



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

“Man ska inte anta för mycket”

- Benägenhet att tillskriva diskriminering vid en mångtydig anställningssituation

Daniel Bedö & Kalle Folkesson

Kandidatuppsats HT 2017

Handledare: Per Davidsson

Bihandledare: Åse Innes-Ker

Examinator: Ingela Steij Stålbrand

Abstrakt

Vad krävs för att människor ska säga att en individ har utsatts för diskriminering? Tidigare forskning har framhåvt främst två sätt att förklara vad som påverkar människor när de säger att diskriminering skett. Dessa är att människor baserar sin attribution på sin förförståelse om situationen och de som drabbas s.k. prototyper ("kvinnor har historiskt sett blivit mer diskriminerade"), samt att människor tenderar att sympatisera med sin egen ingrupp (identifiera diskriminering mer när den utsatte är av det egna könet). 108 studenter vid Lunds Universitet fick läsa en kort historia om en man/kvinna som sökte ett jobb och fick avslag. Könet på den jobbsökande manipulerats, men all annan information exakt lika. Försöksdeltagarna fick sedan skatta i vilken utsträckning diskriminering skett. Med bakgrund av tidigare forskning var studiens hypoteser (1) individer kommer vara mer benägna att tillskriva diskriminering om den sökande är kvinna och (2) män/kvinnor kommer identifiera diskriminering i större grad när den drabbade är av deras egna kön. Resultaten visade att individer i större utsträckning sade att diskriminering skett när den sökande var kvinna. Denna effekt var oberoende av försöksdeltagarens kön. Därmed fann vi stöd för en prototypeffekt men inte för ett ingrupps bias.

Nyckelord: attribution to discrimination, diskriminering, prototyper, same-gender bias, attributional ambiguity, tillskrivning av diskriminering.

Abstract

What is required for people to say that an individual has been discriminated against? Previous research has primarily focused on two ways of explaining what factors are at play when someone says discrimination has occurred. These claim that people base their attribution on their perceptions about the situation and victim, so called prototypes ("women have historically been more discriminated against"), and that people tend to sympathize with their own in-group (identify discrimination more when the victim is of the same gender as themselves). 108 students at Lund University read a short story about a man/woman who applied for a job and was rejected. The gender of the applicant was manipulated but all other information was exactly the same. The participants of the study were then asked to estimate the extent to which discrimination had taken place. Based on previous research we hypothesized that (1) individuals would be more likely to attribute discrimination if the applicant is a woman and that (2) men/women would attribute discrimination to a greater extent when the victim is of their own gender. The results showed that individuals attributed discrimination to a greater degree when the applicant was a woman. This effect was independent of the participant's gender. Thus we found support for a prototype effect, but not for an in-group bias.

Key words: attribution to discrimination, discrimination, prototypes, same-gender bias, attributional ambiguity

Innehållsförteckning

Introduktion	5
Inledning.....	5
Juridisk definition av diskriminering.....	7
Teori och tidigare forskning	7
Kvinnor som utsatta för diskriminering-prototypen	7
Kön som grupptillhörighet	8
Mångtydiga situationer och diskriminering	10
Korrespondens mellan teorierna	11
Frågeställningar och hypoteser.....	12
Metod	13
Deltagare.....	13
Material.....	14
Design.....	15
Procedur.....	15
Etik	15
Resultat	15
Tidigare erfarenhet av könsdiskriminering	15
2 * 2 ANOVA.....	16
Diskussion	17
Angränsande perspektiv	19
Fria associationer	20
Begränsningar	21
Slutsatser.....	23
Referenslista	26
Bilaga 1	29

Introduktion

Syftet med denna studie var att undersöka ifall individer är mer benägna att säga att en kvinna blivit utsatt för diskriminering jämfört med om en man har blivit det, givet att all annan information är exakt lika. Vidare ville vi också studera ifall denna effekt skulle skilja sig beroende på om försöksdeltagaren var kvinna eller man. Båda dessa ville vi studera i en så neutral och mångtydig situation som möjligt.

Föreställ dig följande scenario:

Maria är 26 år gammal har sedan sex månader tillbaka tagit sin juristexamen. Maria har efter sin utbildning sökt flertalet jobb hos olika juristfirmor. Av alla de jobb som Maria har sökt är det endast en firma som har hört av sig och nu bokat in en intervju med henne. Maria känner sig väl förberedd inför intervjun som utförs av företagets HR-ansvarig. Företaget söker någon som är nyexaminerad och ambitiös. Arbetsintervjun är en personlig intervju och består av öppna frågor om Maria. Maria svarar på alla frågor och känner efteråt att hon presterade bra under intervjun. Ett par dagar efter intervjun får Maria ett telefonsamtal från företaget som tackar för hennes medverkan men meddelar att de har valt att ge jobbet till någon annan.

Detta är ett exempel ifrån den vinjett - en egenkonstruerad historia - som vi använde oss utav i vår enkät. Hur troligt anser du det är att Maria kan ha blivit utsatt för diskriminering när hon inte fick jobbet? Läs nu om hela texten, men byt ut 'Maria' och 'hon' mot 'Erik' och 'han'. Ändras din skattning?

Inledning

Diskriminering vid en rekryteringssituation är något som skulle kunna drabba de flesta av oss, då nästan alla söker ett jobb vid något tillfälle i sitt liv. Därför blir det högst relevant att titta på vilka mekanismer som är aktiva när individer ska identifiera och tolka om diskriminering har skett i en anställningssituation som kan förklaras på flera olika sätt. Sagt med andra ord: vad är det som påverkar någon att tycka att en person blev diskriminerad vid en mångtydig situation? När vi under uppsatsens gång skriver om 'tillskrivande av diskriminering' är det just detta vi refererar till. Detta är även vår ambition med studien; att testa hur benägna individer är att säga att diskriminering har förekommit och även att undersöka vilka psykologiska faktorer som kan påverka.

Diskriminering är ett samtalsämne som tas upp i den offentliga debatten med jämna mellanrum. Mycket har även skrivits om könsdiskriminering, både i populärkultur och vetenskapliga artiklar. I december 2017 renderade sökningen 'gender discrimination' i

LUBsearch (Lunds Universitets biblioteksdatabas) över 90'000 träffar på papers och böcker skrivna på ämnet efter år 2000.

Det är även värt att notera att faktisk diskriminering inte behöver ha skett för att negativa effekter ska uppstå för individen. Det räcker med att individen känner att den blivit diskriminerad. Pascoe och Richman (2009) fann i en större metaanalys att upplevd diskriminering hade en klart negativt påverkade både fysisk och psykisk hälsa. Flera studier har även visat att när personer som är del av en stigmatiserad grupp påminns om detta kommer deras prestation att försämrans på en rad kognitiva test (Shih, Pittinsky & Ambady, 1999; Steele & Aronson, 1995). Carlsson och Sinclair (2017) visade även att individers föreställningar om vart diskriminering sker påverkar hur villig man är att söka vissa typer av jobb. Känslan av att ha blivit diskriminerad gick även att koppla till högre nivåer av stress samt att personer undvek aktiviteter som skulle kunna förbättra deras hälsa (Pascoe & Richman, 2009). Det går även att argumentera för att känslan av att man blivit utsatt för diskriminering kan leda till en känsla av förlust av kontroll över sin livssituation, något man har länkats till flera negativa hälsoeffekter (Stephens, 2001).

Viktigt att beakta är att vi enbart är intresserade av individens bedömning och uppfattning om diskriminering har skett och inte ifall faktisk diskriminering, enligt den rättsliga definitionen, har skett. Vi kan inte vara tydliga nog med att det inte är märkvärdigt om t.ex. vår vinjettperson Maria upplevs ha blivit mer diskriminerad, då det finns en historisk grund till det. Vi kommer under uppsatsens gång presentera några möjliga förklaringar till vad som gör att en individ attribuerar situationen i vår vinjett till diskriminering och reflektera kring varför det här är ett existerande fenomen. Vår studie är viktig för att den möjligen kan vara en liten del i att avgöra hur man ska spendera resurser för att skapa bättre medvetenhet på arbetsplatser kring vilka mekanismer som är aktiva i dessa situationer. Om dessa sedan tas med i beräkningarna från en arbetsgivare kan man på arbetsplatsen potentiellt utveckla rekryterings- och befodringsprocesser som upplevs vara mindre diskriminerande. Detta skulle även kunna vara relevant när man ska meddela resultatet av en tillsättning av en tjänst.

Den forskning som gjorts på området tidigare kan grovt delas in i främst två kategorier; (a) de som uppmärksammar de föreställningar och uppfattningar människor har om saker och ting (även kallade prototyper) som den viktigaste faktorn. Prototypeteorin förutspår att individer kommer att säga att diskriminering har skett i högre utsträckning för kvinnor än för män. Detta för att kvinnor är historiskt sett är mer kopplade till att bli diskriminerade än män. Den andra teorin är att (b) den om att grupptillhörigheten (ingrups preferens och utgrupps bias) är den starkaste faktorn till varför folk säger att diskriminering har förekommit. *Same-gender bias*

förutspår att män och kvinnor kommer att säga att diskriminering har skett oftare om den drabbade är av samma kön som sitt eget. Vi vill dock poängtera möjligheten att dessa mekanismer inte nödvändigtvis ömsesidigt uteslutande d.v.s. att de kan visa sig parallellt med varandra. I kontexten av tillskrivande av könsdiskriminering på arbetsplatser har vi valt att kalla dessa för (a) 'kvinnor som diskriminerade prototypen' eller 'prototyp teorin' och (b) 'kön som grupp tillhörighet' eller '*same-gender bias*'.

Juridisk definition av diskriminering

Enligt lagen om diskriminering sker denna då: “[Direkt diskriminering]... att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.” (Diskrimineringslag, 2008:567). Men begreppet är notoriskt svårt att hitta objektiva definitioner på. På sin hemsida skriver diskrimineringsombudsmannen att “Begreppet diskriminering kan i bred bemärkelse omfatta händelser eller kedjor av händelser som någon upplevt som kränkande, missgynnande, rasistiska, orättvisa, ojämlika eller liknande. Det finns dock ofta skillnader mellan de juridiska definitionerna av diskriminering och vad personer kan uppleva som diskriminerande.” (Diskrimineringsombudsmannen, 2017).

Teori och tidigare forskning

Kvinnor som utsatta för diskriminering-prototypen. En teori som kan förklara huruvida individer säger att någon är diskriminerad eller inte är prototyp teorin. Enligt prototyp teorin menar man att individer använder sig av de genomsnittliga tillskrivna värdena för en given kategori (Bless, Fiedler & Strack, 2010). En prototyp är alltså en semantisk kategori där vissa element är mer centrala än andra i skapandet av kategorin. Exempelvis är 'stol' mer central än 'kylskåp' i prototypen 'möbel' (Rosch, 1975). Hur människor uppfattar diskriminering beror även till stor del på hur de applicerar sina förkunskaper i en given situation och vilken deras uppfattning om prototypen för diskriminering är (Inman & Baron, 1996). Enligt prototyp teorin skulle man alltså få ett utfall där det kommer att vara vanligare att människor tillskriver diskriminering till en situation där en kvinna inte får ett jobb i jämförelse med när en man inte får samma jobb. Detta därför att 'diskriminering' är mer kopplat till begreppet 'kvinna' än till begreppet 'man'. Carlsson och Sinclair (2017) kom fram till att viktigaste faktorn i att säga att diskriminering har skett var just könet på personen som sökte jobbet. Detta gav stöd för att prototyp teorin är en starkare prediktor för tillskrivande av

diskriminering än vad *same-gender bias* är. Med andra ord kan man argumenterat för att människor uppfattar saker i linje med sina stereotyper av hur en situation kommer att fungera. Om man tror att kvinnor är mer benägna att bli utsatta för diskriminering kommer man tillskriva en mångtydig situation som diskriminering. Identitet och kön på personen som tillskriver verkade inte ha någon påtaglig effekt (Carlsson & Sinclair, 2017).

Inman och Baron (1996) menade att en underliggande faktor till att prototyper aktiveras är till vilken grad en beslutstagande uppfattats ha brutit mot normen om social rättvisa. Med social rättvisa menas bland annat att personer i en maktposition inte bör utnyttja sin maktposition gentemot de med mindre makt. Vi valde i vår studie ha en neutral situation där det inte finns några antydningar att denna norm om social rättvisa har brutits. Detta gjorde vi för att se om den prototypiska effekten kvarstår även i en situation där ingen information om beslutsprocessen finns med. Inman och Baron (1996) menade även att diskriminering brukar prototypiskt ses som ett intergroup fenomen, alltså något som sker mellan grupper och inte något som sker inom grupper. Forskarna menade att de drabbade förväntades att vara från grupper med lägre social status i sin hypotes *stereotype-assymetry hypothesis*. Följden av detta blir att samma negativa händelse har större chans att tillskrivas diskriminering om förövaren och de(n) drabbade är från olika sociala grupper. Även observatörer tillskriver en situation diskriminering i större grad om den drabbade tillhör en statusgrupp med lägre status enligt dessa studier (Inman & Baron 1996; Rodin et al. 1990). Således anser de att i ju högre grad beslutstagaren uppfattats att ha brutit mot den normen desto troligare är det att beslutstagaren uppfattats ha diskriminerat gentemot någon (Inman & Baron 1996).

Harris, Lievens och Van Hove (2004) har även använt prototypeteorin som grund i sin modell där de presenterar faktorer som påverkar individer när de säger att diskriminering har skett i en befodrans- eller anställningssituation. De menar bl.a. att grupptillhörigheten hos den som söker ett jobb och den som fattar beslutet om anställning, s.k. chef-sökande demografi är en viktig faktor när människor identifierar diskriminering (Harris et al., 2004).

Sammanfattningsvis kan man säga att människor jämför situationer de tar del av med sina prototyper om diskriminering. Ju mer händelsen passar deras prototyp om diskriminering desto mer benägna är de att tillskriva händelsen diskriminering (O'Brien, Kinias & Majors, 2008).

Kön som grupptillhörighet. Ett annat perspektiv på hur individer identifierar diskriminering är de teorier som finns om *same-gender bias* (Elkins & Phillips, 1999; Elkins, Phillips & Konopaske, 2002; Elkins, Phillips, Konopaske & Townsend, 2001). I dessa studier har man sett att en viktig faktor när man ska bedöma om diskriminering har skett är könet på

bedömaren och den potentiellt diskriminerade. De predicerar att kvinnor kommer att säga att diskriminering har skett oftare om en kvinna inte får ett jobb i jämförelse med om en man inte får det, och vice versa för män. Människor som identifierar sig med en grupp på olika sätt kommer visa en preferens för den gruppen, och vara mindre fördelaktiga mot andra grupper. Individer som tillhör en grupp blir anpassade att tolka och identifiera upplevda hot mot sin ingrupp med större förmåga än de är anpassade att tolka hot mot en utgrupp (Elkins, Phillips & Konopaske 2002). Detta blir starkare då den egna gruppen upplevs vara hotad från en extern grupp (Carlsson & Sinclair, 2017; Elkins et al., 2002). Detta har skett i en rad olika bedömningskontexter: hur man betygsätter professorer på universitet (Wachtel, 1998), en jurys bedömning i fall som berör överfall med sexuella motiv (Johnson, Jackson, Gatto & Nowack, 1995) och i hur en jury bedömer diskriminering (Elkins, Phillips & Konopaske, 2001). Dessa studier har också visat att dessa tendenser inte är densamma hos män och kvinnor. Könet verkar vara ett mer betydelsefullt karaktärsdrag för kvinnor än för män i dessa bedömningsprocesser. Carlsson och Sinclair (2017) betonar att detta inte behöver vara något avsiktligt beteende. Vissa grupper har en större identifikation till sin ingrupp, ett s.k. empatigap, och detta medför att man enklare identifierar sig med och har mer empati för individer ur den gruppen.

Operario och Fiske (2001) visade detta i sina studier om relationen mellan etnisk identifikation och upplevda fördomar. Även om etnisk identifikation och könsidentifikation inte är synonyma med varandra tycker vi att detta experiment påvisar vikten av hur man väljer att identifiera sig själv och vad detta får för effekter på hur man ser diskriminering. I sitt första experiment, med både vita och minoriteter som deltagare, visade resultatet att minoriteter med hög etnisk identifikation skattade högt på upplevd diskriminering, både på ett personligt plan och som grupp. I ett andra experiment som enbart hade minoriteter som deltagare manipulerade de beteendet hos en partner i experimentet. Ju starkare identifikation deltagaren hade, desto högre skattade man upplevd diskriminering på grund av partners beteende. Harris et al. (2004) föreslog att detta beror på sensitisering, om man konstant påminns om och upplever orättvisor i samhället, kommer man bli mer receptiv för dessa och får lättare till att koppla en negativ händelse till diskriminering. Vi lägger till att om man konstant påminns om dessa orättvisor, är det möjligen lätt att utveckla en sorts kognitivt trossystem. I enlighet med detta skulle det kunna vara enklare för en individ i en stigmatiserad grupp att tillskriva negativa händelser som diskriminering eller fördomar. Vi menar att finns det en risk att detta manifesterar sig i en sorts 'vi och dem'-sinnesstämning vilken kontradiktoriskt nog kan förstärka känslan av stigmatisering och göra utanförskapet ännu större, vilket tidigare forskning också visat (Gawronski & Strack, 2012).

I en studie utförd av Elkins et al. (2001) undersökte de om det fanns en ingrups bias när kvinnor och män fick bedöma en juridisk process där de skulle ta ställning till ett fall där ett flygbolag hade valt att befordra antingen en kvinna eller en man som hade båda hade ansökt om befordran. De hade tre olika betingelser i form av bevisgrader: svaga, moderata eller starka bevis för att diskriminering hade skett. När det fanns svaga bevis att diskriminering hade skett hittade de ingen effekt. Däremot visade resultaten i de moderata och starka bevisgraderna att kvinnor hade en signifikant högre *same-gender bias* i jämförelse med män. Kvinnor sade alltså i högre utsträckning att andra kvinnor hade blivit diskriminerade, något som män inte gjorde i samma utsträckning (Elkins et al., 2001). För våra syften är den betingelse med moderat bevisgrad mest relevant, då den i likhet med vår egen studie är i en mångtydig kontext. Om detta stämmer bör vi i vår studie se en större tendens för kvinnor att säga att kvinnor har blivit diskriminerade än för män att säga att en man blivit diskriminerad. Vi bör med andra ord se en interaktionseffekt där kvinnor i vår studie har signifikant större skillnad i hur mycket diskriminering de tillskriver till Maria i jämförelse med Erik. Män kommer ha en mindre skillnad i denna tillskrivning, då de inte har samma upplevelse av hot från att vara stigmatiserade i en intervjusituation. Med andra ord borde skillnaden i mängden Maria/Erik vara större hos kvinnor än hos män.

Mångtydiga situationer och diskriminering. Ett relevant begrepp i förhållande till ovanstående teorier (och vår studie) är *attributional ambiguity*, ett begrepp myntat av Crocker och Major (1989). Med det menas den känsla av tvetydighet som kan uppkomma hos en individ när något (positivt eller negativt) händer i en social situation. En individ som tillhör en stigmatiserad grupp är medveten om de negativa föreställningar som gruppens sociala identitet medför och de negativa stereotyper som andra kan ha. De definierade *attributional ambiguity* som en osäkerhet om huruvida de resultat eller utfall man får är en indikation på ens personliga förtjänst eller sociala fördomar som andra har mot sin sociala grupp. Vidare menade även Harris et al. (2004) att nivån av tydlighet i situationen avgör hur mycket diskriminering som tillskrivs. Detta blir starkast om en situation är mångtydig, beslutsfattarens intention otydlig och individen är del av en minoritetsgrupp. Dessa tre faktorer påverkar alla individens benägenhet att säga att diskriminering har skett (Harris et al., 2004). Denna hypotes är relevant för vår studie med tanke på den mångtydiga situation vi presenterar i vår vinjett. I relation till detta begrepp valde vi att presentera en situation som var otydlig och som erbjöd begränsad information till deltagarna i studien. Vi valde medvetet att inte presentera något kön på den HR-människa som höll i arbetsintervjun, vi tog inte upp andra kandidater till jobbet och uteslöt även information om vem som faktiskt fick jobbet.

Korrespondens mellan teorierna. Den skillnad, vilken tidigare forskning har visat, som verkar ha funnits i individers skattningar om upplevd diskriminering skulle kunna förklaras genom både *same-gender bias* och prototypmodellen. Individer som starkt identifierar sig med en specifik grupp som historiskt sett har blivit utsatt för diskriminering är mer sannolika att identifiera diskriminering (Harris et al, 2004). De kallar detta 'individuella skillnader' och har med detta som en påverkande faktor i sin förklaringsmodell för prototyp teorin vid diskriminering i en anställningssituation. Kvinnor är möjligen medvetna om deras socialt utsatta status historiskt sett och detta kan vara något som fortfarande påverkar dem. Därav borde individer som är medvetna om stigmatisering vara mer uppmärksamma på att identifiera diskriminering. Trots detta, hittade Carlsson och Sinclair (2017) ingen korrelation mellan identifikation med feminism eller stigmatisering och i vilken utsträckning individer tillskrev diskriminering i sin studie.

Det är dock möjligt att detta skulle kunna vara en del av förklaringen till att kvinnor har varit mer benägna att identifiera en kvinna som offer än en man i dessa studier. Enligt Carlsson och Sinclair (2017) är det viktigt att betona att dessa två processer kan överlappa varandra. Män och kvinnor delar möjligtvis prototypen om kvinnor som drabbade av diskriminering i jämförelse mot män. Samtidigt som de besitter denna prototyp skulle de kunna ha ett *same-gender bias* (Carlsson & Sinclair, 2017). Om så är fallet kommer vi få en interaktionseffekt där båda kön skattar mer diskriminering när Maria inte får jobbet (i jämförelse med Erik) samt att skillnaden i skattning av diskriminering mellan Maria och Erik kommer vara större för kvinnorna jämfört med männen.

Carlsson och Sinclair (2017) menade även att tidigare litteratur och studier om *same-gender* och prototypmodellen har gett ett blandat intryck beroende på vilken kontext eller teori som bedömdes. De tolkade tidigare studier som att *same-gender bias* visar sig olika hos män och kvinnor beroende på vilken kontext de bedömer. Vidare menade de att det är väldigt väsentligt att beakta vilket område en studie studerar; väldigt få individer kommer ta ställning i ett verkligt rättsfall, däremot kommer nästan alla i någon gång i livet att söka ett jobb. Exempelvis visade Elkins et al. (2002) studie att kvinnor var mer *gender biased* i ett rättsfall gällande diskriminering i en rekryteringskontext medans män var mer *gender biased* i en vårdnadstvist om ett barn. Carlsson och Sinclair förklarade detta genom att situationerna upplevs hotande i olika utsträckning för kvinnor och män, upplevd hot verkar vara en uppenbar variabel. Eftersom båda teorierna på olika sätt föreslår att hot mot ingruppen förstärker dessa effekter borde de, ifall de stämmer, visas genom mindre effekter i vår studie. Detta då vår vinjett är mer neutral i den bemärkelse att den inte presenterar en hotfull situation. Dessutom studerade

och fokuserade många av tidigare studier enbart på diskriminering ur ett ingrupsbias perspektiv och andra enbart genom ett prototyperspektiv.

Carlsson och Sinclair (2017) uppmärksammade även att studier visar olika resultat beroende på tid (d.v.s. när de utfördes) och de menar att detta kan vara ett resultat på att samhället har förändrats. Äldre studier (Saal & Moore, 1993) gav tydliga bevis för *same-gender bias* hos båda könen men ingen prototyp-effekt. Ungefär ett årtionde senare visade (Elkins et al., 2002) att bara kvinnor hade denna tendens för *same-gender bias*. De senaste studierna föreslog att ingen av könen hade ett *same-gender bias* (O'Brien et al., 2008). Carlsson och Sinclair (2017) menar att detta kan vara en effekt av samhällets strävan att bli mer jämlikt och att män och kvinnor kommer uppfatta prototyper (d.v.s. kvinnor som offer för diskriminering) mer lika, istället för att ha ett *same-gender bias*.

Carlsson och Sinclairs (2017) studie gav däremot ett mer nutida stöd för att individer litar på sina prototyper (hellre än att ha *same-gender bias*) gällande diskriminering, att dessa prototyper tenderar att vara felaktiga till viss del och leder till att individer blir avskräckta från att söka arbeten inom vissa områden.

Den tidigare forskning som gjorts på området är således mycket intressant/spännande och något vi vill bygga vidare på. Tidigare forskning har i stor utsträckning tittat på vad som händer i mycket prototypiska situationer där t.ex. en kvinna söker ett jobb i ett mansdominerat yrke. Med den forskning vi vill göra vill vi därför bygga vidare på det som redan gjorts samt ta den till ett yrke som anses vara mer könsneutralt, och därför valde vi juristbranschen som har en relativt jämn könsfördelning (Statistiska Centralbyrån [SCB], 2010). Vi var även intresserade av att de om effekterna kvarstår när det inte finns en lika tydlig 'föröware' som t.ex. en manlig anställare som nekar en kvinnlig jobbsökare.

Tidigare forskning på tillskrivande av diskriminering har även tittat mycket på situationer där det finns en tydlig norm, (t.ex. ett tydligt könsdominerat yrke) eller potentiell föröware (t.ex. olika grupptillhörigheter där den ena har makt över den andra) samt någon som drabbades negativt till förmån för någon annan (t.ex. han fick jobbet, inte hon). I denna studie var vi intresserade av att testa de tidigare teorier som studerats mest och se om de går att få en liknande effekt även i en situation där omständigheterna är mer neutrala och där informationen var väldigt begränsad.

Avgränsningar

Vi valde att göra vissa avgränsningar i vår metod och i vår datainsamling. En av dessa var att valde att ha ett bekvämlighetsurval och därför inte hade med några deltagare utanför Lunds

Universitet i studien. En annan avgränsning i urvalet var att samtliga deltagare studerade inom de psykologiska/sociologiska institutionerna. Dessa val gjorde vi då vi ville hålla vår studie inom vissa ramar, eftersom vi insåg att vi hade begränsad tid och inte ville göra vår studie för omfattande. Denna tidsbrist motiverade även vårt val att enbart ha 2 variabler i studien (2 * 2, kön deltagare * kön vinjettperson).

Frågeställningar och hypoteser

Syftet med vår studie är att försöka besvara vilka faktorer som är viktigast när det kommer till att förstå subjektiva bedömningar av diskriminering. Flertalet tidigare studier har pekat på olika sätt att förklara varför och i vilka sammanhang människor tenderar att tillskriva diskriminering, och vi vill i vår studie ställa två av dessa mot varandra. Vi har valt att kalla dessa för 'kvinnor som diskriminerade prototypen' eller prototypeteorin samt 'kön som ingrupp' eller *same-gender bias*. Om prototypeteorin är den bästa förklaringsmodellen förväntar vi oss att människor överlag kommer tillskriva att diskriminering skett oftare för en kvinna än vad de kommer att göra i samma situation för en man, detta oberoende av deltagarens kön. Om 'kön som ingrupp' är den bästa förklaringsmodellen förväntar vi oss att se en signifikant skillnad, baserat på kön hos försökspersonen, hur mycket diskriminering man anser har skett. När detta kombineras med att vinjettpersonen (Erik/Maria) tillhör samma kön som deltagaren kommer diskriminering identifieras i högre grad. Ifall båda ger effekt kommer vi få en interaktionseffekt där båda kön skattar mer diskriminering när Maria inte får jobbet samt att differensen i skattningarna kommer vara större för kvinnorna i jämförelse med männen.

Således blir våra frågeställningar: (1) Kommer människor generellt tendera att tillskriva mer diskriminering till en mångtydig anställningssituation när den som söker jobbet är kvinna i jämförelse med när den som söker jobbet är man? (2) Är män/kvinnor mer benägna att tillskriva diskriminering till en mångtydig anställningssituation när den potentiellt utsatte är av det egna könet? Med de teorier vi har använt oss utav blir våra hypoteser följande:

Hypotes 1: Om 'kvinnor som diskriminerade prototypen' stämmer kommer människor generellt tillskriva mer diskriminering till en situation där en kvinna inte får ett jobb jämförelsevis med när en man inte får samma jobb.

Hypotes 2: Om 'kön som ingrupp' stämmer kommer män i viss mån tillskriva mer diskriminering då en man inte får jobbet och kvinnor tillskriva mer en kvinna inte får jobbet.

Hypotes 3: Om både 'kvinnor som diskriminerade prototypen' och 'kön som ingrupp' stämmer kommer vi få en interaktionseffekt.

Metod

Deltagare

Vårt urval bestod av ett bekvämlighetsurval med 111 studenter inom de psykologiska- och sociologiska institutionerna vid Lunds Universitet. Tre personer föll bort ur vår undersökning, två för att de angav "annat/vill ej uppge" på frågan "vilket kön identifierar du dig som?" (i och med att vi var intresserade av att jämföra könen) och en för att denne inte svarade skattningsfrågan om "Erik/Maria kan ha blivit utsatt för diskriminering när han/hon inte fick jobbet" som var frågan vi ville studera. Vi slutade alltså med totalt 108 deltagare (59% kvinnor) i studien. Vi hade med andra ord totalt fyra betingelser; man * Erik (medelålder = 26.30, $sd = 6.63$), man * Maria (medelålder = 23.81, $sd = 3.70$), kvinna * Erik (medelålder = 23.65, $sd = 5.43$) och kvinna * Maria (medelålder = 23.74, $sd = 5.38$). För att alla olika betingelser (kön försöksdeltagare * kön vinjettperson) skulle vara så jämna som möjligt kompenenserade vi för ovan bortfall och fick till slut två grupper (Erik/Maria) om 54 personer med jämn könsfördelning (59% kvinnor) i båda dessa grupper.

Material

Vi använde oss av en egenkonstruerad enkät med viss inspiration från Carlsson och Sinclairs (2017) enkät som delades in i tre delar (Se bilaga 1). Vi gav muntliga instruktioner om att deltagarna var anonyma, att det inte fanns några rätt och fel svar på frågorna samt att de skulle svara individuellt. Enkäten tog 5 till 10 minuter att genomföra och bestod av tre delar:

(1) En vinjett där Erik/Maria ansökte ett arbete men blev nekade. Därefter bad vi deltagarna fritt associera kring 2 - 4 egna orsaker till varför Erik/Maria blivit avvisade. Syftet med detta var att göra försöksdeltagarna medvetna om vad de själva ansåg om vad de just läst, att låta dem samla sina tankar innan de skulle svara på påståenden. Vi har därför valt att inte analysera dessa svar då vi på förhand inte satte fasta ramar för hur vi skulle tolka svaren vi fick.

(2) Påståenden som försöksdeltagarna skulle förhålla sig till. Dessa frågor var utformade på en 1 - 7 skala där 1 var 'håller inte alls med' och 7 var 'håller helt med'. De flesta av frågorna var vilseledande frågor med anledning av att inte göra det uppenbart vad undersökningens handlade om. Detta för att undvika att deltagarna på något sätt skulle påverkas av syftet, så kallad kravanpassning eller *demand characteristics* där försöksdeltagaren listar ut vad studien handlar om och anpassar sina svar för att inte framstå som fördomsfull. Dessa var t.ex.: "Öppna frågor är ett bra sätt att testa lämpligheten för den här typen av jobb", "Det är viktigt att ha mer objektiva mått när man vill rekrytera vid den här typen av jobb" och "Vilka tidigare erfarenheter

man har är viktigt för att få den här typen av jobb”. Detta ledde sedan till den fråga vi faktiskt var intresserade av att undersöka, nämligen “Erik/Maria kan ha blivit utsatt för diskriminering när hon inte fick jobbet”.

(3) Frågor/bakgrund om försöksdeltagaren. Vi frågade där även om personliga tidigare erfarenheter kring diskriminering; “Mitt yrkesliv har hindrats/begränsats på grund av könsdiskriminering”. Detta gjordes för att vi ville analysera om erfarenheten av att själv ha blivit diskriminerad tidigare var en stark prediktor för att individen skulle säga att diskriminering skett i vår enkät.

Design

Som design för studien användes en 2 * 2 faktoriell (kön försöksdeltagare * kön vinjettperson) tvärsnittsstudie.

Dataanalys

Efter datainsamling förde vi in värden för försöksdeltagarnas ålder, kön, ‘tidigare upplevelse av könsdiskriminering’ samt ‘tillskrivande av diskriminering’ i statistikprogrammet *IBM SPSS Statistics 25*. På värdet för ‘tillskrivande av diskriminering’ tittade vi ifall det fanns några outliers i datan, alltså $z < 3.5$ (Iglewicz & Hoaglin, 1993). Då inget värde översteg detta behöll vi all data för analys. Därefter analyserades främst fyra variabler; försöksdeltagarnas kön, kön på vinjettpersonen, ‘tidigare erfarenhet av könsdiskriminering’ samt ‘tillskrivande av diskriminering’.

Vi var främst intresserade av att se om den uppmätta skillnaden i medelvärde i skattning på ‘tillskrivande av diskriminering’ och hur den påverkades av försöksdeltagarens kön och vinjettpersonens kön. Därför genomförde vi ett Levene’s test av likhet i felvarians som visade att kriteriet homogenitet av felvarians inte uppfylldes. Därifrån gick vi vidare och genomförde independent-sample t-test, då detta test kan göras trots brister i homogeniteten.

Procedur

Vi utformade vinjetten så att den skulle vara så neutral som möjligt. Vi använde en bransch som är en av de mest jämnt könsfördelade i Sverige idag (SCB, 2010) samt att inte ge HR-personen som utförde arbetsintervjun ett kön. Namnet på våra vinjettpersoner (Erik, Maria) valdes för att de är några av de mest frekvent förekommande namnen i Sverige idag (Statistiska Centralbyrån, 2017). Utöver kön på vinjettpersonen varierade inte enkäten. Dessa val gjordes med tanke på

tiden som enkäten skulle ta att utföra, då vi ville hålla denna till under 10 minuter. Syftet med detta var att underlätta insamlandet av data.

Ett bekvämlighetsurval gjordes då vi valde att fokusera endast på studenter vid psykologiska- och sociologiska institutionerna vid Lunds Universitet. För att garantera att de försöksdeltagare läste vid dessa inrättningar mailade vi ut till tioalet föreläsare vid universitetet och frågade om vi fick komma i samband med föreläsningar. Undersökningen presenterades som en undersökning i hur studenter såg på en anställningssituation.

Vi hade på förhand bestämt att vi ville ha en relativt jämn fördelning mellan könen men det visade sig att kvinnor är överrepresenterade på dessa institutioner. Därför vände vi oss, i slutfasen av datainsamlingen, enbart till män för att motbalansera detta.

Etik

Vi kontaktade föreläsare på olika kurser och lade fram vår studie som en enkät gällande anställningssituationer, därefter kunde vi besöka de olika kurserna och presentera vår studie. Vi var angelägna om att i alla led, även för föreläsaren, presentera studien som att den gick ut på att undersöka anställningsförfaranden. Som vi nämnde tidigare gjordes bedömningen att om personerna i fråga fick reda på vad vi ville undersöka diskriminering hade risken för kravanpassning varit påtaglig. Vi gjorde även bedömningen att detta var en harmlös vilseledning som inte skulle komma försöksdeltagarna till skada. Vid varje datainsamling var vi noga med att underrätta deltagarna om deras anonymitet och deras rätt att avbryta sitt deltagande när de ville utan att behöva ange något skäl.

Resultat

Tidigare erfarenhet av könsdiskriminering

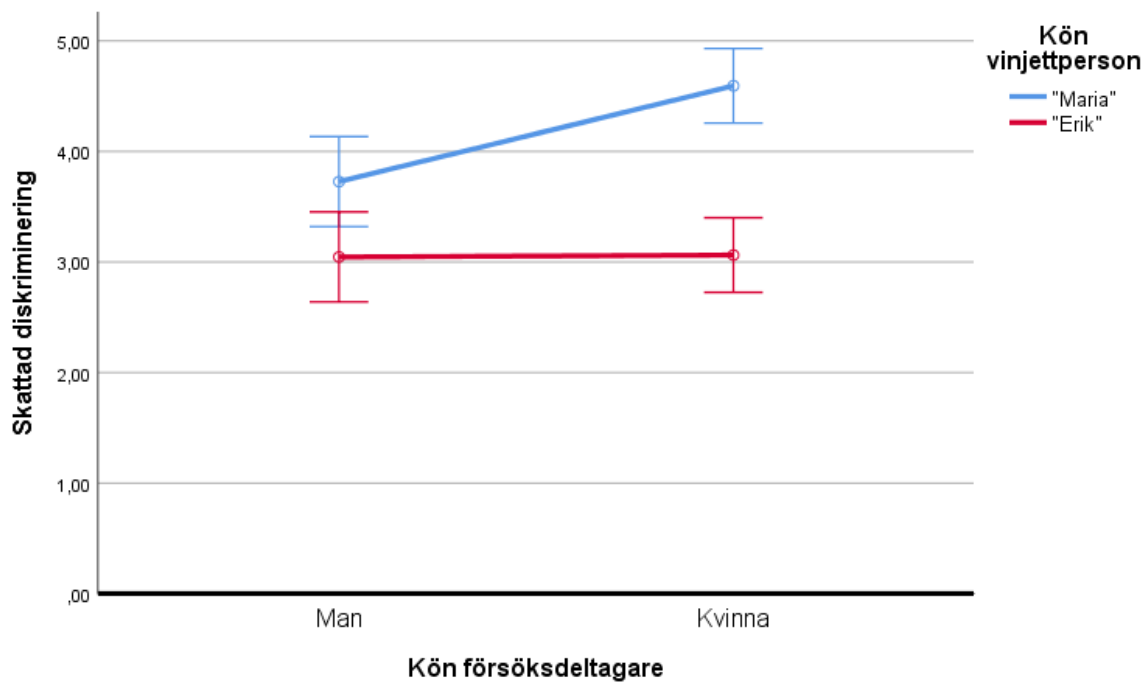
Vi började med att utföra ett independent-sample t-test för att jämföra 'tidigare erfarenheter av könsdiskriminering' för män och kvinnor. Vi fann att det fanns en signifikant skillnad mellan medelvärden baserat på kön på försöksdeltagarna. Medelvärdet för män var 1.52 ($SD = 1.07$). Medelvärdet för kvinnor var 2.37 ($SD = 1.50$). Denna skillnad var statistiskt signifikant ($t(104.94) = -3.40, p = .001$) och effektstorleken var måttlig ($\eta^2 = 0.10$). Av dem vi undersökt hade alltså kvinnor upplevt signifikant mer diskriminering än män. Då vi fick detta resultatet testade vi för korrelation mellan 'tidigare erfarenhet av könsdiskriminering' och 'tillskrivande av diskriminering', som inte var signifikant ($r = .13, p = .18$). Eftersom variabeln 'tidigare

erfarenheter av könsdiskriminering' inte var signifikant korrelerad med 'tillskrivande av diskriminering' tog vi inte med den som kovariat i den efterföljande ANOVAn.

2 * 2 ANOVA

Därefter utfördes en univariate ANOVA med de oberoende variablerna kön försöksdeltagare (man/kvinna) * kön vinjettperson (Erik/Maria) med 'tillskrivande av diskriminering' som beroende variabel. Levene's test of likhet av felvarians var signifikant ($p = .004$) och därför uppfylldes inte kriteriet homogenitet av felvarians. Eftersom studien hade ett stort antal deltagare ($n = 108$) beslutade vi att sänka alphanivån från .05 till .01. Vi fick då en huvudeffekt av vinjettpersonens kön ($F(1, 104) = 8.76, p = .004, \eta^2 = .08$). Detta ger stöd åt hypotesen att om en prototypeffekt, alltså att deltagarna var mer benägna att säga att Maria hade blivit diskriminerad än att Erik hade blivit det. Vi fick ingen effekt av försöksdeltagarnas kön ($F(1, 104) = 1.40, p = .24$), vilket innebär att vi inte fann något stöd för att kvinnor och män skiljer sig åt i graden av tillskrivande av diskriminering. Vi fick inte heller någon interaktionseffekt ($F(1, 104) = 1.29, p = .26$), alltså fann vi inget stöd för att 'tillskrivande av diskriminering' interagerade med kön på försökspersonen och kön på vinjettpersonen.

Som vi nämnde ovan hade vi inte homogenitet i felvariansen. Därför utförde vi därefter även ett independent-sample t-test, då detta kan kontrollera för brister i homogeniteten. Vi jämförde värden på 'tillskrivande av diskriminering' med kön på vinjettpersonen. Det var en signifikant skillnad mellan Erik och Maria ($t(96.35) = 3.22, p = .002$) och effektstorleken var måttlig ($\eta^2 = .09$). Skattningar uppdelade på män och kvinnor samt kön på vinjettpersonen presenteras i figur 1.



Error bars: +/- 1 SE

Figur 1. Skattning av diskriminering baserat på deltagarens kön och vinjettpersonens kön.

Diskussion

Som vi nämner ovan har tidigare forskning i socialpsykologin, inom ämnet tillskrivning av diskriminering i en anställningssituation, fokuserat på framförallt två teorier; prototypeteorin och *same-gender bias*. Prototypeteorin utgår från att kön på den drabbade, beslutstagaren och hur pass könsdominerad kontexten är påverkar en bedömare när denne ska skatta huruvida hen upplever att någon form av diskriminering skett. *Same-gender bias* hypotesen förklarar individers benägenhet att tillskriva diskriminering med att individer som tillhör en ingrupp (man/kvinna) är mer anpassade att identifiera hot mot sin ingrupp och har sämre förmåga att identifiera hot gentemot en utgrupp. Exempelvis är kvinnor enligt denna teori mer benägna att skatta högre när en kvinna är offret i situationen de tar ställning till.

Det resultat vi fick pekar framförallt på en prototypisk effekt där både män och kvinnor skattade diskriminering i högre grad om den drabbade är en kvinna än om det är en man. Vi hittade ingen effekt beroende på kön hos den som skattade och kön på den fiktiva personen, och finner därmed i vår studie inte något stöd för att det finns en *same-gender bias* i en mer könsneutral rekryteringssituation. I linje med tidigare forskning (Carlsson & Sinclair, 2017)

finner vi alltså en huvudeffekt kopplad till prototypeteorin. Således fann vi stöd för den första hypotesen i vår frågeställning; resultatet visade att både män och kvinnor tillskriver diskriminering i större grad om den som blir nekad är en kvinna. Det fanns alltså en effekt av prototyper när individer tillskriver diskriminering. Vidare hittade vi inget signifikant stöd för vår andra hypotes om ett *same-gender bias*. Vi hittade inte heller något stöd för vår tredje hypotes; det fanns alltså ingen interaktionseffekt mellan kön på deltagaren och kön på vinjettpersonen i hur mycket diskriminering som skattades. Det är även intressant att grupperna män/kvinnor skiljde sig signifikant i hur mycket könsdiskriminering de uppgav att de upplevt tidigare i sina liv. Detta är en effekt man kan förvänta sig. Detta korrelerade dock inte med mängden diskriminering som tillskrivs till vinjettpersonen. Med andra ord har kvinnorna i vår studie upplevt sig vara mer diskriminerade än männen, men vi kan inte se att detta skulle påverkat deras bedömning av en tredje part.

Vårt resultat bekräftar Carlsson och Sinclairs (2017) resultat i deras test och jämförelse av dessa två teorier. Prototypeteorin är den förklaringsmodell som verkar ge den mest träffande bilden av de underliggande mekanismer som påverkar hur individer tolkar, identifierar och tillskriver diskriminering. Vi bygger vidare på deras andra experiment där de testar hur individer tillskriver diskriminering i ett yrke som har en relativ jämn könsfördelning. I kontrast till deras har vår vinjett mer begränsad information. Det verkar dock som att detta inte spelar en markant roll, då effekten kvarstår även i vår studie. Detta ger ytterligare kraft till deras påstående om prototypers robusthet, de rubbas inte trots att vi inte ger några som helst antydningar att diskriminering skett. Likt deras studie så finns det tendenser hos deltagarna att säga att diskriminering har skett i högre grad när det är en kvinna som inte får jobbet i jämförelse med en man. Trots att vi inte hittar någon *same-gender bias* effekt kan vi inte utesluta att den finns. Carlsson och Sinclair (2017) hittar tendenser till *same-gender bias* i några av sina experiment, men inget som höll sig helt signifikant. Som vi nämner ovan visar tidigare studier att *same-gender bias* är mycket beroende av kontext. Män visar exempelvis ett starkare bias i vårdnadstvister och kvinnor har ett starkare bias i ett rekryteringskontext (Elkins, Phillips & Konopaske, 2002). Även om detta inte är fallet i vår studie är det intressant att *same-gender bias* verkar vara något som börjat försvinna med tiden när äldre forskning jämförs med mer nutida (Saal & Moore, 1993, Elkins et al., 2002, O'Brien et al., 2008). Vi står bakom Carlsson och Sinclairs förklaring till varför så är fallet; att det är en effekt av det moderna samhällets strävan att bli ett mer jämlikt samhälle.

En möjlighet till framtida forskning skulle vara att vidareutveckla Operario och Fiskes (2001) studie om huruvida etnisk identitet reglerar upplevda fördomar. Som vi nämnde ovan är

vi medvetna om att det kan finnas skillnader i hur individer identifierar sig med dessa grupper (kön och etnicitet). Vi är dock mest intresserade av den metod de använder. I studien manipulerar forskarna två situationer; den ena med mer subtila och den andra med mer framträdande fördomsfulla betingelser. Den ena situationen med låg ambiguitet och den andra situationen med högre ambiguitet. De vilseleder deltagaren och presenterar deras partner som en annan experimentsdeltagare, men denna är egentligen en forskare som var blind för betingelserna och hade fått instruktioner om hur hen skulle bete sig. Studien utgav sig för att syfta till att två deltagare ska lära sig om varandra. De manipulerar forskarens beteende för att se i vilken av de två betingelserna och i vilken grad deltagarna säger att forskaren har fördomar mot dem. I den ena betingelsen beskrevs personen (forskaren) på förhand för försöksdeltagaren som trevlig, social och att hen gillade att träffa nya människor. I den andra betingelsen beskrevs personen (forskaren) som obekväm med nya människor och att hen kom från en ort där alla kände varandra. När deltagarna sedan får träffa den andra personen (forskaren) betedde sig forskaren på ett socialt otydligt sätt. Hen flyttade stolen till hörnet av rummet, undvek ögonkontakt och lämnade rummet efter 30 sekunder. Efter interaktionen fick försöksdeltagaren i uppdrag att skriftligt beskriva sina intryck av den andra deltagaren (forskaren). Med ambition att studera hur individer tillskriver mer verklighetstroga mångtydiga situationer diskriminering är denna typ av design möjligen något att överväga i framtida forskning. Det hade varit intressant att se mer forskning på hur människor bedömer särbehandling/diskriminering som liksom ovan har både försöksdeltagare och försöksledare som är omedvetna i vilken betingelse de befinner sig i, en s.k. dubbelblind studie. Eventuellt med mer subtila antydningar till diskriminering än i Operario och Fiskes (2001) studie i syfte att göra situationen mer mångtydig. Det går dock att argumentera för att det är oetiskt att försätta deltagaren i denna situation. Vi anser dock att det är värt att se över, då den mesta forskning vi har tagit del av på området har använt enkäter i pappersformat som metod. I dessa ombeds försöksdeltagarna att föreställa sig ett scenario och sedan svara på frågor. Det hade varit spännande att se hur väl detta korrelerar med mer realistiska bedömningsscenarion.

Angränsande perspektiv

Ett annat intressant tillägg till prototypmodellen är det mått som Carlsson, Sinclair och Agerström (2013) introducerar i sin studie gällande tillskrivning av diskriminering, *prototype strength*. Den beaktar de individuella skillnaderna i hur individer ser på och hur stark tilltro varje individ har till prototyper. Deras definition av begreppet är 'uppfattningen om den allmänna förekomsten av könsdiskriminering gentemot kvinnor jämfört med män'. Varje

individ varierar i sin föreställning om vad olika typer av prototyper innebär. De föreslår med andra ord att olika individer varierar i sin uppfattning om prototyper och hur de tillskriver specifika situationer diskriminering. Denna variation tar de hänsyn till i sin studie och menar att denna variationstendens är modererad av individers uppskattning om kvinnor som typiska offer för diskriminering. Deras resultat visar att så är fallet; den prototypiska effekten påverkas i olika grad beroende på individuella skillnader i *prototype strength*. Framförallt visar studien att individuella skillnader i hur man såg på prototyper påverkar hur deltagarna skattar om diskriminering har skett gentemot prototypiska offer (kvinnor), men inte hur man skattar icke-prototypiska offer (Carlsson et al., 2013). Variabeln som modererar *prototype strength* i deras studie är 'identifikation till feminism', något som vi spekulerar är något som mer kvinnor än män identifierar sig som. Om alla skiljer sig i sin uppskattning av prototyper kommer endast de genomsnittliga värdena för varje betingelse visas i vår studie där vi får en viss effekt som pekar på en prototyp effekt. Vi anser därför att denna metod för att mäta individuella skillnader i *prototype strength* är en som framtida forskning skulle gynnats av.

Fria associationer

I enkätens första del ber vi försöksdeltagarna skriva ner 2 - 4 anledningar till att Erik/Maria inte fick jobbet som biträdande jurist. Intentionen var att ge försöksdeltagarna möjlighet att samla sina tankar och få möjligheten att göra sig själva medvetna hur de såg på situationen, alltså vad som var 'top of mind' hos dem, efter att ha läst berättelsen. Ingen systematisk dataanalys har alltså gjorts då vi på förhand inte hade bestämt hur denna skulle operationaliseras, och därför är den inte med i resultatet för den här studien. När vi läste svaren fick dock en del tankar och idéer till framtida forskning.

Nästan en tredjedel av dem som läste om Maria, både män och kvinnor, har på något sätt nämnt diskriminering som en av de mest sannolika anledningarna till att hon inte får jobbet. Att hon vid 26 års ålder snart skulle bli mammaledig tas även upp av några. Detta är i stark kontrast till Erik, där det endast är en person som angav kön som en möjlig förklaring till nekandet. Där menar de som svarat i betydligt större utsträckning att Eriks kompetens inte hade räckt för jobbet, att någon annan är mer lämpad eller att han har överskattat sin prestation. Att Erik är introvert eller till och med socialt inkompatibel med tjänsten förekommer även som vanlig förklaring. Dessa svar är spännande då de är i linje med idén om att prototyper styr hur vi ser på situationer. Vi fick även intrycket att vissa av försöksdeltagarna tillskrev saker till historien som inte uttryckligen finns med. En av deltagarna svarar att "Man valde en man för att intervjuaren också var man", något vi aktivt har undvikit i vår text genom att göra denne

könsneutral. Detta är alltid en risk med en kvantitativ metod; det är svårt att fånga upp och korrigera så att alla som är med i studien tolkar situationen och frågorna på samma sätt. Det är helt enkelt svårt att följa upp och kontrollera perceptioner om man inte har möjlighet att ställa direkta följdfrågor. Man kan försöka följa upp så mycket man kan genom att också ha med öppna frågor som vi hade, men detta är heller ingen garanti för att de faktiskt svarar på dem eller ens är helt medvetna om att den tolkning de gjort. Vi vill återigen poängtera att ingen dataanalys har genomförts på frågan om fria associationer och att vi därför delvis spekulerar i antaganden ovan. Det hade varit intressant att se mer forskning kring fria associationer och om dessa potentiellt kan vara bättre på att studera ämnet diskriminering. Något som även hade varit intressant att titta på är om människor i högre grad anser att potentiell framtida föräldraledighet är en större faktor när kvinnor inte blir anställda i jämförelse med män, då detta är i linje med prototypeteorin.

Styrkor och svagheter

Som med all forskning har den här studien både styrkor och svagheter. Vi lyckades få ett relativt stort urval vilket gjorde att det resultat vi fick kan anses ha statistiskt hög styrka(power). Detta för att den skillnad som konstaterades mellan hur våra deltagare skattade kvinnor som diskriminerade i jämförelse med män var signifikant. Vi var även från början inne på att undersöka så få variabler som möjligt. Vi trodde att de variabler vi valt kunde förutsäga det beteende som vi ville undersöka och var inte intresserade att ha med fler variabler. Detta bekräftas även i den tidigare forskning som fanns på området. De teorier vi valt att ha med och undersöka i vår studie är verifierad och testad i tidigare forskning. Att vi har fått ett resultat i linje med dessa teorier ger ytterligare stöd för att prototypeffekten är robust och kan förutsäga beteende, om än så i experimentform.

Det fanns även saker vi hade kunnat göra annorlunda om vi fick göra om dem idag eller hade mer tid och resurser. Vi valde att inom ramen för vår korta enkät kontrollera för så många faktorer vi kunde. Därför hade vi med påståendet om "Mitt yrkesliv har hindrats/begränsats på grund av könsdiskriminering". Där såg vi att kvinnor skattade signifikant högre än män, men att detta inte i sig själv förklarar hur de läste in diskriminering i vinjetten de presenterades inför. Detta var tydligt i och med avsaknaden av en korrelation mellan diskrimineringsskattning och graden av egna erfarenheter av könsdiskriminering. Vi kan med andra ord plocka bort försökspersonernas tidigare erfarenheter av könsdiskriminering som en förklaring till att se diskriminering hos andra. Den stora avgränsningen vi gör i vår studie är att endast ha kön på försöksdeltagare samt kön på

vinjettperson som variabler i syfte att ha så många försöksdeltagare i varje betingelse som möjligt.

I den här studien kom även begränsningarna i form av tid och resurser. Som vi nämner ovan väljer vi att i stor omfattning avgränsa oss, något som ofta leder till att man inte kan uttala sig om andra perspektiv som är intressanta inom området. Utan dessa begränsningar finns valet att exempelvis utforma en längre enkät där vi kunde testa för fler faktorer. I vilken utsträckning individer besitter prototyper i en given situation, s.k. *prototype strength*, kunde vara en mycket intressant variabel att mäta. Tidigare forskning tar i olika mån upp individuella skillnader i prototypiska effekter och vad dessa kan bero på (Carlsson et al., 2013, Harris et al., 2004).

En potentiell annan design som är spännande är en med en uttalat manlig/kvinnlig HR-person. Detta kan testa om hot mot ingrupp är en viktig faktor, då t.ex. en manlig HR-person avvisar en kvinnlig sökande. Den forskning vi tagit del av förutspår att detta skulle kunna ge en starkare *same-gender bias* effekt (Elkins et al., 2002). Vi ser det som en potentiell möjlighet att vårt val att göra studien utan kön på HR-personen potentiellt gjorde att vi fick en minskad *same-gender bias* effekt då det inte finns samma tydliga hot mot gruppen. Då en kvinna väljer bort en man (Erik) finns det möjlighet att det stimulerat mer män att uppleva att deras ingrupp (män) var utsatt för hot och att de tillskriver diskriminering i större grad. Likaså har kvinnor möjligen tillskrivit situationen diskriminering i större grad om HR-personen är man och avvisade en kvinna (Maria). Potentiellt kommer detta öka även den prototypiska effekten hos deltagare, med tanke på Harris et al. (2004) faktor *chef-sökande demografi* i påverkan på hur prototyper aktiveras. Där menar de att *chef-sökande demografi* är en av faktorerna till att någon tillskriver en situation diskriminering. Med andra ord, hur personerna som är involverade i situationen identifierar sig själva/identifieras av andra är av yttersta vikt. Man kan exempelvis föreställa sig en att en manlig chef i en mansdominerad bransch väljer att inte befordra en kvinnlig anställd. I detta fall borde beslutet, enligt prototypeteorin, ganska enkelt kunna tillskrivas diskriminering. Jämför det med en situation där en kvinnlig chef väljer att inte befordra en manlig anställd. I det fallet borde den anställda vara mindre benägen att tillskriva beslutet diskriminering. Skillnaden mellan situationerna är återigen den historiska kontexten som har skapat en prototyp.

En bör ha i åtanke att vi inte har kontrollerat i vilken grad våra deltagare identifierar sig med sitt kön. Det vi har kontrollerat är vilket kön de identifierar sig med, men inte hur mycket eller till vilken grad. En tänkbar förklaring skulle kunna vara mängden man identifierar sig med sig kön påverkar hur benägen individen är att tillskriva diskriminering.

Med det sagt, kan det finnas andra faktorer som påverkar huruvida det finns ett *same-gender bias* eller inte. Även detta är något vi anser att framtida forskning borde titta på.

Det ska också nämnas att detta är endast en enkätundersökning på universitetsstudenter, vi kan inte med säkerhet uttala oss hur detta skulle se ut i ett fältexperiment, i verkligheten eller om någon bekant upplever sig ha blivit diskriminerad. En enkät som ber läsaren föreställa sig en situation är förmodligen mindre framträdande än om samma situation hade inträffat för en av försöksdeltagarna i deras vardag. Bedömningen av den situationen är med största sannolikhet mer personlig, något som vi tyvärr inte kunnat kontrollera för i vårt experiment med den metoden vi valt. Ingen situation som potentiellt innehåller diskriminering är så pass klinisk som den vi använder oss av. Oftast finns det betydligt fler antydningar i miljön, t.ex. kön på den som anställer, att jobbet man söker är mans-/kvinnodominerat, men även mer personliga faktorer som tonalitet på den som pratar. Verkligheten är helt enkelt mycket mer mångfacetterad än en enkät är. Om vi däremot hade använt oss av en design där vi kunde efterlikna ett verkligt scenario i en högre grad är det möjligt att vi fått ett resultat som gick att generalisera till en verklig situation i större grad. Med allt ovan i åtanke valde vi att göra en ganska tydlig avgränsning i början av arbetets gång i syfte att hålla svarstiden för enkäten till under 10 minuter och på det sättet möjliggöra ett bekvämlighetsurval. Vår bedömning var helt enkelt att om enkäten tog för lång tid att genomföra för försöksdeltagarna så riskerade detta att försvåra datainsamlingen markant. Vi visste heller inte på förhand hur svårt det skulle vara att samla in data och ville därför inte dela in vår enkät i för många betingelser. Med tanke på ovan är det möjligt att vårt val att undersöka få variabler för öka kontroll i studiens resultat har gjort att den ekologiska validiteten har minskat. Vi kan därför inte uttala oss om hur tillskrivning av diskriminering hade sett ut i ett verkligt scenario, baserat på vår enkät.

Vi vill även på temat generaliserbarhet även ta upp att under datainsamlingen i vår studie blev kampanjen #metoo aktuell i sociala medier. Kampanjen belyser kvinnors utsatta status i samhället, som utsatta för sexuella trakasserier och diskriminering, och syftar till att upplysa allmänheten hur pass vanligt denna utsatthet är. Det finns en möjlighet att detta aktiverade en medvetenhet som påverkar våra deltagare att bli mer benägna att tillskriva vår situation i vinjetten som diskriminering. Då resultat vi fick låg i linje med vår hypotes anser vi att det inte är sannolikt att vi fått en effekt endast på grund av detta. Dock skulle detta kunna vara en del av förklaringen till att deltagarna var mer benägna att identifiera en kvinna som diskriminerad än en man. Vi har tyvärr inte haft möjlighet att testa för om detta har varit något

som påverkat då omfånget av vår datainsamling endast varade ett par veckor, däremot är det något som är värt att beakta.

Det är alltid svårt att veta hur människor kommer uppfatta och tolka saker. Vi valde att använda oss av ett yrke som i praktiken har en jämn könsfördelning på dagens arbetsmarknad, nämligen jurist. Det finns dock ingen garanti att våra försökspersoner hade samma uppfattning. Om våra deltagare t.ex. uppfattar yrket som mer mansdominerat är risken att vi fått en förstärkt effekt. Individer kan då i enlighet med prototypeteorin ha tolkat intervjusituationen annorlunda än vi har tänkt och därför tillskrivit mer diskriminering till när Maria inte fick jobbet. Det hade varit bra att ha med en kontrollfråga om hur de uppfattar jobbets könsfördelning för att se om det fanns ett samband mellan det och om de ansåg att diskriminering hade skett.

Slutsatser

Så, hur tillskriver individer en mångtydig situation till diskriminering? Som Carlsson et al. (2013) uttrycker det: *“People aim for the right goal (identifying victims of discrimination) but overshoot the target (overestimating discrimination of women).”* (s. 46).

Det finns givetvis en risk med att folk litat på sina prototyper i för stor utsträckning. Om man förlitar sig på sina föreställningar om vilka som är offer och förövare kan det lätt leda till att man gör felaktiga bedömningar. Det är sant att det är viktigt att kunna identifiera när diskriminering skett men det är också av betydelse att ana konsekvenserna av ett sådant påstående. Att individer tillskriver mer diskriminering när de är i ett tillstånd av negativ affekt är något tidigare forskning har visat (Sechrist, Swim & Mark, 2003) och en anklagelse att man upplever sig blivit diskriminerad är inget man borde ta lätt på. Risken är att om en individ förstorar och tolkar en negativ händelse som diskriminering så kommer inte faktiskt diskriminering tas på lika stort allvar i det långa loppet. Detta riskerar också att påverka arbetsmiljön om detta sker inom en organisation. Trots detta, med ambitionen att kunna urskilja fall med faktisk diskriminering och fall där det inte är lika uppenbart, rekommenderar vi organisationer att applicera ett prototypiskt perspektiv snarare än att överskatta individers *same-gender bias*. Visst kan detta göra att individer gör olika bedömningar beroende på om den drabbade är man eller kvinna, men denna bedömning tror vi är av välvilja och inte i en oförmåga att kunna se andra som offer för diskriminering. Konsekvenserna av att påstå att en bedömare har ett *same-gender bias* när de ska urskilja om diskriminering har skett är att förminska deras förmåga att göra objektiva beslut eller bedömningar. Även om vi valde att fokusera på ett rekryteringsperspektiv i vår studie tror vi att dessa modeller går att applicera i

flera olika organisatoriska situationer. Detta blir exempelvis relevant inom befordringar, belöningsprocesser, ledare-anställd samspel m.m. Mer specifikt kan detta bli relevant när en organisation ska kommunicera till sökande och andra anställda vem som har fått ett jobb eller befordran, då man är mån om att förmedla att beslut har fattats på goda grunder. Detta genom att utveckla sina kommunikationsprocesser så att de beslut som tagits inte uppfattas som diskriminerande av de(n) som drabbas av det. Även när organisationer planerar hur de ska fördela sina resurser kan dessa perspektiv vara något att titta på. De går även att använda för att studera andra diskrimineringsgrunder, såsom etnicitet, ålder, sexualitet etc. Medvetenhet om dessa perspektiv kan även vara nyttigt för individer antingen när de upplever sig blivit diskriminerade eller när de ska bedöma en situation som kan ha varit diskriminerande.

Sammanfattningsvis känner vi att vår studie besvarar de frågeställningar vi hade innan studien och att våra funderingar har fått en klarhet. Vi vill också utmana framtida forskare att applicera dessa perspektiv i experiment med mer verkliga scenarion för att se om effekten kvarstår.

Vidare bekräftar denna studie den styrka i prototypiska modeller som tidigare forskning har uttryckt sig om. Trots att vi presenterade en så pass neutral situation som vi ansåg möjlig, med inga antydningar på att en diskriminering skett eller någon information gällande andra deltagare, fann vi att våra deltagare var trofasta i den vedertagna prototypen 'kvinnor som utsatta för diskriminering'. Vi vill också betona att vårt resultat inte nödvändigtvis betyder att våra deltagare specifikt eller människor generellt har en felaktig världsbild. Många prototyper som människor har är grundande i hur olika situationer ofta fungerar, och dessa har stort värde då de sparar stora mängder kognitiva resurser. Att vi dessutom inte fann någon tendens till *same-gender bias* anser vi vara goda nyheter i ambitionen att göra könen och arbetsmarknaden mer jämställda.

Referenser

- Bless, H., Fiedler, K., Strack, F. (2004) *Social cognition: How Individuals Construct Social Reality*. Psychology Press; 1 edition.
- Carlsson, R., Sinclair, S., & Agerström, J. (2013). The role of prototypes and same-gender bias in attributions to gender discrimination in hiring. *Linnaeus University Centre For Labour Market and Discrimination Studies Working Papers*. Linnaeus University Centre for Labour Market and Discrimination Studies.
- Carlsson, R., & Sinclair, S. (2017). Prototypes and same-gender bias in perceptions of hiring discrimination. *Journal of Social Psychology*. DOI:10.1080/00224545.2017.1341374
- Crocker, J., Voelkl, K., Testa, M., & Major, B. (1991). Social stigma: The affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(2), 218-228. doi: 10.1037/0022-3514.60.2.218
- Diskrimineringslag (2008:567). Hämtad den 2 december 2017 från Riksdagen: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
- Diskrimineringsombudsmannen. (2017) *Om diskriminering*. Hämtad den 7 december 2017 från Diskrimineringsombudsmannen: <http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/>
- Elkins, T. J., & Phillips, J. S. (1999). Evaluating sex discrimination claims: The mediating role of attributions. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 186–199. doi:10.1037/0021-9010.84.2.186
- Elkins, T. J., Phillips, J. S., & Konopaske, J., Townsend, J. (2001). Evaluating Gender Discrimination Claims: Is There a Gender Similarity Bias? *Sex Roles*, 44 (1–2), 1–15.
- Elkins, T. J., Phillips, J. S., & Konopaske, R. (2002). Gender-related biases in evaluations of sex discrimination allegations: Is perceived threat the key? *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 280–292. doi:10.1037/0021-9010.87.2.280
- Harris, M., Lievens, F., & Van Hoye, G. (2004). "I Think They Discriminated Against Me": Using Prototype Theory and Organizational Justice Theory for Understanding Perceived Discrimination in Selection and Promotion Situations. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1-2), 54-65. doi: 10.1037/0022-3514.70.4.727
- Gawronski, B., & Strack, F. (2012). *Cognitive consistency: A fundamental principle in cognition*. New York: Guilford.

- Johnson, J. D., Jackson, L. A., Gatto, L., & Nowak, A. (1995). Differential male and female responses to inadmissible sexual history information regarding a rape victim. *Basic and Applied Social Psychology*, 16(4), 503-513, doi: 10.1207/s15324834basp1604_7
- Iglewicz, B., & Hoaglin, D. (1993), "Volume 16: How to Detect and Handle Outliers", *The ASQC Basic References in Quality Control: Statistical Techniques*, Edward F. Mykytka, Ph.D., Editor.
- Inman, M. L., & Baron, R. S. (1996). Influence of prototypes on perceptions of prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4), 727-739. doi: 10.1037/0022-3514.70.4.727
- Major, B., & Sawyer, P. J. (2009). Attributions to discrimination: Antecedents and consequences. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 89-110). New York: Psychology Press.
- O'Brien, L. Kinias, Z., Major B (2008). How status and stereotypes impact attributions to discrimination: The stereotype-asymmetry hypothesis. *Journal of Experimental Social Psychology* 44(2),
- Operario, D., & Fiske, S. T. (2001). Ethnic identity moderates perceptions of prejudice: Judgments of personal versus group discrimination and subtle versus blatant bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(5), 550-561. doi:10.1177/0146167201275004
- Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554, doi:10.1037/a0016059
- Rosch, E. (1975). Cognitive representations of semantic categories. *Journal of Experimental Psychology: General*, 104(3), 192-233. doi: 10.1037/0096-3445.104.3.192
- Statistiska Centralbyrån. (2010). *Tema: Utbildning; Könnsstruktur per utbildning och yrke 1990–2030*.
- Statistiska Centralbyrån. (2017). Namnstatistik. Hämtad den 17 november 2017 från SCB: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/amnesovergripande-statistik/namnstatistik/>
- Sechrist, G. B., Swim, J. K., & Mark, M. M. (2003). Mood as information in making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(4), 524-531. doi: 10.1177/0146167202250922
- Shih, M., Pittinsky T., & Ambady, N., (1999). Stereotype Susceptibility: Identity Salience and

Shifts in Quantitative Performance, *Psychology Science*, Volume: 10 issue: 1, page(s): 80-83, doi:10.1111/1467-9280.00111

Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811.

Stephoe, A. (2001). Locus of control and health behaviour revisited: A multivariate analysis of young adults from 18 countries. *British Journal of Psychology*, 92(4), 659-672

Wachtel, H K. (1998) Student Evaluation of College Teaching Effectiveness: a brief review, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 23:2, 191-212, doi:10.1080/0260293980230207

Bilaga 1: Enkät



LUNDS UNIVERSITET

Undersökning om anställningsförfaranden

Vi heter Kalle Folkesson och Daniel Bedö och skriver just nu vår kandidatuppsats i psykologi. Vi är intresserade av personal- och arbetsfrågor och hur du som student ser på en anställningssituation.

Din medverkan i den här studien är frivillig och du kan när som helst välja att avbryta. Studien kommer att presenteras som en del av vår kandidatuppsats och informationen kommer inte att användas på något annat sätt än i just detta syfte. Du som svarar kommer att vara anonym och dina svar kan inte på något sätt kunna härledas tillbaka till dig.

Om du vill veta mer om undersökningen eller diskutera något kring frågorna är du välkommen att kontakta oss:

Kalle Folkesson	kalfol321@gmail.com
Daniel Bedö	daniel.bedo90@gmail.com

Genom att svara på enkäten ger du ditt samtycke till att dina svar används och presenteras i vår kandidatuppsats. Svaren kommer enbart att presenteras på gruppnivå.

Tack för att du tar dig tid att delta. Din medverkan är väldigt viktig för oss!

Kalle och Daniel

I den här undersökningen kommer du att få svara på frågor om en anställningssituation. Först kommer du att få läsa en historia och efter det svara på några påståenden och frågor. Vi är intresserade av vad du personligen anser och vi ber dig att du svarar så ärligt som möjligt. Det finns inga svar som är rätt eller fel, vi är intresserade av din uppfattning.

Tänk dig att följande scenario utspelar sig:

Maria är 26 år gammal har sedan sex månader tillbaka tagit sin juristexamen från Lunds universitetet. Hon är mest intresserad av affärsjuridik som är det området hon skrivit båda sina uppsatser inom. Maria har efter sin utbildning arbetat som kassapersonal hos en stor matkedja under tiden som hon har sökt flertalet jobb hos olika juristfirmor med inriktning affärsjuridik. Av alla de jobb som Maria har sökt är det endast en firma som har hört av sig och nu bokat in en intervju med henne.

Maria känner sig väl förberedd inför intervjun som utförs av företagets HR-ansvarig. Maria blir informerad om att det är en ny tjänst som biträdande jurist företaget vill tillsätta. Företaget söker någon som är nyexaminerad, ambitiös och som är beredd att visa framfötterna för att få in en fot i företaget. Arbetsintervjun är en personlig intervju och består av flertalet öppna frågor om vem Maria är samt vad hon anser att hon kan bidra med till arbetsplatsen. Maria svarar på alla frågor och känner efteråt att hon presterade bra under intervjun.

Ett par dagar efter intervjun får Maria ett telefonsamtal från företaget som tackar för hennes medverkan men meddelar att de har valt att ge jobbet till någon annan.

Vad tror du personligen kan vara anledningar till att Maria inte fick jobbet? Vi ber dig att nämna två till fyra anledningar och ringa in det som du tror är mest troligt:

Nedan följer ett antal påståenden. Ringa in den siffran som stämmer bäst överens med din uppfattning där 1 betyder "håller inte alls med" och 7 betyder "håller helt med". Lägg inte för mycket tid på frågorna - välj det alternativ som känns närmast din uppfattning.

Den här sättet att intervjua folk är bra för att bedöma lämplighet för ett jobb

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med			Håller delvis med			Håller helt med

Maria hade meriter som passade för jobbet

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med			Håller delvis med			Håller helt med

Att Maria har jobbat som kassör tyder på att hon saknar ambition

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med			Håller delvis med			Håller helt med

Öppna frågor är ett bra sätt att testa lämpligheten för den här typen av jobb

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med			Håller delvis med			Håller helt med

Det är viktigt att ha mer objektiva mått när man vill rekrytera vid den här typen av jobb

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med			Håller delvis med			Håller helt med

På den här typen av jobb är bra gruppdynamik viktigare än individuell kompetens

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med			Håller delvis med			Håller helt med

Maria kan ha blivit utsatt för diskriminering när hon inte fick jobbet

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med			Håller delvis med			Håller helt med

Vilka tidigare erfarenheter man har är viktigt för att få den här typen av jobb

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med			Håller delvis med			Håller helt med

Telefon är ett bra sätt att följa upp och informera om man fick/inte fick den här typen av jobb

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med			Håller delvis med			Håller helt med

Slutligen har vi några frågor om dig för att kunna beskriva våra deltagare på gruppnivå.

Vad är inriktningen på dina studier?

Hur gammal är du? _____ år.

Mitt yrkesliv har hindrats/begränsats på grund av könsdiskriminering

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med			Håller delvis med			Håller helt med

Mitt yrkesliv har hindrats/begränsats på grund av annan form av diskriminering

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med			Håller delvis med			Håller helt med

Vilket kön identifierar du dig som?

Man

Kvinna

Annat / Vill ej uppge

Beskriv hur du uppfattat undersökningens syfte:

Om du har synpunkter/kommentarer angående undersökningen, berätta gärna för oss:

Tack för din medverkan!