



Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet

Forskning som publicerats vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000

Oxford Research är ett skandinaviskt konsultföretag med kontor i Stockholm, Köpenhamn, Bryssel och Kristiansand som arbetar mot både den nordiska och mot den europeiska marknaden. Vi är specialister inom samhällspolitiska analyser, utvärderingar och strategier med fokus på områdena Regional utveckling och näringslivsutveckling samt Välfärd (utbildning, arbetsmarknad, omsorg och hälsa).

Se www.oxfordresearch.se för mer information om företaget

Oxford Research:

SVERIGE

Oxford Research AB
Box 7578
Norrländsgatan 12
103 93 Stockholm
Telefon: (+46) 702965449
office@oxfordresearch.se

NORGE

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
Norge
Telefon: (+47) 40 00 57 93
post@oxford.no

DANMARK

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20, 4. sal
2000 Frederiksberg C
Danmark
Telefon: (+45) 33 69 13 69
Fax: (+45) 33 69 13 33
office@oxfordresearch.dk

BELGIEN

Oxford Research
c/o ENSR
5, Rue Archimède, Box 4
1000 Brussels
Phone +32 2 5100884
Fax +32 2 5100885
secretariat@ensr.eu

Titel: Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet
Undertitel: Forskning som publicerats vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000
Uppdragsgivare och år: Diskrimineringsombudsmannen (DO), 2012
Projektledare: Emilia Johansson

Innehållsförteckning

Kapitel 1.	Inledning	4
1.1	Diskriminering vid rekrytering	4
1.2	Disposition.....	4
Kapitel 2.	Metod och avgränsning.....	5
2.1	Litteratursökning.....	5
2.2	Avgränsning och begreppsanvändning.....	6
2.3	Kontakt med forskare.....	6
Kapitel 3.	Förekomsten av diskriminering vid rekrytering.....	8
3.1	Vem blir diskriminerad vid rekrytering?.....	9
3.2	Omfattningen av diskriminering vid rekrytering.....	13
3.3	Förekomsten av diskriminering bland arbetsgivare och rekryteringspersonal	17
Kapitel 4.	Processer som skapar och reproducerar diskriminering vid rekrytering	22
4.1	Institutionell och strukturell diskriminering vid rekrytering	23
4.2	Diskriminering utifrån syn på kvalifikationer och kompetens.....	25
4.3	Betydelsen av sociala kontakter och nätverk för att bli rekryterad	29
Kapitel 5.	Rekrytera utan att diskriminera	32
5.1	Framgångsfaktorer för och hinder mot rekrytering utan diskriminering.....	32
5.2	Metoder för att rekrytera utan att diskriminera	34
Kapitel 6.	Avslutande diskussion.....	36
6.1	Forskningsöversiktens resultat.....	36
6.2	Vilken forskning om diskriminering vid rekrytering saknas?.....	38
Kapitel 7.	Litteraturförteckning.....	41

Kapitel 1. Inledning

Syftet med denna rapport är att ge en nulägesbild av forskningsläget i Sverige avseende diskriminering vid rekrytering i arbetslivet. Denna rapport innehåller en översikt över den forskning som bedrivits vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000.

Forskningsöversikten har tagits fram av Oxford Research på uppdrag av Diskrimineringsombudsmannen (DO). Oxford Research tilldelades uppdraget genom en offentlig upphandling inom ärende LED 2012/20. I uppdraget ingick att framställa och presentera två forskningsöversikter; den ena om trakasserier och kränkningar i arbetsliv och utbildning, och den andra om diskriminering vid rekrytering i arbetslivet. Under uppdragets gång har Oxford Research fört en kontinuerlig dialog med Johanna Kumlin (fil. dr. i sociologi) och Lars Thornberg vid DO.

Upphandlingen påbörjades i juli 2012 och uppdraget rapporteras i december samma år. Forskningsöversikten innehåller slutsatser som Oxford Research dragit utifrån forskningens inriktning och innehåll. Författarna ansvarar för innehållet som presenteras för DO.

1.1 Diskriminering vid rekrytering

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) syftar till att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter. I lagen definieras sju diskrimineringsgrunder; etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder. I lagens diskrimineringsbegrepp ingår fem olika typer av diskriminering; direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

I förhållande till lagen är det framförallt två av diskrimineringstyperna som är relevanta för föreliggande rapport. Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att bli sämre behandlad än någon annan och indirekt diskriminering att någon missgynnas genom att ett förfaringssätt som kan verka neutralt tillämpas. Även instruktioner att diskriminera, det vill säga i form av uppmaning att diskriminera någon enligt övriga diskrimineringstyper. Diskrimineringslagen reglerar diskriminering i arbetslivet, då diskriminering inte får förekomma mot personer som är arbetstagare, genomför praktik, söker arbete eller praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Däremot förbjuder lagen inte särbehandling vid exempelvis beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om sådant beslut fattas utifrån arbetets natur eller det gäller verkliga yrkeskrav.

1.2 Disposition

I nästa kapitel presenteras metod och avgränsningar för uppdraget. I kapitel tre redogör vi för forskning om förekomsten av diskriminering vid rekrytering. Huvudsakligen innehåller kapitlet kvantitativ forskning. I kapitel fyra presenteras forskning om processer som skapar eller reproducerar diskriminering. Kapitlet behandlar i huvudsak forskning om exkluderande processer som skapar eller reproducerar diskriminering. Därefter, i kapitel fem, behandlas forskning om hur rekrytering kan ske för att motverka diskriminering. I det avslutande kapitlet ges en diskussion om forskningsöversiktens resultat.

Kapitel 2. Metod och avgränsning

I detta kapitel presenteras den metod som har använts för att ta fram denna forskningsöversikt, vilka sökord som vi har använt oss av och vilka avgränsningar som har gjorts för att samla relevant material.

2.1 Litteratursökning

Litteratursökning i databaser har varit den huvudsakliga metoden för att hitta forskning om diskriminering vid rekrytering i arbetslivet. Oxford Research valde, i samråd med Diskrimineringsombudsmannen (DO), att använda två typer av källor som grund för litteratursökningen:

- DiVA, Digitala Vetenskapliga Arkivet, som samlar forskning som publicerats och registrerats vid 30 olika universitet och högskolor. Sökning genomfördes av forskningspublikationer men exkluderade studentuppsatser. I DiVA presenteras såväl artiklar i tidskrifter som avhandlingar och rapporter etc.
- Svenska universitet och högskolors egna databaser för publikationer. För att säkerställa att samtliga lärosäten inkluderades användes Högskoleverkets lista över lärosäten.

Databassökningarna genomfördes vid ett tillfälle, i oktober 2012. Utifrån litteratursökningen sammanställdes en litteraturlista innehållande referens och abstract eller sammanfattning av publikationen. Utöver det har sökningar i referenslistor för de referenser som påträffats och kontakter med forskare använts som grund för översikten.

För att genomföra sökningarna specificerades ett antal sökord. Sökorden stämdes av med DO och forskarna, Anna Isaksson vid Högskolan i Halmstad och Katja Gillander Gådin vid Mittuniversitetet, innan de fastställdes. Följande sökord har använts vid sökningarna:

Tabell 1: Sökord för diskriminering vid rekrytering i arbetslivet

Svenska	Engelska
Rekryter*	Recruit*
Anställ*	Employ*
	Hir*
	Job
	Position
Diskriminer*	Discrimination

Båda databaserna tillhandahåller viss forskning i fulltext. När så inte har varit fallet, vilket gäller för majoriteten av referenserna har litteraturen sökts mer specificerat utifrån författare och titel direkt i tidskrifter eller vid bibliotek. Genom att använda databaserna har Oxford Research lyckats undgå två risker som kommer sig av att söka direkt i internationella databaser för vetenskapliga tidskrifter. Dels gäller det risken att inte lyckas fånga forskning från svenska universitet och högskolor då dessa publikationer tenderar att drunkna bland, i sammanhanget, irrelevant forskning. Dels underlättar metoden att fånga den forskning som är relevant, då sökningar i internationella databaser för vetenskapliga tidskrifter inte innehåller all relevant forskning på

området. Inom det nationalekonomiska fältet förefaller det exempelvis vara betydligt vanligare att publicera forskning i internationella tidskrifter än i det sociologiska fältet.

För att inte begränsas av detaljer i sökorden, såsom skillnaden mellan *recruitment* och *recruiting*, har sökorden trunkerats (-*) till exempelvis *recruit**. Genom att inte inkludera diskrimineringsgrunderna i sökorden har vi också undvikit att missa begrepp som är snarlika eller kan betraktas som delbegrepp till diskrimineringsgrunder. Ett sådant exempel gäller funktionsnedsättningar, då användning av diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning riskerar att exkludera diskriminering vid rekrytering mot exempelvis döva. Motsvarande gäller även för att inkludera forskning om arbetslivet respektive skolan, vilka har exkluderats ur sökningen. Forskningsbidragens relevans för området arbetsliv har avgjorts i varje enskilt fall.

2.2 Avgränsning och begreppsanvändning

Syftet med de denna rapport är att presentera forskning om diskriminering vid rekrytering i det svenska arbetslivet. Den forskning som har sammanställts gällde forskning från svenska universitet och högskolor eller svenska förhållanden. Översikten har avgränsats till att innefatta forskning som producerats efter år 2000. Översikten inkluderar alla sju diskrimineringsgrunder.

Den forskning som är relevant för forskningsöversikten gäller diskriminering vid rekrytering i arbetslivet. Det finns en betydande mängd forskning om diskriminering, mer generellt och för olika diskrimineringsgrunder. Avgränsningen har gjort att vi inte har valt att inkludera all forskning om diskriminering utan endast sådan om rekrytering. Däremot har forskning som i första hand studerat diskriminering mer generellt, men som även inkluderar resultat eller diskussion om rekrytering, inkluderats.

Forskningsöversikten utgår ifrån de sökord för litteratursökningar som har använts och är därmed inte begränsad utifrån lagens definitioner. Däremot inkluderas forskning om alla diskrimineringsgrunder och forskning med ett intersektionellt perspektiv på diskriminering vid rekrytering. Intersektionalitet betecknar i denna forskningsöversikt hur olika diskrimineringsgrunder samverkar. Forskningsöversikten inkluderar även forskning som berör sociala processer för exkludering och inkludering vid rekrytering som har påvisats resultera i diskriminering. Däremot redogör vi inte för forskning som inte direkt relaterar till diskriminering, exempelvis forskning om vertikal segregation på arbetsmarknaden (så kallade glastak).

2.3 Kontakt med forskare

Inom de teman som forskningsöversikten behandlar finns endast en begränsad mängd forskning. För att komplettera litteratursökningarna och säkerställa att finna den forskning som bedrivits för att förändra strukturella hinder och normer i arbetslivet, har ett flertal forskare kontaktats. Syftet med intervjuerna är att säkerställa att relevanta forskningsalster inkluderas i översikten samt att besvara eventuella frågor om utvecklingen inom forskningsfälten. Intervjuerna har genomförts i form av semistrukturerade intervjuer, vilket har tillåtit såväl systematiska svar som följdfrågor. Det gör att varje intervju har kunnat anpassas efter forskarens specialområde. Intervjuerna har riktat in sig på det ämnesområde som forskaren själv arbetar inom. De forskare som kontaktades var i första hand de personer som kommit på tal i kontakten med DO, men därutöver kontaktades även forskare som genom sökningarna visat sig vara relevanta eller som andra forskare har tipsat om.

Eftersom forskningen är begränsad i sin omfattning har vi valt att inte redovisa namnen på de forskare vi har intervjuat. Genom att göra det skulle det bli alltför uppenbart precis vilka forskare som har uttalat sig om olika tendenser inom forskningen. Ytterligare en anledning till att inte redovisa namnen på forskarna är att dessa personer inte har bidragit till vilka slutsatser som har dragits. Istället är det den samlade mängden forskning som har bidragit till slutsatserna.

Kontakten med forskare bekräftade huvudsakligen litteratursökningens bild av forskningen. Detta gällde dels den kvantitativa bild som framkom genom sökningarna och dels den bild av relevanta forskare som nåtts i sökningarna. I vissa fall gavs tips på andra forskare eller publikationer att kontakta respektive läsa. De tips som getts återfinns bland övrig forskning i rapporten.

Utöver kontakten med forskare har två forskare följt uppdragets gång; Anna Isaksson vid Högskolan i Halmstad och Katja Gillander Gådin vid Mittuniversitetet:

- Anna Isaksson (Fil. Dr. Sociologi vid Högskolan i Halmstad) utgår från ett intersektionellt perspektiv på arbetslivsfrågor. I sin avhandling studerade hon EU-finansierade projekt, inom ramen för det så kallade Equalprogrammet (2001-2007), vars syfte var att utveckla metoder för att motverka all slags diskriminering i det svenska arbetslivet. Isaksson bidrar med teoretisk och metodologisk kunskap kring forskning om diskriminering i arbetslivet, bistår som bollplank i skrivprocessen och har god övergripande blick av forskning om arbetslivsfrågor med anknytning till olika diskrimineringsgrunder.
- Katja Gillander Gådin (Fil. Dr. Folkhälsovetenskap vid Mittuniversitetet) forskningsområde är folkhälsovetenskap och folkhälsovetenskaplig genusforskning. Hennes doktorsavhandling, *Does the psychosocial school environment matter for health? A study of pupils in Swedish compulsory school from a gender perspective* (Umeå; Institutionen för folkhälsovetenskap och klinisk medicin, Umeå universitet, 2002) handlar om skolelevers psykosociala arbetsmiljö och hälsa ur ett genusperspektiv.¹ Katja Gillander Gådin bidrar med kunskap kring trakasserier i skolan, och har särskilt varit delaktiv i framtagandet av sökord.

¹ www.miun.se

Kapitel 3. Förekomsten av diskriminering vid rekrytering

I Sverige finns flera forskare som har undersökt om diskriminering förekommer vid rekrytering till svenska arbetsplatser. En betydande andel av forskarna använder statistiska metoder för att mäta förekomsten av diskriminering. Statistiska mätmetoder gör det möjligt att avgöra om olika kvalifikationer och egenskaper förklarar varför någon har valts bort i en anställningsprocess. I detta avsnitt presenteras forskning som studerat diskriminering utifrån sannolikheten att bli kallad till arbetsintervju eller att erbjudas ett jobb. Det vanligaste statistiska tillvägagångssättet att genomföra studier för att upptäcka diskriminering är att skicka ut fiktiva jobbsökningar². Studier för att upptäcka eventuell diskriminering har genomförts utifrån flera diskrimineringsgrunder, men den som studerats mest när det gäller rekrytering är etnicitet.

Flera studier har bekräftat att diskriminering mot personer av annan härkomst än svensk förekommer vid rekrytering till svenska arbetsplatser. En betydande andel av dessa studier har ägnats åt att undersöka diskriminering genom att jämföra sannolikheten att bli kallad till intervju mellan personer vars namn är arabiskklingande och personer vars namn är svenskklingande. Några forskare har även undersökt om det är namnet som utgör grunden för diskriminering eller om det är att en person har kvalifikationer från andra länder som gör arbetsgivare ovilliga att anställa personer med utländsk bakgrund. Det finns även forskning som studerar olika grupper av personer med utländsk bakgrund, såsom första och andra generationens invandrare eller adopterade. Några studier har även genomförts för att avgöra om det förekommer diskriminering på grund av kön, ålder och sexuell läggning. Dessutom finns forskare som studerat om förändrade attityder i samhället påverkar arbetsgivares beslut om rekrytering. Först presenteras forskning som påvisat att diskriminering förekommer vid rekrytering. Därefter presenteras forskning som, utöver att påvisa förekomsten av diskriminering, också ger fingervisningar om omfattningen av diskriminering. Därefter presenteras forskning som studerar de som har det praktiska ansvaret för diskrimineringen, nämligen rekryterare och arbetsgivare.

Statistisk- och preferensbaserad diskriminering

En förklaringsgrund som används för diskriminering är preferensbaserad diskriminering. Vid förekomst av denna typ av diskriminering är arbetsgivare motvilliga till att anställa personer med en viss egenskap, då de föredrar vissa egenskaper eller karaktärsdrag framför andra. På detta sätt förekommer en negativ särbehandling på grund av att personliga attribut inte väger lika tungt som andra.

En annan förklaringsgrund som förekommer är statistisk diskriminering. Statistisk diskriminering innebär att personer behandlas utifrån en stereotyp bild av en viss grupp som personen betraktas tillhöra. Genom statistisk diskriminering förekommer därmed en negativ särbehandling av en arbetssökande, där arbetsgivare utgår från att individens egenskaper överensstämmer med den grupp som arbetssökande betraktas tillhöra snarare än att se till personliga egenskaper.

Följande exempel på förekomst av statistisk diskriminering är hämtat från försäkringsbranschen och berör då försäkringsbolag inte alls erbjuder bilförsäkring till en ung man, eller erbjuder en försäkring till väsentligt högre försäkringspremie än vad som erbjuds en kvinna. Försäkringsbolagets beslut grundar sig på statistik som visar att gruppen unga killar råkar ut för fler

² Tillvägagångssättet kallas *Correspondance testing* vilket CT innebär att "forskaren skickar i kvalitetshänseende identiska fiktiva jobbsökningar till arbetsgivare med utannonserade vakanser", Carlsson (2006).

3.1 Vem blir diskriminerad vid rekrytering?

Som beskrevs ovan har flera forskare vid svenska universitet och högskolor studerat förekomsten av diskriminering vid rekrytering. Många av dem utgår ifrån en specifik diskrimineringsgrund för att utröna om personer blivit diskriminerade på den svenska arbetsmarknaden. Utöver de lagstadgade diskrimineringsgrunderna har flera forskare studerat andra karaktärsdrag som skulle kunna förklara om och på vilken grund som personer blir diskriminerade. Det kan exempelvis vara för att bekräfta att olik behandling handlar om diskriminering och inte kan förklaras av att personer har olika kvalifikationer.

Två anledningar till att nationalekonomiska forskare har intresserat sig för diskriminering är att diskriminering skulle kunna förklara skillnader i sysselsättnings- och lönenivåer på arbetsmarknaden utifrån exempelvis kön och etnicitet. Intresset har även väckts ur ett marknadsperspektiv, eftersom förekomsten av diskriminering belyser att marknaden inte fungerar på ett sätt som gör att den mest lämpade alltid når anställning.³

Under år 2006 publicerade Edin och Lagerström studien *Blind dates: quasi-experimental evidence on discrimination*. Studien utfördes med data från Arbetsförmedlingen. Undersökningen baserades på data som framkommit genom att personer som registrerats som arbets sökande på Arbetsförmedlingen måste fylla i sina kvalifikationer i en databas. Databasen var tillgänglig för arbetsgivare som kunde använda den för att söka efter kandidater till en anställning. Kontakten mellan arbetsgivare och arbetssökande registrerades i databasen, och information från kontakten utgjorde grunden till studien.⁴

För att identifiera eventuell diskriminering i kontakten mellan arbetsgivare och arbetssökande använde Edin och Lagerström de arbetssökandes möjligheter att dölja information om sitt namn och kön i databasen. Utifrån denna information genomfördes ett "quasi-experiment" där forskarna jämförde skillnaden i kontaktfrekvens, det vill säga sannolikheten att bli kontaktad av arbetsgivare, för kvinnor och minoriteter som valt att censurera respektive inte censurera sitt namn eller kön. Resultaten visade att kvinnor som valt att censurera sitt kön fick lika många svar från arbetsgivare som män med motsvarande kvalifikationer.⁵ Kvinnor som däremot valt att visa att de var kvinnor fick färre kontakter från arbetsgivare. Resultaten indikerade därmed att arbetsgivare använde kön som en gallringsmekanism. Forskarna undersökte även svarsfrekvensen utifrån ålder och utländska namn. För dessa grupper orsakade heterogeniteten i de studerade grupperna svårigheter för forskarna att nå tillförlitliga resultat.⁶

Arai och Vilhelmsson (2001) använde sig av en annan metod för att studera risken för arbetslöshet hos personer med utländsk bakgrund jämfört med personer som är födda i Sverige.⁷ Studien genomfördes med data som möjliggjorde att kontrollera hur individuella egenskaper påverkade risken att bli arbetslös. För att göra det användes en regressionsanalys där utfallet angav sannolikheten att en person har varit registrerad som arbetslös under 1992-1995, givet att personen var anställd 1991.⁸

Även om de inte diskuterade rekryteringssituationen direkt presenterade de resultat som har relevans för anställningssituationer. Resultaten indikerade nämligen att det fanns stora skillnader i risken att bli arbetslös mellan personer som hade utländsk respektive svensk bakgrund. Dessa skillnader förklarades varken av demografiska variabler eller av skillnader i kompetens. Skillnaderna i sannolikhet att ha ett arbete berodde därmed inte på att personer med utländsk bakgrund hade sämre utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet eller senioritet vid sin tidigare arbetsplats. Särskilt intressanta blev resultaten när forskarna valde att kontrollera

³ Carlsson (2009).

⁴ Edin & Lagerström (2006), s. 4, 6ff.

⁵ Ibid; Se även Lagerström (2006).

⁶ Edin & Lagerström (2006), s. 16f.

⁷ Arai & Vilhelmsson (2001), s. 2ff.

⁸ Arai & Vilhelmsson (2001), s. 4f.

skillnaderna i risken att bli arbetslös genom att tillskriva personer med utländsk bakgrund överdrivet goda kvalifikationer. Trots de goda kvalifikationerna kvarstod skillnaderna i risken för arbetslöshet.⁹ På liknande sätt diskuterade Behtoui (2004) utfallet på arbetsmarknaden för unga personer med invandrabakgrund och personer som var födda i Sverige med svenskfödda föräldrar.¹⁰ Behtoui använde samma metod som Arai och Vilhelmsson, det vill säga en regressionsanalys där utländsk eller svensk bakgrund förväntades påverka sannolikheten att en anställning och sannolikheten att ha en lönebaserad inkomst över 100 000 SEK.¹¹

I likhet med Arai och Vilhelmssons (2001) studie visade Behtouis resultat att unga med invandrabakgrund hade en lägre årlig genomsnittlig lön och en högre risk att inte vara anställd, jämfört med personer de som var födda i Sverige och vars föräldrar också var födda i Sverige. Risken att inte etablera sig på arbetsmarknaden visade sig vara en viktigare faktor för att förklara arbetsmarknadsutfallet för unga med invandrabakgrund än för unga med föräldrar födda i Sverige. Resultaten gällde oavsett utbildningsnivå, kön, civilstånd, om personen har barn eller inte, eller huruvida personen lever i en storstad eller inte.¹² I likhet med Arai och Vilhelmsson kunde Behtoui slå fast att det fanns en skillnad i arbetsmarknadsutfall mellan personer med svensk och de med utländsk bakgrund, och att denna skillnad inte berodde på skillnader i exempelvis utbildningsnivå. En rapport skriven av Arai, Schröder & Vilhelmsson (2000) visade även att arbetslösheten bland ungdomar med utländsk härkomst var högre än svenskfödda trots att de utlandsfödda uppvisade högre betyg i skolan.¹³

Vid sidan av forskning som undersökt sannolikheten att bli kontaktad för intervju för personer med utländskt klingande namn har svenska forskare undersökt om första och andra generationens invandrare blir olika behandlad. En sådan studie baserades på fiktiva jobbansökningar och genomfördes av Carlsson (2010). Ett antagande som bidrog till att studien fokus lades på första respektive andra generationens invandrare var en hypotes om att arbetsgivare hade olika förväntningar på första respektive andra generationens invandrare. Andra generationens invandrare kunde förväntas vara mer "lika" svenskfödda personer och därför antogs

Hur kan forskare mäta diskriminering?

Ett vanligt kvantitativt tillvägagångssätt för att mäta diskriminering är regressionsanalyser. Data samlas in, till exempel genom att ett antal fiktiva jobbansökningar skickas ut till ett antal arbetsplatser. Data om varje fiktiv person och antalet tillfällen som personen blivit kallad till intervju för olika arbeten registreras.

Regressionsanalyser går ut på att mäta sambandet mellan information på en horisontell axel (till exempel utbildning, kön och etnisk tillhörighet) och information på en vertikal axel (att bli kallad till intervju eller inte). Regressionsanalysen mäter i vilken utsträckning som en (beroende) variabel beror av en eller flera förklarande variabler. Sambandet är sällan perfekt utan går ut på att hitta det samband som gör att felet blir så litet som möjligt. Resultatet visar i vilken utsträckning som den eller de förklarande variablerna inverkar på den beroende variabeln.

Om forskare ska mäta sannolikheten att bli kallad till intervju kan det göras genom en regressionsanalys där den beroende variabeln bara kan anta två värden, det vill säga att personen antingen blir kallad till intervju eller inte blir det. I sådana fall används metoder som kallas logit- eller probitmodeller. Utifrån sådana regressionsanalyser kan forskare mäta skillnader i sannolikhet att bli kallad till intervju. Med hjälp av dessa modeller kan forskare avgöra om faktorer som till exempel utbildning, erfarenheter, födelseland, modersmål eller diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder påverkar sannolikheten att bli kallad till intervju.

⁹ Arai & Vilhelmsson (2001), s. 19ff.

¹⁰ Behtoui (2004), s. 633f, 643ff.; Jmf även Ekberg & Rooth (2003)

¹¹ Behtoui (2004), s. 633f, 643ff.

¹² Behtoui (2004), s. 650f. Se även Behtoui, Hertzberg, Knocke, Nekby, Neergaard, Nilsson & Rätzl (2006)

¹³ Arai, Schröder & Willhelmsson (2000); Se även Ekberg och Rooth (2003).

andra generationens invandrare vara utsatta för en lägre grad av diskriminering än första generationens invandrare¹⁴. Studiens hypotes visade vara felaktig då Carlsson inte kunde påvisa några skillnader i diskriminering mellan första och andra generationens invandrare. Forskning har däremot påvisat att diskriminering mot personer med utländsk bakgrund förekommer och studien visade att diskriminering inte har något samband med utländsk födelseort, annat modersmål än svenska eller utländsk utbildning. Istället verkade etniciteten, det vill säga ursprunget från Mellanöstern, i sig vara grunden till diskriminering.¹⁵

I ett liknande försök som riktade in sig på att identifiera skillnader i sannolikheten att ha en anställning beroende på hudfärg studerade Rooth personer som adopterats till Sverige. Anledningen till att adopterade personer ansågs kunna utgöra en god grund för studier av hudfärg var att de kunde förväntas ha flera likheter med personer med svensk bakgrund som inte andra invandrare hade. Sådana likheter kunde vara att adopterade ofta hade ett svenskklingande namn, pratade flytande svenska, hade svensk utbildning, bodde i svenskdominerade områden och hade sociala nätverk som kunde jämföras med de som personer med svensk bakgrund hade. För att göra undersökningsgrupperna så lika som möjligt, förutom när det gäller utseende, kontrollerade forskarna för faktorer som ålder. Majoriteten av de som ingick i studien hade blivit adopterade före fem års ålder, vilket hävdades bidra till att faktorer som utbildning och språk skulle vara lika mellan de personer som jämfördes.¹⁶ Rooth var emellertid noga med att betona att studien egentligen inte direkt undersökte hudfärg. Snarare antogs ett icke-europeiskt ursprung ha hög korrelation med ett utseende som inte överensstämde med vad som antogs vara stereotypiskt svenskt.¹⁷

Resultaten visade att det inte gick att utesluta diskriminering eftersom en del av skillnaden mellan sannolikheten att ha en anställning för en person med svensk bakgrund och en person som var adopterad inte förklarades av någon annan karaktäristika. Samtidigt underströk Rooth att ytterligare forskning behövs på området.¹⁸

Carlsson (2010) har studerat hur diskriminering mot personer med arabiskklingande namn samvarierar med andra karaktärsdrag som personerna har. Bakgrunden till forskningen var att Carlsson ville undersöka hur de egenskaper som en person angav i jobbsökan påverkar diskriminering. Resultaten av studien visade att det fanns skillnader i frekvensen för att bli kallad till intervju för personerna med svensk- respektive arabiskklingande namn. Skillnaderna kunde kopplas samman med namnet, men även med andra egenskaper som personerna hade.¹⁹

I sin artikel *Warm and Competent Hassan = Cold And Incompetent Eric: The Harsh Equation of Real-life Hiring Discrimination* undersökte Agerström, Carlsson och Rooth svarsfrekvensen för att bli kallad till jobbintervju för personer med arabiskklingande respektive svenskklingande namn. Särskilt studerade forskarna om svarsfrekvensen förändrades om personerna framhävde sig som extra sympatiska (warm) och/eller särskilt kompetenta. Syftet med studien var att besvara frågan; måste personer med arabiskklingande namn framstå som mer sympatiska eller mer kompetenta för att ha samma möjlighet som personer med svenskklingande namn att bli kallad till intervju? Resultaten från studien visade personer med namn som Ali, Hassan eller Mohammed namn blev diskriminerade, medan personer som kallas Erik inte blev det.²⁰ Att utrikesfödda även

¹⁴ Carlsson (2009).

¹⁵ Carlsson (2010a), s. 271ff.

¹⁶ Rooth (2002), s. 71f, 90f.; Se även Rooth (2006)

¹⁷ Rooth (2002), s. 71f.

¹⁸ Rooth (2002), s.98.

¹⁹ Carlsson (2010b), s.1, 28.

²⁰ Agerström, Björklund, Carlsson & Rooth (2012).

upplever att diskriminering förekommer i högre grad än svenskfödda är något som bekräftas av en studie av Behtoui & Neergaard (2009).²¹

Carlsson har, tillsammans med Rooth, genomfört en problematiserande studie för att undersöka om fördomar hos arbetsgivare driver diskriminering. Studien publicerades år 2012 och baserade sig på material som forskarna använt i tidigare studier.²² Det huvudsakliga syftet med studien var att pröva en metod som förde samman data om fördomar med data om sannolikheten att bli kallad till intervju för personer med arabisk klingande namn.

För att undersöka inverkan av fördomar på svarsfrekvens av jobbsökningar jämfördes regionala variationer i "medelfördomar" hos befolkningen med sannolikheten att bli kallad till intervju. Därmed baserade sig studien på jobbsökningar och forskarnas data om svenskarnas attityder till invandrare.²³ Ytterligare en studie som påvisade skillnader i tillgängligheten till arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund eller utländskt klingande namn har presenterats av Attström (2007).²⁴

För att signalera att de som sökte arbetet var särskilt sympatiska och kompetenta använde Agerström, Carlsson och Rooth formuleringar i de personliga breven. För att uttrycka kompetens angavs lägre eller högre grad av yrkesspecifik erfarenhet och för sympati tidigare omdömen om personliga egenskaper eller engagemang i välgörenhet. Att framstå som mer sympatisk och kompetent ökade chanserna att bli kallad till intervju såväl för personer med arabisk klingande som för personer med svensk klingande namn. Särskilt avgörande var sympati och kompetens för personerna med arabisk klingande namn. Studien genomfördes med hjälp av 5 636 fiktiva jobbsökningar som skickades för att besvara 3 325 platsannonser vid svenska arbetsplatser.²⁵

Artikeln försökte problematisera generaliserbarheten i de resultat som studier av diskriminering har gett. De flesta studierna har avgränsat de grupper som studeras genom att endast se till en eller ett par egenskaper eller karaktärsdrag, vilket skulle kunna ge en ofullständig bild av diskriminering.

²¹ Behtoui & Neergaard (2009).

²² Carlsson & Rooth (2012a), s. 3f. Se även Carlsson & Rooth (2012c).

²³ Carlsson & Rooth (2012a). Se även Carlsson & Rooth (2012c).

²⁴ Attström (2007), s. 45.

²⁵ Ibid.

3.2 Omfattningen av diskriminering vid rekrytering

En av de tidigaste svenska studierna som använde fiktiva jobbansökningar för att undersöka diskriminering var *Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data*, av Carlsson och Rooth 2007. Studien genomfördes genom att forskarna skickade fiktiva jobbansökningar till utlysta tjänster. Ansökningarna skickades till arbetsplatser i Stockholm och Göteborg och omfattade totalt tolv olika yrken. Därefter identifierades skillnader i svarsfrekvensen för att bli kallad till intervju för personer med svenskklingande respektive arabisksklingande namn.

Resultaten indikerade att personer med svenskklingande namn blev kallade till intervju 50 procent fler gånger än personer med arabisksklingande namn. Om en person med svenskklingande namn sökte tio arbeten blev hen i genomsnitt kallad till intervju vid tre tillfällen, medan en person med arabisksklingande namn som sökte samma yrken fick komma till två intervjuer.²⁶ Även Nekby (2002) har studerat arbetsmarknadsutfallet för personer med utländsk bakgrund och fokuserade en studie på att undersöka hur lång tid integration på arbetsmarknaden tar. För att studera det undersöktes hur lång tid det tog innan personer med utländsk bakgrund uppvisade motsvarande arbetsmarknadsmonster som personer med svensk bakgrund. Denna studie baserade sig på regressionsanalys där olika karaktärsdrag jämfördes med sannolikheten att ha en anställning. Karaktärsdragen som undersöktes var bland annat var personen kom ifrån, hur länge personen befunnit sig i Sverige och hur gammal personen var när hen invandrade.²⁷ Resultaten visade att arbetsmarknadsmonstren överlag sammanföll 10-15 år efter det att en person invandrat till Sverige. Vissa skillnader kvarstod emellertid även efter det. Personer med öst- eller ickeuropeiskt ursprung som hade bott i Sverige i mer än 20 år visade sig ha mellan 55 och 70 procent lägre sannolikhet än personer med svensk bakgrund att ha en reguljär anställning.²⁸

Forskarna Eriksson, Johansson och Langenskiöld (2012) studerade rekryteringsbeteende utifrån ett experiment där arbetsgivare först fick beskriva en anställd som nyligen slutat och därefter välja mellan två fiktiva kandidater att kalla till arbetsintervju. De sökande hade olika ålder, etnicitet, kön och trosuppfattning, vilket innebar att fyra olika diskrimineringsgrunder undersöktes. Utöver det hade personerna olika utbildning, familjesituation, vikt och hälsa. Inget av de sistnämnda karaktärsdragen finns inkluderade i diskrimineringslagen, men visade sig ändå kunna utgöra en grund för diskriminering.²⁹

Studien indikerade att arbetsgivare valde bort personer som var äldre, icke-européer, muslimer eller judar. Personer födda i Sydamerika eller Mellanöstern hade nämligen 28 procentenheter lägre sannolikhet att bli erbjudna ett jobb än personer födda i Sverige eller i övriga Europa. Arbetssökande som var muslimer eller judar hade 30 respektive 26 procentenheter lägre sannolikhet att bli erbjudna jobb än arbetssökande som var kristna. Förutom att diskriminering förekom på basis av diskrimineringsgrunderna ålder, religion eller annan trosuppfattning och etnicitet valdes personer som hade flera barn, var överviktiga eller hade en historik av sjukfrånvaro bort vid rekrytering. Personer som var kraftigt överviktiga hade 83 procentenheters lägre sannolikhet att bli erbjudna ett jobb än personer som är normalviktiga. Personer med fler än två barn hade 25 procentenheter lägre sannolikhet än personer som inte hade några barn. I enlighet med forskarnas hypotes hade även personer med historik av sjukfrånvaro lägre sannolikhet att bli erbjudna jobb.

Forskarna studerade även vilken lönekompensation som arbetsgivarna skulle kräva för att behöva anställa personer vars egenskaper arbetsgivaren inte ville rekrytera till företaget. Mätningen kallades det marginella värdet av egenskaper och innebar att forskarna undersökte hur mycket lägre lön som en person med ett visst

²⁶ Carlsson & Rooth (2007).

²⁷ Nekby (2002), s. 2, 7ff.

²⁸ Nekby (2002), s. 21f.

²⁹ Eriksson, Johansson & Langenskiöld (2012), s. 6f.

karaktärsdrag skulle behövas acceptera för att arbetsgivaren skulle betrakta personen som jämlik någon som inte hade egenskapen. Arbets sökande födda i Afrika, Mellanöstern eller Sydamerika skulle behöva erbjudas en lön som var 16 procent lägre än lönen för en person född i Norden. En muslim eller jude erbjöds en lön motsvarande 17 respektive 15 procent lägre än den lön som en kristen skulle erbjudas. Personer som var överviktiga och personer som hade en historik av sjukfrånvaro från arbetet behövde ges en lön som var drygt hälften (48 procent lägre) av lönen för en normalviktig respektive personer utan sådan historik. Även personer med fler än två barn skulle behöva erbjudas lägre lön, motsvarande åtta procent lägre än lönen för personer som inte har några barn.

Eriksson, Johansson och Langenskiöld drog slutsatsen att diskriminering på grund av antalet barn eller historik av sjukfrånvaro troligtvis skedde på basis av statistisk diskriminering. Det skulle innebära att arbetsgivare, enligt forskarna, tolkade sjukfrånvaro och högt antal barn som en signal på att den personen kommer att innebära en hög risk för sjukfrånvaro.³⁰

Mot bakgrund av att forskning visat att diskriminering har förekommit på basis av etnicitet valde Carlsson och Rooth att undersöka vilka faktorer det var som drev diskriminering. Undersökningen baserades på fiktiva jobbansökningar som skickats som svar på lediga annonser. Studien fokuserade på om arbetsgivare reagerade mot ett utländskt namn eller utländska kvalifikationer³¹. Resultaten visade att ett utländskt klingande namn förklarade 77 procent av den totala skillnaden i sannolikhet att få delta i intervju mellan personer med svensk respektive utländsk bakgrund. Resterande 23 procent förklarades av att ha kvalifikationer från andra länder. Däremot ifrågasatte forskarna om diskriminering enkom kunde bero på den ena eller andra orsaken, och trodde att skillnaden i sannolikhet mellan personer med svenska respektive utländska namn och kvalifikationer snarare borde ligga mellan 23 och 77 procent.³²

Två av de diskrimineringsgrunder som undersökts i lägst utsträckning är ålder och sexuell läggning. Ahmed, Andersson och Hammarstedt publicerade under år 2011 två studier, en för respektive diskrimineringsgrund. Båda studierna genomfördes med hjälp av fiktiva ansökningar. Ahmed, Andersson och Hammarstedts (2011) studie om sexuell läggning visade att såväl homosexuella män som homosexuella kvinnor diskriminerades då de sökte lediga anställningar. Däremot verkade omfattningen av diskriminering vara mindre än vad som framkommit i tidigare studier för andra länder. En möjlig orsak till det föreslogs vara att attityderna mot homosexualitet är mer positiva i Sverige än i flera andra länder där liknande studier har genomförts. Studien genomfördes inom tio olika yrken. Fem av dem var kvinnodominerade; butiksbiträde, förskolelärare, städare, arbete på restaurang och sjuksyster. Fyra av yrkena var mansdominerade; byggnadsarbetare, bilmekaniker, försäljare och mekaniker. Ett yrke, gymnasielärare, var neutralt. Särskilt förekommer diskrimineringen inom vissa yrkeskategorier i den privata sektorn. Sannolikheten att bli kallad till intervju var ungefär dubbelt så stor för en heterosexuell kvinna än för en homosexuell kvinna som sökte sig till städbranschen.³³

En av studierna, som riktades in på att undersöka förekomsten av åldersdiskriminering, innehöll en jämförelse av svarsfrekvensen från arbetsgivare till en manlig fiktiv 31-årig arbets sökande och en manlig fiktiv 46-åring. De yrken som ansökningarna riktades till fanns inom restaurangbranschen och försäljning.³⁴

Resultaten visade tydliga tecken på ålderism, det vill säga diskriminering på basis av ålder. Den yngre arbets sökande mottog i genomsnitt tre gånger fler svar från arbetsgivare i restaurangbranschen och fyra gånger fler svar inom försäljning än den äldre. Dessa resultat stämde även överens med Behrenz (2001) studie

³⁰ Eriksson, Johansson & Langenskiöld (2012).

³¹ Carlsson & Rooth (2008b), s. 1.

³² Carlsson & Rooth (2008b), s. 14.

³³ Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2011b), s. 15, 20. Se även Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2011a).

³⁴ Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2011), s. 404ff.

vars slutsats var just att personer över 45 års ålder väljs bort tidigt i en rekryteringsprocess³⁵. Ahmed, Andersson och Hammarstedts resultat indikerade att åldersdiskrimineringen var mer allvarlig än annan diskriminering på arbetsmarknaden.³⁶ I jämförelse med exempelvis Carlsson och Rooth, som påvisade att personer med svenskklingande namn fick 50 procent fler svar från arbetsgivare än personer med arabiskklingande namn,³⁷ och Ahmed, Andersson och Hammarstedt som visat att heterosexuella män får 14 procent fler svar än homosexuella män³⁸ är åldersdiskrimineringen allvarligare³⁹.

Även Bursell visade, med hjälp av fiktiva jobbansökningar, att personer med arabisk- eller afrikanskklingande namn har sämre chans att bli kallad till intervju än personer med svenskklingande namn.⁴⁰ Tillsammans med Arai och Nekby, har Bursell även drivit en liknande studie ett steg längre. Efter att ha identifierat diskriminering för personer med arabiskklingande namn frågade sig författarna hur stark diskriminering var. Anledningen till att denna fråga var särskilt intressant var att de trodde att diskriminering förekom i valet mellan två kandidater. Därför studerade författarna huruvida sannolikheten att bli kallad till intervju för personer med arabiskklingande namn påverkades av om de tillskrevs ytterligare två års arbetslivserfarenhet. Trots kompetenshöjningen upptäckts ingen statistiskt säkerställd skillnad för män. För kvinnor jämnas skillnaden däremot ut.⁴¹

En av de studier som har presenterats under 2012 har genomförts av Simpson och Eriksson. Denna studie tog ett angreppssätt som inte förekommit i annan svensk forskning, då den fokuserade på olika gruppers representation i samhället. Simpson och Eriksson studerade därmed numeriska minoriteter jämfört med numeriska majoriteter i samhället. Forskarna prövade om arbetsgivare valde att anställa en person ur majoritetsgruppen eller minoritetsgruppen. Resultaten visade att arbetsgivaren tenderade att välja personer ur majoritetsgruppen, oavsett om det var det bästa valet eller inte.⁴²

Slutsatserna baserade sig på resultat från en tvådelad studie, varav en av delstudierna behandlade arbetsmarknaden. Delstudien visade att arbetsgivarna tenderade att ranka personer ur majoritetsgruppen med goda kvalifikationer högre än personer i en minoritetsgrupp med motsvarande kvalifikationer. Personer med höga kvalifikationer som presenterades vara del av majoritetsgruppen hade 25 procent högre sannolikhet att bli högt rankade än personer ur minoritetsgruppen. Från båda delstudierna drogs slutsatsen att personer ur majoritetsgruppen med sämre kvalifikationer hade högre sannolikhet att bli rankade i botten, medan mer kvalificerade personer ur minoritetsgruppen rankades högre.⁴³

³⁵ Behrenz (2001), s. 255-278.

³⁶ Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2012), s. 405.

³⁷ Carlsson & Rooth (2007), s.718, 726.

³⁸ Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2011b), s.15, 20.

³⁹ Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2012), s.405.

⁴⁰ Bursell (2007), s. 22.

⁴¹ Arai, Bursell & Nekby (2008), s. 2ff.

⁴² Simpson & Eriksson (2012), s. 642f.

⁴³ Ibid.

3.2.1 Diskriminering och horisontell segregering på den svenska arbetsmarknaden

En stor del av forskningen på området diskriminering i arbetslivet genomförs i förhållande till horisontell och vertikal segregering på arbetsmarknaden. Sådana studier beskriver mönster av hur människor, utifrån olika diskrimineringsgrunder, har tillgång till eller är representerade på olika arenor i arbetslivet. Den största delen av forskningen handlar om segregation i arbetslivet och har koppling till kön. Då behandlas både horisontella och vertikala mönster som påverkar vilka arbetsuppgifter, yrkesval och hierarkiska positioner.

Könsmönster har påverkat vilka yrken och arbetsuppgifter som är vanliga för kvinnor och män⁴⁴. Flertalet forskare har betecknat detta som glastak och glasväggar, det vill säga osynliga gränser som hindrar horisontell och vertikal förflyttning i arbetslivet⁴⁵. Ett exempel på sådan forskning skildrade situationen för personer som invandrade till Sverige under 1950-1970-talen. Studien visade att personerna fick arbete inom områden där de inte konkurrerade med den befintliga svenska arbetskraften.⁴⁶ Även om endast en liten del av den forskning som behandlar rekrytering diskuterar horisontell och vertikal segregation på arbetsmarknaden förekommer sådan forskning. Carlsson och Rooth (2008) kunde slå fast att branscher som är mansdominerade har högre grad av diskriminering än andra. Deras studie undersökte diskriminering mot personer med utländsk bakgrund eller kvalifikationer från andra länder än Sverige.⁴⁷

Ahmed, Andersson och Hammarstedt (2011) kunde, som beskrevs ovan, visa att det förekommer diskriminering på grund av sexuell läggning respektive ålder i Sverige. När det gäller sexuell läggning kunde de även undersöka diskriminering ur ett intersektionellt perspektiv. Forskarna kopplade samman sexuell läggning med kön och horisontellt segregering på arbetsmarknaden. Homosexuella män diskriminerades framförallt då de ansökte om anställning i mansdominerade yrken, medan homosexuella kvinnor diskriminerades då de sökte anställning i kvinnodominerade yrken. Det innebär att homosexuella män i viss utsträckning mötte liknande hinder på arbetsmarknaden som heterosexuella kvinnor gör.⁴⁸ Liknande fenomen har även lyfts fram i annan forskning med fokus på vilken typ av arbete som heterosexuella respektive homosexuella har. Det visade sig att homosexuella män har lägre sannolikhet än heterosexuella män att inta en chefsposition eller att ha ett yrke som kräver längre högskoleutbildning.⁴⁹

En av de studier om kön som fokuserats till rekrytering har genomförts av Carlsson (2006). Forskaren har studerat förekomsten av diskriminering på grund av kön vid rekrytering och fokuserade på om könsdiskriminering kunde förklara yrkessegregering på den svenska arbetsmarknaden. Bakgrunden till studien var att svenska arbetsmarknaden, internationellt sett, är relativt segregerad med avseende på kön. Kvinnor och män tenderar att ha olika yrken och flera yrken är mans- eller kvinnodominerade.⁵⁰

I likhet med flera av de studier som beskrevs ovan om etnisk diskriminering använde Carlsson fiktiva jobbansökningar för att mäta skillnaden i sannolikhet att bli kallad till intervju. I undersökningen studerades skillnader mellan kvinnor och män, utifrån om de angett ett kvinnonamn eller mansnamn i sin ansökan. Resultaten indikerade att kvinnor i genomsnitt hade en marginellt högre sannolikhet att kallas till en jobbintervju i kvinnodominerade yrken jämfört med män. I mansdominerade yrken kunde Carlsson inte visa på någon motsvarande skillnad. Därför drogs slutsatsen att merparten av könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden inte förklarades av diskriminering i anställningssituationer, utan att det sannolikt i stället är faktorer hos de som söker anställning som utgör de viktigaste förklaringarna. Undantaget är

⁴⁴ (Se exempelvis Abrahamsson, 2000; Gonäs et al., 2005; Gonäs & Karlsson, 2006)

⁴⁵ (Se exempelvis Wahl et al., 2008; Albrecht et al., 2003)

⁴⁶ Frank (2005).

⁴⁷ Carlsson & Rooth (2008b), s.15f.

⁴⁸ Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2011b), s.15, 20. Se även Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2011a).

⁴⁹ Ahmed, Andersson & Hammarstedt, (2011c), s. 4, 9.

⁵⁰ Carlsson (2006), s. 38ff.

restaurangarbetare (servitris/servitör) (och till viss del redovisningsekonom) där diskriminering av män potentiellt kan förklara en betydande del av observerad segregering.⁵¹

3.3 Förekomsten av diskriminering bland arbetsgivare och rekryteringspersonal

Gemensamt för statistisk diskriminering och preferensdiskriminering är att de förväntas ske genom medvetna handlingar⁵². Den forskning som presenterades i föregående avsnitt rör egenskaper som människor i allmänhet inte kan påverka, såsom i vilket land de är födda, hur lång tid det gått sedan de kom till Sverige eller sin sexuella läggning. Dessa studier genomfördes med hjälp av statistiska undersökningar av arbetsgivares och rekryterares beteende.

I detta avsnitt behandlas forskning som utgått ifrån arbetsgivarens eller rekryteringspersonalens roll i rekryteringsprocessen. Perspektivet återfinns bland forskning som diskuterat förekomsten av diskriminering. Särskilt har rekryteringspersonalens karaktärsdrag undersökts för att utröna om olika personal diskriminerat utifrån olika diskrimineringsgrunder. En betydande del av forskningen har fokuserat på explicita respektive implicita stereotypa fördomar för att undersöka vad som styr diskriminering. Det har inneburit att studera vilken typ av fördomar det är som har gjort att diskriminering uppkommit. Explicita fördomar är sådana som framkommit på basis av aktiv och kontrollerad bearbetning av information, det vill säga fördomar som varit mer eller mindre uttalade. För att mäta dessa tillfrågades personer om faktiska attityder gentemot andra människor. Implicita fördomar har beskrivits vara sådana som finns omedvetet⁵³ och som vi därför inte artikulerar lika direkt. Enkelt sammanfattat är explicita stereotyper sådana vi kan vara medvetna om att vi har, medan implicita är svårare att veta om och därmed svårare att hantera. När det gäller explicita och implicita fördomar har flera forskare använt statistiska metoder för att mäta förekomsten av diskriminering. Liknande studier genomfördes i början av 2000-talet med inriktning mot studenters uppfattningar om personer från andra länder än Sverige⁵⁴.

En av de forskare som har genomfört en studie av arbetsgivares attityder är Behrenz (2001), som frågade sig vem som får ett visst jobb och varför (i artikeln "who gets the job and why?"). Bakgrunden till studien var att det i den internationella arbetsmarknadsekonomiska litteraturen förekommit forskning om beteendet hos personer som söker jobb, medan få studier genomförts för att undersöka hur arbetsgivare agerat vid anställningssituationer.⁵⁵

Analysen i artikeln baserade sig på ungefär 800 telefonintervjuer med arbetsgivare. Under telefonintervjun ställdes frågor om den senaste personen som arbetsgivaren hade anställt. Grunden till intervjuerna var ett urval om totalt 1 000 utlysningar om jobb vid Arbetsförmedlingen. Totalt mottogs cirka 20 ansökningar per utlysning av anställning. Urvalet av arbetsplatser var slumpmässigt, men för att undvika att urvalet blev alltför snedvridet i förhållande till den svenska arbetsmarknaden kontrollerade forskarna fördelningen av storlek, geografisk placering och ekonomisk sektor för arbetsplatserna. Cirka 30 procent av arbetsställena var placerade i storstäder, 70 procent av dem hade färre än 100 anställda och 33 procent av dem fanns i offentlig sektor medan resterande fanns i privat sektor.⁵⁶

⁵¹ Carlsson (2006), s. 45ff, Carlsson & Rooth (2008a).

⁵² Agerström, Carlsson & Rooth (2007).

⁵³ Ranganath, Smith & Nosek (2006); Häyren & Salminen Karlsson (2006)

⁵⁴ Ekehammar, Akrami & Araya (2003).

⁵⁵ Behrenz (2001), s. 255.

⁵⁶ Behrenz (2001), s. 261f.

Arbetsgivarna tillfrågades bland annat om varför de utlyst anställningen, hur information om utlysningen hade spridits, grader av framgång utifrån olika spridningskanaler, beslutet att kalla någon till anställningsintervju, och vilka faktorer som inverkat mest på valet av anställning. Resultaten indikerade att bristande erfarenhet eller utbildning var de främsta orsakerna att personer inte kommit vidare till intervju. Även personer över 45 år valdes bort tidigt i rekryteringsprocessen. Övergripande visade Behrenz att beslutet att rekrytera en person berodde på graden av professionell kompetens, engagemang och social kompetens som den arbetssökande signalerade eftersom dessa faktorer inverkade på arbetsgivarens förväntningar om vilken produktivitet som personen skulle kunna bidra med.⁵⁷

Även andra studier har berört förekomsten av diskriminering genom att studera beteendet hos olika personer i rekryteringspersonalen. De allra flesta av dessa resultat presenterades som delresultat av studier som presenterades i de två tidigare avsnitten. Arai och Vilhelmsson (2001) påvisade att det fanns skillnader i risken att bli arbetslös mellan personer med svensk respektive utländsk bakgrund, och att dessa inte beror på skillnader i utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet eller senioritet. Skillnaderna visade sig också finnas inom många olika platser på den svenska arbetsmarknaden; inom olika branscher, inom organisationer med likvärdig andel anställda med utländsk bakgrund, inom organisationer som associeras med likvärdiga nivåer av arbetslöshet, för både arbetare och tjänstemän (blue-collar och white-collar workers), och för personer med liknande lönenivå.

Arai och Vilhelmsson uteslöt också att skillnaderna berodde på skillnader i produktivitet, utan istället verkade de bero på diskriminering.⁵⁸ Flera av studierna på området har indikerat att män som är rekryterare diskriminerar personer med utländsk bakgrund i högre grad än kvinnor gör. Carlsson och Rooth (2008), som visade att diskriminering berodde på en kombination av utländskt namn och kvalifikationer från andra länder, kunde slå fast att arbetsplatser där en man var rekryterare visade större tecken på diskriminering.⁵⁹ Dessutom visade Carlsson (2010) att ju högre andel män som fanns i ett företag eller bransch, desto lägre var sannolikheten att bli kallad till intervju för personer med utländsk bakgrund⁶⁰. Carlsson och Rooth (2007) kom till liknande resultat i en studie och kunde slå fast att företag vars rekryteringspersonal bestod av män medförde lägre svarsfrekvens för personer med arabisk klingande namn⁶¹. Svarsfrekvensen till intervju var högre i de yrken som redan sysselsatt många personer med utländsk bakgrund. Studien genomfördes med inriktning mot tolv olika branscher; systemvetare, butiksbiträde, förskolelärare, matematik-, naturvetenskaps- och språklärare i högstadies- och gymnasieskolan, revisorer. Sjuksystrar, byggnadsarbetare, restaurangpersonal och chaufförer.⁶²

Även Eriksson, Johansson och Langenskiöld (2012) upptäckte skillnader i graden av diskriminering mellan olika typer av rekryterare och företag. Dels verkade större företag vara mindre benägna att diskriminera⁶³, vilket även framkommit i tidigare forskning.⁶⁴ Studien innehöll även en undersökning utifrån rekryteringspersonalens kön, ålder, erfarenhet, utbildning, etnicitet, religiös trosuppfattning, familjesituation, vikt och erfarenhet av egen sjukfrånvaro.

Rekryterare som var kvinnor visade sig vara mer motvilliga att anställa kraftigt överviktiga personer. De reagerade också starkare på sjukfrånvaro och sjukfrånvarohistorik än män gjorde. En förklaring till det beskrev forskarna kunna vara att kvinnor som var rekryterare var mindre villiga att ta risk än män som var rekryterare.

⁵⁷ Behrenz (2001), s. 275.

⁵⁸ Arai & Vilhelmsson (2001), s. 19ff.

⁵⁹ Carlsson & Rooth (2008b), s. 1, 17.

⁶⁰ Carlsson (2010a), s. 272.

⁶¹ Carlsson & Rooth (2007), s. 726.

⁶² Ibid. (2007).

⁶³ Eriksson, Johansson & Langenskiöld (2012), s. 14-19.

⁶⁴ Carlsson & Rooth (2008b), s. 1, 17.

Däremot påträffades inga skillnader mellan rekryterare med olika utbildning eller erfarenhet. Rekryterare som var födda i andra länder än Sverige var mindre benägna att diskriminera judar och muslimer än rekryterare som var födda i Sverige var. Samtidigt var rekryterare som själva ansåg sig ha en religiös trosuppfattning mindre benägna att rekrytera personer med flera barn, judar och muslimer. Samma grupp var mer benägen att anställa kvinnor. Rekryterare som själva har flera barn var mindre benägna att diskriminera andra med flera barn, personer som var överviktiga eller hade en historik av sjukfrånvaro.⁶⁵

3.3.1 Implicita och explicita fördomar som grund för diskriminering

En av de första studierna av implicita respektive explicita fördomar och dess samband med diskriminering genomfördes av Rooth 2007. Studien bestod av två delar. Den ena fungerade som flera av studierna som behandlas ovan, det vill säga att fiktiva jobbsökningar skickas ut för att undersöka svarsfrekvensen för olika grupper av individer. I denna studie avgränsade Rooth sig till att undersöka personer med arabisk klingande namn jämfört med personer med svensk klingande namn. Den andra delen av studien behandlade undersökning av explicita respektive implicita fördomar. För den explicita delen lät Rooth rekryterare besvara ett antal frågor om huruvida de sammankopplade övervikt med negativa egenskaper som lathet och inkompetens. Ett exempel på fråga var "Vid rekrytering av personal föredrar jag starkt överviktiga framför normalviktiga" (Översättning från "When hiring staff I strongly prefer obese to normal weight" i artikeln). För den implicita delen genomfördes ett så kallat Implicit Association Test (IAT). Testet härstammar från socialpsykologi och innebar att sammankoppla bilder av personer med olika egenskaper.⁶⁶

Genom studien kunde Rooth påvisa att korrelation mellan explicita och implicita fördomar var låg. Samtidigt fanns starka och statistiskt säkerställda negativa korrelationer mellan implicita fördomar och svarsfrekvens för personer med arabisk klingande namn, men inte för personer med svensk klingande namn. Det innebar att det fanns en skillnad mellan explicit och implicit diskriminering, det vill säga de fördomar som rekryterare visste om att de hade och de som personerna var omedvetna om.⁶⁷

Under år 2007 publicerade Agerström, Carlsson och Rooth två likartade artiklar om implicita fördomar på basis av etnicitet och övervikt. Båda publicerades vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU)⁶⁸ vid Uppsala universitet. IFAU är en statlig förvaltningsmyndighet under Arbetsmarknadsdepartementet som är förlagd vid Uppsala universitet. Precis som de studier som presenterades ovan byggde artikeln på resultat från olika associationstester, såsom IAT och från undersökning av explicita fördomar. Förutom arbetsgivare riktade studien sig även till studenter.⁶⁹ För att undersöka implicita och explicita fördomar genomförde forskarna IAT-test, men även andra test som tog sin utgångspunkt i IAT-testet. Frågor om prestationsstereotyper behandlade förväntad prestation hos olika grupper, en känslotermometer fångade den tillfrågades angivna inställning till de olika grupperna muslimska män och överviktiga på en tiogradig skala och anställningspreferenser där de tillfrågade får rangordna grupper för anställning.⁷⁰

Resultaten av studien indikerade att rekryterarna hade negativa implicita (omedvetna) attityder mot muslimska män med arabisk bakgrund i jämförelse med attityderna mot svenska män. Resultaten framkom genom att arabiska män förväntades prestera sämre än svenska män. Detsamma gällde för överviktiga personer som

⁶⁵ Eriksson, Johansson & Langenskiöld (2012), s. 14-19.

⁶⁶ Rooth (2007), s. 3ff.

⁶⁷ Rooth (2007), s. 3ff; Jmf även Behtoui & Neergaard (2009).

⁶⁸ Under år 2012 ändrades IFAU:s uppdrag från att endast gälla arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering) till att även innefatta utbildningspolitisk utvärdering (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering).

⁶⁹ Agerström, Carlsson & Rooth (2007), s. 7ff.

⁷⁰ Agerström, Carlsson & Rooth (2007), s. 10ff.

förväntades prestera sämre än normalviktiga personer. Både studenter och arbetsgivare hyste attityder som gav starkare effekter för överviktiga än för muslimer med arabiskt ursprung. Resultaten från känslotermometern indikerade att nästan alla (94 procent) arbetsgivare hade, vad som beskrivs som, minst en svag effekt på implicita fördomar. Däremot var det knappt hälften (49 procent) som visade sina fördomar öppet i form av explicita fördomar.⁷¹

En förklaring till det ansåg forskarna kunde bestå i att arbetsgivare var motiverade att uppträda professionellt och därmed inte visade sina fördomar explicit i lika hög grad som de gjorde implicit. När det gällde prestation angav tio procent av arbetsgivarna att muslimska män med arabiskt ursprung skulle prestera sämre än svenska män. Nästan en fjärdedel angav att överviktiga skulle prestera sämre än normalviktiga. En majoritet uttryckte att de skulle föredra att anställa en normalviktig jämfört med överviktig, respektive en person svensk bakgrund jämfört med en muslim.⁷²

Liknande forskning har genomförts, bland annat av Agerström och Rooth, som studerade om människors föreställningar om muslimer med arabiskt ursprung innehöll uppfattningar om inkompetens, lathet, ineffektivitet etc. Dessutom undersökte forskarna huruvida dessa föreställningar påverkade rekryterare i deras arbete.⁷³

Resultaten indikerade, i likhet med Agerström, Carlsson och Rooths artikel *Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige*, att en majoritet (94 procent) av arbetsgivarna hade implicita fördomar medan nästan hälften (49 procent) visade dem genom explicita fördomar. 78 procent av arbetsgivarna associerade arabiskmuslimska män med lägre produktivitet än svenska män. Betydligt färre, 12 procent av arbetsgivarna, angav explicit att de hade en uppfattning om att de arabiskmuslimska männen faktiskt presterade sämre än de svenska.⁷⁴

En annan studie, genomförd av Rooth (2010), visade också att det fanns en skillnad mellan medvetna och omedvetna fördomar hos arbetsgivare. Implicit diskriminering förekom omedvetet hos rekryterare, utan att rekryterarna uttalade att de hade fördomar.⁷⁵ Rooth drog slutsatsen att mer utbildning om fördomar behövs för att rekryterare ska bli medvetna om sina egna fördomar. Ett annat sätt att minska den implicita diskrimineringen skulle kunna vara att använda IAT-test för att medvetandegöra om hur fördomar påverkar anställningsprocesser.⁷⁶ Rooth har även publicerat ytterligare en artikel om implicita respektive explicita fördomar mot överviktiga personer. I studien undersöktes huruvida rekryterare med negativa implicita fördomar mot personer med övervikt uppvisade ett diskriminerande beteende och huruvida det har samband med olika bemötande vid faktiska anställningssituationer.⁷⁷

För att genomföra undersökningen användes en metod som i mycket hög grad liknar Rooths från 2007 i studien med personer med arabisk klingande namn. Resultaten visade att det finns ett svagt positivt samband mellan explicita och implicita fördomar. Resultaten från studien av sambandet mellan explicita och implicita fördomar och faktiska utfall i form av svarsfrekvens på fiktiva jobbansökningar visade på negativ korrelation mellan resultatet för IAT (implicita fördomar) och sannolikheten att bli kallad på intervju. Det innebär att sannolikheten att bli kallad till intervju sjunker med sju procentenheter om rekryteraren har negativa implicita fördomar som den som söker jobbet.⁷⁸

⁷¹ Ibid.

⁷² Ibid.s. 14ff.

⁷³ Agerström & Rooth (2009), s. 44f.

⁷⁴ Agerström & Rooth (2009), s. 51ff.

⁷⁵ Rooth (2010), s. 529.

⁷⁶ Rooth (2010), s. 523, 528ff.

⁷⁷ Rooth (2008).

⁷⁸ Ibid.

3.3.2 Kopplingen mellan förändrade attityder och diskriminerande beteende

Efter terrorattackerna den elfte september 2001 förändrades attityderna mot invandrare i Sverige. Andelen svenskar som var positiva till invandrare sjönk från 51 procent under juni-augusti 2001 till 33 procent i slutet av september samma år.⁷⁹ Integrationsverket undersökte år 2003 även hur muslimer upplevde förändrade attityder och en majoritet, över 90 procent, av de utövande muslimerna ansåg att muslimers utsatthet för diskriminering och negativ särbehandling hade ökat sedan 2001. Särskilt illa var situationen för personer med härkomst i Mellanöstern och Afrikas horn.⁸⁰

Mot denna bakgrund undersökte Åslund och Rooth (2005) vilken inverkan de förändrade attityderna mot invandrare hade på arbetsmarknaden. Studien avgränsades till att studera utträde ur arbetslöshet runt den elfte september. För att genomföra studien användes data för hela den delen av den svenska befolkningen i arbetsför ålder.⁸¹ I motsats till övriga teorier om diskriminering kunde forskarna inte visa på några effekter av de förändrade attityderna. Däremot underströk forskarna att studien inte besvarade huruvida diskriminering förekommer eller inte. Vad studien däremot kunde visa på var, för det första, att förekomsten av diskriminering inte förändrades när preferenser i samhället genomgick snabba förändringar. Slutsatsen byggde på att arbetsgivarnas beteende inte hade förändrats i linje med allmänhetens förändrade attityder eller rapportering i media. För det andra påträffades inte direkta samband mellan en grupps känsla av negativa attityder och utfall på arbetsmarknaden.⁸²

Rooth genomförde även en annan studie tillsammans med Carlsson (2012) och kom till en liknande slutsats även denna gång. Undersökningen förenade data från två tidigare studier som forskarna hade genomfört med data kring medial rapportering om diskriminering på arbetsmarknaden.⁸³

Syftet med studien var att undersöka om ökad medial uppmärksamhet kring förekomsten om diskriminering på arbetsmarknaden påverkade sannolikheten för personer med arabisk klingande namn att bli kallad till anställningsintervju.⁸⁴ Medial uppmärksamhet mättes på basis av artiklar om forskning av diskriminering i minst sju av de nio största dagstidningarna i Sverige. Den metod som användes för att undersöka sambandet kallas difference-in-difference och är en typ av regressionsanalys. Metoden möjliggjorde för forskarna att studera om sannolikheten att bli kallad till anställningsintervju förändrades genom att diskriminering uppmärksammas i media. Resultaten indikerade att uppmärksamheten som förekom i media inte påverkade förekomsten av diskriminering.⁸⁵

⁷⁹ Åslund & Rooth (2005), s. 605.

⁸⁰ Larsson (2003).

⁸¹ Åslund & Rooth (2005), s. 605f, 610-612.

⁸² Åslund & Rooth (2005), s. 620.

⁸³ Carlsson (2010a); Carlsson & Rooth (2007).

⁸⁴ Carlsson & Rooth (2012b), s. 98.

⁸⁵ Carlsson & Rooth (2012b), s. 102ff; Carlsson & Rooth (2009).

Kapitel 4. Processer som skapar och reproducerar diskriminering vid rekrytering

Forskning om diskriminering delas ofta grovt upp i diskriminering i termer av statistisk respektive strukturell diskriminering. Oavsett vilket perspektiv som valts har forskare påpekat att diskriminering är en grundläggande del av rekryteringsprocesser, på så sätt att rekryteringsprocessen alltid leder till att någon väljs och någon väljs bort.⁸⁶ Rydgren (2004) föreslog tre sätt att närma sig diskriminering vid rekrytering, genom att dela upp diskriminering i olika typer av diskriminering. Dels i form av statistisk diskriminering baserad på föreställning om grupper och gruppegenskaper som ligger till grund för hur enskilda personer behandlas, dels nätverkseffekter kopplade till existensen av homogena nätverk som utestänger personer som inte har tillgång till dessa nätverk, samt institutionell diskriminering som handlar om diskriminerande rutiner, riktlinjer och lagar⁸⁷.

De los Reyes (2000; 2005) har problematiserat begreppen statistisk och strukturell diskriminering och understrukt vikten av att undersöka förekomsten av strukturell diskriminering eftersom statistisk diskriminering innebär att behandla människor på basis av gruppegenskaper. Det gör att statistisk diskriminering riskerar att bidra till ett mer segregerat arbetsliv.⁸⁸ Även om statistisk diskriminering kan vara grundad i såväl sanna som falska uppgifter är den alltså baserad på en stereotyp bild av en definierad grupp människor och inte på individuella egenskaper.⁸⁹

I kapitel två presenterades en väsentlig mängd statistiskt baserad forskning om förekomsten av diskriminering vid rekrytering. Trots att forskning har påvisat förekomsten av diskriminering har forskare också understrukt att det finns relativt lite forskning om rekryteringspraktiker som skapar och reproducerar diskriminering. Inom exempelvis det sociologiska forskningsfältet har områden som arbetsfördelning och segmentering av arbetsmarknaden legat i större fokus.⁹⁰ Denna fokus kan bero på att arbetslivets diskriminerande praktiker generellt har negligerats inom forskningen. Istället har mycket forskning ägnats åt arbetskraftsdeltagande, sysselsättning och arbetslöshet.⁹¹

I detta avsnitt behandlas forskning som använder ett strukturellt eller institutionellt perspektiv för att studera diskriminering. Först presenteras forskning om strukturell och institutionell diskriminering. Därefter beskrivs två olika faktorer som ofta diskuteras i sådan forskning. Det är dels hur uppfattningar om vad kvalifikationer och kompetens innebär, men också betydelsen av sociala nätverk och kontakter för att bli rekryterad.

⁸⁶ Neergaard (2006b), s. 228.

⁸⁷ Rydgren (2004)

⁸⁸ De los Reyes (2000, 2005)

⁸⁹ Rydgren (2004), s. 708.

⁹⁰ Neergaard (2006b), s. 224ff.

⁹¹ SOU (2005:56)

4.1 Institutionell och strukturell diskriminering vid rekrytering

Institutionell och strukturell diskriminering är tätt sammanknutna och innebär negativ särbehandling som bottnar i regelverk, normsystem och maktstrukturer i samhället, det vill säga negativ särbehandling som skapas och reproduceras i bland annat de rutiner som utgör underlag för rekryteringsprocesser.⁹² Strukturellt inriktad forskning om rekrytering studerar därmed processer som skapar eller reproducerar negativ särbehandling⁹³. Neergaard (2006a) har även påpekat att rekrytering ofta, felaktigt, uppfattas som en enkel linjär praktik som mynnar ut i att den mest meriterade får jobbet. Istället kan själva rutinerna för rekrytering systematiskt påverka olika människor på olika sätt, och därmed vara diskriminerande. Det innebär också att rutiner för rekrytering omvänt också kan motverka diskriminering.⁹⁴ Eftersom grunden till strukturell diskriminering finns just i regelverk och strukturer utgör diskrimineringen en del av hur arbetslivet är utformat och kan uppstå oavsett ursprungliga intentioner.⁹⁵ Ett sätt att betrakta institutionell diskriminering är som till synes neutrala krav för rekrytering som har påverkat olika (etniska) grupper på olika sätt, eller när vissa regler, rutiner eller instruktioner inom ett socialt system har fått avsedda eller icke avsedda diskriminerande konsekvenser.⁹⁶

Utifrån ett institutionellt diskrimineringsperspektiv kan diskriminering tolkas som en effekt av handlingar och praktiker som beror på rekryteringsprocessen. Det medför att diskrimineringen i slutändan frånkopplas diskriminerande handlingar och blir en del av rekryteringsprocessen. För att undersöka strukturella eller institutionella perspektiv på diskriminering krävs studier av rekryteringskanaler. Sådana studier kan inkludera hur rekryteringskanaler eller sociala nätverk används. Däremot räcker det inte att studera vilka intentioner som rekryteringen har haft⁹⁷ eller utfallet av rekryteringen.

Neergaard (2006) förklarade att forskningen om rekrytering kunde delas in två delar. Den ena hade antagit att rekrytering var en rationell process som kunde brytas ner i olika faser. Den andra har angripit rekrytering som en helhetlig process. Den senare handlar alltså snarare om att matcha "rätt" person till en arbetsplats, än att precisera hur processen går till. Förutom att förklara innebörden av institutionell och strukturell diskriminering, och att förklara hur teorin bakom denna forskning utvecklats presenterade Neergaard en studie om rasifiering av rekrytering.⁹⁸

Strukturell och institutionell diskriminering

Institutionell och strukturell diskriminering innebär sammanvägt negativ särbehandling av en person utifrån normsystem, maktstrukturer eller formella regler och lagar. Den strukturella diskrimineringen sker på strukturell nivå, det vill säga då normerna, maktstrukturerna och reglerna införlivas i rutiner. Ett sätt att betrakta institutionell diskriminering är då tillsynes neutrala krav för rekrytering till en arbetsplats påverkat olika samhällsgrupper olika. Regler och rutiner inom ett socialt system får därmed avsedda eller icke avsedda diskriminerande konsekvenser. Diskrimineringen kan alltså frånkopplas diskriminerande handlingar och bli en del av rekryteringsprocessen.

Strukturell- och institutionell diskriminering är sammantaget baserade på vedertagna idéer, normer och handlingsätt, och reproduceras genom vardagliga institutionella och individuella handlingar. Inom diskrimineringen betraktas en specifik grupp underordnad en annan och diskrimineringen kan vara medveten såväl som omedveten. Många arbetsgivare som diskriminerat utifrån denna förklaringsgrund hade inte som avsikt att diskriminera. För att studera dessa diskrimineringsgrunder krävs att inte bara intentioner eller utfall studeras, utan att även rekryteringskanaler, dess användning samt sociala nätverk studeras.

⁹² Kamali (2005).

⁹³ Neergaard (2006b).

⁹⁴ Neergaard (2006a).

⁹⁵ De los Reyes (2005).

⁹⁶ Rydgren (2004).

⁹⁷ Neergaard (2006b). Se även Neergaard (2004).

⁹⁸ Neergaard (2006b).

Rasifiering betraktades i studien som en process där en person eller grupp kategoriseras som distinkt annorlunda än en annan, baserat på antaganden om skillnader i "ras". I rasifieringen fanns därmed en inbyggd maktrelation där den ena har en högre status än "den andre", vilket gjorde att den upplevda skillnaden mellan de två tydliggjordes och upprätthölls. För att en process skulle betraktas som rasifierad krävdes att det fanns institutionella processer i samhället som skapade och reproducerade rasifiering. Rasifiering kunde förekomma i rekryteringsprocesser och bidra till exkludering och diskriminering. Neergaard har studerat detta med fokus på arbetsförmedlare, personalchefer och enhetschefer vid en stor kommun. Arbetsförmedlaren både råkade ut för och blev del av en rasifierande process. Å ena sidan kritiserade arbetsförmedlaren de krav som arbetsgivare ställde på språklig kompetens men å andra sidan hade arbetsförmedlaren svårt att stå emot arbetsgivarens önsknings. Neergaard tolkade arbetsförmedlarens förhållningssätt som att denne verkställde arbetsgivarens önsknings. I relationen mellan arbetsförmedlare och arbetsgivare belystes en potentiell maktasymmetri mellan arbetsgivare, arbetsförmedlare och arbetssökande. Dessutom normaliserades diskrimineringen då arbetsförmedlare lyfte fram det positiva med arbetsgivare som tydligt efterfrågar personer med utländsk bakgrund.⁹⁹

Andra studier som har studerat förekomsten av strukturell diskriminering har genomförts av bland andra Knocke, Drejhammar, Gonäs och Isaksson (2003). Rapporten *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen* var en delstudie inom Arbetslivsinstitutets¹⁰⁰ regionala projekt för att minska den könsmissiga och etniska segregationen i tre kommuner i Östergötland.¹⁰¹ Delstudien behandlade rekryteringen av personal inom olika branscher i både privat och offentlig sektor i Norrköping. Studien fann traditionella könsmonster i majoriteten av de undersökta organisationerna, med tydligast könssegregering inom industri- och teknikföretagen.¹⁰² Det visade sig att det ofta fanns ett stort avstånd mellan handlingsplaner och idealbilder för rekrytering och den verkliga rekryteringsprocessen. Trots att jämställdhet var en allmänt accepterad princip på arbetsplatserna gjordes få ansträngningar för att bryta segregationen. När sådana ansträngningar väl förekom handlade det oftast om att inkludera fler män i kvinnodominerade yrken än tvärtom, och inte för att bryta diskriminering. Det gällde även i bemanningsföretag. Hos dem var det däremot ambitioner om att överskrida könsgränserna hos kundföretagen vanligare, men betonade att uppdragsgivarna sällan gör så kallade okonventionella val.¹⁰³

Det empiriska underlaget till undersökningen utgjordes av 28 personliga och öppna intervjuer. Urvalet av rekryterings- och personalansvariga som skulle intervjuas genomfördes på ett sätt att det skulle ge en så bred bild som möjligt av den lokala arbetsmarknaden.¹⁰⁴

En annan studie som undersökte nyhetsmediernas betydelse för förekomst av strukturell diskriminering och negativ särbehandling genomfördes av Camauër & Nohrstedt (2006).¹⁰⁵ Ytterligare en studie som likt tidigare presenterade studier fokuserat på processer som riskerat att vara diskriminerande var en studie av rekryteringsprocesser genomförda vid Chalmers Tekniska Högskola i Göteborg. Studien var en totalundersökning av samtliga rekryterings- och befordringsärenden vid Chalmers under ett och ett halvt år. De sökandes vetenskapliga meriter analyserades med hjälp av olika bibliometriska mått. Utfallen av analyserna jämfördes sedan med utfallet av rankningar från sakkunniga. Utlådanden från sakkunniga bedömdes också kvalitativt för att kunna analysera hur bedömningar av meriter gjorts.

Kvinnor verkade, enligt resultatet, inte diskrimineras i processerna. Däremot visade sig sammansättningen av bedömningsgrupperna vara avgörande för utfallet, vilket berodde på att kvinnor i större utsträckning än män

⁹⁹ Neergaard (2006b), s.228- 255.

¹⁰⁰ Arbetslivsinstitutet var ett svenskt nationellt forskningsinstitut och kunskapscentrum för arbetslivsfrågor som fanns mellan 1995 och 2007.

¹⁰¹ Knocke, Drejhammar, Gonäs & Isaksson (2003).

¹⁰² Knocke, Drejhammar, Gonäs & Isaksson (2003), s. 64.

¹⁰³ Knocke, Drejhammar, Gonäs & Isaksson (2003), s. 65.

¹⁰⁴ Knocke, Drejhammar, Gonäs & Isaksson (2003), s. 9.

¹⁰⁵ Camauër & Nohrstedt (2006).

rankade kvinnliga sökande högt. I studien framkom emellertid en skillnad mellan de argument som användes för att lyfta fram kvinnor respektive män. För att lyfta fram män användes argument om vetenskaplig publicering. För kvinnor användes snarare argument om tjänstens inriktning och "vetenskaplig potential" inklusive ungdom.¹⁰⁶

4.2 Diskriminering utifrån syn på kvalifikationer och kompetens

I de första kapitlen av forskningsöversikten presenterades forskning som beskrev förekomsten av diskriminering. Ett sätt att undersöka förekomsten av diskriminering var att jämföra sannolikheten att bli kallad till arbetsintervju för att se om skillnader i sannolikhet kunde bero på skillnader i kompetens. Liknande resonemang har förts inom den del av forskningen som fokuserar på processer som skapar eller reproducerar diskriminering. Den största delen av forskningen handlar då om vad som egentligen läggs in i ord som kvalifikationer och kompetens.

Rutiner för rekrytering kan verka diskriminerande då det gör att personer systematiskt väljs eller väljs bort.¹⁰⁷ I denna process har det ingått att skapa en bild av vilken kompetens som förknippas med den organisation som ska rekrytera, och vilken som inte ska det. En forskare som har diskuterat begreppen kvalifikationer och kompetens är de los Reyes (2001). I diskussion kring begreppen beskrev forskaren att kvalifikationer utgjorde de krav som ställts vid rekrytering för att avgöra om en person skulle klara av ett visst arbete. Kompetens innebar kunskaper och färdigheter i en vidare bemärkelse och utgjorde sådana kunskaper som en individ bär med sig.¹⁰⁸ De los Reyes ansåg att kraven på den kunskap som hen betecknat som kompetens har tilltagit i arbetslivet under de senare åren och dessa slutsatser har fått medhåll från flera andra forskare. I likhet med de los Reyes betonade Rydgren att kraven för att bli rekryterad på den svenska arbetsmarknaden har hårdnat sedan slutet av 1990-talet. Krisen på 1990-talet bidrog till att arbetsgivare försökte hitta nya sätt att fatta beslut om rekrytering, vilket ledde till att de "formella" kraven i rekryteringsprocesser blev större. Krisen bidrog också till en bortrationalisering av arbeten som ställde mindre omfattande kvalifikationskrav. Mot bakgrund av detta har en vanlig förklaring till att personer med utländsk bakgrund visat sämre utfall på den svenska arbetsmarknaden varit att de inte har kunnat möta dessa ökade krav på kompetens.¹⁰⁹

Ett exempel på när synen på kompetens kan bli diskriminerande var när personer med utländsk bakgrund ansågs sakna vad som kallas "social kompetens" eller "Sverigespecifika" kunskaper, vilket gjort att de betraktats vara mindre kvalificerade för ett arbete än personer som förväntades besitta sådan kompetens, det vill säga personer med svensk bakgrund. Trots uttalade intentioner att inkludera personer med utländsk bakgrund i arbetslivet och intentioner att tillvarata den kompetens som annars går till spillo förekom sådan diskriminering. Att diskriminering skett trots välvilliga intentioner berodde enligt de los Reyes och Wingborg på en "systematisk undervärdering" av kompetens. Sådan undervärdering bestod i att yrkesspecifika kunskaper, såsom utländska yrken och utbildningar, betraktades vara sämre än svenska yrken och utbildningar. Dessutom förväntades personer med utländsk bakgrund sakna förmågan att anamma "svensk företagskultur" och "svensk syn på jämställdhet". På liknande sätt diskuterade författarna situationen för äldre i arbetslivet. Äldre mötte en tvetydig bild av kompetens, som å ena sidan innebar att äldre förväntades bära erfarenheter och yrkesskicklighet som kunde bidra positivt på arbetsplatsen, men å andra sidan ansågs vara sämre än yngre på att ta till sig nya kunskaper. Vilken av dessa två synsätt, det vill säga vilka egenskaper som ålder har

¹⁰⁶ Stensöta Olofsdotter (2010).

¹⁰⁷ Nilsson, (2006); Knocke et al., (2003); Broomé et al., (2006).

¹⁰⁸ De los Reyes (2001).

¹⁰⁹ Rydgren (2004).

sammankopplats med, som varit dominerande har fått konsekvenser för vilka "åldersgränser" som har satts i organisationer.¹¹⁰

I avhandlingen *Gränsvakter: Tankestilar och sortering vid rekrytering av personal i sex kommuner* beskrevs etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Huvudfrågeställningen var hur praktiker i rekryteringsprocessen kunde bidra till att förklara segregeringen på arbetsmarknaden. Analysen visade att organisationer som skulle rekrytera ofta hade en relativt klar bild av vilka personer de sökte. Det gällde föreställningar i termer av kvalifikationer och erfarenhet. Förväntningarna gjorde att ansökningar som inte stämde överens med organisationens förväntningar sållades bort direkt. Bilden av kompetens inkluderade både formella och informella kvalifikationer. För att lyckas med en ansökan krävdes därmed att en arbetssökande lyckades skriva ett personligt brev som innehöll de faktorer som premierades av just de personer som ansvarade för rekryteringen.¹¹¹ Även i avhandlingen *Gränsvakter: Tankestilar och sortering vid rekrytering av personal i sex kommuner* beskrevs etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Huvudfrågeställningen var hur praktiker i rekryteringsprocessen kunde bidra till att förklara segregeringen på arbetsmarknaden. Analysen visade att organisationer har en relativt klar bild av vilka personer de vill ha, i termer av kvalifikationer och erfarenhet, och att urvalsprocessen styrs av normer, regler och rutiner. Detta innebär att ansökningar som inte stämmer med organisationens förväntningar sållas bort.¹¹²

De los Reyes (2000) underströk också att språkkompetens har undervärderats för personer med utländsk bakgrund. Rydgren (2004) har dragit liknande slutsatser och ansåg att krav på muntliga och skriftliga färdigheter i svenska språket var en av de vanligast förekommande formerna av institutionell diskriminering.¹¹³ Sådana krav förekom även i fall då det inte var befogat, exempelvis till arbete som städare.¹¹⁴ Kamali (2005) har också beskrivit att denna typ av kriterier kan förändras över tid. När en arbetssökande visat sig uppnå ett kriterium, såsom goda kunskaper i det svenska språket, ställs ofta nya krav på andra områden.¹¹⁵

Med hänvisning till andra studier som påvisat att skillnader i arbetsmarknadsutfall inte förklarats av kompetens visade Rydgren (2004) att diskriminering förekom oavsett hur lång tid en person hade befunnit sig i Sverige, om personen var adopterade eller inte, eller om det rörde sig om första eller andra generationens invandrare. Rydgren underströk att diskrimineringen av personer med utländsk bakgrund till största del inte var medveten utan grundades på uppfattningar om kompetens. En upplevd brist på "Sverigespecifik" kompetens, bland annat i form av språkkunskaper, påträffades särskilt om personens modersmål inte kunde betraktas vara närliggande det svenska språket.¹¹⁶

Andra forskare har också betonat att det har funnits en större förståelse för "inomsvenska dialekter" än för "utländska brytningar", även om språket skulle vara likvärdigt begripligt i båda fallen.¹¹⁷ Distinktionen mellan vad som skulle innebära "inomsvenska dialekter" respektive "utländska brytningar" var, enligt Bjärvall (2001), i sig en gränsdragning som kunde medföra diskriminering.¹¹⁸ Att kraven på språkkunskap kunde vara diskriminerande beskrev även Hertzberg (2003) som visade att arbetsförmedlare identifierat ökade krav på kunskaper i det svenska språket.

Arbetsförmedlarna uppfattade att kraven kunde vara legitima så till vida att perfekta kunskaper i det svenska språket behövdes för att genomföra vissa jobb. Andra arbetsförmedlare betonade också att för dåliga

¹¹⁰ De los Reyes och Wingborg (2002).

¹¹¹ Nilsson (2006).

¹¹² Nilsson (2006).

¹¹³ De los Reyes (2000)

¹¹⁴ Knocke & Hertzberg (2000)

¹¹⁵ Kamali (2005).

¹¹⁶ Rydgren (2004)

¹¹⁷ De los Reyes & Wingborg (2002).

¹¹⁸ Bjärvall (2001).

kunskaper i det svenska språket, i relation till arbetsgivares krav, också kunde förklaras av avsaknad av vilja att lära sig svenska. Ibland beskrev arbetsförmedlare att kraven om arbetsgivare ställde kunde vara överdrivna och vara del av en diskriminerande praktik.¹¹⁹

4.2.1 Kompetenser som räknas för att bli chef och företagsledare

Förutom att det finns forskning som undersökt hur kompetenser och kvalifikationer bedömts finns även forskning med särskild inriktning mot rekrytering av chefer och företagsledare. Samtidigt har blivandet av chefer, det vill säga hur rekrytering och etablering av chefer fungerat praktiskt, varit ett försummat område inom organisationsforskning. Studier har inte påvisat specifika karaktärsdrag som förklarar karriärsutveckling. Snarare har det konstaterats att chefsrekrytering sker på basis av nätverk och maktgrupperingar¹²⁰. I avseendet ålder, bakgrund, utbildning och kön bedömdes företagsledare också utgöra vara en homogen grupp människor. Det visade bland andra Marongiu Ivarssons (2000) i en studie om chefsaspiranter. Det var särskilt i avseendena personlighet och motivation att göra chefskarriär som chefsaspiranter bedömdes vara en homogen grupp. Homogeniteten visade sig oavsett om det gällde kvinnor eller män som aspirerade på att bli chefer.¹²¹

Holgersson (2003) undersökte hur rekryteringen av företagsledare gick till vid en organisation i Sverige. Avhandlingen syftade till att undersöka förfarandet vid rekrytering; vilka personer som involverades i rekryteringen av chefer, var kandidaterna hittades någonstans, vilka kriterier som ansågs vara viktiga och vad det egentligen var som avgjorde vem som blev tillsatt. Därför undersökte Holgersson särskilt föreställningarna av ledarskap, kön och mansdominans på företagsledande positioner. Holgersson genomförde studien genom att intervjua styrelseordföranden om erfarenheterna av rekrytering av företagsledare. Hen genomförde även ett par fallstudier av rekryteringar av företagsledare.

Holgersson drog slutsatsen att rekryteringsprocessen präglades av män som deltagare och att föreställningar om vad som karaktäriserade en företagsledare var vägledande i processen. Framförallt var processen informellt uppbyggd, vilket gav utrymme för en könsordnande process som präglades av homosocialitet. Den könsordnande processen tog sig uttryck i att kandidaterna i stor utsträckning diskuterades informellt över telefon, före och efter möten eller vid privata tillställningar.

Kandidaternas kompetens jämfördes med en vag bild av en idealkandidat som inte existerade.¹²² Liknande resultat Holgersson fick påträffades i en annan studie, av Eriksson-Zetterquist (2000), som drog slutsatsen att föreställningar om personers egenskaper skapas under tiden som rekryteringsprocesser pågår. Den studie som Eriksson-Zetterquist genomförde behandlade också föreställningar om kön.¹²³ Båda studierna visade att kraven i en rekryteringsprocess kunde förändras under tiden som processen fortskred. Holgersson beskrev även att företagsledarpositioner sällan utannonserades utan i stor utsträckning handlade om att ett antal kandidater valdes ut internt, och att det inte uppskattades att någon som inte blivit utvald sökte tjänsten.¹²⁴

Holgersson (2003) studerade homosocialitet, vilket innebar att män identifierade och orienterade sig mot andra män. Sådana tendenser visade sig bland annat av att en fader-son-relation uppstod mellan två generationer vid rekrytering av en ung företagsledare. Den yngre ansågs representera en uppfattning om ungdom, stjärnkvaliteter och ny kompetens medan de äldre männen stod för status och möjligheter. I bilden av en företagsledares kompetens återfanns bilden av en heterosexuell man med "fru och lyckliga barn" som har

¹¹⁹ Hertzberg (2003), s. 233. Se även Neergaard (2006b).

¹²⁰ Linghag (2009)

¹²¹ Marongiu Ivarsson (2000).

¹²² Jmf även Abrahamsson (2002), s. 37-52.

¹²³ Eriksson-Zetterquist (2000).

¹²⁴ Holgersson (2003)

starkt engagemang för arbetet och villighet att anpassa familjelivet därefter¹²⁵. Definitionen av kompetens bidrog till att exkludera kvinnor genom att definiera de kvalifikationer som ansågs vara nödvändiga för att vara företagsledare till manliga kompetenser.¹²⁶ Sådan kompetens kallade Ivarsson en "instrumentell maskulin personlighetsfaktor". Både kvinnor och män som blev chefer tenderade att ha sådan kompetens vilket gjorde dem till en relativt homogen grupp. De kvinnor och män som inte hade dessa egenskaper uteslöts från chefskap. Ivarsson (2001) beskrev också att överensstämmelsen mellan chefs- och mansroller har gjort det lättare för män att hantera eventuella konflikter mellan dessa roller.¹²⁷ Även Eriksson-Zetterquist (2000) drog liknande slutsatser i sin avhandling vid studier av ett traineeprogram. Rekryteringen av traineer gick ut på att söka efter "chefer som skulle sitta i ledningsgrupp inom åtta till tio år". Förebilden för traineerna var "den ideala chefen", vars tillhörande normer gjorde att manlighet och chefskap reproducerades i organisationen.¹²⁸

Genom att intervjua chefer som varit delaktiga i många rekryteringsärenden kunde Avotie (2004) dra slutsatsen att det fanns två processer som bidrog till mansdominansen bland chefer i de organisationer som studerades. Den ena var utbudet av personer som ville bli chefer och den andra efterfrågan på sådana personer. Studien genomfördes i allmännyttiga bostadsbolag.¹²⁹

Resultaten indikerade att en högre andel av kvinnor än män kände ambivalens inför att ta på sig ett chefsarbete och att färre kvinnor än män hade den tekniska kompetens som krävdes för att vara chefer. När branschens behov av tekniskt kunniga chefer hade minskat ökade även andelen kvinnor på chefspositioner. Däremot verkade kvinnor stängas ute från chefspositionerna på grund av att de som rekryterades och befordrades chefer var män och att det inte var ovanligt att dessa personer hade en stereotyp bild av kön och chefskap. Avotie betonade att mansdominansen, i kombination med de stereotypa bilderna av kön och chefskap, riskerade att påverka rekrytering och befordring, och därmed kvinnors möjligheter att rekryteras som chefer. Även det faktum att flera av företagen tillämpade informella rekryteringsprocesser riskerade att missgynna kvinnor som inte tog del av de nätverk varifrån potentiella kandidater fångades upp.¹³⁰

Linghag (2009) studerade i sin avhandling unga kvinnor och män som identifierats som möjliga blivande chefer. Studien, som låg till grund för avhandlingen, genomfördes i formen av en fallstudie vid en bank. Fallstudien delades upp i två delstudier, en observationsstudie av chefsutvecklingsprogrammet och en intervjustudie som dels bestod av intervjuer med ett urval deltagare i programmet och dels av intervjuer med sju personaladministrativa aktörer inom banken. Avhandlingen syftade till att undersöka hur övergången från medarbetare till chef går till och särskilt hur processen förhöll sig till kön och makt.¹³¹

Linghags sammanfattade slutsatser låg i linje med andra studier då hen konstaterade att kön skapades och ordnades genom rekryteringsprocessen, genom att potentialen hos olika kandidater könsmärktes. Detta bekräftades av chefskandidater och hos personaladministrativa aktörer som beskrev erfarenheter av rekrytering som något individualistiskt. En individ beskrevs exempelvis vara ansvarig för sin egen arbetssituation, ansvarig för att skapa möjligheter för sin egen utveckling och för att kunna påverka omständigheter. De som intervjuades ansåg därmed att valet att bli chef var individuellt. Resonemangen byggde enligt Linghag på uppfattningar om könsneutralitet, vilket innebar förväntningar om att personer kunde bli chefer utan att diskrimineras på grund av kön. Eftersom kandidaterna och de personaladministrativa beskrev att personerna helt valde själva om de ville satsa på att bli chef var kön ansågs kön vara irrelevant i förhållande till chefskap. Den individualistiska utgångspunkten dolde, enligt Linghag, omständigheter i

¹²⁵ Holgersson (2003). Notera även Holgersson (2012).

¹²⁶ Jmf även Abrahamsson (2002), s. 37-52.

¹²⁷ Ivarsson (2001).

¹²⁸ Eriksson-Zetterquist (2000), s. 281ff, 299.

¹²⁹ Avotie (2004).

¹³⁰ Ibid.

¹³¹ Linghag (2009)

organisationen som gjorde att kvinnor och män gavs olika förutsättningar. Uppfattningen om könsneutralitet försvårade också upptäckten av diskriminerande praktiker.¹³² Även Knocke et al. (2003) har upptäckt resonemang där förväntningar om rekrytering utgått ifrån könsneutralitet, vilket skulle betyda att rekryteringen endast handlade om jämlika bedömningar av kompetens. Resonemangen utgick ifrån att kvinnor och män hade likvärdiga förutsättningar och möjligheter till karriärutveckling, insyn, påverkan och beslutsfattande på arbetsplatsen. Könsaspekten, och dess starkt strukturerande inflytande på organisationer, osynliggjordes därmed.¹³³

4.3 Betydelsen av sociala kontakter och nätverk för att bli rekryterad

Andra krav på kompetens och kvalifikationer som förekommit i forskningen var krav på "social" eller "kommunikativ kompetens". Det yttrade exempelvis Hertzberg (2003) i en studie av hur arbetsförmedlare förstod den svenska arbetsmarknaden som etniskt segregerad. Den metod som användes var en diskursanalys baserad på befintlig forskning på området och intervjuer med arbetsförmedlare och vägledare vid Arbetsförmedlingen.¹³⁴

Arbetsförmedlare beskrev att informella kvalifikationer i form av social kompetens utgjorde ett allt vanligare förekommande krav från arbetsgivare. Ibland upplevdes kraven på social kompetens till och med vara för höga och för specifika, vilket gjorde att arbetsförmedlarna misstänkte att arbetsgivarna diskriminerade personer med utländsk bakgrund. Samtidigt uppfattade arbetsförmedlarna att unga personer med utländsk bakgrund faktiskt ofta hade för dåliga kunskaper om sociala koder på arbetsmarknaden. En orsak beskrevs vara att ungdomarnas föräldrar hade begränsad kunskap om de sociala koderna, och därmed inte kunde föra över kunskap till sina barn. Hertzberg förklarade att en sådan uppfattning vilade på att arbetsförmedlarna ändå gjorde en distinktion mellan svensk och "annan" kultur, och att denna distinktion automatiskt innebar att de sociala koderna mellan det svenska och det andra var olika. På liknande sätt noterade arbetsförmedlarna att det fanns skillnader i kvinnosynen i det svenska samhället och hos personer med arabisk eller muslimsk bakgrund.¹³⁵

Höglund (2000) härledde en ökad efterfrågan på social kompetens till strukturella förändringar i arbetslivet, och ansåg därför att vissa förändringar i krav var befogade. Däremot, beskrev Höglund, har begreppet social kompetens och de krav tillskrivs begreppet varit diffust definierade. De diffusa definitionerna har öppnat för att diskriminerande, icke befogade, krav ställts. Istället för att efterfråga kompetens som har koppling till det faktiska arbetet har "svensk social (och kommunikativ) kompetens" efterfrågats. Sådan kompetens har inneburit att personen som får jobbet både måste ha kännedom om, och förmåga att handla i enlighet med, beteendemönster och sociala koder som ansetts typiskt svenska.¹³⁶ Liknande aspekter har behandlats av Kohlström (2001) som problematiserat relationen mellan arbete och funktionsnedsättning. Kohlström ifrågasatte i generella termer om personer med funktionsnedsättning har möjlighet att ta sig an dagens arbetsliv utifrån de förutsättningar och krav som ställs upp.¹³⁷ En annan studie som fokuserats till tillträde på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning är genomförd av Holmqvist (2008) och visade att Arbetsförmedlingens arbetssätt, genom matchning av personer med funktionshinder med anställningar som

¹³² Linghag (2009), s. 229 ff.

¹³³ Knocke, Drejhammar, Gonäs & Isaksson (2003), s. 65.

¹³⁴ Hertzberg (2003), s. 34.

¹³⁵ Hertzberg (2003), s. 229ff.

¹³⁶ Höglund (2000).

¹³⁷ Kohlström (2001).

relateras till funktionsnedsättning, skapar funktionshindrade personer från personer som inte upplevt sig funktionshindrade.¹³⁸

Behtoui har genomfört en studie som fokuserat på något som kallas informella rekryteringsmetoder. Även i denna studie låg fokus på personer med utländsk bakgrund. I studien undersöktes sannolikheten att lyckas få ett arbete genom olika metoder. Informella strategier för att få ett arbete förväntades påverka både lön och vilken typ av arbete som en person nådde. En viss typ av arbete beskrevs vara förknippad med en viss nivå av social status.¹³⁹

En anledning till att studien genomfördes var att Granovetter (1974) påstått att nätverk av personliga kontakter kan påverka möjligheterna för en individ på arbetsmarknaden. Behtoui använde en kvantitativ metod, vars resultat analyserades. Datan kom ifrån arbetskraftsundersökningar riktade till människor som haft sitt nuvarande arbete i mindre än ett år. Personerna som deltog i studien fick besvara frågan "vilken metod för att söka arbete gjorde att du hittade ditt nuvarande jobb?" (i artikeln "what job seeking method helped you to obtain you current position?"). Syftet med studien var att undersöka i vilken utsträckning som personer med utländsk bakgrund använde sig av informella metoder och vilken effekt som olika metoder fick för att få ett arbete. Andra studier av Marsden och Gorman (2001) och Granovetter (1985) hade visat att användningen av informella arbetssökarmetoder ökade sannolikheten att få ett arbete över huvudtaget. Informella sökningsmetoder verkade däremot generera lägre lön än andra metoder för personer ur minoritetsgrupper.¹⁴⁰

Resultaten av studien indikerade att personer med utländsk bakgrund hade lägre sannolikhet att få ett arbete genom att använda sina sociala nätverk än personer med svensk bakgrund. Behtoui beskrev att om informella metoder för att söka arbete betraktades som en approximation för sociala nätverk kunde resultaten förklara varför utfallen skiljde sig mellan olika personer. Samtidigt som studien visade att informella nätverk underlättade för personer med utländsk bakgrund att få ett arbete resulterade det för dem särskilt i arbeten med lägre lönenivåer.¹⁴¹ Liknande resonemang har förts av Neergaard som bekräftade att rasifieringen av arbetsmarknaden ledde till att personer med utländsk bakgrund fick arbeten som personer med svensk bakgrund inte ville ha, det vill säga sådana med sämre villkor.¹⁴² Det visade även Schröder (2009), som förklarade att användning av sociala kontakter i arbetssökningssyfte ledde till att personer med svensk bakgrund fick arbeten med samma eller högre lön än vid annan form av sökning. För personer som var födda i icke-västliga länder ledde användningen av sociala kontakter istället till arbeten med lägre lönenivå. Skillnaderna berodde på olikheter i tillgång till nätverk och kontakter inom olika delar av arbetsmarknaden.¹⁴³

Skillnaden i lönenivå mellan personer med utländsk bakgrund och personer med svensk bakgrund förklarades av Behtoui (2004) bestå i skillnader i socialt kapital. Behtoui beskrev att personer som är födda i Sverige, men som har båda sina föräldrar invandrade från länder utanför Europa och Nordamerika hade ett underskott av socialt kapital (i artikeln "social capital deficit"). Underskottet hade uppkommit på grund av att de sociala nätverken var begränsade och därför också begränsade förmågan att skaffa värdefulla sociala resurser.¹⁴⁴

Syftet med studien var att påvisa existensen av etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden, men också att redovisa vilka mekanismer som skapade och reproducerade exkludering. Behtoui tydliggjorde att statistisk diskriminering vilar på underliggande mekanismer, i form av stereotyper tankar som genomsyrar en vår vardag och gör också att vi inte reflekterar över vilka fördomar vi har. De som helt eller delvis fattade

¹³⁸ Holmqvist (2008).

¹³⁹ Behtoui (2008), se även Behtoui (2006) och Behtoui & Neergaard (2009).

¹⁴⁰ Behtoui (2008).

¹⁴¹ Behtoui (2008).

¹⁴² Neergaard

¹⁴³ Schröder (2009).

¹⁴⁴ Behtoui (2008).

rekryteringsbeslut på basis av statistisk diskriminering har Rydgren (2004) kallat för grindvakter (gatekeepers i artikeln). Grindvakter bestod exempelvis av chefer, eller andra, som hade möjlighet att fatta rekryteringsbeslut. Dessa grindvakter kunde använda sin statistiska diskriminering som bas för att systematiskt välja bort vissa personer. Ett exempel var en person blev avogt inställd till att anställa en person av en viss nationalitet baserat på tidigare negativa erfarenheter av personer av samma nationalitet. Ibland togs även bristande språkkunskaper för givet vid diskussion om personer med utländsk bakgrund.¹⁴⁵

Enligt den amerikanska forskaren Loury (2002) var social mobilitet och överföring av status mellan generationer beroende av olika sociala kontakter. Mot den bakgrunden, och andra studier, utgick Behtoui (2004) ifrån att tillgången till sociala nätverk påverkade möjligheten att etablera sig på arbetsmarknaden. Behtoui använde sig av en logitmodell, det vill säga en form av regressionsanalys, för att undersöka skillnader i sannolikhet för olika personer att ha ett arbete. Modellen gjorde det möjligt att undersöka hur homogenitet eller heterogenitet i sammansättningen av sociala nätverk påverkade personerna i studien.¹⁴⁶

Syftet med studien var att fånga vilken effekt som sociala nätverk hade för sannolikheten att få ett arbete, för personer med svensk respektive utländsk bakgrund. De grupperingar av människor som undersöktes var:

- personer födda i andra länder än Sverige inom Europa eller Nordamerika, samt personer födda i andra länder än Sverige utanför Europa eller Nordamerika,
- personer födda i Sverige med en förälder född i ett land utanför Europa eller Nordamerika respektive en förälder född inom Europa eller Nordamerika, samt
- personer födda i Sverige med två föräldrar födda i länder utanför Europa eller Nordamerika respektive två föräldrar födda inom Europa eller Nordamerika.

Studien riktade in sig på personer som varit i åldern 18-20 år 1990 och undersökte deras arbetsmarknadssituation åtta år senare.¹⁴⁷ Förutom den kvantitativa analysen, som visade att personer med utländsk bakgrund hade sämre sannolikhet att ha en anställning och att dessa skillnader inte kunde förklaras av faktorer som utbildning, resonerade Behtoui kring vilken inverkan sociala nätverk hade. Tidigare forskning av Chiswick (1977) hade visat att mödrar födda inom landet (i detta fall Sverige) brukade bidra med kunskap om språk och kultur medan fäder som arbetade utanför hemmet bidrog med sociala nätverk. Dessa slutsatser grundade sig på antagande om att mammor skulle ge sämre sociala kontakter än fäder. Sådana tendenser bekräftades emellertid inte av Behtouis studie. Istället var effekten av att ha en pappa född i Sverige, med kontakter på den svenska arbetsmarknaden, viktigare än diskriminering på grund av ett utländskt klingande efternamn eller att ha en mamma som var född i Sverige. Resultaten indikerade därmed att sociala kontakter är en viktig faktor för att få ett jobb för personer med utländsk bakgrund.¹⁴⁸ Betydelsen av sociala nätverk för tillträde till arbetsmarknaden har även studerats utifrån ungdomars möjligheter, bland annat av Tovatt (2006).¹⁴⁹

¹⁴⁵ Rydgren (2004).

¹⁴⁶ Behtoui (2004)

¹⁴⁷ Behtoui (2004), s. 635ff.

¹⁴⁸ Behtoui (2004), s. 647, 651ff; Se även Behtoui (2006).

¹⁴⁹ Tovatt (2006); Se även Gunnarsson et al. (2006).

Kapitel 5. Rekrytera utan att diskriminera

Det finns mycket lite forskning om metoder för att motverka diskriminering generellt, och detsamma gäller för mängden forskning om metoder för att motverka diskriminering vid rekrytering. Det gäller både för Sverige och för andra länder, och få studier har genomförts när det gäller effekter av förändrade rekryteringsmönster.¹⁵⁰

Något som den svenska forskningen om diskriminering däremot belyst är framgångsfaktorer för att motverka diskriminering¹⁵¹. I detta kapitel presenteras därför både framgångsfaktorer för att rekrytera utan att diskriminera och metoder för rekrytering utan diskriminering.

5.1 Framgångsfaktorer för och hinder mot rekrytering utan diskriminering

Rekrytering har betraktats som en process baserad på samverkan mellan formellt uppställda kriterier relaterade till arbetets karaktär och informella kriterier som ofta relateras till personliga egenskaper. Rutiner för rekrytering kan vara diskriminerande men kan också motverka diskriminering.¹⁵² Broomé et al. (2006) förklarade att mångfald i kvalitativ mening, det vill säga att ifrågasätta maktrelationer relaterade till mångfald inte kunde existera utan kvantitativ mångfald i form av heterogen grupsammansättning. Homogen sammansättning av chefer visade sig reproducera ideal trots att mångfaldsplaner och andra direktiv underströk vikten att utmana rådande rekryteringsideal. Mångfald i organisationer kunde därför inte reduceras till att endast beröra lägre nivåer av organisationer utan måste betraktas utifrån alla organisatoriska nivåer. Broomé et al. visade i sin studie att en av de viktigaste komponenterna i rekrytering var tydliga kompetenskriterier som fortlöpande kunde diskuteras och omformas. Processen skulle präglas av öppenhet och medvetenhet så att byråkratisering inte riskerade att sluta organisationen.¹⁵³ Även Neergaard (2006a) visade att det fanns ett avstånd mellan övergripande handlingsplaner och praktisk verksamhet som gjorde att det resultat som planerna strävat efter uteblivit. Skillnaden mellan plan och verklighet yttrade sig i att personal med ansvar för rekrytering hade bristande kunskap som behövdes för rekrytering och att förekomsten av en handlingsplan för att på sikt åstadkomma eftersträvad andel personer med utländsk bakgrund inte inverkar på rekryteringsprocesserna.¹⁵⁴

Knocke et al. (2003) konstaterade att myndigheterna lyckats åstadkomma en jämnare könsfördelning än andra organisationer. Forskarna betonade att aktiva insatser på ett mycket tidigt stadium rekryteringsprocesser var nödvändiga för att minska särbehandling mellan könen. Rekryteringsprocessen behövde också följas upp eftersom det var redan i villkoren för tjänsten ramarna för vem som kunde komma att söka den sattes. Bland annat visade sig villkoren för anställningen, utöver kvalifikations- och kompetenskrav, i termer av möjligheter till flexitid påverka vem som sökte tjänsten. Redan när utlysningen om anställning görs sänds därmed signaler till potentiella sökande.¹⁵⁵

Rapporten *Rekrytering för mångfald?* av Knocke (2003) är en expertbilaga till den årliga rapport som tidigare gavs ut av Integrationsverket. Studien var en fördjupning av frågorna om betydelsen av etnisk tillhörighet och rekrytering för etnisk mångfald i samma undersökning som låg till grund för rapporten som presenterades

¹⁵⁰ SOU 2005:115

¹⁵¹ Se Oxford Research (2011) "Forskningsöversikt på området likabehandling i arbetslivet", på uppdrag av Tema Likabehandling. Tillgänglig på www.oxfordresearch.se

¹⁵² Bolander (2002).

¹⁵³ Broomé et al (2006).

¹⁵⁴ Neergaard (2006a)

¹⁵⁵ Knocke et al (2003).

ovan.¹⁵⁶ Slutsatserna från studien skiljde sig för den privata och den offentliga sektorn. Inom den privata sektorn användes inte rekrytering som ett instrument för att uppnå etnisk mångfald. I offentlig sektor däremot, på både kommun- och landstingsnivå, fanns ett målmedvetet arbete i för att rekrytera personal, främst till arbeten inom vård och omsorg.¹⁵⁷

Inom offentlig sektor pågick aktiva mångfaldsprojekt inom ramen för rekryteringsprocessen. Däremot framgick det av studien att rekrytering av utrikes födda och personer med utländsk bakgrund hanterades som en fråga om att aktivera en arbetskraftsreserv till områden med arbetskraftbrist. Att behandlar rekrytering av personer med utländsk bakgrund på det sättet pekades ut som en riskfaktor för att återskapa segregering på arbetsmarknaden i nya former, eftersom arbetskraftsbristen främst fanns inom lågavlönade yrken i offentlig sektor.¹⁵⁸ Att den uppfattade olikheten mellan olika grupper riskerar att bli en förutsättning för lönsamt när mångfald används för att främja lönsamhet har påpekats av de los Reyes och Wingborg (2002).¹⁵⁹ Mot bakgrund av dessa resultat föreslog Knocke följande åtgärder för att motverka diskriminering vid rekrytering:

- Målet med rekryteringen bör vara att inte diskriminera vilket innebär att se bortom etnicitet och att fokusera på individens kvalifikationer och erfarenheter,
- Undvik diskriminerande filter som utesluter vissa kategorier av arbetssökande,
- Urvalsmetoder inför en anställningsintervju bör utformas målmedvetet för att motverka diskriminering,
- I de fall att mångkulturell eller flerspråkig kompetens är en fördel för den verksamhet som bedrivs bör det tydliggöras i utannonseringen och betraktas som en merit i rekryteringen,
- Krav på språkkunskaper bör utgå från vad som krävs för att genomföra arbetsuppgifterna,
- Krav på eventuell social kompetens bör preciseras utifrån vilken typ av kompetens som behövs för att genomföra arbetsuppgifterna. Det gäller exempelvis empati eller omsorgstänkande inom vård och omsorg, intresse för service vid exempelvis försäljning och kundkontakter.
- När rekrytering sker via mångfaldsprojekt bör det finnas en plan för vidareutbildning som motverkar inläsningseffekter i lågkvalificerade arbeten.

Mark (2003) frågade sig; "hur skall man *väga samman* olika meriter vid beslut om anställning?", i en studie av rekrytering till tjänster vid högskola och universitet. I studien underströks vikten av att inte bara studera kvalitet, utan även ifrågasätta akademisk interna värderingar.¹⁶⁰ I sin avhandling lämnade även Bolander (2006) förslag på hur en rekryteringsprocess kunde förändras för att motverka diskriminering. Sökandet efter en bättre rekryteringsprocess blir, enligt Bolander, ofta synonymt med att söka efter verktyg som ger högre validitet. Brister i rekryteringsprocesser riskerar också att tillskrivas rekryterarnas bristande kunskaper om vad validitet innebär.¹⁶¹

Bolander beskrev en rekryteringsprocess som att de rekryterare som ska göra bedömningar av människors kompetens använder verktyg för att orientera sig bland information. Informationen om kandidaterna tolkas till vad hen kallar "anställningsbilder" som prövas mot beslutsgrunderna. Redskapen för att frammana anställningsbilderna skapade mening av all den information som rekryterarna behandlade. Eftersom den meningsskapande processen påverkade rekryteringen föreslog Bolander att förändringar av rekrytering borde

¹⁵⁶ Knocke (2003), s. 6.

¹⁵⁷ Knocke (2003), s. 19f.

¹⁵⁸ Knocke (2003), s. 20.

¹⁵⁹ De los Reyes & Wingborg (2002)

¹⁶⁰ Mark (2003).

¹⁶¹ Bolander (2006).

fokusera på hur den meningsskapande processen utformades. Ett sätt att åstadkomma redskap som inte skulle leda till diskriminering kunde vara att använda tidigare rekryteringar som utgångspunkt. De tidigare rekryteringarna kunde jämföras med vilka mål som ska uppnås genom rekryteringen och hur rekryteringarna gått till. Rekryterarna besitter kunskap om rekryteringsprocessen som en helhet och borde därför vara viktiga aktörer i en systematisk uppföljning. Ett annat sätt vore att inkludera kollegor från olika delar av organisationen för att få in så många infallsvinklar som möjligt.¹⁶²

5.2 Metoder för att rekrytera utan att diskriminera

En ytterst begränsad mängd forskning behandlar metoder för att motverka diskriminering vid rekrytering. Vanligast förekommande är hanteringen av avidentifierade ansökningar som ett sätt att motverka institutionell diskriminering. Utöver har kvotering föreslagits för att motverka diskriminering och systematisk negativ särbehandling av framförallt kvinnor.

Avidentifierade jobbansökningar innebär att viss information (exempelvis namn) hos den som söker arbete döljs för rekryteraren i ett första skede av anställningsprocessen. En motivering till att använda avidentifierade jobbansökningar var förväntningar om att de skulle leda till ökad mångfald bland de anställda och att det skulle ge bättre träffsäkerhet i rekryteringen.¹⁶³ Trots att kvotering är en betydligt mer känd metod för att skapa jämställdhet finns inte mycket forskning om den. Syftet med kvotering är att skapa positiv särbehandling för att förändra könssegregering. Kvotering har främst riktats sig till att öka antalet kvinnor på viktiga positioner i näringsliv och politik. Motståndare har hävdade att kvotering kränker principen att behandla människor lika genom att fokusera på deras meriter. Förespråkare anser istället att kvotering utgör ett medel för att motverka eller kompensera direkt eller strukturell diskriminering.¹⁶⁴

Åslund och Nordström Skans (2012) har genomfört en studie om avidentifierade jobbansökningar. Data hämtades från tre stadsdelsförvaltningar i Göteborg där metoden avidentifierade jobbansökningar testades genom en pilotstudie. Två av stadsdelarna implementerade metoden i sina rutiner för rekrytering medan den tredje fortsatte med de metoder de använt tidigare, vilket medförde att forskarna kunde jämföra resultaten för stadsdelarna. All information rörande kön och etnicitet exkluderades fram till den punkt i processen då rekryterarna valt ut vilka de ville kalla till anställningsintervju. Totalt studeras 3 500 ansökningar till mer än 100 vakanser.¹⁶⁵

Resultaten från studien visade inte om metoden var lämplig eller inte. Däremot ökade kvinnors chanser att bli kallade till intervju med hjälp av de avidentifierade ansökningarna. För personer med icke-västerländsk bakgrund var utfallen nästintill identiska jämfört med om metoden inte använts. Dessutom var de arbeten som studerades i undersökningen kvinnodominerade, vilket komplicerade analysen om vilken metodens effekt. Även det faktum att Sverige, utifrån internationella jämförelser, har ansetts vara jämställt försvårade diskussionen. Forskarna ansåg att fler studier skulle behövas i länder som ansågs vara mindre jämställda än Sverige och för branscher som är mansdominerade. Ett annat problem med användning av metoden var avidentifieringen i sig. Andra faktorer, än exempelvis namn som signalerat både kön och etnicitet, exkluderades inte av metoden. Sådana faktorer kunde vara var en person genomgått utbildning eller varit anställd, vilket också skulle behöva exkluderas för att de inte skulle kunna ge signaler om etnicitet. Dessutom hänvisade Åslund och Nordström Skans till forskning om att utbildningsort och lärosäte också påverkat arbetsgivares syn

¹⁶² Bolander (2002).

¹⁶³ Sibbmark (2007), s. 3.

¹⁶⁴ Dahlerup (2007)

¹⁶⁵ Åslund & Nordström Skans (2007), s. 86f.

på kvalifikationer. Ytterligare ett problem var att användning av avidentifierade jobbsökningar orsakade administrativa bördor för stadsdelsförvaltningarna.¹⁶⁶ Även Statskontoret (2008) har utvärderat ett försök med avidentifierade ansökningshandlingar och dragit en liknande slutsats. Utvärderingen visade att användningen av avidentifierade ansökningshandlingar gjorde rekryteringsprocessen mer tidskrävande än tidigare, vilket berodde på att urvalet av kandidater kom att genomföras i två steg. Dessutom tog utformningen av kravprofiler och frågeformulär längre tid än annars. Ingen av myndigheterna redovisade planer på att fortsätta med avidentifierad rekrytering.¹⁶⁷

En statlig offentlig utredning (SOU) presenterade också sina resultat från en studie om avidentifierade ansökningar. Anonymitetsutredningen, som den kallades, hade tillsatts med uppdraget att analysera förutsättningarna för att använda avidentifierade ansökningshandlingar vid rekrytering inom offentlig sektor. Förhoppningen var att en metod med avidentifierade ansökningshandlingar kunde hjälpa myndigheterna att fokusera på sakliga grunder och därmed motverka osaklig behandling av arbetssökande.¹⁶⁸ Utredningen slog fast att avidentifierade ansökningar inte borde leda till något negativt för anställningsbesluten ur ett demokrati-, rättssäkerhets- och effektivitetsperspektiv. Särskilt berodde det på att metoden bara används som ett verktyg för urval till intervju och därmed lämnar resterande delar av anställningsförfarandet och själva anställningsbeslutet att ske på sedvanligt sätt. Metoden förväntades inte heller påverka de krav som arbetsgivaren ställt på den som skulle anställas, utan målet var att minska medveten eller omedveten särbehandling.¹⁶⁹

Ett frågetecken som utredningen belyste för metoden var att avidentifiering riskerade att medföra att udda meriter som inte passade in i ansökningsblanketten skulle leda till att personer inte kallas till intervju. Det berodde på att avsaknaden av möjlighet att förklara sina meriter i ett personligt brev skulle riskera att påverka ansökande negativt. Samtidigt, underströk utredningen, skulle det vara blankettens uppgift att sälla ut vilka av de som sökt anställningen som uppfyllt kraven, vilket gör att metoden ändå inte betraktades leda till nackdelar för de sökande.¹⁷⁰ Istället borde metoden bidra till förtroende och legitimitet.¹⁷¹ Den metod som utredningen föreslog har likheter med den metod som Broomé et al (2006) presenterade i form av en tydlig kravprofil med tillhörande ansökningsblankett.¹⁷²

Flera andra forskare har påpekat att anonyma ansökningsförfaranden inte är tillräckliga för att förändra de processer som leder till ojämlika villkor i ansökningsförfaranden. Heterogen personalsammansättning skulle enligt vissa forskare kunna användas för att ifrågasätta de processer som leder till exkludering, exempelvis i form av rutiner för rekrytering. För att inkludera personer i en homogen organisation krävs strukturer och ledning som uppmuntrar till interaktion och lärande.¹⁷³

¹⁶⁶ Åslund & Nordström Skans (2007), s. 99 ff.

¹⁶⁷ Statskontoret (2008).

¹⁶⁸ SOU (2005), s. 9ff.

¹⁶⁹ SOU (2005), s. 121ff.

¹⁷⁰ SOU (2005), s. 111ff.

¹⁷¹ SOU (2005), s. 124.

¹⁷² Broomé, Ljungberg, Rönnqvist & Schölin (2006).

¹⁷³ Bolander (2002).

Kapitel 6. Avslutande diskussion

Denna forskningsöversikt syftade till att sammanfatta forskning från svenska universitet och högskolor inom ämnet diskriminering vid rekrytering. Kartläggningen av forskning har genomförts genom litteratursökning i DiVA och i universitet och högskolors egna databaser för forskning. Vi har inte kunnat analysera varje forskningsbidrag för sig men avser att diskutera förekomsten av forskning, vilken forskning som saknas, vilken forskning som behövs i framtiden och att ge övergripande slutsatser som kan dras utifrån forskningen.

I det första avsnittet redogör vi för forskningsöversiktens resultat i termer av förekomst av forskning och forskningens inriktning. Därefter diskuterar vi vilken forskning om diskriminering vid rekrytering som saknas. Utifrån forskningsöversiktens resultat diskuterar vi därefter vilken forskning som skulle behövas för att skapa en mer helhetlig bild av diskriminering vid rekrytering i det svenska arbetslivet.

6.1 Forskningsöversiktens resultat

Forskare vid svenska universitet och högskolor har genomfört ett antal studier på området diskriminering vid rekrytering. I nästa avsnitt presenteras vilka metoder som är vanligast i forskningen och därefter vilka huvudsakliga tendenser som finns i forskningen.

6.1.1 Vilka metoder och utgångspunkter har forskningen?

I likhet med annan forskning om diskriminering¹⁷⁴ kan forskningen om diskriminering vid rekrytering grovt delas in i två typer av forskning. Den ena typen presenterades huvudsakligen i kapitel tre och använder sig av statistiska mätmetoder för att urskilja när diskriminering har skett. Sådana studier har genomförts genom att forskare sökt statistiska förklaringar till om någon grupp systematiskt har blivit bortvald vid rekrytering. När, till exempel, utbildning och erfarenhet inte kunnat förklara skillnader i sannolikheten att få en anställning eller att bli kallad till intervju har forskarna undersökt om någon av diskrimineringsgrunderna kunnat bidra med förklaringar.

Den andra typen av forskning presenterades huvudsakligen i kapitel fyra och utgörs av processer av exkludering och inkludering som skapar eller reproducerar diskriminering. Även denna typ av forskning har kunnat konstatera att diskriminering förekommer på arbetsmarknaden, men har fokuserat på *hur* och *var* i processen som diskriminering uppstått. Strukturellt inriktad forskning har inte undersökt diskriminering, i första hand, utan snarare riktat in sig på processer som riskerat att skapa diskriminering. Så har exempelvis gällt för forskning om hur sociala kontakter påverkat möjligheten att få en anställning, vilken redovisar exkluderande processer som riskerar att leda till diskriminering. Begrepp som institutionell och strukturell diskriminering har legat i fokus för forskningen, som behandlat processer i form av rutiner, riktlinjer eller lagar som systematiskt leder till negativ särbehandling av olika grupper. Framförallt har forskarna behandlat två olika teman i sina studier av rekrytering; synen på kunskap och kompetens samt betydelsen av sociala kontakter och nätverk.

¹⁷⁴ Se Oxford Research (2011) "Forskningsöversikt på området likabehandling i arbetslivet", på uppdrag av Tema Likabehandling. Tillgänglig på www.oxfordresearch.se

6.1.2 Vad säger forskningen?

Den forskning som har byggt på statistiska metoder och påvisat eventuell förekomst av diskriminering vid rekrytering är den som är vanligast i Sverige. Den har framförallt fokuserat på diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet, men även forskning om diskrimineringsgrunderna kön, sexuell läggning och ålder förekommer.

Forskningen visade tydligt att diskriminering, utifrån de diskrimineringsgrunder som nämndes ovan, förekommit vid rekrytering till svenska arbetsplatser. För övriga diskrimineringsgrunder är det svårare att dra några slutsatser utifrån forskningen, eftersom mängden forskning är begränsad. På grund av mängden forskning går det inte att dra några slutsatser om diskrimineringsgrunder som könsöverskridande identitet och uttryck eller religion och annan trosuppfattning. Resultaten för dessa diskrimineringsgrunder skulle kunna jämföras med diskrimineringsgrunden etnicitet där det till och med genomförts studier som brutit ner diskrimineringsgrunden i flera delar. Utifrån dessa studier har vi bland annat kunnat dra slutsatsen att personer med arabisk klingande namn blir kallade till intervju i betydligt lägre utsträckning än personer med svensk klingande namn, att personer från Mellanöstern eller Sydamerika har nästan en tredjedel lägre sannolikhet att bli erbjudna ett jobb än personer från Sverige och att dessa mönster tenderar att finnas kvar även om personerna bor i Sverige så länge som 20 år. En av de forskare som deltagit i dessa studier påpekade emellertid, under en intervju, att omfattningen av diskriminering på grund av etnicitet verkar vara begränsad. Forskaren hänvisade till en studie som visade att personer med svensk klingande namn blir kallade till intervju 50 procent fler gånger än personer med arabisk klingande namn. Resultaten indikerade att en person med svensk klingande namn blir kallad till tre intervjuer utifrån tio sökta jobb, medan en person med arabisk klingande namn blir kallad till två intervjuer per tio sökta jobb. Forskaren underströk att skillnaden är relativt liten och att möjligheten att bli kallad till intervju är mer beroende av mängden jobb som utlyses än diskrimineringen i sig. Om tio arbetstillfällen utlyses skulle personen med arabisk klingande namn få delta i två intervjuer, medan personen med svensk klingande namn skulle delta i tre intervjuer. Om däremot 100 arbetstillfällen utlystes skulle personen med arabisk klingande namn bli kallad till 20 intervjuer.

Den begränsade mängd forskning som förekommit om diskrimineringsgrunden ålder indikerade att åldersdiskriminering är den form av diskriminering som är starkast i Sverige idag. Forskningens omfattning är emellertid ytterst begränsad, vilket försvårat möjligheten att dra generella slutsatser. Män som varit öppet homosexuella inför en potentiell arbetsgivare har mött liknande diskrimineringsmönster som de mönster som heterosexuella kvinnor har mött. I likhet med heterosexuella kvinnor blev de diskriminerade i mansdominerade yrken. Homosexuella kvinnor blev diskriminerade vid rekrytering till kvinnodominerade yrken. Liknande forskning som sammankopplat förekomsten av diskriminering med arbetsmarknadens horisontella segregering har särskilt påträffats för diskrimineringsgrunden kön. Även forskning med denna inriktning har genomförts i begränsad utsträckning.

En möjlig anledning till att mängden forskning skiljt sig åt mellan diskrimineringsgrunderna är att vissa grunder har tillkommit senare än andra. I jämförelse med annan forskning om diskriminering är det emellertid en betydligt mindre andel som behandlar diskrimineringsgrunden kön, vilket annars är den diskrimineringsgrund som dominerat övrig forskning om diskriminering.¹⁷⁵ Det faktum att vissa diskrimineringsgrunder är äldre än andra kunna dock kunna förklara varför det helt saknas forskning inom området könsöverskridande identitet och uttryck. Andra möjliga förklaringar har framkommit under intervju med en forskare som har genomfört kvantitativa studier på området. Dels beskrev forskaren att vissa diskrimineringsgrunder är lättare att undersöka än andra eftersom de går att signalera i ansökningar på ett naturligt sätt. Exempelvis är könsöverskridande identitet och sexuell läggning svårare att signalera i ansökningar än exempelvis kön och etnisk tillhörighet. Därför har också personer med arabisk klingande namn, vilket är relativt lätt att signalera,

¹⁷⁵ Se Oxford Research (2011) "Forskningsöversikt på området likabehandling i arbetslivet", på uppdrag av Tema Likabehandling. Tillgänglig på www.oxfordresearch.se.

fått utgöra grunden för studier av etnisk diskriminering. Dels har det uppstått en "etisk mättnad" av studier baserade på fiktiva jobbansökningar. Efter flera tidigare studier har det inte ansetts vara etiskt godtagbart att ta arbetsgivares tid i anspråk för "falsk" rekrytering. Av den anledningen har även möjligheten att bli tilldelad forskningsmedel för studier begränsats. Ytterligare en anledning till att forskning om diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, med fokus på personer med arabisk klingande namn, dominerat fältet är att personer från Mellanöstern själva artikulera att de diskrimineras på arbetsmarknaden.

Utöver de diskrimineringsgrunder som existerar i lagens mening har studier genomförts för andra möjliga grunder till diskriminering såsom övervikt, tidigare sjukfrånvaro eller antal barn som en person har. Utifrån dessa grunder har forskare även undersökt förekomsten av diskriminering utifrån rekryteringspersonalens perspektiv. Det visade sig att större företag var mindre benägna att diskriminera än små företag. Den diskriminering som verkade finnas hos rekryterare skedde gentemot personer som var äldre eller överviktiga. Rekryterare som var kvinnor verkade diskriminera personer med hög sjukfrånvaro. Rekryterare som själva var födda i andra länder diskriminerade sällan personer med olika religioner.

Forskningen om diskriminerande processer har sökt svar på vad det är för institutionella eller strukturella praktiker som skapar och reproducerar diskriminering. En forskare betonade att sådan forskning sekundärt kan betraktas handla om diskriminering. Syftet med forskningen var inte att undersöka förekomsten av diskriminering, utan att undersöka processer för inkludering eller exkludering och över- eller underordning som resulterar i diskriminering. Sådan forskning har särskilt förekommit utifrån diskrimineringsgrunderna kön respektive etnisk tillhörighet. Utgångspunkten har särskilt varit synen på kunskap och kompetenser. Forskningen visade att krav på exempelvis kunskaper i det svenska språket tenderar att förekomma även för arbeten som inte kräver sådana kunskaper. Ibland efterfrågade arbetsgivare "social kompetens", vilket riskerade att leda till att personer med utländsk bakgrund som inte förväntades förstå "sociala koder" exkluderades från rekryteringen. Flera forskare har också särskilt studerat kompetenser som krävs för att bli chef eller företagsledare. Resultaten visade att normer för chefskap legat nära normer för manlighet vilket gjort att det funnits förväntningar om att en man ska vara chef. Rekrytering av chefer tenderade att ske av en homogent sammansatt grupp män som främjat homosocialitet. Dessa resonemang har legat nära forskningen om de sociala nätverkens roll i diskriminering vid rekrytering.

6.2 Vilken forskning om diskriminering vid rekrytering saknas?

Även om det funnits betydande forskning för flera diskrimineringsgrunder, såsom kön och etnicitet, saknas forskning inom flera diskrimineringsgrunder. För diskrimineringsgrunden etnicitet har en väsentlig mängd forskning förekommit. Forskningen har också brutit ner diskrimineringsgrunden till undergrupper. När diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet brutits ner till undergrupper har det inneburit att vissa undergrupper inte inkluderats. De allra flesta resultat på området har rört personer med arabisk klingande namn eller personer från Mellanöstern, vilket gjort att det saknas forskning om andra definitioner av etnisk tillhörighet. Ett område som legat nära etnicitet är religion och annan trosuppfattning, vilket behandlats något diffust i de studier som förekommer. I vissa fall utgjorde religionen en egen grund för diskriminering medan det i vissa fall sammanblandas med etnisk tillhörighet. Däremot har den forskning som förekommit för att direkt undersöka diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning varit ytterst begränsad.

Allra störst fokus i övrig forskning om diskriminering har kön, men när det gäller rekrytering har forskning om kön endast förekommit i begränsad utsträckning. Inom den strukturella forskningen har fokus särskilt legat vid rekrytering inom organisationer, exempelvis i form av rekrytering av företagsledare eller chefer. I dessa fall undersöktes främst vertikala organisationsmönster. Däremot saknas forskning som sammankopplat kvinnors

villkor på arbetsmarknaden med diskriminering vid rekryteringstillfället. Forskning som undersökt diskriminering vid rekrytering i mans- respektive kvinnodominerade yrken har endast förekommit i en liten utsträckning. Motsvarande gäller för forskning som angriper orsaker till att kvinnor vid rekrytering, i förhållande till kvinnors övriga arbetsmarknadsmönster.

Forskning utifrån diskrimineringsgrunden ålder har förekommit i en begränsad utsträckning. I det fall som sådan forskning har förekommit har diskriminering påtalats mot personer som varit äldre än 45 år. En forskare som Oxford Research har talat med betonade att intresset för forskning om ålder kan ha ökat i samband med att det fått större utrymme i andra delar av samhället. Fokus för både samhällsdebatt och forskning har legat på äldres villkor på arbetsmarknaden. Däremot har få, ansåg forskaren, betraktat unga människors villkor på arbetsmarknaden som diskriminering. Även diskriminering på grund av sexuell läggning har förekommit i enstaka fall av forskning. Den forskning som har förekommit har uteslutande studerat homosexuellas villkor på arbetsmarknaden. När det gäller forskning om diskriminering på grund av ålder respektive sexuell läggning har forskningen särskilt varit statistiskt inriktad. Det innebär att det saknas forskning om vilka mekanismer det är på arbetsmarknaden som skapar och reproducerar exkludering av personer av viss ålder eller sexuell läggning. För båda dessa diskrimineringsgrunder gäller också att övrig svensk forskning om arbetsmarknadsvillkor är begränsad.

Det bör också noteras att förekomsten av forskning kring diskriminering utifrån en viss diskrimineringsgrund inte innebär att kunskapsläget kring denna diskrimineringsgrund är tillräckligt. För vissa diskrimineringsgrunder förekommer exempelvis endast kvantitativ forskning, medan forskning om processer som skapar eller reproducerar diskriminering helt saknas. Motsvarande gäller även för kunskap om omfattningen av diskriminering, vilken är bristfällig för samtliga diskrimineringsgrunder.

Övriga diskrimineringsgrunder; könsöverskridande identitet och uttryck samt funktionsnedsättning saknas helt i forskningen. En forskare som Oxford Research talat med noterade att det kan vara svårt att genomföra studier av diskriminering vid rekrytering på grund av könsöverskridande identitet och uttryck eftersom det finns metodologiska svårigheter att signalera det i ansökningar. När det gäller funktionsnedsättning skulle avsaknaden av forskning kunna förklaras med att forskning om personer med funktionsnedsättning generellt inte berört arbetsmarknaden. I de fallen att forskning har behandlat funktionsnedsättning och arbetsliv har det skett med inriktning mot rehabilitering.

Utöver avsaknaden av forskning, helt eller delvis, inom samtliga diskrimineringsgrunder saknas forskning som tagit ett helhetsgrepp kring hur diskriminering vid rekrytering kan motverkas och som inkluderar olika aspekter av diskriminering, såsom statistisk och strukturell diskriminering, men också hur diskriminering som baseras på implicita och explicita fördomar skulle kunna motverkas. Det kan härledas till att forskning om arbetslivet inte har fokuserat på metoder för att motverka missförhållanden utan snarare beskrivit hur arbetsmarknadsmönstren ser ut. En ytterst begränsad mängd av forskningen har fokuserat på att undersöka förekomsten av diskriminering inom olika ekonomiska sektorer eller branscher. Sådana diskussioner har främst förekommit som grund för forskning utifrån fiktiva jobbansökningar men har inte inneburit att forskare kunnat slå fast branscher eller sektorer där diskriminering sker i större eller mindre utsträckning. Däremot har forskning indikerat att det finns könsmönster i diskriminering vid rekrytering, vilket bör undersökas vidare. Forskningen har indikerat att företag som är större diskriminerar i lägre utsträckning än små företag och att företag med en högre andel rekryterare som är män diskriminerar på grund av etnisk tillhörighet i högre grad än företag med högre andel kvinnor bland rekryterarna. Resultaten indikerar att det finns flera nivåer som bör beaktas i forskning om diskriminering vid rekrytering. Den forskning som förekommer har till största delen behandlat förekomsten av diskriminering vid rekrytering på en stor del av arbetsmarknaden, medan forskning av denna typ, tillsammans med sådan som undersöker förekomsten av diskriminering vid rekrytering i form av

sociala processer på organisationer, indikerar att diskriminering vid rekrytering även kan vara ett arbetsplatsproblem.

Utöver det saknas genomgående ett intersektionellt perspektiv på forskning, som då skulle syfta till att undersöka hur diskrimineringsgrunderna samverkar vid rekrytering. Den enda forskning som förekommer behandlar snarast hur diskriminering förekommer för en diskrimineringsgrund, exempelvis etnicitet, och att kön läggs till analysen. Analysen utgår då snarast ifrån bekönad diskriminering, snarare än intersektionell sådan. I likhet med forskningen om metoder saknas forskning med ett intersektionellt perspektiv genomgående i forskning. En forskare som Oxford Research har talat med påpekade att perspektivet i sig är relativt nytt inom forskningsvärlden och i relativt låg utsträckning har applicerats på arbetslivet.

6.2.1 Vilken forskning behövs inför framtiden?

Forskningsöversikten har visat att det behövs ytterligare forskning för att utveckla förståelsen för hur diskriminering uppkommer och reproduceras genom processer. Dessutom behövs forskning om diskriminering vid rekrytering som undersöker förekomsten av diskriminering för samtliga diskrimineringsgrunder. Oxford Research vill föreslå några frågor som bör få ytterligare fokus genom forskning:

- Forskning om förekomsten och omfattningen av diskriminering utifrån fler diskrimineringsgrunder och forskning för att säkra kunskap om förekomst av diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Särskilt bör könsöverskridande identitet och uttryck och funktionsnedsättning prioriteras.
- Forskning om hur diskriminering vid rekrytering ter sig utifrån ett intersektionellt perspektiv.
- Ytterligare forskning för att kartlägga förekomsten av diskriminering, på grund av olika diskrimineringsgrunder, i olika branscher och sektorer.
- Hur organisationer kan arbeta för att förändra normer och strukturer i riktning mot bättre metoder och förutsättningar för rekrytering utan diskriminering.

Kapitel 7. Litteraturförteckning

Abrahamsson (2002). Just när det blev viktigt blev det manligt. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, nr 1, s. 37-52.

Abrahamsson (2000). *Att återställa ordningen*. Boréa bokförlag: Umeå.

Agerström, Björklund, Carlsson & Rooth (2012). Warm and Competent Hassan = Cold and Incompetent Eric: A Harsh Equation of Real-life Hiring Discrimination. *Basic and Applied Social Psychology* 34(4), 359-366.

Agerström, Carlsson & Rooth (2007). *Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige*. IFAU rapport 2007:19. Uppsala: IFAU.

Agerström & Rooth (2009). Implicit Prejudice and Ethnic Minorities: Arab-Muslims in Sweden. *International journal of manpower*, 30(1-2), 43-55.

Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economics Letters* 19(4), 403-406.

Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2011a). *Are homosexuals discriminated against in the hiring process?* IFAU rapport 2011:21. Uppsala: IFAU.

Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2011b). *Diskriminering mot -icke-heterosexuella i anställningssituationen*. IFAU rapport 2011:25. Uppsala: IFAU.

Ahmed, Andersson & Mats Hammarstedt (2011c) Sexual orientation and occupational rank, *Economics Bulletin*, Vol. 31 no.3 pp. 2422-2433.

Albrecht, Björklund & Vroman (2003). Is there a glass ceiling in Sweden?, *Journal of Labor Economics*, vol. 21, s. 145-177.

Arai, Bursell & Nekby (2008). *Between Meritocracy and Ethnic Discrimination: The Gender Difference*. Discussion paper series, 2008:3467. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

Arai & Vilhelmsson (2001). *Immigrants' and Natives' Unemployment-Risk: Productivity Differentials or Discrimination?* FIEF Working Paper Series 2001:169. Stockholm: Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF).

Arai, Schröder & Vilhelmsson (2000) *En svartvit arbetsmarknad: en ESO-rapport om vägen från skola till arbete: rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi*. Ds (2000:47). Stockholm: Fritzes.

Attström (2007). *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment*. International Migrations Papers 2007:86E. Genève: International Labour Organization (ILO).

Avotie (2004). *Chefsrekrytering och kön: en studie av rekrytering och befordring av chefer hos Allmännyttiga Bostadsföretag*. Occasional paper 2004:1. Uppsala; Uppsala universitet.

Behrenz (2001). Who Gets the Job and Why? An Explorative Study of Employers' Recruitment Behavior. *Journal of Applied Economics* 4, 255-278.

Behtoui (2008). Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34, 411-430.

Behtoui (2006). *Unequal Opportunities: The Impact of Social Capital and Recruitment Methods on Immigrants and Their Children in the Swedish Labour Market*. Doktorsavhandling, Linköpings Universitet.

Behtoui (2004). Unequal Opportunities for Young People with Immigrant Backgrounds in the Swedish Labour Market. *Labour* 18(4), 633-600.

- Behtoui, Hertzberg, Knocke, Nekby, Neergaard, Nilsson & Rätzhel (2006) *På tröskeln till lönearbete*. SOU 2006:60. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Behtoui & Neergaard (2009). Perceptions of Discrimination in Recruitment and the Workplace, *Journal of Immigrant and Refugee Studies* 7(4), 347-369.
- Bolander (2002). *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*. Doktorsavhandling, Handelshögskolan i Stockholm, Programmet Människa och Organisation (PMO).
- Broomé, Ljungberg, Rönnqvist & Schölin (2006). *Chefsrekrytering i Malmö stad: En fallstudie om kompetens, mångfald och homogenisering*. Integrationsverkets skriftserie nr 2006:7. Norrköping: Integrationsverket.
- Bursell (2007). *What's in a name? - A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*. Working paper 2007:7. Stockholm: Stockholms universitet, Linnæus Center for Integration Studies (SULCIS).
- Carlsson (2010a) Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of 1st and 2nd Generation Immigrants. Manuskript/preprint. Växjö: Linnéuniversitetet.
- Carlsson (2010b). *The Measured Degree of Hiring Discrimination and the Level of Standardization of the Job Applicants' Qualifications in Field Experiments*. Working papers 2010:2. Växjö: Linnéuniversitetet.
- Carlsson (2009). *Essays on Discrimination in Hiring*. Doktorsavhandling, Linnéuniversitetet.
- Carlsson (2006). Kan könsdiskriminering förklara yrkessegregeringen på den svenska arbetsmarknaden? Högskolan i Kalmar. *Ekonomisk debatt* 37(8), 38-48.
- Carlsson & Rooth (2012a). *Revealing taste-based discrimination in hiring: a correspondence testing experiment with geographic variation*. Discussion paper 2012:6153. Bonn: Institute for the Study of Labour (IZA) and applied Economics Letters 19(18).
- Carlsson & Rooth (2012b). The Power of Media and Changes in Discriminatory Behavior among Employers. *Journal of Media Economics* 25(2).
- Carlsson & Rooth (2012c). Revealing taste-based discrimination in hiring: a correspondence testing experiment with geographic variation. *Applied Economics Letters* 19(18).
- Carlsson & Rooth (2009). *The Impact of Being Monitored on Discriminatory Behavior among Employers – Evidence from a Natural Experiment*. Manuscript/preprint. Växjö: Linnéuniversitetet.
- Carlsson & Rooth (2008a). *An Experimental Study of Sex Segregation in the Swedish Labor Market – Is Discrimination the Explanation?* Discussion paper 2008:3811. Bonn: Institute for the Study of Labour (IZA).
- Carlsson & Rooth (2008b). *Is it your foreign name or foreign qualifications? An experimental study of ethnical discrimination in hiring*. Discussion paper nr 3810. Bonn: Institute for the Study of Labour (IZA).
- Carlsson & Rooth (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics* 14(4), 716-729.
- Dahlerup (2007). Electoral gender quotas: between equality of opportunity and equality of result, *Representation*, 43(2), 73-92.
- De los Reyes (2005) *Intersektionalitet, makt och strukturell diskriminering*, i de los Reyes, P. & Kamali, M. (Red) Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. SOU 2995:41 Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Fritzes: Stockholm.
- De los Reyes (2001) *Mångfald och differentiering*. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- De los Reyes (2000) *Var finns mångfalden? Konstruktionen av mångfald inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Arbetslivsinstitutet.

- De los Reyes & Wingborg (2002) *Vardagsdiskriminering och Rasism i Sverige*. Enkunskapsöversikt. Integrationsverkets rapportserie 2002: 13: Norrköping.
- Edin & Lagerström (2006). *Blind Dates: Quasi-experimental Evidence on Discrimination*. Working Paper 2006:4. Uppsala: IFAU.
- Ekberg & Rooth (2003). Unemployment and Earnings for Second Generation Immigrants – Ethnic Background and Parent Composition. *Popular Economics* 16(4), 787-814.
- Ekehammar, Akrami & Araya (2003) Gender differences in implicit prejudice, *Personality and Individual Differences*, vol 34 (8), pp. 1509-1523.
- Eriksson (2002). *Imperfect Information, Wage Formation, and the Employability of the Unemployed*. Working Paper Series 2002:17. Uppsala: IFAU.
- Eriksson-Zetterquist (2000). *Det mangranna sällskapet- Om konstruktion av kön i företag*. Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, företagsekonomiska institutionen.
- Eriksson, Johansson & Langenskiöld (2012). *Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen*. IFAU rapport 2012:13. Uppsala: IFAU.
- Eriksson & Lagerström (2007). *Diskriminering i anställningsprocessen: resultat från en Internetbaserad sökkanal*. IFAU rapport 2007:17. Uppsala: IFAU.
- Frank (2005) *Staten, företagen och arbetskraftsinvandringen: en studie av invandringspolitiken i Sverige och rekryteringen av utländska arbetare 1960-1972*. Växjö University Press: Växjö.
- Gonäs (Red.) (2005) *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Arbetslivsinstitutet och Agora: Stockholm.
- Gonäs & Karlsson (Red) (2006) *Gender Segregation: Divisions of Work in Post-industrial Welfare States*. Aldershot, Ashgate.
- Gunnarsson et al., (Red.) *Kors & tvärs; Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Normal Förlag: Stockholm.
- Hertzberg (2003). *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Arbetsliv i omvandling 2003:7. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Holgersson (2012) Recruiting Managing Directors - Doing Homosociality, *Gender, Work and Organization*, ej publicerad vid tidpunkt för rapport.
- Holgersson (2003). *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*. Doktorsavhandling, Handelshögskolan i Stockholm.
- Holmqvist (2008). Creating the Disabled Person: A Case Study of Recruitment to "Work-for-the- Disabled" Program'. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 10(3), 91-207.
- Höglund (2002). *Mångfaldens praktik II. Kunskapsöversikt över svensk forskning om rekrytering, kvalifikationsvärdering och kompetenshantering*. ThemES Occasional papers and reprints on ethnic studies 2002:16. Norrköping: Centrum för etnicitets- och urbanstudier (CEUS).
- Ivarsson (2001). *Kvinnors karriärväg mot chefskap – om könsrelaterade mönster i karriärutvecklingsprocessen*. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Kamali (2005a). *Sverige inifrån - Röster om etnisk diskriminering*. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. SOU 2005:69. Fritzes: Stockholm
- Knocke (2003). *Rekrytering för mångfald?* Integrationsverket: Norrköping.

- Knocke, Drejhammar, Gonäs & Isaksson (2003). *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Arbetsliv i omvandling 2003:04. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Knocke & Hertzberg (2000). *Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrabakgrund*. Stockholm: Svartvitts förlag i samarbete med Arbetslivsinstitutet
- Kohlström (2001). *Från tärande till närande medborgare. De Handikappades Riksförbunds påverkansarbete i en 1900-tals översikt inom svensk socialpolitik*. Göteborg: Göteborgs universitet, sociologiska institutionen.
- Lagerström (2006). *In Discrimination, sickness absence, and labor market policy*. Dissertation series 2006:4. Uppsala: IFAU.
- Larsson (2003) Muslimer i Sverige ett år efter 11 September 2001. *Diskriminering, mediebilder, och alternativa informationskanaler in Samtal med svenska muslimer. Situationen för svenska muslimer efter terroristattacken i USA den 11 september 2001*. Integrationsverkets rapportserie 2003:3, Norrköping
- Linghag (2009). *Från medarbetare till chef: Kön och makt i chefsförsörjning och karriär*. Doktorsavhandling, Kungliga Tekniska högskolan, institutionen för industriell ekonomi och organisation.
- Lundh, Bennich-Björkman, Ohlsson, Pedersen & Rooth (2002). *Arbete? var god dröj! Invandrare i välfärdssamhället*. Välfärdspolitiska rådets rapport 2002. Stockholm: SNS förlag.
- Mark (2003). *Meritvärdering ur ett jämställdhetsperspektiv. Rekrytering av lärare och forskare. En begreppsanalys*. Jämställdhetskommitténs skriftserie 2003:7. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Marongiu Ivarsson (2000). *The meaning of gender in management: investigating factors influencing women's and men's entry into management from a social psychological perspective*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis
- Neergaard (2004). *Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad: Förändrare, förstärkare eller bara förvaltare?* ThemES occasional papers and reprints on ethnic studies 2004:23. Norrköping: CEUS.
- Neergaard (2006a). *Rasifierad rekrytering i storstadskommunen: Mellan exkluderad och inkluderad underordning*, i Gunnarsson, E. et al. (Red.) *Kors & tvärs: Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal förlag.
- Neergaard (2006b). *Rekrytering som en institutionell praktik av inkluderad och exkluderad underordning*, i Neergaard, A. (Red) *På tröskeln till lönearbete: Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. SOU 2006:60 s221, Stockholm: Fritzes.
- Nekby (2002). *How Long Does It Take to Integrate? : Employment Convergence of Immigrants and Natives in Sweden*. Working paper series 2002:185. Stockholm: FIEF.
- Nilsson (2006). *Gränsvakter: Tankestilar och sortering vid rekrytering av personal i sex kommuner*. Doktorsavhandling, Stockholms universitet, Institutionen för etnologi, religionshistoria och genusstudier.
- Ranganath, Smith & Nosek (2006). "Distinguishing Automatic and Controlled Components of Attitudes from Direct and Indirect Measurement Methods". *Journal of Experimental Social Psychology* 44, 386-396 i Rooth (2008). *Automatically Activated Stereotypes and Differential Treatment Against the Obese in Hiring*. Högskolan i Kalmar. IZA Discussion Paper; 3799.
- Rooth (2002). *Adopted Children in the Labour Market — Discrimination or Unobserved Characteristics?* *International Migration* 40(1), 71–98.
- Rooth (2006). *Etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen – om situationstest som forskningsmetodisk utmaning*. Konferensbidrag vid Den nya arbetsdelningen - Arbeslivsforum. Växjö: Växjö universitet.
- Rooth (2007). *Implicit Discrimination in Hiring: real World Evidence*. Discussion Paper 2007:2764. Bonn: Institute for the Study of Labour (IZA).

- Rooth (2008). *Automatically Activated Stereotypes and Differential Treatment Against the Obese in Hiring*. Discussion Paper 2008:3799. Bonn: Institute for the Study of Labour (IZA).
- Rooth (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics* 17, 523–534.
- Rydgren (2004). Mechanisms of exclusion: ethnic discrimination in the Swedish labour market, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30(4), 697-716.
- Schröder, L. (2009) *Samma villkor för alla akademiker – samma villkor på svensk arbetsmarknad för akademiker, oavsett var de är födda?* TCO: Stockholm.
- Sibbmark (2007). *Avidentifierade jobbansökningar—erfarenheter från ett försök i Göteborgs stad*. IFAU rapport 2007:15. Uppsala: IFAU.
- Simpson & Eriksson (2012). A lay-statistician explanation of minority discrimination. *Social Science Research* 41, 637-645.
- Stensöta Olofsdotter (2010). *Diskriminering i rekryteringsprocesser? En fallstudie av Chalmers Tekniska Högskola*. Rapport för Delegationen för jämställdhet i högskolan 2010:3. Kalmar/Växjö: Linnéuniversitetet, institutionen för samhällsvetenskaper.
- Statskontoret (2008:14). *Mångfaldsperspektiv i rekryteringen. En utvärdering av försöket med avidentifierade ansökningar och studien om rekrytering med mångfaldsperspektiv*. (förf. Nordlander, Lundberg & Andersson-Axén.) Stockholm: Statskontoret.
- SOU (2006:21) *Mediernas Vi och Dom. Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen*. Stockholm: Fritzes.
- SOU (2005:115). *Avidentifiera jobbansökningar- en metod för mångfald*. Stockholm: Finansdepartementet.
- SOU (2005:56). *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*. Stockholm: Fritzes.
- Tovatt (2006). *Det fixade nog typ min mamma. Betydelsen av sociala nätverk för ungdomars arbetsmarknadsinträde*, i Gunnarsson et al., (Red.) Kors & tvärs; Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv. Normal Förlag: Stockholm.
- Wahl et al (2008) *Motstånd och fantasi - Historien om F*. Lund: Studentlitteratur.
- Åslund & Nordström Skans (2007). *Do anonymous job application procedures level the playing field?* Working Paper 2007:31. Uppsala: IFAU.
- Åslund & Rooth (2005). Shifts in attitudes and labor market discrimination: Swedish experiences after 9-11. *Journal of Population Economics* 18, 603-629.

