (Andersen 2018). För att försöka se det positivt i det hela visar statistik på att det åtminstone går åt rätt håll, att kvinnor får lön fram till kl. 16.09 är hela 3 minuter mer än föregående år (Via 2020). Lika löner är en av många faktorer som är relevanta i förhållande till jämställdhet, men det är mer komplext än så. Jämställdhet på arbetsmarknaden är allt från de kvantitativa mätningarna till de kvalitativa förhållandena inom en organisation. De kvalitativa förhållanden eller även kallad kvalitativa jämställdheten återspeglar kulturen och upplevelser inom organisationen vilket kan beskrivas osynliga och synliga delarna som påverkas av beteenden och uppfattningar om hur någon ska vara för att passa in (Wahl m.fl. 2019). I kontrast till det benämns ofta kvantitativ jämställdhet som handlar om strukturen och avser den faktiska könsfördelningen inom organisationen (SCB 2018).

Den kvantitativa jämställdheten varierar inom olika branscher. De branscher där det är högst andel kvinnor i styrelsen är vården, utbildning och serviceverksamhet. Inom industri, handel, transport och reparation är det istället högst andel män (Martin 2020). Enligt SCB (2018) var andelen kvinnliga styrelseledamöter och styrelseordförande, 35% respektive 10% år 2018 i medelstora börsnoterade företag i Sverige. Hur kan det komma sig att andelen kvinnor jämfört med män är så pass liten. Sysselsättningsgraden mellan kvinnor och män skiljer sig nämligen enbart med 4% i Sverige (Ekonomifakta 2021). Det handlar alltså inte om att det är färre kvinnor än män på arbetsmarknaden. 50% av kvinnorna i Sverige har en eftergymnasial utbildning, detta kan jämföras med andelen män som är 38%. Trots att kvinnor alltså generellt har högre utbildning är män har de lägre löner och lägre positioner på arbetsmarknaden (SCB 2021). Tack vare ett flertal reformer och lagar som har införts under de senaste 50 åren har det skett en stor utveckling under en lång tid. Löner, sysselsättningsgrad och andelen kvinnor på högre positioner ökar (Ekonomifakta 2021). Jämställdhetsutvecklingen på svenska arbetsmarknad går framåt men långsamt. Detta betyder dock inte att vi kan slå oss till ro och tro att det fortsätter utan ytterligare ansträngning.

## 1.1 Problemformulering

I dagens samhälle är det inte helt ovanligt att företag anammar olika trender för att bli attraktiva på marknaden. En av dessa är jämställdhet och att företag framställer sig som jämställt. Målet med jämställdhet mellan könen är att garantera alla kön lika rättigheter och möjligheter i samhället (Jämställdhetsmyndigheten). Kön i jämställdhetsfrågan har en djupare innebörd och grund som Ålands landskapsregering (2019) beskriver väl. Det är likheter och skillnader som uppstår mellan män och kvinnor i förhållande till makt, förutsättningar, behov, villkor och möjligheter. Det handlar om att analysera och utreda de mönster och vanor som skapar ojämställdhet, det är viktigt att synliggöra och agera utifrån det. Även Regeringskansliet beskriver jämställdhet som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och makt att forma samhället samt sina privata liv. (Regeringskansliet 2016).

Jämställdhet är komplext och det finns många perspektiv på området. Utifrån ovanstående definition av jämställdhet uppstår ytterligare fundering kring företag som marknadsförs som jämställt och om de har fångat in alla delar av jämställdhet. Kanske är den jämställdhet som marknadsförs plockad ur en kontext. Med andra ord, ett företag som marknadsför sig som jämställt och därav vid första anblick verkar vara jämställt behöver nödvändigtvis inte vara det om företagskulturen analyseras djupare. På samma sätt finns med största sannolikhet företag som inte skyltar med sitt jämställdhetsarbete men ändå är jämställt. Pinkwashing är ett begrepp som belyser denna problematik, alltså ett företag som påstår sig vara feministisk utan att vara det. Detta leder oss vidare in på frågan hur man faktiskt vet om ett företag är jämställt. En del av problematiken ligger i att jämställdhet kan upplevas på ett sätt och kan framställas på ett annat sätt. Bara för att ett företag statistisk sett är jämställt eller går mot en mer kvantitativ jämställd organisation behöver inte den upplevda, kvalitativa jämställdheten matcha detta. Det vill säga den kvantitativa jämställdheten säger nödvändigtvis inget om den kvalitativa jämställdheten.

Det mest förekommande sättet att mäta jämställdhet på en arbetsplats är genom kvantitativa mått. Det är konkret och lätt att definiera i form av olika data och mätvärden, exempelvis löneskillnader, köns- och resursfördelning, vilket också är viktigt. Men det bortser från den kvalitativa aspekten som berör en mer symbolisk och upplevd jämställdhet som kan beskriva jämställdhet i förhållande till position och makt (Muhonen, Liljeroth och Scholten 2012) som

även nämns ovan. Genom denna undersökning ska vi förhoppningsvis få en bättre förståelse för hur sambandet mellan kvalitativ och kvantitativ jämställdhet ser ut.

## 1.2 Syfte

Denna undersökning syftar till att utreda hur väl kvantitativ och kvalitativ jämställdhet överensstämmer på svenska börsnoterade företag. Den kvalitativa aspekten kommer antas som en jämförelse mellan könen kvinna och man, för att utreda om det finns några signifikanta skillnader mellan grupperna i den upplevda jämställdheten. Samt via analys kartlägga inom vilka områden det är skillnad och inte.

## 1.3 Forskningsfråga

- Hur ser sambandet mellan kvantitativ och kvalitativ jämställdhet ut inom organisationer?
- Vilka skillnader och likheter finns mellan män och kvinnor gällande den upplevda kvalitativa jämställdheten?

## 1.4 Avgränsning

I denna studie är jämställdhet avgränsat till genusperspektivet mellan män och kvinnor, binära kommer inte tas i beaktande. Den geografiska platsen är avgränsad till arbetsplatser, undersökningen kommer alltså fästa avseende vid den interna jämställdheten i en organisation. Mer specifikt är dessa organisationer svenska börsnoterade företag.

Män och kvinnor är inte homogena grupper. Det vill säga etnicitet, sexualitet, klass och funktionsvariant är faktorer som också påverkar jämställdhet. Detta kommer dock göras som en avgränsning i denna rapport och ett intersektionellt perspektiv tas alltså inte i beaktning. Därför bör resultatet tas med viss försiktighet.

## 2. Teoretiskt Ramverk

*I kommande avsnitt kommer det presenteras de begrepp och teoretiska perspektiv som ligger till grund för rapporten. Rapporten kommer utgå från två olika teoretiska perspektiv för att analysera jämställdhet, kvalitativ och kvantitativ.*

## 2.1 Genus och orsaker till skillnader mellan genus

Då denna uppsats ämnar undersöka jämställdhet kopplat till genus är det viktigt att förstå bakomliggande faktorer till de strukturer som samhället vilar på idag. Kön avser de biologiska skillnaderna mellan kvinnor och män medan genus avser de sociala konstruktioner av kön det vill säga de skillnader mellan kvinnor och män som följer av samhällets förväntningar och normer (Borås Stad 2020). Yvonne Hirdman förklarar genus kopplat till att förstå människan och samhället, hon beskriver även hur historien kan nyttjas som ett verktyg för att kartlägga mönster kopplat till könsskillnader (Hirdman 2001). Hirdmans teori om genusystem delas upp i två delar, den första är den biologiska, alltså att män och kvinnor hålls isär i samhället på grund av olika biologiska kön. Detta har historiskt och generellt sett resulterat i olika kläder, roller och normer mellan könen. Den andra är hierarkin, som vi i denna undersökning kan koppla till det vi kallar för kvalitativa skillnader. Denna del bygger på den manliga normen och hur de kvinnliga sociala struktur genom tid har formats efter det manliga privilegiet och att kvinnan då underordnas. Dessa två delar påverkar varandra och Hirdmans har en hypotes som säger att hierarkin legitimeras av de biologiska könsskillnaderna (Hirdman 2001). Berggren lyfter även kön utifrån dessa begrepp, det sociala könet och biologiska könet. Begreppen hjälper till att betona att skillnaderna bland strukturer och normer i samhället inte är biologiskt givna utan snarare socialt konstruerade. Könen är alltså inte fria från den sociala utvecklingen i samhället. Detta innebär i sin tur att det socialt konstruerade könet har större potential till förändring än det biologiska könet (Berggren 2001). Hirdman (2011) menar att kvinnor och män i dagens samhälle bidrar till att rådande normer och synsätt mellan könen fortfarande upprätthålls. Men att möjligheter till förändring kommer med förändrade samhällsstrukturer och utveckling. Dock menar Schein (2001) att en ökad andel kvinnor på arbetsplatser inte har haft en avsevärd effekt på könsrollerna.

De sociala, även kallat kvalitativa, skillnaderna förstärker könsstereotyper, alltså föreställningar och förväntningar om hur kvinnor och män bör vara utifrån samhällets ideal och strukturer (Heilman, M. E 2012). Könsstereotyper har under en lång tid skapat normativa roller som i större utsträckning kopplas till antingen det biologiska könet kvinna eller det biologiska könet man (Greene, F. J., Han, L., & Marlow, S 2013). Ambitioner, uppgiftsfokuserad, kompetens, dominans, bestämdhet och kraftfullhet är stereotyper som är starkt kopplade till det manliga könet. Medan vänlighet, ödmjukhet, hänsynsfullhet, känslighet, försiktighet och emotionell förknippas med kvinnor (Brescoll, V. L 2016). Det är

inte helt ovanligt att dessa egenskaper klassas som raka motsatsen till varandra och att det ena eller andra könet har total avsaknad av det motsatta könets egenskaper (Heilman, M. E 2012).

## 2.2 Genussystem och genuskontrakt

Genussystem är myntat av Hirdman (1988). I stora drag handlar det om det finns en idealtyp av män och en för kvinnor i samhället. Hela systemet förklaras genom två grundprinciper. (1) Särhållandets tabu: manligt och kvinnligt skall ej blandas och (2) hierarkin: mannen som norm. Genom att mannen är normen är det också han som sätter en stämpel på vad som är normalt och allmängiltigt. Det är således en ordningsstruktur av kön i korrelation med fenomen, föreställningar, förväntningar och processer som gett upphov till olika mönster och regelbundenheter. Hirdman menar att denna ordningsstruktur banar väg för andra sociala ordningar i samhället, såsom ekonomiska, politiska och sociala.

Utifrån Aristoteles föreställningar beskriver Hirdman (1988) hur idealtypiska genusformer ständigt reflekterar kvinnors sociala underordning. Kvinnor som idealtyp är alltid motsatsen till mannens idealtyp. Exempelvis, är mannen stark är kvinnan svag, är mannen själ är kvinnan kropp, är mannen ren är kvinnan oren och så vidare. Från historiska och geografiska grunder skapas föreställningar om vad man och kvinna är.

Genuskontrakt är en utveckling av genusystemet och är mer gripbart. Det handlar om idealtypen av en man och kvinna och förklarar hur de två könen interagerar med varandra i olika sammanhang. Ett sammanhang är på arbetsplatsen, vilka roller som hör till vem, vilka redskap som hör till vem, vem använder vilka ord, vem pratar på ett visst sätt, vilka kläder är tillåtna och så vidare. Mycket av arbetsmarknaden är präglad av en genusvärdering, bland annat arbetsuppgifter och löner, att de skiljer sig mellan män och kvinnor. Det finns olika fack, där mannens kan anses mer fördelaktigt och kvinnans mer begränsat. Trots att dagens samhälle är förändrat och kvinnan har starkare ställning än tidigare är självklarheten och villkoren inte på samma nivå som för män (Hirdman 1988). Genuskontraktet kan även i modern tid hjälpa till att förstå de skillnader som uppstår mellan könen och beteenden sinsemellan. Förhållningssätt och uppträdanden mellan kvinnor och kvinnor, män och män samt kvinnor och män varierar mellan olika sammansättningar.



## 2.3 Kvantitativ jämställdhet

Den första perspektivet på jämställdhet i denna rapport är struktur. Med struktur menas den kvantitativa könsfördelningen. Kvantitativ jämställdhet benämns ofta för kvantitativ jämställdhet och innebär en lika fördelning mellan kvinnor och män. I regel är en grupp kvinnodominerad om det finns mer än 60 procent kvinnor. Likaså anses en grupp vara mansdominerad om det finns mer än 60 % män (SCB 2018).

Området inom kvantitativ jämställdhet är stort och teoribildningen likaså. För att analysera organisationer kan begreppet könsstruktur myntat av Anna Wahl användas (Wahl mfl. 2001). Detta begrepp delas upp i tre delar:

1. *Antalsmässig fördelning mellan män och kvinnor i en organisation.*
2. *Grad av segregering mellan könen i sysslor, yrken och positioner.*
3. *Hierarkisk fördelning mellan könen, grad av inflytande och makt.*

I denna studie undersöker enbart punkt 1 ovan, det vill säga könsstruktur avser fördelningen mellan män och kvinnor i antal.

## 2.4 Kvalitativ jämställdhet

Det andra perspektiv av jämställdhet som studeras är den kvalitativa jämställdheten. Det kan beskrivas som både de osynliga och synliga delarna av en arbetsplats eller organisation och påverkas av beteenden och uppfattningar om hur en person ska vara för att passa in. För män och kvinnor kan dessa regler vara olika vilket i sin tur gör att de även bedöms efter olika måttstockar (Wahl m.fl. 2019). Rosabeth Moss Kanter, den framstående Harvard-ledningstänkaren och konsulenten, skriver om möjlighetsstrukturer i sin bok *Men and Women of the corporation*. Där hon visar att män och kvinnor har olika möjligheter att göra karriär i en mansdominerad struktur, män ser stora möjligheter att avancera medan kvinnor ser små möjligheter (Kanter 1993). I kommande avsnitt presenteras teori om hur *möjligheterna upplevs* på en arbetsplats och teori om hur den *abstrakta arbetsmiljön upplevs*. Dessa två aspekter kompletterar varandra och speglar tillsammans den kvalitativa jämställdheten.

## 2.4.1 Möjligheter på arbetsplatsen

Under 70-talet forskade den framstående Harvard-ledningstänkaren och konsulenten Rosabeth Moss Kanter om hur möjligheter till karriär och utveckling hänger ihop med strukturen, könsbalansen och hierarkin inom en organisation. Forskningen visade att det är avgörande för hur en person ser på sina möjligheter till karriär och utveckling (Kanter 1993). Dessa mönster, så kallade möjlighetsstrukturer, visade att män hade större möjligheter att avancera i mansdominerade organisationer. I forskningsprojektet visade det sig nämligen att kvinnor i högre utsträckning hamnade på positioner där rörligheten var lägre och möjligheten till karriärutveckling var mindre. Konsekvensen och effekten av detta blev i sin tur att kvinnornas förväntan på befordran var lägre och i sin tur undervärderar sin egen kompetens (Kanter 1993). Med andra ord, i en obalanserad, mansdominerad, struktur, ser män stora möjligheter att avancera medan kvinnor ser små. Dessa möjlighetsstrukturer betyder alltså att män skulle ackumuleras ”uppåt” i en struktur enligt Moss Kanter. Eftersom män innehar en majoritet av de högre positionerna påverkar det kulturen och möjligheten att attrahera och behålla kvinnor. Rosabeth teori har bekräftats i andra studier såsom Korn Ferrys studie “Women CEOs speak” där en tydlig skillnad visades mellan kvinnliga VD:s jämfört med genomsnittliga VD:n. Detta var framförallt ödmjukhet och självförtroende, där kvinnor visade upp mindre självförtroende och större ödmjukhet (Korn Ferry Institute 2017).

### 2.4.1.1. Kanter’s Structural Empowerment Theory in organizations

Kanter definierar makt som förmågan att mobilisera samt få tillgång till information, resurser och stöd i en organisation (Kanter 1977 1993). Enligt hennes teori finns två primära empowerment strukturer i organisationer: (1) möjlighetsstrukturen och (2) maktstrukturen.

Möjlighetsstrukturen avser jobbförhållanden som ger medarbetaren chansen att avancera inom organisationen samt utveckla kunskaper och färdigheter. Kanter menar att individer med stora möjligheter deltar aktivt i förändring och innovation och har ett proaktivt förhållningssätt till problem på jobbet. Medan individer som upplever små möjligheter tenderar att begränsa sina ambitioner och blir mindre engagerade i organisationen. De är också försiktiga och är i större utsträckning emot förändringar. Den andra delen, maktstrukturer, består enligt Kanter av tre huvuddelar: 1) *Tillgång till information* 2) *Tillgång till support samt* 3) *Tillgång till resurser*. *Tillgång till information* avser tillgång till kunskap som är nödvändig för att utföra sitt jobb på ett meningsfullt sätt, vilket inkluderar teknisk kunskap såväl som information om vad som händer i den större organisationen. Den andra

*tillgång till support* avser tillgång till feedback från chefer såväl som tillgång till utbildning som är nödvändig. Det innefattar även olika typ av stöd för att kunna maximera effektiviteten i sitt arbete. *Tillgång till resurser* avser förmågan att få de material, pengar och den belöning som krävs för att uppnå de krav som kommer med arbetsuppgifterna. Det inkluderar också att ha tillräckligt med tid för att utföra sitt arbete (Kanter 1993).

Vidare presenterar Kanters modell två sätt som beskriver hur en individ kan tillgå de fyra strukturerna. Dels formella kanaler och informella kanaler. Den första, formella kanaler, avser till exempel policys, mål, interna regler och möten av olika slag. Den andra delen, informella kanaler, avser det som hämtas från sociala kontakter så som kamrater och tvärfunktionella grupper. Oavsett hur du får tillgång till ökade möjligheter, support, information och resurser menar Kanter att när anställda inte har tillgång till resurser, information, support och möjligheter upplever de maktlöshet. Med det sagt kommer vi undersöka dessa fyra parametrar i vår studie (Kanter 1993):

1. **Tillgång till möjligheter** - avser möjligheten för tillväxt och rörelse inom organisationen samt möjlighet att öka kunskap och färdigheter.
2. **Tillgång till resurser** - avser en förmåga att skaffa sig de ekonomiska medel, material och tid som krävs för att utföra sitt arbete
3. **Tillgång till information** - avser att ha den formella och informella kunskap som är nödvändig för att vara effektiv på arbetsplatsen (teknisk kunskap så väl som den expertis som krävs för att utföra jobbet men även en förståelse för organisationen i stort).
4. **Tillgång till support** innebär att du får feedback och vägledning från underordnade men även överordnade

#### 2.4.2 Psykosociala faktorer

Vidare presenteras teori ur rapporten *Kvinnor och mäns arbetsmiljö* skriven av Abdulhadi och Haradinaj (2019) som har utformat en modell för att förstå den abstrakta arbetsmiljön. Modellen bygger på följande psykosociala faktorer; stress, mobbning, socialt stöd, chef stöd, sexuella trakasserier, autonomi, inflytande och egenkontroll. Dessa psykosociala faktorer är ytterligare ett perspektiv av den kvalitativa jämställdheten, utöver Rosabeth Moss Kanters modell.

Stress kan förklaras som en progressiv kedja som består av tyngd, en belastande kraft som tyngden medför och effekten av belastningen. Stress triggas generellt av olika sinnesintryck och är en konstruerad mekanism för överlevnad. Den upplevda stressen innebär ofta extra energi och kraft, och orsakas ofta av psykisk ansträngning. Situationer som utlöser stress behöver inte alltid vara negativa, dock tas inte den positiva stressen i beaktning i denna studie. Stress kan både vara en orsak och en reaktion, men även en påfrestning (Weman–Josefsson & Berggren 2013). I arbetsrelaterade sammanhang kan stress förklaras som den störning som uppstår i samspelet mellan en individ och dess miljö (Frankenhauser & Ödman 1983). Även Lazarus & Folkman (1984) beskriver stress på ett liknande sätt, som ett förhållande mellan person och omgivning. Där individen tolkar omgivningen som ett hot av dennes välbefinnande eller utnyttjande av dennes resurser. Omgivningen, alltså arbetsplatsen som kopplas till stressnivå består av vissa specifika faktorer som Holmsäter (1995) har kartlagt. Dessa är:

- Arbetsinnehåll - om individen stimuleras och utvecklas genom sitt arbete minskar risken för stress.
- Arbetsbelastning - individen bör ha en balans i sitt arbete, inte ha för mycket eller för lite att göra.
- Flexibilitet - då individen själv kan styra över arbetsinnehåll kan bättre arbete utföras utan stress
- Relationer - goda relationer med kollegor motverkar stress.

Mobbning kan förklaras som motsatsen till det sociala stödet. Det är systematiska trakasserier mot en eller flera individer inom en social grupp. Mobbning är en vanlig förekomst och förekommer i alla åldrar, i hela världen, i skolan och på arbetsplatser (Vårdguiden 1177 2018). Landsorganisationen (2011) beskriver mobbning som ett slags maktmissbruk mellan en i överläge och en i underläge, och att utgångspunkten ofta är en olöst konflikt som sedan övergår i mobbning och saken i fråga blir irrelevant men med fortsatta trakasserier. Mobbning är ett brett begrepp som kan uttryckas i olika former på en arbetsplats, detta kan exemplifieras som nedan:

- Verbal - genom förolämpning, överdriven kritik, ovänlighet
- Skriftlig - samma som ovan
- Fysisk - nyttjande av våld
- Aktiv utfrysning - medvetet åsidosätta, negligera, dölja information,

- Ryktesspridning
- Ogrundade administrativa straffar - omplacering, krav på övertid, försvårande vid begäran om ex ledighet

Diskrimineringslagen (2008:567) är en lag som trädde i kraft 2008 med syfte att skydda individen som blir utsatt för trakasserier på ett företag och främja lika rättigheter oavsett bakgrund. Lagen innebär förbud mot diskriminering av en arbetssökande eller arbetstagaren, det är således olagligt (Sveriges Riksdag 2017). Trots detta förekommer diskriminering som kan leda till mobbning på arbetsplatser eller i arbetsommanhang.

Enligt Eklöf som skrivit boken *Psykosocial arbetsmiljö* kommer det sociala stödet framför allt från din medarbetare. Vidare definierar Eklöf socialt stöd som en bra relation med medarbetare, där det existerar ömsesidig förståelse samt en positiv stämning på jobbet. (Eklöf 2017). James S House har sin bok *Work stress and social support* beskrivit en modell för socialt stöd. Den innefattar fyra aspekter: instrumentellt stöd, emotionellt stöd, informationsstöd samt feedback (House 1981). Betydelsen av socialt stöd kan ses som en resurs för att klara av de krav som ställs på en. Bristen på socialt stöd kan ta sig uttryck i stress vilket i sin tur medför ökade psykiska krav eftersom man är beroende av fungerande relationer på sin arbetsplats (Eklöf 2017). Enligt en studie av Arbetsmiljöverket visar det att ett välfungerande socialt stöd har samband med högre engagemang i organisationen så väl som i ens egna arbete, bättre trivsel på jobbet, högre motivation, mindre sjukfrånvaro, mindre benägenhet att säga upp sig samt bättre psykisk och fysisk hälsa (SBU 2014; Sverke m.fl 2016).

Chefers agerande kan betraktas som en aspekt av det sociala stödet ur en arbetsmiljösynpunkt (Eklöf 2017). Ledningen och arbetsutformning har visat sig ha stor inverkan på individens välmående i tidigare studier. Ledarskapet har likaså visat sig vara en av de grundläggande faktorer för långtidsfriskhet (Westman-Josefsson & Berggren 2013). Vidare behövs en närmare definition av ledarskap och chefsstöd. Tidigare forskning gjord av Weman Josefsson har definierat chefsstöd som regelbunden handledning men också utbildning och stöd under kriser, stress och frågor kopplade till arbetsrätt. Weman visar vidare på att en chef har stora påverkan och även möjligheter att bidra till gott arbetsklimat. Detta genom att vara en förebild när det kommer till respekt, bemötande och värdegrund, liksom ökad möjlighet till inflytande, tydliga normer och att ha en öppen kommunikation (Westman-Josefsson &

Berggren 2013). Vidare finns ytterligare studier som visar på att chefens roll och stöd har betydelse för individens mående. Eklöf skriver i sin bok *Psykosocial arbetsmiljö* att en chef som bryr sig om sina medarbetare skapar delaktighet och hjälper på så sätt stressade och osäkra medarbetare med struktur och delaktighet och bättre medarbetarhälsa (Eklöf 2017). Ett chefsstöd kan enligt Weman definieras som en respektfull människosyn, tydlig ledarskap och god kommunikation (Westman-Josefsson & Berggren 2013).

Beteenden som upplevs flörtiga och skämtsamma mellan kvinnor och män är inget märkligt i sig så länge det sker under ömsesidiga förhållande, det vill säga när båda parter är med på samma villkor. Men så snart detta beteende inte är ömsesidigt och snarare oönskat samt påträngande i form av kränkningar som är satt i system, klassas det som trakasserier. Sexuella trakasserier är en typ av diskriminering och förekommer genom exempelvis verbala uttalanden, blickar, sexuella anspel och visslingar (Wilson 2004). I Jämställdhetslagen definieras sexuella trakasserier som "en typ av diskriminering i form av ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet" (Oxford Research AB 2012). Konrad, Cannings och Goldberg (2010) har i en studie undersökt samband mellan den kvantitativa könsfördelningen och sexuella trakasserier på en arbetsplats. Resultatet visade att kvinnor i en mansdominerad organisation upplevde mer sexuella trakasserier än kvinnor i en organisation med mer jämn könsfördelning. Det finns tyvärr en viss tabu kring sexuella trakasserier och forskning gjord av Bondestam och Carsten (2012) som beskriver hur de som utsätts för detta ofta får hantera utsatthet och osynliggörande. Den som faller offer för sådan trakasserier har erfarenheter som i grund och botten präglas av en kultur bestående av misstro och tystnad. Sådana typer av arbetsmiljöer består ofta av individer som inte vill kännas vid problemen. Vilket är problematiskt för den som blir utsatt. Carstensen (2012) menar att det finns förväntningar på hur människor av olika kön beter sig på en arbetsplats i det sociala rummet, och att dessa förväntningar bidrar till en gråzon för vad som kan tolkas som sexuella trakasserier och inte. Det faller ned på individnivå, där beteenden eller handlingar av olika slag borde klassas som sexuella trakasserier om de motverkar arbetsplatsens jämställdhet. Carstensen betonar även att vissa beteenden är sexuella trakasserier oavsett hur individen tolkar det, det handlar inte alltid om handlingar i en gråzon.

Autonomi är ytterligare en psykosocial faktor som är högst relevant för individer i en organisation. Autonomi kan definieras som inflytande och egenkontroll, alltså en medarbetares möjlighet att vara flexibel i sitt arbete och själv kunna planera sitt arbete och

sin arbetstid i en viss utsträckning. Med andra ord handlar detta om att individen har makt över sin arbetssituation. Detta kommer enligt Eklöf (2017) med goda förutsättningar. Finns förutsättningarna för individen i form av kunskap om verksamhetens mål, tillgång till socialt och chefsstöd, stimulerande arbetsuppgifter, tillräckligt med tid för att utföra arbetsuppgifter, då tenderar även autonomi i större utsträckning. Eklöf menar att faktorer som tangerar autonomi är viktiga för en god hälsa. Dock bör autonomi sättas i relation till medarbetaren utgångspunkt, en som redan är stimulerad på sitt jobb kan överansträngs om flexibiliteten är för stor. Det kan då leda till höga psykiska krav på individnivå. Forskning gjord av Chiniara och Bentein (2015) visar att det finns en positiv korrelation mellan upplevd autonomi och engagemang i sitt arbete. Ju mer en person upplever befogenhet i att fatta beslut rörande sin arbetsroll och upplever meningsfulla arbetsuppgifter, desto starkare är engagemanget och initiativtagandet. Med större upplevd autonomi tenderar frivilliga åtaganden och individens drivkraft att öka. Den goda trenden fortsätter och i ett större perspektiv menar forskare på att detta ökar individens bidragande till företagets tillväxt och framgång.

#### 2.4.3 Skillnad män och kvinnor avseende psykosociala faktorer

Tidigare forskning om jämställdhet inom organisationer som på ett eller annat sätt tangerar psykosociala faktorerna har granskats. Gällande sexuella trakasserier är det tydligt att kvinnor i organisationer som domineras av män upplever sexuella trakasserier i större utsträckning än män. Vilket innebär att de sexuella trakasserier mot kvinnor avtar ju mer balanserad verksamheten är i könsfördelningen (Oxford Research AB 2012). Arbetsmiljöverket har i rapporten *Arbetsmiljö och ohälsa ur ett genusperspektiv* kommit fram till att män i högre utsträckning upplever variation i arbetet, inflytande, tydlighet i sin roll och involvering än vad kvinnor gör. Å andra sidan upplever kvinnor ett större socialt stöd både från kollegor och chef utifrån resultatet i Arbetsmiljöverkets (2019) studie. En annan studie gjord av Engberg (2018) visar dock att det inte finns någon avsevärd skillnad mellan kvinnor och män gällande upplevt sociala stödet och inte heller i aktivt sökande av socialt stöd. Något som kunde konstateras var skillnaden mellan behoven av socialt stöd, där kvinnor upplever större behov än män. Då kvinnor har högre grad av frånvaro efter att ha fått sitt första barn, upplever de ofta större krav och ansträngning, samt lägre arbetsglädje än vad män gör. Det kan även innebära mer stress för kvinnor (Weman-Josefsson & Berggren 2013). Sandmark (2005) menar att kvinnor är mer stressade än män och att det troligen beror på att de vill vara duktiga

och alla till lags, men även att de tar större ansvar i hemmet. Med det sagt får inte kvinnor samma möjlighet till återhämtning och blir mer utsatta för stress.

## 2.5 Sammanfattning och användning av teori

Jämställdhet mellan kön kan brytas ner i kvalitativ och kvantitativ jämställdhet. Som beskrivits tidigare avser kvantitativ jämställdhet den faktiska fördelningen mellan män och kvinnor medan kvalitativ jämställdhet handlar om osynliga och synliga delarna av en organisation och påverkas av beteenden och uppfattningar om hur en person ska vara för att passa in. I denna studie kommer den kvalitativa jämställdheten återspeglas i människors upplevda möjligheter och upplevda arbetsmiljö.

Teorin av Rosabeth Moss Kanter om upplevda möjligheter, förklarar att män upplever större möjligheter i en mansdominerad organisation. Teorin som presenterats kring arbetsmiljö förklaras ur ett psykosocialt perspektiv och skillnader har påvisats mellan män och kvinnor. Däremot finns ingen djupgående forskning huruvida skillnaden är större eller mindre på mansdominerade företag.

Med avseende på de ovan teoretiska resonemang har studiens två hypoteser formulerats, dessa listas nedan.

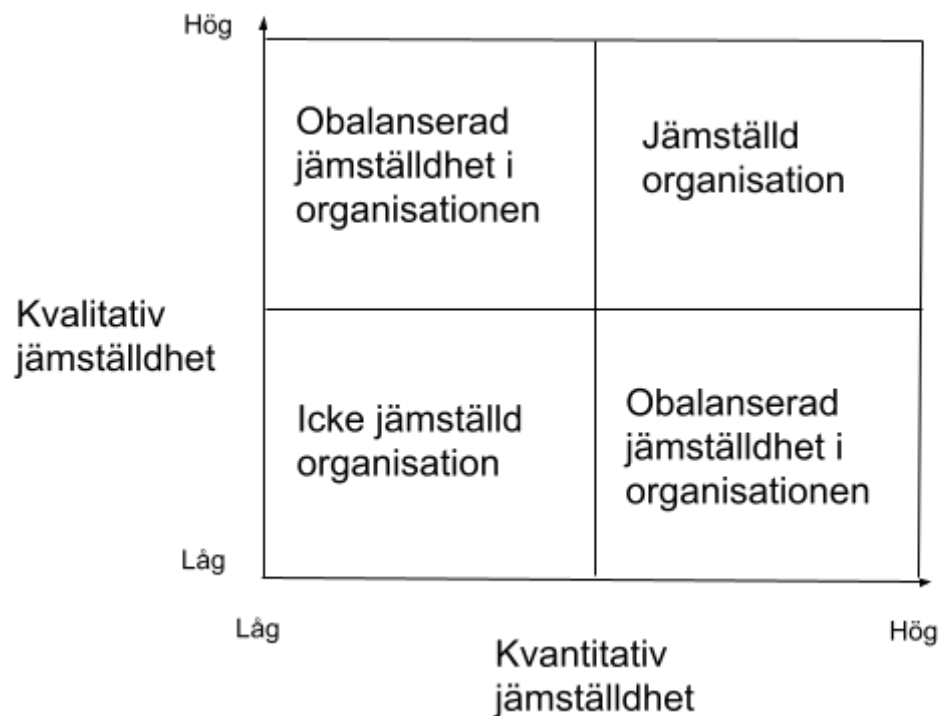
I en kvantitativt jämställd organisation upplever män och kvinnor att de har samma möjligheter i större utsträckning än en organisation som inte är kvantitativt jämställd. I de kvantitativt icke jämställda organisationer finns en tydlig skillnad mellan män och kvinnors upplevda möjligheter. Detta sammanfattas i följande hypotes H1A: *I ledningsgrupper som är könsbalanserade upplever det kön med majoritet större möjlighet att avancera än det kön som är minoritet. H1B: I ledningsgrupper som är könsbalanserad är de upplevda möjligheterna att avancera mer jämlika.*

Hypotesen kring upplevd arbetsmiljö kan inte baseras på tidigare forskning huruvida skillnaderna mellan män och kvinnor är större eller mindre i ej könsbalanserade organisationer. Däremot har tidigare forskning visat på generella skillnader mellan män och kvinnor, där kvinnor i större utsträckning upplever sämre arbetsmiljö - åtminstone i



majoriteten av de psykosociala faktorerna. Detta sammanfattas i följande hypotes H2: *Män upplever generellt bättre arbetsmiljö än kvinnor.*

Dessa teoretiska resonemang sammanfogas till en analysmodell som presenteras i figur 1 nedan. Denna kommer att användas för att tolka undersökningens resultat. I figuren finns fyra olika typer av utfall. Den första är en jämställd organisation som kännetecknas av både kvalitativ och kvantitativ jämställdhet inom organisationen. Den andra är icke jämställd organisation som existerar då en organisation varken är kvantitativ eller kvalitativt jämställda. De två sista är två olika typer av obalanserade jämställda organisationer. Den ena är en organisation som är kvalitativt jämställd men inte kvantitativt jämställd och den andra tvärtom.



**Figur 1.** Boxmodell över de två aspekterna av jämställdhet.

### 3. Metod

*I följande avsnitt presenteras val av metod, urval och insamling av data för undersökningen. Genom operationalisering av vald teori beskrivs även hur insamlad data har bearbetats.*

Jämställdhet mellan kön kan ha en mängd olika fokus och perspektiv. I den här rapporten ställs kvantitativ jämställdhet i kontrast mot kvalitativ jämställdhet på svenska börsnoterade företag. Den kvantitativa delen baseras på redan befintlig data och säger något om fördelningen mellan antalet kvinnor och män i bolagets styrelse. Den kvalitativa aspekten kan delas upp i två delar, dessa tangerar den *upplevda arbetsmiljön* och *upplevda möjligheter att avancera inom företaget*. Den här studien kan därför ses som en jämförande undersökning som syftar till att granska huruvida en jämn eller ojämn fördelning av kvinnor och män hänger ihop med den kvalitativa jämställdheten på en arbetsplats. Vidare kan studiens resultat ge en fingervisning på om både kvantitativ och kvalitativa faktorer är nödvändiga för mätning av jämställdhet.

### 3.1 Utformning av studie för kvantitativ jämställdhet

Den kvantitativa delen baseras på redan befintliga data från Allbright. Allbright är en stiftelse som är partipolitiskt obunden och icke-vinstdrivande. De arbetar för jämställdhet inom näringslivet och även diversifiering på ledande positioner inom just näringslivet. Detta gör de genom att kontinuerligt kartlägga styrelser och ledningsgrupper för att på så sätt belysa frågan om representation. Sedan 2012 har Allbright därför bevakat jämställdheten och resultatet har de synliggjort genom en årlig jämställdhetsrapport där svenska börsnoterade bolag klassificerats. Bolagen är rankade efter graden av jämställdhet genom tre olika listor: *Grön*, *Gul* och *Röd*. Bolagen på den gröna listan är de som uppnår jämn könsfördelning i ledningsgruppen, dvs, inte mindre än 40 procent eller mer än 60 procent av någondera kön. Bolagen på gula listan har minst en kvinna och minst en man i ledningsgruppen, men når inte upp till spannet för jämn könsfördelning. Bolagen på röda listan består enbart av män eller enbart av kvinnor i ledningsgruppen, det vill säga består enbart av ett av de två könen (*Allbright.se 2021*). Fortsatt kommer begreppet röda företag användas för att referera till bolagen som är listade på Allbrights röda lista, gröna företag för att referera till bolagen på Allbrights gröna lista samt gula företag för att referera till bolagen på Allbrights gula lista.

### 3.2 Utformning av studie för kvalitativ jämställdhet

Undersökningen om kvalitativ jämställdhet baseras på data som har samlats in via digitala enkäter, och är därav en kvantitativ metod. Det är ett effektivt tillvägagångssätt som genererar många svar och enkel administration (Bryman 2016). Vidare kan den stora mängden data koncentreras för att analyseras och mätbara skillnader mellan kvinnor och män i olika

organisationer blir då iakttagbara. Enkäten skickades ut via e-mail till lämpliga respondenter och var därför mer tidskrävande än om den hade publicerats på en webbsida där vem som helst kan svara. En enkätundersökning möjliggör att respondenten kan tänka själv utan exempelvis en intervjuare som påverkar dess svar (SCB 2020), dessutom kan den med fördel konstrueras efter behov och ger respondenten chans att komma med åsikter i fritext (Bryman 2016). I just denna undersökningenkät är respondenten både som individ och företag anonym. Det är viktigt att en enkät är tydlig och väl granskad för att undvika missförstånd och egna tolkningar. Detta kan jämföras med en intervju där missförstånd och liknande direkt kan korrigeras. Då undersökningen till stor del syftar till att jämföra resultat från män respektive kvinnor var det viktigt att få en så jämn fördelning på respondenterna som möjligt. Därför finns en demografisk del i enkäten som avser respondentens kön, ålder och roll. Denna del möjliggör en korstabulering som är nödvändig för att besvara syftet om huruvida upplev kvalitativ jämställdhet mellan män och kvinnor skiljer sig.

### 3.3 Utformning av enkät

Enkäten i den här undersökning är uppdelad i två sektioner där den första behandlar *den upplevda arbetsmiljön* och den andra behandlar *den upplevda möjligheten för individen att avancera internt*. De två sektionerna består av ett antal underkategorier som baseras på teorin som tidigare presenterats. I enkäten finns ~3 påståenden som tillhör vardera underkategori, se tabell 1. Enkäten är utformad med hjälp av den välkända Likertskalan (SurveyMonkey 2020), som innebär att den kvalitativa jämställdheten kan mätas genom ett antal olika påståenden. Närmare bestämt 35 påståenden i den här enkäten. Samtliga påståenden är utformade på så sätt att respondenten utgår från sig själv och egna upplevelser i förhållande till arbetsplatsen. Varje påstående graderas på en femgradig skala, där 1 är *stämmer inte alls*, 3 är *stämmer delvis* och 5 är *stämmer helt*. Se appendix 2 för fullständig enkät. Enkäten utformades i Google Forms för att enkelt dela den via länk i mailutskick.

<b>Underkategori</b>	<b>Antal påståenden</b>
Låg stressnivå	3
Ej utsatt för mobbning	3
Socialt stöd	3
Chefsstöd	3

Autonomi	3
Ej utsatt för sexuella trakasserier	3
Utmaning och kunskapsutveckling	4
Tillgång till information	3
Tillgång till feedback	3
Tillgång till resurser	3
Möjlighet att avancera	2
Upplevd rättvisa internt	2

**Tabell 1.** Antal påståenden per underkategori som berör kvalitativ jämställdhet.

För att säkerställa att en enkät fyller sin funktion, är lättförståelig och kan besvaras inom en viss tidsram är det viktigt att genomföra validitetstest innan det slutliga utskicket (Bryman 2016). Detta kan göras genom att den första enkäten, så kallad pilotenkät skickas ut på test till respondenter som ger feedback för att sedan revidera och göra en slutgiltig enkät. Enligt Bryman (2016) bör man överväga att inkludera frågor eller påståenden i sin undersökning som redan har använts i tidigare studier. Det är en trygghet att redan innan veta hur väl ett påstående fungerar, pilottestet har på sätt och vis redan genomförts av tidigare undersökningar. Det kan även vara en inspirationskälla att titta på tidigare enkätundersökningar och bidra till idéer om hur påståenden inom samma område bäst formuleras.

Majoriteten av de påståenden som inkluderades i enkäten för denna studie är använda i tidigare studier och därmed redan validerade. Vissa är omformulerade och vissa identiska med tidigare. Trots detta skickades enkäten ut på test till ca 10 respondenter. Detta resulterade i att vi fick en uppfattning om hur lång tid det tog att besvara enkäten, vilket var <5 min. Vi fick chans att omformulera obekväma påståenden och påståenden som var svårtolkade eller missuppfattades helt, men även ändra otydligheter i övergripande informations avsnitt i enkäten. Vi valde även att ändra ordningsföljden för vissa påstående. Utöver de påståenden som använts i tidigare forskning har även tre egenformulerade påståenden inkluderats, mer generella och övergripande. Dessa för att få en bild om hur individen uppfattar företagets jämställdhets approach i stort, dvs inte på individnivå.

Den delen av enkäten som täcker *den upplevda arbetsmiljön* består av underkategorier baserade på psykosociala faktorerna som tidigare presenterats i teoridelen. Frågorna som ställs berör stress, mobbning, socialt stöd, chefsstöd, sexuella trakasserier och autonomi i relation till individen och dess arbetsplatsen. Från tidigare studie *Kvinnor och mäns arbetsmiljö* av Abdulhadi och Haradinaj (2019) har redan använda och validerade påståenden hämtats. Det är inte alla påståenden som har använts och vissa har delvis omformulerats då syftet för denna studie och Abdulhadi och Haradinaj studie skiljer sig. Deras syfte var att förstå den abstrakta arbetsmiljön medan vi har kopplat de psykosociala faktorerna till en del av den kvalitativa jämställdhetsaspekten för kvinnor och män.

Den delen av enkäten som täcker upplevda möjligheter består av underkategorier baserade på Rosabeth Moss Kanter som presenterats i avsnittet teori ovan. Från en tidigare studie som gjorts av Western University användes ett frågeformulär som var utformat för att mäta de fyra underkategorierna - upplevd tillgång till möjlighet, stöd, information och resurser vilket baserat på Kanters teori om strukturell empowerment (Kanter 1977; Laschinger 1996). Detta har därför utgjort grunden för enkätfrågor kring upplevda möjligheter. Frågorna ur CWEQ - Conditions for Work Effectiveness formulär (Laschinger, Finegan, Shamian & Wilk 2000) har studerats och använts ofta inom undersökningar i vården och har visat konsekvent tillförlitlighet och giltighet. En del frågor behövs omformulerats för att passa de företag som denna studie undersöker, eftersom vissa av frågorna har varit specifikt riktade till personer som arbetar inom vården och därmed inte applicerbara i denna studie.

### 3.4 Val av respondenter

Vid kvantitativ metod för insamling av data är det önskvärt med så många svar som möjligt. Ju fler respondenter desto större sannolikhet för ett representativt resultat. Detta förutsätter dock att urvalet är slumpmässigt (Bryman 2016) och att alla som vill får chans att delta (SCB 2020). Urvalet i denna studie var slumpmässigt i den mån det gick, det fanns en avgränsning till medarbetare inom svenska börsnoterade företag alltså de företag som finns med på Allbrights tre listor. Företag valde själva om de ville delta eller ej efter utskickad förfrågan via e-mail. De företag som valt att delta har slumpmässigt plockat ut ett antal medarbetare med en någorlunda jämn köns-, ålders- och rollfördelning som besvarat enkäten.

Första steget i det slumpmässiga valet av potentiella respondenter var att nå ut till samtliga företag på Allbrights listor, som totalt är 335 stycken. Där det finns 65 på gröna listan, 200 på gula listan och 70 stycken på röda listan (Allbright 2020). I det här steget var målet att väcka intresse och nyfikenhet, detta gjordes via e-mailutskick till en ansvarig på varje företag och/eller till en större infomejl. Det var lättare att sälja in undersökningen för gröna företag än röda. Till slut ville även en del röda företag vara med efter att ha förklarat undersökningens teori om att ett icke kvantitativt jämförbart företag visst kanske kan vara kvalitativt jämförbart, alltså att ledningsgruppen inte nödvändigtvis speglar hela företaget. Vid intresse har företag fått vidare instruktioner om urval av respondenter samt en länk till enkäten som är unik för just det företag. Ett antal företag som har deltagit har även velat ta del av deras svar från organisationen, därav unika länkar. Detta har även underlättat vid påminnelser till vissa företag då svarsfrekvensen varit lägre än förväntat.

### 3.5 Bearbetning och operationalisering

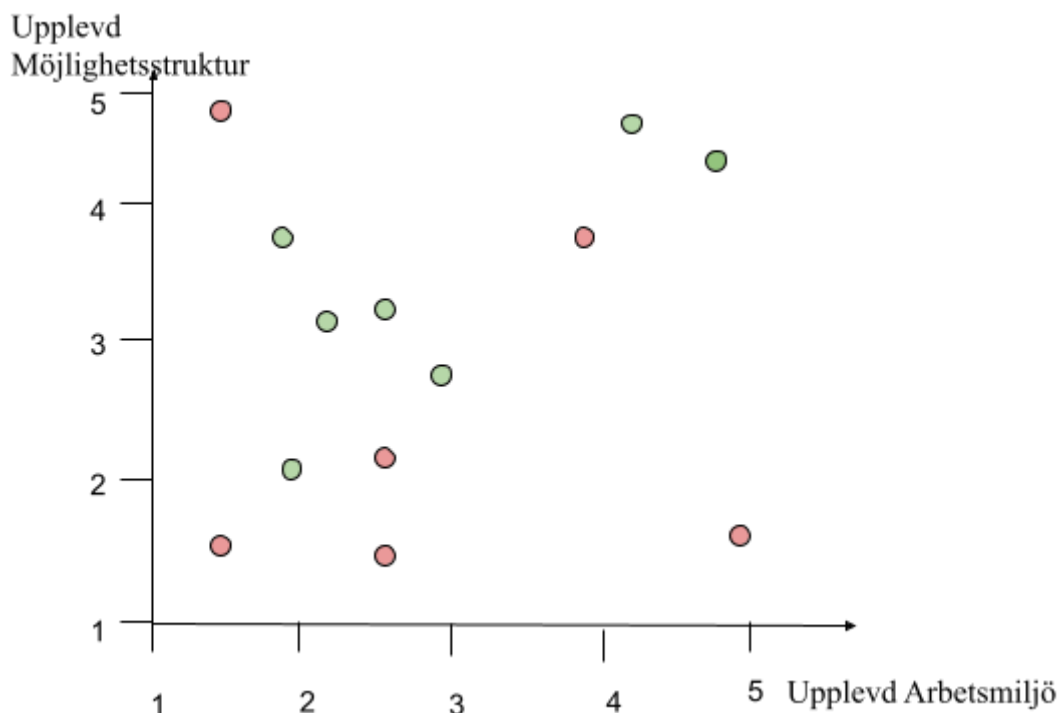
Antalet svar som mottogs var 280 stycken, varav 277 av dessa kunde användas. En sällning gjordes för att möjliggöra den jämförelse mellan könen man och kvinna som studien syftar till. Datasammanställning och analys genomfördes i Excel. För att kunna analysera data genomfördes initialt en sammanställning av respondenter. Dels för att kontrollera att studien har en god spridning bland respondenter av såväl kön, ålder och typ av roll inom företag. Därefter sammanställdes även antalet svar från gröna, gula respektive röda företag enligt Allbrights kategorisering, så att även den spridningen var någorlunda jämn.

Genom att undersöka fördelningen av svaren kunde tydliga mönster läsas av, om någon av de upplevda underkategorierna i kvalitativ jämförbarhet illustrerade en fördelning som skilde sig markant från normalfördelning kunde dessa plockas bort. Då majoriteten av svaren och dess fördelning var hyfsat normalfördelad används detta som ett argument att titta närmare på medelvärdet mellan de olika faktorerna och kön. Medelvärdet kan då indikera vilka faktorer som är mer eller mindre betydelsefulla för upplevd jämförbarhet. I denna studie lämpar det sig väl att nyttja medelvärdet för att få en förståelse om vilka delar i den kvalitativa jämförbarheten som kan vara bristande. Då studien ämnar en kvantitativ metod där specifika respondentsvar inte är intressant i sig är det också rimligt att kolla på medelvärdet för att förstå mönster i en grupp. Exempelvis gruppen *kvinnor inom gröna företag*.

Innan fortsatt analys av datainsamlingen genomfördes inverterades skalan för några av frågorna. Detta på grund av att alla svar i form av 1 i skalan 1 till 5 skulle indikera på en dålig upplevd arbetsmiljö eller möjlighet, samt att en 5:a skulle indikera på en god upplevd arbetsmiljö eller möjlighet. Detta var nödvändigt för att kunna räkna ut ett korrekt medelvärde för samtliga påståenden och respondenter. Exempelvis ställdes frågan om sexuella trakasserier enligt följande i enkät: *“2.16 Jag upplever att jag har blivit utsatt för trakasserier med sexuella anspelningar på min arbetsplats”*. En 5:a skulle då indikera på en mycket dålig arbetsmiljö och därav inverterades skalan på dessa svar.

För att bearbeta fram ett resultat undersöktes den insamlade data genom indelning av respondenter i kön samt efter vilken typ av företag varje individ arbetar på. Det vill säga om respondenten arbetar på ett rött, gult eller grönt företag. Detta då hypotes H1A är utformad utifrån Rosabeth Moss Kanter's teori där hon menar att företag med endast män eller kvinnor i ledning, alltså röda företag, har en obalanserad struktur och därmed ser därför män och kvinnor olika möjligheter att göra karriär. Det vill säga på röda företag ser män större möjligheter att avancera i och med att män innehar en större del av de högre positionerna. Medan gröna företag där strukturen är mer balanserad bör tala för att kvinnor och män ser lika stora möjligheter att avancera inom företaget (Kanter 1977). I enlighet med hennes teori kommer även analysen av upplevd arbetsmiljö att delas upp på kön och typ av företag för att göra det möjligt att undersöka skillnaderna i kvalitativ jämställdhet.

För att skapa en första överblick över respondenternas svar skapades två spridningsdiagram enligt figur 2 nedan. Varje datapunkt i diagrammet visar hur individer upplever sina möjligheter och sin arbetsmiljö. Färgen representerar hur kvantitativt jämförda företagen är utifrån Allbrights kategoriseringen av rött, grönt och gult företag. Det skapades en över kvinnors medelvärde för den upplevd arbetsmiljön samt upplevda möjligheter och en likadan fast för män. Detta för att i en första anblick förstå om det var tydliga kluster av individers svar från de tre olika typer av företag: röd, gul och grön.



**Figur 2.** Tänkt spridningsdiagram för analys av sambandet mellan kvalitativ och kvantitativ jämförelse.

För att göra en mer detaljerad analys undersöktes medelvärde på underkategorier för upplevd arbetsmiljö och upplevda möjligheter enligt tabell 1. Detta för att förstå vilka delar som skiljer sig minst och störst mellan kvinnor och män på röda, gula och gröna företag.

För att sedan undersöka dessa medelvärden vidare om skillnaderna mellan män och kvinnor är statistiskt säkerställda eller ej användes sedan Wilcoxon ranksummatest (Wild, 1997). Wilcoxon ranksummatest är en icke parametrisk statistikttest som jämför 2 grupper. Testerna beräknar i huvudsak skillnaden mellan grupperna och analyserar dessa skillnader för att fastställa om de är statistiskt signifikanta från varandra (Hayes 2020). I vårt fall kommer därför män och kvinnor jämföras med detta test, hypotesen är då att dessa grupper ska skilja sig för röda företag och att grupperna inte skilja sig lika mycket åt för gula företag och i ännu mindre utsträckning skilja sig åt på gröna företag.



### 3.6 Kritisk metodreflektion

Enligt Alan Bryman i boken "Social Research methods" finns det fyra vanliga "sourcing error" vid enkätundersökning. Dessa är: 1. *Sampling error*, 2. *Sampling related error* 3. *Data collection error* 4. *Data processing error* (Bryman 2016).

De två första kritiska metodfaktorerna, *sampling error* och *sampling related error* har vid ett första steg inte varit svårt då alla svenska börsnoterade företag kontaktades. Samtliga företag har fått chans att svara och delta i undersökningen. Trots detta bör viss granskning göras gällande det interna urval på företagen som valde att ställa upp. I kontakt med varje företag har det kommunicerats att respondenter bör väljas ut slumpmässigt och med god spridning av kön, ålder och typ av roll. Detta har dock inte kontrollerats på företagsnivå utan endast på generell nivå i efterhand, vilket anses vara tillräckligt i denna studie då syftet är att undersöka generellt och inte på företagsnivå.

Vidare bör kritik lyftas upp gällande metod vid datainsamling. Huruvida enkätsvaren som samlats är representativt för alla företag inom såväl grön, gul och röda kategori. Inledningsvis har alla svenska börsnoterade företag blivit kontaktade. Däremot i nästa steg har inte alla företag tackat ja till att vara med i undersökningen. De företag som tackat ja kan med stor sannolikhet bry sig i en större utsträckning om jämställdhet än de företag som valt att inte vara med. På grund av detta finns en betydande risk i att många, framför allt röda företag som enligt studiens hypotes är mindre jämställda, ej finns representerade i datainsamlingen i samma utsträckning som gröna företag som enligt hypotes ställd ovan bryr sig mer om jämställdhet. Det vill säga bland de röda företag som varit med i undersökningen består med stor sannolikhet av de företag som är mer jämställda än de företag som inte valt att vara med i undersökning. Detta bör därför tas i beaktande med i eventuella slutsatser.

Metoden för att analysera data grundar sig att generera olika medelvärden, medelvärden kan påverkas mycket av extremvärden (SCB 2020). I denna studie lämpar medelvärde sig väl, då det ger en god fingervisning om hur respektive grupp av män samt kvinnor upplever arbetsmiljön och möjligheter, extremvärden är viktiga att ta hänsyn till i denna studie.

## 4. Resultat

*I följande avsnitt presenteras den insamlade data som ligger till grund för undersökningen. Den redovisas i form av tabeller och grafer samt kommenteras utifrån tidigare beskriven metodik.*

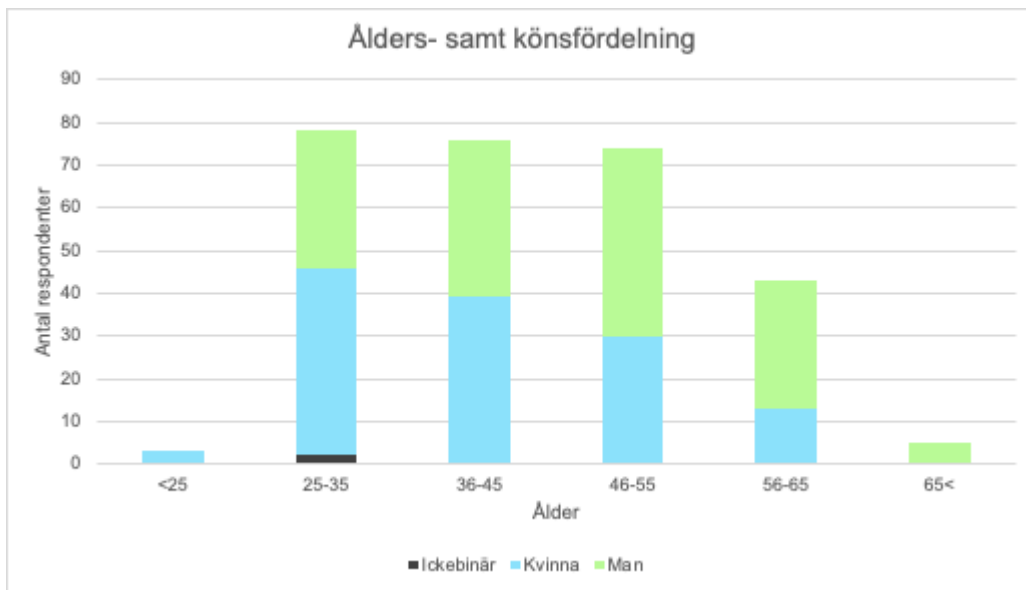
### 4.1 Sammanfattning av respondenter

Totalt har 280 respondenter svarat på undersökningen. Av respondenter var 129 stycken kvinnor, 146 stycken män, 2 Icke-binära och resterande “annat alternativ”. Se procentandel för vardera könsidentitet i Figur 3 nedan. Enkät svar från icke-binära och annat alternativ sorterades ur då de ej var aktuella att analysera vidare med hänvisning till studiens avgränsning och syfte.



**Figur 3.** Cirkeldiagram över könsfördelningen bland samtliga respondenter.

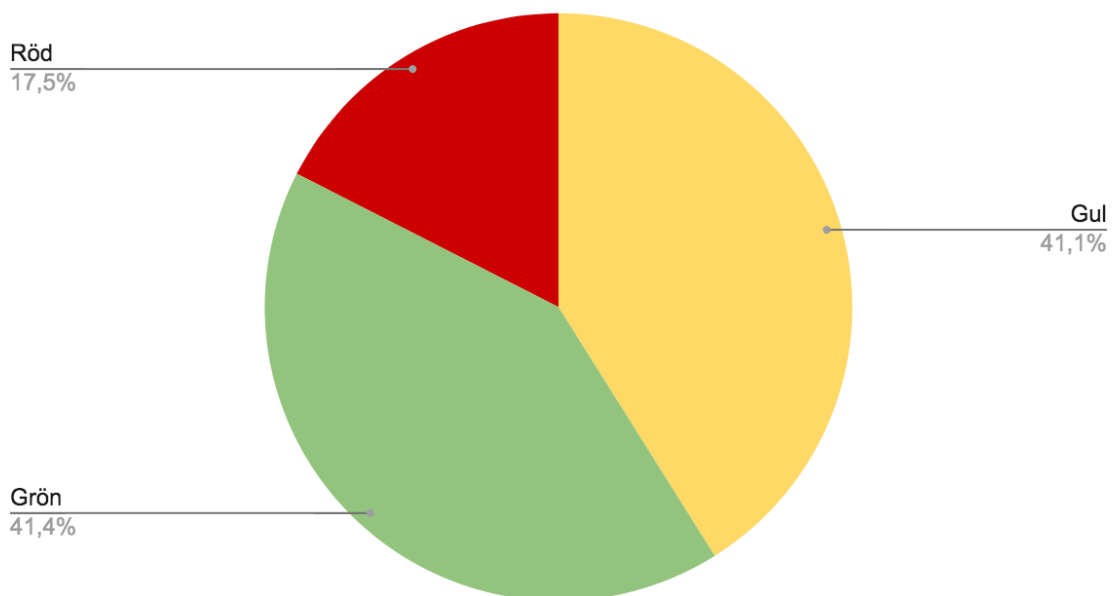
För att tydliggöra fördelningen mellan könen i samtliga åldersgrupperna presenteras ett stapeldiagram över detta nedan, se figur 4.



**Figur 4.** Stapeldiagram över åldersfördelningen samt könsfördelningen bland samtliga respondenter.

Av de insamlade svaren från individer på svenska börsnoterade företag, jobbar 41,1 % på “Gula” företag, 41,4 % på “Gröna” företag och 17,5 % på “Röda” företag. Se denna fördelning i figur 5 nedan. Alla röda företag som har varit med i undersökningen har en ledningsgrupp som endast består av män, därav kommer röda företag i fortsatt resultat-, diskussions- och slutsatsavsnitt benämnas som mansdominerade företag.

Antal respondenter per typ av företag

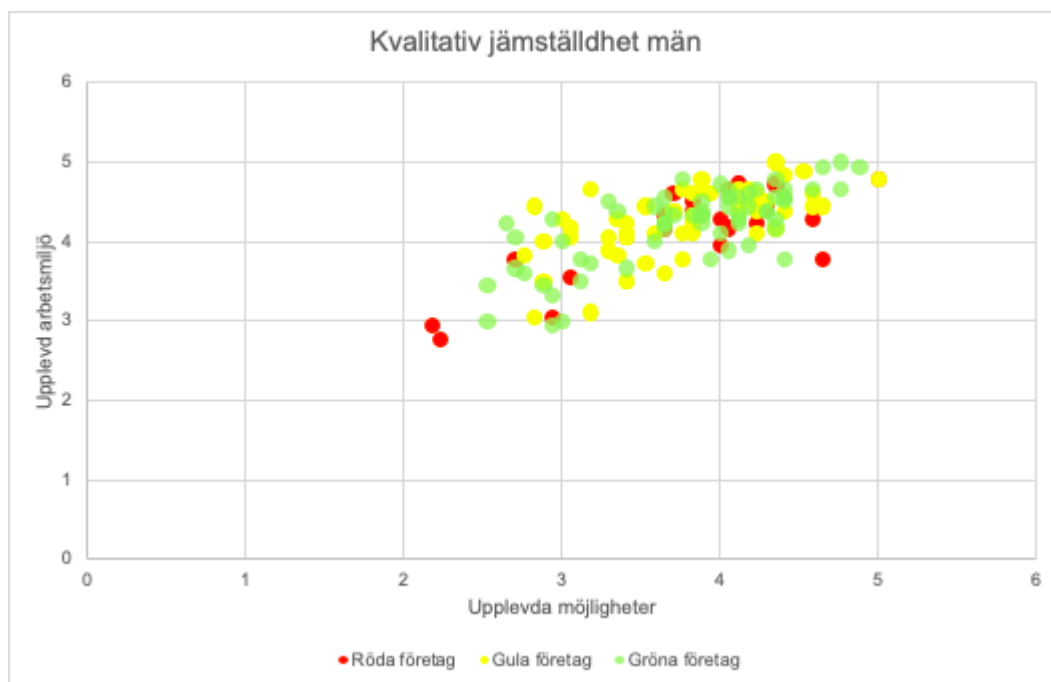


**Figur 5.** Cirkeldiagram över fördelningen av företagstyp enligt Allbrights kategorisering.

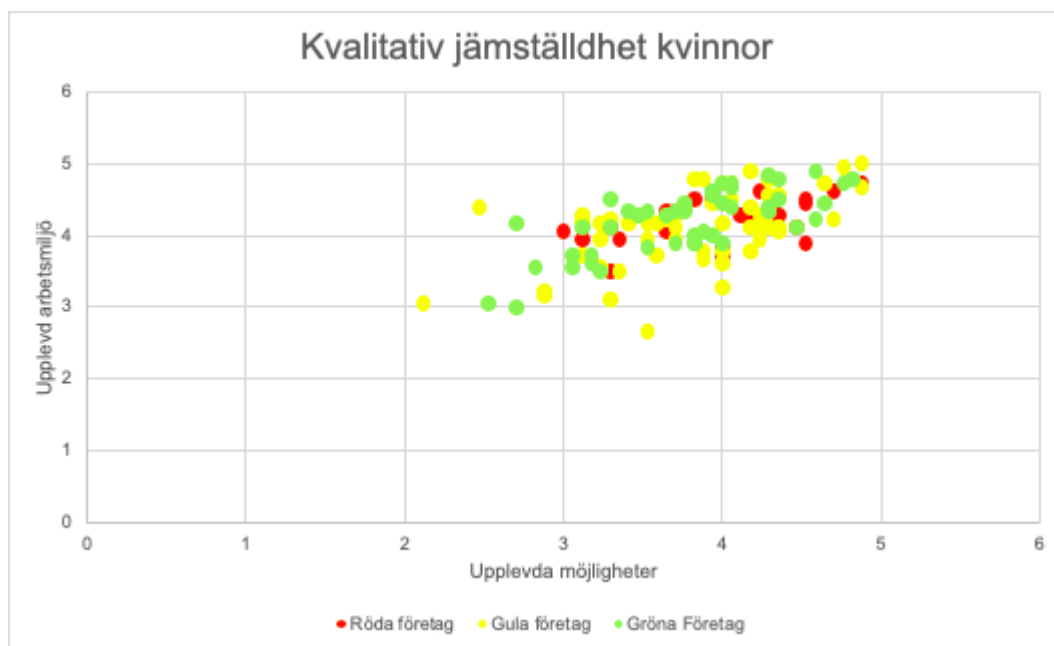
## 4.2 Sammanställning av data

### 4.2.1 Spridning av individers upplevda möjligheter och upplevd arbetsmiljö

I figur 6 nedan presenteras varje individsvar bland män i form av medelvärde av upplevda möjligheter samt upplevd arbetsmiljö. Frågor i enkätundersökningen som berör upplevda möjligheter har sammanslagits och visas på X-axel. Ju närmare värdet är 5 desto större möjligheter upplever individen på företaget. På Y-axeln visas hur varje individen upplever arbetsmiljön på sin arbetsplats, alltså ett medelvärde på samtliga frågor som tangerar arbetsmiljön. Ett högre värde på Y-axeln pekar på en bättre upplevd arbetsmiljö. Data punkternas färg indikerar om respondenten i fråga arbetar på ett rött, gult eller grönt företag, det vill säga hur kvantitativt jämförat företagen är utifrån Allbrights kategorisering. I figur 7 nedan presenteras ett liknande spridningsdiagram om samma data men för kvinnor.



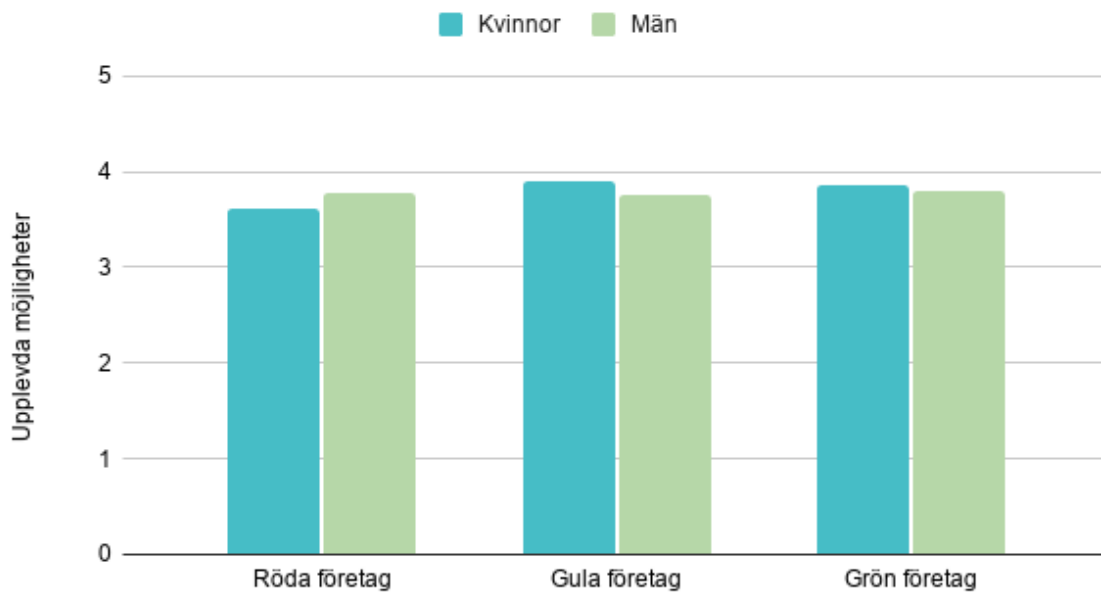
**Figur 6.** Spridningsdiagram över individsvara för manliga respondenter.



**Figur 7.** Spridningsdiagram över individsvara för kvinnliga respondenter.

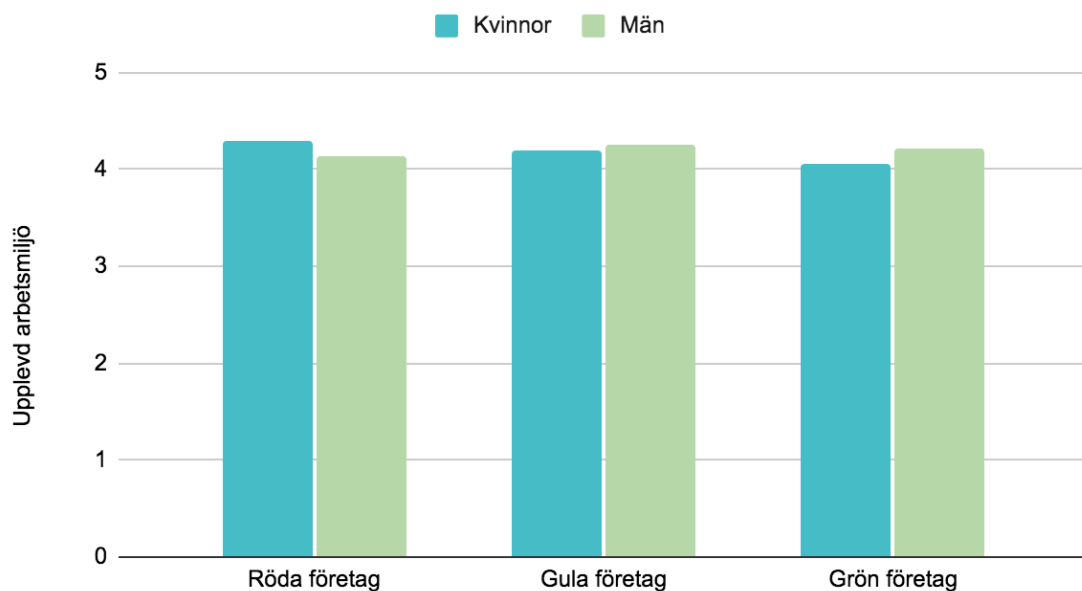
#### 4.2.2 Skillnad mellan män och kvinnor för röda, gula och gröna företag

För att kunna jämföra den visualiserade data i avsnitt 4.2.1 genererades ett medelvärde på alla datapunkter som mättes för dem upplevda möjligheterna. Utifrån sammanställningen kan det konstateras att män upplever ungefär samma möjligheter på ett rött, gult som grönt företag. Medan kvinnor som arbetar på gröna och gula företag upplever i högre utsträckning större möjligheter än kvinnor som arbetar på röda företag. Se sammanställning i figur 8. På röda företag upplever män större möjligheter än kvinnor. På gröna och gula företag upplever istället kvinnor större möjligheter än män.



**Figur 8.** Stapeldiagram över män respektive kvinnors upplevda möjligheter.

Nedan i figur 9 visas ett stapeldiagram av samma slag som ovan. I denna figur presenteras istället medelvärde av alla datapunkter som mättes för den upplevda arbetsmiljön. Utifrån denna sammanställning observeras att kvinnor upplever bättre arbetsmiljö än män på röda företag. På gröna och gula företag upplever män bättre arbetsmiljö än kvinnor.



**Figur 9.** Stapeldiagram över män respektive kvinnors upplevd arbetsmiljö.

### 4.2.3 Medelvärden av underkategorier för kvalitativ jämställdhet

Nedan redogörs en sammanställning i tre stycken figurer över medelvärden inom varje underkategori för kvinnor respektive män. Medelvärde för kvinnor utmärks med blå färg och medelvärde för män utmärks med grön färg. I figur 10, 11 och 12 presenteras respektive företagskategori i en sådan sammanställning. Medelvärdet är på en skala 1–5 precis som svarsalternativen i enkätundersökningen. Ju högre medelvärde desto mer positivt. Figur 10 ger en översikt för enkätsvar från gröna företag och består totalt av 113 svar. I appendix 1 presenteras en fullständig tabell över det exakta numeriska medelvärdet för vardera kategori och kön. I samma appendix visas även vilka underkategorier som hör till upplevd möjlighet och upplevd arbetsmiljö.



**Figur 10.** Stapeldiagram för gröna företag och medelvärde inom vardera underkategori.

För att tydligare kunna kartlägga trender och avvikelser mellan grupperna kvinnor och män presenteras de underkategorier med mest signifikanta skillnader och likheter i tabell 2, 3 och 4. En tabell för vardera företagskategorierna. Tabell 2 nedan redovisar för skillnader och likheter inom gröna företag. För att tydliggöra om genomsnittet var störst för kvinnor eller män i vardera kategori är texterna färgkodade. Blå text indikerar på att det stämmer bättre för kvinnor och grön text indikerar på att det stämmer bättre för män.

Chefsstöd

Utmaning och  
kunskapsutveckling

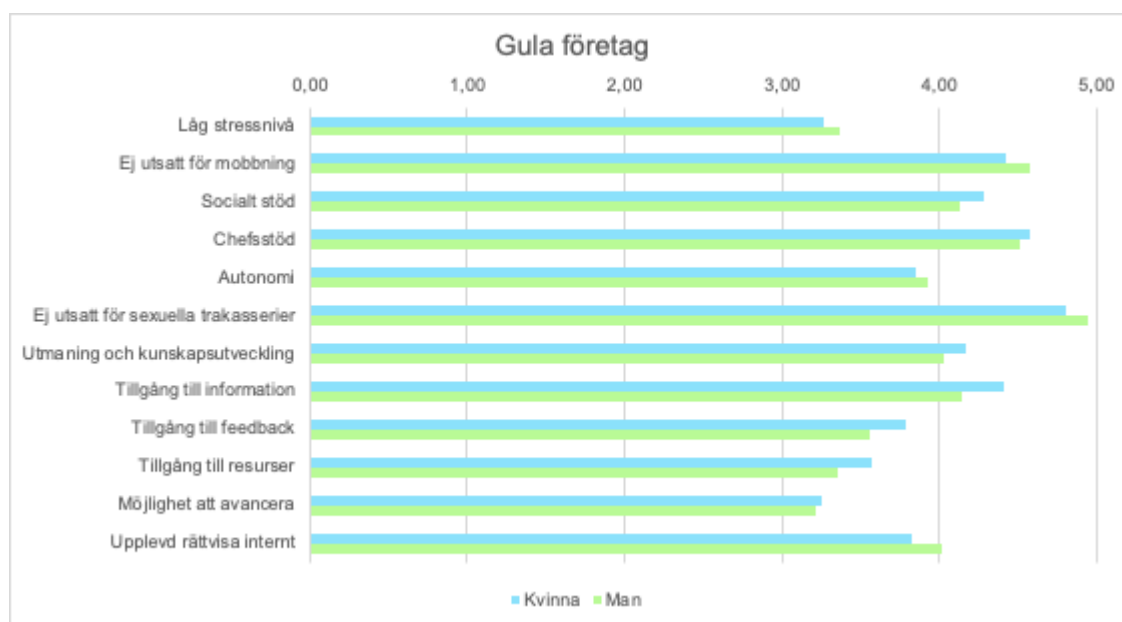
Tillgång till feedback

<b>Minst skillnad</b>	0.01	0.02	0.03
	Låg stressnivå	Möjlighet att avancera	Autonomi
<b>Störst skillnad</b>	0.29	0.31	0.32

**Tabell 2.** Sammanställning av gröna företag och underkategorier med minst och störst skillnad i medelvärden mellan kvinnor och män. .

Från tabell 2 är det tydligt att *Chefsstöd*, *Utmaning och Kunskapsutveckling* samt *Tillgång till feedback* är de kategorier där det skiljer sig minst mellan könen. Störst skillnad finns bland kategorierna *Låg Stressnivå*, *Möjlighet att avancera* och *Autonomi*.

Figur 11 ger en översikt av enkätsvar från gula företag, det är en sammanställning av totalt 115 enkätsvar. Blå färg på stapeln indikerar medelvärde för kvinnor och grön färg på stapeln indikerar medelvärde för män.



**Figur 11.** Stapeldiagram för gula företag och medelvärde inom vardera underkategori.

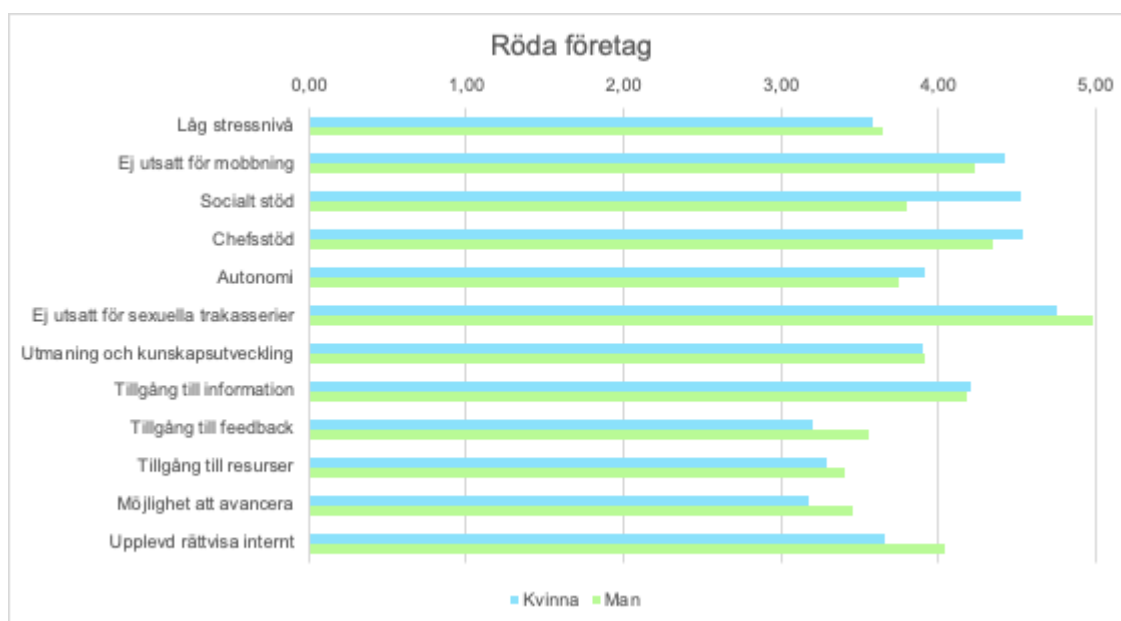
I tabell 3 nedan redovisas skillnader och likheter mellan kvinnor och män på gula företag. *Möjligheter att avancera*, *Chefsstöd* och *Tillgång till feedback* är de kategorier som uppvisar minst skillnad mellan könen. Störst skillnad finns bland kategorierna *Tillgång till Resurser*, *Tillgång till Feedback* och *Tillgång till Information*. Enligt färgkodningen är det tydligt att majoriteten av dessa sex underkategorier stämmer bättre för kvinnor, den enda kategorin som stämmer bättre för män är att det upplever mer tillgång till feedback.



	Möjlighet att avancera	Chefsstöd	Tillgång till feedback
<b>Minst skillnad</b>	0.05	0.07	0.08
	Tillgång till resurser	Tillgång till feedback	Tillgång till information
<b>Störst skillnad</b>	0.20	0.23	0.26

**Tabell 3.** Sammanställning av gula företag och underkategorier med minst och störst skillnad i medelvärden mellan kvinnor och män.

I nedan stapeldiagram presenteras en översikt av enkätsvar från röda företag och medelvärdet för vardera underkategori och kön, se figur 12. Denna data sammanställning består av totalt 49 respondentsvar. Samma som tidigare gäller även här, blå färg på stapeln indikerar medelvärde för kvinnor och grön färg på stapeln indikerar medelvärde för män.



**Figur 12.** Stapeldiagram för röda företag och medelvärde inom vardera underkategori.

Tabell 4 redovisar de underkategorier med mest skillnader och mest likheter mellan kvinnor och män på röda företag. Här finns mest likheter mellan könen inom kategorierna *Utmaning och kunskapsutveckling*, *Tillgång till information* och *Låg stressnivå*. Störst skillnad finns inom kategorierna *Tillgång till Feedback*, *Upplevd rättvisa internt* och *Socialt stöd*. Med

färgkodningen avläses att kvinnor upplever bättre *socialt stöd, tillgång till information och utmaning och kunskapsutveckling* medan de övriga tre kategorierna stämmer bättre för män.

	Utmaning och kunskapsutveckling	Tillgång till information	Låg stressnivå
<b>Minst skillnad</b>	0.02	0.03	0.07
	Tillgång till feedback	Upplevd rättvisa internt	Socialt stöd
<b>Störst skillnad</b>	0.36	0.38	0.71

**Tabell 4.** Sammanställning av röd företag och underkategorier med minst och störst skillnad i medelvärden mellan kvinnor och män.

#### 4.2.4 Wilcoxon ranksummetest

Vidare genomförs Wilcoxons ranksummetest. Ett tvåsidigt test är lämpligt för att avgöra om det finns någon skillnad mellan män och kvinnor. Testet görs på upplevd arbetsmiljö samt upplevda möjligheter för att se om skillnaderna mellan män och kvinnor är statistisk säkerställd eller ej. Detta görs genom att testa en nollhypotes som säger att två populationer har samma kontinuerliga fördelning. Testet gjordes på gröna och röda företag, då det är för dessa kategorier studien har en tydlig hypotes. Nollhypotesen bör alltså förkastas för röda företag men inte för gröna för att vara i linje med H1A, H1B samt H2.

Underkategorierna till upplevda möjligheter och upplevd arbetsmiljö presenteras i form av rader i tabellerna nedan. Första steget är att dela in raderna i positiva och negativa rader. De positiva raderna består av rader där män har högre medelvärde än kvinnor och negativa rader tvärtom. Därefter rangordnas raderna, så att den rad med minsta absoluta skillnad får rang 1 och den största får rang n. Nästa steg är att räkna ut R+ och R- där R+ är summan av de positiva radernas rangordning och R- är summan av de negativa radernas rangordning. Om nollhypotesen är sann förväntar vi oss att se liknande antal lägre och högre rang, det vill säga summorna R+ och R- skulle vara lika. Är nollhypotesen inte sann förväntar vi oss fler högre och positiva led, alltså skiljer sig R+ och R- åt. För att förtydliga är studiens förväntade resultatet att nollhypotesen ska bli förkastad för röda företag men inte för gröna.

För att avgöra om det finns signifikans mellan grupperna bestäms värdet  $W_{kritisk}$  ur tabell i Appendix 3. Testet är tvåsidedt och genomfördes med en signifikansnivå på 10% och eftersom antal underkategorier var 6 är  $n=6$ . Således antar  $W_{kritisk}$  värdet 2.  $W_{kritisk}$  jämförs sedan med  $W$  som är definieras som den minsta av  $R+$  och  $R-$ . Om  $W \leq W_{kritisk}$  förkastas nollhypotesen och därmed kan statistisk signifikans säkerställas mellan grupperna.

Tabell 5 nedan presenterar medelvärden och skillnaderna för kvinnor och män på röda företag för upplevda möjligheter. Tabellen visar även vilka rader som kategoriserats som positiva respektive negativa. Varje rad har även rangordnats, där den minsta skillnaden representeras med värdet 1 och största skillnaden med värdet 6. Utifrån värdena i tabell 5 räknades följande summor ut 1)  $R+ = 19$  2)  $R- = 2$ .  $W$  antar därför värdet 2. Eftersom  $W \leq W_{kritisk}$  ( $2 \leq 2$ ) kan vi statistiskt sett bevisa att det finns skillnad mellan män och kvinnor på röda företag när det kommer till upplevda möjligheter, därmed förkastas nollhypotesen. Vilket är i linje med hypotes H1A.

#### Röda företag - Möjligheter

Möjligheter	Kvinna	Man	Diff	Sign	Rank
Utmaning och kunskapsutveckling	3.90	3.92	0.02	+	1
Tillgång till information	4.21	4.18	0.03	-	2
Tillgång till feedback	3.20	3.56	0.36	+	5
Tillgång till resurser	3.29	3.40	0.11	+	3
Möjlighet att avancera	3.18	3.46	0.28	+	4
Upplevd rättvisa internt	3.66	4.04	0.38	+	6

**Tabell 5.** Wilcoxon ranksummetest för upplevda möjligheter på röda företag

Tabell 6 nedan visar medelvärden och skillnaderna mellan män och kvinnor på gröna företag. Efter att raderna kategoriserats som positiv eller negativ har det även rangordnats 1-6, där 6 avser raden där skillnaden mellan män och kvinnor var störst. Därefter räknades följande värden ut: 1)  $R- = 17$  2)  $R+ = 4$ .  $W$  antar därför värdet 4. Eftersom  $W > W_{kritisk}$  ( $4 > 2$ ) är nollhypotesen sann. Således kan vi statistiskt sett inte bevisa att det finns statistisk signifikans

mellan män och kvinnor på gröna företag när det kommer till upplevda möjligheter inom företaget. Vilket är i linje med studiens hypotes H1B.

### Gröna företag - Möjligheter

Möjligheter	Kvinna	Man	Diff	Sign	Rank
Utmaning och kunskapsutveckling	4.09	4.08	0.02	-	1
Tillgång till information	4.26	4.04	0.23	-	5
Tillgång till feedback	3.65	3.62	0.03	-	2
Tillgång till resurser	3.63	3.56	0.07	-	3
Möjlighet att avancera	3.52	3.22	0.31	-	6
Upplevd rättvisa internt	3.85	4.02	0.16	+	4

**Tabell 6.** Wilcoxon ranksummetest för upplevda möjligheter på gröna företag

Tabell 7 visar medelvärden för kvinnor och män på röda företag för de 6 underkategorier till upplevd arbetsmiljö. Den presenterar även skillnaden mellan könen samt rangordning för var skillnaderna är störst. Utifrån tabell 7 räknas följande värden ut: 1)  $R^- = 14$  2)  $R^+ = 6$ .  $W$  antar således värdet 6. Eftersom  $W > W_{kritisk}$  ( $6 > 2$ ) kan vi statistiskt sett inte bevisa att det finns statistisk signifikans mellan män och kvinnor på röda företag när det kommer till upplevd arbetsmiljö inom företaget. Vilket är inte i linje med studiens hypotes H2.

### Röda företag - Arbetsmiljö

Arbetsmiljö	Kvinna	Man	Diff	Sign	Rank
Låg stressnivå	3.59	3.65	0.07	+	1
Ej utsatt för mobbning	4.43	4.24	0.19	-	3
Socialt stöd	4.52	3.81	0.71	-	6
Chefsstöd	4.53	4.35	0.19	-	3
Autonomi	3.92	3.75	0.17	-	2
Ej utsatt för sexuella trakasserier	4.76	4.99	0.23	+	5

**Tabell 7.** Wilcoxon ranksummetest för upplevd arbetsmiljö på röda företag

Nedan presenteras tabell 8 som visar medelvärden för kvinnor och män på gröna företag för de 6 underkategorier till upplevd arbetsmiljö. Den presenterar även skillnaden mellan könen samt rangordning för var skillnaderna är störst. Utifrån tabell 8 räknas följande värden ut: 1)

$R_+ = 19$   $R_- = 2$ .  $W$  antar då värde 2. Eftersom  $W \leq W_{kritisk}$  ( $2 \leq 2$ ) kan vi statistiskt sett bevisa att det finns statistisk signifikans mellan män och kvinnor på gröna företag när det kommer till upplevd arbetsmiljö inom företaget. Vilket inte är i linje med studiens hypotes H2.

### Gröna företag - Arbetsmiljö

Arbetsmiljö	Kvinna	Man	Diff	Sign	Rank
Låg stressnivå	3.13	3.43	0.29	+	5
Ej utsatt för mobbning	4.30	4.48	0.18	+	3
Socialt stöd	4.17	4.06	0.12	-	2
Chefsstöd	4.45	4.46	0.01	+	1
Autonomi	3.69	4.01	0.32	+	6
Ej utsatt för sexuella trakasserier	4.63	4.90	0.27	+	4

**Tabell 8.** Wilcoxon ranksummetest för upplevd arbetsmiljö på gröna företag

## 5. Diskussion

*I följande avsnitt analyseras det resultat som tidigare presenterats, detta görs med hjälp av den teoretiska sammanfattningen som inkluderar det förväntade resultatet det vill säga hypoteserna.*

Vad säger studiens resultat om frågeställningen *Hur ser sambandet mellan kvantitativ och kvalitativ jämförbarhet ut inom organisationer?* och hur väl stämmer det överens med det förväntade resultatet presenterat i teoriavsnittet.

Vid första anblick av figur 6 och 7 från resultatet kan inga tydliga kluster urskiljas. Individsvar från män har en större spridning i det tvåaxlade diagrammet än spridningen av individsvar från kvinnor. Dessa svar är mer komprimerade och sträcker sig från ett medelvärde på ~2.5 till ~4.9 på upplevda möjligheter och ~3 till ~5 på upplevd arbetsmiljö. För män sträcker sig medelvärdet från ~2.1 till ~5 på upplevda möjligheter och ~2.8 till 5 på upplevd arbetsmiljö. Övrigt är det alltså individsvar från män där medelvärdet för den kvalitativa jämförbarheten är lägre än för kvinnor. Trots enskilda individsvar från män som ligger lägre än det lägsta medelvärdet från kvinnor kan det vid jämförelse av figur 6 och 7 utläsas att det finns en högre frekvens av höga medelvärden från män än kvinnor. Vidare är

det nämnvärt att bland män finns några enskilda respondenter där medelvärdet 5 på upplevd arbetsmiljö eller upplevda möjligheter, det vill säga maxvärde. Medan bland kvinnor finns enbart ett individsvar där medelvärdet är det högsta, 5 på upplevd arbetsmiljö men inget svar som når upp så högt på upplevda möjligheter. Vidare ligger fokus på att urskilja samband mellan gröna och röda företag gällande kvalitativa jämställdheten. Detta på grund av att den kvantitativa jämställdheten varierar så pass mycket mellan gula företag att några slutsatser är svåra att dra huruvida sambandet mellan kvantitativ och kvalitativ jämställdhet ser ut för dessa,

Fortsatt delas diskussion upp i dem två underkategorierna till kvalitativ jämställdhet 1) *Upplevda möjligheter* samt 2) *Upplevd arbetsmiljö* för att få en djupare analys.

## 5.1 Samband mellan upplevda möjligheter och kvantitativ jämställdhet

I figur 8 presenteras endast upplevda möjligheter kopplat till kvantitativ jämställdhet, utifrån denna figur kan det konstateras att män på röda företag upplever större möjlighet än kvinnor på röda företag. Detta skulle kunna indikera att studiens hypotes H1A, att män upplever större möjligheter än kvinnor på mansdominerade företag, stämmer överens med verkligheten på svenska börsnoterade företag. Detta kan även stärkas utifrån ranksummetestet som genomfördes, vilket fastställde att det statistiskt kan bevisas att det finns skillnader i upplevda möjligheter mellan män och kvinnor på röda företag. När det kommer till gröna företag kunde en se i figur 8 att kvinnor upplever större möjligheter på gröna företag än vad män gör. Dock kunde ingen signifikant skillnad mellan män och kvinnor fastställas genom ranksummetestet, därmed kan hypotes H1B fastställas, det vill säga att män och kvinnor upplever mer lika möjligheter på kvantitativ jämställda företag än på icke-kvantitativ jämställda företag. Detta resultat är i linje med Kanter's teori (Kanter 1977) då upplevda möjligheter på gröna företag bör vara mer jämnt i och med en mer könsbalanserad struktur.

Dock är skillnaderna mellan män och kvinnor inte så stora som förväntat när det kommer till upplevda möjligheter på röda företag. Kanske är insamlad data inte helt rättvis då betydlig färre kvinnor från röda företag har besvarat enkäten än kvinnliga respondenter från gröna företag. Under operationaliseringsprocessen var det tydligt att de företag som var mån om jämställdhetsfrågan hade en tendens att svara på enkäten i större utsträckning. Vilket kan ha

lett till en förskönat resultat av de upplevda möjligheterna bland kvinnor på de icke-jämställda företag. Det enkla svaret kan även vara det faktiskt inte är stora skillnader mellan kvinnor och män gällande upplevda möjligheter på mansdominerade företag precis som resultatet indikerar.

För att få förståelse för resultatet i helhet är det av intresse att skala ner upplevda möjligheter kolla närmare på dess tillhörande sex underkategorier. Detta kan förhoppningsvis ge en förståelse för vilka underliggande faktorer som bidrar till resultatet. Det vill säga vilka underkategorier skiljer sig mest mellan män och kvinnor och vilka skiljer sig minst?

Även om skillnader i upplevda möjligheter generellt skiljer sig åt mellan män och kvinnor på röda företag. Visar studiens resultat att utmaning och kunskapsutveckling samt tillgång på information skiljer sig ytterst lite, endast 0.02 respektive 0.03. Detta kan jämföras med hur det ser ut på gröna företag, där det också är en mycket liten skillnad mellan män och kvinnor när det gäller utmaning och kunskapsutveckling. Anledningen till detta kan ha med att göra hur frågorna var ställda i enkäten. Samtliga tre frågor inom området undersökte huruvida individen tyckte att hen erbjöds utmaningar, utbildningar eller på andra sätt hade möjlighet till att förvärva nya färdigheter och kunskap på. I efterhand bör det också undersökts i vilken utsträckning individen upplever att hen får icke-karriärsdrivna arbetsuppgifter. Detta hade eventuellt kunnat visa på större skillnaderna då det är vanligt att kvinnor gör mer administrativt arbete än män (SCB 2021).

Vidare är det intressant att granska de underkategorier som skiljer sig mest åt. På röda företag uppvisar följande underkategorier *tillgång på feedback*, *upplevd rättvisa internt* och *möjlighet att avancera* betydande skillnader mellan män och kvinnor, där samtliga stämmer bättre för män. Tittar man i stället på gröna företag på samma tre punkter är både *tillgång på feedback* och *upplevd intern rättvisa* i större utsträckning jämt mellan könen. Dock upplever kvinnor större möjlighet att avancera än män i det stora hela.

## 5.2 Samband mellan upplevd arbetsmiljö och kvantitativ jämställdhet

En överblick av resultatet gällande *upplevd arbetsmiljö* presenteras i figur 9. Till skillnad från de *upplevda arbetsmöjligheterna* visar detta utfall motsatta tendenser. Den förväntade korrelationen mellan kvantitativ jämställdhet och *upplevd arbetsmiljö* påvisas inte. I stället

pekar resultatet på att män generellt upplever en bättre arbetsmiljö än kvinnor på gröna företag. Samtidigt som kvinnor generellt upplever en bättre arbetsmiljön än män på röda företag. Studien hade utgångspunkt i hypotes H2 gällande arbetsmiljö, som grundas på tidigare forskning som menar på att det finns generella skillnader i samhället där kvinnor i större utsträckning upplever sämre arbetsmiljö än män. Studien ämnade att undersöka om dessa skillnader var större på röda företag än gröna. Detta kunde inte urskiljas då kvinnor till och med upplevde bättre arbetsmiljö än män på röda företag. Därav fastställer inte resultatet från denna studies hypotes H2. Det vill säga studien uppvisar inte att det nödvändigtvis är sämre arbetsmiljö för kvinnor än män. På röda företag som domineras av män upplever till och med kvinnor bättre arbetsmiljö än män. Medan på gröna företag som är kvantitativt jämställda upplever kvinnor sämre arbetsmiljö än män. Troligen beror den upplevda arbetsmiljö i stället på andra underliggande faktorer som inte undersöks i denna studie, det vill säga faktorer som inte direkt kan kopplas till könsfördelningen i ledningen på företaget. Vidare kan inte heller ranksummetestet styrka hypotesen gällande upplevd arbetsmiljö.

Trots resonemang ovan kan några intressanta skillnader och likheter redogöras för mellan kvinnor och män inom de olika underkategorier kopplade till arbetsmiljö. På gröna företag tycks kvinnor uppleva mer stress än män. Det är en av de faktorer där skillnaden i medelvärde är störst mellan könen, hela 0.29. Samma gäller på gula och röda företag men där är skillnaden inte lika stor. Högre upplevd stressnivå hos kvinnor än män stämmer överens med den teori som presenteras, kvinnor förväntas prestera på samma nivå som män på sina arbeten samtidigt som det generellt tar mer ansvar i hemmet (Sandmark 2005). Konsekvensen av att kvinnor på kvantitativt jämställda företag i större utsträckning är medvetna om problemet kan vara en anledning till att den största skillnaden påvisas inom gröna företag. Detta kan dock inte besvaras med hjälp av studiens resultat.

I tidigare forskning finns det en generell tvetydighet kring det sociala stödet och huruvida kvinnor eller män upplever ett större stöd (Arbetsmiljöverkets 2019), (Engberg 2018). I samtliga tre företagskategorier, alltså gröna, gula och röda företag är det tydligt att kvinnor upplever mer socialt stöd än män. Samma gäller chefsstöd, med undantag för gröna företag då kvinnor upplever mindre stöd från chefen än män med en ytterst liten marginal på 0.01. Den största skillnaden mellan kvinnor och män i förhållande till socialt stöd finns på röda företag, differensen är då 0.71. Att kvinnor upplever ett starkare socialt stöd på ett företag som är kvantitativt icke-jämställt kan bero på att kvinnors behov av socialt stöd förstärks i



dessa typer av organisationer. Medan för män minskar det sociala stödet i en mansdominerad organisation då de inte aktivt söker det. Å andra sidan finns det forskning (Engberg 2018) som inte indikerar på några skillnader mellan män och kvinnor i det sociala stödet från kollegor och chefer, därav är det inte helt oväntat att den parameter som skiljer sig minst på gröna företag är just chefsstöd som nämnt ovan.

Tidigare forskning visar på att kvinnor i mansdominerade organisationer upplever sexuella trakasserier i större utsträckning än kvinnor på icke mansdominerade företag (Cannings och Goldberg 2010). Det generella mönstret är alltså att sexuella trakasserier avtar i en mer könsbalanserad organisation (Oxford Research AB 2012). Inget sådant mönster kan antas i denna studie och medelvärdet är hyfsat högt för både män och kvinnor. Inom samtliga företag är medelvärdet högre än 4.6, på underkategorin *Ej utsatt för sexuella trakasserier* är alltså samtliga medelvärden närmare 5 som är *stämmer helt*. En positiv överraskning. Dock är det tydligt att samtliga medelvärden gällande sexuella trakasserier från kvinnliga respondenter på respektive företag är lägre än för manliga respondenter. Gällande parametern för mobbning är det också tydligt att kvinnor på både gröna och gula företag utsätts för detta i större utsträckning, kanske har det med medvetenheten att göra. Det är dock förvånande att detta är omvänt på röda företag, då män i större utsträckning upplevs vara utsatta för mobbning. Det bör nämnas att skillnaden är liten, men väl värd att notera då detta resultat var oväntat och raka motsatsen till vad som förväntades. Kanske kan detta kopplas till det sociala stödet som tidigare diskuterats, möjligtvis finns ett samband mellan det låga sociala stödet som män upplever på röda företag och den upplevda mobbningen och vice versa för kvinnors del.

Liknande mönster finns gällande autonomi, det vill säga den upplevda möjligheten till inflytande och flexibilitet i sitt arbete. I enlighet med teorin upplever män högre autonomi än kvinnor på både gröna och gula företag (Arbetsmiljöverket 2019). Dock är det omvänt på röda företag och stämmer inte med vad som förväntades. En av de underkategorier inom upplevd arbetsmiljö där differensen är störst mellan män och kvinnor på gröna företag är just autonomi. Medelvärdet mellan könen skiljer sig 0.32. Detta är överraskande och kan bero på andra utomstående faktorer eller helt enkelt vilka individer som har besvarat enkätundersökningen. En tolkning är att många av respondenterna på något vis varit intresserade av ämnet och därav varit medvetna om dess situation. Återigen kan vi blicka tillbaka på figur 9 som antyder på en omvänd bild än vad som förväntades och knyta an ovan resonemang som kanske kan förklara vilka parameter som orsakade detta utfall. Inom röda

företag är medelvärdet bland kvinnor högre än män på underkategorierna *ej utsatt för mobbning, socialt stöd, chefsstöd* och *autonomi*. Dessa fyra stämmer alltså bättre för kvinnor än för män. Den först- och sistnämnda är oväntade och kan därav ha påverkat det totala resultatet till det oväntade utfallet. Inom gröna företag är det mest oväntade att det sociala stödet och chefsstödet är väldigt jämnt mellan kvinnor och män. Detta i korrelation till att män har ett högre medelvärde på övriga faktorer kan vara anledningen till att kvinnor i snitt hamnar lägre i det totala resultatet rörande upplevd arbetsmiljö.

## 6. Slutsats

*I följande avsnitt presenteras de huvudsakliga slutsatserna som grundas i resultat- och diskussionsavsnitt och besvarar studiens frågeställningar.*

Slutligen kan diskussionen ovan sammanfattas till att resultaten var som förväntat när det kommer till sambandet mellan upplevda möjligheter och kvantitativ jämställdhet. Det vill säga att på mansdominerade företag kunde en signifikant skillnad mellan män och kvinnors upplevda möjligheter säkerställas. Den statistiska data indikerar på att män i något större utsträckning upplever större möjligheter än kvinnor.

Gällande sambandet mellan upplevd arbetsmiljö och kvantitativ jämställdhet är det svårare att dra några generella slutsatser utifrån studiens resultat. Det är inget som tyder på att män i större utsträckning upplever bättre arbetsmiljö än kvinnor på mansdominerade företag. Det är snarare tvärtom, kvinnor upplever bättre arbetsmiljö på dessa mansdominerade företag och sämre arbetsmiljö än män på kvantitativt jämställda företag. Utifrån denna studie är det diskutera orsakerna närmare och säga vad detta beror på. För att besvara frågan om huruvida det finns ett samband mellan kvantitativ och kvalitativ jämställdhet kan slutsatsen dras om att det delvis finns ett samband. Ett delvist samband baseras på att den ena aspekten om kvalitativ jämställdhet som handlar om upplevda möjligheter har ett tydligt samband, medan den andra om den upplevda arbetsmiljön inte har ett samband.

Bland kvantitativt jämställda företag råder det störst skillnad mellan män och kvinnors upplevda autonomi, alltså självbestämmanderätt, där män upplever det i större utsträckning. Gällande det sociala stödet och chefsstödet finns en viss tvetydighet i tidigare forskning (Arbetsmiljöverkets 2019) (Engberg 2018) och även i denna studie. Det är tydligt att kvinnor

i samtliga företag har bättre socialt stöd än män. Det är dock värt att notera att kvinnor upplever mer socialt stöd i en kvantitativt icke-jämställd organisation än i en kvantitativt jämställd organisation. Stress och sexuella trakasserier är två faktorer som med säkerhet kan fastställas att kvinnor upplever i större utsträckning än män. Mest likhet eller i åtminstone minst skillnad mellan män och kvinnor finns inom kategorierna *Utmaning och kunskapsutveckling* och *Tillgång till resurser*. Även *chefsstöd* har små marginaler. De små marginalerna gör att det är svårt att fastställa de olika faktorernas betydelse i frågan om kvalitativ jämställdhet. Slutsatser kan dras om de faktorer där större skillnader förekommer, såsom stress. Dessa faktorer har en betydande roll i frågan om kvalitativ jämställdhet mellan män och kvinnor.

## 6.1 Avslutande reflektion och förslag till vidare forskning

Kvantitativ jämställdhet syftar till den numeriska fördelningen av män och kvinnor.

Denna studie har utgått från Allbrights kategorisering av svenska börsnoterade företag för att beskriva den kvantitativa jämställdheten. Det bör därför påpekas att kvantitativa jämställdheten grundas alltså på fördelningen i ledningsgruppen på företagen som har studerats och inte könsfördelningen överlag på företagen. Beroende på storlek på företaget kan en återspeglning av endast ledningsgruppen anses som bristfällig, eftersom stora företag rimligtvis har många andra ledande positioner som inte nödvändigtvis är en del av ledningsgruppen. Denna typ av analys skulle också vara intressant att titta på, eftersom fördelningen av män och kvinnor på andra ledande positioner också är en del av den kvantitativa jämställdheten. Resultaten i denna studie anses ändå kunna representera kvantitativ jämställdhet väl i och med att ledningsgruppen påverkar resterande ledande positioner i stor utsträckning och därför anses vara ett bra mått på den kvantitativ jämställdheten. Däremot skulle en metodförbättring vara att på större företag undersöka fördelningen av män och kvinnor på resterande ledande positioner för att på sätt ge en ännu mer nyanserad bild av den kvantitativa jämställdheten.

Resultaten beskriven i avsnitt ovan kan ses som en fingervisning över hur den kvalitativa jämställdheten generellt ser ut på mansdominerade företag jämfört med strukturellt könsbalanserade företag. För att undersöka sambanden kvantitativ och kvalitativ jämställdhet ytterligare bör dock vidare forskning se till att få en bättre representativ bild över de mansdominerade företagen för att minimera risken för en förskönad bild av den kvalitativa

jämställdheten på dessa. Dessutom hade en mer ingående granskning av den kvantitativa jämställdheten kunnat bidra till en bredare kartläggning av könsfördelningen inom samtliga företag och dess olika positioner, och alltså inte enbart fördelningen av antalet kvinnor och män i ledningsgruppen. Vilket i sin tur skulle ge djupare förståelse för sambandet mellan kvantitativ och kvalitativ jämställdheten. Ett potentiellt område för vidare forskning hade även varit att angripa problemformulering på ett kvalitativt sätt, och göra en djupdykning i färre företag för att se hur väl det skulle stämma överens med resultaten i denna studie.

## Referenser

Abdulhadi Jessica, Haradinaj Vjollca (2019). *Kvinnors och mäns arbetsmiljö*, Borås: Högskolan i Borås

Allbright. (2020). *Allbrihtrappporten 2020*. <https://www.allbright.se/allbrihtrappporten-2020>. [2021-05-03]

Alvesson, M. & Sköldberg, K., (2008). *Tolkning och reflektion - Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. 2:a upplagan red. Lund: Studentlitteratur.

Andersen, Ivar. (2018). *Långt kvar till jämställd arbetsmarknad*. Arbete. 21 december. <https://arbetet.se/2018/12/21/langt-kvar-till-jamstalld-arbetsmarknad/>. [2021-03-18]

Arbetsmiljöverket. (2019). *Arbetsmiljö och ohälsa ur ett genusperspektiv*. Rapport 2019:7.

Asplund, J (1979). *Teorier om framtiden*. Stockholm: Liber Förlag

Berggren, Inger (2001). *Identitet, kön och klass: hur arbetarflickor formar sin identitet*, Göteborg: Göteborgs universitet.

Bondeham & Carstensen (2004). *Från sexuella trakasserier till könskränkande processer. Om kön, utsatthet och normalitetens våld*. Working paper series 2004:1. Uppsala: Uppsala universitet, sociologiska institutionen.

Borås Stad (2020). *Varför ska vi arbeta med hållbar jämställdhet Gender budgeting?* <http://extra.lansstyrelsen.se/tillsynsutvecklingivast/SiteCollectionDocuments/Verktyg/Carola%20Samuelsson%20J%C3%A4mst%C3%A4lldhet%20Bor%C3%A5s%2019%20oktober.pdf> [2021-03-01]

Brescoll, V. L. (2016). *Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders*. The Leadership Quarterly, 27(3), 415-428.

Bryman, Alan (2016). *Social research methods*. 5 uppl. Oxford: Oxford University Press.

Carstensen (2012). *Gråzoner och sexuella trakasserier – reflektioner kring gränsdragningar och jämställdhet i arbetslivet. Ingår i, Privat på jobbet. Diskussioner om etik, lag och normer kring sexköp och porrkonsumtion kopplat till statlig tjänst*. Stockholm: Krus Kompetensrådet för utveckling i staten.

Chiniara, M., & Bentein, K. (2015). *Linking Servant Leadership to individual performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence and relatedness need satisfaction*. The Leadership Quarterly 27(1), 124-141.

Eklöf, M. (2017). *Psykosocial Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur AB

Ekonomifakta. (2021). *Kvinnor på arbetsmarknaden*. <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Jamstalldhet/Kvinnor-pa-arbetsmarknade/n/>. [2021-03-18]

- Engberg, Miranda. (2018). *Könsskillnader i socialt stöd*. Västerås: Mälardalens Högskola.
- Frankenhauser & Ödman. (1992). *Stress en del av livet*. Värnamo: Bromsbergs Bokförlag.
- Greene, F. J., Han, L., & Marlow, S. (2013). *Like mother, like daughter? analyzing maternal influences upon women's entrepreneurial propensity*. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(4), 687-711.
- Hayes, A (2020). Wilcoxon Test. <https://www.investopedia.com/terms/w/wilcoxon-test.asp> [2021-03-25]
- Heilman, M. E. (2012). *Gender stereotypes and workplace bias*. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.
- Hirdman, Yvonne. (2001). *Genus: om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber
- Hirdman, Yvonne. (1988). *Genussystemet: teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning*. Sverige: Maktutredningen.
- Holmsäter. (1995). *Avspänning - en energigivare!* Halmstad: SIS idrottsböcker.
- Jämställ.nu (2017), *Jämställdhet*, <https://www.jamstall.nu/fakta/jamstalldhet/> [2021-03-18]
- Jämställdhetsmyndigheten. (2019). *Vad är jämställdhet?* <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet>. [2021-02-23]
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books
- Konrad, A. M., Cannings, K., & Goldberg, C. B. (2010). *Asymmetrical demography effects on psychological climate for gender diversity: Differential effects of leader gender and work unit gender composition among Swedish doctors*. *Human Relations*, 63(11), 1661–1685
- Landsorganisationen. (2011). *När någon mobbas på jobbet*. Stockholm: LO-tryckeriet.
- Laschinger, H.K.S., Finegan, J., Shamian, J., & Casier, S. (2000). *Organizational trust and empowerment in restructured healthcare setting: Effects on staff nurse commitment*. *Journal of Nursing Administration*, 30(9), 413-425.
- Lazarus & Folkman. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Martin, Emma. (2020). *Hur jämställda är svenska bolag?*. Uc. 3 juni. <https://www.uc.se/blogg/emma-p-martin/hur-jamstallda-ar-svenska-bolag/>. [2021-03-18]
- Muhonen, Liljeroth och Scholten. (2012). *Vad innebär jämn könsfördelning på mellanchefsnivå för den kvalitativa jämställdheten i organisation?*. Malmö: Malmö högskola.
- Oxford Research AB. (2012). *Forskningsöversikt om trakasserier i arbetslivet och utbildning*. Diskrimineringsombudsmannen.

- Regeringskansliet. (2016). *Mål för jämställdhet*.  
<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/>. [2021-02-21]
- Sandmark, Helene. (2005). *Duktighetsyndromet därför går allt fler kvinnor in i väggen*. Stockholm: Wombri förlag.
- SBU. (2014). *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt*. (SBU-rapport, nr 233). Stockholm: Statens behandling för medicinsk utvärdering.
- SCB. (2018). *Styrelser och ledning i börsföretag 2018*.  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande/representation-i-naringslivet/styrelser-och-ledning-i-borsforetag/>.  
[2021-03-18]
- SCB. (2018), *På tal om kvinnor och män*,  
[https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201\\_2017b18\\_br\\_x10br1801.pdf](https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201_2017b18_br_x10br1801.pdf) [2021-04-01]
- SCB. (2020). *Att välja metod och intervjupersoner*.  
<https://www.scb.se/dokumentation/statistikguiden/undersokning-och-urval/att-valja-metod-och-intervjupersoner/>. [2021-05-03]
- SCB. (2021). *Utbildningsnivå i Sverige*.  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildningsniva-i-sverige/> [021-03-18]
- Schein, V. E. (2001). *A global look at psychological barriers to women's progress in management*. Journal of Social Issues, 57(4), 675-688.
- SurveyMonkey. (2020). *Vad är likertskalan?* <https://sv.surveymonkey.com/mp/likert-scale/>  
[2021-05-03]
- Sveriges Riksdag. (2017). *Diskrimineringslagen (2008:567)*.
- Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund G., Magnusson, L. & Lindofrs, P. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor - betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosociala arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Kunskapssammanställning 2016:2 Solna: Arbetsmiljöverket.
- Via. (2020). *Kvinnor jobbar gratis 51 minuter om dagen*. 3 mars.  
<https://via.tt.se/pressmeddelande/kvinnor-jobbar-gratis-51-minuter-om-dagen?publisherId=1565293&releaseId=3271322>. [2021-03-18]
- Vårdguiden 1177. 2018. *Mobbning. 15 januari*.  
<https://www.1177.se/barn--gravid/nar-familjelivet-ar-svart/nar-barn-mar-daligt/mobbning/>.  
[2021-03-31]

Wahl, Anna., Holgersson., Charlotte., Höök, Pia., Linghag, Sophie. (2019) *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Wahl, Anna (1992) *Att arbeta för förändring. I mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. SOU 1994:3. Stockholm: Fritzes.

Westman-Josefsson, K & Berggren, T (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Lund: Studentlitteratur.

Wilson, Fiona (2004). *Organisation och ledning- en kritisk introduktion*. Malmö: Liber.

Ålands landskapsregering. (2019). *Jämställdhet - begrepp och definitioner*.

<https://www.regeringen.ax/demokrati-hallbarhet/jamstalldhet/jamstalldhet-begrepp-definitioner>. [2021-02-21]

## Appendix 1

Fullständig lista över underkategorierna tillhörande upplevd kvalitativ jämställdhet och dess medelvärde för kvinnor respektive män.

Företagstyp	Gröna		Gula		Röda		
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Upplevd arbetsmiljö	Låg stressnivå	3,13	3,43	3,26	3,37	3,59	3,65
	Ej utsatt för mobbning	4,30	4,48	4,42	4,58	4,43	4,24
	Socialt stöd	4,17	4,06	4,28	4,14	4,52	3,81
	Chefsstöd	4,45	4,46	4,58	4,51	4,53	4,35
	Autonomi	3,69	4,01	3,85	3,93	3,92	3,75
	Ej utsatt för sexuella trakasserier	4,63	4,90	4,81	4,95	4,76	4,99
Upplevda möjligheter	Utmaning och kunskapsutveckling	4,09	4,08	4,17	4,03	3,90	3,92
	Tillgång till information	4,26	4,04	4,41	4,15	4,21	4,18
	Tillgång till feedback	3,65	3,62	3,79	3,56	3,20	3,56
	Tillgång till	3,63	3,56	3,57	3,36	3,29	3,40



	resurser						
	Möjlighet att avancera	3,52	3,22	3,26	3,21	3,18	3,46
	Upplevd rättvisa internt	3,85	4,02	3,83	4,02	3,66	4,04

## Appendix 2

Enkätundersökning

-----  
**Allmän Information**

Könsidentitet

Ålder

Antal år på nuvarande arbetsplats

Antal år i arbetslivet

Titel på din nuvarande roll

-----  
**Upplevda Arbetsförhållanden**

Jag upplever mig ofta stressad på min arbetsplats

Jag upplever att jag sällan har ork kvar till fritidsaktiviteter efter en arbetsdag

Jag upplever mig ofta spänd på grund av jobbet

Jag upplever att någon undanhållit information från mig som är nödvändig för att kunna utföra mitt arbete

Jag upplever att jag har blivit utsatt för kränkande kommentarer på min arbetsplats

Jag upplever att jag inte är en i gruppen (arbetslaget)

Jag upplever att det finns förståelse om jag har en dålig dag på jobbet

Jag upplever att jag kan anförtro mig till någon eller några på min arbetsplats

Jag upplever att jag kan få stöd och hjälp av mina arbetskamrater

Jag upplever att jag kan få stöd från min chef

Jag upplever att min chef skulle hjälpa mig om det förekom kränkningar och/eller trakasserier

Jag upplever att min chef bemöter mig med respekt

Jag upplever att jag kan påverka och planera mitt arbete själv

Jag upplever att jag har möjlighet att påverka beslut som rör mitt arbete

Jag upplever att det finns möjligheter att byta arbetsuppgifter

Jag upplever att jag har blivit utsatt för trakasserier med sexuella anspelningar på min arbetsplats

Jag upplever att jag har blivit utsatt för otillåtna blickar eller beröringar, tex, tafsande, kramar eller liknande på min arbetsplats

Jag upplever att jag har blivit utsatt för verbala sexuella anspelningar eller fått höra sexistiska skämt på grund av mitt kön på min arbetsplats

- - - - -

### **Upplevda Möjligheter På Arbetsplatsen**

Jag upplever att jag får den utmaning jag behöver på jobbet

Jag upplever att jag har möjlighet till att förvärva nya färdigheter och kunskaper på jobbet

Jag upplever att jag har tillgång till utbildningsprogram för att lära mig nya saker

Jag upplever att jag har arbetsuppgifter där jag får använda mina färdigheter och kunskaper

Jag upplever att jag har stora möjligheter att göra karriär inom företaget

Jag har insikt i hur andra människor i liknande positioner utför sitt arbete

Jag har tillgång till företagets övergripande mål

Jag har tillgång till information om hur det går för företaget

Jag får feedback på saker jag gör bra i mitt arbete

Jag får feedback på saker jag kan förbättra i mitt arbete

Jag får användbara tips eller råd för att förbättra mitt arbete

Jag har tillräckligt med arbetstid för att göra nödvändigt administrativt arbete

Jag har tillräckligt med arbetstid för att genomföra mina arbetsuppgifter

Jag har möjlighet att skaffa tillfällig hjälp eller support vid behov

Jag har stora ambitioner att avancera inom mitt företag

Jag upplever att befordringar fördelas rättvist och meritokratiskt

Jag upplever att min arbetsplats erbjuder lika möjligheter för alla anställda, oavsett könsidentitet

-----

## Appendix 3

Wilcoxon Signed Rank Test Critical Values Table

	Alpha value				
n	0.005	0.01	0.025	0.05	0.10
5	-	-	-	-	0
6	-	-	-	0	2
7	-	-	0	2	3
8	-	0	2	3	5
9	0	1	3	5	8
10	1	3	5	8	10
11	3	5	8	10	13
12	5	7	10	13	17
13	7	9	13	17	21
14	9	12	17	21	25
15	12	15	20	25	30
16	15	19	25	29	35
17	19	23	29	34	41
18	23	27	34	40	47
19	27	32	39	46	53
20	32	37	45	52	60
21	37	42	51	58	67
22	42	48	57	65	75
23	48	54	64	73	83
24	54	61	72	81	91
25	60	68	79	89	100
26	67	75	87	98	110
27	74	83	96	107	119
28	82	91	105	116	130
29	90	100	114	126	140
30	98	109	124	137	151