



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Hen- ett könsneutralt alternativ?

My Siira

PSYK01

Kandidatuppsats i psykologi

Vt 2014

Handledare: Emma Bäck

Abstract

There is currently an ongoing debate in Sweden whether a gender neutral pronoun should be used to avoid specific gender associations. The purpose of this thesis has been to evaluate if the gender neutral pronoun *hen* in comparison with *the applicant* in a recruitment process can be considered as more gender neutral. The study was conducted using an explorative quantitative method. 160 participants read one out of two recruitment ads and a profile written by a recruitment consultant where the applicant was referred to either as *hen* or as *the applicant*. It was investigated whether *hen* can be considered as more gender neutral than *the applicant*, how the attitudes among the participants were affected by the different terms and the attitudes in general towards the use of *hen*. The result shows that *hen* is considered as more gender neutral than *the applicant* and that the attitudes towards *hen* are more positive compared to previous studies showing that the term has become more accepted. The study also shows that although women are more positive towards the use of *hen*, they are more attracted to a position if the term *the applicant* is used in a context where they feel included.

Key words: Hen, personnel selection, gender stereotypes, gender neutral language, gender segregation, pronoun, discrimination, sex-bias

Abstrakt

I Sverige råder sedan en tid tillbaka en debatt kring huruvida ett könsneutralt ord bör användas för att undvika benämning av kön i diverse sammanhang. Syftet med denna undersökning var att utvärdera hur ordet *hen* bedöms i rekryteringssammanhang, i jämförelse med *den sökande*. Studien genomfördes med en kvantitativ undersökning i form av en experimentell design. 160 deltagare fick läsa en av två jobbbannonser samt en personbeskrivning, skriven av en rekryteringskonsult, som antingen benämnde den sökande som *hen* eller *den sökande*. I studien undersöktes huruvida *hen* upplevdes som mer könsneutralt än *den sökande*, hur deltagarnas attityder och uppfattningar påverkades av de olika benämningarna, samt vilken attityd deltagarna hade gentemot *hen*. Resultatet visade att *hen* uppfattas som mer könsneutralt än *den sökande* och att attityden gentemot *hen* var mer positiv än i tidigare studier vilket tyder på att ordet blivit mer accepterat. Studien visade också att även om kvinnor var mer positiva till *hen*, så var de mer tilltalade av arbetet om *den sökande* användes i en kontext som de kände sig inkluderade i.

Nyckelord: Hen, rekrytering, kön, stereotyper, könsneutralt, språk, könssegregering, pronomen, diskriminering, fördomar

Inledning

Introduktion

En *fördom* är, enligt Nationalencyklopedin, en “negativ inställning mot individer och företeelser vilken bygger på vissa lätt identifierbara egenskaper hos dessa utan att annan tillgänglig information blir beaktad” (www.ne.se). Därför är det i en rekryteringsprocess av yttersta vikt att fördomar inte utgör en grund för beslutet. Trots det förekommer det olika typer av diskriminering i rekryteringsprocesser som bygger på fördomar och förutfattade meningar (se Davison & Burke, 2000; Edin & Lagerström, 2006; Rooth, 2010). Redan i platsannonser finns det risk att arbetsgivaren diskriminerar enbart genom textens formulering, då den med sitt språk kan rikta sig till det ena eller andra könet (Bem & Bem, 1973). Språket kan på så vis inkludera eller exkludera människor beroende på hur det används (Prewitt-Freilino, Caswell & Laakso, 2011; Stahlberg, Braun, Irmen & Sczesny, 2007). På senare tid har ett nytt ord introducerats i det svenska språket som ska fungera som ett könsneutralt alternativ till *hon* och *han*, nämligen *hen*. Tanken är att ordet ska ta fokus från personens kön och låta personliga egenskaper tala för sig själva. I takt med större krav på flexibilitet och effektivitet i organisationer har det blivit vanligare för företag att anlita bemanningsföretag som antingen hyr ut personal eller sköter rekryteringen av ny personal åt företaget (Konjunkturinstitutet, 2012). På uppdrag av företaget utformar bemanningsföretaget vanligtvis en platsannons som brukar innehålla beskrivningar av företaget, arbetsuppgifter, krav på förkunskaper och önskvärda personliga egenskaper. Som ett sista steg i urvalsprocessen presenteras sedan lämpliga kandidater för företaget, som tar det slutgiltiga beslutet om vilken/vilka kandidat(er) som blir aktuell(a). Mot bakgrund av detta är det intressant att studera hur språket i en platsannons och en beskrivning av en sökande uppfattas av läsaren. Frågan är då om *hen* kan användas i de rekryteringsprocesser som bemanningsföretag utför åt företag i allmänhet, men könsdominerade företag i synnerhet, för att undvika att dessa baserar sina urval på kön snarare än kompetens? I så fall skulle det kunna vara ett naturligt sätt att få in fler av det motsatta könet i könsdominerade yrkesområden, och därigenom motverka den rådande könssegregeringen på arbetsmarknaden.

Jämställdhet och segregering

Sverige är ett av de mest jämställda länderna i världen idag (Milles, 2011) och sysselsättningsgraden för kvinnor i Sverige är bland de högsta i världen (Carlsson, 2006). Men när det gäller könssegregeringen på arbetsmarknaden ligger vi högt i internationella jämförelser (Löfström, 2005) och det är också segregeringen av kön som är en av de största orsakerna till bristande jämställdhet i arbetslivet (Gonäs, 2005). Endast 10 % av svenska män och kvinnor arbetar inom *könsintegrerade arbeten*, d.v.s. arbeten där könsfördelningen är 40-60 %. Resterande arbetar inom könsdominerade yrken (Statistiska Central Byrån [SCB], 2012a; Gonäs, 2005). När det kommer till segregering skiljer man ofta mellan *vertikal* och *horisontell* segregering, där vertikal segregering innebär att kvinnor och män dominerar olika nivåer i organisationen, medan horisontell segregering innebär att kvinnor och män är yrkesverksamma inom olika områden - såväl på arbetsmarknaden som i enskilda organisationer (Gonäs, 2005). Trots ökat fokus på jämställdhetsarbete har det varit svårt att få till stånd en förändring avseende denna snedfördelning av könen på den svenska arbetsmarknaden (Arbetslivsinstitutet, 2003). En ökad könsintegrering i arbetslivet skulle inte bara innebära lika rättigheter och möjligheter mellan könen - man har också sett att en blandad könsuppdelning ökar produktivitet, trivsel och effektivitet. Dessutom kan företagen dra nytta av både kvinnor och män som resurser genom att ta vara på kunskap, erfarenhet och olika perspektiv, och på så sätt är det lönsamt för företag och organisationer att satsa på ökad könsintegrering (Robertsson, 2003). Som synes finns det alltså många fördelar med en ökad könsintegrering på arbetsmarknaden vilket motiverar ett fortsatt jämställdhetsarbete i arbetslivet.

Diskriminering

En orsak till rådande skillnader i sysselsättningsnivå mellan könen skulle kunna vara diskriminering vid rekrytering (Diskrimineringsombudsmannen [DO], 2012). I Diskrimineringslagen (SFS 2008:567), tredje kapitlets fjärde stycke 9 §, "Rekrytering", står följande:

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar, såvida inte särskilda skäl talar emot

sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Härmed gäller förbudet mot könsdiskriminering hela rekryterings- och urvalsprocessen. Men trots lagar och regler förekommer ändå diskriminering som inte kan skyllas på resursbrist eller dylikt. En studie gjord av Edin & Lagerström (2006) visade att kvinnor som i sina ansökningar inte avslöjade sitt kön fick lika många svar från arbetsgivare som jämbördiga män fick, medan arbetsgivare i mindre utsträckning kontaktade de kvinnor som var öppna med sin könstillhörighet. I diskrimineringssammanhang talar man ofta om *implicita* och *explicita* fördomar. Explicita fördomar är sådana som vi är medvetna om och som är mer eller mindre uttalade, medan implicita fördomar är omedvetna och därmed svårare att hantera (DO, 2012). En studie av Rooth (2010) visade att implicit diskriminering förekom omedvetet hos rekryterare även om dessa inte hade några uttalade fördomar. Man talar också om *institutionell* eller *strukturell* diskriminering. Dessa grundar sig i regelverk, normsystem och maktstrukturer i samhället och innebär att en specifik grupp, t.ex. kvinnor, män, handikappade eller homosexuella, underordnas en annan på ett medvetet eller omedvetet sätt. Det innebär att negativ särbehandling skapas och återskapas genom de rutiner som ligger till grund för rekryteringsprocesser. På så sätt kan alltså diskrimineringen fränkopplas diskriminerande handlingar och bli en del av rekryteringsprocessen, och många rekryterare eller arbetsgivare är själva inte medvetna om att de diskriminerar (DO, 2012). I en studie gjord av Davison & Burke (2000) kunde man se att kvinnor och män fick lägre betyg när det sökte sig till yrken av motsatt könsmärkning. Kvinnor som sökte sig till kvinnodominerade yrken fick alltså en högre bedömning i urvalet än kvinnor som sökte sig till mansdominerade yrken. På samma sätt fick män som sökte sig till mansdominerade yrken högre bedömning och erbjöds dessutom högre lön än män som sökte sig till kvinnodominerade yrken. Skillnaden i betyg minskade dock ju mer arbetsrelevant information som fanns tillgänglig. I en annan studie av Bem & Bem (1973) var det tydligt att språket i jobbbannonser påverkade hur benägna undersökningsdeltagarna var av att söka olika könsdominerade yrken. Endast 5 % av kvinnorna var villiga att söka ett mansdominerat jobb när språket i annonserna riktade sig till män, till skillnad från när språket var könsneutralt då 25 % av kvinnorna var benägna att söka samma jobb. När språket istället riktade sig direkt till kvinnor ökade andelen till hela 45 %, dvs. nästan hälften. Även männen påverkades av språket, dock var skillnaden inte lika märkbar då de redan från början var mer benägna att söka sig kvinnodominerade yrken (Bem & Bem, 1973).

Stereotyper

Det har även visat sig att rekryterares attityder påverkar deras beteende gentemot arbetssökanden, och att detta kan avgöra hur benägna de är att anställa ett visst kön framför ett annat (Behrenz, 2001). Sådana attityder kan vara grundade i stereotypiskt tänkande, och enligt Heilman (2001) är det inget nytt att könsstereotyper ligger bakom fördomar vid bedömningar i organisationer. Studier har visat att människor ofta förlitar sig på stereotypisk information när de skapar sina föreställningar om kön (Carreiras, Garnham, Oakhill, & Cain, 1996; Kennison & Trofe, 2003). Könsstereotyper grundar sig i antagandet att kvinnor och män besitter olika egenskaper, och inte bara olika utan de antas rentav sakna de egenskaper som det andra könet har. Men utöver dessa skillnader dikterar könsstereotyper även beteenden, önskvärda såväl som icke-önskvärda (Heilman, 2001). Enligt Eagly & Steffen (1984) uppstår stereotyper genom att iakttagaren drar slutsatser om att de situationella egenskaper som homogena grupper uppvisar vid olika aktiviteter är karaktäristiska för den specifika gruppen. Problemet med stereotypiska uppfattningar är dessutom att de är motståndskraftiga mot förändring (Heilman, 2001). Om man applicerar ett stereotypiskt tänkande på könsdominerade yrken så följer resonemanget att *män passar bättre inom tekniska yrken då de dominerar tekniska yrkesområden* - därmed förutsätts de också vara bra på dessa. Kvinnor förväntas vara omvårdande eftersom majoriteten av vårdpersonal är kvinnor och för att kvinnor i större utsträckning tar hand om barn och familj. Det stereotypiska tänkandet blir därmed en självuppfyllande profetia, eftersom könen inte upplever sig kompetenta för varandras områden. Enligt *Lack of fit*-modellen är förväntan på hur framgångsrik en person kommer att vara i ett specifikt jobb en drivande kraft bakom personalbeslut. Om den upplevda matchningen är bra, så förväntas framgång; om den är dålig förväntas misslyckande. Stereotypiskt tänkande får därmed konsekvenser vid en rekrytering då det påverkar arbetsgivarens matchningsförväntningar, dvs. den matchningen mellan individens attribut och den eftersökta kompetensen (Heilman, 2001). Arbetsgivare som dömer utifrån stereotypbaserade antaganden snarare än individens personliga egenskaper kan göra sig skyldig till negativ särbehandling. Den här typen av behandling av enskilda personer som baseras på stereotypa föreställningar om grupper och gruppegenskaper kallas statistisk diskriminering (DO, 2012) och De los Reyes menar att denna typ av diskriminering riskerar att bidra till ett mer segregerat arbetsliv (SOU 2005:41).

Språk

Ett sätt att vidmakthålla stereotyper och fördomar är genom språkliga asymmetrier, och våra språkstrukturer konstruerar och upprätthåller konstant dessa stereotyper (Prewitt-Freilino et al., 2011). Att kön är en av våra viktigaste sociala kategorier märks tydligt då det inte verkar finnas ett enda språk - inte ens bland de så kallade genusfria språken - som inte på något sätt gör någon distinktion mellan könen (Stahlberg et al., 2007), och denna distinktion är troligtvis lika gammal som språket självt (Prewitt-Freilino et al., 2011). Den strukturella variationen mellan språk är emellertid bred. I vissa språk bakas könstillhörighet in i grammatiken, vilket i princip gör det omöjligt att inte referera till kön, medan kön i andra språk helt saknar grammatisk relevans. På denna basis kan alla språk fördelas på tre grupper - grammatiska genuspråk, naturliga genuspråk samt genusfria språk (Prewitt-Freilino et al., 2011). Gemensamt för dem alla är de s.k. lexikografiska meningarna (t.ex. ord som *kvinna* eller *bror*) som utgör språkmässigt minimum för könsmärkning. I naturliga såväl som grammatiska genuspråk uttrycks kön pronominent (t.ex. *hon* eller *han*) medan de sistnämnda även könskodar personliga substantiv. Svenskan tillhör ett naturligt genuspråk då vi uttrycker kön genom personliga pronomen, men där våra substantiv, adjektiv m.m. saknar genus (Stahlberg et al., 2007). Till de grammatiska genuspråken hör bland annat ryska, tyska och spanska. Exempel på genusfria språk är finskan med pronomenet *hän* som refererar till både han och hon, och därför saknar kön. Andra exempel på genusfria språk är turkiska, persiska, kinesiska och swahili (Prewitt-Freilino et al., 2011). Enligt språkprofessorn Östen Dahl så gör ungefär 23 % av världens språk en distinktion mellan manligt och kvinnligt i pronomensystemet (Dahl, 2012), så i jämförelse med övriga världens språk tillhör svenskans *hon* och *han* inte till vanligheterna.

En oro över huruvida könsstereotyper - och i förlängningen statuskillnader - påverkas av genuspraxis har vuxit fram de senaste årtiondena (Prewitt-Freilino et al., 2011). I synnerhet feminister menar att språket upprätthåller mansnormen och osynliggör kvinnor. De pekar på hur mönster i språk följer mönster i samhället och önskar således påverka de sistnämnda genom att förändra de förstnämnda. Framför allt kritiseras bruk av *han* som generiskt pronomen, nedsättande termer för kvinnor och lexikografiska luckor (Milles, 2011). För att ge en tydligare bild av vad kritiken handlar om ges en sammanfattning nedan:

Språkasymmetri innebär att språkets referenser till kön inte är symmetriska - därmed görs onödiga märkningar av kvinnliga eller manliga referenser. En vanlig typ av asymmetri i språket kallas lexikografiska luckor, vilket reflekterar avsaknaden av en term för ett av könen, där en term för det andra könet existerar (Stahlberg et al., 2007). Exempel på ord i svenskan

är ”karriärkvinna” som saknar den manliga motsvarigheten ”karriärman”, eller ”familjefar” som saknar den kvinnliga motsvarigheten ”familjemor”. Dessa luckor visar på behovet att i språket kategorisera könen efter generell sysselsättning, och att benämna det märkta undantaget. Denna tendens att märka undantag resulterar i stereotypiskt tänkande och uppfattningar om socialt kön (Stahlberg et al., 2007). När lexikografiska luckor blir synliga på det här viset blir det också tydligt hur språket speglar normerna i samhället och de traditionella arbetsfördelningarna mellan könen. Den mest långtgående och fundamentala asymmetrin är dock generiska maskulina pronomen (Stahlberg et al., 2007), och Martyna (1980) beskriver den som en av de minst subtila sexistformerna. Manliga generiska används både för att referera till specifika manspersoner och för att referera generellt till grupper med blandat kön eller för människor vars kön är okänt eller irrelevant. På så sätt likställs manlighet med mänsklighet (Stahlberg et al., 2007), och i lingvistiska termer innebär det att det manliga är karaktäriserat som omärkt och representerar både manlighet och kvinnlighet medan det kvinnliga är en märkt kategori som endast representerar kvinnlighet (Martyna, 1980). Maskulina generiska återfinns i samtliga tre språktyper. I svenskan används både maskulina generiska pronomen och lexikografiska maskulina former, så som broderskap, eller förfäder (Stahlberg et al., 2007). Många forskare har börjat enas om idén att förändringar i språk behövs för att hantera ojämlikheter i samhället efter att empirisk forskning börjat belysa det reella inflytande som könsmärkt språk kan ha på folks sociala bedömningar, beslut och beteende (Martyna, 1980). Alla är dock inte eniga om att genus i språket påverkar könsstrukturerna i samhället. Stahlberg et al. (2007) beskriver en debatt kring feministisk språkkritik som pågått i närmre 30 år. Feministerna i debatten hävdar att användningen av maskulina formuleringar i generiska texter, som utgår ifrån mannen som norm, osynliggör kvinnor då deras åstadkommanden, rättigheter och intressen ignoreras. De menar också att det blir svårare för kvinnor att identifiera sig med roller och aktiviteter som beskrivs i maskulin form (Stahlberg et al., 2007). T.ex. om en polis refereras till som en han så kan det komplicera för kvinnor att visualisera en kvinna eller sig själv i den positionen. I vissa fall är det inte ens tydligt om texten avser en man eller en person i allmänhet, vilket kan exkludera kvinnor från vissa rättigheter, då de inte nämns uttryckligen (Stahlberg et al., 2007). Exempel på detta är manliga generiska ord i juridiska texter som kan utgöra problem för kvinnor när det inte är tydligt huruvida de refererar till människan i allmänhet eller män i synnerhet, vilket kan påverka uppfattningen av en individs skuld eller oskuld (Prewitt-Freilino et al., 2011). Martyna (1980) menar att generiska maskulina kan leda till kognitiv förvirring när det är svårt att åtskilja det generiska och specifika i en mening. När kontexten dessutom hindrar generisk

tolkning blir konsekvensen istället exkludering. Därför menar de som motsätter sig generiska maskulina att vi genom att eliminera dem möjliggör en tydligare och mer rättvis kommunikation om könen, och att icke-sexistiskt språk i sig själv skulle fungera som en sorts samhällelig jämställdhet (Martyna, 1980). Även om forskning pekar på att maskulina generiska pronomen medför tvetydighet även i de mest uppenbara generiska kontexter så menar motståndare till feministisk språkkritik att kontexten borde vara tillräcklig för att avgöra huruvida generiska maskulina avser en specifik person eller ej (Martyna, 1980). De menar också att språk inte kan beskyllas för den diskriminering som sker, och därmed kan jämställdhet heller inte uppnås genom att förändra språket. Att det just är den manliga formen som fått den generiska funktionen är enligt motståndarna en ren slump, och handlar endast om grammatiska regler (Stahlberg et al., 2007). Andra motståndare förnekar inte att språkstrukturen kan vara en symbol för sexism, men anser att andra åtgärder ska vidtas för att uppnå jämställdhet då de inte tror att språkförändring kommer ha någon påverkan på jämställdheten (Martyna, 1980). Oavsett vilken tilltro man sätter till språkets makt så finns det empirisk forskning som stödjer att manliga generiska pronomen inte bara är en grammatisk konvention utan att det framkallar en visualisering av det manliga könet (Hamilton, 1988; Prewitt et al., 2011).

Prewitt-Freilino et al. (2011) undersöker i en studie huruvida det finns skillnader i jämställdhet mellan olika länder med könsmärkt språk, naturliga kön och könslösa språkssystem. Hos de 111 länder som undersöktes visade det sig att det var mindre jämställt i de länder där språket var könsmärkt jämfört med länder som hade andra grammatiska genussystem. Dessutom kunde man se att länder där naturliga genussystem användes visade på större jämställdhet. Även om det inte går att studera kausala samband, utan bara konstatera en relation, så trodde man att genusfria språk inte var lika jämställda som naturliga språk på grund av att könsneutrala pronomen i genusfria språk har en manlig referens medan naturliga symmetriska genusspråk är mer inkluderande av kvinnor och på så sätt synliggör dem (Prewitt-Freilino et al., 2011). Även Stahlberg et al. (2007) menar att det skulle vara ett misstag att påstå att grammatiskt genusfria språkssystem automatiskt skulle leda till ett mer könsneutralt samhälle, då språk som saknar grammatiskt genus inte nödvändigtvis är könsneutrala. Det som snarare bidrar till hur individer organiserar och tolkar information i vardagskommunikationen är snarare lingvistiska asymmetrier och manlig generiska (Stahlberg et al., 2007). Ur denna synvinkel skulle alltså *hen* inte nödvändigtvis inkludera utan snarare osynliggöra kvinnan, speciellt om *hen* inte är könsneutralt utan har en manlig lutning. Därför är det extra viktigt att studera om *hen* verkligen är könsneutralt.

Hen

Hen är ett svenskt könsneutralt tredjepersonspronomen som föreslagits som nytt alternativ tillsammans med de könspecifika pronomen *han* och *hon* (Milles, 2011). Nedanför redogörs för ordets ursprung, hur det uppstod och dess användningsområden. Jag kommer även att summera den forskning som gjorts kring *hen* och vilken betydelse den har för hypoteserna i den här uppsatsen.

Hens historia och spridning. Även om *hen* har fått stort genomslag de senaste åren så har ordet funnits med i det svenska språket ända sedan mitten på 1960-talet (Milles, 2011). Enligt Milles (2011) är *hen* en pragmatisk föreslagen lösning på problemet med den maskulina generiska referensen i svenskan och är en del av den feministiska språkplaneringen som uppstod på 1970-talet, vars syfte var att göra språket mindre sexistiskt. Även om ordets ursprung är oklart så finns det två förklaringar som generellt ges. Den ena är att ordet är en sammanslagning av de tredjepersonspronomen som redan finns (d.v.s. *han*, *hon* och *den*), medan den andra menar att det är finskans *hän* som har inlånats till svenskan (Milles, 2011). År 1994 förespråkades *hen* återigen som könsneutralt pronomen av lingvisten Hans Karlgren i Svenska Dagbladet, som såg *hen* som ett sätt att förenkla språket i vissa skrivsituationer vid de tillfällen då man inte ville eller kunde ange kön på den omtalade (Karlgren, 2012). I början av det nya millenniet började ordet användas av transpersoner som föredrog *hen* framför konventionella pronomen. *Hen* blev därmed en symbol för att en persons kön inte alltid är permanent och på detta sätt gick *hen* från att ha en generisk betydelse till en mer specifik (Milles, 2011). Sedan 2009 har *hen* funnits med i Nationalencyklopedin (Språkrådet, 2012) där det har definitionen "Könsneutralt pronomen istället för hon och han" (www.ne.se). Språkrådet själva, som är en institution inom landets officiella språkmyndighet "Institutet för språk och folkminnen" har tidigare inte stöttat användningen av *hen* med motivationen att det såg konstigt ut och att det var komplicerat att införa ett nytt pronomen i ett språkssystem (Milles, 2011). Men i maj 2013 ändrade språkrådet sina rekommendationer gällande *hen* och man kan på deras hemsida läsa:

Om *hen* bör användas eller inte måste avgöras med hänsyn till sammanhanget. *Hen* i sig är ett könsneutralt ord som inte innebär några språkliga hinder, men som ibland väcker irritation hos vissa språkbrukare. Om man skriver till mottagare där risken att *hen* kommer att irritera i vad skribenten bedömer som alltför stor utsträckning, så kan andra könsneutrala strategier väljas för att inte

ta för mycket fokus från innehållet i texten. Men i många sammanhang fungerar det utmärkt att använda *hen*, och eftersom utvecklingen går snabbt så blir de sammanhangen allt fler i takt med att användningen ökar. Ett sätt att förhålla sig till *hen* kan också vara att skriva en kommentar till texten med ett förtydligande om varför *hen* används, om man tror att det är motiverat i relation till läsarna.

(Språkrådet, 2013a)

Att språkrådet ändrat sina rekommendationer visar på att *hen* har etablerat sig mer och mer i det svenska språket och detta bekräftas även av Ledin & Lyngfelt (2013). De har forskat på *hens* spridning i bloggar och användning i olika sammanhang. Enligt Ledin & Lyngfelt (2013) fick *hen* sitt första uppsving i 2008 och ett relativt genombrott 2009, tack vare några få bloggar som använde ordet frekvent. Det andra genombrottet kom 2012 i samband med den stora *hen*-debatten. Ledin konstaterar i sin språkblogg att *hen* börjat användas mer, men inte nödvändigtvis som ett pronomen utan snarare som ett hett samtalsämne. De bloggar som numera använder *hen* är till större delen sådana som handlar om genus och jämställdhet (Ledin, 2012a). Det som lade grunden för debatten kring *hen* var när Jesper Lundqvist släppte sin barnbok *Kivi och Monsterhund* i januari 2012, en barnbok vars huvudkaraktär var en könsneutral figur vid namn Kivi som benämndes som *hen* istället för *han* eller *hon*. Inför boksläppet publicerades en debattartikel om *hen* i Svenska Dagbladet av Karin Milles, docent i nordiska språk, och förlagsredaktörerna Karin Salmson och Marie Tomicic, vilken gav upphov till den heta debatten (Ledin & Lyngfelt, 2013). Sverige är dock inte ensam om att försöka införa ett könsneutralt pronomen. Exempelvis har det i engelskan ansamlats uppemot 80 förslag på könsneutrala pronomen i jakten på en lösning för feministisk språkplanering (Milles, 2011). Pronomen som lanserats sedan 1970-talet är bl.a. ”tey”, ”co”, ”na” och ”E” (Martyna, 1980) men även ”ou” och ”thon” (Milles, 2011). I svenskan har tidigare föreslagits *hän*, *hin*, *haon*, *hoan*, *hn* och *h-n* (Ledin, 2012b). Denna mångfald av förslag i tid såväl som i rum tyder på att behovet av ett könsneutralt pronomen inte är en isolerad företeelse. Enligt Milles (2011) uttrycker lingvistiska auktoriteter ofta tvivel kring möjligheterna att etablera ett nytt pronomen i ett språkssystem men Martyna (1980) menar att svårigheten med att förändra språket också måste jämföras med att *inte* förändra det.

Hens användningsområden. Ordet *hen* har två språkligt åtskilda användningsområden: ett som generisk och ett som unik referens (Ledin, 2012b), och

anledningen till att man bör åtskilja dessa är bland annat att de i vissa avseenden används med olika intentioner, varför olika rekommendationer anbefalles (Språkrådet, 2013a).

Hen med generisk referens. Ett generiskt pronomen är allmänt och syftar på vem som helst som passar in på den aktuella beskrivningen (Ledin, 2012b). Som sådant erbjuder *hen* ett alternativ till *vederbörande*, *han/hon* och *den*. Men *hen* kan också användas när referensens könstillhörighet är okänd, irrelevant eller behöver anonymiseras (Språkrådet, 2013a)

Hen med unik referens. Här används *hen* i sexualpolitiskt syfte, av de som inte vill bli omtalade som en *han* eller *hon* eller som inte kan eller vill identifiera sig som man eller kvinna (Språkrådet, 2013a; Milles, 2011; Ledin, 2012b). Användare av *hen* som unik referens ifrågasätter den tvådelade könsuppdelning i vårt pronomensystem och vill ta bort fokus från människors könstillhörighet (Språkrådet, 2013a). Somliga av dessa användare menar att språket såväl som samhället kan könsneutraliseras genom att helt och hållet ersätta *han* och *hon* med *hen*, då dagens pronomensystem enligt dessa påverkar föreställningar kring individers könsidentitet. Det är dock få som anser att *han* och *hon* borde förbjudas i svenskan, och även de mest genusmedvetet normkritiska ser *hen* som ett komplement snarare än som ersättningsord (Språkrådet, 2013a).

Alternativ till *hen*. I debatten är ett vanligt argument mot *hen* att det redan finns bra alternativ, och att det alltså inte behövs. Därför kan det vara värt att undersöka några av de alternativ som finns:

Omskrivningar. Ett sätt att undvika pronomen är genom omskrivningar genom till exempel passivisering.

Denne. Det finns två huvudsakliga skäl till att "denne" inte är att rekommendera. Det första har att göra med e-ändelsens brist på neutralitet då det indikerar en manlig referens. Det andra handlar om det rent språkligt stilistiska - "denne" uppfattas som stelt och formellt. (Frågelådan i språkrådet, 2013b)

Han eller hon/Hon eller han. Denna typ har fördelen att det inkluderar båda könen på ett tydligt sätt. Nackdelen är att det kan ses som lite omständligt, särskilt som det behöver varieras med *hon eller han* för att bli könsneutralt (Ledin, 2012b)

Den - Ytterligare ett alternativ är *den* som ju både är kort, praktiskt och etablerat. *Den* och *det* har traditionellt använts om obesjälade varelser, medan *han* och *hon* - och alltså även i förlängningen *hen* - syftar på personer, vilket kan göra att det upplevs som opersonligt (Ledin, 2012b). Men *den* behöver inte alltid vara ett dåligt alternativ, i vissa kontexter passar det

bättre att vara opersonlig så gångbarheten är situationsberoende. Naturligtvis kan *hen* också användas i dessa situationer, skillnaden blir att *hen* sticker ut mer än den (Byrman, 2012). Språkrådets rådande rekommendation är dock att variera referensmetoden inom samma text, vilket naturligtvis även gäller för *hen*. Av detta följer att *hen* skulle kunna utgöra ett lämpligt komplement till de redan etablerade alternativen (Språkrådet, 2013a).

Tidigare forskning på *hen*. Språkvetaren Daniel Wojahn undersökte de olika pronomenen *han*, *han eller hon*, *hon eller han*, *han/hon*, *den* och *hen* i en och samma text. Den form som upplevdes som mest inkluderande av genusidentiteter var *hen*, som fick flest att föreställa sig en person av vilket kön som helst. Av dem som läst om *den* hade lika många en föreställning om en man som inte några föreställningar alls (Wojahn, 2013). Samma resultat får Strömbäck & Wikström (2012) som studerar *hen* och *den (sökande)* i rekryteringssammanhang. I studien presenterades en platsannons för deltagarna, skriven av en fiktiv rekryterare. Platsannonsen innehöll ett könsneutralt yrke men fanns i två versioner, antingen en med könsmärkt kvinnligt språk eller en med könsmärkt manligt språk. Deltagaren fick läsa en av de två versionerna tillsammans med en beskrivning av en fiktiv sökande, som även den utformats av rekryteraren för en arbetsgivare att läsa. Även personbeskrivningen fanns i fyra olika versioner som var identiska, med undantag för vilket pronomen som användes, *han*, *hon*, *hen*, eller *den (sökande)*. Resultatet visade att *hen* uppfattas som neutralt i det avseende att deltagarna uppgav att de inte visste om *hen* refererade till en kvinna eller man medan *den sökande* oftast uppfattades som en man (Strömbäck & Wikström, 2012). Lindblom (2012) gjorde en liknande undersökning men med en och samma platsannons, vars språk var könsneutralt. Även i denna studie upplevdes *hen* som mer könsneutralt.

Sammanfattning

Som tidigare framhållits så är den svenska arbetsmarknaden starkt segregerad med hänsyn till kön och det finns anledning att tro att en viss del av denna segregering beror på könsdiskriminering i rekryteringsprocessen (DO, 2012). Bedömningen av individen i rekryteringsprocessen ska tjäna till att förutse den framtida arbetsprestationen (Kahlke & Schmidt, 2002). Men som konstaterats ovan är det vanligt att rekryterare använder andra bedömningsgrunder än de som är relevanta för tjänsten, så som förutfattade meningar eller stereotypiskt tänkande (Heilman, 2001). När det gäller eventuell diskriminering vid rekrytering förefaller det rimligt att huvuddelen av denna sker så tidigt som möjligt i rekryteringsprocessen, av effektivitetsskäl, och inte vid själva intervjuutfallet (Carlsson,

2006). Därför är det intressant att undersöka om användandet av *hen* i det tidigare skedet av rekryteringsprocessen kan göra bedömningen mer neutral och fri från könsstereotypiskt tänkande och därmed hindra förekomsten av könsdiskriminering. Som tidigare studier visat så uppfattas *hen* som mer könsneutralt i den bemärkelsen att det av deltagarna inte kan kategoriseras in i ett kön medan *den* ofta kopplas samman med föreställningar kring det manliga könet (Lindblom, 2012; Strömbäck & Wikström, 2012; Wojahn, 2013). På samma sätt menar Prewitt-Freilino et al. (2011) att även om man använder genusneutral terminologi (så som *den*) så kan det implicit leda till en könsmärkt tolkning. Därför är det intressant att se hur *hen* och *den sökande* påverkas i könsmärkt kontext genom att jämföra två könsdominerade yrken med varandra. Redan i arbetsannonsen har det konstaterats att arbetsgivare kan skilja mellan sökande genom att använda sig av språk som riktar sig åt det ena eller andra könet och därmed påverka hur tilltalade och benägna de sökande är att söka arbetet ifråga (Bem & Bem, 1973). Detta kan ses som könsdiskriminering på institutionell nivå (DO, 2012). Därför kan det vara intressant att undersöka om språket påverkar deltagarna i denna studie med utgångspunkt i att texter innehållande *hen* kommer uppfattas som könsneutrala och texter med *den sökande* kommer uppfattas som mindre könsneutrala. I likhet med Bem & Bems (1974) studie bör då de olika könen bli mer tilltalade av de könsdominerade yrkena när de läst en könsneutral text i jämförelse med en mindre könsneutral text. På samma spår undersöks även om deltagarna kommer uppfatta könsfördelningen i de olika yrkena som mindre snedfördelad när de läst en könsneutral text än när de läst en text som inte är könsneutral.

Syfte och hypoteser

Syftet med denna undersökning är att utvärdera hur en *hen* bedöms i rekryteringssammanhang i jämförelse med *den sökande*. Syftet är också att se om deltagare tilltalas mer av yrket ifråga beroende på om den läst om *hen* eller *den sökande*. I studien undersöks även deltagarens uppskattning av hur stor andel av varje kön som de tror är verksamma inom de respektive yrkena, och om denna uppfattning påverkas av vilken personbeskrivning deltagaren läser (*hen* eller *den sökande*). Slutligen undersöks även deltagarnas relation till *hen*, dvs. hur bekanta de är med ordet, om de använder det och deras attityd till det. I samtliga hypoteser kommer det att kontrolleras för könsskillnader.

Hypotes 1- Hen kommer att uppfattas som mer könsneutralt än Den sökande

Hypotes 2- Yrket kommer att tilltala deltagaren mer när den läser om Hen än när den läser om Den sökande

Hypotes 3- Hur många av respektive kön som deltagare tror är verksamma inom yrket kommer att vara olika beroende på om denne läst om Hen eller Den sökande. Deltagare som läst om Hen kommer alltså tro att fler kvinnor är verksamma inom bilmekanikeryrket än de som läst om den sökande. På samma sätt kommer deltagare som läst om Hen tro att fler män är verksamma inom undersköterskeyrket än de som läst om Den sökande.

Metod

Studien var utformad som en kvantitativ undersökning i form av en experimentell 2 x 2 x 2-design som genomfördes med hjälp av enkäter. Detta metodval möjliggjorde dels uppföljning av tidigare forskning, i vilken samma metod använts, och dels den manipulation som krävdes för att kunna besvara frågeställningen om huruvida *hen* är könsneutralt.

Undersökningsdeltagare

I studien deltog totalt 160 personer - 80 kvinnor och 80 män. Medelåldern var 26,63 år, där den äldsta var 72 år och den yngsta var 16 år (standardavvikelse 6,58 år). På grund av tidsbegränsningen gjordes ett bekvämlighetsurval. Innan undersökningen genomfördes testades enkäten på två frivilliga för att säkerställa att det inte fanns några oklarheter kring instruktionerna, frågorna, eller skattningsskalorna, samt för att fastställa tidsåtgång. Enkäten distribuerades i två stora studentområden i Lund - AF-borgen och Studiecentrum vid LTH - vilket innebär att majoriteten av deltagarna var studenter. Enkäterna fördelades lika mellan de två områdena, vilket medförde ett brett spann av utbildningar. Av undersökningsdeltagarna var 93,8 % studenter (varav 6,9 % av dessa dessutom arbetade); 5 % arbetade uteslutande och 1,3 % var varken studenter eller arbetstagare. Eftersom en stor spridning bland deltagarna eftersträvades gjordes ingen distinktion med hänsyn till ålder, etnicitet m.m. Dock kunde icke svensktalande personer, så som utbytesstudenter, ej delta då undersökningen rörde ett svenskt ord och därmed var skriven på svenska. De främsta anledningarna till att tillfrågade avböjde deltagande var språkbarriär och tidsbrist.

Material

För att uppfylla undersökningens syfte utformades en enkät bestående av tre delar. Den första delen var en platsannons för antingen ett bilmekanikerjobb eller ett undersköterskejobb, båda med ledarpositioner. Dessa yrken valdes dels på grund av låga utbildningskrav, då det var önskvärt att deltagaren själv skulle kunna tänka sig att söka tjänsten, och dels på grund av yrkenas könsstereotypiska natur, då det gynnade undersökningens syfte. De två olika yrkena fanns med på SCB:s lista över de 30 vanligaste yrkena i Sverige. Könsfördelningen för undersköterskeyrket var 93 % kvinnor och 7 % män, medan könsfördelningen i bilmekanikeryrket var 98 % män och 2 % kvinnor (SCB, 2012b). De två yrkena utformades med varsin typ av ledarposition för att höja statusen, av den enkla anledningen att de skulle bli mer attraktiva för deltagaren att söka. Vi ville även ha så könsstereotypiska yrken som möjligt med ett omhändertagande kvinnligt yrke och ett tekniskt manligt yrke. Svensson & Eriksson (2009) har sammanställt en lista över 100 yrken som värderats utifrån statusnivå och denna låg till grund i beslutsprocessen av vilka yrken som skulle väljas, då samma statusnivå på yrkena eftersträvades. På listan låg undersköterska placerad på plats nummer 78 medan bilreparatör låg placerad på plats nummer 70. Detta gjorde dem till de bäst lämpade valen då de var närliggande ur statussynpunkt och samtidigt klassiskt könsstereotypiska. Platsannonserna som användes baserades på en platsannons som använts i en tidigare liknande undersökning men anpassades för de aktuella yrkena. Annonserna var till sitt innehåll identiska, bortsett från de yrkesspecifika detaljerna (se Bilaga 2 och 3). De 160 enkäterna utformades i fyra versioner, så att det för varje yrke fanns en version där ordet *hen* användes och en där *den sökande* användes, med totalt 40 stycken av varje version. Dessa fördelades vid utdelning lika mellan kvinnor och män.

Procedur

Deltagarna informerades muntligt om att studien handlade om rekrytering, att den låg till grund för en kandidatuppsats och att den skulle ta ca 10 minuter att genomföra. De blev därefter tilldelade häftet med en av de fyra kombinationerna av platsannons och personbeskrivning. På försättsbladet fanns en sifferkod som visade vilken betingelse som platsannons och personbeskrivning hade. Häftena blandades och delades ut slumpmässigt. Försättsbladet bestod av information till deltagaren gällande syftet med studien (se Bilaga 1.). I detta kunde deltagaren läsa att företag ofta anlitar rekryteringskonsulter för att utforma jobbbannonser åt dessa, och att deltagaren nu skulle bedöma just en sådan jobbbannons, samt en personbeskrivning av en sökande. De fick information om att undersökningen var

konfidentiell och frivillig, att de fick avbryta när de ville, samt att resultatet endast skulle användas i vetenskapligt syfte. Efter det kom platsannonserna, som antingen beskrev undersköterskyrket eller bilmekanikeryrket.

När deltagaren läst platsannonserna fick hen läsa en beskrivning av en person som sökte jobbet i fråga, vilken innehöll en sammanfattning av personens bakgrund, tidigare erfarenheter, egenskaper, familj och fritid. Personbeskrivningen fanns i två versioner där personen antingen var benämnd som *hen* eller *den sökande*, resterande innehåll var identiskt (se Bilaga 4). I båda versionerna beskrevs personen i de första meningarna som den sökande, där den ena sedan övergick till att benämnas som *hen*. Den sista delen bestod av själva frågeformuläret som deltagaren fick först när de två första delarna var färdiglästa och tillbakalämnade - detta för att deltagaren inte skulle kunna gå tillbaka till texten vid besvarandet av frågorna och därigenom ändra sin ursprungliga uppfattning. Första delen i frågeformuläret bestod av demografiska frågor om deltagaren; kön, ålder, modersmål och sysselsättning. Modersmålet användes för att kontrollera om deltagaren talade ett språk där ett könsneutralt pronomen redan existerar, så som turkiska eller finska. Sysselsättning var av intresse för att se hur stor blandning vi lyckades få med avseende på utbildning, och för att kontrollera för om personen redan hade någon anknytning till något av jobben i platsannonserna. Detta hade kunnat påverka svaret av hur tilltalad personen var av yrket i fråga, vilket efterföljande frågor behandlade. Deltagaren fick även uppskatta hur könsfördelningen i procent såg ut i det aktuella yrket. Detta var för att se om de som läst om *hen* ansåg yrkena vara mindre segregerade än de som läst om *den sökande*. Efter detta följde ett antal minnesfrågor om den sökande där deltagaren fick svara utan alternativ. I denna del efterfrågades bland annat den sökandes kön för att utröna huruvida *hen* och *den sökande* associerades till något av könen (man eller kvinna) eller om de ansågs neutrala. Avsnittet därefter handlade om deltagarens erfarenhet och åsikt om pronomenet *hen* och även här fick personen skatta på en sjugradig skala. Exempel på en fråga var: ”Vad tycker du om att *hen* används som könsneutralt pronomen?”, varvid deltagaren kunde skatta från 1 = ”Mycket dåligt” till 7 = ”Mycket bra”. I slutet av frågorna om *hen* fick deltagaren även skriva varför denne ville eller inte ville använda sig av ordet. Resterande frågor i formuläret fungerande som utfyllnad och vid dessa lades inte någon större vikt i analysen. De var också till för att det inte skulle bli uppenbart vad det var som eftersöktes. I slutet av enkäten lämnades utrymme för deltagaren att själv kommentera. Efter att deltagarna läst häftet fick de lämna ifrån sig det och istället fylla i en enkät med frågor. Vid överlämnandet av häftet matchades häftets sifferkod med en likadan kod på enkäten för att det inte skulle uppstå osäkerhet kring vilken

manipulation som deltagaren utsatts för. Efter avslutad enkät fick undersökningsdeltagaren en tia-lott som tack för sitt deltagande.

Resultat

Syftet med undersökningen var att studera huruvida *hen* är ett könsneutralt pronomen i rekryteringssammanhang och om ordet påverkade deltagarna i deras känslor och uppfattningar. Detta gjordes med hjälp av ett flertal hypoteser som testades med t-test för oberoende grupper, oberoende variansanalys (ANOVA) och chi-två test. En alfanivå på 5 % användes vid samtliga signifikansprövningar om inget annat angivits. För samtliga tester har det kontrollerats för modersmål. Slutligen presenteras också en deskriptiv sammanfattning av deltagarnas uppfattning om ordet *hen*.

Hypotes 1. Hen kommer att uppfattas som mer könsneutralt än Den sökande

För att testa hypotesen om att *hen* och *den sökande* skiljer sig åt som neutrala benämningar fick deltagaren, utan svarsalternativ, svara vilket kön som personen i personbeskrivningen hade. Svaren kodades sedan in i fem kategorier - *kvinn*a, *man*, *hen*, *vet ej* och *angavs ej*. För att underlätta tolkningen av resultatet nedan sammanfogas *hen*, *vet ej* och *angavs ej* med varandra och benämns som svar som inte kan kategoriseras som varken man eller kvinna. För att analysera resultatet utfördes ett oberoende chi-två test, där den oberoende variabeln var könet i personbeskrivningen (*hen* eller *den sökande*) och den beroende variabeln var vilket kön de trodde att personen i personbeskrivningen faktiskt hade (*man*, *kvinn*a, *hen*, *vet ej* eller *angavs ej*). För att se skillnaderna mellan undersköterska och bilmekaniker delades filen upp på variabeln yrkeskategori. Nedan presenteras resultaten i Tabell 1 och Tabell 2 uppdelade i yrken.

Undersköterska

Det fanns en signifikant skillnad mellan *hen* och *den sökande*, med en effektstorlek strax över medium enligt Cohen's riktlinjer ($\chi^2(4, n = 79) = 13,391, p = 0,010, phi = 0,412$). Ungefär en tredjedel av de som läste om *hen* i personbeskrivningen svarade att det var en kvinna, 2,5 % skrev att det var en man, medan resterande 69 % gav ett svar som varken kunde kategoriseras som man eller kvinna. I gruppen som läste om *den sökande* svarade mer än hälften att det var en kvinna, 7,5 % svarade att det var en man, och resterande 25 % svarade något som varken kunde klassificeras som kvinna eller man.

Tabell 1.

Deltagarnas uppfattning om könet i personbeskrivningen (i frekvenser) - Undersköterska

Faktisk benämning i personbeskrivningen	Deltagarens angivna kön i personbeskrivningen				
	Kvinna	Man	Hen	Vet ej	Angavs ej
Hen	12	1	16	1	9
Den sökande	21	3	3	3	10

Bilmekaniker

Det fanns en signifikant skillnad mellan *hen* och *den sökande*, med en effektstorlek strax över medium enligt Cohen's riktlinjer ($\chi^2(4, n = 79) = 35,366, p < 0,001, phi = 0,669$). I gruppen som läst om *hen* angav 17,5 % att det var en man, 2,5 % svarade att det var en kvinna medan majoriteten, 80 %, svarade något som inte kunde kategoriseras som varken man eller kvinna. Detta kan man jämföra med gruppen som läst om *den sökande* där 2,5 % svarade att det var en kvinna, 62,5 % svarade att det var en man och sammanlagt 32,5 % svarade något som varken kunde identifieras som man eller kvinna.

Tabell 2.

Deltagarnas uppfattning om könet i personbeskrivningen (i frekvenser) - Bilmekaniker

Faktiskt kön i personbeskrivningen	Deltagarens angivna kön i personbeskrivningen				
	Kvinna	Man	Hen	Vet ej	Angavs ej
Hen	1	7	26	3	3
Den sökande	1	25	1	5	7

Hypotes 2. Yrket kommer att tilltala deltagaren mer när den läser om Hen än när den läser om Den sökande

Den andra hypotesen var att yrket i platsannonsen skulle tilltala deltagarna i olika utsträckning beroende på om de läst om *hen* eller *den sökande* i personbeskrivningen. För att testa detta gjordes en 2 (yrke platsannons: bilmekaniker/undersköterska) x2 (kön personbeskrivning: *hen/den sökande*) x2 (deltagarens kön) variansanalys (ANOVA) där den beroende variabeln var deltagarens skattning av hur tilltalad denne var av yrket ifråga på en sjugradig skala. Levene's test visade ett signifikant resultat ($p = 0,001$) vilket innebar att vi var tvungna att använda oss av den mer strikta signifikansnivån $p < 0,01$ i denna variansanalys (Pallant, 2013). ANOVAN visade ingen signifikant huvudeffekt gällande deltagarens kön $F(1, 152) = 0,359, p = 0,550$ och inte heller personbeskrivningen visade på någon signifikant huvudeffekt, $F(1, 152) = 0,703, p = 0,403$. Yrket i annonsen däremot hade en tendens till huvudeffekt, $F(1, 152) = 3,229, p = 0,074$, dock med en liten effektstorlek ($\eta_p^2 = 0,021$), vilket betyder att yrket ifråga hade betydelse för hur attraherad deltagaren var av yrket, även om den var svag. Resultatet innebär att deltagarna var en aning mer attraherade av undersköterskeyrket ($M = 2,225; SD = 1,458$) än bilmekanikeryrket ($M = 1,850; SD = 1,223$). En tendens till signifikant interaktionseffekt kunde också finnas mellan deltagarens kön och jobbbannonsen $F(1, 152) = 6,329, p = 0,013$ med en liten till medelstor effekt ($\eta_p^2 = 0,040$). Detta innebär att kvinnor tenderade att vara mer tilltalade av undersköterskeyrket ($M = 2,425; SD = 1,583$) än männen ($M = 2,025; SD = 1,310$), medan männen tenderade att vara mer tilltalade av bilmekanikeryrket ($M = 2,175; SD = 1,448$) än kvinnorna ($M = 1,525; SD = 0,847$). Ett oberoende t-test gjordes därför med yrkeskategori som oberoende variabel och hur tilltalad deltagare var av yrket som beroende variabel. Filen delades samtidigt upp på variabeln deltagarens kön. Resultaten visade att kvinnorna tilltalades mer av undersköterskeyrket än bilmekanikeryrket, med en signifikant skillnad $t(59,628) = 3,170, p = 0,02$. Det fanns dock ingen signifikant skillnad hos männen, som tilltalades nästan lika mycket av undersköterskeyrket ($M = 2,03; SD = 0,310$) som av bilmekanikeryrket ($M = 2,18; SD = 1,448; t(78) = -0,486, p = 0,628$). Det här betyder att kvinnorna var mer attraherade av det kvinnodominerade yrket medan männen inte nämnvärt föredrog det mansdominerade yrket framför det kvinnodominerade. En trevägsinteraktion mellan yrket i annonsen, könet i personbeskrivningen och deltagarens kön visade en liten tendens till signifikans, $F(1, 152) = 2,425, p = 0,121$ med en liten effektstorlek ($\eta_p^2 = 0,016$). För att studera interaktionen närmre gjordes ett oberoende t-test som visade en tendens till signifikant skillnad på så sätt att

kvinnor som läst om undersköterskan var mer tilltalade av yrket om de hade läst om *den sökande* ($M = 2,90$; $SD = 1,804$) än om de läst om *hen* ($M = 1,95$; $SD = 1,191$; $t(32,923) = -1,966$, $p = 0,058$) med en medelstor till stor effektstorlek ($\eta^2 = 0,092$). Däremot fanns det ingen signifikant skillnad gällande hur tilltalade kvinnorna var av bilmekanikeryrket oavsett om de läst om *hen* ($M = 1,55$; $SD = 1,050$) eller *den sökande* ($M = 1,50$; $SD = 0,607$; $t(38) = 0,184$, $p = 0,855$). När det gällde männen fanns det inga signifikanta skillnader i hur tilltalade de var av undersköterskeyrket, oavsett om de läst om *hen* ($M = 2,15$; $SD = 1,496$) eller *den sökande* ($M = 1,90$; $SD = 1,119$; $t(38) = 0,598$, $p = 0,553$). Någon signifikant skillnad fanns heller inte hos männen i hur tilltalade de var av bilmekanikeryrket när de läst om *hen* ($M = 2,15$; $SD = 1,424$) eller *den sökande* ($M = 2,20$; $SD = 1,508$; $t(38) = -0,108$, $p = 0,915$).

Hypotes 3. Deltagarens uppskattning av antalet verksamma inom yrket

Den tredje och sista hypotesen undersökte om det fanns någon skillnad mellan könen i hur många deltagarna trodde var verksamma inom yrket av respektive kön beroende på vilken personbeskrivning och vilket yrke de läst om. Två separata flervägs oberoende ANOVOR gjordes med yrket i annonsen, könet i personbeskrivningen och deltagarens kön som oberoende variabler och andelen procent kvinnor respektive män som deltagaren trodde var verksamma inom yrket i dagsläget som beroende variabler. I den första variansanalysen studerades hur många kvinnor som deltagarna trodde var verksamma inom respektive yrke. Analysen visade på en signifikant huvudeffekt för arbetet i annonsen, $F(1, 151) = 464,140$, $p < 0,001$ med en medelstor effektstorlek ($\eta_p^2 = 0,755$). Det innebär att yrket hade stor betydelse för deltagarnas uppskattning om andelen verksamma kvinnor inom yrkesområdet, och resultatet visade att deltagarna trodde att fler kvinnor var verksamma inom undersköterskejobbet ($M = 77,625$; $SD = 1,908$) än bilmekanikerjobbet ($M = 19,688$; $SD = 1,895$). Någon huvudeffekt för deltagarens kön fanns inte, $F(1, 151) = 1,610$, $p = 0,206$, eller för könet i personbeskrivningen, $F(1, 151) = 1,133$, $p = 0,289$. Det fanns en tendens till signifikant interaktionseffekt mellan arbetet i annonsen och deltagarens kön, $F(1, 151) = 3,006$, $p = 0,085$, dock med en liten effektstorlek ($\eta_p^2 = 0,20$). Ett oberoende t-test gjordes för att se om några signifikanta skillnader fanns mellan könen. Den oberoende variabeln var deltagarens kön och den beroende variabeln var procentandelen kvinnor som deltagaren trodde var verksam inom området. Filen delades samtidigt upp på variabeln yrkeskategori. Resultatet från t-testet visade att både kvinnor och män som läst platsannonserna trodde att fler kvinnor var verksamma inom undersköterskejobbet än bilmekanikerjobbet. Det fanns en nästan signifikant skillnad mellan könen i hur stor andel kvinnor de trodde var verksamma

inom bilmekanikeryrket, där kvinnor trodde att en lägre procentandel kvinnor var verksamma inom bilmekanikeryrket ($M = 15,650$; $SD = 13,112$), än vad männen trodde ($M = 23,725$; $SD = 25,386$); $t(78) = -1,787$, $p = 0,079$. Dock fanns det ingen signifikant effekt gällande undersköterskeyrket då kvinnorna endast trodde att en lite högre procentandel kvinnor var verksamma inom undersköterskeyrket ($M = 78,250$; $SD = 15,256$), än vad männen trodde ($M = 77,000$; $SD = 8,847$); $t(77) = 0,444$, $p = 0,658$. I den andra ANOVA'n, som undersökte hur många män som deltagaren trodde var verksamma inom yrket, visade analysen även här en signifikant huvudeffekt av jobbet i annonsen, $F(1, 151) = 427,665$, $p < 0,001$ med medelstor effektstorlek ($\eta_p^2 = 0,739$). Det fanns dock ingen huvudeffekt för deltagarens kön, $F(1, 151) = 2,380$, $p = 0,125$, eller för könet i personbeskrivningen, $F(1, 151) = 1,573$, $p = 0,212$. Mellan arbetet i annonsen och deltagarens kön fanns en tendens till signifikant interaktionseffekt, $F(1, 151) = 2,970$, $p = 0,087$ med en liten effektstorlek ($\eta_p^2 = 0,019$). Även här gjordes ett oberoende t-test för att se om några signifikanta skillnader fanns mellan könen. Den oberoende variabeln var deltagarens kön och den beroende variabeln var procentandelen män som deltagaren trodde var verksam inom området. Filen delades samtidigt upp på variabeln yrkeskategori. Resultatet från t-testet visade att både kvinnor och män som läst platsannonserna trodde att fler män var verksamma inom bilmekanikeryrket än inom undersköterskeyrket. Det fanns en tendens till signifikant skillnad mellan könen i hur stor andel män de trodde var verksamma inom bilmekanikeryrket, där kvinnor trodde att en högre procentandel män var verksamma inom bilmekanikeryrket ($M = 84,325$; $SD = 13,086$), än vad männen trodde ($M = 75,275$; $SD = 26,793$); $t(56,606) = 1,920$, $p = 0,060$. Dock fanns det ingen signifikant skillnad mellan kvinnorna ($M = 22,250$; $SD = 15,273$) och männen ($M = 22,750$; $SD = 9,078$); $t(77) = -0,174$, $p = 0,862$ gällande hur stor andel män som de uppskattade var verksamma inom undersköterskeyrket.

Deskriptiv data om *hen*

På första frågan, om deltagaren känner till ordet *hen*, visade en deskriptiv analys att det lägsta svarsvärdet var 3 och det högsta 7 på en sjugradig skala ($M = 6,76$; $SD = 0,591$), vilket tydde på att deltagarna var väl införstådda med ordet. Ett oberoende t-test utfördes för att jämföra svaren mellan män och kvinnor vilket visade på en signifikant skillnad, $t(129,482) = 2,617$, $p = 0,010$. Medelvärdena kan ses i Tabell 3 nedan och medelvärdesskillnaden var 0,242 (95 % KI: 0,059 till 0,425) med en liten till medelstor effektstorlek ($\eta^2 = 0,04$) enligt Cohen's riktlinjer. Resultatet visade att kvinnor och män kände till *hen* i ungefär samma utsträckning, kvinnor något mer än män. Vidare deskriptiv analys

visade dock att även om det var många kände till ordet *hen* så var det betydligt färre som faktiskt använde det ($M = 2.98$, $SD = 2,082$). Ett oberoende t-test visade en signifikant skillnad mellan kvinnors och mäns användande av ordet *hen*, $t(157) = 3,145$, $p = 0,002$, och tabellen visar att kvinnor använde ordet i större utsträckning än männen. Skillnaderna i medelvärde (medelvärdesskillnad = 1,007, 95 % *KI*: 0,375 till 1,639) var medelstor ($\eta^2 = 0,059$). En sista deskriptiv analys visade även vad deltagarna tyckte om att använda *hen*, utifrån skattningar på en sjugradig skala. Medelvärdet låg på 4,59 ($SD = 2,202$), vilket tydde på en övervägande positiv attityd gentemot ordet. Ett oberoende t-test visade en signifikant skillnad mellan kvinnor och män, där kvinnor var mer positiva till ordet *hen* än männen, $t(156) = 2,493$, $p = 0,014$. Skillnaden i medelvärden (medelvärdesskillnad = 0,859, *KI*: 0,178 till 1,540) var liten till medelstor ($\eta^2 = 0,038$).

Tabell 3. Deltagarens relation till ordet Hen

Kön deltagare	Känner till Hen	Använder Hen	Åsikt om Hen
Kvinna	6,88 (0,432)	3,46 (2,043)	5,00 (2,111)
Man	6,63 (0,701)	2,46 (1,992)	4,14 (2,220)

Not: SD inom parantes

Diskussion

Syftet med denna undersökning var att utvärdera hur en *hen* bedöms i rekryteringssammanhang i jämförelse med *den sökande*. Syftet var också att se huruvida deltagaren upplevde sig mer tilltalad av yrket som personen läst om beroende på om den läst om *hen* eller *den sökande*. I studien undersöktes även om deltagaren påverkades av vilken personbeskrivning den hade läst, *hen* eller *den sökande*, när den skulle uppskatta hur stor andel kvinnor respektive män som den trodde var verksam inom något av de två yrkena. Slutligen undersöktes även deltagarnas relation till *hen*, d.v.s. hur bekanta de var med ordet, om de använde det och deras attityd till det. Resultaten visade att *hen* uppfattas som mer

könsneutralt än *den sökande* i det avseende att deltagarna i högre grad uppger att de inte vet om det är en kvinna eller en man när de läst om *hen* jämfört med *den sökande*. Diskussionen är disponerad så att varje hypotes tas upp var för sig och diskuteras utifrån resultat och tidigare forskning.

Hypotes 1. Hen kommer att uppfattas som mer könsneutralt än den sökande.

Resultaten visade på en signifikant skillnad mellan *hen* och *den sökande* vilket visar på att *hen* uppfattas som neutralt i det avseende att deltagarna uppger att de inte vet om *hen* refererar till en kvinna eller man, medan *den sökande* oftare uppfattas i enlighet med kontexten. Det tyder på att *den sökande* är mer utsatt för att kopplas till ett visst kön, då man tolkar *den sökande* i relation till kontexten (en kvinna i kvinnlig kontext och en man i manlig kontext), medan *hen* tycks vara mindre påverkad av kontexten och därmed kan tolkas som mer fristående och neutral. Detta bekräftar vår hypotes om att *hen* upplevs mer könsneutralt än *den sökande* och det ligger också i enlighet med tidigare forskning (Lindblom, 2012; Strömbäck & Wikström, 2012; Wohjan, 2013).

Hypotes 2. Yrket kommer att tilltala deltagaren mer när den läser om Hen än när den läser om Den sökande.

Den andra hypotesen var att yrket i platsannonser skulle tilltala deltagarna i olika utsträckning beroende på om de läst om *hen* eller *den sökande* i personbeskrivningen. Resultatet visade inga signifikanta huvudeffekter. Det som däremot visade sig var att deltagarna var en aning mer attraherade av undersköterskeyrket än bilmekanikeryrket. Det överensstämmer med rådande könsfördelning bland de två yrkena, då det befinner sig en högre andel män inom undersköterskeyrket än andelen kvinnor inom bilmekanikeryrket (SCB, 2012b). Det fanns även ett svagt samband mellan deltagarens kön och jobbannonser, vilket innebar att kvinnor var mer tilltalade av undersköterskeyrket än männen, medan männen var mer tilltalade av bilmekanikeryrket än kvinnorna. Detta överensstämmer också med de förhärskande könsnormerna. På samma sätt var kvinnorna mer tilltalade av det kvinnodominerade undersköterskeyrket jämfört med bilmekanikeryrket, medan männen inte nämnvärt föredrog det mansdominerade bilmekanikeryrket framför det kvinnodominerade. Detta bekräftas återigen av den rådande könsfördelningen i de olika yrkesområdena, att fler män befinner sig inom undersköterskeyrket än kvinnor inom fordonsmekanikeryrket (SCB, 2012b). Varför männen var mer öppna för båda yrkeskategorierna i jämförelse med kvinnorna, som var mer tilltalade av det kvinnodominerade yrket, är svårt att veta. En teori

kan vara att jämställdhetsarbetet för kvinnor har fokuserat mer på att höja deras status och löner och därmed riktat in sig på den vertikala integreringen. Om så är fallet kan det innebära att de horisontella segregeringsförsöken fått stå åt sidan. En annan anledning kan vara att kvinnor upplever det svårt att på olika sätt ta sig in i den mansdominerade sfären, något som också bekräftas av diverse studier (se Arbetslivsinstitutet, 2003; Robertsson, 2003; Sharafutdinova, 2013). Vad gör då att männen inte upplever samma problem som kvinnorna? Även om män också stöter på svårigheter som yrkesutövare inom kvinnodominerade yrkesområden, så som att till exempel få sin manlighet ifrågasatt, så visar ett flertal studier att män inom kvinnodominerade yrken ges fördelar i karriären (Robertsson, 2003). Det stämmer också överens med de könsstrukturer som råder i stora delar av samhället, vilket kan medföra att männen inte känner sig lika avskräckta av områden dominerade av det andra könet, som kvinnorna gör. En annan teori är att ökningen av pappaledighet (Tjänstemännens centralorganisation [TCO], 2014) och kontinuerligt jämställdhetsarbete med fokus på att öka mäns intresse för kvinnodominerade domäner har lett till en utveckling och utökning av den manliga normen. Om den manliga normen förändrats till att bli mer inkluderande av värden som annars anses kvinnliga, så bör problemet med ifrågasatt manlighet också ha minskats. Utifrån den teorin kan man dra slutsatsen att det blivit mer accepterat för män att ta sig in i de kvinnodominerade domänerna, vilket också lett till att fler män är öppna för den möjligheten.

Det som dock hade störst betydelse för den här hypotesen var den tendens till samband som kunde identifieras mellan yrket i annonsen, könet i personbeskrivningen och deltagarens kön. Sambandet talar för att kvinnorna som läst om undersköterskan var mer attraherade av yrket om de hade läst om *den sökande* än om de läst om *hen*. Att kvinnorna kände sig mer tilltalade av undersköterskejobbet när de läst om *den sökande* tyder på att de kände att *den sökande* riktade sig mer till dem eftersom det påverkades av kontexten och därmed fick en lutning åt en kvinnlig innebörd. *Hens* neutralitet och inkluderande inverkan av båda könen verkar å andra sidan ha påverkat kvinnorna negativt på så sätt att de inte blivit lika tilltalade. När det gällde bilmekanikeryrket verkade kvinnorna dock inte påverkas alls vilket innebär att *hen* inte fick någon inkluderande verkan på dem. Beträffande männen så påverkades de inte nämnvärt av om de läst om *hen* eller *den sökande* oavsett vilket yrke det gällde, vilket tyder på att *hen* varken fick någon inkluderande eller uteslutande verkan på dem. Detta innebär att hypotesen inte bekräftades.

Hypotes 3. Hur många av respektive kön som deltagarna tror är verksamma inom yrket kommer att vara olika beroende på om denne läst om hen eller den sökande.

Den tredje och sista hypotesen undersökte om det fanns någon skillnad mellan könen i hur många deltagarna trodde var verksamma inom yrket av respektive kön beroende på vilken personbeskrivning och vilket yrke de läst om. Deltagare som läst om *hen* kommer alltså tro att fler kvinnor är verksamma inom bilmekanikeryrket än de som läst om *den sökande*. Likadant, deltagare som läst om *hen* kommer tro att fler män kommer att söka sig till undersköterskeyrket än de som läst om *den sökande*. Den första analysen visade att yrket som deltagarna hade läst om hade stor betydelse för hur stor andel kvinnor som de uppskattade vara verksamma inom yrkesområdet. Dessutom trodde deltagarna att fler kvinnor var verksamma inom undersköterskeyrket än bilmekanikeryrket. Inga övriga huvudeffekter fanns. Däremot påträffades ett mycket svagt samband, dock ej signifikant, mellan arbetet i annonsen och deltagarens kön vilket innebar att deltagarnas eget kön hade en viss betydelse för hur många kvinnor de trodde var verksamma inom respektive yrke beroende på vilket yrke de läst om. Resultatet visade även att både kvinnor och män som läst platsannonserna trodde att fler kvinnor var verksamma inom undersköterskeyrket än bilmekanikeryrket, vilket också stämmer överens med hur könsfördelningen ser ut i verkligheten. En svag skillnad mellan könen, dock ej signifikant, visade att kvinnorna trodde att en lägre procentandel kvinnor var verksamma inom bilmekanikeryrket än vad männen trodde. Även om kvinnorna trodde att en högre procentandel kvinnor var verksamma inom undersköterskeyrket än männen så var denna skillnad dock oerhört svag. Den andra analysen visade även den att yrket i annonsen hade stor betydelse för deltagarnas uppskattning om hur stor andel män som var verksamma inom yrkesområdet. Dessutom trodde deltagarna att fler män var verksamma inom bilmekanikerjobbet än undersköterskejobbet, en uppfattning om könen som varit konsekvent genom hela undersökningen. Några övriga huvudeffekter fanns inte. Däremot fanns en tendens till signifikant samband mellan arbetet i annonsen och deltagarens kön som visade att både kvinnor och män trodde att fler män var verksamma inom bilmekanikeryrket än inom undersköterskeyrket. Det fanns även en svag, icke-signifikant skillnad mellan könen som visade att kvinnorna uppskattade en högre procentandel män vara verksamma inom bilmekanikeryrket än vad männen trodde. Inom undersköterskeyrket trodde kvinnorna att en lägre procentandel män var verksamma jämfört med männen, men liksom den första analysen var även denna skillnad oerhört svag. Av resultaten kan man se att kvinnor tenderar att uppfatta yrkena som mer könssegregerade än vad männen gör, även om resultaten inte är signifikanta. När det gäller hypotesen kan man utifrån resultaten alltså konstatera att denna

inte bekräftats. Om man jämför resultaten med aktuell statistik över könsfördelningarna mellan de två yrkena så ligger båda könsens uppskattningar en bit från verkligheten men om man jämför deras uppskattningar med varandra så kommer kvinnorna närmre sanningen än männen. Att kvinnornas uppskattning var mer realistisk kan bero på att kvinnor är mer medvetna om de jämställdhetsproblem som existerar på arbetsmarknaden då dessa påverkar dem i högre utsträckning än männen.

Deskriptiv statistik

På första frågan, om deltagaren kände till ordet *hen*, visade den deskriptiva analysen att deltagarna var väl införstådda med ordet och även att kvinnor kände till *hen* bättre än män. Men även om det var många som kände till ordet *hen* så var det betydligt färre som faktiskt använde det. Enligt resultaten använde kvinnorna ordet i större utsträckning än männen. Vi fann också en övervägande positiv attityd gentemot ordet, även om kvinnorna var mer positiva till *hen* än männen. Jämfört med tidigare forskning så visar våra resultat på en mer positiv attityd gentemot *hen* än tidigare (Bäck, Lindqvist & Gustafsson, 2014) Detta kan bero på en ökad popularitet då ordet inte är lika nytt längre utan lite mer accepterat som ett praktiskt alternativ. Det kan också bero på att majoriteten av våra undersökningsdeltagare var studenter och därför kanske genom sin utbildning fått en större genusmedvetenhet än övrig befolkning. Ledin & Lyngfelt, (2013) vittnar om att *hen* påträffas i allt större grad i akademiska texter skrivna av studenter, och kallar därför också denna typ av användning som *informant-hen*.

Validitet och reliabilitet

I ett försök att mäta hur könsstereotypiskt språk påverkar bedömningen av en fiktiv arbetssökande är det inte helt säkert att det verkligen är de olika benämningarna som har påverkat deltagarnas bedömningar. Bakomliggande orsaker skulle t.ex. kunna vara tidigare åsikter om yrket eller den sökandes utbildning. Med hänsyn till den externa validiteten så kan det vara svårt att generalisera resultaten till övrig befolkning, med tanke på att det endast var studenter som testades. Det som skulle kunna påverka resultatet är deltagarens modersmål men detta har kontrollerats för i studien. Slutligen så har studien mätt det som var avsett att mätas och bortfallet var litet.

Svagheter

En svaghet med undersökningen är att urvalet var litet, tjugo deltagare per grupp. Ett större urval skulle vara att föredra, men på grund av tidsbrist så blev urvalet begränsat. Om ett

större urval använts kanske fler signifikanta effekter hade påträffats eftersom resultaten pekade i samma riktning. När grupperna är små, som i vårt fall, så kan bristen på power vara orsaken till att man inte får några signifikanta resultat och i de fallen bör man överväga att använda sig av en signifikansnivå som ligger på 0.10 eller 0.15 (Stevens, 1996, refererat i Pallant, 2013). Detta är dock inget som verkställdes i denna studie, utan strikt signifikansnivå har använts genomgående bland hypoteserna.

Ett annat dilemma har varit yrkena som valts inför studien. Även om de var likställda på så sätt att båda var lågstatusyrken med ledarpositioner så utgör de ett problem i jämförelse med hur prioriteringarna kan ha sett ut i samhället när det gäller jämställdhetsarbetet. Som tidigare resonerat så kan större fokus för män ha legat på att minska den horisontella segregeringen, d.v.s. att arbeta för att få in män i kvinnodominerade yrken, medan fokuset för kvinnor snarare kan ha legat på att minska den vertikala segregeringen. Detta innebär ett större arbete för att få upp kvinnorna i högre ledarpositioner snarare än att få in dem i mansdominerade lågstatusyrken. Utifrån detta resonemang kan yrkesvalen i studien ha haft betydelse för vårt resultat då männen kände sig lika tilltalade av undersköterskeyrket som bilmekanikeryrket, medan kvinnorna kände sig mer tilltalade av undersköterskeyrket än av bilmekanikeryrket. Ur denna aspekt är yrkena som valdes inte jämbördiga, vilket kan leda till en misstolkning av *hen* och *den sökandes* egentliga påverkan.

Ytterligare en svaghet med metoden var att deltagarna ofta satt i grupper och fyllde i enkäterna samtidigt. Även om de fick instruktioner om att inte samtala med varandra under tiden, utan genomföra enkäten på egen hand så gick detta inte helt att kontrollera. Det blev också tydligt att detta var ett problem när dataanalysen genomfördes då vissa uppenbart hade påverkat varandra. Detta går också emot antagandet om självständighet som validitetskrav (Pallant, 2013). Det innebär att man får räkna med en viss felkälla, dock uppskattas den inte så stor att den skulle ha påverkat resultatet överlag.

Slutsats

Sammanfattningsvis kan konstateras att *hen* uppfattas som neutralt på så sätt att deltagarna uppger att de inte vet om *hen* refererar till en kvinna eller man. *Den sökande* däremot påverkas mer av kontexten och upplevs inte lika könsneutralt. Överlag så tilltalades kvinnor mer av undersköterskeyrket, medan männen tilltalades lika mycket av undersköterskeyrket som bilmekanikeryrket. Även om kvinnor var mer positiva till *hen* så påverkades de mer negativt av det på så sätt att de var mindre attraherade av undersköterskeyrket när de läst om *hen* än när de läst om *den sökande*. Denna negativa effekt

kompen­serades det inte för när det gällde bilmekani­keryrket, då kvin­nor inte upplevde sig mer tilltalade av bilmekani­keryrket än undersköterskeyrket. Män­nen å andra sidan påverkades inte alls. Del­tagarnas uppfattning om hur könsför­delningen ser ut hos de två yrkena stämde bra överens med hur verkligheten ser ut. Kvin­norna hade dock en mer realistisk bild av könsför­delningen medan män­nen var lite för optimistiska vad gällde den antalsmässiga könsintegreringen. Beträffande *hen* så var det ett ord som de flesta kände till, kvin­nor något mer än män. Det fanns också en överlag positiv bild av *hen* som könsneutralt pronomen, mer positiv än i tidigare studier vilket skulle kunna bero på att det har blivit mer accepterat.

Framtida forskning

I denna undersökning studerades *hen* och *den sökandes* påverkan av deltagares uppfattning i olika kontexter. I denna och i andra studier har det framkommit att deltagarna inte kan kategorisera *hen* till ett visst kön, medan *den sökande* har varit mer påverkad av kontexten. Frågan är om det är ordet *hen* som är neutralt eller om det fortfarande är så pass nytt att deltagarna reagerar på det och därför minns det bättre? Ett ord som sticker ut i texten blir på så sätt kanske inte lika påverkat av kontexten? I framtida forskning skulle man därför kunna jämföra *hen* med ett annat nyord, t.ex. ett av de tidigare föreslagna könsneutrala pronomen så som *hoan* eller *hin*.

Referenslista

- Arbetslivsinstitutet (2003). *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Behrenz, L. (2001). Who gets the job and why? An explorative study of employers' recruitment behavior. *Journal of Applied Economics* 4, Vol. IV, No. 2, 255-278.
- Bem, S. & Bem, D. (1973). Does sex- biased job advertising "aid and abet" sex discrimination? *Journal of applied social psychology*, 3(1), 6-18.
- Byrman, Y. (2012, 28 maj). Hen eller den? Pronomenval med betydelse. [Blogpost] *Svenska Dagbladet Kultur*. Hämtad den 2 juni 2014 från <http://blog.svd.se/sprak/2012/05/28/hen-eller-den-pronomenval-med-betydelse/>
- Bäck, E. A., Lindqvist, A., & Gustafsson Sendén, M. (2014). *Hen* can do it: Effects of using a gender neutral pronoun in a recruitment situation. *Submitted*.
- Carlsson, M. (2006). Kan könsdiskriminering förklara yrkessegregationen på den svenska arbetsmarknaden? Högskolan i Kalmar. *Ekonomisk debatt* 37(8), 38 -48. Hämtad den 2 juni 2014 från <http://nationalekonomi.se/filer/pdf/37-8-mc.pdf>
- Carreiras, M., Garnham, A., Oakhill, J., & Cain, K. (1996). The use of stereotypical gender information in constructing a mental model: Evidence from English and Spanish. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 49(3), 639-663.
- Dahl, Ö. (2012, 21 mars). Hur många språk skiljer mellan hon och han, egentligen? [Blogpost] Hämtad den 2 juni 2014 från <http://lingvistbloggen.ling.su.se/?p=1711>
- Davison, H. K., & Burke, M. J. (2000). Sexdiscrimination in simulated employment context : A metaanalytic investigation. *Journal of vocational behavior* 56, 225-248.
doi:10.1006/jvbe.1999.1711
- Diskrimineringsombudsmannen. (2012). *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet*. Hämtad från <http://www.do.se/sv/Material/Forskningsoversikt-om-diskriminering-vid-rekryteringsprocessen/>
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735-754.
- Edin, P-A. & Lagerström, J. (2006). *Blind Dates: Quasi-experimental Evidence on Discrimination*. Working Paper 2006:4. Uppsala: IFAU.
- Gonäs, L. (Red.). (2005). *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora.

- Hamilton, M. C. (1988). Using masculine generics: Does generic he increase male bias in the user's imagery? *Sex Roles, 19*, 785–798. doi 10.1007/BF00288993
- Heilman, M. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues, 57*(4), 657-674.
- Kahlke, E. & Schmidt, V. (2002). *Arbetsanalys och personbedömning- att öka träffsäkerheten vid urval och rekrytering*. Lund: Studentlitteratur AB
- Karlgren, H. (2012, 8 mars). Hen föreslogs redan 1994. [Blogpost] *Svenska Dagbladet Kultur*. Hämtad 2 juni 2014 från <http://blog.svd.se/kultur/2012/03/08/%E2%80%9Dhen%E2%80%9D-foreslogs-av-sprakforskare-redan-1994-%E2%80%93-i-svd/>
- Kennison, S.M., & Trofe, J.L. (2003). Comprehending pronouns: A role for word-specific gender stereotype information. *Journal of Psycholinguistic Research, 32*, 355-378.
- Konjunkturinstitutet (2012). Konjunkturläget augusti 2012. *Bemanningsbranschen på frammarsch*. Hämtad den 2 juni 2014 från <http://www.konj.se/download/18.2e23b662137d88fc6f71c60/Bemanningsbranschen+%E2%80%93+en+liten+bransch+p%C3%A5+frammarsch.pdf>
- Ledin, P. (2012a, 28 november). Hen i bloggofären: Spridningsmönster. [Blogpost] Hämtad den 2 juni 2014 från <http://pasvenska.se/hen-i-bloggofaren-spridningsmonster/>
- Ledin, P. (2012b, 4 juni). Att använda hen. [Blogpost] Hämtad den 2 juni 2014 från <http://pasvenska.se/att-anvanda-hen/>
- Ledin, P. & Lyngfelt, B. (2013). *Olika hen-syn. Om bruket av hen i bloggar, tidningstexter och studentuppsatser*. Språk och stil 23, 2013, ss. 141–174. Hämtad den 2 juni från http://www.svenska.gu.se/digitalAssets/1471/1471447_141_ledin-lyngfelt.pdf
- Lindblom, M. (2012). *Bedömning av en person som benämns som en hen och användaren av ordet hen*. (Vetenskaplig undersökning). Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.
- Löfström, Å. (2005). En könssegregerad arbetsmarknad - hinder för fria val och effektiv matchning? *Ekonomisk Debatt, 33*-8. Hämtades den 2 juni 2014 från <http://www.nationalekonomi.se/node/902>
- Martyna, W. (1980). Beyond the "he/man" approach: The case for nonsexist language. *Signs, 5*, 482–493.
- Milles, K. (2011). Feminist language planning in Sweden, *Current Issues in Language Planning, 12*(1),21-33. doi:10.1080/14664208.2011.541388'

- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival Manual- A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Open University Press McGraw Hill Education and Two Penn Plaza, New York, NY 10121-2289, USA
- Prewitt-Freilino, J. L., Caswell, T. A. & Laakso, E. K. (2011). The Gendering of Language: A Comparison of Gender Equality in Countries with Gendered, Natural Gender, and Genderless Languages. *Journal of Sex Roles, Volume 66, Number 3-4, 268-281*. doi: 10.1007/s11199-011-0083-5
- Robertsson, H. (2003). *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet* (Doktorsavhandling). Stockholms universitet, institutionen för psykologi. Hämtad från <http://jamda.ub.gu.se/handle/1/368>
- Rooth, D-O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics* 17 (3), 523–534. Hämtad från http://www.iza.org/en/webcontent/personnel/photos/index_html?key=911
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Riksdagen
- Sharafutdinova, E. (2013). *Kvinnor i mansdominerande yrken: En hermeneutisk studie om hur kvinnor upplever att det är att arbeta i ett mansdominerat yrke*. (Kandidatuppsats) Mälardalens högskola, Akademien för hållbar samhälls- och teknikutveckling. Hämtad från <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?searchId=1&pid=diva2:625157>
- SOU 2005:41 Utredning om makt, integration och strukturell diskriminering. I De los Reyes, P. & Kamali, M. (Red.) *Bortom Vi och Dom- Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Fritzes: Stockholm. Hämtad från <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/45642>
- Språkrådet. (2012). Hen inte nytt i Nationalencyklopedin. Hämtades 2 juni 2014 från <http://sofi.prod3.imcms.net/13119>
- Språkrådet. (2013a). Pronomenet hen. Hämtades 2 juni 2014 från <http://www.sprakochfolkminnen.se/download/18.4aec91b214565240e191148/1398839699856/pronomenet-hen.pdf>
- Språkrådet. (2013b). Frågelådan. Hämtades den 2 juni 2014 från <http://www.spraknamnden.se/sprakladan/ShowSearch.aspx?id=id=77439;objekttyp=lan>
- Stahlberg, D., Braun, F., Irmen, L. & Sczesny, S. (2007). Representation of the sexes in language. In K. Fiedler (Ed.), *Social communication. A volume in the series Frontiers of Social Psychology*, 163-187. New York: Psychology Press.

- Statistiska centralbyrån. (2012a). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån. Hämtad den 2 juni 2014 från http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Publiceringskalender/Visa-detaljerad-information/?publobjid=17386
- Statistiska centralbyrån. (2012b). *30 största yrkena*. Hämtades 2 juni 2014 från http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/Yrkesregistret-med-yrkesstatistik/59064/59071/
- Stevens J.P. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (3rd edn.) Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
- Strömbäck, E. & Wikström, J. (2012). *Den sökande är en man: Hur språket påverkar bedömningen i en rekryteringsprocess*. (C-uppsats). Stockholms universitet, Psykologiska institutionen. Hämtad från <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:604201>
- Svensson, G. L. & Eriksson Ulfsdotter, Y. (2009). *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Research report no: 140. Göteborgs Universitet, Sociologiska institutionen. Hämtad från <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/19737?locale=sv>
- Tjänstemännens centralorganisation. (2014). *Pappaindex 2013, nr:2*. Hämtad från <http://www.tco.se/Aktuellt/Pressmeddelande/pres2013/Okning-av-pappors-uttag-av-foraldraledighet-i-TCOs-pappaindex1/>
- Wojahn, D. (2013). De personliga pronomens makt. En studie av hur pronomen styr våra föreställningar om personer. I Bihl, B., Andersson, P. & Lötmarker, L. (red.), *Svenskans beskrivning 32* (ss. 356-367), Institutionen för språk, litteratur och kultur, Karlstads universitet.

Bedömning vid rekrytering

Företag som ska rekrytera personal anlitar ofta rekryteringskonsulter. Dessa konsulter bidrar med att utforma en annons för den aktuella tjänsten och gör sedan det första urvalet av kandidater som presenteras för uppdragsgivaren.

Vissa kandidater sällas bort medan andra blir kallade till intervjuer. Du ska nu få läsa igenom en jobbbanners och en personbeskrivning. Det är en rekryteringskonsult som har skrivit båda två. När du har läst annonsen och personbeskrivningen kommer du att få svara på ett antal frågor om rekryteringssituationen.

Din medverkan behandlas anonymt och svaren är konfidentiella. Ditt deltagande är frivilligt och du får när som helst avbryta processen. Resultatet kommer endast att användas i vetenskapligt syfte.

Tack för din medverkan!

My Siira
(pealmsi@student.lu.se)


Handledare:

Emma Bäck
Emma.Back@psy.lu.se

Undersköterska - Koordinator

Healthcare AB

Publicerad: 2013-11-04, Annon-ID: 2391049

Ort: **Stockholm**  (Kommuninformation), Yrke: **Undersköterska**

Sista ansökningsdag: 2013-11-18

Vi söker en kvalificerad undersköterska med ansvar för vårt demensboende Rönnen, som består av tre avdelningar med demensfunktionsnedsättningar, totalt 46 boendeplatser. Du kommer att arbeta ca 80 % som koordinator och resterande tid som undersköterska ute i avdelningarna. Då Healthcare AB vill erbjuda våra medborgare den bästa omvårdnadsservice lägger vi stor vikt vid att leverera tjänster av hög kvalitet och skapa goda patientrelationer.

De huvudsakliga arbetsuppgifterna består i att:

- ansvara för budget, administrativa uppgifter och bemanning
- ansvara för dina medarbetare och fördela det fortlöpande arbetet
- motivera ditt team genom coaching och högt uppsatta krav
- hjälpa dina medarbetare att utvecklas genom återkoppling
- driva fram rätt beslut för att uppnå företagets mål

Lämplig profil på dig som söker:

- undersköterskeutbildning
- erfarenhet inom vård och omsorg
- erfarenhet av protokollskrivning, beställningar och fakturor
- ledarskapsutbildning är meriterande men inget krav
- Som person har du god samarbetsförmåga samtidigt som du är självständig och målmedveten.
- Du är socialt utåtriktad och hanterar kunder och relationer väl, såväl interna som externa relationer, och har en god förmåga att förstå andra.
- Du är noggrann, strukturerad och har ett utvecklat ordningssinne.

Det allra viktigaste är förstås att du har ett genuint intresse för vård och omsorg, hög arbetsmoral och en positiv attityd!

Varaktighet/Arbetstid

Tillsvidare

Heltid

Tillsvidare, heltid, dagtid

Lön

Fast lön

Månadslön

Ansökan

Sista ansökningsdag: 2013-11-18

Kontaktpersoner

Kim Lundberg 08-64 64 64 96

Arbetsgivare

HEALTHCARE AB

Postadress

HEALTHCARE AB Fabriksgatan 13

199 47 STOCKHOLM

Besöksadress

Fabriksgatan 13 STOCKHOLM

[Hitta på karta](#)

Telefon och webbplats

Tel: 08-646400 E-post:

jobb@healthcare.se

Bilmekaniker - Verkstadsansvarig

BILSERVICE AB

Publicerad: 2013-11-04, Annon-ID: 2391048

Ort: **Stockholm**  (Kommuninformation), Yrke: **Fordonsmekaniker**

Sista ansökningsdag: 2013-11-18

Vi söker en kunnig bilmekaniker för verkstadsansvar för vår anläggning strax utanför södra Stockholm. Arbetslaget du kommer ansvara för består av 8 fordonsmekaniker och en administratör. Vår marknad kännetecknas av hård konkurrens, och därför lägger vi stor vikt vid att leverera tjänster av hög kvalitet och skapa goda kundrelationer.

De huvudsakliga arbetsuppgifterna består i att:

- ansvara för budget, administrativa uppgifter och bemanning
- ansvara för dina medarbetare och fördela det fortlöpande arbetet
- motivera ditt team genom coaching och högt uppsatta krav
- hjälpa dina medarbetare att utvecklas genom återkoppling
- driva fram rätt beslut för att uppnå företagets mål

Lämplig profil på dig som söker:

- fordonsteknisk utbildning
- erfarenhet som fordonsmekaniker
- erfarenhet av datafelsökningar, diagnoser och teknisk problemsökning
- ledarskapsutbildning är meriterande men inget krav
- Som person har du god samarbetsförmåga samtidigt som du är självständig och målmedveten.
- Du är socialt utåtriktad och hanterar kunder och relationer, såväl interna som externa relationer, väl och har en god förmåga att förstå andra.
- Du är noggrann, strukturerad och har ett utvecklat ordningssinne.

Det allra viktigaste är förstås att du har ett genuint intresse för fordon och mekanik, hög arbetsmoral och en positiv attityd!

Varaktighet/Arbetstid

Tillsvidare

Heltid

Tillsvidare, heltid, dagtid

Lön

Fast lön

Månadslön

Ansökan

Sista ansökningsdag: 2013-11-18

Kontaktpersoner

Kim Lundberg 08-64 64 64 96

Arbetsgivare

BILSERVICE AB

Postadress

BILSERVICE AB Fabriksgatan 13
19947 STOCKHOLM

Besöksadress

Fabriksgatan 13 STOCKHOLM

[Hitta på karta](#)

Telefon och webbplats

Tel: 08-646400 E-post:

jobb@bilservice.se

Beskrivning av kandidat

Den sökande är 36 år och har för tjänsten krävd utbildning och 9 års erfarenhet inom verksamhetsområdet. Sedan 4 år tillbaka arbetar den sökande inom samma tjänsteområde på ett liknande men mindre företag. Arbetsuppgifterna är någorlunda desamma, med krav på god kommunikation och service men också planering, struktur och organisation.

Företaget där hen/den sökande jobbar har dock blivit tvunget att varsla en del personal, vilket innebär att de som jobbar kvar har fått mer att göra. Det har orsakat mycket stress och sjukdom bland personalen vilket har bidragit till att hen/den sökande nu söker sig vidare, men det är också för att få utveckla sig mer inom området och för att få utökat ansvar. Som ledare känner hen/den sökande sig relativt bekväm och beskriver sig själv som stark, trygg och initiativtagande. Det som motiverar mest är att få utveckla andra människor, genom att tillsammans klara av utmaningar och gemensamt arbeta för ett större syfte.

Fritiden ägnar hen/den sökande sig åt att resa, träna och umgås med familj och vänner. Familjen består av en sambo och två barn, 2 år och 4 år. De bor tillsammans i en villa i Järfälla, strax utanför Stockholm, och trivs mycket bra i området. Som person upplever hen/den sökande sig positiv, initiativrik, envis och flexibel.