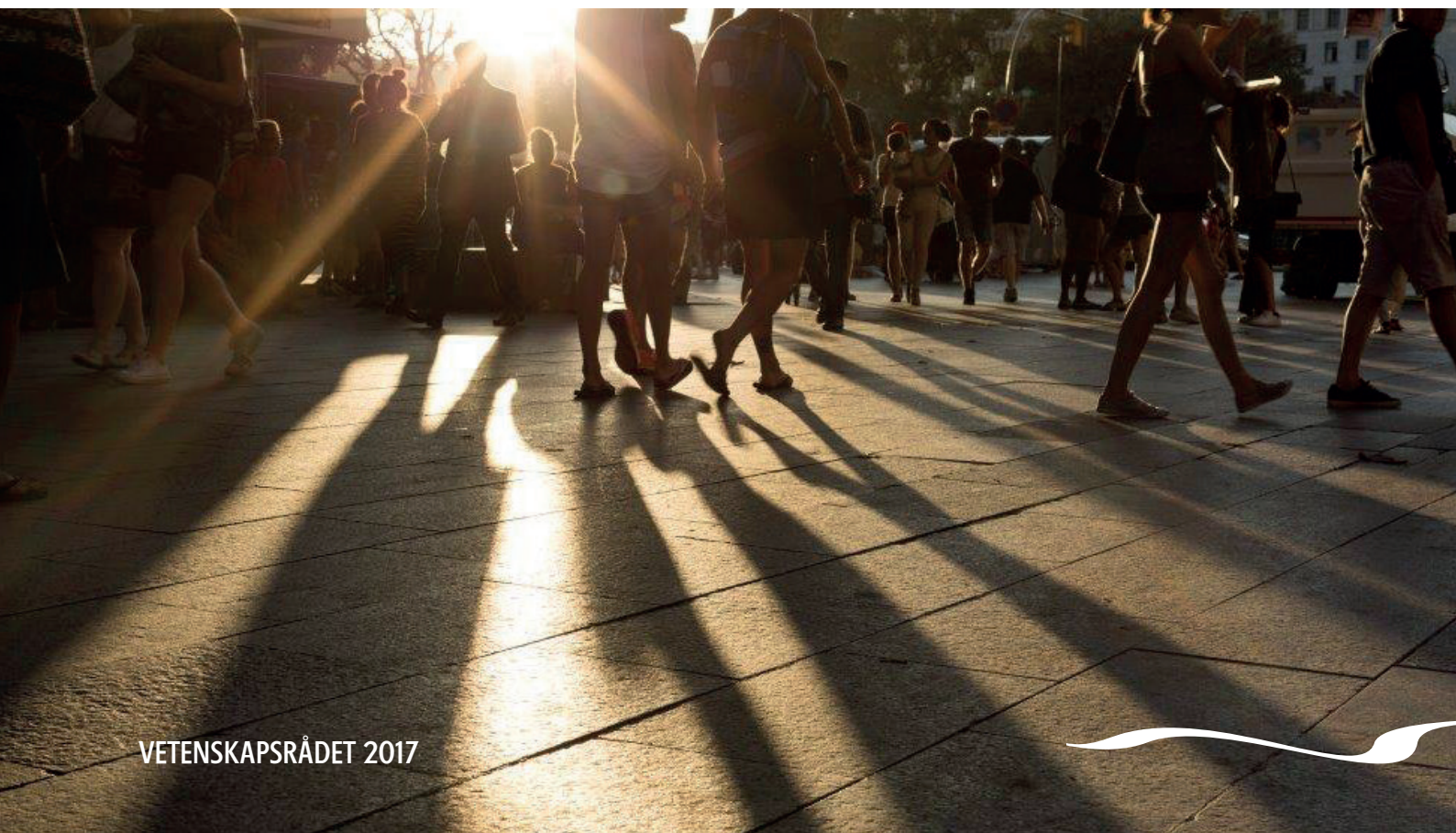




Vetenskapsrådet

RASISM PÅ ARBETSMARKNADEN: EN INVENTERING AV FORSKNINGSLÄGET 2017



RASISM PÅ ARBETSMARKNADEN:
EN INVENTERING AV FORSKNINGSLÄGET 2017

VETENSKAPSRÅDET
Box 1035
SE-101 38 Stockholm

VR1704
ISBN 978-91-7307-344-8

**RASISM PÅ ARBETSMARKNADEN:
EN INVENTERING AV FORSKNINGSLÄGET 2017**

FÖRORD

Vetenskapsrådet har en ledande roll för att utveckla svensk forskning av högsta vetenskapliga kvalitet och bidra till samhällets utveckling. Det gör Vetenskapsrådet bland annat genom att finansiera forskning och forskningsinfrastruktur inom universitets- och högskolesektorn. Därutöver har myndigheten i uppgift att även göra forskningspolitiska analyser, utvärdera forskning och ge regeringen forskningspolitiska råd.

Denna rapport är ett svar på regeringens uppdrag U2016/04442/F att göra en kartläggning av forskning om rasism på arbetsmarknaden.

Vetenskapsrådet har inom ramen för uppdraget samrått med Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd och Forum för levande historia, samt med enskilda nationella experter. Vetenskapsrådet vill härmed framföra sitt varma tack till alla som lämnat konstruktiva bidrag. Ett särskilt tack riktas till expertgruppen för allt jobb.

Stockholm 2017-05-31

Kerstin Sahlin
Huvudsekreterare för humaniora och samhällsvetenskap
Vetenskapsrådet

INNEHÅLL

FÖRORD	3
SAMMANFATTNING	6
SUMMARY	8
INLEDNING	10
Regeringens uppdrag till Vetenskapsrådet och tolkning av uppdraget	10
Regeringsuppdraget	10
Avgränsning och tolkning av regeringsuppdraget	10
Rapportens upplägg	11
Tillvägagångssätt för kartläggningen	11
Organisation för genomförande	11
Samråd med Forte och Forum för levande historia	11
Intervjuer	12
Förfrågan om forskningsbehov och kunskapsluckor	12
Litteratursökning	12
Forskningsstöd, ansökningar och beviljade	13
Forskningsmiljöer	13
RESULTAT AV INVENTERING	14
Resultat av intervjuer	14
Resultat av förfrågan om forskningsbehov och kunskapsluckor	14
Resultat av litteratursökning	15
Bibliometri	15
Vilka finansierar eller utför forskning om rasism och arbetsmarknad?	16
Forskningsstöd	16
Forskningsmiljöer	17
AKTUELLT KUNSKAPSLÄGE OM RASISM PÅ ARBETSMARKNADEN	18
Rasism och angränsande begrepp	18
Begreppen ras och rasism – ursprung och användning	18
Angränsande begrepp	19
Forskning om specifika grupper utsatthet	22
Diskriminering	22
Uttryck för diskriminering på arbetsmarknaden	22
Diskriminering i juridisk mening	23
Forskning om diskriminering på arbetsmarknaden	26
Metoder för att undersöka förekomst av diskriminering på arbetsmarknaden	27
Tillgång till jämlikhetsdata för forskning	27
Diskriminering på arbetsmarknaden: aktuellt forskningsläge	28
Kunskapsluckor och forskningsbehov	32
Teoribildning och metodutveckling	32
Teman för forskning och samordning	33
Avslutande kommentarer	33

BILAGOR.....	34
Bilaga 1. Regeringsuppdraget.....	34
Bilaga 2. Forskarkontakter	36
Bilaga 3. Sammanställning över svar på förfrågan om kunskapsluckor och forskningsbehov	37
Bilaga 4. Lista över forskningsmiljöer	39
REFERENSLISTA	42

SAMMANFATTNING

Regeringen gav i slutet av hösten 2016 Vetenskapsrådet i uppdrag att genomföra en kartläggning av forskning om rasism på arbetsmarknaden. Kartläggningen ska innefatta en beskrivning av den forskning som bedrivs i Sverige samt en sammanfattning av nationella och internationella forskningsresultat. Enligt uppdraget ska forskningsöversikten ge en bred översikt av förekomsten av rasism på arbetsmarknaden och bland annat behandla frågan om hur och i vilken utsträckning olika grupper drabbas av rasism, inklusive exempelvis förekomsten av afrofobi och islamofobi. I översikten ska även framgå hur forskningen på området belyser skillnader i utsatthet för rasism beroende på kön.

Kartläggningen visar att forskning av relevans för att öka kunskap om rasism på arbetsmarknaden sker inom en rad olika discipliner och forskningsteman, och bedrivs med kvantitativa såväl som kvalitativa metoder. Genomgång av litteratur, beviljat svenskt forskningsstöd och intervjuer med forskare visar dock att man vid ett strikt urval baserat på enbart de två termerna rasism och arbetsmarknad återfinner endast ett fåtal forskningsprojekt. Vidare konstateras att termen ”rasism” i princip inte alls förekommer inom vissa forskningsfält, och att kombinationen ”rasism och arbetsmarknad” samt ”islamofobi” och ”afrofobi” sällan förekommer som kategoriserande termer i den vetenskapliga litteraturen. Forskning relevant för kartläggningen görs, men man använder inte just de termer som specificerades i uppdraget. Kartläggningen utgick därför från de begrepp och kombinationer av begrepp som används av forskarna själva.

I dagsläget är den teoribildning om rasism, diskriminering och integration som används i svensk forskning till största delen hämtad från USA. Influenser har även hämtats från fransk, brittisk och latinamerikansk forskning. Teorierna är inte alltid applicerbara på svenska förhållanden, och därför finns ett behov av forskning som formulerar teori i anknytning till specifika nutida förhållanden i Sverige och till de historiska sammanhang som format dagens svenska samhälle. På grund av skillnader mellan olika samhällen och dess historiska kontexter är inte heller internationella forskningsresultat direkt applicerbara på svenska förhållanden. Man kan därmed endast med stor försiktighet översätta forskningsresultat mellan olika länder.

Ett område som tangerar uppdragets beskrivning och där det sker forskning är studier av situationen på arbetsmarknaden för olika grupper. Dessa studier undersöker olika gruppers möjligheter på arbetsmarknaden, samt om uppmätta skillnader i framgång kan ses som en effekt av diskriminering eller om det finns andra orsakssamband. Här finns en möjlig indirekt koppling till rasism: om personer diskrimineras på grund av deras förmodade ”icke-svenskhet”, handlar det om en diskriminering som kan beskrivas som etnisk och som kan vara, men inte nödvändigtvis är, ett utslag av rasism. I kartläggningen har vi utgått från att rasism på arbetsmarknaden *kan uttryckas* i form av diskriminering, och en målsättning har därför varit att ringa in den forskning som undersöker diskriminering på etnisk eller religiös grund. Detta motiverar också en genomgång i rapporten av begreppet diskriminering, både i juridisk mening och vad avser diskriminering som fenomen på en arbetsmarknad.

Diskriminering av personer med utländsk bakgrund på den svenska arbetsmarknaden har visats ett stort intresse inom forskningsvärlden sedan åtminstone slutet av 1990-talet. Ett antal studier inom bland annat sociologi, nationalekonomi och juridik visar att olika grupper på arbetsmarknaden har olika förutsättningar vilket kan vara uttryck för diskriminering. Störst forskningsunderlag finns relaterat till skillnader i arbetslöshet, sysselsättning och/eller löner. Ett större antal studier analyserar speciellt om diskriminering förekommer i samband med anställning, medan endast några få studier finns om eventuell diskriminering i samband med personalnedskärningar. Ett fåtal studier har gjorts av mäns respektive kvinnors utsatthet för etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.

En sammanställning av aktuellt kunskapsläge i Sverige gällande förekomsten av diskriminering av personer som utifrån utseende och/eller namn antas ha ursprung i länder utanför Europa, främst Afrika och Mellanöstern, ger vid handen att diskriminering vid framför allt rekrytering förekommer. Det är känt att grupper och individer med olika ursprung har varierande framgång på arbetsmarknaden, men kunskapen om vilka skillnader som finns mellan grupper med ursprung i olika delar av världen, samt vad anledningen till uppmätta skillnader är, är begränsad. Detsamma gäller kunskap om vilken påverkan religiös eller tillskriven religiös tillhörighet har. I dagsläget är det till exempel okänt om personer från Mellanöstern utsätts för högre eller lägre grad av diskriminering om de är muslimer än om de är kristna. Kartläggningen har, som nämnts ovan, visat att befintlig forskning om islamofobi och afrofobi i relation till arbetsmarknaden är mycket begränsad.

Skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter på arbetsmarknaden är ytterligare ett område där mer forskning behövs. I dagsläget finns studier som visar att män är mer utsatta för diskriminering på

arbetsmarknaden än kvinnor. Samtidigt har andra studier visat att utrikes födda kvinnor har en svagare ställning på arbetsmarknaden än utrikes födda män. Forskningsläget är med andra ord komplicerat.

En annan aspekt av arbetsmarknaden där kunskapen är begränsad är karriärvägar och karriärval. Frågor har även lyfts om segmentering av arbetsmarknaden och hur möjligheter ser ut för personer att byta mellan olika sektorer på arbetsmarknaden.

Ett ytterligare område där forskning efterlystes är studier av orsaker till och åtgärder mot diskriminering. Vilken betydelse har exempelvis senare tids förändringar av migrations- och integrationspolitiken haft för personers möjligheter på arbetsmarknaden samt för rasism och diskriminering inom skilda delar av arbetsmarknaden?

Sammantaget visar kartläggningen att forskning av relevans för att öka kunskap om rasism på arbetsmarknaden bedrivs inom en rad olika discipliner och forskningsteman. Flera olika samhällsområden griper in i varandra, vilket innebär att framtida forskning om rasism på arbetsmarknaden med fördel sker i nära samspel med annan forskning om olika aspekter av samhälle, kultur och institutioner.

SUMMARY

In late autumn 2016, the Swedish Government mandated the Swedish Research Council to carry out a survey of research into racism in the labour market. The survey shall include a description of the research carried out in Sweden, and a summary of national and international research findings.

According to the mandate, the research survey shall provide a broad overview of the prevalence of racism in the labour market, and also address the issue of how and to what extent various groups are subjected to racism, including for example the prevalence of Afrophobia and Islamophobia. The survey shall also show how research in the area illuminates differences in exposure to racism depending on gender.

The survey shows that research of relevance for increasing knowledge about racism in the labour market is being done within a number of different disciplines and research themes, and is carried out using both quantitative and qualitative methods. However, a review of literature, Swedish research support granted and interviews with researchers show that when making a strict selection based only on the two terms “racism” and “labour market”, only a few research projects can be found. It has further been established that the term “racism” is not used at all in certain fields of research in principle, and that the combination “racism and labour market” and also “Islamophobia” and “Afrophobia” are rarely used as categorising terms in scientific literature. Research relevant to the survey is being done, but does not use exactly the terms specified in the mandate. The survey therefore uses as its starting point the concepts and combinations of concepts used by the researchers themselves.

Currently, the theory-formation on racism, discrimination and integration used in Swedish research is mostly based on that used in the USA. Influences have also been garnered from French, British and Latin-American research. The theories are not always applicable to Swedish circumstances, and there is therefore a need for research formulating theory that ties in with the specific current circumstances in Sweden, and to the historical contexts that have formed today’s Swedish society. Because of the dissimilarities between different societies and historical contexts, international research findings are not directly applicable to Swedish circumstances either. Great caution must therefore be exercised when translating research findings between different countries.

An area that does touch upon the description of the mandate, and where research is being done, is studies of the situation in the labour market for different groups. These studies indicate the opportunities of various groups on the labour market, and whether measurable differences in success can be seen as an effect of discrimination, or if there are other causal relationships. Here, there is a possible indirect link to racism: if persons are discriminated against due to their appearance and/or their supposed “non-Swedishness”, this is a type of discrimination that may be described as ethnic, and that may be, but is not necessarily, an expression of racism. In the survey, we have assumed that racism in the labour market may be *expressed* in the form of discrimination, and a goal has therefore been to focus on the research investigating discrimination on ethnic or religious grounds. This also justifies a review in the report of the concept of “discrimination”, both in legal terms and in terms of discrimination as a phenomenon in a labour market.

Discrimination against persons with foreign background in the Swedish labour market has been of great interest to the research community since at least the end of the 1990s. A number of studies in areas such as sociology, macroeconomics and law show that different groups on the labour market experience different prerequisites, which may be expressions of discrimination. The greatest amount of research documentation concerns differences in unemployment, occupation and/or pay. A large number of studies analyse specifically whether discrimination exists in conjunction with recruitment, while only a few studies investigate any discrimination in conjunction with personnel reductions. A few studies have been done into the exposure of men and women respectively to ethnic discrimination in the labour market.

A summary of the current state of knowledge in Sweden about the existence of discrimination of persons who, based on their appearance and/or name, can be assumed to originate from countries outside Europe, in particular Africa and the Middle East, indicates that discrimination, in particular during recruitment, does exist. It is known that groups and individuals of differing origin vary in their rate of success on the labour market, but knowledge about what differences exist between groups originating from differing parts of the world is limited, as is knowledge of the reason why the measured differences exist. The same applies to knowledge about the impact of religious or assumed religious affiliation. At the moment, it is for example unknown whether persons from the Middle East are more or less exposed to discrimination if they are Muslims than if they are Christians.

As mentioned above, the survey has shown that existing research into Islamophobia and Afrophobia in relation to the labour market is very limited.

Differences between the opportunities of women and men on the labour market is another area where more research is needed. Currently, there are studies showing that men are more exposed to discrimination on the labour market than women. At the same time, other studies have shown that women born abroad have a weaker position on the labour market than men born abroad. In other words, the research situation is complicated.

Another aspect of the labour market where knowledge is limited is career paths and career choices. Questions have also been raised on segmentation of the labour market, and what the opportunities are for persons to switch between different sectors on the labour market.

A further area where research is lacking is studies into the causes of and measures against discrimination. For example, how important have the recent changes in migration and integration policy been when it comes to individual opportunities on the labour market, and for racism and discrimination in different parts of the labour market?

In summary, the survey shows that research of relevance for increasing knowledge about racism in the labour market is being done within a number of different disciplines and research themes. Several different societal areas link into each other, which means that future research into racism in the labour market could advantageously be carried out in close collaboration with other research into various aspects of society, culture and institutions.

INLEDNING

Regeringens uppdrag till Vetenskapsrådet och tolkning av uppdraget

Regeringsuppdraget

Regeringen gav i slutet av hösten 2016 Vetenskapsrådet i uppdrag att genomföra en kartläggning av forskning om rasism på arbetsmarknaden. Kartläggningen ska innefatta en beskrivning av den forskning som bedrivs i Sverige inom området och en sammanfattning av nationella och internationella forskningsresultat.

Regeringsuppdraget biläggs som bilaga 1.

Forskningsöversikten ska ge en bred översikt av förekomsten av rasism på arbetsmarknaden och bland annat behandla frågan om hur och i vilken utsträckning olika grupper drabbas av rasism, inklusive exempelvis förekomsten av afrofobi och islamofobi. I översikten ska även framgå hur forskningen på området belyser skillnader i utsatthet för rasism beroende på kön.

Enligt regeringens uppdrag ska Vetenskapsrådet genomföra arbetet efter samråd med Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) och Forum för levande historia.

Kartläggningen ska redovisas till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet med kopia till Kulturdepartementet) senast den 1 juni 2017.

Avgränsning och tolkning av regeringsuppdraget

Enligt regeringsuppdraget gäller kartläggningen forskning om rasism på arbetsmarknaden där Vetenskapsrådet fått i uppdrag att göra en beskrivning av befintlig forskning samt en sammanfattning av forskningsresultat. Att ta fram ny statistik om på vilket sätt eller i vilken utsträckning olika grupper drabbas av rasism på arbetsmarknaden ingår inte i uppdraget.

Utgångspunkten för kartläggningen har varit svensk forskning. Detta eftersom både arbetsmarknad och användningen och förståelsen av begreppet rasism skiljer sig åt i olika kulturer och samhällen. Man kan alltså endast med stor försiktighet översätta forskningsresultat mellan olika länder.

Redan i uppstarten av kartläggningen blev det tydligt att termen ”rasism” i princip inte alls förekommer i vissa forskningsfält, och att kombinationen ”rasism och arbetsmarknad” samt ”islamofobi” och ”afrofobi” sällan förekommer som kategoriserande termer i den vetenskapliga litteraturen. Samtidigt blev det även tydligt att forskning relevant för kartläggningen görs, men att man inte använder just de termer som specificerades i uppdraget. Därmed blev det viktigt att inte enbart söka efter de ord som nämns i uppdraget såsom rasism, arbetsmarknad, islamofobi och afrofobi, utan kartläggningen utgick från de begrepp och kombinationer av begrepp som används av forskarna själva.

Forskningen i kartläggningen ska enligt uppdraget behandla arbetsmarknaden. I kartläggningen definieras arbetsmarknaden som den marknad där arbetsgivare och arbetstagare möts och mot en ekonomisk ersättning erbjuder anställning eller arbetskraft. Med den här definitionen kommer arbetsmarknaden att omfatta personers hela vuxna liv inklusive eventuella perioder av arbetslöshet eftersom man då står till arbetsmarknadens förfogande. Avgränsningen innebär att forskning om rasism inom områden som utbildning inte är inkluderad i kartläggningen.

Ett område som tangerar uppdragets beskrivning och där det sker forskning är studier av situationen på arbetsmarknaden för olika grupper. Dessa studier undersöker inte förekomst av rasism utan studerar olika gruppers möjligheter på arbetsmarknaden, liksom ifall uppmätta skillnader i framgång kan ses som en effekt av diskriminering eller om det finns andra orsakssamband. Här finns en eventuell indirekt koppling till rasism: om personer diskrimineras på grund av utseende och/eller deras förmodade icke svenskhet, så handlar det om en diskriminering som kan beskrivas som etnisk och som kan vara, men inte nödvändigtvis är, ett utslag av rasism i någon form.

Ett annat område som angränsar till uppdraget är forskning om migration. Det finns en relation mellan denna forskning och forskning om rasism eller forskning om diskriminering då personer som invandrat till Sverige i

olika utsträckning kan bli utsatta för rasism eller diskriminering. I kartläggningen har dock inte forskning om migration inkluderats.

Utifrån ovanstående resonemang drogs slutsatsen att i kartläggningen inkludera en diskussion om själva begreppet rasism samt närliggande begrepp. Vidare inkluderades en översikt över den empiriskt orienterade forskningen om diskriminering på arbetsmarknaden kopplat till etnicitet och/eller religion. Dessutom inkluderades en översikt av det juridiska regelverk som omger diskriminering då det är relevant som bakgrund ur både forsknings- och samhällssynpunkt.

Rapportens upplägg

Rapporten inleds med en genomgång av regeringsuppdraget, Vetenskapsrådets tolkning av detsamma, samt metoder och tillvägagångssätt för kartläggningen. Under avsnittet *Resultat av inventering* beskrivs därefter resultat av intervjuer med forskare, forskares svar på fråga om vilka kunskapsluckor som förekommer, omfattningen av den befintliga litteraturen, aktörer verksamma i forskningsfältet samt möjligheterna till svensk forskningsfinansiering.

Nästkommmande avsnitt innehåller en genomgång av det aktuella kunskapsläget om rasism på arbetsmarknaden. Begreppet rasism, dess betydelse och användning behandlas specifikt. Därefter behandlas även diskriminering specifikt, med tyngdpunkt på diskriminering i juridisk mening.

Slutligen följer en sammanställning över aktuellt forskningsläge relaterat till diskriminering på arbetsmarknaden, samt en beskrivning av kunskapsluckor och forskningsbehov relaterat till rasism på arbetsmarknaden.

Tillvägagångssätt för kartläggningen

Organisation för genomförande

Kartläggningen av forskning om rasism på arbetsmarknaden har genomförts som ett projekt vid Vetenskapsrådet med en intern projektgrupp, en intern styrgrupp samt en extern expertgrupp. Projektgruppen har bestått av sex personer: Anna Sjöström, projektledare, Marianne Hall, analytiker, Lena Hed, kommunikatör, Ulrica Horwath, administrativt stöd, Staffan Karlsson, bibliometriker och Anders Sundin, koordinator inom humaniora och samhällsvetenskap.

Arbetets metodik har planerats och genomförts av projektgruppen med stöd av en styrgrupp bestående av Ann Fust, rådsdirektör, Kerstin Sahlén, huvudsekreterare för humaniora och samhällsvetenskap, Jan-Ingvar Jönsson, huvudsekreterare för medicin och hälsa, Johan Lindell, avdelningschef för avdelningen för forskningspolitik och Maria Thuveson, avdelningschef för avdelningen för forskningsfinansiering.

Till regeringsuppdraget har Vetenskapsrådet knutit en extern expertgrupp. Gruppen rekryterades genom huvudsekreterare Kerstin Sahléns försorg och har utgjorts av tre forskare med olika bakgrund och expertisområden som därmed kunnat bidra med olika perspektiv i kartlägningsarbetet. Experter i uppdraget har varit Mahmood Arai, professor vid Stockholms universitet, Nationalekonomiska institutionen, Petra Herzfeld Olsson, docent och universitetslektor vid Uppsala universitet, Juridiska institutionen samt Mattias Tydén, docent och lektor vid Stockholms universitet, Historiska institutionen. Expertgruppen har haft tre möten och bland annat bidragit med identifiering av relevant litteratur, forskningsmiljöer och forskare inom fältet för kartläggningen samt med beskrivning av relevanta begrepp. Därutöver har experterna bidragit med visst underlag till rapporttext samt synpunkter på textutkast.

Samråd med Forte och Forum för levande historia

Regeringsuppdraget genomfördes efter samråd med Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) och Forum för levande historia.

Forte bidrog med genomgång av forskningsmedel från Forte av relevans för kartläggningen, samt identifiering av andra nätverk och forskare kring internationell migration och etniska relationer som kan vara av relevans för kartläggningen.

Forum för levande historia har tagit fram ett antal publikationer om rasism, tolerans och intolerans som Vetenskapsrådet har fått del av. Bland publikationerna kan bland annat nämnas två nyutgivna

kunskapsöversikter med fokus på historiskt inriktad respektive samtidsorienterad rasismforskning^{1,2} samt podcast "Prata rasism" där fem forskare med olika perspektiv resonerar om rasism.

Intervjuer

Under genomförandet av kartläggningen har forskare i Sverige kontaktats i syfte att få förståelse för hur forskningslandskapet ser ut, hur forskningen bedrivs, samt för att identifiera centrala begrepp som används.

Sammantaget har 45 forskare i Sverige kontaktats under kartläggningsarbetet varav 37 svarade. Initiala kontakter via e-post har följts upp av möten, telefonintervjuer samt vid enstaka tillfällen Skypemöten. Allt som allt har 21 intervjuer genomförts som en del av kartläggningen av forskning om rasism på arbetsmarknaden. Vid intervjuerna har forskarna bidragit med information om aktuell relevant forskning, egen eller annans, tips om forskare verksamma i fältet samt diskussion om kartläggningens avgränsning och relevanta begrepp.

Förfrågan om forskningsbehov och kunskapsluckor

Tjugosju forskare som på olika sätt bidragit till kartläggningen har även kontaktats via e-post för synpunkter om framtida forskningsbehov samt kunskapsluckor inom fältet. Tretton av de kontaktade forskarna har återkommit med svar på dessa frågor. Forskare som initialt svarade att deras forskning inte var av relevans för kartläggningen har inte kontaktats angående forskningsbehov och kunskapsluckor. Frågorna som ställdes till forskarna var följande:

- 1) Vilka forskningsbehov ser du finns inom fältet/fälten för kartläggningen?
- 2) Vilka kunskapsluckor har du identifierat inom fältet/fälten för kartläggningen och vilka anledningar till dessa ser du?

Litteratursökning

Utöver den litteratur som tillhandahölls av experter och kontaktade forskare så har sökningar gjorts i olika databaser över forskningslitteratur. De begrepp som initialt användes för sökning av litteratur var de i uppdraget angivna – rasism, islamofobi, afrofofi och arbetsmarknad. Senare användes även sökbegrepp som intolerans, segregering, utrikes födda, utanförskap, intersektionalitet, minoriteter, implicita fördomar, explicita fördomar samt diskriminering. Sökningar gjordes även på motsvarande engelska termer.

Sökning av forskningslitteratur har gjorts i **Libris**, de svenska bibliotekens gemensamma katalog som Kungliga biblioteket ansvarar för. Libris innehåller över 10 miljoner titlar från ca 500 bibliotek vid svenska universitets-, högskole- och forskningsbibliotek samt ett växande antal folkbibliotek. Libris innehåller stora delar av alla svenska böcker och tidskrifter m.m. publicerade från 1500- och 1600-talen och framåt.

Vidare gjordes sökningar i **DiVA**, **Digitala Vetenskapliga Arkivet**, som är ett fritt tillgängligt fulltextarkiv. DiVA omfattar forskningspublikationer och studentuppsatser som produceras vid 44 universitet, högskolor, forskningsinstitut och museer.

Sökningar gjordes även i **Web of Science**, en web-baserad databas som inkluderar över 33 000 vetenskapliga tidskrifter och indexerar publikationer inom alla ämnesområden och från alla delar av världen från år 1900 och framåt. Tyngdpunkten för Web of Science ligger emellertid på naturvetenskap, medicin, teknik och i lägre grad även psykologi och nationalekonomi. En studie av hur väl Norges forskningsproduktion inom olika ämnen täcktes av Web of Science vid mitten av 00-talet visade däremot att humaniora och stora delar av samhällsvetenskaperna knappt omfattades alls och sökningarna ska därför ses som en komplettering till ovan beskrivna intervjuer, genomgång av forskningsansökningar samt genomgång av publicerade översiktsartiklar.

Bibliometri

Bibliometri är en metod att studera produktionsvolym inom till exempel ett forskningsfält. Vetenskapsrådet har en internationell publikationsdatabas vars innehåll i stort sett motsvarar innehållet i Web of Science. Vetenskapsrådet köper information om de publikationer i Web of Science som är tryckta 1982 eller senare, dock bara tidskrifter och proceedings, inte bokdatabasen (Book Citation Index). Täckningsgraden för publikationer inom de humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnesområdena är, som konstaterats ovan, begränsad varför metoden i föreliggande kartläggning genomfördes som ett försök.

Sökningarna i Vetenskapsrådets databas gjordes genom att leta efter nyckelord i titel, författarnas nyckelord, de nyckelord som läggs till av Web of Science (KeywordPlus) och abstract. Två övergripande sökningar har gjorts:

- 1) Sökning på termerna "racism" och "labour market" eller "labor market" eller "employment"
- 2) Sökning på termerna "discrimination" i kombination med "labour market" eller "labor market" eller "employment"

Sökningar gjordes därefter även efter termerna "islamophobia" och "afrophobia" i kombination med "labour market" eller "labor market" eller "employment".

Forskningsstöd, ansökningar och beviljade

Inom området finns flera organisationer som bistår med forskningsstöd i form av forskningsmedel. Tre större finansierare är Forte, Riksbankens Jubileumsfond och Vetenskapsrådet. Forskningsstöd av relevans för kartläggningen under perioden 2010 – 2016 från dessa tre finansierare har gått igenom. Genomgången av forskningsmedel gjordes i syfte att identifiera forskningsprojekt inom ramen för kartläggningen men även för att hitta forskare och forskargrupper verksamma i fältet.

Sökord vid genomgången av forskningsstöd är desamma som nämnda under avsnitten om litteratur ovan.

Forskningsmiljöer

Den forskning som kartlagts bedrivs inom en rad olika ämnen och lärosäten i Sverige. Därtill har kartläggningen omfattat identifiering av forskningsmiljöer som särskilt upprättats eller inriktats på forskning av relevans för rasism på arbetsmarknaden. De identifierade miljöerna har kontaktats som en del av kartlägningsarbetet.

RESULTAT AV INVENTERING

Resultat av intervjuer

En del av kartläggningens genomförande har varit kontakter och intervjuer med forskare vid olika lärosäten och forskningsmiljöer i Sverige. I bilaga 2 finns en lista över de 21 forskare som har intervjuats för kartläggningen. Intervjuerna har genomförts på telefon, via Skype eller som personliga möten.

Intervjuerna har gett en bild av pågående forskning i Sverige och vilka forskare som är, eller har varit, verksamma inom kartläggningens områden. Forskarna har delat med sig av kunskap om både sin egen forskning och annan aktuell forskning samt om litteratur av relevans för kartläggningen. Det har tydligt framkommit att forskning inom detta område bedrivs enligt olika forskningstraditioner och att det finns en livfull diskussion både mellan forskare från olika inriktningar och i omgivande samhälle. Värdet av och svårigheterna med tvärvetenskaplig forskning är något som har varit uppe i ett flertal samtal.

Kartläggningens avgränsningar och vissa begrepp har diskuterats återkommande vid samtalen med forskare. Ett begrepp centralt för kartläggningen är "rasism" som många anser vara ett svårt och delvis oklart begrepp med begränsad användning inom vissa forskningstraditioner. Hur "rasism" relaterar till "diskriminering" har diskuterats och även att dessa två begrepp ibland kan sammanblandas, särskilt när det används i allmänt språkbruk. Vid ett par tillfällen har framförts att *effekten* av rasism är olika behandling eller diskriminering. Andra begrepp som har nämnts och diskuterats är ras, intersektionalitet, strukturell rasism, preferensdiskriminering, makt, rasifiering, statistisk diskriminering, kulturrasism, implicita respektive explicita attityder. Flera av dessa begrepp återkommer i rapportens senare delar om aktuellt kunskapsläge.

Vid flera samtal har poängterats att forskning om migration inte är detsamma som forskning om rasism eller forskning om diskriminering. Det finns dock en relation mellan dessa olika forskningsområden där personer som har invandrat till Sverige i olika utsträckning kan bli utsatta för rasism eller diskriminering.

Att forskningen har visat att diskriminering på grund av etnicitet och/eller religiös tillhörighet förekommer på arbetsmarknaden är något som framkommit vid intervjuerna, och även att rasism, explicit eller underförstådd, förekommer.

Resultat av förfrågan om forskningsbehov och kunskapsluckor

Som komplement till den information som framkommit vid intervjuer enligt ovan skickades frågor via e-post till forskare om framtida forskningsbehov och kunskapsluckor inom fältet. Svaren var av skiftande omfattning, alltifrån några korta punkter i ett mejl till ett par sidor med resonemang om behov och kunskapsluckor. Svaren kan grovt indelas i fyra områden:

- 1) Områden för forskning
- 2) Data och register, hur kan detta hanteras?
- 3) Metodutveckling
- 4) Hur forskningen kan organiseras och finansieras.

Svaren uppvisar en stor bredd av frågor och åtgärder, bland annat betonas åtgärder såsom satsningar på yngre forskare och inom grundutbildningen samt uppbyggnad av infrastruktur för att samla forskningsresultat och forskningsdata. Andra förslag är mer specifikt kopplade till forskningsutveckling om rasism på arbetsmarknaden. Här betonas vikten av att forskningen inte direkt kan översätta internationella resultat, utan att det behövs mer forskning om rasism och arbetsmarknad i en svensk kontext. I sammanhanget lyftes också vikten av att studera samhällsmekanismer där rasismen reproduceras och omvandlas. Behov av longitudinella studier samt jämförelser över tid lyfts också fram liksom jämförande studier mellan grupper och mellan olika delar av arbetsmarknaden. Studier med koppling till ojämlikhet och segmentering av arbetsmarknaden efterfrågas också och här görs kopplingar till forskning om diskriminering och till arbetsmarknadens funktionssätt.

Forskning om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, eller i andra delar av samhället, utgår från data som födelseregion, namn eller utseende eftersom det saknas data om etnicitet eller religion. Det är i dagsläget inte tillåtet i Sverige att föra register över personers etnicitet eller religion. Medan några av de tillfrågade forskarna

tydligt efterfrågar insamling av denna typ av information, är andra tillfrågade – inte minst på etiska grunder – tveksamma eller helt avståndstagande till att upprätta sådana register.

Flera intervjuade har framfört en önskan om att mer detaljerade befintliga data om personer görs tillgängliga för forskning. Statistiska centralbyrån (SCB) har data om alla folkbokförda individers födelseland samt föräldrarnas och i viss utsträckning även mor/farföräldrars födelseland. I dagsläget är data om födelseland från SCB aggregerade till vissa områden istället för enskilda länder för att minska risken för identifiering av enskilda individer. För att forskare ska få data med bättre upplösning behöver man lämna godkännande från etikprövningsnämnd.

Intervjuade forskare har också föreslagit uppbyggnad av en kunskaps- och resursbank som kan fungera som infrastruktur för rasismforskning. Här skulle empiriska och teoretiska resultat från skilda forskningsprogram kunna samlas på ett ställe, till nytta för forskare, myndigheter, företag och beslutsfattare. Förslaget knyter an till bredare frågor om spridning av forskningsresultat.

I bilaga 3 finns en sammanställning i punktform över svaren, grupperade och ej ordagrant återgivna. Forskarnas förslag och kommentarer diskuteras också i avsnittet om kunskapsluckor och forskningsbehov i slutet av denna rapport.

Resultat av litteratursökning

Sökning av litteratur visade liknande mönster oavsett vilken sökmotor eller katalog som användes. Sökning på kombination av termerna ”rasism” och ”arbetsmarknad” resulterade i få publikationer. Då ”rasism” byttes mot ”diskriminering” blir antalet publikationer fler. När sökningar gjordes på termerna ”islamofobi” eller ”afrofobi” i kombination med ”arbetsmarknad” hittades inga publikationer.

Det låga antalet publikationer som hittades vid sökningar i litteraturlagrar ska inte tolkas som att forskning inte görs eller publiceras utan att forskarna använder andra kombinationer av termer. Med andra ord kan inte de i regeringsuppdraget angivna termerna användas som enda grund för urval av relevanta publikationer, utan litteratur bör sökas med en uppsättning termer och formuleringar. Förutom sökningarna har därför en utgångspunkt varit senare års forskningsöversikter och litteraturöversikter, enligt nedan kompletterat med tips från aktiva forskare för att identifiera relevant litteratur.

När det gäller den empiriska litteraturen om etnisk och/eller religiöst motiverad diskriminering på arbetsmarknaden konstaterades att det fanns nyligen publicerade, relevanta forsknings- och kunskapsöversikter vilka presenteras senare i kartläggningsrapporten. Därmed gjordes inte en total genomgång av befintlig forskningslitteratur. Den sammanfattning av litteratur om diskriminering på arbetsmarknaden som presenteras i denna rapport baseras på de befintliga kunskapsöversikterna i kombination med en inventering av senare publicerat material.

Bibliometri

Sökningarna i Vetenskapsrådets databas gjordes genom att leta efter nyckelord i titel, författarnas nyckelord, de nyckelord som läggs till av Web of Science (KeywordPlus) och abstract.

För sökning 1 (se metod) blev resultatet endast 259 artiklar. Mellan 1992 och 2006 publicerades mellan 2 och 6 artiklar per år enligt denna sökning, därefter varierar antalet mellan 5 och 12 per år. Ingen av de funna artiklarna hade någon svensk författaradress. Sökning 2 gjordes som komplement till sökning 1 för att se vilken skillnad bytet av sökord gav. Resultatet för sökning 2 var 4415 artiklar varav 87 artiklar med svensk adress. Manuell genomgång av dessa artiklar visade att 45 av dessa inte var relevanta. Från detta dras slutsatsen att en stor andel av de 4415 artiklarna i sökning 2 troligen inte heller är relevanta för kartläggningen.

Vid sökningarna därefter efter termerna ”islamofobia” och ”afrofobia” i kombination med ”labour market” och liknande begrepp gav den första termen gav en träff den senare noll.

Det mycket låga antalet artiklar gjorde att en bibliometrisk analys av forskningsområdet rasism och arbetsmarknad inte kunde genomföras. Vetenskapsrådets databas innehåller för närvarande nästan 50 miljoner publikationer. Att antalet artiklar som hittades med hjälp av söktermerna är så lågt kan bero på en kombination av flera faktorer:

- (i) Artikelförfattarna använder huvudsakligen andra termer än de som användes för sökningen.
- (ii) Denna typ av forskning publiceras huvudsakligen i andra kanaler än de som ingår i Web of Science (till exempel i monografier, antologier eller lokala/regionala tidskrifter).
- (iii) Forskningsintensiteten inom detta område är låg.

Vilka finansierar eller utför forskning om rasism och arbetsmarknad?

Forskningsstöd

Forskning inom ramen för kartläggningen kan finansieras både genom externt forskningsstöd från olika finansierare, internationella såväl som nationella, men även genom lärosätens egna basanslag. I denna rapport fokuseras på tre stora forskningsfinansierare som är relevanta för området: Forte, Riksbankens Jubileumsfond och Vetenskapsrådet som ger forskningsstöd av olika form. Vid genomgången av forskningsstöd har det blivit tydligt att de i uppdraget angivna begreppen rasism och arbetsmarknad inte används i kombination. Därför har en stor del av genomgången av forskningsprojekt skett manuellt och då har även andra relevanta begrepp kunnat användas, enligt beskrivningen ovan i avsnittet litteratursökning.

Utlysningar under perioden 2010 – 2016 vid Forte, Riksbankens Jubileumsfond och Vetenskapsrådet

Forte

Forte har varje år en öppen utlysning inom hela sitt ansvarsområde: hälsa, arbetsliv och välfärd. Där har forskare fritt kunnat formulera sina forskningsfrågor. Forte har även haft en programutlysning 2016 där Arbetsliv och IMER (internationell migration och etniska relationer) var två teman i utlysningen.

2006 beviljades Fortecentret Institutet för forskning om migration, etnicitet och samhälle (Remeso), Linköpings universitet, ett tioårigt anslag.

Genomgång av beviljade projekt- och programstöd under perioden 2010 – 2016 resulterar inte i några beviljade ansökningar som helt passar in i beskrivningen av uppdraget, det vill säga forskning om rasism på arbetsmarknaden. Dock finns en handfull projekt som tangerar området. Exempel på ett sådant är ”Invandrades ökade problem på arbetsmarknaden och det svenska arbetslivets förändring” som leds av Ryszard Szulkin, Stockholms universitet (2011).

Som en kommentar till resultatet kan sägas att Forte finansierar många projekt som belyser olika aspekter av arbetsmarknaden från arbetsplatsnära forskning om organisatoriska och arbetsmiljöfrågor till övergripande frågor om arbetsmarknadens förändring över tid. Forte finansierar också flera projekt om segregation och integration.

Riksbankens Jubileumsfond

Riksbankens Jubileumsfond stöder forskning inom humaniora och samhällsvetenskap. Medel för program, projekt och infrastruktur för forskning utlyses en gång per år. Förutom dessa ordinarie stödformer har Riksbankens Jubileumsfond riktade satsningar och satsningar som Pro Futura och Flexit.

Genomgång av beviljade ansökningar från 2010 till 2016 resulterar inte i några finansierade projekt som helt passar in i beskrivningen av uppdraget, det vill säga forskning om rasism på arbetsmarknaden. Dock finns ett fåtal projekt som tangerar kartläggningens område. Ett exempel på projekt som kan falla inom kartläggningens avgränsningar är ”En grundläggande motsättning? Invandrade arbetare och främlingsfientlighet i svenska arbetarfackföreningar” som leds av Anders Neergaard, Linköpings universitet (2016).

Vetenskapsrådet

Av Vetenskapsrådets stöd- och bidragsformer är det projektbidrag inom humaniora och samhällsvetenskap som främst var tillämpligt för forskning inom ramen för kartläggningen under perioden 2010 – 2016. Syftet med fria projektbidrag är att forskare ska ha frihet att själva formulera forskningsidé, metod och utförande, samt att lösa en definierad forskningsuppgift inom en begränsad tid.

Vid genomgång av beviljade bidrag under perioden 2010 – 2016 identifieras inga projekt som helt passar in i beskrivningen av uppdraget, det vill säga rasism på arbetsmarknaden, men det finns ett fåtal projekt som tangerar området. Ett exempel på relevant projekt är ”Jämlika arbetsplatser i en ojämlig värld. En studie av vad som främjar könsmissig och etnisk jämlikhet på svenska arbetsplatser.” under ledning av Kristina Boréus, Stockholms universitet (2010).

Vetenskapsrådets riktade utlysning om rasism 2016

På regeringens uppdrag utlyste Vetenskapsrådet 2016 i samråd med Forte ett forskningsprogram om rasism omfattande 20 Mkr per år i fyra år.

92 ansökningar kom in till Vetenskapsrådet och av dessa beviljades 17 bidrag. De beviljade bidragen omfattar ett brett spektrum av samhällsvetenskaplig och humanistisk forskning med inriktning på frågor om rasism: psykologi, sociologi, juridik, studier av offentlig förvaltning, medievetenskap, tvärvetenskapliga studier inom samhällsvetenskap, övrig annan samhällsvetenskap, historia, bildkonst och kulturstudier.

De frågeställningar som behandlas är: Sociala medier som möjlighetsstrukturer för attacker mot flyktingboenden, utforskande av metoder att mäta diskriminering; antisemitism i Skandinavien ur ett längre historiskt perspektiv; domstolen som arena för kamp mot och om rasism; illustrationer av människan som art och ras i vetenskapliga publikationer från 1800 till nutid; intersektionella och historiska perspektiv på judiska kvinnors liv i Sverige; rasism inom hälso- och sjukvården; empatin och föräldrars roll i utvecklingen av ungdomars invandrarfientliga åsikter; rasialisering av Sverige; offer för rasism; polisbevakningen av rasmässigt motiverade brott i Sverige; våldsbejakande rasism, derasifieringsstrategier i olika länder; xenofobi bland svenska polisstudenter; invandrade mödrar och rasifierade barn; etnografier om antirasism; interaktiv rasism på internet. En del av frågeställningarna är relevanta för kartläggningen av forskning om rasism på arbetsmarknaden och kan ge intressanta resultat framöver. Ett exempel på projekt är ”Metodologiska laboratorier – hur skapa etiskt och vetenskapligt hållbara metoder att mäta diskriminering på grund av etnicitet, hudfärg och religion?” som leds av Edda Manga vid Mångkulturellt centrum.

Enligt forskningspropositionen 2016/17:50 *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft* som beslutades av riksdagen den 6 april 2017, kan programmet om rasism framöver inordnas i det nationella forskningsprogrammet om migration och integration.

Forskningsmiljöer

Forskning om rasism respektive arbetsmarknad sker i dagsläget inom olika ämnesområden. Forskningen bedrivs både vid lärosätens institutioner samt vid institut och centrubildningar. Resultatet av kartläggningen av centrala forskningsmiljöer finns listade i bokstavsordning och beskrivna i bilaga 4. Urvalet har begränsats till miljöer vars fokus tydligt kopplar till kartläggningens tema. Utöver de nedan nämnda miljöerna finns miljöer med annat huvudfokus men där forskare ingår som bedriver forskning inom kartläggningsuppdragets tema.

AKTUELLT KUNSKAPSLÄGE OM RASISM PÅ ARBETSMARKNADEN

Under genomförandet av kartläggningen har det blivit tydligt att avgränsningen mot studier om ”rasism på arbetsmarknaden” inte speglar aktuell forskning i Sverige. En återkommande diskussion vid intervjuer med forskare har handlat om kartläggningens avgränsning samt om användningen av analytiska begrepp som i vissa fall *angränsar* till ”rasism” och i andra fall inte alls hänger samman med en sådan terminologi.

Som konstaterats tidigare i rapporten är rasism ett begrepp med många olika definitioner och som kan utgå från olikartade teoretiska utgångspunkter. Litteraturgenomgången såväl som intervjuerna ger vid handen att förekomsten av en eventuell rasism på arbetsmarknaden i den empiriska forskningen främst studeras i kontexten eventuell etnisk och/eller religiös diskriminering. Begreppet rasism förefaller inte alls förekomma i vissa forskningsfält. Till exempel har nationalekonomiska och sociologiska studier i det här sammanhanget fokuserat på beteenden, här uttryckt som en eventuell förekomst av diskriminerande handlingar, snarare än till exempel attityder. När forskning å andra sidan genomförts i Sverige om rasismen som sådan, och i en mera generell mening, så har det inte främst varit i relation till observerade effekter i samhället (även om sådana studier existerar) utan forskningen har snarare diskuterat rasismbegreppets innehåll och rasismens historiska omvandlingar. Forskning som fokuserar på om och hur människors vardag i arbetslivet påverkas negativt av upplevd gruppstillhörighet brukar i stället samlas under forskning om diskriminering.

Nedanstående översikt behandlar därför inledningsvis begreppet rasism, och viss angränsande terminologi, samt diskriminering i juridiskt perspektiv. Därefter görs en sammanställning av forskningsmetoder och forskningslitteratur som behandlar förekomst av diskriminering på arbetsmarknaden kopplat till religiös och/eller etnisk tillhörighet. Slutligen diskuteras kunskapsluckor och forskningsbehov relaterat till en eventuell förekomst av rasism på arbetsmarknaden.

Rasism och angränsande begrepp

Ordet ”rasism” används på olika sätt i forskning och samhällsdebatt, och kan till exempel referera till medvetna uppfattningar eller omedvetna tankesätt, konkreta handlingar, ideologier eller mera övergripande samhälleliga fenomen. Det existerar ingen entydig definition som på ett enkelt sätt ringar in de olika företeelser som i dagligt tal eller i vetenskapliga sammanhang betecknas som rasism. Som utgångspunkt här används regeringens definition, i den senaste handlingsplanen mot rasism, där man med rasism avser ”uppfattningar om att människor på grund av föreställningar om ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion, hudfärg eller annat liknande förhållande är väsensskilda från varandra och att de därmed kan eller bör behandlas på olika sätt”³.

Begreppen ras och rasism – ursprung och användning

Mångtydigheten gäller även begreppet ”ras” – ett ord med månghundraåriga rötter som i västerländsk historia med tiden kom att avse den biologiska klassificeringen av djur och människor (till exempel: ”Man antager [...] sex [...] Människoraser”, Sundevall, *Lärobok i zoologien*, 1835). Användningen av detta biologiska rasbegrepp kulminerade med rasbiologin och den så kallade vetenskapliga rasismen under decennierna kring sekelskiftet 1900 och låg därefter till grund för Nazitysklands ras- och folkmordspolitik liksom för rasmässigt motiverat segregationstänkande och invandringsrestriktioner i en rad länder inklusive Sverige. Efter andra världskriget kritiserades de nazistiska rasläror och även rasbegreppet som sådant, bland annat i officiella uttalanden under 1950- och 1960-talen från forskargrupper som samlats av Förenta Nationernas vetenskapliga organ Unesco⁴. Det tidiga 1900-talets rasläror – vi kan kalla dem den ”klassiska rasismen”⁵ – förklarades nu vara både orättfärdiga och ovetenskapliga. Den internationella konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering, undertecknad av Sverige 1966, fastslog i sin svenska version ”att varje lära om överlägsenhet på grund av olikheter mellan raser är vetenskapligt falsk, moraliskt fördömlig, socialt orättvis och farlig”⁶.

Det är värt att poängtera att både ”rasism” (ett ord som började spridas internationellt under 1930-talet) och ”ras” varit omtvistade begrepp under lång tid. Utgångspunkterna för rasbiologins teorier började ifrågasättas

redan under 1920-talet, och den amerikanske idéhistorikern Jacques Barzun konstaterade några år senare att bland de ord som kan stå för i stort sett vad som helst "kan ordet 'ras' göra anspråk på att vara det vanligaste, det mest tvetydiga och det mest explosiva. [...] Ingen enighet tycks råda, om vad ras egentligen betyder"⁷. Idag är det få som bestrider den vetenskapliga meningslösheten med att dela in mänskligheten i "raser", eller att se "ras" som annat än tidsbestämda och föränderliga sociala konstruktioner – dock är det något som ändå "finns". Eller med den franska sociologen Colette Guillaumins ord: "ras existerar inte, – men det dödar människor"⁸.

Skillnader mellan svenskt och internationellt språkbruk

"Ras/race" har som framgår av den ovan citerade konventionen om rasdiskriminering fortsatt att användas i vissa internationella sammanhang, men med en betydelseförändring bort från det äldre, biologiska rasbegreppet. I USA, där "race" exempelvis ingår i frågeformulären för de återkommande folkräkningarna, betonar censusbyrån att "raskategorin" avser "a social definition of race recognized in this country and not an attempt to define race biologically, anthropologically, or genetically"; "Unlike information such as age, education, or other easily quantifiable concepts, racial and ethnic identity is a fluid and mutable self-identified construct, which can change across time, experience, context, and other factors."^{9,10}.

I svenskt språkbruk har ordet "ras" mer eller mindre utmönstrats som vetenskapligt begrepp och även i vardagsspråket. Formuleringarna i Nationalencyklopedins artikel om "Ras" är karakteristiska. Där framhåller antropologen Jan Ovesen och genetikern Ulf Pettersson att människor är "extremt lika varandra ur genetisk synvinkel" oavsett varifrån de kommer. Och de konstaterar att det visserligen finns stora utseendemässiga skillnader inom arten *Homo sapiens*, "men eftersom skillnaderna varierar kontinuerligt och det inte finns några distinkta gränser är det varken möjligt eller meningsfullt att dela in människan i ett begränsat antal raser"¹¹. En statlig utredning förslög nyligen att ordet "ras" i svenska lagtexter när så är möjligt ersätts av "föreställningar om ras"¹².

De skiftande användningarna av begreppet "ras" måste alltså ses i sina historiska och lokala sammanhang. Medan den svenska Nationalencyklopedin fokuserar texten om "ras" på kritiken mot ett förlegat biologiskt rasbegrepp, diskuterar den amerikanska censusbyrån en socialt konstruerad förståelse av "ras" som egentligen inte har med biologi att göra, även om till exempel utseende kan påverka den självförståelse av "rastillhörighet" som folkräkningarna avser att mäta. Dessa olika infallsvinklar är talande för en svensk respektive nordamerikansk språkkontext, men har även relevans för olikheter vad gäller nutida svenska forskningsparadigm. Å ena sidan tar flera forskare som tillfrågats i samband med denna rapport avstånd från begreppet "ras" (såsom varande ett ovetenskapligt begrepp), och vissa menar även att de därmed inte forskar om "rasism" på arbetsmarknaden, utan om fenomen som "integration", "segregering", "diskriminering" och så vidare. Å andra sidan finns forskare som tvärtom vill lyfta fram ett socialt konstruerat rasbegrepp även på svenska, och som menar att väsentliga aspekter av den olikhet i behandling, som människor i dagens Sverige utsätts för, går förlorad utan begreppet "ras". "Ras" – i denna bemärkelse – kan då syfta på sociala kategoriseringar som sker utifrån synliga fysiska skillnader, till exempel hudfärg, och utifrån människors föreställningar om dessa skillnader¹³. Föreställningarna, i sin tur, kan inte sällan ledas tillbaka till en äldre idévärld med spår av rasbiologins och den koloniala tidens tankefigurer.

Angränsande begrepp

Rasialisering och rasifiering

Begreppet *rasialisering*, eller på svenska ofta *rasifiering*, har använts bland sociologer sedan 1970-talet för att snarare än att fokusera på ett tvetydigt rasbegrepp lyfta fram "de processer genom vilka föreställningar om ras konstrueras, får mening och leder till handlingar"¹⁴ – eller annorlunda uttryckt: hur rasegenskaper *tillskrivs* grupper och individer och hur detta i sin tur exempelvis leder till diskriminerande handlingar. Enligt detta synsätt kan även *företeelser* kodas med "ras", det vill säga rasifieras. Kenan Malik framhåller hur "ras" blivit det medium genom vilket alltmer av den politiska debatten filtreras: "Discussions about welfare policy, crime, education or the family are all framed around a debate about race"¹⁵. Man kan invända att den citerade meningen speglar ett engelskt eller nordamerikanskt språkbruk, men om vi tänker oss nyckelbegrepp i den nutida svenska debatten – som "invandrare", "nysvenskar" eller "integration", framgår att mekanismen är densamma: den politiska diskussionen färgas av föreställningar om "de andra". I en svensk kontext har

forskarna Alireza Behtoui och Stefan Jonsson kopplat denna process – som de väljer att kalla just rasifiering – till institutionell rasism eller ”strukturell diskriminering på grundval av ras, kultur och härkomst”:

[...] personer som inte svarar mot den gällande normen utesluts. De särbehandlas negativt, drar till sig blickar, ibland också misstankar och fördomar, får sämre jobb och stängs ute i bostadsköerna. För att rättfärdiga denna bortstötning tillskrivs de avvikande en särart, en kulturell identitet, en rasmässig kvalitet, enligt vilken dessa individer inte låter sig inordnas i den egna gemenskapen. Detta är rasifieringens process.¹⁶

Institutionell och strukturell rasism

Institutionell eller *strukturell rasism* – ordvalen varierar – är begrepp som avser fånga in att rasism inte endast är en företeelse på individnivå, det vill säga människor emellan, utan kan genomsyra en organisation, en sektor som bostads- eller arbetsmarknaden eller skolan, eller ett helt samhälle. Med detta synsätt är det inte avsikten bakom en individs fördomsfulla yttrande eller diskriminerande handlingar (intentionell och/eller ideologisk rasism) som står i centrum, utan snarare hur den sammanlagda effekten av en mängd enskilda yttranden och handlingar formar ett större exkluderande mönster.

I en forskningsöversikt från tidigt 2000-tal kartlade Paulina de los Reyes och Mats Wingborg kunskapsläget kring rasism och diskriminering i Sverige och lyfte där fram ”vardagsrasismen” inom arbetslivet, skolan, rättsväsendet och massmedia¹⁷. De konstaterade att forskningen då visade ”att den systematiska särbehandlingen av invandrade personer och deras barn varken är en tillfällighet eller resultat av enstaka individers illvilja eller okunskap. Diskrimineringen är inte bara ett uttryck för en orättvis ordning utan också en del av människors erfarenheter, förväntningar och strategier i vardagen.” de los Reyes & Wingborg kopplade diskriminering till djupt liggande internaliserade föreställningar både om hur människor förväntas ”vara” utifrån faktorer såsom hudfärg, nationalitet eller religion (jämför resonmenaget om rasifiering ovan) och om hur ett ”normalt” samhälle ser ut. Den ojämlika behandling på till exempel arbetsmarknaden, som forskarna observerat, saknade i många fall ”skälig förklaring” (kompetens, utbildning med mera) samtidigt som studier visade att namnskick, hudfärg eller brytning kunde leda till kränkande behandling. de los Reyes & Wingborgs slutsats – som också belyser begreppet institutionell rasism – var att den systematiska särbehandlingen var resultatet:

[...] av en strukturell ordning som ger vissa individer eller grupper företräde framför andra. När det gäller etnisk diskriminering är kategoriseringar baserade på såväl nationalitet, etnisk tillhörighet, kulturell bakgrund eller religion, som utseendemässiga drag som hår och hudfärg centrala markörer. Att säga att diskriminering är strukturell innebär att den utgör en bärande princip för hur relationer mellan människor formas i dagens samhälle och även för hur resurser, inflytande och makt fördelas mellan individer och grupper av individer. [Det är nödvändigt] att förstå diskriminering inte bara utifrån skillnader i materiella levnadsvillkor utan också i ljuset av en ideologiproduktion som rangordnar människor utifrån nationalitet, etnisk bakgrund, kulturell tillhörighet eller föreställningar om ras.¹⁷

Perspektivet blev vanligt också i officiella svenska sammanhang, såsom i regeringens direktiv 2003 till en utredning om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet:

Med strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet avses [...] regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för etniska eller religiösa minoriteter att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten av befolkningen har. Sådan diskriminering kan vara synlig eller dold och den kan ske avsiktligt eller oavsiktligt.¹⁸

Begreppet institutionell rasism har fördelen att inte fastna i frågan om en enskild person ”är” rasist eller inte, för att i stället uppmärksamma hur individer kan agera – medvetet eller omedvetet – efter rasistiska sedvanor och rutiner: ”Med institutionell rasism flyttas fokus från vad rasism är till hur rasism görs”². Samtidigt har begreppet mött invändningar. Exempelvis menar den brittiske sociologen Ali Rattansi att institutionell rasism visserligen har fyllt en viktig funktion för att lyfta fram de systematiska skevheterna i västerländska samhällen, men att perspektivet i praktiken också kommit att förenkla och fördunkla. Det individuella ansvaret osynliggörs när till exempel polisvåld förklaras med rasism inom ”organisationen”, och när man inte uppmärksammar att graden av rasism, liksom strävan efter likabehandling, kan variera från person till person bland anställda inom myndigheter och företag. Forskningsinriktningen har också, menar Rattansi och andra kritiker, tenderat att fokusera på rasism på bekostnad av andra hierarkiska ordningar, framför allt genus- och klasstruktur⁵.

Den sistnämnda kritiken kan ses i ljuset av att sociologer ofta studerat *samspelet* mellan olika former av kategoriseringar och hierarkier baserade på exempelvis etnicitet/ras, kön, klass, religion och

funktionsvariationer. Det finns dessutom ett ökande akademiskt intresse för *intersektionalitetsstudier* som bland annat undersöker hur särbehandling och förtryck kan uppstå just i detta samspel^{19,20}. Här kan också nämnas framväxten av *kritiska vithetsstudier* som lyfter fram ”hur rasism och diskriminering formas kring en normerande vithet, det vill säga idén om att vita människor utgör en specifik grupp med särskilda, ofta eftersträvansvärda, egenskaper”^{21,22}.

Nya former av rasism?

Ett genomgående tema i de senaste decenniernas forskning om rasism är konstaterandet att rasismen existerar både som tankefigur och praktik, trots att den biologiska rasismen sedan lång tid saknar vetenskapligt stöd. Det är inte ens så att rasismens uttryck – vad som ovan betecknats exempelvis som rasifiering, diskriminering på etnisk grund eller institutionell rasism – behöver anspela explicit på den klassiska rasismens begreppsapparat för att definieras som rasism: mycket få utanför extremisternas led hänvisar idag till teorier om ”rasers olika värde” eller använder ens benämningen ”ras”. Rasismen fortsätter att existera, menar många forskare, helt enkelt därför att den inte står och faller med den rasbiologiska underbyggnaden eller med ordet ”ras” (jämför regeringens definition i början av detta avsnitt). Rasism – enligt en sådan nutida förståelse – kan i stället handla om hur föreställningar om ”de andras” kulturella tillhörighet, invandrarskap, religion eller utseende leder till samma slags hierarkier och uppdelningar som tidigare den klassiska rasismens. Ofta är det också samma grupper som under den klassiska rasismens epok som nu pekas ut som annorlunda och drabbas av diskriminerande särbehandling.

För att markera rasismens förändringar under efterkrigstiden används numera uttryck som *neo-rasism/nyrasism*, *rasism utan raser*, *differentiell rasism* och *kulturrasism*^{23,24}. Som det sista begreppet antyder har inte minst en statisk version av ”kultur” i nutida rasistisk diskurs blivit ett substitut för ”ras”. ”Kulturell tillhörighet” är det sorterande rastret, och ”kulturer” bör hållas åtskilda: ”Vad som igår hette rashierarkier kallas idag kulturskillnader. Eftersom kulturgränserna för många västerlänningar sammanfaller med nationens eller den europeiska gemenskapens gränser, är det den utomeuropeiska invandringen som utgör problemet, vilket betyder att alla de frågor som tidigare påstods gälla ’rasen’, numera sorterar under rubriken ’invandring’”¹⁶. Den klassiska rasismens och kulturrasismens gemensamma nämnare, menar historikern George Fredrickson, är essentialismen, det vill säga föreställningen att individen bär på inneboende och oföränderliga egenskaper som har med dennes grupptillhörighet att göra. Rasismens kärna är alltså inte den klassiska rasismens biologiska determinism som sådan, ”but the positing, on whatever basis, of unbridgible differences between ethnic or descent groups – distinctions that are then used to justify their differential treatment”²⁵.

I Sverige har teorierna om nyrasism och kulturell rasism med tiden blivit ett officiellt synsätt. Den definition av rasism som citerades inledningsvis, och som ingår i regeringens handlingsplan mot rasism, fortsätter: ”Att betrakta kulturer som oföränderliga och oförenliga och individers kulturella tillhörighet som oföränderlig och nedärvd, såväl som att anse att olika kulturer inte kan samexistera, har kommit att bli uttryck för rasism i dag.” I texten betonas därefter förekomsten av strukturell rasism och att rasistiska handlingar kan ske omedvetet³. Man bör notera att regeringen här formulerar vissa av flera möjliga perspektiv på rasism. Bland brittiska akademiker fördes redan på 1980- och 1990-talen en diskussion om rasismforskningens ”konceptuella inflation” och exempelvis om rasism framförallt skulle ses som en ideologi^{26,27}. Statsvetaren Anders Hellströms nyutkomna kunskapsöversikt visar att nutida rasismbegrepp ofta har en bredare räckvidd och fokuserar mer på samhällsförhållanden än individer, jämfört med tidigare perspektiv som likställde rasism med den klassiska biologiska rasismen. Och även om dessa senare betraktelsesätt på många sätt är rimliga kan de också – lyder en vanlig invändning – göra ”rasism” till ett oprecist och urvattnat begrepp².

Man kan samtidigt konstatera att den föränderliga synen på vad rasism är inte enbart präglad de senaste årens historiska och samhällsorienterade forskning. Även socialpsykologiska studier, som undersöker individens samspel med sin omgivning, har observerat att den uttalade och medvetna rasismen i många länder minskat över tid och ersatts av subtila former av rasism vars konsekvenser ändå inte skiljer sig från den klassiska och explicita rasismen. Med begrepp som *aversive racism* (ungefär obehagsrasism) och *implicit racism* vill man fånga in hur ”moderna” individer som anser sig vara fördomsfria och bejaka jämlikhetsideal ändå kan bära på internaliserade obehagskänslor inför ”de andra” vilket yttrar sig i omedvetna fördomar och diskriminerande handlingar²⁸.

Forskning om specifika grupper utsatthet

Rasism definieras inte bara olika, utan är också ett övergripande begrepp som kan brytas ned efter sina specifika yttringar. Vilka samhälleliga, sociala eller psykologiska mekanismer som är i rörelse kan variera efter den grupp – eller riktigare föreställningarna om den grupp – som rasismen riktas mot. Forskning om *antisemitism* i Sverige har en relativt lång historia^{29,30}, medan svensk *afrofobi*, *antiziganism/antiromanism* och *islamofobi* börjat studeras mera ingående först under senare år^{1,31-34}. I Brottsförebyggande rådets (BRÅ) kartläggningar av hatbrott, liksom i regeringens handlingsplan mot rasism, används övergripande definitioner för de olika formerna av rasism. BRÅ varierar dem endast i den meningen att beteckningen på den grupp som omfattas av respektive definition byts ut. Exempelvis beskrivs antisemitism som ”rädsla för, fientlighet eller hat mot judar och judendom som aktiverar en reaktion mot judendomen, judisk egendom, dess institutioner eller den eller dem som är, eller uppfattas vara, judar eller representanter för judar” och afrofobi på motsvarande sätt som ”rädsla för, fientlighet eller hat mot svarta personer och som aktiverar en reaktion mot afrosvenskar, deras egendom, institutioner eller den eller dem som är, eller uppfattas vara, afrosvenskar eller representanter för afrosvenskar”³⁵. I den senaste statistiken redovisar BRÅ dels ”främlingsfientliga/rasistiska hatbrott” i allmänhet, dels de separata kategorierna afrofobiska, antiromska, antisemitiska, islamofobiska och kristofobiska hatbrott samt ”andra antireligiösa hatbrott”, hatbrott mot sexuell läggning och transfobiska hatbrott. På liknande sätt nämner regeringen afrofobi och fyra andra varianter av rasism, och anger att man ”använder dessa begrepp i betydelsen ideologier, uppfattningar eller värderingar som ger uttryck för fientlighet mot afrosvenskar, judar, romer, muslimer eller samer”³.

Som framhålls i en kunskapsöversikt om afrosvenskars situation i dagens Sverige är emellertid olika former av rasism och diskriminering inte enkelt jämförbara: ”Varje kategori har sin egen historia och sin egen logik.” I rapporten kopplas nutida afrofobi till en specifik global historia som inkluderar den transatlantiska slavhandeln, rasbiologin och officiellt sanktionerad rassegregation riktad mot personer kategoriserade som svarta. Detta får konsekvens också för begreppet afrofobi, som i rapporten syftar på ”fientlighet mot människor som har sitt ursprung i subsahariska Afrika och som tillhör den afrikanska diasporan. Denna fientlighet kan ta sig uttryck i verbala kränkningar, rumsliga utestängningar och fysiska angrepp liksom i rasdiskriminering på arbets- och bostadsmarknaden”³¹.

Diskriminering

Som betonats tidigare i denna rapport är begreppet ”rasism” ofta frånvarande i den svenska forskning som vi ändå bedömer vara relevant för uppdraget att kartlägga forskningsläget kring ”rasism på arbetsmarknaden”. Vi utgår från att rasism på arbetsmarknaden *kan uttryckas* i form av diskriminering, och en målsättning har därför varit att ringa in den forskning som undersöker diskriminering på etnisk eller religiös grund. Detta motiverar också en diskussion om begreppet diskriminering, både i juridisk mening och vad avser diskriminering som fenomen på en arbetsmarknad.

En förenklad beskrivning av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Begreppet kan, enligt Diskrimineringsombudsmannen, i bred bemärkelse omfatta händelser eller kedjor av händelser som någon upplevt som kränkande, missgynnande, rasistiska, orättvisa, ojämlika eller liknande. Det finns dock ofta skillnader mellan de juridiska definitionerna av diskriminering och vad personer kan uppleva som diskriminerande. När det gäller kopplingen mellan rasism och diskriminering så är det diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning som kan kopplas till rasism.

Uttryck för diskriminering på arbetsmarknaden

Arbetsmarknadens funktionssätt påverkas av institutioner och regelverk, som bestämmer och reglerar anställning och lönesättning, samt av olika slags arbetsmarknadsförsäkringar. Medan arbetsutbudet påverkas av utbildningssystem, befolkningstillväxt och migration, bestäms efterfrågan av arbetsgivarnas värdering av individers produktiva kapacitet.

Om arbetsgivare och alla som är inblandade i rekrytering, befordringsbeslut, lönesättning, personalneddragningar endast utgår från individers produktivitet, skulle alla skillnader i löner, sysselsättning och befattning kunna knytas till denna individuella produktivitet. Använder man Kenneth Arrows definition av diskriminering på arbetsmarknaden, förekommer diskriminering *när individer med samma produktiva kapacitet*

behandlas olika på grund av kön, etnicitet, hudfärg, hårfärg, religiös tillhörighet och så vidare. Därmed kommer man att vid diskriminering att observera skillnad i löner och sysselsättning mellan tillsynes identiskt produktiva anställda³⁶.

Diskriminering kan förekomma då beslutsfattare i anställning eller befordringsprocessen (även medarbetare eller kunder) favoriserar individer tillhörande en grupp framför individer tillhörande andra grupper utan att detta har något som helst att göra med personernas produktivitet. Detta kan relatera till att arbetsgivaren hyser motvilja (animositet) mot vissa grupper eller individer. Beckers teori från 1957 benämner detta *preferensdiskriminering*. Hur sådana preferenser kommer tillstånd lämnas däremot utanför analysen. Det måste betonas att Becker utvecklade sin teori i en specifik kontext som präglades av tydliga rasistiska inslag i det amerikanska samhället.³⁷

En annan källa till diskriminering kan vara bristande förmåga att bedöma eller bristfällig information om individers produktivitet vilket kan leda till att beslutsfattare använder sanna eller föreställda gruppstatistiska för att rangordna individer som antas tillhöra olika delpopulationer som identifieras genom namn, utseende, tal, klädsel och så vidare. Här talar man om *statistisk diskriminering*. På detta sätt återspeglar skillnader i löner eller sysselsättning mellan grupper skillnader i föreställningar om gruppernas genomsnittliga produktivitet. Individer som är atypiska får sämre/bättre utfall i förhållande till vad som är motiverat av deras egen faktiska produktiva förmåga.^{36,38}

När korrekt gruppinformation inte finns lätt tillgänglig, finns det risk att beslutsfattare använder sig av information som innehåller bias/partiskhet till nackdel för individer tillhörande vissa grupper. Om så är fallet, kan man prata om "Error Discrimination"³⁹. I social identitetsteori diskuteras in-grupp favorisering då individer behandlar medlemmar i inom en grupp fördelaktigare än individer som inte tillhör gruppen⁴⁰.

I de fall som nämnts ovan har man utelämnat orsakerna till varför olika typer av bias kan förekomma. Historiska, eller/och samtida stigmatisering och stereotypifiering av grupper av individer är en källa till bias. Dessa kan uttryckas explicit, de kan vara inbyggda i strukturer och normsystem i samhället eller botten i implicita attityder som formas när olika grupper synliggörs eller osynliggörs i olika sammanhang. Detta innebär att gruppskillnader som inte går att härleda från skillnader i produktivitet måste ledas tillbaka till de fall av bias vi har nämnt här.

Diskriminering i juridisk mening

För diskriminering i juridisk mening spelar Diskrimineringslagen (2008:567) en central roll. Fokus i detta avsnitt kommer därför att ligga på innebörden av begreppet diskriminering enligt diskrimineringslagen. Det finns dock andra regelverk, både internationella och svenska, som också spelar en viktig roll i sammanhanget och som därför kort ska omnämnas.

Internationell rätt och regeringsformen

Principen om att alla människor är lika i värde och rättigheter ligger till grund för de flesta internationella konventioner till skydd för de mänskliga rättigheterna, och skyddas uttryckligen bland annat i artikel 1 i FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

För svensk rätt spelar EU-rätten en central roll. Icke-diskrimineringsprincipen har en stark ställning inom EU-rätten och EU-medlemskapet innebär att Sverige är skyldigt att lojalt genomföra och tillämpa EU-rätten. Förbudet mot diskriminering på grund av kön har en lång EU-rättslig historia. Sedan EU 1999 också fick kompetens att lagstifta om förbud mot diskriminering på andra grunder än kön, nämligen ras, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder har ett omfattande regelverk vuxit fram. När det gäller den tematik denna rapport fokuserar på finns det anledning att särskilt nämna två direktiv, nämligen direktivet om ett allmänt ramverk för likabehandling i arbetslivet⁴¹ och direktivet som genomför principen om likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung⁴². Ramdirektivet för likabehandling i arbetslivet tar sikte på att motverka diskriminering på grund av religion eller annan övertygelse, funktionsnedsättning, ålder och sexuell läggning i arbetslivet. Direktivet som genomför principen om likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung tar enbart sikte på att motverka diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung. Tillämpningsområdet för det senare är dock mycket vidare och vid sidan av arbetslivet ska diskrimineringen motverkas inom samhällsområdena socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård; sociala förmåner; utbildning och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder.

Utgångspunkten är att den svenska diskrimineringslagen uppfyller EU-rättens krav. Innebörden av en svensk bestämmelse kan dock på grund av den svenska skyldigheten att tillämpa EU-rätten komma att ändras om exempelvis EU-domstolen ändrat/utvecklat innebörden av en EU-rättslig bestämmelse.

Den viktiga principiella utgångspunkten om alla människors lika värde som ligger till grund för alla diskrimineringsförbud kommer också till uttryck genom ett antal bestämmelser i den svenska grundlagen. I 1 kap. 2 § Regeringsformen (RF) anges att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. Enligt detta målsättningsstadgande ska det allmänna verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället. Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder och andra omständigheter som gäller den enskilde som person. Till detta kommer att domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter i sin verksamhet enligt 1 kap. 9 § RF ska beakta allas likhet inför lagen samt iakttäcka saklighet och opartiskhet. Bestämmelsen tar också sikte på när dessa organ agerar som arbetsgivare. Kraven på saklighet och opartiskhet ska tillämpas vid beslut som rör anställning. Var och en är också enligt regeringsformen gentemot det allmänna tillförsäkrad religionsfrihet det vill säga frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion (2 kap. 1 § 6 p RF). Ett direkt skydd mot diskriminering framgår också av 2 kap. 12 § RF enligt vilken lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon missgynnas därför att han eller hon tillhör en minoritet med hänsyn till etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande eller med hänsyn till sexuell läggning.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen skiljer sig från regeringsformens bestämmelser på så sätt att den tar sikte på alla aktörer inom respektive samhällsområde oavsett om de är offentliga organ eller inte.

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (1 kap. 1 § DiskL).

Diskrimineringsgrunder av betydelse för kartläggningen

Begreppet ras finns inte i regeringsformen eller i diskrimineringslagen. En genomgång av utvecklingen av synen på rasbegreppet i lagstiftningen finns i Statens offentliga utredning Ett utvidgat straffrättsligt skydd för transpersoner med mera¹². Begreppet finns dock kvar i andra grundlagar och lagar som exempelvis brottsbalkens bestämmelser om Hets mot folkgrupp (16 kap. 8 § BrB) och Olaga diskriminering (16 kap 9 § BrB) och i bestämmelsen om straffskärpning när det gäller hatbrott (29 kap 2 § 7p BrB) och i EU-rätten. Vi återkommer till brottsbalkens bestämmelser senare i detta avsnitt.

När vi nu närmare ska fördjupa oss i innebörden av det juridiska begreppet diskriminering enligt diskrimineringslagen bör diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning ha relevans för frågan om rasism på arbetsmarknaden. Begreppet etnisk tillhörighet avser nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande (1 kap. 5 § DiskL). Med annat liknande förhållande avses också föreställningar om "ras", svepande hänvisningar till uppfattningar om "invandrares" egenskaper, utseende eller bakgrund.⁴³ Begreppet religion och annan övertygelse är inte definierad i lagen. Några exempel på vad som omfattas är åskådningar som buddism, ateism och agnosticism. Däremot omfattas inte till exempel rasistisk övertygelse. Även etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion faller utanför. Inte heller politiska åskådningar omfattas.⁴⁴ Begreppen etnisk tillhörighet och religion anses dock komplettera varandra. I propositionen till diskrimineringslagen anförde regeringen följande;

Regeringen vill i denna del också påminna om att diskrimineringsgrunderna religion eller annan trosuppfattning respektive etnisk tillhörighet kompletterar varandra. Vad som kan uppfattas som ett kulturellt eller traditionellt beteende eller uttryck kan därför i allmänhet antas falla under diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet om det inte anses omfattas av religion eller annan trosuppfattning. Tillsammans täcker de båda diskrimineringsgrunderna ett betydande område och det kan antas i praktiken vara av underordnad betydelse vilken av diskrimineringsgrunderna som åberopas i till exempel en förhandling eller inför domstol.⁴³

Diskrimineringslagen tar inte bara sikte på personer som faktiskt har en viss etnisk tillhörighet, även så kallad associerad eller förmodad tillhörighet omfattas. Ett exempel som nämns i förarbetena är en person som gift sig

och tagit ett namn som associerar till en annan etnicitet än personens egen. Blir personen under de omständigheterna missgynnad på grund av sitt namn kan det vara fråga om diskriminering.⁴⁴

Former av diskriminering

Diskriminering kan ske på olika sätt. Med diskriminering i diskrimineringslagens mening avses sex olika former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera (1 kap. 4 § DiskL). För de diskrimineringsgrunder som står i fokus för den här rapporten är framförallt fyra former av diskriminering av intresse.

Med **direkt diskriminering** avses att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Tre rekvisit kan identifieras i bestämmelsen och samtliga ska vara uppfyllda för att direkt diskriminering ska ha ägt rum. För det första ska någon ha missgynnats. Det innebär att personen ifråga ska ha drabbats av en faktisk förlust obehag eller något liknande av något slag till exempel att ha blivit förbigången i ett anställningsförfarande eller sagts upp från en anställning.⁴³ Missgynnandet måste dock relateras till hur någon annan behandlats eller skulle ha behandlats. Det ska alltså vara fråga om en så kallad jämförbar situation. Visserligen behöver det inte finnas en faktisk jämförelseperson utan en hypotetisk jämförelseperson kan räcka. För att vara jämförbar måste exempelvis meriterna hos den som fått anställningen eller löneförhöjningen vara i huvudsak lika. Vid anställning undersöks utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet för arbetet. Den missgynnade måste visa att han eller hon var den mest meriterade. Lunds Tingsrätt bedömde exempelvis nyligen att en behovsanställd som inte fått förlängd anställning och som inte ville ta kvinnor i hand på grund av religiös övertygelse inte visat att ett missgynnande skett i förhållande till hur någon annan i en jämförbar situation skulle ha behandlats. Det var därmed inte visat att direkt diskriminering ägt rum.⁴⁵ Det tredje rekvisitet som ska vara uppfyllt är sambandet mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden. Det räcker om till exempel religionstillhörigheten är ett av flera skäl bakom missgynnandet. EU-rätten har i detta avseende bidragit med en bevislätnadsregel, bevisbörderegeln, som nu finns i diskrimineringslagen (6 kap. 3 § DiskL). Om den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering kan visa omständigheter som ger anledning att anta att hen har blivit diskriminerad åläggs arbetsgivaren att visa att diskriminering inte förekommit. Arbetsgivaren måste alltså visa att andra skäl låg bakom beslutet som exempelvis att den som fick tjänsten hade särskilda meriter eller annan lämplighet/olämplighet.⁴³ Någon avsikt att diskriminera krävs inte för att diskriminering ska anses ha ägt rum. Det är effekten som står i centrum.

Med **indirekt diskriminering** avses att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med exempelvis viss religion eller viss etnisk tillhörighet. Bestämmelsen ska alltså missgynna personer som tillhör viss grupp.⁴³ Skillnaden för gruppen i förhållande till andra ska vara betydande. Ett exempel är språkkrav som ”en tydlig och korrekt svenska”.^{46,47} Den här typen av krav kan dock godtas om det visar sig att de har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Språkkrav har exempelvis ansetts berättigade för anställning av en bygglovsarkitekt (”god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift”⁴⁶) men inte för anställning av en telefonförsäljare (”tydlig och korrekt svenska”⁴⁷).

Med **trakasserier** avses en arbetsgivares uppträdande som kränker en arbetstagares värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Handlingarna kan vara fysiska, verbala eller något annat som exempelvis kränkande gester.⁴³ Även **instruktion**, det vill säga en order eller en instruktion att diskriminera någon enligt de former som räknas upp i bestämmelsen som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnat ordern eller instruktionen är förbjudet.⁴³

De här beskrivna fyra formerna av diskriminering omfattas av diskrimineringslagens begrepp diskriminering. Därutöver förbjuds arbetsgivare att utsätta arbetstagare för repressalier som exempelvis anmält eller påtalat att arbetsgivaren agerat i strid mot diskrimineringslagen (2 kap. 18 § DiskL). När det gäller trakasserier mellan arbetstagare gäller en utredningsskyldighet för arbetsgivare om hen får kännedom om att en arbetstagare anser sig trakasserad (2 kap. 3 § DiskL).

Diskrimineringsförbudet är som synes inriktat på att en enskild individ diskriminerats. EU-domstolen har dock utvidgat tillämpningsområdet och det kan därmed räcka att en arbetsgivare exempelvis i en annons eller i en intervju klagör att hen inte avser att anställa personer med viss etnisk tillhörighet för att diskriminering ska kunna aktualiseras⁴⁸. Någon specifik person som diskriminerats behöver i sådana fall således inte identifieras.

Vilka samhällsområden omfattas

Diskrimineringsförbudet gäller för flera samhällsområden. Inom arbetslivet (2 kap. 1-4 §§ DiskL) gäller förbudet för arbetsgivare i förhållande till: arbetstagare, arbetssökande, praktikanter och inhyrd arbetskraft. Det innebär att förbudet gäller under hela anställningsförloppet och under alla beslut som fattas under en anställning inklusive avslutande av en anställning.^{43,44}

Det finns ett undantag till diskrimineringsförbudet i arbetslivet som berör de diskrimineringsgrunder som är av särskilt intresse för denna rapport det vill säga religion och annat övertygelse samt etnisk tillhörighet. Undantaget gäller för verkliga och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och där kravet är lämpligt och nödvändigt (2 kap. 2 § 1p DiskL). Tillämpningsområdet för detta undantag är dock mycket snävt. Undantaget får enbart omfatta de yrkeskvalifikationer som är absolut nödvändiga för att utöva verksamheten. Ett exempel är verksamheter som tillhandahåller personliga tjänster åt personer ur en viss etnisk grupp för att främja deras sociala välfärd. När dessa tjänster bäst kan utföras av någon som tillhör samma etniska grupp kan särbehandling vara tillåten⁴³. Ett annat exempel kan röra religiösa sammanslutningar. Sådana bör kunna kräva att den som ska arbeta i funktioner som berör själva religionsutövningen eller som ska företräda verksamheten gentemot allmänheten eller medlemmar bekänner sig till den tro eller religion som utövas.^{43,44}

Diskrimineringsförbudet gäller också inom en rad andra samhällsområden. Flera av dessa berör arbetsmarknaden i mer vidsträckt mening. Förbudet gäller exempelvis arbetsmarknadspolitisk verksamhet och privat arbetsförmedling (2 kap. 9§); start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet (2 kap. 10 §); medlemskap eller medverkan i arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation och förmåner sådana organisationer tillhandahåller sina medlemmar (2 kap. 11 §), socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd (2 kap. 14 §); värnplikt och civilplikt samt annan motsvarande militär utbildning inom försvarsmakten (2 kap. 15 §).

Diskrimineringslagens fokus på enskilda situationer

De bestämmelser vi hittills har diskuterat i diskrimineringslagen tar i huvudsak sikte på enskilda beslut. Bestämmelserna visar under vilka omständigheter det är förbjudet att missgynna en person. Ett antal rekvisit måste vara uppfyllda för att diskriminering ska ha ansetts ägt rum. Det är i allmänhet svårt att styrka att diskriminering skett trots den bevislätnadsregel som nämndes ovan. Diskrimineringsombudsmannen (DO) har samlat de ärenden DO drivit på sin hemsida. Där framgår i vilken mån de har nått framgång i mål om påstådd diskriminering på grund av etnisk tillhörighet och religion.⁴⁹

Aktiva åtgärder

Vid sidan av de bestämmelser som förbjuder diskriminering innehåller diskrimineringslagen också bestämmelser om aktiva åtgärder (kap 3 DiskL). Arbetsgivare ska enligt dessa bestämmelser inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett bland annat etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning. Kapitlet innehåller närmare föreskrifter om hur detta ska gå till.

Brottsbalkens bestämmelser

Brottsbalkens bestämmelser om olaga diskriminering riktar in sig på näringsidkare och anställda av näringsidkare samt anordnare av allmän sammankomst och har begränsad betydelse för frågan om rasism på arbetsmarknaden (16 kap. 9 § BrB). Hets mot folkgrupp regleras i 16 kap 8 § BrB. Brottet aktualiseras när någon i uttalande eller meddelande som sprids hotar eller uttrycker missaktning för folkgrupp eller annan sådan grupp av personer med anspelning på ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, trosbekännelse eller sexuell läggning. Bestämmelsen gäller till skillnad mot diskrimineringslagen inte individer utan kollektivt bestämda grupper.⁴⁴ Även denna bestämmelse torde ha begränsad betydelse för arbetslivet.

Forskning om diskriminering på arbetsmarknaden

Diskriminering av personer med utländsk bakgrund på den svenska arbetsmarknaden har visats ett stort intresse inom forskningsvärlden sedan åtminstone slutet av 1990-talet. Dessförinnan (och till viss del även senare) analyserades ”invandrades ställning på arbetsmarknaden” som ett problem som snarare sammanhänger med de invandrade individerna, deras språk, utbildningsnivå, kultur, attityder och normer.

Störst forskningsunderlag finns relaterat till skillnader i arbetslöshet, sysselsättning och/eller löner. Ett större antal studier analyserar speciellt om diskriminering förekommer i samband med anställning, medan endast några få studier finns om eventuell diskriminering i samband med personalnedskärningar. Ett fåtal undersökningar behandlar könsskillnader för personer med utländsk bakgrund.

Relaterat till specifikt afrofobi finns en kunskapsöversikt publicerad. Sammanställningen bygger på befolkningsstatistik från SCB, hatbrottsstatistik från BRÅ, insamlade diskrimineringsärenden och rättsfall, samt publicerade forskningsartiklar.³¹

Generellt sett kvarstår metodologiska svårigheter när det gäller att sortera ut relativa effekter av till exempel "afrikansk klingande namn" respektive "muslimskt klingande namn", då de använda namnen (Fatima, Ahmed med mera) signalerar både "utländsk bakgrund" och "religionstillhörighet". Liknande gäller för studier som behandlar diskriminering kopplat till ett "sannolikt europeiskt" eller ett "sannolikt icke-europeiskt" utseende, där det inte är klarlagt om implicita eller explicita föreställningar om individers produktivitet är kopplade till föreställningar om religiösa eller etniska grupper, eller en sammanblandning av dessa båda.

På grund av dessa metodologiska svårigheter särredovisas inte resultat för etnisk respektive religiös tillhörighet i denna översikt.

Metoder för att undersöka förekomst av diskriminering på arbetsmarknaden

Forskning om diskriminering bedrivs med kvantitativa såväl som kvalitativa metoder. Kvantitativa studier innefattar till exempel registerstudier och fältexperiment. Registerstudier bygger på databaser som omfattar hela eller stora delar av befolkningen. I vissa fall kompletteras dessa data med uppgifter från andra källor. Fördelen med registerstudier är den stora mängden data som innebär att resultaten är giltiga för hela den population som studeras, antingen genom att data består av stora slumpmässiga urval eller att man täcker in hela befolkningen. De flesta registren kommer från Statistiska Centralbyrån (SCB), men även från till exempel Arbetsförmedlingen. Kvaliteten på data bedöms vara god. Nackdelen med metoden är att databaserna inte innehåller all den information som forskaren anser sig behöva för att analysera om diskriminering förekommer. Data som inte finns i register är exempelvis attityder och självförtroende, som kan spela stor roll vid en anställningsintervju. Resultat från registerstudier kan därför inte ses som direkta observationer av att diskriminering förekommer, utan som mer eller mindre starka *indikationer* på diskriminering. Svenska register innehåller information om befolkningens födelseland men inte data kopplade till etnicitet eller religiös tillhörighet vilket ger en begränsning i vilka frågor som kan undersökas, se vidare avsnitt om "Tillgång till jämlikhetsdata för forskning" nedan.

För att överkomma de problem som finns i registerstudiernas brist på information om olika individuella karaktärssegenskaper har olika typer av rena experiment genomförts. Varianter av fältexperiment är de absolut vanligaste metoderna för att undersöka förekomst av diskriminering vid anställningsförfarande. Vid *situationstest* låter man individpar av arbetssökande söka samma i verkligheten existerande arbete. Fördelen med situationstest är att experimentet avser hela rekryteringskedjan, från en telefonförfrågan om det utannonserade jobbet till en eventuell anställning. Svårigheten är att det inte går att kontrollera att de två individerna i det likvärdiga paret uppför sig identiskt lika när de ringer och när de blir intervjuade. Ett annat problem är den höga kostnaden för att genomföra experimentet. Vid *korrespondenstester* låter man fiktiva par med noggrant matchade ansökningshandlingar söka samma verkligt existerande lediga arbete. Etnicitet signaleras genom de sökandes namn. Denna metod har fördelen att inga verkliga personer är inblandade i experimentet, men experimentet kan följaktligen endast avse chansen att bli kallad till en anställningsintervju och måste därefter avbrytas.

De befintliga kvalitativa studierna bygger till exempel på intervjuer av ett icke slumpmässigt urval av rekryterare, behandlar upplevd diskriminering i olika sammanhang, eller utgörs av analyser av olika former av skriftligt material.

Tillgång till jämlikhetsdata för forskning

I Sverige finns idag statistik över befolkningens födelseland. Men födelseland är endast *en* aspekt av en individs bakgrund och identitet. Det finns inga motsvarande uppgifter baserade på till exempel religiös tillhörighet eller etnisk självidentifikation. Det innebär i sin tur att det till viss del saknas underlag för att mera övergripande studera hur utbildning, sysselsättning eller boende kan påverkas av gruppstillhörighet – till exempel genom etnisk eller annan diskriminering. Avsaknaden av så kallade jämlikhetsdata kan försvåra

arbetet med att undersöka mångfald på en arbetsplats eller att jämföra minoriteters situation i Sverige med motsvarande grupperns levnadsförhållanden i andra länder. Samtidigt är befintliga data över eget och föräldrars födelseland en ganska god uppskattning av hur individen uppfattas av arbetsgivare och andra personer i majoritetsbefolkningen. Arbetsmarknadsdiskriminering baseras på arbetsgivarens *uppfattning* om till exempel en arbetssökandes identitet, oavsett den sökandes egen uppfattning.

I en rapport om afrofobi från Institutet för framtidsstudier beskrivs jämlikhetsdata, eller jämlikhetsstatistik, som ”information om hur olika diskrimineringsgrunder, som till exempel religion eller etnicitet, är fördelade i populationen och hur de samverkar med varandra och indikatorer på livskvalité, social delaktighet m.m. Avsikten med jämlikhetsdata är att undersöka förekomsten och effekterna av diskriminering”³². Författarna argumenterar för insamlande av jämlikhetsdata som inte endast belyser en individs juridiska identitet (medborgarskap, födelseland), utan också vad som benämns social och kroppslig identitet: etnicitet, religion och ”hudfärg (race)”. Insamlingen, menar författarna, bör ske anonymt, efter informerat samtycke och bygga på självidentifikation, det vill säga ”[r]espondentens egna uppfattningar om sin etnicitet, sin hudfärg och religiösa åskådning bör inhämtas och spela en avgörande roll för hur de kategoriseras”^{32,50}.

En poäng med jämlikhetsdata är att kunna skapa en mera konkret och detaljerad bild av diskrimineringens och rasismens landskap, och att kunna skilja mellan olika rasismers specifika yttringar och styrka. Metoden förekommer i flera länder och rekommenderas av internationella organisationer som EU⁵¹. I Sverige har emellertid försök att introducera jämlikhetsdata mött skarp kritik, bland annat med argumentet att metoden är del i en identitetspolitik som snarare förstärker än motverkar ett negativt grupptänkande. Företrädare för vissa etniska grupper har också oroats över paralleller mellan 1900-talets svenska registreringar av till exempel romer och de kartläggningar som etablerandet av jämlikhetsdata skulle innebära. Utan att gå närmare in på denna debatt kan vi ändå konstatera att fältet ”rasism” tycks mera kontroversiellt i Sverige än på många andra håll, och de begrepp som är förknippade med fältet bär på en särskild laddning. I framtidsinstitutets pilotstudie, där metoder för jämlikhetsdata testades, konstaterades att ”[f]rågorna uppfattades inte som särskilt kränkande generellt sett, även om det fanns en viss variation mellan olika respondenter. Frågan som innehöll begreppet ’ras’ upplevdes som betydligt mer kränkande och obehaglig av majoritetssvenskar och personer födda i Europa än av respondenter med annan bakgrund”³².

Diskriminering på arbetsmarknaden: aktuellt forskningsläge

En sammanställning av aktuellt kunskapsläge i Sverige gällande förekomsten av diskriminering av personer som utifrån utseende och/eller namn antas ha ursprung i länder utanför Europa, främst Afrika och Mellanöstern, ger vid handen att diskriminering vid framför allt rekrytering är ett befintligt fenomen. Senare års forskningsöversikter och litteraturöversikter^{31,52-54} ger en samlad bild av att personer som baserat på namn och/eller utseende uppfattas vara födda i länder i Afrika och Mellanöstern missgynnas relativt individer som uppfattas ha svenskklingande namn och ”svenskt” utseende vad gäller sysselsättningsgrad, avkastning på högre utbildning samt löneläge.

En större forskningsöversikt avseende situationen för *utrikes födda* på arbetsmarknaden har publicerats av SULCIS⁵⁴. Här dras slutsatsen att utrikes födda, i synnerhet kvinnor, har en svagare ställning på arbetsmarknaden än inrikes födda. Detta gäller för sysselsättning, arbetslöshet, inkomster och anställningstrygghet. Invandrade från EU15-området (Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien, Storbritannien, Tyskland, och Österrike) och Latinamerika har dock samma sysselsättningsgrad som inrikes födda, medan personer från Afrika och Asien uppvisar en betydligt lägre sysselsättningsgrad. Detta förklaras i rapporten främst av att individer från EU15 invandrar av andra skäl än flyktingskäl, skyddsbehov och familjescäl, och att detta skäl till varför man invandrar är en starkare effekt än ursprungslandet i sig. Jämfört med motsvarande situation i andra europeiska länder så hade gruppen utrikes födda en svagare ställning på svenska arbetsmarknaden, men en positiv trend när det gäller sysselsättningsgraden kunde skönjas från årsskiftet 2010/2011 och framåt.

Diskriminering i arbetssökandefasen

En sammanställning av resultat från nationalekonomiska undersökningar av bland annat diskriminering vid anställningsförfarande publicerades 2015⁵². Sammanställningen visar tydligt på förekomsten av etnisk diskriminering, och författaren drar slutsatsen att de ingående studierna ger stöd för att det rör sig om preferensbaserad diskriminering, vilket innebär att diskrimineringen är ett resultat av animositet. Samtidigt

uppmäntar författaren till aktsamhet innan man drar alltför allmängiltiga slutsatser av rapporten i stort. Underlaget till sammanställningen utgjordes till allra största delen av studier av eventuell diskriminering gentemot personer med arabisk klingande namn (samt en studie med nordafrikanskt klingande namn). Dels innebär detta att man inte tydligt kan urskilja om resultatet av studierna är uttryck för främlings- eller islamfientlighet. Dessutom innebär detta att forskningsunderlag omfattande grupper med ursprung från till exempel Syd- eller Östeuropa, Sydamerika eller Ostasien följaktligen saknades i sammanställningen.

En större forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet publicerades 2012 av det skandinaviska konsultföretaget Oxford Research på uppdrag av DO⁵³. Även här drogs slutsatsen att diskriminering på grund av etnisk och/eller religiös tillhörighet förekommer. Sammanställningen gav vid handen att personer med arabisk klingande namn blir kallade till arbetsintervju i betydligt lägre grad än personer med svensk klingande namn, och att personer från Mellanöstern eller Sydamerika har nästan en tredjedel lägre sannolikhet att bli erbjudna arbete än personer från Sverige. Dessa mönster tenderade att ligga kvar även 20 år efter det att personen kommit till Sverige. En forskare som intervjuats i forskningsöversikten underströk dock att omfattningen av diskrimineringen på grund av etnicitet verkar vara begränsad: resultat från en ingående studie⁵⁵ visade att personer med svensk klingande namn blir kallade till intervju 50 procent fler gånger än personer med arabisk klingande namn. I realiteten innebär detta att en person med svensk klingande namn blev kallad till 3 intervjuer av 10, medan en person med arabisk klingande namn blev kallad till 2 intervjuer av 10. Om det istället funnits 100 lediga jobb blev motsvarande siffror 30 respektive 20, och möjligheten att bli kallad till intervju var därmed mer beroende av tillgången till utlysta jobb än beroende av diskrimineringen i sig⁵³.

Diskriminering vid arbetsökandefasen har studerats via ett antal fältexperiment där man analyserat utfallet av ansökningar inskickade av personer med främst arabiskt/afrikanskt klingande namn och/eller utseende. En registerstudie finns över chansen att få svar från en presumtiv arbetsgivare via Platsbanken på internet. Ytterligare studier har till exempel undersökt hur arbetsförmedlars bedömningar beror av hur den arbetssökandes utseende uppfattas. Ett urval av resultat från dessa studier kommenteras nedan.

FN:s Internationella arbetsorganisation (ILO) har utfört eller medverkat i situationstester i åtta länder, där par av verkliga arbetssökande försetts med fiktiva liknande meriter när det gäller ålder, utbildning, arbetslivserfarenhet med mera. Den enda skillnaden är att en person i paret har ett namn som indikerar att personen tillhör majoritetsbefolkningen och den andra ett namn som låter "utländskt". I de flesta av länderna har testerna varit unga personer. I samtliga länder har experimentet visat förekomst av diskriminering mot personer med utländsk bakgrund⁵⁶. Trots att metoden är densamma är upplägget av studierna dock så olika så att ingen jämförelse mellan länderna ansågs kunna göras.

I det svenska experimentet som ingick bland de ovan omnämnda situationstesterna var paret sammansatta av inrikes födda ungdomar med likvärdiga meriter, men där den ena hade svensk bakgrund och den andra bakgrund från Mellanöstern. Testpersonerna fick först kontakta en presumtiv arbetsgivare per telefon, därefter skickades skriftliga ansökningar in, och slutligen gick testpersonerna på intervju. Experimentet visade att diskriminering förekommer på arbetsmarknaden och att ungdomar med bakgrund från Mellanöstern främst sällas bort i det steg när arbetsgivaren beslutar vilka sökande som ska kallas till intervju, då testpersonerna som uppfattades som "etniskt svenska" fick 2,5 gånger fler kallelser till intervjusteget än personer med ursprung i Mellanöstern.

Resultat från korrespondensstudier kan exemplifieras dels av en studie av forskarna Carlsson och Rooth från 2007 som avser unga män med svensk skolutbildning, där respektive testpar består av en individ med ett namn som låter svenskt och en med ett som låter arabiskt⁵⁵, och dels av en avhandling av Bursell från 2012 som har med både män och kvinnor, alla med svensk skolutbildning. Kombinationen är här en person med ett namn som låter svenskt och en person med ett namn som låter arabiskt eller afrikanskt.⁵⁷ I båda fältexperimenten skickades över 3 000 ansökningar till mer än 1 500 arbetsgivare. Diskriminering anses förekomma om enbart en av de två meritmässigt likvärdiga arbetssökande kallas till intervju. För att bli kallad till intervju i Bursells experiment, måste den som har ett arabiskt/afrikanskt namn skicka in mer än dubbelt så många ansökningar som den med ett svenskt namn. I Carlsson och Rooths studie är skillnaderna mindre. En ung man med ett arabiskt namn måste skicka in 50 procent fler ansökningar än den som har ett namn som låter svenskt. Samma studie jämförde även tolv olika yrkeskategorier, från lågkvalificerade till högkvalificerade yrken, och kom till resultatet att diskriminering förekommer i större utsträckning i lågkvalificerade yrken. Tydligast resultat uppmättes när rekryteringen gjordes av en man och arbetsplatsen hade färre än 20 anställda.

I en studie med data som delvis överlappade Bursells har Arai med kollegor särskilt studerat skillnader mellan kvinnor och män och funnit att diskrimineringsgraden är högre mot manliga arbetssökande än mot kvinnliga.⁵⁸ En ytterligare studie från 2010 visar att arbetssökande med arabisk klingande namn har lägre

sannolikhet att bli kallade till jobbintervju än sökande med svenskklingande namn och att det inte var någon skillnad om den sökande själv eller enbart dennes föräldrar var född utomlands.⁵⁹

Hur stor effekt ett arabisksklingande namn hade för män respektive kvinnor på chansen att bli kallad på intervju efter att ett CV skickats till en presumtiv arbetsgivare har undersökts i en nytutkommen studie från 2016⁶⁰. Först skickades CV:n med jämbördiga meriter för män och kvinnor samt svenska respektive arabisksklingande namn. Senare i experimentet uppdaterades de meritförteckningar som försetts med arabisksklingande namn med ökande mängd relevant arbetslivserfarenhet. Författarna fann att skillnaden i framgång mellan svenskklingande och arabisksklingande namn försvann för de kvinnliga sökande vilkas meriter uppdaterades, men var fortsatt stark och signifikant för manliga sökanden med arabisksklingande namn även efter det att meritbeskrivningarna förstärktes.

Diskriminering i samband med anställning har på senare år analyserats i en registerbaserad studie⁶¹. Här användes data från Platsbanken på internet, där arbetssökande kan lägga in sina meriter. Oavsett bakgrundsfaktorer som utbildning och arbetslivserfarenhet får arbetssökande med icke-nordiska namn nästan en tredjedel färre svar från arbetsgivare än arbetssökande med svenska namn. Framförallt missgynnas sökande med arabisksklingande namn. Även denna studie fann dessutom att diskrimineringen drabbar män i högre utsträckning än kvinnor. Här är det svårt att se någon annan förklaring än diskriminering, eftersom arbetsgivare inte har någon annan information än de meriter som finns i Platsbanken. Eventuella personliga skillnader i till exempel framåtanda eller självförtroende kan inte ha spelat någon roll.

En rapport som undersöker arbetsförmedlares beslutsfattande och stereotyper kopplade till utseende kommer till resultatet att de manliga arbetsförmedlare som studerades i studien i högre grad rekommenderade arbetsmarknadsutbildning till arbetssökande med stereotypt ”i svenskt” utseende, och att denna prioritering inte kan förklaras av bedömd förmåga att genomföra utbildningen, chans till arbete efter utbildning, eller i vilken utsträckning den arbetssökande uppfattas tala med eller utan brytning. Man kommer även till resultatet att de studerade kvinnliga arbetsförmedlarna inte uppvisade samma prioriteringsordning. Undersökningen gällde arbetssökande till arbetsmarknadsutbildning ”Lager och logistik med truckkort” samt ”Omvårdnadsutbildning”.⁶²

Slutligen kan nämnas en doktorsavhandling från 2016 som studerat utformningen av arbetsmarknadspolitiska åtgärder i form av projekt finansierade av Europeiska socialfonden (ESF) riktade mot arbetslösa migranter och etnifierade grupper, i det här fallet romer respektive somalier. Författaren menade att problemformuleringen i ESF-projektens projektplaner identifierade individernas anställningsbarhet som "problemet" som skulle lösas genom att fokusera på individernas sociala kompetens för att uppnå större grad av "svenskhet". Denna tendens att individualisera arbetslösheten gör deltagarna själva ansvariga för sin situation och bortser från rasistiska strukturer. Författaren menade även att religion och etnicitet användes på ett sätt som ökade "vi och dem"-situationen och förstärkte målgruppens annorlundahet relativt den svenska normen.⁶³

Risk att bli arbetslös

Eventuell diskriminering i samband med personalnedskärningar har studerats i samband med den djupa lågkonjunkturen i Sverige i början av 1990-talet. En jämförelse mellan inrikes födda, utrikes födda som kom till Sverige redan mellan åren 1968 – 1974 (och som sannolikt är arbetskraftsinvandrare) och flyktinginvandrare som anlände mellan 1987 och 1990 finner att för arbetskraftsinvandrare sjunker sysselsättningen under 1990-talskrisen i ungefär samma takt som för infödda. Däremot är skillnaderna stora mellan infödda och flyktinginvandrare med upp till tre års anställningstid. Studiens begränsningar är att den enbart skiljer mellan utrikes och inrikes födda och mellan män och kvinnor. Det är därför möjligt att det kan ligga andra faktorer än diskriminering i samband med personalnedskärningar bakom resultaten, till exempel skillnader i ålder, utbildning och i vilken bransch eller på vilket företag man arbetat.⁶⁴

Data i en något senare studie från 2004 gör det möjligt att ta hänsyn till skillnader i ålder, kön och utbildning, vistelsetid i Sverige samt till anställningstid i företaget, vilken lön man haft och i vilken bransch och i vilket företag man arbetat⁶⁵. Resultaten är entydiga: de som är födda utomlands löper högre risk att bli arbetslösa än infödda och den högsta risken har de som är födda utanför Europa. Med tanke på den rika tillgången på relevanta variabler i denna studie visar den starka indikationer på diskriminering. Trots paragraferna i lagen om anställningsskydd är det möjligt att de anställda som är födda i ett icke-europeiskt land får en annan behandling än infödda i samband med förhandlingar om nedskärningar av personal.

En annan stark indikation på förekomsten av diskriminering gavs vid en jämförelse av risk för arbetslöshet mellan adoptivbarn med ett svenskt och ett utländskt utseende⁶⁶. Resultaten visar att de adoptivbarn som sannolikt har ett utländskt utseende löper större risk att vara arbetslösa än andra adoptivbarn.

Löneläge

Inkomstutvecklingen för personer som bytt från utländskt till svenskt klingande efternamn relativt inkomstutvecklingen för personer som behållit sina utländska klingande namn har studerats genom att data över byten av efternamn kopplats ihop med SCB:s registerdata över löner, sysselsättning med mera. Innan de blivande namnbyterna bytte bort sina utländska klingande namn var inkomstutvecklingen densamma för båda grupperna. Efter namnbytet ökar dock inkomsterna betydligt snabbare för namnbyterna än för dem som behållit sina ursprungliga efternamn. Den årliga inkomstökningen är i genomsnitt 15 procent och störst för de relativt lågavlönade. Utan att det är någon självklar indikation på diskriminering är det värt att notera att det vanligaste utländska klingande efternamnet som byts bort är namnet Mohammed (och varianter därav).⁶⁷

En annan studie utgår från statistiska underlag som visar på ett lönegap inom EU där etniska minoriteter har lägre löneläge, och undersöker med hjälp av en enkätstudie över attityder gentemot inflyttade etniska minoriteter om det i Sverige finns ett samband mellan attityder och lönegap. Studiens slutsats är att lönegapet delvis kan förklaras av negativa attityder gentemot invandrade etniska minoriteter, men att det är den mest negativt inställda andelen av arbetsgivarna som står för lejonparten av lönegapet.⁶⁸

Data som har information om betyg i svenska språket och som avser unga personer som antingen är födda i Sverige eller kommit hit innan de fyllt sju år ger starka indikationer på att det förekommer diskriminering. Trots att dessa unga alla gått igenom det svenska skolsystemet och enligt skolbetygen har samma kunskaper i svenska språket, har de med utomeuropeisk bakgrund lägre sysselsättning och/eller löner än unga med svensk bakgrund.⁶⁹⁻⁷²

Upplevd diskriminering

I en nyligen publicerad sammanställning beställd av DO, analyseras 64 inkomna anmälningar där anmälaren upplevt sig diskriminerad. Rapporten tog inte ställning till om anmälningarna kan ses som diskriminering i juridisk mening. Av de undersökta fallen var 60 % förmodade muslimer, och 40 % muslimer, överlapp förekom mellan grupperna. Män stod för 2/3 av anmälningarna. Anmälningarna gällde tillfällen då anmälaren sökt nytt jobb, vid tillsättning av tillsvidare tjänst, fall där man upplevt sig trakasserad och därefter blivit uppsagd, uppsägning efter att ha påtalat missförhållanden, upplevda trakasserier på arbetsplatsen med antimuslimska förtecken, samt att man fått undermåligt stöd från facket. Gemensamma nämnare för anmälarna var att de upplevde exkludering och underordning, med specifikt hat, rädsla och misstänksamhet mot islam, och förakt och misstro gentemot de som förknippas med islam. Vissa upplevde ett mer subtilt misstänkliggörande vid konflikter, och tendens hos omgivningen att tro på förtal.⁷³

Rättsvetenskaplig forskning

Den rättsvetenskapliga forskningen som berör frågor kopplade till religionsfrihet och förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet och religion är ganska begränsad. Under senare tid har emellertid ett antal verk tillkommit som berört olika aspekter av religionsfrihet i arbetslivet. Frågeställningarna har till stor del varit inriktade på att utforska religionsfrihetens gränser och har på så sätt bidragit till att utveckla förståelsen av det juridiska begreppet. Områden som behandlats är: Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet⁷⁴, Religionsfrihet och mänskliga rättigheter⁷⁵; Bed och arbeta: om religionsfrihet i arbetsliv och skola⁷⁶ och Religionsfrihetens rättsliga ramar⁷⁷. Rättssociologen Eva Schömer har vidare diskuterat och problematiserat olika aspekter kopplade till det juridiska begreppet etnisk diskriminering⁷⁸⁻⁸². I sammanhanget kan även Susanne Franssons och Eberhard Stübers fylliga lagkommentar till diskrimineringslagen nämnas som innehåller rättsvetenskapliga analyser.⁴⁴

Kunskapsluckor och forskningsbehov

Sammantaget har arbetet med regeringsuppdraget visat att det finns forskning av relevans för kartläggningen men att de i uppdraget angivna begreppen ”rasism” och ”arbetsmarknad” mycket sällan används i kombination i forskningssammanhang. Genomgången av beviljade forskningsstöd från Vetenskapsrådet, Forte och Riksbankens Jubileumsfond ger samma resultat: forskning bedrivs, men vid ett strikt urval baserat på de två sökorden rasism och arbetsmarknad identifierades enbart ett fåtal forskningsprojekt. Detta i kombination med återkommande diskussioner under arbetet om kartläggningens avgränsning, om förekommande begrepp och begreppet ”rasism”, tyder på att begreppsbildningen som sådan kan vara en viktig utgångspunkt i framtida forskningssatsningar.

Forskning betydelsefull för uppdraget bedrivs inom flera humanistiska och samhällsvetenskapliga discipliner. Denna kartläggning har främst tagit sin utgångspunkt i empiriska studier inom ett fåtal discipliner där forskning om olikheter och diskriminering på arbetsmarknaden främst utförts. Samtidigt är det sällan som denna forskning om diskriminering och olikheter arbetar med rasism som förklaringsmodell. Flera studier drar exempelvis slutsatsen att det förekommer etnisk och/eller religiös diskriminering på arbetsmarknaden, men diskuterar inte detta i termer av rasism.

Kartläggningen visar alltså att forskning av relevans för att öka kunskap om rasism på arbetsmarknaden finns inom en rad olika discipliner och forskningsteman. Flera olika forskningsområden griper in i varandra och framtida forskning om rasism på arbetsmarknaden måste ske i nära samspel med annan forskning om olika aspekter av samhälle, kultur och institutioner. Kartläggningen ledde också till slutsatsen att det är viktigt att inte avgränsa forskningsområdet så snävt att grundläggande frågor av stor relevans för kunskap om grupperns chanser på arbetsmarknaden utesluts.

Under kartläggningsarbetet blev det tydligt att det finns kunskapsluckor och forskningsbehov. Detta noterades vid litteraturgenomgången, och diskuterades med de forskare från olika forskningsmiljöer som intervjuades under kartläggningens gång. Tydligt var bland annat att det finns mycket lite forskning om islamofobi och afrofobi i kombination med arbetsmarknad.

Vid diskussioner med forskare har också tydligt framkommit att forskning om rasism på arbetsmarknaden inte bara är svårt att entydigt definiera och avgränsa; det är också ett kontroversiellt och omdiskuterat tema. Flera av de intervjuade forskarna vittnar om att de har ifrågasatts på ett sätt som går utanför den normala vetenskapliga problematiseringen, och att diskussioner om forskningsresultat ibland varit mycket utmanande. Det är ett stort bekymmer om viss forskning undviks till följd av att arbetsmiljön för forskarna blir osund. Ett demokratiskt samhälle måste ge möjlighet för forskning också om sådana frågor som olika grupper anser vara obekväma.

Teoribildning och metodutveckling

I dagsläget är den teoribildning om rasism, diskriminering och integration som används till största delen hämtad från USA för att tillämpas på svensk kontext. Influenser har även hämtats från fransk, brittisk och latinamerikansk forskning. Detta medför att teorier inte alltid är applicerbara på svenska förhållanden. Det finns därför ett behov av forskning som formulerar teori i anknytning till specifika nutida förhållanden i Sverige och till de historiska sammanhang som format dagens svenska samhälle.

Som nämnts tidigare i rapporten sker relevant forskning inom olika discipliner och med olika metoder. Genom tvärvetenskapliga studier kan metoder och begrepp från olika forskningstraditioner kombineras. Det är angeläget att teoretiskt knyta samman de olika forskningsinriktningar som diskuterats i denna rapport. I nuläget är intrycket att forskare som å ena sidan undersöker specifika yttringar av diskriminering på arbetsmarknaden, och forskare som å andra sidan ägnar sig åt rasismens begreppsliga sida och rasism som ett historiskt och nutida samhälleligt fenomen, i viss mån talar olika språk. Den kunskap om ”rasism på arbetsmarknaden” som regeringen efterlyst skulle kräva att diskrimineringsforskningen problematiserar sina resultat på ett nytt sätt, och i relation till pågående humanistisk och samhällsvetenskaplig rasismforskning.

Under kartläggningens gång har vi också mött en mer specifik efterfrågan på bland annat metoder för att skilja ut etnisk eller religiös diskriminering samt metoder som kan ge kunskap om *orsaker* till diskriminering. Tillfrågade forskare har också efterlyst en diskussion om vilka metoder som är lämpliga eller olämpliga för att studera och mäta rasism på ett såväl etiskt riktigt som vetenskapligt hållbart sätt. Sammantaget finns alltså ett stort behov av att utveckla teoretisk stringens och befintliga samt nya metoder för att studera diskriminering och rasism i olika situationer på arbetsmarknaden.

Teman för forskning och samordning

Det är känt att grupper och individer med olika ursprung har varierande framgång på arbetsmarknaden, men kunskapen om vilka skillnader som finns mellan grupper med ursprung i olika delar av världen är begränsad samt vad anledningen till uppmätta skillnader är. Detsamma gäller kunskap om vilken påverkan religiös eller tillskriven religiös tillhörighet har. I dagsläget är det till exempel okänt om personer från Mellanöstern utsätts för högre eller lägre grad av diskriminering om de är muslimer än om de är kristna. Kartläggningen har, som nämnts ovan, visat att befintlig forskning om islamofobi och afrofobi i relation till arbetsmarknaden är mycket begränsad.

Skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter på arbetsmarknaden är ytterligare ett område där mer forskning behövs. I dagsläget finns studier som visar att män är mer utsatta för diskriminering på arbetsmarknaden än kvinnor. Samtidigt har andra studier visat att utrikes födda kvinnor har en svagare ställning på arbetsmarknaden än utrikes födda män. Forskningsläget är med andra ord komplicerat.

En annan aspekt av arbetsmarknaden är karriärvägar och karriärval där kunskapen är begränsad. Frågor har även lyfts om segmentering av arbetsmarknaden och hur möjligheter ser ut för personer att byta mellan olika sektorer på arbetsmarknaden.

Kunskapen om regionala skillnader i Sverige med tanke på olika behandling på arbetsmarknaden är likaså begränsad.

Ett annat område där forskning efterlyses är studier av orsaker till och åtgärder mot diskriminering. Vilken betydelse har exempelvis senare tids förändringar av migrations- och integrationspolitiken haft för personers möjligheter på arbetsmarknaden samt för rasism och diskriminering inom skilda delar av arbetsmarknaden?

Kartläggningen pekar slutligen på behovet av samordning mellan olika forskningsinriktningar och av ämnesöverskridande mötesplatser. När det gäller finansiella satsningar på större mångvetenskapliga forskningsprogram har åsikterna gått isär bland de forskare som intervjuats. Några önskar större forskningsprogram medan andra förespråkar projektbidrag till mindre grupper av forskare. Det finns också både de som argumenterar för behov av utlysning av särskilda forskningsmedel för teman knutna till rasism på arbetsmarknaden och de som menar att sådana särskilda utlysningar riskerar att avgränsa områden så pass snävt att nya frågor, insikter och lösningar för att motverka rasism och för arbetsmarknadens funktionssätt riskerar att förbises. Utan att ta ställning till framtida finansieringsformer bör ändå samordningsfrågan framhållas. Det finns brister vad gäller kommunikation av forskning mellan olika discipliner och forskningsfält relaterade till rasism och diskriminering på arbetsmarknaden.


Avslutande kommentarer

Forskning drivs framåt av både forskarinitierat, nyfikenhetsdrivet kunskapssökande och samhällsliga satsningar motiverade av ett identifierat kunskapsbehov. Vid behovsmotiverad forskning är det av stor vikt att forskare involveras i identifiering och formulering av forskningssatsningar som förväntas leda till relevanta och tillförlitliga resultat.

Forskningen kan svara på frågor om sakernas tillstånd och ge beslutsunderlag när samhället står inför vägval och utmaningar. Forskningen kan däremot inte ge svar på vilka beslut som ska fattas på grundval av framtagen kunskap. Dessa beslut är upp till lokala, regionala och nationella aktörer att fatta i demokratiska processer.

BILAGOR

Bilaga 1. Regeringsuppdraget

 REGERINGEN	Regeringsbeslut 2016-10-19	III:3 U2016/04442/F
Utbildningsdepartementet	Vetenskapsrådet Box 1035 101 38 Stockholm	VETENSKAPSRÅDET Ink: 2016-11-01 Der: 1.1.2-2016-7061 Hand: Elisabeth Sjostedt
<i>Kopier: Jan Berlin Per Hycenstrand Ann Fust Dan Holtsen</i>		
Uppdrag att genomföra en kartläggning av forskning om rasism på arbetsmarknaden		
Regeringens beslut		
Regeringen ger Vetenskapsrådet i uppdrag att genomföra en kartläggning av forskning om rasism på arbetsmarknaden. Kartläggningen ska innefatta en beskrivning av den forskning som bedrivs i Sverige inom området och en sammanfattning av nationella och internationella forskningsresultat.		
Närmare om uppdraget		
Uppdraget ska genomföras efter samråd med Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd och Forum för levande historia.		
Forskningsöversikten ska ge en bred översikt av förekomsten av rasism på arbetsmarknaden och bland annat behandla frågan om hur och i vilken utsträckning olika grupper av personer drabbas av rasism, inklusive exempelvis förekomsten av afrofobi och islamofobi. I översikten ska det även framgå hur forskningen på området belyser skillnader i utsatthet för rasism beroende på kön.		
Vetenskapsrådet får för genomförandet av uppdraget disponera högst 300 000 kronor 2016. Kostnaden ska belasta utgiftsområde 13 Jämställdhet och nyanlända invandrades etablering, anslaget 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m., anslagsposten 5 för budgetåret 2016. Medlen utbetalas efter rekvisition ställd till Kammarkollegiet. Rekvisitionen ska ske senast den 1 december 2016. Medel som inte har utnyttjats ska återbetalas till Kammarkollegiet senast den 1 september 2017. Vid samma tidpunkt ska en ekonomisk redovisning över använda medel lämnas till Kammarkollegiet. Rekvisition, återbetalning och redovisning ska hänvisa till det diarienummer som detta beslut har.		
<small>Festbesök 103 33 Stockholm</small>	<small>Telefonväxel 08-405 10 00</small>	<small>E-post: u.registrator@regeringskansliet.se</small>
<small>Besöksrum Drottninggatan 16</small>	<small>Telefax 08-723 11 92</small>	

Regeringen avser att avsätta 650 000 kronor 2017 för genomförandet av uppdraget. Medlen utbetalas under förutsättning att riksdagen beviljar medel för ändamålet.

Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet med kopia till Kulturdepartementet) senast den 1 juni 2017. En kopia av rapporten ska också sändas till Forum för levande historia.

Ärendet

Regeringen konstaterade i budgetpropositionen för 2016 att det finns behov av att samla och systematisera arbetet mot rasism och liknande former av fientlighet i en nationell plan som grund för ett långsiktigt och resultatintriktat arbete. Regeringen angav att den avser att inom samma ram också behandla arbetet med att förebygga och motverka hatbrott. Regeringen har tidigare givit Vetenskapsrådet i uppdrag att utlysa medel för att stärka forskning inom området rasism (U2016/00588/F). Vetenskapsrådet ska från och med 2016 fördela minst 20 miljoner kronor för detta ändamål. Genom en särskild utlysning ska forskning inom områden av relevans för förståelsen av bakgrunden till rasism, dess utveckling över tiden och dess konsekvenser för människor och samhällen, sammanföras och bilda grund för vidareutvecklingen av ett samhällsrelevant forskningsområde.

Regeringen gav i januari 2015 Forum för levande historia i uppdrag att under perioden 2015–2017 genomföra en stor utbildningsinsats om olika former av rasism och intolerans i historien och i dag (Ku2015/319/KA). Uppdraget omfattar bl.a. afrofobi och islamofobi. I juni i år beslutade regeringen att utvidga uppdraget och att förlänga utredningstiden till och med 2019 (Ku2016/01672/DISK).

Skälen för regeringens beslut

Det finns behov av en heltäckande översikt över forskning om rasism på arbetsmarknaden i Sverige, särskilt beträffande vilka mekanismer som ligger bakom dessa problem och i vilken utsträckning forskning visat vilka åtgärder som är mest effektiva i att motverka rasism på arbetsmarknaden. Det finns även behov av att få en översikt över forskning som utförts i andra länder.

På regeringens vägnar



Helene Hellmark Knutsson



Karin Schmekel

Bilaga 2. Forskarkontakter

Lista över forskare som har intervjuats

Ali Ahmed, Linköpings universitet
Moa Bursell, Institutet för framtidsforskning
Magnus Carlsson, Linnéuniversitetet
Anders Hellström, Malmö högskola
Tobias Hübinette, Karlstads universitet
Mattias Gardell, Uppsala universitet
Masoud Kamali, Mittuniversitetet
Anna-Sara Lind, Uppsala universitet
Edda Manga, Mångkulturellt centrum
Diana Mulinari, Lunds universitet
Anders Neergaard, Linköpings universitet, Remeso
Paulina de los Reyes, Stockholms universitet
René Leon Rosales, Mångkulturellt centrum
Dan-Olof Rooth, Stockholms universitet
Jens Rydgren, Stockholms universitet
Lena Sawyer, Göteborgs universitet
Carl-Ulrik Schierup, Linköpings universitet, Remeso
Lena Schröder, tidigare SULCIS och Integrationsverket
Mekonnen Tesfahuney, Karlstads universitet
Jeff Werner, Stockholms universitet
Olof Åslund, Institutet för arbetsmarknads- och skolpolitisk utvärdering

Lista över forskare som har svarat på förfrågan om kunskapsluckor och forskningsbehov

Moa Bursell, Institutet för framtidsforskning
Magnus Carlsson, Linnéuniversitetet
Barzoo Eliassi, Linnéuniversitetet
Mattias Gardell, Uppsala universitet
Anders Hellström, Malmö högskola
Tobias Hübinette, Karlstads universitet
Masoud Kamali, Mittuniversitetet
Irene Molina, Uppsala universitet
Anders Neergaard, Linköpings universitet, Remeso
Paulina de los Reyes, Stockholms universitet
René Leon Rosales, Mångkulturellt centrum
Lena Schröder, Tidigare SULCIS och Integrationsverket
Mekonnen Tesfahuney, Karlstads universitet

Bilaga 3. Sammanställning över svar på förfrågan om kunskapsluckor och forskningsbehov

Nedan är en sammanställning över svar på förfrågan om kunskapsluckor och forskningsbehov. I sammanställningen är svaren grupperade och ej ordagrant återgivna.

Områden för forskning

- Teoribildning för svensk kontext med avseende på:
 - Ras
 - Rasialisering
 - Begrepp, rasism kontra gruppessentialism (hudfärg/kön/sexuell läggning/ålder – intersektionalitet), rasism och klass, rasism och urbanisering
 - Afrofobi, islamofobi, antiromsk rasism, antisamisk rasism, antiziganism, antisemitism mm
 - Olika samhällen och kontexter över tid, och genom historien i Sverige
- Integration, information över tid angående hur det går för olika grupper av invandrare inklusive könsskillnader
- Komparativa studier mellan ovan nämnda grupper (afrofobi, islamofobi, antiromsk rasism, antisamisk rasism, antiziganism, antisemitism)
- Minoritetsfokuserad forskning – studier av svarta svenskers, muslimers, asiaters situation
- Genom vilka mekanismer rasism reproduceras än idag
- Relation mellan medvetna och omedvetna fördomar
- Rasism som praktik och process som reproduceras i strid med aktörernas intentioner
- Arbetsmarknadens parters roll för rasism och diskriminering på arbetsmarknaden
- Skiktad/segmenterad arbetsmarknad
- Svårighet att byta sektor
- Karriärvägar, eventuell diskriminering vid befordring eller personalnedskärning
- Kunskap om framgångsrika, uthålliga metoder för integration på arbetsmarknaden
- Olika diasporors betydelse för underlättande för nyanlända landsmän att komma in på arbetsmarknaden
- Kunskap om rasism på institutionell nivå (forskningsråd, departement, universitet, juridik, rättsväsende, rättsvårdande och andra myndigheter, socialt arbete mm även inom näringsliv)
- Varför ger inte mångfaldsplaner mindre homogenitet?
- Hur omsätts värdegrundsskrivningar i åtgärdsprogram?
- Studier av konsekvenser av förändringar i migrations- och integrationspolitik för rasism och diskriminering på arbetsmarknaden

Data och register

- Data – tillgång och upplösning på data, hur data från SCB grupperas
- Jämlighetsdata – argument för respektive emot
- Forskning om insamling av data

Metodutveckling

- Forskning om kausala mekanismer mellan integration – diskriminering – rasism/främlingsfientlighet
- Vad orsakar diskriminering? Utveckla befintliga experimentella metoder inte minst med avseende på att skilja etnisk och religiös diskriminering
- Vilka metoder är mest lämpliga/olämpliga för att studera och mäta rasism på ett etiskt och vetenskapligt hållbart sätt
- Utveckling av kvalitativa metoder (situation testing, diskursanalys mm)

- Utvärdering av metoder för fältexperiment
- Studier som problematiserar kopplingen mellan ekonomisk ojämlikhet och rasism
- Maktstrukturer
- Tvärvetenskapliga studier – fältexperiment, enkätstudier och kvalitativa studier,
- Forskning som nyttjar interventioner och olika fältexperiment för att undersöka orsakssamband och mekanismer bakom diskriminering och bristande integration
- Samverkan med andra myndigheter och andra aktörer

Hur ska forskningen organiseras?

När det gäller satsningar på större mångvetenskapliga forskningsprogram går åsikterna isär. Flera önskar större forskningsprogram medan andra är mot detta och önskar istället större projektbidrag till mindre grupper av forskare.

- Satsningar på postdoc, tvärvetenskapliga forskarskolor och satsningar inom grundutbildning.
- Uppbyggnad av kunskaps- och resursbank som infrastruktur för rasismforskning för att samla resultat från skilda forskningsprogram på ett ställe för forskare i fältet, myndigheter, företag och beslutsfattare.

Bilaga 4. Lista över forskningsmiljöer

Lista i bokstavsordning över forskningsmiljöer.

Aktiva forskningsmiljöer

Centrum för mångvetenskaplig forskning om rasism, CEMFOR

Centrum för mångvetenskaplig forskning om rasism (CEMFOR, <http://rasismforskning.uu.se/>) vid Uppsala universitet startades under 2016. CEMFOR samordnar bred, metodologiskt öppen och mångvetenskaplig forskning om rasism vid Uppsala universitet.

Satsningen sker på Uppsala universitets eget initiativ, genom en samverkan av sex fakulteter inom det humanistiskt-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet och bygger på den kompetens som finns vid universitetet. CEMFOR erbjuder universitetets forskare och forskarstuderande som intresserar sig för rasismrelaterad problematik en dynamisk forskarmiljö med egen finansiering och forskartjänster, gynnsam för koordination av projekt, teori- och metodutveckling och utbildningen av kommande generationer rasismforskare.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU, www.ifau.se) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar.

IFAU har fyra uppdrag beslutade av regeringen och gällande utvärdering av:

- effekter av arbetsmarknadspolitik
- arbetsmarknadens funktionssätt
- effekter av olika reformer och åtgärder inom utbildningsväsendet
- arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

Forskning vid IFAU syftar till att leverera bästa möjliga kunskapsunderlag för frågor som direkt eller indirekt berör sina forskningsområden. IFAU studerar konsekvenserna av olika policyalternativ via direkta utvärderingar och skapar också en ökad förståelse för politikens förutsättningar via studier av hur för politiken relevanta sammanhang fungerar. Forskningen vid IFAU är uppdelad på 16 forskningsområden varav diskriminering i skola och arbetsliv är ett.

Institutet för forskning om migration, etnicitet och samhälle, Remeso

Institutet för forskning om migration, etnicitet och samhälle (REMESO, <https://www.isv.liu.se/remeso>) är ett FORTE Excellence Center för forskning, utbildning och kunskapsutbyte om transnationell migration, etnisk mångfald och medborgarskap i ljuset av ekonomisk omvandling och förändrade villkor i arbetslivet. Institutet samlar forskare från flera forskningsmiljöer och startade i januari 2008.

REMESOs forskning är indelad i fem olika spår:

- Migration, välfärd och arbetets politiska ekonomi
- Globalisering och omvandlingen av normativa och juridiska ramverk
- Post-nationella strategier för tillväxt, inkludering och mångfald
- Medborgarskap och etniska relationer: sociala, kulturella och historiska perspektiv
- Migration, offentlig service och hälsa

Institutet för framtidsstudier

Institutet för Framtidsstudier (www.iffs.se) är ett självständigt forskningsinstitut med fokus på framtidsfrågor inrättat 1987. Institutet bedriver policyrelevant tvärvetenskaplig forskning kring framtidsfrågor och medverkar i det offentliga samtalet med sin seminarie- och publikationsverksamhet. Institutet har till uppgift att bedriva framtidsstudier, att främja framtidsperspektiv i svensk forskning och att förvalta och utveckla teori och metod inom framtidsstudiernas område. Dessutom ska institutet stimulera till en öppen och bred diskussion om framtida hot och möjligheter i samhällsutvecklingen. Utöver forskningsverksamheten organiserar Institutet seminarier och workshops.

Ramarna för forskningen 2015-2020 sätts av forskningsprogrammet "Vilken framtid? Utmaningar och vägval i det 21:a århundradet". Programmet består av fem olika teman som överlappar varandra.

- Vårt ansvar gentemot framtida generationer
- Demokrati för det 21:a århundradet
- Nya teknologier och mänsklighetens framtid
- Diskriminering, sexism och rasism
- Jämlikhet

Institutet för social forskning, SOFI

Institutet för social forskning (SOFI, <http://www.sofi.su.se/>) vid Stockholms universitets samhällsvetenskapliga fakultet bedriver forskning rörande sociala frågor och arbetsmarknadsfrågor. Forskare vid institutet forskar idag inom områdena socialpolitik, välfärd, ojämlikhet och arbetsmarknad.

SOFI inrättades 1972 och har idag professorer med olika inriktningar inom tre huvudsakliga områden – nationalekonomi, internationell migration och etniska relationer samt sociologi. Forskare vid SOFI är administrativt knuten till en av institutets tre avdelningar. Avdelningarna driver många olika delprojekt och samarbete över avdelningsgränserna pågår både formellt och informellt. Nationalekonomerna vid SOFI tillhör alla den arbetsmarknadsekonomiska avdelningen (AME), medan sociologerna delas upp i levnadsnivåprojektet (LNU) och den socialpolitiska enheten (SOCPOL).

Mångkulturellt centrum

Mångkulturellt centrum (<http://mkcentrum.se>) är en mångvetenskaplig forskningsmiljö. Forskningen tar avstamp i frågor relaterade till internationell migration, etniska och transnationella relationer samt interkulturella frågor. Profilen är ämnesöverskridande och metoderna både kvalitativa och kvantitativa. Studier bedrivs inom tre kunskapsområden: kritiska kulturarvsstudier, urbana livsvillkor samt ras, diskriminering och svenskhet.

Mångkulturellt centrum driver både egna forskningsprojekt och samverkar med andra forskningsinstitutioner. En del av verksamheten utgörs av uppdragsforskning, i form av offentligt finansierade utrednings-, utbildnings- och utvärderingsuppdrag och studier av mångfald i organisationer. Under perioden 2014–2016 drev Mångkulturellt centrum forskarnätverket för svenska kritiska ras- och vithetsstudier.

Forskningsresultat ges ut som skrifter på eget förlag eller publiceras på hemsidan. Forskningen ligger ofta till grund för utställningar. Inom ramen för forskningen erbjuds öppna föreläsningar, seminarier och konferenser.

Segerstedtinstitutet

Segerstedtinstitutet inrättades vid Göteborgs universitet den första juli 2015 genom beslut av rektor. Ursprunget till Segerstedtinstitutet står att finna i ett mångårigt samarbete mellan Göteborgs universitet och Kungälv kommun i arbetet mot rasistiska och våldsutövande subkulturer.

Institutets uppdrag är att bidra till kunskapsutveckling kring preventivt arbete mot våldsutövande ideologier och strukturer samt rasistiska organisationer.

Tidigare forskningsmiljöer

Stockholms universitets Centrum för forskning om internationell migration och etniska relationer, CEIFO

Vid det tvärvetenskapliga forskningsinstitutet Centrum för forskning om internationell migration och etniska relationer, CEIFO, bedrevs forskning under perioden 1983 – 2011. Det var det första centret i sitt slag inom Norden och bland de allra första i Europa.

Centrets övergripande uppgift var att på tvär- och mångvetenskaplig grund bedriva forskning inom området internationell migration och etniska relationer. Forskningsområdet har haft olika benämningar som t ex "invandringsforskning" (som också ingår i den ursprungliga benämningen av centret) och "IMER-forskning". Den nuvarande beteckningen – Internationell migration och etniska relationer (IMER) – är en samlingsbeteckning för ett brett fält av studier som inte bara omfattar så kallad invandring utan också frivillig och ofrivillig migration, betydelsen av nationella gränser och statliga kontrollmekanismer, processer som leder till social uteslutning (rasism, diskriminering med mera) i det mottagande landet, integrationspolitik (medborgarskap, minoritetsrättigheter med mera), kollektiva identiteter (sociala, etniska), transnationella rörelser, diaspora, mångkulturalitet och mycket mera.

Forskarna vid CEIFO flyttade vid nedläggningen till olika institutioner vid Stockholms universitet – bland annat SOFI och Socialantropologiska institutionen.

Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier, SULCIS

En tidigare forskningsmiljö är Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS) som var ett tvärvetenskapligt forskningscentrum fokuserat på migrations- och integrationsfrågor. SULCIS finansierades genom Linnéstöd från Vetenskapsrådet. Beslut om nedläggning efter två års avveckling kom 2012.

SULCIS bestod av affilierade forskare vid Institutet för Social Forskning (SOFI), Kriminologiska institutionen, Kulturgeografiska institutionen, Nationalekonomiska institutionen, Socialantropologiska institutionen och Sociologiska institutionen.

Forskningen vid SULCIS kunde delas in i fem breda kategorier relaterade till invandring och integration. Inom varje kategori fanns ett antal olika projekt.

- Integrationspolitik
- Migrationens orsaker och effekter
- Ojämliga möjligheter
- Segregering på bostads- och arbetsmarknaden
- Utbildning och socialt kapital

Forskningsprojekt inom SULCIS publicerades initialt som Working Papers i SULCIS egen serie. SULCIS hade även en egen rapportserie.

Uppsala universitets Centrum för multietnisk forskning

Centrum för multietnisk forskning var en centrubildning knuten till humanistiska fakulteten vid Uppsala universitet under perioden 1983 – 2010, vid vilken det bedrevs forskning och ordnades seminarier och kurser inom områdena etniska minoriteter, migrationsfrågor, svenskamerikanska relationer och kultur. Centrum för multietnisk forskning blev del av Hugo Valentin-centrum från 2010.

Hugo Valentin-centrum är en tvärvetenskaplig enhet vid Uppsala universitets Historiska institution med huvudsaklig inriktning på forskning och utbildning inom två områden: studiet av kulturella, sociala och politiska fenomen och förändringsprocesser relaterade till den etniska dimensionen i mänskligt liv, respektive förintelse- och folkmordsstudier (Holocaust and genocide studies).

Tidigare central aktör

Integrationsverket

Myndigheten Integrationsverket lades ned 2007 och tog under nio år innan dess fram och förmedlade kunskap om integrationsfrågor. En del av verkets kunskapsförmedling skedde genom den rapportserie som fanns mellan 1998 och 2007.

Integrationsverket följde även upp och utvärderade vad som gjorts på integrationsområdet och stöttade kommunernas insatser för nyanlända invandrare. När Integrationsverket startade verksamheten 1998 var det ett led i den integrationspolitik som ersatte den gamla invandringpolitiken.

Från och med den 2 juli 2007 finns delar av verksamheten vid andra myndigheter. Migrationsverket har i samarbete med länsstyrelserna övertagit ansvaret för flyktingmottagandet, Ungdomsstyrelsen handläggningen av stöd till organisationer som främjar integration och SCB ansvaret för Integrationsverkets statistikdatabas STATIV. Övrig verksamhet har avvecklats.

REFERENSLISTA

- 1 Ericsson, M., *Historisk forskning om rasism och främlingsfientlighet i Sverige - en analyserande kunskapsöversikt*. Forum för levande historia, Stockholm, 2016.
- 2 Hellström, A., *Rasist? Inte jag. Om rasismer - en begreppsinventering*. Forum för levande historia, Stockholm, 2016.
- 3 Regeringskansliet, *Samlat grepp mot rasism och hatbrott. Nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott*. Stockholm, 2016.
- 4 UNESCO, *Four statements on the race question*. Paris, 1969.
- 5 Rattansi, A., *Racism. A very short introduction*. Oxford University Press, Oxford, 2007.
- 6 Regeringskansliet, *FN:s konventioner om mänskliga rättigheter*. Stockholm, 2011.
- 7 Barzun, J., *A study in modern superstition*. Harcourt, Brace & Co., New York, 1937.
- 8 Guillaumin, C., *Racism, sexism, power and ideology*. Routledge, London & New York, 1995.
- 9 United States Census Bureau, *Race – about*, <<https://www.census.gov/topics/population/race/about.html>> , hämtad 2017-04-17.
- 10 United States Census Bureau, *2015 National Content Test Race and Ethnicity Analysis Report*, Issued February 28, 2017.
- 11 Ovesen, J. & Petterson, U. *Ras*, <<http://www.ne.se.ezp.sub.su.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/ras>> (hämtad 2017-04-17)
- 12 SOU 2015:103, *Ett utvidgat straffrättsligt skydd för transpersoner m.m. Betänkande av Utredningen om transpersoners straffrättsliga skydd m.m.* Regeringskansliet, Stockholm, 2015.
- 13 Osanami Thörngren, S. *Ras och etnicitet i: IMER idag. Aktuella perspektiv på internationell migration och etniska relationer*. Red: Bo Pettersson & Christina Johansson. Liber, Stockholm, 2013.
- 14 Murji, K. & Solomos, J., *Introduction: Racialization in theory and practice i: Racialization in theory and practice*. Red: Karim Murji & John Solomos. Oxford University Press, Oxford, 2005.
- 15 Malik, K., *The meaning of race. Race, history and culture in Western society*. Macmillan, London, 1996.
- 16 Behtoui, A. & Jonsson, S., *Rasism. Särskiljandets och rangordningens praktik i: Migrationens och etnicitetens epok. Kritiska perspektiv på etnicitets- och migrationsstudier*. Red: Magnus Dahlstedt & Anders Neergaard. Liber, Stockholm, 2013.
- 17 de los Reyes, P. & Wingborg, M., *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige. En kunskapsöversikt*. Integrationsverkets rapportserie 2002:13. Norrköping, 2002.
- 18 SOU 2005:56, *Det blågula glashuset - strukturell diskriminering i Sverige. Betänkande av Utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet*. Regeringskansliet, Stockholm, 2005.
- 19 de los Reyes, P. & Mulinari, P., *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Liber, Malmö, 2005.
- 20 Borgström, E., *Tema: Intersektionalitet i: Kvinnovetenskaplig tidskrift Vol. 2-3*, 2005.
- 21 Mattsson, K., *Diskrimineringens andra ansikte. Svenskhet och 'det vita västerländska' i: SOU: 2005:41, bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* Regeringskansliet, Stockholm, 2005.
- 22 Lundberg, A. et al., red, *Tema: Vithet i: Tidskrift för genusvetenskap Vol. 1-2*, 2010.
- 23 Taguieff, P.-A., *The force of prejudice. On racism and its doubles* [La Force du préjugé, 1988], University of Minnesota Press, Minneapolis, 2001.
- 24 Balibar, É., *Finns det en nyrasism? i: Rasism, nation, klass. Mångtydiga identiteter* [Race, nation, classe, 1997], red: É. Balibar & I. Wallerstein. Daidalos, Göteborg, 2002.
- 25 Fredrickson, G. M., *Racism. A short history*. Princeton University Press, Princeton, 2002.
- 26 Miles, R. *Racism*. Routledge, London & New York, 1989.
- 27 Miles, R. & Brown, M., *Racism*, 2a uppl. Routledge, London & New York, 2003.
- 28 Dovidio, J. F., Gaertner, S. L. & Kawakami, K., *Racism i: The SAGE Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination*, red: J. F. Dovidio et al. SAGE, London, 2010.
- 29 Valentin, H. *Antisemitismen. Historisk verklighet och psykologisk bakgrund*. Bonnier, Stockholm, 1962.
- 30 Bachner, H. *Återkomsten. Antisemitism i Sverige efter 1945*. Natur och kultur, Lund, 1999.
- 31 Hübinette, T., Beshir, S. & Kawesa, V., *Afrofobi. En kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Mångkulturellt centrum, Tumba, 2014.
- 32 Håkansson Bolve, M. et al., *Kunskaphöjande åtgärder om afrofobi. En pilotstudie*. Institutet för framtidsstudier, Stockholm, 2017.


- 33 Selling, J., *Zigenaren som zigenare: En facklitterär konstruktion i långt perspektiv*. Scandia **79**, 11-37, 2013.
- 34 Gardell, M., *Islamofobi*. Leopard, Stockholm, 2010.
- 35 Axell, S. & Westerberg, S., *Hatbrott 2015. Statistik över polisanmälningar med identifierade hatbrottsmotiv och självrapporterad utsatthet för hatbrott*. Brottsförebyggande rådet, Stockholm, 2016.
- 36 Arrow, K. *The Theory of Discrimination*. Working papers 403, Princeton University, Department of Economics. Industrial Relations Section, 1971.
- 37 Becker, G. S., *The economics of discrimination*. University of Chicago Press, Chicago, 1957.
- 38 Phelps, E. S., *The statistical theory of racism and sexism*. The American Economic Review **62**, 659-661 1972.
- 39 England, P. & Lewin, P., *Economic and sociological views of discrimination in labor markets: Persistence or demise?* Sociological Spectrum **9**, 239-257, doi:10.1080/02732173.1989.9981888, 1989.
- 40 Tajfel, H. & Turner, J. C., *An integrative theory of intergroup conflict*. The social psychology of intergroup relations **33**, 74, 1979.
- 41 EU-direktiv: Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling
- 42 EU-direktiv: Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung
- 43 Regeringens proposition 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*. Integrations- och jämställdhetsdepartementet, Stockholm, 2008.
- 44 Fransson, S. & Stüber, E., *Diskrimineringslagen - en kommentar*, 2 uppl., Norstedts Gula Bibliotek, Norstedts Juridik, 2015.
- 45 Rättsfall: Lunds Tingsrätt Mål FT 3174-16, dom 2017-04-10.
- 46 Rättsfall: AD 2005 nr 98.
- 47 Rättsfall: AD 2002 nr 128.
- 48 Rättsfall: C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismestrijding mot Firma Feryn (EU-domstolen).
- 49 Diskrimineringsombudsmannen, *Översikt av ärenden som rör etnisk diskriminering och religion*, <<http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringsarenen/?&searchTypeId=2&SelectedDiscriminationTypes=Etnisk+tillh%C3%B6righet&SelectedCommunityAreas=Arbetsliv>>
- 50 Hübinette, T., *Vad är jämlikhetsdata? Råd och tips för att arbeta med jämlikhetsindikatorer*. Mångkulturellt centrum, Tumba, 2015.
- 51 Makkonen, T., *European handbook on equality data. 2016 revision*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.
- 52 Ahmed, A., *Etnisk diskriminering–vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra?* Ekonomisk Debatt **43**, 2015.
- 53 Oxford Research, *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet*. Diskrimineringsombudsmannen, Stockholm, 2012.
- 54 Petersson, S., *Utrikes födda på arbetsmarknaden - En forskningsöversikt*. Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier SULCIS, 2014.
- 55 Carlsson, M. & Rooth, D.-O., *Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data*. Labour Economics **14**, 716-729, doi:10.1016/j.labeco.2007.05.001, 2007.
- 56 Taran, P., *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment i: International Migrations Papers 2*. International Labour Office, Geneva, 2007.
- 57 Bursell, M., *What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process i: Ethnic discrimination, name change and labor market inequality*. Akademisk avhandling. Stockholm Studies in Sociology New Series, **54**, 2012.
- 58 Arai, M., Bursell, M. & Nekby, L., *Between meritocracy and ethnic discrimination: the gender difference*. Stockholms universitet, Stockholm, 2008.
- 59 Carlsson, M., *Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First-and Second-generation Immigrants*. Labour **24**, 263-278, 2010.
- 60 Arai, M., Bursell, M. & Nekby, L., *The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Stereotypes of Men and Women with Arabic Names*. International Migration Review **50**, 385-412, doi:10.1111/imre.12170, 2016.
- 61 Eriksson, S. & Lagerström, J., *Detecting discrimination in the hiring process: Evidence from an Internet-based search channel*. Working Paper, IFAU-Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Uppsala, 2007.

- 62 Arai, M., Gartell, M., Rödin, M. & Özcan, G., *Arbetsförmedlares beslutsfattande och stereotyper kopplade till utseende*. Rapport 2016:17, IFAU-Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Uppsala, 2016.
- 63 Vesterberg, V., *Ethnicizing Employability. Governing the Unemployed in Labour Market Projects in Sweden* Doktorsavhandling, Linköpings universitet, Linköping, 2016.
- 64 Hjerm, M., *Ett förlorat 1990-tal. Invandrades situation på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990–1996*. Integrationsverkets rapportserie 2002:06, Norrköping, 2002.
- 65 Arai, M. & Vilhelmsson, R., *Unemployment-Risk Differentials Between Immigrant and Native Workers in Sweden*. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* **43**, 690-698, doi:10.1111/j.0019-8676.2004.00355.x, 2004.
- 66 Rooth, D. O., *Adopted children in the labour market - Discrimination or unobserved characteristics?* *International Migration* **40**, 71-98, doi:10.1111/1468-2435.00186, 2002.
- 67 Arai, M. & Skogman Thoursie, P., *Renouncing personal names: an empirical examination of surname change and earnings*. *J Labor Econ* **27**, doi:10.1086/593964, 2009.
- 68 Carlsson, M. & Rooth, D.-O., *Employer Attitudes, the Marginal Employer, and the Ethnic Wage Gap*. *ILR Review* **69**, 227-252, doi:doi:10.1177/0019793915601630, 2016.
- 69 Arai, M., Schröder, L. & Vilhelmsson, R., *En svartvit arbetsmarknad: en ESO-rapport om vägen från skola till arbete: rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi*. Fritzes offentliga publikationer, 2000.
- 70 Behtoui, A., *Om de hade på rätt plats födda föräldrar. Om ungdomar med utländsk bakgrund i det svenska utbildningssystemet och på den svenska arbetsmarknaden*. Expertbilaga till Rapport Integration 2005, Integrationsverket, Norrköping, 2006.
- 71 Nekby, L. & Özcan, G., *Utbildning och arbetsmarknad – är den svenska utbildningen lika för alla?* Expertbilaga till Rapport Integration 2005, Integrationsverket, Norrköping, 2006.
- 72 Vilhelmsson, R., *Wages and Unemployment of Immigrants and Natives in Sweden*. Institutet för social forsknings avhandlingsserie, nr. 56, 2002.
- 73 Bursell, M., *Kedjor av händelser - En analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer*. Rapport 2016:2, Diskrimineringsombudsmannen, Stockholm, 2016.
- 74 Zillén, K., *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet*, Avhandling, Juridiska institutionen, Uppsala universitet, Uppsala. 2016.
- 75 Fahlbeck, R., *Religionsfrihet och mänskliga rättigheter*. *Juridisk tidskrift* **1**, 2014/2015.
- 76 Fahlbeck, R., *Bed och arbete: om religionsfrihet i arbetsliv och skola*. Liber, 2011.
- 77 Enkvist, V., *Religionsfrihetens rättsliga ramar*, Uppsala universitet, Iustus, Uppsala, 2013.
- 78 Schömer, E., *Sweden, a Society of Covert Racism: Equal from the Outside: Everyday Racism and Ethnic Discrimination in Swedish Society*. Ingår i: Oñati Socio-Legal Series, ISSN 2079-5971, E-ISSN 2079-5971, Vol. 6, nr 3, 837-856 s, 2016.
- 79 Schömer, E., *Multiple discrimination in working life: A smokescreen over differences*. *Retfærd. Nordisk Juridisk Tidsskrift* **35**, 29-50, 2012.
- 80 Schömer, E., *Diskrimineringslagen-problematisering ur ett juridiskt perspektiv* i: Nationell lika villkorskonferens 6-7 okt 2016.
- 81 Schömer, E., *Osynliggörande av multipel diskriminering i den svenska diskrimineringslagstiftningen*. På vei. Kjønn og rett i Norden, 115-144, 2012.
- 82 Schömer, E., *Etnisk diskriminering en rättslig paradox*. I rättens utkanter. Festskrift till Catharina Calleman, 251-269, 2014.

Vetenskapsrådet har på uppdrag av regeringen genomfört en kartläggning av forskning om rasism på arbetsmarknaden. Kartläggningen visar att forskning av relevans för uppdraget sker inom en rad olika discipliner och forskningsteman, samt med kvantitativa såväl som kvalitativa metoder. En genomgång av litteratur och beviljat forskningsstöd samt intervjuer med forskare visar dock att endast ett fåtal projekt använder just de två termerna rasism och arbetsmarknad i kombination.

Ett närliggande centralt forskningsperspektiv är förekomst av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Detta kan endast med försiktighet ses som utslag av rasism men är en mätbar effekt av att olika grupper har olika möjligheter. Kartläggningen har fokuserats dels till en genomlysning av begreppet rasism i sig, och dels till en inventering av kunskapsläget relaterat till etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Dessutom inkluderades en genomgång av det juridiska perspektivet av diskriminering.

Forskningen pekar på att etnisk diskriminering på arbetsmarknaden förekommer. Detta är mest välstuderat i anställningsfasen. Däremot finns inget eller endast ett litet underlag relaterat till andra aspekter såsom karriärvägar och anställningstrygghet eller skillnader relaterat till kön. I rapporten konstateras att det finns omfattande kunskapsluckor. Framtida forskning om rasism på arbetsmarknaden kan med fördel ske i nära samspel med annan forskning om olika aspekter av samhälle, kultur och institutioner.



Västra Järnväggsgatan 3 | Box 1035 | 101 38 Stockholm | Tel 08-546 44 000 | vetenskapsradet@vr.se | www.vr.se

Vetenskapsrådet har en ledande roll för att utveckla svensk forskning av högsta vetenskapliga kvalitet och bidrar därmed till samhällets utveckling. Utöver finansiering av forskning är myndigheten rådgivare till regeringen i forskningsrelaterade frågor och deltar aktivt i debatten för att skapa förståelse för den långsiktiga nyttan av forskningen.