

**Tillämpningen av Situation testing
– metodologi i analysen av
arbetsmarknadsdiskriminering**

*Tillämpningen av Situation testing – metodologi i analysen av arbetsmarknadsdiskriminering
Rapport från Integrationsverkets workshop den 14-15 oktober 2004*

© Integrationsverket, 2004

ISSN 91-89609-25-5

Integrationsverket
Box 633
601 14 Norrköping

Sättning: Elanders Anymedia, Stockholm
Tryck: Elanders Infologistics Väst AB, Stockholm, 2005

Tillämpningen av Situation testing – metodologi i analysen av arbetsmarknadsdiskriminering

Rapport från Integrationsverkets workshop den 14–15 oktober 2004

Innehåll

Innehåll	5
Förord	7
English Summary	9
Situation testing – an established experimental method	9
The complexity of the	10
ILO model for situation testing	10
Focus of workshop is application issues	11
Two sessions – two perspectives	12
Välkomsttal	13
Inledning	15
Vad är situation testing?	15
Komplexiteten i ILO-modellen	16
Fokus på tillämpningsfrågor	17
Två sessioner – två perspektiv	18
Workshopens session 1:	19
Internationella erfarenheter av situation testing i analysen av arbetsmarknads-diskriminering	19
ILO-projektet:	19
Nya perspektiv och handlingsplan	19
Några kommentarer om ILO-projektet i Tyskland	21
Studien om diskriminering vid tillträde på arbetsmarknaden i Italien	24
Test som metod för att analysera etnisk diskriminering i Storbritannien	28
Situation testing i Nederländerna– metodologiska fördelar och etiska överväganden	31
Professor Frank Bovenkerk	31
University of Utrecht, Nederländerna	31
Paneldiskussion: Lärdomar från internationella erfarenheter av tillämpning av testmetoder i analysen av etnisk diskriminering	33
Workshopens session 2:	37
Svenska förutsättningar för tillämpning av situation testing- metodiken i analys av arbetsmarknadsdiskriminering	37
Inledning till session 2	37

Det första svenska forskningsprojektet om situation testing	
– utgångspunkter, reaktioner och perspektiv	38
Behandlas likar lika eller olika?	42
Om fältexperiment som metod	42
DN:s pionjärundersökning om situation testing i Sverige	44
Paneldiskussion: Hur kan man gå vidare med situation testing i Sverige?	48
Summering och avslutande ord	51
Litteraturtips	53
a) Internationell litteratur	53
b) Svensk litteratur	53
Bilagor	55

Förord

Denna rapport redovisar en tvådagars workshop om undersökningsmetoden situation testing. Metoden har i olika tillämpningsformer använts i flera länder i syfte att klarlägga förekomsten och omfattningen av arbetsmarknadsdiskriminering.

Workshopen anordnades av Integrationsverket den 14–15 i oktober 2004 i Stockholm. Inbjudna var ett femtiotal företrädare för forskarsamhället och myndighetsinstitutioner, alla med uppdrag inom området etnisk diskriminering.

Rapporten redovisar erfarenheter av och kunskaper om tillämpning av situation testing i fyra europeiska länder. Rapporten redovisar också tre nationella bidrag som sammanfattar erfarenheter och tankar som finns i Sverige angående tillämpningen av situation testing. Därmed omfattar den såväl viktig information som kvalificerad kunskap om tillämpningen av testingmetodiken med speciell fokus på arbetsmarknadsdiskriminering.

Det är vår förhoppning att rapporten kan vara till nytta för institutionella och akademiska aktörer som har intresse av att veta mer om situation testing-metodologins potentialer och förutsättningar.

Rapporten utgör en sammanfattad version av de anföranden och diskussioner som framfördes under workshopen. Varje föredragshållare och medverkande i diskussionen ansvarar själva för sina inlägg och Integrationsverket tar inte ställning till det redovisade innehållet.

Dokumentationsmaterial från workshopanföranden och -diskussioner har tagits fram av Mats Wingborg och Göran Eklöf vid konsultföretaget Context. José Alberto Diaz på Integrationsverket ansvarar för sammanställningen och slutbear-

betningen av rapporten. Andreas Sandberg, expert vid Integrationsverket, har läst rapportmanuset och lämnat synpunkter. Även Göran Brodin vid Uppsala universitet, som har varit koordinator för workshopen, har lämnat synpunkter.

Abdullahi Aress
Chef för Analysavdelningen
Integrationsverket

José Alberto Diaz
Forskningsledare
Integrationsverket

English Summary

This report gives an account of a 2-day workshop on situation testing as a research methodology in the field of discrimination arranged by the Swedish Integration Board (Integrationsverket), 15–16 October 2004, in Stockholm.

The main purpose of the workshop was to attain more indepth knowledge on methodological issues relating to the application of situation testing into the analysis of labour market discrimination. A second purpose was also to encourage interested researcher actors to cooperate in a Swedish project in this area.

There are many important questions to discuss with respect to both the methodology and implications of using situation testing. The International Labour Organization (ILO) has developed the most established method for applying situation testing in the area of labour market discrimination. This method is oriented toward mapping direct discrimination in connection with recruiting and employment. Studies are conducted in several cities, are statistically representative, and provide opportunities for performing international comparisons.

Situation testing – an established experimental method

Situation testing is an experimental method used to collect quantitative knowledge on the incidence of direct discrimination. The method can be used to investigate different types of discrimination (based on gender, ethnicity, age, disability, or sexual orientation), but is mainly used to study ethnic discrimination. The method can be applied to many areas where discrimination can conceivably occur, e.g., in the labour market when recruiting workers, in the housing market, regarding

access to restaurant and nightclubs, access to bank loans, or in how people are treated by the judicial system.

An important advantage of the situation testing method is that it is applied in laboratory-like conditions, which enables a high degree of control over the analysis of a situation and the behaviour in focus. The method offers a unique opportunity to examine situations such as experiences of job seekers from the recruiting process. One disadvantage pointed out by many is that the method does not give us any information about the causes of discrimination.

As a method, situation testing can generally be used for different purposes. An initial assessment identifies the following four aims: 1. The method enables a quantitative estimation of the scope of the discrimination, 2. The results can affect public opinion, 3. The results can be used as a basis for developing policy initiatives, and 4. The results can also be used in the application of legislation against discrimination.

The complexity of the ILO model for situation testing

In the 1990s, ILO developed a model for applying this method in the analysis of ethnic discrimination in recruiting manpower. The model has had a considerable impact and has been applied in several countries.

The method entails following test subjects with equal qualifications through a real recruiting process. The subjects apply for existing job openings advertised in newspapers or by other means. The employment-seeking testers are of a comparable age, background, have the same fictitious qualifications and experience, and are judged to communicate and act in a similar manner throughout the entire application process. There is only one thing that distinguishes them: ethnic origin. Some of the testers have a “majority” background, and others a “minority” background.

The ILO model is designed to analyse the entire recruiting process in three stages. The first stage is an analysis of how the employer replies to an application, followed by the employer’s behaviour in job interviews and, thirdly, of the final notification regarding who gets the job.

An important question is the complexity of the method’s application. What characterizes the ILO model are the three steps that are applied successively: i) Job Application – the testers contact the employer by way of application letter and/or telephone call, ii) Interview – the testers interact directly with

the employer in the form of a visit and, as a rule, an interview situation, and iii) Job Offer – the testers are offered employment.

The method has been applied in different ways in practice. Some studies have used one or two of the steps. From a Swedish perspective, discussion of the advantages and disadvantages of the three steps of the model is relevant.

It is worth noting that the ILO method is not the only way of applying situation testing, but the method has had great significance in debate and development of methods in the area.

An increasing number of countries are also using ILO's method for analysing labour market discrimination. In the 1990s, studies were conducted in Spain, Holland, Belgium and Germany. Last year, an ILO project was carried out in Italy. In 2004, Dagens Nyheter (a Swedish daily newspaper) applied a limited version of the ILO method in Sweden. The next ILO study will be conducted in France in 2005.

Focus of workshop is application issues

The main focus of the workshop arranged by the Swedish Integration Board focuses on methodological questions. The aim of the workshop is to address a number of issues regarding the application of this method in analysing discrimination in the labour market. From this perspective, the Integration Board would like to find out what other countries have experienced and learned. The Board would also like to engage in a discussion of opportunities to apply the method that are suitable from a Swedish perspective.

At the same time, we realize that discussion about situation testing also raises ethical, theoretical and policy-related questions. Although this workshop will focus foremost on issues of application, we also welcome discussion of the connection between these different- but nevertheless closely related issues.

There are big gaps in the knowledge on ethnic discrimination. A number of reports show many indications of widespread discrimination of people of foreign background in the Swedish labour market. Specific quantitative knowledge on the occurrence of this discrimination is however still lacking.

In addition, there is as yet no generally accepted estimate of the extent of this discrimination. Situation testing can be an important tool to help generate this knowledge. Improved knowledge in this area will then enable us to do a better job with respect to concentrating policy efforts, creating opinion and legislation.

Two sessions – two perspectives

The workshop is divided into two parts, which concentrate on two perspectives that we hope will complement one another. The structure and content of the report also follow this two-part division.

The first session focuses on experiences from other countries, and thereby aims to give the workshop an international profile. Against the background of the experience of these methods in the area of labour market discrimination being largely non-existent in Sweden, and the fact that the ILO method has been applied in other EU countries, we consider this initiative a matter of urgency to effect an exchange of experience and thereby increase Swedish methodological expertise in the area.

For this reason, Session 1 of the workshop includes the participation of five guests from other European countries who will convey their knowledge and experience. The foreign guests invited to take part are from ILO Geneva, the UK, Holland, Germany and Italy (see workshop program, Appendix 1). Mediating of the knowledge in this area helps to create a constructive learning dialogue and exchange of experience between Swedish and international researchers.

Session 2 of the workshop focuses on Swedish knowledge and experience of situation testing in the area of discrimination. Three presentations are focussed on the first Swedish research proposal for a research ILO project, a current study using the ILO method (Dagens Nyheter study), and methodological reflections about application issues.

The working language for Session 1, where our European guests take a leading role, will be English. For Session 2, which concentrates on Swedish experiences, will be held in Swedish. Because the Swedish Integration Board wishes, also during this session, to actively engage the participation of our international guests, simultaneous interpretation from Swedish into English has been arranged.

The Swedish Integration Board hopes that this workshop will help to create a constructive dialogue and fruitful exchange of experience between Swedish and foreign researchers, which in turn will help to add to our knowledge about- and emphasize the relevance of the methodology of situation testing.

Välkomsttal

*Andreas Carlgren
Integrationsverkets generaldirektör*

Jag vill börja med att hälsa alla deltagare varmt välkomna.

Extra välkomna önskar jag våra internationella gäster. Er medverkan i dag är en stor hjälp för oss i vårt fortsatta arbete för att motverka etnisk diskriminering. Ett stort tack för att ni har prioriterat att medverka här i dag.

Välkomna är också alla svenska forskare som är intresserade av situation testing, tack till Göran Brodin, workshopkoordinator, och José Alberto Diaz, forskningsledare på Integrationsverket, som har haft ansvaret för workshopen.

Statsrådet för integration, Mona Sahlin, hade i dag andra åtaganden och var förhindrad att delta. Men jag kan hälsa att initiativet att arrangera den här workshopen har setts som ytterst positivt från ministern och departementet.

En väsentlig del i den svenska integrationspolitiken är att motverka och förebygga diskriminering. Den strukturella diskrimineringen i det svenska samhället har framträtt allt tydligare och regeringen har den senaste tiden allt mer betonat frågan.

I den här workshopen hoppas vi kunna få ta del av erfarenheter och kunskap om situation testing – vilket vi hoppas ska bli en viktig metod i vårt arbete för att belägga förekomsten av etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden.

Situation testing är en metod som utarbetats och tillämpas av ILO i flera länder. I Sverige har det dock varit svårt att få till stånd vetenskapliga projekt som använder metoden. Vi hoppas att denna workshop ska bidra till att vi kan samla kunskap som hjälper oss att bättre förstå metodens möjligheter och potential, men även dess begränsningar. De experter som gästar oss hoppas vi kan bidra med vetenskapligt underlag för det fortsatta arbetet.

Workshopen är därmed ett viktigt avstamp för oss i Sverige. Och med övertygelsen att denna workshop kommer att bli ett mycket viktigt bidrag till det fortsatta arbetet för att nå kunskap om diskrimineringen på arbetsmarknaden vill jag åter hälsa er alla varmt välkomna.

Inledning

José Alberto Diaz
Forskningsledare, Integrationsverket

Huvudsyftet med denna workshop är att uppnå en fördjupad kunskap om metodologiska frågor som berör tillämpning av situation testing inom området arbetsmarknadsdiskriminering. Syftet är också att uppmuntra intresserade forskningsaktörer att samarbeta i ett svenskt projekt inom området.

Det finns många viktiga frågor att diskutera både när det gäller metodologi och implikationer av att använda situation testing. ILO har utvecklat den mest etablerade metoden för att tillämpa situation testing inom området arbetsmarknadsdiskriminering. Denna metod är inriktad på att kartlägga direkt diskriminering i samband med rekrytering och anställning. Undersökningar görs i flera städer, är statistiskt representativa och skapar möjligheter att göra internationella jämförelser.

Vad är situation testing?

Situation testing är en form av experimentell metod som används för att samla kvantitativ kunskap om förekomsten av direkt diskriminering. Metoden kan användas för att kartlägga olika former av diskriminering (på grund av kön, etnicitet, ålder, funktionshinder eller sexuell läggning), men används mest för att analysera etnisk diskriminering. Metoden kan tillämpas på många områden där diskriminering kan tänkas förekomma: till exempel på arbetsmarknaden vid rekrytering av personal, vid bostadssökande, vid besök på restaurang och nöjeslokal, vid ansökan om banklån eller för att ta reda på hur människor behandlas av rättsväsendet.

En viktig fördel med metoden är att den tillämpas i laboratorieliknande förhållanden, vilket ger en stor kontroll över analysen av situationen och beteendet. Metoden ger en unik

möjlighet att undersöka till exempel den arbetssökandes erfarenheter vid rekryteringsprocessen. En nackdel som påpekas av många är att metoden inte ger kunskap om orsaken till diskriminering.

Generellt kan situation testing som metod användas för olika syften. Följande fyra mål kan identifieras i en inledande bedömning: 1) Metoden ger möjligheter till en kvantitativ uppskattning av diskrimineringens omfattning; 2) Resultaten kan påverka den allmänna opinionen; 3) Resultaten kan ligga till grund för att utveckla policyinsatser; 4) Resultaten kan användas i tillämpningen av lagar mot diskriminering.

Komplexiteten i ILO-modellen

ILO utvecklade på 90-talet en modell för att tillämpa situation testing vid analysen av etnisk diskriminering vid arbetskraftsrekrytering. Modellen har fått stort genomslag och har tillämpats i flera länder.

Metoden innebär att testpersoner med samma kvalifikationer följs i en verklig rekryteringsprocess. De söker existerande lediga jobb som annonseras i tidningar eller på ett annat sätt. De arbetssökande testpersonerna har jämförbar ålder, bakgrund, samma fiktiva kvalifikationer och meriter, samt bedöms kommunicera och uppträda på liknande sätt under hela ansökningsprocessen. Det finns endast en sak som skiljer dem åt: etnisk bakgrund. Några testpersoner har »majoritetsbakgrund« och andra har »minoritetsbakgrund«.

ILO modellen avser att analysera hela rekryteringsprocessen i tre faser. I första fasen analyseras hur arbetsgivaren lämnar besked om ansökan, sedan följs arbetsgivarens beteende vid anställningsintervjuer och sist vid det slutliga beskedet om vilka som får anställning.

En viktig frågeställning i diskussionen om situation testing avser denna komplexitet i metodens tillämpning. Det som betecknas som ILO-modellen består av tre steg som tillämpas successivt: 1) jobbsökningen, där testpersoner tar kontakt med arbetsgivaren genom ansökningsbrev och/eller telefonsamtal, 2) intervjusituation, där testpersoner interagerar direkt med arbetsgivaren genom ett besök och i regel även en intervjusituation, och 3) jobberbjudande där testpersoner får erbjudande om jobb.

I praktiken har metoden tillämpats på olika sätt. I vissa projekt har man använt sig av ett eller flera av dessa steg. Från ett svenskt perspektiv är det relevant att diskutera modellens tre successiva steg.

ILO-metoden är inte det enda sättet att tillämpa situation

testing. Men denna metod har haft stor betydelse för debatten och metodutvecklingen inom området. Allt fler länder använder ILO:s metod för att analysera arbetsmarknadsdiskriminering. Under 90-talet gjordes studier i Spanien, Holland, Belgien och Tyskland. Förra året genomfördes ett ILO-projekt i Italien. Dagens Nyheter gjorde en begränsad tillämpning av ILO-metoden i Sverige under 2004. Nästa ILO-studie görs i Frankrike 2005.

I Tabell 1 nedan redovisas alla länder som har genomfört ILO-studier i olika varianter. Tabellen omfattar även den svenska DN-studien som presenteras i session 2 i denna workshop. I tabellen redovisas i procent den uppskattade diskrimineringen som respektive studie dokumenterar.

Fokus på tillämpningsfrågor

Integrationsverkets workshop har sitt huvudfokus på metodologiska frågeställningar. Vi vill uppmärksamma frågor kring tillämpningen av denna metod i analysen av diskriminering på arbetsmarknaden. I det perspektivet vill vi ta del av andra länders erfarenheter och lärdomar. Vi vill också få till stånd en diskussion om vilka tillämpningsmöjligheter som är lämpliga att diskutera från ett svenskt perspektiv.

Vi vet alla att diskussionen kring situation testing också väcker etiska, teoretiska och policyrelaterade frågor. Även om denna workshop avser att i första hand fokusera på tillämpningsfrågorna välkomnar vi även en diskussion om sambanden mellan dessa olika men närliggande frågor.

Det finns stora luckor i kunskapen om etnisk diskriminering. Flera rapporter redovisar många indikationer på att det förekommer en omfattande diskriminering av personer med utländsk bakgrund på den svenska arbetsmarknaden. Men det saknas fortfarande specifik kvantitativ kunskap om förekomsten av denna diskriminering.

Dessutom finns det ännu inga allmänt accepterade skattningar av diskrimineringens omfattning. Situation testing kan vara ett betydelsefullt verktyg för att få fram denna kunskap.

Tabell 1

ILO-modellen för situation testing har tillämpats i sex EU-länder och redovisar uppskattad diskriminering i procent

	Belgien	Tyskland	Nederländerna	Spanien	Italien	Sverige
Steg 1	19	13	23	25	27	13
Steg 2	12	6	9	9	12	–
Steg 3	2	–	5	3	2	–

Med bättre kunskap kan vi sedan göra ett bättre jobb med inriktning på policyarbete, opinionsbildning och lagstiftning.

Två sessioner – två perspektiv

Denna workshop är indelad i två delar, som koncentrerar sig på två perspektiv som vi hoppas kan komplettera varandra.

Den första sessionen fokuserar på utländska erfarenheter och har därmed ambitionen att ge workshoppen en internationell profil. Mot bakgrund av att det i stort sett saknas metod-erfarenheter i Sverige inom området och att den så kallade ILO-metoden har tillämpats i andra EU-länder, har vi bedömt det som angeläget att ta detta initiativ till erfarenhetsutbyte för att på så sätt öka den svenska metodkompetensen inom området.

Av den anledningen omfattar workshopens första session medverkan av fem europeiska gäster som förmedlar sina erfarenheter och kunskaper. Utländska aktörer som har inbjudits att medverka kommer från ILO, Genève, England, Holland, Tyskland och Italien. I och med att dessa förmedlar sina kunskaper på området, så skapas en konstruktiv inlärningsdialog och ett erfarenhetsutbyte mellan svenska och utländska forskare.

Workshopens andra session fokuserar på svenska erfarenheter och kunskaper om situation testing inom området diskriminering. I tre presentationer redovisas det första forskningsförslaget som har lagts fram för ett svenskt projekt, en aktuell studie som tillämpar ILO-metoden samt metodologiska reflektioner kring tillämpningsfrågor.

Arbetspråket för den första sessionen, där våra utländska gäster har huvudrollen, är engelska. Den tjänsten ansvarar tolkar från Interverbum Interpretning AB för. Under morgondagens andra session – som fokuserar på svenska erfarenheter – byter vi till det nationella språket. Men eftersom vi även under denna session önskar en aktiv medverkan från våra internationella gäster har vi ordnat med simultantolkning från svenska till engelska.

Vi hoppas därmed att denna workshop kan skapa en konstruktiv dialog och ett framgångsrikt erfarenhetsutbyte mellan svenska och utländska forskare, vilket i sin tur kan bidra till att öka vår kunskap om och lyfta fram relevansen av situation testing-metodiken.

Låt oss starta med session 1 om internationella erfarenheter.

Workshopens session I

Internationella erfarenheter av situation testing i analysen av arbetsmarknads-diskriminering

ILO-projektet:
Nya perspektiv och handlingsplan

August Gächter
Representant för International Labour Organisation, ILO,
Genève.

ILO bildades 1919 och har i dag mer än 100 medlemsländer. Länderna representeras av tre parter: staten, näringslivet och fackföreningar. I juni varje år hålls ILO:s internationella arbetslivskonferens. Temat för årets konferens var migration. Handlingsplanen som antogs vid konferensen finns att hämta på www.ilo.org/migrant.

ILO arbetar utifrån ett rättighetsperspektiv, medan politiker ofta är mer inriktade på värderingar. Vi anser att rättighetsperspektivet är mer heltäckande. ILO:s metod har tagits fram för att mäta diskriminering vid rekrytering och anställning. Den utarbetades 1992 av Professor Frank Bovenkerk, som redan då hade 15–20 års erfarenhet av sådant arbete. ILO har tillämpat metoden i ett antal länder.

Vi har nu kontrakt med Frankrike om att genomföra en studie i sex städer. Det finns intresse i Portugal, och vi har hopp om att genomföra en ny undersökning i Tyskland. Metodens användbarhet bekräftas även av oberoende studier som gjorts i Danmark, Schweiz och Sverige.

Opartiskhet i testningen

ILO:s funktion är att garantera opartiskhet i testningen och rapporteringen. Att vara opartisk i testerna är svårare än man tror. Först måste man välja rätt forskare, som är flexibla och öppna för olika utfall av studien. Grundlig träning av försökspersonerna är nödvändig för att resultaten ska hålla för en granskning, men också för att skydda försökspersonerna från psykologiska bieffekter. De kan ofta ta erfarenheterna av diskriminering väldigt personligt.

Vårt metodstöd omfattar även vägledning för analys och publicering av resultaten, och en kvalitetsgranskning av rapporterna. Rapporter från tidigare studier finns på www.ilo.org.

Syftet med studierna är inte att anklaga eller peka ut någon. Metoden kan bara mäta diskrimineringen, men inte avgöra vad den beror på. Vi har heller inget att vinna på att låtsas kunna göra det, eller på att spekulera. Vi avstår vanligen från att göra internationella jämförelser. Det kan göras, men med många förbehåll. Studierna kan dock kompletteras, om man skulle vilja använda dem så.

Etiska invändningar bara i Sverige.

I Sverige har det pågått en debatt om metoden är etiskt försvarbar. Sådana invändningar har bara rests i Sverige. Testen uppmuntrar inte någon att göra något fel – tvärtom är den utformad för att folk ska bete sig som vanligt. Det finns inget att vinna på att skydda dem som gör sig skyldiga till diskriminering!

Våra kompletterande aktiviteter, som är mindre spektakulära, handlar dels om att dokumentera och värdera vad som görs för att motverka diskrimineringsaktiviteter i landet. Vi kan även bidra med träning och information som syftar till att minska diskrimineringen. Vi har också utvecklat metoder för att analysera processer och regler som kan fungera diskriminerande.

Det är viktigt att även koppla »goda nyheter« till en process som är inriktad på att avslöja missförhållanden. Många blir förvånade över de negativa resultaten av undersökningarna. På ILO:s hemsida finns ett nittiototal exempel på både goda och dåliga erfarenheter, och vi har fått pengar från EU för att lägga till fler.

Inget alternativ till att motverka och minimera diskriminering

Det finns hos somliga en förhoppning om att problemen kring migration och diskriminering ska försvinna av sig själva. Men

vi lever i länder som har den högsta levnadsstandarden i världen, och det är inte troligt att deras dragningskraft kommer att försvinna.

Det finns därför inget alternativ till att arbeta aktivt för att öka medvetenheten om problemen och minimera diskrimineringen. Det har varit viktigt för ILO att alla får en rättvis chans i samhället. Jag är övertygad om att ni delar den inställningen.

Frågor och diskussion

Moderatorn José Alberto Diaz frågade August Gächter om den planerade ILO-studien i Frankrike.

August Gächter: ILO har kontrakt och pengar för en studie i sex städer nästa år. Studien förbereds redan, bland annat genom att identifiera rätt institution. Vi kommer att jämföra personer med en islamisk bakgrund – marockaner faller sig naturligtast – med etniskt franska. Det är viktigt att de är exakt matchade i alla avseenden, att de görs lika attraktiva, och att individerna i paren roteras, för att slumpmässiga skillnader minskas.

På en annan fråga om varför ILO-metoden tillämpades främst med män som testpersoner svarade Gächter att det vore viktigt att göra en studie i Sverige på både män och kvinnor, det vill säga två separata test. Det är en stor brist att kvinnor oftast inte funnits med i studierna.

Några kommentarer om ILO-projektet i Tyskland

Dr. Dirk Halm
Centre for Studies on Turkey,
University of Duisburg-Essen, Tyskland

Den tyska ILO-studien genomfördes i mitten av 90-talet, med Centre for Studies of Turkey som ansvarig institution. Jag har själv bara arbetat på centret i sex år, och deltog således inte själv i denna studie. De ansvariga forskarna var Andreas Goldberg (chef för centret), Dora Mourinho och Ursula Kulke. (Studien ingår i ILO:s International Migration Papers, Goldberg med flera 1995.)

Min presentation kommer att fokusera på metoden, men också beröra den tyska kontexten, vad vi lärde oss och vilken roll detta spelar i dag.

Av sju miljoner utlänningar i Tyskland är två miljoner turkiska medborgare. Dessutom finns 700 000 turkar med tyskt medborgarskap. Graden av diskriminering av turkar är mycket

hög. Varje år sedan 1999 frågar vårt center 1 000 turkar om deras levnadsförhållanden. Frågor om deras upplevelse av diskriminering ingår i studien. Bara mellan 2001 och 2003 såg vi en ökning av andelen som upplever diskriminering på arbetsmarknaden från cirka 45 till 53 procent. Diskrimineringen har ökat på alla områden. Kanske beror det på den ekonomiska krisen sedan 2001 – våra resultat ger inget svar när det gäller orsakerna.

Det diskuteras om ökad interkulturell kontakt befrämjar fördomar eller förståelse. Thomas Pettigrew (2001) har visat att upplevelsen av diskriminering är starkast i kontaktsituationer där konkurrensen är hög. Även i vår studie är diskrimineringen tydligast i sådana sektorer: när man söker arbete och bostad, och på arbetsplatserna.

Den tyska ILO-studien 1994 – bara första steget

Det finns många hinder för utlänningar när de söker arbete, men etnisk diskriminering är bara ett av dem och kanske inte ens det viktigaste. Våra enkätundersökningar sedan 1999 har alltid visat att över 40 procent upplever diskriminering på arbetsmarknaden. Men ILO-studien fann en frekvens på 19 procent för halvkvalificerade jobb och bara drygt 9 procent för jobb som kräver högre kvalifikationer. Den senare siffran är inte statistiskt signifikant.

När den tyska studien gjordes så genomfördes bara det första steget i metoden. Ett metodproblem var också att det i Tyskland bara är möjligt att ringa på mindre kvalificerade jobb. För mer kvalificerade arbeten krävs skriftliga ansökningar, och det hade vi inte resurser för att göra i tillräcklig omfattning.

ILO-studien i Holland gav en frekvens på 24 procent diskriminering i det första steget, och 36 procent i det andra. Om samma förhållande råder i Tyskland skulle utfallet av det första steget i vår ILO-studie ge en frekvens under de 40 procent som vi fann i våra subjektiva studier. De subjektiva studierna tenderar alltså att överskatta diskrimineringen.

En fördel med situation testing är att forskaren har så stor kontroll över försöken. Den arbetssökandes situation kan undersökas på ett sätt som nästan liknar laboratorieförhållanden. Det gör det möjligt att belägga ett verkligt orsakssamband mellan etnicitet och diskriminering och att få fram ett »objektivt« mått på etnisk diskriminering.

ILO-metoden kan inte belägga varför man diskriminerar

»Laboratorieförhållandena« som beskrivs ovan råder endast för den sökande, inte för arbetsgivaren. Resultaten är därför bara

giltiga för det studerade utsnittet. Om vi gör samma studie nästa år får vi problem med att jämföra. Arbetsmarknaden är pressad, och redan tidigare kunde vi inte hålla oss helt till planen. Det fanns inte tillräckligt med lediga jobb att söka.

Situation testing kan inte blottlägga orsakerna till varför arbetsgivare diskriminerar. Den tyska ILO-studien reser frågan om den konstaterade etniska diskrimineringen beror på rasistiska attityder hos arbetsgivarna, eller om den är resultatet av mer komplicerade mekanismer. Diskrimineringen är, när det gäller de mer kvalificerade jobben, särskilt stor i yrken som kräver mycket kommunikation mellan den anställde och kunder, och en arbetsgivare kanske utgår från antaganden om fördomar hos kunderna.

Därför kan det vara förnuftigt att fråga efter anledningen till diskrimineringen. När vi efter studien frågade efter orsaker menade de mindre företagen att de inte hade råd att ta den risk de ansåg att det medförde att anställa en invandrare. Det är ett ekonomiskt övervägande, vilket är viktigt att förstå om man ska försöka göra något åt diskrimineringen.

Testresultat kan ge åtgärder legitimitet

Resultaten från studier som använder situation testing kan ge politiska åtgärder mot diskriminering stark legitimitet, men de ger inte mycket vägledning om hur likabehandling kan åstadkommas. Därför behöver situation testing kompletteras med andra metoder. Detta är särskilt viktigt för att hantera skepticism mot antidiskrimineringslagstiftning och frågan om tvingande lagstiftning räcker för att komma åt de komplexa problemen med etnisk diskriminering.

Det är svårt att jämföra resultaten av ILO-studier i olika länder. I Tyskland visade resultaten av telefonsamtalen en diskriminering som var fem procentenheter lägre än resultaten från första fasen av studien i Holland. Ändå har Holland mycket lagstiftning mot diskriminering. Det är viktigt att se till företagens inre strukturer. Utan det kan lagstiftning inte göra någon skillnad. EU-lagstiftningen ska nu ha implementerats i nationell lag, men det har ännu inte hänt i Tyskland.

Frågor och diskussion

Masoud Kamali, sociolog/utredare, påpekade att tysk lagstiftning, exempelvis i Bayern, tydligt säger att tyska medborgare ska ha företräde vid anställning. En diskussion följde om i vilken utsträckning medborgarskap påverkar anställningssituationen i olika EU-länder.

August Gächter framhöll att testarna kan göras likvärdiga genom att alla sökande presenteras som medborgare i landet.

Åke Sander, forskare, observerade att det i de tyska mätningarna sedan 1999 endast var upplevelsen av diskriminering i bostadsområdena som hade minskat. Han undrade om detta var resultatet av strukturella förändringar som en ökad segregation, eller av attitydförändringar.

Dirk Halm svarade att den tyska befolkningen minskar i områden och stadsdelar där de flesta turkar bor. Mindre kontakt ger mindre diskriminering.

Carl le Grand, sociolog, menade att det vid en idealisk tillämpning av ILO-metoden råder »laboratorieförhållanden« även för arbetsgivarna.

En deltagare menade att jämförelser mellan länder förutsätter att alla följer samma metod. I metoden ingår att endast söka befintliga lediga jobb. Hur gjorde man i Tyskland?

Dirk Halm svarade att man bara hade sökt existerande lediga tjänster för de mindre kvalificerade jobben, och att det var för dessa jobb som han hade jämfört Holland och Tyskland. För högkvalificerade jobb hade spontana ansökningar skickats in.

August Gächter sade att ILO inte rekommenderar användningen av spontanansökningar. Även om det kan finnas goda skäl att göra så i enskilda fall, så ingår det inte i ILO-metoden.

Paul Lappalainen, jurist/utredare, noterade att ILO hade betonat betydelsen av beteendeförändringar. När man diskuterar åtgärder fokuserar man på orsaker till diskrimineringen. Lagen fokuserar däremot på att stoppa det diskriminerande beteendet. Motiven till diskrimineringen spelar ingen roll om arbetsgivaren vet att det kostar att diskriminera.

Studien om diskriminering vid tillträde på arbetsmarknaden i Italien

Dr. Enrico Allasino
Institute of Socio-economic Research, Italien

Den italienska ILO-studien är den senaste i raden av nationella studier som tillämpar metoden i full skala. Studien publicerades av ILO tidigare i år och kommer snart att ligga på deras webbplats.

Studier i Italien visar att det inte förekommer mycket löne-diskriminering mot invandrare som redan är etablerade på arbetsmarknaden. Problemet är större när det handlar om att komma in på arbetsmarknaden, men även i samband med befordringar och uppsägningar.

ILO-metoden måste anpassas och avspegla förhållandena i varje enskilt land. Man måste välja yrken och områden där

konkurrens mellan infödda och invandrare är vanlig. I Italien är det de okvalificerade yrkena. Man måste även välja en invandrargrupp som är synlig och utbredd. I vårt fall blev det marockaner.

Det är fortfarande ovanligt att marockaner är italienska medborgare, så alla presenterades som att de hade giltiga arbetstillstånd. Det var dock av mindre betydelse eftersom diskrimineringen till största delen ägde rum under de första sekunderna av telefonsamtalen, så fort de sökande uppgav sina namn.

Vi valde städer som har stor andel invandrade arbetare, en aktiv efterfrågan på arbetskraft, och är tillräckligt stora för att erbjuda ett stort antal lediga jobb. Kostnader och logistiska skäl gör det fördelaktigt att inte sprida ut sig över ett alltför stort område.

Rekryteringskanaler och sociala nätverk

Vi sökte bara jobb där arbetsgivarna aktivt rekryterade. De kanaler som arbetsgivare söker arbetskraft genom varierar starkt mellan sektorer och årstider, mellan mindre och större företag, samt beroende på lokala förhållanden och det ekonomiska klimatet.

Inom industrin sker mer än 50 procent av rekryteringen bland släkt och bekanta till de redan anställda. Å andra sidan är det också genom släkt och vänner som de flesta invandrare hittar jobb. Bara 16 procent av jobben annonseras ut i tidningen, och ungefär lika många går genom de offentliga arbetsförmedlingarna. Vi kunde inte använda oss av de offentliga arbetsförmedlingarna på grund av deras procedurer. Det går heller inte att simulera personliga kontakter, och att bara skicka in ett CV är en alltför ovanlig metod. Vi var därför hänvisade till att svara på annonser i tidningarna och att kontakta rekryteringsföretag.

Vad vi fann var alltså att den mesta diskrimineringen skedde under de första sekunderna av telefonsamtalen. Det enda möjliga skälet är att den ena sökande presenterade sig som Mohammed, och den andra som Mario. De utländska sökandena avvisades direkt, ofta med argumentet att jobben redan var tillsatta. Frekvensen av diskriminering i den första fasen var 26,6 procent.

Mindre diskriminering i senare faser av ILO-metoden

I senare faser, när den sökande och arbetsgivaren faktiskt träffas, var diskrimineringen mycket mindre – trots att ingen av de sökande egentligen var kvalificerade för de jobb de sökte. Diskrimineringen låg på 11,6 procent i fas två och bara 2,6

procent i tredje fasen. Den kumulativa frekvensen låg kring 40,9 procent. Men det finns betydande skillnader mellan sektorer – exempelvis utgår man kanske från att en marockansk kypare inte accepteras av restauranggästerna. Diskrimineringen är lägre i byggsektorn, men det är en sektor där redan en stor andel av arbetarna är invandrare.

Det mest intressanta med studierna i Belgien, Tyskland, Holland, Spanien och Italien är kanske inte att jämföra nivåerna och se i vilket land diskrimineringen är störst eller minst. Det intressanta är att mönstret är detsamma i alla studierna, nämligen att de största problemen finns i den första fasen. När vi kommer till mötet mellan människorna och det tredje stadiet, så är diskrimineringen mycket mindre förekommande.

Resultat från den italienska studien

Sammantaget har vår studie visat att diskrimineringen baserad på nationalitet

- kan dokumenteras i Italien
- inte är ovanlig eller sporadisk
- mest äger rum vid den första kontakten
- är vanligast i mycket små företag.

Lägg märke till att den högsta frekvensen av diskriminering ägde rum på mycket små arbetsplatser: barer och caféer, hantverkare och andra företag där bara ägaren och en eller två personer till arbetar.

En fråga att diskutera är om diskrimineringen handlar om favorisering av italienska medborgare. De sökandes medborgarskap fastställdes sällan (och inte heller deras kvalifikationer). Dessutom fann vi diskriminering till fördel för en annan invandrargrupp, nämligen att både marockaner och italienare diskriminerades till förmån för rumäner, som anses arbeta bättre än marockaner.

En högre frekvens av diskriminering i små företag skulle kunna bero på att det är svårare att tillämpa åtgärder mot diskriminering där. Om andelen invandrare är låg i ett företag med 1 000 anställda finns det anledning att tro att det beror på en aktiv policy att inte anställa invandrare. Men i 1 000 företag med en anställd vardera är det svårare att säga till en arbetsgivare att han ska anställa en invandrare. Han kan säga: »Varför ska just jag göra det? Varför inte någon annan?». Det är också svårt att skilja företagarens personliga fördomar från affärsmässiga bedömningar.

Baserat på flera undersökningar som gjorts kan man konstatera att statistisk diskriminering troligen är den främsta orsaken. Om en företagare haft dålig erfarenhet med marockanska

arbetare – de har haft otillräckliga kvalifikationer, språksvårigheter eller annat – kan de tycka att det är för kostsamt att ta reda på om en ny marockansk arbetare har samma problem. Det blir billigare och enklare att sortera bort dem med det samma. I intervjuer som jag har gjort som del av annan forskning säger arbetsgivare ofta att de haft problem med marockaner, men varit nöjda med rumäner eller albaner, och därför anställt flera av de senare nationaliteterna. Genom att beakta den statistiska diskrimineringen kan vi förstå en del av de mekanismer som orsakar diskriminering.

Frågor och diskussion

På en fråga från *Lena Schröder* om vilka skillnader som noterats mellan företag av olika storlek och inom olika sektorer, svarade *Enrico Allasino* att skillnader mellan sektorer inte kunde fastställas på grund av det begränsade urvalet. Dock förefaller diskrimineringen vara större i de jobb inom servicesektorn där den anställda har kontakt med kunder (jämför städare och receptionister på ett hotell). Vid bedömningen av skillnader mellan större och mindre företag måste man beakta att de större har mer formaliserade ansökningsprocesser. Den som tar emot samtalet registrerar bara de sökandes namn och uppgifter. I mindre företag pratar den sökande ofta direkt med ägaren.

Dirk Halm frågade om skillnaden mellan statistisk diskriminering och etniska stereotyper vid analysen av data. *Allasino* svarade att etniska stereotyper bara är ett första steg i hur människor uppfattas och kategoriseras. Statistisk diskriminering baseras på tidigare erfarenheter, och det faktum att det är kostsamt att bedöma om en sökande har samma egenskaper som man tidigare erfarit.

Elena Dingu-Kyrklund påpekade att den diskriminering som påvisats inte är riktad mot invandrare som sådana, eftersom arbetsgivare favoriserade en tredje grupp som också var invandrare.

En deltagare invände att diskriminering både kan döljas och legitimeras om den förklaras med rationella argument. *Allasino* replikerade att det är svårt att ändra människors rasistiska attityder. Det är mer fruktbart att fokusera på sådana faktorer som kan regleras med lagar, regler och utbildning.

Carl le Grand undrade hur metoden att svara på annonser kan ha påverkat resultatet, då det är ett ganska ovanligt sätt. *Allasino* framhöll att metoden i detta fall även är avgränsad, men att den samtidigt erbjuder alla en möjlighet att söka. ILO-metoden går troligen inte att använda för rekrytering via personliga kontakter. En sådan rekrytering kan vara mycket diskriminerande mot invandrare, men kan också verka till deras

fördel i sektorer där det redan finns många invandrare. Ett problem är hur invandrare kan komma in i nätverken.

Masoud Kamali undrade vilken betydelse faktorer som religion och attitydförändringarna efter 11 september kan spela när man använder marockaner i försöken. Allasino trodde inte att religion är någon betydande faktor, men att arbetsgivare kanske undviker att anställa muslimer om de tror att de vill be på arbetstid, eller respektera ramadan.

August Gächter påpekade att diskussionen nu hade glidit in på orsakerna till diskrimineringen, och att det lätt leder till speulation. Situation testing kan inte hantera de frågorna.

Test som metod för att analysera etnisk diskriminering i Storbritannien

Eric Seward, former director

Commission for Racial Equality (CRE), North of England, Storbritannien

Sedan 1968 är det olagligt i Storbritannien att direkt diskriminera på grund av ras, hudfärg, etnicitet och nationellt ursprung. Genom 1976 års lag blev även indirekt diskriminering olaglig. Frågan regleras dock i den civila rätten, så diskriminering är inte en kriminell handling.

Commission for Racial Equality, CRE, har rätt att inleda undersökningar, och att agera för att stoppa diskriminering. Men vem som helst kan ta sitt fall till domstolen för att få prövat om han eller hon har utsatts för diskriminering, och kan tilldömas ersättningar på över 100 000 euro. Detta är skälet till att situation testing i Storbritannien har gjorts för att ta fram bevis för domstolarna, snarare än för forskningsändamål. Domstolarna i Storbritannien har alltid accepterat situation testing som metod eftersom diskrimineringen nästan alltid är osynlig.

I december 2001 antog överhuset – Storbritanniens högsta domstol – riktlinjer för situation testing, som bygger på Europakonventionen om mänskliga rättigheter. Beslutet säger att situation testing ibland är nödvändigt för att få fram bevis på diskriminering

- De som genomför testerna får inte uppmuntra till diskriminerande handlingar.
- Testerna måste genomföras med ärliga avsikter och inte för att söka hämnd.
- Det måste finnas rimlig grund för att anta att diskriminering förekommer.

Syftet med situation testing i Storbritannien

Testning används i Storbritannien i flera syften. Ett syfte är att ta fram bevis till stöd för individuella klagomål under 1976 års Race Relations Act. Sådana test kan även genomföras av de drabbade själva.

CRE har använt situation testing i cirka 13 procent av de 70 undersökningar som man hittills har initierat. Syftet är då inte att mäta frekvensen, bara att konstatera om diskriminering förekommer. I ett av de fall där vi visade att diskriminering förekom ledde dock bristen på åtgärder till allvarliga rasoroligheter några år senare.

Ett annat syfte avser forskningen som syftar till att påverka allmän policy. Bevis för förekomsten av en omfattande diskriminering låg bakom både 1968 och 1976 års lagstiftning. Ytterligare omfattande tester 1984 visade att en tredjedel av arbetsgivarna diskriminerade icke-vita sökande, ungefär lika för alla typer av jobb och sektorer. Den studien ledde inte till några lagändringar, men kan ha påskyndat införandet av program mot diskriminering i kommunerna. Liknande utfall av ett test 1996 påverkade knappast heller 2001 års revidering av lagstiftningen.

Situation testing används också av medierna för uppmärksammade publiceringar. Det är mest attraktivt för tv, som med hjälp av dolda kameror direkt kan visa hur diskrimineringen går till, vilket ofta ger stort genomslag. Men media gör sällan omfattande eller systematiska tester, utan bara så mycket som krävs för ett avslöjande.

Tester används i många samhällsområden

– inte bara i arbetslivet

De situationer som mest lämpar sig för situation testing är vid de första kontakterna inför en anställning, i samband med besök på restaurang och nöjeslokal, vid köp och uthyrning av bostäder, samt bemötandet i butiker, banker och försäkringsbolag. I samtliga fall är det främst direkt diskriminering som kan påvisas.

Metodologin måste först och främst begränsas till vad som är tillåtet enligt lagen. Den organisation eller sektor som ska testas måste analyseras noga, men i många fall saknas det tillräckligt med tid för planering. Det kan handla om rekryteringen till ett jobb som kan vara tillsatt redan följande dag. I vilket fall som helst måste testerna dokumenteras noga. Försökspersonerna måste vara noga tränade och instruerade. De måste kunna hålla sig till manuskriptet utan att bli upprörda.

Bedömningen av situation testing som metod är sammantfattningsvis följande:

- Situation testing kan ge bevis för olaga diskriminering, men kan inte täcka in alla sådana fall.
- Situation testing kan inte användas i flera betydande sektorer, eller för alla typer av diskriminering på arbetsmarknaden.
- Situation testing har bidragit till att minska diskrimineringen i nöjeslivet.
- Systematiska tester som tillåter en analys av förändringar över tiden har ännu inte genomförts i Storbritannien.
- Metoden har bidragit till att påverka den tidiga lagstiftningen, men inte på senare år.
- Situation testing har begränsad betydelse för policyutvecklingen hos större företag och myndigheter.
- Metodens betydelse för att påverka allmänhetens attityder är till stor del okänd.
- Situation testing kan bara till en liten del bidra till ansträngningarna för att uppnå lika behandling.

Frågor och diskussion

Mötesordföranden *José Alberto Diaz* beklagade ett det inte fanns tid för någon diskussion, men öppnade för specifika frågor om klargöranden.

Dirk Halm frågade om andelen rapporterade fall i förhållande till den totala förekomsten av diskriminering. *Eric Seward* svarade att PEP, som genomförde de tidiga undersökningarna, uppskattade antalet fall av diskriminering i Storbritannien till cirka 20 000. Detta ska jämföras med de 200 fall som anmäldes till Race Relations Board, som då ansvarade för att utreda alla klagomål.

I dag hanteras merparten av de fall som tas till domstol inte av Commission for Racial Equality, utan av fackföreningar, juridiska hjälpcenter, frivilliggrupper och advokatbyråer. De fall som hanteras av oss i dag kan därför inte användas som mått på diskrimineringen, och vi har ingen aktuell information om nivån på diskrimineringen.

Det jag kan säga är att den mesta diskrimineringen i dag inte äger rum vid den första kontakten. En av de stora förändringarna som skett är att alla de stora bankerna, gallerierna och affärerna i dag har en stor etnisk mångfald bland personalen. Det måste de ha, eftersom en stor andel av deras kunder också kommer från minoritetsgrupper. Om de diskriminerar kommer deras försäljning att bli lidande.

Paul Lappalainen frågade om situation testing kan användas för »kvalitetskontroll«, det vill säga för att försäkra sig om att arbetsgivare och myndigheter lever upp till sina åtaganden och skyldigheter att motarbeta diskriminering.

Eric Seward svarade att den kan det, och att det är något som

större arbetsgivare och kommuner bör använda sig av för att säkerställa att de faktiskt tillhandahåller den service de tror att de gör. Ett exempel: en bank eller ett bolåneinstitut kan ha en policy att inte ge lån till människor som kommer in och uttrycker rasistiska åsikter om var de vill bo. Den anställde på banken eller bolåneinstitutet måste reagera oerhört snabbt och förklara för personen att de inte vill göra affärer med honom eller henne. Situation testing kan vara en hjälp för att få det att fungera, men det krävs också att det finns en stor medvetenhet i företag och institutioner.

Situation testing i Nederländerna – metodologiska fördelar och etiska överväganden

Professor Frank Bovenkerk

University of Utrecht, Nederländerna

Jag hade arbetat med situation testing sedan 1970-talet då ILO bad mig att skriva ned den forskningsmetodik som nu tillämpas. 1975 gjordes det första testet för att pröva möjligheterna för svarta att få anställning i Holland.

Jag har alltid använt mina studenter som försökspersoner. 1975 kallade den svarta sökande sig för Pengel, vilket alla känner igen som ett namn från den tidigare holländska kolonin Surinam. Om han fick höra att jobbet var tillsatt, så ringde en stund senare en person med ett typiskt holländskt namn.

Inledningsvis gjorde vi några misstag. Första gången satt båda försökspersonerna i samma rum och ringde från samma telefon. Men efter ett par dagar började den svarta studenten opponera sig. Han hade inte väntat sig att bli diskriminerad, och han blev arg. Det var inte bara det att vi inte längre kunde använda honom i försöket, han tog så illa vid sig att han nästan behövde hjälp av en psykolog.

De första erfarenheterna

En slutsats man kan dra är att man inte får ett korrekt mått på diskrimineringen genom att fråga människor i vilken utsträckning de upplever diskriminering. Vid den tiden underskattade de svarta i Holland diskrimineringens omfattning. Vi gjorde diskrimineringen synlig, och våra resultat accepterades som otvetydiga bevis.

På 80-talet gjorde vi ett annat misstag när vi lät personerna arbeta var för sig och inte rapportera tillbaka förrän efter försöken. Då testade vi personalbyråer med hjälp av en indonesier som kallade sig Rocky, och han fick anställning vid nästan vartenda försök... Problemet var att han är en fantastiskt trevlig person – i dag är han en berömd tv-journalist. För att undvika sådana problem måste man använda sig av flera försökspersoner.

Sociologer invänder ibland att situation testing ger lite information om bakgrunden och motiven till diskrimineringen. I stället ska man göra enkäter och intervjua personalansvariga vid företagen.

Problemet är att de flesta skulle säga att det är oacceptabelt att diskriminera, och de kanske inte ens är medvetna om att de diskriminerar. Vi skulle då allvarligt ha underskattat diskrimineringens omfattning. De vanliga sociologiska undersökningsmetoderna är därför inte tillförlitliga.

Överlägsen metod för att belägga diskriminerande

Andra säger att det endast är de drabbade som vet. De drabbade är experterna. Men som exemplet Pengel visade så tenderar de att underskatta snarare än överskatta problemet.

Situation testing är överlägset när det gäller att belägga diskriminerande behandling. Metoden visar bara i vilken utsträckning diskriminering förekommer, men den bevisar i alla fall det. Jag, med bakgrund inom antropologin, tror inte på vad en person säger att han eller hon skulle göra i en given situation. Jag vill se vad de faktiskt gör!

Med enkäter och intervjuer kan man bara mäta människors attityder. Men attityderna är inte det viktiga, utan beteendet. Bakom den hållningen finns en socialpsykologisk teori som säger att det är effektivare att direkt påverka människors beteende än att försöka ändra deras attityder och hoppas att det ska leda till att också beteendet förändras.

Situation testing kan användas för att påvisa alla sorters diskriminering, oavsett om det gäller kön, ålder, handikapp, sexuell läggning eller före detta fångar. Tester kan göras på många situationer, till exempel situationer som uppstår vid arbetssökande, bostadssökande, ansökan om banklån, vid besök på restaurang och nöjeslokal, eller för att ta reda på hur människor behandlas av rättsväsendet. Resultaten säger inget om varför diskrimineringen sker, men vi kan lära oss mer om mönstren genom att variera variablerna – olika utbildningsnivå, män och kvinnor, privat och offentligt, stora och små företag.

De etiska invändningarna i Sverige

Jag hörde tidigt om de etiska invändningarna mot situation testing i Sverige. Man menade att människor måste var medvetna om att de deltar i en undersökning. Men om ingen säkrare metod finns, och om diskriminering förekommer, är konsekvenserna så allvarliga att det väger upp nackdelarna.

Arbetsgivarna lider troligen ingen skada, och vi kan minimera risken genom att försökspersonerna omedelbart ringer tillbaka och säger att de har fått erbjudande om ett annat jobb eller liknande.

Det handlar ju inte om att locka arbetsgivaren i en fälla. Vi följer bara den normala proceduren. Jag har frågat en advokat vad som skulle kunna hända om vi blir stämda. Svaret var att om arbetsgivaren brutit mot lagen mot diskriminering så är det mycket allvarligare än det vi gör. Jag har heller inte hört att någon har anmälts.

Fördelarna med metoden är tydliga. Om invandrarnas problem på arbetsmarknaden är systematiska så kan metoden visa på en mekanism som ofta saknas i diskussionen.

Det talas ofta om invandrarnas språkproblem, bristande integration och så vidare. Vi kan visa att diskriminering också spelar in. Situation testing »skiftar bevisbördan« och lyfter fram var de verkliga problemen ligger: hos de beslutsfattare som ansvarar för rekryteringen.

Paneldiskussion: Lärdomar från internationella erfarenheter av tillämpning av testmetoder i analysen av etnisk diskriminering

Frank Bovenkerk, University of Utrecht

August Gächter, ILO Geneve

Eric Seward, CRE, England

Panelledare: Abdullahi Aress, Integrationsverket

Abdullahi Aress från Integrationsverket inledde med att presentera ett diagram om sysselsättningsstatistiken.

Här ser vi att andelen personer med anställning fram till 60-talet var högre bland utlandsfödda personer i Sverige än bland svenskar. Sedan dess har anställningsgraden bland de utlandsfödda minskat.

I Sverige handlar tillämpningen av situation testing om att ta fram underlag om diskrimineringens omfattning, och inte om

att driva rättsfall. De etiska frågorna kring metoden har debatterats mycket i Sverige, och jag vill gärna att vi diskuterar hur den debatten förts i andra länder.

Eric Seward: När de första testerna genomfördes 1967 kan jag inte erinra mig att det fördes någon sådan diskussion alls. Metoden blev accepterad 1973, och ingen ifrågasätter den så länge vi följer reglerna. Den accepteras även när det är tv-bolag som använder sig av dolda kameror. Om polisen kan använda sig av liknande metoder för att stoppa narkotikan så måste metoden gå att använda för att stoppa diskriminering.

August Gächter: De etiska invändningarna har inte rests i något annat land. Jag kan däremot oroa mig över hur resultaten används. Rapporterna kanske inte studeras tillräckligt noga, misstolkas, eller så missbrukas resultaten från otillräckliga undersökningar. Det viktigaste är att metoden används på ett korrekt sätt.

Frank Bovenkerk: I Holland har situation testing används i samband med rättegångar bara i fall som gällt att personer inte har släppts in på diskotek. Det är en accepterad metod på det området.

Abdullahi Aress: Hur flexibel är metodologin när den används i olika länder, för olika grupper och i olika situationer?

Frank Bovenkerk: Jag håller med om att resultaten måste uttolkas korrekt. Men metoden försöker alltid maximera chansen för diskriminering. Resultaten är inte representativa, och kan inte jämföras. Om vi jämför nivåerna i olika länder kan det utnyttjas av politiker. En professor i Holland har förklarat den ökade invandrarfientligheten med att Holland antagit en minoritetspolicy. Tyskland har ingen sådan, och där är problemen mindre. Om vi »gullar« med minoriteterna blir det värre, menade han. Det är lätt att man hamnar i politiska strider om man gör internationella jämförelser. Det finns vidare problem kopplade till hur testerna anpassas i olika länder. I Tyskland är det svårt att göra det första steget i testet vid ansökningar om kvalificerade jobb. Där krävs det skriftliga ansökningar. Om man använder spontana ansökningar ger det troligen lägre frekvenser.

Eric Seward: Flexibiliteten beror på vad man vill använda metoden till. Vi försöker bara avgöra om det mönster vi ser är statistiskt signifikant.

August Gächter: För Sveriges del handlar det väl om att bevisa att diskriminering förekommer. Det finns utrymme för flexibilitet så länge metoden kan få fram de bevisen. Men de fastställda standardmetoderna bör följas så långt det är möjligt.

Eric Seward: Gör som i Storbritannien, och låt tv göra testerna. Det ger stort genomslag och resultaten diskuteras allmänt i media.

Lena Schröder: Om diskussionen leder fram till att det är etiskt acceptabelt att genomföra det första steget, men att det vanliga är att skicka skriftliga ansökningar – vore det då acceptabelt att göra det?

Eric Seward: Om skriftliga ansökningar är det brukliga, så använd det! Se bara till att det som står i pappren är relevanta kvalifikationer och att den enda avgörande skillnaden är etnisk tillhörighet.

Paul Lappalainen: Är det inte en form av strukturell diskriminering om vi inte använder oss av de metoder som finns för att motverka diskrimineringen? När man använder situation testing riktas ljuset mot dem som har makt att diskriminera, eller att göra någonting åt det. Om tongivande forskare vägrar använda metoden, blir de då inte en del av problemet?

En deltagare: Det finns många exempel på hur media har använt situation testing. Men det väcker flera metodfrågor: man vet inte hur många andra som har tillfrågats, eller vad de har sagt. Det gör att undersökarens avsikter kan ifrågasättas. Forskningen redovisar alltid förutsättningarna för sina undersökningar.

Frank Bovenkerk: Flexibilitet blir ett problem om det sker av fel skäl, och att låta etiska överväganden styra vore ett sådant. Det är okej att bara testa första steget av det skälet att det är där som försöken är lättast att kontrollera. Men det är inte okej att begränsa undersökningen för att någon inte vill tillåta de följande stegen.

August Gächter: ILO kan reglera i kontrakten hur mycket flexibilitet vi tillåter. Det första steget är alltid okej. Att båda försökspersonerna gör en skriftlig ansökan är också okej i de flesta fall. I Schweiz gjordes skriftliga ansökningar som första steg. Det minst acceptabla är personliga intervjuer. Då måste man vanligen också visa upp betyg och styrka sin kompetens.

En deltagare: Kan situation testing hjälpa till att svara på varför arbetslösheten är 20 procent högre inom en viss grupp?

August Gächter: Om det finns tillräckliga data för gruppen och den aktuella perioden kan det finnas sätt att använda dem för att, med viss säkerhetsmarginal, beräkna hur mycket diskrimineringen bidrar till skillnaden.

August Gächter: Det är en variabel som inte finns med i beräkningen. I Italien är kanske bara en sjättedel av arbetsmarknaden allmänt tillgänglig, medan hälften av jobben fylls av släkt och bekanta. Att det faktiskt finns en fungerande arbetsmarknad är en förutsättning för att komma åt diskrimineringen.

Carl le Grand: Vad vinner vi på att göra steg 3? Kostnaden är enorm jämfört kostnaden för telefonsamtal och skriftliga ansökningar. Om vi bara använder oss av dem kan vi göra

mycket mer omfattande tester. Metodproblemen är också mycket större i det tredje steget, och vi bör inte göra det i Sverige.

En deltagare: Hur hittar ni försökspersonerna?

August Gächter: Skådespelare har använts. Men oftast är det studenter som är så lika som möjligt, har tränats lika, och som roteras. Att göra det tredje steget tillför inte så mycket i form av faktisk diskriminering. Telefonkontakten är vanligen viktigast, men i den danska studien var det de skriftliga ansökningarna som gav mest utslag. Det vore därför bra att göra båda i Sverige för att se om det är likadant här. I tv är det bara de dåliga exemplen som kommer att visas. Frågan är hur länge folks upprördhet består. Man måste planera noga hur man ska agera efter att resultaten sammanställts och presenterats, och använda resultaten för att få något konkret gjort.

Frank Bovenkerk: Ett skäl att inte bara göra steg 1 är att metoden vinner på att man håller sig så nära verkligheten som möjligt. Om man följer hela processen så ökar identifieringen och trovärdigheten.

José Alberto Díaz: Jag vill gärna höra exempel på policykonsekvenser av genomförda situation testing?

Frank Bovenkerk: I Holland sa regeringen att man skulle diskutera åtgärder med arbetsgivarna, fackföreningarna med flera. Diskussionerna har pågått i många år, men inget har hänt. Men när undersökningen av personalbyråerna visade på allvarliga problem ledde det till att branschen antog en uppförandekod. Vi sa åt dem att vi skulle testa igen inom ett år, och det hjälpte väldigt mycket!

Eric Seward: Vi har aldrig gjort det tredje steget. Problemet är att försäkra sig om att det endast är etnicitet som påverkar resultatet. Intervjusituationer ger för många andra variabler. Det skulle inte klara en rättslig prövning. En av våra studier visar att situation testing också kan blottlägga motiven till diskrimineringen. Bostadssökande uppmanades att flytta, alternativt inte flytta, till ett visst område för att det bor mest pakistanter där.

En deltagare: Vi är forskare, inte politiker eller aktivister. Det är inte vår roll att driva kampanjer.

Moderatorn *Abdullahi Aress* avrundade diskussionen med att säga att det politiska klimatet i dag har skapat bättre förutsättningar för att Integrationsverket ska kunna arbeta med situation testing.

Workshopens session 2

Svenska förutsättningar för tillämpning av situation testing-metodiken i analys av arbetsmarknadsdiskriminering

Inledning till session 2

José Alberto Diaz
Forskningsledare, Integrationsverket

Välkomna till dag 2 i denna workshop om tillämpningen av situation testing-metoden inom området arbetsmarknadsdiskriminering. Särskilt välkomna är de nya deltagare som inte hade möjlighet att vara med i går men som nu ansluter sig till vår konferens.

Under den första halvdagen fokuserade session 1 på internationella erfarenheter av situation testing i analysen av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Vi hade fyra kvalificerade presentationer om användandet av situation testing i Storbritannien och om tillämpningen av ILO-modellen för situation testing i Tyskland, Italien och Nederländerna.

Utgångspunkten i dag är att vi ytterligare vill fördjupa vår kunskap om metod- och tillämpningsfrågor angående situation testing. Denna gång utgår vi från de svenska erfarenheterna som finns inom området. Vi har tre presentationer i denna session och vi avslutar med en paneldiskussion.

Vi är övertygade om att denna svenska session ytterligare kommer att bidra till en dialog mellan forskarna, och mellan forskare och dem som formulerar policies. Jag är övertygad om att vi kan fortsätta den kvalificerade diskussionen som vi inledde igår.

Först ut är Åke Sander, från Göteborgs universitet. Varsågod.

Det första svenska forskningsprojektet om situation testing – utgångspunkter, reaktioner och perspektiv

Docent Åke Sander

Centrum KIM, Göteborgs universitet

1992 blev vi tillfrågade om vi ville delta i det av ILO då organiserade 11-nationsprojektet *Combating Discrimination against Migrant Workers and Ethnic Minorities in the World of Work*, där situation testing var en av de ingående forskningsmetoderna.

Varför just situation testing?

I grunden är det ganska enkelt, både när det gäller Sverige och många andra länder med relativt stora andelar invandrare och/eller etniska grupper i populationen. Det fanns data från många områden som indikerar att medlemmar ur dessa grupper särbehandlas eller exkluderas på negativt sätt när det gäller deras tillgång till majoritetssamhällets viktiga arenor (till exempel arbetsmarknad, utbildningsmarknad och bostadsmarknad), och att de dessutom ofta inte får samma avkastning från sitt deltagande i dessa marknader, som medlemmar ur majoritetsbefolkningen.

Av dessa marknader har just arbetsmarknaden länge ansetts som speciellt viktig då integration där har ansetts vara en förutsättning för integration inom andra marknader. Enligt många utredningar är diskriminering i arbetslivet ett av de största hindren för lyckad integration i allmänhet. Det är allmänt ansett att en av de viktigaste formerna av diskriminering på arbetsmarknaden är själva tillträdet till arbetsmarknaden.

När det gäller att försöka undersöka och styrka diskriminering på arbetsmarknaden har man i Sverige använt i princip fem olika vägar/metoder:

- statistik; till exempel över andelen arbetslösa
- kvalitativ forskning vid institutioner; deltagande observationer etcetera
- individuella fallstudier, så kallad »offerrapportering«; invandrares egna upplevelser av diskriminering
- allmänna attitydmätningar
- korrelationsstudier; där resultaten från statistik och attitydmätningar jämförs.

Sammantaget indikerar resultat från denna typ av källor att invandrare och minoriteter är utsatta för en mycket hög grad av exklusion och diskriminering i sina samhällen – inte minst

när det gäller arbetsmarknaden. Vidare visar dessa indicier att ju större så kallat kulturellt avstånd invandrarna har till majoritetssamhället, desto mer utsätts de för exklusion.

Endast indicier

Problemet är dels att dessa data endast är indicier, dels att de i mycket stor utsträckning »förklaras bort« på olika sätt. Det vanligaste sättet att förklara bort dem är att tillskriva orsakerna till denna exkludering till egenskaper hos minoriteterna själva – vilket naturligtvis är ett annat sätt att säga att skillnaderna beror på »rationella« orsaker och inte på diskriminering.

Allmänt kan nog sägas att denna typ av bortförklaring har lett till ett ganska allmänt accepterande av vad jag vill kalla ett problemsynsparadigm på invandrare. I den utsträckning de är exkluderade är det i princip deras eget fel:

- Dels saknar de eller har för lite av de egenskaper som är nödvändiga för lika tillträde till arbetsmarknaden – språkkunskaper, kulturkompetens, social kompetens, »kafferumskompetens« etcetera.
- Dels har de för mycket av vissa andra egenskaper – religion (särskilt islam), auktoritär ledarskapssyn, patriarkal kvinno-syn etcetera, vilket gör dem omöjliga inom »våra« demokratiska, jämställda, icke auktoritära och platta organisationer.

Detta stöds också av hur majoritetssamhället har allokerat resurser för att lösa problemet med integration: merparten har lagts på att anpassa invandrarna till Sverige och dess institutioner. Mycket lite forskning har lagts på till exempel arbetsgivar-nas förhållningssätt till invandrare.

Forskningsrådet avslag 1993

Här kommer situation testing in. Alla andra studier verkar lida av problemet att de i stor utsträckning endast är indirekta, de kan inte observera diskrimineringsprocessen i sig själv.

1992 fick vi en förfrågan från ILO om att delta i ett projekt som innefattade situation testing. Men när Socialvetenskapliga forskningsrådet sammanträdde i maj 1993 fick vi – på inrådan av professor Rolf Nygren – avslag på projektet. Motiveringar var att det inte var forskningsetiskt acceptabelt och försvarbart. Vi sökte sedan medel för projektet via regeringen. Det behandlades vid upprepade konseljer för att slutligen avslås.

Medierna tog upp saken men forskarsamhället var tyst. Bara det faktum att ingen annan har inkommit med en ansökan till något svenskt forskningsråd om en motsvarande undersökning – trots att undersökningar med goda resultat har genomförts i minst ett dussin länder sedan dess, och trots att det fortfa-

rande är en ganska allmän uppfattning att det är enda sättet att komma åt det metoden är till för att komma åt – är, som jag ser det, ett indicium på att forskarvärlden är mycket känslig för »få-på-pålsen-faktorn« och att det inte betraktas som speciellt meriterande eller bra för karriären att hamna i blåsväder.

Låt oss se lite på själva problemet angående invändningar mot metoden. När det gäller juridiken kan det finnas både en straffrättslig och civilrättslig komplikation.

De juridiska komplikationerna

Straffrättsligt kan arbetsgivare känna sig kränkta och polisanmäla forskare. Men eftersom uppsåt saknas från forskarna skulle arbetsgivare knappast kunna vinna en sådan process. Civilrättsligt kan arbetsgivare stämma forskare för att ha förslösat hans tid med icke seriösa ansökningar och kräva ekonomisk kompensation.

Här kan vi dock notera att inga arbetsgivare i andra europeiska länder försökt stämma forskare på denna grund.

Det kan också finnas etiska komplikationer utöver de juridiska. Men det går samtidigt att argumentera för att det är en forskares »plikt« att försöka »objektivt« belägga eller förkasta olika missförhållanden som misstänks föreligga i samhället, och det oberoende av rättsliga konsekvenser.

Diskussion efter anförandet

I den diskussion som följde efter Åke Sanders föredrag ansåg samstämt de deltagare som yttrade sig att det nu var hög tid för Sverige att använda situation testing som metod.

Maritta Soininen, forskare, jämförde hur samhällsforskningen och exempelvis den medicinska forskningen hanterar etiska problem. Hon menade att den medicinska forskningen tar strid för samhällsnyttan av forskning, även om det finns etiska invändningar, medan samhällsforskarna har en tendens att lägga sig platt. Det finns anledning att ifrågasätta de bedömningar som gjordes på 90-talet. Det obehag arbetsgivare skulle kunna uppleva utsätts de i så fall för i en väldigt viktig offentlig funktion, inte som privatpersoner. Det måste man ta hänsyn till när man bedömer samhällsnyttan.

Erland Bergman från Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, FAS, och som tidigare arbetade på Socialvetenskapliga forskningsrådet, hade inget att invända mot Åke Sanders beskrivning av hur frågan hanterades. Han menade att det är viktigt att Integrationsverket nu tar ett initiativ, om forskarna inte gör det. Den etiska diskussionen kan föras vidare genom att Integrationsverket lämnar ett projekt till den regio-

nala etiska nämnden för granskning. Systemet ger i dag större utrymme även för samhällsvetare att driva på den etiska diskussionen. Det borde ligga i forskarnas eget intresse att föra diskussionen på en högre nivå.

Masoud Kamali, forskare/utredare, fann det anmärkningsvärt att FAS representant tycker det är bra om Integrationsverket tar initiativ. Det har blivit nödvändigt eftersom forskarna inte har fått stöd från FAS. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering granskar de ansökningar som har gått till FAS och vetenskapsrådet. Problemet är inte att det inte funnits någon debatt, utan att många av dem som sitter i nämnderna från början har varit negativa till sådana undersökningar. De tror inte att diskriminering är något stort problem, och väldigt lite pengar har gått till sådan forskning. Det är dags att bidragsgivarna till forskningen börjar rannsaka sig själva.

Ryszard Szulkin, Stockholms universitet, som sitter i den regionala etiknämnden i Stockholm, menade att det förekommer många projekt där det är tydligt att försökspersoner inte är informerade om att de ingår i studierna. Samhällsnyttan vägs då mot regeln om informed consent. I dag finns relativt goda chanser få tillstånd för sådan forskning om man kan visa att de behandlar ett stort samhällsproblem och på ett vetenskapligt sätt kan kartlägga och granska förekomsten av diskriminering.

Carl le Grand frågade om det någon gång på 90-talet fanns en diskussion om en kompromiss, genom att bara göra det första steget i studien?

Åke Sander höll med om att det är ett nytt läge i dag, vilket inte minst visas av Mona Sahlins engagemang i frågan. Men det som en gång uppfattats som ett problem har en tendens att bita sig fast. Någon kompromiss diskuterades aldrig, och Åke Sander sa att han delvis tar på sig ansvaret för det eftersom han aldrig sökte någon kompromiss. ILO:s projekt innehöll tre delar, som sågs som ett sammanhållet projekt, och Åke Sander försökte driva projektet som det var. Om man ska göra något i dag, och det ska vara värt insatsen, avslutade Åke Sander, så måste man åtminstone göra steg 1 och steg 2. Steg 3 kan kanske diskuteras.

Behandlas likar lika eller olika? Om fältexperiment som metod

Professor Mahmood Arai

Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet

Jag kommer att göra en kort genomgång av några metodfrågor kring situation testing och kommer att ta fasta på en del av den kritik som statistiker har riktat mot metoden. Min utgångspunkt är vetenskaplig. Jag tror det är viktigt att skilja mellan å ena sidan vetenskapliga metoder för hur etnisk diskriminering ska kunna kartläggas och å den andra kampanjarbete för att stoppa etnisk diskriminering.

Vilken hypotes testas?

Situation testing används för att testa en hypotes. Men exakt vilken hypotes är det vi testar? Det förblir inte alltid helt klart. Ett förslag är att det handlar om huruvida likar behandlas lika eller olika.

Kanske har vi förutfattade meningar om svaret redan innan vi börjar undersökningen. Jag menar att det förekommer att likar behandlas olika, även om motsatsen ofta hävdas. Men jag skulle också tro att de flesta som håller på med diskrimineringsstudier från början har uppfattningen att diskriminering förekommer.

Det finns olika metoder för att försöka testa hypotesen om att likar behandlas olika: enkäter, genomgång av befintliga data, laboratorieexperiment (där deltagare exempelvis får välja om de ska bedriva handel med personer med utlandsklingande namn), fältstudier och situation testing.

Hur ser då ett idealiskt test ut med metoden situation testing?

Subjekten ska vara identiska förutom de egenskaper som vi ska testa. De personer som utför studierna måste tränas upp. Vidare bör testpersonerna uppträda i identiska miljöer. Det går inte att jämföra resultaten om intervjuer gjorts med olika arbetsgivare i olika miljöer.

En tredje fråga är: även om subjekten uppträder identiskt och i identiska miljöer – är miljöerna representativa för arbetsmarknaden i dess helhet?

Ytterligare en fråga: även om subjekten uppträder identiskt kan vi inte garantera att spridningarna inom gruppen är identiska. Vi kan inte garantera att vi uppträder likadant.

Samtidigt kan arbetsgivare ställa olika krav. Om vi möter arbetsgivare med låga krav så har den grupp som har en mindre spridning i uppträdandet större chans att få positiva svar. Omvänt gäller om arbetsgivarna ställer höga krav. Då gynnas de som har stor spridning i sitt uppträdande.

Vi kan alltså få motsatt resultat bara beroende på att vi inte har kunnat garantera att spridningen blir identisk. Hur ska vi då kunna öka tillförlitligheten? Vi kan inte helt undvika skillnader i spridning.

Första steget i ILO-metoden oproblematiskt

En väg kan vara att inte gå för långt i situation testing. Ju längre vi involverar testsubjekten i anställningsförfarandet, desto större blir sannolikheten för spridningseffekter. Den första nivån, att skicka in ansökningshandlingar och studera vilka som går vidare till anställningsintervju, är ganska oproblematiskt.

Nästa nivå, när subjekten ringer arbetsgivaren, ökar spridningseffekten. Ännu större blir effekten om vi fortsätter till den tredje nivån, där subjekten kommer på anställningsintervjuer.

Diskussionen om spridningseffekter ställer också andra frågor: När situation testing uppvisar ett förändrat resultat, kan vi då dra slutsatsen att den etniska diskrimineringen har ökat eller minskat? Eller kan det handla om just spridningseffekter?

Diskussion efter anförandet

I diskussionen efter Mahmood Arais inledning föreslog en konferensdeltagare att ett tioårigt testprogram med situation testing borde initieras. Då skulle man kunna informera arbetsgivare i förväg och göra granskningar av olika delar av arbetsmarknaden. Det skulle också vara möjligt att göra omtagningar inom nyckelområden. Då skulle man, enligt detta förslag, kunna se tendenser till förändringar.

Andra deltagare diskuterade om universiteten eller Integrationsverket bör vara initiativtagare till ett forskningsprogram med situation testing.

Mahmood Arai konstaterade avslutningsvis att man måste skilja på det vetenskapliga arbetet att undersöka förekomsten av etnisk diskriminering och på kampanjer för att motverka etnisk diskriminering.

DN:s pionjärundersökning om situation testing i Sverige

Ewa Stenberg

Journalist ansvarig för DN-undersökningen

Vi använde den metod som ILO har rekommenderat för att med hjälp av situation testing undersöka förekomsten av etnisk diskriminering. Vi anställde fyra studenter som uppgav likvärdiga meriter och sökte jobb. De arbetade i par, en med utländsk och en med svensk bakgrund. Det hela blev ett slags Wallraff-projekt men med en vetenskaplig metod.

Studenterna sökte 371 jobb (minst 350 ansökningar var nödvändigt för att nå vetenskaplig säkerhet) i första hand via platsdatabasen. I 36 fall valdes testarna med utländsk bakgrund bort. I 5 fall valdes de etniska svenskarna bort, medan testarna med utländsk bakgrund uppmanades att söka jobben. Dessa fall räknades bort, i enlighet med ILO:s metod. Det vi ville undersöka var diskriminering av unga män med arabiska och muslimska namn.

Nettodiskrimineringen var 13 procent. En statistiskt säkerställt uppgift. Skillnaderna mellan olika branscher var dock stor. Inom skolan var diskrimineringen 2 procent, men inom restaurang 22 procent.

Endast första steget av ILO-metodiken

Vi genomförde bara det första steget av vår undersökning: att ringa och fråga om det var någon idé att skicka in en ansökan om jobbet. Hade vi genomfört fler steg hade fler nivåer av etnisk diskriminering kunnat spåras.

Vi gjorde en extrapolering utifrån resultaten i de fem andra ILO-studierna som gjorts med denna metod. Att döma av ILO:s undersökningar tillkommer omkring 60 procent diskriminering i steg 2 och 3. Extrapoleringen visar alltså att var femte jobb är stängt för en person med utländsk bakgrund i Sverige. Och detta gäller alltså diskrimineringen i hela anställningsproceduren.

Till skillnad från ILO namngav vi arbetsgivarna. Vi ringde också runt och frågade varför de hade avvisat personer med utländsk bakgrund. De förklarade det med olika tillfälligheter. Att personerna råkade ringa vid ett olämpligt tillfälle etcetera. En slutsats är att det skulle ha varit svårt att döma någon enskild arbetsgivare för etnisk diskriminering i dessa fall, uppståtet skulle vara svårt att bevisa.

Där är undersökningens fördel, vi kan inte bevisa diskri-

minering i de enskilda fallen, men vi kan göra det med vetenskaplig säkerhet för hela materialet. Tillfälligheter borde ju ha drabbat etniska svenskar och personer med arabiska namn lika negativt eller positivt sett på ett stort material. Här har vi statistiskt bevisat att det är de arbetssökande med arabiska namn som väljs bort.

Vilka var då våra svårigheter?

Ett första problem var att hitta bra testare att anställa. De skulle inte bara kunna uppträda likvärdigt, vi ville att de också skulle kunna skriva sin berättelse om undersökningen. Vi hittade till sist lämpliga personer på medieutbildningen och statsvetarprogrammet på Södertörns högskola, Linus Larsson, Fredrik Dahlström, Rebin Solevani och Hakim Chebchoub. Men bara en av de två med utländsk bakgrund, Rebin Solevani, hade en lätt brytning när han talade svenska. Det visade sig att han också blev diskriminerad oftare. Slutresultatet hade därför förmodligen blivit en högre grad av etnisk diskriminering om båda hade talat svenska med en viss brytning.

Vi höll projektet hemligt under lång tid. Om undersökningen hade kommit ut i förväg hade resultatet blivit osäkert. Vetskapen om att några ringde runt och utgav sig för att vara arbetssökande för att avslöja diskriminering hade ju kunnat påverka arbetsgivarnas beteende.

En annan fråga gällde om vi bröt mot lagen. Nu genomförde vi bara en undersökning inom ramen för steg 1. Telefonsamtalen tog i genomsnitt en minut. Så det handlade knappast om förlorad arbetstid av något större värde för arbetsgivarna. Däremot skulle en arbetsgivare teoretiskt sett kunna stämna oss för ärekränkning, trots att vi korrekt återgivit deras agerande. Det fick vår chefredaktör och våra jurister ta i. Vad vi inte heller gav oss in på var att förfälska betyg. Det skulle vara urkundsförfälskning.

Vi utbildade testarna i en vecka innan de började genomföra intervjuerna. En avgörande fråga var att de inte skulle ha inställningen »nu ska vi visa dom«. Testarna skulle inte vara partiska. Men våra fyra nyanställda reportrar hade verkligen en professionell och mycket saklig inställning.

En annan fråga som vi diskuterade var risken att testarna med utländsk bakgrund efter en tid blev deprimerade, de upplevde själva att de blev orättvist behandlade, deras kollegor blev uppmanade att söka jobb men inte de själva.

Det blev inget stort problem, men tidvis kändes det ändå tufft för Hakim Chebchoub och Rebin Solevani att bli bortvalda. Sammanfattningsvis var det viktigt att alla var inlästa på metoden och att de uppträdde likvärdigt och neutralt.

En annan fråga vi ställdes inför var att välja vilka branscher vi skulle undersöka. En förutsättning var att det skulle vara en bransch som det var lätt att sätta sig in i, därför gick det inte att söka jobb som atomfysiker.

Problemställningar kring fiktiva meriter

Vi upprättade också fiktiva och likvärdiga meritlistor för testpersonerna. Att rigga meriterna var svårt. Hur nära får meriterna ligga mellan testpersonerna? Kan de vara utbildade på samma skola samma år och ha jobbat på samma företag? Är meriterna alltför identiska finns det kanske risk för att testet genomskådas. I vårt fall fanns dock aldrig någon arbetsgivare som blev misstänksam. Kanske hade vi kunnat lägga meriterna ännu närmare varandra.

En annan avgörande fråga var att kalibrera meriterna på en lagom nivå. Enligt ILO bör meriterna ligga på en nivå som gör att testarna i vartannat fall uppmanas att söka jobbet. Är meriterna för höga kommer testarna att uppmanas söka allt för ofta? Är de för låga kommer de att avvisas alltför ofta?

Testpersonerna ringde upp arbetsgivare i tre riktnummerområden (men undersökningar uppvisar inga egentliga skillnader mellan olika geografiska områden). Vi dokumenterade alla samtal och förde löpande statistik.

Vi lät också testaren med svensk bakgrund och testaren med utländsk bakgrund turas om att ringa upp först. Det kan finnas en tendens till att arbetsgivare är mer positivt inställd till den första personen som ringer. Någonstans sätter nämligen arbetsgivare en ibland gräns; nu behövs inte fler sökande.

Formaliserad tjänstetillsättning försvårar diskriminering

Resultat från vår undersökning redovisas i Tabell 2 på sid. 47. Som jag tidigare nämnde visar undersökningen att den uppmätta etniska diskrimineringen var låg inom skolan. Det kan bero på att skolan har formaliserade bestämmelser för tjänstetillsättning. Situationen är mycket annorlunda på en restaurang. En formaliserad tjänstetillsättning försvårar antagligen diskriminering i åtminstone steg 1.

Ett intressant resultat är att arbetsgivare med utländsk bakgrund var lika benägna att diskriminera som arbetsgivare med svensk bakgrund. När det gäller restauranger fanns också en annan skillnad. Restauranger i områden där man kan förvänta sig en relativt rik kundkrets diskriminerade oftare än andra.

Den som vill läsa DN:s artiklar i sin helhet: www.dn.se/ute-stangda

Tabell 2.*Resultat från DN:s undersökning*

	Alla	Restaurang	Handel	Skola	Bygg	Varav i privat sektor
Antal ringda samtal	365	97	103	76	89	289
Antal mejl	5	1	4	0	0	5
Avbrutna försök	39	7	17	11	4	28
Fall där jobbet var tillsatt redan	15	9	4	1	1	14
Fall där ingen uppmanats att söka	70	26	13	17	14	53
Båda uppmanas att söka	203	42	59	44	58	156
Annat	3	0	3	0	0	3
Bara etniska svenskar uppmanas söka	36	13	11	2	10	34
Bara dem med utländsk bakgrund uppmanas söka	5	1	1	1	2	4
Användbara observationer	244	55	73	47	69	197
Nettodiskriminering	31	12	10	1	8	30
Nettodiskriminering i procent	13 %	22 %	14 %	2 %	12 %	15 %

Diskussion efter anförandet

På en fråga från juristen/utredaren *Paul Lappalainen* om DN:s chefredaktör sitter i fängelse, vilket syftade på om DN hade drabbats av rättsliga reaktioner efter undersökningen, svarade *Eva Stenberg* att ingen har stämt DN. Våldigt många hörde av sig, och de allra flesta var väldigt positiva.

Cafer Uzunel från Justitiedepartementet undrade om nettodiskrimineringen inte var 41 (36 plus 5) snarare än 31. *Eva Stenberg* svarade att man hade velat mäta diskrimineringen av män med arabiska och muslimska namn, och då kan man inte räkna in de fall då etniska svenskar blev bortvalda. Sådan är ILO-metoden, och vi har följt den. Andra har menat att även bortfallet, där ingen uppmanades att söka, är intressant för utfallet.

Frank Bovenkerk replikerade att nettosiffran i sig inte säger så mycket i vikt fall som helst. Det man vill visa är att det förekommer en statistiskt signifikant diskriminering. Om den sedan är 11, 17 eller 25 procent är inte det väsentliga, och det går inte att jämföra länder emellan.

Paneldiskussion: Hur kan man gå vidare med situation testing i Sverige?

Carl le Grand, Stockholms universitet

Lena Schröder, Integrationsverket

Masoud Kamali, regeringsutredare

Panelledare: José Alberto Díaz, Integrationsverket

José Alberto Díaz: Om situation testing avgränsas till de första stegen, att metoden bara används för att ringa och fråga om det är någon idé att skicka in en ansökan, och för att testa hur många som kommer till intervjuer, kan det då hända att vi inte ser att vissa arbetsgivare vill vara politiskt korrekta och kvotera till intervjuer, medan de gör de etniskt grundade utsorteringsarna i ett senare skede? Med andra ord: Vilken roll spelar den politiska korrektheten?

Carl le Grand: Det finns skäl att använda situation testing för alla tre stegen. Först då vet vi vilka som verkligen blir erbjudna ett jobb och vilken lön och vilka arbetsvillkor de erbjuds. Vi får också en möjlighet att se igenom problem som har att göra med att arbetsgivare i ett första skede intervjuar alla på grund av att det råder formaliserade anställningsförfaranden. Men DN:s undersökning visar att vi i och för sig kan få intressanta resultat redan genom att gå igenom steg 1. Frågan är också vad undersökningarna kostar – hur mycket dyrare blir det att gå igenom alla steg?

Lena Schröder: Vi ser redan i dag en stor variation mellan olika sektorer och branscher, inom vissa sektorer är anställningsförfarandet mer formaliserat. Men skillnaderna kan också bero på grad av politisk korrekthet.

Masoud Kamali: Jag tror att klimatet har förändrats. Arbetsgivare vill fylla olika kvoter när de kallar till intervjuer. Detta vet vi från feministisk forskning. Det finns också branscher, som städbranschen, där arbetsgivare föredrar arbetskraft med utländsk bakgrund. Vi måste alltså komma djupare för att blottlägga den etniska diskrimineringen.

José Alberto Díaz: Vad gör vi nu efter DN:s undersökning? Finns det fortfarande behov av ytterligare undersökningar som tillämpar situation testing? Vilka bedömningar gör ni? En fråga till: har klimatet förändrats politiskt och ideologiskt så att situation testing numera inte ifrågasätts vilket varit fallet tidigare?

Carl le Grand: Det har definitivt skett en förändring. Under början av 1990-talet var forskarna ofta rädda för att göra något kontroversiellt. I dag är läget annorlunda, det finns nya öppningar.

Lena Schröder: För att svara kort: ja, det har skett en förändring.

Masoud Kamali: Klimatet har förändrats. Men diskrimineringen fortsätter. Det är svårt att komma åt strukturella förändringar på djupet.

Lena Schröder: Ett bidrag till det förändrade klimatet är de sammanställningar av forskning om etnisk diskriminering som genomförts. Jag tänker bland annat på det arbete som utförts av Paulina de los Reyes.

Masoud Kamali: Men det finns forskare som ifrågasätter detta. Vi måste få mer kunskap om de mekanismer som styr den etniska diskrimineringen.

Carl le Grand: Hur ska vi gå vidare? Alla här tycker att vi ska utföra situation testing. Åtminstone i steg 1 och 2. Till att börja med kan vi göra undersökningar som bygger på inskickade ansökningshandlingar. Det har sina svagheter, men är metodologiskt väldigt precist. Resultaten kommer att bli otroligt övertygande. Det är ingen levande människor som agerar, därför bortfaller exempelvis alla selektionseffekter. Vi bör också undersöka mer kvalificerade arbeten. Inom de sektorerna av arbetslivet finns många historier om de värsta formerna av diskriminering.

Sammanfattningsvis finns två syften med situation testing. Man kan använda metoden som i Storbritannien, som en metod för att se till att lagar efterlevs, det vill säga för att skrämja arbetsgivare. Ett annat syfte är det akademiska, att kartlägga förekomsten av etnisk diskriminering.

Lena Schröder: Vi ska göra en sådan här undersökning i Sverige. Frågan är bara hur. En möjlighet är finansiering via ett forskningsråd. En annan möjlighet är att Integrationsverket sponsrar en eller flera forskningsgrupper. Här kommer också de etiska bedömningarna in i bilden.

Ytterligare en fråga gäller om vi ska närma oss arbetsgivarna eller inte. De kanske kommer att ogilla konsekvenserna av resultaten. De säger sig alltid vara emot diskriminering, men vill inte se någon ny lagstiftning. När den frågan kommer upp blir de darriga. Vi borde lägga upp en långsiktig plan och bedriva det här arbetet i flera steg.

Masoud Kamali: Vi måste utföra sådana tester, använda metodologin. Men kortsiktigt kommer vi inte att få pengar, har man avslagit sådana här tester en gång är det svårt. Därför måste vi använda andra organ. Framför allt Integrationsverket.

Inlägg från andra konferensdeltagare:

Paul Lappalainen: Där man har genomfört situation testing har det aldrig förekommit att forskare blivit stämde. Att metoden inte används i Sverige härrör från ett beslut för tio år sedan. Det var felaktigt och vilseledande. Hur har forskningen kunnat

låta sig styras av det beslutet? Att använda metoden innebär att man flyttar fokus till behovet av att göra något åt dem som har makten att diskriminera. Situation testing är inte heller bara en fråga om forskning, utan också om att skaffa fram hållbar juridisk bevisning, vilket framgick i går, eller att testa antidiskrimineringspolitiken i ett företag. Var står de offentliga arbetsgivarna i dag? Där skulle metoden kunna användas för att få fram ett annat beteende.

Paulina de los Reyes: Vad innebär det att situation testing verkar få ökad acceptans? Vi kan inte stanna där. Testerna mäter vad som händer i en viss situation. Men vi vet att diskriminering är en mer komplex problematik. Vi behöver utveckla även andra metoder som visar hur diskrimineringen ser ut och i vilka situationer.

Erland Bergman: Integrationsverket ska kunna gå vidare med planerna. Etikprövningen ska då kunna göras på ett mer skärpt sätt än tidigare. En ansökan till FAS skulle också granskas av en etisk nämnd, men om den blir godkänd där bör den ha goda chanser att vinna gehör i FAS. Forskare ska inte längre behöva känna av »på-pålsen»-faktorn.

Åke Sander: Det verkar som om diskussionen tack vare den här workshopen tar en annan riktning, och att den här sammankomsten i sig kommer att få positiva effekter. Så tack till Integrationsverket för att ni gör detta!

Erland Bergman: Vi ska också vara tacksamma för den kunskap som Dagens Nyheter har försett den politiska debatten med.

August Gächter, ILO: Vi har kommit dithän att diskussionerna nu handlar om långsiktiga konstruktiva aktiviteter på området. Om en långsiktig monitoring nu inleds skulle Sverige plötsligt ställa sig i det främsta ledet för antidiskrimineringsforskningen i Europa. En annan sorts långsiktighet handlar om att nu enas om att göra situation testing, men också om att se det som ett första steg i en strategi för att motverka diskriminering. Kanske kan situation testing bli en del av en strategi för att minska diskrimineringen genom att man talar om att försöken pågår och att resultaten kan komma att offentliggöras.

Situation testing kan ge feedback till arbetsgivare på flera sätt. Man kan återge citat från faktiska samtal, som kan illustrera hur den tysta diskrimineringen fungerar. Arbetsgivare är inte alltid medvetna om att deras agerande faktiskt utgör diskriminering. Exempel från situation testing kan bli ett stöd för arbetsgivare som önskar ändra sitt beteende och bli icke-diskriminerande men som möter motstånd i sin omgivning. Arbetsgivare uppskattar faktiskt ofta att den här sortens studier görs!

Frank Bovenkerk: Vi har aldrig riktigt förstått varför de etiska frågorna upplevts som ett så stort problem i Sverige. I dag för-

står jag det bättre, och jag upplever också att inställningen är mycket mer positiv i dag.

Genom den här sortens forskning visar vi att vi inte vill veta av utestängning och rasistiska strömningar i våra länder. Därför är jag tacksam att ni bjöd in mig och övriga utländska experter till ert seminarium.

Summering och avslutande ord

Integrationsverket

Jose Alberto Diaz, forskningsledare

Under dessa två dagar har vi varit tagit del av en enorm mängd information och vetenskaplig kunskap i frågan om tillämpningen av situation testing inom området arbetsmarknadsdiskriminering. Relevant information har förmedlats till oss om ett flertal studier i fyra länder. Detta är en viktig kunskapsinput till oss i Sverige, som vi ska försöka förvalta, föra vidare och använda på bästa sätt.

Utan tvekan kan vi säga att workshopen har bidragit till att öka vår kunskap om en metod som med stor sannolikhet kommer att tillämpas i Sverige inom de närmaste åren. Vi har ökat vår kunskap om metodens potentialer men vet nu också mer om dess begränsningar.

Många inlägg i våra diskussioner har betonat relevansen av att Sverige använder sig av denna metod, som visat sig vara överlägsen när det gäller att ta fram vetenskapligt belägg för förekomsten av direkt diskriminering vid rekryteringen av personer med minoritetsbakgrund.

Under de här två sessionsdagarna har det också varit en ära att ha med oss två av Europas främsta experter när det gäller situation testing inom området etnisk diskriminering, nämligen August Gächter från ILO och professor Frank Bovenkerk, University of Utrecht. Ett särskilt tack riktas till professor Bovenkerk, som förutom att han tillskrivs rollen som fader till ILO-modellen och bland annat i anslutning till detta har många internationella åtaganden, trots detta accepterade vår inbjudan att medverka i workshopen.

Abdullahi Aress,

chef för analysavdelningen, Integrationsverket

Det är svårt att sammanfatta denna ambitiösa workshop. Det är dock påfallande att metoderna för att undersöka etnisk diskriminering har varit mer begränsade i Sverige än i andra länder. Här har vi inte använt situation testing. Frågan är varför? Skulle vi kunna använda det i dag?

Diskriminering är en mycket komplex fråga. Och ofta fokuserar vi på förekomsten av diskriminering – och inte på hur och varför diskriminering sker. Ännu en fråga handlar om upplevelsen av diskriminering. Men vi vill inte bara undersöka utan också förebygga och motverka diskriminering.

Hur ska vi då gå vidare med en tillämpning av situation testing i Sverige? Generellt finns det två möjligheter. En väg att gå är genom en forskningsansökan ställd till forskningsrådet. En annan väg är att Integrationsverket initierar och finansierar ett projekt. Vi får se vilken väg som är mest framkomlig.

Klart är att vi genom dessa två dagar lärt oss mycket om metodologin och nu har en säkrare grund att stå på. Det finns också en klar förhoppning om att denna forskning ska komma i gång.

José Alberto Diaz:

I och med detta avslutar vi denna workshop med en känsla av att ha tagit del av en viktig och kvalificerad diskussion om den mest etablerade tillämpningsmodellen av situation testing inom området etnisk diskriminering.

Vi lovar att återkomma med feedback till er som deltagit i denna workshop, bland annat i form av en skrift som dokumenterar dessa två mycket intressanta dagar. Denna skrift kommer vi också att sprida till alla andra som är intresserade av frågeområdet.

Tack för ert deltagande och på återseende!

Litteraturtips

a) Internationell litteratur

Allasino, Enrico m.fl. (2004), *Labour market discrimination against migrant workers in Italy*. ILO International Migration Papers nr 67. (Rapport med fullständig redovisning av den senaste ILO-studien i Europa.)

Bovenkerk, F. (1992): Testing discrimination in natural experiments: A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin. ILO, Genève. (En klassisk metodtext inom området.)

Bovenkerk, Frank, m.fl.(1995), Discrimination against workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands, International Migration Papers, nr 4, ILO, Genève.

Banton, Michael (1997) The ethics of practice-testing, in *New Community*, vol. 23, nr 3, s. 413-420.

Goldberg, Andreas m.fl.: Labour market discrimination against foreign workers in Germany. International Migration Papers, nr 7. ILO, Genève, (Rapport med fullständig redovisning av ILO-studien i Tyskland.)

Zegers de Beijl, Roger (1999) (ed) *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries*. ILO, Genève. (Omfattar ett kapitel om metod författat av professor Frank Bovenkerk och kortfattade rapporter från de fyra EU-länderna som tillämpat ILO-metoden.)

b) Svensk litteratur

Integrationsverkets Rapport Integration 2003, s. 112–113. (Omfattar en kortfattad beskrivning av ILO-metoden.)

DN-studien och tidningsartiklar i sin helhet finns tillgängliga på: www.dn.se/utestangda.

Bilagor

Bilaga 1



2004-09-14

INT-11-04-1012

Inbjudan till

Integrationsverkets internationella workshop om

Tillämpningen av situation testing-metodologi i analysen av arbetsmarknadsdiskriminering

Flera studier tyder på en omfattande etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Men hittills har det saknats akademisk forskning för att fullständigt kunna bevisa att det faktiskt förekommer etnisk diskriminering. Inte heller har det varit möjligt att ge en bild av hur omfattande denna diskriminering är.

Flera länder har tillämpats tester för att kartlägga diskrimineringens omfattning och utbredning på arbetsmarknaden. ILO (International Labour Organization) har genomfört s.k. situation testing i flera länder. Metoden kartlägger diskrimineringen genom att i en rekryteringsprocess följa personer med minoritets- och majoritetsbakgrund, men där de sökande har samma kvalifikationer.

Integrationsverket har tagit initiativ till en workshop där målsättningen är att belysa den aktuella metoden med särskilt fokus på tillämpningsfrågorna. Huvudsyftet är att nå en fördjupad kunskap om de viktigaste metodfrågorna kopplade till situation testing metoden.

Ett flertal forskare som har kunskaper och intresse för denna typ av frågeställningar är inbjudna att medverka. Utöver nationella företrädare kommer forskare från tre europeiska länder att förmedla sina erfarenheter och kunskaper inom området.

Vi vill erbjuda er/dig möjligheten att delta i denna workshop som äger rum under två halvdagar den 14-15 oktober 2004 i Stockholm på Radisson SAS Royal Viking Hotel, Vasagatan 1. (Konferenslokalen ligger vid Centralen).

I bifogat preliminärt program redovisas tidschemat och de medverkande. Om du önskar mer information var vänlig kontakta ansvarig workshopkoordinator.

Vi ber er bekräfta er anmälan till koordinatorm Göran Brodin via mail (goran.brodin@soc.uu.se), senast måndagen den 4 oktober.

Med vänlig hälsning

Andreas Carlgren



SWEDISH INTEGRATION BOARD
Andreas Carlgren

Invitation
(ENGLISH VERSION)

You are cordially invited to attend the Swedish Integration Board's international workshop on:

Applying situation testing methodology in analysing labour market discrimination

Several studies suggest the presence of comprehensive ethnic discrimination in the Swedish labour market but hitherto there has been a lack of academic projects examining whether ethnic discrimination actually occurs. Neither has it been possible to obtain a picture of how comprehensive this discrimination might be.

Several countries have applied tests in mapping the extent and prevalence of discrimination in the labour market. The International Labour Organization has conducted so-called situation testing in several countries. The method maps discrimination through a recruitment process where persons with a minority or majority background, but with the same qualifications, are followed.

The Swedish Integration Board has taken the initiative to hold a workshop where the objective is to throw light on the situation testing method, with specific focus on application questions. The main goal is to reach more penetrating knowledge of the most important method questions encountered with the situation testing method.

Several scientists with knowledge and interest in these types of questions have been invited to participate. In addition to national representatives, scientists from three European states will give accounts of their experiences in this sector.

We offer you the opportunity to participate in this Workshop, which will be held during two half-days, 14-15 October 2004, in Stockholm at the Radisson SAS Royal Viking Hotel, Vasagatan 1 (the conference venue is located close to the Central Railway Station).

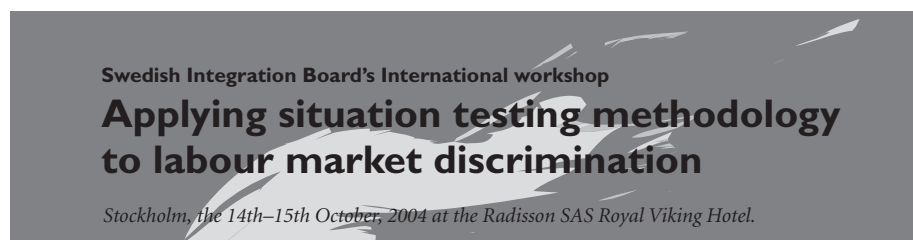
We enclose the preliminary programme listing time schedules and participants. More information can be obtained from the Workshop Coordinator.

We would request you to apply by e-mail to the Coordinator Göran Brodin (goran.brodin@soc.uu.se) by Monday 4 October at the latest.

Yours sincerely,

Andreas Carlgren
Director General, Swedish Integration Board

Bilaga 2



Session 1:

International experiences with situation testing in analyzing ethnic discrimination

Working language: English

Perliminary programme

Thursday the 14th October. Room: Hugin.

- 12.00–13.00 Lunch – Reception of the participants
- 13.00–13.30 Welcoming speech by *Andreas Carlgren*, Director General, Swedish Integration Board.
- Introduction to the workshop. *Jose Alberto Diaz*, Director of Research, Swedish Integration Board.
- 13.30–13.45 ILO project: new perspectives and action plan.
August Gächter, representative of ILO, Geneva
- 13.45–14.15 Some comments about the ILO project in Germany.
Dr Dirk Halm, the Centre for Studies on Turkey, University of Duisburg – Essen, Germany.
- 14.15–14.45 Study on discrimination in access to employment in Italy.
Dr Enrico Allasino, senior researcher, Institute of socio-economic research (IRES) of Piedmont.
- 14.45–15.15 Time for discussion and questions.
- 15.15–15.30 Coffee break
- 15.30–16.00 Testing as a method for analyzing ethnic discrimination in the UK. Director, CRE North of England *Eric Seward*, UK.
- 16.00–16.30 Presentation by Professor *Frank Bovenkerk*, University of Utrecht, the Netherlands.
- 16.30–17.00 Time for discussion and questions.
- 17.00–17.45 Panel: Lessons from international testing experiences in the analysis of ethnic discrimination.
Eric Seward, director, UK,
Frank Bovenkerk, professor, the Netherlands.
August Gächter, ILO, Geneva.
Chair: *Abdullahi Aress*, Head of division, Swedish Integration Board.

Session 2:

Swedish conditions for application of the situation testing method in analysis of labour market discrimination

Working language: Swedish

Perliminary programme

Friday, 15 October. Room: Nerthus

- 8.30–8.45 Coffee
- 8.45–9.00 Introduction – Swedish Integration Board
- 9.00–9.45 The first Swedish research project on situation testing – starting points, reactions and perspectives. Docent. *Åke Sander*, Centrum KIM, Gothenburg University.
Questions and discussion.
- 9.45–10.15 Treating alike or not alike? About field experiments as a method.
Professor Mahmood Arai, Economics dept., Stockholm University.
Questions and discussion.
- 10.15–10.30 Coffee
- 10.30–11.15 DN pioneer study on situation testing in Sweden. *Ewa Stenberg*, journalist responsible for the DN study.
Questions and comments.
- 11.15–12.00 Panel: Where do we go from here with situation testing in Sweden?
Carl le Grand, Professor, Dept of Sociology, Stockholm University.
Lena Schröder, research director, Integration Board.
Masoud Kamali, Professor, member of board of Government Inquiry, Uppsala University.
Chairman: *Jose Alberto Diaz* Director of Research, Swedish Integration Board.
- 12.00–12.15 Summary and closing of Workshop.
Swedish Integration Board.
- 12.15– Lunch.
- Workshopkoordinator
Göran Brodin
Goran.brodin@soc.uu.se

Bilaga 3

Participants at the Swedish integration Board's International workshop "Applying situation testing methodology to labour market discrimination Stockholm the 14th–15th October, 2004 at the Radisson SAS Royal Viking Hotel.

Efternamn	Förnamn	Titel	Organisationsnamn	Ort	Land
Abrahamsson	Camilla	Departementsekr.	Justitiedepartementet	Stockholm	Sverige
Allasino	Enrico	Dr. forskare	IRES Piedmont	Torino	Italien
Arai	Mahmood	Professor	Stockholms Universitet	Stockholm	Sverige
Aress	Abdullahi	Avd. chef	Integrationsverket	Norrköping	Sverige
Bergman	Erland	Adm.chef	FAS	Stockholm	Sverige
Bovenkerk	Frank	Professor	Willem Pompe Instituut	Utrecht	Holland
Brodin	Göran	Koordinator	Integrationsverket	Uppsala	Sverige
Bygren	Magnus	Sociolog	Stockholms Universitet	Stockholm	Sverige
Carlgren	Andreas	Generaldirektör	Integrationsverket	Norrköping	Sverige
Dahlstedt	Inge	Doktorand	IMER Malmö Högskola	Malmö	Sverige
Davies	Karen	Senior Researcher	Arbetslivsinstitutet Syd	Malmö	Sverige
de los Reyes	Paulina	Docent	Arbetslivsinstitutet/U:a	Universitet Uppsala	Sverige
Diaz	Jose Alberto	Forskningsledare	Integrationsverket	Norrköping	Sverige
Dingu-Kyrklund	Elena	Forskare	CEIFO Stockholms Univ.	Stockholm	Sverige
Dolci	Antonella		Nätverk Antidiskrim. byråer	Stockholm	Sverige
Ek	Amina	Verksamhetschef	Centrum Mot Rasism	Stockholm	Sverige
Emilsson	Henrik	GD-stab/utredare	Integrationsverket	Norrköping	Sverige
Englund	Cecilia	Projektledare	Expo Foundation	Stockholm	Sverige
Ferm	Göran	Expert	Arbetsmarknadsstyrelsen	Stockholm	Sverige
Frykman	Jonas	Projektledare	Statens Folkhälsoinstitut	Stockholm	Sverige
Fuentes	Julio	Projektledare	Nätverk Antidiskrim. byråer	Stockholm	Sverige
Gächter	August	Expert	ILO	Geneve	Schweiz
Gustavsson	Christer	Bitr.chef	Integrationsverket	Norrköping	Sverige
Halm	Dirk	Dr. forskare	Zentrum für Turkeistudien, Univ. Essen	Essen	Tyskland
Hellberg	Erna	Expert	Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)	Stockholm	Sverige

Efternamn	Förnamn	Titel	Organisationsnamn	Ort	Land
Hellberg-Lannerheim	Pia	Intern.handläggare	Stadskontoret i Malmö	Malmö	Sverige
Issa	Rania	Personalspecialist	Integrationsverket	Norrköping	Sverige
Kamali	Masoud	Prof./Utredare	Multietniskt Centrum Uppsala	Uppsala	Sverige
Kimenga	José	Verksjurist	Integrationsverket	Norrköping	Sverige
Laczak	Krystof		Antidskrimeringsbyrå i Malmö	Malmö	Sverige
Lappalainen	Paul	Jurist/Utredare	Utredningen om strukturell diskrimin.	Uppsala	Sverige
Larsson	Shadi	Styrelseledamot	Centrum Mot Rasism	Stockholm	Sverige
Le Grand	Carl	Professor	Stockholms universitet		
Soc.inst.	Stockholm	Sverige			
Liljeberg	Karin		Statens Folkhälsoinstitut	Stockholm	Sverige
Lundgren	Marcus	Utredn.sekreterare	Utredningen om strukturell diskrimin.	Stockholm	Sverige
Lundin	Karin	Jurist	DO	Stockholm	Sverige
Nekby	Lena	Fil Dr	FIEF	Stockholm	Sverige
Perez	Enrique	Univ.lektor	IMER Malmö Högskola	Malmö	Sverige
Rajs Lundström	Maja	Jurist	DO	Stockholm	Sverige
Rooth	Dan-Olof	Univ.lektor	Högskolan i Kalmar	Kalmar	Sverige
Rudebäck	Johan	Expert	Arbetsmarknadsstyrelsen	Stockholm	Sverige
Sandberg	Andreas	Expert/Ph.D	Integrationsverket	Norrköping	Sverige
Sander	Åke	Docent	Göteborgs Universitet	Göteborg	Sverige
Saubini	Mkyabela	Kanslist	Centrum Mot Rasism	Stockholm	Sverige
Schröder	Lena	Forskningsledare	Integrationsverket	Stockholm	Sverige
Seward	Eric	Director	CRE North of England	Hebden B.	England
Soininen	Maritta	Docent	Arbetslivsinst./Sthlm Universitet	Norrköping	Sverige
Stenberg	Ewa	Politisk reporter	Dagens Nyheter	Stockholm	Sverige
Steffensen	Karin		Arbets. och integr enh. Sth stad	Stockholm	Sverige
Szulkin	Ryszard	Forskare	Stockholms universitet	Stockholm	Sverige
Uzunel	Cafer	Kansliråd	Justitiedepartementet	Stockholm	Sverige
Wigerfeldt	Berit	Univ.lektor	IMER, Malmö Högskola	Malmö	Sverige
Wigerfeldt	Anders	Univ.lektor	IMER, Malmö Högskola	Malmö	Sverige
Vita	Ignacio	Politisk sakkunnig	Justitiedepartementet	Stockholm	Sverige
Yngwe	Per-Eric	Forskn.samordn.	Socialdepartementet	Stockholm	Sverige