



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

***Första steget till anställning:
En studie om etnisk diskriminering vid
granskning av CV:n***

**Josefin Sandberg
Kajsa Wong**

Kandidatuppsats (15 hp)
VT 2014

Handledare: Anna Kemdal Pho

Sammanfattning

Denna studie syftar till att undersöka huruvida etniskt ursprung påverkar rekryterares bedömning av CV:n. Undersökningen gjordes i samarbete med ett bemanningsföretag där personalen dagligen arbetar med rekrytering. De tolv deltagarna fick i uppdrag att rekrytera en orderplockare. Deltagarna fick granska och skatta fem fiktiva CV:n. Varje CV fanns utformat i två versioner där enda skillnaden var etniskt ursprung indikerat via namn, ingen deltagare fick se båda versioner av samma CV. Efter att ha granskat CV:na fick de skatta de sökandes lämplighet för den utlysta tjänsten och avslutningsvis rangordna CV:na. Studien visar inga signifikanta skillnader i skattningar mellan de olika versionerna av CV:n. Detta kan vara en följd av lågt deltagarantal samt att de svarande möjligen agerat utefter sin professionella yrkesroll, det vill säga i enlighet med företagets jämställdhetspolicy. I rapporten diskuteras huruvida det fortfarande kan förekomma fördomar, trots att anställning av olika etniska grupper sker likvärdigt.

Nyckelord: etnisk diskriminering, fördomar, social önskvärdhet, CV-granskning, rekrytering, bemanningsbransch

Abstract

This study aims to examine whether ethnicity affects the recruiters' evaluation of résumés. The study was conducted in collaboration with an employment agency where employees work daily with recruitment. Twelve participants were assigned to recruit a warehouse worker. Participants reviewed and estimated five fictitious résumés. Each résumé was designed in two versions, with the only difference was the ethnic origin indicated by the name. None of the participants saw both versions of the same résumé. After reviewing the résumés the participants estimated the applicant's suitability for the job, and then lastly ranked the resumes. The study shows no significant differences in estimates between the different versions of résumés. This may be a result of the low number of participants and that the participants may have reviewed the résumés while in their professional roles, in accordance with the company's equally employment policy. The thesis discusses whether prejudices can still occur, even though the different ethnic groups are employed equally.

Keywords: Ethnical Discrimination, Prejudice, Social Desirability, Résumé, Recruitment, Staffing Industry

Diskriminering är ett ständigt aktuellt ämne som berör de flesta människor någon gång i livet. Oavsett vem du är och var du kommer ifrån är det din mänskliga rättighet att inte diskrimineras (Förenta Nationerna, 2008). Diskriminering i arbetslivet är tyvärr ett vanligt förekommande fenomen och en del av detta är etnisk diskriminering (Bushman & Bonacci, 2004; King & Ahmad, 2010; Stewart & Perlow, 2001). Att arbetssökande vid anställning bedöms likvärdigt oavsett etnicitet är därför av största vikt. Denna undersökning görs i samarbete med ett bemanningsföretag och har som mål att ta reda på om det förekommer någon form av etnisk diskriminering vid granskning av CV:n.

Bemanning

De senaste decennierna har arbetsmarknaden i Sverige genomgått många och stora förändringar. En av de största handlar om en ny sorts flexibilitet som nu genomsyrar hela arbetsmarknaden (Olofsdotter, 2008). Företag och organisationer måste vara flexibla i sitt sätt att arbeta och ständigt kunna förändra och förnya sig om de ska ha en chans att överleva på arbetsmarknaden. I takt med dessa förändringar har bemanningsbranschen utvecklats och har de senaste två decennierna fått ett starkt fäste på den svenska arbetsmarknaden (Håkansson & Isidorsson, 2012). Bemanningsbranschen kännetecknas oftast av företag som anställer personal som sedan hyrs ut till olika kunder, men företagen kan också arbeta med enbart rekrytering åt kunder eller entreprenader då man tar över och driver delar av andra företag (Olofsdotter, 2008). Enligt Olofsdotter (2008) visar en utredning gjord av Näringsdepartementet år 2000 att bemanning förmodat kan leda till arbete för många utsatta grupper såsom unga, invandrare och långtidsarbetslösa. I bemanningsbranschen är det just unga, kvinnor och invandrare som är överrepresenterade och utlandsfödda utgör procentuellt en mycket större del av arbetskraften inom bemanningsbranschen än på övriga arbetsmarknaden (Olofsdotter, 2008).

Inom bemanningsbranschen är lagerarbetare en av de grupper som ökat mest de senaste åren och 2013 utgjorde lagerarbetarna 20 % av hela bemanningsbranschen (Bemanningsföretagen Almega, 2013). Eftersom lagerarbetet anses vara ett relativt enkelt arbete och inte kräver någon längre introduktion för nyanställda innebär det i sin tur att medarbetarna är lätta att byta ut (Håkansson & Isidorsson, 2012). Med hjälp av bemanning kan företag ta in personal efter behov vilket ökar dess flexibilitet och ekonomiska effektivitet, något som kan underlätta mycket på dagens hårda arbetsmarknad (Olofsdotter, 2008).

CV-granskning

Rekrytering är en av de huvudsakliga uppgifterna för ett bemanningsföretag och CV-granskning utgör en viktig del i detta arbete (Olofsdotter, 2008). CV-granskningen är en process där man gör en första gallring bland de sökande. CV:t blir således den första och kanske mest avgörande delen i rekryteringsprocessen som avgör om man får gå vidare till en intervju eller ej. För att som arbetssökande ha möjlighet att få en anställning är det därför av yttersta vikt att man har ett CV som sticker ut ur mängden och framställer den sökande som den perfekta kandidaten för arbetet (Chef på Bemanningsföretaget, personlig kommunikation, 27 mars, 2014). Rekryterarens uppgift blir att hitta rätt person till tjänsten, det vill säga att finna den person med de egenskaper och erfarenheter som tjänsten efterfrågar (Olofsdotter, 2008). Enligt Stewart och Perlow (2001) finns det en risk att fördomar kan påverka matchningen av rätt person till tjänsten då man tillskriver den sökande attribut som ej är sanningsenliga.

Fördomar

Fördomar är ett begrepp som av allmänheten kan förklaras och tolkas på många olika sätt, betydelsen kan variera från person till person. Inom psykologin definieras begreppet ofta (till exempel Crandall och Eshleman, 2003) som en negativ värdering av en social grupp eller en negativ värdering av en individ som framförallt baseras på individernas grupptillhörighet. Det vill säga att fördomar uppstår på grund av värderingar som skapas beroende på vilken grupp man tillhör, antingen socialt eller via kön, etnicitet, religion, sexuell läggning, politisk tillhörighet et cetera. Oavsett vilken grupp det är som får utstå fördomar, uttrycks och upplevs de ungefär likadant och verkar även ha förekommit i alla tider och i alla kulturer (Crandall & Eshleman, 2003).

Aronson, Wilson och Akert (2013) beskriver att fördomar förekommer i alla riktningar, från minoritetsgrupper till majoritetsgrupper och vice versa. Idag görs mycket forskning gällande etniska fördomar och många gånger karakteriseras dessa av så kallade tvåfaktorsmodeller. Det innebär att människan upplever en inre konflikt mellan två olika faktorer (a) etniska fördomar och (b) motivation att trycka undan dessa fördomar (Crandall & Eshleman, 2003). Modellen består alltså av två faktorer där (a) syftar till de automatiska och okontrollerade fördomar som alla människor upplever och (b) syftar till den faktor som handlar om motivationen att kontrollera dessa fördomar. I artikeln beskrivs fenomenet genom forskning gjord på ljushyade amerikaner och deras fördomar gentemot mörkhyade amerikaner. Näst intill all forskning som gjorts på området visar på att de ljushyade hade fördomar mot mörkhyade, men att fördomarna ofta krockade med vad som ansågs vara rätt gällande sociala normer, politisk korrekthet och mänskliga värderingar. Det skapas en inre

konflikt där man brottas med sina mer eller mindre automatiska fördomar samtidigt som man vet att fördomarna kanske inte är befogade eller passande. Därför gör man vad man kan för att trycka undan dem (Crandall & Eshleman, 2003). Tvåfaktormodellen bygger alltså på relationen mellan uttryckande av fördomar och undantryckande av fördomar.

Diskriminering

Fördomar kan lätt leda till att man behandlar människor olika. Att omotiverat behandla en människa på ett negativt eller skadligt sätt endast på grund av att han eller hon tillhör en viss grupp kallas diskriminering (Aronson et al, 2013). Det kan ta sig i uttryck på många olika sätt, vissa fall öppet så som med glåpord, direkta påhopp och i andra fall mer undermedvetet så som i Krings & Olivares (2007) studie. Där visar det sig att människor med fördomar oftare begår misstag och diskriminerar vid bedömning av arbetsökande. En annan studie som visar liknande fenomen är Finkelstein, DeMuth och Sweeneys (2007) studie där överviktiga arbetsökande tenderade att klara sig sämre än arbetsökande med normalvikt vid bedömning av lämplighet för arbetet.

Fram tills nu har mycket av forskningen gjord på etnisk diskriminering fokuserat på vita/svarta och då främst i USA (Frazer & Wiersma, 2001; Gilbert & Lownes-Jackson, 2005; Remedios, Chasteen & Oey, 2012). Forskning kring diskriminering i Sverige är således inte så stor men Lange (1996) undersökte om afrikaner, araber, asiater och jugoslaver ansåg Sverige vara ett fördomsfullt land. Forskningen visade att 40 % av de drygt 700 deltagarna som varit arbetsökande de 5 senaste åren hade vid minst 1-2 gånger upplevt att de inte fått det sökta arbetet på grund av sin utländska bakgrund.

Forskning visar att yttrande av fördomar förändras vid införandet av lagar (så som Civil Rights Act of 1964) mot diskriminering (King et al, 2011). Sedan 2008 gäller i svenskt arbetsliv en ny diskrimineringslag som anger att:

Om en arbetsökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen. (kap 2, paragraf 4, diskrimineringslag 2008:567)

Detta innebär att det måste finnas faktiska skäl till varför en arbetsökande inte går vidare i en rekryteringsprocess, vilka ska kunna återges till den sökande. Enligt lag ska alla bedömas lika efter kvalifikationer och inte särbehandlas på grund av exempelvis etnisk tillhörighet (Svensk Författningssamling [SFS], 2008).

Modern rasism

Ett relativt nytt begrepp vid tal om fördomar och diskriminering är "modern rasism" som Aronson et al (2013) benämner som att människor utåt sett gärna agerar fördomsfritt och inte uttrycker diskriminerande attityder men att det inombords finns dolda fördomar som kommer fram när situationen är "säker". Motsatsen är klassisk rasism som Akrami, Ekehammar & Araya, (2000) hävdar tar sig i uttryck som mer direkt och öppet. Enligt Akrami et al (2000) förekommer både klassisk och modern rasism även i Sverige.

En artikel skriven av Frazer och Wiersma (2001) undersöker huruvida ljushyade och mörkhyade skattas och anställs likvärdigt. Resultaten visade att de ljushyade och mörkhyade anställdes lika ofta, men att fördomar mot de mörkhyade förekom. Detta visade sig genom att rekryterarna en vecka efter anställningsintervjun hade negativa tankemönster om de mörkhyade sökande och ansåg att de var mindre kompetenta för tjänsten än de ljushyade.

Ett fenomen som syftar till att människor anpassar sig till vad som anses önskvärt för att passa in i olika sociala sammanhang är social önskvärdhet (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012). Det man säger och gör ska spegla normerna som finns i den kontext man befinner sig i för att inte riskera att hamna utanför. Vid undersökningar är det vanligt att deltagare svarar efter social önskvärdhet snarare än efter vad de egentligen tycker och tänker, även om det är en anonym undersökning. Detta gäller framförallt vid frågor kring känsliga ämnen som till exempel rasism (Krumpal, 2013).

Invandring och inställning mot muslimer

Efter andra världskriget ökade arbetskraft- och flyktinginvandringen till Sverige (Lund & Ohlsson, 1994). Invandring från personer utanför Europa förekom inte förrän senare delen av 1970-talet (Lange, 1996). Under 1980-talet myntades ett nytt begrepp vid namn Islamophobia. Det användes för första gången i tryckt form i USA 1991 och innebär fruktan eller hat mot Islam och därmed rädsla eller misstänke mot alla muslimer (Runnymede Trust, 1997).

Muslimer har sedan terroristattacken i USA den 11 september 2001 blivit en mer utsatt grupp i samhället. U.S. Equal Employment Opportunity Commission rapporterar en ökning på 250 % av anmälningar om diskriminering i arbetet under månaderna efter attacken den 11 september i USA (Equal Employment Opportunity Commission, 2011). I en studie gjord i Storbritannien av Sheridan (2006) visar det sig att 82.6 % upplevde en ökad rasism och religiös diskriminering efter attackerna den 11 september och då främst via elaka skämt och blickar. I artikeln visas även kommentarer från undersökningsdeltagare så som "I am

afraid to mention on my CV that I was an active member of my university's Islamic Society, or tell that I am a Muslim, for fear of being looked at as though I am a terrorist" (Sheridan, 2006, s.332).

Bonacci och Bushman gjorde 2004 en studie där de undersökte fördomar som tog sig i uttryck mot araber. Deltagarna fick feladresserade mail skickade till sig med information om att personen hade eller hade inte mottagit ett stipendium och behövde svara inom 48 timmar. Det visade sig att mer fördomsfulla personer var mindre benägna att returnera mailet till mottagare med arabisk härkomst när personen hade mottagit ett stipendium och mer benägna att returnera mailet om personen fått avslag för stipendium. I Sverige visar det sig i en undersökning gjord av Strabac och Listhaug (2008) att attityden mot muslimska invandrare var signifikant mer negativ än mot andra grupper av invandrare. Siffrorna är hämtade från en enkätinsamling i Europa 1999-2000.

Diskriminering vid arbetssökning

I en studie gjord av King och Ahmad (2010) undersöktes det huruvida det fanns någon skillnad i skattningar av arbetssökande beroende på om de bar neutrala kläder eller traditionella muslimska kläder så som hijab eller liknande. Resultaten visade att det inte fanns några skillnader i hur ofta de sökande fick erbjudande om anställning efter intervjun, dock var interaktionen och mötena kortare med de sökande som bar den religiösa klädseln i jämförelse med de som bar neutrala kläder. Observatörer såg även skillnader i inställning mot de två typerna av arbetssökande, där de med muslimsk klädsel bemöttes med en högre grad av negativitet. King och Ahmad (2010) menar därför att det kan finnas svårigheter för personer med synliga religiösa attribut att bemötas på samma sätt som människor med icke synliga religiösa attribut.

I Krings och Olivares (2007) artikel undersöks diskriminering vid anställning på grund av etnicitet och typ av arbete. Skillnader mellan arbetssökande från Schweiz, Kosovo och Spanien undersöks i bedömning av CV samt personligt brev. Typ av arbete som undersöks är elektriker och banktjänstemän, där elektriker inte anses behöva lika höga interpersonella färdigheter som banktjänsteman. Etnicitet i undersökningen indikerades genom namn, medborgarskap samt bostadsort. Som Krings och Olivares (2007) förutspådde fanns signifikanta skillnader för diskriminering mot personer från Kosovo, men endast vid arbete som krävde höga interpersonella kunskaper.

Liknande studie gjordes av Stewart och Perlow (2001), där man undersökte hur svarta/vita bedömdes i en rekryteringsprocess via CV-granskning. I denna studie valdes två yrken ut på förhand, varav det ena ansågs vara ett högstatusarbete (arkitekt) och det andra

ansågs vara ett lågstatusarbete (vaktmästare). Stewart och Perlow (2001) jämförde sedan huruvida svarta/vita anställdes likvärdigt vid både högstatus/lågstatusarbete. Resultatet visade att svarta/vita anställdes lika ofta till båda tjänster, dock visade sig att personer med mer fördomar var säkrare i sina beslut att anställa svarta för lågstatusarbetet och vita för högstatusarbetet.

Syfte

Undersökningen görs i samarbete med ett bemanningsföretag för att ta reda på om det förekommer någon etnisk diskriminering vid CV-granskning i bemanningsbranschen. Företaget är ett av de största inom sin bransch i Sverige och undersökningen kommer att göras på de 30 anställda rekryterarna som finns placerade runt om i landet. Denna studie kommer enbart att fokusera på CV-granskning som är en viktig del i rekryteringsprocessen. Företaget som kommer att undersökas har tydliga riktlinjer för hur rekrytering ska gå till, det vill säga att alla ska bedömas på lika villkor. Diskriminering på grund av kön, etnicitet, ålder eller liknande får ej förekomma. Företaget är även certifierat genom internationella standardiseringsorganisationen (ISO). Ett utdrag från företagets jämställdhetspolicy lyder "Bemanningsföretaget bedömer och väljer medarbetare och kandidater enbart efter kompetens, kunskap och färdigheter. Ingen diskriminering förekommer på grund av hudfärg, nationalitet, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionshinder, kön eller ålder." (Bilaga 2). Huruvida denna och liknande policys följs i bemanningsbranschen är oklart eftersom det är ett utforskat område. Då omfattningen för företag inom bemanning ökar stadigt på den svenska arbetsmarknaden (Olofsdotter, 2008) är detta en viktig bransch att granska. Krings och Olivares (2007), Stewart och Perlow (2001) med flera har tidigare undersökt diskriminering vid CV-granskning men liknande forskning i Sverige är begränsad. Inte heller CV-granskning i bemanningsbranschen är tidigare undersökt.

I King och Ahmads (2010) undersökning visade sig att muslimer var en speciellt utsatt grupp. Sheridan (2006) visar i sin studie att fördomar mot muslimer ökade radikalt efter terrorattacken i USA år 2001. Eftersom muslimer diskrimineras oftare än andra invandrargrupper i Sverige kommer denna studie att rikta in sig på diskriminering mot just muslimer (Strabac & Listhaug, 2008).

Syftet med undersökningen är att ta reda på om det förekommer någon etnisk diskriminering vid granskning av CV i bemanningsbranschen.

Frågeställning

Förekommer det någon form av etnisk diskriminering mot muslimer vid granskning av CV:n?

Metod

Deltagare

Studien genomfördes i samarbete med ett medelstort bemanningsföretag som arbetar med rekrytering av lagerpersonal. Deltagarna i undersökningen består utav de anställda rekryterarna på företaget. CV-granskning är något de alla har stor erfarenhet av och utför kontinuerligt i sitt arbete. Urvalet består utav totalt 31 personer som arbetar på de 8 kontor som finns belägna runt om i Sverige. Av de 31 personer som undersökningen skickades till valde 12 personer att delta. 7 av dessa var kvinnor och 3 var män. Av de svarande valde 2 personer att inte uppge kön. Deltagarna var mellan 24-38 år och det samlade medelvärdet var 28,8 år. Samtliga 12 deltagare har en gymnasial utbildning och 9 av dessa har även en högskole- eller universitetsutbildning. Av de svarande har 2 personer mindre än 1 års erfarenhet inom rekryteringsbranschen, 9 personer har 1-4 års erfarenhet och 1 av de svarande har mer än 4 års erfarenhet.

Material

Materialet som användes vid undersökningen var en enkät innehållande 5 fiktiva CV:n och tillhörande skattningsfrågor. Enkäten utformades i fyra olika versioner där de enda skillnaderna var namnet på CV:na och ordningen de visades i. Undersökningen gjordes i Google Drive och var Internetbaserad för att underlätta för att deltagarna att delta. Enkäten inleddes med information om upplägg och anonymitet samt frågor gällande kön, ålder, utbildning och antal år inom branschen. Följande information gavs till deltagarna för att beskriva syftet: "Vi undersöker hur rekryteringsprocesser oftast går till, vad som eftersträvas i ett CV samt vilka egenskaper man letar efter hos de sökande" (Se bilaga 1). Därefter följde en beskrivning av tjänsten som deltagarna blev ombudda att rekrytera till. Tjänsten som utlystes var en orderplockare, en lagertjänst som inte kräver någon förkunskap eller erfarenhet. Sex frågor gällande den sökandes lämplighet för tjänsten ställdes efter varje granskat CV. Alla frågor var utformade efter en sjugradig skattningsskala där den svarande fick göra en egen bedömning av den sökandes lämplighet. De två första frågornas syfte var att förvilliga deltagarna och såg ut som följande: "Hur passande är denna sökandes erfarenhet för tjänsten?" och "Hur passande är denna sökandes utbildning för tjänsten? (1= inte alls passande och 7= väldigt passande)". De tre följande frågorna berörde den sökandes egenskaper och såg ut som följande: "Hur noggrann anser du att denna sökande verkar vara?",

”Hur effektiv anser du att denna sökande verkar vara?” och ”Hur flexibel anser du att denna sökande verkar vara?” (1=inte alls... och 7=väldigt...). Den sjätte och sista frågan som ställdes var: “Hur lämplig anser du att denna sökande överlag är att anställa? (1=inte alls lämplig och 7=väldigt lämplig)”. Skattningarna för de fyra sista frågorna användes för att besvara frågeställningen. Efter dessa frågor besvarats följde en rangordning av de 5 CV:na där skalan gick från mest lämpad att anställa till minst lämpad att anställa. Även rangordningen användes för att besvara frågeställningen. Enkäten avslutades med en öppen fråga med utrymme för att uttrycka egna tankar och kommentarer.

Design

Studien syftar till att undersöka eventuell etnisk diskriminering vid CV-granskning. Etnicitet kommer i undersökningen att indikeras genom namn på de arbetssökande. Deltagarna i undersökningen fick i uppdrag att granska fem fiktiva CV:n för vad de trodde var att bidra till mer information om rekryteringsprocessen. Varje CV finns i två versioner, de är identiska med undantag för namn, där ett är av arabisk härkomst och ett är av svensk härkomst. Namnen som används är Mohammed/Johan, Ahmed/Mattias, Ali/Fredrik, Maher/Tobias och Mustafa/Stefan. Jämförelser mellan Mohammed/Johan och Ahmed/Mattias och så vidare kommer att göras för att se om det förekommer några skillnader i skattningarna av exempelvis noggrannhet beroende på etnicitet. De fyra enkäterna matchades så att varje CV i slutändan visats lika många gånger. Detta gjordes genom en gruppindelning med lika många deltagare i varje grupp. Till exempel fick grupp 1 se CV Mohammed, CV Ahmed, CV Fredrik, CV Tobias och CV Mustafa. Grupp 2 fick den omvända ordningen, det vill säga CV Johan, CV Mattias CV Ali et cetera.

Deltagarna fick ej veta det egentliga syftet bakom undersökningen. Det är i detta fall en nödvändighet att de inte förstår syftet då detta skulle kunna leda till icke sanningsenliga resultat. CV-granskning är en del utav deltagarnas vardagliga arbete och är därför inget som kan utsätta dem för risker eller på något sätt bli en extrem belastning. Som tidigare nämnt informerades deltagarna i inledningen av undersökningen om anonymitet, frivillighet att delta och att de fick göra avhopp när de ville. Då undersökningen skickades via Internet skedde ingen direktkontakt mellan försöksledare och deltagare, dock fick de bifogat kontaktinformation där det fanns möjlighet att ta kontakt med de ansvariga för eventuella frågor. På grund av anonymitet går det ej att urskilja enskilda personers resultat. De CV:n som användes i undersökningen är fiktiva, detta för att ingen verklig arbetssökande ska komma att utsättas för öppen granskning.

Procedur

Information om den kommande undersökningen skickades via mail till kontorens chefer två veckor innan själva enkäten skickades ut. Undersökningen skickades sedan till rekryterarnas chefer via internmail, de fick sedan i uppgift att vidarebefordra undersökningen. Deltagarna fick i informationen från sina chefer reda på att undersökningen skulle ta cirka tjugo minuter att genomföra. De fick sedan under två veckors tid möjlighet att genomföra undersökningen och fick själva möjlighet att sätta av tid i arbetet för att delta. Deltagarna fick under dessa två veckor två stycken påminnelsemail via internmailen. Kontorens chefer fick också de påminnelsemail via internmail om att uppmana sin personal att delta. Undersökningen började med att deltagarna fick läsa igenom ett CV i taget och blev därefter ombad att för varje CV fylla i ett frågeformulär med skattningsskalor för hur lämpad den sökande ansågs vara för tjänsten. Efter att ha upprepat denna process för alla fem CV:n ombads de slutligen att rangordna CV:na från mest lämpad att anställa till minst lämpad att anställa. Avslutningsvis gavs möjlighet för deltagaren att lämna övriga kommentarer. Deltagarna fick ta del av resultaten i efterhand och fick därigenom möjlighet till debriefing. Vidare kom inga enskilda svar att granskas utan all data samlades in och granskades i sin helhet.

Resultat

För att ta reda på om det fanns några skillnader i bedömning av CV beroende på etnicitet sammanställdes skattningar för varje version av de olika CV:na för att sedan jämföra de båda versionernas medelvärde mot varandra (CV Mohammed jämfört med CV Johan). Jämförelser gjordes mellan de två versionerna för frågan om "lämplig att anställa". Den utländska versionen (Mohammed) fick ($M=6.17$, $SD=0.75$) och den svenska versionen (Johan) fick ($M= 5.83$, $SD=0.98$). Rangordningen av CV Mohammed fick ett ($M=5.28$, $SD=1.26$), CV Johan fick ($M=5.61$, $SD=0.53$). Frågorna gällande "noggrannhet", "effektivitet" och "flexibilitet" testades för intern samstämmighet med ett Cronbach's Alpha test. Resultatet för detta test visade Cronbach alpha koefficient för CV1=.94, CV2=.60, CV3=.76, CV4=.61 och CV5=.76. Efter visad samstämmighet omvandlades variablerna till en gemensam variabel kallad "egenskaper". För denna variabel fick CV Mohammed ($M=5.28$, $SD=1.26$), CV Johan fick ($M=5.61$, $SD=0.53$).

Tabell 1

Medelvärden och standardavvikelser för skattningar på alla 5 CV:n.

CV /Namn	Lämplig att anställa M(SD)	Egenskaper M(SD)	Rangordning M(SD)
CV 1			
Mohammed	6.17 (0.75)	5.28 (1.26)	4.00 (0.89)
Johan	5.83 (0.98)	5.61 (0.53)	3.67 (1.37)
CV 2			
Ahmed	3.71(1.38)	4.76 (0.79)	1.43 (0.79)
Mattias	4.00 (1.22)	4.53 (0.69)	2.00 (1.41)
CV 3			
Ali	5.67 (1.51)	5.33 (0.84)	4.17 (0.98)
Fredrik	6.50 (0.55)	5.94 (0.71)	4.50 (0.55)
CV 4			
Maher	5.33 (0.82)	5.11 (0.78)	3.17 (0.98)
Tobias	5.33 (0.82)	5.33 (0.63)	3.67 (0.82)
CV 5			
Mustafa	4.00 (1.58)	4.47 (0.87)	2.40 (1.14)
Stefan	4.00 (0.58)	4.38 (0.76)	1.71 0.49)

Notering. Skala för "Lämplig att anställa" och "Egenskaper" är en sjugradig skattningsskala, 1=Inte alls lämplig 7=Väldigt lämplig. Skala för "Rangordning" är en femgradig skattningsskala, 1= Minst lämpad 5=Mest lämpad.

På grund av det låga deltagarantalet uppfylldes ej kraven för ett parametriskt test och därför utfördes ett Mann-Whitney U Test för att statistiskt testa all data. I jämförelsen mellan de svenska och de utländska versionerna av CV:na fanns inga signifikanta skillnader i skattningarna av lämplighet, egenskaper och rangordning. Ett Mann-Whitney U Test utfördes för de tre beroende variablerna på CV1. Testerna visade ingen signifikant skillnad mellan CV Mohammed och CV Johan. För frågan "lämplig att anställa" visade CV Mohammed (MD=6, n=6) och CV Johan (MD=6, n=6), U=15, Z=-.54, p=.59, r=.16. Resultatet för rangordningen visade CV Mohammed (MD=4, n=6) och CV Johan (MD=4, n=6), U=16, Z=-.33, p=.74, r=.09 versionen. Testet för "egenskaper" visade CV Mohammed (MD=5.83, n=6) och CV Johan (MD=5.33, n=6), U=14.5, Z=-.57, p=.57, r=.16 versionen. Inget CV visade några signifikanta skillnader mellan skattningar av CV beroende på etnicitet. Resultat för övriga CV:n återfinns i tabell 2 nedan.

Tabell 2

Resultat för Mann-Whitney U Test för skattningar på alla 5 CV:n.

CV	Utländskt CV MD	Svenskt CV MD	U	z	p	r
CV 1 Mohammed (N=6)/Johan (N=6)						
Lämplig att anställa	6.00	6.00	15	-.54	.59	.16
Egenskaper	5.33	5.83	14.5	-.57	.57	.16
Rangordning	4.00	4.00	16	-.33	.74	.09
CV2 Ahmed (N=7)/Mattias (N=5)						
Lämplig att anställa	3.00	4.00	14.5	-.51	.61	.15
Egenskaper	5.00	4.67	14	-.58	.57	.17
Rangordning	1.00	1.00	14	-.68	.50	.20
CV3 Ali (N=6)/Fredrik (N=6)						
Lämplig att anställa	6.00	6.50	12	-1.04	.30	.30
Egenskaper	5.67	6.00	10.5	-1.25	.21	.36
Rangordning	4.50	4.50	15	-.52	.60	.15
CV4 Maher (N=6)/Tobias (N=6)						
Lämplig att anställa	5.33	5.33	18	.00	1	0
Egenskaper	5.50	5.50	15.5	-.42	.68	.12
Rangordning	3.00	3.50	11.5	-1.17	.24	.34
CV5 Mustafa (N=5)/Stefan (N=7)						
Lämplig att anställa	4.00	4.00	17.5	.00	1	0
Egenskaper	5.00	4.33	16.5	-.17	.87	.05
Rangordning	2.00	2.00	11	-1.19	.24	.34

Notering. Skala för "Lämplig att anställa" och "Egenskaper" är en sjugradig skattningsskala, 1=Inte alls lämplig 7=Väldigt lämplig. Skala för "Rangordning" är en femgradig skattningsskala, 1= Minst lämpad 5=Mest lämpad.

Deltagarna fick möjlighet att i undersökningen lämna kommentarer. Kommentarer för enskilda CV:n såg ut som följer: "Sport lika med tävlingsinriktad, klarar säkerligen högt tempo. Är van med tunga lyft från sin tid som personlig assistent. Goda datakunskaper." "Säkerligen flexibel då hans tidigare yrken kräver detta, kan var högt tempo på pizzerior så tror han är effektiv. Tror även att ger man honom chansen så kan han bli en suverän orderplockare, men blir en längre start sträcka då han saknar plock vana." Kommentarer om de sökandes egenskaper och erfarenhet visas ovan, deltagarna svarar enligt det uttalade syftet; att undersöka rekryteringsprocessen och se vad som eftersträvas i ett CV. En slutlig kommentar om undersökningen i sin helhet lyder: "För att vara säker på att man svarar på

bästa sätt krävs mer tid och noggrannare analys av varje cv, vilket jag känner att jag inte kunnat ta mig tid till för denna undersökning.”

Diskussion

Sammanfattning av resultat

Denna studie hade som syfte att undersöka om det fanns skillnader i granskning av CV:n beroende på etnicitet indikerat via namn på den arbetsökande. Undersökningen visar inga signifikanta skillnader i skattningarna mellan de svenska och utländska versionerna av CV:n. Medelvärdena för skattningarna låg nära varandra, vissa gånger var de utländska CV:na skattade något högre, andra gånger var de svenska CV:na skattade något högre. Det verkar alltså inte förekomma någon diskriminering i granskningarna av de fiktiva CV:na i denna undersökning. Eftersom deltagarantalet var så pass lågt gjordes det icke-parametriska testet Mann-Whitney U Test istället för vanliga T-test då kraven för detta inte uppfylldes. Mann-Whitney U Test visade inga signifikanta resultat i skillnader för skattningarna av de 5 CV:na. Detta innebär att inga statistiskt säkerställda resultat kan redovisas i någon riktning, det enda som kommer att diskuteras nedan är därför antydningar om att en del resultat möjligen ser ut att peka i en viss riktning. Typ I och Typ II fel vid icke-parametriska test är svåra att beräkna och än så länge okända i forskarvärlden (Aron, Coups & Aron, 2013).

Trots att studien inte visar några signifikanta skillnader vad gäller granskningen av CV:n beroende på etnicitet så visar ett av CV:na mer drag mot en skillnad. CV 3 (Ali/Fredrik) är det mest kvalificerade CV:t vad gäller erfarenhet samt utbildning med lång arbetslivserfarenhet och universitetsutbildning. I samtliga frågor var skattningarna för den svenska versionen något högre än den utländska men utan signifikant skillnad. För CV 3 är effektstorleken för den sammanlagda variabeln ”egenskaper” medelhög och etniciteten kan förklara 36 % av skillnaden i skattningarna. I CV 3 hade den arbetsökande högre utbildning och erfarenhet än övriga sökande och skattades överlag högre på de olika frågorna samt i rangordningen. Detta kan tyda på att en högre utbildning skattas som bättre för en arbetsökande med svensk etnicitet än en sökande med utländsk etnicitet. När det inte förekommer någon högre utbildning verkar det inte finnas någon skillnad i skattningarna i denna studie.

Då undersökningen är gjord på ett bemanningsföretag och har ett lågt deltagarantal kommer resultaten inte att kunna generaliseras eller tillämpas i andra sammanhang. För företaget i fråga kan undersökningen dock vara till nytta då det verkar som att åtminstone de 12 personer som deltog i studien följer sin policy gällande jämställdhet och verkar därmed anställa likvärdigt. Det är dock viktigt att ha i åtanke att social önskvärdhet kan ha påverkat

studiens resultat särskilt då policyn tydligt uttrycker de normer och regler som bör följas på företaget. Då ej alla anställda deltog i undersökningen går det inte att generalisera resultatet för hela företaget.

Metoddiskussion

Undersökningen skickades ut till 31 personer varav 12 utav dessa valde att delta, vilket motsvarar endast 39 % av de tillfrågade. Detta har påverkat möjligheten att säkerställa några signifikanta resultat. Det finns inga säkra svar på varför så få valde att delta, dock finns det en del omständigheter som kan ha påverkat deltagarantalet. Enkäten skickades ut under en väldigt turbulent period på företaget där många personer omstationerades. Arbetsbördan påverkades mycket av detta och ledde till att de flesta hade väldigt mycket att göra under perioden då svar samlades in. Som kommentaren som angetts i enkäten beskriver fanns det ingen tid över för närmre granskning av CV:na och ont om tid påverkades ytterligare av att flera helgdagar inföll under insamlingsperioden. Det kan därför ha varit svårt för dem att avsätta 20 minuter till en undersökning som inte ingår i de arbetsuppgifter som vanligen utförs.

Av de 12 som valde att delta kan många likheter anas, däribland ålder, utbildning och erfarenhet inom branschen. Den yngsta deltagaren är 24 år gammal och den äldsta är 38 år gammal. Detta innebär att samtliga svarande tillhör samma generation och kan därmed ha samma syn och uppfattning om rekryteringsbranschen och dess processer. Det faktum att deltagarnas ålder är så pass lika innebär att samtliga har utbildat sig och börjat sitt arbete i rekryteringsbranschen under ungefär samma tidsperiod. De senaste åren har diskriminering, invandring och rasism varit ett ständigt återkommande ämne i svensk mediebevakning. År 2008 infördes en ny diskrimineringslag med syfte att minska diskriminering i arbetslivet och för att främja en jämställd arbetsmarknad i Sverige (SFS, 2008). Detta har troligtvis påverkat de flesta utbildningar, både inom gymnasium och högskola/universitet och även företags sätt att arbeta (King et al, 2011). Bemanningsföretaget som ingår i denna studie har tydliga policydokument angående just diskriminering, och de anställda har varit medvetna om denna under hela sin anställningsperiod. Detta kan vara en bidragande faktor till resultatets indikation att det ej förekommer någon form av etnisk diskriminering på bemanningsföretaget. Som tidigare nämnt kan detta dock kopplas samman med social önskvärdhet, de anställda vet att de borde svara enligt policyn och kan ha haft detta i åtanke då de deltagit i studien.

När det kommer till erfarenhet inom rekryteringsbranschen är deltagarna även här lika varandra. Endast en person har mer än fyra års erfarenhet, alltså är alla relativt nya inom

branschen. Detta tyder på att ingen av deltagarna har arbetat med rekrytering innan den nya diskrimineringslagen trädde i kraft. Ett intressant inslag hade därför varit att genomföra en studie där skillnader i skattningar beroende på erfarenhet inom branschen studeras. Skulle resultaten skilja sig åt mellan nyanställda i branschen och de som arbetat länge och utbildade sig innan den nya diskrimineringslagen trädde i kraft kan det innebära att lagen har haft en påverkan.

Vid en anställningsprocess är CV-granskningen ofta det första steget. Blir man bortsållad i detta steg är chansen att anställas näst intill obefintlig. Det är framförallt av denna anledning som studien riktar in sig på just CV-granskningens del i rekryteringsprocessen. I bemanningsbranschen arbetar de anställda regelbundet med rekrytering och därför var det just denna grupp som var intressant att undersöka.

Vid utformandet av den tilltänkta tjänsten gjordes ett val att utlysa en tjänst som inte krävde någon särskild erfarenhet eller utbildning. Detta val togs för att CV:na inte enbart skulle skattas på grund av den sökandes tidigare erfarenheter utan snarare genom personlighet. Enligt Krings och Olivares (2007) är man mer fördomsfull mot etniska grupper vid anställning till arbete som kräver högre social kompetens. De nämner också att man till arbeten som kräver specifika kunskaper (i deras fall en elektriker) inte bedömer personlighet lika högt som erfarenhet och utbildning. Det vill säga att det är lättare att vara fördomsfull när man kan göra bedömning efter personlighet snarare än meriter. I denna studie krävs inte en hög social kompetens, dock spelar personligheten en viss roll för den utlysta tjänsten då ingen specifik erfarenhet eller utbildning krävs för en orderplockare. Hade studien istället valt att söka exempelvis en truckförare som anses kräva en specifik kompetens hade man kanske valt personer baserat endast på meriter.

Fem stycken fiktiva CV:n ansågs vara ett lämpligt antal att granska, både tidsmässigt för deltagarna och storleksmässigt för undersökningen. De fem CV:na utformades med viss skillnad på de sökandes kvalifikationer, för att en rangordning skulle vara möjlig. Att CV:na skiljer sig åt ska enligt designen inte påverka resultatet, då studien inte intresserar sig av att se skillnader mellan CV:na utan istället skillnad i skattningar beroende på etnicitet. Det vill säga att samma CV ställs mot varandra, CV 1 Mohammed mot CV 1 Johan, alltså inte CV1 mot CV2. Då deltagarantalet var så pass lågt kan man i efterhand fundera över huruvida det hade varit bättre om deltagarna granskat färre CV:n, då fler variabler på få deltagare försvårar möjligheten att se några resultat.

Deltagarna ombads i undersökningen att först skatta de sökandes egenskaper för varje CV och sedan rangordna dessa efter lämplighet att anställa. Valet att både använda skattningar och rangordning gjordes för att kontrollera eventuella skillnader i anställning

indikerat genom rangordning och personlighetsskattning. I Frazer och Wiersmas (2001) artikel beskrivs det hur ljushyade och mörkhyade anställs likvärdigt samtidigt som det fortfarande förekommer stora skillnader i skattningarna av de sökande. Liknande resultat framkom även i King och Ahmads (2010) studie där man undersökte skillnader i skattningar av arbetssökande med icke-religiösa eller religiösa kläder. Även i denna studie anställdes de sökande likvärdigt, men fördomarna mot de sökande med religiös klädsel var fortfarande påtagliga.

För att säkerställa ett sanningsenligt resultat undanhölls syftet med undersökningen för deltagarna. Modern rasism (Aronson et al 2013) benämner att dolda fördomar kan komma fram när situationen är "säker" något studien vill undersöka. Ett försök till att skapa en "säker" situation gjordes och syftet beskrevs därför som en undersökning av rekryteringsprocessen istället för undersökning av diskriminering. Detta anses ha fungerat bra då kommentarer som lämnades visar på vilja att redovisa tankar bakom processen och motivation till skattning. De svarande verkar därmed inte ha förstått det bakomliggande syftet. Trots att deltagarna inte förstått syftet kan det vara så att situationen inte varit tillräckligt "säker" då de fortfarande befunnit sig på sin arbetsplats och i sin professionella roll. Detta kan ha gjort de fortfarande svarat efter vad som anses vara socialt önskvärt.

Som Olofsdotter (2008) nämner i sin avhandling skiljer sig bemanningsbranschen åt i jämförelse med den övriga arbetsmarknaden på många sätt. Bemanningsbranschen är överrepresenterad av flera utsatta grupper såsom invandrare, långtidsarbetslösa och unga. Eftersom denna studie gjordes på ett bemanningsföretag kan resultaten möjligtvis ha påverkats av att de alla är vana vid att rekrytera och anställa individer med utländsk bakgrund. I en annan bransch där anställda med invandrabakgrund inte är lika vanligt kanske man är mer tveksam mot någon med utländsk bakgrund. I rapporten Bemanningsindikatorn Q3 2013 från Bemanningsföretagen Almega beskrivs att cirka 20 % av de anställda inom bemanningsbranschen är verksamma inom lager- och logistikbranschen. Arbeten som ofta anses vara så kallade "lågstatusarbeten". I Stewart och Perlows (2001) undersökning förekommer diskriminering inte på alls samma nivå i lågstatusarbeten som i högstatusarbeten. Detta kan också vara en förklaring till varför invandrare inte verkar diskrimineras i denna bransch. Handlar det om ett arbete där den sociala kompetensen inte spelar så stor roll så verkar det i Krings och Olivares (2007) undersökning inte finnas någon rädsla för att anställa någon på grund av dess etniska ursprung. Skulle undersökningen däremot göras med en annan typ av tjänst som kräver högre interpersonella färdigheter skulle resultaten möjligtvis kunna komma att se annorlunda ut på grund av skillnader i bedömning av arbetssökande för olika typer av tjänster.

Vidare forskning

Som tidigare nämnt är CV-granskning endast första steget i en rekryteringsprocess och den del som denna studie har fokuserat på. Det är självklart viktigt att ingen diskrimineras i detta stadiet och att alla ges en rättvis chans att vidare få visa vem man är och vad man kan bidra med. På grund av studiens låga deltagarantal går det ej att generalisera något resultat och därför bör vidare forskning göras på området. För att vidareutveckla studien bör fler företag inom samma bransch granskas. Detta för att skapa en bättre helhetsbild av diskriminering vid CV-granskning i bemanningsbranschen. Med Krings och Olivares (2007) artikel i åtanke skulle det även vara intressant att titta på skillnader mellan arbeten som kräver högre/lägre social kompetens även i Sverige. För att säkerställa resultaten ytterligare bör även fler faktorer tas i akt så som kön, utseende och fler etniska jämförelsegrupper för de arbetssökande. Framförallt bör studien genomföras med fler undersökningsdeltagare.

Denna studie har endast tittat på en liten del av rekryteringsprocessen och vidare forskning skulle därför kunna vara att undersöka även nästkommande steg, det vill säga telefon- och personliga intervjuer. Att genomföra en studie med telefonintervjuer hade varit ett intressant inslag att granska närmre då rekryteraren får en viss kontakt med den sökande, men fortfarande saknas ett fysiskt möte. Vid en sådan studie är namnet på CV:t fortfarande en viktig variabel men röst och tal kommer förmodligen också att påverka resultatet.

För att få ytterligare information om etnisk diskriminering vid rekryteringsprocessen är även den personliga intervjun en viktig del. Utseendet kan spela stor roll för bedömningen av arbetssökande och forskning av Finkelstein, DeMuth och Sweeney (2007) samt King och Ahmads (2010) visar tydliga tecken på detta. Vid intervjun spelar även rösten, talet och den personliga framtoningen stor roll. I en personlig intervju får rekryteraren en bättre helhetsbild av den sökande jämfört med den som presenterats i denna studie, samtidigt som det också finns många fler faktorer som kan leda till diskriminering.

Denna studie fann inga tecken på diskriminering beroende på etnicitet men då fenomenet är så vanligt förekommande (Bushman & Bonacci, 2004; King & Ahmad, 2010; Stewart & Perlow, 2001) är vidare forskning på området oerhört viktigt. Genom att medvetandegöra och informera om diskriminering kan man bidra till en högre kunskapsnivå som kan leda till ökad förståelse och minskad förekomst av diskriminering i arbetslivet och förhoppningsvis även i samhället.

Referenser

- Akrami, N., Ekehammar, Bo., & Araya, T. (2000). Classical and modern racial prejudice: A study of attitudes toward immigrants in Sweden. *European Journal of Social Psychology, 30*(4), 521-532.
- Aron, A., Coups, E.J., & Aron, E.N. (2013). *Statistics for Psychology* (6th ed.). Upper Saddle River: Pearson
- Aronson, E., Wilson, T.D., & Akert, R.M. (2013). *Social Psychology* (8th ed.). Upper Saddle River: Pearson
- Bemanningsföretagen Almega. (2013). *Bemanningsindikatorn Q3 2013*. Hämtat 15 maj 2014 från Bemanningsföretagen Almega:
http://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=4df965ad-3bc3-4002-9104-77e2c72b00e1&FileName=Bemanningsindikatorn_Q4_2013_A.pdf
- Bushman, B. J., & Bonacci, A. M. (2004). You've got mail: Using e-mail to examine the effect of prejudiced attitudes on discrimination against Arabs. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*(6), 753-759.
- Crandall, C. S., & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological Bulletin, 129*(3), 414-446.
- Finkelstein, M., Demuth Frautschy, R. L., & Sweeney, D. L. (2007). Bias against overweight job applicants: Further explorations of when and why. *Human Resource Management, 46*(2), 203-222.
- Frazer, R. A., & Wiersma, U. J. (2001). Prejudice versus discrimination in the employment interview: We may hire equally, but our memories harbour prejudice. *Human Relations, 54*(2), 173-191.
- Förenta Nationerna. (2008). *Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna* [Broschyr]. Stockholm: Utrikesdepartementet.
- Gilbert, J. A., & Lownes-Jackson, M. (2005). Blacks, whites, and the new prejudice: Does aversive racism impact employee assessment? *Journal of Applied Social Psychology, 35*(7), 1540-1553.
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2012). Work organizational outcomes of the use of temporary agency workers. *Organization Studies, 33*(4), 487-505.
- King, E.B., & Ahmad, A. S. (2010). An experimental field study of interpersonal discrimination toward Muslim job applicants. *Personnel Psychology, 63*(4), 881-906.

- King, E.B., Dunleavy, D.G., Dunleavy, E.M., Jaffer, S., Morgan Botsford, W., Elder, K., & Graebner, R. (2011). Discrimination in the 21st century: Are science and the law aligned? *Psychology, Public Policy, and Law*, 17(1), 54-75.
- Krings, F., & Olivares, J. (2007). At the doorstep to employment: Discrimination against immigrants as a function of applicant ethnicity, job type, and raters' prejudice. *International Journal of Psychology*, 42(6), 406-417.
- Krumpal, I. (2013). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: A literature review. *Quality & Quantity: International Journal of Methodology*, 47(4), 2025-2047.
- Lange, A. (1996). *Invandrare om diskriminering II*. Edsbruk: Akademitryck AB
- Lund, C. & Ohlsson, R. (1994). *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*. Stockholm: SNS.
- Olofsdotter, G. (2008). *Flexibilitetens främlingar- om anställda i bemanningsföretag*. Sundsvall: Department of Social Sciences, Mid Sweden University
- Remedios, J.D., Chasteen, A. L., & Oey, E. (2012). "Unskilled" workers: Social skills stereotypes affect evaluations of biracial job applicants. *Basic and Applied Social Psychology*, 34(3), 204-211.
- Runnymede Trust. (1997). *Islamophobia: A Challenge for Us All*. Hämtat 15 maj 2014 från Runnymede Trust: <http://www.runnymedetrust.org/publications/17/32.html>
- SFS 2008:567. Diskrimineringslag. Stockholm: Riksdagen
- Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E.B., & Zechmeister, J.S. (2012). *Research Methods in Psychology* (9th ed.). New York: McGraw-Hill
- Sheridan, L.P. (2006). Islamophobia Pre- and Post-September 11th, 2001. *Journal of Interpersonal Violence*, 21(3), 317-336.
- Stewart, D.L., & Perlow, R. (2001). Applicant race, job status, and racial attitude as predictors of employment discrimination. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 259-275.
- Strabac, Z., & Listhaug, O. (2008). Anti-Muslim prejudice in Europe: A multilevel analysis of survey data from 30 countries. *Social Science Research*, 37(1), 268-286.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Hämtat 15 maj 2014 från U.S. Equal Employment Opportunity Commission: <http://www.eeoc.gov/eeoc/events/9-11-11.cfm>

Bilaga 1 - Enkät

CV-granskning

<https://docs.google.com/a/student.lu.se/forms/d/1HZAccH9iIagjk5...>

CV-granskning

Hej!

Vi läser vår sista termin på det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet i Lund. Vi skriver nu vår uppsats och undersöker hur rekryteringsprocesser oftast går till, vad som eftersträvas i ett CV samt vilka egenskaper man letar efter hos de sökande.

Vi ber nu om din hjälp för att kunna genomföra denna undersökning. Självklart är du som medverkar helt anonym och inga enskilda svar kommer att granskas utan vi kommer att analysera data på gruppnivå. Vi ber dig vänligen att fylla i hela formuläret för att vi ska kunna få fullständiga svar.

Efter undersökningen kommer alla medverkande att få ta del av resultaten och forskningsrapporten, men inga individuella svar kommer att kunna identifieras. Det är frivilligt att delta och du får hoppa av när som helst utan att behöva uppge några skäl.

Har du några frågor går det bra att kontakta oss på mail eller telefon. Det går även bra att kontakta vår handledare Anna Kemdal Pho på telefon 046-222 9137 eller via mail Anna.Kemdal_Pho@psy.lu.se.

Med Vänliga Hälsningar

Kajsa Wong
Kajsa.Wong@telia.com
0705-74 74 49

Josefin Sandberg
Josefin.Sandberg@logent.se
0768-24 94 44

Granskning av CV

För att kunna genomföra vår forskning behöver vi nu din hjälp att delta i en undersökning som går ut på att granska fem stycken CV:n och sedan bedöma dessa genom att svara på frågor i den enkät som följer. Avslutningsvis kommer du även att rangordna de sökande från den minst till den mest lämpade för tjänsten.

Först ber vi dig att svara på några bakgrundsfrågor för att vi ska kunna jämföra grupper av svarande med varandra.

1. **Kön**

Markera endast en oval.

- Kvinna
 Man
 Vill inte uppge

2. **Alder**

3. Högsta utbildning

Markera endast en oval.

- Gymnasial
- Högskola/Universitet
- Övrigt: _____

4. År inom rekryteringsbranschen

Markera endast en oval.

- Mindre än 1 år
- 1-2 år
- 2-4 år
- 4+ år

Vi söker en orderplockare för en heltidstjänst

Föreställ dig nu att du fått i uppdrag som rekryterare att hitta bäst person för tjänsten som utlysts i beskrivningen nedan:

Vi söker en orderplockare för en heltidstjänst

Arbetet kräver ej någon tidigare erfarenhet av samma typ av arbete, dock är detta meriterande. En viss datorvana kan också vara önskvärt. Vi letar efter en noggrann, effektiv och flexibel person som trivs med att arbeta i ett högt tempo.

Nedan följer fem CV:n från personer som har sökt tjänsten. Vänligen läs nu igenom ett CV i taget och svara sedan på de frågor som följer.

CV 1

CV	
Mohammed Hussein 23 år	
Arbetslivserfarenheter	
Assistansia AB, personlig assistent	2008-2010
Arbetade för en äldre kvinna, arbetsuppgifterna var att städa, laga mat och hjälpa henne med de saker hon inte klarade av själv.	
Connecting Sweden, telefonförsäljare	2010
Arbetade i team och sålde olika produkter och tjänster för stora företag till privatpersoner.	
Avant marketing, telefonförsäljare	2010-2011
Arbetade i team och sålde välkända produkter för stora företag till privatpersoner. Fick även ta på mig mer ansvar av min teamledare, jag hjälpte till med att hålla ordning, coacha mina kollegor och hjälpa alla nyanställda.	
Lagerarbetare, Dreamwork AB	2011- 2013
Arbetade som truckförare på Ecolan AB i H. Arbetade även på Yves Rocher AB lager, körd plocktruck, ansvarar för kontinuerlig påfyllning av varor på hyllor.	
Utbildning	
Frans Suell gymnasium, Bild och Form	2007 - 2010
Truck kort	
Kategori A1 - B1, låglyftare - motviktstruck	2012
Språk	
Svenska	Moderspråk
Engelska	Flytande både skriftligt och muntligt
Datorkunskap	
MS Office	Goda kunskaper
Html program	Grund kunskap
Allmän god datorkunskap	
Övrigt	
Säljteknik	2009
Lärde mig olika säljtekniker och hur man får en bra kontakt med människor.	

Personligt brev
<p>Hejsan!</p> <p>Jag heter Mohammed och är en glad och positiv kille på 23 år. Jag söker detta jobbet för att jag vill jobba på ett lager och för att det kommer att passa mig. Jag har just avslutat mitt jobb på Dreamwork, där jag bland annat har arbetat med orderplock och påfyllning av varor.</p> <p>Jag har ett stort intresse för lagerarbete samt gillar att jobba hårt. Jag är stresstålig och gillar att arbeta i ett högt tempo, samt förmåga att organisera och effektivisera mitt arbete på bästa sätt.</p> <p>Det jag kan bidra med är att jag är social och flexibel, något jag har haft nytta av på tidigare arbetsplatser. Mitt arbete som säljare har också lärt mig att arbeta självständigt och effektivt. Jag har även blivit mycket stresstålig.</p> <p>På fritiden styrketränar jag 3 gånger i veckan och springer 2 gånger. Jag är väldigt sportintresserad vilket gör att jag både spelar och tittar väldigt mycket fotboll.</p> <p>Hoppas ni finner mig som en intressant person, ser fram emot att få träffa er så att jag kan berätta lite mer om mig själv.</p> <p>Med vänliga hälsningar Mohammed Hussein</p>

5. Hur passande är denna sökandes erfarenhet för tjänsten?

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls passande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt passande

6. Hur passande är denna sökandes utbildning för tjänsten?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls passande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt passande

7. Hur noggrann anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls noggrann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt noggrann

8. Hur effektiv anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls effektiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt effektiv

9. Hur flexibel anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls flexibel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt flexibel

10. Hur lämplig anser du att denna sökande överlag är att anställa?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls lämplig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt lämplig

11. Övriga kommentarer på CV 1

CV 2

CV

Namn: Ahmed Avdic
Född: 1989-09-09

Arbetslivserfarenhet:

Papegojans Pizzeria, restaurang

2006-07 - 2006-08

- Ung i sommar, sommarjobb

Contactcenter AB

2008-09 - 2009-06

Callcenter, försäljning, kundservice. intern-utbildning

- Utbildad inom Bredbandsbolagets produkter och försäljningsteknik över telefon
- Utbildad inom Folkspel, Bingolotto och försäljningsteknik över telefon

Papegojans Pizzeria, restaurang

2009-09 - 2012-08

Pizzeria

- Att baka ett stort utbud av pizza/ andra rätter
- Inköp av material för produktion

Beijing Restaurang & bar

2013-01 - 2013-12

- Köksmedhjälpare, kassör, servitör

Utbildning:

2005-09 - 2008-06

S:t. Petri gymnasium, Naturvetenskapliga programmet

Övrig information:

- Språkkunskaper: *Engelska (A & B) Tyska (Steg 3)*
- Datorkunskaper: *Microsoft Office (Microsoft Word, Microsoft Excel & Microsoft Powerpoint)*

PERSONLIGT BREV

Hej!

Mitt namn är Ahmed. Jag är en ansvarsfull kille med god fysik och ett stort sportintresse. Jag är flexibel, är villig att lära mig nya saker och utvecklas hela tiden vilket gör att jag passar in i de arbeten också som jag inte har erfarenhet av. Jag klarar av tunga lyft och som jag nämnde innan så är jag villig att lära mig vad som helst, just därför passar jag in på alla arbeten. Jag är social och jag har alltid haft god relation med mina medarbetare och chefer. Jag är en kille som alla blir nöjda med och jag är engagerad och fullt koncentrerad på det jag gör. Jag är en driven kille som gillar att tävla och utmana mig själv. Just nu är jag arbetslös vilket gör att jag kan börja arbeta genast. Jag gillar sport, resor och historia och jag har många drömmar som jag vill ska uppfyllas. Just därför är jag redo att ge allt jag har! Jag är en kille som bara väntar på att få visa er att jag kan och att ni hittat rätt med mig!

Med vänlig hälsning,
Ahmed Avdic

12. Hur passande är denna sökandes erfarenhet för tjänsten?

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls passande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt passande

13. Hur passande är denna sökandes utbildning för tjänsten?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls passande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt passande

14. Hur noggrann anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls noggrann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt noggrann

15. Hur effektiv anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls effektiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt effektiv

16. Hur flexibel anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls flexibel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt flexibel

17. Hur lämplig anser du att denna sökande överlag är att anställa?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls lämplig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt lämplig

18. Övriga kommentarer på CV 2

CV 3

Fredrik Svensson
89-10-07

Curriculum Vitae

Arbetslivserfarenhet

2010-06-Nuvarande
2009-01-2010-05
2008-06-2008-08

Pågen
DHL
Assistansia

Lagerarbete
Lagerarbete
Personlig assistent

Utbildning

2010-01 - 2013-06
2009-11 - 2009-11
2008-08 - 2009-09
2005-08 - 2008-06

Lunds Universitet
Truckutbildarna
Lunds Universitet
S:t Petri Läroverk

Kandidatprogram i fysik
Truckutbildning A+B
Civilingenjör datateknik
Naturvetenskap

Personligt brev

Hej!

Mitt namn är Fredrik och jag är väldigt intresserad av tjänsten som orderplockare hos er och skickar nu därför in denna ansökan. I nuläget har jag en extraanställning på Pågen, men eftersom jag inte längre studerar så är mitt mål nu att skaffa en heltidsanställning. Med min personlighet och erfarenhet vet jag att jag är klippt och skuren för tjänsten då jag älskar att jobba med kroppen och med fysiska arbeten. Jag har bra erfarenhet som lagerpersonal och trivs jättebra med yrket. Jag tycker bra om att arbeta både som orderplockare och truckförare och att få arbeta fysiskt med kroppen tröttnar jag aldrig på! Som person är jag fokuserad och driven samt gillar ordning och reda. Jag är alltid lika trevlig mot kollegorna som jag är mot kunden. Personligen tror jag detta är oerhört viktigt, så att både stämningen och atmosfären blir behaglig.

Jag ser fram emot att höra av från er!
Mvh
Fredrik Svensson

19. Hur passande är denna sökandes erfarenhet för tjänsten?

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls passande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt passande

20. Hur passande är denna sökandes utbildning för tjänsten?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls passande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt passande

21. Hur noggrann anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls noggrann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt noggrann

22. Hur effektiv anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls effektiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt effektiv

23. Hur flexibel anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls flexibel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt flexibel

24. Hur lämplig anser du att denna sökande överlag är att anställa?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls lämplig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt lämplig

25. Övriga kommentarer på CV 3

CV 4

CV
Maher Ibrahim

Arbetslivserfarenhet:

Period : 2014 -2014 Arbetsgivare: Komet (Proffice)
Befattning : Lagerarbetare på Emerson
Arbetsuppgifter: Truckförare samt
Orderplock och även sortering.

Period : 2013 – 2014 Arbetsgivare: Academic Work
Befattning : Truckförare samt Montör
Arbetsuppgifter : Truckförare samt
Montör på Peugeot Bil Däck Center.

Period : 2012 – 2012 Arbetsgivare : Uniflex bemanning
Befattning : Konsult lagerarbetare
Arbetsuppgifter : Truckkörning, ordermottagning, orderplock.

Period : 2010-2012 Arbetsgivare : McDonald's
Befattning : Restaurangbiträde
Arbetsuppgifter : Kassa & Kök samt städ

Utbildning:

Period : 2007-2010
Kärnans gymnasium
Samhällskunskap

Datorkunskap:

Microsoft Office

Körkort:

Körkort B

Period : 2012-01
Truckutbildarna
Truckkort A+B

Hej!

Mitt namn är Mahe. Jag har mycket erfarenhet av lagerarbete inom bemanningsbranschen och vet precis vad arbetet innebär. Jag är effektiv, noggrann och stresstålig, och är inte rädd för att hugga i där det behövs. Vore tacksam ifall jag kunde komma på intervju för att bättre presentera mig och ge er än mer klar bild för er!

Med vänliga hälsningar
Mahe Ibrahim

26. Hur passande är denna sökandes erfarenhet för tjänsten?

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls passande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt passande

27. Hur passande är denna sökandes utbildning för tjänsten?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls passande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt passande

28. Hur noggrann anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls noggrann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt noggrann

29. Hur effektiv anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls effektiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt effektiv

30. Hur flexibel anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls flexibel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt flexibel

31. Hur lämplig anser du att denna sökande överlag är att anställa?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls lämplig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt lämplig

32. Övriga kommentarer på CV 4

CV 5

CV

Namn: Stefan Sällström
Född: 1994-03-27

Arbetslivserfarenhet:

ICA Maxi, butiksmedarbetare *September 2013 - Februari 2014*
 Jag jobbade på Ica Maxi där arbetet främst bestod utav kundkontakt, sitta i kassan, men även andra uppgifter som uppackning av varor och städning i butiken förekom.

Akzo Nobel, truckförare *Juni - Augusti 2013*
 Min tre månaders långa feriearbetar period bestod av att köra skjutstativtruck på decolagers avdelning ankommande. Där tog jag emot pallar från fabriker som kom in på inlastningsbanor samt körde helpallar.

Utbildning:

Jensens Gymnasium *2010-2013*

Personligt brev:

Jag heter Stefan. När min familj och vänner beskriver mig med tre ord så säger dem: positiv, driven och framåtsträvande. När jag arbetar ser jag alltid framåt och ser allting som en utmaning. När jag får en uppgift så ser jag till att göra vad som krävs för att utföra på bästa sätt och med ett gott resultat. Jag har hög arbetsmoral och är punktlig. Jag har tre månaders erfarenhet av lagerarbete, något jag trivdes väldigt bra med. I framtiden vill jag utbilda mig inom logistik och arbeta som lagerchef eller liknande, men nu vill jag först skaffa mig mer erfarenhet av branschen. Jag är villig att arbeta hårt för att nå mina mål, och kommer att göra allt för att nöja både er och kunden.

Jag hoppas att snart höra av er för en intervju där jag kan berätta mer om mig själv och mina mål,

Tack på förhand,
 Med Vänliga Hälsningar
 Stefan Sällström

33. Hur passande är denna sökandes erfarenhet för tjänsten?

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls passande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt passande

34. Hur passande är denna sökandes utbildning för tjänsten?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls passande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt passande

35. Hur noggrann anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls noggrann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt noggrann

36. Hur effektiv anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls effektiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt effektiv

37. Hur flexibel anser du att denna sökande verkar vara?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls flexibel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt flexibel

38. Hur lämplig anser du att denna sökande överlag är att anställa?*Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls lämplig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt lämplig

39. Övriga kommentarer på CV 5

Rangordna de 5 CV du granskat från mest lämpad att anställa till minst lämpad att anställa för denna tjänst.

40. Kryssa i den placering du tycker stämmer bäst in för varje CV och tänk på att alla CV måste ha en enskild placering, de kan inte dela på samma plats.

Markera endast en oval per rad.

	Mest lämpad	Näst mest lämpad	Tredje mest lämpad	Näst minst lämpad	Minst lämpad
CV1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CV2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CV3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CV4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CV5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Övriga kommentarer/synpunkter på undersökningen

Tack för din medverkan!

Tillhandahålls av
 Google Drive

Bilaga 2 – Jämställdhetspolicy Bemanningsföretag

ISO 9001 / ISO 14001/Arbetsmiljö	Verksamhetsledningssystem för ██████████		
	Dokumentnamn Jämställdhetspolicy		Dokumentnr V2.30
	Process Kärnprocess		Processägare ██████████
	Författare ██████████	Granskad	Godkänd ██████████
			Datum/Utgåva 2010-08-30/00

1 Inledning

Detta dokument ingår i vårt ledningssystem för kvalitet, miljö och arbetsmiljö och innehåller vår Jämställdhetspolicy och fastställdes vid ██████████ Ledningsgrupp 2010-08-30.

Målgrupp är alla anställda vid ██████████

Vår Jämställdhetspolicy

- ██████████ bedömer och väljer medarbetare och kandidater enbart efter kompetens, kunskap och färdigheter. Ingen diskriminering förekommer på grund av hudfärg, nationalitet, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionshinder, kön eller ålder.
- Vi arbetar för att män och kvinnor ska känna likvärdig möjlighet till att påverka sin arbetsituation och förening kring arbete, privatliv och föräldraskap.
- Vi på ██████████ tillåter inte sexuella trakasserier som kränker individens integritet. Detta gäller alla involverade parter. En handlingsplan är upprättad för denna typ av trakasserier.



LUNDS
UNIVERSITET