



## Etnisk bakgrund och anställningsmöjligheter i Sverige:

*En kvalitativ studie som avser att undersöka etnisk påverkan på  
anställningsmöjligheter i Sverige.*

## Ethnic background and employment opportunities in Sweden:

*A qualitative study aiming to investigate ethnic impact on employment  
opportunities in sweden.*

Nina Sefic

Mångfaldsstudier

Internationell migration och etniska relationer

Kandidatexamen

15 hp

VT 2024

Handledare: Carolin Schütze

## **Abstract**

The purpose of the study is to investigate whether certain people experience ethnic discrimination and its impact on employment opportunities in Sweden. The study is based on qualitative interviews to investigate people's experiences of ethnic discrimination. The participants have a background from the Balkans and were born and raised in Sweden. The survey addresses several important concepts such as structural discrimination, resume whitening and stigma.

The results of the study show that ethnic discrimination is experienced in a recruitment process and in the labor market. The respondents use various strategies to be able to navigate the Swedish labor market. Structural discrimination has been shown to be a significant factor in why ethnic discrimination arises in the Swedish labor market can be a contributing factor to people with an ethnic background other than Swedish in some cases finding it more difficult to enter the labor market.

## **Sammanfattning**

Syftet med studien är att undersöka om vissa personer upplever etniskt diskriminering och dess påverkan på anställningsmöjligheter i Sverige. Studien baseras på kvalitativa intervjuer för att undersöka personers upplevelser av etnisk diskriminering. Deltagarna har en bakgrund från Balkan och är födda och uppvuxna i Sverige. I undersökningen tas flera viktiga begrepp upp som strukturell diskriminering, resume whitening och stigma.

Resultatet av studien visar på att etnisk diskriminering upplevs vid en rekryteringsprocess och på arbetsmarknaden. Respondenterna använder sig av diverse strategier för att kunna navigera på den svenska arbetsmarknaden. Strukturell diskriminering kan vara en betydande faktor till varför etniskt diskriminering uppkommer på den svenska arbetsmarknaden och har varit en bidragande faktor till personer med en annan etnisk bakgrund än svensk kan i vissa fall ha det svårare att komma in på arbetsmarknaden.

## Innehållsförteckning:

<b>1. Inledning</b> .....	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Problemformulering.....	2
1.3 Syfte.....	2
1.4 Frågeställningar.....	2
1.5 Uppsatsens disposition.....	3
1.6 Avgränsning.....	3
<b>2. Tidigare forskning</b> .....	3
2.1. Resume whitening.....	3
2.2 Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.....	7
2.3 Sammanfattning av tidigare forskning.....	9
<b>3. Teori</b> .....	10
3.1 Stigma.....	10
3.2 Strukturell diskriminering.....	11
3.3 Humankapital.....	12
<b>4. Metod</b> .....	13
4.1 Val av metod.....	13
4.2 Metodologiska begränsningar.....	14
4.3 Urval.....	14
4.4 Genomförande.....	15
4.5 Analysmetod.....	15
4.6 Etiska överväganden.....	16
4.7 Reliabilitet och validitet.....	16
4.8 Informanter.....	17
<b>5. Resultat och analys</b> .....	17
5.1 Upplevelser av etnisk diskriminering.....	18
5.2 Dölja sin bakgrund för att få en chans.....	22
5.3 Strategier på arbetsplatsen.....	26
<b>6. Avslutande diskussion</b> .....	28
6.1 Slutsats.....	30
6.2 Förslag på framtida forskning.....	31

<b>7. Referenslista</b> .....	32
<b>8. Bilagor</b> .....	33

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

I dagens samhälle är etnisk diskriminering en fortsatt stor och viktig fråga som väcker många diskussioner. På flera arbetsplatser runt om i landet har man lagt mycket kraft i att inkludera mångfald i sin policy, trots det finns det fortfarande individer som möts av etniskt diskriminering vid rekrytering samt på arbetsplatsen. Sverige är ett land som strävar efter rättvisa och jämlikhet men frågan om etnicitet och anställningsmöjligheter påverkar fortfarande en betydande del av befolkningen i det svenska samhället.

Målet med denna kandidatuppsats är att utforska etnisk bakgrund och anställningsmöjligheter i Sverige bland inrikes födda svenskar med rötter från Balkan. Fokus ligger på att utforska deras upplevelser och erfarenheter på den svenska arbetsmarknaden som personer med annan etnisk bakgrund än svensk. Det valda ämnet för min uppsats grundar sig starkt i att jag själv är född och uppvuxen i Sverige men har även jag rötter från Balkan, mer specifikt från Bosnien och Hercegovina. Min etniska bakgrund är starkt kopplad till min identitet och har en stor påverkan på mig som person men även i andra aspekter av mitt liv som till exempel inom arbetslivet. Som andra generationens invandrare kan man självklart möta hinder på arbetsmarknaden då man tillhör en av alla minoritetsgrupper som finns i Sverige. Genom att i denna studie inrikta sig på personer från Balkan ger det en inblick av hur vissa personers upplevelser även skiljer sig från andra minoritetsgrupper i Sverige.

Diskriminering på grund av fysiskt utseende eller etnicitet istället för kompetens är en vanlig form av strukturell diskriminering. Strukturell diskriminering är ett sätt att utöva makt på i samhället men kan även förekomma på en arbetsplats. Enligt en rapport av Paulina de los Reyes tydliggör hon att det inte alls är ovanligt att personer med ett utländskt klingande namn stöter på hinder på arbetsmarknaden, oavsett deras faktiska kompetens inom yrket. Denna form av diskriminering kan vara problematisk i en rekryteringsprocess där personer väljs bort på grund av etnicitet eller utseende snarare än brist på kompetens.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet [Elektronisk resurs] : kunskapsläge och kunskapsbehov*, Landsorganisationen i Sverige (LO), Stockholm, 2008, s. 5-6, [http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/0828010DA6A01BFDC125742800527D44/\\$file/Etnisk\\_diskriminering\\_i\\_arbetslivet.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/0828010DA6A01BFDC125742800527D44/$file/Etnisk_diskriminering_i_arbetslivet.pdf) (hämtad: 2024-05-15)

## **1.2 Problemformulering**

Sverige är ett land som präglas av mångfald och en enorm strävan för jämlikhet och rättvisa. Genom att implementera lagar och riktlinjer har Sverige kommit långt i utvecklingen för att främja mångfald och undvika diskriminering på arbetsmarknaden. Trots de omfattande instaserna för att förhindra diskriminering är det ett välkänt problem som kvarstår. Varje arbetsplats samt arbetsgivare har ett stort ansvar för att förhindra diskriminering i alla dess former, men hur upplevs diskriminering på individnivå egentligen och vilka strategier använder en person som har en annan etnisk bakgrund?

Genom att undersöka dessa frågor kan man få en djupare förståelse av människors upplevelser som i sin tur kan ge nya verktyg för att ytterligare förhindra etniskt diskriminering på den svenska arbetsmarknaden.

## **1.3 Syfte**

Syftet med denna kandidatuppsats är att undersöka om vissa personer upplever etniskt diskriminering och dess påverkan på anställningsmöjligheter i Sverige. Denna kvalitativa undersökning fokuserar på inrikes födda personer med en annan etnisk bakgrund än svenskar, mer specifikt personer med rötter från Balkan. Målet är att försöka få en bredare förståelse av människors upplevelser och utmaningar på den svenska arbetsmarknaden.

## **1.4 Frågeställningar**

- Upplevs etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden?
- Vilka strategier använder en individ med annan etnisk bakgrund än svensk på arbetsmarknaden?

## **1.5 Uppsatsens disposition**

Denna kandidatuppsats är uppdelad i åtta stycken olika avsnitt följt av rubriker och underrubriker för att göra det så tydligt som möjligt vad avsnittens huvudsakliga syfte är. Inledningsvis presenteras det en introduktion till uppsatsen som innefattar bakgrund, problemformulering, syfte samt uppsatsens viktiga frågeställningar. I följande avsnitt presenteras och redogörs tidigare forskning för att få en övergripande förståelse av ämnets kärna. Sedan presenteras de teoretiska utgångspunkterna i undersökningen till följd av ett metodavsnitt som beskriver den kvalitativa metoden, hur materialet från intervjuerna är behandlat samt de etiska aspekterna av en kvalitativ metod. Nästa avsnitt behandlar analysmetoden av det insamlade materialet med följd av tillvägagångssättet som beskriver urval, intervjuer samt hur intervjuerna hölls. Avslutningsvis presenteras resultatet till följd av en avslutningsdiskussion som knyter ihop säcken för uppsatsen.

## **1.6 Avgränsning**

Ämnet valt för denna uppsats är mycket bred, därav har jag valt att avgränsa mig till personer som är inrikes födda med en annan etnisk bakgrund än svensk. Studien undersöker endast inrikes födda personer med bakgrund från Balkan som är mellan 30-35 år gamla. Jag valde även att avgränsa den kvalitativa undersökningen till personer med högre utbildning från universitet och högskola.

## **2. Tidigare forskning**

I detta avsnitt presenteras den tidigare forskningen som är relevant för min undersökning. Avsnittet är uppdelat i två delar där del ett handlar om "Resume whitening" som är återkommande i studiens olika delar. Den andra delen av avsnittet berör etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. All tidigare forskning är peer-reward vilken innebär en säkerställning att forskningen är granskad och trovärdig.

### **2.1 Resume whitening**

Diskriminering på arbetsmarknaden är vanligt förekommande världen runt och för att ge sig själv en ökad chans på arbetsmarknaden använder vissa människor som tillhör olika minoritetsgrupper sig av resume whitening. Resume whitening kan se ut på olika sätt och det varierar i hur lite eller mycket man väljer att anpassa sitt CV. Att använda sig av resume whitening kan innebära att den jobbsökande tar bort eller undviker att skriva information som signalerar etnicitet eller ras. Det kan i vissa fall betyda att man ändrar sitt namn till något mer

neutralt eller att man väljer att inte ha med en bild som visar utseendet.<sup>2</sup> Syftet med att anpassa sitt CV kan vara för att undvika diskriminering samt undvika att bli dömd baserat på negativa stereotyper.

I artikeln "Whitened Résumés: Race and Self-Presentation in the labor market" av Kang et al undersöker man hur etniska minoritetsgrupper i Nordamerika ändrar sina CV:n för att de ska framstå som mer vita.<sup>3</sup> Detta fenomenet kallas för resume whitening där man avsiktligt borstar bort sin etnicitet för att få en bättre chans på arbetsmarknaden. Genom att minimera och tona ner specifika etniska drag kan man minska risken för etnisk diskriminering vid en rekryteringsprocess. Denna studie utfördes i Nordamerika, intervju deltagarna var svarta och asiater som studerade på universitetet. Studien visade att nästan hälften av studenterna hade använt sig av resume whitening för att inte gå miste om arbetsmöjligheterna. Detta gjorde studenterna genom att byta sina namn till något mer västerländskt eller helt enkelt borsta bort information som kunde visa på att de hade en annan bakgrund eller kultur.<sup>4</sup>

I en annan del av studien gjorde man ett laboratorieexperiment där man följde studenternas handlingar efter vilka annonser de stötte på. Det gjorde inte någon större skillnad att arbetsgivaren uppmärksammade och uttryckte att de främjar mångfald. De flesta studenter fortsatte att använda sig av resume whitening trots att annonsen visade på att arbetsplatsen värderade mångfald så ville de inte exponera sig själva alldeles för mycket. I en annan del av studien använde man sig av fiktiva CV:n, man valde att använda sig av resume whitening på ungefär hälften av CV:na och sedan gjorde man ansökningar till helt vanliga företag i Nordamerika. Resultatet gav en tydlig bild av att resume whitening funkade för att öka chanserna i en rekryteringsprocess. Detta gynnade specifikt svarta sökande eftersom att det var över 15 procents större chans att få en intervju när man som svart använde sig av resume whitening än när man inte gjorde det. Studien visade att det framkom etnisk diskriminering på arbetsmarknaden och deltagarna själva beskrev att de använde sig av resume whitening för att undvika just diskriminering och fördomar på arbetsmarknaden i det amerikanska samhället.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Didier Ruedin och Eva Van Belle, "The extent of Résumé whitening", *Sociological research Online*, Vol. 28, nr 3 (2023), s. 859, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/13607804221094625>, (hämtad: 2024-05-15).

<sup>3</sup> Sonia K. Kang, Katherine A. DeCelles, Andras Tilcsik, och Sora Jun, "Whitened Résumés: Race and Self-Presentation in the labor market". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 61, nr. 3, 2016. 3. s. 470-472.

<sup>4</sup> Kang et al., "Whitened Résumés", s. 472-474.

<sup>5</sup> Kang et al., "Whitened Résumés", s. 486-489.



I studien "We choose this CV because we choose diversity"- What does eye movement say about the choices recruiters make? undersöker man på ett väldigt unikt sätt hur rekryterare analyserar och väljer mellan olika CV:n. Studien undersöker diskriminering vid det första steget av en anställning där man fokuserar på ras och etnicitet på olika sätt.<sup>6</sup> Metoden för studien var en kombination av ögon spårnings teknik följt av en vinjettstudie samt dialog mellan rekryterare. Respondenterna var fyrtio stycken rekryterare från tre stora bolag i Sverige och varje respondent skulle granska tio fiktiva CV:n var för att sedan gemensamt i par välja ut den bästa kandidaten.<sup>7</sup> De fiktiva CV:na bestod av personer som var etniska svenskar med typiskt svenska namn och personer födda i Sverige med utländsk bakgrund med namn bland annat från Kina och Irak.

Det finns mycket forskning som visar att etnisk diskriminering är mycket vanligt när det kommer till första urvalet vid en anställning. Man vet dock inte lika mycket om hur rekryterare ter sig när de ska välja kandidater vid det första urvalet vilket är att kolla igenom CV:n. Diskriminering baserat på ras och etnicitet är vanligt förekommande bland infödda svenskar som har ett utländskt klingande för och efternamn. Det är cirka sju procent av hela Sveriges befolkning som består av andra generationens invandrare och det har visat sig vara betydligt högre arbetslöshet bland andra generationens invandrare är etnisk födda svenskar i landet.<sup>8</sup> I den ena delen av studien där man använde ögon spårningsteknik, visade det sig att rekryterare kollade längre tid på de CV:na med polska namn än de som hade svenska namn. Detta kan ha att göra med omedveten bias, att rekryterare ser en bild på en vit person och omedvetet förväntar de sig ett svenskt namn men i själva verket är den vita personen på bilden en person med ett polskt ursprung.

När det kom till personer från Irak och Kina fokuserade respondenterna mer på det visuella och reagerade inte på namnet då de redan omedvetet förväntar sig ett utländskt namn.<sup>9</sup> Studien visade också att det fanns hierarkier bland olika etniciteter vid urvalet, där personer med irakiskt bakgrund rankades lägre än personer som hade en bakgrund från Kina men

---

<sup>6</sup> Osanami Törngren, Sayaka, Schütze, Carolin, Van Belle, Eva & Nyström, Marcus, "We choose this CV because we choose diversity" - What do eye movements say about the choices recruiters make? [Elektronisk resurs], *Frontiers in Sociology.*, 9 (2024), s.1, <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:mau:diva-66690>, (hämtad: 2024-05-12).

<sup>7</sup> Osanami Törngren et al., "We choose this CV because we choose diversity", s. 1, 5.

<sup>8</sup> Osanami Törngren et al., "We choose this CV because we choose diversity", s. 2.

<sup>9</sup> Osanami Törngren et al., "We choose this CV because we choose diversity", s. 10.

kinesiskt namn. Detta resultat visar att det kan vara missgynnande för vissa minoritetsgrupper vid det första urvalet i anställningsprocessen.<sup>10</sup>

Det fanns ingenting som visade diskriminering i allmänhet när respondenterna kollade igenom ansökningarna. Resultatet visade dock att de mer utländska CV:na gynnades i detta urval. Respondenterna var noga utvalda från stora bolag i Sverige som aktivt främjar mångfald i sitt arbete och detta kan vara en av anledningarna till varför de vita CV:na missgynnas i studien.<sup>11</sup>

Studien "The extent of résumé whitening" undersöker hur invandrare i Schweiz använder resume whitening när de söker jobb. De undersöker hur vanligt det är att man som invandrare i Schweiz ändrar eller medvetet gömmer sin etniska bakgrund på sitt CV. Respondenterna för undersökningen var mellan tjugofyra och sextiofem år gamla, de alla hade invandrat mellan åren 2008 och 2018.<sup>12</sup> Respondenterna hade olika strategier för resume whitening och den allra vanligaste strategin var att framhäva det som kunde framstå som mer lokalt, som till exempel att ändra sin adress till en adress i Schweiz fastän man bodde i ett annat land. En annan strategi var att framhäva diplom från landet eller erfarenhet på den schweiziska arbetsmarknaden för att visa att de är integrerade i samhället och få en större chans till anställning.<sup>13</sup> I studien samlades data från totalt 7659 respondenter, både män och kvinnor som hade invandrat från flera olika länder och det var cirka nio procent av alla personer som beskrev att de hade använt sig av resume whitening på olika sätt. Det finns många olika faktorer till varför en person använder eller inte använder resume whitening. I undersökningen visade det sig att det var vanligare bland personer som under en längre tid sökt jobb utan framgång att försöka dölja sin etniska bakgrund i sitt CV.<sup>14</sup>

Att på något sätt minimera sin etniska bakgrund kan bero mycket på att man tidigare upplevt diskriminering på arbetsmarknaden eller antar att man har större chans för att lyckas på arbetsmarknaden om man försöker anpassa sig till majoritetsbefolkningen som finns i landet. Det framkom att det var vanligare att framhäva eller lägga till olika intressen samt erfarenheter kopplat till Schweiz för att tydligt försöka visa att man är en person som är

---

<sup>10</sup> Osanami Törngren et al., "We choose this CV because we choose diversity", s. 8.

<sup>11</sup> Osanami Törngren et al., "We choose this CV because we choose diversity", s. 14.

<sup>12</sup> Ruedin och Van Belle, "The extent of résumé whitening", s. 859-860.

<sup>13</sup> Ruedin och Van Belle, "The extent of résumé whitening", s. 861.

<sup>14</sup> Ruedin och Van Belle, "The extent of résumé whitening", s. 864.

integrerad i samhället än att byta namn på sitt CV.<sup>15</sup> Författarna betonar att denna studie gäller invandrare som kommit till Schweiz under ett tioårigt spann och att forskningen inte gäller andra minoritetsgrupper i Schweiz.

## 2.2 Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

Enligt en rapport som handlar om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden skriver De los reyes att det längre inte är en fråga om etnisk diskriminering förekommer på arbetsmarknaden utan snarare om hur den utspelar sig och vad det är som kännetecknar faktisk etnisk diskriminering.<sup>16</sup> För att förstå hur och varför etnisk diskriminering uppstår på arbetsmarknaden kan det även vara bra att förstå vad även strukturell diskriminering innebär. Strukturell diskriminering är en vanligt form av diskriminering som kan förekomma på arbetsplatsen samt i ute i samhället. Det är en form av diskriminering som styrs av samhällets uppbyggnad och normer och är baserat på negativa förutfattade meningar om etnicitet samt diverse kulturer.<sup>17</sup>

En studie som gjordes under en tioårsperiod mellan 1990-talet och 2000-talet visar att det fanns en markant skillnad mellan inrikes och utrikes födda när det bland annat handlade om humankapital och sysselsättning även när den inrikes födda och den utrikes födda hade likvärdig utbildning och erfarenhet kvarstod klyftorna mellan de två grupperna.<sup>18</sup> En annan studie visar inte enbart att det finns skillnader på arbetsmarknaden när man redan har en anställning men även innan man riktigt kommer in på arbetsmarknaden. Forskningen har visat att klyftorna även gäller när det kommer till arbetsvillkor och inkomst samt ser man fler utrikesfödda som har en deltidsanställning, osäkra kontrakt och dåliga arbetsförhållanden.<sup>19</sup> I undersökningar som har granskat rekryteringsprocesser kom man fram till att arbetssökande med utländska namn inte fick någon chans utan sållades bort vid första urvalet av en rekryteringsprocess.

Ett konkret exempel som nämns i undersökningen var när man granskade rekryteringsprocesser i Göteborg där det visade sig finnas en stor skillnad mellan etniska svenskar och personer med en utländsk bakgrund. Undersökningen visade hur personer med

---

<sup>15</sup> Ruedin och Van Belle, "The extent of résumé whitening", s. 866.

<sup>16</sup> De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet*, s. 2.

<sup>17</sup> De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet*, s. 2-3.

<sup>18</sup> De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet*, s. 3.

<sup>19</sup> De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet*, s. 3-4.

svensk bakgrund fick en tjänst efter fyra ansökningar medan en person med utländsk bakgrund var tvungen att söka tjugosex gånger innan det blev ett lyckat resultat till en anställning.<sup>20</sup> En annan studie visade även att med hjälp av namnbyte kunde man öka sin årsinkomst markant och detta gällde främst personer med ursprung från Afrika, Asien och slaviska länder. Genom att byta namn till någon mer svenskt klingande kunde det öka inkomsten upp till 155.000 tusen kronor per år. Detta visade att det fanns ett stort samband mellan utländska namn och en låg inkomst samt att det gav goda resultat att byta sitt namn till ett mer svenskt namn för att öka sin årliga inkomst.<sup>21</sup>

I avhandlingen "Gender, parenthood, ethnicity and discrimination in the labor market" använder man experimentella metoder som undersöker diskriminering som grundar sig i kön, etnicitet och föräldraskap. Undersökningen baseras på fyra stycken olika studier med diverse mål för varje studie. Studie I undersöker diskriminering baserat på kön och föräldraskap genom att skicka ut fiktiva CV till verkliga utannonserade jobb för att utforska om man får något samtal efter det första urvalet i en rekryteringsprocess.<sup>22</sup> Studie II ämnar att undersöka könsdiskriminering vid rekrytering och mer specifikt utforska om manliga och kvinnliga rekryterare favoriserar något av könen. Även i denna studie gör man ett fältexperiment. Studie III skiljer sig från de andra studierna då det är baserat på ett laboratoriums experiment som undersöker föräldraskap och könsdiskriminering. I denna studie har man gett universitetsstudenter i uppgift att utvärdera och rangordna fiktiva CV:n och syftet är att se om det förekommer något form av diskriminering baserat på mödraskap. Studien undersöker även hur män och kvinnor utvärderar ansökningarna och om det finns något som skiljer sig mellan huruvida en man och en kvinna utvärderar ansökningarna samt vilka mekanismer det förekommer som kan leda till diskrimineringen.<sup>23</sup>

Studie IV undersöker rekryterare och mer specifikt undersöker om det finns någon koppling mellan rekryterares kön och etnisk könsrelaterad diskriminering. Man vill se om det finns skillnader mellan hur rekryterare utvärderar manliga och kvinnliga sökanden relaterat till etnisk diskriminering.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet*, s. 4-5.

<sup>21</sup> De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet*, s. 4.

<sup>22</sup> Erlandsson, Anni, *Gender, parenthood, ethnicity and discrimination in the labor market: experimental studies on discrimination in recruitment in Sweden*, doktorsavhandling, Stockholms universitet, Stockholm, 2022, s. 14-15, <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1636316&dswid=9077> (hämtad: 2024-05-08)

<sup>23</sup> Erlandsson, *Gender, parenthood, ethnicity and discrimination in the labor market*, s. 5, 15.

<sup>24</sup> Erlandsson, *Gender, parenthood, ethnicity and discrimination in the labor market*, s. 14-15.

I studie I visar resultaten inte att det förekommer någon form av diskriminering som avser kön och föräldraskap. Studie II visar att manliga rekryterare kan välja att föredra manliga kandidater över kvinnliga sökanden, speciellt när det kommer till könsbalanserade yrken.<sup>25</sup> Studie III som var ett laboratoriums experiment tyder på att kvinnor favoriseras och blev högre rangordnade av de flesta universitetsstudenter men specifikt i detta fallet gynnades kvinnliga kandidater av kvinnliga rekryterare. Det fanns ingenting som heller visade på diskriminering gentemot mödraskap. Studie IV visade att kandidater oberoende på kön blev etniskt diskriminerade vid en rekryteringsprocess samt att studien tydligt även visade resultat på etnisk könsdiskriminering. Det visade att personer med utländskt klingande namn fick färre resultat på sin ansökan. Kvinnliga kandidater fick dock bättre respons än manliga kandidater och därav avser studien etnisk könsdiskriminering gäntemot manliga kandidater.<sup>26</sup> Avhandlingen avser studier baserat på olika former av diskriminering bland annat könsdiskriminering och etnisk diskriminering. Resultatet från undersökningen visar att det finns skillnader i hur manliga och kvinnliga rekryterare utvärderar kandidater och att det är viktigt att det både finns manliga och kvinnliga rekryterare på arbetsplatser för att minska könsojämlighet på den svenska arbetsmarknaden. Avhandlingen visar ett perspektiv på hur hur olika mekanismer kan leda till könsdiskriminering vid en rekrytering samt hur det kan se ut för vissa män och kvinnor med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden.<sup>27</sup>

### **2.3 Sammanfattning av tidigare forskning**

Den tidigare forskningen belyser två viktiga ämnen och det är resume whitening och etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Etnisk diskriminering och diskriminering över lag är ett pågående problem världen över och även i Sverige. Den tidigare forskningen visar att minoritetsgrupper i det svenska samhället påverkas mer än andra av etnisk diskriminering vid en rekrytering eller på arbetsmarknaden. Forskningen pekar på att vissa personer med utländsk bakgrund har det svårare att komma in på arbetsmarknaden då de försvinner snabbt i början av processen fastän de har likvärdig utbildning och erfarenhet som en person tillhörande majoritetsgruppen. Man har sett kopplingar mellan personer med utländsk bakgrund och kortvariga anställningar, oreglerade arbetsvillkor samt sämre löner.<sup>28</sup> Personer med utländska namn och utländsk bakgrund missgynnas på arbetsmarknaden och därför

---

<sup>25</sup> Erlandsson, *Gender, parenthood, ethnicity and discrimination in the labor market*, s. 17-18.

<sup>26</sup> Erlandsson, *Gender, parenthood, ethnicity and discrimination in the labor market*, s. 17-18.

<sup>27</sup> Erlandsson, *Gender, parenthood, ethnicity and discrimination in the labor market*, s. 16-18.

<sup>28</sup> De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet*, s. 3.

väljer att använda sig av olika strategier för att sticka ut så lite som möjligt. Den strategin som vissa personer väljer att använda är resume whitening för att försöka undvika etnisk diskriminering och för att få en ökad chans att lyckas bättre vid en rekrytering. Det finns flera faktorer till etnisk diskriminering och det har även visat sig att män med utländskt bakgrund får sämre förutsättningar när det är en manlig rekryterare i fråga. Rekryterare har en betydande roll i hur etnisk diskriminering yttrar sig. Det finns skillnader mellan vad en manlig och vad en kvinnlig rekryterare föredrar.<sup>29</sup> Det finns stora klyftor i samhället och även fastän man själv är född i Sverige och tycker man tillhör majoriteten kan man missgynnas på arbetsmarknaden av att ha invandrarföräldrar och ett utländskt klingande namn.<sup>30</sup> Som någon med utlänsk bakgrund kan det vara betydligt svårare att navigera sig på den svenska arbetsmarknaden när man systematiskt blir nekad anställning enbart på grund av sin etnicitet. Diskriminering sker inte bara vid en rekryteringsprocess utan försetter in på arbetsmarknaden vilket i sin tur leder till sämre hälsa och ojämlikheter i det svenska samhället.

### 3 Teori

#### 3.1 Stigma

Begreppet stigma myntades av Erving Goffman och kan förklaras som att en människas egenskaper inte alltid går ihop med samhällets normer. Samhället har vissa specifika förväntningar från människor och när en person som avviker från normen blir den personen då stigmatiserad av samhället. En person med udda egenskaper placeras automatiskt i en annan kategori av samhället eftersom att personens egenskaper antingen är avvikande eller främmande för andra.<sup>31</sup>

Goffman menar också att det finns tre olika kategorier av stigma. Den första kategorin är kroppslig missbildning som funktionsnedsättningar eller någon annan form av fysisk sjukdom. Den andra kategorin kallar Goffman för "fläckar på karaktären" och innebär bristande moraliska egenskaper som missbruk, fängelsevistelse och mentala rubbningar.<sup>32</sup> Den sista kategorin är tribal stigma som avser människors etnicitet, ras och kultur. Den tribala

---

<sup>29</sup> Erlandsson, *Gender, parenthood, ethnicity and discrimination in the labor market*, s. 17-18.

<sup>30</sup> De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet*, s. 7.

<sup>31</sup> Erving, Goffman, *Stigma: den avvikandes roll och identitet*, 4. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014, s 9-11.

<sup>32</sup> Goffman, *Stigma*, s. 26.

stigman förs över från generation till generation då den inte handlar om den enskilda individen utan hela grupper.<sup>33</sup>

Det är inte enskilda individer som bestämmer vad som är det normala. Stigma är en social konstruktion som är skapad av samhället och det som anses avvika från de sociala normerna är det som i sin tur tolkas som stigmatiserande. Det förekommer i alla sociala miljöer och skiljer sig från varandra. Är man på ett sjukhus förväntas man se sjuka människor. Är man i en kyrka förväntar man sig ett visst beteende från människor som passar in i den sociala miljön som är osynligt konstruerad. Beroende på vilken social miljö man befinner sig i förväntar man sig också att en specifik kategori av människor som ska befinna sig där helt enkelt.<sup>34</sup> Som individ vill man skydda sin sociala identitet och många gånger väljer människor att dölja sina brister för att inte bli stigmatiserade och uteblivna av samhället.

### 3.2 Strukturell diskriminering

Strukturell diskriminering är ett återkommande problem som dominerar hela det svenska samhället. Strukturell diskriminering är något som förväntas ske när man kollar utifrån samhällets normer.<sup>35</sup> Det finns en etnisk maktordning mellan svenskar och invandrare vilket gör att det skapas ojämlikheter av samhällets resurser.<sup>36</sup> Det huvudsakliga problemet är samhällets strukturer och normer men fortfarande har man fokuserat på att invandrarna är problemet istället för att åtgärda vad som faktiskt ligger bakom den strukturella diskrimineringen.<sup>37</sup>

Den strukturella diskrimineringen förknippas ofta med institutionell diskriminering vilket har fått en del kritik då det blir enklare att skylla på samhällets struktur och kan leda till att den direkta diskrimineringen förminskas.<sup>38</sup> Man kan kalla diskrimineringen för strukturell när det inte enbart påverkar individer eller minoritetsgrupper på ett personligt plan utan är reglerat genom till exempel lagar och regler.<sup>39</sup> Det är genom samhällets strukturer som strukturell diskriminering utvecklas och formas till det vi kallar för det normala. Det gäller att

---

<sup>33</sup> Goffman, *Stigma*, s. 26-27.

<sup>34</sup> Goffman, *Stigma*, s. 24-25.

<sup>35</sup> *Det blågula glashuset: Strukturell diskriminering i Sverige*. Del 3, kapitel 10 t.o.m. kapitel 15, *särskilt yttrande samt bilagor*, SOU 2005:56 (Stockholm: Fritzes, 2005, s. 446.

<sup>36</sup> *Det blågula glashuset*, SOU 2005:56, s. 451.

<sup>37</sup> *Det blågula glashuset*, SOU 2005:56, s. 461.

<sup>38</sup> Roth, Hans Ingvar, *Diskriminering*, Upplaga 2, Studentlitteratur, Lund, 2021, s. 71.

<sup>39</sup> Roth, *Diskriminering*, s. 72.

synliggöra vad dessa normer innebär för bland annat invandrare för att i sin tur kunna minska diskriminering och etnisk maktordning samt främja den positiva mångfalden i samhället.

### 3.3 Humankapital

Definitionen av humankapitalteorin är människors egenskaper, erfarenheter och utbildning som anses vara värdefulla på arbetsmarknaden. Dessa kunskaper som man besitter kan underlätta integrationen på arbetsmarknaden för en individ. Som migrant ökar man sina chanser att lyckas på arbetsmarknaden med hjälp av sitt humankapital. Man blir till ett större värde samt att man på så sätt kan få möjligheten att öka sin inkomst och arbetslivserfarenheter.<sup>40</sup>

Har man ett högt humankapital i ett annat land kan det vara problematiskt att föra över sitt humankapital till Sverige. Det kan handla om en språkbarriär som plötsligt uppstår när man flyttar till ett annat land eller att ens utbildning inte kan överföras till det svenska systemet. Migranter kan missgynnas på arbetsmarknaden på grund av detta. Någon som kommer till Sverige och har en hög utbildning och lång erfarenhet kan inte alltid nyttja sina kunskaper och då har den personen inte lika hög ekonomiskt värde i samhället.<sup>41</sup> Migranter som har en lägre utbildningsnivå klarar sig inte lika bra på arbetsmarknaden som migranter på en hög utbildningsnivå. Det är dock fortfarande utmanande för migranter med hög utbildning då de aldrig riktigt kommer ikapp personer födda i Sverige som har en likvärdig utbildning.<sup>42</sup> En individ kan alltid öka sitt humankapital och bli mer eftertraktad på arbetsmarknaden genom att lära sig språket eller utbilda sig vidare.

Det finns dock andra bidragande faktorer till varför man kan ha svårigheter att komma in på arbetsmarknaden som migrant. Diskriminering kan vara en faktor till att man lyckas sämre än den infödda svensken och där man inte kommer ikapp trots samma nivå och utbildning. Diskriminering har en betydande roll i hur väl migranter lyckas på arbetsmarknaden fast humankapital har ett stort värde kan det fortfarande finnas andra svårigheter på arbetsmarknaden.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Maja Povrzanović Frykman och Magnus Öhlander (red.), *Högutbildade migranter i Sverige* (Lund: Arkiv förlag, 2018), s. 50-53.

<sup>41</sup> Povrzanović Frykman och Öhlander (red.), *Högutbildade migranter i Sverige*, s. 52-53.

<sup>42</sup> Povrzanović Frykman och Öhlander (red.), *Högutbildade migranter i Sverige*, s. 50.

<sup>43</sup> Povrzanović Frykman och Öhlander (red.), *Högutbildade migranter i Sverige*, s. 55-57.



## 4 Metod

I detta avsnitt redogörs den valda metoden för undersökningen för att ge en djupare förståelse av undersökningens syfte och frågeställningar. Studien baseras på en kvalitativ forskningsmetod i form av intervjuer med åtta stycken respondenter. Avsnittet presenterar urval, datainsamling, analys av empirin, metodologiska överväganden och begränsningar samt studiens etiska aspekter.

### 4.1 Val av metod

Tillvägagångssättet för denna studien är kvalitativa intervjuer, anledningen till det var att jag ansåg denna metod mest passande för att undersöka upplevelser om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Genom att göra en intervjustudie kunde jag göra det möjligt för mig själv att förstå detaljer samt kunna läsa av rummet och se kroppsspråk. Respondenternas svar på intervjufrågorna ses som en del av materialet och genom att använda kvalitativa metoder fokuserar man mer på hela processen av en intervju istället för att endast använda mätbar data.<sup>44</sup> Det ger även möjlighet för respondenterna att vara bekväma och kunna uttrycka sig ifall det finns något de undrar. Intervjuer öppnar även upp möjligheten för följdfrågor som i sin tur leder till en djupare förståelse av deras berättelser och upplevelser.<sup>45</sup>

För att samla in data så effektivt som möjligt har jag i studien använt mig av semistrukturerade intervjuer där jag som intervjuare följer en guide genom hela intervjuprocessen. Detta ger respondenterna möjlighet att svara fritt på frågor och utveckla deras berättelser samtidigt som det kan ge mig tillfällen att ställa relevanta följdfrågor för att verkligen förstå respondenten på ett djupare plan.<sup>46</sup> Det blir oerhört viktigt med att ställa följdfrågor och lyssna på svaren. Det man ska tänka på som intervjuare är att man vill föra ett givande och intressant samtal. Man vill göra samtalet med deltagaren lättsamt och bekvämt. Det är viktiga aspekter i att hålla i en intervju så att det inte förvandlas till något förhör liknande där det enbart är frågor och svar.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Justesen, Lise & Mik-Meyer, Nanna, *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*, övers. Sten Andersson, 1:a upplagan (Lund: Studentlitteratur, 2011), s. 12-14.

<sup>45</sup> Justesen och Mik-Meyer, *Kvalitativa metoder*, s. 13-14.

<sup>46</sup> Johan Alvehus, *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*, 3:e upplagan (Stockholm: Liber, 2023), s. 113-116.

<sup>47</sup> Alvehus, *Skriva uppsats med kvalitativ metod*, s.114-115.

## 4.2 Metodologiska begränsningar

Att använda en kvalitativ forskningsmetod kan begränsa ett generellt statistiskt resultat av studien. Eftersom att man har ett strikt urval av deltagare i studien kan det bli svårt att generalisera resultaten vidare utanför denna studie.<sup>48</sup> Tidsramen för studien har också haft en betydande påverkan till att det inte har funnits tid att intervjua fler deltagare.

## 4.3 Urval

Urvalet av deltagare till studien är strategiskt utvalda så att informationen kan förhålla sig så mycket som möjligt till ämnet och huvudsyftet i undersökningen.<sup>49</sup> Mitt mål med urvalet var att hitta personer som är födda i Sverige och har en utländsk bakgrund med ett utländskt klingande namn för att vara så relevant till studien som möjligt. Att hitta personer som ville vara med i studien var okomplicerat, det var många som var intresserade när jag presenterade mitt ämne och kände att de kunde bidra. Det uppstod dock lite svårigheter med att hitta deltagare som faktiskt uppfyllde alla urvalskriterier. Tabellen nedan visar de satta urvalskriterierna för studien. Detta för att säkerställa att personerna som deltar har relevant bakgrund för att kunna lyfta forskningsfrågorna.

*Tabell: 1*

Urvalskriterier
Född och uppvuxen i Sverige
Utländsk bakgrund från Balkan
Utländskt namn
Högskole/ universitetsutbildning
Mellan 30 och 35 år ålder

Tillslut hittade jag deltagare som uppfyllde urvalskriterierna och som var intresserade av att delta i studien genom vänner och bekanta. Deltagarna är fyra män och fyra kvinnor som alla uppfyller kriterierna ovan. Med tanke på kriterierna uppstår det svårigheter att hitta ett större urval av deltagare. Den största svårigheten med kriterierna var att personerna skulle vara mellan 30 och 35 år. Det var flera som uppfyllde alla kriterier förutom den sistnämnda. Just

<sup>48</sup> Justesen och Mik-Meyer, *Kvalitativa metoder*, s. 37-39.

<sup>49</sup> Alvehus, *Skriva uppsats med kvalitativ metod*, s. 96-98.

åldern är ett centralt urvalskriterium då det säkerställer att deltagarna har någon form av arbetslivserfarenhet på den svenska arbetsmarknaden. Jag valde deltagare från just Balkan eftersom att forskningen specifikt om etniskt diskriminering mot folkgruppen är begränsad.

#### 4.4 Genomförande

Jag kontaktade samtliga deltagare och bokade möte för intervjuerna genom sms eller samtal. Jag kom med förslaget att mötas på ett lugnt café för att kunna sitta ostört i en avslappnad och naturlig miljö vilket uppskattades av deltagarna. Vid varje intervju fick deltagarna en medgivandeblankett att skriva under samt att de gav mig samtycke till att spela in intervjun. En medgivarblankett är för deltagarnas trygghet så att de har all information de behöver samtidigt blir de försäkrade att deras identitet inte kommer att avslöjas för obehöriga (se bilaga 1). Deltagarnas trygghet och identitet är viktigt att skydda från allmänheten, därför är det mycket viktigt att inhämta samtycke.<sup>50</sup> Den avsatta tiden för varje intervju var 60 minuter, de flesta intervjuerna varade lite under en timme och någon enstaka gick strax över den avsatta tiden. Eftersom det var semistrukturerade intervjuer gick jag utifrån en intervjuguide med öppna frågor och det gjorde att respondenterna kunde svara på frågorna samtidigt som det fanns utrymme för diskussion och följdfrågor samt att jag enkelt kunde hålla mig inom ämnets ramar.<sup>51</sup> Efter varje intervjutillfälle transkriberades inspelningen för att se till att ingen viktig information missades eller missförstods. På så sätt kunde jag kort efter intervjun kontakta deltagarna om jag ville klargöra något de har sagt.

#### 4.5 Analysmetod

Efter varje intervju har jag transkriberat materialet så fort som möjligt för att få en generell sammanfattning av intervjun. Transkriberingen bör göras så fort man har möjlighet efter intervjuerna för att informationen ska hålla sig så färskt som möjligt.<sup>52</sup> Efter transkriberingen valde jag att dela upp materialet i tematisk ordning. Jag delade upp materialet i flera olika teman för att underlätta analyser och bibehålla struktur på materialet. För att vidare kunna bibehålla strukturen på materialet valde jag att reducera materialet för att sortera ut vad som faktiskt kommer att användas i studien. Jag valde den information som var mest relevant

---

<sup>50</sup> Alvehus, *Skriva uppsats med kvalitativ metod*, s. 135.

<sup>51</sup> Alvehus, *Skriva uppsats med kvalitativ metod*, s. 114.

<sup>52</sup> Ahrne Göran och Peter Svensson (red.), *Handbok i kvalitativa metoder*, 3:e upplagan (Stockholm: Liber, 2022), s. 87.

utifrån intervjuguiden.<sup>53</sup> Studien har en induktiv ansats vilket innebär att utgångspunkten för studien är det empiriska materialet.<sup>54</sup>

#### **4.6 Etiska överväganden**

Informationskravet innebär att informanterna måste få tillgång till all relevant information om studien. Informanterna har rätt att veta hur data kommer att hanteras och användas vid undersökningen. Informanterna måste försäkras att deras identitet fortsätter vara hemlig under hela processens gång och även därefter. För att skapa denna trygghet kan man ordna en samtyckesblankett som försäkrar informanten om att identiteten kommer att hållas hemlig.<sup>55</sup>

I min studie har alla respondenter fått en genomgång av undersökningen och forskningssyftet. Jag har försäkrat att respondenternas identitet inte kommer att avslöjas för obehöriga. Respondenterna har gett ett samtycke till inspelning av data samt skrivit under en medgivandeblankett där informationen framkommer. Jag har även informerat intervjudeltagarna att deras namn kommer vara helt anonymt eftersom att jag har använt mig av fiktiva namn för att presentera samtliga respondenter i studien.

#### **4.7 Reliabilitet och validitet**

Reliabilitet handlar om hur tillförlitlig en forskning är vid en upprepning. Det vill säga hur troligt det är att få ut samma resultat om någon annan väljer att upprepa samma undersökning.<sup>56</sup> För att få ut samma resultat som denna studien fast i en ny undersökning kan man ta hjälp av den exakta strukturen som har använts i denna studien. Genom att ha använt en strukturerad intervjuguide kan det stärka reliabiliteten och trovärdigheten för denna studien.

validitet handlar mer om förväntningarna kopplat till resultatet. Det handlar mer om hur väl forskningsfrågorna är besvarade i undersökningen och hur väl mätningen faktiskt mäter syftet. Genom att jag har strukturerat upp mitt urval och gått efter en intervjuguide som innehåller relevanta frågor stärker det validiteten för undersökningen.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> Alvehus, *Skriva uppsats med kvalitativ metod*, s. 143.

<sup>54</sup> Alvehus, *Skriva uppsats med kvalitativ metod*, s. 141.

<sup>55</sup> Ahrne och Svensson (red.), *Handbok i kvalitativa metoder*, s. 115-116.

<sup>56</sup> Alvehus, *Skriva uppsats med kvalitativ metod*, s. 157-159.

<sup>57</sup> Alvehus, *Skriva uppsats med kvalitativ metod*, s. 157-159.

## 4.8 informanter

I tabellen nedan presenteras informanterna med fiktiva namn, ålder, utbildning och vad de har för jobb. Det är åtta stycken informanter med olika bakgrunder från Balkanländerna. Samtliga informanter är födda och uppvuxna i Sverige med två invandrarföräldrar.

Tabell: 2

Namn	Ålder	Utbildning	Jobb
Emina	30 år	Förskollärare	Förskollärare
Samir	34 år	Systemutvecklare	Konsult
Lejla	31 år	Juridik	Chef på ett konsultföretag
Arian	35 år	Ingenjör	Chef inom ett IT företag
Diar	32 år	Ekonomi	Business intelligence developer
Ema	30 år	Ekonomi	Ekonom
Leonora	32 år	Socionom	Socialsekreterare
Davor	31 år	Företagsekonomi: Transport management	Driver eget inom fastighetsbranschen

## 5 Resultat och analys

Syftet med studien är att undersöka om vissa personer upplever etnisk diskriminering på vid en rekrytering och på arbetsmarknaden samt hur etnicitet påverkar anställningsmöjligheterna för personer med utländsk bakgrund på den svenska arbetsmarknaden. I detta avsnitt kommer jag att redogöra för resultaten från intervjuerna och även den tillhörande analysen. Avsnittet är uppdelat i tre olika teman där resultat och analys knyts samman med tidigare forskning och undersökningens teoretiska ramverk. Tematiseringen belyser respondenternas olika erfarenheter och upplevelser vid en rekryteringsprocess och på arbetsmarknaden i Sverige.

### 5.1 Upplevelser av etnisk diskriminering

I detta avsnitt presenteras intervju deltagarnas upplevelse av etnisk diskriminering vid rekryteringsprocesser och på arbetsmarknaden. De flesta av respondenterna har upplevt

någon form av etnisk diskriminering. Det kan vara utifrån utseende, namn eller kulturella skillnader. Att uppleva diskriminering vid en rekryteringsprocess är den vanligaste upplevelsen av etnisk diskriminering hos respondenterna i detta avsnitt.

Trots att respondenterna är väl etablerade i det svenska samhället och mer eller mindre anser sig själva vara svenska, anser de sig vara missgynnade av sin utländska bakgrund. En av respondenterna förklarar att han under en mycket lång period efter examen sökte jobb inom kommun och myndigheter utan framgång medan flera av hans klasskamrater som är etniska svenskar sökte enbart ett fåtal gånger tills de fick ett jobb på den svenska arbetsmarknaden.

*“Jag hade en tuff period efter examen med jobbsökandet, jag fick höra hur den ena efter den andra fick jobb från klassen förutom jag och några till. Vi som inte fick några samtal var såklart de enda med utlänsk bakgrund i klassen. Efter nästan två års jobbsökande bestämde jag mig för att begära ut rekryteringsunderlag från myndigheter och kommuner där jag sökte jobb och var enligt mig själv kvalificerad eller till och med överkvalificerad för rollerna.” - Diar*

Diar beskrev perioden efter examen som en mycket tuff period och förklarade hur det bara blev tuffare när han begärde ut rekryteringsunderlag eftersom att han då märkte tydliga skillnader mellan sig själv och de kandidater som blivit kallade på intervju eller fått anställningen.

*“Det visade sig flera gånger att jag hade högre kvalifikationer till tjänsterna än många andra som hade blivit kallade till intervju eller blivit anställda. Den största chocken var när jag begärde ut underlagen från en myndighet och den personen som blivit anställd enbart hade en gymnasieutbildning medan jag hade en universitetsexamen och ändå fick han tjänsten men inte jag som till och med var överkvalificerad. Efter att jag begärt ut så många rekryteringsunderlag insåg jag att det inte spelade roll ifall jag hade en universitetsutbildning eller relevant erfarenhet för jag kommer ändå inte få någon chans på grund av mitt utländska namn.” - Diar*

I dessa situationer beskriver respondenterna att de uppfyller kraven och till och med har vissa meriterande erfarenheter men har ändå inte fått en intervju eller anställning. De har begärt utdrag från myndigheter och kommuner där de har upplevt att de har bättre förutsättningar när det kommer till utbildning och erfarenhet men att de missgynnas på grund av sin etniska bakgrund och mer specifikt hans etniska bakgrund som är från Balkan. Detta är inte den enda av respondenterna som upplevt samma typ av diskriminering, en av de andra respondenterna har liknande erfarenheter.

*“Innan jag ens tog examen på ingenjörsprogrammet började jag söka jobb för att få ett försprång, sen tog jag examen och fortsatte söka till svenska företag i Sverige. Efter att jag redan hade börjat söka ett halvt år innan examen tyckte jag att det var mycket konstigt hur jag inte alls fick någon återkoppling från arbetsgivarna. Jag började faktiskt direkt efter examen fundera på om det var för att jag inte var svensk, jag har mörka drag och utländskt för- och efternamn. Jag ville ta detta steget längre och bad mina svenska klasskompisar som precis efter examen börjat söka jobb att vi skulle söka samma tjänster bara för att se ifall jag hade rätt.” - Arian*

Den etniska diskrimineringen som dessa två respondenter förklarar att de har upplevt kan man koppla till teorin om strukturell diskriminering där det förklaras hur samhällets struktur och normer är en stor anledning till etnisk diskriminering. I den tidigare forskningen presenteras en rapport skriven av De los Reyes där hon belyser en undersökning som gjorts i Göteborg där resultatet av undersökningen visade på att svenskar i snitt behövde söka fyra jobb innan de fick resultat medan någon med utländsk bakgrund behövde söka över sex gånger mer för att få någon lycka på arbetsmarknaden.<sup>58</sup> Just dessa upplevelser av etnisk diskriminering utspelar sig vid en rekryteringsprocess och i första hand diskrimineras respondenterna på grund av deras etniska bakgrund. I detta fall visar det sig att respondenternas för- och efternamn samt etniska bakgrund hindrar dem från att få ett första samtal eller kallelse till en intervju på grund av samhällets strukturer och normer. Den strukturella diskrimineringen skapade långvariga perioder av arbetslöshet samt att respondenterna tog

---

<sup>58</sup> De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet*, s. 4-5.

beslut att begära underlag eller göra ett experiment utifrån de vecka resultat de fått på sina ansökningar.

*“Jag och min svenska klasskompis Martin sökte sju olika tjänster tillsammans bara för att se om någon av oss kommer så ett samtal eller en intervju, det kanske egentligen bara handlade om att jag inte hade någon erfarenhet, vem vet. Efter någon vecka började det trilla in mail och på varje mail stod det att jag inte har gått vidare i rekryteringsprocessen och från vissa arbetsgivare fick jag inte ens någon återkoppling alls. Martin hade dock fått ett samtal om en intervju för en av tjänsterna redan innan jag ens fick mitt första avslag. Efter några veckor till, hade Martin varit på fyra intervjuer och till och med skrivit under ett avtal på ett ganska stort bolag. Jag kunde inte riktigt förstå att detta testet faktiskt gav honom ett jobb men inte mig. Jag kände mig uppgiven och desperat efter ett jobb så jag bara fortsatte söka. Jag gick ut till olika bolag för att lämna mitt CV och ringde och mailade alla möjliga chefer jag kunde få tag på.” - Arian*

Arian och Diar har liknande upplevelser av den första tiden efter examen. De har svårt att komma in på arbetsmarknaden och upplever att deras etniska bakgrund samt namn är en betydande faktor till detta. De har unika historier om sina upplevelser och hur de hanterat den etniska diskrimineringen men det var även fler av respondenterna som upplevde att deras namn eller etnicitet var ett hinder på arbetsmarknaden.

*“Jag trivdes inte så bra på mitt dåvarande jobb och sökte lite nya jobb som jag tyckte kunde passa mig bättre, det kändes som att jag sökte hur många jobb som helst innan jag fick någon intervju. Väl på den första intervjun jag var på påpekade arbetsgivaren som var svensk att mitt efternamn var svårt att uttala. Jag berättade hur hon kunde uttala det på ett lite försvenskat sätt och hon försökte några gånger tills hon gav upp och gick vidare. Jag fick redan där en dålig känsla av själva intervjun och hennes sätt att vara på. Hon gick vidare och ställde mig en fråga där hon samtidigt uttalade mitt förnamn fel. Jag valde att ignorera det de första gångerna men sedan rättade jag hennes uttal och hon blev bara tyst och gick vidare till nästa fråga. Resten av intervjun sa hon inte mitt namn fler gånger och jag kände mig bara obekvämt och ångrade att jag rättade hennes uttal.” - Emina*



*“Jag har upplevt diskriminering några gånger under min karriär och framför allt när jag varit ny på en arbetsplats eller träffat nya kunder. Jag har flera gånger känt att jag varit tvungen att bevisa för kunderna att jag faktiskt är bra på mitt jobb. Det kändes som att jag blev ifrågasatt på ett helt annat sätt än vad mina svenska kollegor blev. Efter några månader på arbetsplatsen fick jag även höra från andra kollegor som inte var svenska att de upplevt samma sak. Det blev en diskussion en gång om detta och man märkte bara hur de svenska kollegorna inte kunde relatera alls. Enligt de svenska kollegorna var alla kunder så trevliga, snälla, bjöd på kaffe under mötena medan det inte alls var min uppfattning av dessa personer.” - Samir*

Respondenterna ovan har upplevt någon form av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden eller vid en rekrytering. Upplevelserna skiljer sig från varandra samtidigt som man ser en röd tråd i upplevelserna. Deras upplevelse av etnisk diskriminering har varit starkt kopplat till deras etnicitet och namn. Emina kände obehag vid en intervju där arbetsgivaren var ignorant och påpekade att hennes namn var svårt att uttala. Emina fick inte den tjänsten som hon berättar om och hon övertygad om att det hade med hennes bakgrund att göra eftersom att hon hade flera års erfarenhet i branschen och var väldigt duktig på sitt jobb. Samirs upplevelse var lite annorlunda och han förklarar hur han flera gånger missgynnas av sitt namn och utseende vid möten med nya kunder. Han upplever inte kunderna så pigga och glada som hans svenska kollegor gör och han berättade även att det har hänt att kunder börjat prata engelska med honom eftersom att de antog att han inte kunde svenska.

Respondenternas upplevelser av etnisk diskriminering är tydlig. Den tidigare forskningen visar på att etnisk diskriminering är en vanlig konsekvens till strukturell diskriminering på arbetsmarknaden. Det är på något sätt är osynligt i vårt samhälle just för att det inte är något som upplevs av majoritetsbefolkningen.<sup>59</sup> Att någon med en utländsk bakgrund inte har samma förutsättningar på arbetsmarknaden som en etnisk svensk person skapar stora klyftor och ojämlikheter i samhället. Respondenterna har ett starkt humankapital i form av hög utbildning, svenska som modersmål, erfarenheter och helt enkelt det faktum att de är födda i Sverige.

---

<sup>59</sup> De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet*, s. 2.

De är svenskar fram tills att det kommer till deras utseende och namn i första hand. De avviker från de samhälleliga normerna genom att ha en utländsk bakgrund och på så sätt missgynnas de av strukturell diskriminering. Den strukturella diskrimineringen kan ha och göra med arbetsgivaren samt rekryteraren i fråga. Den tidigare forskningen visade att rekryterare kan göra omedvetna val utifrån stereotyper samt implicit bias och det kan även vara en faktor i dessa fall som respondenterna beskriver. Att respondenterna blivit etniskt diskriminerade kan ha att göra med brist på medvetenhet och har därmed bidragit till den strukturella diskrimineringen.<sup>60</sup>

## 5.2 Dölja sin bakgrund för att få en chans

I detta avsnitt presenteras respondenternas upplevelser om resume whitening och vilka strategier vissa har använt sig av för att öka sina chanser till en anställning på den svenska arbetsmarknaden. Som tidigare nämnt i den tidigare forskningen är resume whitening ett fenomen som är mer vanligt förekommande än vad man kanske tror. Det innebär att man försöker dölja eller neutralisera sin etniska bakgrund på olika sätt för att inte sticka ut för mycket vid en rekryteringsprocess. Detta avsnitt kommer även att kopplas tillbaka till humankapitalteorin. Samtliga respondenter var bekanta med uttrycket och visste vad det innebar. Det var ungefär hälften som aktivt hade använt sig av resume whitening och det var en av respondenterna som faktiskt bytte sitt namn på CV:et för att öka sina chanser till en anställning.<sup>61</sup>

*“Jag har faktiskt aldrig funderat på att ändra på något som är kopplat till min etnicitet, eller jag har ju någon gång tänkt på att mitt namn kan låta lite främmande för personer som inte har någon koppling till Balkan men jag hade ändå aldrig velat dölja min identitet eller vart jag kommer ifrån. Jag är väldigt stolt över min bakgrund och den jag är.” - Leonora*

*“Tanken har faktiskt aldrig slagit mig förrän nu, jag har aldrig haft problem med att hitta jobb. Varje jobb jag har haft innan jag startade eget fick jag genom kontakter och personerna*

---

<sup>60</sup> *Det blågula glashuset*, SOU 2005:56, s. 451.

<sup>61</sup> Kang et al., “Whitened Résumés”, s. 472-474.

*som hjälpt mig med jobben är nära vänner till både mig och min familj och är också från Kroatien eller Bosnien.” - Davor*

*“Jag har varit nära att ändra mitt namn till en kortare version eller till och med ändra det till ett smeknamn som kanske låter lite mjukare än vad mitt namn faktiskt gör. Mitt förnamn är okej, det är mest mitt efternamn som är så långt och komplicerat. Det är till och med svårt för andra bosnier att läsa och uttala det korrekt ibland. Jag har dock aldrig gjort det för det går emot mina värderingar. Såklart hade det nog varit enklare många gånger att få jobb om jag hade haft ett mer internationellt namn.” - Emina*

*"Nej, jag har aldrig ändrat något i mitt CV utöver det som är relevant som utbildning och kompetenser. Jag har nog aldrig känt behovet av att jag behöver ändra något. Jag har nog mer tyckt att det är en fördel att jag har en utländsk bakgrund och på så sätt kan jag prata fler språk än många andra som kanske bara kan engelska och svenska.” - Lejla*

Emina och Leonora har båda funderat på att kanske ändra på sina namn men de har även uttryckt en typ av stolthet för sin utländska bakgrund och därför aldrig försökt dölja något som har med deras etnicitet att göra på sina CV:n. Emina berättar att hon hade haft det enklare med ett internationellt och det hade kanske ökat hennes chanser till jobb. Hon är medveten om hur hennes namn kan påverka chanserna på arbetsmarknaden men hon anser att hennes identitet är viktigare. Hon gör ett val mellan att framhäva sitt humankapital och behålla sin identitet på plats.

Davor berättar om sitt sociala nätverk som han har gått igenom för att hitta jobb och berättar att han aldrig ens funderat över resume whitening speciellt mycket. Davors sociala kapital gynnar honom i en värld fylld av strukturell diskriminering där han gått genom vänner som har samma kulturella och etniska bakgrund som han själv och pratar samma språk hemma.

Lejla förklarar att hon aldrig känt något behov av att behöva ändra något utan hon ser sin etniska bakgrund mer som en styrka och inte som en svaghet eller något som gör henne till en

sämre kandidat på arbetsmarknaden. Lejlas uppfattning av att inte se något behov av att ändra på information kan bero på att hon inte upplevt etnisk diskriminering i samma utsträckning som vissa andra respondenter.

Leonora, Emina, Davor och Lejla är de fyra respondenter som inte aktivt har använt sig av resume whitening utan möjligtvis mer funderat på om de hade kunnat gynna dem eller inte på arbetsmarknaden. I nästa del av avsnittet presenteras Arian, Diar, Ema och Samirs strategier av resume whitening och på vilket sätt de har använt sig av metoden för att bli accepterade eller öka sina chanser på arbetsmarknaden.

*“Jag bytte faktiskt namn på mitt CV, jag tror jag gjorde det lite av ilska. Jag kände att det var orättvist att jag inte fick jobb på grund av mitt namn. Jag måste tyvärr säga att det funkade. Jag blev kallad till intervju och arbetsgivaren tyckte det var både komiskt och modigt gjort av mig då jag inte sa någonting till någon förrän jag kom på intervju. Jag var mycket nervös inför intervjun och undrade hur det faktiskt skulle gå. Jag började tänka på om jag kanske hade brutit mot någon lag genom att dölja min riktiga identitet. Det visade sig dock vara en ganska positiv chock för arbetsgivaren när jag skakade hand med honom och presenterade mitt riktiga namn. Jag var ju såklart tvungen att förklara och jag var beredd på alla möjliga situationer som kunde uppstå.” Jag bytte såklart bara namn på CV:et och inte i det verkliga livet, så långt hade jag aldrig gått.” - Arian*

Arians tidigare upplevelser av den svenska arbetsmarknaden fick honom att byta sitt namn på CV:et till ett typiskt svenskt namn, han fick jobbet som han sökte med sitt fiktiva namn. Han förstärkte sitt humankapital genom att byta till ett svenskt namn på CV:et. Arians humankapital var redan stark som det var innan han bytte namn men han valde att dölja den delen av sig själv som hindrade honom att komma in på arbetsmarknaden. Hans agerande visade att man vissa gånger måste anpassa sig för att undvika den etniska diskrimineringen. Att byta namn innebar att arbetsgivaren fokuserade på hans humankapital som utbildning och egenskaper och inte etnicitet. Arians agerande gjorde så att han inte automatiskt sållades bort på grund av omedvetna fördomar från arbetsgivaren. Hans namn var något som tydligt avvek från normen samt var en av anledningarna till att arbetssökandet tog onödigt lång tid.

Genom att Arian bytte namnet på sitt CV kunde han undvika fördomar samtidigt som han neutraliserade sig själv för att passa in i majoriteten.<sup>62</sup>

*“Jag har inte medvetet tagit bort något för att dölja min etnicitet snarare lagt till information som jag tyckt kunnat gynna mig. Jag har alltid valt att enbart ha med svenska personer som referenser när jag har sökt jobb. Sen har jag alltid gjort min bild på CV:et lite större eftersom att jag vid första anblick ser svensk ut och tror att det kan gynna mig ibland. Jag är blond och blåögd precis som den sedvanliga svensken. De flesta tror jag är helsvensk när de möter mig och de chockas när jag berättar vad jag heter och vart jag kommer ifrån.” - Diar*

Diar väljer inte att dölja något på sitt CV som har med hans etniska bakgrund att göra utan framhäver de delar av sitt humankapital som han anser kan vara gynnande. Genom sina strategier att förstora bilden och att enbart använda svenska namn som referenser kan detta tyda på att han försöker stärka sitt band till majoritetsbefolkningen och det svenska samhället.

*“Jag har inte ändrat mycket på mitt CV förutom vilka språk jag talar. Det är något många andra anser vara något positivt att ha med på sitt CV medan jag tycker att det påpekar att man är annorlunda. Jag har bara med svenska och engelska på mitt CV för att undvika att arbetsgivaren ställer frågor om min bakgrund. Jag har aldrig hört att någon i min omgivning använder sitt modersmål på jobbet och högst sannolikt kommer jag inte göra det heller. Det känns bara som en onödig fakta som arbetsgivaren inte behöver veta. Det viktigaste är att jag pratar svenska och engelska helt problemfritt.” - Ema*

Ema väljer strategiskt att inte ha med andra språk än engelska och svenska på sitt CV då hon anser att det inte är relevant för arbetsgivaren. Hon är medveten om att hon kan uppfattas annorlunda av arbetsgivaren och väljer därför strategiskt att minska sitt humankapital på ett sätt som kan gynna henne i samhället. Hon anser att hennes språkkunskaper kan skapa en annan bild av henne som inte passar in med samhällets normer.

---

<sup>62</sup> Povrzanović Frykman och Öhlander (red.), *Högutbildade migranter i Sverige*, s. 50-53.

*“I början av min karriär ändrade jag nästan all information som hade med min etnicitet att göra förutom min bild och namn. Jag var med i olika projekt nere i hemlandet men tog bort det för att inte arbetsgivaren skulle få några förutfattade meningar om mig. Jag ångrar detta idag, det känns dumt att jag raderade en del av mig själv för att någon annan inte skulle döma mig. Det var väldigt bra erfarenheter också som jag tror många arbetsgivare hade uppskattat hos en kandidat. Hade jag sökt jobb idag hade jag haft kvar allt som har med min etnicitet att göra och inte ändra någonting. Dels för att erfarenheterna har gett mig kompetenser och för att man alltid ska vara sig själv.” - Samir*

Genom att använda sig av resume whitening och dölja information om sin etnicitet anpassar sig personer till samhällets majoritetsbefolkning. Att försöka dölja eller framhäva information som gör att man anses som mer svensk är något alla fyra respondenter gjort någon gång under en rekryteringsprocess. Strategierna skiljer sig från varandra men i de flesta fall handlar det om att dölja information som man vid en rekryteringsprocess kan missgynnas av. Respondenterna visar olika nivåer av metoden där Arian byter sitt namn till ett tillfälligt svenskt namn på sitt CV och Ema som väljer att inte ha med sitt andra modersmål. Varje person har sina egna strategier för att kunna anpassa sig till de normer som finns på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt som de använder sig av resume whitening så lyfter de medvetet eller omedvetet sitt humankapital på samma gång.

### **5.3 Strategier på arbetsplatsen**

I detta avsnitt presenteras vilka strategier respondenterna använder sig av samt deras erfarenheter av att passa in på en arbetsplats. Avsnittet kopplar även till stigmatteori och lyfter respondenternas erfarenhet om att passa in. Det presenteras även huruvida de känner sig accepterade utifrån deras etniska bakgrund på arbetsmarknaden.

*“När jag var yngre brukade jag omedvetet anpassa mitt språk till personen jag pratade med. Jag pratar ren svenska men har mer av en malmöitisk dialekt än en grov skånsk dialekt. Vissa kollegor som jag hade var äldre och hade en väldigt bred skånska. Helt omedvetet så började jag också prata på sättet som mina äldre kollegor på jobbet. Detta höll i sig i något år och jag var väldigt skånsk på jobbet och anpassade automatisk min dialekt beroende på vem jag*

*pratade med. Efter några år insåg jag hur konstigt det egentligen var och sen dess har jag fått lära mig själv att bara prata som jag alltid gjort med min malmöitiska dialekt oavsett vem det är jag möter. Jag var ung och rädd för att inte passa in i arbetsgruppen.” - Ema*

Samir använde en liknande strategi men i andra situationer där han anpassade samtalsämnena med de svenska kollegorna för att hitta en gemensam nämnare. De pratade ofta om sommar och vintersemester och sport som fotboll och hockey tillsammans.

*“Våra skidsemestrar kunde vi nästan prata om i timmar tillsammans och vilka skidorter som var värda att besöka.” - Samir*

*“På mitt första jobb som förskollärare kunde jag inte riktigt vara mig själv eftersom att jag inte riktigt passade in ibland. Jag undvek att prata om högtider som jul och påsk då jag inte riktigt orkade förklara att det inte är något jag firar hemma i familjen. De flesta av mina kollegor visste inte att jag var muslim. Det tog ett tag innan jag kände mig tillräckligt bekväm och hade lärt känna kollegorna tillräckligt bra för öppna upp mig och prata om min kulturella bakgrund.” - Emina*

Diar hade liknande erfarenheter som Emina när det kom till just religion och olika kulturella traditioner. Han förklarade att han inte kände att han passade in på sin dåvarande arbetsplats på grund av religion och de traditioner som tillhör. Diar är muslim och firar de muslimska högtiderna. När kollegorna pratade om hur de skulle planera och fira jul kände han sig ofta utanför denna period på året.

*“Det kändes som att nästan alla kollegor hade en gemensam samhörighet som jag inte var en del av.” - Diar*

Han beskriver också hur han inte åt samma slags mat som kollegorna och att det var information som kollegorna ofta glömde, han fick ofta påminna sina kollegor varför han inte valde att äta till exempel köttbullarna som alla andra åt vid lunchen.

*“Det var samma sak när vi gick på after work och jag beställde läsk istället för öl, de var lika chockade och besvikna varje gång och det förekom vissa situationer där någon av kollegorna försökte övertala mig om att bara ta en öl.” - Diar*

Ema och Samir använde sig av liknande strategier för att passa in på arbetsplatsen. De både medvetet och omedvetet använde sina strategier för att undvika stigmatisering. De anpassade sig för att så bra som möjligt kunna passa in inom de ramar som ansågs som normalt på arbetsplatsen. Goffmans teori om stigma förklarar hur individer anpassar sig i olika sociala rum för att inte bryta mot de fastställda normerna. Genom de använda strategierna undviker Ema och Samir undviker de att ses som annorlunda eller avvikande. Emina och Diar hade en mer undvikande strategi som innebar att medvetet dolde sina etniska skillnader. Diar bröt tydligt mot normerna genom att inte äta samma mat eller dricka öl som alla andra kollegor och han behövde flera gånger upprepa sig och förklara sitt avvikande beteende. Det är mycket viktigt för producenterna att passa in i arbetsgruppen och därför uppkommer de olika strategierna för att inte utsättas för stigmatisering. Som individ vill man normalt sätt inte bryta mot normer utan man vill accepteras av samhället. Det blir automatiskt svårare att navigera sig när man redan som det är avviker med sin etniska bakgrund.<sup>63</sup>

## **6. Avslutande diskussion**

I detta avsnitt presenteras resultaten av undersökningen till följd av en diskussion och en slutsats. Resultatet av forskningen visar att frågeställningarna har besvarats och samtliga respondenter har upplevt någon form av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Strategierna respondenterna använde sig av på arbetsmarknaden varierade mellan resume whitening och diverse former av anpassningsstrategier. Trots att samtliga intervjudeltagare är födda och uppvuxna i Sverige och har alla förutsättningar för att lyckas på arbetsmarknaden har de stött på hinder på grund av sin etniska bakgrund.

Som tidigare nämnt har samtliga intervjudeltagare upplevt etnisk diskriminering både vid rekrytering och på arbetsmarknaden. Respondenternas hinder har varit bland annat deras utländska bakgrund och namn från Balkan. Det tog lång tid för respondenterna att hitta en

---

<sup>63</sup> Goffman, *Stigma*, s. 9-11.



anställning och vissa av dem använder sig av olika strategier för att på något sätt dölja sin bakgrund. Det var svårt för vissa respondenter att få ett första samtal, mail eller kallelse till en intervju. Detta går hand i hand med rapporten av De los Reyes som lyfter hur en individ kan missgynnas på grund av sin etnicitet på den svenska arbetsmarknaden och hur den strukturerna i samhället bidrar till strukturell diskriminering.<sup>64</sup>

I studien av Erlandsson beskriver hon hur utländska män lider mer än utländska kvinnor på arbetsmarknaden. I studien undersöker hon även huruvida rekryterarnas kön har betydelse vid en rekryteringsprocess. Studie IV visade resultat på att personer med utländskt klingande namn hade det betydligt svårare vid en rekryteringsprocess och fick färre svar från arbetsgivare än personer med svenskt klingande namn. Vilket kan kopplas starkt till vissa av respondenterna i min undersökning också. Det tog mycket lång tid för vissa respondenter att bli kallade på intervju i jämförelse med en svensk klasskamrat. En av respondenterna begärde underlag från rekryteringsprocesser och det visade sig att han i många fall var mer kvalificerad än de som blivit kallade på intervju.<sup>65</sup>

Flera respondenter upplevde att deras starka humankapital inte riktigt räckte till på arbetsmarknaden. Deras utbildning och erfarenheten väger inte tyngre än vad deras etniska bakgrund faktiskt gjorde vilket gjorde att det satte käppar i hjulen när det kom till rekryteringsprocessen. De blev bortvalda vid det första urvalet och fick kämpa i månader och år för att hitta ett jobb. De beskrev att detta påverkade deras självbild och mentala hälsa. Diar sökte jobb i nästan två år utan framgång. Han beskrev hur han begärde rekryteringsunderlag för att på något sätt kunna undersöka problemet. Det visade sig att de flesta kandidater han konkurrerade med var svenska med svenska namn. Diar upplevde att det var hans för och efternamn som var huvudproblemet. Att ha ett starkt humankapital är inte det enda av värde på den svenska arbetsmarknaden. Ett socialt kapital som Davor hade när han började söka jobb gynnade honom då han omedvetet undvek den etniska diskrimineringen som flera av de andra respondenterna har upplevt.

---

<sup>64</sup> De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet*, s. 2-3.

<sup>65</sup> Erlandsson, *Gender, parenthood, ethnicity and discrimination in the labor market*, s. 16-18.

Respondenterna hade flera olika strategier för att lyckas bättre på arbetsmarknaden och för att försöka undvika att avvika från de normer den svenska arbetsmarknaden präglas av. Resume whitening var en central strategi för flera respondenter och i några av fallen kom användningen av resume whitening med stor framgång. Ett konkret exempel är Arian som lyckades få en anställning efter att tillfälligt bytt sitt namn på CV:et. Den tidigare forskningen om resume whitening beskriver hur det inte har en stor betydelse om företag uttryckligen skriver att de främjar mångfald.<sup>66</sup>

Personer som känner att de avviker från majoritetsbefolkning kommer med största sannolikhet fortfarande att neutralisera sitt CV. Respondenterna hade olika utbildning samt olika yrken och flera valde att använda sig av metoden för att slippa bli dömda utifrån negativa stereotyper. Andra strategier respondenterna använde sig av ute på arbetsmarknaden var en slags anpassningsstrategi för att anpassa sig till normerna och slippa bli stigmatiserade på sin arbetsplats. Den mest medvetna strategin var att helt enkelt bara försöka dölja den delen av sig själv personen inte kände passade in. Det fanns en situation där en av respondenterna ändrade sin dialekt för att uppnå förväntningarna. Förväntningar och normer på arbetsmarknaden kan vara svåra att hantera och anpassa sig till. Det är inte något som kommer helt naturligt, att ändra på den man är för att tillfredsställa andra människor och samhällets förväntningar på en.

## 6.1 Slutsats

Syftet med denna kandidatuppsats var att undersöka om vissa personer upplever etniskt diskriminering och dess påverkan på anställningsmöjligheter i Sverige.

Strukturell diskriminering kan vara en betydande faktor till varför etniskt diskriminering uppkommer över huvudtaget på arbetsmarknaden. Respondenternas upplevelser stärker denna bilden även mer med koppling till den tidigare forskningen och teorin om strukturell diskriminering. Trots respondenternas kvalifikationer möter de hinder på grund av samhällets strukturer och sociala normer som styr rekryteringsprocesser. Detta bidrar till att personer som tillhör diverse minoritetsgrupper inte blir accepterade av samhället. För att lyckas på arbetsmarknaden tvingas vissa personer använda olika strategier som resume whitening vilket enbart är en tillfällig lösning för de som inte anses passa in. Samhället styr och ställer hur

---

<sup>66</sup> Kang et al., "Whitened Résumés", s. 486-489.

människor ska vara och bete sig. Detta skapar i sin tur stora klyftor och ojämlikheter på den svenska arbetsmarknaden. Studien visar även att flera respondenter måste välja mellan att passa in och sin identitet. De flesta väljer att anpassa sig då de är rädda för att avvika från normerna. Vissa personer känner sig tvingade till att passa in och därpå väljer att dölja personlig information som knyter till den etniska bakgrunden. Flera respondenter mötte hinder vid rekrytering trots sitt starka humankapital. Som Diar beskrev utifrån sina upplevelser uppfyllde han alla krav och den enda skillnaden mellan honom och någon av de andra kandidaterna som blev kallade på intervju var den utländska etnicitet. De andra kandidaterna var svenska.

## **6.2 Förslag på framtida forskning**

Det hade varit intressant att undersöka både korta och långsiktiga konsekvenser av resume whitening. Det vore intressant att få veta hur resume whitening ser ut om fem till tio år och vad det är som har förändrats på den tiden. Ett annat förslag på framtida forskning är att man undersöker etnisk diskriminering på arbetsmarknaden men i en större utsträckning, mer specifikt att man undersöker olika minoritetsgruppers upplevelser för att se vilka skillnader och likheter det finns mellan grupperna.

## Referenslista:

Ahrne, Göran och Svensson, Peter, red. *Handbok i kvalitativa metoder*. 3:e upplagan. Stockholm: Liber, 2022.

Alvehus Johan, *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*, 3:e upplagan. Stockholm: Liber, 2023.

De los Reyes, Paulina, *Etnisk diskriminering i arbetslivet [Elektronisk resurs] : kunskapsläge och kunskapsbehov*, Landsorganisationen i Sverige (LO), Stockholm, 2008,  
[http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/0828010DA6A01BFDC125742800527D44/\\$file/Etnisk\\_diskriminering\\_i\\_arbetslivet.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/0828010DA6A01BFDC125742800527D44/$file/Etnisk_diskriminering_i_arbetslivet.pdf) (hämtad: 2024-05-15).

*Det blågula glashuset: Strukturell diskriminering i Sverige*. Del 3, kapitel 10 t.o.m. kapitel 15, särskilt yttrande samt bilagor, SOU 2005:56 (Stockholm: Fritzes, 2005).

Erlandsson, Anni, *Gender, parenthood, ethnicity and discrimination in the labor market: experimental studies on discrimination in recruitment in Sweden*, doktorsavhandling, Stockholms universitet, Stockholm, 2022,  
<https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1636316&dswid=9077> (hämtad: 2024-05-08).

Goffman, Erving, *Stigma: den avvikandes roll och identitet*, 4. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014.

Justesen, Lise & Mik-Meyer, Nanna, *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*, övers. Sten Andersson, 1:a upplagan, Lund: Studentlitteratur, 2011.

Kang, Sonia K., DeCelles, Katherine, A., Tilcsik, Andras, och Sora Jun. "Whitened Résumés: Race and Self-Presentation in the labor market". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 61, nr. 3, 2016.

Osanami Törngren, Sayaka, Schütze, Carolin, Van Belle, Eva & Nyström, Marcus, "We choose this CV because we choose diversity" - What do eye movements say about the choices recruiters make? [Elektronisk resurs], *Frontiers in Sociology*, 9, 2024  
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:mau:diva-66690>, (hämtad: 2024-05-12).

Povrzanović Frykman, Maja & Öhlander, Magnus, red. *Högutbildade migranter i Sverige*, Arkiv förlag, Lund, 2018.

Roth, Hans Ingvar, *Diskriminering*, Upplaga 2, Studentlitteratur, Lund, 2021.

Ruedin Didier och Van Belle Eva, "The extent of Résumé whitening", *Sociological research Online*, Vol. 28, nr 3 (2023), s. 858- 869,  
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/13607804221094625> (hämtad: 2024-05-15).

## Bilaga 1.



Samtycke till deltagande i studien: **Etnisk bakgrund och anställningsmöjligheter i Sverige:**  
*En kvalitativ studie som avser att undersöka etnisk påverkan på anställningsmöjligheter i Sverige.*

### **Medgivande**

Jag bekräftar härmed att jag har tagit del av skriftlig och muntlig information om studien och accepterar att delta. Jag har fått möjlighet att ställa frågor om studien. Jag har fått information om att de uppgifter som samlas in om mig kommer att behandlas konfidentiellt, på ett sådant sätt att min identitet inte kommer att avslöjas för obehöriga. Jag är medveten om att min medverkan är helt frivillig och att jag när som helst och utan närmare förklaring kan avbryta mitt deltagande.

Ort och datum \_\_\_\_\_

Förnamn och efternamn \_\_\_\_\_

Adress \_\_\_\_\_

Telefonnummer \_\_\_\_\_

Namnteckning \_\_\_\_\_

## Bilaga 2.



### Intervjufrågor:

1. Berätta om din bakgrund i arbetslivet och nuvarande arbetssituation?
2. Upplever du att ditt för- och efternamn har påverkat dina anställningsmöjligheter?
3. Har du någonsin ändrat något som har med din etniska bakgrund att göra i ditt CV för att öka dina chanser till en anställning? (Namn, språk, etnisk bakgrund, bild)
4. Vilka medvetna eller omedvetna strategier använder du dig av när du söker jobb?
5. Har du någonsin upplevt diskriminering vid en rekryteringsprocess? Om ja, kan du berätta om dina upplevelser?
6. Har du någonsin varit med om att någon i din omgivning har upplevt etnisk diskriminering?
7. Upplever du att arbetsgivare har högre förväntningar på dig på grund av din etniska bakgrund?
8. Har du någon gång ändrat något med dig själv för att bättre passa in i en arbetsgrupp?
9. Upplever du något hinder på arbetsmarknaden på grund av din utländska bakgrund?
10. Har du någonsin känt att du velat dölja din etniska bakgrund på arbetsmarknaden?