

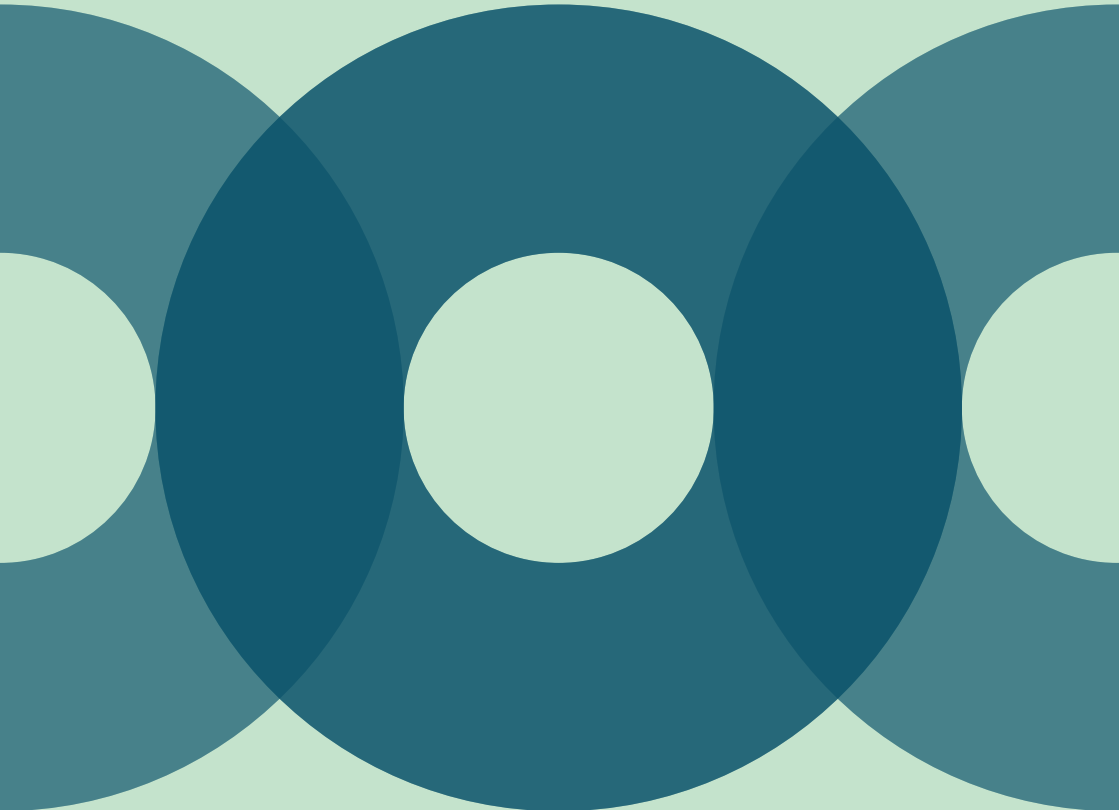


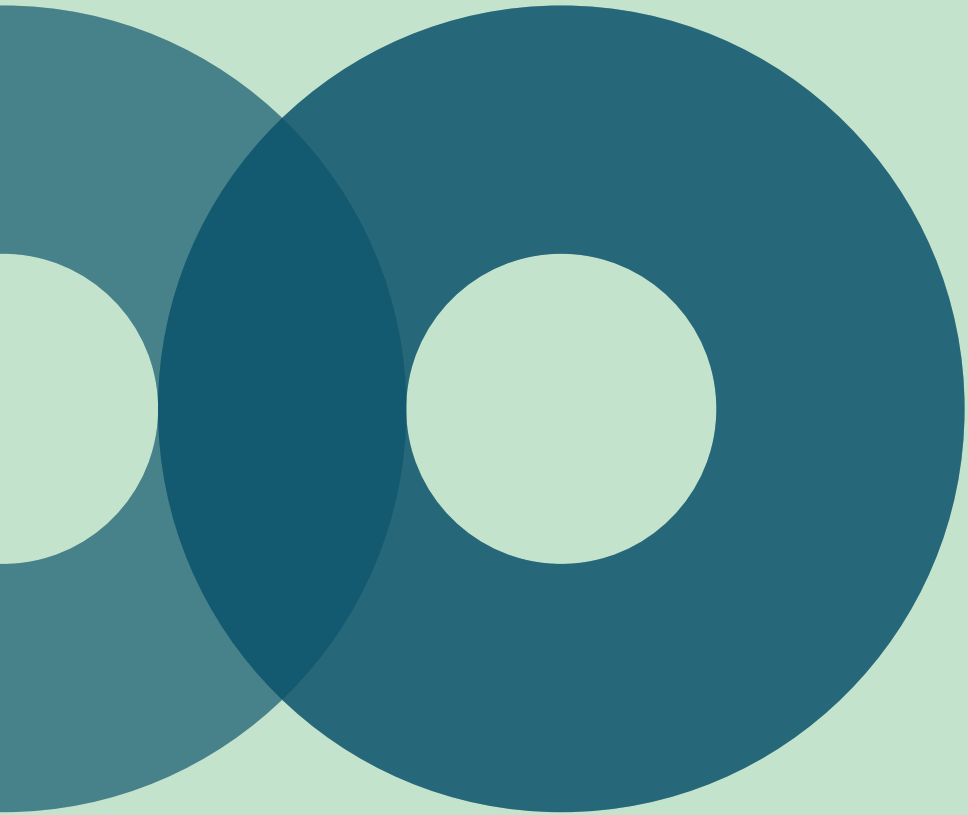
**Diskriminerings  
ombudsmannen**

**Rapport 2023:5**

# **Rekrytera utan att diskriminera**

**Vad visar forskning?**





# Rekrytera utan att diskriminera

---

Vad visar forskning?

## **Diskrimineringsombudsmannen (DO)**

© DO

R26 2023 PDF

ISBN 978-91-88175-43-4

Illustrationer: Stina Wirsén.

Layout: Kollijox AB.

Denna pdf är tillgänglig. Andra alternativa format, exempelvis Daisy, lättläst eller punktskrift, kan beställas vid behov. Kontakta då DO på [order@do.se](mailto:order@do.se).

# Förord

Diskrimineringsombudsmannens (DO:s) uppdrag är att arbeta mot diskriminering i samhället och främja allas lika rättigheter och möjligheter. DO är till för dem som är diskriminerade och dem som riskerar att bli diskriminerade.

Diskriminering är ett omfattande och komplext samhällsproblem och förekommer inom alla delar av det svenska samhället. Arbetslivet är ett av de samhällsområden där risken att utsättas för diskriminering är särskilt stor, inte minst vid rekrytering.

Mot den bakgrunden har DO valt att ta fram en forskningsöversikt över forskning som studerar diskriminering i samband med rekrytering på den nordiska arbetsmarknaden. Resultaten från denna forskningsöversikt visar bland annat att vissa människor blir bortvalda redan innan de har blivit kallade till intervju.

Förhoppningen är att forskningsöversikten ska ge kunskap som kan bidra till att arbetsgivare säkerställer att deras rekryteringsprocesser är fria från diskriminering. Rapporten vänder sig till dig som arbetstagare, till dig som är arbetsgivare och till dig som arbetar med personalfrågor på ett fackförbund eller inom en arbetsgivarorganisation.

I arbetet med forskningsöversikten har DO anlitat Sima Nourali Wolgast och Martin Wolgast verksamma vid Institutionen för psykologi vid Lunds universitet.

Solna den 8 juni 2023

**Lars Arrhenius**

Diskrimineringsombudsman

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>5</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>8</b>
<b>Summary</b>	<b>12</b>
<b>Inledning</b>	<b>17</b>
Syfte och frågeställningar	18
Metod och tillvägagångssätt	18
<b>Vad säger diskrimineringslagen?</b>	<b>20</b>
Direkt diskriminering	20
Indirekt diskriminering	21
Diskrimineringsgrunder	22
Undantag från diskrimineringsförbudet	23
Aktiva åtgärder för att motverka diskriminering	26
<b>Rekryteringsprocesser</b>	<b>28</b>
<b>Resultat: Vad visar forskning?</b>	<b>30</b>
Ojämnt fördelad forskning och forskningsluckor	30
Informationsinsamling om kandidater och urval	31
Intervjuer, tester och referenstagning	39

<b>Avslutande diskussion</b>	<b>43</b>
Bortvald och diskriminerad	43
Normer om anställningsbarhet och den ideala anställda riskerar leda till diskriminering vid rekrytering	45
Kunskapsluckor i forskningen	46
<b>Rekrytera utan att diskriminera</b>	<b>48</b>
Undersök risker och hinder	48
Analysera orsaker	49
Åtgärda hinder och risker, följ upp och utvärdera	50
Frågor att ställa sig vid rekrytering	50
<b>Referenser</b>	<b>56</b>
<b>Bilaga 1: Metodbeskrivning</b>	<b>64</b>

# Sammanfattning

I denna forskningsöversikt presenterar vi forskning om diskriminering i samband med rekrytering. Förhoppningen är att översikten ska ge kunskap och insikter som är till nytta för arbetstagare, HR-personal och arbetsgivare som vill säkerställa att de rekryter ut utan att diskriminera. Rapporten vänder sig därmed till dig som är arbetstagare, till dig som är arbetsgivare och till dig som arbetar med personalfrågor på ett fackförbund eller inom en arbetsgivarorganisation.

I arbetet med forskningsöversikten har följande frågor varit vägledande:

1. Hur ser det aktuella forskningsläget ut avseende risker för diskriminering i rekryteringsprocessens olika faser?
2. Hur ser det aktuella forskningsläget ut avseende metoder för att förebygga diskriminering i rekryteringsprocesser?

Forskningsöversikten baseras på 47 forskningsartiklar som har publicerats i vetenskapliga tidskrifter under åren 2017–2022. Hur forskningsartiklarna valts ut redovisas i bilaga 1, Metodbeskrivning.

Forskningsöversikten visar tydligt att det förekommer diskriminering på arbetsmarknaden. Människor utsätts för diskriminering vid rekrytering, det vill säga att de missgynnas på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Såväl forskning som människors erfarenheter pekar på att det är svårare för vissa grupper av individer att få jobb eller attraktiva befattningar än andra.



I forskningsöversikten framkommer att vissa individer blir bortvalda tidigt i processen när de söker arbete inom olika branscher och sektorer på den nordiska arbetsmarknaden. Här i sammanfattningen lyfter vi några av huvudresultaten.

## **Några av huvudresultaten**

### **Arbetssökande med arabisk klingande namn får färre kallelser till anställningsintervjuer**

Det förefaller som att arbetssökande utsätts för diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller religion, särskilt personer som uppfattas vara muslimer. Forskningsöversikten visar att om den arbetssökande har vad forskningen beskriver som ett arabisk klingande namn, så innebär det en väsentligt lägre grad av positiva svar från arbetsgivarna. Arbetssökande med arabisk klingande namn får färre kallelser till intervjuer än sökande som uppfattas ha vad forskarna beskriver som ett nordisk klingande namn. Arbetssökande med arabisk klingande namn eller en bakgrund som signalerar att de har sitt ursprung utanför Europa väljs bort även när de är mer kompetenta än övriga sökande. Risker kvarstår oavsett hur kvalificerad den utlysta tjänsten är.

Det framkommer även att rekryterare har en tendens att ställa fler frågor om arbetsrelevanta färdigheter och förmågor till sökande med namn som signalerar svensk bakgrund. När den sökande däremot har ett namn som signalerar bakgrund i Mellanöstern visar forskning att arbetsgivaren i större utsträckning tenderar att fokusera på den arbetssökandes värderingar och beteenden.

## **Grannskapseffekter: risken för diskriminering ökar om den sökande bor i ett socioekonomiskt utsatt bostadsområde**

Forskning visar också på något som kallas för grannskapseffekter. Det avser huruvida risken för diskriminering ökar om den sökande bor i ett visst bostadsområde jämfört med andra bostadsområden. Forskning visar att individer som är bosatta i ett socioekonomiskt utsatt bostadsområde utsätts för ytterligare diskriminering vid urvalet när de dessutom uppfattas ha, vad forskarna kallar, ”typiska Mellanösternnamn”. Det gäller inte personer med traditionellt svenska namn och svensk bakgrund från samma områden; det vill säga sökande med namn som uppfattas som traditionellt svenska och annan information som pekar på att den sökande har sitt ursprung i Sverige.

## **Positiva svar på ansökningar minskar med stigande ålder**

Forskning pekar på en åldersdiskriminering, som innebär att sökande mer sällan kallas på intervju efter fyrtioårsåldern. Den tilltagande trenden att arbetstagare vill förlänga sitt arbetsliv motsvaras inte av en mer positiv syn bland arbetsgivare på att ha fler personer närmare pensionsåldern anställda, eller kalla dem till anställningsintervjuer.

## **Arbetsgivare är mindre benägna att anställa personer med funktionsnedsättning**

Även om det inte finns så mycket forskning om hur ansökningar från personer med funktionsnedsättning hanteras i rekryteringsprocesser, finns det några artiklar som pekar på att personer med funktionsnedsättning tenderar att väljas bort. Det kan, enligt forskare, tolkas som att arbetsgivare tar hänsyn till förmodade kundpreferenser i sitt urval av sökande. I dessa kontakter antas synliga funktionsnedsättningar vara föremål för diskriminerande och negativa preferenser bland arbetsgivarnas kunder.

## **Rekrytera utan att diskriminera**

Arbetsgivare har en skyldighet att leva upp till diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering i samband med rekrytering. Det innebär att arbetsgivare ska bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för allas lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund inom området rekrytering och befordran.

I rapportens avslutande del beskriver vi hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas och lyfter fram ett antal frågor som kan vara vägledande för en rekryteringsprocess fri från diskriminering.

## **Metod**

Vi har sammanställt forskning om diskriminering i rekryteringsprocesser publicerad i vetenskapliga tidskrifter under de senaste fem åren. Vi har begränsat oss till forskning som är genomförd i något av de nordiska länderna. Översikten baseras på sammanlagt 47 forskningsartiklar. Hur dessa valts ut beskrivs närmare i bilaga 1. I arbetet med forskningsöversikten har Diskrimineringsombudsmannen anlitat forskarna Sima Nourali Wolgast och Martin Wolgast vid Institutionen för psykologi, Lunds universitet.

Det finns relativt många studier som behandlar risken för diskriminering i samband med rekrytering som genomförts på en nordisk arbetsmarknad. Samtidigt är det tydligt att denna forskning är ojämnt fördelad, både vad gäller rekryteringsprocessens olika faser och vad gäller de olika diskrimineringsgrunderna.

# Summary

In this research overview we present research into discrimination in connection with recruitment. Our hope is that this overview will provide knowledge and insights for the benefit of employees, HR staff and employers who want to ensure that they are recruiting in a non-discriminatory manner. Consequently, the report is aimed at employees, employers and people working with HR issues at trade unions or within employers' organisations.

The following questions have served as guidelines in the work to produce the research overview:

- 1.** What is the current state of research regarding risks of discrimination at different stages of the recruitment process?
- 2.** What is the current state of research regarding methods for preventing discrimination in recruitment processes?

The research overview is based on 47 research articles published in academic journals over the period 2017–2022. The process of selecting the research articles is reported in Appendix 1, Description of Method.

The research overview clearly demonstrates that discrimination occurs in the labour market. People are subjected to discrimination in connection with recruitment, meaning that they are disadvantaged in a way that is connected to the grounds of discrimination of sex, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation and age. Both research and people's experiences indicate that it is more difficult for certain groups of individuals to get jobs or gain attractive positions than it is for others.

The research overview indicates that certain individuals are excluded early on in the process when applying for work within different industries and sectors in the Nordic labour market. We highlight some of the main results in this summary.

## **Some of the main results**

### **Job applicants with Arabic-sounding names receive fewer invitations to job interviews**

It appears that job applicants are subjected to discrimination related to ethnicity or religion, primarily people who are perceived to be Muslim. The research overview shows that if the job applicant has what the research describes as an Arabic-sounding name, this is associated with a significantly lower level of positive responses from employers. Job applicants with Arabic-sounding names receive fewer invitations to interviews than applicants who are perceived to have what the researchers describe as Nordic-sounding names. Job applicants with Arabic-sounding names or a background that signals that they have non-European heritage are even excluded when they are more qualified than other applicants. This risk persists regardless of how skilled the advertised position is.

It is also revealed that recruiters tend to ask more questions about skills and abilities that are relevant to the work to applicants with names that signal a Swedish background. However, when the applicant has a name that signals a background in the Middle East, research shows that the employer tends to focus to a greater extent on the job applicant's values and behaviour.

## **Neighbourhood signalling effects: the risk of discrimination increases if the applicant lives in a socio-economically deprived area**

The research also demonstrates something that is termed neighbourhood signalling effects. This refers to the question of whether the risk of discrimination increases if the applicant lives in a certain residential area compared to other residential areas. Research shows that individuals living in a socio-economically deprived area are subjected to further discrimination in the selection process when they are also perceived to have what the researchers call “typical Middle Eastern names”. That does not apply to people with traditionally Swedish names and Swedish backgrounds from the same areas, meaning applicants with names that are perceived to be traditionally Swedish and other information that indicates that the applicant has Swedish heritage.

## **Positive responses to applications decrease with age**

Research points to age discrimination that involves applicants who are over forty years of age being invited to interviews less frequently. The growing trend of employees wanting to extend their working life is not reflected in a more positive view among employers of employing more people closer to retirement age, or inviting them to job interviews.

## **Employers are less inclined to employ people with disabilities**

Although there is not a lot of research into how applications from people with disabilities are handled in recruitment processes, there are some articles that point to a tendency to exclude people with disabilities. According to researchers, this can be interpreted as employers taking into account presumed customer preferences when selecting applicants. Visible disabilities are presumed to be subject to discriminatory and negative preferences among the employers’ customers.

## **Recruiting in a non-discriminatory manner**

Employers are obliged to comply with the requirements of the Swedish Discrimination Act to take active measures to prevent discrimination in connection with recruitment. This means that employers have to conduct preventive and promotional work to combat discrimination and otherwise act to promote equal rights and opportunities within the area of recruitment and promotion irrespective of the grounds of discrimination.

In the final section of the report we describe how the work with active measures is to be conducted and highlight a number of issues that may serve as a guide to conducting recruitment processes in a non-discriminatory manner.

## **Method**

We have compiled research into discrimination in recruitment processes published in academic journals over the past five years. We have limited ourselves to only including research conducted in any of the Nordic countries. The overview is based on a total of 47 research articles. The selection process for these is described in more detail in Appendix 1. To work on the research overview, the Equality Ombudsman engaged the researchers Sima Nourali Wolgast and Martin Wolgast from the Department of Psychology, Lund University.

There are a relatively large number of studies that address the risk of discrimination in connection with recruitment that have been conducted in Nordic labour markets. At the same time, it is clear that this research is unevenly distributed in terms of both the different stages of the recruitment process and the different grounds of discrimination.





# Inledning

Den forskning som den här rapporten bygger på visar tydligt att det förekommer diskriminering på arbetsmarknaden.<sup>1</sup> Individens möjligheter på arbetsmarknaden har avgörande betydelse för en rad livsvillkor, exempelvis ekonomi, hälsa och tillgång till bostads- och finansmarknaden. Människor utsätts för diskriminering vid rekrytering i form av missgynnanden som har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Såväl forskning som människors erfarenheter pekar på att det är svårare för vissa grupper av individer att få jobb eller attraktiva befattningar än andra.<sup>2</sup>

Genom att ta del av den forskning som finns om risker för diskriminering i samband med rekrytering får vi viktiga kunskaper om hur diskriminering kan utgöra ett hinder för individer att få tillträde till arbetsmarknaden eller möjlighet till mobilitet på arbetsmarknaden. Förhoppningen är att denna forskningsöversikt ska ge kunskap och insikter som är till nytta för arbetstagare, HR-personal och arbetsgivare som vill säkerställa att de rekryterar utan att diskriminera. Rapporten vänder sig därmed till dig som arbetstagare, till dig som är arbetsgivare och till dig som arbetar med personalfrågor på ett fackförbund eller inom en arbetsgivarorganisation.

---

1 Diskrimineringsombudsmannen har tidigare publicerat ett stödmaterial om rekrytering ur ett forskningsperspektiv. Se Diskrimineringsombudsmannen (2016) Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen.

2 Kommissionen för jämställda livsinkomster (2022); Statistiska Centralbyrån (2022 a); Statistiska Centralbyrån (2022 b).

## Syfte och frågeställningar

Syftet med forskningsöversikten är att sammanställa resultat från aktuell forskning om diskriminering vid rekrytering genomförd på en nordisk arbetsmarknad. I arbetet med forskningsöversikten har följande frågor varit vägledande:

1. Hur ser det aktuella forskningsläget ut avseende risker för diskriminering i rekryteringsprocessens olika faser?
2. Hur ser det aktuella forskningsläget ut avseende metoder för att förebygga diskriminering i rekryteringsprocesser?

## Metod och tillvägagångssätt

En systematisk forskningsöversikt innebär att man sammanställer forskningsresultat som finns tillgängliga om en viss fråga vid en viss tidpunkt. Denna forskningsöversikt baseras på forskningsartiklar publicerade i vetenskapliga tidskrifter under perioden 2017–2022. Forskningen är helt eller delvis genomförd på en nordisk arbetsmarknad. Resultat från studier publicerade under andra år, genomförda utanför Norden eller som inte publicerats i tidskrifter med kollegial granskning (så kallad peer-review) har exkluderats. Sammanlagt inkluderades 47 forskningsartiklar som ligger till grund för resultatsammanställningen i denna rapport.

Ambitionen har varit att identifiera forskning som rör risker för diskriminering och möjligheter att förebygga diskriminering under rekryteringsprocessens olika faser och i relation till samtliga diskrimineringsgrunder i den svenska diskrimineringslagen. Forskning som inte rör någon av de lagstadgade diskrimineringsgrunderna i den svenska diskrimineringslagen har därmed exkluderats.

Som läsare är det viktigt att vara medveten om att de resultat som presenteras i en forskningsöversikt är en beskrivning av forskningsläget vid ett givet tillfälle kopplat till de avgränsningar som översikten har utgått från. Forskningen utvecklas ständigt och nya resultat publiceras kontinuerligt och bidrar till kunskapsutvecklingen på olika områden. Forskning om diskriminering sker exempelvis inom en rad olika vetenskapliga discipliner, publiceras i en stor mängd tidskrifter och med en stor variation avseende terminologi och begreppsanvändning. Även om ambitionen i forskningsöversikter är att fånga upp och sammanställa all relevant forskning på området, är det omöjligt att helt säkerställa att alla studier som borde ha inkluderats verkligen är med. Mer om metoden för urvalet av artiklar för denna forskningsöversikt går att läsa i bilaga 1, Metodbeskrivning.

# Vad säger diskrimineringslagen?

Med diskriminering menas i diskrimineringslagen (2008:567) att en person missgynnas eller kränks och att det finns ett samband mellan detta missgynnande och någon av diskrimineringsgrunderna. Vidare måste missgynnandet eller kränkningen ha skett inom något av de samhällsområden som lagen omfattar (exempelvis i arbetslivet, i utbildningssystemet, inom hälso- och sjukvården eller på bostadsmarknaden). Diskrimineringslagen definierar sex former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Eftersom forskningsöversikten rör diskriminering i samband med rekryteringar är det framför allt diskrimineringsformerna direkt diskriminering och indirekt diskriminering som aktualiseras och dessa beskrivs därför mer utförligt nedan. Övriga diskrimineringsformer aktualiseras inte på samma direkta sätt av den forskning som rör diskriminering i samband med beslutsfattande och procedurer inom ramen för rekryteringsprocesser.

## Direkt diskriminering

Direkt diskriminering enligt 1 kapitlet 4 § 1 diskrimineringslagen är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> 1 kapitlet 4 § 1 diskrimineringslagen.

För att en händelse ska utgöra direkt diskriminering behöver alltså tre kriterier vara uppfyllda. Det första kriteriet är att någon ska ha missgynnats, det vill säga behandlats sämre eller utsatts för någon form av förlust eller nackdel. Avgörande är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom missgynnandet.<sup>4</sup> Det andra kriteriet, ”jämförbar situation”, innebär att en jämförelse måste göras med hur andra behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Det kan exempelvis handla om att undersöka hur andra personer med likvärdiga meriter och kvalifikationer som sökt ett visst arbete har behandlats i en rekryterings- och urvalssituation. Det sista kriteriet för direkt diskriminering är att det måste finnas ett orsaks-samband mellan missgynnandet och någon av diskrimineringsgrunderna (se nedan). Det räcker att diskrimineringsgrunden är en av flera orsaker till att någon blir missgynnad för att det ska röra sig om diskriminering. Sambandet kan vara starkt eller svagt. Allra starkast är det om det finns en avsikt att missgynna en person på grund av någon av diskrimineringsgrunderna. En diskriminerande avsikt är emellertid inte nödvändig för att diskriminering ska kunna föreligga.

## Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering enligt 1 kapitlet 4 § 2 diskrimineringslagen är när någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Ett exempel på indirekt diskriminering

---

4 Proposition 2007/08:95 sida 486–487.

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.

## Diskrimineringsgrunder

Diskrimineringslagen omfattar sju diskrimineringsgrunder. Enligt 1 kapitlet 5 § diskrimineringslagen avses med

- **kön:** att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
- **könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- **etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.
- **religion eller annan trosuppfattning:** religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Av förarbetena till lagen framkommer att ”annan trosuppfattning” ska tolkas som något som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Som exempel anges buddhism, ateism och agnosticism.<sup>5</sup> Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

---

5 Proposition 2002/03:65 sida 82.

- **funktionsnedsättning:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.
- **sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- **ålder:** uppnådd levnadslängd.

## Undantag från diskrimineringsförbudet

När en arbetsgivare ska rekrytera arbetstagare eller ta emot praktikanter är det enligt diskrimineringslagen förbjudet att missgynna någon sökande av skäl som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller funktionsnedsättning. Det finns dock vissa undantag från diskrimineringsförbudet, vilka framgår av 2 kapitlet 2 § diskrimineringslagen.

Det innebär att det i vissa fall kan vara tillåtet för arbetsgivare att särbehandla personer på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.<sup>6</sup> Om det är tillåtet beror på omständigheterna i det enskilda fallet, men det kan gälla till exempel

- särskilda yrkeskrav som är relevanta för anställning
- positiv särbehandling som har samband med kön (för vissa typer av åtgärder)
- särbehandling på grund av ålder
- tillämpning av åldersgränser för till exempel pensionsförmåner.

---

6 Se <https://www.do.se/diskriminering/diskriminering-olika-delar-samhallet/diskriminering-pa-jobbet> (hämtad 23-02-13).

## Särskilda krav som är relevanta för anställningen

Det kan vara tillåtet att särbehandla för ett arbete när det finns ett väsentligt och avgörande krav på att den anställda till exempel har ett visst kön, en viss sexuell läggning eller en viss tro. En förutsättning för att undantaget ska vara tillämpligt är att yrkeskravet har ett berättigat syfte. Kravet måste också vara lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet. Ett godtagbart syfte är sådant som stämmer med värderingarna i ett demokratiskt samhälle som respekterar människors fri- och rättigheter. Det kan till exempel vara att:

- En intresseorganisation vill anställa någon som är homo- eller bisexuell för att hen ska ge råd till personer som har frågor om homo- och bisexualitet.
- Ett trossamfund vill att den som anställs för att förmedla en tro eller ha själavårdande samtal ska ha en viss trosuppfattning.
- En teater vill anställa en skådespelare av manligt kön för en manlig huvudroll.

## Positiv särbehandling med hänsyn till kön

Begreppet positiv särbehandling används ibland i olika betydelser. I allmänhet handlar det om åtgärder som innebär företräde, fördelar eller förmåner åt eftersatta eller underrepresenterade grupper, för att i praktiken uppnå jämställdhet eller jämlikhet för personer i den gruppen.

Enligt diskrimineringslagen kan det vara tillåtet att under vissa förutsättningar tillämpa positiv särbehandling i arbetslivet, men endast med hänsyn till kön. Det innebär att det kan vara tillåtet för en arbetsgivare att vid beslut om anställning ge företräde för personer av det underrepresenterade könet. Om det till exempel finns färre kvinnor än män i ett visst yrke, kan kvinnor ges företräde. På motsvarande sätt kan det vara tillåtet för en arbetsgivare att ge företräde åt personer som tillhör ett underrepresenterat kön vid till exempel beslut om kompetensutveckling eller befordran. Särbehandlingen får dock aldrig handla om lön eller andra anställningsvillkor.



För att positiv särbehandling ska vara tillåten måste åtgärden genomföras med respekt för de begränsningar som EU-domstolen uppställt i sin praxis. Det innebär bland annat att:

- Positiv särbehandling kan användas när två personer har lika eller nästan lika meriter. Om det finns en påtaglig skillnad mellan kvalifikationerna hos de personer man väljer mellan är positiv särbehandling med hänsyn till kön inte tillåten.
- Positiv särbehandling får inte innebära att en persons kön är automatiskt eller ovillkorligt avgörande. En objektiv helhetsbedömning ska göras av till exempel en arbetssökandes alla meriter.
- Särbehandlingen ska stå i proportion till åtgärdens ändamål.

En förutsättning för att positiv särbehandling ska vara tillåten är också att arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbete som har till syfte att främja jämställdheten.

## Särbehandling på grund av ålder

Särbehandling på grund av ålder är enligt 2 kapitlet 2 § 2 diskrimineringslagen tillåtet om det finns ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. I förarbetena till diskrimineringslagen anges exempel på när undantaget skulle kunna vara tillämpligt i en rekryteringssituation. Det skulle till exempel kunna vara tillåtet för en arbetsgivare att beakta en arbetssökandes ålder, om syftet är att undvika att flera personer i arbetsstyrkan uppnår pensionsålder på samma gång. Ett annat exempel är att det i en situation då en arbetssökande har kort tid kvar till pensionering, inte alltid framstår som rimligt att arbetsgivaren bekostar upplärning, mer omfattande vidareutbildning eller annan kvalificerad kompetensutveckling.<sup>7</sup>

---

7 Proposition 2007/08:95 sida 180.

## Aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

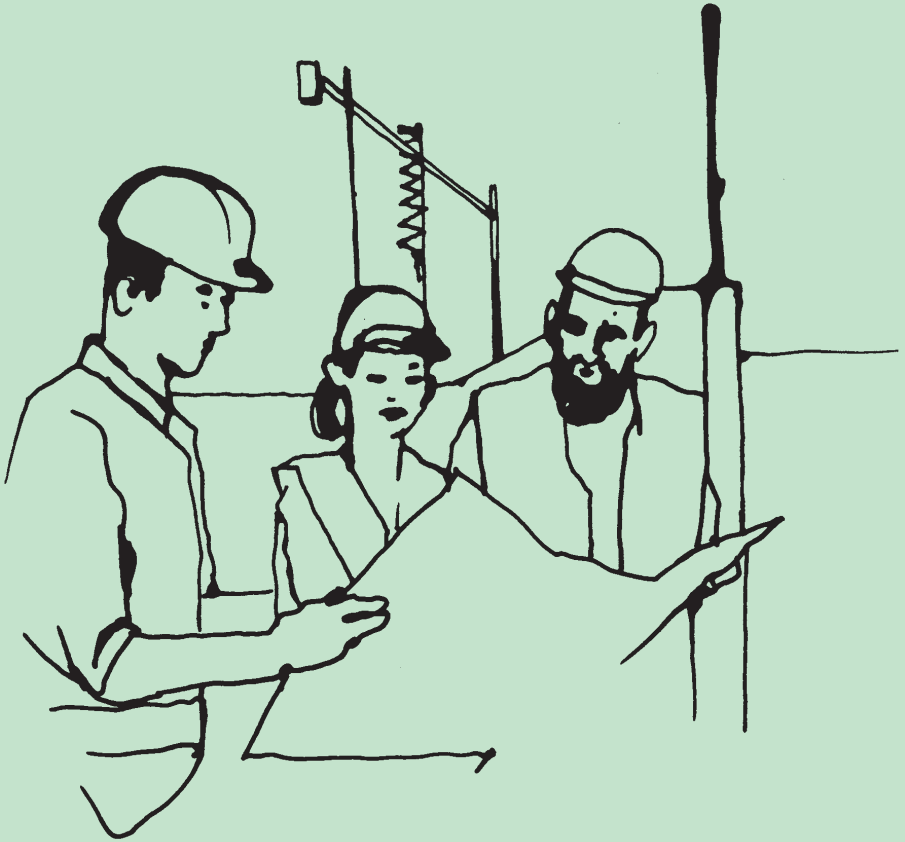
Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för allas lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.<sup>8</sup> Arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen genomföra aktiva åtgärder för att motverka diskriminering, till exempel vid rekrytering och befordran. Arbetsgivarnas arbete med aktiva åtgärder ska omfatta arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, och möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap. Arbetet med aktiva åtgärder ska enligt 3 kapitlet 2 § diskrimineringslagen genomföras fortlöpande i fyra steg:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. följa upp och utvärdera arbetet.

Diskrimineringslagens formuleringar rörande aktiva åtgärder knyter således tydligt an till båda frågeställningarna i den aktuella forskningsöversikten.

---

<sup>8</sup> 3 kapitlet 1 § diskrimineringslagen.



# Rekryteringsprocesser

En rekryteringsprocess är ett förlopp utsträckt i tid som består av olika moment. Det finns relativt omfattande forskning om ansökningsförfarandet och urval av kandidater, medan det endast finns sparsamt med forskning om rekryteringsprocessens övriga faser.

Rekryteringsprocessen kan delas in i följande sex faser:

## 1. Rekryteringsbehov och kravprofil

Arbetsgivaren skriver en kravprofil som utgår från den kompetens som krävs för tjänsten.

## 2. Rekryteringsform

Arbetsgivaren skriver en kravprofil som utgår från den kompetens som krävs för tjänsten.

- a. Urvalsrekrytering innebär att en ledig tjänst utannonseras. I annonsen anges en ansökningstid. Endast de arbetssökande som skickat in sin ansökan före ett visst datum kan bli aktuella för anställningen.
- b. Direktrekrytering innebär att en person anställs direkt utan att en tjänst behöver ha varit utlyst. Denna form av rekrytering kan exempelvis ske genom att en arbetssökande kontaktar arbetsgivaren eftersom hen har fått reda på att organisationen söker personal.
- c. Anbudsrekrytering innebär att en arbetsgivare direkt kontaktar en eller flera personer för en tjänst i stället för att utannonsera tjänsten.
- d. Internrekrytering avser att en person anställs som redan tidigare hade arbetsuppgifter eller arbetsplats hos samma arbetsgivare.

### **3. Informationsinsamling om kandidater**

Information om den arbetssökandes relevanta meriter och erfarenheter samlas in genom exempelvis personliga brev och meritförteckningar, strukturerade ansökningsformulär, korta intervjuer, eller via sociala medier, jobbplattformar eller liknande.

### **4. Urval**

Baserat på den första informationsinsamlingen görs ofta ett första urval av vilka kandidater som man bedömer som mest kompetenta i relation till den aktuella tjänsten och som arbetsgivaren önskar gå vidare med i den fortsatta bedömnings- och tillsättningsprocessen.

### **5. Intervjuer, tester och referenstagning**

I denna del kallas några av de arbetssökande på intervjuer och det görs ytterligare bedömningar med hjälp av exempelvis intervju, olika former av arbetsrelevanta tester och inhämtning av uppgifter från referenser.

### **6. Anställningsbeslut**

Rekryteringsprocessen avslutas i och med att arbetsgivaren fattar beslut om vem hen önskar rekrytera och fattar ett anställningsbeslut.

# Resultat: Vad visar forskning?

I följande kapitel redovisar vi resultaten från de forskningsartiklar som vi har valt att inkludera. Vi inleder med att ge en generell bild av forskningsläget, och de kunskapsluckor som finns, för att sedan redovisa materialet med utgångspunkt i rekryteringsprocessens olika faser (se avsnitt Rekryteringsprocesser, sida 28).

## Ojämnt fördelad forskning och forskningsluckor

Det finns relativt många studier om risker för diskriminering i samband med rekrytering som är genomförda på den nordiska arbetsmarknaden. Samtidigt är det tydligt att denna forskning är ojämnt fördelad, både vad gäller rekryteringsprocessens olika faser och gällande de olika diskrimineringsgrunderna.

En övervägande del av den forskning som har inkluderats i översikten studerar rekryteringsprocessens tidiga faser, och då i synnerhet urvalsfasen när en arbetsgivare väljer ut vilka kandidater den vill gå vidare med till intervjuer. När det gäller rekryteringsprocessens övriga faser finns det endast enstaka studier som uppfyller kriterierna för att inkluderas i denna forskningsöversikt.

Även i relation till de olika diskrimineringsgrunderna kan vi konstatera att forskningen inte är jämnt fördelad. Det finns mest forskning om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet.

Den nordiska forskning om metoder för att förebygga diskriminering i samband med rekrytering som identifierats i denna forskningsöversikt är begränsad. Om man ser till rekryteringsprocessens olika faser finns det studier om det förebyggande arbetet som rör urvalsfasen och anställningsintervjuer. Merparten av de studier som handlar om

förebyggande arbete är dock av mer generell karaktär och undersöker effekterna av – eller arbetsgivarnas attityder till – olika insatser som syftar till att motverka diskriminering eller skapa mer inkluderande organisationer.

Studier av risken för diskriminering vid andra rekryteringsförfaranden än urvalsrekrytering saknas emellertid nästan helt. Den enda studien på detta tema är en isländsk studie där kvinnliga styrelsemedlemmar i 22 börsnoterade isländska företag intervjuades om sina erfarenheter av hur företag rekryterade verkställande direktörer. Dessa rekryteringar sker ofta slutet och på ett sätt som lägger stor vikt vid styrelsemedlemmarnas kontaktnät och listor över kandidater som i förväg har identifierats som aktuella för tjänsten. Detta genererar en process som enligt informanterna leder till en exkludering av kvinnor.<sup>9</sup>

## **Informationsinsamling om kandidater och urval**

Det finns en klar övervikt av studier om berör rekryteringsfaserna informationsinsamling och urval. Flertalet studier är korrespondensstudier, där forskarna skickar ett stort antal fiktiva ansökningar till utlysta tjänster och därefter analyserar vilka kandidater som kallas på intervju. Forskarna skickar ut ansökningar där de sökande har identiska kvalifikationer, men där forskarna varierar de sökandes bakgrund genom att exempelvis ändra ålder eller använda olika namn som signalerar olika etniska tillhörigheter.

---

9 Kristjansdottir och Gunnarsdottir (2021).

## Arbetsökande med arabisk klingande namn får färre kallelser till anställningsintervjuer

Forskare har i flera studier skickat in fiktiva arbetsansökningar till en stor mängd utlysta tjänster. Konsekvent visar dessa studier att arbetsökande med det som forskarna beskriver som ett arabisk klingande namn får färre kallelser till intervjuer än vad som är fallet för sökande med nordiska namn eller där annan information visar att den sökande har sin bakgrund i exempelvis Norden, Europa eller Nordamerika.<sup>10</sup>

Särskilt anmärkningsvärt i sammanhanget är att inga av de publicerade studierna har funnit något resultat som talar emot denna slutsats. Resultaten är i dessa avseenden således synnerligen robusta. Det mönster som beskrivits ovan kvarstår även i studier där forskarna har gjort de sökande med icke-nordisk bakgrund mer kompetenta än övriga sökande.<sup>11</sup> Det gäller också studier där ansökningarna från kandidaterna med icke-nordisk bakgrund är skrivna med mycket god grammatik och där den sökande både har arbetslivserfarenhet och utbildning med tydlig relevans för den aktuella tjänsten.<sup>12</sup>

Forskning visar därtill att den urvalsdiskriminering som beskrivs ovan är oberoende av tjänstens kvalifikationsgrad och av arbetsmarknadssektor (även om någon studie finner att den är störst i privat sektor).<sup>13</sup> En studie visar att förekomsten av diskriminering vid rekrytering som har samband med etnisk tillhörighet minskar med storleken på

---

10 Ahmad (2020a); Ahmad, (2020b); Aldén, Bastani och Hammarstedt (2021); Birkelund, Chan, Ugreninov, Midtbøen och Rogstad, J. (2019); Birkelund, Heggebø och Rogstad (2017); Bursell, Bygren och Gähler (2021); Carlsson, Fumarco och Rooth (2018); Carlsson, Reshid och Rooth (2018); Dahl och Krog (2018); Di Stasio, Lancee, Veit och Yemane (2021); Di Stasio och Larsen (2020); Eriksson, Johansson och Langenskiöld (2017); Ravn och Bredgaard (2021); Veit och Thijssen (2021); Vernby och Dancygier (2019); Villadsen och Wulf (2018).

11 Ahmad (2020a); Vernby och Dancygier (2019).

12 Bursell, Bygren och Gähler (2021); Vernby och Dancygier (2019).

13 Di Stasio, Lancee, Veit och Yemane (2021).



organisationen i offentlig sektor, men ökar med storleken på organisationen i privat sektor.<sup>14</sup>

## **Grannskapseffekter: risken för diskriminering ökar om den sökande bor i ett socioekonomiskt utsatt bostadsområde**

Ett par studier undersöker hur grannskapseffekter påverkar risken för diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet vid rekrytering. Grannskapseffekter utgår från ett antagande om att risken för diskriminering ökar om den sökande bor i ett bostadsområde med låga inkomstnivåer och hög arbetslöshet jämfört med sökande från bostadsområden med högre inkomster och låg arbetslöshet.<sup>15</sup>

Resultaten visar att individer som är bosatta i ett bostadsområde med låga inkomstnivåer och hög arbetslöshet utsätts för urvalsdiskriminering när de uppfattas ha, vad forskarna i sin forskningsartikel beskriver som ”typiska Mellanösternnamn”.<sup>16</sup> Detsamma gäller inte personer med traditionellt svenska namn och svensk bakgrund från samma områden (det vill säga sökande med traditionellt svenska namn och annan information som pekar på att den sökande har sitt ursprung i Sverige). Det finns även andra studier som har undersökt grannskapseffekter. De pekar också på att bostadsområde kan påverka möjligheten till anställning.<sup>17</sup> Det är inte områdets etniska sammansättning som är det avgörande, utan hur socioekonomiskt utsatt området är.<sup>18</sup> Att bo i ett bostadsområde som är socioekonomiskt utsatt skapar ett hinder för integration på arbetsmarknaden, vilket blir särskilt utmanande för individer som redan har svårt att få jobb.

---

14 Villadsen och Wullf (2018).

15 Carlsson, Reshid och Rooth (2018).

16 Carlsson, Reshid och Rooth (2018).

17 Wixe och Petersson (2020).

18 Wixe och Petersson (2020).

## Meriter och erfarenheter hos arbetssökande tolkas på olika sätt beroende på uppfattad etnisk tillhörighet

Några studier visar att meriter och erfarenheter hos arbetssökande tolkas olika beroende på hur den som rekryterar uppfattar den arbetssökandes etniska tillhörighet. Manliga kandidater med arabisk klingande namn som enbart har varit sysselsatta i egen firma har lägre svarsfrekvens på sina ansökningar jämfört med manliga kandidater som har haft en anställning. Denna skillnad gällde inte för kvinnliga arbetssökande med arabisk klingande namn. För manliga kandidater med svensk klingande namn har den tidigare anställningsformen däremot mindre betydelse för i vilken utsträckning man kallas på intervju.<sup>19</sup>

Forskning visar även att sökande som i sin jobbansökan signalerar att de har en muslimsk tro eller på annat sätt signalerar en anknytning till islam har svårare att bli kallade till intervju jämfört med andra arbetssökande med bakgrund i länder med muslimsk majoritet, men som i sin ansökan inte signalerade att de var troende.<sup>20</sup> En studie påvisar även att sökande som signalerar att de har muslimsk och judisk tro väljs bort i väsentligt högre grad än sökande som beskrivs som kristna.<sup>21</sup>

---

19 Aldén, Bastani och Hammarstedt (2021).

20 Di Stasio, Lancee, Veit och Yemane (2021); Eriksson, Johansson och Langenskiöld (2017).

21 Eriksson, Johansson och Langenskiöld (2017).

## Likhetsgynnande effekter: kvinnliga rekryterare rekryterar kvinnor till kvinnodominerade arbetsplatser

Flera studier undersöker skillnaden i positiv svarsfrekvens på ansökningar till utlysta tjänster baserat på vilket kön arbetsgivaren uppfattar att de sökande har. Det finns inga tydliga resultat som visar att svarsfrekvensen skiljer sig åt beroende på vilket kön den sökande har.<sup>22</sup> Däremot visar forskning att urvalet av sökande påverkas av om tjänsten finns i branscher eller på arbetsplatser som redan är kvinno- eller mansdominerande. Urvalet kan i viss utsträckning även påverkas av om den som genomför rekryteringen är kvinna eller man.

Här pekar forskning på att sökande som uppfattas som kvinnor har en relativ fördel vid ansökningar till kvinnodominerade yrken, till tjänster på kvinnodominerade arbetsplatser och när den som genomför rekryteringen är en kvinna. Denna likhetsgynnande effekt föreligger dock inte eller är väsentligt svagare för sökande som uppfattas som män när det gäller mansdominerande yrken och arbetsplatser.<sup>23</sup> Men det finns samtidigt resultat som visar att manliga rekryterare tenderar att gynna manliga arbetsökande vid rekrytering till yrken där det inte råder någon könsobalans.<sup>24</sup>

Utöver de studier som tagits upp ovan har också en studie inkluderats som rör huruvida det finns en skillnad i hur kompetens värderas hos sökande av olika kön till akademiska tjänster vid universitet i Island, Norge och Sverige. Här visar resultaten att kvinnliga kandidater bedöms som mer kompetenta i relation till den utlysta tjänsten än manliga, trots de facto identiska meriter.<sup>25</sup>

---

22 Bygren, Erlandsson och Gähler (2017); Bygren och Gähler (2021); Klysing, Renström, Gustavsson och Lindqvist (2021); Bertogg, Imdorf, Hyggen, Parsanoglou, Dimitris och Stoilova (2020); Birkelund, Lancee, Larsen, Polavieja, Radl och Yemane (2022).

23 Ahmed, Granberg och Khanna, 2021; Carlsson och Eriksson (2019 b).

24 Erlandsson (2019).

25 Carlsson, Finseraas, Midtbøen och Rafnsdóttir (2021).

## Stereotyper om kön riskerar att missgynna kvinnor

En av de inkluderade studierna visar att gifta kvinnor som uppger att de bor tillsammans med sin partner löper en ökad risk att missgynnas i samband med ansökningar till tjänster som befinner sig på stort geografiskt avstånd (>50 kilometer) från den ort där den sökande bor.<sup>26</sup> Forskarna drar slutsatsen att arbetsgivare inte tror att kvinnor blir lika långvariga på den tjänsten, på grund av deras föreställning om att kvinnor förväntas ta större ansvar för hem och familj, vilket försvåras av en lång pendlingssträcka.<sup>27</sup>

Ett par studier studerar effekter av eller attityder till åtgärder som syftar till att skapa mer jämställda villkor mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden, såsom exempelvis ändrad lagstiftning. En av dessa studier undersöker effekterna av den lagstiftning som infördes i Norge 2006 och som innebär att minst 40 procent av medlemmarna i börsnoterade företags bolagsstyrelser ska vara kvinnor.<sup>28</sup> Innan reformen infördes framfördes farhågor om att de kvinnor som hade rekryterats för att möta lagstiftningens krav skulle komma att ha lägre kompetens. Underrepresentationen av kvinnor i bolagsstyrelserna antogs bero på att det inte fanns tillräckligt många kvalificerade kvinnor. I kontrast till detta visar forskningsresultaten att de nya kvinnliga styrelsemedlemmarna var mer kvalificerade utifrån fler relevanta meritkrav än tidigare ledamöter.<sup>29</sup>

Vidare visar studien att inkomstskillnaderna mellan män och kvinnor i bolagsstyrelserna minskade efter reformens genomförande. Däremot fann studien inga belägg för några spridningseffekter till den övriga arbetsmarknaden, till exempel genom att det tillsattes fler kvinnliga chefer eller att karriärmöjligheterna förbättrades generellt för kvinnor på arbetsmarknaden.

---

26 Brandén, Bygren och Gähler (2018).

27 Brandén, Bygren och Gähler (2018).

28 Bertrand, Black, Jensen och Lleras-Muney (2019).

29 Bertrand, Black, Jensen och Lleras-Muney (2019).

## Arbetsgivare mindre benägna att anställa personer med funktionsnedsättning

En studie undersöker skillnader i hur benägna arbetsgivare själva bedömer att de skulle vara att anställa arbetssökande med fysisk funktionsnedsättning.<sup>30</sup> Studien visar att tveksamheten till att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning kvarstår även på arbetsplatser som anses vara tillgängliga och anpassade för personer med funktionsnedsättning. Det antyder att det kan vara andra faktorer än faktisk fysisk tillgänglighet och möjligheter att utföra de aktuella arbetsuppgifterna som ligger bakom att arbetsgivare tvekar att anställa sökande med funktionsnedsättning.

Andra studier påvisar att både personer med fysiska funktionsnedsättningar (förutom hörselnedsättningar) och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (exempelvis adhd) riskerar att bedömas på ett mer påtagligt negativt sätt av arbetsgivare och hur väl de skulle passa in i den befintliga arbetsgruppen.<sup>31</sup>

Sannolikheten att bli kallad till en arbetsintervju sjönk med cirka 50 procent om den sökande meddelade att hen använde rullstol.<sup>32</sup> Detta gällde i synnerhet yrken som innebar mycket kundkontakter, som exempelvis säljare. Det kan, enligt forskarna, tolkas som att arbetsgivaren tar hänsyn till förmodade kundpreferenser i sitt urval av sökande. I dessa kontakter antas synliga funktionsnedsättningar vara föremål för diskriminerande och negativa preferenser bland arbetsgivarnas kunder.<sup>33</sup>

---

30 Shamshiri-Petersen och Krogh (2020).

31 Fyhn, Sveinsdottir, Reme och Sandal (2021).

32 Bjørnshagen och Ugreninov (2021).

33 Bjørnshagen och Ugreninov (2021).

Andra studier undersöker huruvida information till arbetsgivaren om möjligheter till finansiellt stöd vid anställning av en person med funktionsnedsättning minskar tendensen att välja bort arbetssökande med funktionsnedsättning under rekryteringsens urvalsfas.<sup>34</sup> Resultaten visar att informationen hade en viss positiv effekt. Men effekten var långt ifrån tillräcklig för att helt få bort skillnaden i förutsättningarna i urvalet mellan personer utan respektive med funktionsnedsättning.<sup>35</sup>

Två studier visar att arbetsgivare har föreställningar om att personer med funktionsnedsättning har nedsatt arbetsförmåga och svårigheter med social integrering.<sup>36</sup> Arbetsgivare tenderar att legitimera diskriminering av personer med funktionsnedsättning genom att hänvisa till bristande tillgänglighet på arbetsplatsen, vilket enligt dem skulle försvåra för personer med funktionsnedsättningar att utföra sina arbetsuppgifter.<sup>37</sup> Resultaten av dessa studier visar, enligt forskarna, att det hos arbetsgivare finns mer eller mindre underförstådda antaganden om den ideala anställde.

## Positiva svar på ansökningar minskar med stigande ålder

Flera studier undersöker förekomsten av diskriminering som har samband med ålder i rekryteringsprocessens urvalsfas. Resultaten pekar på att frekvensen positiva svar på ansökningar till utlysta tjänster börjar minska redan i fyrtioårsåldern, för att sedan vara mycket låg för arbetssökande nära de åldrar som gäller för ålderspension.<sup>38</sup>

---

34 Bjørnshagen och Ugreninov (2021); Fyhn, Sveinsdottir, Reme och Sandal (2021); Shamshiri-Petersen och Krogh (2020).

35 Shamshiri-Petersen och Krogh (2020).

36 Chhabra (2021); Østerud (2022).

37 Østerud (2022).

38 Carlsson och Eriksson (2019 a); Eriksson, Johansson och Langenskiöld (2017).

Forskarna menar att arbetsgivares stereotypa bild av de sökandes professionella ambitioner, flexibilitet och förmåga att lära sig nya arbetsuppgifter i takt med stigande ålder delvis kan förklara åldersdiskriminering på arbetsmarknaden.<sup>39</sup> Den tilltagande trenden att arbetstagare vill förlänga sitt arbetsliv motsvaras inte av en positiv syn bland arbetsgivare på att ha fler äldre anställda eller kalla äldre personer till anställningsintervjuer.<sup>40</sup>

## Transpersoner väljs bort trots likvärdiga meriter

Två studier i forskningsöversikten undersöker diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck. I den ena studien har fiktiva jobbansökningar sänts ut till en stor mängd utlysta tjänster. Resultatet visar att arbetsgivare tenderar att välja bort transpersoner som har likvärdiga meriter med icke-transpersoner i samband med urval till tjänster inom såväl mans- som kvinnodominerade yrken. Något sådant missgynnande kan forskarna inte påvisa när det gäller yrken med jämn könsbalans.<sup>41</sup> I den andra studien värderar HR-specialister fiktiva sökande till en tjänst och då påvisades ingen tendens till missgynnande av HBTQI-personer.<sup>42</sup>

## Intervjuer, tester och referenstagning

Det finns begränsat med forskning om rekryteringsfasen: intervjuer, tester och referenstagning. De studier vi har identifierat i forskningsöversikten visar på skillnader i hur arbetssökande med namn som forskarna anser signalerar bakgrund i Mellanöstern respektive svensk eller nordisk bakgrund bedöms vid anställningsintervjuer.

---

39 Carlsson och Eriksson (2019 a); Solem (2020).

40 Solem (2020).

41 Granberg, Andersson och Ahmed (2020).

42 Klysing, Renström, Gustavsson och Lindqvist (2021).

## Svenskhet eller nordiskhet – en färdighet eller merit i sig

Arbetsgivare hanterar sökande med arabisk klingande respektive svensk klingande namn på olika sätt i samband med intervjuer, tester och referenstagning, vilket kan ha diskriminerande effekter. Vid förberedelser inför fiktiva anställningsintervjuer tenderar rekryterare exempelvis att vilja ställa fler frågor om arbetsrelevanta färdigheter och förmågor till sökande med namn som signalerar svensk bakgrund.<sup>43</sup> När den sökande däremot har ett namn som signalerar bakgrund i Mellanöstern inriktar sig arbetsgivaren i större utsträckning på huruvida den arbetssökande har värderingar och beteenden som sammanfaller med stereotypa föreställningar om kulturella normer. Arbetsgivarna fokuserar även, enligt denna forskning, på hur den arbetssökande förväntas passa in i den tilltänka arbetsgruppen. Dessa skillnader i vilka frågor som betonas i intervjusituationen och när informationen sammanställs om en individ antas leda till nackdelar för sökande med bakgrund i Mellanöstern, eftersom arbetsgivaren har samlat in mer konkret och tjänsterelevant information för sökande med svensk bakgrund.<sup>44</sup>

Det finns också intervjubaserade studier som stärker bilden av att till exempel svenskhet eller nordiskhet kan betraktas som en färdighet eller merit i sig och som den arbetssökande kan dra arbetsmarknadsmässiga fördelar av.<sup>45</sup> I andra studier framkommer att personer som invandrat till Norden upplever att ett överdrivet stort fokus på färdigheter i det inhemska språket samt svårigheter att få sina tidigare arbetslivserfarenheter, färdigheter och kunskaper erkända av arbetsgivarna, utgör påtagliga hinder för en jämlik arbetsmarknadsetablering.<sup>46</sup>

---

43 Wolgast, Björklund & Bäckström (2018).

44 Wolgast, Björklund och Bäckström (2018).

45 Lindheim (2021); Friberg och Midtbøen (2018).

46 Lehtovaara och Jyrkinen (2021); Nare och Cleland Silva (2021).



Forskning visar att utrikes födda använder fler jobbsökningsmetoder än inrikes födda.<sup>47</sup> En studie visar att det är större sannolikhet att utrikes födda fått sitt arbete via informella kontakter än inrikes födda. För utrikes födda tenderar emellertid de arbeten som erhålls via informella kontakter att vara sämre betalda än arbeten som erhålls via andra kanaler.<sup>48</sup> Forskarna bakom studien tolkar dessa resultat som att erfarenheterna hos utrikes födda vad gäller att få arbeten via traditionella jobbsökningskanaler är så negativa att de är villiga att acceptera de arbeten med sämre lön och villkor som de har möjlighet att få via sina privata nätverk.<sup>49</sup>

---

47 Carlsson, Eriksson och Rooth (2018).

48 Carlsson, Eriksson och Rooth (2018).

49 Carlsson, Eriksson och Rooth (2018).



# Avslutande diskussion

I denna forskningsöversikt har vi sammanställt resultat från aktuell forskning om risker för diskriminering vid rekrytering. Vi hoppas att forskningsöversikten kan utgöra ett kunskapsunderlag som ger stöd i arbetet för en rekryteringsprocess fri från diskriminering.

Forskningsöversikten gör inte anspråk på att täcka in all relevant forskning. En forskningsöversikt beskriver forskningsläget vid en viss tidpunkt. Vi kan konstatera att det finns en del forskning om urvalsprocessen i rekryteringar – vem som kallas till intervju och vem som inte gör det. Däremot finns det endast sparsamt med forskning om risker för diskriminering i andra faser av en rekryteringsprocess. Vi kan också konstatera att de studier som finns inte täcker samtliga diskrimineringsgrunder i samma utsträckning. Delvis kan vi anta att detta beror på metodologiska svårigheter. Inom ramen för denna forskningsöversikt har vi endast identifierat ett fåtal artiklar om rekrytering som förebygger diskriminering.

I detta avslutande kapitel sammanfattar vi resultaten i några övergripande slutsatser. Avslutningsvis beskriver vi vad arbetsgivare och rekryterare bör tänka på för att rekrytera utan att diskriminera.

## Bortvald och diskriminerad

I forskningsöversikten framkommer att vissa individer blir bortvalda tidigt i processen när de söker arbete inom olika branscher och sektorer på den nordiska arbetsmarknaden.

Det förefaller som att arbetssökande utsätts för diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller religion, särskilt personer som uppfattas vara muslimer. Forskningsöversikten visar att om den arbetssökande har vad forskarna beskriver som ett arabisk klingande namn,

innebär det en väsentligt lägre grad av positiva svar från arbetsgivarna. Arbetssökande med arabisk klingande namn får färre kallelser till intervjuer än sökande som uppfattas ha det som forskarna beskriver som ett nordisk klingande namn. Arbetssökande med arabisk klingande namn eller en bakgrund som signalerar att de har sitt ursprung utanför Europa väljs bort även när de är mer kompetenta än övriga sökande.

Forskning visar också på något som kallas för grannskapseffekter. Det avser huruvida risken för diskriminering ökar om den sökande bor i ett visst bostadsområde jämfört med sökande bosatta i andra bostadsområden. Forskning pekar på att individer som är bosatta i ett socioekonomiskt utsatt bostadsområde utsätts för ytterligare urvalsdiskriminering när de dessutom uppfattas ha, vad forskarna kallar, ”typiska Mellanösternnamn”. Det gäller inte personer med traditionellt svenska namn och svensk bakgrund från samma områden (det vill säga sökande med namn traditionellt svenska och annan information som pekar på att den sökande har sitt ursprung i Sverige).

Det framkommer även att rekryterare har en tendens att ställa fler frågor om arbetsrelevanta färdigheter och förmågor till sökande med namn som signalerar svensk bakgrund. När den sökande däremot har ett namn som signalerar bakgrund i Mellanöstern visar forskning att arbetsgivaren i större utsträckning tenderar att fokusera på den arbetssökandes värderingar och beteenden.

Vidare visar forskning på en åldersdiskriminering som innebär att sökande mer sällan kallas på intervju efter fyrtioårsåldern. Den tilltagande trenden att arbetstagare vill förlänga sitt arbetsliv motsvaras inte av en mer positiv syn bland arbetsgivare på att ha fler personer närmare pensionsåldern anställda, eller kalla dem till anställningsintervjuer.

Även om det inte finns så mycket forskning om hur ansökningar från personer med funktionsnedsättning hanteras i rekryteringsprocesser, pekar några artiklar på att personer med funktionsnedsättning tenderar

att väljas bort. Det kan, enligt forskarna, tolkas som att arbetsgivaren tar hänsyn till förmodade kundpreferenser i sitt urval av sökande. I dessa kontakter antas synliga funktionsnedsättningar vara föremål för diskriminerande och negativa preferenser bland arbetsgivarnas kunder.

## **Normer om anställningsbarhet och den ideale anställde riskerar leda till diskriminering vid rekrytering**

Forskningsöversikten visar att det förekommer risker för diskriminering på arbetsmarknaden– i synnerhet i samband med urval av kandidater till anställningsintervjuer.

En möjlig förklaring till diskriminering i urvalsprocessen som lyfts i den forskning vi har tagit del av är att arbetsgivares rekryteringsprocesser färgas av snäva normer och ideal som antas vara kopplade till individens egenskaper snarare än meriter. Det handlar även om arbetsgivares och rekryterares attityder till och föreställningar om vem som anses vara anställningsbar. Den som uppfattas som den ideale anställde blir tongivande för huruvida en sökande anses lämplig eller inte för den utlysta tjänsten. Dessa idéer kan, visar några av de forskningsartiklar vi har tagit del av, bygga på förutfattade meningar och fördomar som kan kopplas till diskrimineringsgrunderna. Ett exempel är uppfattningen att personer med funktionsnedsättning som antas ha nedsatt arbetsförmåga och svårigheter att vara både produktiv och socialt integrerad.

I stället för att värdera arbetssökandes förmågor utifrån deras meriter och kompetenser, bedöms sökande efter andra parametrar baserade på fördomar, stereotypa föreställningar och negativa attityder. En slutsats är därför att varje arbetsgivare måste säkerställa att rekrytering sker utifrån meriter och inte utifrån fördomar och föreställningar om vem som lever upp till att vara en ideal anställd. Annars kan det resultera i att människor med adekvata meriter diskrimineras och hindras på arbetsmarknaden trots att de uppfyller de kravprofiler som har satts upp för de sökta jobben.

## Kunskapsluckor i forskningen

Forskningsöversikten visar att det finns kunskapsluckor om risker för diskriminering vid rekrytering. De studier vi har inkluderat i denna forskningsöversikt är ojämnt fördelade, såväl över rekryteringsprocessens olika faser som över de olika diskrimineringsgrunderna.

Det finns relativt omfattande forskning om hur arbetssökande väljs ut för intervju. Däremot finns endast begränsat med forskning om rekryteringsprocessens andra faser såsom hur ett rekryteringsbehov identifieras och formuleras, hur annonser utformas, vilka strategier som används för att nå ut till potentiella arbetssökande samt hur intervjuer och tester genomförs. En slutsats är därför att det är angeläget med ytterligare forskning kring risker för diskriminering vid rekryteringsprocessens samtliga faser.

Det saknas även studier om tjänstetillsättningar som sker via mer informella eller slutna processer, till exempel via privata och professionella nätverk eller där arbetsgivaren direkt kontaktar den de önskar rekrytera. Samtidigt pekar forskning på att denna typ av tillsättningsprocesser som utgår från en individs nätverk är centrala för hur ojämlikheter som har samband med diskrimineringsgrunderna uppkommer och reproduceras.<sup>50</sup>

Vår genomgång av forskningsartiklarna pekar även på kunskapsluckor när det gäller förebyggande metoder för att motverka diskriminering vid rekrytering. Det vore därmed önskvärt med mer forskning om olika typer av insatser som ska förebygga diskriminering i rekryteringsprocesser.

---

50 McDonald (2011).



# Rekrytera utan att diskriminera

Arbetsgivare har en skyldighet att leva upp till diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och på annat sätt verka för allas lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder i samband med rekrytering.<sup>51</sup> Det innebär att arbetsgivare ska bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för allas lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund inom området rekrytering och befordran.

Arbetet ska ske kontinuerligt i fyra steg. Arbetsgivare ska undersöka, analysera, åtgärda och följa upp samt utvärdera risker för diskriminering inom området rekrytering och befordran – som är ett av fem områden som omfattas av de aktiva åtgärderna.<sup>52</sup>

## Undersök risker och hinder

Arbetet med att identifiera risker och förebygga diskriminering i samband med rekrytering måste bedrivas långsiktigt, kontinuerligt och systematiskt. Arbetet innebär att aktiva åtgärder behöver bedrivas som en integrerad del av den löpande ordinarie verksamheten och inte i form av enstaka punktinsatser.

---

51 3 kapitlet diskrimineringslagen.

52 3 kapitlet 2–5 §§ diskrimineringslagen.



Som arbetsgivare ska du undersöka vilka hinder som finns för att ge alla lika möjlighet att söka lediga anställningar och lika möjlighet till befordran. Det kan bland annat gälla att se över obefogade eller omotiverade krav i platsannonser när det gäller kompetens, bakgrund eller utbildning.

Exempel på vad du kan undersöka:

- Hur ser våra rutiner ut för att ta fram kravprofiler?
- Vilken typ av kompetens krävs för tjänsten (vid varje enskild rekrytering)?
- Vilken rekryteringsform använder vi? Urvals-, direkt-, anbuds- eller intern rekrytering?
- Hur ser möjligheterna ut för intern rekrytering och befordran?

## **Analysera orsaker**

Efter undersökningen ska du som arbetsgivare analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder. Det handlar alltså om att reflektera, analysera och dra slutsatser om de eventuella risker och hinder som har upptäckts. Det kan också hända att du som arbetsgivare behöver gå tillbaka och göra fler undersökningar för att få fram risker och hinder som först inte visade sig.

Exempel på vilka frågor du som arbetsgivare kan behöva ställa när du analyserar riskerna:

- Vilka når vi ut till och vilka når vi inte ut till när vi söker medarbetare?
- Hur formulerar vi behörighetskrav och meritkrav till våra tjänster?
- På vilka grunder fattar vi beslut i rekryteringsprocesserna?

## Åtgärda hinder och risker, följa upp och utvärdera

I de två avslutande stegen ska du som arbetsgivare genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som du har bedömt som skäligen mot bakgrund av undersökningen och analysen. Som arbetsgivare ska du alltså bedöma vilka konkreta åtgärder som ska genomföras. Det går inte att generellt ange vilka åtgärder som ska vidtas, utan det får bedömas med hänsyn till behov, resurser och andra omständigheter i det enskilda fallet. Men huvudregeln är att du som arbetsgivare ska genomföra åtgärder för att undanröja de risker eller andra hinder som har upptäckts. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.<sup>53</sup>

Det sista steget är att följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska erfarenheterna från utvärderingen gå att använda i steg ett (undersökningen), det vill säga i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder som ska genomföras fortlöpande.

## Frågor att ställa sig vid rekrytering

Forskning som undersöker förebyggande åtgärder i rekryteringsprocessens urvalsfas visar att risken för diskriminering minskar om värderingen av de sökandes kompetens sker systematiskt utifrån i förväg specificerade kriterier och med beslutsstöd.<sup>54</sup>

Avslutningsvis lyfter vi därför ett antal frågor som du som rekryterare kan ställa dig inför en rekrytering.

---

53 3 kapitlet 3 § diskrimineringslagen.

54 Wolgast, Bäckström & Björklund.

## **Kravprofil:**

### **Kan det finnas risker för diskriminering när du som arbetsgivare formulerar krav för en tjänst?**

Det kan finnas risker för diskriminering om du ställer krav på färdigheter som inte behövs för en tjänst. Det är viktigt att säkerställa att organisationen inte bygger in osakliga hinder som kan leda till diskriminering för individer i vissa grupper i tjänsternas utformning, till exempel avseende funktionsnedsättning eller språkkunskaper. Att ställa krav på körkort i en platsannons när det inte behövs för tjänsten kan till exempel leda till att personer med funktionsnedsättning diskrimineras.

Det finns även andra typer av obefogade krav som kan riskera att leda till diskriminering. Det kan handla om att ställa krav på flytande svenska, trots att det inte behövs för att kunna utföra arbetet.

#### **Fundera över:**

- Har vi en tydlig kravprofil som beskriver kompetenserna för den aktuella tjänsten?
- Vilken typ av kompetens krävs för tjänsten?
- Kan vi systematiskt utvärdera kompetenskraven vid en intervju?

## Rekryteringsform:

### Spelar det någon roll vilken rekryteringsform du använder?

Forskning visar att endast en minoritet av tjänsterna på arbetsmarknaden tillsätts via öppna utlysningar.<sup>55</sup> En stor andel av tjänsterna på arbetsmarknaden tillsätts på andra sätt, till exempel via privata och professionella nätverk. Det sker även genom handplockning från arbetsgivaren (så kallad anbudsrekrytering) eller via så kallade direktrekryteringar (det vill säga där den anställde anställs direkt utan att arbetsgivaren inväntar någon speciell ansökningstid och där ingen tjänst behöver ha varit utlyst).

#### Fundera över:

- Har vi säkerställt att organisationen inte bygger in onödiga hinder för sökande när vi väljer rekryteringsform?

---

<sup>55</sup> Wolgast och Wolgast (2021).

## Urval:

**Finns det risk för att individer ur vissa grupper sällan får chansen att komma på intervjuer av skäl som kan ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna?**

Urval av kandidater kan gå till på flera olika sätt. Oavsett vilken metod som används vid urval är det viktigt att vara uppmärksam på att alla kandidater behandlas lika.

### Fundera över:

- Har vi ett strukturerat urval av kandidater utifrån kompetenskraven i den aktuella tjänsten?
- Använder vi exempelvis standardiserade ansökningsformulär för att säkerställa att samma typ av information efterfrågas av alla sökande i den första informationsinhämtningen?
- Efterfrågar vi endast information som på ett konkret sätt kan knytas till kompetenskraven?

## **Beslut:**

### **Spelar det någon roll om du fattar beslut utifrån magkänsla eller kompetensprofil?**

När beslut ska fattas om vem som slutligen ska erbjudas en tjänst är det viktigt att utgå från de krav på meriter som har formulerats i tjänstebeskrivningar och kravprofiler.

#### **Fundera över:**

- Har vi lagt tillräcklig tid och kraft på att skapa en saklig och heltäckande bild av samtliga kandidaters kompetens, förmågor och erfarenhet?
- Intervjuar vi alla på samma sätt och ställer vi samma frågor till alla?
- Ställer vi frågor utifrån kravprofilen och som är relevanta för den aktuella tjänsten?
- Får alla genomföra samma arbetsprov och ges alla likvärdiga förutsättningar vid exempelvis testsituationen?
- Ställer vi samma frågor vid referenstagning?



# Referenser

Ahmad, Akhlaq (2020 a). Do equal qualifications yield equal rewards for immigrants in the labour market? *Work, Employment and Society*, volume 34 (issue 5), sida 826–843.

Ahmad, Akhlaq (2020 b). Does additional work experience moderate ethnic discrimination in the labour market? *Economic and Industrial Democracy*, 1. Volume 43, Issue 3.

Ahmed, Ali, Mark Granberg och Shantanu Khanna (2021). Gender discrimination in hiring: An experimental reexamination of the Swedish case. *PLoS ONE*, 16(1).

Aldén, Lina, Spencer Bastani, Mats Hammarstedt (2021). Ethnic Background and the Value of Self-Employment Experience: Evidence from a Randomized Field Experiment. *OXFORD BULLETIN OF ECONOMICS AND STATISTICS*, 83(6), sida 1287–1310.

Bertogg, Ariane, Christian Imdorf, Christer Hyggen, Dimitris Parsanoglou och Rumiana Stoilova (2020). Gender discrimination in the hiring of skilled professionals in two male-dominated occupational fields: A factorial survey experiment with real-world vacancies and recruiters in four European countries. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72 (Suppl 1), sida 261–289.

Bertrand, Marianne, Sandra E Black, Sissel Jensen och Adriana Lleras-Muney (2019). Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway. *Review of Economic Studies*, 86(1), sida 191–239.



Birkelund, Gunn Elisabeth, Tak Wing Chan, Elisabeth Ugreninov, Arnfinn H. Midtbøen och Jon Rogstad (2019). Do terrorist attacks affect ethnic discrimination in the labour market? Evidence from two randomized field experiments. *The British journal of sociology*, 70(1), sida 241–260.

Birkelund, Gunn Elisabeth, Kristian Heggebø och Jon Rogstad (2017). Additive or Multiplicative Disadvantage? The Scarring Effects of Unemployment for Ethnic Minorities. *European Sociological Review*, 33(1), sida 17–29.

Birkelund, Gunn, Elisabeth Birkelunda, Lars E. F. Johannessen, Erik Børve Rasmussen och Jon Rogstad (2020). Experience, stereotypes and discrimination. Employers' reflections on their hiring behavior. *European Societies*, 22(4), sida 503–524.

Birkelund, Gunn, Elisabeth Birkelund, Bram Lancee, Edvard Nergård Larsen, Javier G Polavieja, Jonas Radl och Ruta Yemane (2022). Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment. *European Sociological Review*. Volume 38, Issue 3, June 2022, sida 337–354.

Bjørnshagen, Vegar och Elisabeth Ugreninov (2021). Disability Disadvantage: Experimental Evidence of Hiring Discrimination against Wheelchair Users. *European Sociological Review*, 37(5), sida 818–833.

Brandén, Maria, Magnus Bygren och Michael Gähler (2018). Can the trailing spouse phenomenon be explained by employer recruitment choices? *Population Space & Place*, 24(6), 1-1.

Bursell, Moa, Magnus Bygren och Michael Gähler (2021). Does employer discrimination contribute to the subordinate labor market inclusion of individuals of a foreign background? *Social Science Research*, 98, 102582.

Bygren, Magnus, Anni Erlandsson och Michael Gähler (2017). Do Employers Prefer Fathers? Evidence from a Field Experiment Testing the Gender by Parenthood Interaction Effect on Callbacks to Job Applications. *European Sociological Review*, 33(3), sida 337–348.

Bygren, Magnus och Michael Gähler (2021). Are Women Discriminated Against in Countries with Extensive Family Policies? A Piece of the “Welfare State Paradox” Puzzle from Sweden. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 28(4), sida 921–947.

Carlsson, Magnus och Stefan Eriksson (2019 a). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour Economics*, 59, sida 173–183.

Carlsson, Magnus och Stefan Eriksson (2019 b). In-group gender bias in hiring: Real-world evidence. *Economics Letters*, Volume 185.

Carlsson, Magnus, Stefan Eriksson och Dan-Olof Rooth (2018). Job Search Methods and Wages: Are Natives and Immigrants Different? *Manchester School* (1463–6786), 86(2), sida 219–247.

Carlsson, Magnus, Henning Finseraas, Arnfinn H Midtbøen och Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2021). Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region. *European Sociological Review*, 37(3), sida 399–410.

Carlsson, Magnus, Luca Fumarco och Dan-Olof Rooth (2018). Ethnic discrimination in hiring, labour market tightness and the business cycle - evidence from field experiments. *Applied Economics*, 50(24), sida 2652–2663.

Carlsson, Magnus, Abdulaziz Abrar Reshid och Dan-Olof Rooth (2018). Neighborhood signaling effects, commuting time, and employment. *International Journal of Manpower*, 39(4), sida 534–549.

Chhabra, Gagan (2021). Turning a blind eye to employers' discrimination? Attitudinal barrier perceptions of vision impaired youth from Oslo and Delhi. *Disability & Society*, 36(10), sida 1688–1711.

Dahl, Malte och Niels Krog (2018). Experimental Evidence of Discrimination in the Labour Market: Intersections between Ethnicity, Gender, and Socio-Economic Status. *European Sociological Review*, 34(4), sida 402–417.

Diskrimineringsombudsmannen (2016). Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen.

Di Stasio, Valentina, Bram Lancee, Susanne Veit och Ruta Yemane (2021). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), sida 1305–1326.

Di Stasio, Valentina och Edvard N. Larsen (2020). The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets. *Social Psychology Quarterly*, 83(3), sida 229–250.

Eriksson, Stefan, Per Johansson och Sophie Langenskiöld (2017). What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process. *Empirical Economics*, 53(2), sida 803–826.

Erlandsson, Anni (2019). Do Men Favor Men in Recruitment? A Field Experiment in the Swedish Labor Market. *Work and Occupations*, 46(3), sida 239–264.

Friberg, Jon. H. och Arnfinn H. Midtbøen (2018). Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(9), sida 1463–1478.

Fyhn, Tonjea, Vigdís Sveinsdóttir, Silje E. b Reme och Gro M Sandal (2021). A mixed methods study of employers' and employees' evaluations of job seekers with a mental illness, disability, or of a cultural minority. *Work*, 70(1), sida 235–245.

Granberg, Mark, Per A. Andersson och Ali Ahmed (2020). Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment. *Labour Economics*, Volume 65.

Kommissionen för jämställda livsinkomster (2022). Minska gapet – Åtgärder för jämställda livsinkomster. Betänkande (SOU 2022:4).

Klysing, Amanda, Emma A. Renström, Marie Gustafsson-Sendén och Anna Lindqvist (2021). Gender diversity in recruitment: Influence of gender trouble on applicant attraction and evaluation. *Journal of Applied Social Psychology*, Volume 52. Issue 8, sida 781-802.

Kristinsson, Kari och Margret Sigrún Sigurdardóttir (2020). Signalling Similarity in the Icelandic Labour Market: How Can Immigrants Reduce Statistical Discrimination? [Article]. *MIGRATION LETTERS*, 17(2), sida 349–356.

Lehtovaara, Heidi och Marjut Jyrkinen (2021). Skilled Migrant Women's Experiences of the Job Search Process. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11, sida 11–30.

Lindheim, Tone (2021). Ambiguous practices and conflicting interests: why immigrants end up in uncertain employment. *EQUALITY DIVERSITY AND INCLUSION*, 40(5), sida 542–558.

McDonald, Steve (2011). What you know or who you know? Occupation-specific work experience and job matching through social network. *Social Science Research*, 40(6), sida 1664–1675.

Nare, Lena och Tricia Cleland Silva (2021). The global bases of inequality regimes: the case of international nurse recruitment. *EQUALITY DIVERSITY AND INCLUSION*, 40(5), sida 510–524.

Proposition 2007/08:95. Ett starkare skydd mot diskriminering.

Proposition 2002/03:65. Ett utvidgat skydd mot diskriminering.

Ravn, Rasmus och Thomas Bredgaard (2021). Employer Preferences Towards Recruitment of Refugees - A Danish Vignette Study. *Nordic Journal of Migration Research*, 11(3), sida 301–315.

SFS 2008:567. Diskrimineringslag.

Shamshiri-Petersen, Ditte och Cecilie Krogh (2020). Disability Disqualifies: A Vignette Experiment on Danish Employers' Intentions to Hire Applicants with Physical Disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), sida 198–209.

Solem, Per Erik (2020). The affective component of ageism needs attention. *International Journal of Manpower*, 41(5), sida 583–594.

Statistiska Centralbyrån (2022 a). Ekonomiska villkor för personer med bakgrund utanför Europa. Beskrivning och analys av inkomster och ekonomisk standard år 2019. Integration: Rapport 16.

Statistiska Centralbyrån (2022 b). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2020. Information om utbildning och arbetsmarknad (IAM) 2022:2.

Veit, Susanne och Lex Thijsen (2021). Almost identical but still treated differently: hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), sida 1285–1304.

Vernby, Kåre och Rafaela Dancygier (2019). Can immigrants counteract employer discrimination? A factorial field experiment reveals the immutability of ethnic hierarchies. *PLoS ONE*, 14(7).

Villadsen, Anders R. och Jesper Wulff (2018). Is the Public Sector a Fairer Employer? Ethnic Employment Discrimination in the Public and Private Sectors. *Academy of Management Discoveries*, 4(4), sida 429–448.

Wixe, Sofia och Lars Pettersson (2020). Segregation and individual employment: a longitudinal study of neighborhood effects. *Annals of Regional Science*, 64(1), sida 9–36.

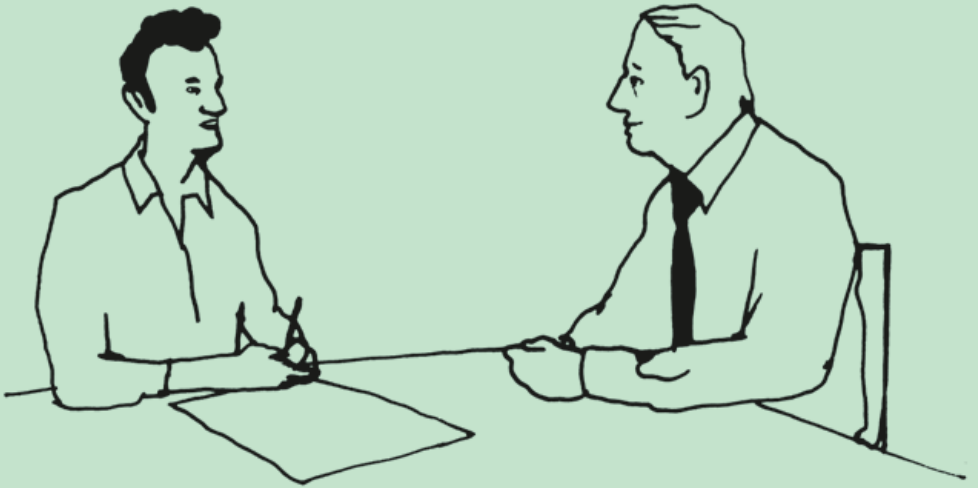
Wolgast, Sima, Martin Bäckström och Fredrik Björklund (2017). Tools for fairness: Increased structure in the selection process reduces discrimination. *PLoS ONE* 12(12) discrimination.

Wolgast, Sima, Fredrik Björklund och Martin Bäckström (2018). Applicant ethnicity affects which questions are asked in a job interview: The role of expected fit. *Journal of Personnel Psychology*, 17(2), sida 66–74.

Wolgast, Martin och Sima Nourali Wolgast (2021). Vita privilegier och diskriminering: processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden. *Länsstyrelsen i Stockholms län: 2021:23*.

[www.do.se/diskriminering/diskriminering-olika-delar-samhallet/diskriminering-pa-jobbet](http://www.do.se/diskriminering/diskriminering-olika-delar-samhallet/diskriminering-pa-jobbet) (hämtad 23-02-13).

Østerud Larsen Kaja (2022). Disability Discrimination: Employer Considerations of Disabled Jobseekers in Light of the Ideal Worker. *Work, Employment and Society*.



# Bilaga 1: Metodbeskrivning

I denna bilaga beskriver vi det tillvägagångsätt som har använts när vi har tagit fram den systematiska forskningsöversikten. Att göra en systematisk forskningsöversikt innebär att man sammanställer (identifierar, väljer ut och skriver fram resultaten från) forskning som finns tillgänglig om en viss fråga vid en viss tidpunkt.<sup>1</sup> I detta fall handlar det om forskning om risker för diskriminering och förebyggande arbete mot diskriminering vid rekrytering. En viktig aspekt i den systematiska forskningsöversikten är att det ska vara möjligt för läsaren att följa med i den process som har lett fram till urvalet av publicerad forskning.

När du läser denna forskningsöversikt är det viktigt att vara medveten om att kunskap aldrig blir färdig. Perspektiv förändras, nya resultat tillkommer och gamla förkastas. Dessutom är det viktigt att känna till att en systematisk forskningsöversikt, hur systematisk den än utger sig för att vara, aldrig kommer att täcka in all relevant forskning. Forskningsfrågor av den karaktär som vi har att göra med här spänner över flera discipliner och teoribildningar. Olika termer används för samma studieobjekt, och omvänt, samma term används för olika studieobjekt. Vid genomförandet av forskningsöversikter görs ett flertal val som påverkar vilken forskning som slutligen fångas in i de sökningar som görs. Ibland leder vägvalen fram till ett finmaskigt nät, och i andra fall ett mer grovmaskigt, vilket får konsekvenser för vilka forskningsresultat som slutligen kommer att finnas med i översikten.

---

1 Funck, Elin K. och Tom S. Karlsson (2021). Handbok för systematiska litteratur- och dokumentstudier inom samhällsvetenskapen. Förvaltningshögskolans rapporter nummer 158.



Syftet med den aktuella forskningsöversikten är att besvara följande frågeställningar:

1. Hur ser det aktuella forskningsläget ut avseende risker för diskriminering i rekryteringsprocessers olika faser?
2. Hur ser det aktuella forskningsläget ut avseende metoder för att förebygga diskriminering i rekryteringsprocesser?

Målsättningen med forskningsöversikten har varit att systematiskt sammanställa resultaten från all tillgänglig forskning som belyser frågeställningarna ovan givet de avgränsningar som specificeras i forskningsöversiktens syften. I arbetet med forskningsöversikten har vi anlitat forskarna Sima Nourali Wolgast och Martin Wolgast vid institutionen för psykologi, Lunds universitet.

## **Avgränsningar, sökord och söksträngar**

I ett första steg har vi beslutat om avgränsningar, sökord och söksträngar för forskningsöversikten. Avgränsningar avser i detta sammanhang vilken sorts vetenskaplig forskning som ska inkluderas. Sökord innebär vilka ord eller termer man ska söka på i aktuella databaser för att fånga upp samtliga relevanta artiklar på området. Söksträngar syftar på hur dessa sökord ska sättas samman i sökningar som blir så träffsäkra som möjligt i förhållande till forskningsöversiktens syften.

Samtliga beslut och överväganden vad gäller söktermer och avgränsningar har diskuterats och beslutats i dialog mellan de anlitade forskarna och representanter för Diskrimineringsombudsmannen.

I den aktuella forskningsöversikten har följande avgränsningar gjorts:

- **Resultat från forskning** har definierats som resultat publicerade i vetenskapliga tidskrifter med kollegial granskning (så kallad peer-review).
- **Aktuell** har definierats som att artiklarna ska vara publicerade under de senaste fem åren, det vill säga 2017–2022.
- Att forskningen ska vara aktuell har också definierats som att den ska vara genomförd på en **nordisk arbetsmarknad**, vilket innebär att forskningen helt eller delvis ska vara genomförd med koppling till arbetsmarknaden i något av de nordiska länderna.

I nästa steg har forskarna omsatt forskningsöversiktens nyckelord till sökningar i relevanta databaser över vetenskaplig litteratur. Databaserna som använts för den aktuella översikten är utvalda för att uppnå god täckning avseende relevanta forskningsfält och tidskrifter. För att skapa bra sökningar behöver sökorden, det vill säga de ord som används vid sökningen, vara utformade på ett sätt så att vi fångar upp relevanta artiklar på området, trots att begreppsanvändning och beteckningar ofta kan variera i studierna.

I den aktuella forskningsöversikten var det därför avgörande att skapa träffsäkra sökord med koppling till diskriminering, risker för diskriminering och förebyggande metoder för att motverka diskriminering samt sökord för olika faser av rekryteringsprocessen.

För att identifiera dessa sökord har de anlitade forskarna tagit hjälp av informationsspecialister vid Lunds universitetsbibliotek, jämfört med andra internationella översikter på liknande teman samt undersökt vilka nyckelord och termer som används i relevant vetenskaplig litteratur på området.

Sökorden i forskningsöversikten organiseras därefter i så kallade sökblock som syftar till att ringa in översiktens frågeställningar. I den aktuella forskningsöversikten definierades följande sökblock:

1. Diskriminering
2. Inkludering/jämlikhet
3. Rekrytering
4. Norden

Sökblock 1 och 2 formulerades för att fånga upp både artiklar som handlar om diskriminering i vid bemärkelse (sökblock 1) och artiklar som i stället formulerar sin ansats ”positivt” det vill säga att de snarare använder begrepp som handlar om att åstadkomma inkludering, jämlikhet eller liknande (sökblock 2).

Som kan ses ovan valde forskarna att inte skapa sökblock relaterade till de olika diskrimineringsgrunderna eller till huruvida artiklarna handlade om risker eller förebyggande åtgärder. Skälet till detta var att forskarna bedömde att detta skulle generera alltför omfattande och komplexa sökblock samtidigt som det ändå skulle finnas en påtaglig risk för att relevanta artiklar inte skulle identifieras på grund av att författarna använt något annat ord än de som inkluderats i sökblocken. Säkerställandet av att artiklarna var relevanta även i detta avseende lämnades därför till abstractgranskningen samt fulltextläsningen (se nedan).

Sökblocken kombinerades i två olika söksträngar (sökblock 1+3+4 respektive sökblock 2+3+4) och sökningar gjordes i databasplattformen Ebscohost, där forskarna samsökte i databaserna Academic Search Complete, Business Source Complete, MEDLINE, APA PsycInfo och SocINDEX. Utöver detta gjordes separata sökningar i databaserna Scopus, Web of Science och SwePub.

Söksträngar och resultat från de olika sökningarna i respektive databas redovisas i Tabell 1. Sökningar gjordes i titel, nyckelord och abstract.

**Tabell 1. Antal träffar per frågeställning i respektive databas**

Databaser	Antal träffar fråga 1	Antal träffar fråga 2
Ebscohost (Academic Search Complete, Business Source Complete, MEDLINE, APA PsycInfo, SocINDEX)	1 223	1 135
Scopus	211	242
Web of Science	305	162
SwePub	105	172
Totalt antal träffar	1 844	1 711

## Inkludering och exkludering – slutgiltigt urval av artiklar

I nästa steg granskade de två forskarna titel och abstract för samtliga träffar i de genomförda sökningarna för att ta ställning till om den aktuella artikeln skulle genomgå fulltextgranskning, det vill säga läsas i sin helhet.

Titel- och abstractgranskningen syftar till att säkerställa att artikeln uppfyller de uppställda kriterierna för att inkluderas i den aktuella forskningsöversikten. Utöver de kriterier som redan redovisats lade forskarna till att artiklarna skulle röra antingen risker för diskriminering i samband med rekrytering eller förebyggande åtgärder mot diskriminering i samband med rekrytering. Vidare skulle artikeln röra någon av de lagstadgade diskrimineringsgrunderna. Titel- och abstractgranskningen gjordes avsiktligt något överinkluderande, vilket innebar att om det utifrån titel och abstract var svårt att avgöra om en viss artikel skulle inkluderas eller inte gick den vidare till fulltextläsning för att säkerställa att relevanta studier inte exkluderades.

Titel- och abstractgranskning genomfördes av de två forskarna oberoende av varandra. Därefter sammanställdes de inkluderade studierna från båda forskarna till en lista och dubletter rensades ut. Detta resulterade i 130 artiklar som gick vidare till fulltextläsning.

Under fulltextläsningen lästes samtliga artiklar i sin helhet och baserat på denna läsning avgjordes om de kunde inkluderas i det slutliga urvalet av artiklar till forskningsöversikten. Detta urval baserades på samtliga kriterier för inkludering och exkludering som redovisats tidigare. Även fulltextläsningen genomfördes av de två forskarna oberoende av varandra, varefter de två listorna på inkluderade artiklar som detta genererade slogs samman och dubletter rensades ut. Detta resulterade i ett slutligt urval på 47 artiklar som utgjorde underlaget för forskningsöversikten.

## **Närläsning och tematisering**

I arbetet med forskningsöversikten läste båda forskarna samtliga artiklar. Artiklarnas innehåll och resultat diskuterades och tematiserades kopplat till forskningsöversiktens syften. För varje artikel granskades också den metod som använts i studien för att forskarna också skulle skapa sig en bild av hur forskningen på området ser ut rent metodologiskt och därigenom kunna bidra till underlaget för de diskussioner som förs i forskningsöversikten om begränsningar i den aktuella forskningslitteraturen och behoven av framtida forskning. DO har därefter redigerat den slutgiltiga texten.





**DO**

[www.do.se](http://www.do.se)

Box 4057

169 04 Solna

Telefon 08-120 20 700

[facebook.com/Diskrimineringsombudsmannen](https://facebook.com/Diskrimineringsombudsmannen)

ISBN 978-91-88175-43-4

