



LUNDS
UNIVERSITET

Varför begär kvinnor lägre lön än män?

Stereotypot i löneförhandlingar

Una Tellhed, FD, univ. lektor,
Institutionen för psykologi, Lunds Universitet
Una.Tellhed@psychology.lu.se

Kön och lön

- Kvinnor begär lägre lön än män i löneförhandlingar
- Detta påverkar kvinnors löneutveckling negativt
- Varför begär kvinnor lägre lön än män?



Stereotypnot

Negativa stereotypa föreställningar om grupperns förmåga kan påverka gruppmedlemmars prestation negativt så att de kommer att uppfylla stereotypens förutsägelser.



Könsstereotyper & förhandlingsstereotypen

Goda förhandlare och män:

- Bestämnda
- Självhävdande
- Rationella
- Drivna

Dåliga förhandlare och kvinnor:

- Eftergivna
- Emotionella
- Blygsamma
- Relationsinriktade



Stereotypnot i förhandlingar

Förhandlingar kan skapa stereotypnot för kvinnor om de aktiverar stereotypen att kvinnor anses vara sämre förhandlare än män



Kray, Thompson & Galinsky, 2001

- Manipulation till stereotypot:
Förhandlingsförmågan testas
- Eliminering av stereotypot:
Förhandlingsförmågan testas inte



Kray, Thompson & Galinsky, 2001

Resultaten visade att kvinnor förhandlade sämre än män under stereotypot men när stereotypot eliminerades saknades könsskillnader



Gustafsson/Tellhed & Björklund

Vi har försökt utreda de psykologiska processerna bakom stereotypotseffekter i löneförhandlingar. Varför uppstår könsskillnader i lönekrav under stereotypot?



Tellhed & Björklund, in press

Hypotes: att motivationsvariabler kan förklara stereotypotseffekten.

Två typer av motivationsmått:

- Målsättning (drömlön, reservationslön)
- Regulatory focus (prevention, promotion)



Regulatory focus

- Promotion focus: Ivrigt fokusera på att uppnå drömlönen
- Prevention focus: Vaksamt fokusera på att undvika att komma under reservationslönen



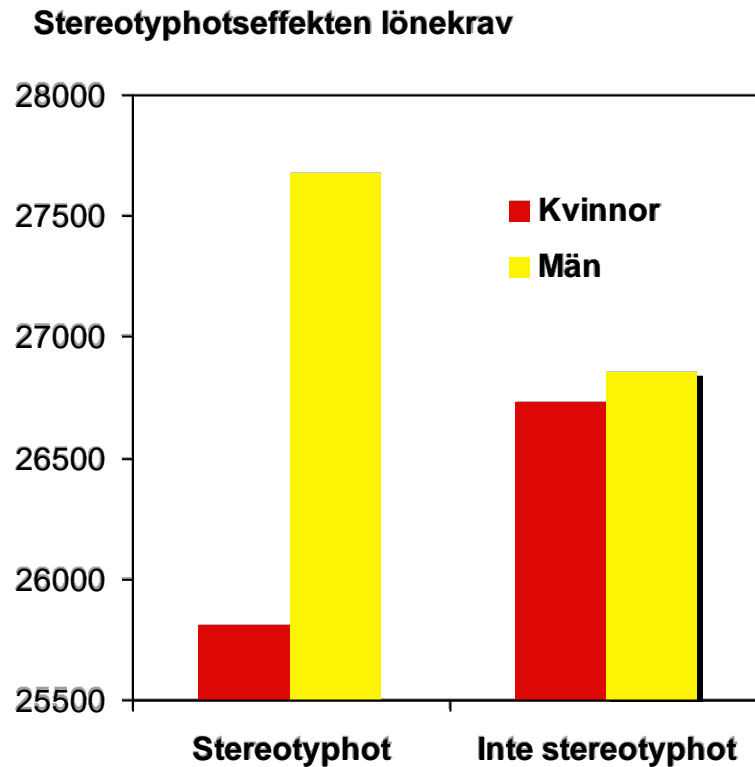
Metod

- 116 ekonomistuderande
- Samma stereotypphotosmanipulation som Kray et al., 2001
- Motivationsvariabler mättes



Resultat: Stereotypotseffekten

- Under stereotypot:
Kvinnorna begärde 1866 kr
mindre än männen
- Utan stereotypot:
Könsskillnader saknades



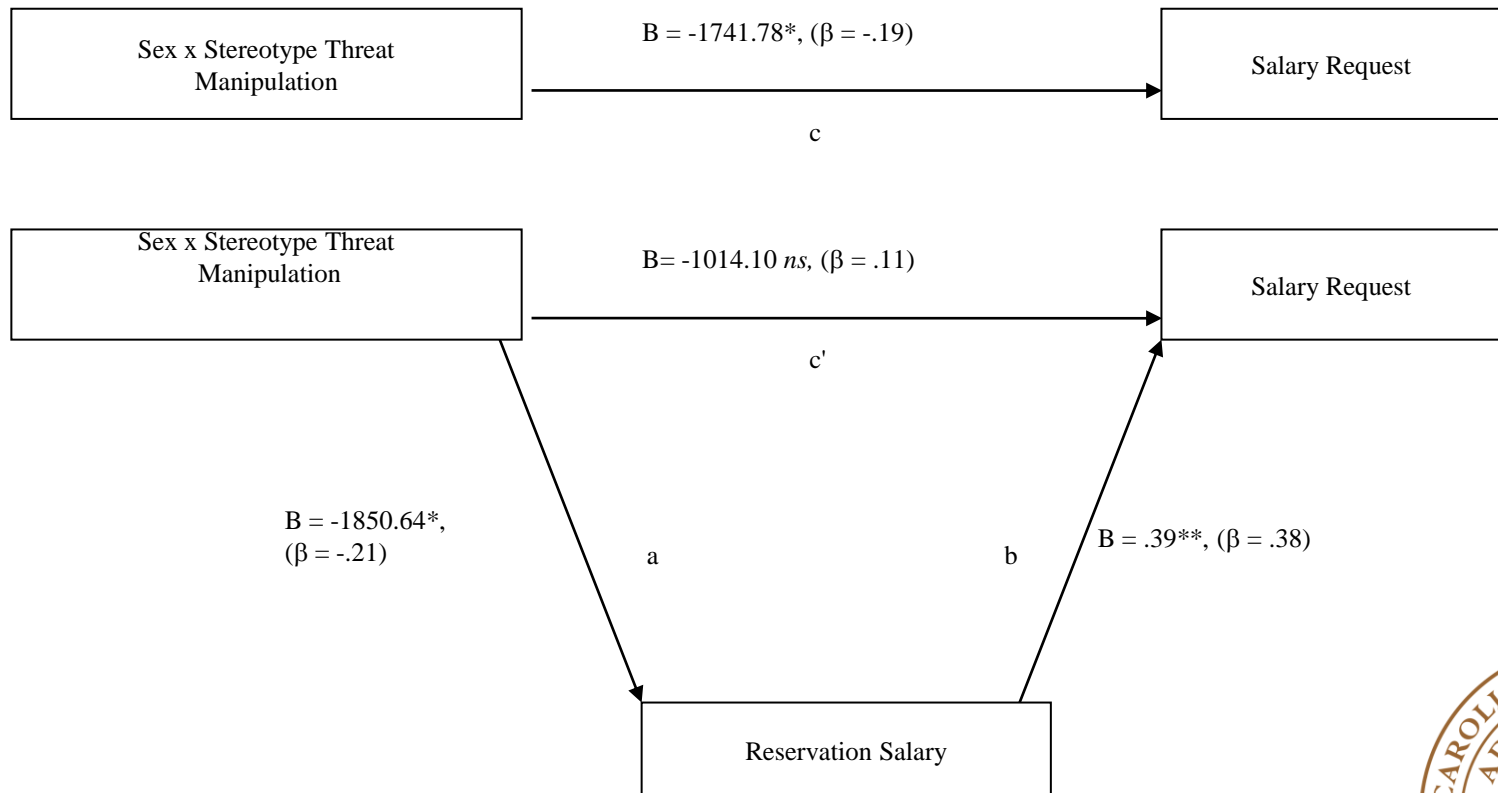
Resultat: Motivationsmått

- Under stereotypot hade kvinnorna:
 - ca 6000 kr lägre drömlön än männen
 - ca 1000 kr lägre reservationslön än männen
 - mer prevention focus än männen
- Utan stereotypot saknades könsskillnader



Resultat medieringsanalys

Stereotypotseffekten kunde förklaras av könsskillnader i reservationslön



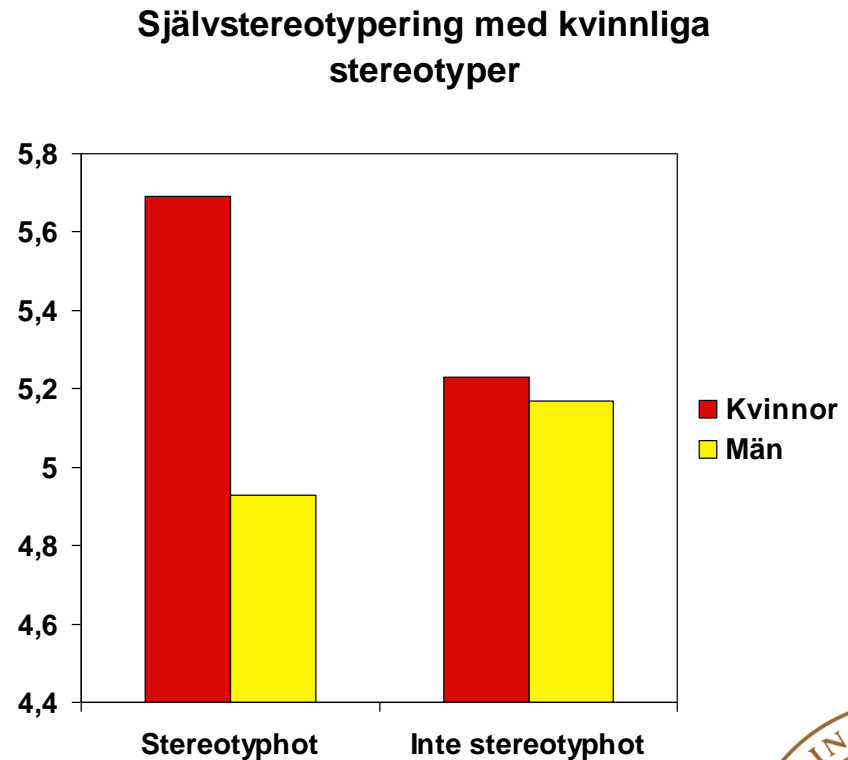
Gustafsson & Björklund, 2008

- Hypotes: Att kvinnor "självstereotyperar" under stereotypot
- 122 ekonomistuderande
- Stereotypotsmanipulation
- Självbilden mättes



Resultat: Självsstereotypering

- Utan stereotypot:
Könsskillnader i
självbilden saknas
- Under stereotypot:
Kvinnor
självsstereotyperar



Vad kan man göra åt problemet?

- Förändra förhandlingsstereotypen?



Vad kan man göra åt problemet?

- "Stereotype reactance?"



Vad kan man göra åt problemet?

- Öka medvetenheten om stereotypot?
- ”Self-management training”?



Diskriminering av kvinnliga förhandlare

- Kvinnor har svårare än män att få igenom sina lönekrav
- Kvinnor som begär hög lön ogillas. De upplevs som krävande och okvinnliga



Deskriptiva och normativa stereotyper

Könsstereotyperna säger både att kvinnor *är* dåliga förhandlare och att de *bör* vara dåliga förhandlare



Generell slutsats

Könsstereotyper påverkar kvinnliga förhandlare negativt på två sätt:

- Genom att skapa stereotypot
- Genom att orsaka diskriminering gentemot kvinnliga förhandlare.

