

Hur påverkas kvinnors ledarskap av gruppens könssammansättning?

Eva Ranehill
Anna Sandberg

MÅNGA LÄNDER HAR BLIVIT mer jämställda de senaste decennierna, men kvinnor är fortsatt underrepresenterade på höga befattningar. Med hjälp av ett ekonomiskt experiment undersöker författarna i denna rapport hur individers ledarskapsvilja påverkas av könssammansättningen i arbetsgrupper. De finner att kvinnor är mindre intresserade än män av att bli ledare, oavsett gruppens könssammansättning. Resultaten visar även att kvinnor som placerats i mansdominerande grupper är betydligt mindre intresserade av att leda än kvinnor som placerats i kvinnodominerade grupper. Kvinnors lägre ledarskapsvilja i mansdominerade grupper drivs i hög grad av att kvinnor i dessa grupper har svårare att göra sina röster hörda, underskattar sin relativa prestation samt förväntar sig mindre stöd från övriga gruppmedlemmar.

Eva Ranehill är professor i nationalekonomi vid Lunds universitet och lektor vid Göteborgs universitet.

Anna Sandberg är forskare på Institutet för social forskning (SOFI) vid Stockholms universitet.

SNS ANALYS | En stor del av den forskning som bedrivs är vid sin publicering anpassad för vetenskapliga tidskrifter. Artiklarna är ofta teoretiska och inomvetenskapligt specialiserade. Det finns emellertid mycket forskning, framför allt empirisk och policyrelevant sådan, som är intressant för en bredare krets. Målet med SNS Analys är att göra denna forskning tillgänglig för beslutsfattare i politik, näringsliv och offentlig förvaltning och bidra till att forskningen når ut i medierna. Finansiellt bidrag har erhållits från Jan Wallanders och Tom Hedelius Stiftelse. Författarna svarar helt och hållet för analys, slutsatser och förslag.

»Kvinnor är underrepresenterade inom yrken med hög lön och på höga befattningar.«

Seglivad könssegregering trots ökad jämställdhet

Sverige är på många sätt ett jämställt land. Exempelvis deltar nästan lika många kvinnor som män i arbetskraften och nästan hälften av riksdagens ledamöter är kvinnor.¹ Det kvarstår dock ett lönegap mellan män och kvinnor, där kvinnor, mätt i heltidsekvivalenter, i snitt har en månadslön som motsvarar 90 procent av männens.² En stor del av könlönegapet förklaras av att kvinnor är underrepresenterade inom yrken med hög lön och på höga befattningar.³

Kan den seglivade könssegregeringen inom dessa yrken bero på att kvinnor påverkas negativt av att arbeta i en miljö som till stor del består av män? Om så är fallet finns en risk att de rådande strukturerna på arbetsmarknaden skapar en självförstärkande process i vilken kvinnor blir motvilliga att söka sig till, och benägna att lämna, mansdominerade miljöer. Mansdominansen blir då, i sig själv, en konserverande faktor.

Forskningsfrågor

Den här rapporten bygger på en vetenskaplig studie där vi undersökte hur kvinnor påverkas av att vara i en miljö med många män.⁴ Vi fokuserade på ledarskap och ställde frågan om kvinnors ledarskapsvilja påverkas negativt av att vara i minoritet. I studien slumpades deltagare in i grupper med antingen kvinnlig eller manlig majoritet. Vi undersökte om kvinnors och mäns vilja att leda gruppen skiljer sig åt, samt hur den påverkas av gruppens könsammansättning.⁵ Det huvudsakliga syftet med studien var att svara på två frågor som berör skillnaden mellan mansdominerade och kvinnodominerade miljöer.⁶

1. Är kvinnor mindre villiga att ta sig an ledande uppdrag i mansdominerade miljöer än i kvinnodominerade miljöer?
2. Är könsskillnader i vilja att leda mer utpräglade i mansdominerade miljöer än i kvinnodominerade miljöer?

I en mer explorativ analys undersökte vi också *varför* kvinnor är mindre villiga att leda mansdominerade grupper. Bland annat tittade vi på om gruppens könssammansättning påverkar (i) kvinnors inflytande, (ii) vad kvinnor tror om sin relativa kompetens, samt (iii) hur mycket stöd de förväntar sig från gruppens medlemmar.

Metodologiska utmaningar i forskning om gruppers könssammansättning

För att studera hur omgivningens könssammansättning påverkar mäns och kvinnors ledarskapsvilja använde vi oss av ett experiment, eftersom det är svårt att studera sådana effekter med hjälp av befintliga data från arbetsmarknaden. En viktig orsak till detta är selektion. Kvinnor som väljer att arbeta i mansdominerade miljöer kan, i genomsnitt, ha andra egenskaper eller attityder till arbete och karriär, och specifikt till ledarskap, än kvinnor som arbetar i kvinnodominerade miljöer. Ett observerat samband mellan arbetsgruppers könssammansättning och kvinnors ledarskapsvilja skulle således kunna bero på redan existerande, systematiska, skillnader i personlighet och preferenser mellan dessa grupper, och inte på direkta effekter av själva arbetsmiljön. Det är även troligt att miljöer som domineras av män respektive kvinnor, i genomsnitt, skiljer sig åt på många sätt som inte är direkt relaterade till arbetsplat-

1. SCB 2022a.

2. Medlingsinstitutet 2021.

3. Kvinnor är underrepresenterade på chefspositioner, främst i privat sektor (SCB 2016, 2022b), samt i höglönlade yrken (Larsson 2021).

4. Born, Ranchill och Sandberg 2022.

5. Studien tog avstamp i tidigare forskning som ofta finner att kvinnor är mindre motiverade att nå ledande positioner (se till exempel Fox och Lawless 2004, Litzky och Greenhaus 2007, Fox och Lawless 2014, Kanthak och Woon 2015, Preece och Stoddard 2015, Alan med flera 2020, samt Chakraborty och Serra 2018).

6. I denna rapport använder vi ofta orden »mansdominerad« och »kvinnodominerad«. Med detta syftar vi enbart på numerär representation, alltså huruvida en grupp består av en majoritet män eller en majoritet kvinnor. I originalrapporten på engelska (Born, Ranchill och Sandberg 2022) använde vi termerna »male majority environment« och »female majority environment« som närmare beskriver vad vi avser.

»Vi kartlägger om, och i så fall varför, kvinnors ledarskapsvilja påverkas av gruppens könssammansättning.«

sens könssammansättning, såsom organisationskultur eller arbetets art. Om dessa skillnader även påverkar kvinnors ledarskapsvilja skulle vi, om vi inte kan observera och kontrollera för alla dessa faktorer, finna ett falskt samband mellan könsfördelningen på arbetsplatsen och kvinnors ledarskapsvilja.

I rapporten löser vi ovanstående problem genom att utföra ett experiment. Den experimentella metoden har både för- och nackdelar. En fördel är att vi kan lösa problemet med självselektion. I vår studie, som fokuserar på den kausala effekten av gruppens könssammansättning, låter vi slumpen avgöra om en deltagare hamnar i en kvinnodominerad grupp eller en mansdominerad grupp. Därmed borde det inte finnas någon systematisk skillnad i förmåga eller attityder mellan de kvinnor (och män) som hamnar i grupper med olika könssammansättning.

En annan fördel med den experimentella metoden är att forskaren har full kontroll över miljön. Därmed kan forskaren systematiskt variera olika aspekter av den miljö som deltagarna ställs inför, medan allt annat hålls konstant. Det gör den experimentella metoden särskilt lämplig för att studera kausala samband. I vår studie säkerställer vi att endast en sak – gruppens könssammansättning – varierar mellan de olika deltagarna. Observerade skillnader i beteende mellan deltagare i grupper med olika könssammansättning kan därför antas bero enbart på gruppens sammansättning.

Slutligen, eftersom forskaren skapar miljön i ett experiment och bestämmer vad som mäts, kan man på ett precist sätt kvantifiera de faktorer som ligger bakom eventuella skillnader i beteende. I den här studien är vi intresserade av att kartlägga om, och i så fall varför, kvinnors ledarskapsvilja påverkas av gruppens könssammansättning. Vi mäter därför, utöver deltagarnas ledarskapsvilja, också deras faktiska och självskattade förmåga, faktiskt och förväntat stöd från andra gruppmedlemmar, samt deras inflytande i gruppens beslutsprocess. Om kvinnor i mansdominerade grupper till exempel har lägre inflytande och förväntar sig mindre stöd från andra gruppmedlemmar är det kanske detta som gör dem mindre villiga att leda i dessa miljöer – inte att kvinnor är mindre intresserade av att bli ledare i sig.

En viktig nackdel med den experimentella metoden är att man ofta är begränsad till att studera beteende över en kortare tidsperiod i en mer stiliserad situation. I vårt experiment är det till exempel svårt att fånga gruppdynamiken i faktiska arbetsgrupper där relationer kan sträcka sig över år av samarbete.

Kanske förstärks effekten av gruppens könssammansättning över tid. Eller kan det vara så att den minskar när gruppens medlemmar lär känna varandra? På samma sätt kan vi i vårt experiment inte fånga alla aspekter av ledarskap. Därför får man för varje experimentell studie utvärdera i vilken grad studien fångar viktiga dimensioner av den situation som studeras, samt hur väl man tror att deltagarnas beteende representerar det beteende som skulle observeras i naturligt förekommande situationer. En fördel med experimentella metoder är dock att det är möjligt att repetera ett experiment och studera om resultaten håller också med andra populationer, eller ändra på en detalj i miljön som tros vara viktig för det observerade utfallet och utvärdera effekten av denna detalj. Det möjliggör systematisk uppbyggnad av kunskap om vilka aspekter av beslutssituationen som är viktiga för deltagarnas beteende.

I det som följer sammanfattar vi experimentet och presenterar resultaten. Vi diskuterar vilka faktorer i mansdominerade miljöer som påverkar kvinnors ledarskapsvilja och avslutar med en diskussion om policyrelevanta åtgärder.

Experimentets utformning och genomförande

Experimentet genomfördes på Zürichs universitet i maj 2017. Sammanlagt 580 personer deltog, varav 283 kvinnor och 297 män. Alla deltagare var studenter och i genomsnitt 23 år gamla.

Samtliga deltagare fick under experimentets gång arbeta med ett scenario som kallas för »Strandad till havs«. Scenariot inleds med att deltagarna får föreställa sig att deras båt har förlist, och att de befinner sig på en gummi-flotte mitt i Atlanten. Utöver gummi-flotten har de lyckats rädda tio föremål från vraket.⁷ Deltagarnas huvudsakliga uppgift var att rangordna dessa föremål utifrån hur viktiga de är för att överleva på flotten. Deltagarnas svar jämfördes sedan med svar som föreslagits av överlevnadsexperter – ju närmare experternas lösning deltagarna kom, desto mer poäng fick de på uppgiften.

Den här typen av uppgifter används ofta av företag och organisationer för teambuildingövningar. Den lämpar sig särskilt väl för vårt syfte eftersom den kan lösas såväl individuellt som i grupp, samt att man – även om ett »rätt svar« givits av experter – kan resonera på många olika sätt kring hur föremålen bör rankas.⁸

Deltagarna arbetade med uppgiften individuellt och i grupp i olika steg. Figur 1 ger en översikt över experimen-

7. De tio föremålen var: mygg nät, spegel, behållare med vatten, ransonsförpackning mat, karta över Atlanten, flytande kudde, behållare med olja, transistorradio, plastskynke samt rep.
8. Eftersom vi primärt var intresserade av att studera kvinnors beteende i manligt kodade miljöer valdes en uppgift som var något mer manligt än kvinnligt kodad. Deltagarnas svar på en fråga i slutet av studien – där de fick gissa hur bra manliga respektive kvinnliga deltagare var på uppgiften – bekräftar att uppgiften är förknippad med en viss manlig stereotyp. I genomsnitt trodde deltagarna att män presterade något bättre än kvinnor. En anledning till att vi inte valde en uppgift som var ännu mer manligt kodad är att ledarskap innebär en blandning av olika åtaganden – både manligt och kvinnligt kodade – och vi ville hitta en balans. En intressant fråga för framtida studier är hur våra resultat skulle förändras med andra typer av uppgifter.

tets olika delar och i vilken ordning deltagarna fattade olika beslut.

STEG 1: INDIVIDUELL FÖRMÅGA

När deltagarna anlände till studien fick de först sätta sig vid en dator och lösa uppgiften på egen hand. Deras svar i detta första steg ger oss ett mått på deras *individuella förmåga*, innan de delades in i grupper och eventuellt påverkades av gruppens sammansättning. Deltagarna fick inte någon information om hur väl de utförde uppgiften i detta steg.

STEG 2: GRUPPARBETE

Efter att ha löst uppgiften individuellt delades deltagarna in i grupper om fyra personer. Grupperna var antingen *mansdominerade* (med tre män och en kvinna) eller *kvinnodominerade* (med tre kvinnor och en man).⁹ En datoralgoritm avgjorde slumpmässigt om en deltagare hamnade i en mansdominerad eller kvinnodominerad grupp. Eftersom vetskap om studiens syfte kan påverka deltagarnas beteende gjordes gruppindelningen utan att kön på något sätt nämndes för deltagarna. Kontrollfrågor i studiens slutskede indikerade att ingen deltagare förstod att studien handlade om könsskillnader.

Grupperna fick sedan gå till separata rum, presentera sig för varandra samt diskutera uppgiften. Varje grupp hade tio minuter på sig att komma fram till ett gemensamt svar. Efter gruppdiskussionen registrerades gruppernas svar och deltagarna återgick till sin dator. Under resten av studien interagerade gruppen endast via sina datorer.

STEG 3: LEDARSKAPSVILJA OCH VAL AV LEDARE

Den centrala delen av vårt experiment tog vid efter gruppdiskussionen, och bestod i att varje grupp utsåg en ledare (se steg 4 för en beskrivning av ledarens roll). Alla deltagare fick information om hur valet skulle gå till innan det genomfördes, och fick svara på frågor för att kontrollera att de hade förstått.

Först fick alla gruppmedlemmar, via sina datorer, indikera hur gärna de ville bli ledare för gruppen. De fick svara på en skala från 1 till 10 där 10 indikerar högsta möjliga intresse av att leda gruppen. Detta är vårt huvudsakliga mått när vi analyserar deltagarnas ledarskapsvilja. De två gruppmedlemmar som indikerat den högsta ledarskapsviljan blev sedan kandidater i valet av ledare.

Därefter valde gruppen en ledare. Tillvägagångssättet var att alla deltagare anonymt rankade de övriga tre gruppmedlemmarna baserat på vem de önskade skulle leda gruppen. I det här skedet hade deltagarna inte informerats om vilka de två kandidaterna var, efter-

som vi ville mäta hur de rankade alla övriga gruppmedlemmar. Den kandidat som rankats högst utsågs sedan till gruppens ledare. Rösterna från de gruppmedlemmar som var kandidater i valet räknades inte. På så sätt säkerställde vi att det inte var möjligt för gruppmedlemmarna att genom sin röst påverka sannolikheten att de själva blev ledare.

STEG 4: LEDAREN

BESTÄMMER GRUPPENS SVAR PÅ YTTERLIGARE UPPGIFT

Ledarens uppgift var att bestämma gruppens svar på en efterföljande uppgift som också handlade om att ranka olika föremål i ett överlevnadsscenario, men föremålen och scenariot var annorlunda (det handlade om att vara vilse i öknen istället för strandad till havs). Först fick alla deltagare lösa uppgiften individuellt. Ledaren fick sedan se de övriga gruppmedlemmarnas föreslagna lösningar på sin skärm innan hen tog sitt slutgiltiga beslut. Därmed hade ledaren möjlighet att uppdatera sitt svar baserat på gruppmedlemmarnas skriftliga input, men full frihet att själv avgöra vad hen skulle svara å gruppens vägnar. Hela gruppens ersättning i detta steg var således beroende av ledarens beslut.

ERSÄTTNING TILL DELTAGARNA

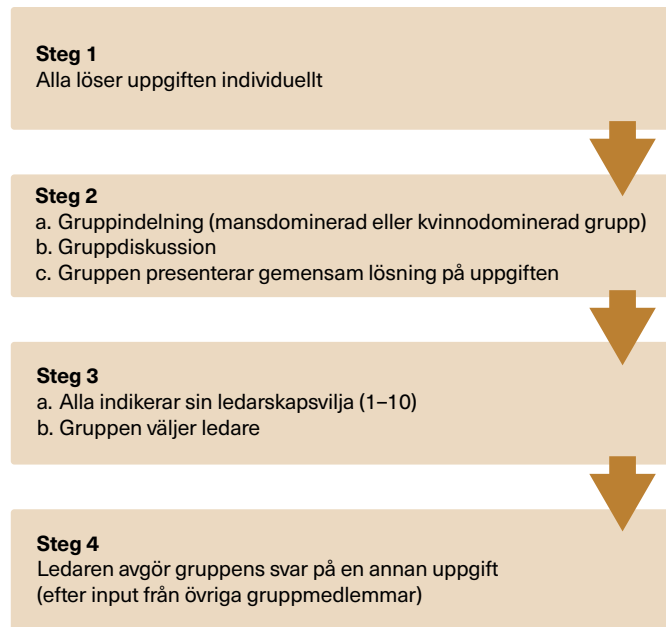
Deltagarna fick betalt för att delta i experimentet. Samtliga deltagare fick en fast summa på ungefär 100 svenska kronor. Denna ersättning var lika stor för alla och inte kopplad till prestation. De fick även en rörlig ersättning. Den genomsnittliga deltagaren fick ungefär 500 svenska kronor i total ersättning.

Den rörliga delen av ersättningen baserades på deltagarnas agerande under studiens gång. Storleken på ersättningen berodde främst på hur väl deltagarna presterade på uppgifterna som bestod av att rangordna tio olika föremål utifrån hur viktiga de var för att överleva. Alla deltagares svar bedömdes, både individuellt (steg 1) och i grupp (steg 2 och 4). Ju närmare deltagarnas föreslagna ranking av föremålen kom de svar som hade föreslagits av överlevnadsexperterna, desto högre blev ersättningen. En annan, mindre del av ersättningen baserades på hur bra deltagarna var på att gissa (i) hur väl de själva presterade på uppgiften och (ii) hur många röster de fick i ledarskapsvalet (se resultatavsnittet för en mer utförlig beskrivning av dessa moment). Deltagarna fick högre ersättning om de gissade rätt.

Genom den rörliga ersättningen ökades deltagarnas motivation att ta uppgifterna på allvar och ge sanningsenliga svar. I steg 4 hade ledaren möjlighet att

9. Vi valde att endast undersöka två typer av könssammansättning för att bibehålla en hög statistisk styrka i jämförelsen mellan grupperna. Våra 580 deltagare delades in i 145 olika grupper (76 kvinnodominerade och 69 mansdominerade).

Figur 1. Översikt över experimentets delar.



påverka gruppens (och därigenom sin egen) ersättning genom att svara så bra som möjligt på den sista uppgiften. Däremot fick ledaren ingen specifik, ytterligare kompensation enbart för att åta sig ledarskapsrollen. Vårt mått på ledarskapsvilja fångar därmed den individuella viljan att leda gruppen, utan påverkan av monetära incitament för att anta rollen som ledare i sig.

Studiens resultat

KÖNSSKILLNAD I LEDARSKAPSVILJA
Fördelningen av deltagarnas svar på frågan hur gärna de vill leda sin grupp framgår av figur 2. På den tiogradiga skalan anger män i genomsnitt en ledarskapsvilja på 7,3 och kvinnor en ledarskapsvilja på 5,6. Könsskillnaden på 1,6 enheter är statistiskt signifikant.¹⁰ Det vanligaste svaret för män är 10, vilket anges av 27 procent av alla män och indikerar högsta möjliga intresse av att leda gruppen. För kvinnor är det vanligaste svaret 1, vilket anges av 17 procent av alla kvinnor och indikerar lägsta möjliga intresse av att leda gruppen.

PÅVERKAN AV GRUPPENS KÖNSSAMMANSÄTTNING
Den genomsnittliga ledarskapsviljan uppdelat på deltagarnas kön och grup-

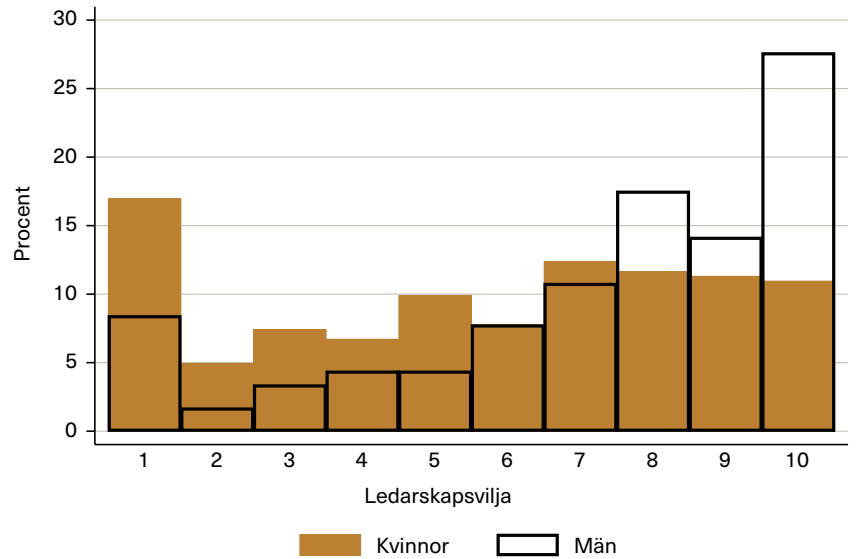
pens könssammansättning framgår av figur 3. I genomsnitt anger både män och kvinnor ett lägre intresse av att leda mansdominerade grupper, men skillnaden är större och endast statistiskt signifikant för kvinnor. Skillnaden i uppmätta medelvärden för män är mindre och ryms inom den statistiska felmarginalen för vårt mått. Kvinnors genomsnittliga ledarskapsvilja är 6,0 i kvinnodominerade grupper och 4,6 i mansdominerade grupper. Den genomsnittliga skillnaden i ledarskapsvilja mellan kvinnor i kvinnodominerade grupper och kvinnor i mansdominerade grupper uppgår således till 1,4 enheter på den tiogradiga skalan. Storleksmässigt ligger den effekten strax under den totala könsskillnaden i ledarskapsvilja på 1,6 enheter.¹¹ Vi finner således stöd för vår första hypotes att kvinnor är mindre villiga att ta sig an en ledarroll i mansdominerade grupper än i kvinnodominerade grupper.

Vi finner däremot inte stöd för vår andra hypotes – att könsskillnaden i ledarskapsvilja skulle vara större i mansdominerade grupper än i kvinnodominerade grupper. Könsskillnaden är visserligen 0,7 enheter högre i mansdominerade grupper, vilket är i linje med hypotesen, men effekten är inte statistiskt signifikant. Detta beror till viss del på att även män, precis som kvinnor,

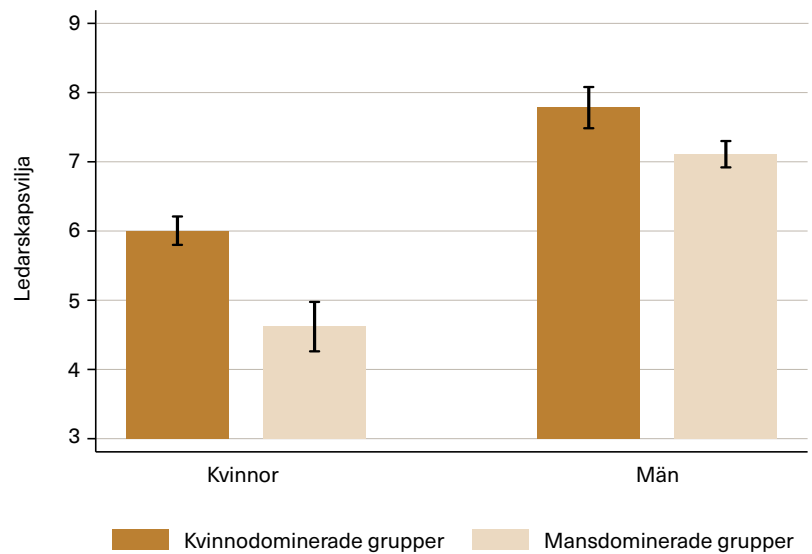
10. I den här rapporten klassificerar vi en effekt som statistiskt signifikant om det estimerade p-värdet ligger under 5 procent. Detta innebär att sannolikheten att den uppmätta effekten skulle ha uppkommit slumpmässigt – om ingen effekt finns – är högst 5 procent. Till exempel, när vi finner att könsskillnaden är signifikant indikerar detta att sannolikheten att vi i vårt urval observerar ett könsgap av denna storlek, givet att det inte finns någon skillnad mellan män och kvinnor generellt, är under 5 procent. Alla p-värden (för såväl signifikanta som icke signifikanta effekter) rapporteras i Born, Ranehill och Sandberg 2022.

11. Ett annat sätt att utvärdera storleken på en effekt är att skriva om den till standardavvikelser. Den genomsnittliga könsskillnaden i vilja att leda gruppen på 1,6 punkter motsvarar en skillnad på 0,56 standardavvikelser. Skillnaden i ledarskapsvilja på 1,4 punkter mellan kvinnor i de två olika typerna av grupper är nästan lika stor och motsvarar 0,46 standardavvikelser.

Figur 2. Fördelning av deltagarnas ledarskapsvilja.



Figur 3. Ledarskapsvilja uppdelat på kön och gruppens könssammansättning.



Not: Staplarna visar genomsnittlig ledarskapsvilja. De vertikala strecken visar ett 95-procentigt konfidensintervall (»osäkerhetsmarginal« som med 95 procents sannolikhet innehåller den sanna populationsparametern).

indikerar en lägre ledarskapsvilja i mansdominerade grupper än i kvinnodominerade grupper, om än inte i samma utsträckning.¹²

INDIVIDUELL FÖRMÅGA

En aspekt som ofta tas upp i den offentliga debatten om könsskillnader i arbetsmarknadsutfall – och som givetvis även är relevant för vår studie – är i vilken grad dessa skillnader drivs av könsskillnader i prestation eller förmåga. Är kvinnor mindre villiga att ta på sig ledarskapet eftersom de i genomsnitt är sämre på att ranka föremålen i »Strandad till havs«-scenariot? En eventuell genomsnittlig skillnad i förmåga mellan könen skulle även kunna förklara varför kvinnor är särskilt ovilliga att leda mansdominerade grupper.

Eftersom vi mäter deltagarnas individuella prestation i början av experimentet kan vi undersöka om det finns en könsskillnad i förmåga samt om en sådan skillnad kan förklara könsskillnaden i ledarskapsvilja. I genomsnitt finner vi att män presterar något bättre på uppgiften än kvinnor. Denna könsskillnad i individuell förmåga är statistiskt signifikant men relativt liten. Om vi rankar alla fyra gruppmedlemmar efter individuell förmåga rankas kvinnor i genomsnitt 0,1 positioner lägre än män.

Vi finner inte heller något stöd för att könsskillnaden i ledarskapsvilja, eller effekten av gruppammansättning på kvinnors ledarskapsvilja, orsakas av könsskillnader i individuell förmåga.¹³ Vårt huvudsakliga mått på individuell förmåga är deltagarens ranking jämfört med övriga gruppmedlemmar – om deltagaren presterade bäst, näst bäst, näst sämst eller sämst i gruppen – när de löste uppgiften individuellt. Figur 4 visar den genomsnittliga viljan att leda gruppen uppdelat på deltagarens kön, gruppens könssammansättning samt deltagarens relativa förmåga. Av figuren framgår att män, oavsett relativ förmåga, anger högre genomsnittlig ledarskapsvilja än kvinnor. För varje möjlig nivå av förmåga är ledarskapsviljan högst bland män i kvinnodominerade grupper och lägst bland kvinnor i mansdominerade grupper. Med andra ord finner vi att kvinnor är mindre villiga än män att leda sin grupp, även när de är lika bra på att lösa uppgiften.¹⁴

MÖJLIGA FÖRKLARINGAR

TILL SKILLNADER I VILJAN ATT LEDA
Hittills har resultaten visat att män är mer villiga att leda sin grupp och att kvinnors ledarskapsvilja påverkas negativt av att vara i en mansdominerad grupp. Vad ligger bakom dessa mönster? I den här delen utvärderar vi olika potentiella förklaringar. Vi beskriver

hur vårt experiment fångar upp dessa förklaringsfaktorer, om det finns generella könsskillnader i faktorerna, samt om det finns skillnader i faktorerna mellan kvinnor i mans- och kvinnodominerade grupper. I dessa jämförelser kontrollerar vi för deltagarnas relativa prestation, så att vi alltid jämför skillnaden mellan individer och grupper som *presterar lika bra på uppgiften*. Till sist ger vi en översikt av vilka av dessa faktorer som bäst kan förklara de uppmätta skillnaderna i ledarskapsvilja.

INFLYTANDE OCH UTRYMME

Tidigare studier visar på att kvinnors expertis ofta undervärderas i jämförelse med mäns – och särskilt av män.¹⁵ Det förekommer även studier som finner att kvinnors status, inflytande och utrymme att tala minskar när andelen män ökar.¹⁶ Mot denna bakgrund undersöker vi om det är svårare för kvinnliga experimentdeltagare att göra sina röster hörda och bli erkända för sin expertis i mansdominerade grupper. Det gör vi genom att studera inflytande respektive utrymme i gruppdiskussionen.

Genom att räkna ut skillnaden mellan deltagarens individuella svar i steg 1 och gruppens gemensamma svar i steg 2, kan vi mäta en deltagares *inflytande* i gruppens beslutsfattande. Ju mer gruppens svar liknar deltagarens individuella svar relativt andra gruppmedlemmars, desto mer inflytande har deltagaren haft enligt detta mått.

För att mäta en deltagares *utrymme* i gruppdiskussionen spelade vi in alla gruppdiskussioner och registrerade hur länge deltagare av varje kön talade. Därefter räknade vi ut hur stor andel av den totala tiden som män respektive kvinnor talade.

Vi finner signifikanta könsskillnader i såväl inflytande som utrymme i gruppdiskussionen. Gruppens gemensamma svar ligger i genomsnitt närmre männens än kvinnornas individuella svar och män talar i genomsnitt längre än kvinnor: den genomsnittliga mannen upptar 28 procent av gruppdiskussionen medan den genomsnittliga kvinnan upptar 23 procent.

När vi jämför olika gruppstyper ser vi att den genomsnittliga kvinnan i en mansdominerad grupp har signifikant mindre inflytande än den genomsnittliga kvinnan i en kvinnodominerad grupp. Däremot finner vi ingen skillnad i andelen talad tid för kvinnor i de två olika typerna av grupper. Detta beror delvis på att den enda mannen i kvinnodominerade grupper tenderar att ta relativt stort utrymme: den genomsnittliga mannen använder 26 procent av talartiden i mansdominerade grupper och 30 procent av talartiden i kvinnodominerade grupper.

12. Frånvaron av statistisk signifikans beror sannolikt även på att effekten av gruppammansättning på könsskillnader i ledarskapsvilja skattas med mindre precision än övriga test (den statistiska styrkan i detta test är lägre), vilket gör det svårare att dra precisa slutsatser.

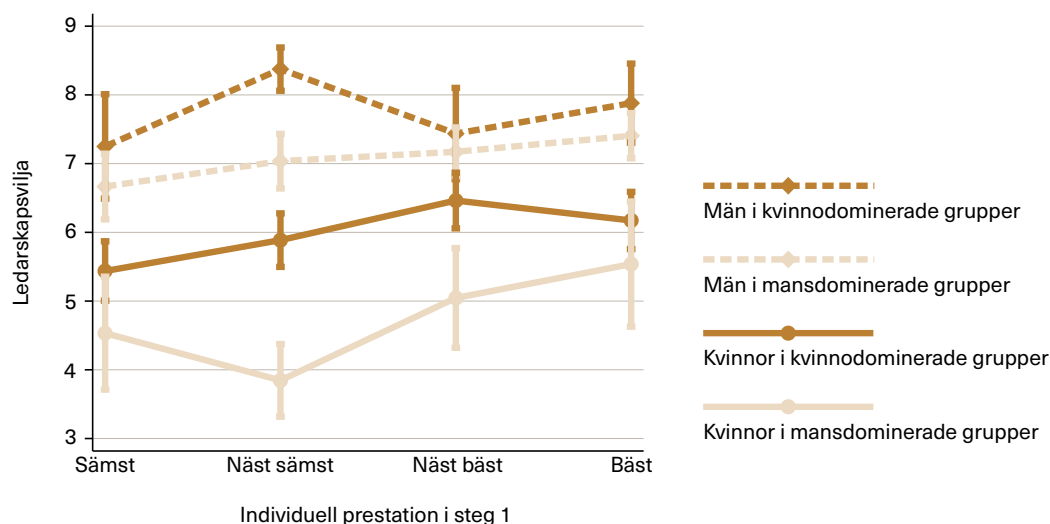
13. I de regressionsanalyser som presenteras i Born, Raneshill och Sandberg 2022 kontrollerar vi för individuell prestation.

14. De uppmätta resultaten indikerar dessutom att de män som presterar *sämst* i sin grupp är mer villiga att leda gruppen än de kvinnor som presterar *bäst* i sin grupp. Denna skillnad är dock inte statistiskt signifikant och vi har för få observationer för att kunna dra några definitiva slutsatser.

15. Se till exempel Grunspan med flera 2016, Boring 2017 samt Mengel, Sauermann och Zölitz 2018.

16. Karpowitz och Mendelberg 2014.

Figur 4. Ledarskapsvilja uppdelat på grupp och prestation.



Not: Den vertikala axeln visar genomsnittlig ledarskapsvilja, uppdelat på deltagarens kön, gruppens könsammansättning och deltagarens individuella prestation i steg 1. Den horisontella axeln visar hur bra deltagaren presterade individuellt i steg 1, jämfört med de övriga gruppmedlemmarna (bäst, näst bäst, näst sämst eller sämst). De heldragna linjerna visar värdet för kvinnor. De streckade linjerna visar värdet för män. Punktskattningarna visas med punkter, och ett 95-procentigt konfidensintervall visas med vertikala streck.

FAKTISKT OCH FÖRVÄNTAT STÖD FRÅN GRUPPEN

En ytterligare förklaringsfaktor, som relaterar till inflytande och utrymme, handlar om hur starkt kvinnors ledarskap stöts av resten av gruppen. Tidigare forskning har visat att kvinnliga ledare ofta rankas lägre och utsätts för mer motstånd när de leder mansdominerade grupper.¹⁷ Det finns även studier som visat att män i högre grad än kvinnor ser ledarskap som något maskulint.¹⁸ Det är därför möjligt att kvinnor i mansdominerade miljöer får kämpa extra hårt för att accepteras i ledande roller. I vår studie mäter vi kvinnors faktiska och förväntade stöd från gruppen.

För att kvantifiera *faktiskt stöd* från övriga gruppmedlemmar använder vi deltagarens rankning i ledarskapsvalet, det vill säga huruvida deltagaren rankades först, näst först, näst sist eller sist av de övriga deltagarna.

Innan resultatet från ledarskapsomröstningen hade tillkännagivits fick alla gruppens medlemmar gissa hur de hade rankats av de övriga deltagarna. Vi använder denna gissning som mått på *förväntat stöd*.

Vår analys visar att kvinnor tenderar att få mindre stöd än män i ledarskapsvalet och korrekt förväntar sig att

så är fallet. Om vi jämför män och kvinnor som presterade lika bra är kvinnors *faktiska* genomsnittliga rankning i ledarskapsvalet 0,42 platser lägre än mäns, och deras *förväntade* genomsnittliga rankning är 0,58 platser lägre. Båda dessa skillnader är statistiskt signifikanta.

Det finns även en skillnad i förväntat stöd mellan kvinnor i mansdominerade och kvinnodominerade grupper, även om den skillnaden är något mindre än den totala könsskillnaden. Kvinnor i mansdominerade grupper förväntar sig i genomsnitt att bli rankade 0,26 platser lägre än vad kvinnor i kvinnodominerade grupper gör, och skillnaden är statistiskt signifikant. Skillnaden i faktisk rankning mellan kvinnor i mansdominerade och kvinnodominerade grupper är 0,23 platser, men inte statistiskt signifikant.

PRESTATION

Det finns tidigare studier som indikerat att kvinnors prestation kan påverkas negativt av att vara omgiven av många män. Flera studier har till exempel visat att kvinnliga elever presterar bättre med en högre andel kvinnor i klassen¹⁹ samt att kvinnor i tävlingssituationer (ibland) presterar sämre när de tävlar mot män.²⁰

17. Gloor med flera 2017, Chakraborty och Serra 2018, Gangadharan med flera 2016 samt Gagliarducci och Paserman 2012.

18. Koenig med flera 2011.

19. Se till exempel Hoxby 2000, Lavy och Schlosser 2011, Black, Devereux och Salvanes 2013, men även Hill 2017 samt Oosterbeek och van Ewijk 2014 som inte dokumenterar någon effekt av könsammansättning på flickors akademiska prestation.

20. Till exempel Gneezy, Niederle och Rustichini 2003, Antonovics, Arcidiacono och Walsh 2009 samt Booth och Yamamura 2018.

»Lägst nivå av inflytande, faktiskt stöd, förväntat stöd och självförtroende har kvinnor i mansdominerade grupper.«

I steg 4, efter gruppdiskussionen och valet av ledare, fick alla deltagare individuellt lösa ytterligare en uppgift på samma tema som den första. Vi mäter deltagarnas prestation i denna uppgift för att undersöka om gruppammansättningen påverkade deras individuella prestation.

Vi finner inget stöd för att deltagarnas individuella prestation i steg 4 påverkas av gruppens könssammansättning. Det finns ingen statistiskt signifikant könsskillnad i prestation på den andra uppgiften, och kvinnor som arbetat i mansdominerade grupper presterar heller inte sämre än kvinnor som arbetat i kvinnodominerade grupper.

SJÄLVFÖRTROENDE

Även om kvinnors *faktiska* prestation inte påverkas av gruppens könssammansättning, är det möjligt att kvinnor i minoritet *tror* att de presterar sämre. Det finns forskning som visar att kvinnor ibland har mindre tro på sin prestationsförmåga än män.²¹ Vi mäter deltagarnas uppgiftsrelaterade självförtroende på två sätt. För det första ombeds de gissa hur bra de presterade, jämfört med de övriga gruppmedlemmarna, när de löste uppgiften individuellt i steg 1 i studiens början (*självskattad prestation*). För det andra får de möjlighet att justera sina individuella svar efter gruppdiskussionen (*anpassning till gruppen*).

I linje med tidigare forskning hittar vi en tydlig könsskillnad i självförtroende. Om vi jämför män och kvinnor med samma relativa prestation tror männen, i genomsnitt, att deras prestation rankar dem 0,44 platser högre i gruppen. Män är även mindre benägna än kvinnor att påverkas av gruppdiskussionen och uppdatera sina individuella svar i linje med gruppens svar.

Vi finner motsvarande skillnader när vi jämför kvinnor i mansdominerade och kvinnodominerade grupper. Kvinnor i mansdominerade grupper skattar i genomsnitt sin relativa prestation 0,37 platser lägre och är mer benägna att uppdatera sina svar efter gruppdiskussionen, än kvinnor med jämförbar förmåga i kvinnodominerade grupper.

Sammantaget ser vi att majoriteten av förklaringsfaktorerna varierar med såväl kön som gruppens könssammansättning. Figur 5 visar det genomsnittliga värdet på varje förklaringsfaktor uppdelat på deltagarens kön, gruppens könssammansättning och deltagarens relativa förmåga. Resultaten speglar till stor del mönstren i ledarskapsvilja som vi såg i figur 4. Med några få undantag visar de uppmätta värdena att män i kvinnodominerade grupper, oavsett relativ förmåga, har störst inflytande, störst stöd från gruppen (såväl faktiskt

som förväntat) samt högre självförtroende. Strax under ligger männen i mansdominerade grupper, följda av kvinnorna i kvinnodominerade grupper. Längst ned – med lägst nivå av inflytande, faktiskt stöd, förväntat stöd och självförtroende – finner vi kvinnorna i mansdominerade grupper.

VILKA FAKTORER FÖRKLARAR BÄST DE UPPMÄTTA SKILLNADERNA I LEDARSKAPSVILJA?

Vårt huvudsakliga syfte med att mäta dessa förklaringsfaktorer var att studera i vilken grad de bidrar till könsskillnader i ledarskapsvilja och effekten av gruppens könssammansättning på kvinnors ledarskapsvilja. Vi använder regressionsanalyser (utförligt beskrivna i Born, Ranhill och Sandberg 2022) för att mäta förklaringsgraden av varje variabel för sig, och alla variabler tillsammans.

Vi finner att de olika faktorerna tillsammans förklarar nästan 80 procent av den totala könsskillnaden i ledarskapsvilja, och närmare 50 procent av skillnaden i kvinnors ledarskapsvilja mellan kvinnodominerade och mansdominerade grupper. De enskilda faktorer som har störst förklaringsvärde är *självförtroende*, *förväntat stöd från gruppen* samt *inflytande*.

Dessa resultat tyder på att den uppmätta könsskillnaden i ledarskapsvilja inte drivs primärt av en underliggande könsskillnad i preferenser för ledarskap. I stället pekar vår analys på vikten av könsskillnader i de förklaringsfaktorer vi mäter, vilka i sin tur påverkar en individs vilja att leda sin grupp. Mansdominerade miljöer innebär en ytterligare negativ effekt på många av de uppmätta förklaringsfaktorerna, med en påföljande effekt på kvinnors ledarskapsvilja.

SKILLNADER I UTFALL

MELLAN MÄN OCH KVINNOR

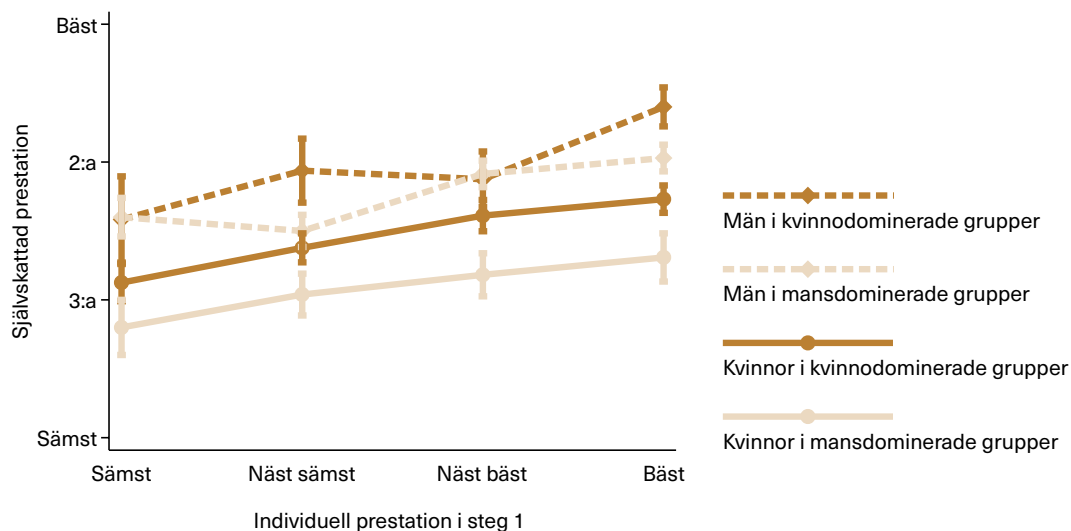
Slutligen presenterar vi resultat kring skillnader i mäns och kvinnors utfall i studien. Eftersom vi inte formulerat några hypoteser rörande dessa frågor innan studiens genomförande är analysen utforskande. På grund av detta, och att vi har begränsad statistisk styrka för dessa jämförelser, bör resultaten tolkas med försiktighet.

Sannolikheten att bli ledare för gruppen (som beror dels på deltagarens egen vilja att leda, dels på stödet från resten av gruppen) illustreras i figur 6, uppdelat på deltagarens kön och gruppens könssammansättning. Sannolikheten anges på den vertikala axeln, och den streckade horisontella linjen visar den förväntade sannolikheten att bli ledare (om ledarskapsvalet gjordes slumpmässigt skulle varje enskild deltagare ha 25 procents chans att bli grup-

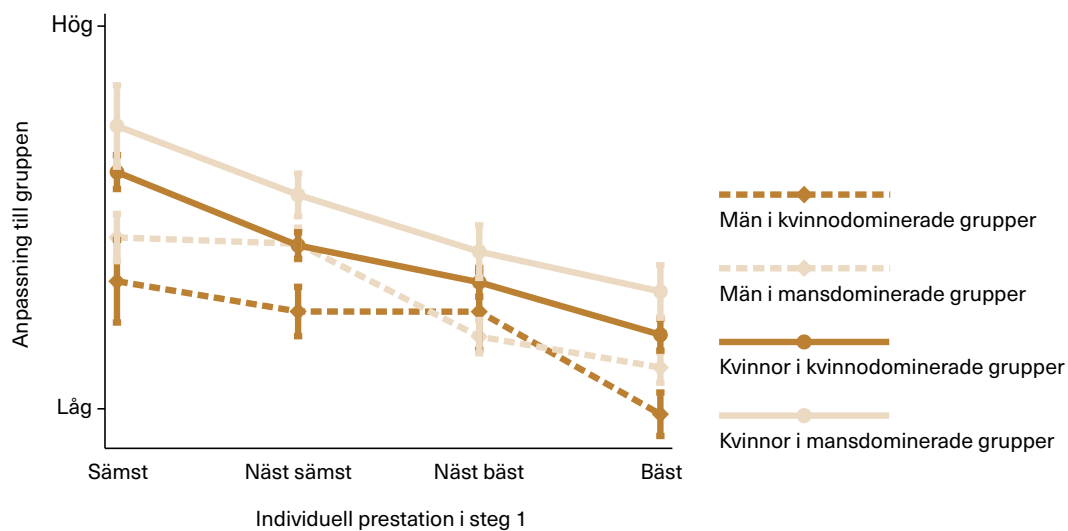
21. Se till exempel Lundeberg, Fox och Puncóháf 1994, Barber och Odean 2001 samt Niederle och Vesterlund 2007.

Figur 5. Förklaringsfaktorer uppdelat på kön, könssammansättning och relativ förmåga.

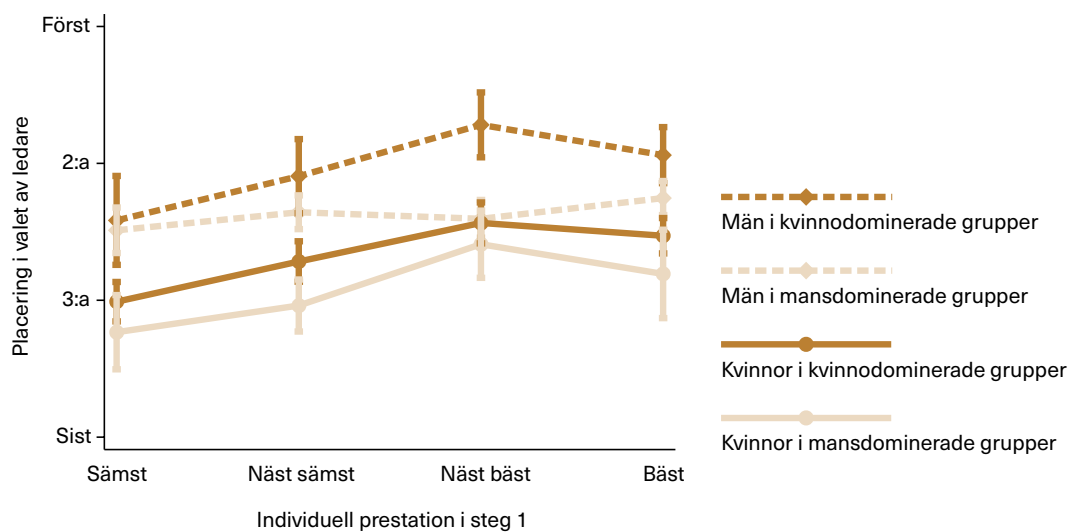
(a) Självskattad prestation



(b) Anpassning till gruppen

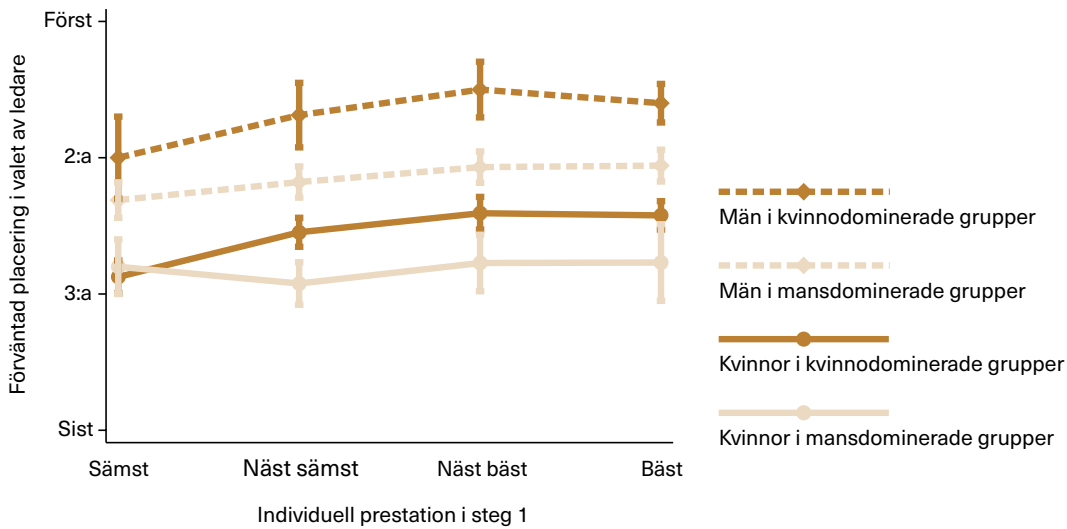


(c) Placering i valet av ledare

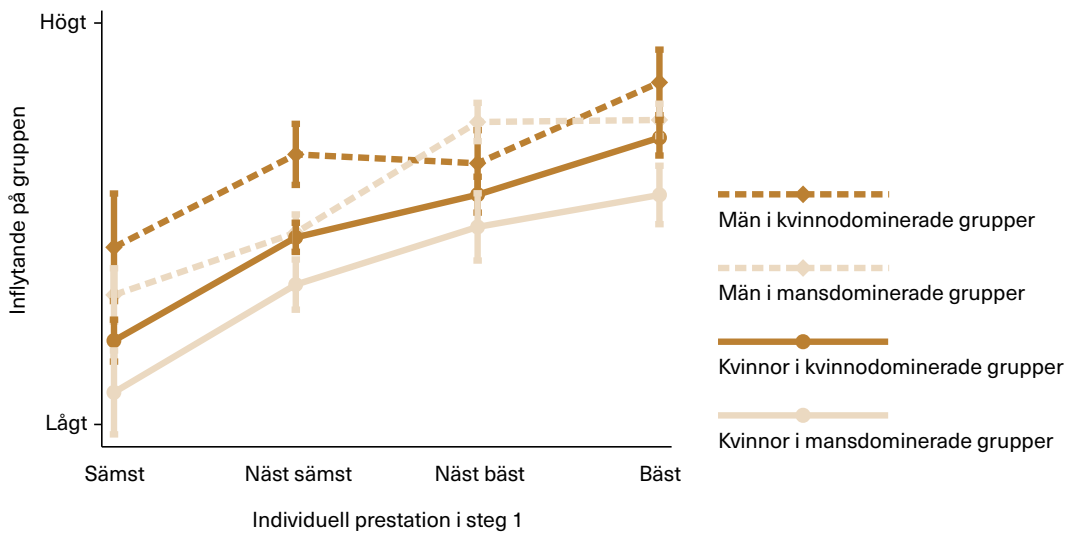


Figur 5 fortsätter på nästa sida.

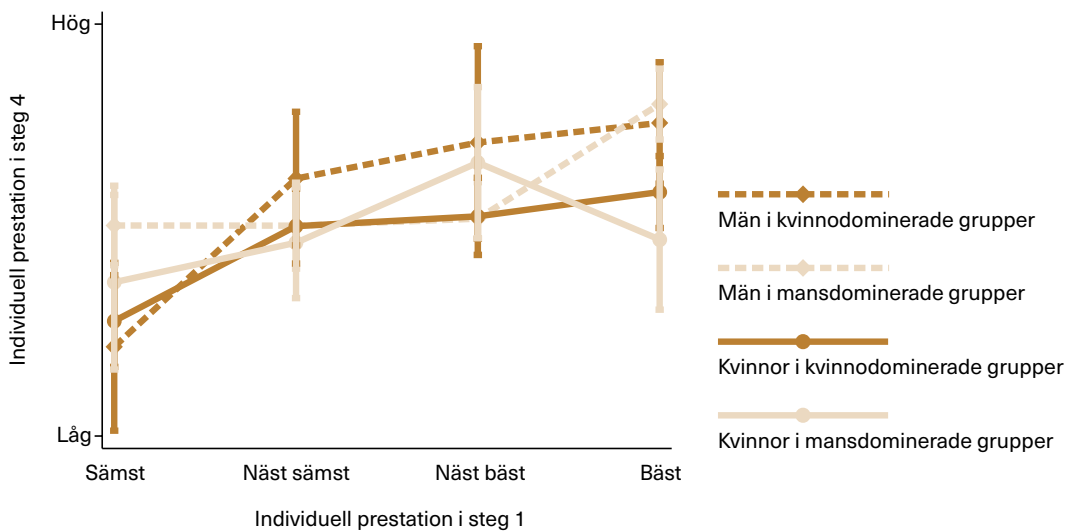
(d) Förväntad placering i valet av ledare



(e) Inflytande på gruppen

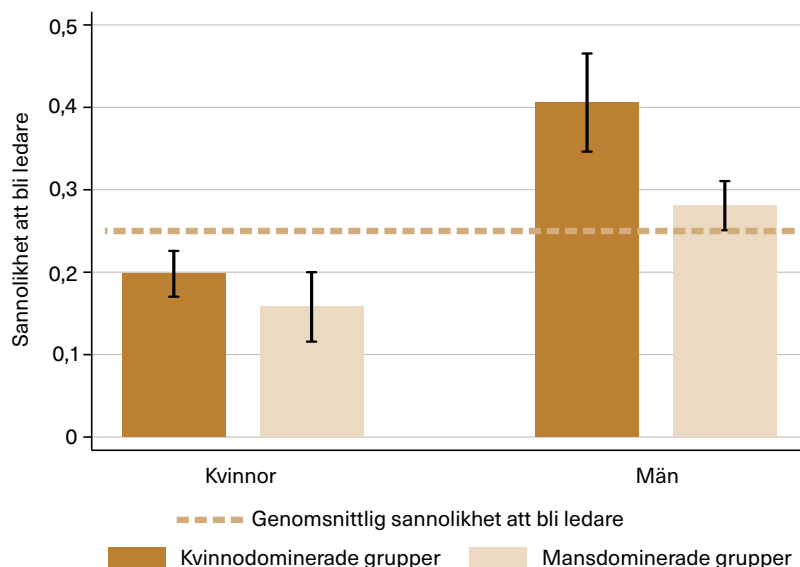


(f) Individuell prestation i steg 4



Not: Den vertikala axeln visar det genomsnittliga värdet för varje förklaringsfaktor (a-f), uppdelat på deltagarens kön, gruppens könssammansättning och deltagarens relativa förmåga i steg 1. Den horisontella axeln visar hur bra deltagaren presterade i steg 1, jämfört med de övriga gruppmedlemmarna (bäst, näst bäst, näst sämst eller sämst). De heldragna linjerna visar värdet för kvinnor. De streckade linjerna visar värdet för män. Punktskattningarna visas med punkter, och ett 95-procentigt konfidensintervall visas med vertikala streck.

Figur 6. Sannolikheten att bli ledare uppdelat på kön och typ av grupp.



Not: Staplarna visar hur stor andel som blev ledare för gruppen, uppdelat på deltagarens kön och gruppens könssammansättning. De vertikala strecken visar ett 95-procentigt konfidensintervall.

pens ledare). Figuren illustrerar att sannolikheten att en kvinna blir ledare är signifikant lägre än 25 procent, oavsett gruppens könssammansättning. I kvinnodominerade grupper är en manlig deltagare 2,1 gånger mer sannolik att bli ledare än en kvinnlig deltagare. Motsvarande skillnad i kvinnodominerade grupper är 1,8.

Den grupp som har absolut högst sannolikhet att bli ledare är män i kvinnodominerade grupper. Mannen i en kvinnodominerad grupp utgör 25 procent av gruppen men har en sannolikhet på 41 procent att bli gruppens ledare. Detta mönster beror dels på att män i kvinnodominerade grupper, i genomsnitt, är mest villiga att leda gruppen, dels på att dessa män tenderar att rankas högt av de övriga gruppmedlemmarna i valet av ledare

Vi finner inga större skillnader i hur ofta mans- och kvinnodominerade grupper väljer den person som presterar bäst på uppgiften till ledare. Vi ser inte heller några stora skillnader i hur väl grupper med olika sammansättning och ledare av olika kön lyckas med uppgiften. Däremot finner vi en indikation på att manligt dominerade grupper med en kvinnlig ledare klarar sig något bättre än manligt dominerade grupper med en manlig ledare, vilket tyder på att kvinnor i dessa miljöer bedöms något hårdare. Dessa resultat baseras dock på ett litet antal observationer och ytterligare forskning behövs.

Sammanfattning och slutsatser

Könsskillnaden i ledarskapsvilja bland deltagarna i vår studie är väsentlig. På den tiogradiga skalan ligger det genomsnittliga intresset för att leda gruppen på 7,3 för män och 5,6 för kvinnor. Skillnaden på 1,6 enheter är signifikant. Vidare är det vanligaste svaret från män 10, vilket indikerar det högsta möjliga intresset för att leda gruppen. För kvinnor är det vanligaste svaret 1, det rakt motsatta.

I linje med vår första hypotes finner vi att kvinnor är mindre villiga att leda mansdominerade grupper än kvinnodominerade grupper. Kvinnors genomsnittliga ledarskapsvilja är 6,0 i kvinnodominerade grupper och 4,6 i mansdominerade grupper. Även denna skillnad – på 1,4 enheter – är substantiell och statistiskt signifikant. Varken könsskillnaden i ledarskapsvilja eller effekten av gruppens könssammansättning på kvinnors ledarskapsvilja kan förklaras av könsskillnader i prestation på de uppgifter gruppen löser och som ledaren har ytterst ansvar för att lösa.

Vår analys indikerar att flera olika faktorer bidrar till kvinnors lägre ledarskapsvilja, både överlag och i mansdominerade grupper specifikt. De faktorer som spelar störst roll är att kvinnor generellt, och i ännu högre grad kvinnor i mansdominerade grupper, rankar sin egen prestation lägre och förväntar

sig lägre stöd från de övriga gruppmedlemmarna i valet av ledare. Sammantaget kan alla de förklaringsfaktorer vi mäter (inflytande och utrymme i gruppens beslutsprocess, faktiskt och förväntat stöd från gruppen, prestation och självförtroende) förklara majoriteten av könsskillnaden i ledarskapsvilja och nästan hälften av gruppsammansättningens påverkan på kvinnors ledarskapsvilja. Detta tyder på att män och kvinnor inte skiljer sig mycket åt i intresset av att leda, utan snarare att de bedömer sig ha olika förutsättningar och stöd för att göra det.

Resultaten från vår studie är tydliga, och den experimentella metoden gör att vi kan dra slutsatser om orsakssamband mellan gruppens könssammansättning och individers beteende och attityder. Det är dock viktigt att inte dra *för* långtgående slutsatser baserat på enstaka studier. Trots att experimentet är anpassat för att fånga relevanta aspekter av de processer vi försöker förstå, finns det många frågor som vi inte kan svara på. En relevant fråga som faller utanför ramen för vår studie är till exempel hur gruppens könssammansättning påverkar interaktioner i naturligt förekommande arbetsgrupper som interagerar under lång tid och där relationer utvecklas över tid. På samma sätt fångar vi inte heller alla aspekter av ledarskap.

En del av de frågor som vi lämnar öppna undersöks i forskning som följt på vår studie. Två studier²² implementerar relaterade experiment genom att randomisera kvinnliga universitetsstudenter till studiegrupper som har antingen en enda kvinna eller en majoritet kvinnor. Till skillnad från oss kan de studera utfall över tid då studiegrupperna samarbetar under en hel termin i respektive kurs.

Den ena studien²³ finner, i likhet med våra resultat, att kvinnor som är ensamma i sin grupp har mindre inflytande, får sämre utvärderingar och har lägre sannolikhet att bli valda att representera gruppen än kvinnor som är i majoritet. Den visar även att dessa skillnader inte beror på könsskillnader i kompetens. Författarna finner också att den negativa effekten av att vara i minoritet för kvinnor främst drivs av mäns beteende och attityder.

I den andra studien²⁴ följs grupper av studenter som arbetar tillsammans inom ramen för en universitetskurs inom ett stereotypt manligt ämne. Forskaren finner att kvinnor i minoritet tenderar att hoppa av sina studier i högre utsträckning än kvinnor i majoritet. Denna effekt är störst för de kvinnor som enligt tidigare betyg borde ha bäst förutsättningar att klara av studierna. I vidare analyser finner samma

forskare att den negativa effekten av mansdominerade grupper på kvinnors fortsatta studier bland annat drivs av att minoritetsstatus sätter fokus på kvinnors generella underrepresentation inom området. Andra viktiga förklaringsfaktorer verkar vara att kvinnor i mansdominerade grupper sänker förväntningarna på sina framtida studieprestationer samt att de är mer socialt isolerade i sina grupper.

Resultaten från vår studie, i kombination med dessa närliggande forskningsprojekt, är policyrelevanta på flera sätt. Det verkar som att mansdominerade miljöer har en direkt negativ påverkan på kvinnors inflytande, utvärderingar och självförtroende samt ökar sannolikheten att kvinnor lämnar miljön. En följd av detta blir att existerande strukturer *i sig* kan utgöra en barriär för underrepresenterade grupper. På så sätt står dessa forskningsresultat i kontrast till föreställningen om att enskilda individer fullt ut kan påverka könsskillnader i utfall, eller att kvinnor ensidigt kan ändra på existerande strukturer, så som förespråkas av till exempel den amerikanska företagsledaren Sheryl Sandberg i den omskrivna boken *Lean in*.²⁵

Våra resultat tyder på att en kraftig könsobalans inte bara är ett normativt problem, utan också kan påverka hur kompetens inom en grupp uppfattas, hur arbetet fördelas och i slutändan hur produktiv gruppen blir. Detta har betydelse för kunskapen om hur arbetsgivare bäst organiserar sin verksamhet och skapar effektiva arbetsgrupper som tar tillvara, erkänner och främjar kompetens oavsett kön. Ett konkret exempel på hur denna kunskap kan omsättas i praktiken är när organisationer med en ojämn könsfördelning allokera medarbetare till olika arbetslag eller grupper. Vår studie, och närliggande forskning, indikerar att det troligtvis är bäst för kvinnor i mansdominerade miljöer att arbeta tillsammans med andra kvinnor snarare än att spridas ut ensamma i olika grupper.

Slutsatsen att man bör undvika att placera ensamma kvinnor i arbetsgrupper med en manlig majoritet understryks av forskning som dokumenterar upplevelser av olika arbetsplatser. Det finns exempelvis flera studier som visar att kvinnor på mansdominerade arbetsplatser är mindre tillfredsställda med sin arbetssituation och upplever att arbetsplatsen är mindre jämställd, än kvinnor på kvinnodominerade arbetsplatser.²⁶ I en annan studie²⁷ dokumenteras ytterligare en potentiell problematik i arbetslivet som följer av ojämn könsfördelning. Den använder data från en enkät riktad till ett representativt urval av den svenska befolkningen och finner att

22. Stoddard, Karpowitz och Preece 2022 samt Shan 2021.

23. Stoddard, Karpowitz och Preece 2022.

24. Shan 2022.

25. Sandberg 2013.

26. Se till exempel Usui 2008, Lordan och Pischke 2016 samt Griffith och Dasgupta 2018.

27. Folke och Rickne 2022.

kvinnor och män som är i minoritet på sina arbetsplatser löper större risk att utsättas för sexuella trakasserier.

Enligt ovan nämnda studier verkar allokeringen av kvinnor till mansdominerade grupper påverka kvinnor negativt. Frågan belyses ur ett annat perspektiv i en studie²⁸ av hur mäns attityder och värderingar påverkas av att vara i samma grupp som kvinnor. Där utförs ett experiment där kvinnliga rekryter i den norska militären slumpmässigt allokeras till trupper. Resultaten indikerar att män kan påverkas positivt av att ha kvinnliga gruppmedlemmar – manliga rekryter som har kvinnor i sin trupp uttrycker mer jämställda värderingar.

Våra resultat relaterar även till debatten om positiv särbehandling och kvotering på arbetsmarknaden. Ett aktuellt exempel är kvoter för kvinnors representation i bolagsstyrelser. Flera länder har infört reformer för att öka jämställdhet i bolagsstyrelser, men detta har utformats på olika sätt. Vissa reformer, till exempel Kaliforniens »Women on Boards« (SB 826) från 2018, kräver endast representation av båda könen (det vill säga minst en individ av varje kön i styrelsen). Andra reformer, exempelvis den EU-lag som Europaparlamentet och ministerrådet kom överens om tidigare i år, kräver minst en viss andel av det underrepresenterade könet. Våra resultat talar för att kvoter bättre utformas som den EU-lag som nämns ovan, i stället för Kaliforniens »Women on Boards«, då kvinnor i utpräglad minoritet har svårare att göra sina röster hörda och förändra existerande strukturer.

Referenser

- Alan, Sule, Seda Ertac, Elif Kubilay och Gyongyi Loranth. 2020. »Understanding Gender Differences in Leadership.« *The Economic Journal* 130(626): 263–289.
- Antonovics, Kate, Pete Arcidiacono och Randall Walsh. 2009. »The Effects of Gender Interactions in the Lab and in the Field.« *The Review of Economics and Statistics* 91(1): 152–162.
- Barber, Brad M. och Terrance Odean. 2001. »Boys Will Be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment.« *The Quarterly Journal of Economics* 116(1): 261–92.
- Black, Sandra E., Paul J. Devereux och Kjell G. Salvanes. 2013. »Under Pressure? The Effect of Peers on Outcomes of Young Adults.« *Journal of Labor Economics* 31(1): 119–153.
- Booth, Alison och Eiji Yamamura. 2018. »Performance in mixed-sex and single-sex competitions: What we can learn from speedboat races in Japan.« *Review of Economics and Statistics* 100(4): 581–593.
- Boring, Anne. 2017. »Gender Biases in Student Evaluations of Teaching.« *Journal of Public Economics* 145: 27–41.
- Born, Andreas, Eva Ranehill och Anna Sandberg. 2022. »Gender and Willingness to Lead: Does the Gender Composition of Teams Matter?« *The Review of Economics and Statistics* 104(2): 259–275.
- Chakraborty, Priyanka och Danila Serra. 2018. »Gender Differences in Top Leadership Roles: Does Aversion to Worker Backlash Matter?« Departmental Working Papers. Southern Methodist University, Department of Economics.
- Dahl, Gordon B., Andreas Kotsadam och Dan-Olof Rooth. 2021. »Does Integration Change Gender Attitudes? The Effect of Randomly Assigning Women to Traditionally Male Teams.« *The Quarterly Journal of Economics* 136(2): 987–1030.
- Folke, Olle och Johanna Rickne. 2022. »Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market.« *The Quarterly Journal of Economics* 137(4): 2163–2212.
- Fox, Richard L. och Jennifer L. Lawless. 2004. »Entering the Arena? Gender and the Decision to Run for Office.« *American Journal of Political Science* 48(2): 264–280.
- Fox, Richard L. och Jennifer L. Lawless. 2014. »Uncovering the Origins of the Gender Gap in Political Ambition.« *American Political Science Review* 108(3): 499–519.
- Gagliarducci, Stefano och M. Daniele Paserman. 2012. »Gender Interactions within Hierarchies: Evidence from the Political Arena.« *Review of Economic Studies* 79: 1021–1052.
- Gangadharan, Lata, Tarun Jain, Pushkar Maitra och Joseph Vecci. 2016. »Social Identity and Governance: The Behavioral Response to Female Leaders.« *European Economic Review* 90: 302–325.
- Gloor, Jamie L., Manuela Morf, Samantha Paustian-Underdahl och Ursi Backes-Gellner. 2017. »Fix the Game—Not the Dame: A Team Intervention to Restore Gender Equity in Leadership Evaluations.« SSRN Scholarly Paper ID 3165925.

28. Dahl, Kotsadam och Rooth 2021.

- Gneezy, Uri, Muriel Niederle och Aldo Rustichini. 2003. »Performance in Competitive Environments: Gender Differences.« *The Quarterly Journal of Economics* 118(3): 1049–74.
- Griffith, Eric E. och Nilanjana Dasgupta. 2018. »How the Demographic Composition of Academic Science and Engineering Departments Influences Workplace Culture, Faculty Experience, and Retention Risk.« *Social Sciences* 7(5): 71.
- Grunspan, Daniel Z., Sarah L. Eddy, Sara E. Brownell, Benjamin L. Wiggins, Alison J. Crowe och Steven M. Goodreau. 2016. »Males Under-Estimate Academic Performance of Their Female Peers in Undergraduate Biology Classrooms.« *PLOS ONE* 11(2).
- Hill, Andrew J. 2017. »The Positive Influence of Female College Students on Their Male Peers.« *Labour Economics* 44: 151–160.
- Hoxby, Caroline. 2000. »Peer Effects in the Classroom: Learning from Gender and Race Variation.« NBER Working Paper 7867.
- Kanthak, Kristin och Jonathan Woon. 2015. »Women Don't Run? Election Aversion and Candidate Entry.« *American Journal of Political Science* 59(3): 595–612.
- Karpowitz, Christopher och Tali Mendelberg. 2014. »The Silent Sex: Gender, Deliberation, and Institutions.« Princeton University Press.
- Koenig, Anne M., Alice H. Eagly, Abigail A. Mitchell och Tiina Ristikari. 2011. »Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms.« *Psychological Bulletin* 137(4): 616–642.
- Larsson, Mats. 2021. Lönerapport: Löner och löneutveckling år 1913–2019 efter klass och kön. [https://lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_lonerapport2021_pdf/\\$File/Lonerapport2021.pdf](https://lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_lonerapport2021_pdf/$File/Lonerapport2021.pdf).
- Lavy, Victor och Analía Schlosser. 2011. »Mechanisms and Impacts of Gender Peer Effects at School.« *American Economic Journal: Applied Economics* 3(2): 1–33.
- Litzky, Barry och Jeffrey Greenhaus. 2007. »The Relationship between Gender and Aspirations to Senior Management.« *Career Development International* 12(7): 637–659.
- Lordan, Grace och Jörn-Steffen Pischke. 2016. »Does Rosie Like Riveting? Male and Female Occupational Choices.« IZA Discussion Papers 10129.
- Lundeberg, Mary, Paul W. Fox och Judith Punčcohař. 1994. »Highly Confident but Wrong: Gender Differences and Similarities in Confidence Judgments.« *Journal of Educational Psychology* 86(1): 114–121.
- Medlingsinstitutet. 2021. »Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021«.
- Mengel, Friederike, Jan Sauermann och Ulf Zölitz. 2018. »Gender Bias in Teaching Evaluations.« *Journal of the European Economic Association* 17(2): 535–566.
- Niederle, Muriel och Lise Vesterlund. 2007. »Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?« *Quarterly Journal of Economics* 122(3): 1067–1101.
- Oosterbeek, Hessel och Reyn van Ewijk. 2014. »Gender Peer Effects in University: Evidence from a Randomized Experiment.« *Economics of Education Review* 38: 51–63.
- Preece, Jessica och Olga Stoddard. 2015. »Why Women Don't Run: Experimental Evidence on Gender Differences in Political Competition Aversion.« *Journal of Economic Behavior & Organization* 117: 296–308.
- Sandberg, Sheryl, 2013. *Lean in: Women, Work, and the Will to Lead*. New York: Random House Audio.
- SCB. 2016. »Yrkesregistret med yrkesstatistik 2016: Yrkesstrukturen i Sverige«. Statistiska meddelanden AM 33 SM 1801.
- SCB. 2022a. »På tal om kvinnor och män 2022: Lathund om jämställdhet«.
- SCB. 2022b. *Andel kvinnor och män i chefspositioner*. [https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/andel-kvinnor-och-man-i-chefspositioner/\[2022-09-27\]](https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/andel-kvinnor-och-man-i-chefspositioner/[2022-09-27])
- Stoddard, Olga, Chris Karpowitz och Jessica Preece. 2022. »Strength in Numbers: A Field Experiment in Gender, Influence, and Group Dynamics«.
- Shan, Xiaoyue. 2021. »The Minority Trap: Minority Status Drives Women Out of Male-Dominated Fields.« Opublicerat manuskript.
- Usui, Emiko. 2008. »Job Satisfaction and the Gender Composition of Jobs.« *Economics Letters* 99(1): 23–26.

SNS Förlag
Box 5629, 114 86 Stockholm
Telefon: 08-507 025 00
info@sns.se www.sns.se

SNS – Studieförbundet Näringsliv och Samhälle – är en oberoende ideell förening som genom forskning, möten och utbildning bidrar till att ledande beslutsfattare i näringsliv, politik och offentlig förvaltning kan fatta välgrundade beslut baserade på vetenskap och saklig analys. 280 ledande företag, myndigheter och organisationer är medlemmar i SNS.