



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

# Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

- En kvantitativ studie om ungdomars attityder till metoderna *avidentifierade ansökningshandlingar*, *positiv särbehandling* och *kvotering* samt deras möjligheter att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.

Socionomprogrammet, 2010

**C-uppsats**

Författare: Xufe Berisha

Handledare: Staffan Höjer

# Abstract

**Titel:** Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden – En kvantitativ studie om ungdomars attityder till metoderna *avidentifierade ansökningshandlingar*, *positiv särbehandling* och *kvotering* samt deras möjligheter att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.

**Författare:** Xufe Berisha

**Nyckelord:** Etnisk diskriminering, avidentifierade ansökningshandlingar, positiv särbehandling, kvotering, arbetsmarknaden

---

Syftet med denna studie är att undersöka vilka attityder sistaårselever på gymnasiet har till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden samt hur de ser på olika metoders möjligheter att motverka den. Jag har utgått från följande frågeställningar:

- Vilka attityder finns det bland sistaårselever på gymnasiet till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden?
- Hur ser eleverna på de olika metoderna avidentifierade ansökningshandlingar, positiv särbehandling och kvotering när det gäller användning och genomförbarhet?
- Hur ser eleverna på metodernas möjligheter att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden?

Jag har använt mig av en kvantitativ metod i form av enkätundersökning, vilken har gjorts på en gymnasieskola i en mellanstor stad med 100 elever. Jag har använt mig av statistikprogrammet SPSS för att analysera mina empiriska data. Jag har sedan jämfört resultaten med tidigare forskning och teorier.

Resultaten visar att ungdomarna är medvetna om att etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är ett problem och att eleverna tror att det finns sätt att motverka etnisk diskriminering på. Resultaten visar också att störst andel av respondenterna är för metoden avidentifierade ansökningshandlingar och att många är negativt inställda till att använda kvotering som metod för att motverka etnisk diskriminering.

# Förord

Jag vill börja med att innerligt tacka min familj för deras stöd och uppmuntran under hela min studietid.

Jag vill även rikta ett stort tack till min handledare Staffan Höjer för många kloka råd och synpunkter samt för hans stöd och engagemang under hela processen.

Jag vill också framföra min tacksamhet till de ungdomar som deltagit i min studie och till den skola som undersökningen genomfördes på. Utan dem hade inte den här uppsatsen varit möjlig!

Slutligen vill jag tacka Ahmet för att han alltid finns vid min sida.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning .....</b>	<b>6</b>
1.1 Syfte .....	7
1.2 Frågeställningar .....	7
1.3 Begreppsförklaring.....	7
1.4 Disposition .....	8
<b>2. Bakgrund - rättsligt perspektiv.....</b>	<b>10</b>
2.1 Svensk lagstiftning .....	10
2.2 EU och EG-rätt .....	11
<b>3. Tidigare forskning. ....</b>	<b>13</b>
3.1 Förekomst av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden .....	13
3.2 Aktiva åtgärder .....	14
3.2.1 Aidentifierade ansökningshandlingar .....	14
3.2.2 Positiv särbehandling.....	16
3.2.3 Kvotering.....	16
<b>4. Teori.....</b>	<b>18</b>
4.1 Teorier om diskriminering .....	18
4.1.1 Diskriminering på olika nivåer .....	18
4.1.2 Exkludering .....	19
4.1.3 Stigmatisering .....	19
4.2 Institutionell teori .....	19
<b>5. Metod.....</b>	<b>21</b>
5.1 Val av metod .....	21
5.2 Litteratursökning .....	21
5.3 Urval .....	22
5.4 Bortfall.....	22
5.5 Datainsamling.....	23
5.6 Databearbetning och analys.....	24
5.7 Validitet, Reliabilitet och Generaliserbarhet .....	24

5.8 Etiska överväganden .....	25
5.9 Avgränsning.....	26
<b>6. Resultat.....</b>	<b>27</b>
6.1 Attityder till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden .....	27
6.2 Metodernas användbarhet.....	29
6.3 Metodernas genomförbarhet.....	31
6.4 Om metoderna kan motverka etnisk diskriminering.....	32
<b>7. Analys .....</b>	<b>34</b>
7.1 Attityder .....	34
7.2 Aidentifierade ansökningshandlingar.....	35
7.3 Positiv särbehandling .....	36
7.4 Kvotering .....	37
<b>8. Avslutande diskussion.....</b>	<b>38</b>
8.1 Slutsatser .....	38
8.2 Förslag på vidare forskning.....	40
<b>9. Källförteckning .....</b>	<b>41</b>

**Bilaga 1** Missiv

**Bilaga 2** Enkät

# 1. Inledning

Sverige är idag ett land präglad av etnisk mångfald. Antalet utrikes födda personer som är folkbokförda i Sverige uppgår till omkring 1,3 miljoner enligt SCB år 2009. Villkoren i landet är dock inte lika för alla. Ett flertal studier visar att etnisk diskriminering förekommer i rekryteringsprocessen på den svenska arbetsmarknaden. Med etnisk diskriminering avses negativ särbehandling av personer med utländsk bakgrund. På arbetsmarknaden innebär det att arbetsgivare väljer bort personer med utländskt ursprung och i stället ger arbete åt infödda, trots att de med annan etnisk härkomst är minst lika kvalificerade och produktiva som de med etnisk svensk bakgrund (Ahmed & Ekberg, 2009). Situationen såg dock annorlunda ut under arbetskraftsinvandringens dagar på 1950- och 60-talen, då sysselsättningen för utrikes födda var högre än för infödda svenskar. Men under 1970-talet började den bilden förändras. Sedan slutet av 1970-talet har arbetslösheten bland utlandsfödda varit högre än hos den övriga befolkningen. Det finns emellertid stora variationer mellan grupper med olika nationaliteter. Det gäller exempelvis för faktorer som etniskt ursprung och vistelsetid i Sverige, men även kön, utbildning, yrke osv. (Borevi, 2000). Rapport integration (2005) visar att de som kommer från länder i Asien och Afrika har lägre sysselsättning än andra utrikes födda. Detta kan bero på att förekomsten av etnisk diskriminering antas vara störst gentemot personer från utomeuropeiska länder (Roth, 2008). Utbildningsnivån har enligt Roth (2008) betydelse för integrationen och ger större möjligheter på arbetsmarknaden. Under läsåret 2007 hade cirka 25 procent av nybörjarna på universitet och högskolor i Sverige utländsk bakgrund (ibid.). Följaktligen är utlandsfödda överrepresenterade bland högutbildade i Sverige. Trots detta har många akademiker med utländsk bakgrund, som bott i Sverige under så lång tid som mellan 16 och 25 år, fastnat i okvalificerade arbeten (Rapport integration, 2005).

Anledningen till mitt ämnesval är att etnisk diskriminering i anställningsförfarandet är ett aktuellt ämne, då en betydande kritisk forskning och samhällsdebatt har etablerats som ifrågasätter den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden. En annan orsak till mitt val är att det inte finns någon forskning i Sverige om metoderna positiv särbehandling och kvotering baserad på etnicitet och på arbetsmarknaden samt att det endast finns en nypublicerad utvärderingsrapport som avser metoden avidentifierade ansökningshandlingar. En förutsättning för att metoder av detta slag ska få genomslag är att de har en förankring hos befolkningen i landet. Jag finner det därmed viktigt att undersöka vilka attityder det finns till dessa metoder och till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden bland ungdomar som läser sista året på gymnasiet. Jag tycker även att det är intressant att belysa deras syn på metodernas möjligheter att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Grunden till att jag valt elever som går sista året på gymnasiet som undersökningspersoner är att deras åsikter är av stor vikt, då det är dem som är framtidens arbetsgivare och arbetstagare.

## 1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka vilka attityder sistaårselever på gymnasiet har till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden samt hur de ser på olika metoders möjligheter att motverka den.

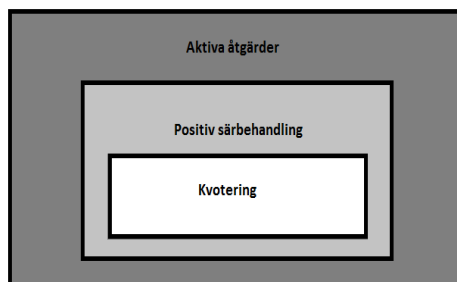
## 1.2 Frågeställningar

- Vilka attityder finns det bland sistaårselever på gymnasiet till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden?
- Hur ser eleverna på de olika metoderna aidentifierade ansökningshandlingar, positiv särbehandling och kvotering när det gäller användning och genomförbarhet?
- Hur ser eleverna på metodernas möjligheter att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden?

## 1.3 Begreppsförklaring

Jag ska i detta avsnitt förtydliga hur jag använder vissa begrepp som förekommer i undersökningen. Jag har vid nedanstående begreppsförklaringar använt olika källor, men jag har framför allt använt mig av *Statliga offentliga utredningar (SOU:er)* som diskuterat begreppen på ett nyanserat sätt. Jag har även slagit upp termerna i *Nationalencyklopedin* för att jämföra med dess definitioner.

**Aktiva åtgärder:** Med detta begrepp avses åtgärder som vidtas för att förebygga och motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter. Aktiva åtgärder kan förekomma både i form av positiv särbehandling och i form av kvotering, men även andra åtgärder kan utgöra aktiva åtgärder såsom t.ex. aidentifierade ansökningshandlingar. Bestämmelserna om aktiva åtgärder är således i första hand inte avsedda att tillämpas i enskilda fall, utan är istället av generell eller kollektiv natur. På engelska används termerna *affirmative action* och *positive action* (Lotta Lerwalls definition i SOU 2010:7 s.420).



Figuren, som är lånad av Lotta Lerwall, syftar till att illustrera förhållandet mellan begreppen aktiva åtgärder, positiv särbehandling och kvotering (ibid.).

**Positiv särbehandling** syftar till att främja en jämnare fördelning mellan grupper genom att medlemmar av en underrepresenterad grupp, exempelvis personer med utländsk bakgrund, ges företräde på arbetsmarknaden (www.ne.se). Det har genom rättspraxis från EG-domstolen blivit klarlagt att positiv särbehandling endast får användas i valet mellan likvärdiga eller nästan likvärdiga sökande. I Sverige är det idag endast tillåtet med positiv särbehandling på grund av kön. Det innebär att arbetsgivaren, då det råder en skev könsfördelning på en viss typ av arbete, ska prioritera sökande av det underrepresenterade könet (SOU 2006:22).

**Kvotering** innebär att man på förhand bestämmer att en viss andel eller ett visst antal personer som t.ex. har utländsk bakgrund skall finnas representerade på en viss typ av tjänst. Syftet med kvotering är att åtgärda en ojämn fördelning mellan olika grupper, exempelvis mellan etniska svenskar och personer med utländsk bakgrund, på bl.a. arbetsmarknaden. Personer ur dessa två grupper konkurrerar vid kvotering inte med varandra, utan endast inbördes inom respektive grupp (SOU 2006:22).

**Avidentifierade ansökningshandlingar** innebär att arbetsgivaren i ett första steg bedömer ansökningshandlingar utan att den arbetssökandes personuppgifter såsom namn, kön, ålder osv. finns med. Ett första urval till intervju görs därmed på grundval av de avidentifierade uppgifterna. Avsikten är att personer med utländsk bakgrund inte ska sällas bort i rekryteringsens inledande skede, och att öka möjligheterna för dessa personer att komma vidare i rekryteringsprocessen (*Mångfaldsperspektiv i rekryteringen*, 2008:14).

**Personer med utländsk bakgrund** definieras här som personer som är utrikes födda, eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar (www.scb.se).

**Etnisk diskriminering** definieras här som negativ särbehandling beroende på tillhörighet till etnisk grupp (www.ne.se).

**Attityd** är en term som i uppsatsen används i enlighet med nationalencyklopedins definition, dvs. som en inställning som har byggts upp genom erfarenheter och kommer till uttryck i att man är för eller emot något.

## 1.4 Disposition

I det här kapitlet har jag redogjort för syfte och frågeställningar samt förklarat hur jag använder vissa begrepp som återkommer i uppsatsen. För att ge läsaren en bild av det juridiska läget vad gäller de olika metoderna kommer jag i kapitel två att redovisa en rättslig bakgrund i både svensk rätt och EU-rätt. Vidare följer kapitel tre, där jag kommer att redogöra för tidigare forskning på området etnisk diskriminering samt de tre olika metoderna. I teorikapitlet, kapitel 4, presenterar jag först begreppen diskriminering, stigmatisering och exkludering, för att sedan fördjupa mig på institutionell teori. I kapitel 5, metodkapitlet,



kommer jag att redogöra för vilken metod jag har använt och varför, hur jag har genomfört undersökningen och bearbetat materialet, etiska överväganden samt hur jag har valt att avgränsa min studie. I kapitel 6 kommer jag att presentera mina resultat i form av tabeller och tolkning av dessa. I kapitel 7 följer en analys av resultaten genom jämförelse med tidigare forskning samt valda teorier. Slutligen redogör jag i kapitel 8 för mina slutsatser och ger även förslag till vidare forskning.

## 2. Bakgrund – rättsligt perspektiv

I detta kapitel beskriver jag vad som gäller på det juridiska området angående etnisk diskriminering och aktiva åtgärder. Jag skriver i det första avsnittet om den svenska diskrimineringslagstiftningen och går i det andra avsnittet in på gällande direktiv inom EU-rätten.

### 2.1 Svensk lagstiftning

Den 1 januari 2009 ersattes jämställdhets- och diskrimineringslagarna av en ny gemensam diskrimineringslag (2008:567). Av lagens inledande paragraf (1 kap. 1 §) framgår att ändamålet med lagen är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet etc. I 1 kap. 5 § 3 p. diskrimineringslagen definieras *etnisk tillhörighet* enligt följande; ”nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller liknande förhållande”. Det har således skett en omformulering jämfört med tidigare lag. Skillnaden är att ordet ”ras”, som brukar användas i internationella konventioner, inte längre finns med. Anledningen är att diskrimineringslagen utgår från att alla människor tillhör samma ras, nämligen människorasen (Göransson, 2008).

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot både *direkt* och *indirekt diskriminering* (1 kap. 4 §). Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Med indirekt diskriminering avses att tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt kan komma att särskilt missgynna vissa personer. (Roth, 2008).

Lagen förbjuder diskriminering inom tio olika delar av samhällslivet. Ett av dessa samhällsområden är arbetslivet. Diskrimineringsförbudet avser alla situationer som kan uppkomma mellan en arbetsgivare och en arbetssökande eller arbetstagare på en arbetsplats eller i samband med en anställning. Det finns dock vissa undantag från diskrimineringsförbudet inom arbetslivet. Ett av dessa undantag gäller *positiv särbehandling*.

Enligt 2 kap. 2 § 1 p. diskrimineringslagen är särbehandling tillåtet om det föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Kravet ska även ha ett berättigat syfte samt vara lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet. Undantaget gäller vid bland annat beslut om anställning (Göransson, 2008).

Av 2 kap. 2 § 2 p. diskrimineringslagen framgår att positiv särbehandling på grund av kön är tillåtet om det är en åtgärd i strävandet att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Diskrimineringskommittén föreslog i SOU 2006:22 att positiv särbehandling på grund av

etnicitet bör tillåtas, men detta avvisades (SOU 2010:7). Kommittén hänvisar till att det finns praktiska problem med positiv etnisk särbehandling, såsom vilka målgrupper som ska komma i fråga för positiv etnisk särbehandling och att det lär krävas någon typ av registrering av etnisk tillhörighet på olika nivåer i samhället och kartläggning av arbetsgivare. Denna registrering kan innebära en integritetskränkning. Enligt 13 § i Personuppgiftslagen (PUL) är det även förbjudet att behandla personuppgifter som avslöjar etniskt ursprung. Det anges också att det finns ett stort motstånd bland arbetsmarknadens parter mot positiv etnisk särbehandling (Prop. 2007/08:95). Motståndarna, företrädare för Akademikerförbundet och SSR, menar att någon registrering inte behövs, utan att varje arbetsgivare vet hur det ser ut på den egna arbetsplatsen. De betonar också att vi ska utnyttja den möjlighet vi har enligt EG-rätten att lagstifta om detta. Slutligen understryker de att det är tillåtet med positiv särbehandling på grund av kön, vilket gör det ohållbart att andra regler gäller för arbetet med etnisk mångfald (Johansson & Nordmark, 2006).

Enligt anonymitetsutredningen kan metoden aidentifierade ansökningshandlingar användas utan någon lagändring. Metoden är frivillig, vilket enligt anonymitetsutredningen beror på att det finns för lite forskning på området för att det ska vara hållbart att föreslå den som obligatorisk (SOU 2005:115).

Till skillnad från diskrimineringsförbuden vilka är avsedda att motverka konkreta diskriminerande handlingar i enskilda fall, har *aktiva åtgärder*, vid sidan av ett sådant syfte, till ändamål att motverka diskriminering i en mer allmän mening (Göransson, 2008). Aktiva åtgärder syftar även till att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, men det gäller dock inte alla diskrimineringsgrunder utan endast kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (3 kap. 1 § DiskrL). Bestämmelserna om aktiva åtgärder är av offentlighetskaraktär och det är i första hand diskrimineringsombudsmannen (DO) som har tillsynen över att lagen följs (Göransson, 2010).

## 2.2 EU och EG-rätt

Sverige har ratificerat flera internationella rättsakter som syftar till att motverka diskriminering av olika slag. Av störst betydelse för den svenska rättsutvecklingen på detta område är EU-rätten som innehåller ett stort antal regler. Sveriges domstolar och myndigheter är, sedan år 1995 då Sverige blev medlem i EU, skyldiga att tillämpa gemenskapsrätten som har företräde framför Svensk lag (Roth, 2008).

EG-fördragets artikel 12 innehåller ett generellt förbud mot diskriminering på grund av nationalitet. Artikel 13 anger möjlighet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa all diskriminering på grund av bl.a. etniskt ursprung (ibid.).

Direktivet mot etnisk diskriminering (2000/43/EG) innehåller bestämmelser som ger utrymme

för avsteg från likabehandlingsprincipen. Artikel 5 i direktivet mot etnisk diskriminering har följande lydelse:

*”I syfte att säkerställa full jämlikhet i praktiken får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer av en viss ras eller ett visst etniskt ursprung missgynnas eller att kompensera för ett sådant missgynnande” (SOU 2006:22 s.615).*

I kommissionens förslag till direktivet anges att enbart likabehandling kan vara otillräckligt om man inte kan råda bot på nackdelarna för diskriminerade grupper och att medlemsstaterna med stöd av artikel 5 får anta de lagar eller andra författningar som krävs för att undvika och komma till rätta med bristande jämlikhet (ibid.). Enligt direktivet är det således tillåtet med positiv särbehandling för att kompensera ett missgynnande (Roth, 2008).

Kvotering är enligt EG-rätten inte en tillåten åtgärd, då den ses som en form av diskriminering (vilket är klarlagt i bl.a. följande två rättsfall; Kalanke-målet och Abrahamsson-målet) (Roth, 2008). Kvotering innebär att en viss egenskap såsom etnisk tillhörighet automatiskt ger företräde vid anställningsförfarandet. Det sker därmed inte någon objektiv bedömning av ansökningshandlingarna vid en sådan tillsättning, varför kvotering är förbjudet (prop. 2007/08:95).

## 3. Tidigare forskning

Jag tänker i detta kapitel börja med att redovisa ny forskning som gjorts genom att använda fältexperiment som metod för att undersöka om etnisk diskriminering förekommer på arbetsmarknaden. Jag redogör sedan för en amerikansk studie som undersöker attityder till olika typer av aktiva åtgärder för att öka mångfalden på universitet. Vidare redovisar jag forskning avseende tre olika aktiva åtgärder, nämligen avidentifierade ansökningshandlingar, positiv särbehandling och kvotering, vilka kan vara möjliga att använda för att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.

### 3.1 Förekomst av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

I Sverige är sysselsättningen betydligt lägre bland utlandsfödda än bland infödda. På senare tid har dock resultat från ett flertal experimentella studier visat att etnisk diskriminering förekommer i anställningsprocessen på den svenska arbetsmarknaden (de los Reyes, 2008). Det finns två olika typer av fältexperiment som är utformade specifikt för att mäta diskriminering: *situationstest* och *korresponderstest*. Situationstest innebär att individer antingen själva besöker arbetsgivaren eller söker jobb via telefon. I korresponderstest visar sig inte individen för arbetsgivaren utan endast skriftliga ansökningar skickas till utannonserade arbeten.

I november 2005 startade International Labour Organization (ILO) det första fältexperimentet i Sverige för att kartlägga om det föreligger etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden (Ahmed & Ekberg, 2009). Undersökningen, som använde fältexperimentet situationstest, konstaterar att arbetssökande med utländska namn sorteras bort under rekryteringen. Resultatet visar markanta skillnader mellan infödda och utlandsfödda samt stora variationer regionalt. I exempelvis Göteborg kan sökande med svensk bakgrund få jobb efter 4 försök, medan sökande med utländsk bakgrund måste söka jobb 26 gånger för att få resultat (Attström, 2007).

Carlsson & Rooth (2007) utförde ett korresponderstest, vilket innebär att två i kvalitetshänseende identiska ansökningar (dvs. jämbördighet beträffande utbildning, erfarenhet, ålder, kön etc.) skickas till arbetsgivare som utannonserat lediga jobb och att namnen på de fiktiva arbetssökande speglar individens etniska bakgrund - exempelvis ett svenskklingande namn och ett utländskklingande namn. De finner i studien att chansen att bli kallad till intervju är betydligt lägre om den sökande har ett arabiskt klingande namn än om den har ett svenskt klingande namn. Arbetssökande med arabisk klingande namn har nämligen 50 procents lägre chans att bli kallade till anställningsintervju än sökande med

svenskklingande namn (Carlsson & Rooth, 2007). Storleksmässigt ligger resultaten nära de som framkom i en inflytelserik amerikansk studie som på ett liknande sätt jämförde kallelsefrekvensen till anställningsintervjuer för personer med afroamerikanska namn och personer med ”vita” namn (Bertrand & Mullainathan 2004).

## 3.2 Aktiva åtgärder

Jennifer L. Knight och Michelle R. Hebl (2005) har undersökt vad vita studenter på ett universitet i södra USA har för attityder till olika aktiva åtgärdsprogram på universitetsutbildningar. De har använt både kvantitativ och kvalitativ metod. Resultaten i studien visar att studenternas attityder till stor del beror på vad det är för typ av åtgärd, vilka argument det finns för åtgärden samt vad respondenterna har för kön. Det var flest respondenter som var positivt inställda till metoden ”ökad rekrytering av minoritetsstudenter”, vilken innebär att skolan bestämmer sig för att ta in t.ex. 40 studenter fler än vanligt som tillhör en minoritetsgrupp. Dessa får därmed sin plats på universitetet utan att konkurrera med andra studenter, som en åtgärd för att öka mångfalden. Respondenternas attityder till kvotering var dock inte lika positiva. En respondent uttrycker att skolan genom att använda kvotering kan tvingas acceptera studenter som inte är kvalificerade, medan en annan respondent tycker att det inte alls är orättvist att använda kvotering som metod för att öka mångfalden på universitet. Studenterna var negativt inställda till positiv särbehandling, vilket i studien exemplifieras med ett citat som ger uttryck för att metoden inte motverkar etnisk diskriminering utan att den snarare leder till ökad diskriminering. Resultaten visar också att tjejernas attityder var mer positiva till de olika åtgärderna än killarnas. Killarna var negativt inställda till åtgärdernas möjligheter att åstadkomma positiva resultat (ibid.).

### 3.2.1 Aidentifierade ansökningshandlingar

Aidentifierade ansökningshandlingar innebär att exempelvis namn, kön och etnicitet inte avslöjas under rekryteringsens inledande skede. En rapport från Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är den första systematiska svenska studien avseende detta ämne. Rapporten redovisar resultat från det hittills mest omfattande försöket med aidentifierade ansökningar som gjorts i landet. Undersökningen genomfördes i tre förvaltningar i Göteborgs stad under perioden oktober 2004 – juni 2006 (Sibbmark, 2007). Rapporten har undersökt hur aidentifierade jobbansökningar påverkar rekryteringsprocessen. Datamaterialet omfattar över 3 500 sökande till fler än 100 tjänster. Resultaten är slående: i de fall där aidentifierade ansökningar används finns ingen skillnad beroende på etniskt ursprung i chansen att bli kallad till anställningsintervju. Metoden med aidentifierade ansökningshandlingar har således fungerat så som det var tänkt. I de fall där vanliga rekryteringsförfaranden används är däremot chansen lägre att kallas till intervju för personer med bakgrund utanför västvärlden. Det senare mönstret ligger väl i linje med vad som

framkommit i tidigare studier, och det verkar således som att avidentifierade ansökningar hade en betydande effekt för gruppens möjligheter att komma vidare i processen (ibid.).

I tidigare forskning finns även ett fåtal studier som ger direkt evidens för att ”ögonbindlar” på rekryteringsansvariga kan påverka utfallet. Det mest kända exemplet är Goldin & Rouse (2000) som visar att kvinnor har större chans att komma vidare vid uttagningar till symfoniorkestrar i USA om uppspelningen sker bakom en ridå jämfört med om juryn ser musikerna. Studien är övertygande och sammanhanget gör att avidentifieringen blir tydlig och slående, men det är svårt att veta om effekten av anonymitet går att överföra till vanliga branscher och yrken. Med undantag av Goldin & Rouse (2000) har dock inte tidigare forskning kunnat titta på hur avidentifiering påverkar det faktiska anställningsbeslutet.

Även om avidentifierade ansökningar leder till att diskriminerade grupper i högre grad kallas till intervju så behöver detta inte betyda att de erbjuds fler jobb. En arbetsgivare som absolut inte vill anställa personer som tillhör en viss grupp kan alltid välja att diskriminera vid själva anställningssteget istället (Nordström Skans & Åslund, 2007). Det finns dock minst två starka skäl till att avidentifierade ansökningshandlingar kan hjälpa diskriminerade grupper även i detta steg. För det första får de en chans att bättre presentera sina meriter, vilket kan göra att de inte på samma sätt väljs bort på grund av osäkerhet. För det andra visar Rooth (2007) i sin forskning att det finns vissa belegg för negativa implicita attityder mot invandrare, det vill säga att rekryterare har fördomar mot utländsk klingande namn utan att de själva vet om det. Det är tänkbart att betydelsen av sådana implicita attityder kan minska vid den personliga kontakt som en intervju innebär.

Det finns följaktligen starka bevis för att utländsk bakgrund påverkar anställningsprocessen trots att detta är otillåtet enligt gällande diskrimineringslagstiftning. Ytterst lite är dock känt om avidentifiering *i praktiken* är ett fungerande sätt att motverka den etniska diskrimineringen (Nordström Skans & Åslund, 2007). Enligt anonymitetsutredningen finns det inga exempel på att avidentifierade ansökningshandlingar har använts utomlands på ett systematiskt sätt. Det har därför inte gått att hitta några utvärderingar eller erfarenheter av denna metod på den internationella arenan. Enligt Anonymitetsutredningen är de kommuner som har prövat metoden, generellt för idén. Den upplevs fungera såväl praktiskt som kvalitetsmässigt. Kommunerna uppger dock att det leder till merarbete och att rekryteringarna därmed tar längre tid (SOU 2005:115). Anonymitetsutredningen är ändå väldigt positiv till metoden avidentifierade ansökningshandlingar. Trots bristen på forskning och dokumenterade positiva erfarenheter, kommer utredningen fram till följande: ”den föreslagna metoden kommer med stor säkerhet bidra till att uppfylla målsättningen att minska risken för negativ särbehandling. Man kan nämligen inte påverkas av det som man inte känner till eller ens kan försöka gissa sig till” (SOU 2005:115, s. 126).

### **3.2.2 Positiv särbehandling**

Det finns ytterst lite erfarenhet att hämta internationellt när det gäller positiv särbehandling av personer med utländsk bakgrund. USA är det landet som har mest erfarenhet av att använda positiv särbehandling och kvotering av personer med utländsk härkomst, men dessa metoder är inte direkt jämförbara med den svenska definitionen av positiv särbehandling och kvotering. Dessutom är samhällsförhållandena och minoritetsbefolkningen i USA såpass annorlunda jämfört med Sverige, vilket gör det svårt att dra paralleller. Däremot finns det konkreta erfarenheter att hämta från vårt grannland Norge som under en tvåårsperiod, från 2008 till 2010 har försökt att öka andelen invandrare i offentliga myndigheter med hjälp av moderat kvotering (enligt en svensk och EU-rättslig definition menas här positiv särbehandling). Även om Norge under de senaste åren har haft en hög ekonomisk tillväxt och en låg arbetslöshet, har arbetslösheten varit mycket högre bland personer med invandrarbakgrund än hos majoritetsbefolkningen. I ett försök att få flera personer med invandrarbakgrund i arbete samt öka möjligheten att för dessa att få jobb som motsvarar deras utbildning och erfarenhet, satte regeringen igång med moderat kvotering av personer med utländsk bakgrund. Försöket genomfördes i tolv statliga myndigheter. Undersökningen, som är gjord av Steen Jensen & Orupabo (2010), bygger på kvantitativa data från två elektroniska enkätundersökningar, kvalitativa intervjuer, fokusgrupper och dokumentanalys. Den första enkätundersökningen omfattade 472 personer och i den andra undersökningen var urvalet 313 personer. Intervjuerna gjordes med personalansvariga från de tolv verksamheterna, fokusgrupper genomfördes i tre av verksamheterna och dokumentanalys av 44 dokumenterade rekryteringsprocesser från verksamheterna. Undersökningen visar att försöket med moderat kvotering har ökat medvetenheten i de tolv verksamheterna och att de personalansvariga uttrycker en önskan om att rekrytera personer med utländsk bakgrund. Ett intressant resultat i studien är också att när en verksamhet väl har använt moderat kvotering en gång så gör de det igen. Författarna understryker dock att en tidsperiod på två år är för kort för att uttala sig om eventuella effekter (Steen Jensen & Orupabo, 2010).

### **3.2.3 Kvotering**

Det har inte gått att hitta någon forskning om kvotering av personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden, varken nationellt eller internationellt. Detta beror på att metoden inte är särskilt beprövad inom arbetslivet. Det finns dock exempel där kvotering har använts i Sverige på bland annat universitet och i politiska partier.

I NJA 2006 s. 683 framkommer att Uppsala universitet vid antagning till juristprogrammet 2003 avsatte tio procent av platserna med sökande som uppfyllde kriteriet att båda föräldrarna ska vara utrikes födda. Syftet med kvoteringen var att öka den etniska mångfalden. Platserna tillsattes efter en betygsbedömning och en intervju. Konsekvensen av detta blev att sökande med sämre meriter kom in medan sökande med bättre meriter nekades plats. Två av dem som inte kom in väckte talan vid Uppsala tingsrätt och hävdade att de blivit utsatta för diskriminering. Målet hamnade till slut hos Högsta domstolen som kommer fram till att, det undantag från diskrimineringsförbudet som uppställs i 7 § 2 st. lagen om likabehandling av



studenter i högskolan, inte omfattar kvotering på grund av etnicitet. Kvotering vid olika meriter har enligt HD således inte varit tillåten.

Det finns endast ett begränsat antal studier om könskvotering, men det finns dock inte gällande arbetsmarknaden, utan istället i exempelvis politiska institutioner såsom politiska partier etc. (se t.ex. Dahlerup, 2006). I Norge är det sedan 2006 tillåtet med könskvotering i bolagsstyrelser. Detta har man dock inte hunnit utvärdera ännu (Dahlerup & Freidenvall, 2008). Jag har valt att inte redogöra för någon sådan studie, eftersom att det inte överensstämmer med uppsatsens syfte.

## 4. Teori

I det här kapitlet kommer jag att beskriva de teoretiska utgångspunkterna för uppsatsen. I den första delen av kapitlet kommer jag till en början förklara vad diskriminering innebär utifrån strukturell, institutionell och individuell nivå, för att sedan beskriva begreppen exkludering och stigmatisering samt hur dessa hänger ihop med diskriminering. I den andra delen av kapitlet fördjupar jag mig i institutionell teori.

### 4.1 Teorier om diskriminering, exkludering och stigmatisering

#### 4.1.1 Diskriminering på olika nivåer

Kamali (2010) menar att det finns ett samspel mellan den diskriminering som förekommer på strukturell, institutionell och individuell nivå men att det också finns en autonomi inom var och en av dessa nivåer. Individuella beslut kan göra skillnad på samma sätt som institutionella regelverk kan motverka effekterna av strukturell ojämlikhet. Fokus i denna uppsats kommer dock att ligga på det institutionella perspektivet. Nedan följer en kort sammanfattning av vad diskriminering på de tre olika nivåerna innebär.

*Strukturell diskriminering* syftar på samhällets maktstrukturer och ideologiproduktion som dels separerar olika kategorier av människor, dels etablerar en rangordning mellan dessa kategorier. Det är på den strukturella nivån som samhällets materiella, diskursiva och symboliska resurser organiseras. Det är också på denna nivå som konstruktionen av ”den andra” kopplas till fördelningen av materiella resurser, inflytande och makt. Uppfattningar om människors ”olikhet” analyseras inom detta perspektiv mot bakgrund av strukturer och ideologier som placerar individer i specifika positioner i samhällshierarkin. Samhällets arbetsdelning, politikens utformning, välfärdens organisering och medborgarstatus är några exempel på strukturella relationer som ger upphov till diskriminering (SOU 2006:79).

*Institutionell diskriminering* har sin grund i samhällets regelverk och normsystem och förekommer inom specifika organisatoriska kontexter såsom arbetsplatser och myndigheter. En förutsättning för denna typ av diskriminering är utsortering och kategorisering av människor utifrån stereotypa föreställningar (ibid.).

*Individuell diskriminering* avser enskilda individers attityder, handlingar och värderingar som leder till att vissa människor diskrimineras. Det är ofta på denna nivå som diskrimineringen är mest synlig. Förekomsten av diskriminering är aldrig endast en fråga om individuella handlingar eller specifika händelser, utan spelrummet för de som diskrimineras bestäms av de

institutionella miljöer där dessa befinner sig. Att nonchalera eller acceptera diskriminerande handlingar är också ett sätt att diskriminera (ibid.).

### 4.1.2 Exkludering

*Social exkludering* är ett mångfacetterat begrepp som blev tongivande inom EU i början av 1990-talet (Sahlin & Machado, 2008). EU definierade *social exkludering* – eller *social uteslutning* – som ett beskuret medborgarskap. Det vill säga ett tillstånd som kännetecknas av att vissa grupper systematiskt förnekas det minimum av ekonomiska, politiska och sociokulturella resurser och möjligheter som är nödvändiga för att upprätthålla en socialt acceptabel tillvaro i ett samhälle och att delta som en “fullvärdig medlem av samhället”. Med ett fullvärdigt medlemskap avses medborgarskapet i det slags ”sociala kontrakt” som den liberala välfärdsstaten vilar på. Social exkludering kom därmed att analyseras i termer av avsaknad av *sociala rättigheter* och EU-Kommissionen kunde utforma en politik utifrån detta (Schierup, 2007). I likhet med Schierup (2007) använder jag begreppet social exkludering i den här uppsatsen som ett uttryck för *avancerad marginalitet*, vilket innebär att de exkluderades livsbetingelser är en produkt av processer som orsakas av framskridna politisk-ekonomiska maktförhållanden. Detta bidrar till att skapa etnisk och klassmässig skiktning samt uteslutning av befolkningsgrupper under stigmatiserande benämningar som ”invandrare”, ”utlänningar”, ”underklass”, etc. (ibid.).

### 4.1.3 Stigmatisering

Begreppet stigma är ur ett socialpsykologiskt perspektiv relevant för en diskussion om exkludering och diskriminering. Den stigmatiserade – som själv bär bördan av en förminskad och skamfilad social identitet – konfronteras med svåra val: att anpassa sig till samhällsnormens liv utan att utsätta sig själv och andra för skam genom att förvänta sig en jämlik behandling; att begränsa sin värld till andra stigmatiserade individer eller att leva i en konflikt med omvärlden. Den som ses ned på eller anses mindre värd riskerar därför exkludering och kan också bidra till sin egen exkludering genom att vara fixerad vid sitt stigma och genom rädsla för andras nedvärdering. Exkludering av stigmatiserade, liksom stigma i sig, är enligt Goffman ett resultat av interaktionen mellan de stigmatiserade och dem som stigmatiserar. Men exkludering kan också leda till stigmatisering, eftersom de exkluderade ofta kategoriseras som annorlunda, farliga eller som ”de andra”, som inte är som vi (Sahlin & Machado, 2008). De som stigmatiserar tillskriver således de stigmatiserade negativt laddade termer för att beskriva deras ofullkomligheter. Det är denna diskriminering som i sin tur leder till att de stigmatiserade människorna får reducerade livsvillkor (Schierup, 2007).

## 4.2 Institutionell teori

Det institutionella perspektivet har sedan 1980- och 1990-talen fått ett ökat intresse, ofta under beteckningen nyinstitutionalism. Johan P. Olsen och James March menar att

nyinstitutionalismen bygger på att aktörerna är normstyrda istället för intresse- och konsekvensstyrda. Enligt Olsen och March är det institutionerna som definierar individens, gruppens och samhällets identitet. De menar att identitet och rolluppfattning är centralt för hur människor beter sig. Institutionerna skapar formella och informella normer och bestämmer därmed vad som accepteras och inte accepteras i samhället (March & Olsen, 1989). Om man ser på diskriminering ur ett institutionellt perspektiv är det således regler, rutiner och praxis som utformar villkoren i arbetslivet. Dessa villkor resulterar i att vissa individer och grupper av individer missgynnas samtidigt som andra favoriseras (SOU 2006:79). I detta perspektiv är avsikten att diskriminera av underordnad betydelse, då det anses viktigare att identifiera handlingar, mekanismer och situationer som möjliggör diskriminering av vissa grupper. Den forskningsstrategi som förespråkas utifrån ett institutionellt perspektiv är således att prioritera analysen av diskrimineringens sammanhang och konsekvenser istället för att fokusera på aktörernas intentioner och motiv (de los Reyes, 2001).

Balibar & Wallerstein (2002) menar att nationalstatens politiska agenda av nationsbyggandet kom att utgöra en grund för utvecklingen av nationell identitet som med tiden blev institutionaliserad inom ett lands politiska sfär. Nationens politiska och kulturella homogenitet har varit av central betydelse för det institutionella uppbyggandet. Denna moderniseringsform har gradvis bildat en nationell homogen identitet som har nonchalerat multipla modernitetsprogram. Dessa sociopolitiska och kulturella projekt har skapat en kulturell riktning, där definitionen av nationen alltid varit relaterad till konstruktionen av ”de andra” (Balibar & Wallerstein, 2002). Andrafieringen har således genomsyrat moderna institutioner och samhällsorganisering. Med andrafiering menas den form av praktiker som diskriminerar personer med invandrarbakgrund och utesluter dessa individer från möjligheter till makt och inflytande. Masoud Kamali använder uttrycket ”främlingsandraisism” som ett begrepp för att beskriva stigmatisering, negativ stereotypisering, diskriminering och kategorisering grundad på invandrares kollektiva drag såsom etnicitet och/eller hudfärg. Kamali menar att ”främlingsandraisism” är ett passande begrepp eftersom att det inkluderar både individuella och institutionella praktiker. ”Främlingsandraisism” måste förstås utifrån kognitiva strukturer, institutionella ordningar och maktstrukturer där majoritetssamhällets identitet och gränsdragning bestämmer vilka som utgör ”de andra” (SOU 2005:41).

Exempel på hur institutionell diskriminering fungerar är formuleringar och rutiner som genom sin utformning missgynnar eller exkluderar grupper som definieras som avvikande från etablerade normer i arbetslivet. Ett klassiskt exempel på institutionell diskriminering i svensk lagstiftning finns i Lagen om anställningsskydd (LAS). Lagen tillämpar nämligen en princip vid uppsägningar som innebär att den som anställdes sist måste gå först vid uppsägningar. Lagen missgynnar således personer med invandrarbakgrund och ungdomar, då dessa är överrepresenterade bland dem som har kortast anställningstid. Även interna rutiner och regler kan bidra till institutionell diskriminering genom att exempelvis uteslutande rekrytera personal via nätverksförbindelser. De som missgynnas är personer med utländsk bakgrund, som oftast inte har något informellt nätverk i Sverige (de los Reyes, 2001).

# 5. Metod

I följande metodkapitel kommer jag att redogöra för vilken metod jag har använt och varför, hur jag har genomfört undersökningen och bearbetat materialet, etiska överväganden samt hur jag har valt att avgränsa min studie. Kapitlet är indelat i nio olika avsnitt.

## 5.1 Val av metod

För att uppnå syftet med min uppsats, vilket är att undersöka hur sistaårselever på gymnasiet ser på etnisk diskriminering på arbetsmarknaden samt hur de ser på olika metoder för att motverka detta, har jag valt att använda mig av en kvantitativ metod i form av enkätundersökning på en gymnasieskola.

Etnisk diskriminering kan vara ett känsligt ämne för många, varför jag tycker att enkäter är den mest lämpliga insamlingsmetoden då respondenterna är anonyma. Dessutom tror jag att ungdomarna svarar ärligare på frågorna när de får fylla i anonyma enkäter. Fler fördelar med enkäter är att man som forskare når ut till ett större antal människor än vad man gör vid kvalitativa intervjuer samt att de olika respondenternas åsikter lätt kan jämföras med varandra och därmed kommer helheten av respondenternas svar fram. Ytterligare en fördel med kvantitativ metod i form av enkätundersökning är att samma frågor ställs till alla respondenter (Ejlertsson, 2005). I enkäten är dock några av frågorna öppna och har således kvalitativ karaktär. Respondenterna har på så vis haft möjlighet att skriva sina egna åsikter utan att bli styrda av fasta svarsalternativ.

## 5.2 Litteratursökning

Jag började utforska litteraturutbudet inom mitt uppsatsämne genom att söka i Universitets bibliotekskatalog GUNDA ([www.ub.gu.se](http://www.ub.gu.se)). Jag fortsatte sedan min litteratursökning i LIBRIS, som är den nationella bibliotekskatalogen på internet. Jag använde mig av sökord som: *etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, aktiva åtgärder, positiv särbehandling, kvotering, avidentifierade ansökningshandlingar, etc.* Dessa sökord användes också när jag sökte i databasen för avhandlingar i hela Sverige. Jag fick dock ytterst få träffar på avhandlingar inom mitt ämnesområde. Inga av dessa var av intresse för min studie. Däremot i GUNDA och LIBRIS fann jag både relevant litteratur och en del användbara forskningsrapporter. Framförallt fick jag flera träffar på Statliga Offentliga Utredningar (SOU) inom ämnet etnisk diskriminering. Jag läste dessa och hittade på så vis mer information om det aktuella forskningsläget gällande etnisk diskriminering på arbetsmarknaden samt om de olika metoderna. Jag fick även inspiration till vad jag skulle välja för teorier. Jag hade dock svårigheter med att hitta internationell forskning i GUNDA och LIBRIS, varför jag fick fortsätta mitt sökande i andra databaser. Jag sökte efter internationell forskning avseende de olika metoderna i databasen EBSCO - Academic Search

Elite. Jag skrev där engelska sökord som motsvarar de ovan nämnda svenska begreppen, nämligen: *diversity, affirmative action, quotas, ethnic discrimination, Labour market, in hiring, etc.* Jag har även använt mig av Oslo Universitets bibliotekskatalog, då jag visste att Norge infört någon typ av aktiv åtgärd i strävandet att motverka etnisk diskriminering. Jag hittade där en studie om moderat kvotering, vilket motsvarar metoden positiv särbehandling enligt EU:s definition som jag har använt.

## 5.3 Urval

Målpopulationen i denna undersökning har varit alla tredjeårselever på gymnasieskolor i Sverige. Det är dock opraktiskt att dra ett stickprov från hela målpopulationen, eftersom att respondenterna då är utspridda i hela landet. Det blir både kostsamt och tidsödande (Eliasson, 2006). Jag valde därför ut en gymnasieskola där jag ville genomföra min undersökning. Detta gjorde jag för att vara säker på att få in de data jag behöver till min studie. Det blev en gymnasieskola i en mellanstor stad i västra Sverige. Urvalet består av fyra klasser som läser fyra olika program och går sista året på gymnasiet. De gymnasieprogram som finns representerade i studien är omvårdnadsprogrammet, handels- och administrationsprogrammet och samhällsprogrammet med inriktningarna samhäll och ekonomi. Dessa klasser valdes ut genom att med hjälp av en skolkatalog dela upp de tredjeårsklasser som fanns för att därefter lotta fram dem som skulle medverka i studien. Jag gjorde på detta sätt för att få ett slumpmässigt urval. Det var sammanlagt 100 personer som deltog i enkätundersökningen och det finns inget bortfall eftersom att alla som var i de aktuella klassrummen medverkade. Av de som medverkade i studien var 70 kvinnor och 30 män. Det var 69 personer som hade två etniskt svenska föräldrar och 17 personer som hade två utlandsfödda föräldrar. Resterande 14 personer hade en utlandsfödd förälder.

Anledningen till att jag valde just sistaårselever på en gymnasieskola är att de snart kommer ut på arbetsmarknaden och att dessa är framtidens arbetsgivare och arbetstagare. Flera av dem har dessutom redan varit i kontakt med arbetslivet antingen genom sommarjobb eller via praktik som ingår i vissa gymnasieprogram.

## 5.4 Bortfall

Det externa bortfallet, som enligt Rosengren & Arvidsson (2002) syftar på de personer som av olika skäl inte deltagit i studien, har i min undersökning varit 0 procent. Detta beror på att alla som var i klassrummen vid de aktuella tidpunkterna för enkätundersökningen deltog i studien. Det var således ingen som avstod från att delta i enkätundersökningen eller ångrade sig efter att de deltagit. Det interna bortfallet, som istället syftar på bortfall av de individuella svaren (Rosengren & Arvidsson, 2002), var minimalt i min undersökning. Det saknas endast ett svar från en pojke på Ekonomiprogrammet som antingen har glömt eller avstått från att svara på fråga 13; om oidentifierade ansökningshandlingar är en användbar metod.

## 5.5 Datainsamling

Det empiriska materialet är insamlat genom en kvantitativ metod i form av enkätundersökning. Denna genomfördes på en gymnasieskola i en mellanstor stad i västra Sverige.

Jag har utformat enkäten på egen hand. Jag har dock tagit hjälp av metodböcker (bl.a. Greasley 2008, Ruane 2006, Ejlertsson 2005, Elofsson 2005) där det framgår vad man ska tänka på när man formulerar frågor och svarsalternativ. När jag kände mig nöjd med enkätens struktur samt formuleringen av frågorna genomförde jag en pilotundersökning på tio personer. Av dessa personer var hälften ungdomar som går på gymnasiet och hälften var klasskompisar till mig som studerar på universitetet. De kom med konstruktiva synpunkter på de olika frågornas utformning och svarsalternativ, vilket enligt Ruane (2006) är syftet med pilotundersökningen. Denna feedback var en bra hjälp för mig, då jag förstod att vissa frågor och svarsalternativ behövde förtydligas eller ändras. Jag gjorde de justeringar som jag ansåg behövde göras. När jag slutligen var nöjd med enkäten innehöll den 21 frågor inklusive en attitydtabell med tio påståenden där det fanns fem svarsalternativ. Av 21 frågor var 5 frågor öppna. Dessa frågor möjliggjorde för respondenterna att med egna ord beskriva hur de tänker.

Jag tog kontakt med rektorn på skolan och frågade om det är möjligt att utföra min undersökning där på fyra klasser som blivit utvalda genom lottning. Rektorn bad mig kontakta varje programansvarig och fråga om det är okej att jag kommer och gör en enkätundersökning, vilket jag gjorde. Alla programledare var väldigt trevliga och samarbetsvilliga. Vi bestämde vilken tid jag kunde komma för att genomföra min enkätundersökning i de klasser som ingick i mitt urval. Jag åkte till skolan vid tre olika tidpunkter och genomförde min undersökning i de olika klasserna. Jag utförde samma procedur vid alla tillfällen. Jag gick in i klassrummet och presenterade mig samt förklarade syftet med studien. Jag klargjorde också vad positiv särbehandling, kvotering och avidentifierade ansökningshandlingar betyder och berättade att det finns definitioner av dessa begrepp i enkäten. Jag informerade respondenterna om att de kunde fråga mig om det är något de inte förstår. Jag var även noga med att tydliggöra det som stod i missivet, vilket fanns som försättsblad till enkäten, det vill säga att det är frivilligt att delta och att de kan välja att avbryta deltagandet i undersökningen när de vill. Jag betonade också hur viktigt uppsatsens tema är och även hur betydelsefulla deras svar är (Ruane, 2006). De fyllde sedan i enkäterna medan jag satt i klassrummet och väntade. De hade gott om tid på sig. Det tog ungefär 15-20 minuter för flesta att fylla i enkäten, vilket enligt Ruane (2006) är lagom eftersom hon menar att det inte bör ta längre tid än 30 minuter att fylla i en enkät.

## 5.6 Databearbetning och analys

Jag har bearbetat och analyserat mina kvantitativa data genom att föra in och koda enkätsvaren i statistikprogrammet SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Jag har använt såväl univariata som bivariata analyser i SPSS för att få fram mina resultat. I denna statistiska analys har jag använt flera variabler, både beroende och oberoende (Greasly, 2008). Jag redovisar mina resultat i form av tabeller, vilket enligt Elofsson (2005) är det vanligaste sättet att presentera resultat från kvantitativa undersökningar. Tolkningen av resultaten (tabeller) innebär att jag med utgångspunkt från mina empiriska data ger svar på mina frågeställningar. Det handlar i första hand om att fånga upp ett framträdande mönster och att eventuellt beskriva intressanta nyanser i eller avvikelser från detta mönster. Tolkning av resultat inom kvantitativ forskning bygger i hög grad på jämförelse (Elofsson, 2005). Jag har framför allt jämfört vad ungdomarna tycker om de olika metoderna, men också om det finns några skillnader i hur man har svarat beroende på kön, etnicitet och vilket gymnasieprogram man går på. Jag har i analysen även jämfört mina resultat med tidigare forskning om etnisk diskriminering samt studier om de tre olika metoderna. Vidare har jag i min analys också använt institutionell teori samt begreppen diskriminering, exkludering och stigmatisering, vilka jag kopplat till mina empiriska resultat. Jag har använt en *abduktiv* metod, vilken innebär att min forskningsprocess har kännetecknats av att jag har växlat mellan teori och empiriska data där båda har påverkat varandra (Larsson, 2005).

Jag valde att i min studie även genomföra Chi-två test, för att jag ville se om det fanns statistiska samband mellan de variabler jag korrelerade. När man gör Chi-två test måste man bestämma hur stor slumpmässighet som kan accepteras. Det vanligaste inom samhällsvetenskapen är att nivån läggs på 5 %. Jag har därför valt att använda denna nivå. Det betyder att resultaten på mina Chi-två test ska vara lägre än 0,05 för att jag ska kunna fastställa att resultatet är signifikant (dvs. att det finns ett samband) och att detta inte beror på slumpen (Greasly, 2008).

## 5.7 Validitet, Reliabilitet och Generaliserbarhet

Validitet innebär att man ingående undersöker ett aktuellt studiesubjekt, det vill säga att man i sin undersökning verkligen mäter det som är relevant (Thurén, 2007). Jag tror att pilotundersökningen jag genomförde har kunnat stärka validiteten i min studie, då jag utifrån feedbacken jag fick av den har försökt vara extra tydlig när jag formulerat frågorna. I syfte att öka validiteten har jag på tre olika sätt förklarat sådant som kan uppfattas krångligt, främst de olika metoderna. Jag har i enkäten skrivit förklaringar på vad de olika metoderna innebär, jag har informerat eleverna muntligt om metoderna innan enkäten delades ut och jag har befunnit mig i klassrummet ifall de skulle undra något. Detta har troligtvis bidragit till att respondenterna har uppfattat frågorna på samma sätt och att det har minskat oklarheter. Jag



hoppas att detta har bidragit till att jag har efterfrågat det som är relevant i undersökningen. Min förhoppning är i och med detta att respondenterna har svarat sanningsenligt och att de inte har haft uppsåt till det motsatta.

Reliabilitet innebär trovärdighet, att mätningarna är rätt gjorda. Om forskare med hjälp av samma metod kommer fram till samma resultat innebär det att undersökningen har en hög tillförlitlighet. Kraven för reliabilitet är högre för kvantitativa än för kvalitativa undersökningar. Detta beror på att kvantitativa undersökningar ska vara generaliserande och kvalitativa undersökningar är exemplifierande (Svenning, 2003). Jag tycker att reliabiliteten i denna undersökning är hög.

Syftet med undersökningen har varit att få en så generaliserbar grupp som möjligt. Jag försökte hitta en skola som varken hade lite elever med svensk bakgrund eller lite ungdomar med utländsk bakgrund. Dessutom gjorde jag ett bekvämlighetsurval av skola, då jag hade kontakter på skolan. Jag har strävat efter generaliserbarhet men kan inte säga att mina resultat speglar vad alla Sveriges tredjeårselever på gymnasiet har för syn på etnisk diskriminering och de olika metoderna för att motverka den. Resultaten ger dock en bra bild av eleverna som läser tredje året på den här gymnasieskolan.

## 5.8 Etiska överväganden

Vid genomförandet av enkätundersökningen har jag utgått från de fyra huvudkrav som preciseras i Vetenskapsrådets forskningsetiska principer ([www.vr.se](http://www.vr.se)).

*Informationskravet* innebär att deltagarna skall informeras om studiens syfte och att det är frivilligt att medverka. Jag berättade för varje klass vad mitt syfte med undersökningen är och jag var även tydlig med att betona att deltagandet i enkäten är frivilligt och att de när som helst kan ångra sig. Detta var möjligt på så vis att jag hade skrivit nummer på varje enkät och samma nummer fanns på missivet som eleverna uppmanades att behålla. Deltagarna kunde därmed ångra sin medverkan när de ville genom mejla enkätnumret till mig och jag skulle då ta bort enkäten från undersökningen. Respondenterna fick informationen även skriftligt genom missivet som delades ut tillsammans med enkäten.

*Samtyckeskravet* går ut på att samtycke ska inhämtas från deltagarna, eftersom att de själva har rätt att bestämma över sin medverkan. För personer under 15 år krävs vårdnadshavares samtycke. I min undersökning gav respondenterna sitt samtycke genom att de fyllde i enkäten. Om det hade varit någon som inte hade velat delta i undersökningen, så hade jag tolkat det som att personen inte har samtyckt till att medverka. Det är svårt att veta om eleverna kände att de kunde säga nej till deltagandet, eftersom att det kanske är svårt att stå emot det gruppsyck som skapas i ett klassrum. Det var detta etiska övervägande som gjorde att jag gav deltagarna möjlighet att ångra sig i efterhand helt anonymt.

*Konfidentialitetskravet* innebär att enskilda individer inte skall kunna identifieras av utomstående samt att personuppgifter skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem. I undersökningen går det inte att identifiera vem som har svarat vad, eftersom att den gjorts helt anonymt. Detta fick deltagarna information om i missivet.

*Nyttjandekravet* går ut på att insamlade uppgifter om enskilda individer endast får användas för det ändamål som enkäten avser. Det enkätmaterial som jag har samlat in kommer ingen annan än jag att ha tillgång till. Materialet är avsett att endast användas i denna studie och kommer att förstöras efter avslutad kurs.

Enligt Kvale (1997) är det viktigt att ställa vissa etiska frågor som man bör överväga när man inleder en vetenskaplig undersökning. Jag har vid utformningen av enkäten särskilt funderat på de etiska aspekterna gällande bakgrundsfrågorna om etniskt ursprung. Jag tror att dessa frågor kan vara relativt känsliga ur etisk synvinkel. Jag har därför ställt mig följande frågor; vilka konsekvenser kan undersökningen få för dem som deltar i studien och därmed besvarar bakgrundsfrågorna om etniskt ursprung? kommer den potentiella kränkning som åsamkas undersökningspersonerna att vägas upp av de potentiella fördelarna med undersökningen? (Kvale, 1997). Jag kom fram till att nyttan av att ha med bakgrundsfrågorna i undersökningen torde väga över den potentiella kränkning som respondenterna kanske kommer att känna.

## **5.9 Avgränsning**

Jag har valt att i min uppsats avgränsa mig till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, dvs. det missgynnande som sker i rekryteringsprocessen. Jag granskar därmed inte andra förfaranden i arbetslivet där personer med utländsk bakgrund också är diskriminerade såsom löneutveckling, kompetensutveckling, etc. Jag fokuserar i undersökningen på metoderna aidentifierade ansökningshandlingar, positiv särbehandling och kvotering. Jag tar således inte upp andra aktiva åtgärder som kan användas i syfte att motverka diskriminering och främja etnisk mångfald i arbetslivet.

## 6. Resultat

Jag kommer i detta kapitel redovisa mina resultat. Kapitlet är indelat i fyra delar. Dessa innehåller vissa utvalda frågor som jag ansåg mest intressanta att redogöra för utifrån mina frågeställningar. Först kommer en redovisning av tredjeårselevernans attityder till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden och olika metoder för att motverka den. Sedan följer en redogörelse för hur många som tycker att de olika metoderna borde användas för att motverka diskriminering. Vidare redovisas resultat för hur många som tror att det skulle vara genomförbart att använda metoderna på arbetsmarknaden. Slutligen redogörs resultaten för hur många som tror att de olika metoderna kan motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Det bör nämnas att namnen som förekommer vid varje citat är fingerade.

### 6.1 Attityder till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

Tabell 1. Tredjeårselevernans attityder till olika frågor om etnisk diskriminering, rangordnade efter i hur hög grad man instämmer. (Procentenheter)

Påstående	Medeltal <sup>1</sup>	Instämmer	Varken instämmer eller tar avstånd	Tar avstånd
Arbetsgivaren borde se till personers kompetens vid tillsättning av tjänster snarare än deras etniska bakgrund.	1,38	90	7	3
Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är ett problem.	2,03	73	26	1
Det är onödigt för en arbetsgivare att inför en anställningsintervju veta vad man heter.	2,34	59	21	20
Det är svårare att få jobb om du har utländsk bakgrund	2,36	61	30	8
Jag tycker att kvotering av personer med utländsk bakgrund i arbetslivet är orättvist	2,59	41	44	15
Om man har svårt att få jobb beror det oftast på att man inte är tillräckligt kompetent	2,81	38	41	21
Positiv särbehandling är en bra metod för att den skapar mångfald på arbetsmarknaden	2,87	39	36	25
Kvotering av personer med utländsk bakgrund är en bra metod för att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden	3,19	23	44	33
Etniska svenskar är generellt mer kompetenta än personer med utländsk bakgrund	3,91	8	32	60
Det finns inte något sätt att motverka etnisk diskriminering på	3,93	10	17	73

<sup>1</sup> Det fanns från början 5 svarsalternativ, nämligen: Instämmer i mycket hög grad, instämmer i ganska hög grad, varken instämmer eller tar avstånd, tar avstånd i ganska hög grad, tar avstånd i mycket hög grad. De två första alternativen slogs ihop till *instämmer* och de två sista alternativen slogs ihop till *tar avstånd*, för att det skulle bli tydligare. Medeltalen är baserade på alla fem alternativen. Rangordningen i tabellen är gjord utifrån medeltal.

*Tabell 1* visar i hur hög grad sistaårselever på gymnasiet instämmer i de ovanstående påståendena som finns i den vänstra kolumnen. I påståendet ”arbetsgivaren borde se till personers kompetens vid tillsättning av tjänster snarare än deras etniska bakgrund” instämmer 90 procent av ungdomarna och endast 3 procent tar avstånd. Detta kan tolkas som att unga personer tycker det är viktigare att se till personens kunskap och erfarenheter snarare än var personen kommer ifrån. Detta kan vara positivt för människor med etnisk bakgrund eftersom att många av respondenterna är framtida arbetstagare och arbetsgivare. Tre av fyra elever tycker att etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är ett problem, vilket visar att många är medvetna om den segregation och exkludering som råder i arbetslivet. Resultatet visar även att dagens ungdomar erkänner att etnisk diskriminering är ett problem, vilket ökar möjligheten att vilja göra något åt problemet istället för att blunda för det.

Tre femtedelar håller med om att det är onödigt för en arbetsgivare att inför en anställningsintervju veta vad man heter, vilket tyder på att oidentifierade ansökningshandlingar troligtvis skulle vara en accepterad metod att använda i rekryteringsprocessen. En femtedel tar dock avstånd från detta påstående och menar att det inte alls är onödigt att veta namnet på den som kallas in till intervju. Det skulle vara intressant att veta varför de tycker att man bör veta namnet på någon som kallas till intervju. Det kanske kan vara så att dessa 20 procent som är emot tycker att det skulle underlätta att få en uppfattning om personen om man vet dennes namn eller så kanske de tänker att det är praktiskt svårt att kalla någon till intervju när man inte vet personens namn.

Vid en jämförelse av ungdomarnas attityder till de tre olika metoderna: oidentifierade ansökningshandlingar, positiv särbehandling och kvotering, kan man ur tabellen utläsa att det är så många som närmare 60 procent som tycker att det är onödigt för arbetsgivaren att inför en arbetsintervju veta vad man heter. Däremot är det endast 23 procent av ungdomarna som tycker att kvotering är en bra metod för att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Detta kan tolkas som att betydligt fler ungdomar är positiva till metoden oidentifierade ansökningshandlingar än till kvotering. Positiv särbehandling ligger någonstans mittemellan dessa två metoder, då omkring 40 procent av respondenterna tycker att positiv särbehandling är en bra metod som skapar mångfald på arbetsmarknaden.

Så många som 73 procent av ungdomarna tror att det finns sätt att motverka diskriminering på. Av denna siffra kan man uttyda att det råder stor optimism bland ungdomarna och att det finns en förändringsbenägenhet hos dessa.

## 6.2 Metodernas användbarhet

Tabell 2. Andel ja-svar i procentenheter som tycker att metoderna avidentifierade ansökningshandlingar/positiv särbehandling/kvotering borde användas för att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.

N= 100	n	Avidentifierade ansökningar	Positiv särbehandling	Kvotering
<i>Totalt</i>	100	70,7	23,0	12,0
<b>Kön</b>		E.S.	xx	E.S.
Kvinna	70	75,7	27,1	11,4
Man	30	58,6	13,3	13,3
<b>Etnisk bakgrund</b>		x	E.S.	E.S.
Svensk bakgrund	69	66,7	18,8	11,6
Utländsk bakgrund	17	64,7	35,3	11,8
En utlandsfödd förälder	14	100,0	28,6	14,3
<b>Gymnasieprogram</b>		E.S.	E.S.	E.S.
Handel	24	58,3	20,8	8,3
Omvårdnad	25	68,0	28,0	12,0
Samhäll	26	80,8	19,2	15,4
Ekonomi	25	75,0	24,0	12,0

E.S.= Ej signifikant x= <0,05 xx= <0,01 xxx= <0,001
--

Från resultaten i *tabell 2* utläses att störst andel av respondenterna, omkring 70 procent, tycker att avidentifierade arbetsansökningar borde användas som metod för att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, medan endast 12 procent är positivt inställda till kvotering. Det är dock något fler, 23 procent, som anser att positiv särbehandling borde användas som metod för att motverka den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden. Efter att respondenterna svarade på om de tycker att de tre olika metoderna borde användas för att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, hade de möjlighet att motivera sitt svar. Många av respondenterna motiverade sin positiva inställning till metoden med att alla oavsett etnisk bakgrund har lika stora möjligheter att få det sökta jobbet. Maria formulerade sin åsikt gällande avidentifierade jobbansökningar såhär:

*”Då finns det ingen risk för att man väljer bort personer med utländska namn [...] Arbetsgivaren utgår bara från ansökningshandlingarna och alla får samma möjlighet att kallas till intervju.”* (Maria)

Citatet kan tolkas som att respondenten tycker att avidentifierade arbetsansökningar är rättvist, då hon säger att alla får samma möjlighet att kallas till intervju. Av citatet kan även utläsas att Maria tror att metoden kan motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen, eftersom att hon skriver att det inte finns någon risk att man väljer bort personer med utländska namn.

Nedan följer ett citat som beskriver det som väldigt många av respondenterna gav uttryck för gällande kvotering:

*”Helt orimligt att man anställer folk för att fylla en kvot, folk som är mer ”värda” jobbet går miste om det.” (Aron)*

Aron tycker, som många av de andra ungdomarna, att kvotering är en orättvis metod att använda. Han menar att kvotering snarare leder till att de mest kompetenta blir utan jobb på grund av att en kvot ska fyllas med personer som kanske har sämre kvalifikationer. Ett annat argument mot användandet av kvotering som metod är enligt Anna följande:

*”Denna metod kommer att leda till mer rasism och mer diskriminering, eftersom man kommer säga att du fick jobbet för att du är invandrare.” (Anna)*

Anna tror således att kvotering snarare kommer att öka diskrimineringen istället för att motverka den. Av citatet framgår också att hon tror att personer med etniskt svensk bakgrund på arbetsplatserna kommer att se ned på de med utländsk bakgrund som blivit kvoterade. Detta kan tolkas som att respondenten utgår ifrån att personer som blivit kvoterade har lägre kompetens än andra som inte fått sitt jobb genom denna metod.

Jag kan av tabell 2 ovan utläsa att nästan dubbelt så många av respondenterna med utländsk bakgrund är för användandet av positiv särbehandling jämfört med de ungdomar som har två svenskfödda föräldrar. Dessa siffror är dock inte signifikanta. Däremot kan jag se liknande tendenser avseende kön, där dubbelt så många tjejer än killar är positiva till användandet av metoden positiv särbehandling. Skillnaden på detta resultat och på det gällande etnisk bakgrund, är att det här resultatet har hög signifikans. Aisha uttrycker sin åsikt om användandet av positiv särbehandling:

*”Bra metod för att få in fler med utländsk bakgrund i arbetslivet på ett rättvist sätt.” (Aisha)*

Av citatet att döma tycker Aisha att positiv särbehandling är en rättvis metod för att få in fler personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden. Det är dock så många som 77 procent av de tillfrågade som inte håller med henne om detta:

*”Nej det tycker jag inte. Jämlikheten är viktigare. Man måste förtjäna ett arbete - inte få det på grund av etnisk bakgrund.” (Jonas)*

Det här citatet visar att respondenten tror att man genom att använda positiv särbehandling anställer en person som inte förtjänar det, det vill säga någon som inte är tillräckligt kompetent. Detta uttalande kan bero på två anledningar. Antingen misstänker Jonas att arbetsgivare kommer anställa personer med sämre kompetens, trots att det inte är avsikten med positiv särbehandling, eller så kanske Jonas tror att personer med utländsk bakgrund har

sämre kompetens på grund av att metoden positiv särbehandling behöver användas.

Vid en jämförelse av vad de olika gymnasieprogrammen har för inställning till användbarheten av de tre olika metoderna, kan jag i tabellen se att respondenterna från Handelsprogrammet generellt är mer skeptiska till metoderna än de andra programmen. Det är dock 1,6 procent fler från Handelsprogrammet som är för positiv särbehandling jämfört med samhällsprogrammet. Förklaringen till resultatet kanske kan vara att ungdomarna på Handelsprogrammet till skillnad från de andra programmen har större erfarenhet av den privata sektorn inom arbetslivet, vilken är mer inriktad på kompetens och prestationer och mindre inriktad på vad man har för bakgrund.

### 6.3 Metodernas genomförbarhet

*Tabell 3* Andel ja-svar i procentenheter som tror att det skulle vara genomförbart att använda metoderna avidentifierade ansökningshandlingar, positiv särbehandling och kvotering på arbetsmarknaden.

N= 100	n	Avidentifierade ansökningar	Positiv särbehandling	Kvotering
<i>Totalt</i>	100	67,0	43,0	28,0
<b>Kön</b>		E.S.	E.S.	E.S.
Kvinna	70	68,6	44,3	28,6
Man	30	63,3	40,0	26,7
<b>Etnisk bakgrund</b>		E.S.	E.S.	E.S.
Svensk bakgrund	69	63,8	37,7	23,2
Utländsk bakgrund	17	70,6	58,8	41,2
En utlandsfödd förälder	14	78,6	50,0	35,7
<b>Gymnasieprogram</b>		E.S.	x	xx
Handel	24	45,8	25,0	16,7
Omvårdnad	25	56,0	32,0	28,0
Samhäll	26	84,6	65,4	50,0
Ekonomi	25	80,0	48,0	16,0

E.S.= Ej signifikant x= <0,05 xx= <0,01 xxx= <0,001
--

Resultaten från *tabell 3* visar på liknande tendenser som resultaten i *tabell 2*. Respondenterna tror nämligen mest på genomförbarheten av avidentifierade arbetsansökningar och minst på kvotering. Positiv särbehandling befinner sig även vad gäller genomförbarheten mittemellan dessa två metoder.

Det råder en samstämmighet mellan könen avseende deras åsikter om metodernas genomförbarhet på arbetsmarknaden. Deras enighet följer mönstret i ovan redovisade resultat som gäller för det totala antalet respondenter.

Resultaten visar att 6 av 10 respondenter med utländsk bakgrund tror att det skulle kunna gå att genomföra användandet av positiv särbehandling på arbetsmarknaden, medan endast 4 av 10 med svensk bakgrund tror det. Respondenternas inställning till genomförbarheten av kvotering påvisar ännu större skillnader mellan de med utländsk respektive svensk bakgrund. Det är dubbelt så många med utländsk härkomst som är optimistiska till att kvotering skulle kunna genomföras jämfört med personer som har svenskt ursprung.

Tredjeårseleverna på samhällsprogrammet är mest optimistiska till att alla tre metoderna skulle vara möjliga att använda på arbetsmarknaden. Ungdomarna från Handelsprogrammet är dock mest pessimistiska vad gäller genomförbarheten. Detta kan bero på resultaten i tabell 2 där de, till skillnad från de andra programmen, även var mest skeptiska till att metoderna borde användas på arbetsmarknaden.

## 6.4 Om metoderna kan motverka etnisk diskriminering

*Tabell 4* Andel ja-svar i procentenheter som tror att metoderna avidentifierade ansökningshandlingar, positiv särbehandling och kvotering av personer med utländsk bakgrund kan motverka den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden.

N= 100	n	Avidentifierade ansökningar	Positiv särbehandling	Kvotering
<i>Totalt</i>	100	61,0	30,0	18,0
<b>Kön</b>		E.S.	xx	E.S.
Kvinna	70	67,1	32,9	21,4
Man	30	46,7	23,3	10,0
<b>Etnisk bakgrund</b>		E.S.	E.S.	E.S.
Svensk bakgrund	69	59,4	24,6	15,9
Utländsk bakgrund	17	58,8	47,1	29,4
En utlandsfödd förälder	14	71,4	35,7	14,3
<b>Gymnasieprogram</b>		E.S.	E.S.	xx
Handel	24	45,8	25,0	8,3
Omvårdnad	25	56,0	28,0	36,0
Samhäll	26	76,9	38,5	7,7
Ekonomi	25	64,0	28,0	20,0

E.S.= Ej signifikant x= <0,05 xx= <0,01 xxx= <0,001
--

Resultaten i *tabell 4* följer samma mönster som *tabell 2 och 3* när det gäller vad den totala andelen respondenter tycker. Det är således flest personer som tror att avidentifierade ansökningshandlingar kan motverka den etniska diskrimineringen och lägst antal personer som tror att kvotering kan motverka olikbehandlingen av personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden. Det är dock färre som tror att de tre olika metoderna kan motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden (se *tabell 4*) än vad det är som tror att metoderna är genomförbara (se *tabell 3*). En möjlig förklaring till detta kan vara att respondenterna, när det



väl gäller att ta ställning till om metoderna kan motverka diskriminering, tycker att det är ett känsligt ämne. Detta gör att de kanske inte är lika positiva till att metoderna kan motverka diskriminering som de är till att metoderna kan genomföras.

Till skillnad från resultaten i tabell 3 där könen var eniga om de olika metodernas genomförbarhet, visar resultaten i tabell 4 att 20 procent fler kvinnor än män tror att avidentifierade ansökningshandlingar som metod kan motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden och att dubbelt så många av kvinnorna jämfört med männen har en optimistisk inställning till att kvotering kan motverka etnisk diskriminering. När det gäller positiv särbehandling så tror 10 procent fler tjejer än killar att det är en metod som kan motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.

Ungefär lika stor andel personer med utländsk bakgrund som med svensk bakgrund tror att avidentifierade ansökningshandlingar kan motverka etnisk diskriminering. Det är dock något fler optimister avseende detta bland de med en utlandsfödd förälder. Däremot visar resultaten att respondenterna med svensk bakgrund är mer pessimistiska gällande de två andra metoderna jämfört med de som har utländsk bakgrund. Närmare hälften av de med utländsk härkomst tror att positiv särbehandling kan motverka etnisk diskriminering, medan endast en fjärdedel av de infödda respondenterna tror detsamma. Liknande resultat kan jag se med metoden kvotering då dubbelt så många med utländsk bakgrund än de med svensk bakgrund tror att kvotering av personer med utländsk bakgrund kan motverka den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden.

Resultaten visar att samhällsprogrammet tror mest på att metoderna avidentifierade ansökningshandlingar och positiv särbehandling kan motverka etnisk diskriminering, medan de tillhör det programmet som är mest skeptiska till att kvotering kan motverka etnisk diskriminering. En annan överraskning i resultaten är att omvårdnadsprogrammet är långt mer positiva till kvotering än vad de andra programmen är. Nästan fem gånger fler respondenter från omvårdnadsprogrammet än från samhällsprogrammet tror att kvotering kan motverka diskriminering. Det här resultatet följer inte tidigare mönster och resultatet är dessutom signifikant, vilket gör det intressant.

# 7. Analys

Jag kommer i följande kapitel analysera mina resultat utifrån teorier och tidigare forskning som jag valt att ta med i uppsatsen. Kapitlet är indelat i fyra avsnitt. Min avsikt med denna uppdelning är att på ett tydligt sätt spegla mina frågeställningar. Jag börjar med att analysera den första delen i resultatkapitlet, nämligen elevernas attityder till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Jag går sedan över till att analysera var och en av de tre metoderna för sig. Först kommer en analys av elevernas syn på metoden oidentifierade ansökningshandlingar, vidare följer en analys av resultaten avseende positiv särbehandling och sist analyserar jag ungdomarnas syn på metoden kvotering.

## 7.1 Attityder

Resultaten av respondenternas attityder som framgår av tabell 1 grundar sig utifrån institutionell teori i värderingar som har konstruerats genom erfarenheter. Dessa erfarenheter har vi fått från relationer till människor och till institutionella regler och normer, såväl formella som informella (March & Olsen, 1989). Resultaten i tabell 1 visar att tre av fyra elever tycker att etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är ett problem. Detta tyder på att många är medvetna om den exkludering och stigmatisering som råder i arbetslivet av personer med utländsk bakgrund. Medvetenheten hos ungdomarna om att etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är ett problem, ökar chanserna att vilja göra något åt det. Denna insikt hos respondenterna tror jag beror på deras erfarenheter av bl.a. mer heterogena skolor till skillnad från dåtidens homogena skolor som troligtvis fostrat en hel del av dagens arbetsgivare. Dessutom har dessa ungdomar vuxit upp i ett samhälle präglad av mångfald och globalisering, vilka givit dem möjligheten att vidga sina vyer. Det kan vara så att dessa faktorer ligger till grund även för att 90 procent av respondenterna tycker att arbetsgivare borde se till personers kompetens vid tillsättning av tjänster snarare än deras etniska bakgrund. Kvalifikationerna har enligt resultatet således överordnad betydelse vid en anställning jämfört med etniskt ursprung. Resultaten visar på en förändringsbenägenhet och optimism bland ungdomarna, då så många som närmare tre fjärdedelar tror att det finns sätt att motverka diskriminering på. Måhända kan ungdomarnas attityder i ett längre perspektiv leda till en förändring på strukturell nivå. Detta kan ske om fler personer med utländsk bakgrund får ett arbete som motsvarar deras kompetens, på så vis att de materiella resurserna fördelas mer rättvist. En mer rättvis fördelning av materiella resurser kommer i sin tur resultera i att invandrare får större inflytande och ökad makt i samhället (SOU 2006:79).

## 7.2 Aidentifierade ansökningshandlingar

Med utgångspunkt i resultaten som redovisades i föregående kapitel, kan det konstateras att aidentifierade ansökningshandlingar är den metod som eleverna är mest positivt inställda till, jämfört med de två andra metoderna positiv särbehandling och kvotering. Som tidigare nämnts framgår det av tabell 2 ovan att närmare 70 procent av ungdomarna tycker att aidentifierade ansökningshandlingar borde användas som metod för att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. En respondent motiverade sitt svar med att det inte finns någon risk för att man väljer bort personer med utländska namn om man använder aidentifierade ansökningshandlingar och att alla då får samma möjlighet att komma på intervju. Dessa resultat bekräftas av IFAU – studien (Sibbmark, 2007) som visar att alla har samma chans att bli kallad till anställningsintervju i de fall där aidentifierade ansökningshandlingar används jämfört med de fall där vanliga rekryteringsförfaranden används då chansen är lägre för personer med bakgrund utanför västvärlden. Det framgår av resultaten att många av respondenterna motiverar sin positiva inställning till aidentifierade ansökningshandlingar med att alla som söker ett jobb med den metoden har samma möjligheter oavsett etnisk bakgrund. Dessa resultat kan bero på att eleverna har blivit upplärda i olika institutioner såsom familjen, skolan, etc. att rättvisa är en viktig norm som man bör sträva efter. Vidare kan den positiva inställningen hos majoriteten av respondenterna grunda sig i att flera kommuner har prövat metoden aidentifierade ansökningshandlingar och att det har gjorts en stor svensk studie kring dessa försök. Detta kan i sin tur ha resulterat i att människor i samhället blivit mer medvetna om metoden och dess relevans.

Resultaten i tabell 3 visar att cirka 7 av 10 respondenter är optimistiska till att aidentifierade ansökningshandlingar går att genomföra. Det är således flest elever som tror på den här åtgärdens genomförbarhet jämfört med de två andra åtgärderna. Anonymitetsutredningen (SOU 2005:115) framhåller att metoden aidentifierade ansökningshandlingar, enligt kommunerna som prövat den, fungerar både praktiskt och kvalitetsmässigt. Kommunerna uppger dock att användningen av metoden leder till merarbete och att rekryteringarna därmed tar längre tid. Detta bekräftar det majoriteten av respondenterna enligt mina resultat tror, nämligen att metoden är genomförbar och att den därmed går att använda. Att användningen av metoden leder till merarbete och förlänger rekryteringarna är däremot något som måste lösas på institutionell nivå, då det är upp till arbetsplatsorganisationen att hitta rutiner för att effektivisera användandet av metoden. Om arbetsplatsen inför rutiner för detta kommer troligtvis problemet med extraarbete och långa rekryteringar att försvinna. Även om så inte sker, så är merarbete inte ett hinder för att metoden går att genomföra.

Resultaten i tabell 4 visar att det är en majoritet av tredjeårseleverna i studien, omkring 60 procent, som tror att metoden aidentifierade ansökningshandlingar kan motverka den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden. Dessa respondenters optimistiska tro på aidentifierade ansökningshandlingar stöds av anonymitetsutredningens slutsats (SOU 2005:115), vilken är

att metoden minskar risken för negativ särbehandling. Utredningens argument för denna slutsats är att arbetsgivaren inte kan påverkas av det som hon/han inte känner till eller ens kan försöka gissa sig till (ibid.). Vidare visar Rooth (2007) i sin forskning att arbetsgivare har negativa implicita attityder mot utländskklingande namn och att det är tänkbart att betydelsen av sådana implicita attityder kan minska vid den personliga kontakt som en intervju innebär. Denna studie antyder således att aidentifierade ansökningar gör det möjligt för personer med utländsk bakgrund att bli kallad till intervju och att de genom att få komma på intervju kan reducera fördomar och på så vis motverka etnisk diskriminering. Även Rooths forskning bekräftar till stor del resultatet i min undersökning, dvs. att 60 procent av respondenterna tror att metoden kan motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.

## 7.3 Positiv särbehandling

23 procent anser att positiv särbehandling borde användas som metod för att motverka den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden. Av dessa är det dubbelt så många tjejer än killar är positiva till användandet av metoden positiv särbehandling. Resultatet har hög signifikans, vilket innebär att det är generaliserbart. Liknande mönster avseende kön ser vi i attitydundersökningen som Knight & Hebl (2005) har gjort för att ta reda på vad studenter tycker om olika aktiva åtgärder för att öka mångfalden på universitet. Även där var tjejerna mer positivt inställda till de olika metoderna (bland annat positiv särbehandling) än killarna. Detta tror jag kan bero på att kvinnor är mer medvetna om vad det innebär att vara en underordnad grupp. Utifrån ett rättsligt perspektiv vet tjejerna i min studie att positiv särbehandling är tillåtet i Sverige när det finns en skev könsfördelning på exempelvis en arbetsplats (se rättsligt perspektiv), vilket kan underbygga resonemanget att de förstår varför en sådan metod kan behövas även när det gäller att få in fler personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden.

Resultaten i tabell 2 ovan visar att nästan dubbelt så många respondenter med utländsk bakgrund tycker att man bör använda positiv särbehandling jämfört med de som har två svenskfödda föräldrar. Liknande resultat ser vi även i tabell 4 där närmare hälften av de med utländsk härkomst tror att positiv särbehandling kan motverka etnisk diskriminering, medan endast en fjärdedel av de infödda respondenterna tror detsamma. Anledningen till att fler personer med utländsk bakgrund är för metoden kan bero på att de på ett eller annat sätt känner sig eller känner någon i sin närhet som är exkluderad på exempelvis arbetsmarknaden, bostadsmarknaden etc. Därför kanske de ser positiv särbehandling som en bra möjlighet att bli inkluderade i samhället. Genom att få ett arbete som motsvarar kvalifikationerna ökar de materiella tillgångarna och därmed också möjligheten att välja var man vill bo. Detta gör att man inte längre ses som annorlunda, eftersom att man då har samma livsvillkor som majoritetsbefolkningen. Först när detta är uppnått, dvs. ”fullvärdigt medborgarskap”, så upphör personer med utländsk bakgrund att vara en stigmatiserad grupp (Schierup, 2007). Varför många med svenskt ursprung inte tycker att positiv särbehandling bör användas och

varför de inte tror att metoden kan motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är svårt att uttala sig om. Precis som med alla andra nya och okända metoder, möter man också denna med skepsis. Men resultaten i den norska studien (Steen Jensen & Orupabo, 2010) visar att det är först när man använt metoden positiv särbehandling som man inser att det är en bra metod för att rekrytera kvalificerade personer med utländsk bakgrund. Detta bekräftade försöksverksamheterna i studien som uttryckte att när de väl hade använt metoden en gång, så fortsatte de att göra det. Detta talar för att personer med svensk bakgrund kommer att bli mer medvetna om metodens fördelar när de först har provat den.

## 7.4 Kvotering

Resultaten i min undersökning visar att kvotering är en kontroversiell metod. Majoriteten av respondenterna i min studie har en negativ inställning till den. Enligt resultaten är det endast 12 procent som är för att man borde använda kvotering som metod. Många av respondenterna uttrycker att metoden är kontraproduktiv och den snarare diskriminerar än motverkar diskriminering. I resultatkapitlet ovan exemplifierar jag detta med ett citat från Anna som framhåller att metoden kommer att leda till mer diskriminering. Hon uttrycker också att man (de med svensk bakgrund) kommer säga att ”du fick jobbet för att du är invandrare”. Det är flera av respondenterna som motiverar sitt motstånd mot kvotering med just dessa argument. De som får jobbet riskerar enligt respondenternas resonemang att bli exkluderade och stigmatiserade på arbetsplatsen. Men de som har bättre kvalifikationer och inte får jobbet exkluderas också, eftersom att de troligtvis hade fått jobbet om en sådan metod inte hade tillämpats. Detta understryks även i den attitydundersökning som Knight och Hebl (2005) har gjort. Respondenterna i deras studie inte heller är särskilt positiva till kvotering, vilket Knight och Hebl exemplifierar med ett citat från en respondent som uttrycker att skolan genom att använda kvotering kan tvingas acceptera studenter som inte är kvalificerade.

Det är fler som tror att kvotering som metod är genomförbar (se tabell 3) än vad det är som tror att metoden kan motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden (se tabell 4). Rättsfallet angående etnisk kvotering vid Uppsala Universitet (NJA 2006 s. 683) bekräftar att kvotering inte är tillåten att använda ur ett juridiskt perspektiv, därmed inte sagt att metoden inte är praktiskt genomförbar. Uppsala universitet har infört och provat metoden (tills det blev klarlagt att den är otillåten) vilket torde visa att den går att genomföra.

# 8. Avslutande diskussion

## 8.1 Slutsatser

I det här avsnittet tänker jag föra en diskussion om huruvida jag tycker att jag uppnått mitt syfte med uppsatsen eller inte och resonera kring om jag har besvarat mina frågeställningar.

Syftet med denna studie har varit att undersöka vilka attityder sistaårselever på gymnasiet har till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden samt hur de ser på olika metoders möjligheter att motverka den.

### **Vilka attityder finns det bland sistaårselever på gymnasiet till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden?**

Majoriteten av tredjeårseleverna i min studie tycker att etnisk diskriminering är ett problem. Jag kan av detta dra slutsatsen att de är medvetna om att etnisk diskriminering förekommer samt att personer med utländsk bakgrund är en exkluderad och stigmatiserad grupp i samhället. Många tror också att det finns något sätt att motverka etnisk diskriminering på, vilket visar att dessa ungdomar tror på att det går att förändra den problematiska situationen för personer med utländsk bakgrund. Det kan enligt min mening inte nog betonas att ungdomarnas medvetenhet och tro på förändring kommer att vara avgörande för hur arbetsmarknaden kommer att se ut i framtiden. Jag är övertygad om detta, eftersom att det är ungdomarnas erfarenheter och attityder som kommer att präglade den kommande arbetsmarknaden genom att det är dem som är framtidens anställda, antingen som rekryterare eller som arbetstagare. Oavsett vad de har för anställning, kommer de att påverka sina organisationer genom normer och regler, såväl formella som informella. Jag tycker det är viktigt att påpeka att attityder är i en ständig förändring, vilket också möjliggör att institutioner kan förändras. På så vis finns det även hopp för att den etniska diskrimineringen kan motverkas.

### **Hur ser eleverna på de olika metoderna oidentifierade ansökningshandlingar, positiv särbehandling och kvotering när det gäller användning och genomförbarhet?**

Det har genom min undersökning blivit tydligt vad eleverna har för inställning till de olika metoderna. Min slutsats är att ju mer rättvis en metod anses vara desto fler är positiva till att metoden bör användas. Majoriteten anser att oidentifierade ansökningshandlingar borde användas som metod för att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Det är också flest respondenter som tror att metoden oidentifierade ansökningshandlingar går att genomföra. Jag tycker mig se ett mönster i resultaten, baserat på svaren från såväl de slutna som de öppna frågorna. Det verkar som att så länge användningen av metoden inte minskar

ungdomarnas egna möjligheter att få jobb och så länge den därmed är rättvis enligt både majoritetsbefolkningens perspektiv och minoriteternas synvinkel så är det en bra metod att använda. Jag grundar detta resonemang på att många är positiva till metoden avidentifierade ansökningshandlingar, medan ett stort antal är negativa till kvotering. Många uttrycker att kvotering är en orättvis metod, eftersom att den leder till att de mest kvalificerade kanske inte får jobbet utan att det är någon som endast uppfyller kriteriet utländsk bakgrund. Dessa resonemang om att inte de mest kvalificerade får jobben kan ha sin grund i fördomar, då personer som får jobb genom kvotering kan vara lika kompetenta som någon som inte får det, eller kanske till och med mer kompetenta. Självklart anställer man inte helt okompetenta människor, endast för att uppfylla en kvot, utan det finns krav även för vad dessa måste ha för utbildning och erfarenheter.

Positiv särbehandling befinner sig i mitten av de ovan nämnda metoderna när det gäller hur många elever som tycker att metoden borde användas och dess genomförbarhet. Av dessa resultat drar jag slutsatsen att denna metod kan vara ett tänkbart alternativ att införa på arbetsplatserna. Skulle metoden införas, så tror jag inte att alltför många skulle protestera, då Sveriges befolkning redan vet ungefär vad metoden går ut på när det gäller kön. Enligt EG-rätten är det tillåtet med positiv särbehandling, varför detta ska anses gälla även Sverige eftersom att EG-rätten står över de svenska lagarna. Det är upp till politikerna i Sverige att införa det på institutionell nivå, dvs. i arbetsplatsorganisationerna.

### **Hur ser eleverna på metodernas möjligheter att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden?**

Jag tror precis som majoriteten av respondenterna i min studie att avidentifierade ansökningshandlingar är en bra metod att införa. Detta för att det ger personer med utländsk bakgrund chansen att komma vidare i rekryteringsprocessen till en intervju, där man genom ett personligt möte kan presentera sig själv och sin kompetens även muntligt vilket förhoppningsvis reducerar fördomarna och i sin tur ökar chansen att få ett arbete. Alla konkurrerar på lika villkor, vilket gör metoden rättvis. Jag tror att metoden kan motverka diskriminering fram till intervjun. Dock så tror jag att den behöver kompletteras även med andra aktiva åtgärder, såsom exempelvis positiv särbehandling. Jag tycker att man kan använda anonyma ansökningar och att denna metod är bra fram till en intervju. Jag tänker att man sedan, det vill säga vid intervjusteget, kan fortsätta med aktiva åtgärder som positiv särbehandling. Rekryterare kan då vid intervjusteget bestämma sig för att särbehandla en person med utländsk bakgrund, som har likvärdiga meriter som en person med svensk bakgrund, positivt. Detta ökar möjligheten för att den etniska diskrimineringen motverkas i alla steg i en rekryteringsprocess, inte bara i den första delen.

Det är få respondenter som tror att kvotering som metod kan motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Flera respondenter anger att de tror att metoden kommer att öka diskrimineringen istället för att motverka den. De nämner här kompetensen som grund. Jag

tror att anledningen till att de infödda är mer skeptiska till kvotering än personer med utländsk bakgrund beror på att de med svensk bakgrund har mer att förlora på metoden. Jag grundar denna slutsats på att det är majoritetsbefolkningen som har störst makt och inflytande i samhället, eftersom att de sitter på de högsta positionerna där de viktiga besluten tas gällande politik, lagar, löner etc. Om fler personer med utländsk härkomst får jobb (genom kvotering) på höga positioner, så ökar deras makt i samhället samtidigt som inföddas makt minskar. Jag tror att det är när institutionerna i samhället blir mer blandade som vi kan få till attitydförändringar och en jämnare maktfördelning. Det är förmodligen först när majoritetsbefolkningen ser fördelarna med mångfalden som diskrimineringen kommer att motverkas. Men för att infödda arbetsgivare och andra i maktposition ska få möjlighet att se fördelarna med heterogena institutioner, måste man vidta vissa aktiva åtgärder. Anledningen till att jag tror det är att integrationspolitiken tillsammans med andra försök som exempelvis diskrimineringslagen hittills inte har gett någon positiv effekt för personer med utländsk härkomst på arbetsmarknaden. Jag tycker därför att samhället måste reagera och inse att vi alla tjänar på inkludering framför exkludering.

## **8.2 Förslag på vidare forskning**

Mitt förslag på vidare forskning är att göra en större attitydundersökning i hela landet för att se hur människor ställer sig till positiv särbehandling på grund av etnicitet, eftersom att det har varit uppe för diskussion på hög nivå men det har inte implementerats i svensk lagstiftning. Vidare tycker jag att det skulle tillföra stor nytta för personer med utländsk bakgrund samt för integrationspolitiken, om fler utvärderingar gjordes på metoden oidentifierade ansökningshandlingar, då jag tror att det kan skapa incitament för regeringen att göra det obligatoriskt för alla organisationer och rekryterare att använda metoden. Jag tror dessutom att det skulle vara nyttigt för integrationspolitiken i Sverige om det genomfördes undersökningar på andra aktiva åtgärder som används internationellt och som skulle kunna vara intressanta att använda här. Slutligen tycker jag att det skulle vara av intresse för alla EU:s länder om det genomfördes någon undersökning av EU-medborgares attityder till de tre olika metoderna som jag har undersökt.



# 9. Källförteckning

## Litteratur

Balibar, Étienne & Wallerstein, Immanuel (2002): *Ras, nation, klass: mångtydiga identiteter*. Göteborg: Daidalos.

Borevi, Karin. Positiv särbehandling och invandrapolitik i Sverige i Åsard, Erik & Runblom, Harald (red) (2000): *Positiv särbehandling i Sverige och USA*. Stockholm: Carlsson bokförlag

Dahlerup, Drude & Freidenvall, Lenita (2008): *Kvotering*. Stockholm: SNS Förlag

Dahlerup, Drude (2006): *Women, Quotas and Politics*. London; New York: Routledge

De los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana (2005): *Intersektionalitet – kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.

De los Reyes, Paulina (2001): *Mångfald och differentiering*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Eliasson, Annika (2006): *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur.

Ejlertsson, Göran (2005): *Enkäten i praktiken – En handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Elofsson, Stig. Kvantitativ metod i Larsson, Sam/Lilja, John/Mannheimer, Katarina (red) (2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Greasly, Pete (2008): *Quantitative Data Analysis Using SPSS: an Introduction for Health and Social Science*. Maidenhead: Open University Press.

Göransson, Håkan Gabinus (2010): *Arbetsrätten – en introduktion*. Mölnlycke: Nordstedts Juridik AB.

Göransson, Håkan Gabinus (2008): *Diskrimineringslagen. En sammanfattning av 2008 års lag med lagtextbilaga*. Vällingby: Nordstedts Juridik AB.

Kamali, Masoud (2010): *Racial discrimination: Institutional patterns and politics*. New York: Routledge.

Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

March, James G. & Olsen, Johan P. (1989): *Rediscovering institutions: the organizational basis of politics*. New York: The free press.

Larsson, Sam. Teori, metod och empiri i Larsson, Sam/Lilja, John/Mannheimer, Katarina (red) (2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Rosengren, Karl-Erik & Arvidsson, Peter (2002): *Sociologisk metodik*. Malmö: Liber.

Roth, Ann-Katrine (2008): *Mångfaldsboken: från teori till praktik*. Andra upplagan. Stockholm: Norstedts juridik.

Ruane, Janet M. (2006): *A och O i Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur  
Schierup, Carl-Ulrik. Sverige, ”mångfalden” och exkluderingens politiska ekonomi i Burns,

Tom M/Machado, Nora/Hellgren, Zenia/Brodin, Göran (red) (2007): *Makt, kultur och kontroll över invandrares livsvillkor – multidimensionella perspektiv på strukturell diskriminering i Sverige*. Uppsala: Författarna

Svenning, Conny (2003): *Metodboken. Samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling. Klassiska och nya metoder i informationssamhället: källkritik på Internet*. Femte omarbetade upplagan. Eslöv: Lorentz förlag.

Thurén, Torsten (2007): *Vetenskapsteori för nybörjare*. Andra omarbetade upplagan. Stockholm: Liber.

### Vetenskapliga artiklar

Ahmed M, Ali & Ekberg, Jan (2009): Fältexperiment för att studera etnisk diskriminering på den svenska arbets- och bostadsmarknaden. *Socialvetenskaplig tidskrift*, Nr 2, årgång 16.

Attström, Karin (2007): *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment*. Genève: International Labour Organization.

Bertrand, Marianne & Mullainathan, Sendhil (2004): Are Emily and Greg more Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labour Market Discrimination. *American economic review*, Vol. 94, s. 991-1013.

Carlsson, Magnus & Rooth, Dan-Olof (2007): Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad - resultat från fältexperiment. *Ekonomisk debatt*, Vol. 35, Nr 3, s. 55-68.

Goldin, Claudia & Rouse, Cecilia (2000): Orchestrating Impartiality: The Impact of Blind Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, Vol. 90, No 4, s. 715–741.

Knight, Jennifer L. & Hebl, Michelle (2005): Affirmative Reaction: The influence of Type of Justification on Nonbeneficiary Attitudes Toward Affirmative Action Plans in Higher Education. *Journal of Social Issues*, Vol. 61, No 3, s. 547-568.

Riach, Peter. A, & Rich, Judith (2002): Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *The Economic Journal*, Vol. 112, No 483, s. 480–518.

Rooth, Dan-Olof (2007): Implicit Discrimination in Hiring - Real World Evidence. *IZA Discussion Paper*, No 2764.

Sahlin, Ingrid & Machado, Nora (2008): Diskriminering och exkludering - en introduktion. *Socialvetenskaplig tidskrift*, Nr 3-4, årgång 15.

### Offentligt tryck

SOU 2010:7, *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden*. Betänkande av Utredningen om aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet.

SOU 2006:79, *Integrationens svarta bok – Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*. Slutbetänkande av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering.

SOU 2006:22, *En sammanhållen diskrimineringslag*. Slutbetänkande av diskrimineringskommittén.

SOU 2005:41, *Bortom Vi och Dom – teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*.

SOU 2005:115, *Avidentifiera ansökningshandlingar – en metod för mångfald*. Betänkande av anonymitetsutredningen.

Proposition 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*

### Rapporter

De los Reyes, Paulina (2008): *Etnisk diskriminering i arbetslivet – kunskapsläge och kunskapsbehov*. Landsorganisationen i Sverige.

Nordström Skans, Oskar & Åslund Olof (2007): *Leder anonyma jobbansökningar till lika möjligheter?* Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU)  
Rapport 2007:28.

Integrationsverket (2006): *Rapport integration 2005*. Norrköping.

Steen Jensen, Ragnhild & Orupabo, Julia (2010): *Evaluering av forsøket med moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning Rapport 2010:5.

Sibbmark, Kristina (2007): *Aidentifiserade jobbansökningar – erfarenheter från ett försök i Göteborgs stad*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) Rapport 2007:15.

## Elektroniska källor

Vetenskapsrådet. 100310

[http://www.vr.se/download/18.7f7bb63a11eb5b697f3800012802/forskningsetiska\\_principer\\_t\\_f\\_2002.pdf](http://www.vr.se/download/18.7f7bb63a11eb5b697f3800012802/forskningsetiska_principer_t_f_2002.pdf)

Statistiska centralbyrån (Utrikes födda i riket år 2009). 101121

<http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/Visavar.asp?yp=tansss&xu=C9233001&huvudtabell=UtrikesFoddaR&deltabell=04&deltabellnamn=Utrikes+f%F6dda+i+rikt+efter+k%F6n%2E+%C5r&omradekod=BE&omradetext=Befolkning&preskat=O&innehall=UtrikesFodda&starttid=2000&stopptid=2009&Prodid=BE0101&fromSok=&Fromwhere=S&lang=1&langdb=1>

Nationalencyklopedin, sökord: *Etnisk diskriminering, Utländsk bakgrund, positiv särbehandling, kvotering, aidentifiserade ansökningshandlingar, aktiva åtgärder*. 101025  
[www.ne.se](http://www.ne.se)

Johansson, Christin & Nordmark, Eva (2006): *Se positiv särbehandling som främjande av mångfald*. DN Debatt. 101127

<http://www.dn.se/debatt/se-positiv-sarbehandling-som-framjande-av-mangfald-1.537464>

## Övrigt:

Rättspraxis, svensk rätt

NJA 2006 s. 683 Uppsala Universitet

## Bilaga 1 - Missiv



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
Institutionen för socialt arbete  
Vetenskapligt arbete,  
C-uppsats, 15 hp, 2010

### Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

Flera studier visar att etnisk diskriminering förekommer i anställningsprocessen på den svenska arbetsmarknaden. Med etnisk diskriminering avses olikbehandling av personer med utländsk bakgrund trots att de har likvärdiga egenskaper som etniska svenskar. Det innebär exempelvis att arbetsgivare väljer att ge arbete till etniska svenskar i första hand, trots att personer med utländsk bakgrund är minst lika kvalificerade. *Personer med utländsk bakgrund* definieras här som personer som är utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar. Avsikten med denna undersökning är att ta reda på vad Ni som läser sista året på gymnasiet har för syn på etnisk diskriminering på arbetsmarknaden och de olika metoderna för att motverka den.

Jag har tagit kontakt med er skolläda som har gett sitt godkännande till utlämningen av enkäten på skolan. Antalet deltagande i studien är fyra klasser som läser tredje året på er gymnasieskola, vilka har valts ut slumpmässigt.

Det är frivilligt att delta i studien och du kan välja att avbryta när du vill. Jag vill dock att du försöker svara så sanningsenligt som möjligt på alla frågor. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt. Undersökningen görs helt anonymt, vilket innebär att ingen kommer att veta vem som svarat vad. De flesta svaren kommer att sammanställas i statistiska tabeller, vilket innebär att en enskilds svar inte kommer att kunna utläsas. Några av svaren från de öppna frågorna kommer jag dock att citera, men ingen förutom du själv vet vilket svar som är ditt.

Om du i efterhand ångrar ditt deltagande kan du kontakta mig via mejl och uppge ditt enkätnummer som står högst upp i högra hörnet på detta papper och på enkäten, så kan jag ta bort din enkät.

Ditt deltagande kommer att bidra till betydelsefull information och kunskap för min studie.

**Tack på förhand för din medverkan.**

Göteborg, mars 2010

Xufe Berisha

Handledare  
Staffan Höjer

## Bilaga 2 – Enkät

### Bakgrundsfrågor

#### Fråga 1

Kön:            Kvinna                       Man

#### Fråga 2

Vilken gymnasieskola går du på?

\_\_\_\_\_gymnasiet

#### Fråga 3

Vilket program läser du på?

\_\_\_\_\_programmet med inriktning\_\_\_\_\_

### Frågor om etnisk bakgrund

#### Fråga 4

Vilket land är du född i?

Sverige                       Annat

#### Fråga 5

Vilket land är din mamma född i?

Sverige                       Annat

#### Fråga 6

Vilket land är din pappa född i?

Sverige                       Annat

## Frågor om etnisk diskriminering i arbetslivet

### Fråga 7

Har du någon gång hört talas om (till exempel via media, skolan, böcker) att människor har blivit diskriminerade i arbetslivet på grund av sin etniska bakgrund?

Ja

Nej

### Fråga 8

Har du någonsin sett eller hört att någon i din närhet (familj, släkt, vänner, bekanta) blivit diskriminerad i arbetslivet på grund av sin etniska bakgrund?

Ja

Nej

### Fråga 9

Tror du att du någon gång själv har blivit diskriminerad i arbetslivet på grund av din etniska bakgrund?

Ja

Nej

## Frågor om hur man kan motverka etnisk diskriminering i arbetslivet

**Positiv särbehandling** syftar till att främja en jämnare fördelning mellan grupper genom att medlemmar av en underrepresenterad grupp, exempelvis personer med utländsk bakgrund, ges företräde på arbetsmarknaden ([www.ne.se](http://www.ne.se)). Det har genom rättspraxis från EG-domstolen blivit klarlagt att positiv särbehandling endast får användas i valet mellan likvärdiga eller nästan likvärdiga sökande. I Sverige är det idag endast tillåtet med positiv särbehandling på grund av kön. Det innebär att arbetsgivaren, då det råder en skev könsfördelning på en viss typ av arbete, ska prioritera sökande av det underrepresenterade könet (SOU 2006:22).

### Fråga 10

Tycker du att *positiv särbehandling* av personer med utländsk bakgrund borde användas som metod för att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden?

Ja

Nej

Vet ej

Motivera ditt svar:

---

---

### Fråga 11

Tror du att det skulle vara genomförbart att använda metoden *positiv särbehandling* av personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden?

Ja

Nej

Vet ej

### Fråga 12

Tror du att *positiv särbehandling* av personer med utländsk bakgrund kan motverka den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden?

Ja

Nej

Vet ej

Flera studier pekar på att namnet påverkar hur en person behandlas på arbetsmarknaden. En ansökningshandling som har ett utländskklingande namn löper större risk att läggas åt sidan, då forskning visar att 90 procent av diskrimineringen sker i urvalsprocessen. **Avidentifierade ansökningshandlingar** innebär att arbetsgivaren i ett första steg bedömer ansökningshandlingar utan att den arbetssökandes personuppgifter såsom namn, kön, ålder osv. finns med. Ett första urval till intervju görs därmed på grundval av de avidentifierade uppgifterna (*Mångfaldsperspektiv i rekryteringen*, 2008:14).

### Fråga 13

Tycker du att *avidentifierade arbetsansökningar* borde användas som metod för att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden?

Ja

Nej

Vet ej

Motivera ditt svar:

---

---

### Fråga 14

Tror du att det skulle vara genomförbart att använda metoden *avidentifierade arbetsansökningar* på arbetsmarknaden?

Ja

Nej

Vet ej



### Fråga 15

Tror du att *avidentifierade arbetsansökningar* kan motverka den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden?

Ja

Nej

Vet ej

**Kvotering** innebär att man bestämmer att en viss andel eller ett visst antal personer som t.ex. har utländsk bakgrund skall finnas representerade på en viss typ av tjänst. Syftet med kvotering är att åtgärda en ojämnh fördelning mellan olika grupper, exempelvis etniska svenskar och personer med utländsk bakgrund, på bl.a. arbetsmarknaden. Personer ur dessa två grupper konkurrerar vid kvotering inte med varandra, utan endast inbördes inom respektive grupp (SOU 2006:22).

### Fråga 16

Tycker du att *kvotering* av personer med utländsk bakgrund borde användas som metod för att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden?

Ja

Nej

Vet ej

Motivera ditt svar:

---

---

### Fråga 17

Tror du att det skulle vara genomförbart att använda metoden *kvotering* av personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden?

Ja

Nej

Vet ej

### Fråga 18

Tror du att *kvotering* av personer med utländsk bakgrund kan motverka den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden?

Ja

Nej

Vet ej

### Fråga 19

#### Påståenden om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

Vad tycker du om dessa påståenden? Välj och sätt kryss på ett av följande fem alternativ som du tycker passar bäst in på vad du tycker om varje påstående.

<u>Påståenden</u>	Instämmer i mycket hög grad	Instämmer i ganska hög grad	Varken instämmer eller tar avstånd	Tar avstånd i ganska hög grad	Tar avstånd i mycket hög grad
Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är ett problem.					
Det finns inte något sätt att motverka etnisk diskriminering på					
Om man har svårt att få jobb beror det oftast på att man inte är tillräckligt kompetent.					
Det är svårare att få jobb om du har utländsk bakgrund.					
Arbetsgivare borde se till personers kompetens vid tillsättning av tjänster snarare än deras etniska bakgrund.					
Etniska svenskar är generellt mer kompetenta än personer med utländsk bakgrund.					
Jag tycker att kvotering av personer med utländsk bakgrund i arbetslivet är orättvist.					
Kvotering av personer med utländsk bakgrund är en bra metod för att motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.					

<b>Positiv särbehandling är en bra metod för att den skapar mångfald på arbetsmarknaden.</b>					
<b>Det är onödigt för en arbetsgivare att inför en anställningsintervju veta vad man heter.</b>					

### Fråga 20

Tror du att den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden skiljer sig åt beroende på vilket land man kommer ifrån?

Ja

Nej

Vet ej

Om ja, på vilket sätt?

---



---



---

### Fråga 21

Har du några egna synpunkter gällande etnisk diskriminering på arbetsmarknaden och hur man kan motverka den?

---



---



---



---



---



---



---