

Rapport 2021:23



Länsstyrelsen
Stockholm

Vita privilegier och diskriminering

Processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter
på arbetsmarknaden

Författare: Martin Wolgast och Sima Nourali Wolgast, Lunds universitet, Institutionen för psykologi.

För mer information kontakta
Länsstyrelsens enhet för regional utveckling
Tfn: 010-223 10 00

Illustration omslag: Mostphotos

Utgivningsår: 2021
ISBN: 978-91-7937-110-4

Du hittar rapporten på vår webbplats www.lansstyrelsen.se/stockholm

Förord

Länsstyrelsen i Stockholms län samordnar regeringsuppdraget att, inom ramen för den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott, utveckla länsstyrelsernas arbete mot rasism på arbetsmarknaden. I uppdraget ingår bland annat att öka kunskapen och medvetenheten bland aktörer på arbetsmarknaden om hur begränsande normer verkar kring hudfärg.

Tidigare forskning visar att strukturell diskriminering kopplat till hudfärg förekommer på arbetsmarknaden i Sverige¹. Denna rapport visar på HUR rasism i arbetslivet sker och vilka olika mekanismer på samhällelig, organisatorisk och individuell nivå som skapar och vidmakthåller ojämlikhet kopplat till hudfärg.

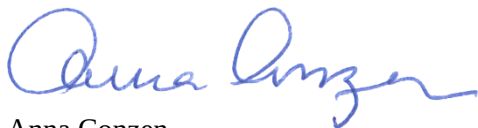
Kunskapen är central för att aktörer på olika nivåer, och med olika ansvarsområden, kan rikta och utforma sina insatser där de motverkar dessa mekanismer.

Rapporten har tagits fram inom ramen för en regional förstudie finansierad av Europeiska Socialfonden. Parallellt med forskarnas studier har en regional samverkansplattform med aktörer från myndigheter, kommun, region, samordningsförbund, fackförbund och civilsamhället följt och bidragit till genomförandet av kunskapsutvecklingen.

Vår ambition med denna rapport är att ge kunskap för att Stockholmsregionen, med utgångspunkt i allas lika rättigheter och möjligheter, ska vara attraktiv att leva, studera, arbeta och utveckla företag i. För att nå dit krävs ett strukturerat och målinriktat arbete av alla aktörer, som på olika sätt påverkar arbetsmarknaden, från nationell till lokal nivå.

Rapporten är framtagen av institutionen för psykologi vid Lunds universitet. Slutsatser och rekommendationer som presenteras i denna rapport är forskarnas egna.

Stockholm, september 2021



Anna Conzen
Avdelningschef för hållbar tillväxt

¹ Rapport 2018:21 Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden, Länsstyrelsen Stockholm

Innehåll

Inledning	7
Sammanfattning	11
Delstudie 1: Sammanställning av internationell och svensk forskning	11
Delstudie 2: Enkätstudie om rasifierande processer i arbetslivet	13
Delstudie 3: Analys av rekryteringsstatistik från Statistiska centralbyrån ..	15
Delstudie 4: Tematisk analys av samtal i fokusgrupper	15
Rekommendationer	16
”Ras”, hudfärg, etnicitet och rasifiering	18
Diskriminering och vita privilegier	22
Direkt diskriminering: differentiell behandling.	22
Indirekt diskriminering: differentiella konsekvenser.....	23
Dynamisk diskriminering: kumulativa nackdelar	23
Diskrimineringsmyndighets osynliggjorda sida: vita privilegier.....	25
Delstudie 1: Processer relaterade till diskriminering och vidmakthållande av vita privilegier – en forskningsöversikt.....	26
Individuell nivå och interpersonella processer	27
Social identitetsteori: skapandet av ingrupper och utgrupper	28
Stereotyper och självförstärkande bilder av ”den andre”	29
Rasifierade stereotyper: legitimering och reproduktion av social ojämlikhet..	31
Stereotyper om klass i ett rasifierat klassamhälle	34
Attributionsstil och rasifierade ojämlikheter.....	35
Diskriminering och rasifierade stereotyper.....	37
Subtil diskriminering och mikroaggressioner.....	37
Moralisk frångående och diskriminering	40
Stereotypers effekter på den som rasifieras som icke-vit.....	42
Rasismens effekter på hälsan: minoritetsstress och black fatigue.....	43
Vita privilegier och Vit skörhet.....	45
Institutionell nivå och organisatoriska processer	46
Direkt diskriminering vid rekrytering och urval: kategoribaserad uteslutning..	46
Kontaktdiskriminering: formella kontra informella rekryteringskanaler	47
Rekrytering med fokus på social kompetens och att ”passa in”	48
Skiftande krav och rasifierad tolkning av kvalifikationer	48
Social inkludering, socialt stöd och mentorsrelationer	49
Sociala band, ledningsuppdrag och befordringar.....	50
Trivsel och uppsägningar	51
Rasifierad jobbkanalisering.....	51
Organisationsstruktur och stereotypförstärkande interaktioner	52
Tokenism: ökad stereotypisering och särskild granskning	52
Motstånd mot inkluderings-, jämlikhets- och antidiskrimineringsarbete	53
Samhällelig nivå och strukturella processer	54
Arbetsmarknadens rasifierade karaktär	54
Skillnader i skolresultat och skolsegregation	55

Grannskapseffekter och boendesegregation	56
Social rörlighet och ekonomisk ojämlikhet	57
Färgblind rasism	58
Normativ och deskriptiv meritokrati	59
Hierarkiska diskurser om "vi" och "dem"	59
Delstudie 2: Rasifierande processer i det svenska arbetslivet – en enkätstudie	61
Metod	61
Deltagare	62
Mått och skalor	64
Rasifierade ojämlikheter och erfarenheter av diskriminering	65
Genomsnittlig månadsinkomst	65
Befordran	66
Orättvis och nedlåtande behandling	66
Arbetsplatsdiskriminering och trakasserier på basis av etnicitet/hudfärg	67
Sammanfattning "Rasifierade ojämlikheter och erfarenheter av diskriminering"	68
Prediktorer för diskriminering vid urval och rekrytering	69
Sammanfattning "Prediktorer för diskriminering vid urval och rekrytering"	71
Socialt stöd och mentorsrelationer	71
Sammanfattning "Socialt stöd och mentorsrelationer"	73
Internutbildningar	73
Sammanfattning "Internutbildningar"	74
Befordringar och inre karriärvägar	74
Sammanfattning "Befordran och inre karriärvägar"	78
Trivsel och uppsägningsavsikter	79
Sammanfattning "Trivsel och uppsägningsavsikter"	81
Organisationsstruktur	82
Sammanfattning "Organisationsstruktur"	82
Färgblind rasism och meritokrati	83
Sammanfattning "Färgblind rasism och meritokrati"	85
Vit skörhet, vita motreaktioner och institutionellt motstånd	86
Vit skörhet	86
Vita motreaktioner	87
Institutionellt motstånd	87
Sammanfattning vit skörhet, vita motreaktioner och institutionellt motstånd ..	89
Delstudie 3: Rasifiera(n)de rekryteringsvägar – analyser av statistik från SCB	90
Metod	90
Rekryteringsformer	91
Sammanfattning rekryteringsformer	93
Rekryteringskanaler	93
Sammanfattning rekryteringskanaler	94
Delstudie 4: Rasism, diskriminering och vita privilegier i arbetslivet – en tematisk analys av samtal i fokusgrupper	96
Fokusgrupp 1: Ledare och chefer	97
Utbildning som verktyg	97
Politiska spänningar som barriär	99

Segregering som barriär	99
Ointresse att avsätta tid som barriär	100
Den "svenska ledarstilen" som barriär	100
Den svenska självbilden som barriär	102
Vita privilegier	102
Reflektion i relation till övriga delar av rapporten	103
Fokusgrupp 2: Fackliga representanter och fackligt aktiva	104
Osäkra anställningar som barriär	104
Den osynliga rasismen och fackets roll	105
Brist på representation och bortprioritering av frågor som rör diskriminering	106
Arbetsförmedlingens roll i diskriminering	106
Hänvisning till språket som barriär	107
Vitas begär av spegling som barriär	107
Den svenska självbilden och vita rum som barriär	108
Vita försvar	109
Reflektion i relation till övriga delar av rapporten	109
Fokusgrupp 3: Intresseorganisationer	110
Rasism och oro för barnen	111
Rasism på arbetsmarknaden och på arbetet	112
Uteblivet stöd i att få arbeta med antirasism på arbetsplatsen	114
Vita kontrakt och vita rum	116
Vita försvar	117
Reflektioner i relation till övriga delar av rapporten	118
Avslutande diskussion och rekommendationer	119
Rekommendationer	120
Referenser	122

Inledning

En paradox präglar den svenska arbetsmarknaden. Denna paradox består i motsättningen mellan två tydliga tendenser och sakförhållanden: Å ena sidan det förhållande att vi lever i ett samhälle där väldigt få kallar sig rasister och hävdar något annat än att de är för alla människors lika värde och att alla ska ha samma möjligheter att förverkliga sina drömmar och förhoppningar. Ett samhälle där de flesta stora organisationer har ”mångfaldsplaner”, ”antidiskrimineringspolicys” och ”jämlikhetskommittéer”. Ett arbetsliv där merparten av arbetsgivarna säger sig arbeta på ett sätt som inkluderar personer med olika bakgrund, och där individuella variationer i ambitioner, vilka kvalifikationer och erfarenheter en har och hur mycket en anstränger sig ska vara det som avgör hur långt en når. Å andra sidan, det är mer påtagliga faktumet att hela det svenska samhället – och inte minst då arbetsmarknaden – präglas av ojämlikheter och påtagliga skillnader baserade på ”ras”, hudfärg eller etnicitet. En arbetsmarknad där studie efter studie och kunskapssammanställning efter kunskapssammanställning under de senaste decennierna visat att personer som inte uppfattas som ”vita” har högre arbetslöshet, lägre löner, är tydligt underrepresenterade på ledande befattningar, och i väsentligt större utsträckning utsätts för trakasserier och negativ särbehandling.

Det är med ovanstående paradox som bakgrund som denna rapport ska förstås och läsas. Ambitionen med rapporten är inte att fastställa *om* det sker diskriminering eller *hur stora* effekterna av diskriminering är för olika grupper på arbetsmarknaden. Syftet med föreliggande rapport är i stället att försöka ge en sammanhängande och forskningsbaserad bild av *hur* ojämlikheter och skillnader relaterade till etnicitet/hudfärg eller ”ras” uppkommer – det vill säga utöka vår förståelse för vilka processer och mekanismer som kan hjälpa oss att förstå och förklara hur så dramatiska och stabila mönster av ojämlikhet kan förekomma i ett arbetsliv där så många tar avstånd från ”rasism”, ”diskriminering” och ”främlingsfientlighet”.

En utgångspunkt i detta arbete har varit att anlägga ett perspektiv på dessa frågor som flyttar fokus från en diskussion om ”rasism” präglad av en strävan att avgöra vem som är ”rasist” eller inte, där den dominerande bilden i samhället är att ”rasism” är något ont eller ”omoraliskt” och där det är ”gott” eller ”moraliskt” att vara ”icke-rasist”. Trots de former av växande och alltmer politiskt inflytelserik explicit rasism vi sett växa fram under de senaste åren, menar vi nämligen att detta är en diskussion som tenderar att föra oss bort från en djupare förståelse av hur ojämlikheter uppkommer och reproduceras. I stället menar vi att utgångspunkten i diskussionerna på dessa områden behöver vara insikten om att samhället idag – och åtminstone under de senaste 500 åren – på många sätt byggts upp på grundval av materiella

och ekonomiska förhållanden där ”ras”, ”etnicitet” eller ”hudfärg” varit och är bärande delar i hur status, resurser och makt fördelas – vi lever med andra ord i ett rasifierat socialt system. I ett sådant system blir alla aktörer påverkade och färgade (i både symbolisk och konkret bemärkelse) av den roll de har och de erfarenheter de gör inom systemet. Detta betyder inte att alla ”vita” eller ”svenskar” är ”rasister” – utan snarare att alla aktörer i ett sådant system påverkas av de samhällsförhållanden och relationer som präglar systemet och strukturerar deras vardagliga erfarenheter. Ur detta perspektiv är alltså alla i samhället medaktörer i ett rasifierat socialt samspel och kommer att vara bärare av föreställningar, emotioner, åsikter och idéer som formas i interaktion med de sociala, ekonomiska och politiska ramar som omgärdar dem – på samma sätt som våra handlingar sker i en rasifierad kontext som de samtidigt är både formade av och är med och formar. Utifrån detta synsätt blir det därför mindre viktigt att försöka hitta en skarp gränslinje mellan ”rasister” och ”icke-rasister” som vi kan använda för att klassificera enskilda personer eller deras handlingar. Det avgörande blir i stället att analysera hur idéer, handlingar, och organisatoriska praktiker förhåller sig till etablerade sociala mönster av ojämlikhet baserade på etnicitet/hudfärg och vilken funktion de har i relation till dessa mönster och strukturer. Ur detta perspektiv blir alltså *konsekvenserna* i relation till de etablerade ojämlikheterna – huruvida de vidmakthålls och reproduceras eller ifrågasätts och förändras – mer betydelsefulla än de uttryckta *avsikterna*. De som erhåller fördelar och företräden i ett sådant system – det vill säga de som uppfattas som ”vita” eller ”svenskar” - kommer därför i större utsträckning tendera att vara involverade i och bärare av föreställningar, åsikter, beteenden och praktiker som vidmakthåller och reproducerar systemet, oavsett om de hyser – eller anser sig hysa – ”rasistiska” åsikter och värderingar i traditionell bemärkelse eller inte.

Mot ovanstående bakgrund har den aktuella rapporten anlagt en bred ansats för att förstå hur ojämlikheter baserade på etnicitet/hudfärg uppkommer och reproduceras i arbetslivet. Vi har inte enbart begränsat oss till praktiker som skulle definieras som ”rasistiska” eller ”diskriminerande” i traditionell bemärkelse – som till exempel att kandidater till en tjänst väljs bort på grund av sin hudfärg eller olika former av arbetsplatsdiskriminering – utan har också inkluderat andra typer av mönster, beteenden och praktiker som får som indirekt eller direkt konsekvens att etablerade ojämlikheter vidmakthålls och återskapas. Det kan exempelvis röra sig om hur sociala relationer på arbetsplatser ser ut, vad som ses som viktigt för att bli erbjuden en befordran eller genom vilka kanaler en tjänst eller befattning tillsätts. Vi vill också poängtera att fokus i rapporten är att presentera en sammanhängande förståelse för hur arbetsmarknadens ojämlikheter i relation till etnicitet/hudfärg kan förstås och förklaras. Detta fokus har medfört att vi *inte* valt att studera, beskriva eller undersöka allt det motstånd och alla de försök till förändring av dessa ojämlika mönster som så många är engagerade bärare av – inte för

att vi önskar osynliggöra dem eller för att de inte är betydelsefulla, utan för att de inte faller inom de ramar som definieras av rapportens syfte och fokus.

En annan avgränsning vi gjort i rapporten är att vi låtit fokus tydligt ligga på ojämlikheter baserade på just etnicitet/hudfärg. Trots detta är det viktigt att beakta att sociala relationer och förhållanden relaterade till etnicitet/hudfärg självfallet inte kan förstås som fristående från andra samhälleliga maktrelationer, som exempelvis kön och klass. I flera delar av rapporten lyfter vi därför fram hur en förståelse av etnicitet/hudfärg interagerar även med dessa strukturer och relationer. Samtidigt har vi av utrymmesskäl inte kunnat genomföra alla analyser i rapporten uppdelat på samtliga dessa kategorier, utan givet rapportens syfte och fokus har vi som sagt konsekvent låtit etnicitet/hudfärg stå i förgrunden för analys och diskussion.

Rapporten består av ett antal olika delar. I den första delen definieras och diskuteras en del av de begrepp som är avgörande för rapporten, som exempelvis ”ras”, ”eticitet”, ”hudfärg” och ”diskriminering”. Därefter följer rapportens fyra delstudier: Den första delstudien utgörs av en översikt och sammanställning av internationell och svensk forskning inriktad på att förstå hur diskriminering, skillnader och ojämlika villkor baserade på etnicitet/hudfärg uppkommer på arbetsmarknaden och på arbetsplatser. Den andra delstudien utgörs av en enkätundersökning med nära 3 000 svarande från en rad olika arbetsplatser och arbetsmarknadssektorer över hela Sverige. I enkäten undersöks bland annat hur olika former av diskriminering, negativ särbehandling och ojämlikheter i arbetsmarknadsutfall baserat på etnicitet/hudfärg samvarierar med hur arbetsplatserna arbetar med rekryteringar samt den interna organisationsstrukturen. I enkätstudien undersöks också ett antal aspekter relaterade till diskriminering och skillnader baserade på etnicitet/hudfärg som inte undersökts systematiskt i Sverige tidigare, exempelvis skillnader i psykosocialt stöd, mentorsstöd, trivsel och uppsägningsavsikter och hur dessa faktorer är relaterade till skillnader i karriärutveckling och erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering. I den tredje delstudien analyseras statistik erhållen från SCBs Arbetskraftsundersökningar för att undersöka eventuella systematiska skillnader mellan inrikes och utrikes födda avseende hur rekryteringar går till och genom vilka kanaler rekryteringarna sker. Den fjärde och sista delstudien utgörs av en kvalitativ studie utifrån en serie fokusgruppsamtal med chefer/arbetsledare, fackföreningsrepresentanter och medlemmar i relevanta intresseorganisationer kring deras erfarenheter av hur diskriminering och särbehandling baserat på etnicitet/hudfärg sker på svenska arbetsplatser. Genom att på detta sätt med hjälp av olika metodologiska ansatser undersöka och belysa processer relaterade till hur ojämlikheter baserade på etnicitet/hudfärg uppkommer och vidmakthålls på arbetsmarknaden, syftar rapporten till att ge en bred och valid bild av de studerade processerna.

En förutsättning för att arbetet med rapporten har kunnat genomföras är det viktiga regeringsuppdrag ”Rasism i arbetslivet” som Länsstyrelsen

Stockholm samordnar. I uppdraget ingår bland annat att öka kunskapen och medvetenheten bland aktörer på arbetsmarknaden om hur begränsande normer verkar kring hudfärg. Vi är glada över att genom arbetet med denna rapport ha fått bidra med kunskap för det fortsatta arbetet. Vidare vill vi tacka alla de organisationer som samverkat i projektet och som varit avgörande för att vi lyckats nå ut så brett i våra datainsamlingar som vi gjort. Slutligen vill vi framhålla att det aktuella projektet inte kunnat genomföras utan stöd från Europeiska Socialfonden. De målteman som Europeiska Socialfonden formulerat i relation till den aktuella utlysningen: ekonomisk utsatthet, etablering på arbetsmarknaden, instabil ställning på arbetsmarknaden och stabil ställning på arbetsmarknaden, aktualiseras och berörs samtliga i allra högsta grad av den forskning och de resultat som presenteras i den aktuella rapporten. Och vår ödmjuka förhoppning är att den dessutom ska kunna fungera som en resurs för alla som vill verka för en förändring av samhällets rasifierade ojämlikheter och för ett mer jämlikt samhälle.

Lund, september 2021

Martin Wolgast och Sima Nourali Wolgast
Lunds universitet, Institutionen för psykologi.

Sammanfattning

Denna rapport har tagits fram på uppdrag av Länsstyrelsen Stockholm och syftar till att presentera en bred och sammanhängande bild av hur de tydliga ojämlikheter baserade på etnicitet/hudfärg som vi kan observera på den svenska arbetsmarknaden kan förstås och förklaras. Rapporten syftar alltså inte till att utreda *om* diskriminering förekommer eller hur utbredda olika former av särbehandling på basis av etnicitet/hudfärg är, utan fokuserar i stället på *hur* och *genom vilka* processer rasifierade skillnader på arbetsmarknaden uppkommer och reproduceras.

För att uppnå detta syfte anläggs i rapporten ett brett perspektiv på dessa frågor och sammanlagt presenteras resultaten från fyra olika delstudier. Dessa sammanfattas nedan, men med tanke på det stora antal teman och delområden som berörs i de olika delstudierna vill vi poängtera att sammanfattningarna inte ger en heltäckande bild av alla berörda områden och analyser, varför vi starkt rekommenderar att en läser rapporten i sin helhet.

Delstudie 1: Sammanställning av internationell och svensk forskning

Rapportens första delstudie utgörs av en sammanställning av internationell och svensk forskning som har bäring på frågan om hur ojämlikheter baserade på etnicitet/hudfärg på arbetsmarknaden kan förstås och förklaras. Forskningssammanställningen är strukturerad kring tre olika nivåer för förståelse och analys:

På *individuell nivå* fokuseras processer inom och mellan individer som kan förklara och utöka vår förståelse för hur rasifierade skillnader uppkommer och vidmakthålls. Här sammanställs resultaten av en stor mängd social-psykologisk forskning som under de senaste decennierna har fokuserat på områden som hur vi konstruerar gruppidentiteter och stereotyper av andra människor, samt hur dessa stereotyper uttrycks i beteenden och handlingar. I korthet visar denna forskning att vi har en tydlig tendens att bilda såväl explicita som implicita stereotyper om grupper baserade på kännetecken som vi associerar med "ras", till exempel hudfärg och andra synliga drag, samt att etablerade stereotyper tenderar att fungera som självförstärkande system genom att de är styrande för hur vi uppfattar och tolkar det som sker i sociala interaktioner och möten. Vidare visar forskningen på tydliga samband mellan sådana stereotyper och beteenden och praktiker som befäster och reproducerar de rasifierade ojämlikheter som präglar olika samhällsområden. Inte minst är detta av relevans för förståelsen av skillnader i förutsättningar och utfall mellan olika grupper på den samtida arbetsmarknaden, där stereotyper om olika grupper kan få påtagliga effekter i relation till exempelvis beslut om rekrytering och tillsättningar. Vidare framträder också i tillgänglig

forskning en bild av rasistiska beteenden och interpersonell diskriminering som något långt mer komplext än den traditionella bilden av öppen och ”grov” rasism. Diskriminering och negativ särbehandling på basis av föreställningar om etnicitet/hudfärg kan ta sig en rad olika uttryck – från explicita former av ”traditionell rasism” till mer subtila former och så kallade mikroaggressioner. Även de subtila formerna av rasism får dock tydligt negativa konsekvenser för dem som utsätts för dem och är därmed centrala för förståelsen av hur rasifierade ojämlikheter på arbetsplatser och på arbetsmarknaden uppkommer och reproduceras. Vidare sammanfattar vi i denna del forskning kring hur ojämlikheter baserade på etnicitet/hudfärg försvaras och legitimeras av dem som drar fördel av dem, vilket är ytterligare en central förklaring till att de vidmakthålls.

På *institutionell nivå* fokuserar rapporten på forskning som försöker förstå och identifiera organisatoriska processer och praktiker som bidrar till uppkomst och vidmakthållande av ojämlikheter på basis av etnicitet/hudfärg. Här sammanfattas forskning som visar att sådana processer förekommer och verkar i relation till en rad olika aspekter av central betydelse för en organisations funktionssätt och för dem som arbetar inom organisationen. I denna del av forskningsöversikten redogörs exempelvis för forskning kring hur diskriminering av personer som uppfattas som ”icke-vita” – och i motsvarande grad då också gynnande av personer som uppfattas som ”vita” – sker i relation till rekrytering och urval, där det finns belägg för både direkt diskriminering mot bakgrund av negativa föreställningar och stereotyper, men också för mer komplicerade processer som till exempel att chefer/rekryterare har en preferens för sökande som de känner igen sig i, kan identifiera sig med eller uppfattar som lätta att ha att göra med – vilket tenderar att skapa likhetsattraherande processer där etablerade mönster och strukturer reproduceras. Liknande mekanismer har också identifierats som viktiga exempelvis för beslut rörande befordran eller andra tillsättningar av interna uppdrag som är förknippade med ökat ansvar, makt och högre löner. I relation till karriärmöjligheter har även skillnader i tillgång till socialt stöd och mentorsstöd samt i vilken grad en trivs och känner en positiv anknytning till sin arbetsplats, identifierats som ytterligare bidragande orsaker till de skillnader mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg som kan observeras på arbetsmarknaden. Därutöver sammanställs forskning kring olika former av institutionellt motstånd mot åtgärder som syftar till att aktivt motverka diskriminering och bryta med etablerade mönster på arbetsplatser och i organisationer, som även det är processer av stor relevans för förståelsen av hur ojämlika villkor återskapas.

Avslutningsvis fokuseras på *samhällsnivå* olika strukturella processer som är av central betydelse för hur rasifierade skillnader i arbetsmarknadsutfall kan förstås och förklaras. Här sammanfattar vi forskning kring hur arbetsmarknadens segmentering både kan förstås som en effekt av rasifierade processer, men att de tydliga skillnader som präglar – och länge har präglat – arbetsmarknaden också är en viktig orsak till att dessa ojämlikheter

reproduceras och vidmakthålls. Utifrån samma perspektiv berörs forskning kring den tilltagande skolsegregation, boendesegregation och växande ekonomiska ojämlikhet präglad samhällsutvecklingen under de senaste decennierna, och som samtliga är av avgörande betydelse för att förstå de skillnader vi kan observera i arbetslivet mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg. I denna sista del sammanfattar vi även forskning kring en rad systembevarande ideologier samt dessa ideologiers roll för att legitimera och vidmakthålla rasifierade ojämlikheter. Här rör det sig om så kallad *färgblind rasism*, som kortfattat kännetecknas av föreställningen att "rasism" och diskriminering inte längre är ett problem och att aktiva åtgärder för att utjämna skillnader därför inte behövs utan tvärtom blir orättvisa mot "vita", idéer om *meritokrati*, det vill säga föreställningar om att individuella skillnader i exempelvis ambition, utbildning och kompetens är det som avgör hur stor framgång en har på arbetsmarknaden, samt *hierarkiska diskurser om "vi" och "dem"*, som används som samlingsnamn för en rad olika uttrycksformer som sammantaget skapar en bild där det "svenska" görs till något som är skilt från, bättre än – och mer eller mindre oåtkomligt för – personer som rasifieras som tydligt "icke-vita".

Delstudie 2: Enkätstudie om rasifierande processer i arbetslivet

Rapportens andra delstudie är en enkätundersökning som syftar till att fördjupa vår förståelse för processer som bidrar till skillnader mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg på den svenska arbetsmarknaden.

Undersökningen syftar också till att studera en del av de processer och faktorer som identifierades i forskningsöversikten, för att ge en bild av hur dessa kan komma till uttryck i det samtida svenska arbetslivet.

Undersökningen besvarades av nära 3 000 personer med en god spridning i relation till faktorer så som kön, etnicitet/hudfärg, ålder, arbetsmarknadssektor, inkomst- och utbildningsnivå.

Delstudien undersöker en bred uppsättning variabler och aspekter, vilket medför att en tämligen stor mängd resultat presenteras i rapporten. För att ge en översiktlig sammanfattning av några huvuddrag i resultaten kan följande nämnas:

- Erfarenheter hos chefer/arbetsledare av att den egna organisationen diskriminerar i samband med rekrytering och urval är vanligare i organisationer som undviker att prata om och arbeta med diskriminering och likabehandlingsfrågor, litar mer på meriter från Sverige, Västeuropa eller Nordamerika än från andra delar av världen, litar mer på information om sökanden som erhålls från privata och professionella nätverk än på formella meriter och ansökningshandlingar, rekryterar genom att organisationen aktivt kontakter personer de vill anställa, samt betonar social kompetens och att "passa in" i samband med rekrytering och urval.

- Personer som rasifieras som vita har i högre grad tillgång till mentorsrelationer och stöd från mer erfarna kollegor i sin karriärutveckling än personer som rasifieras som icke-vita. Samma sak gäller tillgången till psykosocialt stöd, det vill säga i vilken utsträckning en upplever sig ha stöttande och inkluderande relationer till ens arbetskamrater.
- Personer som rasifieras som vita tenderar att erhålla fler befordringar i organisationer där den interna tillsättningen av ledningsuppdrag sker via handplockning av ansvarig chef och där samhörighet och att fungera bra på ett personligt plan med övriga personer i ledningen betonas. För personer som rasifieras som icke-vita är dessa variabler i stället relaterade till ett färre antal erhållna befordringar, medan en procedur för interna tillsättningar som kännetecknas av en öppen process med tydliga kriterier för meritvärdering i relation till uppdraget samvarierar med fler erhållna befordringar för icke-vita.
- Personer som rasifieras som icke-vita trivs sämre på sina arbetsplatser och uttrycker i väsentligt högre grad avsikter att säga upp sig, än personer som rasifieras som vita. Hos personer som rasifieras som icke-vita finns det dessutom tydliga samband mellan trivsel, uppsägningsavsikter och erfarenheter av olika former av arbetsplatsdiskriminering på grund av etnicitet/hudfärg.
- Hierarkiska och centraliserade organisationsstrukturer samvarierar med sämre karriärutveckling och arbetsplatstrivsel hos personer som rasifieras som icke-vita, medan det omvända tycks vara fallet för mer demokratiska organisationsstrukturer där arbetet sker i mer jämlika och föränderliga arbetsgrupper.
- Personer som rasifieras som vita har i genomsnitt högre poäng på en skala som mäter färgblind rasism än icke-vita, och högre nivåer av färgblind rasism samvarierar med högre nivåer av tilltro till att framgång – både i samhället och i den egna organisationen – avgörs av individuella kvalitéer så som ambition, hårt arbete och kompetens.
- Det är vanligt att personer som rasifieras som icke-vita och som lyfter frågor eller påtalar missförhållanden och orättvisor relaterade till etnicitet/hudfärg på sin arbetsplats, möts av negativa motreaktioner från sina vita arbetskamrater. En liknande bild framträder i svaren från chefer/arbetsledare där en stor andel – i synnerhet av de icke-vita cheferna/arbetsledarna – anger att det finns ett motstånd i den egna organisationen mot att arbeta med likabehandlingsfrågor och utjämnande åtgärder eftersom ”vita svenskar” då känner sig anklagade, skuldbelagda och orättvist behandlade.

Delstudie 3: Analys av rekryteringsstatistik från Statistiska centralbyrån

Den tredje delstudien utgörs av en analys av rekryteringsstatistik som beställdes från Statistiska centralbyråns Arbetskraftsundersökningar avseende perioden 2015–2020 fördelat på inrikes och utrikes födda.

Resultaten visar att utrikes födda i större utsträckning rekryteras via direktrekryteringar (det vill säga rekryteringar direkt av arbetsgivaren till en tjänst utan utlysningsperiod), vilket är en rekryteringsform som huvudsakligen används för tidsbegränsade anställningar, medan inrikes födda är överrepresenterade framför allt vid anbudsrekryteringar (det vill säga rekryteringar där arbetsgivaren aktivt kontaktar någon de vill anställa) och internrekryteringar. Därutöver visar analyserna att utrikes födda i signifikant högre utsträckning rekryteras till tidsbegränsade anställningar, oavsett rekryteringsform.

Dessutom visar analyserna att en stor andel (75 procent) av rekryteringarna sker genom kanaler där forskning indikerar att risken för diskriminering och särbehandling på basis av hudfärg/etnicitet är extra stor. Det rör sig exempelvis om nätverksrekryteringar, där skillnader i kontaktnät och socialt kapital får stort inflytande på möjligheten att erhålla olika tjänster; rekrytering genom att arbetsgivaren handplockar en kandidat till tjänsten, där arbetsgivarens nätverk, preferenser och vem denne ”gillar” löper uppenbar risk att väga tungt; samt rekrytering genom att arbetssökanden aktivt kontaktar arbetsgivaren, vilket även det är en rekryteringsform där saklig jämförelse och värdering av olika kandidater i relation till faktiska arbetskvalifikationer försvåras.

Delstudie 4: Tematisk analys av samtal i fokusgrupper

Den fjärde delstudien utgörs av en tematisk analys av samtal kring diskriminering och vita privilegier i arbetslivet som hölls i tre olika typer av fokusgrupper: chefer/arbetsledare, fackföreningsrepresentanter samt medlemmar i olika intresseföreningar kopplat till frågor som rör diskriminering och rasifierade villkor i Sverige. Sammanlagt medverkande 26 personer i studien.

I fokusgrupperna återkommer, exemplifieras och levandegörs flera av de områden och aspekter som diskuterats i rapportens övriga delar. I samtliga fokusgrupper framkommer exempelvis hur centrala relationer, nätverk och att känna igen sig i andra är som mekanismer för att återskapa etablerade mönster och hierarkier baserade på etnicitet/hudfärg på arbetsplatser och i organisationer – både i processer relaterade till rekrytering och i relation till interna tillsättningar och befordringar. Därutöver framkommer i fokusgrupperna tydliga exempel på hur mycket av den diskriminering och negativa särbehandling som sker i det samtida arbetslivet sker i subtil form och är klätt i ett ”färgblindt” språkbruk med fokus på egenskaper som ”social kompetens” och ”svensk ledarskapsstil”, samt på språkets centrala roll som

särskiljande mekanism och som en faktor en kan hänvisa till för att motivera att icke-vita kandidater exkluderas.

Vidare framkommer i samtliga fokusgrupper gemensamma erfarenheter av hur starka motstånd och motreaktioner från ”vita svenskar” formeras när frågor om diskriminering och jämlikhet lyfts, eller aktiva åtgärder för att utjämna skillnader baserade på etnicitet/hudfärg föreslås. Dessa motreaktioner återspeglar de processer relaterade till systemförsvarande ideologier, institutionellt motstånd och vita motreaktioner som diskuteras i rapportens övriga delar, vilket förstärker bilden av hur betydelsefulla sådana reaktioner är för att förstå hur vita privilegier och rasifierade ojämlikheter i arbetslivet reproduceras.

Rekommendationer

Mot bakgrund av de resultat som framkommit i de genomförda studierna avslutas rapporten med en sammanfattande diskussion och ett antal rekommendationer, bland annat:

- De utökade skyldigheter som diskrimineringslagen (2008:567) föreskriver arbetsgivare när det kommer till kön avseende exempelvis att återkommande och systematiskt kartlägga och åtgärda löneskillnader, samt att främja en jämn fördelning inom olika typer av arbeten och på ledande positioner, bör utökas till att även omfatta diskrimineringsgrunden ”nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat likande förhållande”.
- Tillsynen av att arbetsgivare verkligen bedriver det aktiva åtgärdsarbete som diskrimineringslagen ålägger dem när det gäller att förebygga diskriminering och särbehandling bör utökas, samtidigt som sanktionsmöjligheterna mot arbetsgivare som inte följer lagen i dessa avseenden behöver skärpas. Här är vår förhoppning att det utredningsarbete som just nu pågår (Dir. 2018:99), kommer att leda till lagstiftning och myndighetsdirektiv som tar tydliga steg i denna riktning.
- Arbetsgivare, fackföreningar, intresseorganisationer och anställda behöver aktivt driva, utbilda kring och arbeta med frågor rörande diskriminering och likabehandling i arbetslivet och på enskilda arbetsplatser.
- För att motverka arbetsmarknadens rasifierade ojämlikheter krävs även bredare insatser som exempelvis åtgärder för att minska boende- och skolegregation, en politik som verkligen säkerställer att skollagens (2010:800) föreskrifter om en likvärdig och kompensatorisk skola har möjlighet att realiseras, samt en generell ekonomisk politik som bryter de senaste decenniernas trend av ökande ekonomisk ojämlikhet och i stället utjämnar skillnader i livsvillkor och förutsättningar.
- Fortsatt forskning behövs för att klarlägga hur rasifierade ojämlikheter uppkommer och reproduceras. Dessutom krävs forskning kring vilka

åtgärder och interventioner på olika nivåer som är verksamma för att motverka och utjämna sådana skillnader.

- Arbetet med att kartlägga och förstå rasifierade ojämlikheter på den svenska arbetsmarknaden försvåras av att ”etnicitet”, ”hudfärg” eller ”ras” inte systematiskt används som kategorier i olika former av offentlig statistik. Vår rekommendation är att direktiv och praxis på detta område ändras så att den offentliga statistiken samlas in och redovisas på ett sätt som så bra som möjligt återspeglar den sociala realitet som ”ras” tyvärr utgör i dagens Sverige.

”Ras”, hudfärg, etnicitet och rasifiering

En viktig initial frågeställning för att kunna analysera processer relaterade till diskriminering på basis av hudfärg, etnicitet eller ”ras” är vilka begrepp som på bästa sätt hjälper oss att synliggöra och förstå de fenomen vi vill undersöka och förändra, samt hur dessa begrepp ska definieras och tolkas. Detta är långt ifrån enkelt, och en fullständig genomgång av litteraturen och diskussionen på detta område, inklusive de olika begreppens historiska och sociala rötter går bortom vad som är möjligt att inkludera i denna rapport. Icke desto mindre krävs en sammanfattning av hur de centrala begreppen på området förstås och används för att de fortsatta resonemangen och resultaten ska vara begripliga och möjliga att placera in i en samhällelig, vetenskaplig och politisk kontext.

En central utmaning i detta sammanhang är att vi, när vi använder ett visst begrepp, gör mer än att bara använda ett ord: vi antyder mer eller mindre explicit hur den verklighet vi vill beskriva är konstituerad och vad som är centralt att fokusera på. Därigenom kan vi också bidra till att skapa och återskapa de fenomen och processer vi önskar förstå och förändra. På ett fält som under århundraden har kännetecknats av ideologiska diskurser om över- och underlägsenhet förankrade i materiella förhållanden präglade av expropriering, exkludering och exploatering, är denna utmaning extra påtaglig. Samtidigt som vi behöver använda begrepp för att effektivt kommunicera kring sociala processer relaterade till rasism och diskriminering, är det därför viktigt att vara medveten om att det finns ett antal risker eller nackdelar förknippade med de begrepp som vi vanligen använder på detta område, till exempel:

- *Associationer till rasism och rasbiologi.* Ord som ”ras”, ”svart”, ”vit” etcetera knyter tydligt an till den långa tradition av ideologisk, vetenskaplig och statlig rasism som präglat det västerländska samhället och den globala maktordningen under flera hundra år. Den traditionella förståelsen av ”ras” i detta sammanhang är att begreppet beskriver grupper av människor som skiljer sig åt ur ett biologiskt perspektiv med avseende på nedärvda egenskaper relaterade till utseendemässiga faktorer som hudfärg, hårfärg och ansiktsdrag, men också i relation till andra egenskaper som exempelvis intelligens, personlighet och moralitet (se till exempel Montagu, 1972). Efter andra världskriget och de rasistiskt motiverade massmorden som begicks i Europa och i europeiska kolonier började en rörelse växa sig allt starkare (se till exempel UNESCO, 1950) som menade att begreppet ”ras” saknade stöd i biologisk forskning och borde ersättas med andra begrepp. Denna

argumentation motiveras således både av ett avståndstagande från historiska övergrepp och oförrätter och av det faktum att "ras" som biologiskt begrepp saknar validitet i relation till människor (Cavalli-Sforza, 2000). Argumentationen har sedan 1990-talet fått stort genomslag i svensk lagstiftning efter det att riksdagen 1998 beslutade att rasbegreppet skulle utmönstras ur svensk lagstiftning, då en menade att det saknade vetenskaplig grund och riskerade att underblåsa fördomar (Riksdagsskrivelse 1997/98:185). Steg för steg har ordet "ras" i lagtexter och författningar därefter ersatts med formuleringar som exempelvis "etnisk tillhörighet, nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande" (Diskrimineringslag [2008:567]).

- *Särskiljande: skenbar inomgruppshomogenitet och överdrivna mellangruppskillnader.* Samtliga begrepp som används för att kategorisera människor i grupper riskerar att förstärka en förståelse av dessa grupper som inbördes homogena och med betydelsefulla skillnader mellan grupperna. Begrepp som "invandrare", "svensk", "utländsk", men också "etnisk tillhörighet" och "ras", är tydliga exempel på begrepp som riskerar att få oss att underskatta den stora variation som finns inom de grupper som åsyftas och överskatta eventuella skillnader mellan grupperna. En sådan begreppsapparat fungerar därmed också särskiljande, det vill säga den används för att skapa en åtskillnad mellan "oss" och "dem" som riskerar att bidra till skapandet och vidmakthållandet av gruppbaseade hierarkier (Wetherell & Potter, 1992).
- *Essentialism.* På liknande sätt som många av de begrepp som används för att benämna olika grupper bidrar till särskiljande fungerar de ofta essentialistiskt, med vilket avses att de får oss att tänka på gruppidentiteterna som något som grundar sig på och återspeglar stabila och fixerade egenskaper som är inneboende i respektive grupp (Haslam et al., 2000). Begrepp som "etnisk tillhörighet", bidrar exempelvis till en förståelse av "den andre" som någon som kulturellt skiljer sig från "oss" och där denna etnicitet är något en "tillhör", det vill säga något stabilt och fixerat. Begreppet "invandrare" bär på samma problematik, där själva gränskorsandet görs till något stabilt som definierar individen under hela sitt liv i Sverige, men som även förs över till barn och barnbarn (med hjälp av begreppen andra- och tredjegerationsinvandrare). Som en följd av att gruppens inneboende egenskaper (till exempel "etnicitet") framhålls som avgörande för gruppidentitet osynliggör essentialismen de dynamiska och föränderliga sociala processer som formar våra uppfattningar av och om grupper, och tillskriver individer specifika egenskaper beroende på vilken grupptillhörighet vi tillskriver dem. Därmed riskerar essentialistiska begrepp som till

exempel "etnicitet" att göra det möjligt att kategorisera människor utifrån deras "ursprung" samtidigt som de mönster av över- och underordning, exploatering och exkludering som präglar samhället kan osynliggöras.

Samtidigt som vi måste använda begrepp för att kunna kommunicera kring rasism och diskriminering är det alltså en utmaning att göra det med en begreppsapparat som inte i sig själv är färgad av och återskapar rasistiska tankemönster. Denna utmaning blir extra påtaglig om vi önskar mäta dessa fenomen eller använda offentlig statistik för att försöka synliggöra när och hur diskriminering sker och därigenom utöka vår förståelse för hur de ojämlikheter som präglar samhället baserat på "ras", etnicitet eller hudfärg återskapas och vidmakthålls. Ett sätt att undvika de problematiska aspekter som diskuterats ovan är att förstå "ras" som en social konstruktion, det vill säga som något som skapas i en social process där specifika yttre kännetecken (till exempel hudfärg, hårfärg etcetera) ges betydelse och används för att dela in människor i distinkta grupper (Miles, 1989). Denna process brukar på svenska benämnas *rasifiering* (Molina, 2005). En fördel med rasifiering som begrep är att det synliggör att det rör sig om en pågående social process där de specifika kännetecknen som används för att rasifiera grupper och hur olika grupper rasifieras är kontextberoende och kan skifta över tid. Begreppet "rasifierade grupper" har därför kommit att användas som ett sätt att urskilja de som utsätts för rasistisk maktutövning. I detta sammanhang bör emellertid påpekas att även kategoriseringen av vissa människor som "vita" eller "svenskar" är resultatet av en rasifieringsprocess med gränser som varierar över tid och kontext (Mattson, 2005). Däremot har olika grupper – i kraft av var de befinner sig i den sociala hierarkin – olika stora möjligheter att påverka rasifieringen av såväl andra som sig själva, där "vita" i kraft av sin maktposition kan osynliggöra sin egen rasifiering (DiAngelo, 2018).

Ytterligare en fördel med rasifieringsbegreppet är att det även kan användas om processer på samhällelig nivå och inte endast om individer och grupper av individer. Med rasifiering på samhällelig nivå avses den process varigenom samhället (eller olika delar av samhället till exempel arbets- eller bostadsmarknaden) delas upp i skikt och organiseras hierarkiskt utifrån föreställda "ras"-skillnader (Molina, 2005). Att försöka utöka vår förståelse för vilka processer som bidrar till diskriminering på arbetsmarknaden och på vilket sätt de gör det kan således också uttryckas som att vi försöker *identifiera och förstå processer som bidrar till arbetsmarknadens rasifiering*.

En centralt metodologisk utmaning med "rasifiering" eller "rasifierade grupper" som begrepp är emellertid att det är svårt att fånga och mäta i kvantitativa undersökningar och att det saknas offentlig statistik som utgår från en sådan gruppindelning. Det är också ett begrepp som är relativt okänt för de flesta och som det därför är svårt att ställa en direkt fråga om. I de kvantitativa delarna av denna rapport använder vi oss därför av olika

variabler för att så tillförlitligt som möjligt ringa in de fenomen och processer rapporten syftar till att klarlägga. Det rör sig exempelvis om var en själv och ens biologiska föräldrar är födda, men också vilken grupp med avseende på "hudfärg/etnicitet" en identifierar sig med. "Etnicitet" och "hudfärg" används här snarare än "ras" eftersom det är de begreppen som används i svensk lagstiftning. Oavsett vilket begrepp som används vill vi dock poängtera att vår konceptuella utgångspunkt är att kategoriseringen av människor i grupper – vare sig vi kallar det "ras" eller "etnicitet" – sker i en social kontext där maktassymetrier samt samtida och historiska relationer av exploatering och exkludering är avgörande för hur grupper definieras och vilka egenskaper de tillskrivs, snarare än inneboende och stabila biologiska och/eller kulturella egenskaper hos de olika grupperna.

Diskriminering och vita privilegier

I likhet med de centrala begreppen ras, etnicitet och hudfärg, är även ”diskriminering” ett komplext begrepp som kan förstås ur en rad olika perspektiv. En utgångspunkt för rapporten har varit att förstå diskriminering ur ett samhällsvetenskapligt perspektiv vilket inkluderar traditionella juridiska förståelser och definitioner av vad som utgör diskriminering, men som även beaktar aspekter av diskriminering som sträcker sig bortom formella juridiska begrepp och som opererar på en rad olika nivåer. I denna del av rapporten definieras och beskrivs olika perspektiv som är relevanta för att förstå diskrimineringsbegreppet och hur det kan tolkas och användas, medan forskning rörande förekomst och processer relaterade till de olika formerna av diskriminering presenteras i forskningsöversikten längre fram i rapporten.

Direkt diskriminering: differentiell behandling.

Direkt diskriminering är en av de diskrimineringsformer som specificeras i diskrimineringslagen (2008:567) där det beskrivs som en situation där någon, mot bakgrund av någon av diskrimineringsgrunderna, *”missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation”*. Denna form av diskriminering ligger såldes kanske närmast det vi i vardagslag menar med diskriminering, det vill säga att någon behandlas sämre än någon annan (till exempel inte blir kallad till en anställningsintervju) på grund av sin etnicitet/hudfärg. Ur ett samhällsvetenskapligt perspektiv bör poängteras att direkt diskriminering även kan innefatta beteenden och fenomen som är för svårfångade och subtila för att de sannolikt skulle kunna falla inom ramen för en mer juridisk tolkning av diskriminering. Det kan exempelvis röra sig om subtila skillnader i hur den som genomför en anställningsintervju agerar i relation till den arbetssökande (till exempel hur mycket ögonkontakt en ger, hur många och vilka följdfrågor en ställer, i vilken utsträckning en avbryter den intervjuade etcetera) eller vilka som inkluderas i informella mentorsrelationer på arbetsplatsen. Sådana former av subtil och ofta omedveten eller automatisk direkt diskriminering kan, även om de är svårare att göra till föremål för juridiska processer, likväl få påtagliga effekter för centrala arbetsmarknadsutfall som exempelvis anställning och befordran, och i takt med att tydlig och öppen direkt diskriminering blivit såväl juridiskt som – i många sammanhang – socialt oacceptabel har betydelsen av mer implicita och subtila former av diskriminering ökat (Fiske, 2002).

Indirekt diskriminering: differentiella konsekvenser.

I diskrimineringslagen (2008:567) anges även indirekt diskriminering som en form av diskriminering. Med indirekt diskriminering avses enligt lagtexten att någon *"missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med ../ viss etnisk tillhörighet ../ såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet"*. Ett exempel på sådan diskriminering skulle kunna vara att en arbetsgivare kräver mycket goda kunskaper i svenska för en tjänst där språkkunskaper inte är avgörande för möjligheterna att utföra det arbete som tjänsten innefattar. Även i relation till indirekt diskriminering förekommer mer subtila former av diskriminerande processer exempelvis när arbetsgivare rekryterar via rekommendationer från sina nuvarande anställda snarare än genom externa utlysningar. Ett sådant förfaringssätt kan ytligt sätt tyckas neutralt med avseende på etnicitet/hudfärg, men kan i praktiken utesluta icke-vita om de anställda är vita och rekommenderar personer de själva känner och som då ofta tenderar att tillhöra samma grupp som dem med avseende på etnicitet/hudfärg (Waldinger & Lichter, 2003).

Dynamisk diskriminering: kumulativa nackdelar

Juridiska perspektiv på diskriminering så som de exempelvis kommer till uttryck i den svenska diskrimineringslagen betraktar med nödvändighet diskriminering som något som sker i en specifik situation vid en specifik tidpunkt. På liknande sätt definieras ofta i exempelvis nationalekonomisk forskning om diskriminering den diskriminerande effekten som eventuella gruppskillnader som kvarstår när en kontrollerat för alla andra relevanta skillnader mellan grupperna, till exempel avseende utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet (Neal & Johnson, 1996). Detta sätt att förstå diskriminering som något som sker isolerat i en specifik situation eller endast i relation till ett specifikt utfall riskerar att underskatta effekten av diskriminerande processer. Orsaken till detta är att rasifierade skillnader mellan grupper är något som utvecklats och utvecklas över tid och i ett komplext samspel över en rad olika livs- och samhällsdomäner. Om det exempelvis förekommer diskriminerande processer inom utbildnings-systemet kommer det föreliggande gruppskillnader avseende utbildning i specifika rekryteringssituationer. Betraktat isolerat kan anställningsbesluten då i sig vara icke-diskriminerande, men likväl vara påtagligt påverkade av diskriminerande processer som är externa i relation till den specifika rekryteringssituationen. Att under sådana omständigheter statistiskt kontrollera för exempelvis gruppskillnader avseende utbildningsnivå för att få en bild av om det förekommer diskriminering och hur stor denna effekt är, riskerar att leda till felaktiga slutsatser (Neal & Johnson, 1996).

Mot ovanstående bakgrund är det viktigt att vidga perspektivet på diskriminering och att se det som ett resultat av många samverkande och dynamiska sociala processer som utvecklas över tid (National Research Council of the National Academics, 2004). Ur detta perspektiv blir det centralt att beakta bland annat följande:

- *Effekterna av diskriminering är något som ackumuleras över flera generationer.* Gruppbaseade skillnader i förmögenhet, ägande och andra resurser av relevans för arbetsmarknadsutfall i en generation kommer att påverka även efterföljande generationers förutsättningar och möjligheter. Dessutom kommer inlärd beteenden och erfarenheter i en generation påverka även framtida generationers självbilder, beteenden och förväntningar (se till exempel Mickelson, 1990).
- *Effekterna av diskriminering är något som ackumuleras över olika livsdomäner under en individs livstid.* Individers skilda förutsättningar och omständigheter på exempelvis arbetsmarknaden, i utbildningssystemet och på bostadsmarknaden interagerar med varandra och över tid. Barn som bor mer trångbott, har färre studiemotiverade klasskamrater och lever i fattigdom tenderar exempelvis att få sämre skolresultat (SOU 2020:28), och sämre meriter avseende utbildning tenderar i sin tur att påverka förutsättningarna på arbetsmarknaden negativt. Även mer direkta erfarenheter av rasism och diskriminering i skolan har visat sig påverka prestationerna där negativt (Wong, 2003), vilket i sin tur får effekter för framtida arbetsmarknadsmöjligheter. På liknande sätt minskar en segregerad bostadsmarknad möjligheterna för personer som lever i rasifierade områden med hög arbetslöshet att få arbeten via sociala kontakter och det egna nätverket (Brandén, 2018).
- *Effekterna av diskriminering är något som ackumuleras sekventiellt inom specifika livsdomäner under en individs livstid.* Förhållandevis små nivåer av diskriminering vid flera tidpunkter kan resultera i stora ackumulerade nackdelar för grupper som utsätts för diskriminering. Om diskriminering förekommer vid en rad olika tidpunkter med relevans för det slutliga arbetsmarknadsutfallet för en viss individ eller grupp kan den sammanlagda effekten över tid bli betydande, även om varje ”diskrimineringsepisod” är av begränsad omfattning. På detta sätt kan exempelvis diskriminering vid urval av vilka som kallas till anställningsintervjuer, hur anställningsintervjuer genomförs, hur meriter värderas, vem som anställs, hur länge en stannar på tjänsten, hur en befordrar och hur löner sätts sammantaget ackumuleras till stora sammanlagda skillnader baserat på hudfärg/etnicitet även om skillnaden mellan olika grupper vid varje *enskilt* tillfälle skulle vara relativt begränsade.

Diskrimineringsmyntets osynliggjorda sida: vita privilegier

Till övervägande del har såväl den akademiska som politiska diskussionen om samhällets rasifierade ojämlikheter och orättvisor kommit att fokusera på diskriminering, det vill säga något som personer och grupper som rasifieras som "svarta", "bruna", "araber", "muslimer" och så vidare utsätts för och som drabbar medlemmar av dessa grupper, alternativt på "brister" hos dem som rasifieras som icke-vita som leder fram till sämre arbetsmarknadsutfall (till exempel lägre utbildningsnivå och sämre språkkunskaper). Något som riskerar att gå förlorat för analys eller osynliggöras med sådana perspektiv är symptomatiskt nog den privilegierade positionen i de ojämlika relationerna: de fördelar personer som rasifieras som "vita" eller "svenskar" erhåller på olika samhällsarenor (Frankenberg, 1997).

Begreppet "vita privilegier" syftar till att sätta ord på och synliggöra de fördelar som personer som rasifieras som vita i västerländska samhällen erhåller. Den amerikanska forskaren Peggy McIntosh beskriver dessa fördelar som "en osynlig uppsättning av oförtjänta tillgångar" (McIntosh, 1989) som en bär med sig i livet. Med vita privilegier avses både uppenbara och mindre uppenbara fördelar såsom: återkommande sociala och kulturella bekräftelser av ens egen status och värde, högre social status, relativa fördelar på arbetsmarknaden, frihet att röra sig i olika miljöer utan att bli misstänkliggjord och möjligheter att säga sin åsikt i olika sammanhang utan att det en säger attribueras till ens "ras" (McIntosh, 1989). Begreppet vita privilegier innefattar även rätten att ta förgivet att ens egna erfarenheter är det universella och "normala" – det "mänskliga" – medan andras upplevelser, erfarenheter och förutsättningar konstrueras som avvikelser eller undantag (Vice, 2010).

På samma sätt som diskriminering verkar på en rad olika sätt och på en rad olika nivåer, kan samma förståelse och begreppsapparat tillämpas på uppkomsten av vita privilegier. Dessa kan uppkomma via direkta gruppbaserade skillnader i bemötande och behandling, såväl som via indirekt verkande procedurer och organisatoriska praktiker. Inte minst uppkommer vita privilegier även via samverkande dynamiska processer inom en rad olika livs- och samhällsområden, som sammantaget leder fram till vad som kan betecknas som *kumulativa vita privilegier*.

Mot ovanstående bakgrund har en viktig utgångspunkt i arbetet med föreliggande rapport varit att inte enbart fokusera på diskriminering och rasism som något som personer som rasifieras som "icke-vita" utsätts för och som påverkar deras möjligheter och förutsättningar på arbetsmarknaden. Vi har också konsekvent haft som ambition att synliggöra och identifiera processer och mekanismer som gynnar personer som rasifieras som "vita" eller "svenskar" och som ger dem relativa fördelar, samt de strukturer, strategier och ideologier som används för att motivera och vidmakthålla dessa vita privilegier på arbetsmarknaden.

Delstudie 1: Processer relaterade till diskriminering och vidmakthållande av vita privilegier – en forskningsöversikt

I denna del av rapporten presenteras en översiktlig sammanfattning av internationell och svensk forskning som syftar till att förstå och förklara hur ojämlikheter på arbetsmarknaden på basis av etnicitet/hudfärg uppkommer. Mer precist syftar forskningsöversikten till att presentera teorier och forskningsfynd som bidrar till en utökad förståelse för hur diskriminering sker i situationer med relevans för viktiga arbetsmarknadsutfall och hur vita privilegier på dessa områden uppkommer och reproduceras. Som tidigare nämnts syftar rapporten inte till att motivera *att* diskriminering förekommer eller *hur mycket* diskriminering som förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Att diskriminering förekommer är väl dokumenterat sedan tidigare (se till exempel Wolgast et al., 2018a, samt Quillian et al., 2019), och att avgöra hur stor effekten av diskriminering är för olika arbetsmarknadsutfall utgör inte en del av syftet med det aktuella projektet. Forskningsöversikten ämnar inte heller värdera de olika processernas relativa betydelse för de rasifierade skillnaderna på arbetsmarknaden, det vill säga försöka slå fast vilka processer som är viktigast eller har störst effekt på olika grupper arbetsmarknadsutfall. I stället vill vi med forskningsöversikten visa på den stora uppsättning processer på samhällelig, institutionell, interpersonell och individuell nivå som identifierats och som gemensamt i ett komplext samspel bidrar till arbetsmarknadens rasifierade karaktär. Vidare är det viktigt att framhålla att det – när en så lång rad av processer ska sammanfattas – av utrymmesskäl blir nödvändigt att fatta sig relativt kort om respektive process. Det är därför inte möjligt att redogöra för all forskning som finns inom respektive område eller hela den komplexa bild som föreligger på samtliga fält, utan i forskningsöversikten kommer vi i stället prioritera att beskriva den aktuella processen och ge exempel på forskning som visar på hur denna process bidrar till eller leder fram till diskriminering, vita privilegier och arbetsmarknadens rasifiering.

Individuell nivå och interpersonella processer

Negativa stereotyper, fördomar och diskriminering kopplade till rasifierade relationer, kan inte fullt ut förstås utan makronivåanalys, det vill säga utan analys av de historiska, kulturella, socioekonomiska och institutionella faktorer och ramar som omgärdar dem. Samtidigt kan noggranna analyser av rasifierade relationer i interpersonella möten, där vardagliga interaktioner analyseras, förse oss med en utökad och fördjupad förståelse för hur rasism opererar, både på ett institutionellt och på ett strukturellt plan. Via analys av både intrapsykiska och interpersonella processer har vi möjlighet att få ett språkbruk och därmed tankemodeller för att bättre förstå hur individer påverkas av, tolkar och tillämpar samhällsrelaterade normer. Teorier inom social kognitionspsykologi och teoretiker inom social identitetsteori har under flera decennier undersökt hur och varför rasism och diskriminering uppkommer i olika sociala och samhälleliga kontexter. Socialkognitiva studier hjälper oss att bättre förstå hur representationer av andra skapas och hur vi bearbetar information om andra, medan studier i socialpsykologi hjälper oss att förstå funktionen av rasistiska attityder i relation till det egna ”jaget” eller ”självet”, utan att samtidigt reducera negativa attityders och rasismens uppkomst och verkan till personliga karaktäristika eller personlighetsdrag hos individer. Ett socialkognitivt perspektiv innebär att individer förstås utifrån perspektivet att de är en del av ett samhälle, en samhällskontext som påverkar och formar inre emotionella och kognitiva processer.

Den diskriminerande situationen kan ses som en situation där både den som diskriminerar och den som blir diskriminerad utgår ifrån flera referenspunkter sprungna ur historiska förhållanden, personliga erfarenheter och ur den sociala position en innehar i en given samhällskontext. Sociala relationer och möten kan därmed betraktas som en pågående process med olika relevanta *delprocesser*. Fokus i denna del av forskningsöversikten är att ge exempel på intrapsykiska- och interpersonella processer som påverkar människor i intergrupprelationer i allmänhet och i rasifierade relationer i synnerhet. Eftersom syftet med forskningsöversikten är att fördjupa vår förståelse för hur rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden uppkommer och reproduceras, kommer enbart processer som vidmakthåller och bevarar dessa ojämlikheter att beröras. Därmed innefattar genomgången inte alla de former av motstånd, förändringsförsök och motstrategier som individer och grupper som utsätts för rasism använder sig av. I början av genomgången av varje process finns först en beskrivning av processen, som följs av relevant forskning rörande hur processen förhåller sig till diskriminering av personer som rasifieras som icke-vita. De flesta studier är gjorda i USA eller England, då dessa länder har haft en längre och bredare tradition av att studera rasifierade relationer än vad som är fallet i Sverige. Mot bakgrund av hur mekanismer gällande intrapsykiska relationer och intergrupprelationer opererar, så är dessa resultat emellertid sannolikt till stor del relevanta och generaliserbara även till Sverige, även om vi kan konstatera att det behövs mycket mer forskning även i en svensk kontext.

Social identitetsteori: skapandet av ingrupper och utgrupper

Forskning har otvetydigt visat att vi har en stark tendens att dela in oss själva och andra människor i olika sociala kategorier (se till exempel Jenkins, 2014). Motivationen till att göra så bottnar i en rad olika processer och faktorer, allt ifrån uppfattade eller reella gemensamma värdemässiga och materiella intressen, till grundläggande behov av samhörighet i sociala grupper (Foels, & Pratto, 2015). Vidare har flera studier visat att upplevelser av att det finns konkurrens om resurser är en faktor som aktiverar och förstärker vår identifikation med den sociala grupp vi uppfattar oss tillhöra (Abrams & Hogg, 2010).

Social identitetsteori är en teori som redogör för centrala mekanismer som opererar i spänningsfältet mellan individers upplevda identitet ("självet") och den sociala identiteten ("gruppstillhörigheten"), samt på relationen mellan individer och andra sociala grupper än de vi identifierar oss med. Social identitetsteori försöker även förstå motivationsaspekter, som bland annat handlar om tendensen att utifrån olika typer av markörer särskilja sig och sin sociala "ingrupp" från en eller flera "utgrupper", samt de beteenden som uppvisas i relation till den upplevda ingruppen och dessa utgrupper (Turner & Reynolds, 2010). En central utgångspunkt i social identitetsteori är att människor i allmänhet föredrar att ha en positiv självbild, då detta bidrar till bättre självförtroende med åtföljande positiva känslor (Dovidio, & Gaertner, 2010; Baumeister, 1998; Sears, 1983). Teorin utgår också från att en källa till att uppleva ett sådant positivt självförtroende är att den grupp eller de grupper vi definierar oss som att tillhöra, upplevs som positiva och värdefulla i ett eller flera avseenden. Om den sociala gruppen en anser sig tillhöra upplevs som positiv eller av andra betraktas som värdefull och positiv, kommer detta att påverka också hur vi ser på oss själva och bidra till att stärka den positiva upplevelsen av det egna "självet" (Abrams & Hogg, 1990). Av samma skäl tenderar vi också att, om tillfälle ges, öka vår egen grupps reella eller upplevda sociala status i relation till sociala utgrupper (Rubin & Hewstone, 1998).

Vi har även en stark tendens att vara följsamma och lojala gentemot den eller de grupper vi identifierar oss med och de normer som kännetecknar denna grupp (Abrams & Hogg, 2010; Ellemers & Haslam, 2011). En förklaring till denna följsamhet är att vi ofta upplever att vi inte besitter tillräckligt med information eller kunskap för att avvika (Asch, 1952; 1956; Kahneman, 2011; Bond & Smith, 1996). En annan förklaring till vår följsamhet har sin grund i att vi inte är benägna att vilja särskilja oss från gruppen och eventuellt ha fel och därmed uppleva skam (Asch 1952; 1956; Kahneman, 2011; Bond & Smith, 1996). Vi tenderar dessutom att i större utsträckning vara följsamma till en grupp om vi identifierar oss starkt med gruppen, stöttar de sociala projekt gruppen driver (det vill säga om gruppen driver de intressen som vi själva har), och om vi känner att vi delar gruppens värderingar (Reicher & Haslam, 2006; Turner, et. al, 2010).

Sammanfattningsvis visar alltså forskning ur ett socialt identitetsteoretiskt perspektiv att centrala komponenter av hur vi konstruerar vår uppfattning om oss själva, utgörs av vilka sociala grupper som vi antingen identifierar oss med eller definierar oss själva i kontrast till, samt vilka egenskaper vi tillskriver dessa grupper. Vidare visar en stor mängd studier på detta område att vi har en tydlig tendens att tillskriva den egna gruppen positiva egenskaper och tenderar att gynna denna ”ingrupp” om vi har möjlighet, inte sällan på bekostnad av personer som uppfattas tillhöra en ”utgrupp”. Dessa grundläggande psykologiska processer är därmed av uppenbar relevans för att förstå hur diskriminering och särbehandling på basis av etnicitet/hudfärg kan uppkomma och vidmakthållas på individuell och interpersonell nivå.

Stereotyper och självförstärkande bilder av ”den andre”

Den sociala kategoriseringsprocessen som diskuterades i föregående stycke är en kognitiv funktion som har visat sig ske till stor del automatiskt, det vill säga bortom vår medvetna kontroll (Macrae et al., 1997; McGarty, 1999). De egenskaper som associeras med en social kategori kallas för stereotyper. Stereotyper är förenklade mentala representationer som både gör deskriptiva och performativa anspråk, med vilket avses att de ger förenklade bilder av individer som tillhör en viss social grupp (deskriptivt anspråk) och ger en beskrivning av hur en bör bete sig mot individer från denna grupp (performativt anspråk) (Prentice & Carranza, 2002; Vaisey, 2009; Strauss & Quinn, 1997; Lamont, 2000; Hübinette, & Räterlinck, 2014). Redan etablerade stereotyper bidrar även till att vi söker stereotypkonsistent information (Cohen, 1981), det vill säga information som bekräftar den redan etablerade stereotypen. Därmed påverkar etablerade stereotyper vår perception, uppmärksamhet, tolkning och även hur vi minns andra och vår interaktion med dem. Etablerade stereotyper fungerar alltså som ett filter, där det huvudsakligen är information som är samstämmig med stereotypen som medvetandegörs (Cohen, 1981).

Det som avgör vilka kännetecken eller signaler som blir föremål för en stereotypgenererande process står i relation till dels vad det är vi möter först, så kallad ”*temporal primacy*”, vilket medför att kännetecken som hud- och hårfärg, brytning, ålder, längd, vikt, klädstil etcetera lätt blir grunden för stereotypgenererande processer (Jones et al., 1972). En annan viktig faktor är hur distinkt en person är i relation till den befintliga gruppkontexten, till exempel om en är svart i en grupp med bara vita eller kvinna i en grupp med bara män, vilket har benämnts ”*perceptual salience*” (Taylor et al., 1978). En annan faktor som avgör vilka kategorier som blir föremål för stereotypgenererande processer är hur kroniskt aktiva, det vill säga ständigt aktiva men inte nödvändigtvis medvetna dessa kategorier är (så kallat *chronic accessibility*). Här har forskning visat att kategorier som till exempel ”ras”, kön och ålder är kategorier som vi från unga år lär oss att förhålla oss till och utgå ifrån när vi konstruerar vår förståelse av andra människor (Bargh & Pratto, 1986; Fiske & Neuberg, 1990).

Stereotyperna ser ofta olika ut beroende på om de rör medlemmar i grupper som vi identifierar oss med eller inte. Den egna sociala gruppen, ingruppen, ses ofta som mer heterogen. Medlemmarna i ingruppen ses som subjekt som är olika varandra, jämfört med utgruppens medlemmar, som snarare ses som mer homogena och distinkt skilda från ingruppens medlemmar (Tajfel & Turner, 2001). Tendensen att se ingruppen som mer heterogen, förklaras åtminstone delvis av att en har mer kontakt med sin egen ingrupp och därmed har tillgång till mer utförlig och diversifierad information om dess medlemmar (Linville et al., 1989). Som tidigare nämnts har forskning dessutom visat att vissa kategorier, som till exempel kön, ras och ålder, är latent aktiverade, och påverkar hur vi ser på oss själva, hur vi agerar i en viss kontext, samt hur vi ser på och behandlar andra (Schneider & Shiffrin, 1977; Bargh, 1982; Bargh & Pietromonaco, 1982; Sedikides & Skowronski, 1991). Dessa latent kategorier som vi placerar oss själva och andra i, är mer lättillgängliga för individen än andra kategorier och kan därför snabbt bli aktuella i medvetandet, utgöra grund för stereotypbildande processer, och därmed påverka våra attityder och beteenden.

Det finns även en stor mängd studier som visar att samhällsnormer påverkar vilka som anses tillhöra en viss social kategori, vilka karaktäristiska de sociala kategorierna är associerade med och hur en bör bete sig mot individer från en viss social kategori (Gardner, 1994; Lamont, 2000). Stereotyper kan således produceras, reproduceras och distribueras utifrån olika sociala intressen (Foels & Pratto, 2015; Jost & Banaij, 1994; Jost et al., 2004), och kan därför förstås som internaliserade representationer av både historiska och rådande sociokulturella normer (Gardner, 1994; Lamont, 2000).

För överordnade grupper med status och makt är stereotyper tämligen lätta att etablera via sociala normer, diskurser och narrativ om olika grupper (Foels & Pratto, 2015; Jost & Banaij, 1994; Jost et al., 2004). "Illusorisk korrelation" är exempel på ett begrepp som används för att påvisa hur negativa stereotyper kan etableras, och syftar på en process där en minoritetsgrupp och en icke fördelaktig egenskap, kopplas samman genom ett felaktigt negativt narrativ om minoritetsgruppen, till exempel genom att ett problematiskt beteende från en enskild individ görs till något kännetecknande för en hel grupp (Hamilton & Gifford, 1976; Wyer, 2004). Genom sådana processer kan en överordnad grupp skapa och bevara negativa stereotyper som ett sätt att bevara sin egen status, sin sociala maktposition och egna materiella resurser (Foels & Pratto, 2015; Duckitt, 1992; Tajfel & Turner, 2001; Jost & Banaji, 1994; Jost et al., 2004).

I kontrast till hur lätt det är att skapa och etablera stereotyper, visar tillgänglig forskning att stereotyper är svåra att undertrycka när de väl har etablerats. Forskning har exempelvis visat att vi lättare minns positiv information om grupper vi har en positiv stereotyp av, och att vi lättare minns negativ information om en grupp som vi har en negativ stereotyp av (Gaertner & McLaughlin, 1983). Vidare påverkar etablerade stereotyper våra tolkningar av beteenden och skeenden, så om en individ ur exempelvis en

utgrupp på ett positivt sätt avviker från de negativa stereotyper en har om utgruppen, så förklaras avvikelsen snarare som ett exceptionellt fall (subtyp) och tas ej som motbevis i relation till ens egna negativa stereotyper om den aktuella gruppen (Hewstone, 1994). Detta försvar, eller rationalisering, bevarar stereotypen intakt, då en hittar sätt att hantera och mildra effekten av stereotypinkonsistent och stereotypmotsägande information.

I detta sammanhang är det av betydelse att framhålla att stereotyper yttrar sig på olika sätt och att stereotyper även kan vara implicita, det vill säga inbegripa automatiska kognitiva processer som vi inte är subjektivt medvetna om (Kite & Whitley, 2016). Dessa implicita negativa stereotyper om en viss grupp kan existera och påverka våra beteenden samtidigt som personen har värderingar och åsikter om att jämlikhet är eftersträfvansvärt (Kite & Whitley, 2016; Snellman, 2007). Många negativa stereotyper beskrivs dessutom ofta som subtila eller koverta (det vill säga processer inom individen, som enbart individen kan observera) och omfattar tankar och känslor som personen väljer att inte visa eller uttrycka på grund av att de inte är socialt acceptabla (Akrami et. al., 2000). Det kan också handla om automatiserade tankar och känslor som kan vara helt eller delvis omedvetna för personen som har dem och endast aktiveras i en specifik situation (Akrami et. al., 2000; Snellman, 2007). Dessa kan alltså ligga vilande och omedvetna tills personen hamnar i en situation där de implicita stereotyperna aktiveras (Kite & Whitley, 2016).

Sammanfattningsvis visar alltså tillgänglig forskning att vi har en tydlig tendens att bilda såväl explicita som implicita stereotyper om grupper baserade på kännetecken som vi associerar med "ras", till exempel hudfärg och andra synliga drag, samt att etablerade stereotyper tenderar att fungera som självförstärkande system genom att de är styrande för hur vi uppfattar och tolkar det som sker i sociala interaktioner och möten. De processer varigenom stereotyper uppkommer och vidmakthålls skapar därmed ett komplex av föreställningar och emotioner som är stabilt och flexibelt på samma gång, vilket medför att sociala omständigheter som till exempel dominerande ideologier, maktasymmetrier i sociala relationer, klass, status, kultur och normer – men även motstånd mot sociala kategorier och hierarkiska relationer – kan påverka den sociala kategoriseringsprocessen och därmed våra uppfattningar om och beteenden gentemot personer i vår omgivning.

Rasifierade stereotyper: legitimering och reproduktion av social ojämlikhet

Rasistiska stereotyper utifrån ett historiskt perspektiv

Rasistiska stereotyper och negativa attityder om bruna och svarta personer i Amerika och Europa, har sina rötter i den historiska koloniala eran. Dessa stereotyper har för vita haft olika funktioner eller syften beroende på vilken

behandling av svarta individer en har velat legitimera i den aktuella socio-ekonomiska situationen. På detta sätt har rasistiska stereotyper haft en betydande roll i att forma negativa attityder till personer som rasifieras som icke-vita under den koloniala tiden, och lever kvar än idag (Plous & Willis, 1995; Hübinette, & Räterlinck, 2014; Jewell, 1993; Agerström & Rooth, 2009).

I relation till exempelvis personer som rasifieras som svarta har rasistiska stereotyper använts som verktyg, eller rationella argument, för att rättfärdiga slaveri, våld och negativ särbehandling. Stereotyperna – samt de attityder och de beteenden som åtföljt dessa – har emellertid förändrats med tiden och fyllt olika funktioner, beroende på vilken social funktion det fanns intresse av att de skulle fylla (Jewell, 1993; Goings, 1994; Boskin, 1986). När kolonialismen var som mest utbredd i den vita västvärlden, framställdes svarta som mindre intelligenta och samtidigt följsamma och glada över att få tjäna vita överordnade. Samtidigt fanns stereotyper om att svarta var ”lata” och behövde tuktas till att göra det som vita slavägarna krävde av dem (Boskin, 1986). I både amerikansk och europeisk populärkultur etablerades och spreds grova stereotypiska och avhumaniserande bilder av den ointelligenta, glada, följsamma och lata svarta personen via litteratur, film, musik, berättelser, barnsagor och andra kulturella artefakter under generationer. Den amerikanska och europeiska traditionen av rasistiska stereotyper har på detta sätt en tydlig koppling till den koloniala eran, men är alltjämt aktuell. ”Blackface”, är exempelvis en parodisk imitation baserad på stereotypa bilder, där vita skådespelare sminkar sig som svarta och ”imiterar” svarta människor i form av förlöjligande stereotyper, och är en utbredd tradition som även förekommer i festsammanhang i nutida Sverige (Hübinette, & Räterlinck, 2014).

I takt med slaveriets avskaffande förändras stereotyperna och därmed attityderna i relation till svarta. I början av 1900-talet spreds istället en bild av den svarta mannen som en farlig ”vilde” (Boskin, 1986). Rasistiskt våld rättfärdigades nu utifrån andra stereotyper och ”rationella” argument: svarta behövde nu tyglas för att inte attackera vita. Våld mot svarta kunde nu rättfärdigas utifrån andra stereotyper och emotioner (rädsla) som dessa skapade. Stereotyper kring svarta kvinnor har också haft specifika funktioner. Tidiga stereotypa bilder av svarta kvinnor har konstruerat dem i kontrast till de vita kvinnorna. De var asexuella, hade maskulina drag och var aggressiva i relation till den egna familjen, men följsamma, vänliga och villiga att tjäna de vita (Jewell, 1993). Stereotypen av den svarta kvinnan ändrades under 1900-talet och övergick till en förförisk, hypersexuell bild som bland annat hade som funktion att ”befria” vita män från skuld över det sexuella våld som det var vanligt att svarta kvinnor utsattes för (Jewell, 1993). I Sverige stannade en inte enbart vid att producera och distribuera negativa stereotyper av människor som inte var vita, utan ägnade sig under både 1800-talet och 1900-talet aktivt åt rasbiologisk forskning som syftade till att bekräfta dåtidens rasteorier (Furuhagen, 2007).

Stereotyper om etnicitet/hudfärg idag

Aktuell forskning i USA och Europa rörande stereotyper i relation till etnicitet/hudfärg handlar huvudsakligen om innehållet i etablerade stereotyper, samt om vilka emotioner och beteenden stereotyperna ger upphov till.

Vad gäller innehållet i stereotyperna har forskning visat att dessa tenderar att formas utifrån en tvådimensionell skala i relation till dimensionerna ”värme” och ”kompetens” (Cuddy et al., 2008). Medlemmar i grupper som anses vara ”varma” uppfattas ha positiva egenskaper som att de är moraliska, pålitliga, vänliga och medkännande. Medlemmar i grupper som anses ligga högt på kompetensskalan uppfattas vara effektiva, skickliga, kreativa, säkra och intelligenta (Cuddy et al., 2008). Individer som inte upplevs vara konkurrenter om samma resurser som ingruppen tenderar att skattas högt på värme, medan det finns en tendens att de som upplevs som konkurrenter skattas lågt på värmskalan. Vidare tenderar medlemmar av grupper med hög social status att skattas som kompetenta, medan medlemmar i grupper med låg social status tenderar att skattas lågt på kompetensskalan (Cuddy et al., 2009).

Denna modell (skattning på skalan värme-kompetens) har i flera studier testats i sociala relationer och har visat sig förutsäga olika typer av responser eller beteenden, på så sätt att värmedimensionen predicerar aktiva beteenden, och kompetensdimensionen predicerar implicita beteenden. Med detta menas att stereotyper om en grupp som ”varm” predicerar aktiva favoriserande, hjälp-beteenden, medan stereotyper om en grupp som låg på värme-dimensionen predicerar aktiva destruktiva beteenden, såsom angrepp eller andra aggressiva handlingar (Cuddy, et. al. 2007, 2009). Stereotyper om en grupp som ”kompetent” å andra sidan predicerar istället beteenden som i mer subtil form underlättar för medlemmar i denna grupp, som exempelvis alliansskapande och samarbete, medan stereotyper om en grupp som låg på kompetensskalan tenderar att aktualisera beteenden som passivt försvårar för medlemmar av gruppen till exempel ignorerande, exkludering från viktiga samarbetsrelationer etcetera (Cuddy, et. al. 2007, 2009).

I amerikanska studier har det framkommit att ”vita”, ”vita studenter” och ”medelklassen”, skattas högt på både på värme och kompetens av vita amerikaner (Fisk, & Neuberg, 1990; Fiske et al., 2002b). Detta leder fram till både aktiva och implicita positiva beteenden som hjälpsamhet, samarbeten och alliansskapande beteenden (Cuddy, et. al. 2007, 2009). Detta i kontrast till grupper som skattas lågt på både värme och kompetens, som i stället får utstå både aktiva och implicita negativa beteenden som angrepp och ignorerande (Fiske et al., 2002). I en studie i USA som undersökte stereotyper om svarta, påvisades en ambivalent stereotyp: svarta skattades ligga lågt på kompetens (de skattades som inkompetenta och lata), samtidigt som det fanns en bild av att de befann sig i en ofördelaktig position och behövde hjälp (Katz & Hass, 1986). Därutöver har vita visat sig ha negativa

stereotyper om svarta som varandes mer primitiva, så kallade ”*infrachumanisering*”, vilket innebär att vita har en tendens att i mindre utsträckning relatera så kallade sekundära komplexa emotioner (till exempel uppskattning, hopp, medkänsla och sorg) till svarta individer (Leyens et al. 2003; Haslam, & Loughnan, 2014; Cuddy, Rock & Norton, 2007). Svarta ses i stället som bärare av mer ”primitiva” emotioner (som exempelvis glädje, ilska och rädsla). Denna infrachumanisering påverkar beteenden i sociala situationer, som exempelvis huruvida en vill vidta prosociala beteenden eller inte i relation till svarta individer. Vidare har asiater, judar och normbrytande kvinnor av vita skattats högt på kompetensdimensionen men lågt på värme (Glick & Fiske, 2001). I Sverige har studier exempelvis visat att personer som kodats som ”araber” skattas lågt på både värme och kompetens (de skattas lågt på kompetens, lågt på vänlighet, lågt på medgörlighet och lågt på empati [Agerström & Rooth, 2009]).

Upplevelse av att vara hotad har i litteraturen visat sig ha en central påverkan på vilka stereotyper, emotioner och beteenden som aktiveras i olika situationer. En upplevelse av hot mot värderingar eller materiella resurser (som inte nödvändigtvis behöver vara reella hot utan just upplevelser), kan - tillsammans med stark identifikation med en social ingrupp – aktivera negativa stereotyper om utgruppen (till exempel ”muslimer” eller ”förortsungdomar”) och öka sannolikheten för diskriminerande reaktioner och beteenden, (Croucher et al., 2013; Stephan & Stephan, 1996; Stephan et al., 1999). Hotupplevelserna behöver alltså inte vara relaterade till något direkt fysiskt hot, utan just en *upplevelse* av att vara under hot, som aktiverar olika reaktioner. Forskning har även visat att det räcker att system som stöttar och vidmakthåller den egna sociala gruppens privilegier, status och makt upplevs som hotade, för att dessa reaktioner och beteenden ska aktiveras (DiAngelo, 2018; Jost et al., 2004).

Sammanfattningsvis visar alltså en stor mängd forskning på detta område att stereotyper om grupper baserade på etnicitet/hudfärg är vanligt förekommande och fungerar på ett sätt som tenderar att leda fram till beteenden och praktiker som befäster och reproducerar de rasifierade ojämlikheter som präglar olika samhällsområden. Inte minst är detta av relevans för förståelsen av skillnader i förutsättningar och utfall mellan olika grupper på den samtida arbetsmarknaden, där exempelvis stereotyper om värme och kompetens får påtagliga effekter i relation till exempelvis beslut om rekrytering och tillsättningar.

Stereotyper om klass i ett rasifierat klassamhälle

Som nämndes i inledningen är det av stor vikt i förståelsen av ojämlikheter baserade på hudfärg/etnicitet att också se hur dessa ojämlikheter interagerar med andra maktrelationer som klass och kön. Inte minst blir detta viktigt i relation till den svenska arbetsmarknaden, där exempelvis klass och etnicitet/hudfärg blivit allt mer sammanflätade under de senaste decennierna (se till exempel Neergaard, 2021). Mot den bakgrunden blir även en

förståelse av stereotyper om klass relevant för att förstå stereotyper i relation till etnicitet/hudfärg och vilka effekter dessa stereotyper får.

När det kommer till stereotyper i relation till klass visar tillgänglig forskning att människor snabbt och automatiskt tenderar att klassificera andra i en social statushierarki baserat på signaler som exempelvis utseende, klädstil, hur en talar och vad en talar om, socialt beteende, fritidsvanor, preferenser i relation till musik, mat, dryck etcetera (Kraus et al., 2017). Vidare visar forskning att människor redan från unga år tenderar att ha klassbaserade stereotyper som präglas av en positiv association mellan klass och kompetens, vilket innebär att ju högre socioekonomisk status vi uppfattar att någon har, desto mer kompetent tror vi att den personen är och vice versa (Woods et al., 2005; Caprariello et al., 2009; Cuddy et al., 2009; Durante et al., 2013; Lott, 2002; Connor et al. 2021). Stereotyper om kompetens påverkas alltså av gruppens och individens aktuella sociala status och framgångsnivå. Detta klassbaserade stereotypiserande, samt associationen mellan klass och kompetens, tenderar dessutom att förstärkas i samhällen och kontexter som präglas av stor ekonomisk ojämlikhet (Connor et al., 2021). I ett samhälle där klass och etnicitet/hudfärg är starkt associerade är det mot ovanstående bakgrund rimligt att även anta att stereotyper om klass och stereotyper om etnicitet/hudfärg kommer att sammanflätas, så att rasifierade kännetecken (till exempel utseende, språklig stil, klädstil etcetera) även fungerar som klass signaler som aktiverar stereotyper om kompetens. Dessa processer kan då i sin tur få effekter exempelvis i situationer relaterade till urval, rekrytering och interna tillsättningar.

Attributionsstil och rasifierade ojämlikheter

Som ett led i vår strävan att förstå och påverka vår omvärld och våra livsbetingelser försöker vi människor förklara relevanta skeenden och händelser i vår omgivning. Dessa förklaringar kan betona olika faktorer och aspekter i olika situationer, och i en given situation kommer individer att skilja sig åt avseende vilken typ av orsaksförklaringar de tenderar att konstruera och tillgripa. Inom psykologin benämns detta genom att tala om att människor använder sig av olika så kallade *attributionsstilar* (Jones & Nisbett, 1972; Olson & Ross, 1988; Hewstone & Jaspars, 1982; Neumann, 2000). Forskning har i detta sammanhang visat att etablerade stereotyper – i kombination med andra faktorer som exempelvis typ av situation, grad av motivation att ta reda på hur kausala förhållanden har uppstått, samt relevant kunskapsnivå kring ett visst fenomen – påverkar vilka attributioner vi gör kring orsak-verkansrelationer i sociala situationer (Crisp, & Turner, 2014).

I en intergrupprelation tenderar personer att försöka hitta enkla och – i förhållande till redan etablerade stereotyper och attityder – närliggande förklaringsmodeller. Dessa förklaringsmodeller – eller attributioner – är då ofta utformade på ett sådant sätt att de skapar en överensstämmelse mellan tolkningen av den aktuella situationen och individens redan etablerade förståelse av omvärlden. I relation till exempelvis förklaringar av

livsomständigheter eller beteenden hos utgrupper attribueras ofta under sådana omständigheter kausala samband till inre, stabila tillstånd, vilket brukar benämnas *individualistiska attributioner* (Hewstone & Jaspars, 1982; Crisp, & Turner, 2014). I amerikansk forskning framkommer exempelvis att vita amerikaner tenderar att förklara svartas sämre villkor och utfall på olika samhällsarenor med att svarta är "lata", har sämre arbetsmoral, är mindre intelligenta, eller med andra typer av individuella tillkortakommanden hos den svarta amerikanska befolkningen (Bonilla-Silva, 2017). Som kontrast till sådana individualistiska attributioner brukar så kallade *strukturella attributioner* framhållas. I strukturella attributioner tillskrivs kausaliteten till yttre omständigheter, även i mötet med personer som upplevs tillhöra en "utgrupp" (till exempel att rasifierad fattigdom beror på att samhället har misslyckats med en fördelningspolitik, förekomsten av ett ojämlikt skolsystem, skillnader i möjligheter till arbete etcetera). Huruvida personer använder sig av individualistiska eller strukturella attributioner påverkas dels av hur innehåll i ens etablerade stereotyper ser ut och hur aktiva dessa är, dels av hur mycket kunskap en har om den aktuella situationen och de förhållanden som påverkar den, men också av omständigheter så som ens egen sociala position, erfarenheter och sociala intressen (Hewstone & Jaspars, 1982; Crisp, & Turner, 2014). Studier har i detta sammanhang visat att personer som tillämpar en strukturell attributionsstil i större utsträckning stöttar sociopolitiska åtgärder som utjämnar skillnader mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg och är mer positiva till välfärdsystem som möjliggör en rättvisare fördelningspolitik (Hughes & Tuch, 2000; Gilens 1996; Feagin, 1972), jämfört med personer med en individualistisk attributionsstil (Kluegel & Smith, 1986). I relation till social och ekonomisk ojämlikhet har forskning även visat att de flesta människor tenderar att tillämpa en individualistisk attributionsstil vilket innebär att de hänför förekomsten av sådana ojämlikheter till egenskaper hos de personer som är drabbade av dem, till exempel att den ekonomiska ojämlikheten som finns mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg antas beror på tillkortakommanden hos de som rasifieras som icke-vita (Hughes & Tuch, 2000). Forskning har även visat att personer med högre socioekonomisk status, oavsett rastillhörighet, primärt använder sig av en individualistisk attributionsstil i relation till sociala och ekonomiska ojämlikheter, vilket har tolkats som en funktion av de behov de har av att finna argument för att rättfärdiga egna ekonomiska intressen (Hunt, 1996; Kluegel & Smith 1986).

Sammanfattningsvis visar alltså forskningen på detta område att även det sätt varpå vi förklarar olika sociala omständigheter eller beteenden hos människor vi möter är relaterat till och interagerar med etablerade stereotyper. Dessa så kallade attributioner kommer i sin tur att påverka hur vi känner inför och agerar i olika situationer och vad vi ser som rimliga förhållningssätt till den aktuella situationen. Att attribuera exempelvis rasifierade ojämlikheter i den egna organisationen till individuella skillnader i ambitionsnivå och kompetens kommer sannolikt att leda till ett motstånd

mot aktiva åtgärder som syftar till att utjämna skillnader mellan grupper, medan strukturella attributioner som fokuserar på olika former av diskriminering och vitas strukturella fördelar – sannolikt ökar stödet för sådana åtgärder.

Diskriminering och rasifierade stereotyper

Som beskrivits tidigare så har stereotyper med åtföljande emotioner en tydlig påverkan på våra beteenden. När människor tänker i kategorier, med tillhörande stereotyper och emotioner, så tenderar vi att både omedvetet och medvetet, agera i linje med vad stereotyperna förmedlar, ett fenomen som benämns som beteendeassimilation (Bargh et al., 1996). I relation till stereotyper relaterade till etnicitet/hudfärg tenderar detta i många situationer på arbetsmarknaden och på arbetsplatser att medföra beteenden så som olika former av diskriminering, öppen eller subtil aggression, samt positiv särbehandling av personer som rasifieras som vita.

Positiva föreställningar om att ingruppen är mer kompetent och varm, bidrar till aktiva beteenden i relation till ingruppen ”vita” som har diskriminerande konsekvenser i relation till personer som inte passerar som ”vita”. Att mer eller mindre aktivt underlätta för någon från ingruppen att avancera i en hierarki är exempel på beteenden som har sin grund i det som i litteraturen kallas ingrupsfavoritism (Cuddy, et al., 2007; Cuddy, et al., 2009; Brewer, 1999). Negativa föreställningar om att medlemmar av utgruppen exempelvis är kalla och inkompetenta å andra sidan, bidrar till så kallad utgruppsförminskning, i form av beteenden som antingen aktivt eller passivt åstadkommer negativa konsekvenser för utgruppen (Cottrell & Neuberg, 2005; Cuddy, et al., 2007). Aktiva former av sådana beteenden kan oftast observeras av andra (till exempel fysiskt våld eller rasistiska yttranden), medan de passiva formerna är mer dolda. Dessa handlingar innebär exempelvis att en låter bli att göra något som vore till hjälp för en medlem av utgruppen och som en hade gjort för en individ från ingruppen. Det kan också röra sig om undvikandebeteenden, ignorerande och brist på sociala interaktioner (Cottrell & Neuberg, 2005; Cuddy, et al., 2007).

Subtil diskriminering och mikroaggressioner

När samtida former av diskriminering ska analyseras är det vidare viktigt att beakta att det idag både finns institutionaliserade antidiskrimineringslagar och – i de flesta sammanhang – en social norm som inte tillåter att människor aktivt och öppet visar rasistiska attityder och beteenden (Kite & Whitley, 2016). Därför blir diskrimineringen ofta en effekt av strukturer som skyddar överordnade gruppers privilegier och bevarar hierarkier, och gör direkta konfrontationer mindre nödvändiga (se nedan under ”Institutionell nivå och organisatoriska processer”). En annan effekt denna utveckling har fått är att diskriminering i vissa avseenden ändrat form, från uppenbara, medvetna och explicita yttranden och beteenden, till mer subtila former av aggressioner och kränkningar (Bonilla-Silva, 2017).

Även om mycket av diskrimineringen sker passivt och dolt, så är det viktigt att i detta sammanhang framhålla att det finns situationer på arbetsplatser och i organisationer där individer kan tillåta sig att uttrycka mer explicita diskriminerande attityder och ageranden. Om exempelvis verksamhetskulturen, rådande normer eller personer i ledande ställning tillåter sammanhang med hög tolerans för rasistiska attityder och diskriminerande beteenden, så finns det större risk att enskilda individer uttrycker explicit rasistiska attityder och agerar diskriminerande (Petersen & Dietz, 2007). Det finns dessutom forskning som visar att själva processen att hindra sig själv från att agera explicit på negativa stereotyper är energikrävande och ställer krav på exekutiva funktioner såsom inhibering och självmonitorering (Galinsky & Moskowitz, 2000; Crandall & Eshleman, 2003). Denna ansträngning tycks vidare vara förknippad med en tendens att – exempelvis när situationen uppfattas tillåta eller ursäktat ett sådant beteende – ge efter för impulsen att agera utifrån de negativa stereotyperna varvid personen kan falla in i något som kallas *regressiv fördomsfullhet* (Crandall & Eshleman, 2003; Kite & Whitley, 2016). Detta innebär att personen plötsligt agerar på, eller uttrycker, de negativa stereotyper som hen tidigare försökt inhibera, varvid en upplevelse av lättnad infinner sig (Crandall & Eshleman, 2003).

Som nämnts tidigare i detta stycke manifesteras emellertid idag de underliggande rasistiska stereotyperna och attityderna ofta på ett subtilt sätt i interpersonella relationer och i vardagliga situationer (Essed, 1991). För att kunna beskriva dessa diskrimineringens mer subtila vardagliga uttryck har begreppet "*mikroaggressioner*" myntats (Pierce et al., 1977). Mikroaggressioner kan vara vardagliga handlingar i form av korta, verbala eller beteendemässiga förolämpningar som förmedlar fientliga, nedsättande eller negativa attityder gentemot minoritetsgrupper (Sue et al., 2007). Mikroaggression har som funktion att särskilja, "andrafiera" och avhumanisera den rasifierade, antingen enskilt eller i ett socialt sammanhang där fler närvarar. Förutom att bidra till ett upprätthållande av status-quo i rasifierade hierarkier, så skapar mikroaggressioner en påfrestning på rasifierade individer (Pierce et al., 1977; Pierce, 1995, Meyer, 1995). Mikroaggressioner har i litteraturen (Sue et al., 2007) klassificerats i tre olika former nämligen *mikroangrepp*, *mikroförolämpningar* och *mikroinvalideringar*.

- *Mikroangrepp* beskrivs som explicita och medvetna rasistiska handlingar och utgör subtila former av de diskriminerande beteenden som har beskrivits tidigare i rapporten, till exempel nedlåtande kommentarer, rasistiska "skämt" och olika former av social exkludering.
- *Mikroförolämpningar* sker subtilt och i förtäckt form. Rasistiska stereotyper är grunden för mikroförolämpningar, som ofta är verbala yttranden, och kan vara omedvetna för den som yttrar sig. Svarta personer kan till exempel få frågan om hur processen har gått till då de har fått ett specifikt jobb, varigenom det antyds att personen inte

riktigt verkar vara kvalificerad för jobbet, eller att någon annan faktor har spelat in och varit till hjälp för personen (till exempel att chefen har varit snäll eller att samhällsätgärder spelat roll). Mikroförörlämpningar kan även handla om att medarbetare undviker ögonkontakt med en rasifierad person i olika sammanhang, eller att den rasifierade inte tas på allvar och inte räknas som en fullvärdig medlem i arbetslaget. Exotifiering är en annan form av mikroförörlämpning, som innebär en objektifiering av rasifierades kroppar, i sensuella och/eller exotiska termer. Exotifieringens effekt är särskiljande (den rasifierades annorlundaskap betonas) och avhumanisering, då den rasifierade reduceras till några få kroppsdelar, som dessutom anses kunna nyttjas av andra (till exempel för att tas på eller kommenteras om).

- *Mikroinvalidering* innebär att individer i dominerande ställning kommunicerar på ett sätt så att den rasifierades åsikt, känsla eller upplevelse ogiltigförklaras. *Gaslighting* används synonymt med mikroinvalidering, där rasifierades upplevelser av till exempel orättvisor och förtryck ogiltigförklaras och på så sätt osynliggörs (Tobias, & Joseph, 2020). Ett annat närliggande begrepp som beskrivs i litteraturen, är *förskönande etikettering*, där andrafiering, avhumanisering och diskriminering sker genom förskönande omformuleringar i syfte att rättfärdiga omoraliska beteenden och yttranden.

Mikroaggressioner kan vara svårare att identifiera och därmed hantera än öppna och tydliga rasistiska handlingar på grund av deras subtila och dolda natur. Den drabbade kan lämnas med funderingar kring huruvida det som inträffade hade en rasistisk grund, tvivel kring sin egen uppfattning och tvivel kring den andres intentioner (Sue et al., 2007). Att behöva ifrågasätta egna observationer och upplevelser, att kontinuerligt återuppleva situationen i tankarna samt att försöka hitta alternativa förklaringar till det som utspelades, kan i sådana situationer vara mer stressande än den ursprungliga upplevelsen (Pierce, 1995). Oron över att situationen kan vara uttryck för rasism kan också öka upplevelsen av stress i en situation som annars är relativt ofarlig (Slavin et al., 1991). Det kan upplevas svårt att hävda sig och ta upp frågor, då en utsätts för mikroaggressioner, vilket kan bidra till upplevelser som hopplöshet och hjälplöshet. Rasistiska beteenden och uttryck upplevs vara del av vardagen, det som är normativt och därför måste accepteras trots att de skapar stress och oro (Williams & Williams-Morris, 2000). Sammantaget har forskning påvisat tydliga negativa effekter av mikroaggressioner bland annat i form av ökad risk för psykiska ohälsa, självmord, låg självkänsla, traumasymptom, ångest och problematisk alkoholkonsumtion (Nadal, 2018; Nadal et al., 2019; Wong et al., 2014).

Sammanfattningsvis framträder alltså i tillgänglig forskning en bild av rasistiska beteenden och interpersonell diskriminering som är långt mer komplex än den traditionella bilden av öppen och ”grov” rasism.

Diskriminering och negativ särbehandling på basis av föreställningar om etnicitet/hudfärg kan ta sig en rad olika uttryck – från explicita former av ”traditionell rasism” till mer subtila former och så kallade mikroaggressioner. Även de subtila formerna av rasism får dock tydligt negativa konsekvenser för dem som utsätts för dem och är därmed centrala för förståelsen av hur rasifierade ojämlikheter på arbetsplatser och på arbetsmarknaden uppkommer och reproduceras.

Moralisk fränkoppling och diskriminering

Moralisk fränkoppling innefattar mekanismer som möjliggör att en individ kan frångå sina egna (och även sociokulturella) moraliska principer i vissa kontexter, men samtidigt behålla den självupplevda moraliska måttstocken intakt. Mekanismerna i moralisk fränkoppling hjälper en individ i överordning att undslippa känslor som skam och skuld, benämnda som ”moraliska emotioner”, vilka annars hade bidragit till att hämma omoraliska beteenden (Bandura, 1990; Menesini et al., 2003; Faulkner & Bliuc, 2016). Socialkognitiv forskning på detta område innefattar studier av processer som har självreglerande funktioner, och som organiserar ”jaget” i relation till andra genom att de skapar socialt accepterade beteenden, samt främjar självreflektion och självvärdering. Via självvärderande processer skapar vårt agerande i olika situationer inre reaktioner, som har till funktion att värdera oss själva och våra beteenden i relation till både inre och yttre sociala och värderingsmässiga måttstockar. När dessa processer väl är internaliserade utövar de beteendekontroll, vilket hjälper oss att använda socialt acceptabla beteenden och hämma omoraliska beteenden (Ellemers, 2017). Förutom att skapa en social acceptans i en given kontext, skapas därigenom även en upplevelse av självvärde och tillfredsställelse hos individen (Ellemers, 2017). Denna självreglerande funktion kan dock i vissa situationer hämmas och moralisk fränkoppling kan då äga rum, där andra måttstockar, värderingar eller intressen istället kan styra och guida våra beteenden (Ellemers, 2017). Exempel på moralisk fränkoppling beskrivs här nedan och innefattar *moraliskt rättfärdigande*, *förskönande etikettering*, *förskjutning av ansvar* och *avhumanisering*, vilka alla har som funktion att legitimera omoraliska beteenden genom att åstadkomma moralisk fränkoppling.

- *Moraliskt rättfärdigande* innebär att individen förklarar sina omoraliska handlingar genom deras hypotetiskt positiva konsekvenser för ingruppens eller samhällets allmänna eller generella intressen. Denna mekanism innebär att en på ett rationellt plan för sig själv och andra kan rättfärdiga egna omoraliska beteenden genom att hänvisa till ett högre moraliskt syfte, och på så sätt få dem att framstå som legitima. I relation till arbetsmarknaden kan det exempelvis röra sig om att välja bort rasifierade arbets-sökande för att undvika konflikter med kunder, brukare eller övriga anställda (de Zavala & Cichocka, 2009). Moraliskt rättfärdigande

kan även innefatta att en jämför omoraliska beteenden med beteenden som skulle orsaka ännu mer skada än de omoraliska beteenden en agerar ut. Argumentationen går ut på att de omoraliska beteendena inte kan undvikas och därför måste vidtas, då andra ännu värre scenarier annars kommer att inträffa, exempelvis genom att ställa olika grupper mot varandra vid resursfördelning (Bandura, 1986, 2002). Omoraliska beteenden framstår därmed som användbara, nyttiga och oundvikliga.

- *Förskönande etikettering* innebär att en genom språket med förskönande omformuleringar kan rättfärdiga omoraliska beteenden och yttranden, som exempelvis diskriminering, trots att dessa beteendens reella och negativa konsekvenser för den drabbade kvarstår. Genom språket kan skadliga beteenden och yttranden på detta sätt framstå som positiva handlingar och få acceptans, samtidigt som utövaren kan frånsäga sig ansvar för beteendenas negativa konsekvenser för exempelvis personer som rasifieras som icke-vita. Utövaren kan till exempel säga att hen visar intresse/omtanke genom ett beteende som inte uppfattas som omtanke av den som beteendet riktar sig till (de Zavala & Cichocka, 2009). En annan variant av denna process är att en förminskar eller omformulerar de skadliga konsekvenserna som ens beteende har (Staw, 1981; Leatherwood & Conlon, 1987; Perry, & James, 2004). Dessa typer av beteenden kan vara svåra att adressera, då de skapar förvirring och utövaren kan agera som ett offer och känna sig anklagad om en ändå lyckas lyfta denna typ av ageranden och yttranden.
- *Förskjutning av ansvar* innebär att relationen mellan ett beteende, personen som utövar beteendet, och beteendets konsekvenser störs eller förskjuts (Bandura, 1999). Under sådana förhållande ser människor sina ageranden som fränkopplade från självet och ansvar förskjuts till andra i en social grupp, någon i ledarposition eller ett generellt regelverk. Personen ser då inte sig själv som en agent i situationen och därmed ser en sig inte heller som ansvarig för de egna handlingarna eller de konsekvenser de får.
- *Avhumaniseringsprocessen* som delvis börjar redan när en kategoriserar människor till sociala grupper, innebär att en förnekar vissa människor mänskliga attribut (se även under rubriken stereotyper). Som tidigare beskrivits tillskrivs exempelvis komplexa emotioner som till exempel värme, hopp, ånger, medkänsla och sorg, i mindre utsträckning till människor som avhumaniseras, utan dessa ses som bärare av färre mänskliga drag, kännetecken och förmågor (Haslam & Loughnan, 2014). Avhumanisering rättfärdigar omoraliska handlingar, och bidrar till mindre empatiska beteenden i relation till de individer och sociala grupper som avhumaniseras. Den psykologiska barriären att bete sig omoraliskt blir lägre och den

självregleringsfunktionen som hämmar omoraliska beteenden inhiberas. Ofta kan språkliga metaforer, bilder och rasistiska skämt vara ett sätt att vidmakthålla strukturer och beteenden som syftar till avhumanisering av människor och sociala grupper (Pérez, 2021)

Sammanfattningsvis är alltså även den litteratur och forskning som finns om hur vi inför oss själva och andra kan motivera och försvara beteenden som vi i andra sammanhang skulle bedöma som omoraliska, relevant för att förstå hur beteenden som vidmakthåller rasifierade hierarkier legitimeras. Både i samhället i stort och på enskilda arbetsplatser erbjuder de mekanismer som redovisats ovan relaterade till så kallad moralisk fränkoppling, en möjlighet att legitimera och osynliggöra praktiker och beteenden med tydligt negativa konsekvenser för personer som rasifieras som icke-vita och därmed reproduceras befintliga ojämlikheter.

Stereotypers effekter på den som rasifieras som icke-vit

Stereotyper är inte en envägsprocess, där enbart den som har stereotyper om andra påverkas känslomässigt och beteendemässigt. Den som blir utsatt för en stereotyp tvingas att förhålla sig till de stereotyper som finns om den sociala grupp en antingen själv definierar sig till eller av andra anses tillhöra. Nedan följer en redogörelse för intrapsykiska processer i relation till den rasifierade, som kan ha vidmakthållande funktioner i relation till rasifierade sociala relationer och förhållanden.

Stereotypshot

Forskning har visat att när personer som rasifieras som icke-vita blir utsatta för – eller påminnas om – negativa stereotyper om sina förmågor i ett visst sammanhang, så finns det en ökad risk att de underpresterar i relation till sin egentliga kapacitet (Taylor & Walton, 2011). Detta fenomen benämns som stereotypshot. Effekten av stereotypshot för den enskilde är upplevelser av oro, osäkerhet och även ångest för att förutfattade negativa stereotyper om det egna jaget och den sociala grupp en relateras till, ska bekräftas. Ett stort antal studier har exempelvis visat att individer som blir utsatta för negativa stereotyper blir kognitivt belastade och upplever att de behöver motbevisa de negativa antagandena, vilket leder till ett ökat stresspåslag och påverkar prestationen negativt (Schmader & Johns, 2003; Pennington et al., 2016). Upprepade erfarenheter av sådana stereotypshot kan leda till försämrat självförtroende, sämre generell prestationsförmåga och bristande motivation, men även psykisk ohälsa (se redogörelsen för minoritetsstress nedan).

Internaliserade stereotyper

En strategi för att hantera den stress som stereotyper alstrar för den som blir utsatt, är att omedvetet internalisera de föreställningar som finns om den sociala grupp en identifierar sig med. Internaliserade negativa stereotyper är en process som kan utvecklas i tidig ålder och innebär att de samhällsdominerande negativa föreställningarna som finns om den grupp en identifierar sig med eller av andra anses tillhöra, assimileras och anammas i

den egna synen på sig själv och den sociala gruppen identifierar sig med (David et al., 2019). Den överordnade gruppens värderingar och ideologier bidrar på detta sätt – tillsammans med negativa stereotyper och livsvillkor präglade av strukturell underordning – till en negativ självbild, en negativ bild av den egna gruppen och även en negativ bild av andra minoriteter i underordning, (David et al., 2019; Mouzon & McLean, 2017).

Systemförsvarande attityder och beteenden

Hur enskilda individer hanterar stress sprungen ur underordning har även studerats närmare av forskare som intresserat sig för varför individer eller grupper inte gör mer motstånd mot system som missgynnar dem. Teorin om ”*System Justification*” postulerar att många försvarar system som missgynnar dem själva och den egna gruppen på grund av att en har uppfattningen att systemen är oundvikliga och oföränderliga eller att det saknas realistiska och bättre alternativ (Jost et al., 2004). Genom att rättfärdiga eller försvara det rådande systemet – även om det är dysfunktionellt – ökas därmed ens eget välmående (Jost, 2017). Genom sådana mekanismer har forskare exempelvis försökt förklara varför vissa rasifierade som missgynnas av hierarkiska system, ändå agerar på ett sätt som vidmakthåller dessa, även om det bidrar till att både de själva och andra rasifierade även fortsättningsvis missgynnas. Ur detta perspektiv förstås alltså sådana systemförsvarande reaktionsmönster som ett sätt att undvika stresspåslag på kort sikt, även om stress genererad av ett rasifierat samhällssystem i det långa loppet inte kan undvikas (Jost et al., 2004). I stället kommer sådana strategier vidmakthålla underordningen för den sociala gruppen och utgöra ytterligare en faktor som bidrar till bevarandet av orättvisa system, då det leder till svagare rörelser för förändring (Mouzon & McLean, 2017; Jost, 2017).

Sammanfattningsvis kan alltså stereotypers negativa effekter på dem som utsätts för dessa stereotyper även förmedlas via inlärningsprocesser och stressreaktioner hos dem som rasifieras som icke-vita. Genom internaliserade stereotyper och åtföljande negativa självbilder minskas motivationen och tilltron till den egna förmågan, vilket påverkar vilka mål en sätter upp för sig själv. Vidare försämras den egna prestationsförmågan av det stresspåslag som det innebär att vara utsatt för – och rädd för att bekräfta – negativa stereotyper. Därutöver kan drivkraften att kortsiktigt värna sin egen hälsa och sitt eget välmående, medföra att en utvecklar attityder och förhållningssätt som försvarar eller rättfärdigar det rådande systemet. Dessa processer utgör därmed ytterligare en komponent i förståelsen av hur arbetsmarknadens rasifierade ojämlikheter reproduceras.

Rasismens effekter på hälsan: minoritetsstress och black fatigue

Att utsättas för olika typer av rasistiska beteenden och att leva som ”icke-vit” i ett samhälle som är strukturerat utifrån rasifierade hierarkier, bidrar till stress och ohälsa. Forskningsresultat pekar konsekvent på ett samband

mellan erfarenheter av rasism och psykisk ohälsa, i synnerhet negativ sinnesstämning och depressiva symtom (Brondolo et al., 2008; Kessler Mickelson & Williams 1999; Paradies 2006). Det finns även kopplingar mellan erfarenheter av rasism och hypertoni och kranskärslsjukdom (Brondolo et al., 2003, 2008; Harrell et al., 2003; Lewis et al., 2006)

Förutom den individuella belastningen så tar rasifierade ofta även socialt ansvar för andra rasifierade (vänner, släktingar, sociala grupp med mera), vilket skapar ytterligare stresspåslag och kräver ytterligare mobilisering av olika hanteringsstrategier (Mays et al, 1996). Att behöva hantera rasismen på flera plan, interpersonellt, institutionellt och strukturellt, bidrar på detta sätt till stress och sämre psykisk hälsa (Mays et al, 1996; Mellor, 2004).

Minoritetsstress är ett begrepp som sammanfattar de processer som bidrar till ett sämre utfall avseende psykisk och fysisk hälsa hos underordnade minoritetsgrupper (Meyer, 1995). Minoritetsstress definieras som den stress som individer ur en underordnad social position i samhället kan uppleva. Det är en stressfaktor som tillkommer utöver de generella stressorer som kan upplevas av alla i vardagen och innefattar stress skapad av diskrimineringens olika uttryck på olika nivåer (interpersonellt, institutionellt och strukturellt) och de särskilda anpassningskrav på minoritetsgrupper som inte gäller för normgruppen. Minoritetsstress beskrivs ofta som ett kroniskt tillstånd, då den är grundad i relativt stabila, underliggande sociala, politiska och kulturella strukturer i samhället samt i sociala processer som till stora delar ligger utanför individens kontroll. Negativa stereotyper, negativa attityder, diskriminering, trakasserier, verbalt eller fysiskt våld, mikroaggressioner, och internalisering av samhällets negativa stereotyper är exempel på processer och faktorer som kan skapa minoritetsstress (Meyer, 1995, 2003).

Rasifierade grupper som upplever ett återkommande, varierande, kumulativt stresspåslag rapporterar även en upplevelse av trötthet – en sorts utmattnings som i litteraturen benämnts ”Black Fatigue” (Winters, 2021). Detta begrepp refererar till en trötthet över att behöva vara föremål för normgruppens fientlighet, men också över att behöva vara den som förväntas driva rättvisefrågor och göra motstånd mot rasism och diskriminering (Ragland Woods et al., 2021; Winters, 2021). Denna utmattnings förstärks av att många upplever att den förändring som en önskar uteblir, eller att det tar mycket lång tid innan någon förändring äger rum på olika arenor i samhället (Ragland Woods, 2021). Utmattnings och utebliven samhällsförändring bidrar till att stressen, men även tröttheten, blir ett intergenerationellt arv, där barn till rasifierade även får bära föräldrars stress och utmattnings (Winters, 2021).

Sammanfattningsvis kan den ökade stress som personer som rasifieras som icke-vita utsätts för och de konsekvenser denna stress får för psykisk och fysisk hälsa, förstås både som en konsekvens av de strukturer och bemötanden som genererar denna stress, men också som en faktor som i sin tur skapar ytterligare hinder på olika områden i livet. De ohälsotillstånd som minoritetsstress är en riskfaktor för, till exempel nedstämdhet och

depression, är i sin tur förknippade med nedsatt förmåga till exempelvis arbete och studier. På detta sätt kan även rasismens konsekvenser för rasifierades hälsa förstås som en del i det komplexa system som vidmakthåller samhällets rasifierade ojämlikheter.

Vita privilegier och Vit skörhet

Uppdelningen av människor i sociala grupper på basis av etnicitet/hudfärg eller "ras" sker utifrån en hierarkisk ordning, där personer i överordning gynnas av denna uppdelning, då det ger dem möjlighet att på ett ojämlikt vis fördela centrala resurser och privilegier. Som diskuterats i inledningen finns det i Sverige en tydlig uppdelning av människor i sociala kategorier, där vita svenskar befinner sig i en överordning och innehar status och positioner som kan hjälpa dem att bevara den rådande sociala ordningen. Dessa strukturer återspeglas även i de flesta organisationer och på de flesta arbetsplatser. Samtidigt finns det, som diskuterats tidigare, relativt tydliga sociala normer som motsätter sig explicit rasism och diskriminering (Kite & Whitley, 2016; Bonilla-Silva, 2017). Dessa förhållanden leder fram till en paradox där det finns ett intresse av att i olika sammanhang – både i samhället i stort och på enskilda arbetsplatser – legitimera vita privilegier utan att tillgripa explicit rasism. Ett sätt att åstadkomma detta är att förneka att rasism förekommer eller förminska dess effekter samtidigt som en motsätter sig åtgärder som på ett genomgripande och aktivt sätt motverkar rasifierade ojämlikheter, till exempel positiv särbehandling eller aktiva åtgärder för att gynna personer som rasifieras som icke-vita, med motiveringen att alla ska behandlas lika (se stycket om "färgblind rasism" längre fram i denna rapport).

På detta sätt kan personer som rasifieras som vita bevara sina strukturella privilegier samtidigt som de skonas från stressen över att behöva uppfattas som "rasister". Tvärtom kan en självbild av att vara moraliska människor med humanistiska värderingar, bevaras. Övertygelsen och motivationen att vara "god" och "på rätt sida" osynliggör att en som vit gynnas av rådande rasifierade hierarkier och de privilegier som en som vit kan åtnjuta i ett sådant system, samt de sätt varpå en själv är med och vidmakthåller systemet. Detta skapar ett obehag inför situationer där denna position och självbild riskerar att ifrågasättas. Detta kan gå så långt att vita inte ens kan prata om diskriminering, rasrelationer och orättvisor. Där ifrågasättande av vita privilegier på bekostnad av andras livsvillkor kan upplevas som orättvisa och omoraliska påhopp och utlösa olika motreaktioner. För att benämna denna typ av motreaktioner har begreppet "*vit skörhet*" ("white fragility") använts (DiAngelo, 2011; 2018; Ng, et al., 2020). Vit skörhet är ett samlingsnamn för emotionella och verbala motreaktioner som avvärjer ifrågasättande diskussion kring vitas privilegier, överordning och rasifierade orättvisor. Genom dessa reaktionsmönster kan diskussioner kring rasifierade orättvisor i samhället eller på arbetsplatsen utebli eller försenas och fokus förflyttas från relevanta frågor om ojämlikhet till att handla om att vita har blivit kränkta och att det är omoraliskt att kränka och ifrågasätta andra

(DiAngelo, 2011; 2018). Därigenom blir detta reaktionsmönster ytterligare ett sätt varpå vit kontroll över resurser och vita privilegier vidmakthålls och försvaras.

Institutionell nivå och organisatoriska processer

Med processer på institutionell eller organisatorisk nivå avses i denna rapport sådant som sker eller förekommer på företag, i organisationer och på arbetsplatser som inte primärt bör förstås som ett resultat av individers handlande och individuella motivationsfaktorer, utan som snarare bäst förstås som ett resultat av institutionaliserade normer, arbetssätt, rutiner och strukturer på organisationsnivå. Det rör sig i detta sammanhang om en bred uppsättning aspekter, allt ifrån hur/om organisationen förhåller sig till frågor som har med rasism, diskriminering och likabehandling att göra, till hur arbetssättet ser ut vid rekryteringar och befattningstillsättningar och hur organisationen är strukturerad. Nedan följer en redogörelse för ett antal sådana områden som varit föremål för internationell och svensk forskning.

Direkt diskriminering vid rekrytering och urval: kategoribaserad uteslutning

Den form av institutionell diskriminering där det sannolikt föreligger flest studier rör diskriminering i urvalet av kandidater till en tjänst från en stor grupp av sökande, det vill säga diskriminering i samband med det urval som sker tidigt i en rekryteringsprocess. På detta område finns det en stor uppsättning studier från en rad olika länder som tydligt och systematiskt visar att ansökningar från sökande från rasifierade minoritetsgrupper i större utsträckning sorteras bort till förmån för vita kandidater, även om deras meriter är likvärdiga eller till och med bättre (Zschirnt & Ruedin, 2016; Baert, 2018; Quillian et al. 2019). Denna typ av selektionsdiskriminering benämns ibland också *kategoribaserad uteslutning* för att synliggöra att det rör sig om en process där sökande väljs bort enbart på basis av att de uppfattas tillhöra en viss kategori eller grupp och därmed utesluts från möjligheten att i den fortsatta rekryteringsprocessen visa på sina meriter och kvalifikationer i relation till den specifika tjänsten (Pager et al., 2009). Vilka faktorer och processer som mer specifikt driver denna urvalseffekt är mer oklart och svårare att exakt fastställa. Traditionellt har litteraturen på området skiljt på så kallad *preferensbaserad diskriminering* (Becker, 1957) och *statistisk diskriminering* (Phelps, 1972). Med preferensbaserad diskriminering avses alla situationer där en arbetsgivare väljer att inte anställa eller kalla en sökande på basis av preferenser i relation till etnicitet/hudfärg (Becker, 1957). Dessa preferenser kan botten i olika former av stereotyper, fördomar, eller ingrupspreferenser (se ovan under ”Individuell nivå och interpersonella processer”) hos arbetsgivaren/rekryteraren, men kan också baseras på föreställningar hos arbetsgivaren om vilka preferenser de som redan arbetar i organisationen

eller organisationens kunder/brukare har (Becker, 1971; Combes et al., 2016; Laouénan, 2017; Carlsson & Rooth, 2008; 2012).

Med statistisk diskriminering avses istället situationer där arbetsgivaren i en situation där denne saknar tillförlitlig information om viktiga egenskaper (till exempel produktivitet, lojalitet, pålitlighet etcetera) hos de individuella sökandena – och det uppfattas som omöjligt eller allt för besvärligt att erhålla denna information – istället baserar sitt beslut på uppfattningar om genomsnittliga skillnader mellan grupper avseende de aktuella egenskaperna (Phelps, 1972; Arrow, 1973). Etnicitet/hudfärg har i flera studier visat sig vara en faktor som är relaterad till föreställningar om skillnader i egenskaper så som kompetens, pålitlighet och driftighet (Moss & Tilly, 2001; Agerström et al., 2012; Pager & Karafin, 2009), vilket tenderar att gynna vita sökande och missgynna rasifierade i en rekryteringssituation (Lippens et al., 2020). En annan form av statistisk diskriminering med direkta konsekvenser för olika gruppers arbetsmarknadsutfall utgörs av den tendens som påvisats hos arbetsgivare att värdera meriter (till exempel utbildning och arbetslivs-erfarenhet) olika beroende på i vilket land de förvärvats, där utbildningar från Sverige och Västeuropa/Nordamerika tenderar att värderas högre än utbildningar och meriter från andra delar av världen (Gonäs & Knocke, 2004; Carlsson & Rooth, 2008).

Kontaktdiskriminering: formella kontra informella rekryteringskanaler

Utöver de direkta diskrimineringsmekanismer i samband med urval som diskuterats ovan, har även det som kommit att kallas för *kontakt-diskriminering* eller *nätverksdiskriminering* förts fram som en viktig förklaring till arbetsmarknadens rasifierade skillnader. Med kontakt-diskriminering åsyftas att det föreligger skillnader mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg avseende i vilken utsträckning de har tillgång till effektiva nätverk när det gäller att erhålla arbeten (Loury, 2002). När rekrytering sker via informella rekryteringskanaler, som exempelvis privata kontakter, snarare än via formella (där tjänster utlyses offentligt) kommer betydelsen av grupprelaterade skillnader i tillgången till nätverk där sådana möjligheter erbjuds att öka (McDonald, 2011). I relation till den svenska arbetsmarknaden har studier visat att utrikes födda generellt har mindre chans än inrikes födda att få arbete via informella rekryteringskanaler, samt att genomsnittslönen är lägre för de arbeten utrikes födda erhåller via sina nätverk än de arbeten som inrikes födda erhåller via sina (Behtoui, 2008). Denna problembild förstärks ytterligare av att utrikes födda, på grund av de diskrimineringsprocesser som diskuterades i föregående stycke, ofta är mer beroende av informella nätverk och personliga kontakter för att få en anställning jämfört med inrikes födda (Olli Segendorf, 2005).

Rekrytering med fokus på social kompetens och att "passa in"

Att i samband med rekrytering och urval fokusera på faktorer som social kompetens och att den som får arbetet ska "passa in" i organisationen och med dem som redan arbetar där, är ytterligare en process som knutits till diskriminering på basis av etnicitet/hudfärg (se till exempel Pager et al., 2009; Wolgast et al., 2018b; Höglund, 1998). Begrepp som exempelvis "social kompetens" är otydliga och svåra att definiera, vilket har visat sig leda till att de i praktiken tenderar att definieras subjektivt i samband med bedömningen av de enskilda kandidaterna, snarare än på ett tydligt sätt som möjliggör en likvärdig och saklig jämförelse av olika kandidater (Bolander, 2002). När denna otydlighet förenas med förekomsten av välbelagda stereotyper på basis av hudfärg/eticitet om till exempel gruppskillnader avseende vänlighet och empati (Cuddy et al., 2009), riskerar etnicitet/hudfärg bli en faktor som påverkar bedömningen av olika sökandes "sociala kompetens" och hur mycket fokus som vid till exempel anställningsintervjuer ägnas åt att kartlägga denna egenskap jämfört med andra arbetsrelevanta färdigheter (Wolgast et al., 2018b). På samma sätt tenderar en strävan efter att hitta sökande som "passar bra in" i den befintliga arbetsgruppen att aktivera så kallade likhetsattraherande mekanismer som innebär att det finns en tendens att tycka bättre om sådana personer som vi känner igen oss i och där vi upplever en större grad av likhet (Byrne, 1971). Om de flesta chefer och andra personalkategorier som ansvarar för en specifik rekryteringsprocess är vita – som på grund av samhällets segregering huvudsakligen tenderar att ha umgåtts med andra vita under sitt livslopp – leder dessa processer fram till en ökad sannolikhet att de kommer uppleva att vita sökande med förmodat liknande bakgrund som dem själva har större möjligheter att "passa in" i och fungera bra socialt i relation till den befintliga arbetsgruppen eller det aktuella uppdraget (Björklund et al., 2012; Knocke & Hertzberg, 2000).

Skiftande krav och rasifierad tolkning av kvalifikationer

Av relevans för processer relaterade till diskriminering på institutionell nivå är även forskning som visar att de kvalifikationer och krav som arbetsgivare satt upp för att få eller inneha en viss tjänst eller ett visst uppdrag, samt vilka kvalifikationer och erfarenheter som bedöms krävas för att leva upp till dessa krav, påverkas av de sökandes etnicitet/hudfärg. Det rör sig alltså om situationer där liknande kvalifikationer – eller bristande kvalifikationer – i relation till ett specifikt kompetenskrav bedöms olika beroende på den sökandes etnicitet/hudfärg (Pager et al., 2009). I fältexperiment har bland annat påvisats att arbetsgivare både kräver högre kompetens från icke-vita än vita för att ett kompetenskrav ska anses uppfyllt och att vita uppfattas som mer kompetenta än icke-vita, trots i realiteten likvärdiga meriter (Pager et al., 2009; Waldinger & Lichter, 2003).

Ett delvis relaterat fenomen kan ses i kraven på språkkunskaper, där svensk arbetsmarknadsforskning under de senaste decennierna visat att kraven på

hur goda kunskaper i svenska en behöver, har varierat påtagligt för i praktiken liknande arbeten beroende på konjunktur och hur lätt arbetsgivaren har att tillsätta tjänster: i perioder av hög arbetslöshet har kraven på goda kunskaper i svenska tenderat att vara högre än i perioder när arbetsgivarna har svårare att hitta sökande till utlysta tjänster (se till exempel Knocke et al., 2003). Denna varierande tolkning av vilken kompetens som krävs för en viss tjänst kan alltså ses som ytterligare en mekanism varigenom den svagare ställningen på arbetsmarknaden för personer som är födda i ett annat land än Sverige vidmakthålls, då de lediga arbetena – i synnerhet i perioder av hög arbetslöshet – tenderar att kanaliseras till personer med goda kunskaper i svenska, även om tjänsten i sig inte nödvändigtvis kräver detta.

Social inkludering, socialt stöd och mentorsrelationer

Social slutenhet (*eng. social closure*) är ett samlingsbegrepp för olika typer av exkluderande interaktioner och aktiviteter som en grupp ägnar sig åt för att bevara privilegier, status och makt i relation till andra grupper. Det kan exempelvis röra sig om hur en högstatusgrupp (till exempel ”vita” eller ”svenskar”) gör det svårt eller omöjligt för en lågstatusgrupp (till exempel ”svarta”, ”araber”, ”muslimer”, eller ”invandrare”) att fullt ut medverka i organisationen och dess ledning (James, 2000). Organisationspsykologisk forskning har i detta sammanhang studerat bland annat mönster av social inkludering/exkludering, samt i vilken utsträckning det föreligger skillnader mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg avseende nivåer av socialt stöd och tillgång till mentorsrelationer. Vad gäller social inkludering/exkludering visar tillgänglig forskning konsekvent att människor i större utsträckning interagerar med personer som uppfattas tillhöra samma sociala grupp som dem själva (till exempel Berscheid 1985; Levine & Moreland, 1990). I linje med detta har det i relation till etnicitet/hudfärg, påvisats att personer som uppfattas tillhöra samma grupp är mer benägna att skapa relationer på arbetet till varandra än med individer ur andra grupper (Dreher & Cox, 1996). Ett relaterat fenomen till kvalitén på de relationer människor bildar på arbetsplatsen är även i vilken utsträckning det finns skillnader i nivåer av psykosocialt stöd på arbetet, det vill säga huruvida en upplever att relationerna till de en arbetar med präglas av ömsesidig respekt och tillit samt möjligheter till emotionellt och arbetsrelaterat stöd vid behov. Även i relation till denna aspekt indikerar tillgänglig forskning att det finns skillnader baserade på etnicitet/hudfärg, där vita tenderar att uppleva ett starkare socialt stöd på sin arbetsplats än icke-vita (James, 2000). Skillnaderna i till vilken utsträckning en upplever sig ha nära sociala relationer till de personer en arbetar med och det psykosociala stöd en upplever på arbetsplatsen, har i sin tur visat sig vara relaterade till karriärmöjligheter, exempelvis i form av befordranstakt (James, 2000).

Ytterligare en aspekt av socialt stöd och social inkludering som studerats är i vilken utsträckning en har tillgång till karriärrelaterat stöd från äldre och mer erfarna kollegor, så kallat mentorstöd. Med mentorsstöd avses i detta

sammanhang den relation varigenom en person med mer karriärrelaterade erfarenheter och kunskaper förser en person med mindre tillgång till sådana erfarenheter och kunskaper med karriärrelaterat stöd, till exempel i form av information om utvecklingsmöjligheter, råd kring lämpliga professionella och karriärrelaterade strategier, samt tillgång till uppdrag och sammanhang som är gynnsamma för lärande och karriärutveckling (Kram, 1985; Wanberg et al., 2003). När det kommer till betydelsen av mentorsstöd så har en stor mängd forskning visat att personer med tillgång till mentorsstöd har tydliga fördelar i relation till en rad olika karriärrelaterade arbetsmarknadsutfall som exempelvis bättre löneutveckling (Allen et al., 2004), högre befordranstakt (Allen et al., 2004; Ng et al., 2005) och tillfredsställelse med den egna karriärutvecklingen (Allen et al., 2004). Vad gäller relationen mellan etnicitet/hudfärg och mentorsstöd så har huvudsakligen amerikansk forskning, funnit att vita i större utsträckning skapar mentorsrelationer till andra vita och att dessa relationer är förknippade med gruppskillnader i karriärutfall (Dreher & Cox, 1996; Thomas, 1990; Cianni & Romberger, 1995). Dessa effekter tycks vara extra påtagliga för vita män (Dreher & Cox, 1996). Vidare indikerar denna forskning att även om mentorsrelationer etableras mellan personer som tillhör olika grupper avseende etnicitet/hudfärg så upplevs kvalitén på dessa mentorsrelationer som sämre, på så sätt att en icke-vit mindre erfaren part upplever att de får mindre karriärstöd och mindre psykosocialt stöd än vita som erhåller mentorsstöd från andra vita (Ensher & Murphy, 1997; Thomas, 1990; Richard et al., 2019). Sammanfattningsvis indikerar alltså tillgänglig forskning att både skillnader i tillgång till och kvalitén på karriärrelaterat stöd från äldre och mer erfarna kollegor är ytterligare en faktor som bidrar till rasifierade skillnader på arbetsmarknaden.

Sociala band, ledningsuppdrag och befordringar

Att ha starka sociala band till personer i ledande ställning i den organisation där en arbetar har också visat sig vara förknippat med fördelar i interna befordransprocesser och när ledningsuppdrag ska tillsättas (till exempel Dreher and Ash 1990, Ragins 1994, Tsui and O'Reilly 1989; McGuire, 2000). Beslutsfattare har i sådana situationer en tendens att välja någon som de känner väl och med vilken de känner sig bekväma (Schneider, 1983; Denton, 1999). Mot bakgrund av den forskning som redogjorts för ovan kring skillnader baserat på etnicitet/hudfärg avseende social inkludering och tillgång till socialt stöd och mentorstöd riskerar således även denna typ av beslutsgrund för interna befordringar att bidra till rasifierade skillnader och ojämlikheter. I linje med detta resonemang finns det forskning som visar att anställda tenderar att få bättre omdömen avseende sina prestationer och uppfattas som mer aktuella för befordran när de bedöms av överordnade som tillhör samma grupp avseende etnicitet/hudfärg som de själva (Elvira & Town, 2001, Lefkowitz & Battista, 1995, Tsui et al., 1992). Med tanke på de skillnader i representation på chefsposter och andra ledande positioner som finns mellan olika grupper på arbetsmarknaden talar tillgänglig kunskap

därför för att detta är ytterligare en process som gynnar ”vita” eller ”svenskar” och missgynnar personer som rasifieras som ”icke-vita”.

Trivsel och uppsägningar

En hel del studier, framför allt i USA, har undersökt huruvida det finns skillnader baserat på etnicitet/hudfärg och hur en uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö, hur väl en trivs på sitt arbete, samt i vilken utsträckning en upplever en positiv anknytning till sin arbetsplats eller om en överväger att säga upp sig. Dessa faktorer är viktiga för att förstå olika gruppers arbetsmarknadsutfall, inte bara för att trivsel och upplevd arbetsmiljö är viktiga utfall i sig, utan också för att de är nära förknippade med engagemang och hur länge en stannar i organisationen, vilket i sin tur är relaterat till exempelvis möjligheter till befordringar och karriärutveckling. Den sammanvägda bilden som framträder i dessa studier är att det finns påtagliga skillnader mellan vita och icke-vita i relation till samtliga dessa variabler: Vita anställda tenderar att trivas bättre på sina arbetsplatser, uppleva sin psykosociala arbetsmiljö som bättre, ha en mer positiv anknytning till sin arbetsplats och i mindre utsträckning överväga att säga upp sig eller de facto säga upp sig (Jones et al., 2009, Jones et al., 2016; Del Carmen et al., 2015; Giulliano et al., 2006). En central faktor som verkar vara associerad med dessa skillnader mellan vita och icke-vita är i vilken utsträckning en upplever olika former av diskriminering och negativ särbehandling på sin arbetsplats (Jones et al., 2016, Del Carmen et al., 2015). Intressant nog visar flera studier att effekten på trivsel och arbetsmiljö är större för mer subtila former av negativ behandling och diskriminering – som exempelvis i vilken utsträckning en upplever att chefer och arbetskamrater behandlar en med mindre hjälpsamhet, är mer socialt distanserade, mer nervösa i interaktioner och samtal, mer motiverade att avsluta samtal tidigt, undviker ögonkontakt i större utsträckning och är mer fientliga – än för tydligare former av rasistiskt bemötande (Jones et al., 2016). Att etnicitet/hudfärg på detta sätt är systematiskt relaterat till trivsel och uppsägningar är således ytterligare en bidragande orsak till rasifierade skillnader i arbetsmarknadsutfall.

Rasifierad jobbkanalisering

Fältexperiment utförda i USA har även påvisat det som i litteraturen har benämnts ”rasifierad jobbkanalisering” (eng. *race-coded job channeling*). Med detta avses att rasifierade personer styrs mot vissa typer av tjänster eller arbetsuppgifter, ofta då sådana som andra på arbetsplatsen gärna avstår från att utföra, som är mer fysiskt krävande och som innebär mindre kontakter med exempelvis kunder (Pager et al., 2009, Nunley et al., 2015). På motsvarande sätt påvisades att vita arbetssökande styrdes mot mer attraktiva positioner och sysslor med mer kundkontakter (Pager et al., 2009). När detta mönster kombineras med att de mer attraktiva sysslorna oftare är meriterande i relation till framtida karriärutveckling och befordran (Pager et

al., 2009), blir även dessa processer viktiga att beakta för att förstå hur rasifierade skillnader på arbetsmarknaden uppkommer.

Organisationsstruktur och stereotypförstärkande interaktioner

Förutom att rutiner, arbetssätt och handlingar inom organisationer bidrar till arbetsmarknadens rasifierade ojämlikheter, så finns det även forskning som indikerar att sättet organisationer och arbetsplatser i sig är organiserade på kan ha effekter som vidmakthåller och reproducerar sådana ojämlikheter. Utgångspunkten är här att den moderna arbetsplatsen ofta är organiserad utifrån en hierarkisk arbetsdelning, där hierarkierna tenderar att sammanfalla med de skillnader mellan olika sociala grupper i exempelvis status och makt som kan observeras i samhället i stort, till exempel baserat på kön och etnicitet/hudfärg. I praktiken innebär detta att vita och män är överrepresenterade på ledande positioner och befattningar, medan det omvända gäller för kvinnor och personer som rasifieras som "icke-vita" (SOU, 2004; Wolgast et al., 2018a). En sådan hierarkisk arbetsdelning medför en ökad sannolikhet för stereotypförstärkande interaktioner och minskad sannolikhet för stereotypförsvagande interaktioner. Med stereotypförstärkande interaktioner avses här interaktioner mellan personer som tillhör olika sociala grupper och som är strukturerade på ett sådant sätt att de stereotyper som är knutna till respektive grupp befästs och förstärks. Kanter (1977) formulerade tidigt denna idé i relation till kön, när hon demonstrerade hur till exempel relationerna mellan sekreterare (företrädesvis kvinnor) och deras chefer (företrädesvis män), tenderade att förstärka stereotyper om kvinnor som underordnade män och vars uppgift är att ta hand om och underlätta för den överordnade mannen. På liknande sätt kommer stereotypförstärkande interaktioner att förekomma i relation till etnicitet/hudfärg om exempelvis merparten av de i ledande ställning är vita, medan personer som rasifieras som icke-vita är överrepresenterade på positioner med lägre status och makt i organisationen. Forskning på detta område visar vidare att denna typ av processer blir extra uttalade i organisationer som präglas av tydliga och fasta hierarkier med bestämd arbetsdelning, medan de förekommer i mindre utsträckning i mer demokratiska organisationer som betonar samarbete, arbetar mer i tvärprofessionella nätverk och där roller och ansvarsuppdrag tillåts skifta över tid och mellan olika projekt (se till exempel Daday & Burris, 2001). Denna skillnad visar sig även i det faktum att kvinnor och personer som rasifieras som icke-vita tenderar att ha bättre karriärmöjligheter i organisationer där arbetet organiseras i mer jämlika nätverk än i hierarkiska strukturer (Smith-Doerr, 2004; Whittington & Smith-Doerr, 2008).

Tokenism: ökad stereotypisering och särskild granskning

Kanters (1977) forskning om konsekvenserna av minoritetsstatus på arbetsplatser och annan forskning som inspirerats av denna ansats, har visat att numerisk representation och hur sociala grupper är fördelade i en organisation kan få negativa konsekvenser för exempelvis karriärutvecklingen för medlemmar ur minoritetsgrupper, till exempel på basis av

etnicitet/hudfärg. Med begreppet ”token” avses i detta sammanhang anställda som tillhör en underrepresenterad grupp och som det finns få av i organisationen eller på den aktuella organisationsnivån (Kanter, 1977). Fenomenet är kopplat till en kritik av en organisatorisk praktik där en ger en skenbar bild av att en löst eller försöker lösa en problematik, till exempel att chefer i organisationen är vita, men att denna lösning endast är skenbar och inte svarar upp mot en verklig förändring av den organisatoriska praktiken och de strukturella ojämlikheter som präglar organisationen (Ibarra, 1995). För de som blir ”tokens” – det vill säga tillhör en tydligt underrepresenterad grupp i en organisation eller på en viss befattningsnivå – har denna status i sig även visat sig vara förknippad med negativa konsekvenser: Den tydliga minoritetsstatusen ökar sannolikheten att en blir betraktad som avvikande och annorlunda. Detta är dessutom förknippat med ökat stereotypiserande och en noggrannare och mer kritiskt färgad granskning av ens arbetsprestationer, vilket i sin tur riskerar att påverka de faktiska prestationerna negativt (Kanter, 1977; Sacket et al., 1991; Ibarra, 1993; Ibarra, 1995; Roscigo, 2007).

Motstånd mot inkluderings-, jämlikhets- och antidiskrimineringsarbete

Ytterligare en faktor på institutions- eller organisationsnivå som bidrar till att rasifierade ojämlikheter vidmakthålls är att det finns olika former av motstånd mot att förändra den nuvarande situationen och ett intresse av att bevara status quo. I litteraturen har begreppet ”mångfaldsbacklash” (eng. *diversity backlash*) använts för att beteckna den form av motstånd som kan uppkomma i organisationer riktade mot program eller policys som syftar till att öka representationen av eller underlätta karriärutvecklingen för underrepresenterade grupper (Hill, 2009). Sådant motstånd kan vara aktivt eller passivt. Passivt motstånd innefattar olika former av vägran att implementera eller medverka i – alternativt tydligt visat bristande engagemang för – olika former av jämlikhets- och mångfaldsarbete, medan aktivt motstånd refererar till mer aktiva former av direkt kritik mot sådant arbete och att en fortsätter med diskriminerande praktiker och nedvärderande behandling mot utsatta grupper (Davidson & Proudford, 2008). Oavsett om motståndet är passivt eller aktivt uttrycks det ofta som en upplevelse hos dem som står för motståndet att de aktuella insatserna eller åtgärderna är diskriminerande mot dem, att de blir förlorare till förmån för mindre kvalificerade personer från underrepresenterade minoritetsgrupper, eller att de får bära skulden för samhällsliga orättvisor som de menar att de inte varit med om att skapa (Chrobot-Mason et al., 2008; Hite & McDonald, 2006; Holladay et al., 2003; Von Bergen et al., 2002).

Motstånd mot antidiskriminerings/jämlikhetsinsatser på organisationsnivå kan även ta sig mer institutionella eller administrativa uttryck. Det kan exempelvis röra sig om att sådant arbete inte tilldelas resurser i form av arbetstid eller ekonomiskt stöd, att ledningen inte visar engagemang i

frågorna och därmed indirekt signalerar att de inte är särskilt viktiga, samt att arbetet med denna typ av frågor regelmässigt hänvisas till anställda som själva tillhör någon av de underordnade grupperna (Dass & Parker, 1999; Wiggins-Romesburg, & Githens, 2018).

Mot ovanstående bakgrund är det således viktigt att även beakta olika former av motståndspraktiker inriktade på att bevara nuvarande hierarkier avseende status och privilegier i organisationer för att förstå hur de rasifierade ojämlikheterna på arbetsplatser och i organisationer reproduceras.

Samhällelig nivå och strukturella processer

I denna del av forskningsöversikten sammanfattas forskning och teori-bildning kring samhälleliga och strukturella processer som bidrar till och vidmakthåller arbetsmarknadens rasifierade ojämlikheter. För förståelse av dessa aspekter är det i denna del särskilt betydelsefullt att beakta det som i stycket om diskrimineringsbegreppet ovan benämndes dynamisk diskriminering, det vill säga en förståelse av skillnader mellan grupper som något som utvecklas över tid i ett komplext samspel och över en rad olika livs- och samhällsdomäner. En sådan förståelse bygger även på att en rör sig bortom enkla linjära orsaks-verkansrelationer – där en faktor eller omständighet leder fram till en viss effekt och där en specifik faktor är antingen en orsak eller en effekt – mot ett mer dialektiskt förhållningssätt där omständigheter samtidigt kan förstås som både orsaker och konsekvenser. Exempelvis kan de rasifierade sociala ojämlikheter vi observerar idag förstås som effekter av samtida och historiska diskriminerande processer, men också som en orsak till hur morgondagens samhälle utvecklas och formas. På motsvarande sätt kan de dominerande ideologier och det sätt vi pratar om etnicitet/hudfärg på, förstås både som konsekvenser av det faktum att samhället idag och historiskt är starkt präglad av hierarkiska rasifierade relationer av exploatering och exkludering, men också som en orsak till att dessa relationer reproduceras och vidareutvecklas.

Mot ovanstående bakgrund kommer denna del av rapporten att fokusera på forskning och teoribildning kring ett antal centrala samhällsområden, och på hur dominerande mönster och strukturer på dessa områden bidrar till arbetsmarknadens rasifierade karaktär. Vi kommer också redogöra för ett antal centrala samhällsdominerande ideologier och diskurser kring etnicitet/hudfärg och det sätt varpå vi förstår och pratar om ojämlikheter, som i forskning och teoribildning har identifierats som viktiga för förståelsen av hur rasifierade sociala skillnader legitimeras och reproduceras.

Arbetsmarknadens rasifierade karaktär

Arbetsmarknadens rasifierade karaktär kan utifrån de resonemang som förts ovan om dynamisk diskriminering också betraktas som en central del av orsaken till att den svenska arbetsmarknaden ser ut som den gör: Att ”vita” eller ”svenskar” idag och historiskt varit överrepresenterade på ledande

positioner, haft en starkare position på arbetsplatserna, lägre arbetslöshet, tryggare anställningar, högre löner och så vidare, är centrala förutsättningar för att de processer som diskuterats tidigare i forskningsöversikten ska få de effekter de får och fungera på det sätt som de gör. Detta gäller allt från exempelvis nätverksdiskriminering och direkt diskriminering i samband med rekrytering, till diskriminerande effekter av skillnader i mentorsstöd, social inkludering, trivsel och mikroaggressioner.

För att förstå arbetsmarknadens rasifierade karaktär och vilka effekter denna får för hur sociala ojämlikheter reproduceras, är det också viktigt att beakta hur rasifiering och diskriminering samverkar med klass och kön. I en kapitalistisk ekonomi utgör strukturella skillnader i makt, inflytande och vilken roll en har i relation till hur värde skapas och fördelas centrala aspekter av ekonomins funktionssätt, och är viktiga utgångspunkter för den klasstruktur som präglar samhället (Olin Wright, 2015). Samtidigt har klassamhället aldrig existerat i ett socialt vakuum, utan har såväl nu som historiskt interagerat med andra sociala strukturer, som exempelvis maktrelationer kopplade till kön och till etnicitet/hudfärg (Bhattacharyya, 2018). I takt med att det svenska klassamhället allt tydligare antar en rasifierad karaktär (se till exempel Neergaard, 2021), blir därmed processer som reproducerar klasskillnader högst relevanta för att förstå hur skillnader baserat på etnicitet/hudfärg uppkommer och vidmakthålls – och vice versa.

Utifrån detta perspektiv kan strukturella förändringar på arbetsmarknaden som ökar skillnader i makt, anställningsvillkor och inkomst betraktas inte enbart som förändringsprocesser med återverkningar på klasskillnader, utan också som förändringar som förskjuter maktbalanser och ökar skillnader mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg. Den tydliga trend som präglat det svenska samhället under de senaste decennierna med kraftigt ökade kapitalinkomster för en liten del av befolkningen och dramatiskt växande skillnader i förmögenhet och inkomst (SOU 2019:65), en utveckling där lönernas andel av det värde som skapas i ekonomin successivt minskat till förmån för vinstuttag (SCB, 2017), samt en arbetsmarknad som kännetecknas av en växande andel med otrygga anställningsformer och försvagat arbetsrättsligt skydd (SCB, 2015), bör alltså även förstås som en utveckling som medfört förskjutningar av livsvillkor och makt mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg och förstärkt samhällets rasifierade ojämlikheter.

Skillnader i skolresultat och skolsegregation

Gruppbaseade skillnader i skolresultat och förvärvande av utbildningsmeriter får tydliga konsekvenser för framtida skillnader i arbetsmarknadsutfall. I enlighet med vad som diskuterats ovan om dynamisk diskriminering är därför även systematiska skillnader i skolresultat mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg centrala för att förstå arbetsmarknadens rasifierade karaktär.

I Sverige indikerar tillgänglig data att elevernas sociala bakgrund – och då främst elevens socioekonomiska bakgrund samt om eleven själv eller

eleven föräldrar är födda i annat land än Sverige – förklarar merparten av spridningen i skolresultat och att denna förklaringsfaktor har ökat i betydelse under de senaste decennierna (SOU 2019:65). Denna utveckling har dessutom gått hand i hand med en ökad skillnad i skolresultat mellan olika skolor, och det råder tämligen stor enighet om att den ökande skolsegregationen är en avgörande omständighet i detta förlopp, där elever med goda förutsättningar att lyckas väl i skolan i allt högre grad går på andra skolor än elever med mindre goda förutsättningar (SOU 2020:28; Skolverket, 2018). Att skolsegregation tilltagit kan i sin tur förklaras främst av en ökad boendesegregation (se nedan) och av den så kallade friskole-reformen med skolval och den ökade etableringen av skolor med privata huvudmän som denna reform medfört (SOU 2020:28; Böhlmark et al., 2015).

Att redogöra för den forskning som finns rörande *hur* skillnader i skolresultat mellan elever med olika social bakgrund uppkommer går bortom syftet med denna rapport och det utrymme som finns tillgängligt. Sammanfattningsvis kan dock framhållas att det rör sig om faktorer som exempelvis skillnader i förkunskaper, förväntningar, självförtroende och motivation utifrån sådant eleven direkt eller indirekt fått förmedlat till sig från föräldrar och vuxna i eleven omgivning (Skolverket, 2018), men också om så kallade kamrateffekters inflytande på motivation, lärandemiljö och kunskapsutveckling (det vill säga sådant som påverkas av vilka som går i samma klass och på samma skola som en själv; Sacerdote, 2011), samt lärarflykt från skolor med elever som uppfattas som mindre studiemotiverade och med större förekomst av social problematik (Skolverket, 2018). Ytterligare en faktor som bör beaktas i detta sammanhang är vilken roll rasism och diskriminering i skolan bidrar till skillnader i skolresultat på basis av etnicitet/hudfärg. Att den svenska skolan är en miljö där rasism förekommer i stor utsträckning och där rasifierade elever utsätts för såväl explicita som mer subtila former av rasistisk behandling finns det flera studier som visar (se Behtoui et al., 2019 för en sammanställning). Hur omfattande konsekvenser erfarenheter av sådan behandling har på trivsel, studiemotivation och studieprestationer finns det inga svenska systematiska studier på vad vi känner till. I en amerikansk kontext finns det emellertid studier som visar att erfarenheter av rasism och diskriminering i skolan bland ungdomar som rasifieras som svarta, predicerar såväl minskad tilltro till den egna studieförmågan, psykisk ohälsa och lägre betyg (se till exempel Wong et al., 2003).

Grannskapseffekter och boendesegregation

Som nämnts ovan är den tilltagande boendesegregationen i Sverige en betydelsefull förklarande faktor bakom den ökande skolsegregationen (Skolverket, 2018). På samma sätt som skolsegregationen ökat under de senaste decennierna, så har även boendesegregationen baserat på såväl socioekonomisk status som etnicitet haft en tilltagande trend under samma period (Brandén, 2018), och kan även den bidra till skillnader i

arbetsmarknadsutfall. De starkaste effekterna av vilket bostadsområde en lever i – så kallade grannskapseffekter – på arbetsmarknadsutfall, tycks enligt tillgänglig forskning i Sverige gå via utbildningssystemet och de skillnader i skolresultat hos unga som redogjorts för ovan (Brännström; 2008; Biterman, 2010). Utöver detta kan emellertid grannskapseffekter även ha en mer direkt påverkan på arbetsmarknadsutfall, till exempel via de mekanismer som beskrivits ovan rörande kontaktdiskriminering, men också via andra mekanismer som exempelvis att det faktum att en kommer ifrån eller bor i ett visst bostadsområde kan vara förknippat med social stigmatisering och förstärka negativa stereotyper i en urvalssituation (Wimark, 2018). Sammantaget har forskning visat på tydliga prediktiva samband mellan det bostadsområde en växer upp i och senare arbetsmarknadsutfall, till exempel att personer som växer upp i områden med hög arbetslöshet, låg inkomst och många som uppbär ekonomiskt bistånd löper ökad risk att själva bli arbetslösa, få låg inkomst och behöva ekonomiskt bistånd - och vice versa (Hedman & Galster, 2013; Hedman et al., 2015). Det faktum att den svenska bostadsmarknaden är så starkt segregerad baserat på etnicitet/hudfärg får även effekter för mer grundläggande socialpsykologiska inlärningsprocesser, exempelvis genom att de sociala identiteter vi formerar under uppväxten och vilka vi känner samhörighet och identifikation med påverkas starkt av vilka som finns i vår fysiska närhet (se till exempel Pettigrew & Tropp, 2006). Sådana inlärningsprocesser påverkar i sin tur flera av de processer på individuell och institutionell nivå som diskuterats tidigare i denna rapport.

Sammanfattningsvis utgör således bostadsmarknadens rasifierade segregering ytterligare en viktig strukturell omständighet som behöver beaktas för att förstå och förklara arbetsmarknadens rasifierade ojämlikheter.

Social rörlighet och ekonomisk ojämlikhet

Under ”Arbetsmarknadens rasifierade karaktär” diskuterades den starka kopplingen mellan klass och etnicitet/hudfärg på den svenska arbetsmarknaden och det behov att samtidigt beakta såväl klass som etnicitet/hudfärg för en förståelse av arbetsmarknadens rasifiering som detta resulterar i. Ur detta perspektiv är även forskning som handlar om samhälleliga faktorer som underlättar respektive försvårar social rörlighet, det vill säga individers och grupperns möjligheter att förändra sin sociala position och status, viktig för att förstå hinder och möjligheter på arbetsmarknaden för personer som rasifieras som icke-vita. Till stora delar tangerar denna litteratur sådant som redan diskuterats i rapporten, till exempel relationen mellan olika grupper på arbetsmarknaden, hur utbildningssystemet fungerar avseende likvärdighet och förmåga att kompensera för svagare socioekonomiska förutsättningar, eller bostadsmarknadens funktionssätt och grannskapseffekter. Ytterligare en faktor som emellertid behöver vägas in i detta sammanhang är hur ekonomiskt ojämlikt samhället är. Den tillgängliga forskningen avseende social rörlighet visar

entydigt relativt starka negativa samband mellan ekonomisk ojämlikhet och social rörlighet, vilket betyder att länder och regioner med stor ekonomisk ojämlikhet tenderar att kännetecknas av mindre social rörlighet och vice versa (se till exempel Wilkinson & Picket, 2009; Eurofound, 2017). Även över tid kan dessa samband observeras, där den ökande ekonomiska ojämlikheten i Sverige från 1980 och framåt samvarierar med en minskande social rörlighet (Eurofound, 2017). Sammanfattningsvis kan således konstateras att ekonomisk ojämlikhet är ytterligare en faktor på samhällsnivå som reproducerar de rasifierade hierarkier som kännetecknar den svenska arbetsmarknaden och vidmakthåller etablerade mönster av över- och underordning.

Färgblind rasism

En central ideologi för att legitimera och reproducera samhällets rasifierade ojämlikheter i många samtida västerländska samhällen är det som i litteraturen kalls "färgblind rasism" (Guinier & Torres, 2007; Bonilla-Silva, 2017). Med färgblind rasism avses vanligen en implicit eller explicit ideologisk position som kretsar runt två centrala komponenter: osynliggörande av hudfärg och osynliggörande av makt. Med "osynliggörande av hudfärg" menas ett uttryckligt undvikande av att tala om "ras" eller hudfärg, utan att i stället hävda att alla människor är lika i moderna samhällen och att "ras" eller hudfärg inte bör beaktas. Att hävda en sådan ideologisk position i samhällen som de facto så tydligt präglas av rasifierade ojämlikheter kommer att bidra till att dessa ojämlikheter reproduceras och forskning har även visat att det är förknippat med en ökad risk för diskriminerande beteenden (till exempel Apfelbaum et al., 2008; Holoien & Shelton, 2012; Norton et al., 2006). Med "osynliggörande av makt" avses en ideologisk position som förnekar förekomsten av sociala maktstrukturer som skapar ojämlika förutsättningar för olika grupper utan i stället hävdar att vi lever i ett samhälle där alla har samma möjligheter att lyckas (Neville et al., 2013). Sammantaget är således färgblind rasism en ideologi som förnekar förekomsten av rasism i dagens samhälle och att "vita" skulle ha systematiska fördelar på grund av sin hudfärg. Rasism ses i stället som något som tillhör historien, och aktiva åtgärder som genomförs för att gynna minoriteter baserade på etnicitet/hudfärg ses som diskriminerande mot vita (Neville et al., 2000). Att vissa grupper har sämre utfall på exempelvis arbetsmarknaden än andra förklaras då i stället med tillkortakommanden hos medlemmarna i den aktuella gruppen, till exempel i form av bristande vilja och ambition att skaffa en adekvat utbildning, eller kulturella särdrag hos den aktuella gruppen som bidrar till en ökad förekomst av sociala problem och mindre framgång på arbetsmarknaden (Bonilla-Silva, 2017).

Färgblind rasism kan alltså förstås som en ideologi eller världsbild som har som funktion att legitimera och bortförklara rasifierade ojämlikheter i samhället, utan att de som representerar och artikulerar ideologin behöver framstå som "rasister" i ordets traditionella bemärkelse. På detta sätt blir det

en ideologi som hjälper till att bevara och återskapa rasifierade sociala hierarkier och vita privilegier under en täckmantel av oskyldighet – en form av rasism utan rasister (Bonilla-Silva, 2017).

Normativ och deskriptiv meritokrati

Ytterligare en central samhällsdominerande ideologi som är avgörande för att förstå hur arbetsmarknadens rasifierade ojämlikhet vidmakthålls och reproduceras är en stark norm av meritokrati och tilltro till att samhället är strukturerat utifrån meritokratiska principer. Med meritokrati avses i detta sammanhang principen att samhället ska behandla alla lika och att endast individuella skillnader i utbildning, förmågor, ansträngningar och färdigheter ska vara avgörande för skillnader i utfall på olika samhällsarenor (Young, 1958). För att förstå hur ideologier om meritokrati vidmakthåller rasifierade ojämlikheter behöver en beakta att meritokratiska principer används både normativt och deskriptivt. Med normativ meritokrati avses en uttrycklig vilja att samhället, arbetsmarknaden eller en arbetsplats *bör fungera* utifrån meritokratiska principer, och med deskriptiv meritokrati avses en övertygelse om att samhället/arbetsmarknaden/arbetsplatsen idag huvudsakligen *fungerar* utifrån meritokratiska principer (Duru-Bellat & Tenret, 2012). Den deskriptiva meritokratin är ett tydligt ideologiskt verktyg för att försvara och legitimera olika former av sociala ojämlikheter, eftersom de ses som resultatet av varierande grad av individuell ”duglighet” snarare än en effekt av strukturellt genererade skillnader i möjligheter och resurser (Wilkinson & Pickett, 2019; Mijs, 2021). Även den normativa meritokratin får dock liknande effekter eftersom den ofta används för att ifrågasätta och göra motstånd mot åtgärder som aktivt syftar till att gynna underordnade eller underrepresenterade grupper (Dass & Parker, 1999; Langevoort, 2004; Augoustinos et al., 2005; Applebaum et al., 2003). Den tillgängliga forskningen på området visar också att den trend mot ökande inkomst- och förmögenhetsskillnader som observerats i de flesta västländer under de senaste decennierna sammanfaller med en ökande tilltro till att inkomst-skillnader är meritokratiskt förtjänade, och ju mer ojämlikt ett samhälle är, desto mer sannolikt är det att medborgarna förklarar social framgång med meritokratiska faktorer snarare än icke-meritokratiska faktorer så som familjeförmögenheter och kontakter (Mijs, 2021).

Mot denna bakgrund utgör alltså den dominerade ställningen som meritokratiska ideologier har i samhället en viktig del av förståelsen för hur rasifierade ojämlikheter vidmakthålls och rättfärdigas.

Hierarkiska diskurser om ”vi” och ”dem”

Samtidigt som många samhällen idag präglas av det som ovan beskrevs som ”färgblind rasism”, är ett hierarkiskt särskiljande mellan ”oss” och ”dem”, alltså avgörande för hur samhällets rasifierade ojämlikheter reproduceras och legitimeras. Precis som diskuterats tidigare i denna rapport är de vanligast förekommande diskurserna kring ”ras”, ”etnicitet” eller ”hudfärg”

idag inte längre biologiskt rasistiska till sin natur och motiverar inte rasifierade ojämlikheter genom att hänvisa till medfödda skillnader i exempelvis intelligens, karaktärsdrag eller moraliska egenskaper (Bonilla-Silva, 2017). I det politiska och mediala samtalet om det svenska samhället och den svenska arbetsmarknaden baseras i stället särskiljandet på faktorer så som migrationsstatus, religion, kultur eller bostadsområden, exempelvis i yttranden om ”invandrare”, ”muslimer” eller ”förortsungdomar” (Mattsson, 2005). I praktiken är detta särskiljande emellertid exempel på en rasifierande process, eftersom de grupper som konstitueras genom dem inte är godtyckligt relaterade till uppfattningar om ”ras”/hudfärg/etnicitet utan tvärtom återspeglar de rasifierade relationer av över- och underordning som kännetecknar såväl det svenska samhället som världen i stort. I de vanligen förekommande beskrivningarna av det svenska samhället utgör vidare det föreställda ”svenska” en norm som återspeglar något eftersträvänsvärt och ”normalt”, medan de föreställningar och bilder som knyts till exempelvis ”invandrare” domineras av problem som arbetslöshet, brottslighet, patriarkala värderingar och bidragsberoende (Brune, 2004; Strömbeck et al., 2017). På detta sätt skapas ett ideologiskt samhällsklimat som kännetecknas av att det ”svenska” görs till något som är skilt från - och mer eller mindre oåtkomligt för - personer som rasifieras som tydligt ”icke-vita” (Mattsson, 2005). Ur detta perspektiv kan arbetsmarknaden förstås som en social struktur som formas i samspel med diskurser där ”svenskhets” och ”vithets” är starkt relaterade till varandra och där positionen som ”vit”/”svensk” konstrueras som den överlägsna eller bättre – vilket i sin tur får återverkningar på och interagerar med alla de processer och omständigheter relaterade till diskriminering och arbetsmarknadens rasifiering som diskuterats tidigare i denna rapport.

Delstudie 2: Rasifierande processer i det svenska arbetslivet – en enkätstudie

Inom ramen för det aktuella projektet genomfördes en enkätstudie under perioden april till juni 2021. Det övergripande syftet med studien var att skapa en utökad förståelse för hur en del av de processer och faktorer som identifierats i forskningsöversikten kan komma till uttryck på den svenska arbetsmarknaden. Vidare ville vi undersöka om en del av de processer och mekanismer som identifierats i huvudsakligen amerikansk forskning, verkar vara relevanta för att förstå rasifierade skillnader även i en svensk kontext.

Resultaten från enkätstudien redovisas tematiskt beroende på vilket område som undersöks. Ambitionen har varit att redovisa relevanta data och resultat av statistiska analyser, utan att göra texten allt för teknisk och komplicerad. För att ytterligare underlätta läsbarheten för läsare utan vana att läsa rapporter som innehåller statistiska begrepp och redovisningar, sammanfattas och diskuteras de huvudsakliga resultaten på respektive område sist i det aktuella stycket. Läsare som å andra sidan vill ha mer information än vad vi haft möjlighet att redovisa i rapporten om de statistiska beräkningar som ligger till grund för olika analyser är välkomna att kontakta rapportförfattarna.

Metod

Enkäten utformades i enkätverktyget Qualtrics™ och inbjudan om att medverka i enkäten skickades ut (via epost eller anslag på sociala medier och webbplatser) via de organisationer som medverkade i projektet, andra organisationer som samtyckte till att sprida information om undersökningen samt bredare forum på sociala medier. För att få en god spridning och svar med relevans för arbetsmarknaden som helhet i relation till de undersökta frågeställningarna spreds information om undersökningen aktivt via en rad arbetsgivare, fackförbund, myndigheter, organisationer och föreningar för personer med bakgrund i andra länder, och så vidare. Enkäten besvarades helt anonymt och inga svar eller uppgifter inhämtades som gjorde det möjligt att identifiera enskilda deltagare. Enkäten utformades på ett sådant sätt att vissa delar av den besvarades av samtliga deltagare, medan andra delar av enkäten varierade beroende på hur en svarat på andra frågor, till exempel vilken grupp en tillhörde avseende etnicitet/hudfärg (se nedan), om en arbetade eller var arbetslös, samt om en var chef eller arbetsledare.

Deltagare

Sammanlagt inkluderades svar från 2791 deltagare i den aktuella undersökningen. Eftersom undersökningens fokus var aktuella erfarenheter relaterade till den svenska arbetsmarknaden har personer som angav ”studerande”, ”pensionär”, samt ”långvarigt sjukskriven” som huvudsysselsättning exkluderats från analyserna. Deskriptiv statistik för de inkluderade respondenterna tillsammans med tillgänglig referensdata från Statistiska centralbyrån angående motsvarande statistik för Sveriges befolkning i arbetsför ålder redovisas i Tabell 1.

Tabell 1. Deskriptiv statistik för respondenterna i aktuell undersökning i jämförelse med referensdata från Statistiska centralbyrån (SCB).

	Relativ frekvens i aktuell undersökning	Referensdata från SCB
Kön		
Man	44,2%	52,6% ¹
Kvinna	54,7%	47% ¹
Annat/vill ej ange	1%	-
Ålder		
18 – 30 år	26%	19,2% ²
31 – 40 år	27,4%	21,7% ²
41 – 50 år	20,4%	20,2% ²
51 – 60 år	15,2%	20,4% ²
61 – 70 år	10,9%	17,1% ²
Sysselsättning		
Anställd	89,6%	90,5% ¹
Företagare	2,6%	-
Arbetslös	5,9%	8,2% ¹
Annan	1,5%	-
Utbildningsnivå		
Grundskola eller lägre	7,3%	11% ³
Gymnasium eller motsv.	39,7%	42% ³
Eftergymnasial utb. < 3 år	21,9%	15% ³
Eftergymnasial utb. ≥ 3 år	31,1%	29% ³
Anställningsform		
Tillsvidareanställd	86,5%	84,0% ¹
Visstidsanställd /tillfälligt anst.	8,8%	
Timanställd	1,9%	16% ¹
Provanställd	1,9%	
Annan	0,9%	
Arbetsmarknadssektor		
Offentlig	34,4%	29,6% ⁴
Privat	65,6%	68,6% ⁴

¹SCB, 2021a; ²SCB, 2021b; ³SCB, 2021c; ⁴SCB, 2021d

Med avseende på de demografiska och arbetsmarknadsrelaterade faktorer som undersökts finns det således en tämligen god samstämmighet mellan urvalet i den aktuella undersökningen och arbetskraften i Sverige i stort. De avvikelser som bör noteras är att vårt urval relativt sett är något yngre, består av något fler kvinnor, har något högre utbildningsnivå och består av något fler offentliganställda jämfört med de referensdata för den svenska arbetskraften som SCB redovisar.

Med tanke på själva syftet med den aktuella undersökningen och den problematik som diskuterats inledningsvis rörande hur en lämpligast begreppsätter och mäter människors "ras"/"etnicitet"/"hudfärg", användes i den aktuella undersökningen två huvudsakliga sätt att operationalisera detta komplexa fenomen. Dels ombads deltagarna att besvara frågor relaterade till *geografiskt ursprung*, genom att de fick ange i vilket land eller vilken region de samt deras biologiska mamma och biologiska pappa är födda. Här fanns följande svarsalternativ: "Sverige, Norden eller Västeuropa", "Nordamerika", "Östeuropa eller Ryssland", "Sydeuropa", "Östasien", "Sydostasien", "Sydasien (Indien, Pakistan, Bangladesh, Nepal)", "Oceanien", "Syd- eller Mellanamerika", "Mellanöstern eller Nordafrika", "Afrika söder om Sahara", "Annan", "Vet ej/vill ej ange". Utifrån deltagarnas svar på dessa frågor och för att grupperna skulle vara stora nog att kunna användas i statistiska analyser delades de in i tre grupper: "Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika". För att hamna i denna grupp var kriteriet att deltagaren själv samt båda deltagarens föräldrar var födda i Sverige, Norden, Västeuropa eller Nordamerika. "Personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika samt Afrika söder om Sahara". För att hamna i denna grupp var kriteriet att antingen deltagaren själv eller minst en av deltagarnas föräldrar skulle vara född i någon av dessa regioner. Anledningen till att dessa regioner fördes samman i en kategori är att tidigare forskning har indikerat att personer med ursprung i dessa regioner generellt sett är föremål för de mest negativa stereotyperna och den mest påtagliga diskrimineringen på den samtida svenska arbetsmarknaden (se till exempel Wolgast et al., 2018a samt Agerström & Rooth, 2009). Den tredje gruppen benämndes "Personer med ursprung i övriga delar av världen" och utgjordes av personer som inte tillhörde någon av de två tidigare beskrivna grupperna. Hur stor andel av deltagarna som tillhörde respektive grupp redovisas i Tabell 2.

Det andra sättet som etnicitet/hudfärg mättes på i den aktuella undersökningen syftade till att fånga upp självidentifierad tillhörighet avseende etnicitet/hudfärg genom att deltagarna fick besvara frågan "Vilken av nedanstående grupper i relation till hudfärg/etnicitet skulle du säga att du tillhör?". Svarsalternativen utgjordes här av: "Vit", "Mellanöstern eller Nordafrikan", "Svart", "Östasiat", "Sydasiat", "Sydostasiat", "Latinamerikan", "Annan", samt "Vill ej ange". Även här behövde mer övergripande kategorier skapas för att inte få för små grupper att arbeta med i de genomförda analyserna. Deltagarna delades då in i följande tre grupper

”Vit”, ”Mellanöstern, Nordafrikan eller Svart”, samt ”Övriga”. Hur deltagarna fördelade sig över de olika kategorierna redovisas i Tabell 2.

Tabell 2. Deskriptiv statistik för gruppindelning baserat på geografiskt ursprung samt självidentifierad grupptillhörighet avseende etnicitet/hudfärg.

	Frekvens (antal)
Geografiskt ursprung	
Sverige, Västeuropa eller Nordamerika	1852
Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara	427
Övriga delar av världen	487
Självidentifierad etnicitet/hudfärg	
Vit	1687
Svart, Mellanöstern eller Nordafrikan	408
Övriga	397

Analys av insamlade data i relation till dessa två sätt att mäta etnicitet/hudfärg visade att samvariationen mellan de två sätten att dela in deltagare i grupper var mycket hög (ICC = 0,91). Som framgår av tabell 2 var det emellertid den självidentifierade kategorin ”vit” som var mindre i det sättet att mäta medan fler deltagare på denna fråga hade valt ”Vet ej/vill ej ange”. Uppföljande analyser visade också att en stor del av de som valt alternativet ”Vet ej/vill ej ange” på frågan om självidentifierad etnicitet/hudfärg tillhörde gruppen ”Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika”. Mot bakgrund av den goda överensstämmelsen mellan de två sätten att mäta etnicitet/hudfärg och för att förlora så lite av datan som möjligt har vi därför av utrymmesskäl i rapporten valt att redovisa analyser utifrån gruppindelningen baserat på geografiskt ursprung. Noteras bör dock som sagt att en mycket stor andel av individerna i gruppen ”Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika” identifierade sig som ”vita” (98,1 procent) och att 94,8 procent i gruppen ”Personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara” identifierade sig som ”Svarta” eller ”Mellanöstern eller Nordafrikan”. Även i gruppen ”Personer med ursprung i övriga delar av världen” var överensstämmelsen god med ”Övrigt” gruppen på självidentifierationsvariabeln (89,2 procent).

Mått och skalor

För att mäta de begrepp vi velat undersöka inom ramen för den genomförda studien, användes i möjligaste mån redan etablerade instrument som använts i publicerad forskning tidigare – i flera fall fick vi emellertid först översätta

dem från engelska till svenska. Vid översättning från engelska till svenska användes en så kallad translation-backtranslation-procedur (Brislin, 1970). I de fall inga instrument existerade konstruerades egna skattningsskalor baserat på relevant litteratur. Information om de specifika formulären presenteras i anslutning till att de används i de analyser som redovisas nedan. I många fall är enkäterna långa och innehåller ett stort antal frågor och påståenden. Av utrymmesskäl kommer vi då endast redovisa exempel på item/frågor, men om mer information önskas om något specifikt instrument eller frågeformulär går det bra att kontakta rapportförfattarna.

Rasifierade ojämlikheter och erfarenheter av diskriminering

Även om syftet med föreliggande rapport inte är att studera *om* eller *i vilken utsträckning* diskriminering förekommer på arbetsmarknaden, så genomfördes analyser i relation till viktiga arbetsmarknadsutfall samt erfarenheter av diskriminering eller annan orättvis och kränkande behandling på den data som samlats in inom ramen för den aktuella undersökningen. Det huvudsakliga syftet med dessa analyser är att undersöka hur de rasifierade ojämlikheter och den diskriminering som vi vet förekommer på den svenska arbetsmarknaden representeras bland de deltagare som besvarat enkäten och därmed få en indikation på om det rekryterade urvalet i undersökningen återspeglar hur arbetsmarknaden ser ut i ett vidare perspektiv i dessa avseenden.

Genomsnittlig månadsinkomst

Den genomsnittliga månadsinkomsten i kronor angavs på en klassindeldad skala där varje intervall hade en bredd på 4 999 kronor. Skalan hade 16 klasser, från 1 = ”5000 – 9 999”, till 16 = ”Över 80 000”.

För gruppen ”Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika” ($N = 1803$) var medelvärdet på skalan 7,24 ($SD = 3,32$), vilket motsvarar en genomsnittlig månadsinkomst i intervallet 35 000 – 39 000 kronor. För gruppen ”Personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara” ($N = 465$) var medelvärdet på skalan 6,03 ($SD = 2,30$), och för gruppen ”Personer med ursprung i övriga delar av världen” ($N = 425$) var medelvärdet 6,33 ($SD = 2,40$). För båda dessa grupper befann sig alltså medelvärdet i intervallet ”30 000 – 34 999” kronor. De redovisade siffrorna kan jämföras med den medellön för arbetande i Sverige på 36 100 kronor som SCB redovisar för 2020 (SCB, 2021b).

Skillnaderna mellan grupperna avseende genomsnittlig månadsinkomst var statistiskt signifikant ($F(2, 2690) = 38,28, p < 0,001$) och uppföljande testning visar att skillnaderna mellan ”Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika” och de övriga två grupperna var signifikanta ($p < 0,001$). Skillnaden mellan ”Personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara” och ”Personer med ursprung i

övriga delar av världen” var däremot inte signifikant ($p = 0,44$). Skillnaderna i månadsinkomst mellan grupperna kvarstår även vid statistisk kontroll för skillnader i ålder och utbildningsnivå ($F(2, 2685) = 60,48; p < 0,001$).

Uttryckt annorlunda återspeglar de aktuella siffrorna en situation där personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika har en genomsnittlig månadsinkomst som motsvarar cirka 120 procent av den genomsnittliga månadsinkomsten för personer med ursprung i andra delar av världen.

Befordran

För att få en bild av eventuella skillnader i karriärutveckling ombads de deltagare som angivit ”Arbetande” som huvudsaklig sysselsättning att ange ”Hur många gånger du befordrats, dvs fått en tydlig ökning av både ansvar och lön, sedan du kom till din nuvarande arbetsgivare” (Rosenbaum, 1984). I gruppen ”Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika” ($N = 1632$) var medelvärdet 2,16 ($SD = 1,40$), i gruppen ”Personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara” ($N = 380$) var medelvärdet 1,77 ($SD = 1,27$) medan medelvärdet i gruppen ”Personer med ursprung i övriga delar av världen” var 1,89 ($SD = 1,26$). Skillnaden mellan grupperna i antalet befordringar var statistiskt signifikant ($F(2, 2374) = 8,45; p < 0,001$) och uppföljande testning visar att skillnaderna mellan ”Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika” och de övriga två grupperna var signifikanta ($p < 0,01$). Skillnaden mellan ”Personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara” och ”Personer med ursprung i övriga delar av världen” var däremot inte signifikant ($p = 0,64$). Skillnaderna i befordringar kvarstod även efter statistisk kontroll för skillnader i ålder och anställningstid ($F(2, 2372) = 4,39; p = 0,01$).

Med andra ord visar undersökningen att personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika erhållit drygt 20 procent fler befordringar än personer med ursprung i övriga delar av världen.

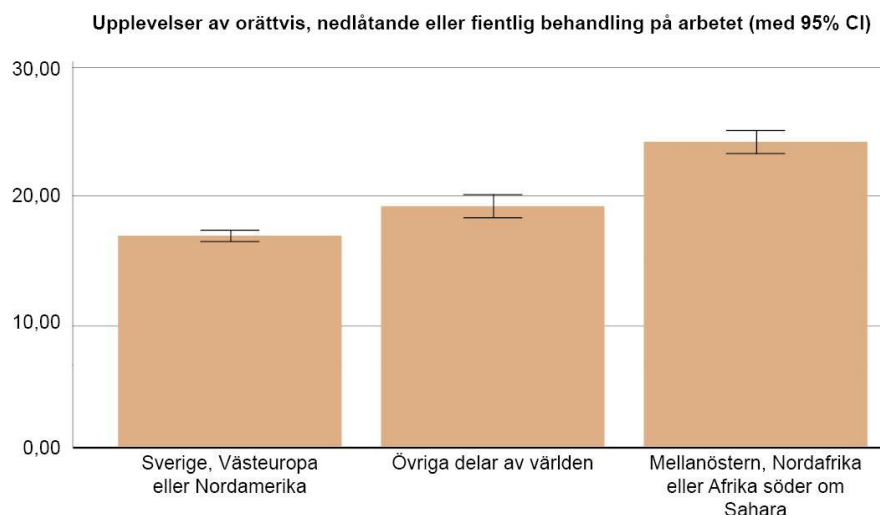
Orättvis och nedlåtande behandling

För att få en bild av erfarenheter av orättvis och nedlåtande behandling på arbetsplatsen användes en modifierad version av *Everyday Discrimination Scale* (EDS; Williams et al., 1997). EDS mäter generella erfarenheter av orättvis, fientlig och nedlåtande behandling utan att avgränsa dessa till arbetet. I den aktuella studien ändrades därför instruktionen till enkäten att så att deltagarna skulle rapportera om erfarenheter ”i sin vardag på arbetet”. En fördel med EDS i detta sammanhang är att den mäter hur ofta en varit med om något (till exempel ”att ha blivit bemött mindre artigt än andra”, ”att andra betar sig som att du inte är smart” eller ”att ha blivit hotad eller trakasserad”) utan att specificera att det ska vara knutet till ens hudfärg/etnicitet, vilket gör att den kan användas på samtliga grupper i undersökningen. Det enda påståendet som modifierades givet avgränsningen i fokus var påstående 3 som

ändrades från ”Du får sämre service än andra på exempelvis restauranger och i affärer” till ”Du får sämre service och bemöts mindre hjälpsamt än andra”. Den modifierade version av skalan som användes i studien uppvisade mycket god internkonsistens (Cronbachs $\alpha = 0,92$).

Medelvärden för de olika grupperna visas i Figur 1.

Figur 1. Medelvärden i de olika grupperna på Everyday Discrimination Scale



Skillnaderna i medelvärde mellan grupperna var statistiskt signifikant med stor effektstorlek ($F(2, 2439) = 111,10; p < 0,001; \eta^2 = 0,08$) och uppföljande testning visade på signifikanta skillnader mellan samtliga grupper ($p < 0,001$).

Sammanfattningsvis visar alltså undersökningen på stora skillnader mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg/ursprung i hur mycket orättvis, nedlåtande, kränkande och fientlig behandling en upplever i vardagen på arbetet. Personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara har i genomsnitt 46 procent högre poäng på ett instrument som mäter sådana erfarenheter än personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika.

Arbetsplatsdiskriminering och trakasserier på basis av etnicitet/hudfärg

För att mer specifikt mäta erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering på basis av hudfärg/eticitet fick alla deltagare som angivit att de arbetade samt att de utifrån de olika frågorna i enkäten klassificerades som ”icke-vita” (se ovan under metod) besvara en översatt version av instrumentet *Chronic Work Discrimination and Harassment* (CWDH; Williams et al, 1997; Bobo & Suh, 2000). CWDH mäter både erfarenheter av diskriminering (till exempel i vilken utsträckning en tilldelas arbetsuppgifter som ingen annan vill ha, blir

ignorerad eller inte tagen på allvar, granskad noggrannare än andra, förbigången i befordringar etcetera), och trakasserier (till exempel hur ofta en får höra rasistiska kommentarer eller skämt från chefer och arbetskamrater, blir förödmjukad inför andra etcetera). Den svenska versionen av skalan visade god internkonsistens (Cronbachs $\alpha = 0,82$).

Samma grupp av deltagare fick också svara på frågan ”Har du under den senaste månaden blivit behandlad annorlunda på ditt arbete på grund av din etnicitet eller din hudfärg?”

Analyserna visade att 32,5 procent av de icke-vita deltagarna blivit behandlade annorlunda på arbetet den senaste månaden på grund av sin etnicitet/hudfärg, och att sådana erfarenheter var signifikant vanligare ($\chi^2(1) = 53,84$; $p < 0,001$) bland personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara (46,2 procent) än bland dem med ursprung i övriga delar av världen (20,2 procent). Samma mönster framkom i poäng på skalan som mäter rasifierad arbetsplatsdiskriminering och arbetsplatstrakasserier (CWDH) där personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara hade signifikant högre medelvärde ($M = 2,37$; $SD = 0,86$) än personer med ursprung i övriga delar av världen ($M = 1,97$; $SD = 0,78$; $F(1, 699) = 40,59$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,06$). Uttryckt annorlunda hade alltså personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara 20 procent högre medelvärde än personer med ursprung i övriga delar av världen på en skala som mäter erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering på grund av etnicitet/hudfärg och rasistiska trakasserier på arbetsplatsen.

I båda grupperna var de vanligaste rapporterade erfarenheterna av arbetsplatsdiskriminering och trakasserier att en upplever att en behöver arbeta dubbelt så hårt som andra för att få motsvarande erkännande, att personer utgår från att en har lägre status på arbetet än vad en har, att ens åsikter ignoreras eller inte tas på allvar, att en blir förbigången vid befordringar av mindre kvalificerade medarbetare, samt att en blir tilldelad de arbetsuppgifter som andra inte vill utföra.

Sammanfattning ”Rasifierade ojämlikheter och erfarenheter av diskriminering”

Sammanfattningsvis visar sig alltså de mönster som är välbelagda från tidigare forskning rörande rasifierade skillnader i olika arbetsmarknadsutfall även i den data som samlats in inom ramen för denna underökning. Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa och Nordamerika, det vill säga ”vita”, redovisade väsentligt högre genomsnittlig månadsinkomst och fler erhållna befordringar än övriga grupper. Dessutom rapporterade de i betydligt mindre utsträckning erfarenheter av orättvis och nedlåtande behandling på arbetet. Därutöver var erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering på basis av etnicitet/hudfärg vanliga bland icke-vita respondenter, där de mest rapporterade formerna av sådan negativ särbehandling var att behöva arbeta dubbelt så hårt som andra för att få motsvarande erkännande, att personer

utgår från att en har lägre status på arbetet än vad en har, att ens åsikter ignoreras eller inte tas på allvar, att en blir förbigången vid befordringar av mindre kvalificerade medarbetare, samt att en blir tilldelad de arbetsuppgifter som andra inte vill utföra.

Prediktorer för diskriminering vid urval och rekrytering

Den använda metoden i denna undersökning lämpar sig inte särskilt väl för att kartlägga nivåerna av faktisk förekomst av diskriminering vid rekrytering och urval. Här lämpar sig andra metoder bättre, som till exempel olika former av fältexperiment och analys av registerdata (se till exempel delstudie 2 i denna rapport). Syftet i den aktuella undersökningen i denna del var i stället att studera hur självrapporterade erfarenheter hos chefer, arbetsledare och rekryterare av att direkt diskriminering i samband med rekryteringar förekommer i deras organisation, samvarierar med andra faktorer på organisationsnivå, och om sådana erfarenheter varierar beroende på arbetsmarknadssektor.

Erfarenheter av direkt diskriminering i samband med rekrytering och urval mättes genom att alla deltagare som angivit att de innehade någon form av chefs-, arbetsledar- eller rekryteraruppdrag ($N = 785$) fick besvara frågor kring huruvida det hänt att de i deras organisation valt bort sökanden med viss etnicitet/hudfärg, exempelvis för att det finns en risk att arbetsgruppen och/eller kunder/brukare skulle reagera negativt på en sådan rekrytering. De fick också svara på en rad olika frågor om hur rekrytering och urval går till i deras organisation (exempelvis via offentliga utlysningar eller informellt via privata och professionella nätverk) samt vilka faktorer som prioriteras vid urval och rekrytering (exempelvis i förväg tydligt specificerade meriter och arbetsrelevanta färdigheter eller social kompetens och att "passa in").

Resultaten från undersökningen visar här att det är vanligare att chefer/arbetsledare/rekryterare erfar att den egna organisationen diskriminerar i samband med rekrytering i organisationer som: undviker att prata om och arbeta med diskriminering och likabehandlingsfrågor och där det finns ett motstånd i organisationen mot att arbeta med sådana frågor ($r = 0,48$, $p < 0,001$, $N = 759$), litar mer på meriter från Sverige, Västeuropa och Nordamerika än från andra delar av världen ($r = 0,22$, $p < 0,001$; $N = 759$), litar mer på information om sökanden som erhålls från privata och professionella nätverk än på formella meriter och ansökningshandlingar ($r = 0,31$; $p < 0,001$, $N = 773$), rekryterar genom att organisationen aktivt kontaktar personer de vill anställa ($r = 0,10$; $p = 0,01$; $N = 769$), samt betonar social kompetens och att "passa in" i samband med rekrytering och urval ($r = 0,18$; $p < 0,001$; $N = 776$). På motsvarande sätt är det ovanligare att chefer/arbetsledare/rekryterare rapporterar sådana erfarenheter i organisationer som: bedriver ett aktivt och systematiskt antidiskriminerings- och likabehandlingsarbete ($r = -0,19$; $p < 0,001$, $N = 765$), lyser ut alla tjänster och endast beaktar sökanden som söker tjänster på detta sätt ($r = -$

0,21; $p < .001$, $N = 756$), samt värderar sökanden utifrån tydligt definierade kriterier i relation till arbetsrelevanta kompetenser och erfarenheter ($r = -0,48$; $p < 0,001$; $N = 759$).

Vidare undersöktes om det fanns en skillnad mellan chefer/rekryterare hos privata kontra offentliga arbetsgivare avseende de faktorer och organisatoriska omständigheter som redovisats ovan. Vad gäller huruvida cheferna/arbetsledarna/rekryterarna uppgav att det händer att deras organisation aktivt väljer bort sökanden på grund av deras etnicitet/hudfärg så var sådana erfarenheter signifikant vanligare ($t(581) = 2,95$; $p = 0,003$) i privat ($M = 2,72$; $SD = 1,32$) än i offentlig ($M = 2,38$; $SD = 1,38$) sektor. Resultaten för de andra studerade variablerna redovisas i Tabell 3 och visar att det förelåg systematiska skillnader mellan privata och offentliga arbetsgivare, där privata arbetsgivare i signifikant högre utsträckning uppfattades tillämpa praktiker i samband med rekrytering och urval som är associerade med en ökad risk för diskriminering på basis av etnicitet/hudfärg.

Tabell 3. Jämförelse mellan hur chefer/rekryterare uppfattar privata och offentliga arbetsgivare avseende riskfaktorer för diskriminering i samband med rekrytering och urval.

	Privat ($N = 353$)	Offentlig ($N = 230$)		
	$M (SD)$	$M (SD)$	$t (df)$	p
Systematiskt				
antidiskriminerings- och likabehandlingsarbete	6,37 (3,80)	8,60 (4,75)	6,31 (568,4)	<0,001
Undvikande av och motstånd mot antidiskriminerings- och likabehandlingsarbete	7,73 (2,97)	6,62 (3,52)	-4,10 (539,2)	<0,001
Tydlig och arbetsrelaterad meritvärdering	7,42 (2,67)	8,02 (1,99)	2,87 (393,7)	<0,01
Betoning av social kompetens och att passa in	11,73 (2,49)	9,04 (2,49)	-12,78 (581)	<0,001
Rekrytering genom utlysning	3,36 (1,46)	4,11 (1,16)	6,51 (410,7)	<0,001
Rekrytering genom anbud/upsökande kontakter	2,70 (1,37)	1,69 (0,91)	-9,80 (361,3)	<0,001
Rekrytering genom information från privata och professionella nätverk	3,11 (1,30)	2,05 (1,10)	-10,72 (581)	<0,001
Större tillit till meriter från Sverige och västvärlden	3,58 (1,49)	2,60 (1,33)	-8,29 (581)	<0,001

Sammanfattning "Prediktorer för diskriminering vid urval och rekrytering"

Sammanfattningsvis visar alltså de genomförda analyserna på detta område att det finns tydliga samband mellan i vilken utsträckning chefer/arbetsledare/rekryterare har erfarenheter av att den egna organisationen diskriminerar på basis av etnicitet/hudfärg i samband med rekryteringar, och en rad faktorer på organisationsnivå som lyfts fram som relevanta i tidigare forskning. Bland annat framkom att fler rapporterade sådana erfarenheter i organisationer som undviker att prata om och arbeta med diskriminering och likabehandlingsfrågor och där det finns ett motstånd i organisationen mot att arbeta med sådana frågor, samt i organisationer där en litar mer på meriter från Sverige, Västeuropa och Nordamerika än från andra delar av världen, litar mer på information om sökanden som erhålls från privata och professionella nätverk än på formella meriter och ansökningshandlingar, rekryterar genom att organisationen aktivt kontaktar personer de vill anställa, samt betonar social kompetens och att "passa in" i samband med rekrytering och urval. Vidare indikerade analyserna att den typ av arbetssätt och organisatoriska praktiker som var förknippade med ökade erfarenheter av diskriminering var mer vanligt förekommande i privat än i offentlig sektor.

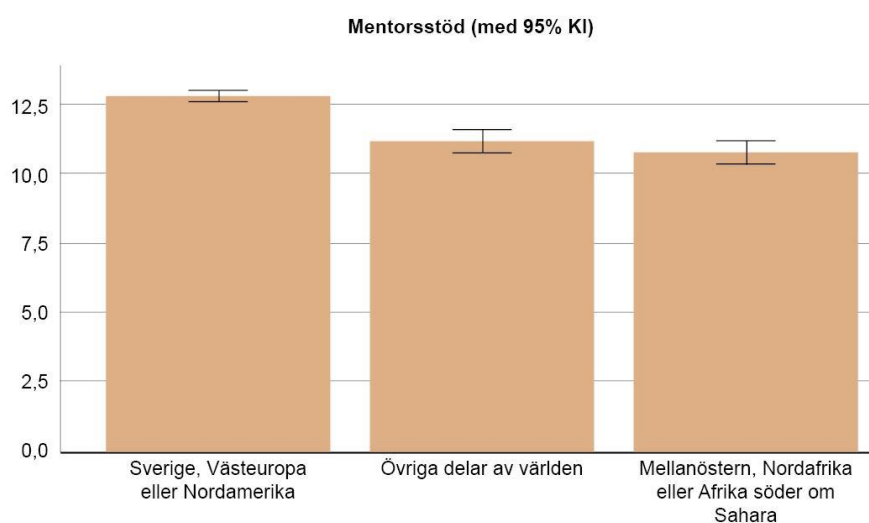
Socialt stöd och mentorsrelationer

Inom ramen för undersökningen ville vi även undersöka om de mönster som hittats i huvudsakligen amerikansk forskning rörande skillnader i tillgången till psykosocialt stöd och mentorsrelationer mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg (till exempel Dreher & Cox, 1996 och James, 2000), förelåg även i de data från personer på den svenska arbetsmarknaden som samlats in inom ramen för den aktuella undersökningen. För att mäta mentorsstöd och socialt stöd användes en modifierad version av *Mentor and Communication Support Scale* (MCSS; Kogler Hill et al., 1989). MCSS utvecklades för att mäta mentorsrelationer och psykosocialt stöd på arbetsplatser inom akademien, varför de påståenden som mer specifikt relaterade till akademiska arbetsuppgifter och omständigheter togs bort i föreliggande undersökning och endast de mer generella påståendena behölls. Delskalan som mäter mentorsstöd bestod av item så som *"Jag har erfarna kollegor och/eller överordnade som stöttar mig i min karriär"*, *"Jag har erfarna kollegor och/eller överordnade som ger mig uppdrag och arbetsuppgifter som hjälper mig att utvecklas professionellt"* och *"Jag har erfarna kollegor och/eller överordnade som ger mig råd kring hur jag ska agera för att avancera inom vår organisation"*. Delskalan som mäter psykosocialt stöd innehöll påståenden som till exempel *"Jag har arbetskamrater som jag kan dela svårigheter och problem med"*, *"Jag har arbetskamrater som avlastar mig om jag är överbelastad"* och *"Jag har arbetskamrater som stöttar mig om jag går igenom en svår period"*. Såväl skalan som mätte mentorsstöd

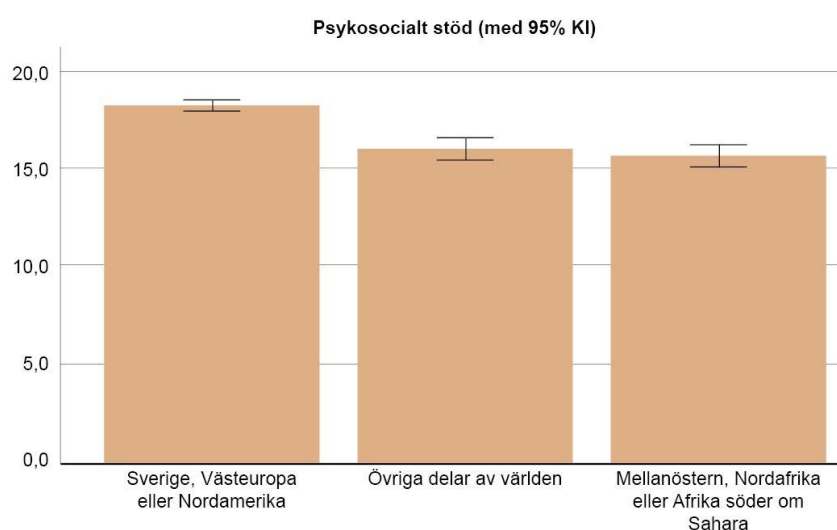
som skalan som mätte psykosocialt stöd uppvisade god internkonsistens (Cronbachs $\alpha = 0,86$ respektive $0,87$).

Medelvärdena för de olika grupperna baserade på geografiskt ursprung avseende det mentorsstöd en upplever på arbetsplatsen visas i Figur 2, och medelvärdena för upplevt psykosocialt stöd redovisas i Figur 3.

Figur 2. Medelvärden för upplevt mentorsstöd (med 95 procent konfidensintervall) utifrån geografiskt ursprung.



Figur 3. Medelvärden för upplevt psykosocialt stöd (med 95 procent konfidensintervall) utifrån geografiskt ursprung.



I relation till upplevt mentorsstöd skiljde sig grupperna åt signifikant ($F(2, 2383) = 58,77; p < 0,001; \eta^2 = 0,05$), och uppföljande testning visar att det var gruppen "Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika" vars medelvärde var signifikant högre än de båda övriga gruppernas ($p < 0,001$). Medelvärdesskillnaden mellan "Personer födda i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara" och "Personer med ursprung i övriga delar av världen" var emellertid inte signifikant ($p = 0,49$). Samma utfallsmönster förelåg i relation till psykosocialt stöd där mellangruppskillnaden var signifikant ($F(2, 2387) = 65,75; p < 0,001; \eta^2 = 0,05$) och där det var "Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika" vars medelvärde var signifikant högre än de båda övriga gruppernas ($p < 0,001$), medan medelvärdesskillnaden mellan "Personer födda i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara" och "Personer med ursprung i övriga delar av världen" inte var signifikant ($p = 0,76$). I likhet med vad som påvisats i tidigare forskning fann vi även statistiskt signifikanta positiva samband mellan grad av upplevt mentorsstöd och antalet erhållna befordringar ($r = 0,22; N = 2392, p < 0,001$) samt mellan upplevt psykosocialt stöd och antalet befordringar ($r = 0,16; N = 2399, p < 0,001$).

Sammanfattning "Socialt stöd och mentorsrelationer"

Sammanfattningsvis indikerar alltså undersökningen att personer som rasifieras som vita ("Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika") i högre grad har tillgång till mentorsrelationer och stöd från mer erfarna kollegor i sin karriärutveckling än personer som rasifieras som icke-vita. Samma sak gäller tillgången till psykosocialt stöd, det vill säga i vilken utsträckning en upplever stöttande och inkluderande relationer till ens arbetskamrater. Dessa resultat kan i sin tur knytas till den omfattande litteratur som visar på tydliga samband mellan tillgång till mentorsstöd och psykosocialt stöd och karriärutveckling (till exempel Dreher & Cox, 1996; James, 2000), vilket är ett samband som vi även kunde se i resultaten från vår undersökning.

Internutbildningar

Kompetens framhålls ofta som centralt både för att få ett arbete och för att erhålla ledande uppdrag eller avancera i en organisation eller verksamhet (se till exempel James, 2000). Ett sätt för verksamheter att säkerställa att anställda har erforderliga kompetenser och förbereda medarbetare för nya uppdrag och positioner är genom olika former av internutbildningar. Mot denna bakgrund ville vi i den genomförda studien undersöka om det fanns ett samband mellan antalet internutbildningar en genomgått och hur många befordringar en erhållit samt ens inkomst. Vi ville också undersöka om det fanns en skillnad mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg i hur många internutbildningar en gått hos sin arbetsgivare.

Resultaten visar här att det finns positiva och statistiskt signifikanta samband mellan antalet internutbildningar och antalet erhållna befordringar ($r = 0,33$; $N = 2401$; $p < 0,001$) samt ens genomsnittliga månadsinkomst ($r = 0,28$ $N = 2386$). Vidare fann vi att det fanns signifikanta skillnader i antalet genomgådda internutbildningar mellan grupperna baserat på geografiskt ursprung ($F(2, 2403) = 53,1$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,04$), där "Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika" rapporterade flest internutbildningar ($M = 5,02$; $SD = 2,23$) följt av "Personer med ursprung i övriga delar av världen" ($M = 4,04$; $SD = 2,45$) och "Personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika och Afrika söder om Sahara" ($M = 3,93$; $SD = 2,24$). Skillnaden mellan "Personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika" och övriga grupper var signifikant, medan "Personer med ursprung i övriga delar av världen" ($M = 4,04$; $SD = 2,45$) och "Personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika och Afrika söder om Sahara" inte skiljde sig åt. Denna skillnad mellan grupperna kvarstod även efter att vi kontrollerat för skillnader i anställningstid och ålder ($F(2, 2316) = 22,11$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,02$).

Sammanfattning "Internutbildningar"

Sammanfattningsvis visar alltså resultaten från denna del av undersökningen att det finns ett positivt samband mellan antalet internutbildningar en genomgått, antalet erhållna befordringar och ens månadsinkomst, samt att personer som rasifieras som "vita" hade genomgått cirka 25 procent fler internutbildningar hos sin nuvarande arbetsgivare än personer som rasifieras som icke-vita.

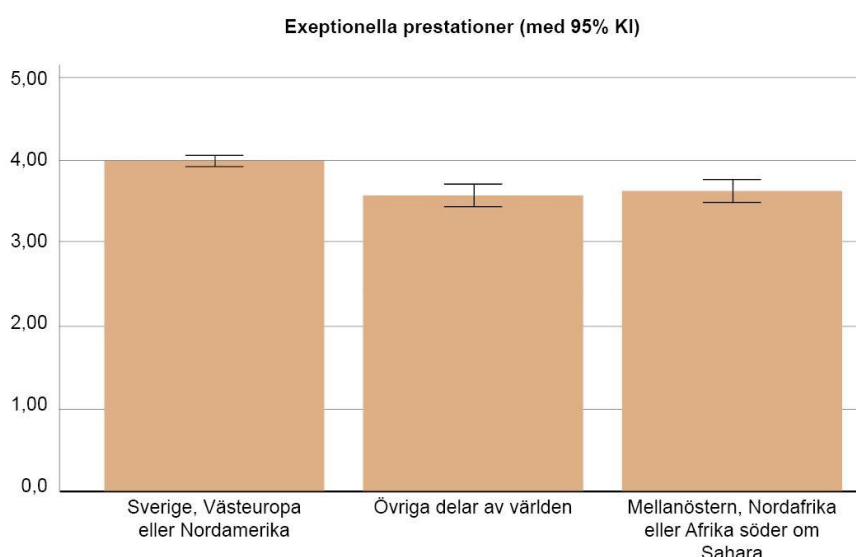
Befordringar och inre karriärvägar

Som tidigare rapporterats studerade vi i undersökningen antalet erhållna befordringar, där det fanns signifikanta skillnader mellan grupperna baserade på etnicitet/hudfärg. Dessutom används antalet erhållna befordringar som ett mått på karriärutveckling i relation till andra variabler som vi studerat (till exempel mentorsstöd, psykosocialt stöd och antal internutbildningar). Utöver detta studerade vi också om det fanns skillnader mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg i bilden av vad som är avgörande för att göra karriär inom den organisation där en arbetar. För att studera detta användes en översatt version av instrumentet "*Intra-organizational Mobility Channels Questionnaire*" (IMCQ; Webster & Beehr, 2013). IMCQ mäter hur viktiga en uppfattar att olika faktorer är för att bli befordrad eller få ett bättre jobb inom den organisation där en arbetar och består av delskalorna "*Exceptionella prestationer*" (till exempel att "ha många bra idéer", "ta bra initiativ", "göra ett ovanligt bra jobb" och "visa ledaregenskaper"), "*Pålitliga prestationer*" (till exempel "Erfarenhet", "ha arbetat länge i organisationen" och "ha hög närvaro"), "*Ras' och kön*" (ens etnicitet/hudfärg respektive kön), samt "*Tur/favorisering*" (till exempel få rätt chanser, "hur mycket ens överordnade gillar en" och "att ha vänner eller släktingar högre upp i organisationen").

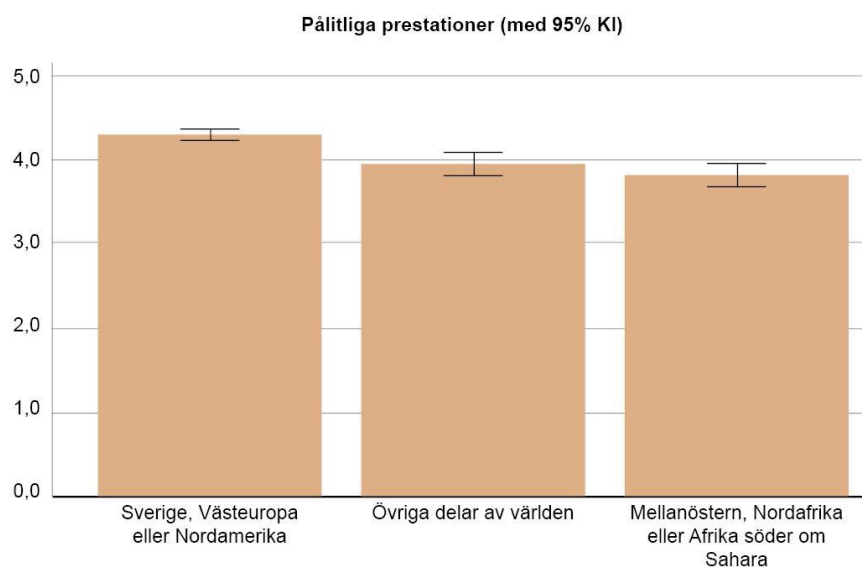
Den genomförda undersökningen visar att attityderna till vilka faktorer som är avgörande för karriärutveckling samvarierar med i vilken utsträckning en själv har blivit befordrad. Ju fler gånger en själv har blivit befordrad, desto högre grad tenderar en att betrakta ”Exceptionella prestationer” ($r = 0,25$; $N = 2344$; $p < 0,001$) och ”Pålitliga prestationer” ($r = 0,18$; $N = 2350$; $p < 0,001$) som orsaker till befordringar och karriärmässigt avancemang, och i desto mindre grad anser en att det beror på faktorer som etnicitet/hudfärg och kön ($r = -0,08$; $N = 2385$; $p < 0,001$) eller ”Tur/favorisering” ($r = -0,07$; $N = 2384$; $p < 0,001$).

I relation till skillnader mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg fann vi signifikanta medelvärdesskillnader på samtliga delskalor, även när vi kontrollerade för skillnader i hur många gånger en blivit befordrad. ”Exceptionella prestationer” ($F(2, 2316) = 32,56$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,03$) och ”Pålitliga prestationer” ($F(2, 2316) = 31,45$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,03$) framhölls som skäl till befordran och karriärutveckling i signifikant högre grad av personer med ursprung i Sverige, Västeuropa och Nordamerika än de båda andra grupperna (som inte skiljde sig åt sinsemellan; se Figur 4 och 5). Grupperna skiljde sig även signifikant åt avseende i vilken utsträckning etnicitet/hudfärg och kön framhölls som viktiga för befordran och karriärutveckling ($F(2, 2357) = 153,92$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,12$) samt ”Tur/favorisering” ($F(2, 2356) = 57,10$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,05$), där samtliga skillnader i medelvärden mellan de olika grupperna var signifikanta (se Figur 6 och Figur 7).

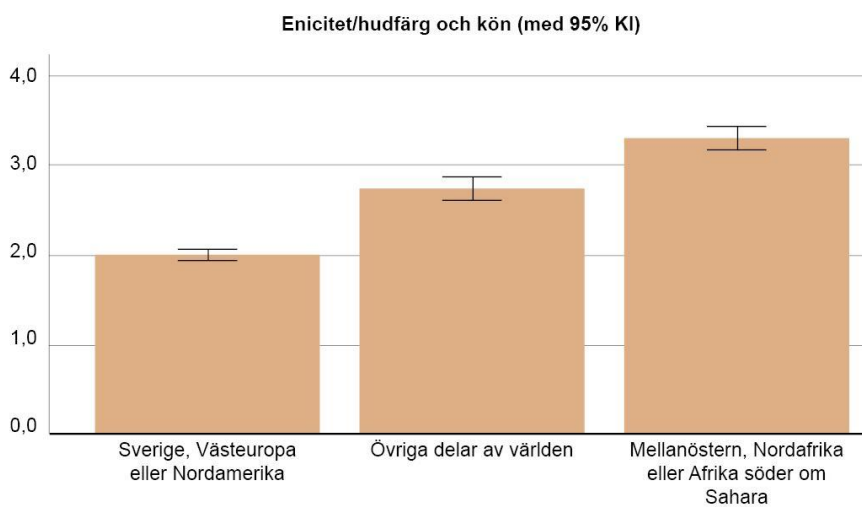
Figur 4. Exceptionella prestationer som uppfattade orsaker till befordran och karriärutveckling på arbetsplatsen.



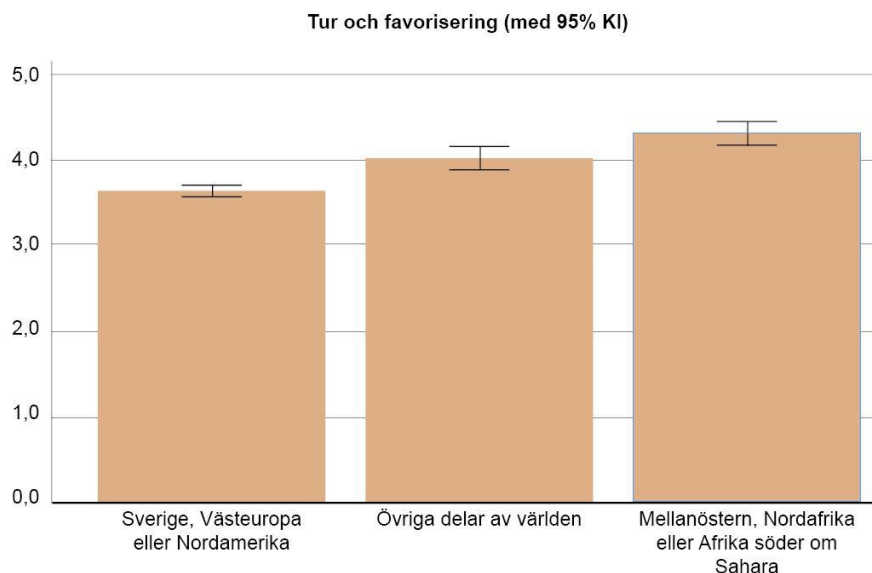
Figur 5. Pålitliga prestationer som uppfattade orsaker till befordran och karriärutveckling på arbetsplatsen.



Figur 6. Etnicitet/hudfärg och kön som uppfattade orsaker till befordran och karriärutveckling på arbetsplatsen.



Figur 7. Tur/favorisering som uppfattade orsaker till befordran och karriärutveckling på arbetsplatsen.



Utöver ovanstående fick även de som angivit att de hade uppdrag som chefer eller arbetsledare svara på frågor om vilka principer och arbetssätt som präglar befordringar och interna tillsättningar av ledande uppdrag i deras organisation. Vi undersökte sedan om det fanns en skillnad baserat på chefernas/arbetsledarnas etnicitet/hudfärg avseende hur många befordringar de erhållit och olika organisatoriska praktiker i relation till intern uppdragstillsättning och befordran. För chefer/arbetsledare med svensk, västeuropeisk eller nordamerikansk bakgrund visade undersökningen att antal befordringar samvarierar positivt med en procedur för interna tillsättningar som kännetecknas av handplockning från ansvarig chef ($r = 0,23$, $p < 0,001$, $N = 525$), samt med påståendet *"I min organisation prioriterar vi att de som har ledande uppdrag känner tydlig samhörighet med varandra och fungerar bra tillsammans även på ett personligt plan"* ($r = 0,18$, $p < 0,001$, $N = 525$). Negativ samvariation föreligger mellan antal befordringar och påståendet *"När vi internt ska tillsätta exempelvis ett ledningsuppdrag i min organisation, sker det genom en öppen process där alla har möjlighet att anmäla sitt intresse för uppdraget och där de sökande utvärderas utifrån tydliga kriterier i relation till uppdraget"* ($r = -0,21$; $p < 0,001$; $N = 525$). För chefer/arbetsledare med annan bakgrund samvarierar antalet erhållna befordringar negativt med en procedur för interna tillsättningar som kännetecknas av handplockning från ansvarig chef ($r = -0,26$; $p < 0,001$; $N = 197$) och med påståendet *"I min organisation prioriterar vi att de som har ledande uppdrag känner tydlig samhörighet med varandra och fungerar bra tillsammans även på ett personligt plan"* ($r = -0,26$; $p < 0,001$; $N = 197$).

= -0,22, $p = 0,002$, $N = 197$), och positivt med påståendet *”När vi internt ska tillsätta exempelvis ett ledningsuppdrag i min organisation, sker det genom en öppen process där alla har möjlighet att anmäla sitt intresse för uppdraget och där de sökande utvärderas utifrån tydliga kriterier i relation till uppdraget”* ($r = 0,20$; $p = 0,003$; $N = 197$).

Utöver ovanstående undersökte vi också om det fanns samband mellan hur chefer och arbetsledare uppfattar att den egna organisationen arbetar vid befordringar och interna uppdragstillsättningar och vilka faktorer de uppfattar som avgörande för befordringar i den egna organisationen. Resultaten visar här på en positiv samvariation mellan en procedur för interna tillsättningar som kännetecknas av handplockning från ansvarig chef och uppfattningen att faktorer som ras och kön ($r = 0,29$; $p < 0,001$; $N = 717$) respektive tur och favorisering ($r = 0,19$; $p < 0,001$; $N = 717$) är avgörande för vem som erhåller befordringar i den egna organisationen. I kontrast till detta visar resultaten att en procedur för interna tillsättningar som kännetecknas av öppna utlysningar och kriteriebaserad värdering av intresserade kandidater samvarierar negativt med uppfattningen att ras och kön ($r = -0,30$; $p < 0,001$; $N = 717$) samt tur och favorisering ($r = -0,31$; $p < 0,001$; $N = 717$) är avgörande för befordringar i den egna organisationen.

Sammanfattning ”Befordran och inre karriärvägar”

Sammanfattningsvis visar alltså resultaten från studien i denna del att det finns tydliga skillnader mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg i vad en ser som viktiga faktorer för befordran och karriärmässigt avancemang inom de organisationer där en arbetar. ”Vita” tenderar att betona meritokratiska faktorer som individens egna kompetenser, ledarförmågor och pålitlighet i större utsträckning än ”icke-vita”, som i stället lägger större betoning än ”vita” på faktorer så som ens etnicitet/hudfärg, kön och huruvida en har vänner och kontakter högre upp i organisationen. Även i denna del är alltså resultaten i linje med vad en skulle förvänta sig utifrån internationell litteratur kring social inkludering och kontakter som centrala för avancemang och karriärutveckling (se ovan, till exempel Elvira & Town, 2001), men också utifrån den roll som meritokrati som ideologi samt färgblind rasism fyller när det gäller att legitimera rasifierade ojämlikheter i olika sammanhang. Dessutom indikerar resultaten i denna del att personer som rasifieras som vita tenderar att erhålla fler befordringar i organisationer där den interna tillsättningen av ledningsuppdrag sker via handplockning av ansvarig chef och där samhörighet och att fungera bra på ett personligt plan med övriga personer i ledningen betonas. För personer som rasifieras som icke-vita är dessa variabler i stället relaterade till ett färre antal erhållna befordringar, medan en procedur för interna tillsättningar som kännetecknas av en öppen process med tydliga kriterier för meritvärdering i relation till uppdraget samvarierar med fler erhållna befordringar. Denna bild förstärks av att insamlad data från medverkande chefer/arbetsledare indikerade att ras och kön respektive faktorer relaterade till tur och favorisering var mer

avgörande för befordringar och karriärutveckling i organisationer där interna tillsättningsprocesser kännetecknas av att ansvarig chef handplockar någon, medan de var mindre avgörande i organisationer där interna tillsättningar som kännetecknas av öppna utlysningar och kriteriebaserad värdering av intresserade kandidater.

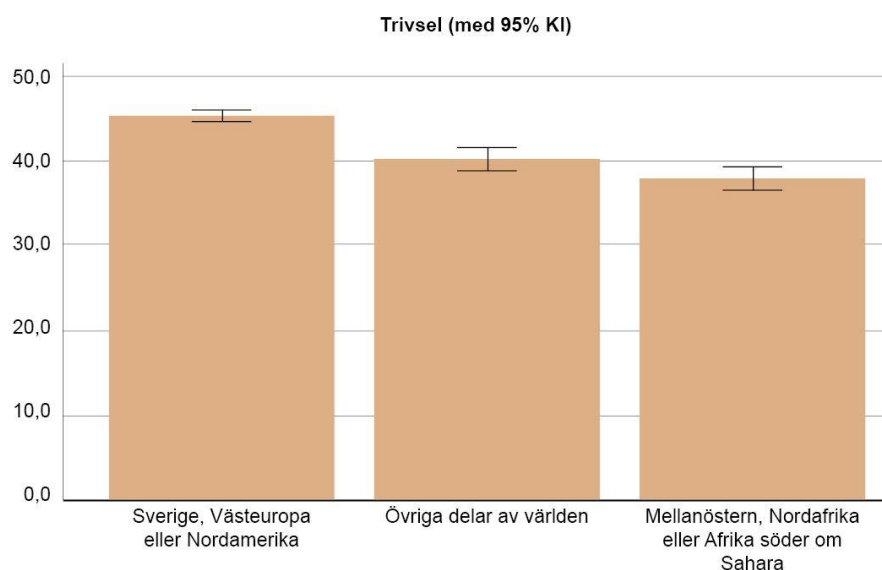
Trivsel och uppsägningsavsikter

Ytterligare ett område där det föreligger en del, men inte väldigt många, internationella studier och få eller inga svenska studier, är huruvida det föreligger skillnader i arbetsplatsnivå trivsel och uppsägningsavsikter mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg. Som diskuterades i forskningsöversikten tidigare i denna rapport är dessa aspekter inte bara viktiga utfall av diskriminerande och rasistiska praktiker, utan kan också förstås som orsaker till rasifierade skillnader på arbetsmarknaden och arbetsplatser eftersom trivsel och arbetsplatsanknytning – och hur länge en stannar på en arbetsplats – är relaterade till motivation och möjligheter till karriärutveckling.

I den genomförda undersökningen mättes trivsel med en svensk översättning av instrumentet *”Andrew and Whithey’s Job Satisfaction Questionnaire”* (Rentsch & Steel, 1992). Detta formulär mäter olika aspekter av arbetsrelaterad trivsel, som till exempel hur en trivs med sina arbetsuppgifter, med ens arbetsmiljö, i den organisation där en arbetar och med ens arbetskamrater. Uppsägningsavsikter mättes med hjälp av två frågor. Dels en mer beteendeinriktad fråga som löd *”Hur stor sannolikhet är det att du kommer att göra ett allvarligt försök att hitta ett nytt jobb i en annan organisation under det kommande året?”* (Beehr & Taber, 1993), dels en fråga med kontinuerlig svarsskala som löd *”Änge i vilken utsträckning du instämmer med följande påstående: ’Jag tänker ofta att jag ska säga upp mig från mitt arbete’”*.

Vad gäller trivsel på arbetet så visade den genomförda undersökningen på stora och signifikanta medelvärdeskilnader mellan de jämförda grupperna baserade på etnicitet/hudfärg ($F(2, 2403) = 108,02; p < 0,001; \eta^2 = 0,08$). Samtliga skillnader mellan grupperna var signifikanta ($p < 0,01$), vilket alltså innebär att personer med ursprung i Sverige, Västeuropa och Nordamerika trivdes bäst på sina arbeten, medan personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara trivdes sämst. Resultaten presenteras grafiskt i Figur 8.

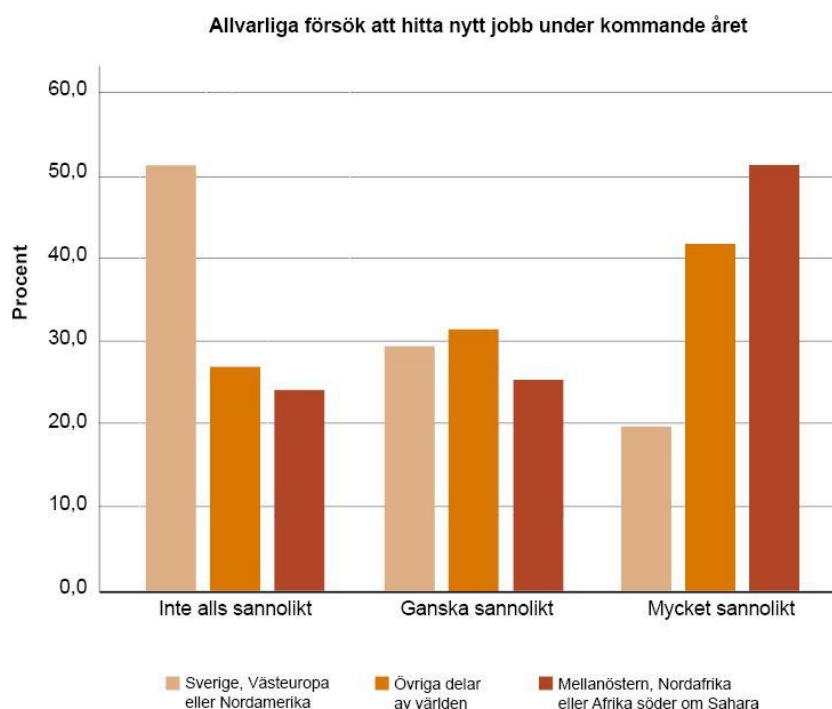
Figur 8. Genomsnittlig arbetsplatstrivsel i grupper baserade på geografiskt ursprung.



Undersökningen visade även att det finns tydliga samband mellan trivsel och en rad andra av de variabler som diskuterats tidigare. Hos personer med ursprung i andra delar av världen än Sverige, Västeuropa eller Nordamerika fanns signifikanta negativa samband mellan erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering och trivsel ($r = -0,52$; $N = 701$; $p < 0,001$), samt mellan trivsel och att etnicitet/hudfärg och kön ($r = -.18$; $N = 747$; $p < 0,001$) samt tur eller favorisering ($r = -0,4$; $N = 747$; $p < 0,001$) uppfattas som viktiga faktorer för befordran och karriärutveckling i den egna organisationen.

I relation till uppsägningsavsikter visade resultaten även här signifikanta skillnader mellan grupperna ($\chi^2 (4) = 215,8$; $p < 0,001$; se Figur 8), där personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika i väsentligt mindre utsträckning uttrycker en tydlig avsikt att säga upp sig under det kommande året.

Figur 9. Sannolikhet att en kommer att försöka hitta ett nytt jobb i annan organisation under det kommande året (N = 2392).



Som förväntat visar undersökningen även att uppsägningsavsikter samvarierar negativt med trivsel ($r = -0,74$; $N = 2413$; $p < 0,001$) och positivt med erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering på basis av etnicitet/hudfärg ($r = 0,47$; $N = 724$; $p < 0,001$).

Sammanfattning "Trivsel och uppsägningsavsikter"

Sammanfattningsvis indikerar alltså undersökningen i denna del att personer som rasifieras som icke-vita trivs sämre på sina arbetsplatser och i väsentligt högre utsträckning uttrycker avsikter att säga upp sig, än personer som rasifieras som vita. Som exempel kan nämnas att det är mer än dubbelt så vanligt att personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara uppger att det är mycket sannolikt att de kommer att göra ett allvarligt försök att hitta ett nytt arbete i en annan organisation under det kommande året än personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika. Hos personer som rasifieras som icke-vita finns det dessutom tydliga samband mellan trivsel, uppsägningsavsikter och erfarenheter av olika former av arbetsplatsdiskriminering på grund av etnicitet/hudfärg.

Organisationsstruktur

Mot bakgrund av de amerikanska studier som visat att hur organisationsstrukturen och den interna arbetsdelningen i organisationer ser ut påverkar karriärmöjligheter för personer som rasifieras som icke-vita (se till exempel Smith-Doerr, 2004; Whittington & Smith-Doerr, 2008), studerade vi även organisationsstrukturens relation till trivsel, uppsägningsavsikter och antal erhållna befordringar hos personer som rasifieras som icke-vita.

Organisationsstruktur mättes dels med hjälp av en översatt version av ett frågebatteri som använts i tidigare forskning för att mäta hur hierarkisk och centraliserad en organisation är samt graden av formalisering (Schminke et al., 2002). Med dessa frågor som mall konstruerades därutöver tre egna frågor som syftade till att mäta hur demokratisk och nätverksbaserad organisationen är (*"Vi arbetar ofta i team utan tydliga hierarkier"*, *"Viktiga beslut fattas demokratiskt och på ett sätt så att många kan vara med och påverka"* samt *"Ansvarsposter roterar mellan medarbetarna så att inflytande och kompetenser sprids"*). På detta sätt skapades två skalor som båda uppvisade god intern konsistens: *"Hierarkisk och centraliserad organisationsstruktur"* (Cronbachs $\alpha = 0,90$) och *"Demokratisk och nätverksbaserad organisationsstruktur"* (Cronbachs $\alpha = 0,76$).

Resultaten från denna del av undersökningen visade att det för personer med ursprung i andra delar av världen än Sverige, Västeuropa och Nordamerika fanns en negativ samvariation mellan hur hierarkisk och centraliserad den egna organisationen är och upplevd arbetsplatstrivsel ($r = -0,61$; $N = 746$; $p < 0,001$) och antalet erhållna befordringar ($r = -0,25$; $N = 742$; $p < 0,001$), medan det förelåg en positiv samvariation mellan hur hierarkisk och centraliserad den egna organisationen är och erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering ($r = 0,46$; $N = 701$; $p < 0,001$) respektive uppsägningsavsikter ($r = 0,54$; $N = 701$; $p < 0,001$). I kontrast till detta förelåg det för samma grupp av deltagare en positiv samvariation mellan hur demokratisk och nätverksbaserad den egna organisationen är och upplevd arbetsplatstrivsel ($r = 0,53$; $N = 740$; $p < 0,001$) samt antal erhållna befordringar ($r = 0,18$; $N = 736$; $p < 0,001$), medan det förelåg en negativ samvariation mellan hur demokratisk och nätverksbaserad den egna organisationen är och erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering ($r = -0,45$; $N = 695$; $p < 0,001$) respektive uppsägningsavsikter ($r = -0,49$; $N = 740$; $p < 0,001$).

Sammanfattning "Organisationsstruktur"

Sammanfattningsvis är resultaten från denna del av studien samstämmiga med vad som framkommit i forskning från bland annat USA tidigare (se ovan), och indikerar att en hierarkisk och centraliserad organisationsstruktur samvarierar med sämre karriärutveckling och arbetsplatstrivsel hos personer som rasifieras som icke-vita, medan det omvända tycks vara fallet för mer demokratiska och nätverksbaserade organisationsstrukturer.

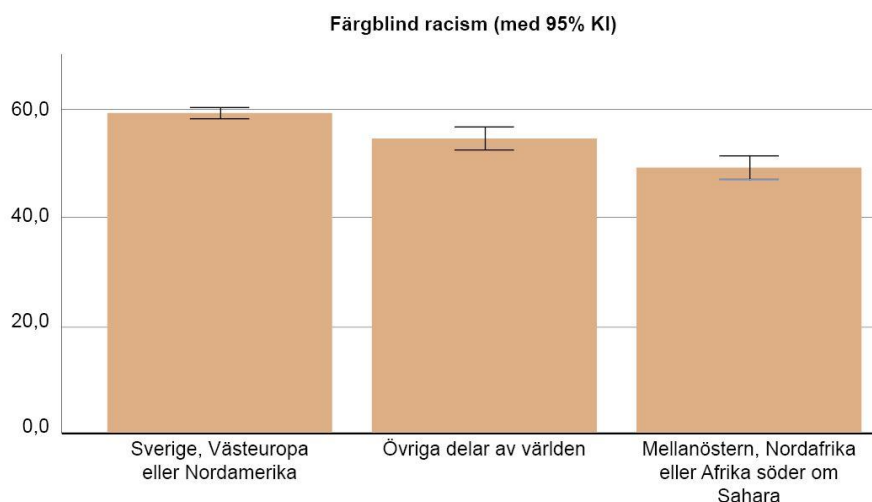
Färgblind rasism och meritokrati

Inom ramen för den genomförda studien ville vi också studera hur de centrala systembevarande ideologierna färgblind rasism och meritokrati (se forskningsöversikten ovan) kommer till uttryck på den svenska arbetsmarknaden. För att mäta färgblind rasism översattes skalan ”*Color-blind Racial Attitudes Scale*” (CoBRAS; Neville et al., 2000). CoBRAS består av 20 påståenden och deltagarna ska ta ställning till i vilken grad de instämmer med varje påstående. Instrumentet mäter olika aspekter av färgblind rasism som exempelvis: förnekelse av att etnicitet/hudfärg har betydelse för utfall på viktiga samhällsarenor (till exempel i relation till arbetsmarknaden och utbildningssystemet), förnekelse av rasism och diskriminering som samhällsproblem, samt motstånd mot aktiva åtgärder för att stärka underordnade rasifierade gruppers position. Den svenska versionen av skalan uppvisade god internkonsistens (Cronbachs $\alpha = 0,94$).

Meritokrati mättes med ett instrument som använts i tidigare forskning och som mäter föreställningar om hur viktiga olika omständigheter och faktorer är för att nå framgång i samhället (Reynolds & Xian, 2014). Instrumentet har tre delskalor: *meritokratiska faktorer* (att ha en bra utbildning, höga ambitioner och arbeta hårt), *icke-meritokratiska faktorer* (att ha välutbildade föräldrar, komma från en förmögen familj och ha rätt kontakter) samt *diskriminering och särbehandling* (ens etnicitet/hudfärg, kön och religion). Samtliga delskalor uppvisade god internkonsistens (Cronbachs $\alpha = 0,74 - 0,86$).

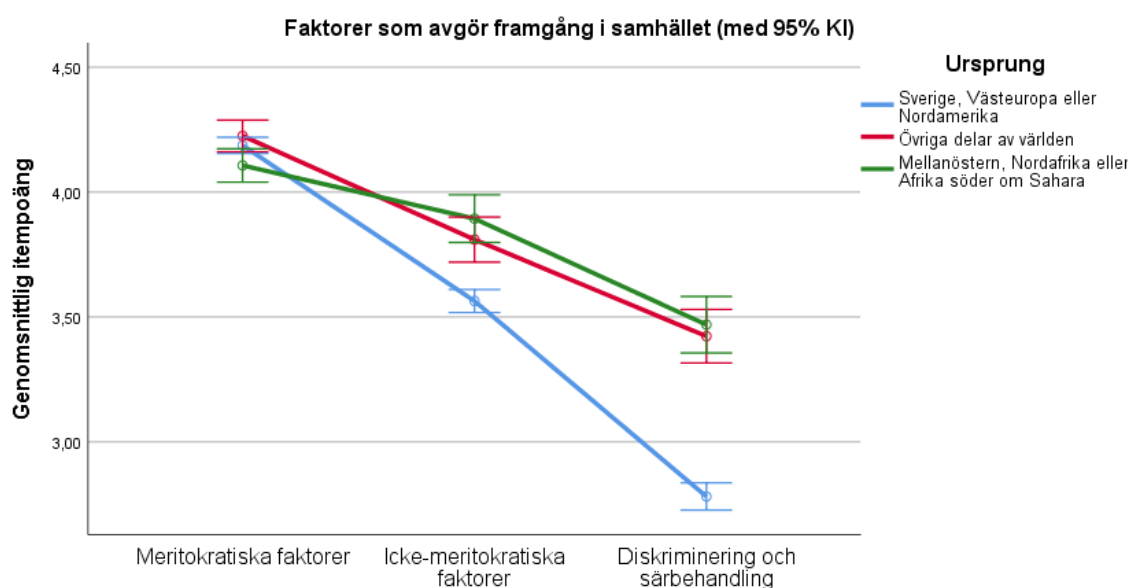
Medelvärdena för de olika grupperna i relation till etnicitet/hudfärg på skalan för färgblind rasism visas i Figur 9. De statistiska analyserna visar att grupperna skiljer sig signifikant på skalan för färgblind rasism ($F(2, 2688) = 28,26$; $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,02$) och att samtliga medelvärdesskillnader mellan de olika grupperna är signifikanta ($p < 0,01$). Med andra ord är medelvärdet för färgblind rasism högst för personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika och lägst för personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara. Vidare analyser visar att färgblind rasism samvarierar positivt med högre genomsnittlig månadsinkomst ($r = 0,12$; $N = 2649$; $p < 0,001$) och övertygelse om att samhället är meritokratiskt ($r = 0,23$; $N = 2719$; $p < 0,001$), samt negativt med övertygelse om att graden av framgång i samhället beror på icke-meritokratiska faktorer ($r = -0,31$; $N = 2716$; $p < 0,001$) och på diskriminering och särbehandling ($r = -0,70$; $N = 2716$; $p < 0,001$).

Figur 10. Medelvärde för färgblind rasism i grupper baserade på geografiskt ursprung.



Vad gäller uppfattningar om vad som leder till framgång i samhället visar Figur 10 hur medelvärdet i de olika grupperna baserat på hudfärg/etnicitet varierar över de olika delskalorna. Som synes skattas meritokratiska faktorer (utbildning, ambition och hårt arbete) som viktigast i alla tre grupper, medan grupperna skiljer sig åt avseende deras uppfattningar om hur viktiga icke-meritokratiska faktorer (föräldrars utbildning, familjeförmögenhet och kontakter), samt diskriminering och särbehandling är. Denna skillnad i trend över de olika delskalorna är statistiskt signifikant ($F(4, 5434) = 72,64; p < 0,001$) och uppföljande testning visar att det är personer med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika som skiljer sig från de båda övriga grupperna. I relation till hur avgörande "etnicitet/hudfärg" anses vara för hur framgångsrik en blir i samhället, svarade 30,7 procent av deltagarna med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika att det var viktigt eller mycket viktigt. Motsvarande siffror för personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara respektive personer med ursprung i övriga delar av världen var 68,2 procent och 66,9 procent.

Figur 11. Medelvärden för faktorer som avgör framgång i samhället fördelat på grupper baserade på geografiskt ursprung.



Vidare analyser visade att det fanns en positiv samvariation mellan övertygelse om att framgång i samhället avgörs av meritokratiska faktorer och uppfattningen att exceptionella prestationer ($r = 0,26$; $N = 2342$; $p < 0,001$) och pålitliga prestationer ($r = 0,29$; $N = 2342$; $p < 0,001$) är avgörande för karriärutveckling och befordran i den organisation där en arbetar. Övertygelse om att framgång i samhället avgörs av icke-meritokratiska faktorer samvarierade istället positivt med uppfattningen att karriärutveckling och befordran i den egna organisationen bör tillskrivas faktorer så som ras och kön ($r = 0,34$; $N = 2380$; $p < 0,001$) samt tur och favorisering ($r = 0,32$; $N = 2379$; $p < 0,001$). Samma sak gällde för övertygelse om att framgång i samhället avgörs av faktorer relaterade till diskriminering och särbehandling, som alltså samvarierade positivt med uppfattningen att karriärutveckling och befordran i den egna organisationen bör tillskrivas faktorer så som ras och kön ($r = 0,49$; $N = 2380$; $p < 0,001$) samt tur och favorisering ($r = 0,29$; $N = 2379$; $p < 0,001$).

Sammanfattning "Färgblind rasism och meritokrati"

Sammanfattningsvis visar alltså resultaten från denna del av undersökningen att färgblind rasism omfattas i högre grad av personer som rasifieras som vita än icke-vita och att högre nivåer av färgblind rasism samvarierar med höga nivåer av tilltro till att framgång i samhället avgörs av individuella kvalitéer så som ambition, hårt arbete och kompetens. Som diskuterats tidigare utgör dessa ideologier därmed ett ideologiskt ramverk som legitimerar och reproducerar rasifierade ojämlikheter, och som effektivt kan användas för att motverka åtgärder som syftar till att utjämna systematiska

skillnader mellan grupper baserade på hudfärg/etnicitet. De genomförda analyserna visar även att det finns en samstämmighet mellan vilken typ av faktorer deltagarna uppfattar som avgörande för att nå framgång i samhället i stort och vad de erfar som viktigt för befordran och karriärutveckling i den egna organisationen. Detta kan förstås som att de erfarenheter en gör i vardagen på arbetsplatsen formar ens generella bild av samhället, men även som ett uttryck för att de systembevarande ideologier och diskurser som dominerar i samhället färgar hur vi tänker och agerar i relation till vardagliga situationer och skeenden på våra arbetsplatser.

Vit skörhet, vita motreaktioner och institutionellt motstånd

Som diskuterades tidigare i rapporten försvaras och legitimeras arbetsmarknadens rasifierade ojämlikheter inte endast genom osynliggörande och systemförsvarande ideologier (som till exempel färgblind rasism och meritokrati), utan också genom mer explicita former av motreaktioner och systemförstärkande motstånd från de som vinner på nuvarande fördelning av makt, privilegier och resurser. För att undersöka förekomst och funktion hos några sådana faktorer inkluderades mått på vit skörhet, vita motreaktioner och institutionellt motstånd i den genomförda studien.

Vit skörhet

Vit skörhet mättes genom ett instrument som konstruerades för den aktuella studien. Instrumentet bestod av fem påståenden utformade för att fånga upp eventuella negativa emotionella och kognitiva reaktioner hos personer som rasifieras som vita när någon lyfter frågor relaterade till rasism och diskriminering eller kommer med förslag på åtgärder som syftar till att utjämna skillnader mellan grupper baserade på etnicitet/hudfärg. Det rörde sig exempelvis om att känna sig "orättvist anklagad" och "ifrågasatt på ett olustigt sätt", att den som lyfter frågorna "överdriver problemet" och får "sådant som egentligen handlar om andra saker att verka handla om rasism", samt att föreslå utjämnande åtgärder "i stället leder till orättvis behandling av 'vita svenskar'". Skalan uppvisade god internkonsistens (Cronbachs $\alpha = 0,89$).

Analyserna av vit skörhet hos personer som rasifieras som vita i den aktuella undersökningen visade att detta sätt att reagera samvarierar positivt med färgblind rasism ($r = 0,62$; $N = 1580$; $p < 0,001$) och övertygelsen att meritokratiska faktorer är avgörande för framgång i samhället ($r = 0,22$; $N = 1586$; $p < 0,001$). Det fanns också en positiv relation mellan vit skörhet och högre genomsnittlig månadsinkomst ($r = 0,14$; $N = 1580$; $p < 0,001$). Vidare skattade personer som identifierade sig som män högre på skalan för vit skörhet än personer som identifierade sig som kvinnor ($M_{\text{Män}} = 9,68$; $M_{\text{Kvinnor}} = 6,65$; $t(1024,5) = -12,90$; $p < 0,001$), och deltagare som arbetade i privat sektor skattade högre än deltagare som arbetade i offentlig sektor ($M_{\text{Privat}} = 10,26$; $M_{\text{Offentlig}} = 7,26$; $t(654,9) = -9,70$; $p < 0,001$).

Vita motreaktioner

”Vita motreaktioner” mättes genom att ”icke-vita” deltagare fick följande fråga: *”Har du någon gång under de senaste 12 månaderna på din arbetsplats lyft frågor som har med likabehandling att göra, och/eller påpekat missförhållanden eller orättvisor baserade på etnicitet/hudfärg?”* De som svarade ”Ja” på denna fråga (41 procent) fick då besvara ett formulär rörande hur detta bemötts av ”vita svenskar” på arbetsplatsen. Formuläret innehöll både negativa och positiva reaktioner. De påstående som utgjorde delskalan *”Vita motreaktioner”* var: *”vita svenskar” har reagerat som om de blivit kränkta eller förolämpade*, *”reagerat som att de blivit orättvist anklagade*, *”försökt byta samtalsämne*, *”ignorerat det jag sagt”* samt *”ifrågasatt eller förnekat det problem jag påpekat”*. Delskalan uppvisade god internkonsistens (Cronbachs $\alpha = 0,92$).

När svaren på frågorna rörande vita motreaktioner analyserades framkom att 51 procent av de svarande angav att det stämde ”bra” eller ”helt och hållet” att: *”vita svenskar” reagerat som om de blivit kränkta eller förolämpade*; 64,6 procent att *”vita svenskar” reagerat som att de blivit orättvist anklagade*; 66,3 procent att *”vita svenskar” försökt byta samtalsämne*; 51 procent att *”vita svenskar” försökt ignorera det som sagts*, och 59, procent att *”vita svenskar” ifrågasatt det som sagts eller förnekat det problem som påpekats*. Som kontrast till dessa siffror kan nämnas att 30,5 procent respektive 30,2 procent angav att det stämmer bra eller helt och hållet att vita svenskar *”lyssnat och tagit till sig det jag sagt”* respektive *”stöttat det jag sagt och försökt hjälpa till att åtgärda problemet”*.

Vi ville också undersöka hur erfarenheter av vita motreaktioner samvarierar med hur personer som rasifieras som icke-vita upplever sin arbetsmiljö och karriärutveckling. Här framkom att *”vita motreaktioner”* samvarierade positivt med erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering ($r = 0,71$; $N = 308$; $p < 0,001$) och uppsägningsavsikter ($r = 0,41$; $N = 308$; $p < 0,001$), samt negativt med arbetsplatstrivsel ($r = -0,49$; $N = 308$; $p < 0,001$) och antalet erhållna befordringar ($r = -0,21$; $N = 308$; $p < 0,001$). I relation till arbetsmarknadssektor framkom vidare att deltagare som arbetade i privat sektor skattade högre på skalan för erfarenheter av vitt motstånd än deltagare som arbetade i offentlig sektor ($M_{privat} = 26,42$; $M_{offentlig} = 22,45$; $t(236) = -3,96$; $p < 0,001$), däremot fanns ingen skillnad mellan personer som identifierade sig som män och personer som identifierade sig som kvinnor ($t(300) = -0,62$; $p = 0,53$).

Institutionellt motstånd

Utifrån den litteratur som diskuterats i forskningsöversikten (se till exempel Wiggins-Romesburg, & Githens, 2018) ville vi i den aktuella studien också undersöka motstånd inom organisationer mot arbete inriktat mot anti-diskriminering och likabehandling, så kallat *”institutionellt motstånd”*. För att få en bild av sådana processer ombads de som angivit att de var chefer/arbetsledare att ta ställning till ett antal påstående om förekomst av

eventuellt motstånd i deras organisation till att arbeta med frågor rörande etnicitet/hudfärg och diskriminering. Vi ville också se om erfarenheterna av hur vanligt sådant motstånd är skiljde sig åt beroende på chefs/arbetsledarens etnicitet.

Analyserna i relation till institutionellt motstånd visade att 28,4 procent av cheferna/arbetsledarna angav att påståendet *"I min organisation undviker vi att prata om frågor som har med medarbetarnas etnicitet/hudfärg att göra, eftersom det lätt skapar onödiga motsättningar"* stämde bra eller helt och hållet. För påståendet *"I min organisation är det svårt att lyfta frågor som har med etnicitet/hudfärg och diskriminering att göra, eftersom 'vita svenskar' då ofta känner sig anklagade eller skuldbelagda"* var motsvarande siffra 20,3 procent, medan 16,9 procent angav att påståendet *"I min organisation är det svårt att arbeta aktivt med åtgärder för att motverka skillnader i t ex löner och ledningsuppdrag baserade på etnicitet/hudfärg, eftersom 'vita svenskar' då ofta känner sig orättvist behandlade"* stämde bra eller helt och hållet. Dessa siffror kan jämföras med att 11,1 procent ansåg att påståendet *"I min organisation har vi ett aktivt åtgärdsprogram som syftar till att utjämna eventuella löneskillnader baserade på hudfärg/etnicitet"* stämde bra eller helt och hållet, samt att motsvarande siffra för påståendet *"I min organisation arbetar vi aktivt med att utjämna eventuella skillnader i representation på ledande befattningar och andra ledningsuppdrag baserade på hudfärg/etnicitet"* var 11,5 procent.

Resultaten visade vidare att i vilken grad de medverkande cheferna/arbetsledarna uppfattade att det fanns ett institutionellt motstånd skiljde sig åt beroende på chefernas/arbetsledarnas etnicitet/hudfärg, där personer med ursprung i Sverige, Västeuropa och Nordamerika skattade nivåerna av institutionellt motstånd signifikant lägre än personer med ursprung i övriga delar av världen ($t(758) = -5,18; p < 0,001$). Uppföljande analyser visade att denna skillnad framförallt drevs av påståendena *"I min organisation är det svårt att lyfta frågor som har med etnicitet/hudfärg och diskriminering att göra, eftersom 'vita svenskar' då ofta känner sig anklagade eller skuldbelagda"* - som 33 procent av de "icke-vita" cheferna/arbetsledarna ansåg stämde bra eller helt och hållet, jämfört med 14,5 procent av de "vita" cheferna/arbetsledarna - samt påståendet *"I min organisation är det svårt att arbeta aktivt med åtgärder för att motverka skillnader i t ex löner och ledningsuppdrag baserade på etnicitet/hudfärg, eftersom 'vita svenskar' då ofta känner sig orättvist behandlade"*, där motsvarande siffror var 33,4 procent jämfört med 9,6 procent.

I relation till arbetsmarknadssektor framkom vidare att chefer/arbetsledare som arbetade i privat sektor skattade högre på skalan för institutionellt motstånd än deltagare som arbetade i offentlig sektor ($M_{privat} = 7,73; M_{offentlig} = 6,62; t(539,2) = -4,09; p < 0,001$), däremot fanns inte heller här någon skillnad mellan personer som identifierade sig som män jämfört med personer som identifierade sig som kvinnor ($t(723,4) = 1,20; p = 0,23$).

Sammanfattning vit skörhet, vita motreaktioner och institutionellt motstånd

Sammanfattningsvis belyser resultaten från denna del av undersökningen betydelsen av att uppmärksamma de explicita och implicita motstrategier som ”vita” använder sig av för att vidmakthålla och reproducera rasifierade hierarkier på arbetsplatser och i arbetslivet. Undersökningen indikerar exempelvis att det är vanligt att personer som rasifieras som icke-vita och som lyfter frågor eller påtalar missförhållanden och orättvisor relaterade till etnicitet/hudfärg på sin arbetsplats, möts av både passiva (till exempel ignorera, byta samtalsämne etcetera) och aktiva (ifrågasätta, förneka, bli kränkt och förolämpad) negativa motreaktioner från sina vita arbetskamrater. En liknande bild framträder i svaren från chefer/arbetsledare där en stor andel – i synnerhet av de icke-vita cheferna/arbetsledarna – anger att det finns ett motstånd i den egna organisationen mot att arbeta med lika-behandlingsfrågor och utjämnande åtgärder eftersom ”vita svenskar” då känner sig anklagade, skuldbelagda och orättvist behandlade. Resultaten visade vidare att det systemförsvarande reaktionsmönster som kommit att kallas ”vit skörhet” (DiAngelo, 2018), samvarierade positivt med andra systembevarande och systemåterskapande ideologier som färgblind rasism och meritokrati. Dessutom framkom att både nivåerna av vita motreaktioner och institutionellt motstånd skattades högre av deltagare som arbetade i privat än i offentlig sektor.

Delstudie 3: Rasifiera(n)de rekryteringsvägar – analyser av statistik från SCB

Den tredje delstudien som genomfördes inom ramen för arbetet med denna rapport fokuserade på rekryteringsvägar och rekryteringskanaler för att undersöka om det finns mönster där som kan bidra till förståelsen av hur arbetsmarknadens rasifiering uppkommer och vidmakthålls.

Metod

Data beställdes från Statistiska centralbyråns (SCB)

Arbetskraftsundersökningar rörande rekryteringstatistik fördelat på inrikes och utrikes födda under perioden 2015–2020. SCBs arbetsmarknadsundersökningar sker kvartalsvis, men i den beställda statistiken har datan aggregerats till årsmedeltal för de aktuella åren. Baserat på erhållna data räknade vi sedan ut genomsnittliga årsmedeltal för hela den studerade perioden.

Det vi var intresserade av i relation till undersökningen var information om rekryteringsform och rekryteringskanaler i relation till inrikes respektive utrikes födda. Med *rekryteringsform* avses hur rekryteringen går till, och här urskiljer SCB tre huvudsakliga rekryteringsformer (SCB, 2010):

- *Direktrekrytering.* Med direktrekrytering avses rekryteringar där den anställda anställs direkt utan att företaget inväntar någon speciell ansökningstid och där ingen tjänst behöver ha varit utlyst. Urtypen för denna form av rekrytering är företag som anställer direkt vid ”fabrikssportarna”. Rekryteringen kan ske genom att en arbetsökande kontaktar arbetsgivaren till exempel för att det är känt att företaget söker anställda.
- *Urvalsrekrytering.* Med urvalsrekrytering avses en rekryteringsform som är förknippad med platser med ansökningstid och har som utgångspunkt en utannonsering av en ledig plats. Annonsering är med andra ord en nödvändig del av denna rekryteringsform och endast de sökande som anmält sitt intresse före ett specificerat datum kan bli aktuella för anställningen.
- *Anbudsrekrytering.* Utgångspunkten för en anbudsrekrytering är att en ledig plats inte utannonserats, utan att arbetsgivaren i stället direkt kontaktar en eller flera personer som denne skulle kunna tänka sig att rekrytera till en viss tjänst.

Utöver ovanstående redovisar SCBs arbetskraftsundersökningar uppgifter om *internrekryteringar*, med vilket avses byte av arbetsuppgifter eller arbetsplats hos samma arbetsgivare (SCB, 2010).

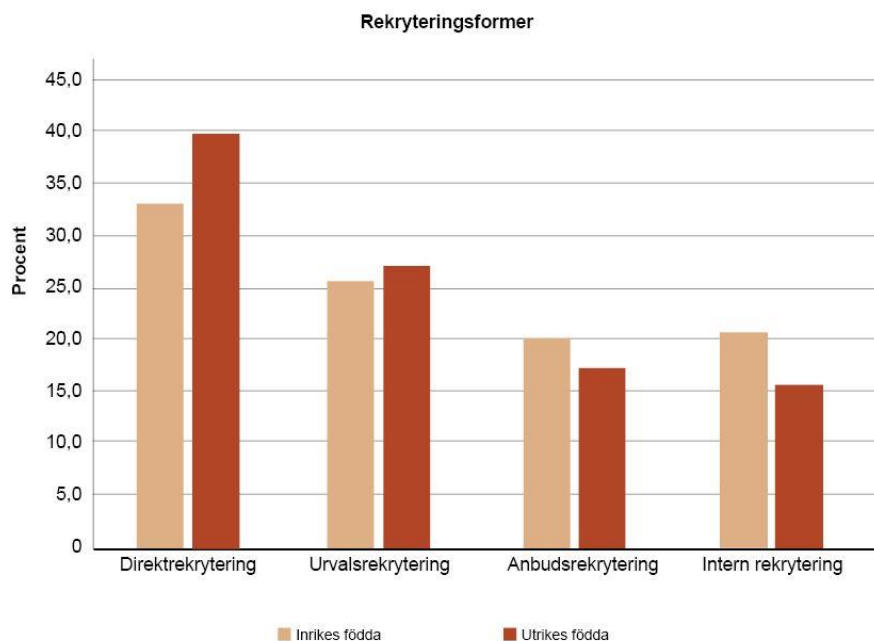
I arbetskraftsundersökningarna registreras även uppgifter om rekryteringskanaler, det vill säga hur den som anställts fick reda på att det fanns en tjänst att söka eller en anställningsmöjlighet, samt genom vilka kanaler rekryteringen genomfördes. Här delas statistiken upp i följande kategorier: "Arbetsförmedlingen", "Annons", "Anhöriga/vänner/bekanta", "Arbetsgivaren kontaktade", samt "Arbetssökanden kontaktade".

Nedan redovisas resultaten av de genomförda analyserna på det aktuella datamaterialet.

Rekryteringsformer

För att undersöka hur vanliga olika rekryteringsformer var under den aktuella perioden samt om det föreligger en skillnad mellan inrikes och utrikes födda avseende vilka rekryteringsformer som leder fram till anställning, analyserades den relativa frekvensen över olika rekryteringsformer uppdelat på inrikes och utrikes födda. Procentuell fördelning för inrikes respektive utrikes födda över vilka rekryteringsformer som lett fram till en anställning redovisas i Figur 12.

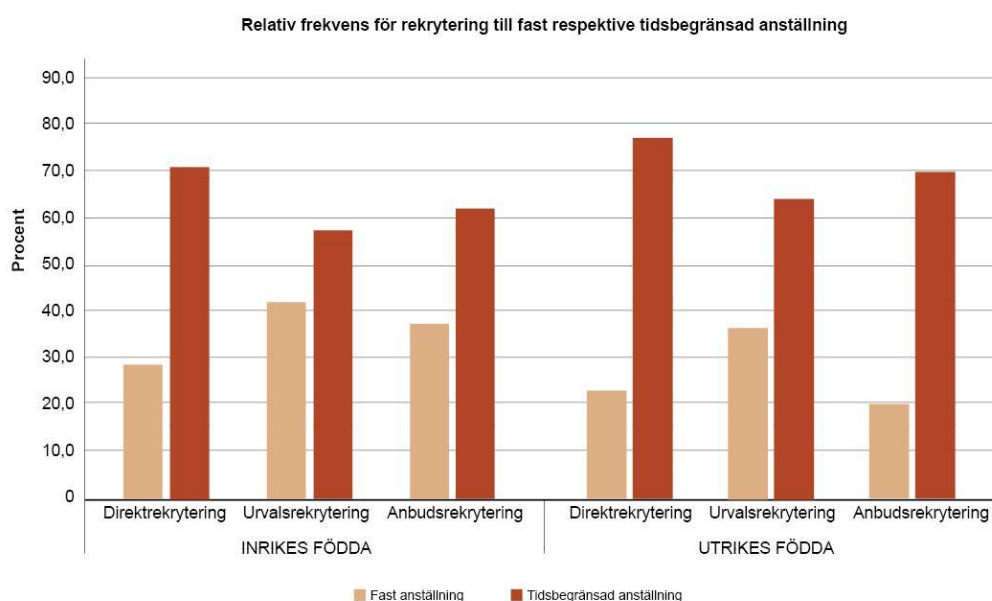
Figur 12. Relativ frekvens över olika rekryteringsformer uppdelat på inrikes respektive utrikes födda.



Resultaten visar alltså att direktrekrytering – det vill säga rekrytering utan föregående utlysningstid – var den vanligaste rekryteringsformen för både inrikes och utrikes födda. I båda grupperna var den näst vanligaste rekryteringsformen urvalsrekrytering, det vill säga rekrytering till en utlyst tjänst med en bestämd ansökningstid. Vidare analyser visar emellertid att det fanns signifikanta skillnader mellan grupperna i fördelningen över de olika rekryteringsformerna (χ^2 (3, $N = 370250$) = 1817,8; $p < 0,001$), där det var relativt sätt vanligare för utrikes födda att bli rekryterade via direktrekrytering (som huvudsakligen används till tidsbegränsade anställningar; se nedan) och urvalsrekrytering, medan det omvända var fallet för anbudsrekrytering och intern rekrytering (som alltså var relativt sätt vanligare hos inrikes födda).

Vidare analyser i relation till rekryteringsform (se Figur 13) visar dessutom ett tydligt mönster av att utrikes födda i större utsträckning rekryteras till tidsbegränsade anställningar än inrikes födda. Sammantaget har 73 procent av de utrikes födda rekryterats till tidsbegränsade anställningar jämfört med 65 procent av de inrikes födda. Störst skillnad mellan inrikes och utrikes födda förelåg för anbudsrekryteringar där 35 procent av de inrikes födda rekryterades till en fast anställning jämfört med 20 procent av de utrikes födda. Överlag visar även analyserna att anbudsrekryteringar är den rekryteringsform som används till störst andel fasta anställningar, medan direktrekrytering är den som i störst utsträckning används för rekrytering till tidsbegränsade anställningar (71 procent hos inrikes födda och 77 procent för utrikesfödda).

Figur 13. Relativ frekvens till fast respektive tidsbegränsad anställning fördelat på rekryteringsform och uppdelat på inrikes respektive utrikes födda.



Sammanfattning rekryteringsformer

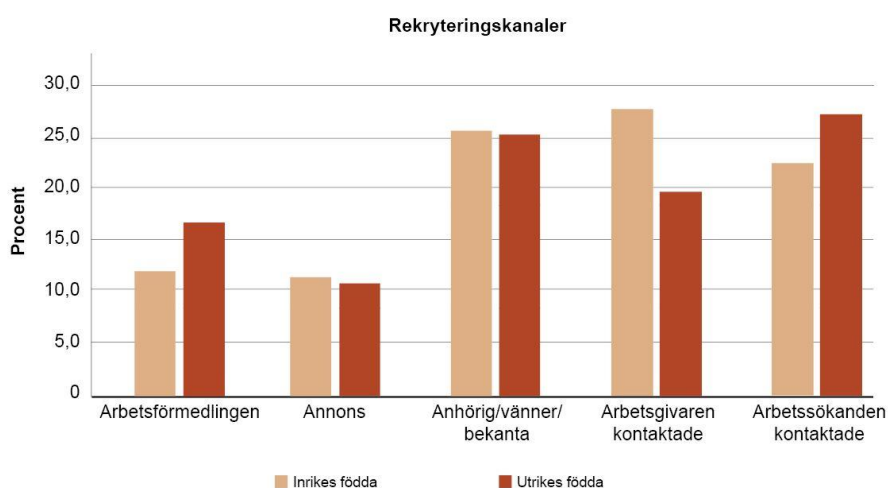
Sammanfattningsvis visar alltså genomförda analyser att rekryteringsformerna skiljer sig åt mellan inrikes och utrikes födda. Utrikes födda rekryteras relativt sätt i större utsträckning via direktrekryteringar (det vill säga rekryteringar direkt av arbetsgivaren till en tjänst utan utlysningsperiod), vilket är en rekryteringsform som huvudsakligen används för tidsbegränsade anställningar, medan inrikes födda är överrepresenterade framförallt vid anbudsrekryteringar (dvs rekryteringar där arbetsgivaren aktivt kontaktar någon de vill anställa) och internrekryteringar. Därutöver visar analyserna att utrikesfödda i signifikant högre utsträckning rekryteras till tidsbegränsade anställningar än vad som är fallet för inrikes födda, oavsett rekryteringsform.

Rekryteringskanaler

Utöver vilken rekryteringsform som används och hur fördelningen över dessa ser ut för inrikes respektive utrikes födda, ville vi även i den aktuella studien undersöka hur vanliga olika rekryteringskanaler var på arbetsmarknaden under den aktuella perioden samt om det föreligger en skillnad mellan inrikes och utrikes födda med avseende på hur en får en tjänst.

I relation till de olika rekryteringskanalerna visar Figur 14 hur fördelningen såg ut över de olika rekryteringskanalerna under den studerade perioden, fördelat på inrikes respektive utrikes födda.

Figur 14. Relativ frekvens över olika rekryteringskanaler uppdelat på inrikes respektive utrikes födda.



Även avseende rekryteringskanaler visade fortsatta analyser att fördelningen över de olika rekryteringskanalerna skiljde sig åt signifikant mellan inrikes och utrikes födda (χ^2 (4, $N = 300100$) = 1733,1; $p < 0,001$), där de största skillnaderna utgjordes av att utrikes födda oftare erhöll sin tjänst via Arbetsförmedlingen och genom att direkt kontakta arbetsgivaren, medan inrikes födda oftare fick anställning genom att arbetsgivaren kontaktade dem. ”Anhörig/vänner/bekanta” respektive ”Annons” var ungefär lika vanligt som rekryteringskanal hos både inrikes och utrikes födda.

Noteras bör också att de tre mer informella rekryteringskanalerna – ”Anhöriga/vänner/bekanta”, ”Arbetsgivaren kontaktade” och ”Arbetsökanden kontaktade” – var de vanligaste rekryteringskanalerna för både inrikes och utrikes födda, och utgjorde sammantaget rekryteringskanaler för 75 procent av anställningarna i det aktuella datamaterialet.

Sammanfattning rekryteringskanaler

Sammanfattningsvis visar analyserna av datamaterialet i relation till rekryteringskanaler att en stor andel (75 procent) av anställningarna sker genom kanaler där tidigare forskning indikerar att risken för diskriminering och särbehandling på basis av hudfärg/etnicitet ökar. Det rör sig exempelvis om nätverksrekryteringar, där skillnader i kontaktnät och socialt kapital får stort inflytande på möjligheten att erhålla olika tjänster (se stycket om kontaktdiskriminering i forskningsöversikten); rekrytering genom att arbetsgivaren handplockar en kandidat till tjänsten, där arbetsgivarens nätverk, preferenser och vem denne ”gillar” löper uppenbar risk att bli tungt vägande faktorer (se stycket om social inkludering och rekrytering med fokus på att ”passa in” i forskningsöversikten); samt rekrytering genom att arbetssökanden aktivt kontaktar arbetsgivaren, vilket även det är en rekryteringsform där saklig jämförelse och värdering av olika kandidater i relation till faktiska arbets kvalifikationer försvåras.

Samtidigt är det viktigt att påpeka att det är välbelagt att diskriminering förekommer även vid rekryteringar som sker via offentliga annonser och utlysta tjänster på Arbetsförmedlingen (se till exempel stycket rörande direkt diskriminering vid rekrytering och urval i forskningsöversikten).

Därutöver visar analyserna att Arbetsförmedlingen spelar en större roll för utrikes födda i att erhålla en tjänst än vad som är fallet för inrikes födda. Även i relation till rekryteringskanaler framkommer det därutöver att inrikes födda i större utsträckning erhåller en tjänst genom att bli aktivt kontaktad av arbetsgivaren, medan utrikesfödda i större utsträckning rekryteras genom att de själva kontakter arbetsgivaren. Denna skillnad återspeglar sannolikt en statusskillnad i vilka tjänster en blir rekryterad till, men kan också tolkas i ljuset av den forskning som tidigare redogjorts i rapporten rörande preferensen hos arbetsgivare att vilja rekrytera personer som de känner igen sig i och upplever en likhet med.

Sammanfattningsvis visar de analyser som genomförts på den aktuella statistiken från SCB rörande anställningsvägar och rekryteringskanaler på tydliga skillnader mellan inrikes och utrikes födda i hur de tenderar att erhålla anställningar och genom vilka kanaler rekryteringar sker. Dessa skillnader återspeglar och exemplifierar den rasifierade karaktären hos den svenska arbetsmarknaden, men kan också på ett tydligt sätt knytas till de processer i relation till urval och rekrytering som diskuterats tidigare i rapporten rörande hur arbetsmarknadens rasifierade ojämlikheter uppkommer och reproduceras.

Delstudie 4: Rasism, diskriminering och vita privilegier i arbetslivet – en tematisk analys av samtal i fokusgrupper

Syftet med den kvalitativa delen i denna rapport har varit att hitta exempel på processer som litteraturen tar upp, och som resultaten från den kvantitativa delstudien påvisat, som förhindrande faktorer vid arbete mot diskriminering i organisationer samt faktorer och processer som bidrar till vidmakthållandet av vita privilegier. Under början av våren 2021 informerades individer från ett stort kontaktnät bestående av olika grupper (chefer, HR-personal, fackligt aktiva, intressegrupper). Grupperna fick information att det fanns möjlighet att anmäla sitt intresse för att delta i en fokusgrupp med personer med samma typ av position inom sin organisation eller liknande bakgrund i relation till frågor rörande diskriminering/rasism (chefer/ledare/beslutsfattare, fackligt aktiva, respektive representanter från intresseorganisationer), för att samtala kring diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Potentiella deltagare fick information om att deltagande i samtalen var helt frivilligt, att samtalen spelas in för genomlysning och att man när som helst kunde dra sig tillbaka. Samtliga anmälda deltagare påbörjade sina fokusgruppssamtal. En deltagare valde att avbryta tidigare än beräknat avslut. Deltagarnas anonymitet har säkrats genom att inga personliga uppgifter om vare sig deltagare eller arbetsplats går att identifiera i materialet (inga namn, kön, arbetsplatser eller orter anges i rapporten). Sammanlagt har nio fokusgrupper med 26 individer, intervjuats under två timmar per fokusgruppstillfälle. Fokusgrupperna bestod av ledare och chefer (tre fokusgrupper med sammanlagt 10 individer), representanter från fackföreningar (tre fokusgrupper med sammanlagt 8 individer) och representanter från andra intresseorganisationer (tre fokusgrupper med sammanlagt 8 individer).

En tematisk analys har använts för att analysera det insamlade materialet (Braun and Clarke, 2006). Analysprocessen har varit induktiv och datadriven, där olika teorirelevanta teman identifierats utifrån insamlad data. Genomlysning av samtliga samtal har gjorts i ett första steg av forskare nummer ett (Sima Wolgast). Under genomlysningen nedtecknades allt som var intressant och relevant i förhållande till rapportens syfte och frågeställningar. Den tematiska analysen genomfördes på en semantisk nivå, det vill säga med fokus på vad informanterna explicit uttryckt och inte på vilka underliggande strukturer och antaganden som kunde tänkas ligga bakom uttalanden (Braun & Clarke, 2006). Olika relevanta teman

identifierades, som sedan kategoriserades i närliggande teman som samtidigt var avgränsande i förhållande till andra teman. I processen för att fastställa teman hade vi som utgångspunkt att varje tema skulle innehålla utsagor som bildade ett meningsfullt och sammanhängande mönster, att det fångade relevanta aspekter utifrån rapportens frågeställningar samt att det var tillräckligt specifikt för att skilja sig från övriga teman.

Därefter skedde en andra genomlysning av samtliga intervjuer av forskare nummer två (Martin Wolgast). I genomlysning nummer två utgick forskaren från de fastställda temana och noterade vilka teman som kunde identifieras i de olika intervjuerna. Citat som passade in under funna teman noterades. När ytterligare teman dök upp under genomlysning två, nedtecknades även dessa.

Slutligen rubriksattes varje tema och sammanställdes i en detaljerad analys med medföljande citat. I vissa fall har små justeringar av citaten gjorts, med syfte att öka läsbarheten eller att undvika att informanter röjs. Inga förändringar som gjorts har på något sätt påverkat innebörden i citaten. (Braun & Clarke, 2006; Braun & Clarke, 2012).

Fokusgrupp 1: Ledare och chefer

Nedan följer de huvudteman som framkom under de fokusgrupper som genomfördes med chefer och ledare (eller andra personer i beslutfattande position). Varje tema exemplifieras med citat och begrepp, metaforer eller liknelser som deltagarna själva använde under samtalen för att beskriva sina tankar, erfarenheter och upplevelser. Det material som tydligast berörde området rasifierade relationer i organisationer och på arbetsmarknaden, tematiserades i följande kategorier: *Utbildning som verktyg*, *Politiska spänningar som barriärer*, *Segregering som barriär*, *Ointresse av att avsätta tid som barriär*, *Den "svenska ledarstilen" som barriär*, *Den svenska självbilden som barriär*, samt *Vita privilegier*. Nedan följer en redogörelse för samtliga teman med exempel från de samtal som fördes i fokusgrupp 1.

Utbildning som verktyg

Det som tydligt framkommer i fokusgrupp 1 är att "Vidga normen", en tvåårig utbildning i hur normer påverkar oss på ett implicit plan och som vissa verksamheter i Stockholmsregionen fått delta i, har haft ett stort inflytande på hur en pratar om frågor som handlar om etnicitet/hudfärg. Flera ledare upplever att det har varit svårt för personalgruppen att överhuvudtaget benämna hudfärg, prata om diskriminering och att skapa arenor där medarbetare undersöker egna stereotyper och fördomar kopplat till hudfärg. Flera ledare rapporterade att deras medarbetare resonerar som att den typen av problem inte existerar i deras verksamhet: " *Problemen finns inom andra verksamheter men inte här* ", som en deltagare uttryckte att hans medarbetare förmedlade till hen inför en utbildning. En del medarbetare uttryckte sina missnöjen öppet initialt när utbildningen hade

påbörjats: *”Varför ska vi göra det här. Vi har inte tid. Vi vill ha redskap här och nu för att hantera elever med annan bakgrund’, var några yttranden i början.”* Vissa medarbetare visade kraftigare motstånd enligt en av ledarna: *”Det var aggressivt motstånd i början, ett plötsligt motstånd. Utbildningen har ruskat om oss alla som grupp. Den har gett fantastisk grogrund för fortsatt arbete.”* Utbildningen ”Vidga normen” har hjälpt många av ledarna att skapa nödvändiga forum för sina medarbetare att diskutera etnicitet/hudfärg, men även hjälpt ledarna att själva få syn på sina egna implicita stereotyper och fördomar. Så här beskriver en ledare sina upplevelser:

”Vidga normen utbildningen var som en berg och dalbana. Det fanns stort motstånd i personalgruppen i början. Det tog tid för alla att börja titta på egna fördomar. En stor frustration fanns från början som med tiden blev dynamisk. Jag upplevde det som att flera medarbetare tyckte att det var farligt till en början att titta på sig själva och få syn på egna fördomar. Jag fick själv syn på mina egna fördomar om svarta muslimska barn. /.../. Jag behövde rucka på mina föreställningar. Alla orkar inte detta, orkar inte känna skammen. Man behöver brotta ner försvar som man inte vill ta hand om.”

En annan ledare fortsätter på samma tema:

”Man behöver våga prata om fördomarna, blotta dem, ta fram fördomar och ta håll på vissa. Man behöver förstå att fördomar är naturligt men behöver inte vara korrekta. Vi behöver ha tid och trygga miljöer för att göra detta, där vi inte dömer varandra. Det är superviktigt att hålla diskussionen vid liv”

En ledare uttrycker att man inom hens verksamhet efter en work-shop fått upp ögonen för hur lite en jobbar med mångfaldsfrågor på hens arbetsplats:

”Vi behöver göra mer, kliva ut ur vår normlåda /.../. Vi rekryterar dem som är lika oss själva. Detta har präglat vår verksamhet under lång tid. /.../. Vi letar inte aktivt efter icke vita.”

Utbildning skapar olika reaktioner hos medarbetare enligt en av ledarna:

”Nyfikenhet, intresse, motstånd har varit de reaktioner jag har noterat. Utbildning ger förklaringsmodeller /.../. Hur små vardagshändelser påverkar hur rasifierade svarta och bruna upplever det. Detta har fått oss att reflektera och tänka.”

En ledare menade på att vissa utbildare kunde skapa obehag hos vissa deltagare under utbildningar på grund av att ett ”elitistiskt” språk användes. Hen menade på att om ett för avancerat språk används så kunde detta bidra till att klyftorna växte: *”Det finns en rädsla att inte uttrycka sig korrekt. En del elitistiska uttryck används /.../. De som inte har språket vågar inte säga så mycket.”* När utbildningen bedrevs på detta sätt blev den en källa till motstånd och skam, snarare än engagemang.

Utbildningen "Vidga normen" har till en början skapat frustration och motstånd bland en del medarbetare, men alltså hjälpt flera personalgrupper och ledarna att börja titta på sina egna fördomar, närma sig dem och undersöka dem. Tidsaspekten verkar således vara avgörande för om en når en tillfredsställande process där både närmande, undersökande och agerande mot fördomar kan diskuteras. Med tiden tyckte medarbetarna att det var värdefullt med utbildningen. Ledarna i fokusgrupp 1 var överens om att ledare behöver vara tydliga med att lyfta värdet med utbildning och aktivt arbeta med egna och personalgruppens fördomar. Syfte och tydlighet behövs för att medarbetare ska förstå vikten av detta arbete för verksamheten, för gruppen och för framtiden. Förutsättningarna för att detta arbete ska kunna äga rum är tid och "trygga rum" där en inte blir dömd. Hindren som sågs är samhällsklimatet som påverkar attityder och hur olika personer tillåter sig tänka och yttra sig kring frågor som rör diskriminering relaterat till hudfärg.

Politiska spänningar som barriär

Flera deltagare har noterat att samtalsklimatet har påverkat hur frågor om diskriminering relaterat till hudfärg hanteras. En ledare menade på att det kunde finnas "politiska spänningar" inom styrelsen, som kunde bidra till att samtal om diskriminering uteblev. Rädslor kan bidra till att diskriminerande yttranden kunde stå oemotsagda, enligt en av ledarna:

"Under en utbildningsdag yttrades från en annan person att 'problem med jämställdhet importeras utifrån, att det inte är svenskar som står för den statistiken.' Sådana yttranden står ofta oemotsagda".

En annan ledare lyfter samhällets påverkan på hur en pratar om fördomar:

"Samhällsklimatet har påverkat hur vi pratar om fördomar. Det är mer okej att säga ifrån, det finns mycket mod nu, men också mer rädsla. En del vågar inte säga ifrån"

En av ledarna var rädd att inte få vara kvar om regeringen ändrades: *"Det är skrämmande att inte få finnas kvar om regeringen ändras. Chefer, styrelsen, många är rädda. Det finns oro att inte få stanna kvar"*.

En ledare menade att massmedia påverkar samhällsdebatten och de normer som finns: *"Massmedia ställer olika grupper mot varandra. Media gör så att man måste välja sida. De skapar ett "vi" mot "dem"*.

Flera ledare är överens om att "civilkurage" är viktigare än någonsin. En del nämner att det är viktigt att vara *"påläst, ha engagemang i civilsamhället och ha kunskap om olika politiska frågor"*

Segregering som barriär

Cheferna pekar vidare på att bostadssegregering har varit en stor faktor för vilka som söker de tjänster de utlyser. En del av cheferna är verksamma i kommuner där befolkningssammansättningen är homogen, och där få icke vita svenskar bor. Detta bidrar till att få icke-vita söker arbeten i dessa

områden. Detta ser verksamhetsledarna som ett problem, då föreställningen att ens egen verksamhet inte lider av fördomar och att problemen finns på andra ställen då lättare vidmakthålls och frodas bland medarbetarna: självbilden av att en själv inte har några fördomar och att en *”ser alla som lika”* behöver aldrig konfronteras i vardagen, enligt en av ledarna. En annan ledare lyfter att det i vissa delar på landsbygden och i mindre kommuner saknas *”mångfald”*: *”Varför man inte har mångfald i vissa kommuner, beror på rasismen. Nazistiska falanger som håller till här. Man håller på sitt. Man vill vara säker, man vill ha det som det alltid har varit.”*

En annan deltagare lyfter att det även finns en segregering på branschnivå: *”Det är olika kulturer i olika branscher, traditionell industri är mer homogen, medan i nya branscher som till exempel i media och IT-branschen är det vanligare med mångfald. Traditioner inom olika organisationer påverkar hur man ser på andra. På chefsnivå är det homogent inom kommun och landsting. Här påverkar också politiska frågor hur verksamheterna styrs.”*

Ointresse att avsätta tid som barriär

Ett annat tema som framkom under samtalen var att verksamheterna många gånger är medvetna om att de behöver följa olika styrdokument och är ålagda att arbeta med värdegrundsarbete. Trots detta är det en vanlig uppfattning att även om en erbjuder utbildning och gör olika undersökningar, så avsätts det inte tillräckligt med tid och resurser för att på ett gediget och trovärdigt vis arbeta med dessa frågor ute i ordinarie verksamhet: *”vi har den statliga värdegrunden, men jobbar inte ute på golvet. Man får utbildning i offentlig värdegrund, men man har inte tid att jobba med dessa frågor /.../ Vi skenar i vår kunskap jämfört med ordinarie verksamhet.”*

En annan ledare uttrycker sig om arbetet mot diskriminering på liknande vis: *”Vi ska göra det, men vi lägger inte tid och engagemang på det. Det är som att vi bara ska bocka av det /.../. Man isolerar frågan och några få ska jobba med frågorna, alla behöver inte delta. Den som driver frågan blir ofta trött.”*

En annan ledare reflekterar kring om det är ointresse eller rädslor som bidrar till att en inte avsätter tid för att jobba med dessa frågor:

”När vi hade utbildning, så var det helt tyst i styrelsen. Det var ett svalt mottagande. Det finns ett motstånd att driva dessa frågor. Rädslor människor bär inom sig. Man vill lägga problemet någon annans stans.”

Den ”svenska ledarstilen” som barriär

En av ledarna lyfter att förutom svårigheten att ändra på sammansättningen av personalstyrkan, så har icke vita svenskar även svårt att avancera i organisationen. Enligt en av ledarna så ska en som ledare

”kunna vissa saker, och det finns fördomar att man (som icke vit) inte kan vissa saker. Det blir motstånd i verksamheten då. Det kan vara att man inte känner igen någon på utseendet, men man kan ändå alltid hitta anledningar till att inte välja personer som inte är vita svenskar. Adopterade till exempel

som kan ses som svenskar, kan man argumentera har trauman som inte gör dom lämpliga.”

Det verkar som att en kan hitta argument för att kunna undvika att rekrytera en icke vit person till just chefsposter. Det kan vara att en hänvisar till eventuella personliga trauman, men även brist på en viss kompetens eller vissa ledarskapsegenskaper. ”Brist på kompetens” eller vad ”svenskt ledarskap” är, verkar huvudsakligen utgöra en tyst överenskommelse eller föreställning. En deltagare tar upp medarbetares skepticism i frågan:

”Det kan handla om ifrågasättande av kompetens. Man ställer sig frågan vad mångfald kan ge gruppen, att mångfald inte ger rätt ’resultat’. Gruppmedlemmar vill känna sig trygga”

En annan deltagare beskriver vidare vad hen tror är konsensus kring vad ett ”svenskt ledarskap” består av:

”Vi är många i organisationen som är chefer, men inga som är svarta. Det finns normer kring hur en chef ska vara; man ska kunna den svenska kulturen. Detta är oskrivet, hur du ska vara som chef och ledare. /.. / Din bakgrund verifierar dig som ledare. /.. / En svensk ledare är korrekt, inte ’yvig’, följer normer, lugn, diplomatisk, inlyssnande, går ej i affekt och är bestämd. Det finns en föreställning om att andra (som inte är vita svenskar) är ’yvigare’, är annorlunda /.. / Vi pratar inte om vad ledarskap är hos oss, det är oreflekterat, men det är en igenkänning.”

En annan deltagare fortsätter på samma tema:

”Om man har olika kulturer (ledare och medarbetare), så blir det en rejäl uppförbacke /... / Idag ska allt gå snabbt, då är det lika bra att anställa en ledare som är som den tidigare ledaren. Det tar tid att ge korrekt kompetens. Tålmod finns inte att lära upp personer som inte kan den svenska kulturen.”

Här beskrivs dels karaktäristika för en ”svensk ledare”, dels att tidsbrist och tålmodighetsbrist bidrar till att en väljer ledare som liknar tidigare ledare (vita svenska ledare underförstått). Det som är anmärkningsvärt i ovanstående yttranden och en trolig bidragande orsak till grundproblemet med diskriminering av personer som rasifieras som icke-vita, är att ”icke vita” inte ses som ”svenskar”. Effekten av denna stereotyp är föreställningen att de inte besitter de egenskaper som är nödvändiga för att kunna leda en arbetsgrupp, de besitter inte någon ”svensk ledarskapsstil”.

Deltagarna upplever att det är svårt att börja sätta ord på vilka föreställningar de har om hur en ledare ska vara, eller vilka oskrivna föreställningar det finns kring ”svenskt ledarskap”. *”Det är skamligt, pinsamt, svårt att sätta ord på det. Intressant dock.”*, återkopplar en av deltagarna.

Den svenska självbilden som barriär

En del ledare tog upp problemet med den självbild som svenskar som rasifieras som vita har om sig själva, att inte var fördomsfulla, som ett bekymmer och hinder i att kunna rannsaka egna fördomar:

"Vi har många styrdokument, där arbetet med olika värdegrunder är mycket viktiga. Vi jobbar med hur vi ska bete oss mot varandra utifrån värdegrunder och vi har trygghetssystem. Därför kan dessa frågor (frågor som rör fördomar) 'surfa oss förbi'. Hela Sverige kan klappa sig på ryggen för att vi anser oss vara fria i sinnet och är demokratiskt fostrade. /.../ Vi anser oss vara frisinnade, öppna och demokratiska. Vi tror detta, vi tror att vi är vaccinerade. Det blir då svårt att komma åt fördomar, med den självbilden./.../ det finns mycket rasism, mot svarta och latinos."

En annan ledare tror att det är andra tider nu som tillsammans med självbilden bidrar till att det är svårt att föra samtal:

"Det är lättkränkhetens tid. Man förnekar att man har fördomar /.../. Det måste hända något konkret, explicit för att få till en diskussion. Annars så hastar man igenom frågor som rör diskriminering, man rättar till."

En ledare reflekterar att media har en stor roll att spela när det gäller vilken bild som etableras av svenskar och "svenskhet":

"Media jobbar i en olycklig riktning. /.../ det ska inte vara mixat och det är fint att vara svensk. Svenskar utmålats att ha goda värden, stå för demokrati och vara på svagas sida./.../ samtidigt som civilsamhället inte har hängt med, den ekonomiska effektiviseringsprocesser slår ut de svaga."

Vita privilegier

När "vithet" relaterat till hudfärg och vita privilegier lyfts som en fråga i relation till deltagarna själva, märks generellt en ovana att prata om ämnet. En ledare säger att hen aldrig tänkt på sin hudfärg och en annan att det är nya tankebanor för hen personligen. *"Vi pratar aldrig om vita privilegier"*, säger en ledare. *"Man pratar aldrig om vithet men om mångfaldsarbete"*.

Efter en stunds samtal så börjar ledarna utforska vad vithet innebär för dem själva och för andra vita. Att vara vit är enligt en av ledarna en "fribiljett" eller en "räkmacka" som en annan beskriver det.

En annan ledare menar att en inte pratar om vita privilegier: *"det är inget man pratar om. Det är inte bekvämt att prata om vithet. Att se våra privilegier, man blir äcklad av sig själv. Man blir ledsen. Det är som ett kastsystem i Sverige"*.

En annan ledare menar att: *"Man kan inte göra något åt det här. Systemet är sådant. Man behöver vara beredd att ta en strid om man pratar om vithet"*. En annan menar på att: *"Vita förstår varandra. Vita namn är privilegierade"*. En annan ledare uttrycker vita privilegier som ett sätt att få fördelar specifikt i karriären: *"Man får tillgång till nätverk, det är en dörröppnare att vara vit."*

Den vita mannen är mest privilegierad". "Karriären utvecklas", menar en annan ledare. En del i att inte reflektera över vithet verkar vara en habitueringsprocess: "Man vänjer sig vid att få privilegier, man tar dom förgivet".

En ledare menade på att en inom hens verksamhet gjorde mycket för att komma till rätta med problemen som handlade om homogena arbetsgrupper, trots det kvarstår problemen:

"Vi har inte lyckats nå ut till en bred population, de som söker är vita. Vi attraherar våra egna,./../ även om vi har fått personer i urvalsprocessen, har vi inte tagit några risker. Vi har anställt den som är enklast att jobba med. Vi har inte tänjt våra möjligheter."

Ledarna förstår samtidigt att förutom privilegier undslipper de som är vita, påfrestande attityder, som rasifierade bruna och svarta individer får hantera: *"Man slipper alla attribut som läggs på svarta"*.

Flera ledare har vittnat om att svarta personer får jobba mycket hårdare för att få en chans inom arbetslivet: *"Svarta får jobba mycket hårdare och visa sig mycket duktigare än andra. De behöver överkompensera. Chefer rekryteras oftast internt, och för att bli utvald måste de som inte är vita svenskar visa framfötterna."* En annan ledare beskriver andra barriärer som rasifierade svarta personer möter: *"Svarta behöver göra sig ofarliga, motverka bilden av svarta"*. En del ledare förstår också det antidiskrimineringsarbete rasifierade får göra för att mildra effekterna av vita privilegier: *"Rasifierade får dra i frågan och kämpa"*.

En ledare använder begreppet *"vit solidaritet"* och menar *"att man väljer dom som är lika en själv, man har samma uttryck och språk. Det är lätt att vara kvar i sin lilla grupp. Vi har inte tradition att vara obekväma i Sverige"*

Reflektion i relation till övriga delar av rapporten

Som kan utläsas i redogörelsen för de teman som identifierades i de fokusgruppsamtal som hölls med chefer och arbetsledare aktualiserades i dessa samtal flera processer och aspekter som diskuterats tidigare i rapporten. I deltagarnas reflektioner kring sina erfarenheter av hur antidiskrimineringsarbete bedrivs och bemöts i de organisationer de är verksamma i synliggörs exempelvis motreaktioner och motstånd i form av vit skörhet och försvar av vita privilegier genom hänvisning till tankefigurer som tydligt är hämtade ur färgblind rasism och meritokrati.

Vidare knyter flera av de identifierade temana an till hur rasifierade hierarkier vidmakthålls och reproduceras genom processer relaterade till ingrupsfavorisering och rasifierad social inkludering, där vita "känner sig mest bekväma" med andra vita och ser rekryterandet av personer som rasifieras som icke-vita till chefsposter eller andra ledande befattningar som ett hot mot det invanda, trygga och etablerade. Här knyter därmed också deras redogörelser tydligt an till de särskiljande och hierarkiska diskurser om

”svenskhet” som diskuterats tidigare i rapporten och hur dessa kan användas för att exkludera icke-vita och bevara vita privilegier.

Avslutningsvis är de initiala svårigheter deltagarna hade att benämna och reflektera över vithet och vita privilegier tydliga exemplifieringar av hur osynliggörandet av denna aspekt av den rasifierade maktordningen är en central del av hur rasifierade ojämlikheter legitimeras och vidmakthålls samt hur vithet osynliggörs och görs till norm. Även betydelsen av att ändå prata om vithet och vita privilegier är något som tydligt framkommer i samtalen när deltagarna väl tillåter sig själva att göra det.

Fokusgrupp 2: Fackliga representanter och fackligt aktiva

Samtliga frågor som ställdes till deltagare i fokusgrupperna med fackliga representanter och fackligt aktiva berörde hur situation på arbetsmarknaden ser ut för personer som rasifieras som icke-vita. Samtalen gick ut på att undersöka erfarenheter, upplevelser och observationer av hur icke-vita behandlas på den svenska arbetsmarknaden. Erfarenheterna som delges är dels från de ärenden som deltagarna har kommit i kontakt med i egenskap av arbetsplatsombud, fackliga representanter, eller vittnesmål från egna arbetsplatser. De teman som tydligast berörde arbetsmarknaden på ett eller annat sätt var: *Osäkra anställningar som barriär*, *Den osynliga rasismen och fackets roll*, *Brist på representation och bortprioritering av frågor som rör diskriminering*, *Arbetsförmedlingens roll i diskriminering*, *Hänvisning till språket*, *Vitas begär av spegling som barriär*, *Den svenska självbilden och vita rum som barriär*, samt *Vita försvar som barriär*. Nedan följer samtliga teman med exempel från de samtal som fördes i fokusgrupp 2.

Osäkra anställningar som barriär

Flera deltagare i fokusgrupp 2 nämner osäkra anställningar som ett stort problem för unga personer som inte har uppehållstillstånd och inte är vita svenskar: *”Många har inte svenska som första språk. Det är unga som får osäkra korta anställningar, men oftast är det diskrimineringsärenden som inte går att driva.”*

En annan deltagare menade på att icke-svensk arbetskraft utnyttjas flitigt av många olika aktörer på arbetsmarknaden: *”Diskriminering sker på olika nivåer. Vi har andra klassens medborgare, ett A och ett B lag, och det är de som har sin anställning knutna till ett arbetstillstånd. De får stanna kvar så länge de håller sig väl med sin arbetsgivare, så länge arbetsgivaren kan dra nytta av dem. De far illa och är ofta inte med i facket. De vill inte driva ärenden, även om det är arbetsgivare som har gjort fel, då de är rädda att de ska åka ut ur Sverige.”*

En deltagare beskriver mer detaljer kring hur detta utnyttjande kan se ut: *”De behöver ha ett minimibelopp som lön för att migrationsverket inte ska säga nej. Så många plockar ut sin lön och lämnar tillbaka det till*

arbetsgivare. Det är en synisk människosyn, att utnyttja människor så, men det är vanligt bland våra landsmän då det är arbetsgivaren själv som ska bedöma om det är arbetsbrist. Om en arbetsgivare avslöjas, finns det nästan aldrig några påföljder.”

En deltagare menar på att otydlighet och även lögner kan förekomma i relation till icke vita som inte har uppehållstillstånd: *”En kille som skickades av arbetsförmedlingen till en arbetsplats, utnyttjades av chefen. Det var otydlig information i ett år och man sa hela tiden att han kanske fick jobb. Plötsligt fick han gå. Det finns mycket lögner, man skrämmer människor genom att säga att de ska skickas hem. De blir lurade, lovade att de ska få en fast anställning men får inte det de blir lovade. De får lägre lön för samma arbete andra gör, men ändå får de gå”*.

Den osynliga rasismen och fackets roll

Det går inte alltid att sätta fingret på att diskriminering sker och hur enligt flera deltagare. Det sker många gånger osynligt i olika sammanhang. En deltagare tar upp att diskriminering kan vara *”en känsla av att man blir annorlunda behandlad, men man kan inte alltid ge exempel. Det kan vara att man får jobba fler helger. Men det är inga bevis, det går inte att peka på vad exakt det är”*. En annan deltagare menar på att rasifierade inte heller alltid vågar bli fackliga representanter om man nu vill adressera rasism och diskriminering på arbetsplatsen: *”Många vågar inte stå som ombudsman på listorna. Det finns en rädsla att man kan förlora jobbet om man säger ifrån”*. Samma person menar att det saknas information på arbetsplatsen kring hur en kan få hjälp i ärenden som rör diskriminering. Samtidigt menar en deltagare att de förtroendevalda som arbetar med frågorna, på olika nivåer och med olika aktörer, behöver *”våga lyfta dessa frågor”*. Ibland blir det svårt för förtroendevalda att ta upp frågor som rör diskriminering, då *”det finns en relation mellan chefer, arbetsgivare, och facket. Det blir svårt att ta upp saker.”* I vissa fall när facket tar upp frågor om diskriminering blir det *”vaga förklaringar till varför vissa hamnade sist i sökandepoolen.”* Detta gäller i privata företag med:

”Vaga förklaringar eller hittepå förklaringar ges. ’Nu var det det urvalet vi gjorde, vi ska kolla närmare på din fråga nästa gång.’ kan man få som svar. Det är bästa att förtroendevalda alltid får vara med från början”.

En deltagare uttrycker det som att *”facken har misslyckats att fånga personer som känner sig diskriminerade: De får inte hjälp med sina rättigheter /.../ den svenska modellen utarmas.”* Vissa rasifierade svarta och bruna får till och med enligt deltagarna råd av facket att inte göra väsen av sig och *”inte gå vidare med ärendet”*. Som exempel gavs att fackförbund har gått med på uppgörelser med arbetsgivare och att arbetstagaren inte har fått komma tillbaka till arbetet. En del deltagare lyfter att många inte riktigt vet vad fackets roll är för något och att den unga generationen inte vet vad facket står för. En deltagare beskriver att den som inte är vit har svårt att hävda sig på arbetsplatsen, då det finns risk att vita kollegor *”upplever*

konkurrens". Hen menar att rasifierade behöver göra sig "ofarliga och inte vara för duktiga" för att inte bli ett hot mot vita svenska kollegor. Det finns en rädsla, men även erfarenheter av att drabbas av repressalier på olika sätt, exempelvis i form av sämre arbetsvillkor, sämre arbetsschema eller att bli socialt isolerad.

Brist på representation och bortprioritering av frågor som rör diskriminering

Flera deltagare i fokusgrupperna nämner att rasifierade svarta och bruna personer saknas i styrelsegrupper. En representation av icke-vita personer saknas i viktiga beslutfattande organ. Svarta och bruna individer får inte själva komma till tals eller får inte vara med i olika beslutsprocesser, vilket bidrar till att de inte kan påverka om frågor om diskriminering lyfts eller inte, eller hur de lyfts menar en deltagare:

"Det är homogena grupper i styrelser /../ man utgår från de förutfattade meningar man redan har /.../ man inhämtar inte nödvändig kunskap om diskriminering /../. Rasifierade får inte komma till tals, får inte sitta vid beslutsborden. Man diskrimineras i löneutvecklingen, i befordringsutvecklingen. Man kan få en titel, som tex. handledare men man är kvar på samma position i 10 år eller mer. Om man frågar vad som krävs för att komma vidare, så får man inga tydliga svar till varför man har så låg löneutveckling eller befordringsklättring."

Arbetsförmedlingens roll i diskriminering

Flera deltagare nämner att Arbetsförmedlingen ofta har en stor roll i hur arbetsgivare tillåter sig behandla de människor som Arbetsförmedlingen skickar till deras verksamheter. Rasifierade svarta och bruna är extra utsatta, då de behöver ta del i så kallade "instegsjobb", där det finns krav på arbetsökande men inga tydliga krav på arbetsgivaren från Arbetsförmedlingen håll. Samtidigt betalar arbetsförmedlingen bidrag till arbetsgivarna för dessa "instegsjobb". En deltagare berättar:

"Arbetsförmedlingen skickar människor till olika arbetsplatser som ett integreringsarbete, men det är otydligt om de får ett jobb eller inte. /../ Arbetsförmedlingen ger bidrag till arbetsgivare men det finns inga krav på avtal och facket har ingen insyn. Det finns arbetsgivare som frågar, som en första fråga till en som söker arbete, om de har bidrag med sig från Arbetsförmedlingen. Denna fråga är mycket vanlig bland många arbetsgivare. Arbetsgivarna är mycket otydliga kring om dem som skickas från Arbetsförmedlingen får stanna eller inte. Oftast vill man inte ge något riktigt fast jobb efter ett år. Efter ett år får personen gå."

En annan deltagare menar att Arbetsförmedlingens främsta syfte med att skicka personer till olika arbetsgivare är att skapa "bra statistik" på bekostnad av bra matchning, vilket drabbar den arbetssökande negativt:

”Arbetssökanden kastas runt för att statistiken ska se bra ut. Ibland vet inte ens den arbetssökande vad det är för arbete hen ska behöva göra, vad exakt de skickas till. Behovet av att statistiken ska se bra ut går före en bra matchning. På så sätt får arbetsgivare in gratis arbetskraft in i organisationen och kan använda personer som de vill. /.../ En person hade helslöja och det fanns dem på arbetsplatsen som inte ville hjälpa personen till rätta på arbetsplatsen”

Hänvisning till språket som barriär

I fokusgrupp 2 nämner flera deltagare språkets betydelse i möjligheterna för rasifierade att få ett jobb men även att få möjlighet att avancera på jobbet. Erfarenheter finns att enbart brytning kan sätta stopp för karriären. Flera deltagare rapporterade att många ”vita” har ett ”begär” av att kunna spegla sig i andra vita. Detta ”begär” bidrog till att icke vita hade små chanser och var tvungna att arbeta mycket hårdare för att få erbjudanden om utbildning eller få befordran i karriären.

”Även om man har den formella utbildningen till att t.ex. vara kock är det svårt att avancera. Språket sätter stopp för en. Man får jobba på golvet om man har en annan bakgrund än svensk. Man kan bli arbetsledare, men det är svårt att bli chef eller liknande högre upp.”

En deltagare menade på att det är ”lätt att skylla på språket”, när en inte vill befordra eller anställa någon. Liknande formulering gjorde en annan deltagare:

”Språket används som motivering för att vidmakthålla segregering på arbetsplatsen. Dom som inte är vita svenskar avancerar medan dom som bryter inte kan avancera lika lätt. De får arbetsuppgifter som är tyngre, mer krävande och uttröttande.”

En annan deltagare har observerat att *”det finns en misstro mot de som inte pratar ren svenska, de ifrågasätts i sin kompetens.”*

Vitas begär av spegling som barriär

Även i denna fokusgrupp framkommer det att det finns en konsensus bland vita svenska chefer, vilka en vill anställa:

”Inom vår verksamhet, jagar man personer man kan identifiera sig med, någon man känner igen sig i. Man vill ha någon som man kan ha något att prata om med, detta speglar sig även i ledningen. Vita chefer, tar gärna unga manliga medlemmar under sina vingar.”

En annan deltagare hade bevittnat hur hans ”svenska” chef resonerade: *”Min chef sa rakt ut hur hen tänkte vid en anställning: ’Jag anställer en som ser ut som jag, som pratar som jag, som jag identifierar mig med, som jag kan spegla mig i’. Jag tror att det har att göra med rädsla, hen tänkte att hen själv gör ett bra jobb och att någon som liknar och pratar som hen, då också gör ett bra jobb.”*

Liknande upplevelser delges av flera deltagare: *"Lika söker lika. Chefer är rädda för minsta lilla risk. Risk att någon inte är som en själv. Man vill inte sticka ut."*

En annan deltagare menar att en tidigt börjar prata på arbetsplatsen om en icke vit arbetssökande som sökt ett jobb *"verkligen är kompetent för jobbet"* och om de verkligen kommer att *"passa in i gruppen"*, utan att ens ha intervjuat vederbörande. En deltagare delar sin egen erfarenhet av diskriminering: *"Om jag ska avancera, behöver jag sticka ut rejält. Jag blev erbjuden en chefsutbildning, men var tvungen att arbeta mycket hårt."* En annan deltagare har samma erfarenheter: *"Man behöver sticka ut, utmärka sig. Jobba tio gånger mer för att kunna komma någonstans."*

Den svenska självbilden och vita rum som barriär

Också i denna fokusgrupp nämnde deltagarna sina erfarenheter av hur rasifierade vita svenskar ser på sig själva och sin sociala grupp, samt vad vita reagerar på om det som tas upp överensstämmer med självbilden eller inte: *"När man tar upp frågor om diskriminering, resonerar många svenskar att 'Så gör vi inte här. Vi har ju våra policyn och rutiner'".* Samtidigt som denna självbild existerar, att en är korrekt och litar på sin byråkrati, erfar flera deltagare att medlemmar i olika verksamheter rapporterar diskriminering:

"Vita svenskar har lättare att avancera. Folk känner varandra och vita svenskar anställer vita svenskar. Men man kan inte bevisa detta. Det finns något annat än kompetens, något osynligt, som krävs för att få en anställning eller få avancera."

Självbilden av att en inte är rasist som vit svensk, kan vara grund till hur deltagare upplever situationen när ämnet diskriminering väl aktualiseras i verksamheten:

"Inga vita reagerar på att rasistiska skämt sagts. Den som utsätts för rasistiska skämt får ta samtalet om skämten någon annanstans, man tar det ofta i andra rum där inga vita svenskar finns, med andra som förstår en."

Det finns vidare en upplevelse av att många svenska chefer inte har *"satt sig in i ämnet"* och då är det svårt att kommunicera med dem kring vad som pågår i en arbetsgrupp där diskriminering förekommer. Andra deltagare rapporterar liknande erfarenheter och att verksamheter utåt sett vidmakthåller självbilden av att en har en heterogen verksamhet med bred representation, fast detta inte riktigt stämmer. Eller som en av deltagarna uttryckte det:

"Det finns okunskap i chefsleden, vad diskriminering är. I marknadskommunikationen ser det bra ut. Där ser det ut som att vi har representation, fast vi inte har det."

Vita försvar

En deltagare uttrycker att det är svårt att prata om frågor som berör rasism och diskriminering: *"Man är rädd att göra någon sur. Många tar saker personligt. Man blir rädd att lyfta problem med rasism."* En annan deltagare uttrycker samma upplevelse med andra ord: *"Man får se sig för, för att inte trampa i klaveret."* Samtidigt som en vittnat om att det finns många problem:

"Man ser att ju mörkare människor är, desto mer utsätts de för rasism. Den politiska debatten i media spär på när man dagligen blir exponerad för hur utrikesfödda belastar och skadar samhället. Dessa debatter infekterar arbetsplatser. Man ser mer uppenbara hån och glåpord på arbetsplatserna."

Ett annat bemötande som deltagare bevittnar, när diskussion om rasism och diskriminering lyfts, är att *"Diskussionerna börjar handla om annat, det är svårt att vända dessa samtal"*. Det upplevs "laddat" att prata om diskriminering. Man vill inte kännas vid, komma samtal om rasism nära: *"Det är laddat, då frågor om rasism är kopplad till samhället, ideologier, familj, åsikter. Man mår bättre av att låta bli."*

En annan deltagare menar att vita blir *"obekväma, känner sig anklagade"* när frågor om rasism dyker upp på arbetsplatsen. Ännu en deltagare beskriver tystnaden hen möter när frågor om diskriminering dyker upp: *"Man tar inte upp ämnen som berör rasism. Man möts med tystnad eller ingen uppföljning."*

Rädslan att rasifierade vita individer ska bli *"obekväma"*, *"tysta"*, *"sura"* eller *"irriterade"*, utgör alltså ett hinder för att driva frågor som har med rasism eller antidiskriminering att göra. Ett annat sätt att hindra eller fördröja diskussion om rasism är att byta fokus i samtalsämnet. En deltagare vittnar om att, när diskussion om rasism och diskriminering lyfts, *"vita svenskar vill prata om annan typ av diskriminering. På så sätt förminskar man rasism kopplad till hudfärg. Kommentarer man får är: "men hur är det för muslimer, för medelåldersmän, man måste ju prata om alla frågor, det är inte rätt för någon, alla blir orättvist behandlade någon gång. Man behöver vara mycket taggad för att hålla fokus i dessa samtal. Det blir inte något trevligt debattklimat, man måste vara skarp i sin argumentation." /.../ man börjar prata om annat. Bortförklaringar görs om någon beskriver ett problem."*

Flera av deltagarna noterar också att i de *"vita rummen"* diskuteras inte längre hur rasismen påverkar rasifierade svarta och bruna personer: *"Vi diskuterar inte längre saker när vita kollegor är närvarande, då det lätt blir konflikter. Vi pratar inte heller om andra saker som till exempel skillnader i löner."*

Reflektion i relation till övriga delar av rapporten

Även de teman som framkommer i denna fokusgrupp kan på ett tydligt sätt knytas till sådant som diskuterats och analyserats tidigare i rapporten. De

osäkra anställningsvillkor och den institutionalisering av ojämlika maktrelationer som sker genom delar av arbetsmarknadspolitiken synliggörs tydligt i deltagarnas redogörelser och återspeglas också i det analyserade datamaterialet från SCB rörande rekryteringsformer.

Även den centrala betydelsen igenkänning, identifikation och att ”passa” in har för att vidmakthålla vita arbetsmarknadsprivilegier – och exkludera personer som rasifieras som ”icke-vita” – vid såväl rekryterings- som befordransprocesser och som diskuterats tidigare i rapporten, återspeglas tydligt i deltagarnas redogörelser för sina erfarenheter. Dessutom framkommer även i denna fokusgrupp det som tidigare lyfts fram rörande språkets centrala roll som markör och särskiljande mekanism, men också som en faktor en kan hänvisa till för att motivera att icke-vita kandidater exkluderas.

Vidare framkom även i denna fokusgrupp den centrala betydelsen som vit skörhet och färgblind rasism har i att avleda och tysta diskussioner rörande rasism, diskriminering och rasifierade ojämlikheter på arbetsplatser, där vita reagerar med kränkthet och ilska över att uppleva sig bli ifrågasatta och utmålade som rasister. I deltagarnas redogörelser framkommer också det som beskrivits tidigare i rapporten, nämligen att även om färgblind rasism och subtil diskriminering är de dominerande rasistiska uttrycken idag, så förekommer och aktiveras även mer explicit och uppenbar rasism i sammanhang där den uppfattas som socialt legitimerad och tillåten. Här framhåller deltagarna att det förändrade politiska och mediala klimat vi sett växa fram under senare år därför ökar förekomsten av sådana beteenden i arbetslivet.

Fokusgrupp 3: Intresseorganisationer

I den tredje kategorin av fokusgrupper fanns deltagare från olika intresseorganisationer, där både personer som rasifieras som vita och icke vita deltog. Enligt deltagarnas erfarenheter av arbetet med sina medlemmar, var det tydligt att många icke-vita medlemmar i intresseorganisationerna upplevde rasism och diskriminering, både i vardagen och inom arbetslivet. Flera olika livsområden berördes, som arbetsplatser, sjukvården, polisen, sociala myndigheter och skolan. Den grupp som särskilt berördes och som deltagarna visade oro för var de icke-vita barnens situation, på skolan men även i allmänhet. Flera deltagare nämnde problem som skolsegregation och trångboddhet, som påverkade skolsituationen och att detta kommer att påverka deras framtida möjligheter på arbetsmarknaden. De teman som tydligast berörde arbetsmarknaden på ett eller annat sätt, var: *Rasism och oro för barnen, Rasism på arbetsmarknaden, Uteblivet stöd i att få arbeta med antirasism på arbetsmarknaden, Vita kontrakt och vita rum, samt Vita försvar.*

Rasism och oro för barnen

Flera deltagare lyfter sin oro för hur rasifierade barn behandlas i skolan. En deltagare berättar att icke-vita barn osynliggörs. De får till exempel inte svara på frågor vid handuppräckning, de får inte komma till tals vilket oroar föräldrarna: *"Det är svårt för en elev att säga till sin lärare att hen känner sig osynliggjord"*. En deltagare har bevittnat att svarta barn blir hårdare straffade av skolan än vita barn: *"Om svarta barn blir hotfulla, blir de avstängda i några dagar, samtidigt som vita svenska barn, inte får några särskilt kännbara påföljder när de säger N-ordet eller Hailar eller är hotfulla mot svarta barn."* Samma deltagare beskriver att även lärare kan utsätta icke-vita barn för kränkningar utan några konsekvenser: *"Vissa lärare är Islamofober, de pratar nedsättande om Palestina och har uppenbara kunskapsbrister /.../ och de har kunskapsbrister gällande slavhandeln. De ifrågasätter elever som kommer med annan kunskap och kan kontra med 'All lives matter'".* Denna typ av återkoppling från lärare bidrar till att viktiga diskussioner om rasism uteblir: *"Rasifierade svarta och bruna elva- eller tolvåriga barn, ska själva stå upp för sina rättigheter och försvara det de vet."*, enligt en deltagare. Flera deltagare visar oro över att barnens självbild påverkas negativt och att barnen får en negativ syn på det svenska samhället, då de dels själva utsätts för rasism av både andra barn men även av vuxna, men också för att de osynliggörs eller misskrediteras av vuxna utanför hemmet. Rasifierade föräldrar *"mår dåligt när deras barn blir utsatta, samtidigt som det är svårt att få stöd och förståelse."* Många rasifierade föräldrar behöver ta diskussioner med sina barn om rasism och orättvis behandling, som inte vita föräldrar behöver göra, förklarar en deltagare. *"Det är tärande att se sina barn bli annorlunda behandlade än vita barn, och behöva förbereda dom för olika situationer. I längden mår ingen bra av det. Även om man som förälder själv försöker visa sig stark, glad, delaktig och positiv, så förstår barnen att det är ett orättvist samhälle och att dom är mest drabbade. Men dom visar inte alltid att dom är ledsna, de kämpar på"*, erfar samma deltagare som delat sin erfarenhet med många av de medlemmar hen har pratat med.

Det finns också rasifierade föräldrar som är rädda för att sociala myndigheter ska omhänderta deras barn. Upplevelsen är att rasifierade familjer inte får samma typ av hjälp eller resurser för att hjälpa sina barn som rasifierade vita familjer får: *"Sociala myndigheter vidtar lättare lösningar som omhändertagande när det kommer till rasifierade svarta och bruna barn. En förälder vars son blev omhändertagen av socialen, skrev en bok om detta för att lyfta frågan"*.

Även i relation till andra institutioner där rasifierade icke vita är i en tydlig underordning och samtidigt i behov av hjälp, blir mer explicita rasistiska beteenden synliga. Förutom socialtjänsten, är även sjukvården en plats där rasifierade svarta medlemmar har rapporterat till sina intresseorganisationer, att de själva och deras anhöriga inte blir väl behandlade. En deltagare beskriver vad hen har hört av medlemmar: *"Sjukvården är rena rama*

katastrofen. Till exempel förlossningsvård är tydligt rasdiskriminerande, enligt flera medlemmar får man som föderska inte tillgång till smärtlindring när man behöver det. Det finns rasstereotyper, där svarta kvinnor anses tåla mycket smärta /.../ Medlemmar har rapporterat att cancersjuka anhöriga inte får smärtstillande. Vården är ett stort problem. Många äldre svarta har dött under pandemin. Samma gäller svensk-somalier, där var det många som dog i Covid. Det är svenskar som sprider smitta på grund av sina semestrar men det är inte dom som dör, men det är ingen som gör den kopplingen, det pratas inte om det på det sättet i media till exempel.”

Trångboddhet, arbetslöshet och andra socioekonomiska svårigheter, tillsammans med uteblivet adekvat stöd och hjälp, upplevs vara komplexa problem, som ingen i samhället tar riktigt på allvar. Deltagarna upplever en orättvisa kring hur rasifierade svarta och bruna familjer behandlas jämfört med hur vita föräldrar och barn behandlas från olika myndigheter. Många menar att orättvis behandling i barndomen följer med i ungdoms- och även vuxenlivet och påverkar vilka val barnen gör.

Rasism på arbetsmarknaden och på arbetet

Flera deltagare återberättar att deras medlemmar upplever att det finns en hel del diskriminering baserad på hudfärg på den svenska arbetsmarknaden, men att det är mycket svårt att driva ärenden rörande till exempel orättvisor vid rekrytering eller kränkande behandling vidare till rättsliga processer.

En deltagare beskriver att man på många arbetsplatser inte ens bryr sig om att rekrytera rättvist: *”Det finns stort motstånd mot att använda checklistor till exempel där man kollar av hur man behöver rekrytera för att inte diskriminera på basis av hudfärg.”*, menar en av deltagarna. En annan menar att strävan efter meritokrati står högt i kurs, *”verksamheter är rädda att inte rekrytera efter kompetens, de är rädda att rekryteringen snarare uppfattas som en kvotering av svarta personer. Samtidigt kvoterar vita män in hela tiden”*.

En annan deltagare berättar om en känsla som kan infinna sig när hen är på olika ärenden eller konferenser via jobbet:

”Det är en känsla av att vara den enda svarta personen i vita rum.

Upplevelsen baseras på att det genast finns en makthierarki, ibland går det att sätta ord på det och ibland inte, men känslan handlar om att man som svart inte är lika mycket värd. Den känslan kan också finnas när andra får kompetensutveckling eller en annan löneutveckling än en själv, och man gör samma jobb.”

En deltagare berättar att svarta snabbare blir misstänkliggjorda om något försvinner från arbetsplatsen eller om något blir fel i arbetsprocessen. En rasifierad svart kvinna berättar om sina erfarenheter:

”Ärenden hamnade på villovägar, och allas blickar riktades på mig. Jag hade inget att göra med det ärendet ens, men fick på egenhand göra ett

detektivarbete för att bevisa min oskuld.” Rasifierade svarta och bruna individer tillskrivs fel som arbetsgivaren eller arbetsplatsen inte falsifierar: *”Det sprids ibland osanningar om svarta personer på arbetsplatser, rykten som blir sanningar för andra till slut. Det är svårt att ta sig ur dessa osanningar.*” Förutom erfarenheten att svarta personer lättare misstänkliggörs, rapporterar flera medlemmar att de upplever att deras kompetens inte värderas lika högt som andras.

En del deltagare beskriver rasistiska yttranden som kollegor gör, men att åtgärder mot dessa kränkningar uteblir ibland: *”Kollegor har uttalat sig rasistiskt, men chefen tar inte tag i det. Cheferna vet oftast inte vad de ska göra. Det byggs upp en ilska till slut, när den rasifierade själv måste hantera dessa frågor. Utsattheten påverkar den psykiska hälsan.*” En deltagare upplever att åtgärderna drar ut på tiden, att *”många chefer tar lång tid på sig att göra något åt saken.*”

Deltagare beskriver även andra subtila orättvisa beteenden som svarta personer utsätts för:

”Man kan som svart skickas på tunga uppdrag utav arbetsgivare som man i vanliga fall skickar två personer till, för att man behöver vara två personer för att klara av arbetet. Man kan inte alltid protestera mot det chefen begär av en, men när man väl får en arbetsskada, så skuldbeläggs den enskilda personen.”

Samma deltagare menar att svarta medlemmar upplever att de i många fall inte får hjälp av facket, det är snarare *”arbetsledare och chefer som blir lyssnade på när någon har fått en arbetsskada eller misstänkliggörande av svarta på arbetet har ägt rum.*”, berättar deltagaren och fortsätter: *”Man blir misstolkad eller så får man höra att man själv har misstolkat situationen, att det är jag själv som har gjort fel. Det är svårt att gå runt dessa resonemang.*”

Deltagare berättar att en del medlemmar som de kommer i kontakt med kan bli håglösa när de har upplevt rasism under lång tid och samtidigt inte får hjälp med olika situationer, utan snarare själva behövt bära skulden för olika incidenter som har uppstått och som de har blivit misstänkliggjorda för under processen.

En del internaliserar rasismen, rasismen blir del av vardagen. Dessa individer reagerar inte längre på rasistiska situationer på sina arbetsplatser: *”man tar skiten som till exempel högre arbetsbelastning, man reagerar inte på nedsättande rasistiska ord eller skämt. De som har kommit till Sverige i vuxen ålder, resonerar att de borde vara tacksamma för att få vara här. Men det är annorlunda för de yngre. De är födda här, i Sverige, och de står upp för sina rättigheter.*”

En annan deltagare menar att chefer har en stor roll i hur olika situationer hanteras och hur arbetssituationen blir för rasifierade personer: *”Som svart är man beroende av chefens uppbackning. När en person dagligen får höra*

rasistiska skämt eller misstänkliggörs av till exempel kunder eller brukare, så blir det lättare att klara en sådan situation om chefen griper in och är tydlig med vad som gäller, kring till exempel vilka skyldigheter medarbetaren har i relation till externa kunder eller brukare. Det blir svårt utan chefens uppbackning, för den enskilde att försvara sig och samtidigt få höra rasistiska kommentarer”.

Samtidigt som det är viktigt med chefens insyn, kunskap och uppbackning, menar en deltagare att det inte alltid är chefer som åker på utbildningar som syftar till att öka kunskapen om diskriminering i relation till hudfärg: *”Utbildningsinsatserna riktas fel. De som har ansvar får inte kunskapshöjande åtgärder”.*

Uteblivet stöd i att få arbeta med antirasism på arbetsplatsen

Uteblivet stöd för arbete med antirasism ser olika ut. Här nedan återges en del av de problem som deltagarna i fokusgrupp 3 lyfte. Problemen som lyftes baserades dels på egna erfarenheter från olika arbetsplatser och verksamheter, men också på vad medlemmarna i deras intresseorganisationer har återberättat.

Flera deltagare har erfarit från medlemmar att många chefer på olika arbetsplatser inte vill se problemen med rasism, som finns ute i deras verksamheter. *”Man vet inte vad som definieras som diskriminering eller rasism /.../ Man vänjer sig vid att så här är det”,* menar en deltagare. En deltagare menar att utebliven handling från chefernas håll kan bero på att man inte vet hur man ska göra, *”man är rädd för att göra fel”.* En deltagare tror att det handlar om kunskapsbrist när chefer eller arbetslagsledare inte hanterar problemen på ett effektivt sätt: *”Som vit är man rädd att göra fel, använda fel ord eller bli attackerad. Oavsett hur man gör kan det bli fel”.*

En del chefer beskrevs som rädda för att helt andra problem som arbetsgrupperna har, som inte har med rasism att göra, kommer upp till ytan. Det finns en *”motvilja”* att se problemen, menar en deltagare. En deltagare har positiva erfarenheter när frågor om rasism aktualiserades i en arbetsgrupp: *”Det finns ett uppdämt behov av att prata om rasism, för när man började göra det så börjar man prata om bemötande generellt. Massa saker kan bli synliga, för samma problem med bemötande kan finnas i hela arbetsgruppen. Till exempel förekom det rasistiska skämt på en arbetsplats och det började pratas om det, vilket var förlösande för diskussionen för bemötande generellt, även andra värden aktualiserades”.*

En del chefer vill inte ta till sig vad rasism innebär: *”Det finns en motvilja att se problemen.”* Deltagaren lyfter också att vissa chefer förnekar att problem med rasism kan finnas i deras verksamhet:

”Man tycker inte att någon blir utsatt för rasism och om det förekommer rasism, isoleras problemet till några få medarbetare, några få individer pekats ut som bärare av rasistiska åsikter, och resten av arbetsgruppen

behöver inte arbeta med problemet. Problemet med diskriminering och rasism ses inte som något som ägs av alla."

En del chefer tycker inte att de har några problem med diskriminering och hänvisar till att det inte finns några svarta som jobbar inom deras verksamhet. Andra tycker att de gör tillräckligt när de har anställt svarta personer och kan hänvisa till det när frågor om rasism eller diskriminering aktualiseras.

De som driver antidiskrimineringsarbete inom sina verksamheter och uppmärksammar problem med diskriminering genom att exempelvis försöka diskutera olika grupperns representation på arbetsplatsen har fått höra:

"Vi är inte redo för det här", sa chefen när frågan om representation av svarta aktualiseras i en arbetsgrupp där alla är vita. Ingen vågar säga något. Samtidigt så framstår man som välkomnande utåt"

De medlemmar som aktualiserar problemen upplever att många chefer tycker att det är besvärligt att prata om diskriminering och rasism. *"Man får upprepa sig"* och *"Eldsjälar brinner upp"* är ett uttryck som en deltagare använder. Samtidigt så behöver "eldsjälar" finnas om frågor om diskriminering och rasism ska drivas: *"Risken är att man annars inte jobbar med dessa frågor"*, säger en annan deltagare. Många gånger får en rasifierad person på egen hand driva frågor som har att göra med diskriminering eller upprepa sig kring frågan, vilket upplevs som tungt och uttröttande.

Flera deltagare menar vidare att deras medlemmar upplever att det inte avsätts tillräckligt med tid för att arbeta med frågor som rör rasism och diskriminering kopplat till hudfärg: *"Många chefer säger att de inte har tid med dessa frågor. Man vill inte prioritera frågan helt enkelt och uppdraget måste ju komma från ledningsgruppen."* En del chefer eller ledningsgrupper tycker att det låter bra med antidiskrimineringsarbete, men inte heller dessa ger i praktiken tillräckligt med tid till detta arbete. Det verkar vara svårt att implementera nya rutiner enligt en deltagare: *"Eller jobbas förslag på rutiner fram, för att motverka diskriminering av några inom verksamheten, men används sedan inte aktivt i verksamheten. /.../. Förslagen används inte för det blir för jobbigt att använda dom"*, har en deltagare erfarit. En del chefer har goda avsikter och visioner för hur en kan jobba med antidiskrimineringsfrågor och rasism, men strukturer saknas eller så finns det motstånd inom organisationer som kan göra visioner svåra att förverkliga.

En deltagare menar att ett stort problem är att: *"Det är för lite konsekvenser för verksamheter när åtgärder uteblir eller övertramp görs. Det är valbart. Det borde vara lika självklart som en skyddsplan att jobba med aktiva åtgärder och antidiskrimineringsarbete."*

"Verksamheter vet inte hur de ska arbeta eller hur de mäter effekterna av det arbete de gör. Ibland finns inte kunskap för att definiera vad diskriminering på basis av hudfärg är. Varken analysverktyg eller tid finns att jobba med metoder. När åtgärder väl sätts in, så riktas de ibland fel", delger en annan deltagare.

Vita kontrakt och vita rum

Rasistiska stereotyper frodas även i andra sammanhang än på arbetsplatser. Deltagare beskriver att rasifierade vita personer har konsensus kring vissa fördomar och föreställningar, som de enbart bjuder andra rasifierade vita att delta i, en deltagare beskriver detta tysta samförstånd som *"Vita kontrakt"*. Deltagarna rapporterar olika erfarenheter av detta fenomen. En rasifierad vit deltagare berättar att hon som vit många gånger har fått höra "ofiltrerade" kommentarer om svarta: *"Jag menar inget illa, men du förstår vad jag menar"*, är en vanlig kommentar en får som vit när andra vita har sagt något rasistiskt eller reagerat negativt på svarta. *"./ På bussen tex., när det är svarta barn som är högljudda, så kan man få blickar som inbjuder in till samförstånd kring hur illa man tycker om situationen."* Som vit menar samma deltagare så låter en ofta kommentarer eller blickar passera, när ingen ser eller är i närheten som kan ta illa vid sig. Samtidigt fortsätter deltagaren att sådana situationer ofta "tär på en" som vit allierad.

Deltagare upplever att vita inte ser icke-vita personer som individer, och de svarta som misstänkliggörs eller utsätts för negativa attityder får inte möjlighet att sätta ord på sina upplevelser. Detta är ännu svårare när angreppen sker på sociala medier, och när exempelvis Facebook-grupper används som rum för att uttrycka rasistiska åsikter, beskrivs en "maktlöshet".

Andra vita rum där tonläget mot rasifierade svarta sätts är i homogena styrelse- eller arbetsgrupper, erfar en deltagare. I dessa rum menar deltagaren, som själv rasifieras som "vit svensk", att *"Gemensamma fördomar och erfarenheter av svarta bejakas. Här får vita bekräftelse kring egna upplevelser och sedan generaliserar man. Som svart straffas man kollektivt, så går diskussionen."* I dessa rum *"ges utrymme att använda ett språkbruk, generaliseringar och rättfärdigande av åsikter. Man kan till exempel säga att, 'Ja det är inte vi själva som importerar ohälsa till Sverige' "*. Andra kan skämta eller göra sig lustiga över rasifierades namn eller efternamn, när det enbart är vita som är närvarande i rummet. Professionaliteten släpps, menar en deltagare. *"Man måste få ha lite kul och få skämta"*, är en kommentar som samma deltagare har fått höra. Ifrågasättanden kan framkalla irritation, och en undran om varför andra ska *"lägga sig i hur man pratar"*.

I vita rum är det inte enbart explicita fördomar som frodas och vidmakthålls, utan även mer implicita sätt att utesluta rasifierade etableras. Detta kan till exempel vara att vissa nyckelförutsättningar definieras och kodas. Exempel på detta är när en i slutna vita rum implicit kodar vilken "kompetens" som är avgörande för vilka en sedan vill anställa, erfar en av deltagarna: *"Man kodar kompetens efter vilka fritidsintressen man har. Man vill ha sköna snubbar som man kan spela padel med."*

Vita försvar

En deltagare berättar att det går att förändra, att det finns personer som allierar sig med rasifierade svarta och bruna, förstår vad de går igenom och vill förändra. Andra rasifierade vita bjuder in till sina rum tillfälligt, och är vänliga men en vet inte om de förändrar sina åsikter eller verksamhetsstrukturer på djupet: *"Uppvaknandet tar lång tid, och det tar lång tid att bryta upp och ändra invanda mönster /.../ dom flesta vita går ändå i försvar, de drar långa haranger om varför de gör som de gör och man får ibland också hör att vita minsann också får uppleva rasism"*. Ibland är det ett annat bemötande när frågor om rasism lyfts: *"Ett mer oskyldigt sätt att bemöta misstag man har begått, 'vi visste inte, men nu är vi upplysta', kan en del vita säga när de har ovetandes gjort något övertramp."*, berättar en deltagare.

"Vita vill inte erkänna rasismen i de egna leden /.../ de vill inte sänka garden, de vill inte se på sig själva. Ordet ras är förbjudet i Sverige. Problemet läggs på dom som stängs ute, där är problemen synliga", har en annan vit deltagare observerat när hen via sin egen verksamhet har kommit i kontakt med beslutfattare i olika organisationer. Samma deltagare fortsätter att beskriva andra vita försvar:

"Många har försvarsargument som, 'Varför tittar ni inte på andra verksamheter, de är ju värre /.../ Vi har rutiner, ingen risk finns att vi diskriminerar'" Samma deltagare fortsätter: *"Många vill framställa andra skurkar, flytta ansvaret till andra och undvika att prata om sig själva. Eller förlägger de problemen på normbrytarna. 'Det är de som är stökiga', är en uppfattning som finns"*.

Vissa verksamheter skapar uppenbarliga hinder i områden där det i övervägande del bor rasifierade svarta och bruna grupper, men vänder och vrider på argumentationen för att det ska låta fördelaktigt för denna grupp, men i realiteten blir det tvärtom:

"Inkomstkrav infördes i bostadsområdet, det vill säga man var tvungen att tjäna viss summa lön varje månad för att få bo där, 'för att minska segregationen' sa man. I realiteten vill man ha bort vissa grupper. Man gör inte så i andra bostadsområden. Höginkomsttagare flyttade sedan in och när detta lyfts på högre myndighetsnivå så ignorerar man frågan. Man får inga svar på sina försök att nå ansvariga. När man väl talar med någon säger det bostadsbolaget att de inte har en skyldighet att svara /.../. Ett annat sätt att driva ut låginkomsttagare som ofta inte är vita svenskar, i dessa bostadsområden, är att renovera och sedan höja hyran."

En deltagare har observerat när rättvisefrågor eller rasism i relation till hudfärg aktualiseras, så bemöts en med en irritation. *"Ni kategoriserar människor inte vi", kan man få i upprörd ton som en reaktion"* beskriver deltagaren och fortsätter:

”Man kan få svar att ’Alla som jobbar i denna organisation behandlar alla väl.’ Upprördheten handlar om att man med sina frågor och vittnesmål stör självbilden, de blir irriterade och förnekar problemen. Ett annat sätt är att man använder sin makt och säger: ’Jag tolkar det så här och har inte upplevt det som du beskriver det.’”

Ibland används befintliga organisationssystem för att försvara sig. Deltagare beskriver att förlikning har förekommit när en har gjort övertramp mot rasifierade svarta och bruna personer, men dessa ärenden är inget som erkänns utåt i relation till massmedia till exempel. Det finns andra sätt att försvara sig:

”Vissa chefer gör medvetna kalkyler och räknar ut hur mycket det kostar om någon skulle granska verksamheten och då hitta övertramp, jämfört med vad det kostar att arbeta med aktiva åtgärder. Det är dyrare att driva aktiva åtgärder jämfört med att eventuellt bli granskad och då behöver bekosta felen, vilket i princip aldrig händer. Av den anledningen ser man förbi många brister i verksamheten.”

Reflektioner i relation till övriga delar av rapporten

Som synes ovan aktualiseras även i den sista fokusgruppen teman som knyter an till områden som diskuterats tidigare i rapporten. Dels problematiserar deltagarna själva diskrimineringsbegreppet och möjligheterna att driva de former av diskriminering som de facto äger rum i arbetslivet i juridiska processer. Som tidigare diskuterats och som deltagarna också redogör för är detta svårt med mer subtila former av diskriminering. Vidare framhåller deltagarna betydelsen av att beakta det som tidigare i rapporten benämnts dynamisk diskriminering, det vill säga effekter av diskriminering som ackumuleras över tid under en individs livslopp, mellan generationer, och över olika livsdomäner. Sådana processer synliggörs exempelvis i deltagarnas resonemang kring den situation som barn som rasifieras som icke-vita växer upp i och som präglas av boendesegregation, skolsegregation och ekonomisk ojämlikhet. I detta sammanhang resonerar deltagarna även kring sådant som diskuterats tidigare i rapporten i relation till effekter av rasism och diskriminering på den egna självbilden (till exempel genom internaliserade stereotyper) och ens psykiska hälsa.

I relation till relationer på arbetsplatser framkommer även rikliga exempel på erfarenheter av subtil diskriminering, till exempel i form av en orättvis fördelning av arbetsuppgifter samt olika former av hinder för karriärmässigt avancemang och befordringar. Vidare redogör deltagarna för den roll mikro-aggressioner spelar på arbetsplatserna och de effekter dessa får i form av det som tidigare i rapporten betecknats som minoritetsstress och ”black fatigue”.

Avslutningsvis framkommer även i denna fokusgrupp hur centralt det är att beakta olika former av institutionellt motstånd och vita motreaktioner för att kunna förstå hur rasifierade ojämlikheter och vita privilegier vidmakthålls och reproduceras i arbetslivet.

Avslutande diskussion och rekommendationer

Den sammanvägda bild som framträder ur de studier som genomförts inom ramen för denna rapport är att rasifierade ojämlikheter i arbetslivet uppkommer och reproduceras genom ett stort antal komplext interrelaterade processer som verkar på flera olika nivåer. Flera av dessa processer drivs av underliggande mer eller mindre medvetna och tydliga föreställningar om personer med visst utseende eller ursprung, men många drivs också av delvis andra underliggande motivationsfaktorer och mekanismer, som till exempel vilka vi upplever samhörighet med, vilka som ingår i våra privata och professionella nätverk av informella kontakter och relationer, hur våra invanda föreställningar ser ut rörande hur personer i olika roller bör vara, samt hur rutiner och strukturer på organisationsnivå utformas och omsätts i praktisk tillämpning. Samtidigt visar de genomförda studierna hur centralt det är att även beakta mer övergripande sociala och samhälleliga system och processer för att förstå de ramar och förutsättningar inom vilka processer på individ- och organisationsnivå opererar. Vidare framträder tydligt i rapporten nödvändigheten av att betrakta processer relaterade till hur arbetsmarknadens rasifierade ojämlikheter uppkommer och vidmakthålls inte enbart som något som sker i en specifik situation eller i relation till ett specifikt utfall, utan också som något som sker över tid och i ett samspel över en rad olika livs- och samhällsdomäner. Dessutom menar vi att det är avgörande för såväl förståelse som förändring av dessa ojämlikheter att inte enbart fokusera på diskriminering och rasism som något som personer som rasifieras som ”icke-vita” utsätts för och som påverkar deras möjligheter och förutsättningar på arbetsmarknaden. Minst lika mycket kraft och fokus måste ägnas åt att synliggöra och identifiera processer och mekanismer som gynnar personer som rasifieras som ”vita” eller ”svenskar” och som ger dem relativa fördelar och företräden i arbetslivet, samt de strukturer, strategier och ideologier som används för att motivera och vidmakthålla dessa vita privilegier på arbetsmarknaden.

Resultaten från de empiriska delstudier som genomförts inom ramen för rapporten berör många olika aspekter och områden i relation till hur rasifierade skillnader i arbetslivet uppkommer och reproduceras. Bland annat framkommer tydligt hur olika organisatoriska arbetssätt och praktiker samvarierar med erfarenheter av diskriminering och vita fördelar. Det rör sig här exempelvis om hur organisationen är strukturerad och hur den interna arbetsfördelningen ser ut, hur mönster av relationer och olika former av stöd ser ut på arbetsplatserna och hur arbetssättet ser ut och vilka faktorer som betonas i relation till rekrytering och interna tillsättningar, men också om hur motreaktioner, ideologier och strategier inriktade på att bevara och legitimera rådande ojämlikheter och vita privilegier uttrycks och verkar i arbetslivet.

Rekommendationer

På samma sätt som rapporten tydligt visar på bredden och komplexiteten i de processer som skapar och återskapar skillnader på arbetsmarknaden baserade på etnicitet/hudfärg, menar vi att de åtgärder som behöver vidtas för att motverka och utjämna dessa skillnader behöver vara mångfacetterade och bäras av en rad olika aktörer.

En central aktör i detta sammanhang och ett viktigt verktyg för förändring är självfallet politiken och den lagstiftning som reglerar relationer på arbetsmarknaden. Här menar vi att de utökade skyldigheter som diskrimineringslagen (2008:567) föreskriver arbetsgivare när det kommer till kön avseende exempelvis att återkommande och systematiskt kartlägga och åtgärda löneskillnader, samt att främja en jämn könsfördelning inom olika typer av arbeten och på ledande positioner, bör utökas till att även omfatta diskrimineringsgrunden ”nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat likande förhållande”. Vidare behöver tillsynen av att arbetsgivare verkligen bedriver det aktiva åtgärdsarbete som diskrimineringslagen ålägger dem när det gäller att förebygga diskriminering och särbehandling utökas, samtidigt som sanktionsmöjligheterna mot arbetsgivare som inte följer lagen i dessa avseenden behöver skärpas. Här är vår förhoppning att det utredningsarbete som just nu pågår (Dir. 2018:99), kommer att leda till lagstiftning och myndighetsdirektiv som tar tydliga steg i denna riktning.

Även om utökad och skärpt lagstiftning är ett viktigt verktyg för förändring, riskerar lagstiftning och sanktioner i praktiken leda till att det etableras en miniminivå av vad arbetsgivare behöver göra på dessa områden. Mot denna bakgrund är det viktigt att arbetsgivare, fackföreningar, intresseorganisationer och anställda aktivt driver, utbildar kring och arbetar med frågor rörande diskriminering och likabehandling i arbetslivet och på enskilda arbetsplatser. Inte minst de resultat som framkommer i rapporten avseende motstånd och motreaktioner mot sådant arbete visar på betydelsen av att etablera sammanhang och forum där dessa frågor kan lyftas och drivas öppet och organiserat, såväl på enskilda arbetsplatser som i samhället i stort.

Dessutom är det viktigt att framhålla att arbetsmarknadens rasifierade ojämlikheter vidmakthålls av så mångfacetterade, subtila och komplexa processer och system att enbart en tydlig och skarp antidiskrimineringslagstiftning eller åtgärder i enskilda organisationer inte kommer att kunna lösa problemen. Här krävs dessutom bredare insatser som exempelvis åtgärder för att minska boende- och skolsegregation, en politik som verkligen säkerställer att skollagens (2010:800) föreskrifter om en likvärdig och kompensatorisk skola har möjlighet att realiseras, samt en generell ekonomisk politik som bryter de senaste decenniernas trend av ökande ekonomisk ojämlikhet och i stället utjämnar skillnader i livsvillkor och förutsättningar.

Avslutningsvis vill vi framhålla att även om rapporten visar att forskning redan idag har identifierat en stor mängd processer och faktorer som är

relevanta för att förstå arbetsmarknadens rasifierade ojämlikheter, så återstår mycket att göra även på detta område. På vissa av de studerade områdena har endast ett begränsat antal studier genomförts och i många fall är studierna genomförda i en amerikansk kontext. Här krävs därför fortsatta forskningsinsatser för att fördjupa och utöka vår kunskap kring hur processer som leder fram till och reproducerar rasifierade ojämlikheter och vita privilegier opererar och fungerar, men också kring vilka interventioner och insatser som är effektiva för att åstadkomma förändring. Vidare menar vi att arbetet med att kartlägga och förstå rasifierade ojämlikheter på den svenska arbetsmarknaden försvåras av att "etnicitet", "hudfärg" eller "ras" inte systematiskt används som kategorier i olika former av offentlig statistik. Här används i stället kategorier som "inrikes respektive utrikes födda", vilket osynliggör hur samhällets rasifierade maktrelationer ser ut och försvårar arbetet med att kartlägga hur olika former av ojämlikheter på basis av etnicitet/hudfärg ser ut och utvecklas. Mot denna bakgrund är vår rekommendation att direktiv och praxis på detta område ändras så att den offentliga statistiken samlas in och redovisas på ett sätt som så bra som möjligt återspeglar den sociala realitet som "ras" tyvärr utgör i dagens Sverige.

Referenser

- Abrams, D., & Hogg, M. A. (Red.). (1990). *Social identity theory: Constructive and critical advances*. Springer-Verlag Publishing.
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (2010). Social identity and self-categorization. I J. F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick, & V. M. Esses (Red.), *The Sage handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (s. 179–193). Sage.
- Agerström, J., & Rooth, D-O. (2009). Implicit prejudice and ethnic minorities: Arab-Muslims in Sweden. *International Journal of Manpower*, 30(1/2), 43–55.
- Agerström, J., Björklund, F., Carlsson, R., & Rooth, D-O. (2012). Warm and competent Hassan = cold and incompetent Eric: A harsh equation of real-life hiring discrimination. *Basic and Applied Social Psychology*, 34(4), 359–366.
- Akrami, N., Ekehammar, B., & Araya, T. (2000). Classical and modern racial prejudice: A study of attitudes toward immigrants in Sweden, *European Journal of Social Psychology*, 30, 521–532.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 127–136.
- Apfelbaum, E. P., Sommers, S. R., & Norton, M. I. (2008). Seeing race and seeming racist: Evaluating strategic colorblindness in social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 918–932.
- Appelbaum L. D., Lennon, M. C., Aber, J. L. (2003) *Public Attitudes Toward Low-Income Families and Children Research Report No. 2: How Belief in a Just World Influences Views of Public Policy*. National Center for Children in Poverty.
- Asch, S. E. (1952). Group forces in the modification and distortion of judgments. I S. E. Asch, *Social psychology* (s. 450–501). Prentice-Hall, Inc.
- Asch, S. E. (1956). Studies of independence and conformity: I. A minority of one against a unanimous majority. *Psychological monographs: General and applied*, 70(9), 1–70.
- Augoustinos, M., Tuffin, K., & Every, D. (2005). New racism, meritocracy and individualism: Constraining affirmative action in education. *Discourse & Society*, 16(3), 315–340.
- Baert, S. (2018). Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. I S. M. Gaddis (Red.), *Audit*

- studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance* (s. 63–77). Springer.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc
- Bandura, A. (1990). Social cognitive theory of moral thought and action. I W. M. Kurtines, & J. L. Gewirtz (Red.), *Handbook of moral behavior and development: Theory, research and applications* (Vol. 1). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. I L. Pervin & O. John (Red.), *Handbook of personality* (2 uppl.), (s. 154–196). Guilford Publications.
- Bandura, A. (2002). Social Cognitive Theory in Cultural Context. *Applied Psychology*, 51, 269– 290.
- Bargh, J. A. (1982). Attention and Automaticity in the Processing of Self-Relevant Information. *Journal of Personality & Social Psychology*, 43, 425– 436.
- Bargh, J. A., & Pietromonaco, P. (1982). Automatic Information Processing and Social Perception: The Influence of Trait Information Presented Outside of Conscious Awareness on Impression Formation. *Journal of Personality & Social Psychology*, 43, 437– 449.
- Bargh, J. A., & Pratto, F. (1986). Individual construct accessibility and perceptual selection. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22(4), 293–311.
- Bargh, J. A., Chen, M., & Burrows, L. (1996). Automaticity of social behavior: Direct effects of trait construct and stereotype activation on action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 230–244.
- Baumeister, R. F. (1998). The self. I D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Red.), *The handbook of social psychology* (s. 680–740). McGraw-Hill.
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.
- Beehr, T. A., & Taber, T. D. (1993). Perceived intra-organizational mobility: Reliable versus exceptional performance as means to getting ahead. *Journal of Organizational Behavior*, 14(6), 579–594.
- Behtoui, A. (2008). Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(3), 411–430.
- Behtoui, A, Hertzberg, F, Jonsson, R, Rosales, R.L. & Neergaard, A. (2019). Sweden: The otherization of the descendants of immigrants. I P.A. J. Stevens & A. G. Dworkin (Red.). *The Palgrave Handbook of Race and Ethnic Inequalities in Education*. Palgrave Macmillan.

- Berscheid E. (1985) Compatibility, Interdependence, and Emotion. I: W. Ickes (Red.) *Compatible and Incompatible Relationships. Springer Series in Social Psychology*. Springer.
- Bhattacharyya, G. (2018). *Rethinking racial capitalism*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Bitterman, D. (2010). Segregationsutveckling i storstadsregioner. I Socialstyrelsen (red.) *Social rapport 2010*, (s. 177–195). Stockholm: Socialstyrelsen.
- Björklund, F., Bäckström, M., & Wolgast, S. (2012). Company norms affect which traits are preferred in job candidates and may cause employment discrimination. *The Journal of Psychology*, 146(6), 579–594.
- Bobo, L., & Suh S. A. (2000). Surveying Racial Discrimination: Analyses From a Multiethnic Labor Market. I L. D. Bobo, M. L. Oliver, J. H. Johnson, & A. Valenzuela (Red.). *Prismatic Metropolis: Inequality in Los Angeles*, (s. 527–564). Russell Sage Foundation
- Bolander, Pernilla (2002). *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*, Handelshögskolan Stockholm
- Bond, R., & Smith, P. B. (1996). Culture and conformity: A meta-analysis of studies using Asch's (1952, 1956) line judgment task. *Psychological Bulletin*, 119(1), 111.
- Bonilla-Silva, E. (2017). *Racism without racists: color-blind racism and the persistence of racial inequality in America*. (5 uppl.). Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Boskin, J. (1986). *Sambo: The rise and demise of an American jester*. Oxford University Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Brandén, M. 2018. *Grannskapseffekter: En forskningsöversikt om boendesegregation och bostadsområdets betydelse*. Stockholm: Jämlikhetsutredningen.
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. I H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Red.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological*. (s. 57–71). American Psychological Association.
- Brewer, M. B. (1999). The Psychology of Prejudice: Ingroup Love or Outgroup Hate? *Journal of Social Issues*, 55(3), 429–444.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185–216.

- Brondolo, E., Brady, N., Thompson, S., Tobin, J. N., Cassells, A., Sweeney, M., et al. (2008). Perceived racism and negative affect: Analyses of trait and state measures of affect in a community sample. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27(2):150–173.
- Brondolo, E., Rieppi, R., Erickson, S.A., Bagiella, E., Shapiro, P.A., McKinley, P., et al. (2003) Hostility, interpersonal interactions, and ambulatory blood pressure. *Psychosomatic Medicine*. 65:1003–1011.
- Brune, Y. (2004). *Nyheter från gränsen. Tre studier i journalistik om "invandrare", flyktingar och rasistiskt våld*. JMG, Göteborgs Universitet.
- Brännström, L. (2008). Making their mark: The effects of neighbourhood and upper secondary school on educational achievement. *European Sociological Review*, 24(4), 463–478.
- Byrne, Donn. (1971). *The Attraction Paradigm*. New York: Academic Press.
- Böhlmark, A., Holmlund, H., & Lindahl, M. (2015). *Skolsegregation och skolval*. IFAU-rapport 2015:5.
- Caprariello, P. A., Cuddy, A. J., & Fiske, S. T. (2009). Social structure shapes cultural stereotypes and emotions: A causal test of the stereotype content model. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(2), 147–155.
- Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2008). Is it Your Foreign Name or Foreign Qualifications? An Experimental Study of Ethnic Discrimination in Hiring. *IZA Discussion Paper No. 3810*
- Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2012). Revealing taste-based discrimination in hiring: A correspondence testing experiment with geographic variation. *Applied Economics Letters*, 19(18), 1861–1864.
- Chrobot-Mason, D., Hays-Thomas, R., Wishik, H. (2008). Understanding and defusing resistance to diversity training and learning. I K. M. Thomas (Red.), *Diversity resistance in organizations* (s. 23–54). Lawrence Erlbaum.
- Cianni, M., & Romberger, B. (1995). Perceived Racial, Ethnic, and Gender Differences in Access to Developmental Experiences. *Group & Organization Management*, 20(4), 440–459.
- Cohen, C. E. (1981). Person categories and social perception: Testing some boundaries of the processing of prior knowledge, *Journal of Personality and Social Psychology*, 40: 441–452
- Combes, P.-P., Decreuse, B., Laouénan, M., & Trannoy, A. (2016). Customer discrimination and employment outcomes: Theory and evidence from the French labor market. *Journal of Labor Economics*, 34(1), 107–160.

- Connor, P., Varney, J., Keltner, D., & Chen, S. (2021). Social Class Competence Stereotypes Are Amplified by Socially Signaled Economic Inequality. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 47(1), 89–105.
- Cottrell, C. A., & Neuberg, S. L. (2005). Different emotional reactions to different groups: A sociofunctional threat-based approach to “prejudice.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(5), 770–789.
- Crandall, C. S., & Eshleman, A. (2003). A Justification–Suppression Model of the Expression and Experience of Prejudice. *Psychological Bulletin*, 129(3), 414–446.
- Crisp, R. J., & Turner, R. N. (2014). *Essential Social Psychology*. Sage Publications.
- Croucher, S. M., Homsey, D., Brusch, E., Buyce, C., DeSilva, S., & Thompson, A. (2013). Prejudice toward American Muslims. *Journal of Intercultural Communication*, 32 (32).
- Cuddy, A. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviours from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 631–648.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map. *Advances. Experimental Social Psychology*, 40, 61–149.
- Cuddy, A., Fiske, S., Kwan, V., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J., & Palacios, M. (2009). Stereotype content model across cultures: towards universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology*, 48, 1–33.
- Cuddy, A. J. C., Rock, M. S., & Norton, M. I. (2007). Aid in the Aftermath of Hurricane Katrina: Inferences of Secondary Emotions and Intergroup Helping. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(1), 107–118.
- Daday, G. & Burris, B. (2001). Technocratic Teamwork: Mitigating Polarization and Cultural Marginalization in an Engineering Firm, *Research in. Social Work*, 241, 257–264.
- David, E. J. R., Schroeder, T. M., & Fernandez, J. (2019). Internalized racism: A systematic review of the psychological literature on racism's most insidious consequence. *Journal of Social Issues*, 75(4), 1057–1086.
- Davidson, M. N., & Proudford, K. L. (2008). Cycles of resistance: How dominants and subordinates collude to undermine diversity efforts in organizations. K. M. Thomas (Red.), *Diversity resistance in organizations* (s. 249–272). Lawrence Erlbaum.

- Dass, P., & Parker, B. (1999). Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning. *Academy of Management Executive*, 13(2), 68–90.
- Del Carmen, T. M., Jayasinghe M., & Pieper J. R. (2015). Perceived workplace racial discrimination and its correlates: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 491–513.
- Denton, D. W. (1999). The attraction-selection-attrition model of organizational behavior and the homogeneity of managerial personality. *Current Research in Social Psychology*, 4(8), 146–159.
- de Zavala A. G., Cichocka A., Eidelson R., Jayawickreme N. (2009). Collective narcissism and its social consequences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 1074–1096.
- DiAngelo, R. (2011). White fragility. *International Journal of Critical Pedagogy*, 3, 54–70.
- DiAngelo, R. (2018). *White Fragility: Why It's So Hard for White People to Talk about Racism*. Beacon Press, Boston, MA.
- Dir. 2018:99. *En effektiv och ändamålsenlig tillsyn över diskrimineringslagen*. Kommittédirektiv.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2010). Intergroup bias. I S. T. Fiske, D. Gilbert, & G. Lindzey (Red.), *Handbook of social psychology* (s. 1084–1121). Wiley.
- Dreher, G. F., & Ash, R. A. (1990). A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional, and technical positions. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 539–546.
- Dreher, G., & Cox, T.H. (1996). Race, gender, and opportunity: a study of compensation attainment and the establishment of mentoring relationships. *The Journal of applied psychology*, 81(3), 297–308.
- Duckitt, J. H. (1992). Psychology and prejudice: A historical analysis and integrative framework. *American Psychologist*, 47, 1182–1193.
- Durante, F., Fiske, S. T., Kervyn, N., Cuddy, A. J., Akande, A. D., Adetoun, B. E., . . . Barlow, F. K. (2013). Nations' income inequality predicts ambivalence in stereotype content: How societies mind the gap. *British Journal of Social Psychology*, 52(4), 726–746.
- Duru-Bellat, M., & Tenret, E. (2012). Who's for Meritocracy? Individual and Contextual Variations in the Faith. *Comparative Education Review*, 56(2), 223–247.
- Ellemers, N., & Haslam, S. A. (2011). Social identity theory. I A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Red.), *Handbook of theories in social psychology* (s. 379–398). Sage.

- Ellemers, N. (2017). *Morality and the Regulation of Social Behavior: Groups as Moral Anchors*. Routledge.
- Elvira, M., & Town, R. (2001). The Effects of Race and Worker Productivity on Performance Evaluations. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40, 571–590.
- Ensher, E. A., & Murphy, S. E. (1997). Effects of race, gender, perceived similarity, and contact on mentor relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 460–481.
- Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory*. Sage Publications, Inc.
- Eurofound (2017), *Social mobility in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Faulkner, N., & Bliuc, A.-M. (2016). ‘It’s okay to be racist’: moral disengagement in online discussions of racist incidents in Australia. *Ethnic & Racial Studies*, 39(14), 2545–2563.
- Feagin, J. (1972). Poverty: We still believe that God helps them who help themselves. *Psychology Today*, 6, 101–129.
- Fiske, S. T. (2002). What We Know Now About Bias and Intergroup Conflict, the Problem of the Century. *Current Directions in Psychological Science*, 11(4), 123–128.
- Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. (1990). A Continuum of Impression Formation, from Category-Based to Individuating Processes: Influences of Information and Motivation on Attention and Interpretation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23, 1–74.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., & Glick, P. (2002a). Emotions up and down: Intergroup emotions result from perceived status and competition. I D. M. Mackie & E. R. Smith (Red.), *From Prejudice to Intergroup Emotions: Differentiated Reactions to Social Groups*, (s. 247–264). Psychology Press.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., and Xu, J. (2002b). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878–902.
- Foels, R., & Pratto, F. (2015). The hidden dynamics of discrimination: How ideologies organize power and influence intergroup relations. I M. Mikulincer, P. R. Shaver, J. F. Dovidio, J. A. Simpson, M. Mikulincer, P. R. Shaver, ... J. A. Simpson (Red.), *APA handbook of personality and social psychology Vol. 2*, (s. 341–369). American Psychological Association.
- Frankenberg, R. (1997). *Displacing Whiteness: Essays in Social and Cultural Criticism*. Duke University Press.

- Fred, A. (2000). *Even in Sweden: Racisms, Racialized Spaces, and the Popular Geographical Imagination*. University of California Press.
- Furuhagen, B. (2007). *Den svenska rasbiologins idéhistoriska rötter : en inventering av forskningen*. Forum för Levande Historia
- Gaertner, S. L., & McLaughlin, J. P. (1983). Racial stereotypes: Associations and ascriptions of positive and negative characteristics. *Social Psychology Quarterly*, 46(1), 23–30
- Gardner, R.C. (1994). Stereotypes as consensual beliefs. I M.P. Zanna & J. M. Olson (Red.), *The Psychology of Prejudice: The Ontario Symposium*. Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates.
- Galinsky, A. D., & Moskowitz, G. B. (2000). Perspective-Taking: Decreasing Stereotype Expression, Stereotype Accessibility, and In-Group Favoritism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 708–724.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent stereotypes as legitimizing ideologies: Differentiating paternalistic and envious prejudice. I J. T. Jost & B. Major (Red.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (s. 278–306). Cambridge University Press.
- Gilens, M. (1996). Race and poverty in America: Public misperceptions and the American news media. *Public Opinion Quarterly*, 60(4), 515–541.
- Goings, K. W. (1994). *Mammy and uncle Mose: Black collectibles and American stereotyping*. Indiana University Press.
- Gonäs, L., & Knocke, W. (2004) *Platsar mångfalden i det nya arbetslivet? En kartläggning av lokala förändringsprocesser*. Karlstad University Studies.
- Giuliano, L., Levine, D.I., Leonard, J., (2006). Do Race, Age, and Gender Differences Affect Manager–Employee Relations? An Analysis of Quits, Dismissals, and Promotions at a Large Retail Firm. *Institute for Research on Labor and Employment Working Paper Series*.
- Guinier, L., & Torres, G. (2007). The ideology of colorblindness. In C. Gallagher (Red.), *Rethinking the color line: Readings in race and ethnicity* (3 uppl). (s. 143–148). McGraw-Hill.
- Hamilton, D. L., & Gifford, R. K. (1976). Illusory correlation in interpersonal perception: A cognitive basis of stereotypic judgments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 12, 392–407.
- Harrell, J. P., Hall, S., & Taliaferro, J. (2003). Physiological responses to racism and discrimination: An assessment of the evidence. *American Journal of Public Health*, 93(2), 243–248.

- Haslam, N., & Loughnan, S. (2014). Dehumanization and Infrahumanization. *Annual Review of Psychology*, 65 (1), 399–423.
- Haslam, N., Rothschild, L., & Ernst, D. (2000). Essentialist beliefs about social categories. *British Journal of Social Psychology*, 39(1), 113–127.
- Hedman, L., & Galster, G. (2013). Neighbourhood income sorting and the effects of neighbourhood income mix on income: a holistic empirical exploration. *Urban Studies* 50 (1), 107–127.
- Hedman, L., Manley, D., van Ham M., & Östh, J. (2015). Cumulative exposure to disadvantage and the intergenerational transmission of neighbourhood effects. *Journal of Economic Geography* 15 (1), 195–215.
- Hewstone, M. (1994). Revision and change of stereotypic beliefs: In search of the elusive subtyping model. *European Review of Social Psychology*, 5, 69–109.
- Hewstone, M. & Jaspars, J. (1982). Intergroup relations and attribution processes. I H. Tajfel (Red.) *Social identity and intergroup relations* (s. 99-133). Cambridge University Press.
- Hite, L., & McDonald, K. S. (2006). Diversity training pitfalls and possibilities: An exploration of small and mid-size US organizations. *Human Resource Development International*, 9, 365–377.
- Hill, R. J. (2009). Incorporating queers: Blowback, backlash, and other forms of resistance to workplace diversity initiatives that support sexual minorities. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 37–53.
- Holoien, D. S., & Shelton, J. N. (2012). You deplete me: The cognitive costs of colorblindness on ethnic minorities. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 562–565.
- Holladay, C., Knight, J., Paige, D., Quiñones, M. (2003). The influence of framing on attitudes toward diversity training. *Human Resource Development Quarterly*, 14, 245–263.
- Hunt, M. O. (1996). The individual, society, or both? A comparison of Black, Latino, and White beliefs about the causes of poverty. *Social Forces*, 75(1), 293–322.
- Hughes, M. & Tuch, S. A. (2000). How beliefs about poverty influence racial policy attitudes: A study of whites, African Americans, Hispanics, and Asians in the United States. I *Racialized politics: The debate about racism in America*, (Red.)
- Hübinette, T., & Räterlinck, L. E. H. (2014). Race performativity and melancholic whiteness in contemporary Sweden. *Social Identities*, 20(6), 501–514.

- Höglund, S. (1998). *Svensk forskning om diskriminering av invandrare i arbetslivet 1990–1996*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of management Review*, 18(1), 56–87.
- Ibarra, H. (1995). Race, opportunity, and diversity of social circles in managerial networks. *Academy of management journal*, 38(3), 673–703.
- James, H. E. (2000) Race-Related Differences in Promotions and Support: Underlying Effects of Human and Social Capital. *Organization Science*, 11 (5), 493–508.
- Jenkins, R. (2014). *Social identity* (4 uppl.). Routledge.
- Jewell, S. K. (1993). *From mammy to miss America and beyond: Cultural images and the shaping of US policy*. Routledge
- Jones, E. E., Goethals, G. R., Kennington, G. E., & Severance, L. J. (1972). Primacy and assimilation in the attribution process: The stable entity proposition. *Journal of Personality*, 40(2), 250–274.
- Jones, J., Ni, J., & Wilson, D. (2009). Comparative Effects of Race/Ethnicity and Employee Engagement on Withdrawal Behavior. *Journal of Managerial Issues*, 21(2), 195–215.
- Jones, E. E., & Nisbett, R. E. (1972). The actor and the observer: Divergent perceptions of the causes of behavior. I E. E. Jones, D. E. Kanouse, H. H. Kelley, R. E. Nisbett, S. Valins, & B. Weiner (Red.), *Attribution: Perceiving the causes of behavior* (s. 79 - 94). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not So Subtle: A Meta-Analytic Investigation of the Correlates of Subtle and Overt Discrimination. *Journal of Management*, 42(6), 1588–1613.
- Kelley, R. E. Nisbett, S. Valins, & B. Weiner (Red.), *Attribution: Perceiving the causes of behavior*. General Learning Press.
- Jost, J. T., & Banaji R. B. (1994). The Role of Stereotyping in System Justification and the Production of False Consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1–27.
- Jost, J. T., Banaji, R. B., & Nosek, B. N. (2004). A Decade of System Justification Theory: Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo. *Political Psychology*, 25, 881–919.
- Jost, J. T. (2017). Ideological Asymmetries and the Essence of Political Psychology. *Political Psychology*, 38(2), 167–208.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux.

- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books
- Katz, I., Wackenhut, J., & Hass, R. G. (1986). Racial ambivalence, value duality, and behavior. I J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Red.), *Prejudice, discrimination, and racism* (s. 35–59). Academic Press.
- Kessler, R.C., Mickelson, K.D., & Williams, D.R. (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. *Journal of Health and Social Behavior*. 40(3): 208–230.
- Kite, M. E., & Whitley, B. E. Jr. (2016). *Psychology of Prejudice and Discrimination*. (3 uppl.). Routledge.
- Kluegel, J. R., & Smith, E. R. (1986). *Beliefs about inequality: Americans' views of what is and what ought to be*. Aldine De Gruyter.
- Knocke, W. & Hertzberg, F. (2000) *Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund*. Svart-vitts förlag i samarbete med Arbetslivsinstitutet
- Knocke, W., Drejhammar, I-B., Gonäs, L. & Isaksson, K. (2003). Retorik och praktik i rekryteringsprocessen. I Arbetslivsinstitutet: *Arbetsliv i omvandling*.
- Kogler Hill, S. E., Hilton Bahniuk, M., Dobos, J., & Rouner, D. (1989). Mentoring and Other Communication Support in the Academic Setting. *Group & Organization Studies*, 14(3), 355–368.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organization life*. Scott, Foresman & Co.
- Kraus, M. W., Park, J. W., & Tan, J. J. (2017). Signs of social class: The experience of economic inequality in everyday life. *Perspectives on Psychological Science*, 12(3), 422–435.
- Kreindler, S. (2005). A dual group processes model of individual differences in prejudice. *Personality and Social Psychology Review*, 9, 90–107.
- Lamont, M. (2000). *The Dignity of Working Men. Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. Harvard University Press
- Langevoort, D. C. (2004). Overcoming resistance to diversity in the executive suite: Grease, grit, and the corporate promotion tournament. *Washington and Lee Law Review*, 61, 1615–1643.
- Laouénan, M. (2017). Hate at first sight: Evidence of consumer discrimination against African-Americans in the US. *Labour Economics*, 46, 94–109.
- Leatherwood, M. L., & Conlon, E. J. (1987). Diffusibility of Blame: Effects on Persistence in a Project. *Academy of Management Journal*, 30 (4), 836–847.

- Lefkowitz, J., & Battista, M. (1995). Potential Sources of Criterion Bias in Supervisor Ratings Used for Test Validation. *Journal of Business and Psychology*, 9(4), 389–414.
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1990). Progress in small group research. *Annual Review of Psychology*, 41, 585–634.
- Lewis, T.T., Everson-Rose, S.A., Powell, L.H., Matthews, K.A., Brown, C., Karavolos, K., et al. (2006). Chronic exposure to everyday discrimination and coronary artery calcification in African-American women: the SWAN Heart Study. *Psychosomatic Medicine*. 68(3), 362–368.
- Leyens, J.-P., Cortes, B., Demoulin, S., Dovidio, J. F., Fiske, S. T., Gaunt, R., Paladino, M.-P.; Rodriguez-Perez, A., Rodriguez-Torres, R., Vaes, J. (2003). Emotional prejudice, essentialism, and nationalism. *European Journal of Social Psychology*. 33 (6), 703–717.
- Linville, P. W., Fischer, G. W., & Salovey, P. (1989). Perceived Distributions of the Characteristics of In-Group and Out- Group Members: Empirical Evidence and a Computer Simulation. *Journal of Personality & Social Psychology*, 57, 165–188.
- Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P.-P., & Deroos, E. (2020) Is Labour Market Discrimination Against Ethnic Minorities Better Explained by Taste or Statistics? A Systematic Review of the Empirical Evidence. *IZA Discussion Paper No. 13523*.
- Lott, B. (2002). Cognitive and behavioral distancing from the poor. *American Psychologist*, 57(2), 100–110.
- Loury, G. C. (2002). The anatomy of racial inequality. Harvard University Press.
- Macrae, C. N., Bodenhausen, G. V., Milne, A. B., Thorn, T. M. J., & Castelli, L. (1997). On the activation of social stereotypes: The moderating role of processing objectives. *Journal of Experimental Social Psychology*, 33(5), 471–489.
- Mattsson, K. (2005). Diskrimineringens andra ansikte – svenskhet och ”det vita västerländska”. I Arbetsmarknadsdepartementet. *Bortom vi och dom: Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* (Statens Offentliga Utredningar, 2005:41) (s. 139–157). Fritzes offentliga publikationer.
- Mays, V.M., Coleman, L.M., & Jackson, J.S. (1996) Perceived race-based discrimination, employment status, and job stress in a national sample of Black women: Implications for health outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 319–329.
- McDonald, S. (2011). What's in the "old boys" network? Accessing social capital in gendered and racialized networks. *Social Networks*, 33, 317–330.

- McGarty, C. (1999). *Categorization in social psychology*. London: Sage.
- McGuire, G. M. (2000). Gender, Race, Ethnicity, and Networks: The Factors Affecting the Status of Employees' Network Members. *Work and Occupations*, 27(4), 501–524.
- McIntosh, P. (1989). *White privilege: Unpacking the invisible knapsack*.
- Meyer, I. H. (1995). Minority Stress and Mental Health in Gay Men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1), 38–56.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129 (5), 674–697.
- Mellor, D. (2004). Responses to racism: A taxonomy of coping styles used by aboriginal Australians. *American Journal of Orthopsychiatry*. 74(1), 56–71
- Menesini, E., Sanchez, V., Fonzi, A., Ortega, R., Costabile, A., & Lo Feudo, G. (2003). Moral emotions and bullying: A cross-national comparison of differences between bullies, victims and outsiders. *Aggressive Behavior*, 29(6), 515–530.
- Mickelson, R. A. (1990). The attitude-achievement paradox among Black adolescents. *Sociology of Education*, 44–61.
- Mijs, J. J. B. (2021). The paradox of inequality: income inequality and belief in meritocracy go hand in hand. *Socio-Economic Review*, 19(1), 7–35.
- Miles, R. (1989). *Racism*. Routledge.
- Molina, I. (2005) "Rasifiering. Ett teoretiskt perspektiv i analysen av diskriminering i Sverige". I Paulina de los Reyes, & Masoud Kamali (Red.), *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:41. Stockholm: Fritzes.
- Moss, P. I., & Tilly, C. (2001) *Stories employers tell: Race, skill, and hiring in America*. Russell Sage Foundation
- Mouzon, D.M & McLean, J.S. (2017). Internalized racism and mental health among African-Americans, US-born Caribbean Blacks, and foreign-born Caribbean Blacks. *Ethnic Health*. 22(1), 36–48.
- Nadal, K. L. (2018). What are microaggressions? I K. L., Nadal (Red.) *Microaggressions and traumatic stress: Theory, research, and clinical treatment*. (s. 39–52). American Psychological Association.
- Nadal, K. L., Erazo, T., & King, R. (2019). Challenging Definitions of Psychological Trauma: Connecting Racial Microaggressions and Traumatic Stress. *Journal for Social Action in Counseling & Psychology*, 11(2), 2–16.

- National Research Council. (2004). *The 2000 census: Counting under adversity*. National Academies Press.
- Neal, D. A., & Johnson, W. R. (1996). The role of premarket factors in black-white wage differences. *Journal of Political Economy*, 104(5), 869–895.
- Neergaard, A. Klassamhällets rasifiering i arbetslivet (2021). I D. Suhonen, G. Therborn, & J. Weithz (Red.), *Klass i Sverige: ojämlikheten, makten och politiken i det 21:a århundradet*. Arkiv förlag.
- Neumann, R. (2000). The Causal Influences of Attributions on Emotions: A Procedural Priming Approach. *Psychological Science*, 11(3), 179–182.
- Neville, H. A., Awad, G. H., Brooks, J. E., Flores, M. P., & Bluemel, J. (2013). Color-blind racial ideology: theory, training, and measurement implications in psychology. *The American psychologist*, 68(6), 455–466.
- Neville, H. A., Lilly, R. L., Duran, G., Lee, R. M., & Browne, L. (2000). Construction and initial validation of the Color-Blind Racial Attitudes Scale (CoBRAS). *Journal of Counseling Psychology*, 47, 59–70.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367–408.
- Ng, E. S., Sears, G. J., & Bakkaloglu, M. (2020). White and minority employee reactions to perceived discrimination at work: evidence of White fragility? *International Journal of Manpower*, 42(4), 661–682.
- Norton, M. I., Sommers, S. R., Apfelbaum, E. P., Pura, N., & Ariely, D. (2006). Color blindness and interracial interaction. *Psychological Science*, 17, 949–953.
- Nunley, J., Pugh, A., Romero, N. & Seals, R. (2015). Racial Discrimination in the Labor Market for Recent College Graduates: Evidence from a Field Experiment. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 15(3), 1093–1125.
- Olli Segendorf, Å. (2005). *Job search strategies and wage effects for immigrants*. Swedish Institute for social research.
- Olin Wright, E. (2015). *Understanding Class*. Verso.
- Olson, J. M., & Ross, M. (1988). False feedback about placebo effectiveness: Consequences for the misattribution of speech anxiety. *Journal of Experimental Social Psychology*, 24(4), 275–291.
- Pager, D., & Karafin, D. (2009). Bayesian bigot? Statistical discrimination, stereotypes, and employer decision making. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 621(1), 70–93.

- Pager, D., Western, B., & Bonikowski, B. (2009b). Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment. *American sociological review*, 74(5), 777–799.
- Paradies, Y. (2006). A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *International Journal of Epidemiology*, 35, 888–901.
- Pennington, C. R., Heim, D., Levy, A. R., & Larkin, D. T. (2016). Twenty Years of Stereotype Threat Research: A Review of Psychological Mediators. *PloS one*, 11(1).
- Pérez, R. (2021). Racism without Hatred? Racist Humor and the Myth of “colorblindness.” *Sociological Perspectives*, 60(5), 956–974.
- Perry, L., & James, E. H. (2004). When Firms Fail to Learn: The Perpetuation of Discrimination in the Workplace. *Journal of Management Inquiry*, 13(1), 23–33.
- Petersen, L. E., & Dietz, J. (2005). Prejudice and enforcement of workforce homogeneity as explanations for employment discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 144–159.
- Pettigrew, T. F. & Tropp, L. R. (2006). A Meta-Analytic Test of Intergroup Contact Theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751–783.
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Pierce, C.M. (1995). Stress analogs of racism and sexism: Terrorism, torture, and disaster. I C.V. Willie. P.P., Reiker, B.M., Kramer, & B.S Brown (Red.), *Mental health, racism and sexism* (s. 277 - 293). University of Pittsburgh.
- Pierce, C. M., Carew, J. V., Pierce-Gonzalez, D., & Wills, D. (1977). An experiment in racism: TV commercials. *Education and Urban Society*, 10, 61–87.
- Plous, S. & Williams, T. (1995). Racial stereotypes from the days of American slavery: a continuing legacy. *Journal of Applied Social Psychology*. 25, 795–817.
- Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 269–281.
- Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A., Fleischmann, F., & Hexel, O. (2019). Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring. *Sociological Science*, 6, 467–496.

- Ragins, B. R. (1994). Gender differences in expected outcomes of mentoring relationships. *Academic Management Journal*, 37, 957–971.
- Ragland Woods, C. C., Chronister, K. M., Perez Grabow, A., Woods, W. E., & Woodlee, K. (2021). Racial Battle Fatigue: The Experiences of Black/African American, Biracial Black, and Multiracial Black Identified Graduate Students. *Journal of Black Psychology*, 47(4/5), 219–243.
- Reicher, S. D., & Haslam, S. A. (2006). Rethinking the psychology of tyranny: The BBC Prison Study. *British Journal of Social Psychology*, 45, 1–40.
- Rentsch, J. R., & Steel, R. P. (1992). Construct and Concurrent Validation of the Andrews and Withey Job Satisfaction Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 52(2), 357–367.
- Reynolds, J., & Xian, H. (2014). Perceptions of meritocracy in the land of opportunity. *Research in Social Stratification and Mobility*, 36, 121–137.
- Richard, O. C., McKay, P. F., Garg, S., & Pustovit, S. (2019). The impact of supervisor–subordinate racial-ethnic and gender dissimilarity on mentoring quality and turnover intentions: do positive affectivity and communal culture matter? *International Journal of Human Resource Management*, 30(22), 3138–3165.
- Riksdagsskrivelse 1997/98:185.
- Roscigno, V. J. (2007). *The face of discrimination: How race and gender impact work and home lives*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Rosenbaum, J. E. (1984) *Career mobility in a corporate hierarchy*. Academic Press
- Rubin, M., & Hewstone, M. (1998). Social identity theory’s self-esteem hypothesis: A review and some suggestions for clarification. *Personality and Social Psychology Review*, 2(1), 40–62.
- Sacerdote, B. (2011) Peer Effects in Education: How might they work, how big are they and how much do we know Thus Far? *Handbook of the Economics of Education*.
- Sackett, P. R., DuBois, C. L. Z., & Noe, A. W. (1991). Tokenism in Performance Evaluation: The Effects of Work Group Representation on Male-Female and White-Black Differences in Performance Ratings. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 263–267.
- Schmader, T., & Johns, M. (2003). Converging evidence that stereotype threat reduces working memory capacity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 440–452.
- Schminke, M., Cropanzano, R., & Rupp, D. E. (2002). Organization structure and fairness perceptions: The moderating effects of

- organizational level. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 881–905.
- Schneider, B. (1983). An interactionist perspective on organizational effectiveness. I L. L. Cummings, & B. M. Staw, (Red.). *Research in Organizational Behavior*, vol. 5, JAI Press.
- Schneider, W., & Shiffrin, R. M. (1977). Controlled and automatic human information processing: Detection, search, and attention. *Psychological Review*, 84, 1–66.
- Sears, D. O. (1983). The person-positivity bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(2), 233–250.
- Sedikides, C., & Skowronski, J. J. (1991). The Law of Cognitive Structure Activation. *Psychological Inquiry*, 2, 169–184.
- SFS 2008:567. Diskrimineringslag.
- SFS 2010:800. Skollag.
- Skolverket (2018). *Analyser av familjebakgrundens betydelse för skolresultaten och skillnader mellan skolor – En kvantitativ studie av utvecklingen över tid i grundskolan*. Rapport 467.
- Slavin, L. A., Rainer, K. L., McCreary, M. L., & Gowda, K. K. (1991). Toward a Multicultural Model of the Stress Process. *Journal of Counseling & Development*, 70(1), 156–170.
- Smith-Doerr, L. (2004). *Women's work: Gender equality vs. hierarchy in the life sciences*. Lynne Rienner Publishers.
- Snellman, A. (2007). *Social hierarchies, prejudice, and discrimination*. Uppsala Universitet, Psykologiska institutionen.
- SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*.
- SOU 2019:65 *Långtidsutredningen 2019*.
- SOU 2020:28. *En mer likvärdig skola – minskad skolsegregation och förbättrad resurstilldelning*.
- Statistiska centralbyrån (2010). *Bakgrundsfakta: Rekryteringsstatistik från AKU*. 2010:2.
- Statistiska centralbyrån (2015). *Utvecklingen av tidsbegränsat anställda*. Statistiska meddelanden, AM 110 SM 1501. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Statistiska centralbyrån (2017). *Nationalräkenskaperna*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Foretagens-vinster-okar-pa-lonernas-bekostnad/>
- Statistiska centralbyrån (2021a). *Arbetskraftsundersökningarna, andra kvartalet 2021*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersoknin>

garna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-andra-kvartalet-2021/

Statistiska centralbyrån (2021b). *Sveriges befolkningspyramid*.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/sveriges-befolkningspyramid/>

Statistiska centralbyrån (2021c). *Utbildningsnivån i Sverige*.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildningsnivan-i-sverige/>

Statistiska centralbyrån (2021d). *Antal anställda efter region, sektor och kvartal*

https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0201__AM0201A/KS15Anstallda/

Statistiska centralbyrån (2021e). *Medellöner i Sverige*.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/medelloner-i-sverige/>

Staw, B. M. (1981). The escalation of commitment to a course of action. *Academy of Management Review*, 6, 577–587.

Stephan, W. G., Ybarra, O., & Bachman, G. (1999). Prejudice toward immigrants. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(11), 2221–2237.

Stephan, W. G., and Stephan, C. W. (1996). Predicting prejudice. *International Journal of Intercultural Relations*, 20, 409–426.

Strauss, C., & Quinn, N. (1997). *A cognitive theory of cultural meaning*. Cambridge University Press.

Strömbäck, J., Andersson, F., & Nedlund, E. (2017). *Invandring i medierna – Hur rapporterade svenska tidningar 2010–2015*. Delegationen för Migrationsstudier. Rapport 2017:6.

Sue, D.W., Capodilupo, C.M., Torino, G.C., Bucceri, J.M., Holder, A.M.B., Nadal, K.L., & Esquilin, M. (2007). *Racial microaggressions in everyday life*. *American Psychologist*, 62, 271–286.

Tajfel, H., & Turner, J. (2001). An integrative theory of intergroup conflict. I M. A. Hogg, & D. Abrams (Eds.), *Intergroup relations: Essential readings* (s. 94–109). Psychology Press.

Taylor, S. E., Fiske, S. T., Etcoff, N. L., & Ruderman, A. J. (1978). Categorical and contextual bases of person memory and stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(7), 778–93.

Taylor VJ, & Walton, G. M. (2011). Stereotype Threat Undermines Academic Learning. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 37(8), 1055–1067.

- Thomas, D. A. (1990). The impact of race on managers' experiences of developmental relationships (mentoring and sponsorship): An intra-organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 479–492.
- Tobias, H., & Joseph, A. (2020). Sustaining systemic racism through psychological gaslighting: Denials of racial profiling and justifications of carding by police utilizing local news media. *Race and Justice*, 10(4), 424–455.
- Turner, J. C. & Reynolds, K. J. (2010). The story of social identity. I T. Postmes, & N. Branscombe (Red.), *Rediscovering Social Identity: Core Sources*. Psychology Press.
- Tsui, A. S., & O'Reilly, C. A (1989). Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior-subordinate dyads. *Academic Management Journal*, 32, 402–423.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly, C. A. (1992). Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior-subordinate dyads. *Academic Management Journal*. 32, 402–423.
- Vaisey, S. (2009). Motivation and Justification: A Dual-Process Model of Culture in Action. *American Journal of Sociology*, 114(6), 1675–1715.
- Vice, Samantha (2010). How Do I Live in This Strange Place? *Journal of Social Philosophy*, 41(3), 323–342.
- Von Bergen, C. W., Soper, B., Foster, T. (2002). Unintended negative effects of diversity management. *Public Personnel Management*, 31, 239–251.
- Waldinger, R., & Lichter, M. I. (2003). *How the other half works*. University of California Press.
- Wanberg, C. R., Welsh, E. T., & Hezlett, S. A. (2003). Mentoring research: A review and dynamic process model. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 39–124.
- Webster, J. R., & Beehr, T. A. (2013). Antecedents and outcomes of employee perceptions of intra-organizational mobility channels. *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), 919–941.
- Wetherell, M. & Potter, J. (1992). *Mapping the Language of Racism: Discourse and the Legitimation of Exploitation*. Harvester Wheatsheaf and Columbia University Press.
- Whittington, K. B., & Smith-Doerr, L. (2008). Women Inventors in Context: Disparities in Patenting across Academia and Industry. *Gender & Society*, 22(2), 194–218.
- Wiggins-Romesburg, C. A., & Githens, R. P. (2018). The Psychology of Diversity Resistance and Integration. *Human Resource Development Review*, 17(2), 179–198.

- Wilkinson R, & Pickett K (2009). *The Spirit Level: Why Greater Equality Makes Societies Stronger*. Bloomsbury Publishing.
- Wilkinson, R. G., & Pickett, K. (2019). *The inner level: How more equal societies reduce stress, restore sanity and improve everyone's well-being*. Bloomsbury Publishing.
- Williams, D. R., & Williams-Morris, R. (2000). Racism and Mental Health: The African American experience. *Ethnicity & Health*, 5(3/4), 243–268.
- Williams, D.R., Yu, Y., Jackson, J.S., & Anderson, N.B. (1997) Racial Differences in Physical and Mental Health: Socioeconomic Status, Stress, and Discrimination. *Journal of Health Psychology*, 2(3), 335–351.
- Wimark, T. (2018). *Boendesegregation i Sverige – en översikt av det aktuella forskningsläget*. Hämtad från Bostad 2030 <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-156576>
- Winters, M. F. (2021). *Black Fatigue: How Racism Erodes the Mind, Body, and Spirit*. Berrett-Koehler Publishers
- Wong, G., Derthick, A. O., David, E. J. R., Saw, A., & Okazaki, S. (2014). The what, the why, and the how: A review of racial microaggressions research in psychology. *Race and Social Problems*, 6(2), 181–200.
- Wong, C. A., Eccles, J. S., Sameroff, A. (2003) The influence of ethnic discrimination and ethnic identification on African American adolescents' school and socioemotional adjustment. *Journal of Personality*. 71(6), 1197–1232.
- Wolgast, S., Björklund, F., & Bäckström, M. (2018b). Applicant Ethnicity Affects Which Questions Are Asked in a Job Interview. *Journal of Personnel Psychology*, 17, 66–74.
- Wolgast, S., Molina, I., & Gardell, M. (2018a). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden: Skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i bruttolön, disponibel inkomst och möjlighet att göra karriär på den svenska arbetsmarknaden*. Länsstyrelsen Stockholm: Rapport 2018:21.
- Woods, T. A., Kurtz-Costes, B., & Rowley, S. J. (2005). The development of stereotypes about the rich and poor: Age, race, and family income differences in beliefs. *Journal of Youth and Adolescence*, 34, 437–445.
- Wyer, R. S. (2004). *Social Comprehension and Judgment The Role of Situation Models, Narratives, and Implicit Theories*. Taylor and Francis.
- Young, Michael. 1958. *The Rise of the Meritocracy*. Baltimore: Penguin.
- Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1–19.



Länsstyrelsen arbetar för att
Stockholmsregionen ska vara
attraktiv att leva, studera, arbeta
och utveckla företag i.



Tack till alla som bidragit till rapportens genomförande:



Mer information kan du få av
Länsstyrelsens enhet för regional utveckling
Tfn: 010-223 10 00

Rapporten hittar du på vår webbplats
www.lansstyrelsen.se/stockholm