



Kunskapsöversikt

2024:14

Etnisk diskriminering i
rekryteringsprocesser
– orsaker och åtgärder

Etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser – orsaker och åtgärder

Pinar Aslan Akay & Maria Cheung

Kunskapsöversikt 2024:14



Delmi Kunskapsöversikt 2024:14
Beställning: www.delmi.se
E-post: ju.delmi@regeringskansliet.se
Omslagsfoto: [Florian Hahn, Unsplash](#)
Stockholm 2024
ISBN:978-91-89701-91-5

Förord

Diskrimineringslagen, som trädde i kraft 2009, består idag av två huvudsakliga delar: ett förbud mot diskriminering samt ett krav på att aktivt motverka och förebygga diskriminering. Lagen omfattar sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Trots denna lagstiftning kvarstår diskriminering som ett betydande samhällsproblem i många sammanhang.

Tittar vi specifikt på etnisk diskriminering är de flesta anmälningarna till Diskrimineringsombudsmannen kopplade till arbetslivet. Samtidigt är mörkertalet stort, och flera rapporter visar att förekomsten av etnisk diskriminering är större än andelen faktiska anmälningar. Klart är att etnisk diskriminering i arbetslivet är ett omfattande problem som medför flera samhällsrisker. För enskilda individer kan kostnaderna bli höga, både i form av förlorad inkomst och negativa psykiska och fysiska hälsoeffekter. För ett samhälle i behov av kompetent arbetskraft är det ett resursslöseri när behöriga individer, på grund av sin etniska tillhörighet, sorteras bort i rekryteringsprocesser. Detta leder i sin tur till frågor om integration. Om vi utgår från att integrationspolitiken ska vila på såväl individens ansvar som rättigheter, hur påverkas då samhällets målsättningar kring integration när vissa grupper inte behandlas likvärdigt på arbetsmarknaden?

Det har saknats samlad kunskap om både orsaker till och effektiva lösningar för att motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Vår målsättning med denna kunskapsöversikt är att belysa dessa två aspekter och bidra med ett faktaunderlag till arbetet med att bekämpa och förhindra etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser.

Författare till kunskapsöversikten är **Pinar Aslan Akay**, fil.dr. i socialt arbete och utredningssekreterare vid Delmi, och **Maria Cheung**, fil.dr. i national-ekonomi och utredningssekreterare vid Delmi. Kunskapsöversikten har granskats av Magnus Bygren, professor i sociologi vid Sociologiska institutionen, Stockholms universitet. Arbetet med kunskapsöversikten har följts av Delmis kommittéledamot Matz Dahlberg. Vid Delmis kansli har Daniel Silberstein, Hyrije Hasani och Suzanne Planchard granskat innehållet. Som brukligt i Delmi-sammanhang ansvarar författarna själva för kunskapsöversiktens innehåll, slutsatser och rekommendationer.

Stockholm, november 2024

Joakim Palme
Ordförande Delmi

Agneta Carlberger Kundoori
Kanslichef Delmi

Sammanfattning

Under de senaste fyra decennierna har forskning konsekvent visat att etnisk diskriminering förekommer i rekryteringsprocesser, både i Sverige och internationellt. På senare år har ett ökande antal studier fokuserat på att förklara och beskriva åtgärder för att förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringssammanhang. Syftet med denna systematiska kunskapsöversikt är att sammanställa och analysera denna forskning, med fokus på två forskningsfrågor: 1) vilka förklaringar till etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser framkommer i forskningen, och 2) vilka åtgärder för att förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser kan identifieras?

För att besvara dessa frågor har en omfattande sökning av forskningsstudier genomförts i sju databaser, vilket resulterade i 1 477 träffar. Efter exkludering av 1 369 studier, som inte uppfyllde våra inkluderingskriterier eller var dubletter, och tillägg av 11 ytterligare studier via referenslistor och webbplatser, återstod 119 studier för fulltextgranskning. Av dessa har 91 studier inkluderats i en syntes.

Resultatet av syntesen visar att etnisk diskriminering är ett utbrett och mångfacetterat fenomen som påverkar olika grupper i varierande grad beroende på kontext och yrkesområde. Ett tydligt etniskt hierarkiskt mönster framträder, där personer med utomeuropeisk och icke-västerländsk bakgrund oftare diskrimineras jämfört med grupper med kortare kulturellt avstånd till majoritetsbefolkningen. Diskrimineringen manifesterar sig på flera sätt och kan samverka med andra diskrimineringsgrunder, som kön, religion och hudfärg. Den kan även påverkas av yttre faktorer, såsom lokala våldsbrott, som kan förstärka negativa stereotyper om personer med utländsk bakgrund.

De resultat som besvarar den första forskningsfrågan visar att etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser ofta grundar sig i rekryterares subjektiva uppfattningar om arbetssökandes kompetens och kulturella lämplighet. Detta diskriminerande beteende förklaras till stor del av fördomar och stereotyper uppfattningar kopplade till arbetssökandes etniska och könsrättsliga tillhörighet, snarare än deras faktiska arbetsförmåga, meriter, kompetens eller utbildning. Således spelar attityder och föreställningar om olika grupper en central roll i rekryteringsbeslut.

Etnisk diskriminering kan också förklaras av organisationskultur, rekryteringsprocessens struktur, samt annonseringsstrategier och utformningen av annonser. Till exempel kan förutfattade meningar om vad som utgör en bra kulturell passform för organisationen leda till en preferens för kandidater som liknar rekryteraren eller den befintliga personalstyrkan. Denna bias kan sedan påverka utformningen av jobbbannonser och andra rekryteringsverktyg, vilket ytterligare förstärker en homogen arbetsplats.

Kunskapsöversikten visar även att etnisk diskriminering är mindre vanlig i stora och mer lönsamma företag. Forskare menar att detta kan bero på att större företag ofta är mer internationellt inriktade och därmed har en arbetskraft som präglas av större mångfald. Dessutom har dessa företag oftare de resurser som krävs för att genomföra effektiva åtgärder mot diskriminering i organisationen.

Forskningen visar också att etnisk diskriminering kan vara mer utbredd i vissa yrken och branscher, särskilt i de där kundkontakt är central och kundkretsen huvudsakligen består av majoritetsbefolkningen. Samtidigt visar studier att risken för etnisk diskriminering kan vara lägre i yrken där det är svårt att rekrytera arbetskraft, då kompetensbehovet överväger andra faktorer.

När det gäller den andra forskningsfrågan betonar resultaten vikten av att organisationer är medvetna om att diskriminering förekommer och att ledningen aktivt engagerar sig i att motverka detta genom konkreta mål och åtgärder. Verkningsfulla åtgärder, enligt forskningen, inkluderar kunskaps- och kompetenshöjande insatser på arbetsplatsen, utvärderingar och kartläggningar av risker för etnisk diskriminering, samt strukturerade rekryteringsprocesser som minimerar dessa risker.

Sammantaget har arbetet med kunskapsöversikten resulterat i följande policyrekommendationer för att förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser:

- **Kunskapshöjande insatser:** Regelbundna utbildningar kan minska fördomar och bias i rekryteringsprocesser, men företag med begränsade resurser kan behöva stöd för att implementera sådana utbildningar.
- **Upprätta konkreta mångfalds- och handlingsplaner:** Arbetsgivare bör utveckla mångfaldsplaner med tydliga och mätbara mål, baserade på en noggrann kartläggning av den nuvarande situationen, och regelbundet följa upp för att säkerställa framsteg.

-
- **Öka graden av formalisering och struktur i rekryteringsprocesser:** Genom att införa standardiserade metoder för rekrytering kan urvalet av kandidater ske på ett mer objektivet och rättvist sätt. AI-verktyg kan i detta sammanhang utgöra kraftfulla hjälpmedel för organisationer som arbetar med att minimera diskriminering. Samtidigt finns det risker med AI, vilket organisationer som tillämpar AI i sina rekryteringsprocesser bör vara medvetna om, så att inte befintliga diskrimineringsmönster förstärks.
 - **Insamling av jämlikhetsdata:** Insamling av data som synliggör diskrimineringsmönster eller risker för diskriminering i organisationer är nödvändig för att effektivt förebygga och motverka diskriminering.
 - **Tillsyn, sanktioner och incitament:** För att effektivt motverka etnisk diskriminering krävs både kännbara sanktioner och ekonomiska incitament, kompletterat med tydligare ansvar och regelbunden rapportering från arbetsgivare.

Abstract

Over the past four decades, research has consistently shown the prevalence of ethnic discrimination in recruitment, both in Sweden and internationally. In recent years, an increasing number of studies have focused on explaining and describing measures to prevent and counteract ethnic discrimination in recruitment contexts. The purpose of this systematic review is to synthesise and analyse this research, focusing on two research questions: 1) what explanations for ethnic discrimination in recruitment are revealed by the research, and 2) what measures can be identified to prevent and counteract ethnic discrimination in recruitment?

To answer these questions, a comprehensive search for research studies was conducted in seven databases, yielding 1 477 hits. After excluding 1 369 studies that did not meet our inclusion criteria or were duplicates, and adding 11 additional studies from reference lists and websites, 119 studies remained for full-text review. Of these, 91 studies were included in a synthesis.

The synthesis reveals that ethnic discrimination in recruitment is a pervasive and multifaceted phenomenon, affecting various groups to differing degrees depending on the context and occupational sector. A distinct ethnic hierarchy emerges, with individuals from non-European and non-Western backgrounds experiencing ethnic discrimination more frequently than those from groups with a shorter cultural distance from the majority population. Ethnic discrimination manifests in diverse ways and can intersect with other forms of discrimination, such as those based on gender, religion, or skin colour. External factors, such as local violent crime, may also reinforce negative stereotypes about individuals of foreign origin.

The results of the first research question show that ethnic discrimination in the recruitment process is often based on recruiters' subjective perceptions of the competence and cultural suitability of applicants. This discriminatory behaviour is largely explained by prejudices and stereotypes related to the ethnicity and gender of applicants rather than their actual work ability, merit, skills or education. Attitudes and perceptions about different groups therefore play a central role in recruitment decisions.

Ethnic discrimination can also be explained by organisational culture, the structure of the recruitment process, as well as advertising strategies and the design of advertisements. For example, prejudices about what constitutes a good cultural fit for the organisation may lead to a preference for candidates

who resemble the recruiter or the existing workforce. This bias can then influence the design of job advertisements and other recruitment tools, further reinforcing a homogeneous workplace.

The review also indicates that ethnic discrimination is less prevalent in larger and more profitable organizations. This may be because larger companies are often more international, with a more diverse workforce, and have the resources to implement effective anti-discrimination policies. Additionally, ethnic discrimination appears to be more common in certain industries, particularly those where customer contact is central, and the customer base is predominantly from the majority population. Conversely, occupations where skills are in high demand and difficult to recruit for may experience lower levels of ethnic discrimination, as the need for talent outweighs other considerations.

In addressing the second research question, the review highlights the critical importance of organizational awareness of ethnic discrimination and active management involvement in counteracting it through concrete goals and actions. Effective measures identified in the research include raising awareness within the workplace, assessing, and mapping the risks of ethnic discrimination, and implementing structured recruitment processes designed to minimize these risks.

The systematic review culminates in several policy recommendations to prevent and address ethnic discrimination in recruitment:

- **Raise Awareness:** Regular education and training can help reduce prejudice and bias in recruitment processes. However, companies with limited resources may require external support to implement such initiatives.
- **Develop Concrete Diversity and Action Plans:** Employers should create diversity plans with clear, measurable objectives, informed by a thorough analysis of the current situation, and ensure regular follow-up to track progress.
- **Increase Formalization and Structure in Recruitment Processes:** Standardised recruitment methods can make candidate selection fairer and more objective. In this context, AI tools can be valuable assets for organisations aiming to reduce discrimination. However, organisations integrating AI into their recruitment processes must be aware of the potential risks to avoid reinforcing existing discriminatory patterns.

-
- **Collect Equality Data:** Gathering data that highlights patterns or risks of ethnic discrimination within organizations is essential for effectively preventing and addressing discrimination.
 - **Implement Monitoring, Sanctions, and Incentives:** Effectively combating ethnic discrimination requires strong sanctions and financial incentives, supported by clearer accountability and regular reporting by employers.

Innehållsförteckning

Figurer och tabeller	14
1. Inledning	15
2. Bakgrund	18
2.1 Omfattning och förekomst av etnisk diskriminering	18
2.2 Den svenska kontexten	20
3. Centrala begrepp	22
3.1 Diskriminering	22
3.2 Etnisk tillhörighet	22
3.3 Aktiva åtgärder	23
3.4 Preferensbaserad diskriminering	23
3.5 Statistisk diskriminering	24
3.6 Stereotyper	24
3.7 Implicit diskriminering	25
3.8 Ingruppsbias	26
4. Metod och material	27
4.1 Tillvägagångssätt	27
4.2 Inkluderade studier	32
5. Diskrimineringens mönster och uttryck	36
5.1 Etniskt hierarkiskt mönster	36
5.2 Flera grupper löper risk att drabbas	39
5.3 Grannskapseffekter och områdesspecifika faktorer	43
5.4 Sammanfattning och reflektioner	45
6. Individspecifika faktorer och förklaringar	47
6.1 Arbetssökandes meriter, kvalifikationer och kulturella anpassning	47
6.2 Rekryterares bakgrund och erfarenheter	51
6.3 Sammanfattning och reflektioner	54

7. Organisatoriska och strukturella faktorer och förklaringar	56
7.1 Organisatoriska faktorer	56
7.2 Diskriminering i förhållande till bransch, företag och yrke	60
7.3 Sammanfattning och reflektioner	67
8. Åtgärder som kan förebygga och motverka etnisk diskriminering	70
8.1 Åtgärder på organisatorisk nivå	71
8.2 Åtgärder på nationell och strukturell nivå	80
8.3 Sammanfattning och reflektioner	82
9. Slutsatser	84
10. Framtida forskningsbehov	90
11. Policyrekommendationer	92
11.1 Kunskapshöjande insatser	93
11.2 Upprätta konkreta mångfalds- och handlingsplaner	94
11.3 Öka graden av formalisering och struktur i rekryteringsprocesser	94
11.4 Insamling av jämlikhetsdata	95
11.5 Tillsyn, sanktioner och incitament	96
Referenser	97
Bilaga 1. Sökningar	113
Bilaga 2. Avgränsningar och inkluderingskriterier	115
Bilaga 3. Inkluderade studier	117
Bilaga 4. Exkluderade studier	177
Bilaga 5. Kvalitetsgranskning	181
Förteckning över tidigare publikationer	184

Figurer och tabeller

Figurer

Figur 1. Flödesdiagram för kunskapsöversikten	29
Figur 2. Kvalitetsgranskning av originalstudier	31
Figur 3. Antal studier uppdelade på land	33
Figur 4. Fokusområde för inkluderade studier	34
Figur 5. Antal studier per tema	35

Tabeller

Tabell 1. Sökningar i databaser	113
Tabell 2. SPIDER-verktyget	115
Tabell 3. Inkluderade studier	117
Tabell 4. Exkluderade studier	177
Tabell 5. Kvalitetskriterier	182

1. Inledning

Etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden är ett allvarligt samhällsproblem som skapar och, om det fortgår, normaliserar en ojämlik behandling av personer baserat på deras etniska tillhörighet, vilket strider mot gällande lagar i Sverige (Diskrimineringslagen 2008:567). Det kan leda till att vissa grupper får sämre tillgång till arbete, kompetensutveckling och karriärmöjligheter, vilket i sin tur kan resultera i sämre inkomstutveckling och, i värsta fall, social utslagning och långvarigt ekonomiskt utanförskap. De drabbade kan uppleva negativa psykiska och fysiska hälsoeffekter, inklusive stress, ångest och depression. På samhällsnivå innebär detta ett betydande resursslöseri när tillgänglig arbetskraft och kompetens inte tas tillvara, vilket är särskilt bekymmersamt i ett land som Sverige, där den arbetsföra befolkningen åldras och arbetskraftsbristen blir alltmer påtaglig.

År 2016 beslutade regeringen om en nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott (läs vidare i Statskontoret, 2023, som gör en analys av planen). I den planen anges att regeringen har som mål att nå ett samhälle fritt från diskriminering år 2030. Att förebygga, motverka och bekämpa etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden är avgörande för att upprätthålla ett hållbart och inkluderande samhälle med jämlika förutsättningar. För att ett sådant arbete ska bli framgångsrikt behöver beslutsfattare, yrkesverksamma och allmänheten tillgång till ett brett och gediget kunskapsunderlag om varför diskriminering uppstår och om vilka åtgärder och insatser som är mest effektiva. Syftet med denna kunskapsöversikt är därför att sammanställa och analysera forskning med fokus på följande forskningsfrågor:

1. Vilka förklaringar till etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser framkommer i forskningen?
2. Vilka åtgärder för att förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser kan identifieras?

Uppgifter från Diskrimineringsombudsmannen (2024) visar att arbetslivet är det samhällsområde som har flest anmälningar om diskriminering, och att etnisk tillhörighet är den vanligaste diskrimineringsgrunden i dessa anmälningar. Även om etnisk diskriminering förekommer i flera olika sammanhang på arbetsmarknaden, utgör rekryteringsprocesser en särskilt stor risk för diskriminering. Detta gäller inte minst i samband med granskning och urval av kandidater för en vakant tjänst (se till exempel Blommaert, Coenders & van Turbergen, 2014; Schmaus & Kristen, 2022).

Att det förekommer etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser är väl belagt (se vidare i kapitel 2), men orsakerna bakom detta fenomen är inte lika utforskade. Under de senaste åren har det emellertid tillkommit studier som fokuserar på vad som driver eller förhindrar etnisk diskriminering (se till exempel Silva, 2022; Lang, 2021; Birkelund m.fl., 2020; Carlsson, Fumarco & Rooth, 2018; Baert m.fl., 2018; Midtbøen, 2015a; Baert m.fl., 2015; Bursell, 2014). Trots detta saknas fortfarande en kunskapsöversikt som sammanställer och analyserar denna forskning, särskilt med fokus på hur kunskapen kan förstås och tillämpas i en svensk kontext.

Det saknas även en sammanställning av kunskap som belyser vilka åtgärder som fungerar, eller inte fungerar, för att förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Bristande kunskapsunderlag kan innebära svårigheter för arbetsgivarna att själva förebygga och vidta åtgärder. När Statskontoret (2011) undersökte effekter av bestämmelserna om aktiva åtgärder i Diskrimineringslagen konstaterades det, till skillnad från insatser som rör jämställdhet, att en majoritet av arbetsgivarna saknade konkreta åtgärder mot etnisk diskriminering. Även Allbright (2024) och Ahmed (2015) har påpekat problemet med att det saknas konkreta mål och åtgärder kopplade till att förebygga och motverka etnisk diskriminering på svenska arbetsplatser.

Den forskning som tillkommit de senaste åren, som visar att etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser är ett omfattande problem (se kapitel 2), kombinerat med det ökade antalet anmälningar gällande etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, pekar på behovet av en systematisk kunskapsöversikt¹ som fokuserar på att förklara varför etnisk diskriminering uppstår i rekryteringsprocesser, och på att identifiera verkningsfulla åtgärder som förebygger och motverkar detta. Målet med denna kunskapsöversikt är att den ska bidra till att uppfylla detta behov. Eftersom diskrimineringens skadeverkningar sträcker sig bortom enskilda fall och påverkar på samhällsnivå, finns ett starkt samhällsintresse i att förebygga och minska dess omfattning. Denna översikt kan därmed utgöra ett värdefullt stöd för beslutsfattare och yrkesverksamma, genom att möjliggöra beslut baserade på vetenskaplig evidens och beprövad erfarenhet. Dessutom ger den en mer omfattande bild av det aktuella forskningsläget och belyser kvarstående kunskapsluckor, vilket kan bidra till att framtida forskning bedrivs på ett mer ändamålsenligt sätt.

¹ För mer information om systematiska översikter och tillvägagångssätt för denna kunskapsöversikt, se kapitel 4.

Kunskapsöversikten omfattar totalt 91 originalstudier som besvarar våra frågeställningar. Dessa studier har identifierats genom omfattande sökningar i sju olika databaser (se bilaga 1 för mer information om detta), samt genom granskning av referenslistor och olika webbplatser. Studierna har genomgått en kvalitetsgranskningsprocess och därefter sammanställts i en syntes (se vidare i kapitel 4). Resultatet av denna syntes presenteras i kapitel 5–8.

Kunskapsöversikten är disponerad på följande sätt: nästa kapitel ägnas åt att beskriva problemets omfattning och ge en överblick över den generella arbetsmarknadssituationen för individer med utländsk bakgrund i Sverige. Därefter, i kapitel 3, beskrivs och diskuteras centrala begrepp som används i kunskapsöversikten. I kapitel 4 ges en genomgång av tillvägagångssätt för att söka, identifiera och välja ut relevant litteratur för kunskapsöversikten. I detta kapitel ges även en helhetsbild av forskningsfältet, till exempel avseende vilka metoder som är vanligast, vilka länder som forskningen är utförd i, och vilka av kunskapsöversiktens teman som är mest framträdande i litteraturen. Kapitel 5–7 besvarar frågeställning 1, det vill säga vilka förklaringar till etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser som forskningen rapporterar. Kapitel 5 fokuserar på att beskriva diskrimineringens mönster och uttryck, och kapitel 6 fokuserar på individspecifika faktorer och förklaringar. Kapitel 7 sammanställer forskning om förklaringar kopplade till organisatoriska och strukturella aspekter. Kapitel 8 besvarar frågeställning 2, och presenterar resultat om åtgärder på organisatorisk, nationell och strukturell nivå. Efter varje kapitel i resultatdelen ges en kort sammanfattning av det som har tagits upp. Därefter, i kapitel 9 och 10, presenteras sammanfattande slutsatser respektive förslag till framtida forskning. Kunskapsöversiktens sista kapitel ger policy-rekommendationer, baserat på de resultat och slutsatser som lagts fram i kunskapsöversikten.

2. Bakgrund

2.1 Omfattning och förekomst av etnisk diskriminering

Det finns flera indikationer på att etnisk diskriminering är ett omfattande problem i Sverige. Diskrimineringsombudsmannen (DO), som baserar sina uppgifter på anmälda fall till myndigheten, konstaterar att diskriminering är ett utbrett och komplext samhällsfenomen som förekommer inom många områden, samt att personer med utländsk bakgrund, särskilt de som bär synliga kännetecken för en viss etnisk tillhörighet eller religion, är särskilt utsatta (Diskrimineringsombudsmannen, 2024). Trots att antalet anmälda fall till DO har ökat de senaste åren, finns det fortfarande ett stort mörkertal i hur omfattande förekomsten av etnisk diskriminering är (se exempelvis Akavia, 2023). Med stor sannolikhet beror det, enligt Diskrimineringsombudsmannen (2024), på dels att många fler än de som anmäler blir diskriminerade², dels att en anmälan inte alltid innebär faktisk diskriminering enligt lag (SFS 2008:567). Personer som utsatts för etnisk diskriminering vid rekrytering kan vara omedvetna om detta, samtidigt som arbetsgivare kan vara omedvetna om att vissa förfaranden är diskriminerande. Även om det finns en medvetenhet, kan det också vara svårt att bevisa att diskriminering har ägt rum, då diskriminering kan vara subtil och svår att upptäcka. Diskrimineringsombudsmannen (2023) lyfter därför fram att det saknas ett kunskapsunderlag som kan ge en heltäckande beskrivning av diskrimineringens förekomst och utbredhet. I förhållande till detta har flera aktörer föreslagit insamling av jämlikhetsdata³ som kan synliggöra etnisk diskriminering (se till exempel Kommunal, 2024; Troberg, Ragnegård & Ribeiro, 2024).

Även om det idag saknas metoder som kan synliggöra förekomsten av etnisk diskriminering på ett samhällsomspännande och generellt plan, ger forskning på området en tämligen bra bild av hur vanligt förekommande etnisk

² Enligt Diskrimineringsombudsmannen (2024) kan det vara så att vissa personer som blir utsatta för diskriminering inte alltid informerar någon samhällsaktör om detta. Det kan också vara så att den som blivit utsatt för diskriminering vänder sig till ett fackförbund eller en antidiskrimineringsbyrå i stället för att göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen. Vidare kan diskriminering vara svår att identifiera, vilket leder till att personer som utsätts för diskriminering inte alltid vet om det själva.

³ Enligt Europeiska kommissionen (2016) definieras jämlikhetsdata som kvalitativ eller kvantitativ data som samlas in i en organisation, i syfte att synliggöra, förebygga och motverka ojämlikhet mellan olika grupper i organisationens strukturer, praktiker och rutiner.

diskriminering är i rekryteringsprocesser. Olika fältexperiment har bevisat att etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser existerar och är systematiskt förekommande på den svenska arbetsmarknaden (se till exempel Vernby & Dancygier, 2019; Eriksson m.fl. 2017; Bursell, 2014; Carlsson, 2010; Carlsson & Rooth, 2007; se även Ahmed, 2015, för en sammanfattning av studier som har gjorts i Sverige). Likaså har en stor mängd fältexperimentell forskning påvisat att etnisk diskriminering är ett frekvent förekommande fenomen i flera yrken och branscher och i flera olika länder (se till exempel Ahmad, 2020b, för Finland; Dahl & Krog, 2018, för Danmark; Zschirnt, 2019, för Schweiz; Baert m.fl., 2018, för Belgien; Weichselbaumer, 2017 för Österrike; Midtbøen, 2015a för Norge; Andriessen m.fl., 2012 och Blommaert m.fl., 2014 för Nederländerna; Kaas & Manger, 2012 för Tyskland; McGinnity & Lunn, 2011, för Irland; Larsen & Di Stasio, 2021, för Storbritannien och Norge).

Den forskning som belyser den etniska diskrimineringens förekomst är därmed omfattande, och har bedrivits inom olika vetenskapliga discipliner, till exempel i nationalekonomiska, psykologiska och sociologiska ämnen, samt i mer än fyra årtionden (jmf. Midtbøen, 2015). Den fältexperimentella forskningen har främst bedrivits genom så kallade korresponderstester, som flera forskare anser vara den bästa metoden för att objektivt mäta diskriminering (se till exempel Larsen, 2020; Midtbøen, 2015). Det innebär för det mesta att fiktiva och i kvalitetshänseende identiska arbetsansökningar, där sökanden tilldelas olika etniskt klingande namn, skickas till ett urval av arbetsgivare. Skillnader i andelen kallelser till intervju (eng. *callbacks*), eller andra liknande utfallsmått⁴, för individer med samma kompetens och kvalifikationer, men olika etniskt klingande namn, påvisar därmed förekomsten av diskriminering. Fördelen med korresponderstester är att forskaren kan kontrollera för icke-observerbara faktorer, så att eventuella skillnader i återkoppling mellan arbetssökanden endast kan tillskrivas en viss variabel, såsom etnicitet, kön eller hudfärg.

Den stora mängden fältexperiment har resulterat i några kunskapsöversikter av den empiriska forskningen om förekomsten av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser (se till exempel; Lippens m.fl., 2022; Quillian & Midtbøen, 2021). Dessutom har två meta-analyser jämfört resultaten från olika studier (Thijssen m.fl., 2022; Zschirnt & Ruedin, 2016). En slutsats från bland annat Quillian & Midtbøen (2021) är att etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser är ett genomgående och omfattande fenomen som förekommer i många länder och som inte har minskat över tid. Trots svårigheterna med att

⁴ En del studier kan använda andra typer av utfallsmått än kallelser till intervjuer, som kan innefatta andra typer av uttryck av intresse för den som söker i syfte att studera förekomsten av diskriminering.

jämföra olika länder, på grund av skillnader i bland annat regelverk, institutioner och arbetsmarknadens funktionssätt, framhåller författarna att det finns ett generellt behov av ökad kunskap om de processer som leder till diskriminering.

2.2 Den svenska kontexten

En betydande del av befolkningen riskerar att drabbas av etnisk diskriminering. I Sverige är drygt 20 procent av befolkningen födda i ett annat land, och 6 procent av de som är födda i Sverige har två utlandsfödda föräldrar (SCB, 2024a). Sammansättningen av individer som har migrerat till Sverige, eller har föräldrar som har migrerat, har blivit mer diversifierad och genomgått betydande förändringar de senaste decennierna. På 1970-talet var mer än 60 procent av de som migrerat till Sverige födda i ett nordiskt land, och cirka 90 procent av dessa var födda i ett europeiskt land (Aldén & Hammarstedt, 2014). Idag är cirka 57 procent av de som har migrerat födda i ett utomeuropeiskt land (SCB, 2024a). Det vanligaste födelselandet för hela gruppen utlandsfödda i Sverige är Syrien, följt av Finland, Irak och före detta Jugoslavien (SCB, 2024a).

Precis som i många andra länder, har personer med utländsk bakgrund⁵ en i allmänhet sämre ekonomisk situation, i jämförelse med individer som tillhör majoritetsbefolkningen. Arbetslösheten bland dessa är generellt högre, inkomsterna är lägre och de får mer sällan, och i mindre utsträckning, valuta för sin utbildning än jämförbara personer som tillhör majoritetsbefolkningen (SCB, 2017). I Sverige, liksom i andra västerländska länder, löper personer med utomeuropeiskt och icke-västerländskt ursprung särskild risk för att exkluderas från arbetsmarknaden (se till exempel Vernby & Dancygier, 2019; Eriksson, Johansson & Langenskiöld, 2017).

Det är dock viktigt att betona att det finns stora variationer i arbetsmarknadsinträde och -deltagande för personer med utländsk bakgrund, beroende på faktorer som migrationsskäl, ursprungsland, utbildningsbakgrund, vistelsetid och den sociala, ekonomiska och politiska kontexten i Sverige vid migrations-tillfället (SCB, 2023; Skans, Eriksson & Hensvik, 2017; Tibajev, 2016; Celikaksoy & Wadensjö, 2015). Även etnisk segregation och närheten till en stark arbetsmarknad, samt tillgången till socialt kapital har av forskare lyfts fram som betydelsefulla faktorer för möjligheter till arbetsmarknadsintegration (Hedberg & Tammaru, 2010; Behtoui, 2006). Inom integrationsforskningen talas det därför inte enbart om mångfald, utan även om supermångfald (eng. super-

⁵ Med utländsk bakgrund avses en person som antingen är född utomlands eller är född i landet och har två föräldrar som är födda utomlands.

diversity). Detta begrepp belyser hur komplexa och föränderliga samhälls-strukturer, samt individuella och gruppmissiga variationer, kräver en mer nyanserad analys av arbetsmarknadsinträde och -deltagande (jmf. Vertovec, 2007; Vertovec, 2019).

En intressant aspekt i förhållande till arbetsmarknadsdeltagandet för personer med utländsk bakgrund är att det generellt sett föreligger en etnisk yrkes-segregation på den svenska arbetsmarknaden. Inte bara i Sverige, utan i de flesta västerländska länder, är utlandsfödda och individer som tillhör minoritetsgrupper överrepresenterade i vissa yrken, branscher och sektorer, som kännetecknas av lågkvalificerade jobb med lägre löner och sämre arbetsmarknadsvillkor (Bursell & Bygren, 2023; Akay & Ahmadi, 2022; Urban & Slavnic, 2008; Hjerm, 2005).

Förklaringar till en sådan etnisk yrkessegregation har dels varit faktorer på utbudssidan (arbetssökande), dels faktorer på efterfrågesidan (arbetsgivare). Till exempel har brist på socialt kapital, den generellt lägre utbildnings-bakgrunden hos personer som migrerat, eller att en utländsk utbildning inte ges samma värde som en inhemskt förvärvat utbildning på svensk arbetsmarknad, lyfts fram som möjliga förklaringar (Tibajev, 2022; Aldén & Hammarstedt, 2014). Å andra sidan visar forskning att det också är betydligt vanligare att immigranter och deras barn är anställda i yrken som de är överkvalificerade för (Dahlstedt, 2015; Andersson, Datta Gupta & Wadensjö, 2014), vilket tyder på att exkluderande processer från arbetsgivares sida är betydelsefulla för den etniska yrkessegregationen. Urban och Slavnic (2008) visar exempelvis att immigranter som är anställda inom taxibranschen har lägre löner än inhemskt födda personer i branschen, trots att de förstnämnda generellt har högre utbildning.

Bursell och Bygren (2023) visar att etnisk diskriminering i rekryterings-processer är en bidragande faktor till etnisk segregering på arbetsmarknaden, eftersom arbetsgivare i högre utsträckning diskriminerar gentemot arbetssökanden med utländsk bakgrund i sektorer, branscher och jobb där få utlandsfödda personer jobbar. En segregerad arbetsmarknad kännetecknas i sin tur av en överrepresentation av personer med utländsk bakgrund i yrken med sämre arbetsvillkor, vilket kan förstärka och öka arbetsrelaterad ojämlikhet och ohälsa för gruppen (jmf. Akay & Ahmadi, 2022). Konsekvenser av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser kan således innebära exkludering från arbetsmarknaden, men också ojämlika villkor vid deltagande på arbetsmarknaden.

3. Centrala begrepp

3.1 Diskriminering

Diskrimineringslagen (2008:567) definierar sex former av diskriminering; 1) direkt diskriminering, vilket innebär att en person behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, 2) indirekt diskriminering, som innebär att det finns en till synes neutral regel eller rutin som får ett diskriminerande utfall, 3) bristande tillgänglighet, som fokuserar på krav på tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning, 4) trakasserier, som definieras som ett agerande som kränker en persons värdighet, 5) sexuella trakasserier, som avser ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, och sist 6) instruktioner att diskriminera, vilket innebär att ge en person i beroendeställning order eller instruktioner att diskriminera i enlighet med ovan. För samtliga diskrimineringsformer, förutom sexuella trakasserier, finns ett krav på att diskriminering måste ha skett utifrån en av de diskrimineringsgrunder som fastställs i lagen, det vill säga kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, ålder, könsidentitet eller könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning samt sexuell läggning. Diskriminering förbjuds i flertalet samhällsområden. När det gäller arbetslivet finns, bland annat, förbud mot diskriminering gentemot befintliga arbetstagare, inhyrd personal, arbetssökanden, eller den som söker efter eller gör praktik. I denna kunskapsöversikt använder vi begreppet **etnisk diskriminering**. Vi definierar det på samma sätt som i Diskrimineringslagen (2008:567), nämligen att det rör sig om ett missgynnande eller en kränkning i samband med etnisk tillhörighet.

3.2 Etnisk tillhörighet

Begreppet etnicitet eller etnisk grupp är frekvent förekommande såväl i forskning, som i media och samhällsdebatter, men saknar alltså en vedertagen definition (jmf. Baumann, 2004). Begreppet kan spåras tillbaka till grekiskans *ethnos*, som betyder "folk" eller "nation", och används i dag för en kategorisering av folkgrupper av olika slag. Det är ett relativt nytt begrepp som för första gången dyker upp år 1953 ("ethnicity") i *Oxford English Dictionary* (Baumann, 2004), och inte långt därefter — på 1960-talet, blir begreppet vanligt förekommande även i Sverige (Runblom, 2006).⁶

⁶ Runblom (2006) menar att detta sker i samband med att utomeuropeisk migration till Sverige blir vanligare, vilket vittnar om begreppets betydelse i relation till kategoriseringar av in- och utgruppsmedlemmar (se avsnitt om ingrupsbias längre ned).

Vår tillämpning av begreppet etnisk tillhörighet utgår ifrån Diskrimineringslagen (2008:567), där detta definieras som en individs nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Denna definition utgår ifrån att samtliga individer har minst en etnisk tillhörighet, men också att en person kan ha flera etniska tillhörigheter samtidigt. Med "annat liknande förhållande" avses större kategoriseringar som ofta utgår ifrån förmodad grupptillhörighet och negativa uppfattningar kopplade till detta. En person kan bli diskriminerad eftersom den förmodas vara på ett visst sätt, mot bakgrund av en förmodad grovt indelad grupptillhörighet (exempelvis immigranter), även om den inte tillhör gruppen i fråga.

3.3 Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder finns beskrivet i Diskrimineringslagen (2008:567) och innebär att arbetsgivare, genom olika former av insatser strävar efter att förebygga och motverka förekomsten av diskriminering i organisationen och på arbetsplatsen. Diskrimineringslagen stipulerar att samtliga arbetsgivare har en skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder i förebyggande och motverkande syfte. När det gäller rekryteringssammanhang, specificerar lagen fyra steg för åtgärder: 1) undersökning, 2) analys, 3) åtgärd och 4) uppföljning och utvärdering (Diskrimineringsombudsmannen, u.å.).

3.4 Preferensbaserad diskriminering

Preferensbaserad diskriminering är ett vanligt förekommande begrepp inom forskningen. Begreppet fokuserar på hur enskilda individer och omgivningen kan ha preferenser för en viss grupp framför en annan, vilket leder till diskriminering. Enligt Becker (1957), som myntade begreppet, diskrimineras arbetssökande som hör till en minoritetsgrupp på grund av att arbetsgivare, medarbetare eller kunder föredrar arbetssökanden som tillhör andra grupper. Oftast uppvisar arbetsgivarna preferenser för arbetssökanden med samma grupptillhörighet som de själva har, men de kan även visa preferens för västerländska minoritetsgrupper, såsom personer med franskt, tyskt eller engelskt klingande namn (jmf. Timming, 2017). Orsaken till det preferensbaserade diskrimineringsbeteendet saknar koppling till meritokratiska faktorer, såsom den arbetssökandes utbildning, kompetens, kvalifikationer eller förväntade produktivitet. I stället kan diskriminering bero på de arbetssökandes etnicitet, födelseland, hudfärg, kön och/eller religion. Dessa så kallade icke-meritokratiska faktorer rör sig i grunden om orsaker som inte kan härledas till förmågan att genomföra de arbetsuppgifter som hör till yrket, och om sådant som en individ ofta inte kan göra något åt (jmf. Dahl, 2022).

3.5 Statistisk diskriminering

Statistisk diskriminering innebär att arbetsgivare i en situation med ofullständig information gör en bedömning av arbetssökande baserat på deras grupptillhörighet. Det teoretiska ramverket om statistisk diskriminering, som först utvecklades av Aigner och Cain (1977), Arrow (1973) och Phelps (1972), utgår från att arbetsgivaren gör rationella överväganden för att fatta vinstmaximerande beslut. Om den individbaserade informationen saknas eller är ofullständig, samt är kostsam att samla in, används information på gruppnivå istället för att fatta beslut om enskilda arbetssökande. En situation med ofullständig information på individnivå kan handla om att uppgifter som rör den arbetssökandes faktiska produktivitet, kvalifikationer, kunskaper, kompetenser och färdigheter saknas. Då baseras bedömningarna och besluten istället på gruppnivå, det vill säga på information som rör hela gruppen (gruppstatistik), snarare än på den enskilda arbetssökanden.⁷

3.6 Stereotyper

En förklaring till etnisk diskriminering är att arbetsgivares stereotypa uppfattningar baserat på individers grupptillhörighet, påverkar rekryteringsprocesser och vilket fokus vederbörande har i granskning av olika arbetssökande. Begreppet stereotyp introducerades av den amerikanske författaren Walter Lippman (Cauthen, Robinson & Krauss, 1971). Lippman beskrev stereotyper som en förenklande mekanism i en omfattande och komplex värld, där det är svårt att bearbeta kunskap om varje enskild individ, händelse eller fenomen. För att förstå och hantera en sådan värld, kategoriseras fenomen och människor på gruppnivå, så att färre bedömningar behöver göras i syfte att fatta beslut i vardagen. Stereotyper kan vara både positiva och negativa, och rör sig i grunden om bedömningar om enskilda individer baserat på uppfattningar om deras förmodade grupptillhörighet. Sådana bedömningar kan få konsekvenser för individer på olika sätt, till exempel genom att positiva stereotyper skapar orealistiska förväntningar eller att negativa stereotyper leder till ojämlika villkor och möjligheter. Som Skolverket (2020) beskriver tenderar sådana uppfattningar att bli självuppfyllande profetior, genom en begränsning av alternativ och möjligheter för individer som drabbas av stereotyperna.

⁷ Exempel på statistisk diskriminering inkluderar attribut som kan signalera låga språkfärdigheter, lägre kompetens eller låg produktivitet (Carlsson, 2010; Kaas & Manger, 2012). Om arbetsgivare förmodar att individer med en viss etnisk bakgrund inte kan tala och skriva ordentligt, inte känner till ett utländskt lärosäte som arbetssökandes utbildning härstammar ifrån, eller inte har hört talas om de utländska arbetsplatser där denna tidigare arbetat, ökar risken för att den personen väljs bort tidigt i urvalsprocessen (Birkelund, Johannessen & Rasmussen, 2020).

3.7 Implicit diskriminering

Teorier om implicit diskriminering, som främst används inom sociologiska och psykologiska forskningsfält, fokuserar på hur omedvetna handlingar kan leda till diskriminering (se exempelvis Small & Pager, 2020; Birkelund m.fl., 2020; Silva, 2022). Begreppet utgår ifrån att ett diskrimineringsbeteende kan vara subtilt eller ett resultat av omedvetna och stereotypa föreställningar om olika personer och grupper utifrån egenskaper som de förmodas ha (Arai m.fl., 2021; Lundström & Höjer, 2021). Implicit diskriminering innebär därmed att beteendet ligger på en oavsiktlig och automatisk nivå (Greenwald & Banaji, 1995). Det är en väsentlig skillnad från teorierna om preferensbaserad och statistisk diskriminering, vars förklaringsmodeller utvecklats i det nationalekonomiska forskningsfältet, som främst fokuserar på medveten diskriminering, antingen av personliga eller rationella och vinstmaximerande skäl.

I anslutning till begreppet implicit diskriminering finns så kallade Implicit Association Tests (IAT) inom psykologin (se till exempel Greenwald m.fl., 2022). Dessa testverktyg används för att mäta omedvetna associationer mellan olika koncept och syftar till att undersöka implicita attityder och fördomar som individer kan ha utan att vara medvetna om. Genom att analysera hur snabbt en person kan para ihop kategorier med positiva eller negativa associationer avslöjar testerna dolda fördomar. Det finns indikationer på att de mekanismer som IAT identifierar är högst relevanta för diskrimineringsprocesser (se exempelvis Rooth, 2010).

Implicit diskriminering i rekryteringssammanhang kan även innebära att normativa system⁸ eller organisationskulturer påverkar enskilda handlingar på ett automatiserat vis som leder till diskriminering. Om arbetsgivare har fördomar gentemot vissa grupper kommer det att öka risken för att de omedvetet diskriminerar dessa, om system, strukturer och processer möjliggör eller till och med uppmuntrar till diskriminering. I detta avseende har det diskuterats huruvida mönster av förgivettagna normer, värderingar och tankesätt som präglar arbetsplatser kan styra rekryteringsprocesser, hur uppfattningar om lämplighet, kompetens och kvalifikationer utesluter vissa sökanden, eller hur kravprofilen kan utformas så att den inte indirekt missgynnar vissa grupper av arbetssökanden (Diskrimineringsombudsmannen, 2016).

⁸ Ett normativt system är en uppsättning regler, normer eller värderingar som styr eller reglerar beteenden och interaktioner inom en viss grupp, samhälle eller institution. Det är ett ramverk som definierar vad som anses vara acceptabelt eller önskvärt beteende inom en specifik kontext.

3.8 Ingruppsbias

Ingruppsbias innebär en tendens hos människor att göra mer positiva bedömningar av personer som tillhör samma grupp som de själva (Jørgensen, 2012). Detta fenomen, liksom stereotyper, bygger på behovet av att kategorisera världen för att bättre förstå den. Det påverkar hur individer uppfattar och bedömer varandra, genom att skapa en känsla av samhörighet med dem som tillhör samma grupp, samtidigt som det kan leda till distansering från dem som uppfattas som annorlunda. Sådana kategoriseringar kan baseras på faktorer som kön, etnicitet, politiska åsikter eller yrke, vilket ofta resulterar i en "vi och dem"-mentalitet.

Ingruppsbias leder också till att individer ofta bedömer personer utanför den egna gruppen mer negativt, även om fördomar eller medvetna stereotyper inte alltid spelar en direkt roll (Jørgensen, 2012; Caucalt & Greider, 2019). Denna tendens påverkar hur information tolkas – positiv information om ingruppsmedlemmar värderas högre, medan negativ information tonas ned. För medlemmar i utgruppen sker ofta det motsatta. Teorier kring ingruppsbias har varit centrala inom forskningen om etnisk diskriminering, där begrepp som likhetsattraktion (Byrne, 1997; Farashah & Blomquist, 2021) och teorier om grupphot och gruppkonflikt (Quillian & Midtbøen, 2021) vidareutvecklats för att förklara diskriminerande mekanismer.

4. Metod och material

4.1 Tillvägagångssätt

Denna rapport är en systematisk kunskapsöversikt som med ett tvärvetenskapligt angreppssätt ämnar söka och samla in forskning som besvarar våra frågeställningar. En systematisk översikt är en litteraturoversikt med ansats att sammanställa tillgänglig forskning inom ett väl avgränsat område, och med utgångspunkt i på förhand definierade inkluderings- och exkluderingskriterier (SBU, 2020; Newman & Gough, 2020). Syftet med en sådan är oftast att åskådliggöra och värdera evidensläget, och samtidigt belysa existerande kunskapsluckor. Denna kunskapsöversikt har följt Delmis riktlinjer för hur systematiska kunskapsöversikter ska genomföras, vilka i sin tur huvudsakligen baseras på PRISMA⁹ (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses). I detta avsnitt ges en kortfattad beskrivning av processen. En mer detaljerad redogörelse för tillvägagångssätt finns redovisad i bilagor till kunskapsöversikten, inklusive sökningar (bilaga 1), avgränsningar och inkluderingskriterier (bilaga 2), tabell över inkluderade studier (bilaga 3), tabell över exkluderade studier (bilaga 4) samt kvalitetsgranskning av de inkluderade studierna (bilaga 5).

Sökningar efter litteratur har genomförts i utvalda databaser med hjälp av söksträngar som fångat in relevant forskning. Vi har därefter, i två steg, granskat samtliga sökträffar i programmet Endnote. I ett första steg har vi läst titlar och sammanfattningar till studierna, och sållat bort studier som inte uppfyller kunskapsöversiktens inkluderingskriterier. Ett centralt kriterium för att inkludera en studie i vår översikt har varit att den ska rapportera empiriska resultat om orsaker till, samt åtgärder för att förebygga eller motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Därför har vi uteslutit studier som enbart beskriver förekomsten av etnisk diskriminering utan att analysera orsaker eller åtgärder. Vår sökning har även begränsats till studier publicerade från och med år 2015 för att säkerställa att vi inkluderar aktuella forskningsresultat. Detta innebär att studier som är relevanta utifrån fokus och innehåll, men som publicerades före den angivna tidsramen har i stor utsträckning exkluderats. Vi har dock, i viss utsträckning, varit flexibla i detta avseende och har även beaktat studier publicerade före år 2015 när vi har hittat relevant litteratur i alternativa källor, såsom referenslistor, hemsidor och organisationer.

⁹ Se vidare i Page m.fl. (2021).

Efter en granskning av titlar och abstrakts har vi laddat ner samtliga studier som vid första anblick bedömts vara relevanta¹⁰, och läst dessa i fulltext. I detta andra steg av granskningsprocessen, har studier som under fulltextläsningen inte bedömts uppfylla inkluderingskriterierna exkluderats. En sammanställning av studier som exkluderats efter fulltextläsning, med information om orsak till exkludering, finns i bilaga 4.

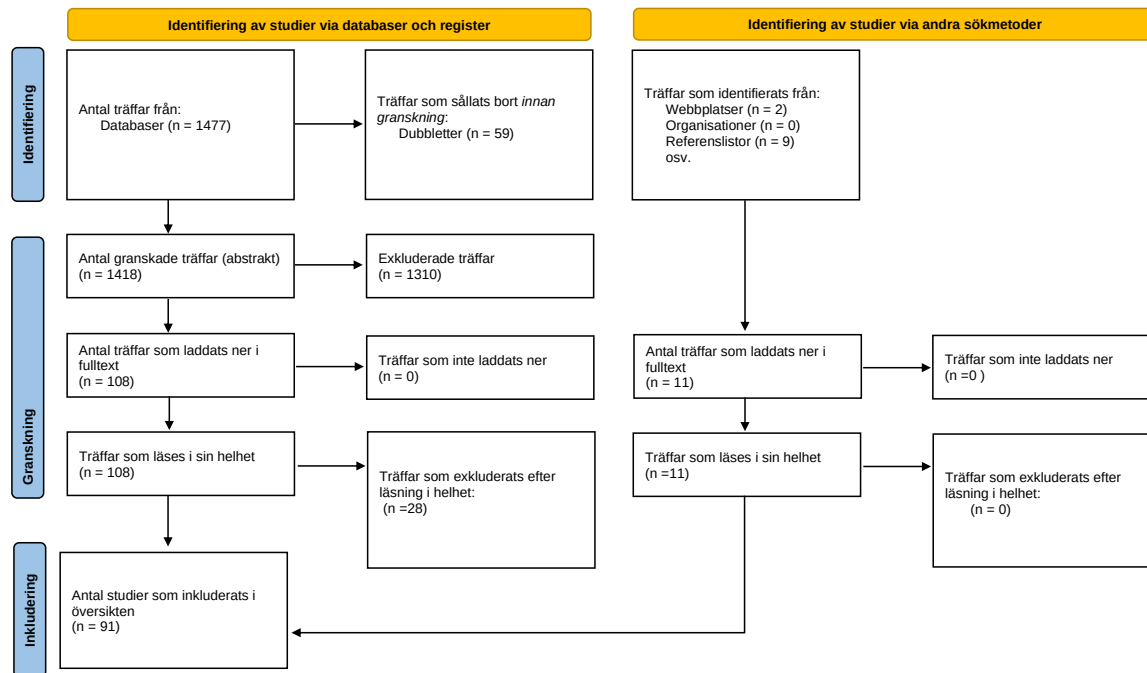
Sökningar efter litteratur har genomförts i totalt sju databaser: Scopus, Web of Science, SocIndex, Emerald, SwePub, Libris och DiVA. Även grå litteratur har inkluderats i översikten under förutsättning att den uppfyllt uppställda kvalitetskrav. Till grå litteratur räknas bland annat avhandlingar, konferenspublikationer och rapporter som inte är utgivna av traditionella kommersiella och akademiska förlag, men som ändå kan vara relevant inom forskningsfält. Vi har sammantaget använt oss av följande tre metoder för att hitta litteratur:

1. Den traditionella metoden — sökningar i databaser med givna inkluderings- och exkluderingskriterier.
2. Snöbollsmetoden — en genomgång av referenslistor i de mest relevanta studier som hittats genom ovanstående sökmetod.
3. Sökningar bland relevanta organisationer och hemsidor efter publikationer som uppfyller våra inkluderingskriterier.

Sammanlagt genererades 1 477 sökträffar efter att sökningar i databaser slutfördes. Av dessa sållades 59 dubletter bort med hjälp av ett automatiskt verktyg i programmet Endnote. Totalt granskades 1 418 abstracts i Endnote av båda författarna, varav 1 310 bedömdes vara irrelevanta för kunskapsöversikten. 108 träffar laddades ned i fulltext. Antalet fulltexter delades på hälften mellan författarna för fulltextläsning, och eventuell exkludering av dessa genomfördes efter konsultation med den andra författaren. Av samtliga fulltexter bedömdes 28, av olika skäl, inte uppfylla översiktens inkluderingskriterier, och totalt 80 studier kvarstod. Genom snöbollsmetoden och sökningar i andra källor identifierades ytterligare 11 studier, vilket innebär att sammanlagt 91 studier har utgjort ett underlag för denna kunskapsöversikt. För en översikt över denna process, se flödesdiagrammet i figur 1 nedan:

¹⁰ Bedömning av studiernas relevans har genomförts med utgångspunkt i huruvida de besvarar kunskapsöversiktens syfte och frågeställningar, samt uppfyller avgränsningar och inkluderingskriterier (se bilaga 2).

Figur 1. Flödesdiagram för kunskapsöversikten



Anmärkning: Flödesdiagrammet baseras på PRISMA 2020 Flow Diagram.

Källa: Författarnas sammanställning.

Efter att studierna sammanställts genomfördes en narrativ syntes, det vill säga en beskrivande sammanvägning av resultat från olika studier (Popay m.fl., 2006). En narrativ syntes är lämplig när studier av olika forskningsdesign och tillvägagångssätt sammanställs (Folkhälsomyndigheten, 2017). Den narrativa syntesen för föreliggande kunskapsöversikt började med att båda författarna, på varsitt håll, kategoriserade resultat från studierna på en detaljerad nivå genom att plocka ut resultat som besvarar kunskapsöversiktens forskningsfrågor. Därefter skapades kluster av dessa kategorier, som resulterade i mer övergripande teman. Denna analys genomfördes av båda författarna separat för de olika forskningsfrågorna. I ett sista skede presenterade författarna sina respektive kategorier och teman för varandra, och diskuterade och sammanförde därefter dessa till en gemensam syntes. I kap 5–8 presenteras resultaten av denna syntes.

Som Folkhälsomyndigheten (2017) konstaterar kan en narrativ syntes presenteras på ett "bundet" eller "obundet" sätt. Ett bundet sätt presenterar resultat från olika studier på ett likartat sätt, medan ett obundet sätt utgår ifrån hur studierna själva framställer resultaten. Denna kunskapsöversikt tillämpar en narrativ syntes med obunden presentationsform. Av denna anledning kan, även om vår ansats är att använda en så enhetlig begreppsapparat som möjligt, olika formuleringar och begrepp förekomma beroende på resultatframställningen i originalstudierna. Ett exempel på detta är att vissa studier skriver arabiskt klingande namn vid beskrivning av namn som använts i fiktiva CV:n som skickats ut till arbetsgivare, medan andra skriver irakiskt klingande namn. I praktiken kan namn som är irakiskt klingande och arabiskt klingande vara desamma, men eftersom studierna i fråga använder dessa benämningar förekommer också olika benämningar i kunskapsöversikten. Den obundna presentationen av resultat kan även innebära att vissa resultat presenteras i form av statistik, om det är kvantitativa studier, eller i form av upplevelser, uppfattningar och erfarenheter, om det är kvalitativa studier.

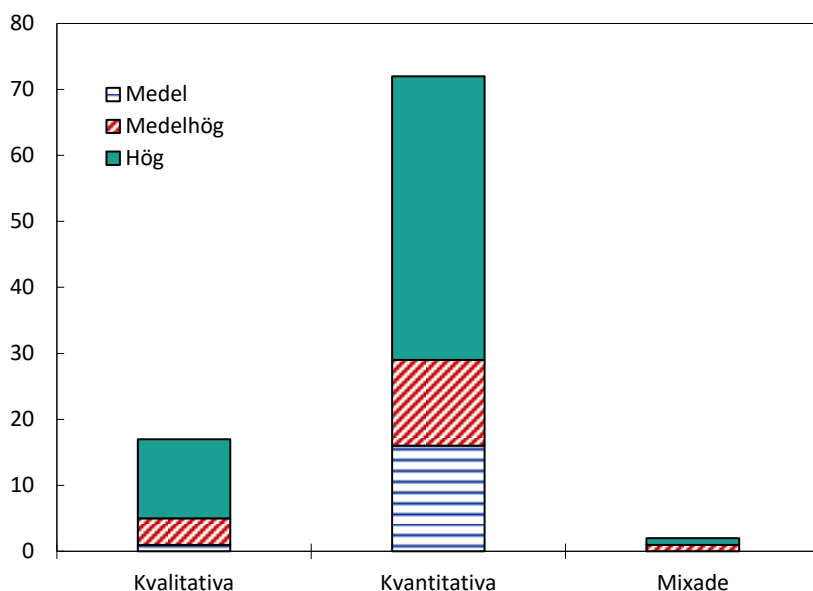
Kvalitetsgranskning av inkluderade studier

Samtliga studier som inkluderas i kunskapsöversikten har kvalitetsgranskats av båda författarna. Vi har använt oss av Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT), ett bedömningsverktyg för systematiska översikter, för att göra detta (se vidare i till exempel O'Cathain m.fl., 2008; Hong m.fl., 2018; Pluye & Hong, 2014). MMAT:s bedömningskriterier skiljer sig beroende på studiernas metod och tillvägagångssätt, och därför är granskningen uppdelad i följande tre kategorier: kvalitativa studier, kvantitativa studier¹¹ och mixade metod-studier. För varje studie har

¹¹ Med tre undergrupper; randomiserade kontrollerade studier, kvasi-experimentella studier och icke-experimentella deskriptiva studier.

en sammantagen bedömning om kvaliteten gjorts, som i figur 2 återges i termer av "medel", "medelhög" eller "hög" kvalitet. En studie som fått betyget "hög" uppfyller samtliga kriterier i MMAT utan anmärkning. En studie med "medelhög" kvalitet uppfyller samtliga kriterier med en till två mindre anmärkningar. En studie med "medel" kvalitet uppfyller studiens kriterier med en till tre anmärkningar. Studier som bedöms ha låg kvalitet finns inte med i rapporten, eftersom dessa exkluderats från kunskapsöversikten. Av de kvalitativa och kvantitativa studierna bedöms 94 respektive 78 procent ha hög eller medelhög kvalitet. Motsvarande andel för de mixade metod-studierna är 100 procent. Sammantaget bedöms 81 procent av de inkluderade studierna ha hög eller medelhög kvalitet, och de resterande studierna (19 procent) bedöms vara av medel kvalitet. För närmare information om kvalitetsgranskningens bedömningskriterier, se bilaga 5.

Figur 2. Kvalitetsgranskning av originalstudier



Anmärkning: Antal granskade studier är 91 varav 17 är kvalitativa, 72 kvantitativa och 2 har en mixad metod.

Källa: Författarnas granskning med hjälp av Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) och egna sammanställning.

4.2 Inkluderade studier

I detta avsnitt ges en översiktlig bild av forskningsfältet, med avseende på vilka metoder som är mest frekvent förekommande i forskningen, i vilka länder forskningen oftast är utförd i, hur stor andel av forskningen som fokuserat på kunskapsöversiktens olika teman, och en redogörelse för antal och typ av studier för respektive tema.

Metod

När det gäller vetenskaplig metod, visar översikten att en övervägande andel av studierna baseras på en kvantitativ forskningsdesign. 72 studier är kvantitativa (79 procent), 17 är kvalitativa (19 procent) och 2 studier har en mixad metod (2 procent). De flesta kvantitativa studier är fältexperiment bestående av korresponderstester där fiktiva CV:n skickats ut till arbetsgivare i verkliga rekryteringsprocesser, i syfte att observera antalet kallelser till intervju för personer med olika etniskt klingande namn.¹² För att studera mekanismer bakom förekomsten av etnisk diskriminering har även andra faktorer beaktats i dessa studier, såsom företagsstorlek, rekryterares bakgrund eller yrkes- och branschspecifika aspekter. Det förekommer även andra experimentella metoder, såsom labbexperiment och vinjetter¹³, samt enkätundersökningar och registerstudier bland de kvantitativa studierna. De kvalitativa studierna utgörs huvudsakligen av semi-strukturerade intervjuer, men det finns även forskning som baserats på deltagande observationer och textanalyser.

Nationell kontext

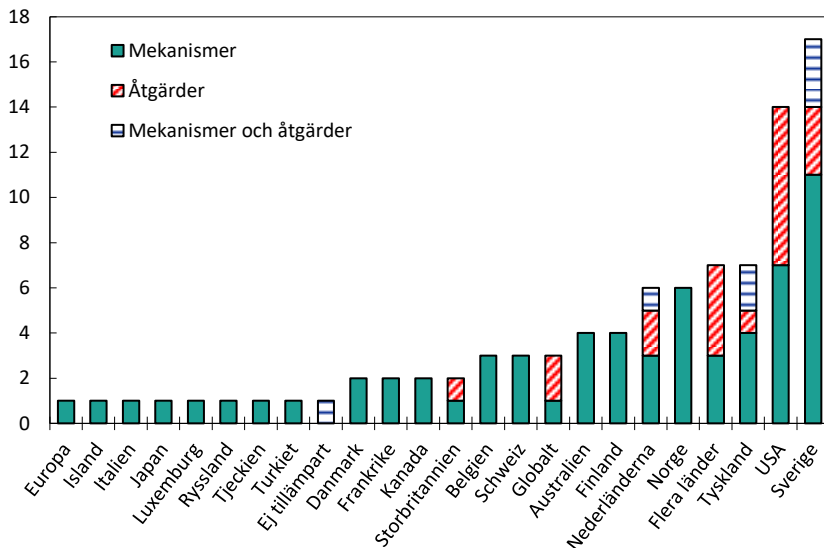
De flesta studier som kunskapsöversikten baseras på är utförda i västerländska länder, även om det finns några få undantag. Figur 3 nedan visar antalet studier, uppdelat på våra två fokusområden mekanismer bakom och åtgärder mot etnisk diskriminering, i respektive land. De länder som dominerar bland våra inkluderade studier är Sverige, USA, Norge, Tyskland och Nederländerna. Sammanlagt 17 studier är utförda i Sverige, varav 11 av dessa presenterar resultat som rör mekanismer bakom etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser, 3 fokuserar på åtgärder för att förebygga och motverka detta och

¹² Det kan även vara andra typer av utfallsmått än kallelser till intervjuer, som kan innefatta andra typer av uttryck av intresse för den som söker i syfte att studera förekomsten av diskriminering.

¹³ En vinjettstudie är en forskningsmetod där deltagare får läsa korta beskrivningar av olika situationer, kallade vinjetter, och sedan svara på frågor om hur de skulle reagera eller bedöma dessa scenarier. Metoden används ofta inom samhällsvetenskap och psykologi för att undersöka hur faktorer som kön, ålder eller etnicitet påverkar beslut och attityder. Genom att systematiskt variera detaljer i vinjetterna kan forskare analysera människors överväganden och beslut i en kontrollerad miljö.

de resterande 3 rapporterna presenterar resultat som rör både mekanismer och åtgärder. Orsaken till att en stor andel av vårt underlag för denna kunskapsöversikt består av studier genomförda i Sverige är att vi även använt svenska sökord, och att vi även genomfört sökningar i svenska databaser. Det ska därför inte tolkas som en indikation på att svensk forskning dominerar forskningsfältet.

Figur 3. Antal studier uppdelade på land



Anmärkning: Unika antal studier per land, där totala antalet studier summerar till 91.

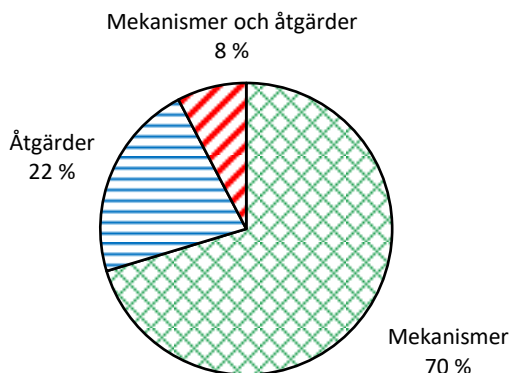
Källa: Författarnas sammanställning.

Fokusområde

I figur 4 illustrerar vi hur fördelningen per fokusområde ser ut för de inkluderade studierna. Av figuren framgår det att den övervägande delen av forskningen, närmare bestämt drygt 70 procent (64 studier) fokuserar på mekanismer bakom etnisk diskriminering. 22 procent (20 studier) av de inkluderade studierna tittar på åtgärder för att förebygga och motverka etnisk diskriminering, och 8 procent (7 studier) har fokuserat på båda dessa delar, det vill säga både mekanismer bakom och åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Evidensläget är därmed betydligt starkare för studier som rör mekanismer bakom etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Bland studier som fokuserar på mekanismer är det 54 stycken som har en kvantitativ forskningsdesign, 8 är kvalitativa och 2 använder mixade metoder. Bland studier som tittat på åtgärder är

8 kvalitativa och 12 kvantitativa studier. Bland de studier som rapporterar resultat om både mekanismer och åtgärder har 6 en kvantitativ och 1 en kvalitativ forskningsdesign.

Figur 4. Fokusområde för inkluderade studier



Anmärkning: Unika antal studier per fokusområde, där det totala antalet studier summerar till 91.

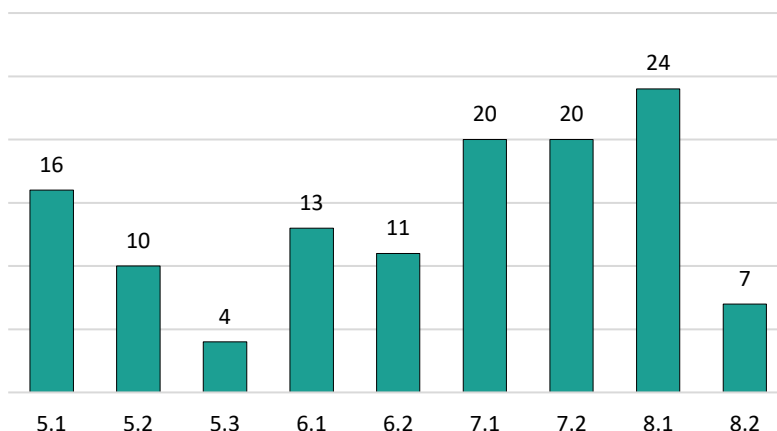
Källa: Författarnas sammanställning.

Antal studier för respektive tema

Den narrativa syntesen i kunskapsöversikten resulterade i tre huvudteman och flera underteman, vilka presenteras i kapitel 5 till 8. Kapitel 5, 6 och 7 analyserar de mekanismer och förklaringar som ligger bakom etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser, medan kapitel 8 sammanfattar åtgärder för att förebygga och motverka diskriminering.

Kapitel 5 belyser diskrimineringens mönster och uttryck i tre delar: 5.1 beskriver ett hierarkiskt mönster baserat på etnicitet, 5.2 visar att flera grupper kan drabbas av etnisk diskriminering, och 5.3 fokuserar på hur grannskapseffekter och områdesspecifika faktorer kan påverka diskriminering. Kapitel 6 sammanfattar forskning kring individrelaterade faktorer som påverkar etnisk diskriminering, uppdelat i två avsnitt. Avsnitt 6.1 diskuterar arbetssökandes meriter, kvalifikationer och kulturella anpassning, medan 6.2 går in på rekryterares bakgrund och erfarenheter. Kapitel 7 fokuserar på hur organisatoriska och strukturella faktorer påverkar diskriminering i rekrytering. Det delas upp i två underteman: 7.1 handlar om organisatoriska faktorer och 7.2 om diskriminering i relation till bransch, företag och yrke. Slutligen presenterar kapitel 8 åtgärder för att motverka etnisk diskriminering. Här delas åtgärderna in i två nivåer: organisatoriska åtgärder (8.1) och nationella samt strukturella åtgärder (8.2).

Figur 5. Antal studier per tema



Anmärkning: Ej unika antal studier då vissa studier förekommer inom flera teman (avsnitt), vilket innebär att det totala antalet studier överstiger 91 här.
Källa: Författarnas sammanställning.

Figur 5 ovan ger en översikt över antalet studier per tema och lyfter fram områden där det finns kunskapsluckor. Inom forskningen om mekanismerna bakom etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser är tema 7.1 och 7.2, som handlar om diskriminering kopplad till organisatoriska faktorer och bransch, företag och yrke, de mest frekvent studerade. Även tema 5.1, etniska hierarkier, samt 6.1 och 6.2, som fokuserar på förklaringar till arbetsgivarnas diskrimineringsbeteenden, framträder tydligt med många studier. Däremot baseras vissa teman på färre studier, såsom tema 5.2, som visar att flera grupper kan drabbas av etnisk diskriminering, och tema 5.3, som undersöker effekterna av grannskap och områdesspecifika faktorer. Detta indikerar ett kunskapsbehov om hur etnicitet samverkar med faktorer som kön och födelseland för att påverka diskrimineringens förekomst.

När det gäller åtgärder mot etnisk diskriminering i rekrytering är forskningen i huvudsak inriktad på organisatoriska åtgärder (tema 8.1), där 24 studier har rapporterat resultat. Endast sju studier har fokuserat på åtgärder på nationell och strukturell nivå (tema 8.2), vilket tyder på en viktig kunskapslucka. Det kan bero på svårigheter att genomföra mellan-länder-jämförelser och på så vis identifiera hur nationell kontext kan påverka förekomsten av etnisk diskriminering.

5. Diskrimineringens mönster och uttryck

I detta kapitel presenteras resultat kopplat till diskrimineringens mönster och uttryck, som utkristalliserats vid sammanställning och kategorisering av forskningen. Vi börjar med att beskriva forskning om etniska hierarkier i diskrimineringsmönster. Därefter lyfter vi fram forskning som undersökt förekomsten av etnisk diskriminering i förhållande till kön, samt gentemot personer som är födda i landet men som har utländskt klingande namn. Avslutningsvis tar vi upp studier som undersöker hur grannskapseffekter och områdesspecifika faktorer påverkar förekomsten av etnisk diskriminering.

5.1 Etniskt hierarkiskt mönster

Ett genomgående tema som lyfts inom diskrimineringsforskningen är att etnisk diskriminering följer ett etniskt hierarkiskt mönster. Det innebär att vissa etniska minoritetsgrupper, som av arbetsgivaren upplevs ha ett längre kulturellt avstånd till majoritetsbefolkningen, drabbas av diskriminering i högre grad än andra grupper. Forskningen visar att västerländska minoritetsgrupper befinner sig högst upp, och icke-västerländska längst ned i hierarkin. Det är ett resultat som varit förekommande i åtskilliga studier genomförda i flertal länder: Sverige (Vernby & Dancygier, 2019), Finland (Ahmad, 2020a), Norge (Friberg & Midtbøen, 2018), Belgien (Deros, Pepermans & Ryan, 2017), Tyskland (Koopmans, Veit & Yemane, 2019; Veit & Thijsen, 2021), Nederländerna (Thijssen, Coenders & Lancee, 2021a; Veit & Thijsen, 2021), Island (Kristinsson & Sigurdardottir, 2020), Italien (Busetta & Gabriella Campolo, 2020), Ryssland (Bessudnov & Shcherbak, 2019), Storbritannien (Arseneault & Roulin, 2024), Schweiz (Fossati, Liechti & Auer, 2020), USA (Timming, 2017; Yemane, 2020) samt Norge, Spanien och Storbritannien (Veit & Thijsen, 2021).

När det gäller den svenska arbetsmarknaden, betonar Vernby och Dancygier (2019) att etniska hierarkier är både ihållande och svårföränderliga. Författarna genomförde korrespondenstester under perioden 2016–2017 inom restaurang- och cafébranschen för att undersöka om, och i vilken utsträckning, etnisk diskriminering varierar mellan olika etniska grupper. Genom fiktiva, och i

hänseende till kvalitet, identiska arbetsansökningar¹⁴ varierar författarna de arbetssökandes namn, och skriver födelseland i CV:et för att signalera följande etniciteter: svensk, polsk, irakisk och somalisk. De fann att arbetsgivarnas beteende följde en etnisk preferensskala där personer födda i Sverige hade störst chans att bli kallade till intervju (21 procent), följt av arbetssökande födda i Polen (17 procent) och Irak (10 procent). Sannolikheten att bli kallad till anställningsintervju var lägst för arbetssökande födda i Somalia (5 procent).

Ahmad (2020a) genomförde också korresponderstester under samma tidsperiod men på den finska arbetsmarknaden. Genom att skicka fiktiva arbetsansökningar varierade författaren arbetssökandes namn baserat på följande fem etniciteter: finsk, engelsk, rysk, irakisk och somalisk. Även denna studie fann stöd för en etnisk hierarki, där arbetssökande med finskt klingande namn fick flest intervjukallelser (39 procent), följt av de med engelskt klingande namn (27 procent), ryskt klingande namn (23 procent), irakiskt klingande namn (13 procent) och somaliskt klingande namn (10 procent). Ahmad (2020a) menar att resultaten går i linje med tidigare undersökningar gjorda i Finland som visar att engelska immigranter hör till de etniska minoritetsgrupper som står högst upp i hierarkin, medan immigranter med arabiskt och somaliskt ursprung hör till grupper som står längst ner.

I en annan studie visar Fossati, Liechti och Auer (2020) att etniska och hierarkiska diskrimineringsmönster beror på chefers och arbetsgivares upplevelser av kulturellt avstånd till arbetssökande. I studien utvärderar HR-chefer i Schweiz beskrivningar av identiska (fiktiva) arbetssökande med olika ursprung, där vissa kandidater (slumpmässigt utvalda) signalerar en koppling till en viss kulturell kontext, och andra inte. Resultaten visar att cheferna gör olika bedömningar, där kandidater med schweiziskt klingande eller spanskt klingande namn får högre betyg än kandidater med polskt eller turkiskt klingande namn. För personer med bakgrund från länder som cheferna uppfattar som kulturellt avlägsna, leder signaler relaterade till en specifik kulturell kontext till ökad risk för diskriminering. Till exempel får en kandidat med spanskt klingande namn som talar modersmålet och är ordförande i en spansk kulturförening en bättre utvärdering än en kandidat med turkiskt

¹⁴ Studien säkerställde att de fiktiva ansökningarna var identiska genom att använda en standardiserad design där detaljer som namn, utbildning, och arbetslivserfarenhet var likvärdiga för alla ansökningar. Ansökningshandlingarna var konstruerade för att vara jämförbara och variationer introducerades slumpmässigt för att studera effekter av kön, arbetslivserfarenhet efter gymnasiet, religiös aktivitet, födelseland och svenskt medborgarskap. Genom en pilotstudie justerades format och innehåll för att maximera attraktivitet, vilket bidrog till att säkerställa jämförbarhet och kvalitet i CV under hela studien.

klingande namn med liknande signaler. Detta gäller även om den sistnämnda kandidaten dessutom har högre utbildning än den förstnämnda.

Två kvalitativa studier beskriver hur arbetsgivare i Norge respektive Island resonerar om arbetssökanden utefter en etnisk preferensstege. I den första, som baseras på intervjuer med norska arbetsgivare, visar Friberg och Midtbøen (2018) hur etniska hierarkier förstärks genom stereotypa uppfattningar om olika grupper av arbetssökande. Studien visar att dessa föreställningar inte är statiska, utan förändras när nya grupper immigrerar eller när invandrar-grupper som varit längre i landet integreras. Författarna undersöker även relationen mellan faktiska och uppfattade förmågor hos anställda, och visar att individer bedöms utifrån stereotypa uppfattningar om deras etniska bakgrund, oavsett deras faktiska förmågor. Sådana uppfattningar leder vidare till en etnisk och hierarkisk rangordning av anställda. Detta medför att personer från utomeuropeiska länder hamnar längst ner i anställningskön och ofta får jobb som inte involverar kundkontakt, kommunikation eller självständigt beslutsfattande. I den andra kvalitativa studien, som bygger på intervjuer med isländska HR-chefer, visar Kristinsson och Sigurdardottir (2020) att det föreligger en etnisk preferensstege i rekryteringsprocesser, vilket innebär att arbetssökanden som tillhör vissa etniska minoritetsgrupper bedöms mer negativt än andra. Ju längre den kulturella distansen upplevs vara till arbets-sökandes förmodade ursprungsland, desto mer skeptiska var HR-cheferna till att kalla personen i fråga till intervju.

När det gäller brytning i språket visar Timming (2017) att det i USA även finns en etnisk språkhierarki, där arbetssökande som talar brittisk engelska (prestigefull brytning), och särskilt män, klarar sig lika bra som, och ibland bättre än, inhemskt födda kandidater med amerikansk engelska. Samtidigt visar resultaten att cheferna aktivt diskriminerar sökande som talar engelska med kinesisk, mexikansk eller indisk brytning vid telefonbaserade anställnings-intervjuer. Att brytning i språket kan utgöra ett problem för vissa arbetssökanden understryks även av Almeida och Fernando (2017) och Schmaus (2020). Författarna visar att rekryterande chefer uppfattar att arbetssökanden med vissa brytningar inte passar in i den kulturella kontexten på arbetsplatsen.

Etniska hierarkier behöver inte endast röra sig om arbetsgivarens uppfattningar om kulturellt avstånd till majoritetsbefolkningen, utan kan även uppstå på basis av hudfärgsbaserad diskriminering eller diskriminering som kopplar till religiös tillhörighet. Deros, Peperman och Ryan (2017) visar, med hjälp en experimentell fältstudie med HR-personal i Belgien, att lika kvalificerade jobbkandidater med mörk hudfärg får en sämre bedömning gällande personlig lämplighet för arbetet än i kvalitetshänseende identiska jobbkandidater med ljus hudfärg. Författarna belyser att etnisk diskriminering således drabbar

arbetssökanden med mörkare hudfärg betydligt värre, samtidigt som också jobbkontexten tycks påverka hur etniska signalement, såsom namn eller bild, bidrar till diskriminering i rekryteringsprocesser. En studie av Yemane (2020), baserat på korresponderstester i USA under perioden 2016–2017, bekräftar också förekomsten av förstärkande diskriminerings effekter av såväl hudfärgsbaserade skillnader som religiös tillhörighet. Författaren varierar 35 olika etniciteter med varierande religiös tillhörighet (kristen, muslim och buddhist) och hudfärgsbaserade signalement (vit, svart, asiat, latinamerikansk) och finner att etnisk diskriminering är värre för arbetssökande som dessutom har en muslimsk tillhörighet. Det finns dock ingen skillnad i diskrimineringsgrad mellan mörkhyade och ljushyade arbetssökanden med muslimsk tillhörighet, vilket enligt författaren tyder en anti-muslimsk bias i rekryteringsprocesser, som finns oberoende av arbetssökandes hudfärg.

5.2 Flera grupper löper risk att drabbas

De studier som ingår i denna kunskapsöversikt pekar på att etnisk diskriminering i rekryteringssammanhang är ett utbrett fenomen, såväl nationellt som internationellt. Forskningen antyder vidare att diskriminering drabbar såväl kvinnor som män, även om män drabbas i något större utsträckning, samt att inte bara utlandsfödda personer drabbas, utan även personer födda i landet, som har en utländsk bakgrund. I följande avsnitt beskriver vi dessa resultat i närmare detalj.

Både kvinnor och män drabbas

De studier vi har granskat pekar på att både kvinnor och män drabbas av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser (Arai, Bursell & Nekby, 2016; Erlandsson, 2024; Ahmad, 2020b; Thijssen Coenders & Lancee, 2021a; Bessudnov & Shcherbak, 2019; Midtbøen, 2016), samtidigt som det kan finnas variationer avseende kön och etnicitet beroende på kontextuella faktorer, såsom yrke, bransch och sektor.

Ett tydligt exempel på detta är en studie av Arai, Bursell och Nekby (2016), som belyser förekomsten av ett så kallat omvänt könsgap. Författarna visar genom korresponderstester att arbetssökande kvinnor och män med arabiskt klingande namn har mellan 23–24 procentenheters lägre chans att kallas till intervju jämfört med kvinnor respektive män med svenskt klingande namn, trots att deras kvalifikationer är identiska. Korresponderstester genomfördes i Stockholmsområdet under perioden 2006–2007 inom yrken som datorspecialist, förare, revisor, gymnasielärare och undersköterska. När CV:n för de arbetsökande med arabiskt klingande namn förstärktes med i genomsnitt

ytterligare två års relevant arbetslivserfarenhet, eliminerades skillnaderna i återkoppling för kvinnorna. För män med arabiskt klingande namn kvarstod dock de initiala skillnaderna, som förblev starka och signifikanta, trots att de nu hade mer relevant arbetslivserfarenhet än män med svenskt klingande namn. Enligt författarna tyder detta på att män med arabiskt klingande namn möter starkare diskriminering på den svenska arbetsmarknaden än kvinnor med arabiskt klingande namn.

En annan svensk studie av Bursell, Bygren och Gähler (2021) visar att män med utländsk bakgrund har en lägre sannolikhet att få återkoppling från arbetsgivare jämfört med kvinnor med samma bakgrund. Den exakta storleken på skillnaderna varierar beroende på yrke och kvalifikationsnivå, men generellt sett finner de att diskriminering mot män är mer påtaglig. Författarna förklarar att detta kan bero på starkare negativa stereotyper och större ogillande mot män från etniska minoriteter jämfört med kvinnor.

Även Erlandsson (2024) visar att både kvinnor och män drabbas, men att män med arabiskt eller slaviskt klingande namn möter starkare diskriminering än kvinnor med arabiskt eller slaviskt klingande namn. Erlandsson (2024) påvisar, också med hjälp av korrespondestester, att män med arabiskt eller slaviskt klingande namn har 17 procentenheters lägre chans att bli kallade till en intervju, jämfört med i kvalitetshänseende identiska män med svenskt klingande namn. Motsvarande skillnad för kvinnor med arabiskt eller slaviskt klingande namn är 12 procentenheter, i jämförelse med kvinnor med svenskt klingande namn. Korrespondestesterna är genomförda under perioden 2013–2020 i storstadsområdena Stockholm, Göteborg och Malmö och omfattar cirka 20 yrken, som sträcker sig från att vara kvinnodominerade (butikspersonal/kassörska, ekonomiassistent, förskolelärare, grundskolelärare, städare, receptionist, sjuksköterska och undersköterska) till mansdominerade yrken (snickare, chaufför, säljare, dataingenjör/programmerare och ingenjör), och könsbalanserade yrken (gymnasielärare, kock och revisor). Dessa två studier, tillsammans med ett antal andra studier (exempelvis Bessudnov & Shcherbak, 2019 och Midtbøen, 2016), visar sammantaget att män med utländskt klingande namn drabbas i något högre utsträckning än kvinnor med utländskt klingande namn.

Till skillnad från dessa studier, finner emellertid Ahmad (2020b) och Thijssen Coenders & Lancee (2021a) inget stöd för att etnisk diskriminering drabbar män i större utsträckning än kvinnor, utan menar att det är ett utbrett fenomen som drabbar båda könen och finns inom olika yrken och branscher. Skillnad i resultat mellan dessa studier kan, bland annat, bero på att dessa författare undersöker andra arbetsmarknadskontexter (den finska och den

nederländska arbetsmarknaden) än Arai, Bursell och Nekby (2016) och Erlandsson (2024), som fokuserar på den svenska arbetsmarknaden.

En studie av Midtbøen (2016) uppvisar könsskillnader i etnisk diskriminering, men belyser att dessa skillnader varierar mellan offentlig och privat sektor. Hans studie, som baseras på ett korresponderstest utfört i Norge, visar att personer födda i landet med pakistanskt klingande namn har 10 procentenheters lägre chans än likvärdigt kvalificerade personer med norskt klingande namn att kallas till en intervju. En uppdelning av resultaten visar att arbetssökande män och kvinnor med pakistanskt klingande namn har 12,5 respektive 9,4 procentenheters lägre chans att kallas på intervju än motsvarande med norskt klingande namn. Vidare visar resultaten att etnisk diskriminering är vanligare i den privata sektorn. I ett försök att separera de potentiellt sammanblandade effekterna av kön och sektor tar författaren bort alla ansökningar till könssegregerade yrken från analyserna. Resultatet av detta visar att könsskillnaderna försvinner när diskriminering enbart studeras i könsbalanserade yrken per sektor (grundskollärare, offentliga konsulter, redovisningsassistenter, försäkringsrådgivare, informatörer och ekonomicontroller). I den privata sektorn är könsskillnaden däremot omvänd för de könsbalanserade yrkena, vilket tyder på att kvinnor med utländskt klingande namn är mer drabbade än män med utländskt klingande namn i den privata sektorn.

Att kontextuella faktorer är viktiga vid studier av könsmissiga skillnader i etnisk diskriminering lyfts också fram av Bursell och Bygren (2023). Även denna studie visar att män med utländskt klingande namn utsätts för diskriminering i högre grad än kvinnor med motsvarande namn, men att förekomsten av diskriminering för dessa är snedvriden på arbetsmarknaden. Medan den är särskilt framträdande i yrken där få personer med utländsk bakgrund arbetar, är den lägre – eller till och med nästan obefintlig – i lågkvalificerade yrken där många personer med utländsk bakgrund är anställda. Som Bursell och Bygren (2023) påpekar lutar den befintliga litteraturen något åt att det finns en större etnisk diskriminering av män än kvinnor, åtminstone i skandinaviska länder.

Det betyder dock inte att kvinnor inte drabbas. Dahl (2022) visar till exempel att kvinnor kan vara särskilt utsatta för etnisk diskriminering, om det finns signaler på religiositet i deras arbetsansökan. Med hjälp av korresponderstester visar författaren hur kvinnor med huvudslöja i högre grad utsätts för etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Fiktiva och i kvalitetshänseende identiska arbetsansökningar skickas ut till arbetsgivare på den danska arbetsmarknaden, där arbetssökandes namn (danskt klingande och arabiskt klingande) och foto (med eller utan muslimsk huvudslöja) varierar. Författaren

finner att kvinnliga arbetssökanden med danskt klingande namn har störst chans att bli kallad på en intervju (31 procent), jämfört med kvinnliga arbetssökanden med arabiskt klingande namn (26 procent). Om kvinnliga arbetssökande med arabiskt klingande namn dessutom bar en huvudslöja, sjönk intervjuinbjudningar för dessa till 19 procent.

Inte bara utlandsfödda personer drabbas

En del av de studier som vi har gått igenom visar att etnisk diskriminering är ett fenomen som inte enbart drabbar utlandsfödda personer, utan även personer som är födda i landet och som har en utländsk bakgrund (Busetta & Gabriella Campolo, 2020; Midtbøen, 2016; Midtbøen, 2014). Busetta och Gabriella Campolo (2020) visar till exempel att personer med utländskt klingande namn i Italien, oavsett om de är födda eller inte födda i landet, har lägre chanser att kallas till intervju jämfört med, i kvalitetshänseende identiska, arbetssökanden med italienskt klingande namn. Författarna skapar ett index baserat på olika resultat från korresponderstester genomförda under perioden 2013–2014 för att särskilja diskrimineringseffekterna på basis av födelseland. Även om diskrimineringen är värre för arbetssökanden födda i ett annat land, så är den signifikant förekommande även för inhemskt födda personer med utländsk bakgrund. Författarna menar att, även om arbetsgivare betraktar personer som är födda i landet och som har en utländsk bakgrund som ett bättre alternativ än utlandsfödda personer, så likställs de förstnämnda inte med personer som är födda i landet och som hör till en majoritetsgrupp.

I en norsk studie som baseras på ett korresponderstest visar Midtbøen (2014) att personer som är födda i landet med föräldrar födda i Pakistan har betydligt sämre möjligheter på arbetsmarknaden i Norge jämfört med lika kvalificerade arbetssökanden som tillhör majoritetsbefolkningen. Trots att de kunde skriva på flytande norska och kunde dokumentera både utbildning och arbetslivserfarenhet i Norge kallades de till anställningsintervju i 31,9 procent av fallen, medan majoritetssökanden kallades till intervju i 42,8 procent av fallen. Denna skillnad på 10,9 procentenheter utgör ett statistiskt signifikant säkerställt relativt gap i kallelser till intervju på 25,8 procent.

För att fördjupa sig i orsakerna till detta gap intervjuade Midtbøen (2014) de arbetsgivare som (omedvetet) deltagit i korresponderstestet. Intervjuerna visar att rekryterande chefer utgår ifrån negativa stereotyper som generaliseras mellan etniska grupper och över generationer, vilket tyder på att arbetsgivare baserar sina bedömningar på en förhållandevis grov sammanklumpning av olika grupper när de ska utvärdera dessa arbetssökande.

5.3 Grannskapseffekter och områdesspecifika faktorer

Ett antal studier undersöker betydelsen av grannskapseffekter och om områdesspecifika faktorer påverkar etnisk diskriminering. Sådana effekter och händelser i närområdet kan forma och förstärka redan existerande stereotypa uppfattningar om vissa grupper. I områden med en väldigt hög grad av etnisk mångfald, är det mer sannolikt att arbetsgivare interagerar med personer med utländsk bakgrund, vilket kan påverka deras inställning till dessa personer. De studier som vi redogör för här tittar på effekten av att ange en adress från ett socioekonomiskt utsatt område vid ansökan om arbete utanför området (Carlsson, Reshid och Rooth, 2018), effekten av att söka jobb i områden med olika grad av etnisk mångfald (Thijssen, 2023), effekten av brottsliga händelser (Mobasser, 2019), och effekten av högerextrema terroristattacker (Birkelund, m.fl., 2019).

En studie av Carlsson, Reshid och Rooth (2018) visar att signaler om att bo i ett socioekonomiskt utsatt område leder till en ojämlig effekt i rekryteringsprocesser. Författarna visar att arbetssökande med utländskt klingande namn i Stockholm eller Göteborg har i genomsnitt 42 procents lägre chans att kallas till intervju om de signalerar att de bor i ett så kallat socioekonomiskt utsatt område, jämfört med om de signalerar att de bor i ett mer välbärgat bostadsområde. När det däremot gäller arbetssökande med svenskt klingande namn är chansen att kallas till intervju lika stor, oavsett vilken typ av område de anger som sin bostadsadress. Studien kan inte ange orsaker till dessa resultat, men författarna menar att en möjlig förklaring kan vara att arbetsgivarna föredrar infödda svenskar och att personer som vuxit upp i ett välbärgat bostadsområde i högre utsträckning anses vara i linje med arbetsgivarnas preferenser. En annan förklaring kan enligt författarna vara att arbetsgivarna saknar information om de arbetssökandes produktivitet och färdigheter, och att signaler om bostadsområde då används som en indikation på arbetssökandes förväntade prestation. Arbetsgivarna kan ha förutfattade meningar om att den individuella produktiviteten är lägre bland arbetssökanden från minoritetsgrupper som bor i socioekonomiskt utsatta bostadsområden, jämfört med de som bor i välbärgade områden, samtidigt som sådana fördomar inte finns för arbetssökanden tillhörande majoritetsbefolkningen.

Det är alltså tydligt att arbetssökande med utländskt klingande namn påverkas negativt vid ansökan om arbete om de har en adress från ett socioekonomiskt utsatt område, som ofta präglas av en högre grad av etnisk mångfald. Men hur ser förekomsten av etnisk diskriminering ut vid ansökan om

arbete i olika områden? Thijssen (2023) använder sig av korresponderstester i Nederländerna för att studera hur den regionala koncentrationen av etniska minoriteter relaterar till förekomsten av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Tre antaganden som bygger på ingrupsbias testas: i) grupphotsmekanismen, vilket innebär att diskriminering ökar i ett område med högre andel invånare med etnisk bakgrund, ii) antagandet att kontakt mellan grupper reducerar diskriminering, vilket innebär att diskriminering minskar i ett område med högre andel invånare med etnisk bakgrund, och iii) hypotesen om bekantskapseffekter¹⁵, som utgår ifrån att diskriminering minskar när förtroenhet med andra grupper ökar. Resultaten visar att vid höga koncentrationer av etniska minoriteter i ett område ökar etnisk diskriminering, vilket tyder på grupphotsmekanismen. Men vid ännu högre koncentrationer av etniska minoriteter, föreligger en motsatt effekt och etnisk diskriminering minskar, vilket stödjer hypotesen om att ökad kontakt mellan grupper reducerar diskriminering. Detta mönster av resultat tyder således på att arbetsgivare i regioner med högre koncentrationer av etniska minoriteter upplever mer grupphot och diskriminerar mer mot etniska minoriteter; dock diskriminerar arbetsgivare i regioner med mycket höga koncentrationer av etniska minoriteter mindre, på grund av större förtroenhet med livet bland etniska "utgrupper". Således kan både grupphot och kontakt mellan grupper påverka etnisk diskriminering, vilket författaren tolkar som ett stöd för hypotesen om bekantskapseffekter.

En annan områdesspecifik faktor som kan påverka förekomsten av etnisk diskriminering är brottslig aktivitet i området. Mobasseri (2019) visar att stereotypa uppfattningar kan påverkas av samhälleliga händelser i närområdet, såsom våldsamma brott. Studien utgår ifrån korresponderstester i USA, före och efter en brottslig händelse i närområdet, för att studera huruvida händelsen påverkar arbetsgivares bedömningar av arbetssökanden med minoritetsbakgrund. Studien visar att arbetssökanden med signalement som svart har 11 procentenheters lägre chans att kallas på intervju än arbetssökanden med signalement som vit (38,2 procent) eller latinamerikansk (39,1 procent). Om det nyligen hade inträffat en brottslig händelse i närområdet minskade antalet kallelser till anställningsintervju för arbetssökanden med signalement som svart med 10 procentenheter, oavsett om den arbetssökande hade ett kriminellt förflutet eller inte. Motsvarande effekt fanns inte för arbetssökanden med signalement som vit eller latinamerikansk. Författaren tolkar dessa resultat i förhållande till tidigare forskning i USA som visar att arbetsgivare

¹⁵ "Bekantskapseffekter" refererar till fenomenet där ökad bekantskap eller exponering för något, i det här fallet etniska minoriteter, leder till mer positiva attityder över tid.

uppfattar latinamerikaner som mer "hårt arbetande" och "pålitliga" än svarta amerikaner.

Det finns även en studie som har undersökt om våldsamma brott riktade mot immigranter i ett område kan minska etnisk diskriminering. Birkelund, med flera (2019) studerar om högerextrema terroristattacker kan minska stereotypa uppfattningar som påverkar arbetsgivarnas diskrimineringsbeteende. Författarna hänvisar till opinionsundersökningar som visar att norrmännen blev mer positivt inställda till personer med utländsk bakgrund efter terroristattacken i Oslo 2011. Om händelsen även hade påverkat stereotyper och fördomar, borde det leda till en minskad etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. För att undersöka om så är fallet använder sig författarna av data från korresponderstester som genomfördes före och efter terroristattacken, och finner att graden av diskriminering är lika omfattande under dessa tidpunkter. Detta tyder, enligt författarna, på att stereotypa uppfattningar är ihållande och svåra att ändra.

5.4 Sammanfattning och reflektioner

I detta kapitel har vi fokuserat på forskning som illustrerar diskriminerande mönster och uttryck kopplat till etnisk tillhörighet bland de arbetssökande. Vi har först fokuserat på vilka grupper som drabbas av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser och sen hur påverkan av att tillhöra olika grupper kan samverka vid förekomst av diskriminering.

Resultaten visar att etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser följer ett hierarkiskt ordnat mönster, som innebär att individer med vissa grupp-tillhörigheter i högre grad drabbas av diskriminering än andra. Det generella mönstret är att ju längre det kulturella avståndet upplevs vara till arbetssökande, desto lägre är sannolikheten att denna kallas till intervju. Det finns emellertid forskning som också visar att information om kulturell närhet till majoritetsbefolkningen inte minskar förekomsten av diskriminering. En etnisk preferensstege kan urskiljas i västeuropeiska länder, inklusive Sverige, där arbetssökanden med majoritets klingande namn befinner sig högst upp, följt av västerländskt klingande namn och östeuropeiskt klingande namn. Längst ned i stegen befinner sig arbetssökanden med utomeuropeiskt, icke-västerländskt klingande namn.

Etnisk diskriminering kan även variera beroende på hur olika faktorer samverkar med varandra och med den specifika kontexten. Till exempel visar studier att män med icke-västerländskt klingande namn generellt drabbas hårdare av diskriminering än motsvarande kvinnor. Mer förfinade analyser, som tar hänsyn till yrke, bransch och sektor samt hur könsbalanserat yrket

är, visar emellertid att samverkan mellan kön och etnicitet kan variera. Till exempel visar forskning att kvinnor med icke-västerländskt klingande namn i könsbalanserade yrken kan vara mer missgynnade än jämförbara män. Sammantaget tyder forskningen på att både kvinnor och män drabbas av etnisk diskriminering, men att diskrimineringsmönstret för kvinnor respektive män kan variera beroende på kontextuella faktorer.

Således kan det konstateras att etnisk diskriminering är utbredd, på så vis att den drabbar såväl kvinnor som män med utländsk bakgrund i olika yrken, branscher, sektorer och länder. Den är heller inte begränsad till att endast påverka utlandsfödda personer, utan drabbar även individer som är födda i landet, men som har ett utländskt (främst icke-västerländskt) klingande namn.

Flera studier har även utforskat hur etnisk diskriminering påverkas av grannskapseffekter. En av dessa studier visar att arbetssökande från socio-ekonomiskt utsatta områden ofta bedöms negativt av arbetsgivare. Å andra sidan visar annan forskning att arbetsgivare i områden med väldigt hög etnisk mångfald tenderar att diskriminera mindre, vilket stödjer bekantskapseffekten där ökad interaktion mellan grupper reducerar diskriminering. Det finns också belägg för att etnisk diskriminering ökar i områden som nyligen drabbats av våldsbrott. Emellertid visar en studie att graden av etnisk diskriminering förblir oförändrad i områden där högerextrema terrorattacker riktats mot personer med utländsk bakgrund. Detta tyder på att påverkan av våldsbrott på etnisk diskriminering kan variera beroende på typen av våldsbrott och huruvida gärningspersonerna har utländsk bakgrund eller inte.

6. Individspecifika faktorer och förklaringar

I detta kapitel lyfter vi fram forskning som undersökt en rad individspecifika faktorer och förklaringar till arbetsgivarnas diskrimineringsbeteenden, som i sin tur utgör orsaker till att etniska hierarkier existerar. Med individspecifika faktorer menas faktorer som kan kopplas till den enskilda individen. Kapitlet är uppdelat i två teman, som formats med utgångspunkt i de kategorier som framträtt vid sammanställning av forskningen. Det första temat fokuserar på arbetssökandes meriter, kvalifikationer och kulturella anpassning. Här lyfter vi även fram forskning som undersökt huruvida information som syftar till att minska det upplevda kulturella avståndet mellan arbetsgivare och arbetssökande kan minska etnisk diskriminering. Det andra temat fokuserar på rekryterares bakgrund och erfarenheter, där faktorer som kön, födelseland och tidigare erfarenheter tas upp i forskningen.

6.1 Arbetssökandes meriter, kvalifikationer och kulturella anpassning

Förklaringar till arbetsgivarnas diskrimineringsbeteende och varför det till exempel följer ett etniskt och hierarkiskt mönster har undersökts i ett antal studier. I detta avsnitt redogör vi för studier som fokuserar på arbetsgivarens diskrimineringsbeteende kopplat till de arbetssökandes så kallade humankapital, det vill säga deras meriter, kvalifikationer och arbetslivserfarenheter, samt till information som signalerar att de arbetssökande är integrerade i samhället. Den första delen utgår från den statistiska diskrimineringsmodellen (se kapitel 3 för en förklaring), där arbetssökanden med utländsk bakgrund diskrimineras på grund av att arbetsgivarna saknar information om arbetssökandens faktiska meriter och kvalifikationer, och i stället utgår från gruppbaserad statistik. De studier som ingår här undersöker huruvida information, som syftar till att förstärka de arbetssökandes meriter och kvalifikationer, påverkar arbetsgivarnas diskrimineringsbeteende. I den andra delen har vi samlat studier som undersöker huruvida det finns förmildrande effekter för arbetssökanden som drabbas av diskriminering, genom att på olika sätt minska det upplevda kulturella avståndet mellan arbetsgivare och arbetssökande.

Arbetssökandes meriter och kvalifikationer

Vår genomgång av studier som har undersökt antagandet att arbetsgivare diskriminerar på grund av brist på relevant information om arbetssökande, ger inget övertygande stöd för att arbetsgivarnas diskrimineringsbeteende kan förklaras utifrån den statistiska diskrimineringsmodellen (se kapitel 3). De studier som ingår här testar på olika sätt de antaganden som ligger till grund för statistisk diskriminering genom att bland annat undersöka huruvida extra information, som syftar till att förstärka de arbetssökandes meriter och kvalifikationer, påverkar arbetsgivarnas diskrimineringsbeteende. Nedan följer en sammanställning av dessa studier.

Med hjälp av korresponderstester undersöker Thijssen, Coenders och Lancee (2021b) om ytterligare information som syftar till att stärka individernas kvalifikationer och färdigheter påverkar arbetsgivarnas diskrimineringsbeteende. Författarna hävdar att om diskrimineringsbeteendet beror på att arbetsgivaren saknar fullständig information om den arbetssökandes produktivitet, motivation och färdigheter, så borde etnisk diskriminering minska när sådan information inkluderas i arbetsansökan. I korresponderstesterna, genomförda i fem länder (Tyskland, Nederländerna, Norge, Spanien och Storbritannien), tillfördes därför information om den arbetssökandes slutbetyg, arbetsprestation och sociala färdigheter för att skicka starkare signaler om produktivitet och motivation till arbetsgivaren. Ett högre slutbetyg var tänkt att signalera god kognitiv förmåga och motivation; medan information om arbetsförmåga som visar ansvarstagande i tidigare jobb och information om sociala färdigheter var tänkt att signalera en trevlig, samarbetsvillig och social person. Författarna finner emellertid inget stöd för att sådan information minskar etnisk diskriminering. De undersöker också om etnisk diskriminering har ett samband med den socioekonomiska utvecklingen i de arbetssökandes ursprungsland, språket i ursprungslandet och de ekonomiska resurserna i etniska samfälligheter. Resultaten visar inget samband vad gäller språk eller ekonomiska resurser hos samfälligheter, men belyser däremot att etnisk diskriminering har ett samband med den socioekonomiska utvecklingen i arbetssökandes förmodade ursprungsland. Enligt författarna motstrider resultaten därmed teorin om statistisk diskriminering.

I linje med detta finner Thijssen, Coenders och Lancee (2021a), som studerar etniska hierarkier på den nederländska arbetsmarknaden, att arbetssökanden med icke-västerländskt klingande namn diskrimineras i högre utsträckning än arbetssökande med västerländskt klingande namn. Författarna varierar 35 olika etniskt klingande namn i ett korresponderstest som genomförs under perioden 2016–2018, och påvisar ett omfattande och tydligt mönster av etnisk hierarkisk diskriminering. Studien försöker även undersöka om ofullständig

information i arbetsansökningar leder till etnisk diskriminering, i enlighet med antaganden i den statistiska diskrimineringsteorin. Författarna tillför därför information om högre betyg, arbetsförmåga och social kompetens. Även en bild på den arbetssökande skickas för att ge signaler om värme, attraktivitet och ungdomlighet. Den statistiska diskrimineringsteorin utgår ifrån att arbetsgivare är rationella och vinstmaximerande aktörer, varför diskriminering bör minska då de får tillgång till individuell information och slipper förlita sig på gruppbaseade uppgifter. Resultaten visar dock att denna extra information inte resulterade i en minskning av etnisk diskriminering, vilket antyder att diskriminering beror på andra faktorer än brist på information.

Liknande resultat finner Koopmans, Veit och Yemane (2019), som genomför korresponderstester på den tyska arbetsmarknaden, och konstaterar att förekomsten av en etnisk preferensstege grundas i ett preferensbaserat diskrimineringsbeteende. Forskarna menar att ju större upplevt kulturellt avstånd från värdlandet i arbetsgivares bedömningar av arbetssökande, desto högre grad av etnisk diskriminering. Trots att ytterligare signaler skickas till arbetsgivaren i syfte att stärka uppfattningen om den arbetssökandes utbildning, kompetens och kvalifikationer, så kvarstår etnisk diskriminering.

Ahmad (2022), som tittar på den finska arbetsmarknaden, drar liknande slutsatser och finner att förekomsten av etniska och hierarkiska diskrimineringsmönster föreligger vara djupt rotade. Med hjälp av korresponderstester undersöker Ahmad (2022) huruvida extra kvalifikationer kan minska etnisk diskriminering för arbetssökanden med irakiskt och somaliskt klingande namn. Arbetsansökningarna är likvärdiga i samtliga avseenden, förutom att CV:n med utomeuropeiskt klingande namn har ytterligare två års arbetslivserfarenhet. Korresponderstesterna visar emellertid inga nämnvärda förändringar vad gäller antal kallelser till intervju för arbetssökanden med utomeuropeiskt klingande namn, vilket påvisar att dessa väljs bort i urvalsprocessen även när de är mer kvalificerade för tjänsten än andra sökanden.

I en studie, som baseras på korresponderstester genomförda i Frankrike, undersöker Pierné (2018) hur signaler om anställningsstatus vid ansöknings-tillfället påverkar de arbetssökandes chanser att kallas på intervju. I ett slumpmässigt urval av fiktiva arbetsansökningar varieras dels de arbetssökandes namn, antingen franskt eller nordafrikanskt klingande namn, dels signaler på deras anställningsstatus, antingen att det finns eller inte finns ett slutdatum för deras senaste anställning. Författaren finner att arbetssökande med nordafrikanskt klingande namn har betydligt lägre chanser att kallas på en intervju än arbetssökande med franskt klingande namn, och att signaler som indikerar att de har ett jobb ökar chanserna för de förstnämnda, men inte för

de sistnämnda. Samtidigt visar denna studie att informationen om att vara anställd inte fullt ut kompenserar för den diskriminering som drabbar de arbetssökande med nordafrikanskt klingande namn. Enligt författaren går resultaten i linje med tidigare studier som har visat att afroamerikanska arbetssökande får lägre avkastning på sina meriter än vita amerikaner (se till exempel Bertrand & Mullainathan, 2004). Det tycks alltså finnas skillnader i hur stor vikt arbetsgivare lägger vid information om anställningsstatus.

I en kvalitativ studie belyser Risberg och Romani (2022) att arbetsgivare i Sverige tror att migranter från vissa länder (även de med högre utbildning) kommer att ha en lägre prestationsnivå och vara i större behov av upplärning och kompetensutveckling än arbetssökande från majoritetsbefolkningen. Författarna visar vidare hur arbetsgivare tvivlar på högkvalificerade migranternas förväntade prestation även då dessa fått sin utländska utbildning validerad (Risberg & Romani, 2022). Sådana föreställningar minskar arbetsgivarnas benägenhet att anställa migranter från vissa länder. Almeida och Fernando (2017) visar att arbetssökanden med utländskt klingande namn i Australien väljs bort, trots att de visar att de genomgått och klarat språktester, eftersom rekryterande chefer utgår ifrån att dessa ändå kommer att ha en sämre kommunikativ förmåga än personer med majoritetsbakgrund. Liknande resultat presenteras av Stumpf med flera (2020), som i ett faktoriellt vinjettexperiment i Tyskland visar att signifikanta skillnader kvarstår mellan sökanden med inhemsk och utländsk utbildning, även då de senare fått sin utbildning validerad.

Upplevelser av ett kulturellt avstånd

I avsnitt 5.1 nämnde vi att flera forskare antar att etnisk hierarkisk diskriminering beror på arbetsgivares upplevelse av kulturellt avstånd till vissa etniska grupper. Till exempel visar en studie av Veit och Thijsen (2021) att arbetsgivare lägger vikt vid arbetssökandes etniska ursprung och födelseplats som signaler på kulturellt avstånd, vilket leder till i synnerhet höga nivåer av diskriminering av arbetssökanden med ursprung i Mellanöstern och Afrika. Med hjälp av korresponderstester där både etniskt ursprung och födelseplats varierades, som olika mått på det kulturella avståndet, visar författarna att signaler om ett annat etniskt ursprung har en starkare effekt på diskriminering än uppgifter om födelseplats, men att de tillsammans har en förstärkande effekt. Författarna argumenterar för att den empiriska evidensen i studien går i linje med preferensbaserad diskrimineringsteori, och att arbetsgivarnas upplevelse av ett kulturellt avstånd är kopplad till en etnisk preferensstege.

Som ytterligare stöd för denna teori, finns det studier som undersöker huruvida signaler, som arbetssökande själva kan göra något åt i syfte att minska det upplevda kulturella avståndet, leder till förmildrande effekter på diskriminering. En sådan studie är den av Dahl (2022), som genom att addera information om civilt deltagande, såsom att vara styrelsemedlem i en bostadsorganisation, samt medlemskap i lokala idrottsklubbar i fiktiva CV:n testar om det kan ha en förmildrande effekt på diskriminering. Denna information syftar till att signalera öppenhet, icke-traditionell livsstil och integration i majoritetskulturen. Även partnerskap med en person som har ett traditionellt danskt namn används för att signalera integration. Resultaten ger emellertid inget stöd för att den ökade informationen minskar förekomsten av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser, utan denna består även då individer med utländsk bakgrund signalerar kulturell likhet med majoritetsbefolkningen. Dahl (2022) menar därför att etnisk diskriminering tycks vara bestående och svår att motverka genom att ändra synen på utsatta individers livsstil eller att utöka deras färdigheter.

Likaså testar Baert och Vujic (2016), med hjälp av korrespondenstester genomförda i Belgien, huruvida information som rör volontärarbete har en förmildrande effekt på diskriminering. Den ytterligare informationen ökar chansen att kallas på intervju för samtliga arbetssökande (både dem med utländskt klingande och flamländskt klingande namn), men visar sig inte ha någon påverkan på diskrimineringsnivån då skillnaden i antalet kallelser till anställningsintervju inte ändras markant.

På den svenska arbetsmarknaden visar Vernby och Dancygier (2019) att information om svenskt medborgarskap och ytterligare arbetslivserfarenhet för arbetssökanden med utländskt klingande namn vare sig bidrar till att minska etnisk diskriminering eller förändra den hierarkiska diskrimineringsordningen. Författarna menar därför att de etniska hierarkierna på den svenska arbetsmarknaden är persistenta, och att det är svårt för enskilda individer att motarbeta de fördomar och stereotyper som kan finnas gentemot dem i rekryteringsprocesser.

6.2 Rekryterares bakgrund och erfarenheter

Det finns flera studier som har undersökt huruvida diskrimineringsbenägenhet gentemot personer med utländsk bakgrund i rekryteringsprocesser kan förstås i förhållande till rekryterares bakgrund, i termer av kön och etnicitet, eller tidigare erfarenheter (Leung, 2017; Cooray, Marfouk & Nazir, 2018; Erlandsson, 2024; Fernando, Almeida & Dharmage, 2016; Gutfleisch, 2022; Kim, 2023).

I en omfattande studie baserad på World Values Survey undersöker Coorey, Marfouk och Nazir (2018) människors attityder till diskriminering. Författarna analyserar enkätsvar från respondenter i 53 olika länder och finner att ekonomiska, sociodemografiska, politiska och individuella faktorer påverkar huruvida ett diskriminerande beteende uppfattas som acceptabelt eller inte. Studien visar att äldre personer, de med lägre utbildningsnivå i förhållande till genomsnittet, och de från hushåll med låg inkomst oftare stödjer diskriminerande beteenden. Dessutom tenderar personer som är mer religiösa, missnöjda med sin finansiella situation, eller som sympatiserar med högerpolitiska partier att vara mindre accepterande gentemot migranter under perioder med hög arbetslöshet. Studien belyser också att stöd för diskriminering mot arbetssökande med minoritetsbakgrund är lägre bland kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Fernando, Almeida och Dharmage (2016) undersökte liknande frågor i en enkätundersökning, där de fann att rekryterare med majoritetsbakgrund (anglosaxisk, australiensk bakgrund) uttryckte större oro inför att anställa personer med utländsk bakgrund än vad andra rekryterare gjorde. Även Gutfleisch (2022) visar i en vinjettstudie att det finns skillnader i diskriminering mellan inhemskt födda och utlandsfödda rekryterare, där de sistnämnda i mindre utsträckning diskriminerar arbetssökanden med utländsk bakgrund.

I linje med ovanstående resultat, visar Cacault och Grieder (2019) hur identifiering med en grupp kan leda till överdrivet positiva uppfattningar om förmågan hos andra medlemmar i den gruppen. I ett laboratorieexperiment i Schweiz deltog 192 personer som slumpmässigt tilldelades olika grupper. Gruppidentifikationen manipulerades genom gruppybyggande uppgifter som innebar resultatberoende och konkurrens mellan grupperna. Därefter mättes deltagarnas uppfattningar om andra gruppmedlemmars intelligens. Studien visar att deltagare som identifierade sig starkt med sin grupp blev överdrivet självsäkra om gruppmedlemmarnas prestationer på ett intelligenstest, till skillnad från deltagare i en kontrollgrupp utan starkare gruppidentifikation. Gruppidentifikationen påverkar således hur deltagare hanterar information om individer, och leder till att de lägger mer vikt vid positiva signaler om sin grupp och mindre vikt vid negativ information. Studien, som utgår ifrån det psykologiska begreppet ingrupsbias (se vidare i kapitel 3), ger viktiga insikter i de social-psykologiska processerna bakom etnisk diskriminering vid anställningsbeslut.

Kim (2023) visar dock att detta inte nödvändigtvis behöver stämma. Med utgångspunkt i teorier om ingrupsbias, visar författaren att rekryterande chefer med minoritetsbakgrund inte alltid stödjer den tillhörande gruppens intressen, vilket är en grundläggande teoretisk hypotes i begreppet ingrupsbias. Studien visar att chefer som tillhör minoritetsgrupper, av individuella och strategiska skäl, kan diskriminera personer med liknande bakgrund som dem

själva för att undvika stigmatisering. Detta innebär, med andra ord, att även individer som tillhör underordnade grupper kan internalisera vanliga negativa stereotyper om sin egen grupp, vilket kan minska ingrupsfavoritism eller till och med leda till att medlemmar i dessa grupper diskriminerar personer med samma grupptillhörighet. Kim (2023) undersöker mönster i anställning av högkvalificerade migranter i amerikanska företag som leds av asiatiska VD:ar, och visar att när dessa VD:ar har en prestigefylld utbildningsbakgrund minskar det diskriminerande beteendet. Det kan enligt författaren bero på att en prestigefull utbildning minskar rädslan för att anställning av migranter ska leda till stigmatisering av VD:n själv.

I ett svenskt korrespondenstest studerar Erlandsson (2024) hur rekryterares kön kan påverka förekomsten av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Författaren finner att män med utländskt klingande namn oftare drabbas av diskriminering än kvinnor med utländskt klingande namn, och att detta diskrimineringsmönster generellt sett inte kan härledas direkt till rekryterares kön. Däremot tycks förekomsten av etnisk diskriminering gentemot män med utländskt klingande namn variera med rekryterares kön i olika yrkeskategorier. Kvinnliga rekryterare tenderar att diskriminera manliga arbetssökanden med utländskt klingande namn särskilt i högkvalificerade yrken, medan manliga rekryterare tenderar att diskriminera samma grupp av arbetssökande i lågkvalificerade och mansdominerade yrken. Erlandsson (2024) visar att både kvinnliga och manliga rekryterare diskriminerar män med utländskt klingande namn i högre grad än andra grupper.

Som Bursell och Bygren (2023) lyfter fram, kan stereotyper gentemot individer med utländsk bakgrund ofta vara könsdifferentierade. Detta innebär att negativa stereotyper gentemot män med bakgrund i vissa länder kan vara mer utpräglade än gentemot kvinnor med samma bakgrund (jmf. Arai, Bursell & Nekby, 2016), vilket leder till en högre grad av etnisk diskriminering gentemot männen.

Igarashi och Mugiyama (2023) studerar huruvida det är arbetsgivarens egna preferenser eller vederbörandes föreställning om omgivningens (medarbetarnas eller kundernas) preferenser som leder till ett diskriminerande beteende. Författarna genomför ett webbaserat fältexperiment med drygt tusen arbetsgivare i Japan som digitalt får bedöma, i en slumpmässig ordning, ett antal fiktiva arbetssökandens anställningsbarhet. Resultaten pekar på att immigranter är kraftigt missgynnade vid anställningar och att preferensbaserad diskrimineringen enbart kan förklaras av arbetsgivarnas egna preferenser. De finner således inget stöd för att medarbetarnas eller kundernas preferenser har någon direkt påverkan på arbetsgivarnas anställningsbeslut.

Det finns även studier som undersökt effekterna av arbetsgivares tidigare erfarenheter eller andra arbetsgivares bedömningar av individer med utländsk bakgrund. Leung (2017) visar till exempel att arbetsgivare reagerar kraftigare på frilansande kandidater med utländsk bakgrund som har tidigare negativa referenser av arbetsgivare, än på de med tidigare positiva referenser. Till skillnad från denna studie och de studier som presenterats i avsnitt 6.1, som visar att ytterligare positiv information inte minskar det diskriminerande beteendet, visar Birkelund med flera (2020) att arbetsgivare med tidigare positiva erfarenheter av medarbetare med utländsk bakgrund är mer benägna att anställa arbetssökanden med utländsk bakgrund.

6.3 Sammanfattning och reflektioner

I detta kapitel har vi presenterat forskning om individrelaterade faktorer och förklaringar, med särskilt fokus på arbetssökandes kvalifikationer och egenskaper samt rekryterares bakgrund och erfarenheter. De studier som har testat de olika antagandena i teorin om statistisk diskriminering ger sammantaget inget stöd för att diskriminering beror på avsaknaden av individbaserad information som rör exempelvis den arbetssökandes kvalifikationer och meriter. Avsaknaden av en effekt när forskarna tillför extra information i olika korrespondensstudier har av vissa forskare tolkats som en indikation på preferensbaserad diskriminering. Det är dock inte den enda möjliga tolkningen i sammanhanget, och det kan finnas flera tänkbara förklaringar till varför den tillförda informationen ignoreras av arbetsgivarna. Till exempel kan det finnas omedvetna beslutsprocesser utifrån status, eller hur organisationen är uppbyggd (se vidare i kapitel 7), som kan leda till att arbetsgivare slutar läsa en ansökan om det kommer från en person med utländsk bakgrund. En persons etnicitet kan utgöra en primär ram som påverkar hur information uppfattas och tolkas, samt hur arbetsgivare ser på andra människor och deras beteenden. Denna ram kan således fungera som ett filter genom vilket information passerar, så att perception av personen, och allt som följer, tolkas (negativt) i ljuset av att det är en person med utländsk bakgrund. Sådana processer kan ske oberoende av arbetsgivares medvetna preferenser, och går i viss mån i linje med de studier som beskrivs i kapitel 7.

Som vi visat i detta kapitel, kan stereotypa uppfattningar, implicit diskriminering och ingrupsbias utgöra förklaringar till arbetsgivarnas diskrimineringsbeteende (se kapitel 3 för en genomgång av dessa begrepp). Arbetsgivare kan till exempel tillämpa olika strategier i rekryteringsprocessen i syfte att minska riskerna för en eventuell felrekrytering. Sådana strategier kan belysa hur attityder och handlingar i rekryteringsprocesser formas av stereotyper, samt hur arbetsgivare godtar och rationaliserar stereotyper för att rättfärdiga

diskriminerande beslut utifrån ett vinstmaximerande motiv (jmf. Tilcsik, 2021). Graden av rationalitet i sådana strategier har emellertid ifrågasatts i de studier som använder sig av korresponderstester för att undersöka huruvida det diskriminerande beteendet minskar då information om produktivitet och kulturell likhet tillförs. Vissa forskare lyfter fram att stereotypa uppfattningar om vissa grupper är djupt rotade hos arbetsgivare, och att dessa är svåra att ändra med hjälp av extra information (se exempelvis Ahmad, 2020b; Koopmans, Veit & Yemane, 2019; Veit & Thijsen, 2021). Ytterligare studier som indikerar att personliga preferenser eller medvetna/omedvetna fördomar mot vissa etniska grupper kan ligga till grund för etnisk diskriminering är de som studerar inhemskt födda personer med utländskt klingande namn eller utseenden som signalerar utländsk bakgrund. I dessa fall är det osannolikt att arbetsgivarens diskrimineringsbeteenden beror på faktorer som språk eller utländska utbildningssystem då dessa personer har vuxit upp i samma utbildnings- och välfärdscontext som personer med majoritetsbakgrund.

Kapitlet fokuserade även på arbetsgivarnas egenskaper, karaktäristika och erfarenheter när det kommer till etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Ett resultat som framkommer är att kön och etnisk bakgrund hos rekryterande chefer kan samvariera med förekomsten av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Tidigare forskning visar att både män och kvinnor diskriminerar, men att diskrimineringsbenägenheten hos män och personer med majoritetsbakgrund är förhållandevis högre. Resultaten kan tolkas i enlighet med det psykologiska begreppet "ingrupsbias", som lyfter fram individers benägenhet att överskatta eller göra överdrivet positiva bedömningar om andra med samma gruppstillhörighet. Förekomsten av en så kallad ingrupsbias är emellertid inte en heltäckande förklaring till etnisk diskriminering, då det också finns forskning som visar att rekryterare kan diskriminera gentemot personer med samma gruppstillhörighet som dem själva. Således indikerar den forskning som har presenterats här att det kan finnas flera förklaringar där preferenser, fördomar och stereotyper, samt även implicit diskriminering, tycks ha en viktig roll i förekomsten av etnisk diskriminering på individnivå.

7. Organisatoriska och strukturella faktorer och förklaringar

Precis som i kapitel 5 och 6, fokuserar detta kapitel på att besvara frågeställningen om vilka förklaringar till etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser som presenteras i forskningen. Detta kapitel har ett tydligare fokus på förklaringar som kan relateras till organisatoriska och strukturella faktorer. Kapitlet inleds med att först presentera forskning som rör betydelsen av organisatoriska faktorer i förklaringar till etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Här går vi in på hur rekryteringsprocessens utformning och organisationskultur och -normer kan påverka förekomsten av diskriminering. Därefter presenteras forskning som undersökt förekomsten av etnisk diskriminering i relation till bransch, företag och yrke. Det framkommer, bland annat, att etnisk diskriminering kan vara mer eller mindre framträdande beroende på yrkes- och branschspecifika faktorer, företagsstorlek och företagets lönsamhet.

7.1 Organisatoriska faktorer

Rekryteringsprocessen

En övervägande del av de studier som fokuserat på betydelsen av organisatoriska faktorer för förekomsten av etnisk diskriminering visar att rekryteringsprocessens struktur och upplägg är viktig (Midtbøen, 2015; Ock, 2022; Wolgast, 2017; Wolgast, Bäckström & Björklund, 2017; Adams m.fl., 2022; Hennekam, m.fl., 2021; Lang, 2021). I detta avsnitt sammanställs resultat som rör förekomst av etnisk diskriminering i relation till rekryteringsprocesser och hur de är organiserade.

Enligt studier är risken för etnisk diskriminering störst i ett tidigt stadium av rekryteringsprocessen, och mindre i efterföljande faser då ett urval av kandidater redan valts ut för intervju (Blommaert, Coenders & van Tubergen, 2014; Schmaus & Kristen, 2022). Detta betonas av en studie som undersöker förekomsten av så kallad uppmärksamhetsdiskriminering, vilket innebär att rekryterande chefer oftare uppmärksammar CV:n från arbetssökande med majoritetsbakgrund. I ett korresponderstest i Tjeckien skickar Bartoš med flera (2016) ut arbetsansökningar via mejl, och finner att arbetsgivare oftare

öppnar och läser CV:n från personer med majoritetsklingande namn jämfört med individer med minoritetsklingande namn. Etnisk diskriminering kan alltså ske redan vid ett stadium för informationsinhämtning och därmed tidigare än vid själva urvalet av kandidater.

Ett annat framträdande resultat i forskningen är att graden av formalisering¹⁶ i rekryteringsprocesser kan påverka risken för diskriminering. I en studie som baseras på ett korrespondenstest och djupgående intervjuer med arbetsgivare i Norge, visar Midtbøen (2015) att etnisk diskriminering ökar med lägre grader av formalisering i en rekryteringsprocess. Midtbøen (2015) drar därför slutsatsen att kontextuella faktorer, såsom den specifika rekryteringsprocessen, kan ge upphov till olika strukturer som i olika grad möjliggör diskriminering. Liknande resultat presenteras i en experimentell studie av Wolgast, Bäckström och Björklund (2017), genomförd i Sverige, som visar att risken för diskriminering är större när arbetssökande granskas på ett icke-systematiserat och ostrukturerat sätt. Studien i fråga baseras på två experiment med mellangrupps-design. I det första experimentet deltog 249 svenska studenter från Lunds universitet. Deltagarna delades slumpmässigt in i två grupper. Den ena gruppen använde en strukturerad urvalsprocess där specifika verktyg hjälpte dem att bedöma kandidater utifrån fastställda kompetenskriterier. Den andra gruppen följde en ostrukturerad process där de endast hade tillgång till jobbannonser och CV som underlag. Resultaten visade att den ostrukturerade gruppen i högre grad lät personliga preferenser påverka sina beslut, vilket ökade risken för diskriminering. I det andra experimentet, med 104 deltagare, försökte forskarna minska diskrimineringen genom att varna deltagarna om att slarvigt genomförda urvalsprocesser skulle leda till att de behövde göra om uppgiften. Trots denna varning och användandet av strukturerade metoder, visade resultaten att andelen valda kandidater från underrepresenterade grupper inte ökade. Detta antyder att även om strukturerade processer kan minska risken för diskriminering, är de inte tillräckliga på egen hand för att helt eliminera den.

Vikten av att använda strukturerade rekryteringsmetoder bekräftas även i kvalitativa studier som belyser hur informella metoder, där arbetsgivaren saknar ramar att utgå ifrån vid rekrytering, kan öka risken för en underrepresentation av vissa grupper bland kandidater för en vakant tjänst, samtidigt som en mer formaliserad rekryteringsprocess leder till ökad mångfald bland arbetssökande. Elrick (2016) intervjuar rekryterande chefer

¹⁶ Formaliserade rekryteringsprocesser beskrivs som strukturerade och standardiserade metoder för att välja och anställa kandidater, vilket minskar risken för subjektiva bedömningar och potentiell diskriminering. Exempel på sådana metoder är standardiserade ansöknings- och frågeformulär och dokumentation av urvalsprocessen.

inom informationsteknologi och kommunikationsbranschen i Kanada, och finner att informella rekryteringsmetoder missgynnar personer med utländsk bakgrund i processen. Lang (2021) jämför rekryteringsprocesser i olika organisationer i en och samma lokala kontext, och visar att firmor som använder sig av informell rekrytering mer sällan attraherar arbetssökande med utländsk bakgrund, samtidigt som dessa firmor också saknar engagemang och vilja att öka mångfalden bland arbetssökande.

I en annan studie lyfts vikten av att avsätta tillräckligt med tid för rekrytering. Med hjälp av simuleringar av befintliga CV-granskningar betonar Ock (2022) att risken för att fördomar påverkar urvalsförfarandet är större i organisationer som använder sig av så kallade "quick-and-dirty" metoder i sina rekryteringsprocesser. En annan studie som fokuserar på mängden tid som arbetsgivare lägger på granskning av kandidater är Hangartner, Kopp och Siegenthaler (2021). De lyfter fram att det finns en risk för att rekryterare lägger mindre tid på att granska ansökningar under vissa delar av dagen. Författarna analyserar sökbeteendet bland rekryterare och den tid som rekryterare lägger på att besöka olika jobbkandidater som finns tillgängliga på en offentlig och digital rekryteringsplattform i Schweiz. Inte oväntat visar resultaten att kandidater som tillhör etniska minoritetsgrupper blir kontaktade i betydligt mindre utsträckning än jämförbara kandidater som tillhör majoritetsgrupper. Studien visar också att rekryterarnas diskrimineringsbeteende ökar precis innan lunch och är som värst precis innan arbetsdagen är slut (mellan klockan 17 och 18). Generellt sågs ingen diskriminering tidigt på morgonen, då rekryterarna lade mest tid på att besöka jobbprofiler, utan diskrimineringen blev värre senare på dagen när rekryterarna också spenderade mindre tid på att besöka jobbprofiler.

Organisationskultur och normer

Ytterligare en viktig aspekt som tas upp i forskningen är att den kultur och de normer som råder i en organisation kan påverka urvalsförfaranden i en rekryteringsprocess. I en svensk avhandling visar Wolgast (2017) att organisatoriska normer som betonar vikten av sammanhållning och social anpassning på en arbetsplats ökar risken för etnisk diskriminering. Studien baseras på experiment, där deltagarna genomförde en rekryteringsuppgift med betoning på sammanhållning (anställda bör "passa in") kontra rättvisa (alla ska behandlas lika). Deltagarna delades in i två grupper, där grupp 1 fick höra att företaget värderade sammanhållning – alltså att anställda ska "passa in" och trivas tillsammans, och grupp 2 fick höra att företaget prioriterade rättvisa – att alla ska behandlas lika, oavsett bakgrund. Resultaten visade att sammanhållningsgruppen (de som värderade att anställda ska passa in) föredrog kandidater som hade social kompetens. Det innebär att de gillade egenskaper som vänlighet, utåtriktning och empati. De ställde också fler

frågor om dessa sociala egenskaper under intervjuerna. Rättvisegruppen (de som värderade att alla ska behandlas lika) föredrog kandidater som hade produktivitetsrelaterade egenskaper, som utbildning, erfarenhet och kvalifikationer. Resultaten visade också att effekten av dessa olika normer (sammanhållning vs. rättvisa) blev starkare när deltagarna förväntade sig att jobbsökandena hade utländsk bakgrund. I sammanhållningsgruppen, när deltagarna visste att de skulle möta utländska kandidater, blev de ännu mer fokuserade på social kompetens och att arbetssökande ska "passa in". Detta indikerar att rekryteringsprocesser i företag som prioriterar sammanhållning och social anpassning kan medföra en ökad risk för etnisk diskriminering. Stereotypa föreställningar kopplade till grupptillhörighet gör att rekryterande chefer tenderar att anta att dessa individer inte kommer att passa in i arbetsmiljön.

Ett exempel på när negativa stereotypa uppfattningar kan bli särskilt framträdande är vid bedömningar om personlig lämplig och social och kulturell kompetens (se till exempel Risberg & Romani, 2022; Gürlek, 2020; Almeida & Fernando, 2017; Elrick, 2016). I experiment utförda i en svensk kontext visar Wolgast, Björklund och Bäckström (2018) att rekryterare oftare fokuserar på arbetsspecifika frågor och jobbrelaterade krav vid granskning av sökanden med svenskt klingande namn, och oftare på sociala och kulturella frågor, såsom huruvida arbetssökande kommer att passa in på arbetsplatsen, vid granskning av sökanden med utländskt klingande namn. Detta kan, enligt forskarna, vara nära förknippat med fördomar och stereotypa uppfattningar om att personer med utländsk bakgrund har svårigheter att anpassa sig socialt och kulturellt på en arbetsplats. Även Midtboen (2015), som genomför djupintervjuer med arbetsgivare i samband med ett korrespondenstest i Norge, visar att förekomsten av diskriminering handlar om såväl stereotypa uppfattningar som negativa attityder gentemot etniska minoriteter.

Förekomsten av sådana negativa attityder och stereotyper kan kopplas till hur ofta arbetsgivare interagerar med personer från minoritetsgrupper. I en kvalitativ studie, baserad på en enkätundersökning med rekryterare i Australien och uppföljande intervjuer, beskriver Almeida med flera (2015) hur arbetsgivare med lägre nivåer av exponering för mångfald tenderar att vara mer oroade över social och kulturell anpassning till arbetsplatsen när det gäller arbetssökande av annat ursprung. Vidare visar Elrick (2016), i en studie baserad på intervjuer med rekryterande chefer inom IT- och kommunikationsbranschen i Kanada, att många av cheferna sökte efter likasinnade personer som delade företagets vision, samtidigt som de också medgav att det inte finns formella sätt att utreda detta på, utan att ett urval baserat på detta kriterium behöver gå på "magkänsla". Författaren konstaterar också att de chefer som uttryckte

detta urvalskriterium och förfarande hade en låg mångfald bland sina medarbetare, och drar slutsatsen att rekryteringsprocesser som utgår ifrån att arbetssökanden ska passa in kulturellt kan medföra en större risk för diskriminering.

Ytterligare ett exempel på detta är en studie av Söhn (2020) som baseras på dataansökningar till arbetspraktik i Tyskland. I denna studie testas förekomsten av diskriminering i samband med två urvalskriterier: förmågan att kunna uttrycka sig verbalt och att passa in i teamet. Författarna hittar inte stöd för att diskriminering förekommer i företag som ansåg att förmågan att kunna uttrycka sig verbalt är ett viktigt kriterium. Det innebär, med andra ord, att det i dessa företag förelåg jämlika anställningsmöjligheter för arbetssökanden som tillhör minoritets- respektive majoritetsgrupp. Däremot förelåg ojämlika anställningsmöjligheter i företag som ansåg att samma kriterium var mindre viktigt. Författaren menar att de företag som lade väldigt stor vikt vid förmågan att uttrycka sig verbalt troligen hade en mer strukturerad utvärderingsprocess av de arbetssökandes språkkunskaper på ett meritokratiskt sätt. När det gäller frågan om att passa in i teamet, visade studien att de företag som tillämpar detta kriterium i rekryteringsprocesser uppvisade betydande förekomst av diskriminering, samt att diskrimineringen var särskilt stor i företag vars rekryteringspersonal betraktade kriteriet som väldigt viktigt. Resultaten understryker därmed det som Wolgast (2017) visar om att arbetsgivare som fäster stor vikt vid social sammanhållning och anpassning i högre utsträckning riskerar att ägna sig åt etnisk diskriminering.

I en annan studie framkommer att svenska arbetsgivare ofta värdesätter sådana faktorer. I en enkätundersökning av Farashah och Blomquist (2021) bland HR-chefer i 1 629 mellanstora och stora svenska företag i olika branscher framkom att svenska arbetsplatser oftast har en kultur präglad av konformitet, kollektivism och konsensus. På arbetsplatser som kännetecknas av en sådan organisationskultur råder ofta stark sammanhållning och lojalitet bland dess medlemmar, det finns en stark känsla av gemenskap och samarbete, och gruppens intressen prioriteras framför individens. En sådan organisationskultur kan oftare leda till etnisk diskriminering eftersom personer som inte passar in i organisationsmallen väljs bort i rekryteringsprocesser.

7.2 Diskriminering i förhållande till bransch, företag och yrke

Förekomsten av etnisk diskriminering är generellt ett utbrett fenomen som spänner över flera olika yrken och branscher (Ahmad, 2020a; 2023; Almeida & Fernando, 2017). Studier visar att den förekommer i både små och stora

företag (Ahmad, 2023), samt inom såväl privat som offentlig sektor (se exempelvis Jankowski, Prokop & Tepe, 2020; Villadsen & Wulff, 2018; Statskontoret, 2011). Etnisk diskriminering drabbar arbetssökanden som söker både ledande och icke-ledande befattningar (Adamovic & Leibbrant, 2023), samt tjänster som inbegriper och saknar kundkontakter (Ahmad, 2020a). Det finns emellertid variationer i diskrimineringsmönster i förhållande till ovanstående aspekter. För att öka förståelsen för de processer som kan driva eller stärka diskriminering, fokuserar vi i detta avsnitt på hur förekomst av etnisk diskriminering kan påverkas av yrkes- och branschspecifika faktorer, av företagsstorlek och företagets lönsamhet, företagets sektor, samt av arbetsmarknadens stramhet¹⁷ och tjänstens attraktivitet.

Yrkes- och branschspecifika faktorer

Etnisk diskriminering har visat sig vara förekommande inom flera olika yrken och branscher, men i varierande grad. Almeida och Fernando (2017) konstaterar att arbetets specifika krav i kombination med rekryterande chefers fördomar om arbetssökande kan leda till att arbetssökande med utländsk bakgrund diskrimineras i rekryteringsprocesser. Författarnas resultat, baserade på kvalitativa intervjuer med HR-chefer för högkvalificerade yrken i Australien, visar att risken för diskriminering är mindre i IT-branschen än i revisionsbranschen. Enligt författarna beror detta på att arbetsgivare inom IT främst fokuserar på kunskap vid rekrytering, medan arbetsgivare i revisionsbranschen sätter ett förhållandevis högre värde vid språkkunskaper och kommunikativa förmågor. Mot bakgrund av detta väljs arbetssökande med minoritets klingande namn bort tidigt i urvalsprocessen eftersom arbetsgivare *förmodar* att de kommer att ha lägre språkkunskaper och större svårigheter att kommunicera.

Ahmad (2020a) upptäcker skillnader i etnisk diskriminering som är specifika för olika yrkes- och branschkontexter i Finland. Författaren finner att etnisk diskriminering är mest påtaglig inom detaljhandel, restaurang- och catering-branscher, men hittar inte belägg för liknande mönster inom kontors- och kundserviceyrken. Ahmad (2020a) undersöker även om yrken med kundkontakt oftare drabbas av etnisk diskriminering, men finner inget stöd för detta i sina resultat, vilket skiljer sig från annan forskning (se längre ned i detta stycke). I en uppföljande studie (Ahmad, 2023) hittar författaren heller inget tydligt samband mellan företagsstorlek och förekomsten av etnisk diskriminering,

¹⁷ En "stram arbetsmarknad" avser en situation där efterfrågan på arbetskraft är hög i förhållande till utbudet av arbetssökande. Detta innebär att det finns få arbetslösa personer relativt antalet lediga jobb, vilket kan skapa en brist på kvalificerad arbetskraft inom vissa sektorer eller yrken.

vilket annan forskning har lyft fram (se nästa avsnitt). Thijssen Coenders och Lancee (2021a) noterar också att det inte finns någon systematisk variation i diskrimineringsmönster med avseende på kön, regioner och yrken. Enligt författarna sträcker sig etnisk diskriminering över olika yrken, förekommer hos olika arbetsgivare och påverkar både män och kvinnor. I likhet med dessa studier visar ett faktoriellt enkätexperiment i Japan av Igarashi och Mugiyama (2023) att förekomsten av preferensbaserad diskriminering inte kan härledas till företagets kundkrets eller till medarbetarnas preferenser, utan till arbetsgivarens enskilda åsikter om arbetssökande med utländsk bakgrund.

I en del andra studier presenteras emellertid resultat som påvisar att kundbaserad diskriminering kan förekomma, men att detta också kan variera i förhållande till yrke och bransch. I en experimentell fältstudie i Belgien (Deros, Peperman & Ryan, 2017) fick HR-personal bedöma den förmodade arbetslämpligheten och sociala förmågan hos fiktiva arbetssökande. Resultaten visade att lika kvalificerade sökande med mörk hudfärg bedömdes som mindre lämpliga för tjänsten än sökande med ljus hudfärg. Den hudfärgsbaserade diskrimineringen var särskilt framträdande för lågstatusyrken med många kundkontakter, vilket går i linje med den kundbaserade diskriminering som beskrivits tidigare i detta avsnitt. Författarna finner dock att hudfärgsbaserad diskriminering också är vanligt förekommande i högstatusyrken med få kundkontakter. Förklaringen till dessa resultat är enligt författarna att det finns en (medveten eller omedveten) tendens hos individer tillhörande majoritetsbefolkningen att bibehålla sociala hierarkier.

I en annan studie baserad på korrespondenstester i USA, visar Kline, Rose och Walters (2022), att arbetssökande personer med afroamerikanskt klingande namn mer sällan kallas till intervju. I likhet med tidigare studier finner författarna att både ras- och könsdiskriminering generellt är större för jobb som kräver social interaktion.

Även Farashah och Blomquist (2020) ser mönster som tyder på en kundbaserad diskriminering. De analyserar data från European Social Survey, och visar bland annat att chefer ofta fokuserar på migranternas sociala och kulturella integration i rekryteringsprocesser. Detta är för cheferna en indikation på huruvida en migrant skulle passa in i organisationen och dess dagliga verksamhet, och är ett särskilt framträdande mönster när kommunikation med kunder, leverantörer eller kollegor är en kritisk del av jobbet.

Den kundbaserade diskrimineringen är också framträdande i rekryteringsprocesser som rör ledarskapspositioner. I en studie utförd i Australien, visar Adamovic och Leibbrandt (2023) att etnisk diskriminering förekommer vid rekrytering för både ledande och icke-ledande befattningar. Diskriminering är

dock värre för arbetssökanden med utländskt klingande namn som söker ledande befattningar. Arbetssökanden med utländskt klingande namn som söker jobb för en ledande befattning har cirka 57 procents lägre chans att bli kallad på en intervju än arbetssökanden med engelskt klingande namn. Motsvarande siffra som rör jobb för icke-ledande befattningar är 45 procent. Författarna visar vidare att diskriminering är förekommande i olika typer av verksamheter, men att den är särskilt uttalad i anställningar i ledande befattningar som innefattar kundkontakter.

Även Boyd-Swan och Herbst (2019) presenterar resultat som är i linje med kundbaserad diskriminering. Deras analys av data från korresponderstester med fiktiva CV:n, i USA, och en uppföljande studie som fokuserar på de arbetsgivare som deltagit i korresponderstest, visar evidens på diskriminering av personer med afroamerikanskt och latinamerikanskt klingande namn. Resultaten visar en korrelation mellan sammansättningen av ras och etnicitet i centrets kundbas och etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Författarna drar därmed slutsatsen att förekomst av diskriminering kan vara lägre om kundbasen i högre utsträckning präglas av etnisk mångfald.

I enlighet med ovanstående resultat visar en enkätundersökning i Australien av Fernando, Almeida och Dharmage (2016) att beslutsfattare i organisationer med en mångsidig etnisk kundbas i lägre utsträckning oroar sig för huruvida arbetssökande med utländsk bakgrund kommer att vara lämpliga för tjänsten när dessa har samma kvalifikationer som arbetssökande med majoritetsbakgrund.

Det finns även en svensk studie som visar att etnisk diskriminering är mer frekvent förekommande i yrken som kräver social eller kommunikativ kompetens och där få personer med utländsk bakgrund arbetar (Bursell och Bygren, 2023). Bursell och Bygren (2023) finner att förekomsten av etnisk diskriminering är lägst i låglöneyrken med repetitiva och fysiskt krävande arbetsuppgifter, såsom städare eller fordonsförare. I yrken som kräver sociala eller kommunikativa förmågor väljer arbetsgivarna i stället att anställa arbetssökanden som tillhör majoritetsbefolkningen, eller som tillhör etniska grupper som uppfattas "kulturellt likartade" majoritetsbefolkningen. En sådan form av diskriminering bidrar, enligt Bursell och Bygren (2023), till en etniskt segregerad arbetsmarknad eftersom anställningsmöjligheter är asymmetriskt fördelade på arbetsmarknaden, vilket leder till att personer med utländsk bakgrund koncentreras till vissa segment av arbetsmarknaden (se avsnitt 2.2 för mer om detta).

Organisationsstorlek och företags lönsamhet

I vissa studier framkommer också resultat som tyder på att företags- och organisationsstorlek kan påverka förekomst av etnisk diskriminering. I ett omfattande korrespondenstest i Kanada, visar Banerjee, Reitz och Orepoulos (2018) att både stora och små organisationer diskriminerar arbetssökande med asiatiskt klingande namn, men att det finns betydande skillnader i hur den etniska diskrimineringen ter sig i förhållande till företags- och organisationsstorlek. De övergripande resultaten i studien visar att förekomst av etnisk diskriminering är lägre i större organisationer. Vidare finns det resultat som tyder på att sökande till högkvalificerade jobb drabbas av diskriminering i särskilt hög utsträckning, men att detta varierar med företags- och organisationsstorlek. I större organisationer är arbetsgivare mer positiva till arbetssökande med asiatiskt klingande namn som uppvisar extra kvalifikationer än andra arbetssökande. Sådana extra kvalifikationer har dock ingen positiv inverkan på bedömning av arbetssökande i mindre organisationer, utan etnisk diskriminering gentemot arbetssökande med asiatiskt klingande namn kvarstår även med extra kvalifikationer. Författarna argumenterar för att resultaten kan bero på att större organisationer har fler resurser att lägga på utvärdering av arbetsansökningar, att de har bättre tillgång till en mer professionell och kunskapsbaserad rekryteringsprocess, samtidigt som de, på grund av att de har fler medarbetare, också har mer erfarenhet av mångfald.

I en svensk studie finner Bursell, Bygren och Gähler (2021) med hjälp av korrespondenstester för perioden 2013–2018 ingen relativ skillnad i etnisk diskriminering mellan hög- och lågkvalificerade jobb. Studien visar att fler arbetssökande med utländsk bakgrund nekas jobb i högkvalificerade yrken jämfört med lågkvalificerade yrken, vilket innebär att diskriminering i absoluta tal är större i högkvalificerade jobb. Men när man jämför diskriminering i relativa termer (det vill säga hur stor andel av de sökande som diskrimineras), är den inte mer utpräglad i högkvalificerade yrken. Författarna tror att detta beror på att eftersom fler personer söker högkvalificerade jobb och den grundläggande svarsfrekvensen är högre, blir antalet diskriminerade större i dessa yrken.¹⁸

¹⁸ Tidigare svensk forskning om skillnader i etnisk diskriminering mellan låg- och högkvalificerade yrken har gett blandade resultat. Carlsson och Rooth (2007) visade att etnisk diskriminering var starkare i lågkvalificerade yrken, medan Bursell (2014) inte fann någon sådan skillnad. Bursell, Bygren och Gähler (2021) påpekar att de inte kan fastställa orsakerna till dessa skillnader mellan studierna. De föreslår dock att metodologiska skillnader, såsom att de skickade ut ett större antal jobbonsökningar, samt tidsmässiga skillnader (sociala och kulturella förändringar över åren) kan vara möjliga förklaringar.

I en australiensisk surveyundersökning som fokuserar på verkstadsindustrin visar Fernando, Almeida och Dharmage (2016) att rekryterande chefer i större organisationer är mindre oroliga över huruvida personer med utländsk bakgrund är lämpade för jobbet. Detta kan, enligt författarna, härledas till att större organisationer i högre utsträckning kan lägga resurser på jämlikhetsarbete och mångfaldsträning. Samtidigt har sådana organisationer oftare en mer varierad etnisk sammansättning bland medarbetarna, samt är mer internationaliserade, varför de i högre utsträckning kommer i kontakt med diversifierade grupper av individer.

Det finns även studier som visar att etnisk diskriminering är mindre förekommande i företag som är mer lönsamma, särskilt om lönsamheten sker i en snabb takt. I en svensk registerbaserad studie av Daunfeldt och Westerberg (2019) drar författarna slutsatsen att snabbväxande företag i allmänhet är mer benägna att rekrytera personer med utländsk bakgrund som är arbetslösa, vilket ger stöd för hypotesen att snabbväxande företag vill dra nytta av sina tillväxtmöjligheter och är därför mindre selektiva i sina anställningsbeslut.

I en studie med experimentell design där över 83 000 olika ansökningar skickades till arbetsgivare i USA, visar Kline, Rose och Walters (2022) bland annat att etnisk diskriminering är mindre förekommande i lönsamma företag och i företag som har en centraliserad HR-organisation. Forskarna tror att en centraliserad HR-organisation innebär att mer välutvecklade och genomtänkta rekryteringsstrategier tillämpas, vilket kan reducera risken för etnisk diskriminering.

Organisationens sektor

Villadsen och Wulff (2018) genomför korresponderstester i Danmark för att undersöka om etnisk diskriminering är mindre inom offentlig sektor än i privat sektor. Författarna finner inga skillnader i diskrimineringsgraden mellan privat och offentlig sektor ur ett generellt perspektiv, men ser att resultaten varierar med andra kontextuella dimensioner, såsom företagsstorlek och geografiskt läge. Studien visar att etnisk diskriminering är lägre i större organisationer i offentlig sektor, men ser inte detta samband i privat sektor. Resultaten påvisar även att förekomsten av etnisk diskriminering är lägre i områden där migranter utgör en större andel av arbetskraften, i såväl privat som offentlig sektor. Sammantaget indikerar resultaten att kontexten har betydelse för förekomsten av etnisk diskriminering i både offentlig och privat sektor.

Jankowski, Prokop och Tepe (2020) genomför ett experiment med tjänstepersoner i privat och offentlig sektor i Tyskland som bedömer fiktiva arbetsansökningar. Resultaten visar att anställningsbesluten i huvudsak fattas på basis av de

arbetssökandes meritokratiska attribut, samtidigt som studien finner bevis för etnisk diskriminering bland privatanställda chefer, men inte bland chefer i den offentliga sektorn. Studien visar även att privatanställda chefers anställningspreferenser tenderar att påverkas av personliga politiska övertygelser, medan chefer anställda i offentlig sektor är mindre benägna att låta politiska attityder påverka deras rekryteringsbeslut. Enligt författarna ger detta stöd för att etnisk diskriminering är mer frekvent förekommande i den privata sektorn.

Yrken med och utan rekryteringssvårigheter

Ytterligare ett framträdande resultat i de studier vi har gått igenom är att förekomsten av etnisk diskriminering kan vara större i rekrytering till tjänster som det råder hög konkurrens om. När fler arbetssökande söker till en och samma tjänst, och arbetsgivare har fler kvalificerade sökanden att välja bland, tenderar dessa att välja personer med majoritetsbakgrund framför de med utländsk bakgrund, trots likvärdiga kvalifikationer. Baert med flera (2015) visar, med hjälp av ett korresponderstest i Belgien, att etnisk diskriminering främst förekommer i yrken utan rekryteringssvårigheter. I yrken med färre kvalificerade arbetssökande föreligger en lägre risk för diskriminering, vilket enligt forskarna kan relateras till en utebliven produktion som blir extra kostsam för arbetsgivare om en tjänst står vakant alldeles för länge.

I en svensk studie med tre korresponderstester studerar Carlsson, Fumarco och Rooth (2018) förekomsten av etnisk diskriminering när det är svårt att fylla en vakans, till exempel på grund av en högkonjunktur eller i branscher med många vakanser och färre kvalificerade arbetssökande. Forskarna finner, till skillnad från Baert med flera (2015), att etnisk diskriminering ökar när arbetsmarknaden är stram, det vill säga när jobbtillfällena är många, och när arbetslösheten och konkurrensen om jobb är låg. När jobbtillfällena ökar, så ökar alltså antalet inbjudningar till arbetsintervju för arbetssökande med majoritetsbakgrund i högre utsträckning än för likvärdigt kvalificerade arbetssökande med minoritetsbakgrund. Detta kan, enligt forskarna, bero på att långtidsarbetslösa arbetssökande som tillhör etniska minoriteter skickar en starkare signal om sämre (icke-observerbara) kvalifikationer i högkonjunkturer. Skillnader i resultat presenterade av Carlsson, Fumarco och Rooth (2018) och av Baert med flera (2015) kan dels bero på att olika arbetsmarknader studeras, men också på att de förstnämnda forskarna använder andra mätmetoder.

I en norsk studie som baseras på ett korresponderstest och djupgående intervjuer med arbetsgivare, visar Midtbøen (2015) bland annat att antalet inkomna arbetsansökningar kan påverka förekomsten av etnisk diskriminering. I kvalitativa intervjuer med arbetsgivare som deltagit i korresponderstestet, finner Midtbøen (2015) att rekryterande chefer beskriver sig som mindre

selektiva när arbetslöshetsnivåerna är låga och antalet arbetssökande till vakanta tjänster är färre. Författaren finner även att de rekryterande cheferna anpassar annonsen (till exempel avseende språkrav) efter detta. Midtbøens (2015) kvalitativa resultat visar därmed att tjänsters attraktivitet kan inverka på chefers beslutsfattande praktiker i rekryteringsprocesser.

7.3 Sammanfattning och reflektioner

I detta kapitel har vi beskrivit hur rekryteringsprocessens struktur och upplägg kan påverka förekomsten av etnisk diskriminering, och att en högre grad av formalisering av processen kan reducera risker för diskriminering. Forskning visar också att risken för diskriminering är störst vid ett initialt skede av rekryteringsprocessen, samt när arbetsgivare upplever sig ha kort om tid på sig att rekrytera, eller granskar kandidater när de är trötta. Vidare har vi tagit upp studier som tittat på sambandet mellan organisationskultur, arbetsplatsnormer och etnisk diskriminering. Dessa visar sammantaget att organisationskulturer som lägger stor vikt vid social anpassning och sammanhållning på arbetsplatsen, eller som präglas av normer om konsensus och konformitet, utgör en större risk för etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Det beror på att rekryterande chefer då ofta söker likasinnade som passar in socialt och kulturellt på arbetsplatsen, vilket är ett urvalskriterium som bedöms på magkänsla och ökar risken för att omedvetna stereotyper och fördomar inverkar.

Dessa resultat indikerar att den implicita, det vill säga omedvetna och underliggande diskrimineringen kan uppstå som ett resultat av organisationskulturer och normer. Informella eller formella strukturer och processer i en organisation kan därigenom bana väg för att etnisk diskriminering sker på ett subtilt, omedvetet och automatiskt sätt. Detta sker antingen genom att organisationskultur och normer implicit styr rekryterande personal mot att diskriminera, eller genom att strukturer och processer i organisationen inte aktivt hindrar individers personliga värderingar, erfarenheter eller negativa stereotyper ifrån att negativt påverka rekryteringsprocesserna. Forskningen visar exempelvis att arbetsgivare tenderar att fokusera på frågor som rör social och kulturell kompetens i högre grad när arbetssökande har ett utländskt klingande namn, även när arbetet inte kräver det. Detta beror sannolikt på att det finns stereotypa uppfattningar som gör att arbetsgivare utgår ifrån att arbetssökanden inte kommer att passa in på arbetsplatsen.

I detta kapitel sammanställdes även forskning som fokuserat på den inverkan bransch-, företags- och yrkesspecifika faktorer kan ha på förekomsten av etnisk diskriminering. Det finns flera studier som visar att en kundbaserad diskriminering kan förekomma, vilket innebär att etnisk diskriminering ökar

när yrket inbegriper kundkontakter, och kundbasen utgörs av individer med majoritetsbakgrund. Studier visar även att risken för etnisk diskriminering kan öka om aspekter som språkkunskaper och kommunikationsförmåga är högt värdesatta, eftersom rekryterande chefer då tidigt i urvalsprocessen väljer bort arbetssökande som förmodas vara sämre på detta.

Det finns forskning som visar att etnisk diskriminering i högre grad förekommer i yrken som kräver social eller kommunikativ kompetens och där få personer med utländsk bakgrund arbetar. Svensk forskning visar att förekomsten av etnisk diskriminering är lägst i låglöneyrken med repetitiva och fysiskt krävande arbetsuppgifter, och högst i yrken som kräver sociala eller kommunikativa förmågor. I det senare fallet anställer arbetsgivarna hellre arbetssökanden som tillhör majoritetsbefolkningen, eller som tillhör etniska grupper som uppfattas "kulturellt likartade" majoritetsbefolkningen. Detta tyder på att den etniska hierarkin, som beskrevs i avsnitt 5.1, kan vara asymmetriskt fördelad på den svenska arbetsmarknaden. Etnisk diskriminering av personer som befinner sig längst ned i hierarkin (se avsnitt 5.1) är mer frekvent förekommande i yrken som generellt präglas av bättre arbetsvillkor, och mindre förekommande i fysiskt belastande och lågkvalificerade låglöneyrken.

Vidare visar forskningen att företagstyp, organisationsstorlek och företagets lönsamhet kan inverka på förekomsten av etnisk diskriminering, med det generella fyndet att större, snabbväxande, mer lönsamma företag samt företag som har en centraliserad HR-avdelning diskriminerar i mindre utsträckning. Resultaten i fråga kan tolkas i förhållande till de studier som presenterades i avsnitt 7.1, som betonar att en mer formaliserad och strukturerad rekryteringsprocess kan minska risken för etnisk diskriminering. Ett rimligt antagande är därmed att mer lönsamma företag, och företag med centraliserade HR-avdelningar har större möjlighet att införa strukturerade och formella rekryteringsstrategier. Det kan också betraktas som en fråga om ekonomiska möjligheter att förebygga och motverka etnisk diskriminering, till exempel genom att skicka rekryterande personal på utbildning som syftar till att förebygga och motverka diskriminering. Dessa resultat är inte minst intressanta för en svensk kontext, där arbetsmarknaden år 2021 till 97 procent utgjordes av småföretag med färre än 10 anställda.¹⁹

Vad gäller betydelsen av offentlig eller privat sektor finns få studier som undersöker detta, och de studier som finns visar blandade resultat. Medan en del studier visar att kontextuella faktorer, såsom företagsstorlek och

¹⁹ Se <https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/statistikochanalys/statistikomforetag/foretagande/basfaktaomforetag.1719.html>. Hämtad 2024-09-24.

geografiskt läge kan påverka förekomsten av etnisk diskriminering i förhållande till sektor, visar andra resultat att privatanställda chefer i högre utsträckning diskriminerar personer på basis av etnisk tillhörighet. För att dra några slutsatser, krävs fler studier som genomförs i olika kontexter.

Slutligen har vi hittat några studier som undersöker hur antalet jobbtilfällen och tjänstens attraktivitet påverkar risken för etnisk diskriminering. Några studier finner att risken för etnisk diskriminering ökar när arbetsgivare har många arbetssökanden att välja bland. En svensk studie visar dock att när jobbtilfällen ökar, så ökar antalet intervjukallelser för sökande med majoritetsbakgrund, men inte för de med minoritetsbakgrund.

8. Åtgärder som kan förebygga och motverka etnisk diskriminering

Föregående tre kapitel fokuserar på tidigare publicerade forskningsresultat om orsaker till att etnisk diskriminering förekommer i rekryteringsprocesser. I detta kapitel antar vi ett mer lösningsorienterat fokus, och redogör för forskning som tittat på åtgärder som kan förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Resultat om effektiva åtgärder som kan förebygga och motverka diskriminering går i linje med resultat om mekanismer bakom etnisk diskriminering, på så vis att åtgärderna fokuserar på att reducera påverkan av de processer som förorsakar etnisk diskriminering. Det är inte helt oväntat eftersom förklaringsmodeller som rör etnisk diskriminering i rekryteringssammanhang (se kapitel 3) inte endast är av teoretiskt intresse, utan även relevanta att beakta för utformning av effektiva åtgärder (jmf. Koopmans, Veit & Yemane, 2019).

Det är viktigt att undersöka grunderna till etnisk diskriminering, eftersom olika grunder kan kräva skilda angreppssätt. Om diskriminering exempelvis baseras på preferenser, fördomar eller stereotyper, kan det finnas anledning att se över och vidta åtgärder som minskar och motverkar rasism, negativa stereotyper och fördomar om etniska minoritetsgrupper. Om diskriminering däremot beror på arbetsgivares föreställningar om att etniska minoritetsgrupper är mindre kunniga eller anpassningsbara, kan det i stället finnas behov av kunskapshöjande insatser, i synnerhet riktade till arbetsgivare och arbetsplatser med låg grad av mångfald.

Som konstaterats i tidigare kapitel, tyder den större delen av forskningen på att etnisk diskriminering är baserad på fördomar, preferenser, ingrupsbias och stereotyper. Studier tyder även på att diskriminering kan vara implicit, det vill säga strukturell och oavsiktlig. Detta understryks vidare av den forskning som redogörs för i nedanstående avsnitt, då det visar sig att det främst är åtgärder på organisatorisk, strukturell och nationell nivå som kan förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser.

8.1 Åtgärder på organisatorisk nivå

Engagemang och vilja att motverka etnisk diskriminering

Ett centralt tema i forskning som tittar på åtgärder som kan förebygga och motverka etnisk diskriminering är att vikten av engagemang för detta på arbetsplatsen har betydelse för att åtgärder vidtas (se till exempel Dobbin, Schrage & Kalev, 2015; Jackson, 2023; Grier & Poole 2020; Lindholm, 2014). Engagemang och motivation till att vidta åtgärder mot etnisk diskriminering understryks av en tidigare undersökning av Statskontoret (2011), som studerar effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder i Diskrimineringslagen. Studien, som bygger på enkätsvar från 79 arbetsgivare och 10 utbildningsanordnare, visar att svenska arbetsgivare i lägre grad genomför åtgärder för att motverka diskriminering baserad på etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, jämfört med insatser som syftar till att bekämpa könsdiskriminering. Samtidigt anser flera av arbetsgivarna att frågor om etnicitet, religion och trosuppfattning är mer "tabubelagda" än frågor om jämställdhet på arbetsplatsen, vilket minskar benägenheten att implementera insatser som förebygger och motverkar etnisk diskriminering.

Jackson (2023), i en etnografisk studie som omfattade 2 440 observationstimmar, 150 strukturerade intervjuer med anställda, analys av arkivmaterial samt direkta observationer av möten och demonstrationer av rekryteringsplattformar, visar att anställdas attityder till initiativ för ökad etnisk mångfald på arbetsplatsen kan utgöra hinder för genomförandet av reformer, även när organisationerna aktivt eftersträvar förändring. Grier och Poole (2020) intervjuade universitetslärare i marknadsföring som ingått i en rekryteringskommitté vid en amerikansk handelshögskola och lyfter fram liknande resultat. Författarna menar att enskilda fakulteter kan stöta på hinder vid mångfaldsinitiativ, trots att universitetet på central nivå engagerar sig starkt för detta. Detta då medarbetare i fakulteten kan vara oengagerade eller till och med utgöra ett allmänt motstånd mot sådana initiativ. Dessa resultat går också i linje med forskning om jämställdhetsintegrering, som lyfter fram vikten av både internt och externt tryck på organisationen (se exempelvis Callerstig & Lindholm, 2013).

Enskilda chefers engagemang har emellertid också visat sig vara viktigt. Forskning, baserad på register- och enkätdata på företagsnivå, visar att initiativ som motiverar chefer till att implementera aktiva åtgärder kan ha en inverkan på ökad mångfald på arbetsplatsen (Dobbin, Schrage & Kalev, 2015). Wolgast, Bäckström och Björklund (2017), som fokuserar på svenska arbetsplatser i två experiment med mellangrupsdesign, visar att insatser mot etnisk diskriminering blir mer effektiva när rekryterande chefers motivation

till dessa ökar. Detta framhävs även av Lindholm (2014) som genomför semi-strukturerade intervjuer med representanter för flera olika yrkesgrupper för att undersöka förutsättningar och utmaningar som finns i att utforma ett effektivt jämlikhets- och jämställdhetsarbete. Studien visar att i de organisationer som framgångsrikt åstadkommit förändringar och förbättringar, har ledningen spelat en aktiv roll genom att ge sitt stöd och tillhandahålla nödvändiga resurser för dessa insatser.

Även Grier och Poole (2022) betonar vikten av engagemang från personal-ansvariga för att aktiva åtgärder mot etnisk diskriminering ska implementeras. Genom fokusgruppintervjuer och uppföljande djupintervjuer studerar författarna upplevelser hos fakultetsmedlemmar med etnisk minoritetsbakgrund i USA, som har deltagit i anställningskommittéer vid handelshögskolor. De belyser att engagemanget för mångfaldsinitiativ ofta är otydligt på dessa högskolor. Det förekommer olika tolkningar av vad mångfald på arbetsplatsen innebär, samt en tystnadskultur där svåra och obekväma frågor om etnicitet, ras och jämlikhet undviks, vilket resulterar i ytliga samtal om ökad mångfald.

Sammantaget visar alltså resultaten att när chefer (eller andra beslutsfattare) är engagerade i frågor som rör etnisk mångfald och etnisk diskriminering och tar ett organisatoriskt ansvar för detta, ökar också förutsättningarna för att aktiva åtgärder som motverkar etnisk diskriminering på arbetsplatsen vidtas. Sådana resultat kan förstås i relation till hur beslutskedjan ser ut i organisationer, där styrning, ansvar och prioriteringar ofta påverkas av vad ledningen ser som viktiga frågor. Samtidigt kan medarbetare i en organisation utöva ett tryck på ledningen avseende detta, men också verka som bromsklossar i förändringsarbetet om det finns ett allmänt motstånd till mångfaldsarbete på arbetsplatsen.

Konkreta mångfald- och handlingsplaner

Det kan alltså konstateras att engagemang och vilja till förändring i en organisation kan vara en viktig komponent för att åtgärder i syfte att förebygga och motverka etnisk diskriminering vidtas. Huruvida ett sådant förändringsarbete är framgångsrikt eller inte är emellertid avhängigt dess utformning. Här lyfter forskningen fram vikten av konkretisering i planer och riktlinjer, vilket bland annat innebär att mål och åtgärder behöver vara så konkreta att de kan följas upp. Abstrakta mål i handlingsplaner kan i detta sammanhang exempelvis röra sig om formuleringar som "etnisk diskriminering ska förebyggas och motverkas", eller "rekryteringsprocesser ska vara fria från fördomar". Exempel på mer konkreta mål och åtgärder kan vara "Ett standardiserat intervjuformulär ska användas i samtliga rekryteringsprocesser i syfte att motverka diskriminering", eller "regelbunden utvärdering av rekryteringsprocesser ska genomföras i syfte att synliggöra risker för diskriminering".

Eftersom de senare exemplen är enklare att mäta och följa upp, ökar också möjligheten för implementering. En tydlig ansvarsfördelning, det vill säga att konkretisera vem som ansvarar för att genomföra och följa upp olika åtgärder, är också viktigt (jmf. Kalev m.fl., 2006).

En kvalitativ intervjustudie av Lang (2022) illustrerar hur väl genomtänkta och implementerade mångfalds- och handlingsplaner kan minska risken för etnisk diskriminering. Lang undersöker vilken roll etnicitet spelar i rekryteringspraktiker inom offentlig sektor i Berlin, Tyskland, där målet är att anställa fler trainees med utländsk bakgrund. Studien jämför arbetsplatser i två olika distrikt och visar hur skillnader i personalansvarigas engagemang påverkar resultatet. I organisation A var personalansvariga mindre engagerade och förlade ansvaret för problemen utanför den egna organisationen. Här fanns även fördomar om arbetssökande med utländsk bakgrund, såsom att de inte behärskade språket tillräckligt väl, inte ville arbeta där, eller att de presterade sämre. Rekryteringsprocesserna i organisation A hade inte förändrats på flera år och följde traditionella urvalskriterier som betyg, språkkunskaper och matematiska färdigheter. I organisation B var personalansvariga däremot tydligt engagerade i att öka andelen trainees med utländsk bakgrund, och det fanns en konkret handlingsplan för hur detta skulle uppnås. Rekryteringsprocesserna hade utvecklats över tid, vilket ledde till att andelen trainees med utländsk bakgrund ökade markant, från 5 procent år 2000 till regelbundna nivåer på 25–35 procent sedan slutet av 2000-talet.

Lindholm (2014), som med hjälp av semistrukturerade intervjuer undersöker hur aktivt förändringsarbete för att främja lika rättigheter och möjligheter implementeras på arbetsplatser, skolor, universitet och högskolor, skriver att den vanligaste orsaken till att handlingsplaner inte omsätts i praktiken är bristen på konkreta mål och åtgärder. För att utforma mål och åtgärder som gör verklig skillnad i praktiken krävs en medvetenhet om de problem som existerar inom organisationen (ibid.). Detta kommer vi att diskutera närmare i nästa avsnitt, där vi fokuserar på vikten av kartläggning.

Precis som Lindholm (2014) betonar Jackson (2023) vikten av medvetenhet och kunskap för att kunna utforma effektiva åtgärder. Efter att ha tillbringat över 2 000 timmar med att observera möten och demonstrationer av rekryteringsplattformar, samt intervjuat anställda och analyserat arkivmaterial, konstaterar Jackson att utan medvetenhet om etnisk diskriminering riskerar mångfalds- och handlingsplaner att bli ogenomtänkta och svåra att följa upp. Grier och Poole (2020) identifierar i sina intervjuer med latinamerikanska fakultetsmedlemmar inom marknadsföring vid amerikanska handelshögskolor ett exempel på en ogenomtänkt aspekt av mångfaldsarbetet. De påpekar att även om det finns mål för att öka etnisk mångfald, kan det finnas oklarheter

kring vad detta innebär i praktiken på arbetsplatsen. Vissa tolkar ökad etnisk mångfald som en bredare representation av etniska minoritetsgrupper, medan andra ser det som en fråga om att skapa en inkluderande kultur. Grier och Poole (2020) menar att mångfaldsplaner ofta saknar en djupare förståelse eller diskussion om mångfald och att de ofta används generiskt snarare än för att åstadkomma verklig förändring.

Kartläggning och analys

Eftersom det generellt saknas en kartläggning av förekomsten av etnisk diskriminering i svenska organisationer kan arbetsgivare vara av uppfattningen att etnisk diskriminering inte är ett problem i den egna organisationen, även om det finns kännedom om att detta förekommer på arbetsmarknaden. Statskontoret (2011), som utgår från en enkätstudie med svar från 79 svenska arbetsgivare och 10 utbildningsanordnare, lyfter fram att det råder en brist på konkreta åtgärder mot etnisk diskriminering. Samtidigt visar enkätsvaren från arbetsgivarna att dessa inte upplever att etnisk diskriminering förekommer i den egna organisationen, varför aktiva åtgärder ses som obehövliga. Liknande resultat presenteras av Blommaert och Coenders (2024)²⁰, som med en kvasi-experimentell studie undersöker effektiviteten och förutsättningarna för framgångsrik implementering av anonymiserade ansökningsprocedurer för att minska etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Studien visar att chefer saknar motivation att implementera sådana åtgärder, vilket kan härledas till att de kraftigt underskattar den roll som personliga egenskaper hos sökande (som utländsk bakgrund eller kön) spelar i urvalsprocesser, och överskattar sin förmåga att välja sökande utan partiskhet.

Två kvalitativa studier, baserade på semi-strukturerade intervjuer, belyser att när etnisk diskriminering synliggörs i den egna organisationen, och det blir tydligt för arbetsgivare vilka grupper som drabbas, och i vilken omfattning, blir det enklare för dessa att konkret utforma och följa upp mångfalds- och handlingsplaner (Lindholm, 2014; Lehto & Lindholm, 2014). Kartläggning beskrivs av dessa författare som en grundförutsättning för att kunna identifiera nödvändiga åtgärder i syfte att förebygga och motverka etnisk diskriminering.

²⁰ Studien tillämpar en kvasi-experimentell metod för att utvärdera effekten av anonyma ansökningsprocedurer (AAP) på anställningsutfall för sökande med och utan migrationsbakgrund. Data samlades in under tre tidsperioder: en referensperiod år 2015, en pilotimplementering under det första halvåret 2016 och en full implementering av AAP under år 2017. Eftersom AAP infördes samtidigt i hela organisationen fanns ingen möjlighet att skapa en kontrollgrupp; därför används 2015 som jämförelseperiod. Anonymiseringsteknikerna varierade mellan manuellt raderade identifierande uppgifter och standardiserade online-formulär. Dessutom genomfördes enkäter bland chefer, sökande och allmänheten för att fånga attityder och upplevelser kring AAP.

Studierna framhåller även att åtgärder behöver följas upp och analyseras för att möjliggöra ett framgångsrikt förändringsarbete. Utan uppföljning finns det ingen möjlighet att utvärdera och redovisa resultaten av insatserna. Lehto och Lindholm (2014) betonar att uppföljningar bör ske systematiskt och integreras i organisationens ordinarie processer för att vara effektiva.

Kunskapshöjande insatser

Ytterligare en aspekt som lyfts fram i forskningen är behovet av kunskapshöjande insatser i organisationer. Vernby och Dancygier (2019), som genomför ett omfattande korrespondenstest i Sverige, når slutsatsen att åtgärder för att motverka diskriminering behöver fokusera på arbetsgivarna och att minska fördomar och stereotypa föreställningar bland dessa. Deros, Nguyen och Ryan (2021) genomför ett experiment i Nederländerna, där de undersöker effekten av två utbildningsinsatser för CV-granskare när det kommer till att förebygga och motverka etnisk diskriminering. En av utbildningsinsatserna gick ut på att bättre förstå och hantera kulturella skillnader (intercultural effectiveness training), och en annan gick ut på att minska påverkan av stereotyper (structured free recall intervention). Experimentet genomfördes i tre steg med ett förtest och två eftertester, och deltagarna delades in i tre grupper: en grupp fick genomgå 'intercultural effectiveness training', en grupp fick genomgå 'structured free recall intervention', och en kontrollgrupp fick ingen utbildning. Bedömningarna av jobblämplighet och förmågan att undertrycka stereotyper mättes före och efter utbildningsinsatserna (direkt efter och sedan tre månader efter). Resultaten visade att utbildningarna hade viss kortsiktig effekt på att minska etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser, men att den långsiktiga effekten var begränsad. Intercultural effectiveness training visade sig vara mer effektiv i att undertrycka stereotyper, men denna effekt varade inte över tid. Författarna drar därmed slutsatsen att det behövs ytterligare insatser och regelbundna utbildningar för att upprätthålla icke-diskriminerande bedömningar i rekryteringsprocesser.

I en studie undersöker Liera (2020) den inverkan som utbildningsinsatser kan ha på möjligheten att aktivt förebygga och motverka etnisk diskriminering. Studien baseras på åtta intervjuer med anställda i rekryteringskommittéer, observation av två möten i fakultetsrekryteringskommittéer, samt analys av dokument gällande anställningskriterier, intervjufrågor och utvärderingsmallar. Författaren visar att utbildning av rekryterande personal om icke-diskriminerande praktiker aktivt kan minska både medvetna och omedvetna beteendemönster, handlingar och värderingar som orsakar diskriminering i rekryteringsprocesser. Dessa resultat understryks av forskning som visar att orsaker till diskriminering till stor del baseras på fördomar och stereotypa

uppfattningar om arbetssökande med utländsk bakgrund, vilket vi huvudsakligen beskriver i kapitel 5 och 6 (se exempelvis Farashah & Blomquist, 2020; Midtbøen, 2015; Tilcsik, 2021).

Sammantaget indikerar den forskning som vi granskat att framgångsrika insatser både medvetandegör negativa uppfattningar om andra grupper och tillhandahåller verktyg för att aktivt utmana sådana uppfattningar på arbetsplatsen. I en kvalitativ studie som baseras på semistrukturerade intervjuer betonar Lehto och Lindholm (2014) vikten av ansvarsstrukturer för att göra utbildningsinsatser mer effektiva. Författarna menar att det inte räcker med program som enbart fokuserar på att förändra normsystem som kan leda till diskriminering. Det behöver finnas specialister med auktoritet och mandat att genomföra förändringar, eller anställda med specifika uppdrag att ändra rutiner i rekryteringsprocesser för att motverka diskriminering.

Rekryteringsprocessen

Ett annat tema i forskningen om åtgärder som kan förebygga och motverka etnisk diskriminering fokuserar på rekryteringsprocessens utformning, innehåll och struktur. Studierna fokuserar på olika delar av rekryteringsprocessen, från annonsering av vakanta tjänster till bedömningsverktyg och systematisering av information.

När det gäller annonsering av vakanta tjänster har betydelsen av annonsens utformning lyfts fram. Adams med flera (2022) betonar vikten av ett inkluderande språkbruk i jobbanonser, och menar att det, i detta avseende, inte räcker med generiska meddelanden om att arbetsgivaren "eftersträvar mångfald". Studien baseras på en analys av 17 810 holländska jobbanonser från olika plattformar. Från dessa extraherades slumpmässigt 4 000 meningar, som antogs innehålla jobbkrav. Med hjälp av språkteknologi och maskininlärning för att identifiera icke-inkluderande annonser, lyfter författarna fram att urvalskriterier i annonser bör fokusera på vad individer *gör* (doing), snarare än på vad de *är* (being). Ett exkluderande språkbruk i annonser (exempelvis: vi söker dig som har X som modersmål) i kontrast till mer inkluderande språkbruk (exempelvis: vi söker dig som talar och skriver X flytande) kan vara ett resultat av omedveten bias. Det är också ett exempel på skillnaden mellan statiska egenskaper som arbetssökanden inte kan göra någonting åt, det vill säga vilket som är vederbörandes modersmål (being) och dynamiska aspekter som baseras på kunskap och kvalifikationer, det vill säga att skriva och tala ett språk flytande (doing). I en studie som baseras på semi-strukturerade intervjuer, deltagande observationer och textanalyser kommer även Liera (2020) fram till att inkluderande jobbanonser är viktiga för att attrahera fler kvalificerade sökande med utländsk bakgrund.

En annan viktig aspekt när det kommer till annonsering av vakanta tjänster är valet av annonseringsstrategier. Med hjälp av kvalitativa data visar både Lang (2021) och Liera (2020) hur organisationer som är engagerade i att öka mångfalden på arbetsplatsen medvetet väljer annonseringsstrategier som de tror kommer att attrahera en större mängd arbetssökande som har utländsk bakgrund. Sådana annonseringsstrategier kan exempelvis röra sig om att inte endast använda sig av traditionella annonseringsplatser, utan att också annonsera på plattformar som når ut till en mer diversifierad målgrupp.

Det andra steget i rekryteringsprocessen är bedömning av arbetsansökningar. Här visar forskning åter igen på vikten av att fokusera på det individer gör (jobbrelevanta kriterier), snarare än på vad de är – huvudsakligen genom att använda sig av bedömningsverktyg som enbart innehåller frågor som är relevanta för arbetets utförande. I en experimentell studie i Sverige, undersöker Wolgast, Bäckström och Björklund (2017) om ett mer strukturerat granskningsförfarande i rekryteringsprocessen kan motverka etnisk diskriminering. I experimentet deltog 249 studenter som delades upp i två deltagargrupper. Den ena deltagargruppen fick verktyg för att analysera jobbbannonser och bedöma kandidater utifrån mer specifika kompetenskriterier, medan den andra deltagargruppen bara hade tillgång till jobbbannonser och CV. Författarna visar att en högre grad av formalisering resulterade i att mer jobbrelevanta kriterier användes i bedömning av arbetssökanden, vilket ökar möjligheterna till att mer kvalificerade personer anställs. Dessa resultat går i linje med forskning som visar att informella rekryteringsmetoder missgynnar arbetssökande med utländsk bakgrund (se till exempel Elrick, 2016; Lang, 2021).

I en studie som baseras på en enkätundersökning betonar även Söhn (2020) vikten av en strukturerad och meritokratisk utvärdering av arbetssökandes språkkunskaper. Studien bygger på en longitudinell panelundersökning av ungdomar som ansökt om lärlingsplatser mellan 2007 och 2013 i Tyskland, kombinerad med en enkät riktad till ägare eller personalansvariga på företag. Författaren menar att företag som värderar språkkunskaper högt kan motverka stereotyper om att personer med utländsk bakgrund har allvarliga språkbrister genom att ge arbetssökande möjlighet att presentera sig i en intervju, i stället för att automatiskt sälla bort dem i den initiala urvalsprocessen.

Detta kan även relateras till forskning som belyser organisationsstorlek som en viktig faktor, där större företag visat sig diskriminera i mindre utsträckning (se avsnitt 7.2). En möjlig anledning till detta som lyfts fram av forskare är att större organisationer har mer resurser att lägga på rekryteringsprocesser, vilket bland annat leder till mer formaliserade och professionella rekryteringsförfaranden (Banerjee, Reitz & Orepoulos, 2018). Diskriminering kan därför

också röra sig om en resursfråga, där företag som saknar en professionell personalavdelning inte är medvetna om den praxis som utvecklats inom deras bransch eller verksamhetsområde.

Några forskare har även studerat huruvida AI-verktyg kan användas för att strukturera och systematisera rekryteringsprocesser i syfte att reducera risker för etnisk diskriminering. Samtidigt som AI är ett lovande verktyg med potential att skapa mer rättvisa och objektiva urvalsförfaranden i rekryteringsprocesser, finns flera studier som lyfter fram de begränsningar som finns i dagens AI-verktyg. Kelly-Lyth (2021) som undersöker privata arbetsgivares användning av AI i rekryteringsprocesser i Storbritannien, menar att eftersom AI generaliserar så kan den reproducera och amplifiera redan existerande fördomar. Ett exempel är att om den får i uppdrag att välja en kandidat som kommer att stanna kvar länge på en arbetsplats, och ser att kvinnor med utländsk bakgrund i högre grad sjukskrivs på grund av utbrändhet, kan verktyget komma att diskriminera gentemot dessa genom att välja bort kvinnliga arbetssökanden med utländsk bakgrund. Ett annat exempel är om AI får i uppdrag att identifiera "bra" kandidater, och de flesta kandidater i den historiska data som AI tränats på är män. Algoritmen kan då komma att anta att maskulina drag – såsom användning av typiskt maskulint språk – är förutsägbara för en god arbetsinsats. Som ett resultat får ansökningar som använder typiskt maskulint språk ett högre betyg, vilket missgynnar kvinnor. Detta ställer höga krav på transparens och mänsklig övervakning i användning av AI-verktyg.

I en studie som bland annat undersöker uppfattningar om digitala rekryteringsmetoder bland muslimska kvinnor i USA, betonar Afnan med flera (2021) vikten av transparens när AI används i rekryteringsprocesser. Detta inkluderar till exempel att kommunicera ut information om vem som fattat ett visst beslut (människa eller AI), när i processen AI varit inblandad och vilken vikt datainsamling via AI eller beslut fattade av AI tillmätts i det slutgiltiga rekryteringsbeslutet.

Köchling med flera (2021) visar på betydelsen av att korrekt information matas in i verktyget från början. Metoden för studien ifråga baseras på ett data-set bestående av 10 000 filmklipp med en 15 sekunder lång presentation av olika individer. Data delades in i tre grupper: i) träningsdata, som omfattade 6 000 klipp med tillhörande poängsättning av personlighet och anställningsbarhet, ii) valideringsdata, med 2 000 klipp utan poängsättning, och iii) okommenterade träningsdata med ytterligare 2 000 klipp. En AI-modell tränades därefter på dessa data-set för att poängsätta arbetssökanden. Därefter analyserade författarna dessa AI-bedömningar för att utvärdera om besluten var rättvisa eller präglade av fördomar. Författarnas analys illustrerar hur algoritmer kan

reproducera redan existerande ojämlikheter om de dataset som de tränas på innehåller en underrepresentation av särskilda grupper, exempelvis avseende etnicitet. Detta leder det till att AI i sitt beslutsfattande kan missgynna de grupper som är underrepresenterade, vilket markant minskar sannolikheten till att individer som kan antas tillhöra dessa grupper bjuds in till arbetsintervju.

I en nederländsk studie undersöker Blommaert och Coenders (2024), med hjälp av en kvasi-experimentell design huruvida anonymiserade ansökningsförfaranden kan motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Resultaten visar att sannolikheten att kallas på intervju ökade för arbetssökande med minoritetsbakgrund efter att anonymiserade ansökningsförfaranden infördes, särskilt för arbetssökande som tillhör icke-västerländska minoritetsgrupper. Forskarna såg också att standardiserade anonymiseringsmetoder var mer effektiva för reducering av etnisk diskriminering jämfört med när ansökningarna hade anonymiserats manuellt.

Eftersom våra söksträngar i databaserna inte innehöll sökord som "anonymised job applications" så dök bara ovan nämnda studie upp som rörde anonymiserade ansökningsförfaranden. Men efter kompletterande sökningar i referenslistor, så upptäckte vi ytterligare en studie av relevans för denna kunskapsöversikt. En studie av Åslund och Skans (2012) baseras på ett experiment i delar av den lokala administrationen i Göteborg år 2004 och 2006 och finner att anonyma jobbansökningar ökar chanserna att bli inbjuden till en intervju för både kvinnor och sökande med icke-västerländsk bakgrund, jämfört med standard-ansökningar. Dock finner författarna att anonymiserade ansökningsförfaranden leder till en högre andel jobberbjudanden för kvinnor, men inte för migranter. Detta tyder på att etnisk diskriminering, till skillnad från könsbaserad diskriminering, fortgår i de efterföljande faserna av rekryteringsprocesser.

Slutligen lyfter forskningen fram vikten av att avsätta tid i rekryteringsprocesserna, vilket lyfts fram i Ock (2022) som menar att risken för diskriminering ökar när tiden är knapp, eftersom rekryterande chefer då har ekonomiska och administrativa incitament att diskriminera. Studiens slutsats är därmed att företag bör lägga tid och energi på att minimera bias i sina urvals- och granskningsförfaranden.

Ett annat sätt att minska bias i en rekryteringsprocess presenteras av Feng med flera (2020), som med hjälp av sju experiment med mellangrupsdesign testar teorin bakom den så kallade "partition dependence"-effekten. Denna teori utgår ifrån att hur alternativ delas in i grupper kan påverka vilka val vi gör. Författaren undersöker om en uppdelning av arbetssökande baserat på kön, etnicitet och utbildning kan leda till mer rättvisa beslut i rekryteringsprocesser. Studien visar att en sådan uppdelning kan minimera bias i

urvalsprocessen och bidra till en mer diversifierad pool av kandidater, utan att sänka den genomsnittliga kompetensen hos de valda kandidaterna. Att bara informera om att kandidaterna hör till olika kategorier visade sig däremot inte bidra till någon ökad mångfald.

8.2 Åtgärder på nationell och strukturell nivå

Det finns ett fåtal studier som har undersökt och diskuterat betydelsen av den nationella kontexten och åtgärder på nationell nivå i att förebygga och motverka etnisk diskriminering. Dessa studier fokuserar bland annat på skillnader i etnisk diskriminering för samma etniska grupp i olika länder, på utformningen av lagar som försvårar det diskriminerande beteendet, och på möjligheten att implementera dessa lagar.

Flera studier från det så kallade GEMM-projektet²¹ visar att omfattningen av etnisk diskriminering mot specifika minoritetsgrupper varierar avsevärt mellan olika länder. Även om det är svårt att kausalt fastställa de exakta orsakerna till denna variation, tyder resultaten på att den nationella kontexten är betydelsefull och kan påverka risken för etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. När Ramos, Thijssen och Coenders (2021) exempelvis jämför marockaner i Spanien och Nederländerna, finner de att diskriminering mot marockaner är betydligt högre i Nederländerna. Medan jobbsökande med marockanskt ursprung har sex procentenheter lägre sannolikhet att få ett positivt svar från en arbetsgivare i Spanien, är denna skillnad i återkopplingsfrekvens hela fjorton procentenheter i Nederländerna. Författarna lyfter fram att dessa resultat är förvånande, med tanke på den höga arbetslösheten i Spanien och den låga arbetslösheten i Nederländerna. De framför dock att de starkt polariserade debatterna om invandring och integration av muslimska minoriteter kan ha förstärkt arbetsgivares upplevelser av kulturellt hot från grupper i Nederländerna. Dessutom anser de att det kan finnas större kulturella skillnader mellan majoritetsbefolkningen och den marockanska minoriteten i Nederländerna, jämfört med i Spanien.

Thijssen med flera (2019) presenterar liknande resultat i ett harmoniserat fältexperiment i Tyskland och Nederländerna. Författarna finner att i Tyskland är sannolikheten att arbetssökande med turkisk bakgrund blir kontaktade är

²¹ GEMM-projektet (Growth, Equal opportunities, Migration and Markets) är ett forskningsprojekt finansierat av EU Horizon 2020-program. Projektet undersöker diskriminering i rekryteringsprocesser genom ett jämförande fältexperiment i fem europeiska länder (Storbritannien, Spanien, Tyskland, Norge och Nederländerna). Fiktiva jobbansökningar (CV och följebrev) skickades till lediga tjänster i tio yrkeskategorier under en period på två år (2016–2018). Sammanlagt skickades 19 181 ansökningar för att studera hur faktorer som etnicitet påverkar rekryteringsbeslut.

fem procentenheter lägre jämfört med lika kvalificerade kandidater från majoritetsbefolkningen. I Nederländerna är denna skillnad ännu större; här är turkiska kandidater femton procentenheter mindre benägna att bli kontaktade än kandidater från majoritetsbefolkningen. Författarna testar om denna skillnad i förekomst av etnisk diskriminering mellan länderna kan bero på den omfattande och relativt standardiserade information som arbetssökande i Tyskland lämnar i sina ansökningar. Dock visar deras resultat att denna informationsmängd inte förklarar varför diskriminering mot turkiska minoriteter är lägre i Tyskland.

Di Stasio med flera (2019) undersöker förekomsten av diskriminering mot muslimer i fem europeiska länder (Tyskland, Nederländerna, Norge, Spanien och Storbritannien). GEMM-studiens forskningsdesign gör det möjligt att särskilja mellan effekten av att vara från ett land med en betydande muslimsk befolkning (enbart en "ursprungslandseffekt") och den ytterligare stigmatisering som sökande upplever när de tydligt signalerar sin koppling till islam ("öppen muslim"-effekt). Resultaten visar att muslimer utsätts för betydande diskriminering, men också att det finns stora skillnader mellan de olika länderna. Trots att humankapital bland arbetssökanden hålls konstant och det civila engagemang i en volontärorganisation som uppvisades i CV:et har tydlig professionell relevans, så var skillnaderna i återkoppling för muslimer mycket större i Norge, Nederländerna och Storbritannien jämfört med i Tyskland och Spanien. "Ursprungslandseffekten" existerade inte alls i Spanien, vilket författarna finner förvånansvärt med tanke på de höga arbetslöshetsnivåerna i landet under tiden som korrespondenstestet ägde rum.

Larsen och Di Stasio (2021) jämför pakistanier i Norge och Storbritannien, en grupp som i många avseenden är likartad i båda länderna. Enligt en institutionalistisk teori förväntar sig författarna att etnisk diskriminering är lägre i Storbritannien jämfört med Norge, tack vare det flexibla arbetsmarknadssystemet, striktare antidiskrimineringslagstiftning och mer liberala relationer mellan kyrka och stat. De menar att arbetsgivare i mer flexibla och mindre reglerade arbetsmarknader lättare kan anställa och avskeda anställda, och att arbetsgivare, som är riskaversiva, därför troligen kommer att diskriminera mindre i Storbritannien. Storbritannien är, enligt författarna, också ett land som kännetecknas av att främja en associativ och frivillig form av religiös organisation och erkänna en mångfald av individuella religiösa orienteringar i den offentliga sfären. Trots dessa olika kontexter skiljer sig dock diskrimineringen mot pakistanier inte avsevärt i Storbritannien och Norge, även om den är något mer frekvent förekommande i Norge.

Det finns över lag en brist på studier som studerat effekterna av nationella policys för att förebygga och motverka diskriminering, vilket troligtvis beror på svårigheter att fastställa kausala förhållanden mellan politiska åtgärder och förekomsten av diskriminering.

I en svensk studie genomförd av Statskontoret (2011) lyfts det fram att bestämmelserna om aktiva åtgärder i Diskrimineringslagen, enligt enkätsvar från arbetsgivarna själva, generellt har begränsad effekt på åtgärder mot diskriminering. Detta gäller särskilt diskrimineringsgrunden etnicitet. I studien framkommer vidare att insatser mot diskriminering i hög grad baseras på arbetsgivarnas egenintresse, exempelvis för att locka till sig och behålla attraktiv arbetskraft i syfte att driva produktiva organisationer. Detta innebär att incitament som gynnar arbetsgivarnas specifika organisationer kan motivera dem till att arbeta mer aktivt med att förebygga diskriminering.

Huruvida antidiskrimineringslagar är effektiva och möjliga att implementera i praktiken kan också vara avhängigt deras utformning, såsom hur tydliga riktlinjer är (jmf. Lehto & Lindholm, 2014) och huruvida det finns effektfulla sanktioner kopplade till att bryta mot lagen.²² Detta lyfts i en rapport från DO (Lindholm, 2014), där behovet av externt tryck i form av sanktioner om arbetsgivaren bryter mot diskrimineringslagen diskuteras. Författaren till rapporten menar att sanktionsmöjligheter och ekonomiska incitament, bland andra faktorer, kan uppmuntra till förändring.

En anledning till att det kan vara svårt för arbetsgivare att implementera antidiskrimineringslagar, inklusive bestämmelser om aktiva åtgärder, är att lagarna kan upplevas som abstrakta och svåra att tillämpa i praktiken (Lehto & Lindholm, 2014). Detta kan bero på bristande förståelse och kunskap om vilka åtgärder som är effektiva. Ett annat problem kan, som tidigare nämnts i rapporten, vara kapacitetsförhållanden – större, resursrika företag har bättre möjligheter att utforma fungerande mångfalds- och handlingsplaner jämfört med mindre företag. Enligt Lehto och Lindholm (2014) är det viktigt att lagstiftaren beaktar dessa praktiska utmaningar för att minska implementeringsproblem för arbetsgivare.

8.3 Sammanfattning och reflektioner

I detta kapitel fokuserade vi på de åtgärder som kan vidtas för att förebygga och motverka diskriminering. Vi har lyft fram vad forskningen rapporterar gällande åtgärder på organisatorisk nivå samt åtgärder på nationell och

²² Exempel på sådana sanktioner kan vara vite, att statliga bidrag dras in eller att företaget hindras från att delta i offentliga upphandlingar.

strukturell nivå. Sammantaget är evidensläget större avseende åtgärder på organisatorisk nivå, då det finns färre studier som har studerat hur den nationella kontexten kan påverka förekomst av etnisk diskriminering.

När det gäller åtgärder på organisatorisk nivå, visar forskningen på vikten av att arbetsgivarna själva har en vilja och ett engagemang för att förebygga och motverka etnisk diskriminering. Flera studier visar att när engagemanget saknas så tenderar åtgärderna att vara obefintliga, eller enbart vara av "symbolisk" art i form av mångfaldsplaner som inte följs upp eller implementeras i praktiken. Forskningen visar även på ett behov av kartläggande insatser där graden av etnisk diskriminering synliggörs. Ett exempel på sådana insatser är så kallade jämlikhetsdata som innebär att arbetsgivare, med kvantitativa eller kvalitativa metoder, samlar in data som visar var, när och hur diskriminering förekommer eller riskerar att förekomma på arbetsplatsen.

En annan åtgärd som diskuteras i flera studier är kunskapshöjande insatser på arbetsplatsen. Dessa insatser kan exempelvis inkludera utbildningar för rekryterande personal, med syfte att minska fördomar och stereotypa uppfattningar om etniska minoritetsgrupper.

Vidare visar forskningen att utformningen, strukturen och graden av formalisering i rekryteringsprocesser kan ha en betydande inverkan på förekomsten av etnisk diskriminering. Studier inom detta område indikerar att rekryteringsprocesser med tydliga riktlinjer och bedömningsmallar som begränsar möjligheten för rekryterande personal att gå på magkänsla minskar risken för diskriminerande utfall.

När det gäller åtgärder på nationell och strukturell nivå finns färre publicerade studier. De studier som finns betonar vikten av en tydlig och konkret antidiskrimineringslagstiftning, med minimalt utrymme för tolkning. Flera studier framhåller också betydelsen av att ge arbetsgivare incitament att följa lagstiftningen, genom att införa sanktioner för dem som bryter mot den. Det är dock nödvändigt att lagstiftningen är anpassad till verkliga förhållanden, där utmaningar med att implementera lagstiftningen beaktas, adresseras och åtgärdas på nationell nivå. En sådan utmaning är att mindre företag kan ha svårt att avsätta resurser för antidiskriminerande åtgärder. Detta är särskilt viktigt att betona med tanke på det vi i avsnitt 7.2 lyfter fram om att risken för diskriminering är större i små företag.

9. Slutsatser

Syftet med denna kunskapsöversikt är att sammanställa och analysera studier som undersökt mekanismer bakom etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser, och åtgärder som förebygger och motverkar etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Kunskapsöversikten har ett tvärvetenskapligt angreppssätt, vilket innebär att vi har sammanställt forskning från flera olika ämnen och discipliner, under förutsättning att dessa uppfyllt våra inkluderingskriterier och kvalitetskrav. Kunskapsöversikten ger därför en överskådlig och fördjupad bild av hur etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser ter sig, vad som kan orsaka den och vilka insatser och åtgärder som kan förebygga och motverka den.

En slutsats som kan dras från kunskapsöversikten är att etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser är ett utbrett fenomen som förekommer i flera länder. Av översikten framgår att flera etniska grupper inom olika yrken, branscher och sektorer drabbas av diskriminering. Det finns dock gruppmissiga och kontextuella variationer. Dessa variationer är viktiga att belysa i syfte att få en djupare förståelse för de bakomliggande mekanismerna till det diskriminerande beteendet.

Det föreligger exempelvis en etnisk hierarki, som innebär att olika etniska minoritetsgrupper drabbas av diskriminering i olika hög grad. Forskningsresultat från en rad olika studier, med olika forskningsdesign, i flera västerländska länder, och genomförda i olika vetenskapliga discipliner, visar genomgående att individer med utomeuropeisk och icke-västerländsk bakgrund befinner sig längst ned i hierarkin, medan inhemskt födda personer med majoritetsbakgrund befinner sig högst upp. Det generella mönstret är att både det geografiska och kulturella avståndet till majoritetsbefolkningen ökar risken för etnisk diskriminering. Det finns dock indikationer på att vissa etniska minoritetsgrupper har en fördel i rekryteringsprocesser, till exempel i form av att individer med engelsk brytning blir mer positivt bedömda än andra. Dessa resultat kan jämföras med svensk forskning om attityder i samhället till olika typer av brytningar i språket, där engelskan generellt betraktas som ett "högprestigespråk", medan en brytning från Mellanöstern upplevs mer negativt (se Bijvoet, 2020).

Kunskapsöversikten visar därför att etnisk diskriminering är nära förknippad med attityder till och föreställningar av grupper. Arbetsgivare kan uppfatta vissa etniska minoritetsgrupper som "kulturellt avlägsna" och väljer bort dessa för att i stället anställa någon som vederbörande tror kommer passa in

bättre på arbetsplatsen. Påverkan av negativa stereotypa föreställningar om individer baserade på deras grupptillhörighet har också en betydelse, vilket kan vara en förklaring till att män med icke-västerländsk bakgrund i något högre utsträckning diskrimineras än kvinnor med motsvarande bakgrund. Flera studier framhäver att män med bakgrund i icke-västerländska länder förknippas med fler negativa stereotyper än kvinnor, även om kvinnor (särskilt om de uppvisar tecken på muslimsk tillhörighet) också blir föremål för sådana stereotyper. Det är således av vikt att även lyfta fram den roll som preferenser hos enskilda arbetsgivare har. Det gäller både preferenser för den egna gruppen (ingrupsbias), och preferenser för vissa etniska minoritetsgrupper framför andra.

Vår bedömning, efter att ha granskat de studier som ligger till grund för denna kunskapsöversikt, är att resultaten indikerar förekomsten av en systematisk etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, som får konsekvenser för den enskilda individen och för samhället i stort. Ytterligare en antydning till detta är att även personer med utländskt klingande namn, som är födda i Sverige och har samma kompetens och kvalifikationer som arbetssökanden med majoritetsbakgrund, drabbas av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser.

I kapitel 2 tog upp vi upp begreppet supermångfald (se Vertovec, 2007; 2019) som fått stort genomslag i integrationsforskningen, eftersom det fäster vikt vid hur variationer på individ-, grupp- och samhällsnivå påverkar individer med migrationsbakgrund och deras förutsättningar att etablera sig i samhället. Aspekter som kön, utbildningsbakgrund, födelseland, kompetens och kvalifikationer, såväl som kontextuella och samhälleliga fenomen som diskriminering och rasism samverkar och leder till olika utfall för individer. Kunskapsöversikten visar hur faktorer som kön och födelseland kan ge vissa variationer i diskrimineringsutfall, i vissa specifika kontexter. Samtidigt är det viktigt att betona att, trots dessa variationer, så består förekomsten av etnisk diskriminering gentemot personer med utländskt klingande namn oavsett kön, utbildningsbakgrund, att vara inrikes född, arbetserfarenhet och uppvisande av extra kvalifikationer. Även om diskrimineringsmönster också varierar i olika yrken och branscher, är det ett brett förekommande fenomen över i stort sett hela arbetsmarknaden. Det finns således en supermångfald bland individer med utländsk bakgrund, men när dessa klumpas samman och bedöms i enlighet med fördomar och stereotypa föreställningar som generaliseras mellan grupper, så utsätts de trots allt på ett tämligen likartat vis av etnisk diskriminering.

I sammanhanget bör det också betonas att det inte bara är faktorer på individnivå som kan leda till etnisk diskriminering, utan forskningen visar att stereotyper, bias och preferenser får en större inverkan om organisatoriska

aspekter direkt eller indirekt "tillåter" eller till och med uppmuntrar till diskriminering. Det kan röra sig om en implicit diskriminering, där organisationskulturer och -normer gör att stor vikt fästs vid konformitet, konsensus och homogenitet. Här visar forskningen att arbetsgivare ofta prioriterar kandidater som de uppfattar som passande inom ramarna för organisationskulturen, vilket missgynnar etniska minoriteter om den rådande kulturen är homogen. Organisatoriska aspekter som förorsakar diskriminering kan även röra sig om att rekryteringsprocesser saknar struktur och formalisering, vilket leder till att bedömning av kandidater går på magkänsla snarare än på sakliga bedömningskriterier. Då de flesta människor bär på fördomar och stereotypa föreställningar, finns det en högre risk för diskriminering vid rekrytering som är baserad på magkänslan. En viktig insats för att förebygga etnisk diskriminering är därför, enligt forskningen, att införa en mer formaliserad rekryteringsprocess med standardiserade bedömningsinstrument.

Ett annat framträdande tema i forskningen är att rekryterande personal behöver tid och förutsättningar att bedöma kandidater på ett rättvist och sakligt sätt. När arbetsgivare är trötta, har bråttom eller är stressade, ökar risken för diskriminering i rekryteringsprocesser. Forskning visar även att lönsamma och större företag i mindre utsträckning diskriminerar. Det kan bero på att dessa företag har en större ekonomisk kapacitet att arbeta med anti-diskriminerande metoder, men även på att större företag oftare har en etnisk mångfald bland personalen, vilket motverkar förekomsten av etnisk diskriminering. Enligt SCB (2024b) utgjordes 96 procent av alla företag i Sverige 2021 av småföretag med mindre än 10 anställda, som i sin tur stod för 46 procent av de anställda i näringslivet.²³ Detta talar för vikten av insatser riktade till småföretag så att dessa kan ges bättre förutsättningar att förebygga och motverka etnisk diskriminering.

En viktig åtgärd som tas upp i forskningen är att kartlägga förekomst av eller risk för förekomst av diskriminering i organisationen. Etnisk diskriminering är till skillnad från exempelvis könsdiskriminering svårare att kartlägga, eftersom det i svenska organisationer råder brist på en systematisk insamling av statistik som möjliggör detta (jmf. León Rosales, 2022). Bland annat till följd av FN:s kritik mot Sverige angående bristen på statistik utifrån etnicitet, hudfärg och andra indikatorer på mångfald har diskussionen om jämlikhetsdata på senare tid återuppsått (se till exempel Kommunal, 2024; Troberg, Ragnegård & Ribeiro, 2024; Törngren & Lerpold, 2023; Olofsson, 2019). En metod för jämlikhetsdata som lyfts fram är att organisationer via enkätdata med

²³ Se även Tillväxtverkets hemsida: www.tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/statistikochanalys/statistikomforetag/foretagande/basfaktaomforetag.1719.html. Hämtad 2024-05-31.

anonyma och frivilliga svar om självrapporterad etnicitet undersöker förekomst av diskriminering i den egna organisationen (se till exempel Amnesty, u.å.). Det finns även förslag på att samla in sådan jämlikhetsdata på samhällsnivå, bland annat för att få en mer omfattande och systematisk uppfattning om självupplevd diskriminering (se till exempel Törngren & Lerpold, 2023). En invändning mot att studera diskriminering genom självrapporterade enkäter är att subjektiva uppfattningar om diskriminering kan både överdriva och underskatta den faktiska diskrimineringen. Kritiker till sådana metoder menar också att det är problematiskt att kategorisera individer i olika etniska gruppstillhörigheter, både med en subjektiv och en objektiv gruppidentifikation. Olika former av kategoriseringar kan gå isär, vilket dels gör det svårt för enkäter att inkludera samtliga gruppstillhörigheter för självidentifikation, dels att självidentifikationen inte behöver stämma överens med hur beslutsfattare kategoriserar arbetssökande (jmf. Olofsson, 2019; Behtoui, 2022).

I en nyhetsartikel i *Tidningen Curie* (Olofsson, 2023) lyfts bland annat fram att en snäv definition av jämlikhetsdata, som reducerats till att handla om enkätmetoder, har dominerat den svenska debatten. I akademiska sammanhang har jämlikhetsdata emellertid definierats i bredare bemärkelse, och beskrivs som kvalitativ eller kvantitativ data, som samlas in i syfte att synliggöra och motverka ojämlikhet (European Commission, 2016²⁴; Al-Zubaidi, 2021). Exempelvis skulle organisationer på egen hand kunna genomföra frivilliga korresponderstest för att testa om organisationen behandlar alla sökande likvärdigt. Sådana metoder skiftar fokus till beslutsfattaresha faktiska beteendemönster och handlingar i processer. Som vi visar i kunskapsöversiktens tidigare kapitel har forskning, genom korresponderstester, lyckats kartlägga förekomsten och omfattningen av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser på den svenska arbetsmarknaden i flera årtionden (se till exempel Vernby & Dancygier, 2019). Genom att anamma liknande metoder, kan arbetsgivare synliggöra omfattningen av etnisk diskriminering i den egna organisationen utan att registrera faktiska arbetstagare utifrån etnicitet.

Åtgärder som av forskningen beskrivs ha en verkan mot etnisk diskriminering är på organisatorisk, nationell och strukturell nivå. På organisatorisk nivå är det först och främst en fråga om engagemang och vilja att i organisationen synliggöra och motverka etnisk diskriminering. Det är även viktigt att hinder

²⁴ År 2016 publicerade den Europeiska kommissionen (2016) en handbok om jämlikhetsdata (equality data), med fokus på att beskriva vad jämlikhetsdata är och tillhandahålla riktlinjer kring hur det kan produceras och användas. I handboken framgår att jämlikhetsdata inte nödvändigtvis behöver röra sig om data som registrerar och kategoriserar etnisk tillhörighet i en organisation eller på samhällsnivå, eller om självrapporterad diskriminering.

för att implementera framgångsrika, aktiva åtgärder undanröjs, och att sådana åtgärder blir en del av ordinarie processer i verksamheten.

En aktiv åtgärd för att förebygga och motverka etnisk diskriminering för organisationer är att införa mångfalds- och handlingsplaner som innehåller konkreta åtgärder som går att mäta och/eller följa upp. En annan viktig åtgärd är kunskapshöjande insatser på arbetsplatsen. För att upprätta mer rättvisa och sakliga rekryteringsprocesser bör rekryterande personal ha genomgått utbildningar i icke-diskriminerande rekrytering. De exempel som finns i forskningen på utbildningar som är effektiva i detta avseende är sådana där negativa uppfattningar, fördomar, stereotyper och bias om grupper medvetandegörs och utmanas. Men forskningen visar också att utbildningsprogram för rekryterande personal inte är tillräckliga, utan att det också är viktigt att dessa får mandat och verktyg att aktivt förändra de strukturer på arbetsplatsen som kan orsaka diskriminering.

När det gäller konkreta åtgärder som kan vidtas i rekryteringsprocesser nämns inkluderande jobbbannonser, en högre grad av formalisering av rekryteringsprocessen, inklusive strukturerade bedömningar och utvärderingar av kandidater, och en avsättning av tid för rekryterande personal. En annan åtgärd som diskuteras är anonymiserade ansökningsförfaranden. Här visar forskning att standardiserade anonymiseringsmetoder kan minska etnisk diskriminering i de tidiga skedena av rekryteringsprocessen, genom att sannolikheten för att kandidater från etniska minoritetsgrupper blir kallade till intervju ökar.

Det finns även forskning som undersökt användningen av AI i rekryteringsprocesser. En viktig lärdom från dessa studier är att tillämpningen av AI kräver kunskap och kan medföra risker. Den största risken är att om AI-verktyget tränas på historiska data som innehåller fördomar och diskrimineringsmönster, kan dessa processer och strukturer inkorporeras i AI-verktyget och leda till att AI fattar beslut som förstärker och ökar existerande diskrimineringsmönster. En annan risk är bristen på transparens, i kombination med att AI-algoritmer kan vara komplexa och svåra att förstå, eller att de inte är övervakade. Detta kan medföra en ökad risk för dold diskriminering. Konstruktionen och användningen av sådana verktyg behöver därför synliggöras och övervakas noggrant för att upptäcka och korrigera eventuella bias. Det är därför viktigt att se över huruvida den information som AI-verktyget har tränats på är representativ, att testa och validera dess resultat så att det fungerar som det är tänkt, och att regelbundet övervaka och testa AI-algoritmerna för att säkerställa att de inte utvecklar eller förstärker fördomar över tid.

Flera studier lyfter fram vikten av att både ledningen och medarbetare ser etnisk diskriminering som en prioriterad fråga. Här kan både ett internt och externt tryck i organisationen driva fram aktiva åtgärder mot diskriminering. Ett externt tryck kan innefatta verkningfulla sanktioner och ekonomiska incitament, med tydliga och kännbara påföljder om arbetsgivaren bryter mot lagen. Liknande resonemang har förts av Borjas (2020) och Neumark (2018), som båda betonar vikten av sanktioner för att förebygga och minska etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Sammantaget visar denna kunskapsöversikt att ett gemensamt och kraftfullare åtagande krävs för att bekämpa etnisk diskriminering och främja en mer inkluderande arbetsmarknad.

10. Framtida forskningsbehov

Denna kunskapsöversikt är tänkt att bidra till ökad insikt i de bakomliggande orsakerna till, samt åtgärder för att förebygga och motverka, etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Genom vår sammanställning av forskningsresultat har vi inte bara fått en bättre bild av det aktuella kunskapsläget utan även kunnat identifiera ett antal kunskapsluckor. Sammantaget ser vi behov av ytterligare forskning som baseras på såväl kvalitativa som kvantitativa metoder, samt forskning som har tvärvetenskapliga angreppssätt där kvantitativa data kombineras med kvalitativa för att ge en mer omfattande bild av forskningsämnet. De framtida forskningsstudierna bör bygga vidare på den kunskap som finns redovisad i denna rapport, i syfte att effektivisera arbetet med att förebygga, motverka och bekämpa etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Dessa forskningsbehov är särskilt framträdande inom vissa specifika områden.

För det första finns det brist på svensk forskning som särskiljer effekterna av utländskt namn ifrån effekterna av utländskt utseende i rekryteringssammanhang. Sådan forskning är nödvändig för att få en djupare förståelse för hur betydelsefull kulturell närhet till majoritetsbefolkningen är för rekryterares bedömningar och beslut i en rekryteringsprocess i en svensk kontext. Ett intressant område för vidare forskning i detta sammanhang är att tillämpa korrespondenstester för att undersöka förekomsten av etnisk diskriminering mot personer med svenskt klingande namn men utländskt utseende. En särskild grupp som skulle kunna studeras vidare är adopterade personer, vilka ofta har en kulturell närhet till majoritetssamhället på grund av sin uppväxt, men som skiljer sig i utseende från majoritetsbefolkningen.

För det andra råder det brist på forskning som undersöker hur etnisk diskriminering uppfattas och hanteras i praktiken av arbetsgivare i Sverige. Här skulle kvalitativa studier kunna belysa arbetsgivares individuella upplevelser och erfarenheter av möjligheter och hinder för att förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Men även studier som använder sig av blandade metoder, till exempel korrespondenstester i kombination med kvalitativa intervjuer eller enkätstudier, skulle kunna tillämpas för att dels undersöka förekomsten av etnisk diskriminering i en organisation, dels utforska de sociala, kulturella och organisatoriska processerna som kan bidra till diskriminering.

Ett ytterligare område där det råder kunskapsbrist är studier som tar sikte på hur den svenska diskrimineringslagstiftningen uppfattas och kan effektiviseras. Även om det kan vara svårt att fastställa orsakssamband mellan lagstiftning och förekomst av etnisk diskriminering, finns en möjlighet att med hjälp av kvalitativa metoder och enkätstudier undersöka hur lagstiftningen tolkas och tillämpas i praktiken. Studier som belyser arbetsgivares upplevelser av diskrimineringslagstiftningen kan därmed bidra till en förbättrad bild av hur etnisk diskriminering kan förebyggas och motverkas.

Avslutningsvis vill vi betona bristen på systematisk utvärdering av de åtgärder och insatser som implementeras i syfte att förebygga och motverka etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. I dagsläget är forskning inriktad på effektutvärderingar begränsade, särskilt när det gäller insatser på nationell och strukturell nivå. Sådana effektutvärderingar kan med fördel planeras på ett tidigt stadium, i samband med att åtgärderna och insatserna implementeras, men kan också genomföras i efterhand givet att det finns tillgång till relevanta registerbaserade data i kombination med enkät- och intervjudata. Det kan till exempel handla om att utvärdera kort- och långsiktiga effekter av anonyma ansökningsprocesser på arbetsmarknaden. Det kan också handla om att, med hjälp av kvasi-experimentella metoder och användandet av relevant undersöknings- respektive jämförelsegrupp, utvärdera såväl kort- som långsiktiga effekter av till exempel tillämpningen av jämlikhetsdata, konkreta mångfalds- och handlingsplaner samt formaliserade rekryteringsförfaranden på organisationers mångfald och förekomst av etnisk diskriminering.

11. Policyrekommendationer

De resultat och slutsatser som presenterats i denna kunskapsöversikt har utmynnat i en rad policyförslag som skulle kunna förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Även om det är just etnisk diskriminering som kunskapsöversikten har fokuserat på, så kan många av dessa policyförslag i praktiken vara lika verkningsfulla mot diskriminering på andra grunder, såsom kön, sexualitet och funktionshinder, eftersom de leder till mer sakliga och objektiva bedömningar av kandidater i en rekryteringsprocess. Den litteratur som har sammanställs i kunskapsöversikten är mestadels från de senaste 15 åren, och fokuserar på orsaker till och åtgärder för att förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Utöver denna litteratur finns en omfattande mängd ytterligare litteratur som har fokuserat på att påvisa förekomsten av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser, eller som har tittat på etnisk diskriminering för personer som redan befinner sig i ett arbete. Sammantaget finns alltså en omfattande evidensbaserad kunskap om förekomsten av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Som vi har visat i denna kunskapsöversikt finns också en god evidens om de processer, aspekter och faktorer som kan ligga bakom etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Nedanstående policyrekommendationer är baserade på de slutsatser som vi har dragit från denna forskning.

Policyrekommendationerna riktar sig till beslutsfattare på olika nivåer, både inom den politiska sfären och i olika typer av organisationer. Rekommendationerna är direkt relevanta för arbetsgivare, med tanke på de marknadsmässiga fördelar som kan uppnås genom att ha en organisation präglad av större mångfald. Företag som tillämpar en bredare rekryteringsstrategi och fokuserar på att anställa den mest kvalificerade personen, oavsett bakgrund, har en konkurrensfördel. Att diskriminera vid anställningsbeslut är därför inte bara en fråga om etik, moral eller laglydnad; det utgör också en affärsrisk. När faktorer som kön, etnicitet eller andra irrelevanta egenskaper påverkar rekryteringsprocesser, går företag miste om talangfulla och kompetenta kandidater. Detta kan leda till en begränsad kompetensbas, vilket i sin tur kan påverka företagets innovationsförmåga och lönsamhet negativt. Det bör därför ligga i varje arbetsgivares intresse att förebygga och motverka diskriminering i den egna organisationen.

11.1 Kunskapshöjande insatser

För att minska fördomar och stereotyper om olika etniska grupper bör fler organisationer överväga att utbilda sin personal om kulturell mångfald och interkulturell kommunikation. Forskningen visar att regelbundna utbildningar och workshops kan medvetandegöra och utmana både medveten och omedveten bias, negativa stereotyper och fördomar hos rekryterande personal. Det är viktigt att personalen får fler verktyg och strategier för att hantera eventuell bias i rekryteringsprocesser, men också mandat att genomföra förändringar efter genomförd utbildning.

Olika företag har dock olika möjligheter att införa kunskapshöjande insatser, särskilt avseende ekonomiska förutsättningar. Staten kan därför spela en viktig roll genom att erbjuda gratis workshops och utbildningar för att hjälpa företag att förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser.

Ett annat sätt att skapa mer jämlika möjligheter för företag att förebygga och motverka diskriminering kan vara att inrätta nationella eller regionala rådgivningscenter. Dessa center skulle kunna erbjuda stöd och rådgivning till arbetsgivare om hur de kan implementera aktiva och effektiva åtgärder mot diskriminering. Liknande funktioner finns redan inom andra områden och kan tjäna som förebilder. Exempelvis har Kemikalieinspektionen en funktion där företag och individer kan ringa in för att ställa frågor kring regelverk och få vägledning om hur de ska hantera kemikalier på ett säkert och lagligt sätt. På samma sätt erbjuder Skatteverket rådgivning och stöd till företag och privatpersoner om skattefrågor och regelverk. Arbetsmiljöverket är ett annat exempel, där arbetsgivare och anställda kan få råd och information om hur man ska följa arbetsmiljölagstiftningen och skapa säkrare arbetsplatser.

Dessa existerande funktioner visar hur myndigheter kan spela en stödjande roll genom att erbjuda expertis och vägledning till företag som saknar förutsättningar att förvärva relevant kunskap. Ett rådgivningscenter för diskrimineringsfrågor skulle kunna hjälpa arbetsgivare att navigera komplexa regelverk, förstå sina skyldigheter och implementera bästa praxis för att förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser.

11.2 Upprätta konkreta mångfalds- och handlingsplaner

Arbetsgivare bör utveckla och implementera mångfaldsplaner med tydliga mål och mätbara resultat för att öka medvetenheten om etnisk diskriminering och minska dess förekomst. Dessa planer bör vara välgrundade i organisationens specifika kontext och behov, och baseras på en grundlig kartläggning av den aktuella situationen på arbetsplatsen.

För att kunna utveckla en effektiv mångfaldsplan behöver arbetsgivaren först genomföra en kartläggning av den nuvarande situationen i företaget. Detta kan exempelvis innefatta att genomföra medarbetarundersökningar eller att analysera rekryterings- och befordringsprocesser. Syftet är att identifiera var och hur diskriminering kan förekomma samt vilka grupper som kan drabbas av detta.

Som tidigare beskrivet, behöver mångfaldsplanen även innehålla specifika och mätbara mål. Exempel på sådana mål kan vara att genomföra ett visst antal utbildningar per år, eller att säkerställa att alla rekryteringsannonser utformas på ett inkluderande sätt. För att uppnå de uppsatta målen behöver mångfaldsplanen också innehålla detaljerade handlingsplaner som beskriver de åtgärder som ska genomföras. Detta kan inkludera utbildningsinsatser för rekryterande personal, eller konkreta förändringar i rekryteringsprocesser för att minska bias, såsom att införa standardiserade intervjuinstrument. Det är också viktigt att tydligt definiera vem eller vilka som är ansvariga för att genomföra och följa upp de olika åtgärderna, exempelvis genom att utse en mångfaldsansvarig eller en arbetsgrupp som får mandat och resurser att driva arbetet framåt.

För att säkerställa att mångfaldsplanen leder till verklig förändring bör arbetsgivaren regelbundet följa upp och utvärdera resultaten. Detta innebär att kontinuerligt samla in data och analysera om de uppsatta målen uppnås, samt att justera och förbättra åtgärderna vid behov. Transparens i uppföljningsprocessen är också viktig för att bygga förtroende inom organisationen. För att skapa engagemang och stöd för mångfaldsarbetet behöver arbetsgivaren aktivt kommunicera mångfaldsplanens mål och framsteg till medarbetare, samt att involvera dessa genom att skapa forum för dialog och feedback.

11.3 Öka graden av formalisering och struktur i rekryteringsprocesser

Ett framträdande tema i forskningen rör rekryteringsprocessens utformning och upplägg. Studier visar att användning av formaliserade rekryteringsmetoder och arbetsprover minskar risken för en "gå-på-magkänsla"-kultur i

rekryteringsprocesser, och leder till mer standardiserade förfaranden och sakligare bedömningar. Detta minskar risken för "kompisrekryteringar" eller rekryteringar baserade på kulturell likhet, ingrupsbias eller fördomar och negativa stereotyper. Övervakade AI-verktyg som utvecklats och tränats för att identifiera och korrigera bias i rekryteringsprocesser kan också användas, till exempel med anonymiseringsverktyg eller så kallade bias-detekterings-algoritmer. AI-verktyg kan också användas för att snabbt skanna och analysera stora mängder CV:n för att identifiera de kandidater som bäst matchar kravprofilen, eller för att analysera data från tidigare rekryteringsprocesser i syfte att identifiera mönster och förbättra framtida rekryteringsstrategier. AI-verktygen kan därför bidra till att göra rekryteringsprocesser mer effektiva och rättvisa, om de används på rätt sätt. Det är emellertid viktigt att vara medveten om de risker som finns med AI, såsom att befintliga diskriminerings-mönster kan förstärkas om AI-systemen inte används på rätt sätt.

11.4 Insamling av jämlikhetsdata

Diskussionen om jämlikhetsdata har varit aktuell i flera år både i Sverige och i övriga EU. Flera aktörer har framfört synpunkter på insamling av sådan data. Medan vissa har uttryckt farhågor kopplade till att samla in data med fokus på individers etniska tillhörighet (se till exempel Crosson, 2023), menar andra att det är nödvändigt i syfte att synliggöra när, var, på vilka sätt och hur ofta som etnisk diskriminering förekommer i organisationer i Sverige (Törngren & Lerpold, 2023; Olofsson, 2019). Kritiker har främst påpekat riskerna med kategorisering och individuella register, medan förespråkare för jämlikhets-data har betonat insamlingen av aggregerade data, som inte kan spåras till enskilda personer.

Resultaten i denna kunskapsöversikt bekräftar vikten av att synliggöra och kartlägga risker för etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. För att detta ska vara möjligt behöver data om anställningsresultat samlas in för att identifiera och åtgärda eventuella diskrimineringsmönster. Dessutom bör organisationer regelbundet genomföra undersökningar som synliggör eventuellt diskriminerande utfall. Sådana data kan samlas in med olika metoder och analyseras på olika sätt (se till exempel Europeiska kommissionen, 2016). När diskriminering synliggörs blir det svårare att ignorera problemet, vilket ökar möjligheterna för att aktiva åtgärder mot diskriminering sätts in i organisationen. Insamling av jämlikhetsdata har även ett symboliskt värde, då det sänder signaler om att etnisk diskriminering är en prioriterad fråga i organisationen.

11.5 Tillsyn, sanktioner och incitament

Ett sätt att effektivt förebygga eller motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser är att införa mer kännbara ekonomiska sanktioner för arbetsgivare som bryter mot diskrimineringslagen. Sådana bestraffande åtgärder kan kompletteras med stärkt tillsyn genom att ge Diskrimineringsombudsmannen (DO) mer resurser och tydligare mandat för att genomföra fler och mer omfattande granskningar av arbetsgivare. Exempel på sådana granskningar är regelbundna och slumpmässiga kontroller av arbetsplatser för att säkerställa efterlevnad av diskrimineringslagen.

Forskningen visar dock att enbart bestraffande eller kontrollerande åtgärder är otillräckliga. För att förebygga och motverka etnisk diskriminering krävs även proaktiva policys. Ett exempel på en sådan proaktiv policy är att införa ekonomiska incitament för företag, såsom att koppla offentliga kontrakt och statliga bidrag till krav på aktiva åtgärder mot etnisk diskriminering. Samtidigt som sådana policys kan uppmana företag att aktivt arbeta med dessa frågor, kan de även utgöra ett viktigt signalvärde.

Forskningen belyser även vikten av ansvarighet i arbetet mot etnisk diskriminering. För att detta ska vara möjligt bör arbetsgivare åläggas att utveckla och implementera konkreta mångfalds- och handlingsplaner med mätbara mål för att förebygga och motverka diskriminering. För att säkerställa att dessa planer följs upp och leder till verklig förändring bör arbetsgivare också vara skyldiga att regelbundet rapportera om genomförda åtgärder och uppnådda resultat gällande mångfald och inkludering. Denna rapportering bidrar till att hålla arbetsgivarna ansvariga och ger en tydlig bild av framstegen i arbetet mot etnisk diskriminering.

Referenser

- Adamovic, M., & Leibbrandt, A. (2023). Is there a glass ceiling for ethnic minorities to enter leadership positions? Evidence from a field experiment with over 12,000 job applications. *The Leadership Quarterly* 34, 101655.
- Adams, J., Poelmans, K., Hendrickx, I., & Larson, M. (2022). Doing not Being: Concrete Language as a Bridge from Language Technology to Ethnically Inclusive Job Ads. I *Proceedings of the Second Workshop on Language Technology for Equality, Diversity and Inclusion* (pp. 19-25).
- Afnan, T., Rabaan, H., Jones, K. M., & Dombrowski, L. (2021). Asymmetries in online job-seeking: a case study of Muslim-American women. I *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 5(CSCW2), 1-29.
- Ahmad, A. (2023) Ethnic discrimination against second-generation immigrants in hiring: empirical evidence from a correspondence test, *European Societies*, 22(5), 659-681.
- Ahmad, A. (2022). Does additional work experience moderate ethnic discrimination in the labour market? *Economic and Industrial Democracy*, 43(3), 1119-1142.
- Ahmad, A. (2020a) When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociological Inquiry*, 90 (3), 468-496.
- Ahmad, A. (2020b). Do Equal Qualifications Yield Equal Rewards for Immigrants in the Labour Market? *Work, Employment and Society*, 34(5), 826-843.
- Ahmed, A. (2015). Etnisk diskriminering – vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra? *Ekonomisk debatt*, 43, 18-28.
- Aigner, D. J., & Cain. G. G (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *ILR Review*, 30 (2), 175-187.
- Akavia (2023). *Upplevd diskriminering bland akademiker – omedveten och osynlig*. Rapport.
- Akay, P. A., & Ahmadi, N. (2022). The work environment of immigrant employees in Sweden — a systematic review. *Journal of International Migration and Integration*, 23(4), 2235-2268.

Aldén, L., and M. Hammarstedt. (2014). *Integration of Immigrants on the Swedish Labour Market – Recent Trends and Explanations*. Linnaeus University, Centre for Discrimination and Integration Studies.

Almeida, S., & Fernando, M. (2017). Making the cut: occupation-specific factors influencing employers in their recruitment and selection of immigrant professionals in the information technology and accounting occupations in regional Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(6), 880–912.

Al-Zubaidi, Y. (2021). *Jämlikhetsdata på arbetsplatsen – med fokus på etnisk tillhörighet*. Länsstyrelsen i Stockholm.

Allbright. (2024). *Rekryteringsbolagen – Näringslivets grindvakter*. Branschrapport 2024.

Almeida, S., Fernando, M., Hannif, Z., & Dharmage, S. C. (2015). Fitting the mould: the role of employer perceptions in immigrant recruitment decision-making. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(22), 2811–2832.

Amnesty (u.å). *Jämlikhetsdata*. Hämtad 24-03-27 från <https://www.amnesty.se/om-amnesty/jamlikhetsdata>

Andersson Joona, P., Datta Gupta, N., & Wadensjö, E. (2014). Overeducation among immigrants in Sweden: incidence, wage effects and state dependence. *IZA Journal of Migration*, 3(9). <https://doi.org/10.1186/2193-9039-3-9>

Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J. & Faulk, L. (2012). Ethnic discrimination in the Dutch labor market: its relationship with job characteristics and multiple group membership. *Work and Occupations*, 39(3), 237–69.

Arai, M., Gartell, M., Rödin, M. & Özcan, G. (2021). Ethnic Stereotypes and Entry into Labor Market Programs. *Industrial and Labor Relations Review*, 74(2), 293–320.

Arai, M., Bursell, M. & Nekby, L. (2015). The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Stereotypes of Men and Women with Arabic Names. *International Migration Review*, 50(2), 385–412.

Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. I O. Ashenfelter & A. Rees (Red.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3–33). Princeton: Princeton University Press.

Arseneault, R., & Roulin, N. (2024). Examining discrimination in asynchronous video interviews: Does cultural distance based on country-of-origin matter? *Applied Psychology*, 73(1), 185-214.

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2015). Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult? *ILR Review*, 68(3), 467-500. <https://doi.org/10.1177/0019793915570873>

Baert, S., De Meyer, A.-S., Moerman, Y. and Omey, E. (2018), Does size matter? Hiring discrimination and firm size, *International Journal of Manpower*, 39 (4), 550-566. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0239>

Banerjee, R., Reitz, J. G., & Oreopoulos, P. (2018). Do large employers treat racial minorities more fairly? An analysis of Canadian field experiment data. *Canadian Public Policy*, 44(1), 1-12.

Bartoš, V., Bauer, M., Chytilová, J., & Matějka, F. (2016). Attention discrimination: Theory and field experiments with monitoring information acquisition. *American Economic Review*, 106(6), 1437-1475.

Baumann, T. (2004). Defining ethnicity. The SAA archaeological record, 4(4), 12-14.

Becker, G. S. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago press.

Behtoui, A. (2022). Självkategoriseringarnas problematik och den officiella mätningen av "ras" och "etnicitet". I Manga, E., Gardell, M., Behtoui, A., León Rosales, R., & Ekelund, A. (Red). *Att mäta rasism*. (s. 86-105). Mångkulturellt centrum.

Behtoui, A. (2007). The distribution and return of social capital: Evidence from Sweden. *European Societies*, 9(3), 383-407.

Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination, *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.

Bessudnov, A., & Shcherbak, A. (2020). Ethnic discrimination in multi-ethnic societies: evidence from Russia. *European Sociological Review*, 36(1), 104-120.

Bijvoet, E. (2020). Attityder till spår av andra språk i svenskan — en forskningsöversikt. *Institutet för språk och folkminnen*. Rapporter från Språkrådet 15.

-
- Birkelund, G. E., Chan, T. W., Ugreninov, E., Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2019). Do terrorist attacks affect ethnic discrimination in the labour market? Evidence from two randomized field experiments. *The British Journal of Sociology*, 70(1), 241-260.
- Birkelund, G.E., Johannessen, L. E. F., Rasmussen, E. B., & Rogstad, J. (2020). Experience, stereotypes and discrimination. Employers' reflections on their hiring behavior, *European Societies*, 22:4, 503-524.
<https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1775273>
- Blommaert, L., & Coenders, M. (2024). The effects of and support for anonymous job application procedures: evidence from a large-scale, multi-faceted study in the Netherlands. *Journal of ethnic and migration studies*, 50:10.
- Blommaert, L., Coenders, M. & van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-Named Applicants in the Netherlands: An Internet-Based Field Experiment Examining Different Phases in Online Recruitment Procedures. *Social Forces*, 92(3), 957-982, <https://doi.org/10.1093/sf/sot124>
- Borjas, G. (2020). Labor Market Discrimination. I *Labor Economics*. (8 uppl., ss. 299-340). McGraw-Hill Education.
- Boyd-Swan, C., & Herbst, C. M. (2019). Racial and ethnic discrimination in the labor market for child care teachers. *Educational Researcher*, 48(7), 394-406.
- Bursell, M. (2014). The Multiple Burdens of Foreign-Named Men — Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden. *European Sociological Review*, 30(3), 399-409.
<http://www.jstor.org/stable/24480058>
- Bursell, M. & Bygren, M. (2023). *The making of ethnic segregation in the labor market-Evidence from a field experiment* (No. 2023: 13). Working Paper. IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.
- Bursell, M., Bygren, M., & Gähler, M. (2021). Does employer discrimination contribute to the subordinate labor market inclusion of individuals of a foreign background?. *Social Science Research*, 98, 102582.
- Busetta, G., Campolo, M. G., & Panarello, D. (2020). The discrimination decomposition index: a new instrument to separate statistical and taste-based discrimination using first-and second-generation immigrants. *International journal of social economics*, 47(12), 1577-1597.

-
- Byrne, D. (1997). An overview (and underview) of research and theory within the attraction paradigm. *Journal of Social and Personal Relationships*, 14(3), 417–431.
- Cacault, M. P., & Grieder, M. (2019). How group identification distorts beliefs. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 164, 63–76.
- Cain, G. G. (1986). The economic analysis of labor market discrimination: A survey. *Handbook of labor economics*, 1, 693–785.
- Callerstig, A-C., Lindholm, K. (2013). Effekter från jämställdhetsintegrering. I: Svensson L., Brulin G., Jansson S. & Sjöberg K. (red): *Att fånga effekter av program och projekt* (ss. 196–216). Lund: Studentlitteratur.
- Carlsson, M. (2010). Experimental evidence of discrimination in the hiring of first-and second-generation immigrants. *Labour*, 24(3), 263–278.
- Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2007). Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor-Market Using Experimental Data. *Labour Economics*, 14, 716–29.
- Carlsson, M., Fumarco, L., & Rooth, D-O. (2018). Ethnic discrimination in hiring, labour market tightness and the business cycle — evidence from field experiments. *Applied Economics*, 50(24), 2652–2663.
<https://doi.org/10.1080/00036846.2017.1406653>
- Carlsson, M., Reshid, A. A., & Rooth, D. O. (2018). Neighborhood signaling effects, commuting time, and employment: Evidence from a field experiment. *International Journal of Manpower*, 39(4), 534–549.
- Cauthen, N. R., Robinson, I. E., & Krauss, H. H. (1971). Stereotypes: A Review of the Literature 1926–1968. *The Journal of Social Psychology*, 84(1), 103–125.
- Celikaksoy, A., & Wadensjö, E. (2015). *Ensamkommande barn i Sverige* (Rapport 2015:1). The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS).
- Cooray, A., Marfouk, A., & Nazir, M. (2018). Public opinion and immigration: who favours employment discrimination against immigrants?. *International Migration*, 56(6), 5–23.
- Crosson, S. (2023). Ledare: Jämlikhetsdata — ett ogenomtänkt förslag. Dagen. 22 november 2023. Hämtad 12 april 2024 från:
<https://www.dagen.se/ledare/2023/11/22/jamlikhetsdata-ett-ogenomtankt-forslag/>

-
- Dahl, M. (2022). Alike but Different: How Cultural Distinctiveness Shapes Immigrant-Origin Minorities' Access to the Labour Market. *Journal of International Migration and Integration*, 23(4), 2269–2287.
- Dahl, M., & Krog, N. (2018). Experimental Evidence of Discrimination in the Labour Market: Intersections between Ethnicity, Gender, and Socio-Economic Status, *European Sociological Review*, 34(4), 402–417.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcy020>
- Dahlstedt, I. (2015). Over-Education amongst the Children of Immigrants in Sweden. *Nordic Journal of Migration Research*, 5(1), 36–46.
<https://doi.org/10.1515/njmr-2015-0003>
- Daunfeldt, S. O., & Westerberg, H. (2019). *High-growth firms and the labor market entry of first generation immigrants* (No. 2). HFI Working Paper.
- Deros, E., Nguyen, H-H.D., & Ryan, A-M., (2021). Reducing ethnic discrimination in resume-screening: a test of two training interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 225–239.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1756907>
- Deros, E., Pepermans, R., & Ryan, A. M. (2017). Ethnic discrimination during résumé screening: Interactive effects of applicants' ethnic salience with job context. *Human Relations*, 70(7), 860–882.
- Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration studies*, 47(6), 1305–1326.
- Diskrimineringsombudsmannen (DO). (2016). *Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera- det här säger forskningen*. Rapport.
<https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e3f/1661848526554/stod-hundra-mojligheter-rekrytera-utan-diskriminera-skrift.pdf>
- Diskrimineringsombudsmannen. (u.å.). *Stöd i arbetet med aktiva åtgärder: Arbetsgivare*. Faktablad. Hämtad 12 april 2024 från:
<https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e4f/1618941288981/stod-aktiva-atgarder-arbetsgivare-faktablad.pdf>
- Diskrimineringsombudsmannen. (2023). *Statistik 2015–2022: Statistik över anmälningar som inkom till Diskrimineringsombudsmannen 2015–2022* (DO Rapport 2023:2).
<https://www.do.se/download/18.71c46fcf184c78ffadd181d/1680247419321/Rapport-Statistik-2015-2022.pdf>

-
- Dobbin, F., Schrage, D., & Kalev, A. (2015). Rage against the iron cage: The varied effects of bureaucratic personnel reforms on diversity. *American Sociological Review*, 80(5), 1014–1044.
- Elrick, J. (2016). Screening, skills and cultural fit: Theorizing immigrant skill utilization from an organizational perspective. *Journal of International Migration and Integration*, 17, 801–817.
- Eriksson, S., Johansson, P., & Langenskiöld, S. (2017). What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process. *Empirical Economics*, 53(2), 803–826. <https://doi.org/10.1007/s00181-016-1133-1>
- Erlandsson, A. (2024). Gendered ethnic discrimination and the role of recruiter gender. A field experiment. *Acta Sociologica*, 00016993231201482.
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Makkonen, T. (2016). *European handbook on equality data: 2016 revision*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/397074>
- Farashah, A., & Blomquist, T. (2021). Organizational culture and cultural diversity: an explorative study of international skilled migrants in Swedish firms. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 9(2), 289–308.
- Farashah, A. D., & Blomquist, T. (2020). Exploring employer attitude towards migrant workers: Evidence from managers across Europe. I *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship* (Vol. 8, Nr 1, ss. 18–37). Emerald Publishing Limited.
- Fernando, M., Almeida, S., & Dharmage, S. C. (2016). Employer perceptions of migrant candidates' suitability: the influence of decision-maker and organisational characteristics. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54(4), 445–464.
- Folkhälsomyndigheten. (2017). *Handledning för litteraturöversikter. Förutsättningar och metodsteg för kunskapsframtagande baserat på forskningslitteratur vid Folkhälsomyndigheten*. Hämtad den 18 oktober 2024 från: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/94c7c7cd41ca43b4be207c9b8c78df07/handledning-litteraturöversikter.pdf>
- Fossati, F., Liechti, F., & Auer, D. (2020). Can signaling assimilation mitigate hiring discrimination? Evidence from a survey experiment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65, 100462.

-
- Friberg & Midtbøen (2018) Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(9), 1463-1478.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4-27.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.1.4>
- Greenwald, A. G., Brendl, M., Cai, H., Cvencek, D., Dovidio, J. F., Fries, M., ... & Wiers, R. W. (2022). Best research practices for using the Implicit Association Test. *Behavior research methods*, 1-20.
- Grier, S. A., & Poole, S. M. (2020). Reproducing inequity: The role of race in the business school faculty search. *Journal of Marketing Management*, 36(13-14), 1190-1222.
- Gürlek, M. (2020). The role of acculturation in hotel managers' person-environment (PE) fit and hiring decisions: An experimental study on immigrant job applications. *Tourism Management Perspectives*, 36, 100739.
- Gutfleisch, T. (2022). Hiring discrimination against foreigners in multi-ethnic labour markets: does recruiter nationality matter? Evidence from a factorial survey experiment in Luxembourg. *Research in Social Stratification and Mobility*, 77, 100672.
- Hangartner, D., Kopp, D., & Siegenthaler, M. (2021). Monitoring hiring discrimination through online recruitment platforms. *Nature*, 589(7843), 572-576.
- Hedberg, C., & Tammaru, T. (2010). 'Neighbourhood effects' and 'city effects': Immigrants' transition to employment in Swedish large city-regions (SULCIS Working Paper 2010:6). Stockholms universitet.
- Hennekam, S., Peterson, J., Tahssain-Gay, L., & Dumazert, J. P. (2021). Recruitment discrimination: how organizations use social power to circumvent laws and regulations. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2213-2241.
- Hjerm, M. A. (2005). Welfare state for everyone? The position of immigrants in and outside the labour market. I R. Å. Gustafsson & I. Lundberg (Red.), *Worklife and health in Sweden 2004* (ss. 139-162). Arbetsmiljöverket.

Hong, Q. N., Fàbregues, S., Bartlett, G., Boardman, F., Cargo, M., Dagenais, P., ... & Pluye, P. (2018). The Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) version 2018 for information professionals and researchers. *Education for information*, 34(4), 285–291.

Igarashi, A., & Mugiyama, R. (2023). Whose tastes matter? Discrimination against immigrants in the Japanese labour market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(13), 3365–3388.

Jackson, S. R. (2023). (Not) Paying for Diversity: Repugnant Market Concerns Associated with Transactional Approaches to Diversity Recruitment. *Administrative Science Quarterly*, 68(3), 824–866.

Jankowski, M., Prokop, C., & Tepe, M. (2020). Representative bureaucracy and public hiring preferences: Evidence from a conjoint experiment among German municipal civil servants and private sector employees. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(4), 596–618.

Jørgensen, Ø. (2012). *In-group bias control*. Department of Psychology, Lund University.

Kaas, L. & Manger, C. (2012). Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment. *German Economic Review*, 13, 1–20.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0475.2011.00538.x>

Kalev A., Dobbin, F. & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71, 589–617.

Kelly-Lyth, A. (2021). Challenging biased hiring algorithms. *Oxford Journal of Legal Studies*, 41(4), 899–928.

Kim, E. (2023). Does College Prestige Matter? Asian CEOs and High-Skilled Immigrant Hiring in the US. *Work, Employment and Society*, 0(0).
<https://doi.org/10.1177/09500170231169680>

Kline, P., Rose, E. K., & Walters, C. R. (2022). Systemic discrimination among large US employers. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(4), 1963–2036.

Kommunal. (2024). *Varifrån kommer du? Egentligen? Diskriminering på arbetsmarknaden kopplat till härkomst* (Rapport).
<https://webbfiler.kommunal.se/sites/default/files/2024-01/Var%20kommer%20du%20ifr%C3%A5n%20webb.pdf>

-
- Koopmans, R., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Taste or statistics? A correspondence study of ethnic, racial and religious labour market discrimination in Germany. *Ethnic and Racial Studies*, 42(16), 233-252.
- Kristinsson, K., & Sigurdardottir, M. S. (2020). Signaling Similarity in the Icelandic Labour Market: How Can Immigrants Reduce Statistical Discrimination?. *Migration letters*, 17(2), 349-356.
- Köchling, A., Riaz, S., Wehner, M. C., & Simbeck, K. (2021). Highly accurate, but still discriminatory: A fairness evaluation of algorithmic video analysis in the recruitment context. *Business & Information Systems Engineering*, 63, 39-54.
- Lang, C. (2021). Accessing the public workforce: Organisational recruitment practices and the inclusion or exclusion of individuals of immigrant origin. *Comparative Migration Studies*, 9(1), 26. <https://doi.org/10.1186/s40878-021-00233-5>
- Lang, C. (2022). (Un)suitable Difference: Ethnic and Racializing Differentiations in Recruitment Practices of Local Administrations in Berlin. *Swiss Journal of Sociology*, 48(3), 489-507.
- Larsen, E. (2020) Induced competition in matched correspondence tests: Conceptual and methodological considerations. *Research in Social Stratification and Mobility* 65, 100475.
- Larsen, E. N., & Di Stasio, V. (2021). Pakistani in the UK and Norway: different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment on hiring discrimination. *Journal of ethnic and migration studies*, 47(6), 1201-1221.
- Lehto, A., & Lindholm, K. (2014). Arbetsplatsernas utmaning-ett aktivt arbete mot diskriminering? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 20(3), 27-40.
- León Rosales, R. (2022). Jämlikhetsdata: Ett begrepps öde i kommunaladministration och politik. I E. Manga, M. Gardell, A. Behtoui, R. León Rosales, & A. Ekelund (Red.), *Att mäta rasism* (ss. 106-136). Mångkulturellt centrum.
- Leung, M. D. (2018). Learning to hire? Hiring as a dynamic experiential learning process in an online market for contract labor. *Management Science*, 64(12), 5651-5668.
- Liera, R. (2020). Equity advocates using equity-mindedness to interrupt faculty hiring's racial structure. *Teachers College Record*, 122(9), 1-42.

-
- Lindholm, K. (2014). *Från plan till praktik: En studie om förutsättningar och utmaningar i arbetet för lika rättigheter och möjligheter* (Rapport 2014:3). Diskrimineringsombudsmannen.
- Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P-P., & Derous, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48:17, 4243–4276.
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2050191>
- Lundström, M., & Wendt Höjer, F. (2021). *Erfarenheter av rasism i kontakt med svenska myndigheter och andra offentliga verksamheter: En kunskapsöversikt*. Forum för levande historia.
- McGinnity, F. and Lunn, P. D. (2011). Measuring discrimination facing ethnic minority job applicants: an Irish experiment. *Work, Employment and Society*, 25(4), 693–708.
- Midtbøen, A. H. (2014). The invisible second generation? Statistical discrimination and immigrant stereotypes in employment processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10), 1657–1675.
- Midtbøen, A.H. (2015), The context of employment discrimination. *The British Journal of Sociology*, 66, 193–214. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12098>
- Midtbøen, A. H. (2016). Discrimination of the second generation: Evidence from a field experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17, 253–272.
- Mobasseri, S. (2019). Race, place, and crime: How violent crime events affect employment discrimination. *American journal of sociology*, 125(1), 63–104.
- Neumark, D. (2018). Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56 (3), 799–866.
<https://doi.org/10.1257/jel.20161309>
- Newman, M., & Gough, D. (2020). Systematic reviews in educational research: Methodology, perspectives and application. I O. Zawacki-Richter, M. Kerres, S. Bedenlier, M. Bond & K. Buntins (Red.), *Systematic reviews in educational research* (ss. 1–20). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27602-7_1
- O’Cathain, A., Murphy, E., & Nicholl, J. (2008). The quality of mixed methods studies in health services research. *Journal of Health Services Research and Policy*, 13(2), 92–98.

Ock, J. (2022). The Practical Impact of Bias against Minority Group Applicants in Resume Screening on Personnel Selection Outcomes. *Sustainability*, 14(15), 9438.

Olofsson, C. (2019). Jämlikhetsdata laddad fråga inom akademien. *Tidningen Curie*. <https://www.tidningencurie.se/nyheter/jamlikhetsdata-laddad-fraga-inom-akademien>

Page, M.J., McKenzie, J.E., Bossuyt, P.M. et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Systematic Reviews*, 10(89). <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01626-4>

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659–661.

Pierné, G. (2018). Hiring discrimination, ethnic origin and employment status. *International Journal of Manpower*, 39(1), 152–165.

Pluye, P. & Hong, Q.N. (2014). Combining the power of stories and the power of numbers: Mixed Methods Research and Mixed Studies Reviews. *Annual Review of Public Health*, 35, 29–45.

Popay, J., Roberts, H., Sowden, A., Petticrew, M., Arai, L., Rodgers, M., ... & Duffy, S. (2006). Guidance on the conduct of narrative synthesis in systematic reviews. *A product from the ESRC methods programme Version*, 1(1), b92.

Quillian, L., & Midtbøen, A.H. (2021). Comparative Perspectives on Racial Discrimination in Hiring: The Rise of Field Experiments. *Annual Review of Sociology*, 47, 391–415. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090420-035144>

Ramos, M., Thijssen, L., & Coenders, M. (2021). Labour market discrimination against Moroccan minorities in the Netherlands and Spain: a cross-national and cross-regional comparison. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1261–1284.

Risberg, A. & Romani, L. (2022). Underemploying highly skilled migrants: An organisational logic protecting corporate 'normality'. *Human relations*. 75(4), 655–680.

Rooth, D. O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 17(3), 523–534.

Runblom, H. (2006). En granskning av hur etnisk tillhörighet framställs i ett urval av läroböcker. Underlagsrapport till *I enlighet med skolans värdegrund?* (Rapport 285). Skolverket.

-
- SBU. (2020). *Utvärdering av metoder i hälso- och sjukvården och insatser i socialtjänsten: En metodbok*. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. <https://www.sbu.se/metodbok>
- SCB. (2017). *Integration – utrikes föddas matchning på arbetsmarknaden i Sverige*. Integration: Rapport 11. Statistiska Centralbyrån.
- SCB. (2023). *Ensamkommande barn 2015. Boende, utbildning och sysselsättning 2022*. Integration: Rapport 18. Statistiska Centralbyrån.
- SCB. (2024a). *Antal personer med utländsk eller svensk bakgrund (fin indelning) efter region, ålder och kön. År 2002 – 2023*. Statistiska Centralbyrån. Hämtad 15 april 2024 från: https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_BE_BE0101_BE0101Q/UtlSvBakgFin/
- SCB. (2024b). *Företagens ekonomi 2022. NV19 – Näringslivets struktur*. Statistiska centralbyrån. Hämtad 20 maj 2024 från: https://www.scb.se/contentassets/9d66d35e722e4929be611d715bd1eee4/nv0109_2022a01_sm_nv19sm2402.pdf
- Schmaus, M. (2020). Ethnic differences in labour market outcomes – the role of language-based discrimination. *European Sociological Review*, 36(1), 82-103.
- Schmaus, M., & Kristen, C. (2022). Foreign accents in the early hiring process: A field experiment on accent-related ethnic discrimination in Germany. *International Migration Review*, 56(2), 562-593.
- Silva, F. (2022). What predicts employer discrimination? The role of implicit and explicit racial attitudes? *Social Science Research*, 108, 102775. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2022.102775>
- Skans, O. N., Eriksson, S., & Hensvik, L. (2017). *Åtgärder för en inkluderande arbetsmarknad. Konjunkturrådets rapport*. Stockholm: SNS förlag.
- Skolverket (2020). *Stereotypa uppfattningar – ett hinder för likvärdighet i skolan*. Artikel om forskning. Hämtad 12 april 2024 från: <https://www.skolverket.se/skolutveckling/forskning-och-utvarderingar/artiklar-om-forskning/stereotypa-uppfattningar---ett-hinder-for-likvardighet-i-skolan>
- Small, M. L., & Pager, D. (2020). Sociological Perspectives on Racial Discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 34 (2), 49–6.

Statskontoret (2011). *Aktiva åtgärder mot diskriminering– effekter och kostnader*. Rapport 2011:4.

Statskontoret (2023). *Ett samlat grepp. Analys av den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott*. Rapport 2023:12.

Stumpf, F., Damelang, A., Abraham, M., & Ebensperger, S. (2020). How national institutions shape skilled Immigrants' chances of getting hired: Evidence from harmonised factorial surveys with employers in Germany and England. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72(Suppl 1), 351–373.

Söhn, J. (2020). Why companies prefer applicants from non-immigrant families: investigating access to vocational training among low-qualified adolescents with an interlinked firm-applicant survey. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 12(1), 4. <https://doi.org/10.1186/s40461-020-00090-z>

Thijssen, L. (2023). Regional ethnic concentrations and ethnic discrimination in hiring: field experimental evidence from the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(9), 2434–2453.

Thijssen, L., van Tubergen, F., Coenders, M., Hellpap, R., & Jak, S. (2022). Discrimination of Black and Muslim Minority Groups in Western Societies: Evidence from a Meta-Analysis of Field Experiments. *International Migration Review*, 56(3), 843–880. <https://doi.org/10.1177/01979183211045044>

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2021a). Ethnic discrimination in the Dutch labor market: differences between ethnic minority groups and the role of personal information about job applicants — evidence from a field experiment. *Journal of International Migration and Integration*, 22(3), 1125–1150.

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2021b). Is there evidence for statistical discrimination against ethnic minorities in hiring? Evidence from a cross-national field experiment. *Social Science Research*, 93, 102482.

Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1222–1239.

Tibajev, A. (2016). *Utrikes födda på arbetsmarknaden i Sverige: En forskningsöversikt*. Linköping University Electronic Press. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-127013>

-
- Tibajev, A. (2022). *The value of immigrants' human capital for labour market integration* (Doctorsavhandling, Linköping University Electronic Press).
- Tilcsik, A. (2021). Statistical discrimination and the rationalization of stereotypes. *American Sociological Review*, 86(1), 93-122.
- Timming, A. R. (2017). The effect of foreign accent on employability: A study of the aural dimensions of aesthetic labour in customer-facing and non-customer-facing jobs. *Work, Employment and Society*, 31(3), 409-428.
- Thomas, W. I. & Thomas, D. S. (1928). *The Child in America*. New York: Knopf.
- Troberg, A., Ragnegård, M., & Ribeiro, S. (2024). Vi måste räkna hudfärg för att stoppa rasismen. *Expressen*. <https://www.expressen.se/debatt/vi-maste-rakna-hudfarg--for-att-stoppa-rasismen/>
- Törngren, O. S. & Lerpold, L. (2023). Jämlikhetsdata behövs för att Sverige ska bli jämlikt. *Aktuell hållbarhet*. <https://www.aktuellhallbarhet.se/alla-nyheter/social-hallbarhet/jamlikhetsdata-behovs-for-att-sverige-ska-bli-jamlikt/>
- Urban, S., & Slavnic, Z. (2008). Rekommodifieringen av taxibranschen — förändring av ekonomiska förhållanden och etnisk sammansättning. *Dansk Sociologi*, 19(1), 75-94.
- Veit, S., & Thijsen, L. (2021). Almost identical but still treated differently: hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1285-1304.
- Vernby K., & Dancygier, R. (2019). Can immigrants counteract employer discrimination? A factorial field experiment reveals the immutability of ethnic hierarchies. *PLOS ONE* 14(7), e0218044. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0218044>
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial studies*, 30(6), 1024-1054.
- Vertovec, S. (2019). Talking around super-diversity. *Ethnic and Racial Studies*, 42(1), 125-139.
- Villadsen, A. R., & Wulff, J. N. (2018). Is the public sector a fairer employer? Ethnic employment discrimination in the public and private sectors. *Academy of Management Discoveries*, 4(4), 429-448.

Weichselbaumer, D. (2017) 'Discrimination against migrant job applicants in Austria: an experimental study', *German Economic Review*, 18(2), 237–65.

Wolgast, S. (2017). *How does the job applicants' ethnicity affect the selection process?: Norms, Preferred competencies and expected fit*. (Doktorsavhandling, Lunds Universitet).

Wolgast, S., Björklund, F., & Bäckström, M. (2018). Applicant ethnicity affects which questions are asked in a job interview. *Journal of Personnel Psychology*, 17(2), 66–74. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000197>

Wolgast, S., Bäckström, M., Björklund, F. (2017). Tools for fairness: Increased structure in the selection process reduces discrimination. *PLoS ONE*, 12(12): e0189512. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189512>

Yemane, R. (2020). Cumulative disadvantage? The role of race compared to ethnicity, religion, and non-white phenotype in explaining hiring discrimination in the US labour market. *Research in Social Stratification and Mobility*, 69, 100552.

Zschirnt, E. (2019). Evidence of hiring discrimination against the second generation: results from a correspondence test in the Swiss labour market. *Int. Migration & Integration*, 21, 563–585.

Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016) Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115–1134. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>

Åslund, O., & Skans, O. N. (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field?. *ILR Review*, 65(1), 82–107.

Bilaga 1. Sökningar

Sökningar genomfördes i totalt 7 databaser under perioden 31 augusti till 6 september 2023. Olika söksträngar har använts för de olika databaserna, mot bakgrund av hur databaserna är utformade. Totalt 1 477 sökträffar genererades efter sökningar i databaser. Sökresultaten sparades i ris-filer och importerades till programmet Endnote för titel- och abstractgranskning. Nedan följer en tabell som visar söksträngar för respektive databas.

Tabell 1. Sökningar i databaser

Sökningar	
Scopus: 378 träffar	Datum: 2023-08-31
Söksträng: ALL (immigrant* OR migrant* OR ethnic* OR minority OR minorities OR non-western OR non-european AND hiring AND discrimination OR labour OR labor AND market AND discrimination OR recruitment AND discrimination OR recruitment AND behaviour OR hiring AND decisions OR employer AND discrimination OR ethno-racial AND discrimination OR occupational AND stereotypes OR recruitment AND preferences OR recruiting AND decisions OR anonymous AND hiring AND procedures OR employer AND attitudes) AND PUBYEAR > 2014	
Web of Science: 442 träffar	Datum: 2023-08-31
Söksträng: TI=(immigrant* OR migrant* OR ethnic* OR minority OR minorities OR non-western OR non-European AND origin) AND TS=(hiring discrimination OR recruitment discrimination OR recruitment behaviour OR hiring decisions OR employer discrimination OR recruitment preferences OR recruiting decisions OR hiring procedures)	
SocIndex: 301 träffar	Datum: 2023-09-04
Söksträng: (immigrant or refugee or migrant) AND (hiring discrimination or employment discrimination OR recruitment discrimination OR labour market discrimination) Limiters - Date of Publication: 20150101-20231231 Expanders - Apply equivalent subjects Search modes - Find all my search terms	
Emerald: 73 träffar	Datum: 2023-09-04
Söksträng: immigrant or refugee or migrant AND hiring discrimination or recruitment discrimination Limiters: Year: From 2015 -	

Sökningar	
DiVA: 36 träffar	Datum: 2023-09-01
Söksträng: Avancerad sökning – forskningspublikationer Fritext: diskriminering AND Fritext: (motverka OR åtgärder OR arbetsplats OR rekrytering OR anställning OR rekrytera OR anställa) Fritext: etnisk OR mångfald OR migranter OR invandrare OR hudfärg OR minoritet Utgivningsår 2000-	
SwePub: 72 träffar	Datum: 2023-09-06
Söksträng: diskriminering AND (motverka OR åtgärder OR arbetsplats OR rekrytering OR anställning OR rekrytera OR anställa) AND (ÅR:2023 OR ÅR:2022 OR ÅR:2021 OR ÅR:2020 OR ÅR:2019 OR ÅR:2018 OR ÅR:2017 OR ÅR:2016 OR ÅR:2015 OR ÅR:2014 OR ÅR:2013 OR ÅR:2012 OR ÅR:2011 OR ÅR:2010)	
Libris: 175 träffar	Datum: 2023-09-01
Söksträng: discrimination AND (combat OR measures OR workplace OR recruitment OR employment OR recruit OR employ) AND (ethnic OR migrant OR immigrant OR color) AND (ÅR:2023 OR ÅR:2022 OR ÅR:2021 OR ÅR:2020 OR ÅR:2019 OR ÅR:2018 OR ÅR:2017 OR ÅR:2016 OR ÅR:2015 OR ÅR:2014 OR ÅR:2013 OR ÅR:2012 OR ÅR:2011 OR ÅR:2010)	

Källa: Författarnas sammanställning.

Bilaga 2. Avgränsningar och inkluderingskriterier

För att avgränsa kunskapsöversikten och underlätta sök- och granskningsprocess har SPIDER-verktyget använts. SPIDER står för Sample, Phenomenon of Interest, Design, Evaluation och Research type, och används för att specificera kunskapsöversiktens fokusområde. *Sample* fokuserar på vilken urvalsgrupp som studierna ska ha undersökt. *Phenomenon of Interest* används för att identifiera den företeelse som är av intresse. *Design* används för att specificera vilken forskningsdesign som studierna ska ha. *Evaluation* beskriver vilka särskilda resultat som är av intresse i relation till det fenomen som studeras. *Research type* är en avgränsning gällande typ av studie. I föreliggande kunskapsöversikt har följande avgränsningar genomförts:

Tabell 2. SPIDER-verktyget

SPIDER-verktyget	
Sample	Urvalsprocessen i samband med rekrytering, med fokus på arbetssökande från etniska minoritetsgrupper
Phenomenon of Interest	Etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser
Design	Ingen avgränsning avseende forskningsdesign
Evaluation	Resultat som beskriver processer bakom och orsaker till etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Studier som beskriver åtgärder för att förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser.
Research type	Empiriska studier

Som tabellen ovan visar har vi alltså inkluderat studier som undersöker urvalsprocesser i samband med rekrytering, med fokus på arbetssökande från etniska minoritetsgrupper. Detta inkluderar ofta individer med utländsk bakgrund, det vill säga utlandsfödda personer, personer födda i landet med utlandsfödda föräldrar, eller personer med utländskt klingande namn eller andra attribut som signalerar utländsk härkomst. Den företeelse som är av intresse är etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser (se avsnitt 3 för definiering av etnisk diskriminering). När det gäller forskningsdesign så har

ingen avgränsning genomförts, utan studier med kvalitativ, kvantitativ och mixad metod-design har inkluderats. I dessa studier har resultat som explicit beskriver och analyserar orsaker till och åtgärder för att förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser extraherats. För att på bästa sätt sammanställa evidensläget har endast empiriska studier tagits med, vilket innebär att vi har exkluderat exempelvis teoretiska artiklar, debattinlägg och metaanalyser.

Ytterligare avgränsningar har genomförts i förhållande till publikations-år, språk, och vetenskaplig kvalitet. Vad gäller publikations-år så har forskning som publicerats från år 2015 och framåt inkluderats, i syfte att sammanställa så tidsrelevant forskning som möjligt. Publikationer från tidigare år har inkluderats när studier hittats vid genomgång av referenslistor, i de fall då studien bedömts vara av relevans trots att längre tid förflutit sedan den genomfördes. Avseende språk har studier på svenska, norska, danska samt engelska inkluderats, baserat på språk som författarna till kunskapsöversikten behärskar. Eftersom söksträngarna var på engelska eller svenska, och sökningar genomfördes i svenska och internationella databaser är samtliga inkluderade studier emellertid på antingen engelska eller svenska, varav den övervägande delen av dessa är på engelska. Slutligen har studier som inte uppfyller kunskapsöversiktens kvalitetskriterier (se bilaga 5) exkluderats.

Bilaga 3. Inkluderade studier

Tabell 3. Inkluderade studier

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
1	Adamovic, M., & Leibbrandt, A. (2023). Is there a glass ceiling for ethnic minorities to enter leadership positions? Evidence from a field experiment with over 12,000 job applications. <i>The Leadership Quarterly</i> , 34, 101655.	Syftet är att undersöka förekomsten av etnisk diskriminering vid rekrytering av ledande befattningar.	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design med tre ansökningar per utlyst tjänst).	Australien (Melbourne, Sydney och Brisbane), år 2018–2019. Författarna skickade slumpmässigt ut 12 000 ansökningar till över 4 000 platsannonser som innefattade såväl ledande som icke-ledande positioner. Namnen på arbetssökande varierade mellan sex olika etniska grupper.
2	Adams, J., Poelmans, K., Hendrickx, I., & Larson, M. (2022). Doing not Being: Concrete Language as a Bridge from Language Technology to Ethnically Inclusive Job Ads. In <i>Proceedings of the Second Workshop on Language Technology for Equality</i> ,	Syftet med denna studie är att utforska hur språkteknologi kan bidra till att skapa mer inkluderande jobbannonser, särskilt för etniska minoriteter. Konkret undersöker studien skillnaden mellan konkret språk (som beskriver	Kvantitativ studie, analys av dataset med platsannonser.	Nederländerna, år 2021. Totalt 17 810 holländska jobbannonser samlades in under år 2021 från olika plattformar för jobbannonser. Från denna samling extraherades slumpmässigt 4 000 meningar från mitten av annonserna, där man förväntade sig att hitta beskrivningar av jobbkrav. Det är denna delmängd av 4 000 meningar som sedan manuellt annoterades enligt det definierade annoteringsschemat för att möjliggöra

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
	<i>Diversity and Inclusion</i> (pp. 19–25).	specifika jobbuppgifter) och abstrakt språk (som beskriver personliga egenskaper eller dispositioner).		analys av språkets konkretthet eller abstrakthet i jobbbannonserna. Författarna utgår från språkteknologi/maskininlärning för att identifiera de jobbbannonser som inte är inkluderande och för att föreslå ändringar så att de blir mer välkomnande.
3	Afnan, T., Rabaan, H., Jones, K. M., & Dombrowski, L. (2021). Asymmetries in online job-seeking: a case study of Muslim-American women. <i>Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction</i> , 5(CSCW2), 1–29.	Studien utforskar uppfattningar om digitala rekryteringsmetoder, navigeringen av den amerikanska arbetsmarknaden, samt hur anställningsdiskriminering upplevs i relation till sociala identiteter hos muslimska kvinnor, med särskilt fokus på religion, kön och hudfärg.	Kvalitativ studie, semi-strukturerade intervjuer.	USA, år 2020. Under perioden januari till mars 2020 genomfördes 20 enskilda intervjuer med muslimska kvinnor i USA som hade sökt jobb online de senaste två åren. Deltagarnas urvalskriterier inkluderade islam som primär religiös eller kulturell tillhörighet, minst ett decennium i USA, vuxen ålder och erfarenhet av online-plattformar för jobbsökning. Deltagarna rekryterades via pappersflygblad (t.ex. vid moskéer, arabiska stormarknader), annonsering i sociala medier (t.ex. Facebook-gruppen Muslim Women in Tech) och snöbollsurval. Av de 20 deltagarna var 16 för närvarande sysselsatta, medan fyra aktivt sökte arbete. Deras yrkeserfarenhet spände över finans, hälsovård, ideella organisationer, politik, regering och ingenjörsvksamhet, och deras ålder varierade från 21 till 43 år med en genomsnittlig ålder på 27,3 år.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
4	Ahmad, A. (2020a). When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. <i>Sociological Inquiry</i> , 90(3), 468–496.	Syftet är att undersöka förekomsten av etnisk diskriminering och om detta varierar för olika etniska grupper, kön, och i olika jobbsektorer.	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design med fem ansökningar per utlyst tjänst).	Finland, år 2016–mars 2017. 5 000 fiktiva jobbansökningar skickades ut till 1 000 platsannonser hos olika företag. Samtliga ansökningar var identiska förutom namn och kön. Könbalanserat urval 50 % kvinnor och 50 % män, men de sökte inte samma jobb. Ålder 24–28 år. Jobbsektorer: restaurang och catering, detaljhandel, städning, kontor och kundservice.
5	Ahmad, A. (2020b). Do Equal Qualifications Yield Equal Rewards for Immigrants in the Labour Market? <i>Work, Employment and Society</i> , 34(5), 826–843.	Syftet är att undersöka förekomsten av etnisk diskriminering i förhållande till ursprung, kön, yrken med kundkontakt och yrken som kräver finska språkkunskaper.	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design med fem ansökningar per utlyst tjänst).	Finland, år 2016–2017. 5 000 fiktiva jobbansökningar skickades ut till 1 000 platsannonser online via den finska arbetsförmedlingen. De fiktiva arbetssökande var 50 % kvinnor och 50 % män, i åldern 24–28 år.
6	Ahmad, A. (2022). Does additional work experience moderate ethnic discrimination in the labour market? <i>Economic and Industrial Democracy</i> , 43(3), 1119–1142.	Syftet är att undersöka hur arbetslivserfarenhet påverkar chanserna att bli kallad på en arbetsintervju för arbetssökande med olika etnisk bakgrund.	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design med fem ansökningar per utlyst tjänst).	Finland, år 2016–2017. 6 000 fiktiva jobbansökningar skickades ut till 1 200 platsannonser online via den finska arbetsförmedlingen. I första urvalet för 1 000 platsannonser var arbetsansökningar identiska förutom namn. I det andra urvalet för 200 platsannonser var kandidaterna lika i alla avseenden förutom att de med utländskt klingande namn fick två års mer arbetslivserfarenhet. Ålder 24–28 år.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
7	Ahmad, A. (2023) Ethnic discrimination against second-generation immigrants in hiring: empirical evidence from a correspondence test, <i>European Societies</i> , 22(5), 659–681.	Syftet är att observera i vilken utsträckning etniska hierarkier är rådande och hur dessa resulterar i ojämlika anställningsmöjligheter för i övrigt lika arbetssökande.	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design med fem ansökningar per utlyst tjänst).	Finland, år 2016–2017. 5 000 fiktiva jobbsökningar skickades ut till 1 000 platsannonser online via den finska arbetsförmedlingen. Det som skiljde ansökningarna åt var namn och modersmål som signalerade en av fem etniska tillhörigheter: finskt, engelsk, ryskt, irakiskt och somaliskt. Arbetssökande var 50 % kvinnor och 50 % män, ålder 24–28 år.
8	Almeida, S., & Fernando, M. (2017). Making the cut: occupation-specific factors influencing employers in their recruitment and selection of immigrant professionals in the information technology and accounting occupations in regional Australia. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 28(6), 880–912.	Syftet är att undersöka hur yrkesspecifika kriterier (dvs. kvalifikationer och arbetserfarenhet, kommunikativa färdigheter och personliga attribut hos arbetssökanden) influerar rekryterings- och urvalsförfaranden samt den beslutsfattande processen hos arbetsgivare.	Kvalitativ studie, semi-strukturerade intervjuer.	Australien, år 2008. Intervjuer med 21 arbetsgivare inom redovisning och IT i Wollongong, Australien. Intervjuerna, som varade mellan 70 och 90 minuter, spelades in och transkriberades senare. För att få en nyanserad bild av arbetsgivares perspektiv användes en intervjuguide med öppna frågor. Ytterligare sekundära källor som Equal Employment Opportunity-policyer, organisationswebbplatser och rekryteringsannonser analyserades för att komplettera de primära data. Ett målinriktat urval och teoretisk sampling användes för att sätta gränserna för studien. Urvalet omfattade HR-chefer, chefer för IT- och redovisningsavdelningar samt rekryteringskonsulter som hade specialistkunskaper inom IT- och

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
				redovisningsroller samt beslutanderätt vid rekryteringar. Deltagarna identifierades genom annonser på seek.com.au och regionala tidningar, samt genom muntliga rekommendationer.
9	Almeida, S., Fernando, M., Hannif, Z., & Dharmage, S. C. (2015). Fitting the mould: the role of employer perceptions in immigrant recruitment decision-making. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 26(22), 2811–2832.	Syftet är att undersöka om rekryterare påverkas av en "likhetseffekt" vid rekryteringsbeslut.	Mixad metod-studie. Online enkätundersökning och uppföljande kvalitativa intervjuer.	Australien. Enkäten skickades till 6 500 utvalda HR-professionella och rekryterare inom olika organisationer i New South Wales i Australien. 428 besvarade enkäten, ytterligare 22 svar föll bort. Slutliga urvalet var 331.
10	Arai, M., Bursell, M. och Nekby, L. (2016). The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Stereotypes of Men and Women with Arabic Names. <i>International Migration Review</i> , 50(2), 385–412.	Syftet är att undersöka skillnaden i intensiteten av arbetsgivarnas stereotyper av kvinnor och män med arabiska namn i Sverige.	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design med två ansökningar per utlyst tjänst).	Sverige, år 2006–2007. Korrespondens-tester där namnet varierades (svenskt och arabiskt klingande namn). De fiktiva arbetssökande var både kvinnor och män, verksamma inom ett av följande yrken: datorspecialister, förare, revisorer, gymnasielärare och undersköterskor. I första omgången skickades 566 fiktiva och i kvalitetshänseende identiska jobbansökningar till 283 utlysta tjänster i Storstockholm som fanns på Arbetsförmedlingens platsbank. I andra omgången

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
				skickades 584 jobbsökningar till 292 tjänster, där ett slumpmässigt urval av jobbsökningar med de arabiskt klingande namnen förstärktes med ytterligare två års relevant arbetslivserfarenhet.
11	Arseneault, R., & Roulin, N. (2024). Examining discrimination in asynchronous video interviews: Does cultural distance based on country-of-origin matter? <i>Applied Psychology</i> , 73(1), 185-214.	Syftet är att undersöka huruvida individer tenderar att bedöma arbetssökande som är mer kulturellt olika dem själva mer negativt, än arbetssökanden som är kulturellt lika dem själva.	Kvantitativ studie, experimentell metod. Deltagarna bedömer förinspelade videor av intervjupersoner från olika länder (Kanada, Indien, Polen, Sydafrika och Spanien), som presenteras för dem i slumpmässig ordning.	Storbritannien, år för datainsamling framgår inte. Studie 1: 100 brittiska deltagare med HR-erfarenhet rekryterades via Prolific, en online rekryteringsplattform. Medelålder var 44,5 år; 53 % kvinnor; 90 % vita. Deltagarna hade i genomsnitt 8,3 års HR-erfarenhet och 19 % hade erfarenhet av asynkrona videointervjuer (AVIs). Sensitivitetsanalyser bekräftade tillräcklig urvalsstorlek för statistiska analyser. Studie 2: 197 brittiska deltagare med tidigare rekryteringserfarenhet rekryterades via Prolific. Medelålder var 43,5 år; 45,5 % kvinnor; 89,5 % vita. Deltagarna hade i genomsnitt 8,1 års HR-erfarenhet och 23,7 % hade erfarenhet av AVIs. En pilotstudie valde intervjupersoner för videovärdering.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
12	Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2015). Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult?. <i>ILR Review</i> , 68(3), 467–500.	Studien undersöker hur förekomsten av diskriminering påverkas av arbetsmarknadens stramhet, vilket kan definieras som tillgången till lediga jobb i förhållande till antalet arbetssökande inom en viss yrkeskategori.	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design, två ansökningar per utlyst tjänst).	Belgien, år 2011–2012. 752 fiktiva jobbansökningar av elever som lämnar skolan skickades slumpmässigt ut till 376 lediga jobb som inte krävde någon arbetslivserfarenhet.
13	Baert, S., & Vujić, S. (2016). Immigrant volunteering: a way out of labour market discrimination? <i>Economics Letters</i> , 146, 95–98.	Syftet med studien är att undersöka hur frivilligarbete bland etniska minoriteter kan påverka deras möjligheter på arbetsmarknaden, specifikt hur det kan minska eventuell diskriminering de möter.	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design, två ansökningar per utlyst tjänst).	Belgien, Flandern, år 2014–2015. Två typer av fiktiva jobbansökningar skickades till 576 slumpmässigt utvalda lediga jobb registrerade i den offentliga arbetsförmedlingen i Flandern. Hälften av jobben var riktade till högutbildade och den andra hälften krävde inte någon högre utbildning. För varje ledig tjänst skickades två ansökningar, som båda hade antingen flamländskt klingande eller turkiskt klingande namn, men där en av ansökningarna, slumpmässigt vald, nämnde frivilligarbete. De flamländskt klingande och turkiskt klingande namnen användes för att variera etniciteten, och samtliga

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
				ansökningar uppgav belgisk nationalitet för att undvika ojämlig behandling på administrativ nivå.
14	Banerjee, R., Reitz, J. G., & Oreopoulos, P. (2018). Do large employers treat racial minorities more fairly? An analysis of Canadian field experiment data. <i>Canadian Public Policy</i> , 44(1), 1-12.	Syftet med denna studie är att undersöka omfattningen av diskriminering mot kvalificerade invandrare med asiatisk bakgrund i Kanada idag, särskilt de med kinesisk, indisk och pakistansk bakgrund, och att undersöka om denna typ av diskriminering varierar beroende på typ av arbetsgivare. Studien fokuserar särskilt på eventuella skillnader mellan arbetsgivare i stora och mer moderna organisationer jämfört med mindre organisationer med färre personalhanteringsresurser (HRM).	Kvantitativ studie, resultat från korrespondensstudie (paired design) som kompletteras med internetbaserad information om arbetsgivarnas storlek (antalet anställda).	Kanada, år 2008-2009. 12 910 fiktiva jobbansökningar skickades till 3 225 jobbbannonser i Toronto och Montreal. Jobbansökningarna var identiska kvalifikationsmässigt, men hade olika etniska namn (anglo-kanadensiska eller asiatiska). Responsen från arbetsgivarna, mätt som återkoppling för intervjuer, registrerades. För att komplettera de ursprungliga data samlades information om arbetsgivarorganisationernas storlek in via internetbaserade sökningar. Organisationerna kategoriserades som små (färre än 50 anställda), medelstora (51-500 anställda) eller stora (mer än 500 anställda). Av de ursprungliga jobbbannonserna exkluderades de utan någon återkoppling, vilket resulterade i ett slutligt urval på 1 278 jobbbannonser med tillgänglig information om arbetsgivarnas storlek. Detta möjliggjorde en analys av hur arbetsgivarens egenskaper, särskilt storlek, påverkar diskrimineringen mot sökande med asiatiska namn.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
15	Bartoš, V., Bauer, M., Chytilová, J., & Matějka, F. (2016). Attention discrimination: Theory and field experiments with monitoring information acquisition. <i>American Economic Review</i> , 106(6), 1437–1475.	Syftet är att undersöka om uppmärksamhet på information om en kandidat och asymmetrier i informationsinhämtning mellan grupper – dvs. uppmärksamhetsdiskriminering (attention discrimination) – kan leda till diskriminering i beslutsfattande.	Kvantitativ studie, två korrespondenstester (båda med icke-parad design, dvs. en ansökan per utlyst tjänst).	Tjeckien, år 2012, och Tyskland, år 2013. I Tjeckien skickades 274 fiktiva jobbsökningar för att undersöka ifall arbetsgivare 1) öppnar sökandes CV och klickar vidare i länkarna för mer info om den sökande, 2) mejlar den sökande tillbaka med ett svar och 3) erbjuder en arbetsintervju. Forskarna jämför därefter om det fanns någon skillnad i beteende beroende på om den arbetssökande tillhör en minoritetsgrupp i samhället eller inte. I Tyskland skickades 745 fiktiva jobbsökningar för att undersöka ifall arbetsgivare 1) försöker öppna sökandes CV (som inte går att öppna), 2) hur många gånger de försöker öppna CV:t (de kommer till en fellänk istället).
16	Bessudnov, A., & Shcherbak, A. (2020). Ethnic discrimination in multi-ethnic societies: evidence from Russia. <i>European Sociological Review</i> , 36(1), 104–120.	Syftet är att undersöka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden i Ryssland. Studien fokuserar på att utforska etnisk hierarki bland olika minoritetsgrupper samt att undersöka geografiska variationer	Kvantitativ studie, korrespondenstest (med icke-parad design, dvs. en ansökan per utlyst tjänst).	Ryssland, år 2017–2018. 10 olika etniska namn och kön varierades i de fiktiva CV:n som skickades ut till arbetsgivare. Namnen samlades in från en populär rysk social medieplattform och granskades med hjälp av en undersökning för att säkerställa att de signalerar en given etnisk grupp. Experimentet utfördes inom fyra yrken (säljare, kock, försäljningschef och programmerare och i fyra ryska städer

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
		i diskriminering mellan regioner med olika etnisk sammansättning.		(Moskva, Sankt Petersburg, Kazan och Ufa) med olika nivåer av etnisk sammansättning, för att undersöka om mönster av etnisk diskriminering skiljer sig beroende på regionens etniska sammansättning. Totalt skapades 320 online-konton för att representera sökande med varierande etnicitet och kön, och jobbansökningar skickades till fyra olika yrken. Totalt skickades 9 607 fiktiva ansökningar ut.
17	Birkelund, G. E., Chan, T. W., Ugreninov, E., Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2019). Do terrorist attacks affect ethnic discrimination in the labour market? Evidence from two randomized field experiments. <i>The British Journal of Sociology</i> , 70(1), 241–260.	Syftet med studien är att undersöka om terroristattacker påverkar etnisk diskriminering vid anställning.	Kvantitativ studie, kvasi-experiment (difference-in-difference) där resultat från två identiska korresponderstester i Oslo jämförs, ett före och ett efter de högerextrema terroristattacker i Norge 2011.	Norge, år hösten 2010 och hösten 2011 (före och efter terroristattacken i juli 2011). Korresponderstesterna är genomförda under samma tid på året för att kontrollera för säsongsmässiga variationer på arbetsmarknaden. Första experimentet omfattade 450 jobbannonser och 900 fiktiva ansökningar, medan det andra inkluderade 278 annonser och 556 ansökningar. Jobbannonser samlades in från de främsta rekryteringssajterna i Norge och omfattade sektorer som hälsovård, redovisning, offentlig konsultation, och IT. Varje fiktiv ansökan matchade typiska könsroller för yrkena och inkluderade detaljer om utbildning och arbetslivserfarenhet, skrivna på korrekt norska och anpassade efter

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
				annonsernas krav. Sökanden skilde sig endast åt i sina namn, antingen typiskt norska eller typiskt pakistanska.
18	Birkelund, G. E., Johannessen, L. E., Rasmussen, E. B., & Rogstad, J. (2020). Experience, stereotypes and discrimination. Employers' reflections on their hiring behavior. <i>European Societies</i> , 22(4), 503–524.	Syftet är att utforska relationen mellan anställningsdiskriminering, stereotyper och arbetsgivarens tidigare erfarenheter av anställda med utländsk bakgrund.	Kvalitativ studie, ett urval av arbetsgivare som tidigare (omedvetet) deltagit i tre korrespondens-tester intervjuades.	Norge, år 2012–2013. 58 rekryterande chefer inom finans- och försäkringsbranschen (n = 5), hälso- och sjukvård samt sociala tjänster (n = 19), informations- och kommunikationsfirmor (n = 5), icke vinst-drivande organisationer (n = 4), offentlig sektor (n = 6), bemanningsfirmor (n = 8), undervisning (n = 8), samt transport- och lagerbranschen (n = 3). Cheferna intervjuades efter genomfört fältexperiment och fick således reflektera över sina faktiska beslut.
19	Blommaert, L., & Coenders, M. (2024). The effects of and support for anonymous job application procedures: evidence from a large-scale, multi-faceted study in the Netherlands. <i>Journal of ethnic and migration studies</i> , 50(10), 2468–2490.	Syftet är att undersöka effektiviteten och förutsättningarna för framgångsrik implementering av anonymiserade ansökningsprocedurer för att minska anställningsdiskriminering.	Kvantitativ studie, kvasi-experiment för att utvärdera effekten av två typer av anonymiserade ansökningsprocedurer (AAP) på sannolikheten att kallas på intervju / få ett jobb samt webbenkäter riktad mot	Nederländerna, år 2016–2018. AAP infördes först som en pilot, där uppgifter som kunde identifiera de sökandes kön, etniska ursprung eller migrationsbakgrund samt ålder raderades manuellt. Efter piloten användes standardiserade anonyma ansökningsformulär online där sökande fick fylla i ett online-formulär med standardiserade frågor om sina kompetenser och erfarenheter. Studien omfattar 7 370 ansökningar där utfall jämförs för sökande med och utan migrationsbakgrund under tre tidsperioder:

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
			rekryteringschefer, arbetssökanden och allmänhet för att få in deras åsikter och erfarenheter av AAP.	(a) 2015, referensperioden; (b) 2016, då AAP infördes som ett pilotprojekt; och (c) 2017, då AAP infördes som standardförfarande. År 2017 skickades webbenkäter till 3 064 av de arbetssökanden, varav 1 046 (34 %) svarade (var fjärde hade migrantbakgrund). År 2018 kontaktades 210 av de chefer eller HR-personer som stod angivna i ansökningarna via e-post, varav 128 deltog i en webbenkät (svarsfrekvens på 61 %). Samma år fick ett stickprov på 545 personer från allmänheten besvara en webbenkät.
20	Blommaert, L., Coenders, M. & van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-Named Applicants in the Netherlands: An Internet-Based Field Experiment Examining Different Phases in Online Recruitment Procedures. <i>Social Forces</i> , 92(3), 957–982	Syftet med denna studie är att undersöka diskriminering av etniska minoriteter i rekryteringsprocesser via online-CV-databaser. Studien fokuserar särskilt på i vilka faser av rekryteringsprocessen som diskriminering är mest förekommande.	Kvantitativ studie, fältexperiment med fiktiva CV:n som lades upp i två online-CV-databaser i två omgångar, där namnet varierades i de olika omgångarna.	Nederländerna, år 2011. Experimentet baseras på faktiska CV:n hämtade två år tidigare från andra databaser, där forskarna raderar identifierbara uppgifter och varierar fiktiva arbetssökandes namn och etnisk bakgrund. De fiktiva arbets-sökandes CV:n lades upp i två stora databaser i två omgångar, med flera månaders mellanrum, så att deras etniska bakgrund, med slumpmässig tilldelning av arabiska eller holländska namn, vändes mellan omgångarna för att säkerställa jämförbarhet i utbildning och erfarenhet. Totalt innefattade experimentet 640 fiktiva arbetssökanden, vilket reducerades till 636

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
				efter borttagning av felaktiga profiler. På så vis kan rekryteringsförfarandets två faser undersökas: arbetsgivarnas beslut att (1) se de sökandes fullständiga CV efter att ha sett korta profiler och (2) kontakta de sökande. Experimentet omfattar både kvinnor och män som arbetssökanden, tre yrkesnivåer, fem sektorer och tio geografiska nederländska regioner.
21	Boyd-Swan, C., & Herbst, C. M. (2019). Racial and ethnic discrimination in the labor market for child care teachers. <i>Educational Researcher</i> , 48(7), 394–406.	Syftet är att undersöka etnisk diskriminering i anställningsprocessen för barnskötare. Studien fokuserar även på hur programdirektörers egna preferenser och föräldrars önskemål kan påverka rekryteringspraxis. Slutligen undersöks hur statliga regleringar kan bidra till att minska eventuell diskriminering och främja mångfald i barnomsorgen.	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design med fyra ansökningar per utlyst tjänst) och en webbaserad enkätundersökning.	USA, år 2016–2017. I korresponderstestet användes en stor online jobbportal för att skicka fiktiva ansökningar som svar på jobbannonser för barnskötare i 14 amerikanska städer. Mellan maj 2016 och januari 2017 skickades totalt 10 986 ansökningar som svar på 2 772 annonser. Varje ansökan var konstruerad med slumpmässigt tilldelade namn som signalerade antingen vit, svart eller hispanisk bakgrund. Syftet var att undersöka hur namnens etniska association påverkade sannolikheten för att bli kallad till intervju. Varje ansökan var kopplat till en övervakad e-postadress för att registrera eventuella svar från arbetsgivare. Efter korresponderstestet genomfördes en webbaserad

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
				enkätundersökning bland barnomsorgsleverantörer mellan januari och juni 2017. Enkäten skickades till 2 340 leverantörer för att samla in information om centrets egenskaper, personalens sammansättning inklusive deras ras- och etniska bakgrund, samt information om centrets direktörers egenskaper. Totalt fick 514 leverantörer svara på enkäten, vilket motsvarade en svarsfrekvens på 22 %.
22	Bursell, M., & Bygren, M. (2023). The making of ethnic segregation in the labor market: Evidence from a field experiment (No. 2023: 13). Working Paper.	Syftet med studien är att undersöka om etnisk diskriminering bidrar till etnisk segregering på arbetsmarknaden genom att kanalisera individer med utländsk bakgrund till specifika jobb, vilket resulterar i så kallade "etniska nischer" på arbetsmarknaden.	Kvantitativ studie, två korrespondens-tester (båda med icke-parad design, dvs. en ansökan per utlyst tjänst).	Sverige, år 2013–2019. I studien skickades fiktiva jobbansökningar till 7 051 jobbannonser, inom 15 yrken, uppdelat på två olika experiment. Frågeställningarna för experimenten emellan skiljde sig åt, men båda undersökte diskriminering förknippad med den sökandens namn som varierades för att signalera personens etniska bakgrund (svenska, slaviska och arabiska namn). Alla sökande hade en svensk gymnasieexamen och, vid behov, en relevant svensk universitetsutbildning för att signalera att de är uppväxta i Sverige. Ansökningarna omfattade yrken med varierande kvalifikationsnivåer och andel immigranter, samt både mans- och kvinnodominerade yrken.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
23	Bursell, M., Bygren, M., & Gähler, M. (2021). Does employer discrimination contribute to the subordinate labor market inclusion of individuals of a foreign background?. <i>Social Science Research</i> , 98, 102582.	Syftet med studien är att undersöka om arbetsgivarnas rekryteringsbeslut förstärker etnisk stratifiering på arbetsmarknaden, där majoritetsgruppen dominerar i högkvalificerade jobb och minoriteter återfinns i låg-kvalificerade jobb.	Kvantitativ studie, korresponderstest (icke-parad design, dvs. en ansökan per utlyst tjänst).	Sverige, år 2013–2018. 6 407 jobbsökningar som skickades till 15 olika yrken. Yrkena inkluderade bland annat ingenjör, sjuksköterska, snickare och försäljare. Ansökningarna slumpades mellan svenska namn och namn typiska för individer med ursprung från Mellanöstern eller f.d. Jugoslavien för att signalera etnicitet. Urvalsmetoden inkluderade en icke-parad design, vilket minskade risken för att arbetsgivare skulle upptäcka experimentet. Ansökningar skickades primärt till jobb i större svenska städer.
24	Busetta, G., Campolo, M. G., & Panarello, D. (2020). The discrimination decomposition index: a new instrument to separate statistical and taste-based discrimination using first-and second-generation immigrants. <i>International journal of social economics</i> , 47 (12), 1577-1597.	Syftet med artikeln är att utforska hur etnisk bakgrund påverkar chanser att få jobb, särskilt i början av rekryteringsprocessen. Författarna vill ta reda på om det finns en tendens att föredra infödda jobbkandidater framför immigranter. En ny metod för att analysera och förstå diskrimineringen mot	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design med 22 ansökningar per utlyst tjänst).	Italien. År 2013–2014, skickades totalt 22 000 fiktiva jobbsökningar till 1 000 lediga tjänster online. Forskarna hade 22 CV profiler där kön och nationalitet varierades (1 italiensk man, 5 manliga migranter, 5 manliga barn till migranter, 1 italiensk kvinna, 5 kvinnliga migranter och 5 kvinnliga barn till migranter). Migranterna var jämnt fördelade och kom från Rumänien, Albanien, Marocko, Folkrepubliken Kina (de fyra vanligaste utländska nationaliteterna i Italien) och Tyskland (den vanligaste västerländska nationaliteten i Italien). Samtliga hade studerat vid de bästa

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
		minoritetsgrupper används, där både statistiska faktorer och personliga preferenser som kan spela in undersöks.		skolorna och universiteten. Urvalet som används i studien begränsades till arbetsgivare som återkopplade till minst ett av de utskickade CV:na, vilket landar i 5038 CV:n och 229 arbetsgivare.
25	Cacault, M. P., & Grieder, M. (2019). How group identification distorts beliefs. <i>Journal of Economic Behavior & Organization</i> , 164, 63–76.	Syftet är att undersöka om och hur identifiering med en grupp leder till mer positiva föreställningar om andra medlemmar i den gruppen.	Laboratorie-experiment.	Schweiz, år 2013–2014. Deltagarna valdes slumpmässigt från en pool av studenter vid University of Lausanne. Studien genomfördes i 12 sessioner med 16 deltagare per session för varje experimentvillkor (två behandlingsgrupper och en kontrollgrupp), totalt 192 deltagare. Forskarna manipulerar gruppidentifikationen hos deltagarna genom att placera dem i slumpmässigt sammansatta grupper. Sedan observerar de hur denna manipulation påverkar deltagarnas uppfattningar och övertygelser om deras gruppkamraters prestationer.
26	Carlsson, M., Fumarco, L., & Rooth, D. O. (2018). Ethnic discrimination in hiring, labour market tightness and the business cycle-evidence from field experiments.	Syftet med denna studie är att undersöka hur etnisk diskriminering vid anställning påverkas av arbetsmarknadens stramhet (labour	Kvantitativ studie, resultat från tre olika korrespondens-tester sammankopplas med data som	Sverige (Stockholm och Göteborg), år 2005–2007. Totalt skickades 6 687 ansökningar till utannonserade jobb ut uppdelat på tre olika experiment. Frågeställningarna för experimenten emellan skiljde sig åt, men alla undersökte

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
	<i>Applied Economics</i> , 50 (24), 2652-2663.	market tightness). När arbetsmarknaden är "tight" eller stram innebär det vanligtvis att det finns få arbetslösa personer i förhållande till antalet lediga jobb.	indikerar arbetsmarknadens stramhet (lediga vakanser dividerat på antalet arbetslösa) inom ett yrke eller en region.	diskriminering mot ansökningar med namn förknippade med mellanöstern.
27	Carlsson, M., Reshid, A. A., & Rooth, D. O. (2018). Neighborhood signaling effects, commuting time, and employment: Evidence from a field experiment. <i>International Journal of Manpower</i> , 39(4), 534-549.	Syftet med studien är att undersöka om det förekommer ojämlik behandling i rekryteringsprocessen beroende på om en jobbsökare signalerar att de bor i ett ekonomiskt marginaliserat eller ett välmående område.	Kvantitativ studie, resultat från korresponderstest sammankopplas med data som kan indikera socioekonomisk status på den fiktiva arbetssökandes bostadsadress.	Sverige (Stockholm och Göteborg), år 2007. Totalt skickades 2 790 jobbsökningar till arbetsgivare, varav hälften bodde i ekonomiskt marginaliserade områden och hälften i välmående områden.
28	Cooray, A., Marfouk, A., & Nazir, M. (2018). Public opinion and immigration: who favours employment discrimination against immigrants? <i>International Migration</i> , 56(6), 5-23.	Studien vill undersöka om människor anser att arbetsgivare bör prioritera att anställa personer från det egna landet framför invandrare när det är ont om jobb.	Kvantitativ studie, enkätundersökning	Global. År 2010-2014. Totalt 78 743 respondenter från 53 länder tagen från World Value Survey (wave 6).

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
29	Dahl, M. (2022). Alike but Different: How Cultural Distinctiveness Shapes Immigrant-Origin Minorities' Access to the Labour Market. <i>Journal of International Migration and Integration</i> , 23(4), 2269–2287.	Syftet är att utforska hur explicita gruppsignaler leder till diskriminering, samt om implicit individuell information kan motverka stereotypa uppfattningar och motverka diskriminering.	Kvantitativ studie, korresponderstester (icke-parad design, dvs. en ansökan per utlyst tjänst).	Danmark, år 2017. 1 350 fiktiva jobb-ansökningar bestående av endast kvinnor, skickas slumpmässigt ut till arbetsgivare online. Både till privat och offentlig sektor, inom sex branscher. Alla CV:n är identiska och innehåller en bild på samma kvinna i svartvit men varierar med följande: 1) ett traditionellt danskt namn, 2) mellanöstern-klingande namn, 3) mellanöstern-klingande namn och en bild där kvinnan bär en huvudsjal.
30	Daunfeldt, S. O., & Westerberg, H. (2020). High-growth firms and the labor market entry of first generation immigrants. <i>International Review of Entrepreneurship</i> , 18 (2), 181–202.	Studien undersöker om snabbväxande företag i allmänhet är mer benägna att rekrytera första generationens invandrare som är arbetslösa.	Kvantitativ studie, analys av registerdata.	Sverige, år 2012–2015. Urvalet begränsas till 267 020 individer, varav 80,3 % var jobbytare och 19,7 % var arbetslösa 2014, som anställdes av ett aktiebolag under 2015 men som klassificerades som arbetslösa eller anställda i ett annat företag under 2014. Författarna använder registerdata från Arbetsförmedlingen och SCB för att matcha arbetsgivare och arbetstagare.
31	Derous, E., Nguyen, H. H. D., & Ryan, A. M. (2021). Reducing ethnic discrimination in resume-screening: a test of two training interventions. <i>European Journal of Work</i>	Studien utvärderar effekterna av två kognitiva träningsinsatser (interkulturell träning och strukturerad fri återkallelse-	Kvantitativ studie, fältexperiment där deltagare randomiseras till en av två träningsinterventioner (interkulturell	Nederländerna, år för datainsamling framgår inte. Totalt deltog 264 ekonomi-studenter, som går sista året vid ett stort universitet i Nederländerna. Samtliga deltagare var holländare (tillhörande den etniska majoritetsgruppen), både män (47,9 %) och kvinnor, och hade tidigare

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
	<i>and Organizational Psychology</i> , 30(2), 225–239.	intervention) som ska minska anställningsdiskriminering mot arbetssökande från etniska minoriteter i CV-gransknings-skedet.	träning eller strukturerad träning) samt en kontrollgrupp. Deltagarnas reaktioner och bedömningar på fiktiva CV:n med olika etniska ursprung mättes före och efter träningsinterventionerna.	arbetslivserfarenhet (i genomsnitt hade de cirka 2,2 tidigare jobb) samt var bekanta med rekryteringsprocesser. Deltagandet var frivilligt där tester och mätningar gjordes vid tre tillfällen: tidpunkt 1 (förtest två veckor innan interventionen, n = 259), tidpunkt 2 (effertest omedelbart efter interventionen, n = 251) och tidpunkt 3 (effertest tre månader efter interventionen, n = 223).
32	Deros, E., Pepermans, R., & Ryan, A. M. (2017). Ethnic discrimination during résumé screening: Interactive effects of applicants' ethnic salience with job context. <i>Human Relations</i> , 70(7), 860–882.	Syftet är att undersöka effekter av arbetsplatsens kontextuella faktorer (klientkontakter och branschstatus) tillsammans med personens egenskaper som signalerar etnicitet (namn och mörk/ljus hudfärg) för att se hur det påverkar etnisk diskriminering vid anställning.	Kvantitativ studie, fältexperiment.	Belgien, år framkommer inte. Urvalet bestod av 1 463 faktiska rekryterare/HR-professionella som kontaktades via medlemslistor från belgiska HR-organisationer, professionella publikationer och forskarnas nätverk. Totalt deltog 424 belgiska rekryterare/HR-professionella frivilligt (100 % kaukasiska med 66,3 % kvinnor). Det var ett bekvämlighetsurval där deltagarnas ålder varierade mellan 24 och 44 år (M = 34,95 år; SD = 9,11) och de hade i genomsnitt 7,94 års yrkeserfarenhet inom rekrytering (SD = 6,60).

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
33	Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. <i>Journal of Ethnic and Migration studies</i> , 47(6), 1305–1326.	Syftet är att undersöka och jämföra diskriminering mot muslimska arbetssökande i fem europeiska länder.	Kvantitativ studie, harmoniserat fältexperiment.	Tyskland, Nederländerna, Norge, Spanien och Storbritannien, år 2016–2017. Studien inkluderar ett stort antal minoriteter från geografiska regioner med varierande kulturellt avstånd till destinationslandet och med betydande muslimska befolkningar (Nordafrika, Subsahariska Afrika, Mellanöstern, Asien och Östeuropa). Detta ökar den externa validiteten genom att undersöka anti-muslimsk diskriminering för en mer heterogen grupp migranter. Flera egenskaper, inklusive etnicitet, religiös närhet och kön, varierades över ansökningarna. Sex yrken valdes ut: kock, löneadministratör, receptionist, försäljningsrepresentant, mjukvaru-utvecklare och butiksassistent. Dessa yrken är jämförbara över länderna vad gäller utbildningskrav och kundkontakt.
34	Dobbin, F., Schrage, D., & Kalev, A. (2015). Rage against the iron cage: The varied effects of bureaucratic personnel reforms on diversity. <i>American Sociological Review</i> , 80(5), 1014–1044.	Undersöker byråkratiska reformers effekter på chefers motivation att motverka ojämlikhet på arbetsplatsen.	Kvantitativ studie, tidsserier med fixa effekter för företag och år, register- och enkätdata på företagsnivå.	USA, år 1971–2002. Urvalet i studien består av 816 slumpmässigt utvalda privata arbetsplatser i USA som lämnar in EEO-1-rapporter till Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). För att inkluderas måste en arbetsplats ha mer än 100 anställda, med undantag för regeringskontraktörer som måste ha mer

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
				än 50 anställda och kontrakt värda minst \$10 000, samtliga lämnar in årliga rapporter med uppgifter om de anställdas ras, etnicitet och kön för nio yrkesgrupper. Arbetsplatserna i urvalet hade varierande storlek och verksamheter, där förändringar i personalsammansättningen kunde följas över en 32-årsperiod från 1971 till 2002.
35	Elrick, J. (2016). Screening, skills and cultural fit: Theorizing immigrant skill utilization from an organizational perspective. <i>Journal of International Migration and Integration</i> , 17, 801–817.	Syftet är att undersöka hur organisatoriska faktorer inom privata företag, särskilt inom informationsteknologi och kommunikation påverkar anställningsutfall för högkvalificerade migranter. Författaren visar hur specifika företagspraktiker kan påverka möjligheterna för migranter att utnyttja humankapital, socialt kapital och kulturellt kapital i anställningsprocessen.	Kvalitativ studie, semistrukturerade intervjuer.	Kanada, år för datainsamling framgår inte. Genom 20 semi-strukturerade intervjuer med rekryteringschefer från mjukvaruföretag undersöktes företagets syn på kompetens, kulturell passform och urvalsprocesser. Urvalet gjordes med hjälp av Branham 300-listan och snöbolls-sampling. Datainsamlingen inkluderade även en analys av varje företags webbplats för att förstå deras interaktion med potentiella anställda.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
36	Erlandsson, A. (2024). Gendered ethnic discrimination and the role of recruiter gender. A field experiment. <i>Acta Sociologica</i> , 67(2), 232–250.	Syftet är att studera diskriminering i rekryteringar baserat på kön och etnicitet, samt kontrollera huruvida rekryterarens kön påverkar detta.	Kvantitativ studie, korresponderstest er (icke-parad design, dvs. en ansökan per utlyst tjänst).	Sverige (Stockholm inklusive Mälardalsregionen, Göteborg och Malmö), år 2013–2020. 5 641 fiktiva jobbansökningar skickades in till lediga tjänster. Ansökningarna skilde sig endast åt i fråga om kön och etnicitet baserat på sökandens namn, medan de i övrigt var näst intill identiska inom varje yrkeskategori. Annonserna hittades på Arbetsförmedlingens webbplats. Urvalet av jobbannonser valdes utifrån att de tillät ansökningar via e-post eller webbuppladdning utan krav på personnummer eller ifyllandet av kvalifikationer online. Endast annonser med information om rekryterarens kön, antingen genom kontaktinformation eller namn i annonsen, inkluderades. Varje ansökan var unik och skickades separat för varje ledig tjänst, antingen via e-post eller webbplats beroende på annonseringens instruktioner.
37	Farashah, A. D., & Blomquist, T. (2020). Exploring employer attitude towards migrant workers: Evidence from managers across Europe. <i>Evidence-</i>	Syftet är att undersöka hur chefers attityder och uppfattningar om migrantkandidater påverkar deras beslut i rekryterings-, urvals-	Kvantitativ studie, enkätundersökning (European Social Survey).	Europa, år 2014 och 2016. Urvalet består av chefer identifierade enligt International Standard Classification of Occupations (ISCO08), med koder 1000–1439 som klassificerar chefsposter. Totalt inkluderas 2 828 chefer från 2014 och 3 014 från 2016,

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
	<i>based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship</i> , 8, (1), 18-37.	och befodringsprocesser.		vilket ger en sammanlagd grupp av 5 842. Data samlades in med frågor om chefernas attityder mot migranter, deras personliga värderingar samt förväntningar på migranternas humankapital och ackulturation. Respondenterna identifierades som chefer på olika nivåer, inklusive högsta verkställande nivå och funktionell nivå, och de representerar både privata och offentliga sektorer samt olika branscher. Majoriteten av cheferna var män (62,1 % år 2014 och 62,2 % år 2016), och medelåldern var 53,4 år både 2014 och 2016.
38	Farashah, A., & Blomquist, T. (2021). Organizational culture and cultural diversity: an explorative study of international skilled migrants in Swedish firms. <i>Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research</i> , 9(2), 289-308.	Studien syftar till att öka förståelsen för mångfaldens komplexitet inom organisationer genom att identifiera de viktigaste strategierna för kulturell mångfald och undersöka hur de relaterar till organisationskultur, urvalsprocesser och företagets demografi.	Kvantitativ studie, enkätundersökning.	Sverige, år 2019. En länk till en online-undersökning skickades till HR-chefer i 1 629 företag med minst 50 anställda. En svarsfrekvens på cirka 15 % resulterade i att 249 företag deltog i analysen. Dessa företag var aktiva inom branscher såsom tillverkning, informations- och kommunikationsteknik, professionella tjänster, gruvarbete, energi, vatten- och avloppstjänster, bygg och finans.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
39	Feng, Z., Liu, Y., Wang, Z., & Savani, K. (2020). Let's choose one of each: Using the partition dependence effect to increase diversity in organizations. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i> , 158, 11-26.	Studiens syfte är att testa antagandena bakom den så kallade "partition dependence"-effekten, vilket innebär att när olika alternativ delas upp i olika grupper eller kategorier kan det påverka de val som fattas. Antagandet utgår ifrån att det inte endast är egenskaper, utan även hur alternativ är uppdelade, som påverkar våra beslut. Författaren testar om en uppdelning av arbetssökande utifrån kön, etnicitet och utbildningsbakgrund kan leda till mer jämlika beslut i en rekryteringsprocess.	Kvantitativ studie, 7 experiment med mellangrupsdesign.	Olika länder, årtal för datainsamling framgår inte. Sju delstudier som tillämpar en val-arkitekturintervention för att få människor att välja kandidater med större mångfald. Olika labbexperiment där deltagare slumpas in i olika situationer. Deltagarna får sen granska ett antal fiktiva arbetssökanden (vinjetter) med olika kön, nationaliteter, utbildningsbakgrunder och ska sen välja några kandidater de skulle vilja gå vidare med.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
40	Fernando, M., Almeida, S., & Dharmage, S. C. (2016). Employer perceptions of migrant candidates' suitability: the influence of decision-maker and organisational characteristics. <i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i> , 54(4), 445-464.	Syftet med studien är att undersöka hur faktorer relaterade till arbetsgivare, såsom beslutsfattares personliga och organisatoriska egenskaper, kan påverka screeningen av invandrade ingenjörspersonella under rekryterings- och urvalsprocessen.	Kvantitativ studie, enkätundersökning.	Australien (New South Wales, NSW), år 2013. Urvalsmetodiken innefattade användning av två databaser: en databas med e-postadresser från Impact Lists som användes för att skicka massutskick i augusti 2013 till 1 000 beslutsfattare, samt en postutskicksundersökning till 1 200 ingenjörspersonella i NSW mellan oktober och december 2013. Totalt mottogs 113 ifyllda online-enkäter och 135 ifyllda pappersenkäter, vilket resulterade i totalt 220 komplett ifyllda enkäter efter rensning av oanvändbara data och dubletter.
41	Fossati, F., Liechti, F., & Auer, D. (2020). Can signaling assimilation mitigate hiring discrimination? Evidence from a survey experiment. <i>Research in Social Stratification and Mobility</i> , 65, 100462.	Studiens syfte är att undersöka hur signaler om anpassning till samhället jämfört med kopplingar till ursprungslandet påverkar arbetsmarknadsutfall för arbetssökande med migrationsbakgrund.	Kvantitativ studie, faktoriell enkätundersökning.	Schweiz, år 2016. Experimentet går ut på att kortfattade, fiktiva CV:n för olika jobb (vårdare, HR-assistent och redovisningssassistent) beskrivs för HR-proffs som sen får bedöma sannolikheten att bjuda in respektive kandidat till en anställningsintervju på en 11-gradig Likert-skala. Denna skala representerar inte den faktiska anställningen utan enbart arbetsgivarens uttalade vilja att intervjua kandidaten. Enkäterna skickades till HR-chefer i både den franska- och tyskspråkiga delen av Schweiz. Enkäterna administrerades online och besvarades av 712 respondenter, vilket

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
				resulterade i bedömningar av totalt 5 674 fiktiva CV:n.
42	Friberg, J. H., & Midtbøen, A. H. (2018). Ethnicity as skill: Immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. <i>Journal of ethnic and migration studies</i> , 44(9), 1463-1478.	Syftet är att undersöka etniska hierarkier på arbetsmarknaden i Norge, särskilt inom hotell- och fiskeribranscherna.	Kvalitativ studie, semistrukturerade intervjuer.	Norge, år 2015. Totalt genomfördes 40 semi-strukturerade intervjuer, varav 19 inom hotellbranschen och 21 inom fiskeribranschen. Huvudsakliga informanter var högre chefer och mellanchefer, men även administrativ personal, både infödda och migranter, samt fackliga representanter intervjuades. Intervjupersonerna från hotellbranschen rekryterades från Stor-Oslo-området, medan informanterna från fiskeribranschen rekryterades genom intensivt fältarbete i Lofoten och Vesterålen i norra Norge. Utöver intervjuerna samlades även data in genom informella samtal med lokala samhällsrepresentanter och observationer på arbetsplatser.
43	Grier, S. A., & Poole, S. M. (2020). Reproducing inequity: The role of race in the business school faculty search. <i>Journal of Marketing Management</i> , 36 (13-14), 1190-1222.	Syftet är att undersöka hur ojämlikhet kan reproduceras genom specifika policys och praxis vid rekrytering. Fokus är på etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen	Kvalitativ studie, fokusgrupps-intervjuer med uppföljande djupintervjuer.	USA, årtal för datainsamling framgår inte. Urvalet i studien bestod av 21 svarta och latinamerikanska fakultetsmedlemmar inom marknadsföring vid amerikanska handelshögskolor. Urvalsgruppen inkluderade personer på olika nivåer av anställning (biträdande professorer, lektorer och professorer), både från

#	Källa	Syfte och forskningsfråga och områden för förbättring.	Design/Metod	Urval
				offentliga och privata institutioner. Deltagarna valdes ut genom ändamålsenlig urvalsmetodik för att representera en mångfald av erfarenheter och institutionella bakgrunder inom marknadsföring.
44	Gürlek, M. (2020). The role of acculturation in hotel managers' person-environment (PE) fit and hiring decisions: An experimental study on immigrant job applications. <i>Tourism Management Perspectives</i> , 36, 100739.	Syftet är att undersöka hur syriska flyktingars ackulturationsstrategier påverkar chefers anställningsbeslut inom hotellindustrin i Turkiet.	Kvantitativ studie, experimentell design med enkäter för datainsamling. Identiska fiktiva jobbintervjuer spelades in där etnicitet och ackulturationsstrategier varierades: 1) turkisk arbetssökande, 2) syrisk sökande, 3) syrisk och segregerad, 4) syrisk och assimilerad, 5) syrisk och integrerad.	Turkiet, år för datainsamling framgår inte. Studien fokuserade på fyra- och femstjärniga hotell i Turkiet som anställer syriska arbetare, belägna i de provinser där flest syrier bor: Istanbul, Şanlıurfa, Hatay, Gaziantep, Adana, Mersin, Kilis, Bursa, Izmir och Mardin. Totalt kontaktades 390 hotell, och 151 av dessa (98 fyrstjärniga och 53 femstjärniga) gick med på att delta. Data samlades in från chefer på låg, mellan och hög nivå i dessa hotell. En forskningsgrupp bestående av 15 frivilliga studenter kontaktade hotellens HR-chefer och beskrev forskningsstudien. En online-enkät skickades till HR-cheferna, som sedan vidarebefordrade den till hotellcheferna. Totalt samlades 546 ifyllda enkäter in, varav 12 exkluderades som ogiltiga, vilket resulterade i 534 användbara enkäter.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
45	Gutfleisch, T. (2022). Hiring discrimination against foreigners in multi-ethnic labour markets: does recruiter nationality matter? Evidence from a factorial survey experiment in Luxembourg. <i>Research in Social Stratification and Mobility</i> , 77, 100672.	Studien undersöker studien om och hur rekryterares nationalitet påverkar deras anställningsbeslut i förhållande till utländska sökande.	Kvantitativ studie, faktoriellt surveyexperiment. Forskaren manipulerar flera variabler (vinjetter som beskriver fiktiva sökande) för att mäta deras effekt på respondenternas (rekryterarnas) beteenden eller attityder.	Luxemburg, år 2018–2019. Totalt deltog 175 personer i enkäten, varav 112 svarade fullständigt. Responsfrekvensen för studien var 11,1 %. Först samlades verkliga jobbannonser och kontaktuppgifter till rekryterare från olika online-jobbportaler och företagswebbplatser i Luxemburg. I det andra steget valdes rekryterare ut från offentligt tillgängliga listor och kontaktuppgifter från företag. Urvalet bestod av verkliga rekryterare med erfarenhet av rekrytering inom mekanik, restaurang och IT. Rekryterarna fick en inbjudan att delta i en online-enkät som erbjöds på tre språk (engelska, franska och tyska). Enkäten inkluderade bedömningar av sex manipulerade vinjetter som beskrev olika fiktiva sökande.
46	Hangartner, D., Kopp, D., & Siegenthaler, M. (2021). Monitoring hiring discrimination through online recruitment platforms. <i>Nature</i> , 589(7843), 572–576.	Genom att analysera rekryterares sök- och klickbeteende på online-plattformar, syftar studien till att identifiera hur kön och etnicitet påverkar chanserna att bli	Kvantitativ studie, maskininlärning och statistiska metoder på registerdata för att studera rekryterares sökbeteende och identifiera	Schweiz, år 2017. Studien baseras på registerdata från den schweiziska offentliga arbetsförmedlingens online-plattform. Data omfattar 43 352 rekryterare, 452 729 jobbsökningar, 17,4 miljoner profiler som dök upp i sökresultat och 3,4 miljoner profilvisningar. Urvalsgruppen består av alla jobbsökande som registrerats som arbetslösa i Schweiz och som dök upp

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
		kontaktad för jobbintervjuer.	diskriminering i anställningsprocesser.	minst en gång i söklistor, vilket i genomsnitt motsvarar 130 000 jobbsökande per månad, med en demografisk sammansättning av 42 % kvinnor, en genomsnittsålder på 39 år och 21 % med en tertiär utbildning.
47	Hennekam, S., Peterson, J., Tahssain-Gay, L., & Dumazert, J. P. (2021). Recruitment discrimination: how organizations use social power to circumvent laws and regulations. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 32(10), 2213-2241.	Syftet med denna text är att undersöka hur individer på olika hierarkiska nivåer inom organisationer i Frankrike använder social makt för att medvetet kringgå antidiskrimineringspolicyer vid rekrytering. Studien fokuserar på att identifiera och förstå de strategier som används för att göra detta, vilket bidrar till att belysa hur diskriminering kan ske trots lagstiftning och organisatoriska riktlinjer som syftar till	Kvalitativ studie, semistrukturerade intervjuer.	Frankrike, år för datainsamling framgår inte. 28 semi-strukturerade djupintervjuer genomfördes med individer som arbetar med rekrytering i Frankrike. De 28 deltagarna rekryterades via forskarnas nätverk och hade olika hierarkiska positioner inom sina organisationer. Deltagarna var till största delen män med en genomsnittlig ålder på 39 år och arbetade inom olika sektorer såsom turism, distribution och försäkring. Samtliga arbetade i organisationer med interna antidiskrimineringspolicyer.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
		att främja mångfald och lika möjligheter.		
48	Igarashi, A., & Mugiyama, R. (2023). Whose tastes matter? Discrimination against immigrants in the Japanese labour market. <i>Journal of Ethnic and Migration Studies</i> , 49(13), 3365–3388.	Syftet är att undersöka etnisk anställningsdiskriminering i Japan, med fokus på att analysera mekanismerna bakom diskriminering.	Kvantitativ metod, faktoriellt surveyexperiment.	Japan, år 2020. Ett kvoturval. Urvalsgruppen består av arbetsgivare som är ansvariga för rekrytering i Japan. Dessa rekryterades från Japans största webbpanel med över två miljoner registrerade deltagare. För att göra urvalet så representativt som möjligt, fördelades deltagarna proportionellt över 16 olika industrisektorer, vilket återspeglar den generella fördelningen av arbetsgivare i Japan. Totalt deltog 996 respondenter, som alla svarade på åtta experimentella frågor.
49	Jackson, S. R. (2023). (Not) Paying for Diversity: Repugnant Market Concerns Associated with Transactional Approaches to Diversity Recruitment. <i>Administrative Science Quarterly</i> , 68(3), 824–866.	Syftet med studien är att undersöka hur en teknikfirma, ShopCo, hanterar rekryteringsplattformar för att attrahera ingenjörs-kandidater som tillhör etniska minoriteter.	Kvalitativ studie, etnografisk metod.	USA, år 2017–2019. Datainsamlingen omfattade 2 440 observationstimmar, 150 strukturerade intervjuer med anställda, analys av arkivmaterial och direkta observationer av möten och demonstrationer av rekryteringsplattformar. Analysen genomfördes i tre faser: först kategoriserades anställdas attityder till DEI (Diversity, Equity, and Inclusion), sedan undersöktes varför ShopCo hade svårt att nå sina DEI-mål, och slutligen analyserades specifikt hur rekryteringsplattformar för minoriteter utvärderades och valdes.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
50	Jankowski, M., Prokop, C., & Tepe, M. (2020). Representative bureaucracy and public hiring preferences: Evidence from a conjoint experiment among German municipal civil servants and private sector employees. <i>Journal of Public Administration Research and Theory</i> , 30(4), 596–618.	Syftet är att undersöka varför personer med utländsk bakgrund är underrepresenterade i offentliga organisationer trots antidiskrimineringspolicyer. Den granskar även hur normativa principer som meritokrati och opartiskhet påverkar anställningspreferenser bland offentliga tjänstemän jämfört med privata sektorns anställda.	Kvantitativ studie, fältexperiment (paired-conjoint experiment, där varje respondent konfronteras med flera par av alternativ där attributen – meritokratiska eller icke-meritokratiska såsom etnicitet, kön och ålder – varierar). Designen möjliggör jämförelser av hur olika kombinationer av attribut påverkar respondenternas beslutsprocess.	Tyskland, år för datainsamling framgår inte. Totalt deltog 1 274 respondenter i studien, från följande tre grupper: 401 universitetsstudenter inom offentlig förvaltning, 234 HRM-professionella inom kommunal förvaltning och 639 anställda från den privata sektorn. Universitetsstudenterna var inskrivna i utbildningar som förberedde dem för karriärer inom offentlig sektor, medan HRM-professionella hade direkt erfarenhet av rekryteringsprocesser inom kommunal förvaltning. Anställda inom privat sektor fungerade som en referensgrupp för att jämföra anställningspreferenser och uppfattningar om mångfald mellan sektorerna.
51	Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies.	Syftet är att utforska effekten av olika mångfaldsprogram på förekomsten av vita män, vita kvinnor, svarta kvinnor och svarta män i ledande	Kvantitativ studie, tidsserier med fixa effekter för företag och år, register- och enkätdata på företagsnivå.	USA, år 1971–2002. Data samlades in genom EEO-1-rapporter, som enligt Civil Rights Act från 1964 kräver att större privata arbetsgivare och statliga entreprenörer lämnar in årliga rapporter om anställdas ras, etnicitet och kön. Dessa data erhöles från EEOC via ett Intergovernmental Personnel Act-avtal.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
	<i>American sociological review</i> , 71(4), 589–617.	befattningar inom privata företag.		Ett slumpmässigt urval av anläggningar från EEO-1-databasen användes för en organisatorisk enkät som täckte åren 1971–2002. Urvalet stratifierades efter storlek och bransch för att representera olika sektorer. Data samlades in i samarbete med Princeton Survey Research Center genom en longitudinell enkät om anställningspraxis, med totalt 833 intervjuer och en svarsfrekvens på 67 %.
52	Kelly-Lyth, A. (2021). Challenging biased hiring algorithms. <i>Oxford Journal of Legal Studies</i> , 41(4), 899–928.	Syftet med artikeln är att utvärdera hur brittisk lagstiftning tillämpas på användningen av komplexa algoritmer i rekryteringsprocesser, särskilt med avseende på deras potentiellt diskriminerande effekter för kvinnor, etniska minoriteter, personer med funktionshinder och andra juridiskt skyddade grupper.	Juridisk-analytisk design. Analys av rättsliga dokument, policys, riktlinjer och fallstudier.	Storbritannien, år 2018–2020. Främst centrala lagar, förordningar och andra rättsliga dokument inom jämlikhets- och dataskyddsområdet i Storbritannien och EU (till exempel UK Equality Act och GDPR). Fallstudierna fokuserar på företag som använt algoritmiska verktyg i rekryteringsprocessen, såsom Unilever och Amazon. Dessa fall valdes ut eftersom de är väl-dokumenterade och illustrerar konkreta problem med algoritmisk diskriminering. Urvalet inkluderar även dokumentation från företag och branschorganisationer som utvecklar eller använder algoritmiska verktyg för rekrytering (t ex policys, marknadsanalyser och riktlinjer för användning av algoritmer).

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
53	Kim, E. (2023). Does College Prestige Matter? Asian CEOs and High-Skilled Immigrant Hiring in the US. <i>Work, Employment and Society</i> , 09500170231169680.	Syftet med denna studie är att undersöka hur asiatiska VD:ar i amerikanska företag påverkar anställningen av högkvalificerade migranter. Forskarna strävar efter att utmana befintliga teoretiska förväntningar på minoritets- arbetsgivares anställningspreferenser, särskilt gentemot migranter med en liknande demografisk bakgrund.	Kvantitativ metod, registerstudie.	USA, data från år 2009–2018 analyseras. Urvalsmetoden baseras på USCIS H-1B Employer Data Hub, en databas som innehåller information om H-1B-petitioner som lämnats in av företag. H-1B är ett visum som tillåter företag i USA att anställa utländska arbetstagare i specialiserade yrken. Denna databas tillhandahåller en omfattande lista över företag och deras ansökningar om H-1B-visum, vilket gör det möjligt att undersöka företagens avsikt att anställa högutbildade migranter. Urvalsgruppen bestod av företag listade i S&P 1500, vilket inkluderar både stora och medelstora företag från olika industrier i USA. Detta urval möjliggör en bredare generalisering av resultaten till den amerikanska företagssektorn och omfattar 1 575 företag med totalt 11 516 obalanserade observationer över företag och år.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
54	Kline, P., Rose, E. K., & Walters, C. R. (2022). Systemic discrimination among large US employers. <i>The Quarterly Journal of Economics</i> , 137(4), 1963–2036.	Studiens syfte är att undersöka diskrimineringsmönster hos stora amerikanska företag, baserat på egenskaper såsom ras, kön, ålder, sexuell läggning, könsidentitet och politisk tillhörighet.	Kvantitativ studie, korrespondens-tester (parad design med åtta ansökningar per utlyst tjänst). Ansökningarna delades upp i 4 par där en av dessa hade ett distinkt svart namn och den andra ett distinkt vitt namn. De övriga attributen så som arbetssökandes kön, ålder, sexuell läggning, könsidentitet och politisk åskådning varierades sedan slumpmässigt.	USA, år 2020. I studien användes en noggrant planerad urvalsmetod där 108 Fortune 500-företag valdes ut för att representera en bred mångfald av stora amerikanska arbetsgivare. Urvalet baserades på företagens geografiska spridning och deras förmåga att regelbundet publicera entry-level jobb på tillgängliga webbportaler för rekrytering. Genom att sampla 125 jobbannonser från varje företag, fördelade över olika delar av USA och olika branscher, samlades totalt cirka 84 000 ansökningar in. Detta tillvägagångssätt syftade till att ge en representativ bild av diskriminering i anställningsprocesser bland stora amerikanska företag.
55	Koopmans, R., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Taste or statistics? A correspondence study of ethnic, racial and religious labour market discrimination in Germany.	Syftet är att undersöka diskrimineringsmönster vid anställning i förhållande till etnicitet, ras och religion. Studien syftar	Kvantitativ studie, korrespondenstest (icke-parad design, dvs. en ansökan per utlyst tjänst).	Tyskland, år 2014–2016. 5 819 fiktiva jobb-ansökningar skickades till jobbannonser över hela Tyskland. Ansökningarna var riktade mot åtta yrken som krävde formell utbildning, indelade i könsblandade samt typiskt manliga och kvinnliga yrken för att

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
	<i>Ethnic and Racial Studies</i> , 42(16), 233–252.	till att förstå om diskrimineringen beror på uppfattade skillnader i produktivitet eller kvalifikationer eller på personliga preferenser eller fördomar mot vissa grupper.		undvika snedvridning på grund av kön. Urvalet av lediga platser hämtades från den tyska arbetsförmedlingens webbplats. Studien inkluderade personer från 35 olika etniska grupper, med varierande fysiska fenotyper och religiösa tillhörigheter. Majoriteten av deltagarna var tyska och turkiska etniska grupper, med övriga grupper representerade för att säkerställa tillräcklig variation över de intressanta variablerna.
56	Kristinsson, K., & Sigurdardottir, M. S. (2020). Signaling similarity in the Icelandic labour market: How can immigrants reduce statistical discrimination. <i>Migration letters</i> , 17 (2), 349–356.	Syftet är att undersöka om immigranter kan reducera statistisk diskriminering på den isländska arbetsmarknaden genom att signalera likhet med arbetsgivare.	Kvalitativ studie, med semi-strukturerade intervjuer och en "think-aloud"-metod.	Island, år för datainsamling framgår inte. Urvalet för studien inkluderade sju HR-chefer från sju olika finansiella tjänsteföretag på Island. Företagen valdes slumpmässigt från en förteckning över företag av en viss storlek. Varje HR-chef genomgick en kvalitativ intervju där de fick använda "think-aloud"-metoden för att bedöma sex CV:n i förhållande till en specifik jobbannons. HR-cheferna var homogena i ålder, med de flesta i femtio- och sextioårsåldern, och hade liknande utbildningsbakgrund med universitetsutbildning inom affärsadministration eller liknande områden inom HR-management.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
57	Köchling, A., Riaz, S., Wehner, M. C., & Simbeck, K. (2021). Highly accurate, but still discriminatory: A fairness evaluation of algorithmic video analysis in the recruitment context. <i>Business & Information Systems Engineering</i> , 63, 39–54.	Studien undersöker huruvida beslutsfattande med hjälp av AI kan leda till att vissa grupper missgynnas i en rekryteringskontext.	Kvantitativ studie, en jämförande studie mellan faktiska beslut och maskininlärnings-baserade AI-beslut.	Globalt, år 2016 och 2017. Ett tidigare dataset med 10 000 Youtube-klipp på 15 sekunder med individuella presentationer av personer som blivit poängsatta i termer av personlighet och anställningsbarhet användes som i) träningsdata där poängsättningen ingick (n = 6000), ii)) valideringsdata utan poängsättningen (n = 2000) och iii) okommenterade träningsdata (n = 2000). Därefter jämfördes de beslut som AI fattade med den faktiska poängsättningen för att studera huruvida AI:s beslut var rättvisa eller fördomsfulla.
58	Lang, C. (2021). Accessing the public workforce: Organisational recruitment practices and the inclusion or exclusion of individuals of immigrant origin. <i>Comparative Migration Studies</i> , 9.	Studien syftar till att identifiera faktorer som påverkar tillgången till anställning för individer med utländsk bakgrund och bidra med insikter för att främja inkludering och mångfald inom offentlig sektor.	Kvalitativ studie, semistrukturerade intervjuer, deltagande observationer samt analys av dokument.	Tyskland, år 2012–2015. Totalt genomfördes 60 intervjuer med relevanta aktörer såsom utbildningsansvariga, avdelningschefer, integrationskommissionärer, politiker från distriktsparlament, representanter från icke-statliga organisationer som stödjer unga med utländsk bakgrund, samt trainees och anställda med utländsk bakgrund. Deltagande observationer i rekryteringsprocesser (inklusive urvalsprocessen) samt arbetsrutiner gjordes under två veckor i utbildningsenheten i en distriktsförvaltning, och flera enstaka dagar

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
				vid två andra förvaltningar. Dokument som analyserades inkluderade dokument som beskriver specifika riktlinjer för rekrytering, utbildning och personalhantering inom förvaltningarna, dokument som registrerar formella beslut och diskussioner relaterade till personalpolitik och rekrytering av trainees, rekryteringsstatistik och eventuella utvärderingar av tidigare insatser för att främja mångfald.
59	Lang, C. (2022). (Un) suitable Difference: Ethnic and Racializing Differentiations in Recruitment Practices of Local Administrations in Berlin. <i>Swiss Journal of Sociology</i> , 48(3), 489–508.	Studien utforskar vilken betydelse som etnicitet har i rekryteringspraxis inom offentlig sektor, särskilt i sammanhang där det finns specifika mål att öka anställningen av personer med utländsk bakgrund.	Kvalitativ studie, semistrukturerade intervjuer och deltagande observationer.	Tyskland (Berlin) år 2012–2015. Studien omfattar flera lokaladministrationer i Berlin och inkluderar fem olika stadsdelar i staden. Totalt genomfördes 33 intervjuer, varav 16 var semi-strukturerade intervjuer samt flera informella samtal med nyckelpersoner involverade i rekryteringsprocessen. Dessutom genomfördes 17 semi-strukturerade intervjuer med trainees och anställda med utländsk bakgrund.
60	Larsen, E. N., & Di Stasio, V. (2021). Pakistani in the UK and Norway: different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment	Studiens syfte är att undersöka etnisk diskriminering vid anställningsprocessen i Norge och Storbritannien, med	Kvantitativ studie, korrespondens-tester (icke-parad design) från det internationella GEMM-projektet	Storbritannien och Norge, år 2016–2017. Urvalet består av 2 241 fiktiva jobbsökningar som skickas till verkliga jobbannonser i både Norge och Storbritannien. Studiens ansökningar inkluderade namn som indikerade

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
	on hiring discrimination. <i>Journal of ethnic and migration studies</i> , 47(6), 1201-1221.	fokus på den pakistanska minoritetsgruppen. Genom att använda harmoniserade jämförande fältexperiment jämförs hur makronivåfaktorer som välfärdsstaten, anställningsskydd, medborgarskapsregimer och antidiskrimineringslagstiftning påverkar förekomsten av etnisk diskriminering.	(databas med tvärnationella korrespondensstudier).	pakistansk bakgrund. CV och personligt brev förstärkte denna signal med information om språkkunskaper i Urdu. För att skilja mellan religiositet angavs att sökanden hade volontärerfarenhet i en ungdomsorganisation, och genom att lägga till "Kristen" eller "Muslim" till organisationens namn, utan att ange styrkan i tro eller praktik.
61	Lehto, A., & Lindholm, K. (2014). Arbetsplatsernas utmaning-ett aktivt arbete mot diskriminering? <i>Arbetsmarknad & Arbetsliv</i> , 20(3), 27-40.	Syftet med studien är att undersöka utmaningar och erfarenheter kring implementeringen av de aktiva åtgärdsbestämmelserna inom diskrimineringslagstiftningen bland svenska arbetsgivare.	Kvalitativ studie, semi-strukturerade intervjuer.	Sverige, år 2013. Urvalet i studien baserades på ett snöbollsurval, där forskarna kontaktade initialt relevanta arbetsgivare och använde deras kontakter för att nå ytterligare respondenter. Totalt intervjuades 15 personer, inklusive VD:ar, HR-personal och strateger från fem olika arbetsgivare (två privata och tre offentliga). Dessutom intervjuades representanter från två arbetsgivarorganisationer och två fackförbund. Urvalet var strategiskt spritt

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
				över olika arbetsgivarstorlekar, branscher och roller i organisationen för att få en bredare förståelse av implementerings-utmaningarna för aktiva åtgärds-bestämmelser för jämställdhet och likabehandling.
62	Leung, M. D. (2018). Learning to hire? Hiring as a dynamic experiential learning process in an online market for contract labor. <i>Management Science</i> , 64(12), 5651–5668.	Studien undersöker hur arbetsgivares tidigare erfarenheter av att anställa frilansare från olika länder påverkar deras framtida beslut att anställa nya jobbsökande från samma eller liknande länder.	Kvantitativ studie, longitudinell observationsstudie. Data från en online-plattform för frilansarbete från dess start i slutet av 1999 till mars 2013 analyseras.	USA, data från år 1993–2013 analyseras. Urvalsgruppen består av 557 416 olika arbetsgivare som har publicerat 2 248 605 jobb och mottagit 26 694 447 ansökningar från 496 077 frilansare. Datainsamlingen sträcker sig över en lång tidsperiod och omfattar ett brett spektrum av länder och branscher inom frilanssektorn. Genom att fokusera på USA-baserade arbetsgivare säkerställer studien att resultaten inte snedvrids av eventuella kulturella eller geografiska skillnader mellan arbetsgivare från olika länder. I plattformen lämnar arbetsgivarna bedömningar och rating på tidigare anställningserfarenheter av kandidater som positiva eller negativa. Där finns även info om kandidaternas egenskaper och vilket land de kommer ifrån. Arbetsgivarnas upprepade rekryteringsbeslut över tid kan således analyseras.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
63	Liera, R. (2020). Equity advocates using equity-mindedness to interrupt faculty hiring's racial structure. <i>Teachers College Record</i> , 122(9), 1–42.	Studiens syfte är att utforska hur professorer, efter att ha fått formell utbildning i equity-mindedness, aktivt främjar rättvisa rekryteringspraxis inom akademiska rekryteringskommittéer.	Kvalitativ studie, semi-strukturerade intervjuer, deltagande observationer och textanalyser.	USA, år 2016–2017. Studien genomfördes vid Valley Oaks University, en privat liberal arts-institution med religiös anknytning. Under studiens gång genomfördes en tio månader lång intervention där 17 fakultetsmedlemmar utbildades för att främja jämlika rekryteringsprocesser. Studiedeltagarna bestod av 10 fakultetsmedlemmar som universitetsledningen särskilt utsett till förespråkare för jämlikhet i rekryteringskommittéer. Datainsamling skedde genom åtta intervjuer med dessa fakultetsförespråkare, observation av två möten i fakultetsrekryteringskommittéer, samt analys av dokument gällande anställningskriterier, intervjufrågor och utvärderingsmallar för att undersöka implementeringen av equity-minded praxis..
64	Lindholm, K. (2014). <i>Från plan till praktik. En studie om förutsättningar och utmaningar i arbetet för lika rättigheter och möjligheter</i> . DO Rapport 2014:3. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen	Syftet med studien är att samla in erfarenheter av hur aktivt förändringsarbete för att främja lika rättigheter och möjligheter	Kvalitativ studie, semi-strukturerade intervjuer.	Sverige, årtal för datainsamling framgår inte. Studien omfattar ett 30-tal semistrukturerade intervjuer med rektorer, förskolechefer, handläggare, jämlikhets- och jämställdhetsstrateger, personalansvariga samt representanter från arbetsgivare och fackförbund. De utvalda verksamheterna bedriver enligt DO

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
		implementeras på arbetsplatser, skolor, universitet och högskolor.		ett fungerande arbete med aktiva åtgärder, och de anställda i dessa verksamheter kan belysa frågor om svårigheter, organisering, uppföljning och hur lagstiftningen fungerar som stöd i deras arbete. Intervju-personerna fick beskriva sitt arbete med aktiva åtgärder, vad som fungerar väl och vilka svårigheter de möter.
65	Midtbøen, A. H. (2014). The invisible second generation? Statistical discrimination and immigrant stereotypes in employment processes in Norway. <i>Journal of Ethnic and Migration Studies</i> , 40(10), 1657–1675.	Studiens syfte är att undersöka och förstå orsakerna till etnisk diskriminering på den norska arbetsmarknaden, särskilt för den s.k. andra generationens invandrare.	Kvalitativ studie, semistrukturerade intervjuer.	Norge, år 2012. 42 intervjuer genomfördes med arbetsgivare som tidigare (omedvetet) deltagit i ett korresponderstest där fiktiva CV:n (som varierats med pakistanskt och norskt klingande namn) skickats ut till arbetsgivare som utannonserat lediga tjänster. Arbetsgivarna representerade ett brett spektrum av yrken i den privata och offentliga sektorn. De flesta informanter var kvinnor (71 %), hade majoritetsbakgrund (93 %) och var själva ansvariga för rekryteringsbeslutet (69 %).
66	Midtbøen, A. H. (2015). The context of employment discrimination: interpreting the findings of a field experiment. <i>The British journal of sociology</i> , 66(1), 193–214.	Syftet är att undersöka i vilka sammanhang som etnicitet blir avgörande i arbetsgivares beslutsfattande vid anställningar.	Mixad metod-studie. Korresponderstest (parad design med två ansökningar per utlyst tjänst) kombineras med	Norge (Oslo), år 2009–2010. Två par fiktiva CV: och personliga brev skickades till 900 jobbbannonser i Oslo. Varje par bestod av ett CV med ett typiskt norskt namn och ett med ett typiskt pakistanskt namn, där namnen slumpmässigt tilldelades för att undvika systematiska fel. Ansökningarna

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
			kvalitativa intervjuer.	skickades till jobbkatgorier som förskollärare, grundskolelärare, sjuksköterskor, IT-rådgivare, lagerarbetare med flera, både i offentlig och privat sektor. Efter att fältexperimentet genomförts, kontaktades 163 arbetsgivare som svarat på någon av ansökningarna och inbjöds att delta i en undersökning om rekryteringspraxis. Detta resulterade i 42 djupintervjuer, varav de flesta arbetsgivarna direkt hade deltagit i anställningsprocessen.
67	Midtbøen, A. H. (2016). Discrimination of the second generation: Evidence from a field experiment in Norway. <i>Journal of International Migration and Integration</i> , 17, 253–272.	Syftet med denna studie är att undersöka etnisk diskriminering i anställningsprocessen för barn till migranter i Norge.	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design med två ansökningar per utlyst tjänst).	Norge, 2009–2010, baseras på samma korresponderstest som i Midtbøen (2015) där två par CV:n och personliga brev skickades till 900 jobbbannonser i Oslo.
68	Mobasser, S. (2019). Race, place, and crime: How violent crime events affect employment discrimination. <i>American journal of sociology</i> , 125(1), 63–104.	Syftet är att undersöka hur arbetsgivarnas bedömningar av jobbansökningar påverkas av nyligen inträffade våldsbrott i närområdet, särskilt för sökande som är svarta, vita eller	Kvantitativ studie, kvasiexperimentell design. Baseras på korresponderstest (368 jobbansökningar till 184 jobb under 2014) och arkivdata (5 226 brottsliga	USA (Kalifornien), år 2014. Fiktiva jobbansökningar skickas till riktiga arbetsgivare, där de sökandes namn och bakgrund är noggrant utformade för att signalera olika etniciteter (svart, vit och latinamerikansk) och kriminalhistorik (med eller utan brottsregister). Urvalsmetoden för arbetsgivarna baseras på ett slumpmässigt urval av företag i Oakland,

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
		latinamerikanska och huruvida de har ett brottsregister	händelser) för att analysera effekterna av våldsbrott på arbetsgivares anställningsbeslut.	Kalifornien, där 5 226 våldsbrottshändelser dokumenterades under studieperioden. Urvalsgruppen består av dessa arbetsgivare som får jobbansökningarna, och forskarna mäter deras callback-frekvenser för de olika typerna av sökande, vilket gör det möjligt att analysera hur nyligen inträffade våldsbrott i deras närhet påverkar deras beslut.
69	Ock, J. (2022). The practical impact of bias against minority group applicants in resume screening on personnel selection outcomes. <i>Sustainability</i> , 14(15), 9438.	Syftet är att studera den praktiska påverkan som bias mot etniska minoritetsgrupper vid granskning av CV:n kan ha på urvalsresultaten i anställningsprocessen.	Kvantitativ studie, simuleringsdesign. Data samlas in genom simulering av urvalsprocessen. Simuleringarna bygger på en population av 1 000 sökande och använder statistiska parametrar från tidigare meta-analyser för att skapa realistiska urvalsscenarier.	Geografisk plats eller årtal för datainsamling framgår inte. Urvalsmetoden är baserad på en tvåstegs multiple-hurdle urvalsprocess där kandidater först väljs ut baserat på CV-utvärderingar och därefter på en komposit av kognitiv förmåga och samvetsgrannhet. I studien simuleras en grupp av 1 000 sökande där 80 % tillhör majoritetsgruppen och 20 % tillhör minoritetsgruppen. För att skapa realism i simuleringen antas att egenskaperna hos dessa sökande följer en multivariat normalfördelning. Det innebär att variablerna som mäts hos dessa sökande (till exempel CV-poäng, testresultat) har en fördelning som kan beskrivas med en varians-kovariansmatris. Denna fördelning är densamma för både majoritets- och minoritetsgrupperna, men grupperna har olika medelvärden för dessa variabler.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
70	Pierné, G. (2018). Hiring discrimination, ethnic origin and employment status. <i>International Journal of Manpower</i> , 39(1), 152–165.	Forskarna undersöker hur anställningsstatus och etnisk bakgrund påverkar arbetsgivares beteende i en anställningsprocess.	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design med fyra ansökningar per utlyst tjänst).	Frankrike (Paris), år 2011. 1 204 jobb-ansökningar skickades ut till 301 lediga jobb. Fiktiva CV:n skapades för fyra olika sökande. Två av dem är för närvarande anställda medan de andra två har nyligen blivit arbetslösa. För varje kategori av anställningsstatus finns en ansökan från en person med nordafrikanskt ursprung och en från en person med franskt ursprung.
71	Ramos, M., Thijssen, L., & Coenders, M. (2021). Labour market discrimination against Moroccan minorities in the Netherlands and Spain: a cross-national and cross-regional comparison. <i>Journal of Ethnic and Migration Studies</i> , 47(6), 1261–1284.	Studien undersöker och jämför förekomst av etnisk diskriminering gentemot arbetssökande med marockansk bakgrund i Spanien och Nederländerna.	Kvantitativ studie, harmoniserat korresponderstest.	Nederländerna och Spanien. År 2016–2018. Totalt skickades 3 681 ansökningar (2 267 i Spanien och 1 414 i Nederländerna). Den etniska bakgrunden signalerades genom namn, språkkunskaper och migrationsbakgrund. Marockanska sökande nämnde också grundläggande kunskaper i arabiska och sin migrationsbakgrund i foljbrevet. Forskarna kontrollerade för fenotyp, kön och religiositet. Fenotyp signalerades genom bilder, kön genom namn och bilder, och religiositet genom engagemang i religiösa eller sekulära organisationer.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
72	Risberg, A., & Romani, L. (2022). Underemploying highly skilled migrants: An organizational logic protecting corporate 'normality'. <i>Human relations</i> , 75(4), 655–680.	Denna studie syftar till att öka förståelsen för undersysselsättningen av högkvalificerade migranter genom att undersöka organisatorisk dynamik och normer som kan bidra till detta.	Kvalitativ studie, ostrukturerade och semi-strukturerade intervjuer samt deltagande observationer.	Sverige, år 2015–2019. Materialet inkluderar 80 timmar av observationer och 27 intervjuer med fyra medlemmar av en civilsamhällsorganisation (mentorskaps-program) med fokus på att stärka anställningsbarheten för högkvalificerade migranter, 12 mentorer i programmet och 7 deltagare, för att utforska deras erfarenheter av mentorskapsprogrammet.
73	Schmaus, M. (2020). Ethnic differences in labour market outcomes—the role of language-based discrimination. <i>European Sociological Review</i> , 36(1), 82–103.	Syftet är att undersöka om språkkunskaper påverkar olika indikatorer på ett lyckat arbetsmarknadsutfall med hänsyn till attityder förknippade med dem.	Kvantitativ studie, longitudinell kohortstudie.	Tyskland, år 2004–2008. Urvalet består av vuxna deltagare från den tyska studien 'National Educational Panel Study (NEPS)'. Studien använder ett nationellt urval och fokuserar på vuxenpopulationen, och ger detaljerad information om anställningshistorik och bakgrundskaraktäristika. Data samlas in genom standardiserade tester av språkkompetens (L2) i skriftlig läsförståelse och hastighet vid två tillfällen: antingen i våg tre eller fem beroende på deltagarnas inträde i panelen. Studien exkluderar självständigt näringsidkande och personer som arbetar för familjemedlemmar (n = 295) för att fokusera på anställningsrelationer där språkbaserad diskriminering är relevant. Slutlig urvalsstorlek varierar mellan 10 708 och 6 581 beroende på variabel och metod.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
74	Schmaus, M., & Kristen, C. (2022). Foreign accents in the early hiring process: A field experiment on accent-related ethnic discrimination in Germany. <i>International Migration Review</i> , 56(2), 562-593.	Studiens syfte är att undersöka hur en turkisk accent påverkar tidiga anställningsbeslut i Tyskland.	Kvantitativ studie, fältexperiment med skådespelare som ringer på samma utlysta tjänst vid tre olika tillfällen för att fråga om tjänsten är tillgänglig. Vid varje tillfälle manipuleras skådespelarens namn (turkiska/tyska) och språkaccent (turkisk accent/standard tyska). Experimentdata kompletteras med registerdata, internetdata och enkätundersökning.	Tyskland, fältexperimentet, år 2014–2015. De utlysta tjänsterna hittades i tre olika kanaler: 8,7 miljoner jobb på online-jobbsajter, 60 000 jobb i nationella tidningar och 5 750 jobb i regionala tidningar. Av dessa drogs ett stratifierat slumpmässigt urval på 1 000 tjänster så att det blev lika många från respektive stratum (hög- respektive lågkvalificerade jobb). Efter exkludering av vissa tjänster och bortfall lyckades skådespelarna kontakta 702 företag och genomföra 1 804 telefonsamtal. Utfallet är arbetsgivarens svar: ett direkt nedslag eller att uppmuntras till att skicka in en ansökan. Data från fältexperimentet kompletteras med information om jobb- och företagskaraktäristika från texterna i platsannonser och annonsföretagens hemsidor; med information om arbetskraftsutbudet från den tyska offentliga arbetsförmedlingen, och med information om invandrarfientliga attityder från den tyska allmänna Social Survey.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
75	Statskontoret (2011). Aktiva åtgärder mot diskriminering – effekter och kostnader. Rapport 2011:4. Stockholm: Statskontoret.	Syftet är att undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen.	Kvantitativ studie, enkätundersökning.	Sverige, år 2011. Enkäten har ställts till 220 arbetsgivare och 17 utbildningsanordnare. Endast 33 % av arbetsgivarna och 59 % av utbildningsanordnarna besvarade enkäten. Enkätsvaren omfattar således 79 arbetsgivare och 10 utbildningsanordnare. Med utgångspunkt i den låga svarsandelen bland arbetsgivare har Statskontoret låtit göra en bortfallsanalys, som visar att resultaten är något överskattade. Statskontoret bedömer dock att ytterligare undersökningar inom området inte i någon väsentlig utsträckning skulle leda till andra slutsatser.
76	Stumpf, F., Damelang, A., Abraham, M., & Ebensperger, S. (2020). How national institutions shape skilled Immigrants' chances of getting hired: Evidence from harmonised factorial surveys with employers in Germany and England. <i>KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie</i> , 72(Suppl 1), 351–373.	Syftet med studien är att undersöka hur nationella institutioner påverkar arbetsgivarnas benägenhet att anställa migranter med utländsk utbildning för kvalificerade yrken.	Kvantitativ studie, vinjettexperiment.	Tyskland och England, år 2018. Ett urval av 140 arbetsgivare (70 arbetsgivare från respektive land) dragna från en demografiskt balanserad webbpanel, Norstat Group, får delta ett vinjettexperiment som i en slumpmässig ordning utvärderar 8 fiktiva jobbkandidater av olika etniciteter, utbildningar och yrkesprofiler. Detta resulterar i 1 120 olika utvärderingar av jobbkandidater.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
77	Söhn, J. (2020). Why companies prefer applicants from non-immigrant families: investigating access to vocational training among low-qualified adolescents with an interlinked firm-applicant survey. <i>Empirical Research in Vocational Education and Training</i> , 12(1), 4.	Fokus ligger på att förstå hur företags rekryteringspreferenser påverkar vilka elever från lågstadieskolor som får lärlingsplatser och vilka som blir utan. Studien undersöker även hur dessa preferenser påverkar ungdomar med invandrabakgrund och identifierar eventuella indirekta former av diskriminering.	Kvantitativ studie, enkätundersökningar.	Tyskland, år 2007–2013. Longitudinell panelundersökning av ungdomar som ansökt om lärlingsplatser år 2007–2013 och företagsenkät riktad till ägare eller personalansvariga på företag i Niedersachsen, genomförd 2012. Denna enkät täckte ämnen som rekryteringsmetoder, urvalskriterier och attityder gentemot sökande med låg utbildningsnivå, från etniska minoriteter eller av kvinnligt kön. Urvalsgruppen består av 345 företag i Niedersachsen som deltog i företagsenkäten och 446 ungdomar som ansökt om lärlingsplatser hos dessa företag, vilket resulterade i totalt 596 ansökningsrelationer (dyader) mellan ungdomar och företag. Ungdomarna i urvalsgruppen har varierande utbildningsnivåer, där 61 % avslutade skolan efter årskurs 9 och 39 % efter årskurs 10. Dessutom kommer 25 % av ungdomarna från invandrarfamiljer.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
78	Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2021a). Ethnic discrimination in the Dutch labor market: differences between ethnic minority groups and the role of personal information about job applicants—evidence from a field experiment. <i>Journal of International Migration and Integration</i> , 22(3), 1125–1150.	Syftet är att undersöka om vissa etniska minoritetsgrupper diskrimineras mer än andra på den nederländska arbetsmarknaden. Den undersöker också hur tillägg av personlig information i jobbsökningar påverkar graden av etnisk diskriminering.	Kvantitativ studie, korrespondenstest (icke-parad design, dvs. en ansökan per utlyst tjänst).	Nederländerna, år 2016–2018. Totalt 4 211 jobbsökningar skickades ut, en per arbetsgivare. Namn från 35 olika etniska minoritetsgrupper varierades tillsammans med inkludering av bild, uppgifter om slutbetyg, beskrivning av personlighet och tidigare goda prestationer i arbetslivet inom 10 olika yrken.
79	Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2021b). Is there evidence for statistical discrimination against ethnic minorities in hiring? Evidence from a cross-national field experiment. <i>Social Science Research</i> , 93, 102482.	Syftet med studien är att empiriskt granska antagandena inom teorin om statistisk diskriminering i anställningsprocessen. Slutligen utvärderar om diskriminering minskar när mer personlig information är tillgänglig för arbetsgivaren.	Kvantitativ studie, korrespondenstester (icke-parad design) från det internationella GEMM-projektet (databas med tvärnationella korrespondensstudier).	Nederländerna, Norge, Tyskland, Spanien och Storbritannien, år 2016–2018. De största etniska minoritetsgrupperna i varje land samt grupper med varierande socio-ekonomisk bakgrund inkluderades. Undersökningen omfattade sex yrken: kock, löneadministratör, receptionist, försäljningsrepresentant, mjukvaruutvecklare och butiksassistent. Totalt skickades 12 450 jobbsökningar, fördelade på 1 630 i Tyskland, 3 396 i Nederländerna, 1 403 i Norge, 3 044 i Spanien och 2 977 i Storbritannien.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
80	Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes. <i>Journal of Ethnic and Migration Studies</i> , 47(6), 1222-1239.	Studien undersöker i vilken grad etnisk diskriminering mot jobbsökande med turkisk bakgrund varierar mellan Tyskland och Nederländerna samt om mängden information i ansökningar påverkar denna diskriminering.	Kvantitativ studie, harmoniserat korresponderstest (med en icke-parad design, dvs. en ansökan per utlyst tjänst).	Tyskland och Nederländerna, år 2016–2017. Totalt skickades 1 587 jobbsökningar, varav 652 i Tyskland och 935 i Nederländerna. Fiktiva kandidater i åldern 23–25 år, med tidigare arbetslivserfarenhet och utbildning, sökte jobb som kock, receptionist och försäljningsrepresentant. Av dessa representerade cirka 70 % den inhemska majoriteten och 30 % hade turkiskt ursprung, för att undersöka etnisk diskriminering. Kön fördelades slumpmässigt mellan kandidaterna, med 50 % män och 50 % kvinnor. En icke-parad design användes för att undvika att experimentet upptäcktes. Ansökningarna var standardiserade för att säkerställa jämförbarhet mellan länderna, och etnicitet signalerades genom namn, språk och en kort text om den turkiska bakgrunden. Ytterligare faktorer som foto, betyg och arbetsmarknadsprestation manipulerades också för att undersöka deras påverkan på diskriminering.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
81	Thijssen, L. (2023). Regional ethnic concentrations and ethnic discrimination in hiring: field experimental evidence from the Netherlands. <i>Journal of Ethnic and Migration Studies</i> , 49(9), 2434–2453.	Syftet med studien är att undersöka hur regional koncentration av etniska minoriteter påverkar etnisk diskriminering vid rekrytering i Nederländerna. Studien analyserar sambandet mellan utgruppsstorlek och diskriminering, med utgångspunkt i teorier om intergruppkontakt, grupphot och förtrogenhet.	Kvantitativ studie, korrespondens-tester (med icke-parad design) från det internationella GEMM-projektet (databas med tvärnationella korrespondens-studier) sammankopplas med information på regionnivå om bland annat andel etniska minoriteter, arbetslösa, utbildningsnivå och brottslighet mm.	Nederländerna, år 2016–2018. Ansökningarna riktades mot tio olika yrken med varierande krav på utbildning och färdigheter. Detta inkluderade yrken som kock, elektriker, rörmokare, snickare, receptionist, försäljningsassistent, frisör, löneadministratör, mjukvaruutvecklare och säljrepresentant. Dessa yrken valdes för deras balanserade könsfördelning och tillräckliga efterfrågan på nya arbetstagare. Data samlades in genom att skicka en ansökan per jobb möjlighet för att minska risken för upptäckt och olägenhet för arbetsgivare, vilket resulterade i totalt 4 211 ansökningar.
82	Tilcsik, A. (2021). Statistical discrimination and the rationalization of stereotypes. <i>American Sociological Review</i> , 86(1), 93–122.	Studien genomförde ett experiment med vinjetter där deltagare med erfarenhet av ledarskap exponerades för olika teoretiska perspektiv. Syftet är att undersöka hur olika teoretiska ramverk,	Kvantitativ studie, fältexperiment och vinjettexperiment. Experimenten är utformade för att slumpmässigt tilldela deltagare olika exponeringar för teorier innan	USA, årtal för datainsamling framkommer inte. Urvalet bestod av 2 500 deltagare med chefserfarenhet dragna från en webbaserad undersökningsplattform med 100 000 respondenter. Deltagarna blev slumpmässigt exponerade för följande alternativ: i) tankar om statistisk diskrimineringsteori (behandlingsgrupp 1), ii) neutral information (kontrollgrupp),

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
		särskilt teorin om statistisk diskriminering, påverkar attityder och beteenden relaterade till diskriminering på arbetsmarknaden.	deras åsikter och beteenden undersöks.	iii) preferensbaserad diskrimineringsteori (placebo), och iv) statistisk diskriminerings-teori med en kritisk kommentar (behandlingsgrupp 2). Deltagarna deltog därefter i två olika undersökningar efter varandra: en om hur människor förstår sig på vetenskapliga idéer inom natur- och samhällsvetenskap, där de fick läsa en text och sen skriva ner sina tankar (del 1) och en om hur människor fattar beslut under osäkerhet, där de fick besvara enkäter om stereotyper (del 2). Slutligen fick de delta i en anställningssimulering med vinjetter, där de i slumpmässig ordning fick se tio profiler och välja ut fyra att anställa (del 3).
83	Timming, A. R. (2017). The effect of foreign accent on employability: A study of the aural dimensions of aesthetic labour in customer-facing and non-customer-facing jobs. <i>Work, employment and society</i> , 31(3), 409–428.	Syftet är att undersöka effekten av att ha en utländsk accent som arbetssökande och hur det påverkar arbetsgivares utvärderingar av den arbetssökandes anställningsbarhet.	Kvantitativ studie, experimentell metod baserad på psykologisk forskning, där en simulering av telefonintervjuer används.	USA, år 2015. Totalt deltog 223 respondenter med chefs- eller ledningserfarenhet, vilka fick lyssna på och bedöma inspelade telefonsamtal som simulerade jobbintervjuer. Respondenterna fick betygsätta hur sannolikt de skulle vara att anställa varje jobbsökande på en skala från 1 till 7, för både kundnära och icke-kundnära jobb. Presentationen av röstinspelningarna var slumpmässig för att förhindra mönsteridentifiering. Deltagarna var 51,6 % kvinnor med en genomsnittlig

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
				Ålder på 38,07 år. De flesta var vita (84,3 %) och födda samt bosatta i USA. Urvalet bestod av 208 fall efter att 15 deltagare uteslutits på grund av data screening-förfaranden.
84	Veit, S., & Thijsen, L. (2021). Almost identical but still treated differently: hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities. <i>Journal of Ethnic and Migration Studies</i> , 47(6), 1285–1304.	Syftet är att undersöka hur kulturella distanssignaler påverkar etnisk anställningsdiskriminering, med fokus på födelseland (utrikes vs inrikes) och ursprungsgrupp (europeisk vs mellanöstern/afrikansk).	Kvantitativ studie, korrespondens-tester (med icke-parad design) från det internationella GEMM-projektet med tvärnationella korrespondens-studier.	Nederländerna, Norge, Tyskland, Spanien och Storbritannien, år 2016–2018. Studien analyserar en delmängd av GEMM-data (totalt > 19 000 ansökningar), bestående av 5 954 ansökningar. Urvalet begränsades till fall där ansökningshandlingarna inte innehöll referenser till en särskild religiös tillhörighet eller en bild av en kvinna med slöja. Studien fokuserar på etniska minoriteter från antingen Europeiska unionen eller Mellanöstern/Afrika och medlemmar av respektive nationella majoritet. Urvalsprocessen syftade till att maximera jämförbarheten av resultat över länder och minoritetsgrupper. De fiktiva arbetssökandes födelseplats och etniska bakgrund varierades experimentellt mellan 53 olika etniska grupper för att undersöka effekterna på deras anställningschanser.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
85	Vernby, K., & Dancygier, R. (2019). Can immigrants counteract employer discrimination? A factorial field experiment reveals the immutability of ethnic hierarchies. <i>PloS one</i> , 14(7), e0218044.	Syftet är att undersöka hur utbredd etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen är, samt huruvida migranter själva kan motverka den.	Kvantitativ studie, korresponderstest och en observationsstudie.	Sverige, år 2016–2017. Korresponderstest med fiktiva CV:n som skickades till företag inom cafe- och restaurangbranschen i Stockholm, Malmö, Göteborg, Örebro, Västerås, Uppsala, Norrköping och Linköping. Flera faktorer varierades i de fiktiva ansökningarna: namn, födelseland, kön, medborgarskap, mängden tidigare arbetslivserfarenhet, och religiös aktivitet. Namnen speglade födelselandet som var Sverige, Polen, Irak eller Somalia, dvs. fyra ursprungsländer som visat sig befinna sig på olika nivåer i den etniska hierarkiska stegen. Samtliga är 21–22 år gamla och migranterna kom till Sverige som barn. Studien använder sig även av registerdata från Statistiska centralbyrån (SCB), för att bland annat illustrera de problem som uppstår när man försöker uppskatta diskriminering med hjälp av observationsdata.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
86	Villadsen, A. R., & Wulff, J. N. (2018). Is the public sector a fairer employer? Ethnic employment discrimination in the public and private sectors. <i>Academy of Management Discoveries</i> , 4(4), 429-448.	Syftet är att undersöka skillnader i etnisk diskriminering i olika sektorer (privat vs. offentlig).	Kvantitativ studie, korresponderstest (parad design med fyra ansökningar per utlyst tjänst) med fokus på den interna validiteten för att uttala sig om diskriminering och en observationsstudie, deskriptiv och registerbaserad, med fokus på de kontextuella dimensionerna.	Danmark, år 2010 och 2015. I korresponderstestet (studie 1) varierades de fiktiva jobbansökningarnas kön och namn (danskt eller mellanöstern-klingande namn). Urvalet bestod av totalt 888 ansökningar som skickades år 2015 till 222 olika arbetsgivare i Köpenhamn och centrala Jylland inom fyra yrkeskategorier (skollärare, sjukgymnast, kontorsassistent och ekonomichef). För observationsstudien (studie 2) samlades registerdata in år 2010 på samtliga arbetsgivare i Danmark (organisationsstorlek, sektor och plats etc.) och deras anställda (etniskt ursprung, lön etc.), i syfte att studera skillnader och likheter på nationell nivå mellan inhemska arbetstagare och utomeuropeiskt födda arbetstagare och hur detta varierar med organisationsstorlek och sektor. Urvalet avgränsades till samma yrkeskategorier som i korresponderstestet och till arbetstagare i åldrarna 25-35 år.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
87	Wolgast, S. (2017). <i>How does the job applicants' ethnicity affect the selection process? Norms, Preferred competencies and expected fit</i> . [Doctoral Thesis (compilation), Department of Psychology]. Lund University.	Syftet är att utforska orsaker till snedrekrytering och metoder för att bekämpa diskriminering av migranter i rekryterings-sammanhang. De första två studierna undersöker hur rekryterings-processens tidiga stadier påverkas när sökandes etnicitet är känd för rekryterare. Den tredje studien granskar faktisk ojämlik behandling av sökande från olika etniska grupper samt om en mer systematisk ansats kan minska sådana diskriminerande beteenden.	Kvantitativ avhandling, 3 studier. Studie 1 inbegrep 3 experiment. Studie 2 inbegrep 3 experiment. Studie 3 inbegrep 2 experiment.	Sverige, år för datainsamling framgår inte. Studie 1: Experiment 1 undersökte hur företagsnormer påverkar bedömningen av anställningskrav. Totalt 115 deltagare, främst studenter, deltog i experimentet där de bedömde vilka egenskaper som var viktigast för att anställa inom olika jobbkontexter. I Experiment 2 utforskades hur företagsnormer påverkar urval av intervjufrågor och uppfattningen av den "ideala anställda". Av 79 deltagare, medelålder 25,33, genomförde 67 den relevanta delen av studien. Experiment 3 fokuserade på hur företagsnormer och information om sökandes etnicitet påverkar urvalsmetoder vid rekrytering. Totalt deltog 120 personer, huvudsakligen studenter, med en medelålder på 22,14 år. Studie 2: Se nr. 88. Studie 3: Se nr. 89.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
88	Wolgast, S., Björklund, F., & Bäckström, M. (2018). Applicant ethnicity affects which questions are asked in a job interview. <i>Journal of Personnel Psychology</i> , 17(2), 66-74.	Syftet är att studera om arbetssökandes etniska tillhörighet påverkar vilka intervjufrågor rekryterare föredrar att fokusera på när de planerar en intervju och om skillnader i frågepreferenser leder till skillnader i information som rör bedömning av anställningsbarhet.	Kvantitativ studie, 3 olika experiment med mellangrupsdesign.	Sverige, år för datainsamling framgår inte. I Studie 1 deltog totalt 66 professionella rekryterare från olika privata företag i Sverige. Studiens mål var att undersöka om en sökandes etnicitet påverkar vilka intervjufrågor rekryterare väljer att förbereda. Studie 2 inkluderade 69 rekryterare från privata företag i södra Sverige. Studien syftade till att undersöka hur rekryterare uppfattar vikten av frågor som handlar om hur väl en sökande passar för en specifik tjänst (person-jobb fit) jämfört med hur väl de passar in i arbetsplatsens kultur eller gruppdynamik (person-kultur/person-grupp fit). I Studie 3 deltog 66 rekryterare från privata företag i Sverige. Studiens mål var att undersöka vilken typ av sammanfattning från en intervju (fokuserande på person-jobb fit vs. person-kultur/person-grupp fit) som rekryterare ansåg mest användbar för att bedöma hur lämplig en sökande är för en anställning.

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
89	Wolgast, S., Bäckström, M., & Björklund, F. (2017). Tools for fairness: Increased structure in the selection process reduces discrimination. <i>PloS one</i> , 12(12), e0189512.	Syftet är att undersöka om användningen av strukturerade procedurer i rekryteringsprocesser kan minska diskriminerande beteenden hos rekryterare.	Kvantitativ studie, två experiment med mellangrupsdesign.	Sverige, årtal för datainsamling framgår inte. Experiment 1: Totalt deltog 249 deltagare, svenska studenter vid Lunds universitet. Studien använde en faktoriell design med två oberoende variabler: struktur (strukturerad eller ostrukturerad urvalsprocess) och kompetens (om ingrupp eller utgrupp ansågs vara mest kompetent). I det strukturerade villkoret erbjöds deltagarna verktyg för att analysera jobbannonser och bedöma kandidaters lämplighet baserat på specifika kompetenskriterier. I motsats till detta saknade deltagarna i det ostrukturerade villkoret dessa verktyg och fick enbart tillgång till jobbannonser och CV. Deltagarna tilldelades slumpmässigt till antingen strukturerade eller ostrukturerade villkor. Experiment 2: I studie 2 fortsatte forskningen från studie 1, där man fann att strukturerade urvalsprocedurer inte ökade antalet utgruppskandidater som valdes. Forskarna testade en ny strategi genom att varna deltagarna att slarvigt arbete skulle leda till att de måste göra hela urvalsprocessen om. Syftet var att öka deltagarnas motivation att göra urvalsarbetet noggrant, vilket förväntades minska individuella skillnader

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
				och stärka den experimentella manipulationens effekt. Studien inkluderade 104 svenska studenter vid Lunds universitet som slumpmässigt tilldelades antingen ett experimentellt villkor med varningen eller ett kontrollvillkor utan specifika verktyg. Samma datorprogram och CV-referenser användes som i studie 1 för de utgruppskandidater som bedömdes vara mest kompetenta.
90	Yemane, R. (2020). Cumulative disadvantage? The role of race compared to ethnicity, religion, and non-white phenotype in explaining hiring discrimination in the US labour market. <i>Research in Social Stratification and Mobility</i> , 69, 100552.	Syftet är att undersöka diskriminering baserad på både ras och etnicitet i amerikansk arbetsmarknad. Den undersöker också om det finns signifikant diskriminering mot personer med muslimsk tillhörighet, särskilt när det kombineras med icke-vit etnicitet.	Kvantitativ studie, korresponderstest (med icke-parad design dvs. en ansökan per utlyst tjänst).	USA, år 2016–2017. Studien har genomförts i 49 stater med totalt 2 107 observationer. Forskningen fokuserar på att undersöka diskriminering i två steg: först genom att analysera arbetssökande med över 35 olika etniciteter och varierande religiös bakgrund (kristna, muslimer, buddhister), och sedan genom att beskriva dem i termer av ras/etnicitet (vit, svart, asiat, latin-amerikansk).

#	Källa	Syfte och forskningsfråga	Design/Metod	Urval
91	Åslund, O., & Skans, O. N. (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field?. ILR Review, 65(1), 82-107.	Studien undersöker hur anonyma ansökningsförfaranden påverkar rekryteringsprocessen och möjligheterna för kvinnor och etniska minoriteter att avancera i anställningsprocessen.	Kvantitativ studie, data samlades in från hela rekryteringsprocessen hos olika företag i tre stadsdelar i Göteborg. Det inkluderade jobbannonser, faktiska ansökningar, intervjuer och jobberbjudanden samt bedömningar från chefer om vilka de ansåg vara kvalificerade för intervju.	Göteborg, år 2004–2006. Data kommer från en variation av arbetsgivare, inklusive både offentliga och privata sektorer, med fokus på utbildningsinstitutioner som skolor och förskolor, samt offentliga förvaltningar och andra yrkesrelaterade tjänster. Urvalsgruppen i studien omfattar 3 529 sökande, varav 1 408 från anonymiserade ansökningsprocedurer (AAP) och 2 121 från jämförelsegrupper. Cirka 78 % av AAP-sökande är kvinnor, och 81 % har svenskt ursprung. Den icke-västerländska kategorin utgör 13 % av gruppen, med 84 % immigranter. Den genomsnittliga åldern är 35 år, och 76 % har mer än två års högre utbildning. Ungefär 42 % har relevant erfarenhet, med ett genomsnitt på 1,7 år.

Källa: Författarnas sammanställning.

Bilaga 4. Exkluderade studier

I tabellen nedan anges de studier som har lästs i fulltexts men som inte bedömts uppfylla kunskapsöversiktens inkluderingskriterier, till exempel avseende fokusområde, kvalitetskriterier, geografisk kontext eller urval.

Tabell 4. Exkluderade studier

#	Källa	Orsak till exkludering
1	Branker, R. R. (2017). How do English-speaking Caribbean immigrants in Toronto find Jobs?: Exploring the relevance of social networks. <i>Canadian Ethnic Studies</i> , 49(3), 51-70.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
2	Carol, S., Eich, D., Keller, M., Steiner, F., & Storz, K. (2019). Who can ride along? Discrimination in a German carpooling market. <i>Population, space and place</i> , 25(8), e2249.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
3	Christiansen, T. H., & Kristjánsdóttir, E. S. (2022). "Whether you like my skin or not, I am here": skilled racial minority migrant women's experiences of navigating career challenges in the White Icelandic labor market. <i>Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research</i> , 10(4), 496-514.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
4	Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2018). Understanding the perception of the 'migrant work ethic'. <i>Work, Employment and Society</i> , 32(5), 811-830.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
5	Derous, E., Buijsrogge, A., Roulin, N., & Duyck, W. (2016). Why your stigma isn't hired: A dual-process framework of interview bias. <i>Human Resource Management Review</i> , 26(2), 90-111.	Studien baseras inte på empiriska data.

#	Källa	Orsak till exkludering
6	Desiere, S., & Struyven, L. (2021). Using artificial intelligence to classify jobseekers: the accuracy-equity trade-off. <i>Journal of Social Policy</i> , 50(2), 367-385.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen
7	DiTomaso, N. (2015). Racism and discrimination versus advantage and favoritism: Bias for versus bias against. <i>Research in Organizational Behavior</i> , 35, 57-77.	Studien baseras inte på empiriska data.
8	Dulleck, U., Fookien, J., & He, Y. (2020). Hukou status and individual-level labor market discrimination: An experiment in China. <i>ILR Review</i> , 73(3), 628-649.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
9	Espino-Pérez, K., Major, B., & Malta, B. (2018). Was it race or merit?: The cognitive costs of observing the attributionally ambiguous hiring of a racial minority. <i>Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology</i> , 24(2), 272.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
10	Hays-Thomas, R. (2016). Managing workplace diversity and inclusion: A psychological perspective. Routledge.	Studien baseras inte på empiriska data.
11	Heath, A. J., Carlsson, M., & Agerström, J. (2023). Is employer collection of diversity data attractive to potential job seekers? Ethnicity and sex differences and a UK-Sweden comparison. <i>Personnel Review</i> , 52(7), 1900-1915.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
12	Heath, A. J., Carlsson, M., & Agerström, J. (2023). What adds to job ads? The impact of equality and diversity information on organizational attraction in minority and majority ethnic groups. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 96(4), 872-896.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
13	Heisig, J. P., & Schaeffer, M. (2020). The educational system and the ethnic skills gap among the working-age population: an analysis of 16 western immigration countries. <i>Socius</i> , 6, 2378023120925717.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.

#	Källa	Orsak till exkludering
14	Hirsch, B., & Jahn, E. J. (2015). Is there monopsonistic discrimination against immigrants?. <i>ILR Review</i> , 68(3), 501-528.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
15	Howard, S. & Borgella, A.M. (2020) Are Adewale and Ngochi more employable than Jamal and Lakeisha? The influence of nationality and ethnicity cues on employment-related evaluations of Blacks in the United States, <i>The Journal of Social Psychology</i> , 160:4, 509–519.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
16	Huang (2021) Negotiating the workplace: second-generation Asian American professionals' early experiences, <i>Journal of Ethnic and Migration Studies</i> , 47:11, 2477-2496.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
17	Huang, G., Fowler, C. J., & Baskerville, R. F. (2016). Entering the accounting profession: the operationalization of ethnicity-based discrimination. <i>Accounting, Auditing & Accountability Journal</i> , 29(8), 1342-1366.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
18	Huppenkothen, D., McFee, B., & Norén, L. (2020). Entrophy your cohort: A transparent method for diverse cohort selection. <i>Plos one</i> , 15(7), e0231939.	Studien baseras inte på empiriska data.
19	Jacobs, G. E., Castek, J., Harris, K., & Vanek, J. (2022). Examining the perspectives of adult working learners and key stakeholders using critical race theory. <i>Higher Education, Skills and Work-Based Learning</i> , 12(6), 1108-1121.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
20	Jacobs, V., Mahy, B., Rycx, F., & Volral, M. (2021). Over-education among immigrants: the role of demographics, time, and firm characteristics. <i>Applied Economics</i> , 53(1), 61-78.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
21	Kelan, E. K. (2023). Algorithmic inclusion: Shaping the predictive algorithms of artificial intelligence in hiring. <i>Human Resource Management Journal</i> .	Studien baseras inte på empiriska data.

#	Källa	Orsak till exkludering
22	Kindt, M. T., & Bjørnset, M. (2023). What Employers Mean When They Talk About Language Proficiency: a Civic Integration Policy Meets the Importance of Informal Skills. <i>Journal of International Migration and Integration</i> , 24(3), 1499-1521.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
23	Kingston, G., McGinnity, F., & O'Connell, P. J. (2015). Discrimination in the labour market: nationality, ethnicity and the recession. <i>Work, employment and society</i> , 29(2), 213-232.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
24	Kretschmer, D. (2018). Labor market underrepresentation results in minority discrimination: A dynamic hiring model with employer learning. <i>The Journal of Mathematical Sociology</i> , 42(2), 83-112.	Studien baseras inte på empiriska data.
25	Lundborg, P., & Skedinger, P. (2016). Employer attitudes towards refugee immigrants: Findings from a Swedish survey. <i>International Labour Review</i> , 155(2), 315-337.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
26	Mansfield, L. N., Nagy, G. A., Solorzano, R., Carreño, M., Mercado Emerson, M., Solis Guzman, M. L., & Gonzalez-Guarda, R. M. (2023). Targeted strategies for recruitment and engagement of Latinx immigrants in longitudinal bio-behavioral research. <i>Hispanic Health Care International</i> , 21(2), 68-77.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.
27	Ruzzier, C. A., & Woo, M. D. (2023). Discrimination with inaccurate beliefs and confirmation bias. <i>Journal of Economic Behavior & Organization</i> , 210, 379-390.	Studien baseras inte på empiriska data.
28	Walkowitz, G. (2019). Employers discriminate against immigrants and criminal offenders—Experimental evidence. <i>Economics Letters</i> , 174, 140-143.	Studien fokuserar inte på mekanismer bakom/åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.

Källa: Författarnas sammanställning.

Bilaga 5. Kvalitetsgranskning

Denna bilaga innehåller MMAT:s (Mixed Methods Appraisal Tool) bedömningskriterier, som ligger till grund för kvalitetsgranskningen av de inkluderade studierna i kunskapsöversikten. MMAT är ett bedömningsverktyg som används för att bedöma kvaliteten på empiriska studier och är utformat för att användas i systematiska kunskapsöversikter med studier som inkluderar kvalitativa, kvantitativa och blandade metoder (mixed methods). Med hjälp av verktyget har vi genomfört en bedömning av studiernas metodologiska kvalitet inom tre kategorier: kvalitativa studier, kvantitativa studier (med tre undergrupper; randomiserade kontrollerade studier, icke-randomiserade kvasi-experimentella studier och icke-experimentella deskriptiva studier), samt studier med blandade metoder. Bedömningskriterierna för respektive kategori återges i tabell 5 nedan. Inför granskningen har de inkluderade studierna sorterats in i lämpliga kategorier, så att bedömningen av kriterierna kan göras för den valda kategorin. Bedömningen utförs med följande svarsalternativ: "Ja", "Nej", "Går ej att bedöma" samt eventuella kommentarer eller anmärkningar. Granskningen av varje studie har avslutats med en sammantagen bedömning av kvaliteten i termer av "hög", "medelhög" eller "medel" kvalitet.

- En studie som fått betyget "hög" uppfyller samtliga kriterier utan anmärkning.
- En studie med "medelhög" kvalitet uppfyller samtliga kriterier med en till två mindre anmärkningar.
- En studie med "medel" kvalitet uppfyller studiens kriterier med en till tre anmärkningar.

Studier som bedöms ha låg kvalitet exkluderas från kunskapsöversikten. Resultatet av dessa bedömningar, som baseras på 90 granskade studier (varav 17 är kvalitativa, 72 kvantitativa och 2 blandade metoder), redovisas i avsnitt 4.1, figur 1, i kunskapsöversikten. För mer detaljerad information om bedömningen av enskilda studier, vänligen kontakta författarna.

Tabell 5. Kvalitetskriterier

Nr	Kriterier	Ja	Nej	Går ej att besvara	Kommentar
Screeningsfrågor för alla typer av studier					
S1	Är forskningsfrågan tydligt formulerad?				
S2	Är det möjligt att besvara forskningsfrågan med insamlade data?				
Kvalitativ					
1.1	Är den kvalitativa ansatsen lämplig för att besvara forskningsfrågan?				
1.2	Är de kvalitativa datainsamlingsmetoderna lämpliga för att besvara forskningsfrågan?				
1.3	Är slutsatser korrekt baserade på resultat?				
1.4	Härrör resultat från data på ett korrekt vis?				
1.5	Finns en röd tråd mellan datakälla, datainsamling, analys och tolkning av data?				
Kvantitativ, randomiserade kontrollerade studier (RCT:s)					
2.1	Har randomiseringen utförts på lämpligt sätt?				
2.2	Är grupperna jämförbara vid startpunkten?				
2.3	Finns det fullständiga resultatdata?				
2.4	Är deltagarna ovetande om att de deltar i en intervention (blinded intervention) eller ett dolt experiment?				
2.5	Har deltagarna följt den tilldelade interventionen? Alt. Har experimentet gått enligt plan?				
Kvantitativ, kvasi-experimentella studier (ej randomiserade)					
3.1	Är deltagarna representativa för målgruppen?				
3.2	Är mätningarna lämpliga både vad gäller utfall och intervention (eller exponering)?				
3.3	Finns det fullständiga resultatdata?				

Nr	Kriterier	Ja	Nej	Går ej att besvara	Kommentar
3.4	Har designen och analysen tagit hänsyn till potentiella snedvridningar av resultat?				
3.5	Har interventionen (eller exponeringen) skett enligt plan under studieperioden?				
Kvantitativ, icke-experimentella studier (deskriptiva)					
4.1	Är urvalsstrategin relevant för att besvara forskningsfrågan?				
4.2	Är urvalet representativt för målpopulationen?				
4.3	Är mätningarna lämpliga?				
4.4	Är risken för bortfallsbias låg?				
4.5	Är den statistiska analysen lämplig för att besvara forskningsfrågan?				
Mixad metod					
5.1	Finns det en adekvat motivering för att använda en design med blandade metoder för att besvara forskningsfrågan?				
5.2	Är de olika komponenterna i studien effektivt integrerade för att besvara forskningsfrågan?				
5.3	Integreras och tolkas kvalitativa och kvantitativa komponenter på ett adekvat sätt?				
5.4	Har eventuella diskrepanser mellan kvantitativa och kvalitativa resultat adresserats och beaktats på ett adekvat sätt?				
5.5	Uppfyller de olika tillvägagångssätten kvalitetskriterium för respektive metod (enligt kriterierna i denna tabell)?				
Sammantagen kvalitetsbedömning av varje studie: Studie X är av medel/medelhög/hög kvalitet.					

Anmärkning: Kvalitetskriterierna är hämtade från Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT), version 8 (Hong, m.fl. 2018).
Översatt av författarna.

Förteckning över tidigare publikationer

Rapport och Policy Brief 2014:1, *Radikala högerpartier och attityder till invandring i Europa*, Mikael Hjerm och Andrea Bohman.

Rapport och Policy Brief 2015:1, *Internationell migration och remitteringar i Etiopien*, Lisa Andersson.

Kunskapsöversikt 2015:2, *Politiska remitteringar*, Emma Lundgren Jörum och Åsa Lundgren.

Kunskapsöversikt 2015:3, *Integrationspolitik och arbetsmarknad*, Patrick Joyce.

Kunskapsöversikt 2015:4, *Migration och företagens internationalisering*, Andreas Hatzigeorgiou och Magnus Lodefalk.

Rapport och Policy Brief 2015:5, *Svenskt medborgarskap: reglering och förändring i ett skandinaviskt perspektiv*, Mikael Spång.

Rapport och Policy Brief 2015:6, *Vem blir medborgare och vad händer sen? Naturalisering i Danmark, Norge och Sverige*, Pieter Bevelander, Jonas Helgertz, Bernt Bratsberg och Anna Tegunimataka.

Kunskapsöversikt 2015:7, *Kategoriernas dilemma*, Per Strömblad och Gunnar Myrberg.

Rapport och Policy Brief 2015:8, *Valet och Vägen: Syriska flyktingar i Sverige*, Emma Jörum Lundgren.

Rapport och Policy Brief 2015:9, *Arbetskraftsinvandring efter 2008 års reform*, Catharina Calleman (red.) och Petra Herzfeld Olsson (red.).

Kunskapsöversikt 2016:1, *Alla tiders migration!*, Dick Harrison.

Rapport och Policy Brief 2016:2, *Invandringens arbetsmarknadseffekter*, Mattias Engdahl.

Rapport och Policy Brief 2016:3, *Irreguljär migration och Europas gränskontroller*, Ruben Andersson.

Kunskapsöversikt 2016:4, *Diaspora – ett begrepp i utveckling*, Erik Olsson.

Kunskapsöversikt 2016:5, *Migration within and from Africa*, Aderanti Adepoju.

Rapport och Policy Brief 2016:6, *Invandring, mediebilder och radikala högerpopulistiska partier i Norden*, Anders Hellström och Anna-Lena Lodenius.

Kunskapsöversikt 2016:7, *Invandring och företagande*, Martin Klinthäll, Craig Mitchell, Tobias Schölin, Zoran Slavnić och Susanne Urban.

Rapport och Policy Brief 2016:8, *Invandringens effekter på Sveriges ekonomiska utveckling*, Bo Malmberg, Thomas Wimark, Jani Turunen och Linn Axelsson.

Kunskapsöversikt 2017:1, *De invandringskritiska partiernas politiska inflytande i Europa*, Maria Tyrberg och Carl Dahlström.

Kunskapsöversikt 2017:2, *Hatbrott med främlingsfientliga och rasistiska motiv*, Berit Wigerfelt och Anders S Wigerfelt.

Avhandlingsnytt 2017:3, *Vägen till arbete. Utlandsföddas möte med den svenska arbetsmarknaden*, Moa Bursell, Mikael Hellström, Jennie K Larsson, Melissa Kelly, Martin Qvist och Caroline Tovatt.

Policy Brief 2017:4, *Integration och tillit – långsiktiga konsekvenser av den stora invandringen till Norge*, Grete Brochmann.

Kunskapsöversikt 2017:5, *Invandringens historia – från "folkhemmet" till dagens Sverige*, Mikael Byström och Pär Frohnert.

Rapport och Policy Brief 2017:6, *Invandring i medierna – Hur rapporterade svenska tidningar åren 2010–2015?*, Jesper Strömbäck, Felicia Andersson och Evelina Nedlund.

Rapport och Policy Brief 2017:7, *Valdeltagande och representation – Om invandring och politisk integration i Sverige*, Pieter Bevelander (red.) och Mikael Spång (red.).

Rapport och Policy Brief 2017:8, *Responsibility Sharing for Refugees in the Middle East and North Africa*, Susan Martin.

Rapport och Policy Brief 2017:9, *Reforming the Common European Asylum System*, Bernd Parusel och Jan Schneider.

Rapport och Policy Brief 2017:10, *A Fair Share: Refugees and Responsibility-Sharing*, Alexander Betts, Cathryn Costello och Natascha Zaun.

Rapport och Policy Brief 2018:1, *Somali Diaspora Groups in Sweden – Engagement in Development and Relief Work in the Horn of Africa*, Nauja Kleist.

Rapport och Policy Brief 2018:2, *Akademiskt utbyte och internationell migration – En studie av stipendiater inom Svenska institutets Visbyprogram 1997–2015*, Andreas Åkerlund, Astrid Collsiöö och Mikael Börjesson.

Rapport och Policy Brief 2018:3, *Ensamkommande barns och ungas väg in i det svenska samhället*, Eskil Wadensjö och Aycan Çelikaksoy.

Rapport och Policy Brief 2018:4, *Attityder till invandring – en analys av förändringar och medieeffekter i Sverige 2014–2016*, Jesper Strömbäck och Nora Theorin.

Rapport och Policy Brief 2018:5, *Familj, medborgarskap, migration – Sveriges politik för anhöriginvandring i ett jämförande perspektiv*, Karin Borevi.

Avhandlingsnytt 2018:6, *Barn och migration*, Mehek Muftee, Lisa Ottosson, Gunilla Jarkman Björn, Anna Åhlund, Eva Skowronski och Michael Lindblad.

Policy Brief 2018:7, *Människohandel och människosmuggling i den irreguljära migrationen*, Ryszard Piotrowicz.

Rapport och policy Brief 2018:8, *Asylsökandes möte med Sverige – Lärdomar från en panelundersökning*, Peter Esaiasson och Jacob Sohlberg.

Policy Brief 2018:9, *Medborgarskapslagar – en global jämförelse*, Rainer Bauböck.

Rapport och Policy Brief 2019:1, *Bridging the Gaps – Linking Research to Public Debates and Policy-making on Migration and integration*, Martin Ruhs, Kristof Tamas och Joakim Palme.

Rapport och Policy Brief 2019:2, *Från Afrikas horn till Sverige: Smuggling, informella nätverk och diasporans engagemang*, Tekalign Ayalew Mengiste och Erik Olsson.

Rapport och Policy Brief 2019:3, *Thai berry pickers in Sweden – A migration corridor to a low-wage sector*, Charlotta Hedberg, Linn Axelsson and Manolo Abella.

Rapport och Policy Brief 2019:4, *Internationella studenter i Sverige – Avgiftsreformens påverkan på inflödet av studenter*, André Bryntesson och Mikael Börjesson.

Kunskapsöversikt och Policy Brief 2019:5, *Migration and development – The role for development aid*, Robert E.B. Lucas.

Policy Brief 2019:6, *Åter till grunderna – Läsförmåga, immigration och arbetsmarknadsutfall i Sverige*, Jon Kristian Pareliusson.

Policy Brief 2019:7, *Ålder vid invandring och arbetsmarknadsintegration – det svenska exemplet*, Torun Österberg.

Policy Brief 2019:8, *Barn med posttraumatisk stress – utvärdering av en gruppintervention för ensamkommande flyktingbarn med symptom på posttraumatisk stress*, Anna Sarkadi.

Policy Brief 2019:9, *Suicidalt beteende och vård – skillnader mellan flyktingar, andra migranter och personer födda i Sverige*, Ellenor Mittendorfer-Rutz.

Policy Brief 2019:10, *Fri rörlighet för arbetstagare i EU och dess effekter på statsfinanserna*, Marcus Österman, Joakim Palme och Martin Ruhs.

Rapport och Policy Brief 2020:1, *De som inte får stanna: Att implementera återvändandepolitik*, Henrik Malm Lindberg.

Rapport och Policy Brief 2020:2, *Laglig migration för arbete och studier – Möjligheter att få uppehållstillstånd i Sverige för personer som saknar skyddsbehov*, Bernd Parusel.

Rapport och Policy Brief 2020:3, *Effekten av krig – Posttraumatisk stress och social tillit hos flyktingar*, Jonathan Hall och Dennis Kahn.

Rapport och Policy Brief 2020:4, *Åtgärder mot människosmuggling och människohandel: Är de förenliga med EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna?*, Vladislava Stoyanova.

Policy Brief 2020:5, *Den reglerade invandringen och barnets bästa*, Louise Dane.

Policy Brief 2020:6, *Migrationspolitik, välfärd och jämlikhet*, Björn Östbring.

Avhandlingsnytt 2020:7, *Migranternas möte med svensk hälso- och sjukvård*, Juliet Aweko, Ulrika Byrskog, Annika Esscher, Robert Jonzon och Josefin Wängdahl.

Policy Brief 2020:8, *Språkkaféet som arena för språkträning*, Gunilla Jansson och Silvia Kunitz.

Policy Brief 2020:9, *Nyanlända elever och lärande på gymnasieskolans språkintrödningsprogram*, Päivi Juvonen.

Rapport och Policy Brief 2021:1, *Idrott och hälsa bland flickor – Uppfattningar och erfarenheter bland föräldrar från Somalia, Eritrea, Syrien och Sverige*, Anders Kassman och Åsa Kneck.

Policy Brief 2021:2, *Miljonprogram, migranter och utsatthet för covid-19*, Erik Hansson, Lina Al-Nahar, Maria Albin, Eskil Jakobsson, Maria Magnusson och Kristina Jakobsson.

Rapport och Policy Brief 2021:3, *Lokalsamhälletillit i Sverige före och efter flyktingkrisen*, Susanne Wallman Lundåsen.

Kunskapsöversikt 2021:4, *Tolkfunktionen i asylprocessen*, Cecilia Wadensjö, Hanna Sofia Rehnberg och Zoe Nikolaidou.

Avhandlingsnytt 2021:5, *Tidsbegränsade uppehållstillstånd, egenföretagande och skolsegregation – Aktuella avhandlingar om utrikes födda på arbetsmarknaden*, Kristoffer Jutvik, Matilda Kilström, Elisabet Olme, Aliaksei Kazlou och Debbie Lau.

Rapport 2021:6, *Ungas uppväxtvillkor och integration*, Jan O. Jonsson, Susanne Åsman, Thomas Johansson, Ylva Odenbring, Sevgi Bayram Özdemir, Erik Lundberg, Metin Özdemir, Bo Malmberg och Eva Andersson.

Policy Brief 2021:7, *Invandring och välfärdsstaten*, Tina Goldschmidt.

Policy Brief 2021:8, *Interaktiv rasism på internet, i pressen och politiken*, Mattias Ekman.

Policy Brief 2021:9, *Polariserad demokrati. Hur uppfattade hot påverkar främlings-fientlighet och spänningar mellan olika grupper i samhället*, Emma A. Renström och Hanna Bäck.

Rapport och Policy Brief 2021:10, *De som skickades tillbaka: Återvändande och återintegration av avvisade asylsökande till Afghanistan och Irak*, Henrik Malm Lindberg, Constanza Vera-Larrucea och André Asplund.

Rapport och Policy Brief 2021:11, *Trade Agreements as a Venue for Migration Governance? Potential and Challenges for the European Union*, Sandra Lavenex och Tamirace Fakhoury.

Policy Brief 2021:12, *The evolving policy coherence for development. Risk or opportunity for the EU as a development actor?*, Anna Michalski.

Avhandlingsnytt 2021:13, *Nya perspektiv på segregation: skola, psykisk hälsa och bosättningsmönster*, Maria Granvik Saminathen, Sara Brolin Låftman, Petra Löfstedt, Elisabet Olme, Dany Kessel, Louisa Vogiazides, Hernan Mondani, Charisse Johnson-Singh, Mikael Rostila, Antonio Ponce de Leon, Yvonne Forsell och Karin Engström.

Kunskapsöversikt 2022:1, *Exillitteratur i Sverige 1969 till 2019*, Daniel Pedersen.

Kunskapsöversikt 2022:2, *Migrationens påverkan på klimatanpassning och sårbarhet*, François Gemenne.

Policy Brief 2022:3, *Hur många kommer fly från Ukraina och vilka EU-länder kommer de söka sig till?*, Mikael Elinder, Oscar Erixson och Olle Hammar.

Policy Brief 2022:4, *Massflyktsdirektivet: EU:s svar på skyddssökande från Ukraina. Tillfälligt skydd – "varför", "vem", "vad", "var" och "hur"*, Eleni Karageorgiou och Vladislava Stoyanova.

Rapport 2022:5, *Invandring och integration i svensk opinion. Hur formas värderingar och verklighetsuppfattningar?*, Anders Westholm.

Rapport 2022:6, *Hur gemensamma är de gemensamma EU-reglerna? Svensk asylrätt i europeiskt perspektiv*, Eleni Karageorgiou och Vladislava Stoyanova.

Policy Brief 2022:7, *Vilka är mest benägna att rösta i svenska lokala val?*, Pieter Bevelander.

Rapport 2022:8, *Nyanländas integration: En enkätstudie om språkstuderandes erfarenheter av livet i Sverige*, Sara Thalberg och Linus Liljeborg.

Kunskapsöversikt 2022:9, *Klimatförändringar, fördrivningar, mobilitet och migration: forskningsläget kring nuläget, framtida scenarios och policyalternativ*, Mathias Czaika och Rainer Münz.

Policy Brief 2022:10, *(Kommunala) insatser för att underlätta arbetsmarknadsinträdet för flyktingar och deras anhöriga*, Mattias Engdahl, Anders Forslund och Ulrika Vikman.

Policy Brief 2023:1, *Att förstå klyftan mellan politiken för flyktingintegration och erfarenheterna av integration: Resultat från två EU-finansierade projekt, FOCUS och NIEM*, Nahikari Irastorza och Sayaka Osanami Törngren.

Kunskapsöversikt 2023:2, *Migration, religion och integration*, Magdalena Nordin.

Policy Brief 2023:3, *Lokal migrationspolitik: Om strukturer, aktörer och processer i svenska kommuner*, Jon Nyhlén och Gustav Lidén.

Rapport 2023:4, *Under ytan: Hur många och vilka vill lämna sina länder för att flytta till EU och Sverige?*, Mikael Elinder, Oscar Erixson och Olle Hammar.

Avhandlingsnytt 2023:5, *Migration, kontroll och säkerhet i en europeisk kontext*, Louise Bengtsson, Jennie Brandén, Daniel Silberstein och Teresa Quintel.

Policy Brief 2023:6, *Laglig migration för arbete och studier. Möjligheter att få uppehållstillstånd i Sverige för personer som saknar skyddsbehov*, Bernd Parusel.

Policy Brief 2023:7, *Integrationsprocesser och traditionsförhandlingar inom religiösa samfund*, Magdalena Nordin.

Policy Brief 2023:8, *Ökar röstande aptiten på medborgarskap?*, Pieter Bevelander, Michaela Slotwinski och Alois Stutzer.

Rapport och Policy Brief 2023:9, *Etablering av nyanlända flyktingar: Effekter av en tidig och intensiv arbetsmarknadspolitisk insats*, Matz Dahlberg, Johan Egebark och Ulrika Vikman.

Avhandlingsnytt 2023:10, *Hinder och möjligheter för etablering på den svenska arbetsmarknaden*, Andrey Tibajev.

Policy Brief 2023:11, *Integration av unga ur ett flerdimensionellt perspektiv*, Jan O. Jonsson.

Policy Brief 2023:12, *Civilsamhällets bidrag till integration*, Gabriella Elgenius.

Policy Brief 2023:13, *Den reglerade invandringen och barnets bästa: En uppdatering efter Tidöavtalet*, Louise Dane.

Kunskapsöversikt 2024:1, *Återvändande och (åter) integration för barn i familj*, Pinar Aslan Akay.

Kunskapsöversikt 2024:2, *Det andra utanförskapet: Skuggsamhället i Sverige*, Zenia Hellgren.

Rapport och Policy Brief 2024:3, *Migrationslagstiftning i Norden – Ett restriktivt skifte*, Jonas Hinnfors och Ann-Chatrine Jungar.

Kunskapsöversikt och Policy Brief 2024:4, *Hur formas den svenska migrationspolitiken?*, Henrik Malm Lindberg.

Rapport 2024:5, *Migranterns välbefinnande och befolkningens attityder till migration. Sverige i ett europeiskt perspektiv*, Maria Cheung, Matz Dahlberg och Hyrije Hasani.

Rapport och Policy Brief 2024:6, *Arbetskraftsinvandring till Sverige från tredjeland*, Mattias Engdahl och Erik Sjödin.

Policy Brief 2024:7, *På flykt från Rysslands anfallskrig i det transnationella Europa. Mottagandet av skyddsökande från Ukraina i Sverige*, Oksana Shmulyar Gréen och Svitlana Odynets.

Rapport och Policy Brief 2024:8, *Återvändandets diplomati: Om samverkan mellan Sverige och diplomatiska beskickningar i återvändande och återtagande*, Constanza Vera-Larrucea och Iris Luthman.

Policy Brief 2024:9, *Understanding public opinions towards integration. Where does Sweden stand?*, Nahikari Irastorza.

Policy Brief 2024:10, *Likgiltiga platser och platser för gemenskap. Nyanlända flyktingars relationsskapande i små- och medelstora städer*, Måns Lundstedt.

Rapport 2024:11, *War Policies and Migration Aspirations in Russia*, Mikael Elinder, Oscar Erixson och Olle Hammar.

Policy Brief 2024:12, *Att väga och värdera invandrares levnadssätt: den svenska vandelsprövningen historiskt och i jämförelse med andra länder*, Andreas Asplén Lundstedt.

Policy Brief 2024:13, *Security of Residence for Refugees and Migrants in Sweden after the Tidö Agreement*, Elspeth Guild.

Forskning visar att etnisk diskriminering förekommer i rekryteringsprocesser, men vilka är de bakomliggande orsakerna och hur kan vi förebygga och motverka det? Denna kunskapsöversikt samlar och sammanställer forskning kring diskriminering i rekryteringsprocesser för att besvara frågorna om de bakomliggande orsakerna och möjliga verktygen för att motverka densamma. Resultaten från forskningen visar att det är ett mångfacetterat problem, med en hierarki mellan etniska grupper i hur de uppfattas och behandlas, men också att företagens kultur, organisation och struktur är faktorer som spelar roll för förekomsten av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser.

Författare till kunskapsöversikten är **Pinar Aslan Akay** fil.dr. i socialt arbete och utredningssekreterare vid Delmi och **Maria Cheung**, fil.dr. i nationalekonomi och utredningssekreterare vid Delmi.

Delegationen för migrationsstudier är en oberoende kommitté som initierar studier och förmedlar forskningsresultat som underlag till framtida migrationspolitiska beslut och för att bidra till samhällsdebatten.



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

Delegationen för
Migrationsstudier
Ju 2013:17