



# LUND UNIVERSITY

## Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige

Agerström, Jens; Carlsson, Rickard; Rooth, Dan-Olof

2007

[Link to publication](#)

### *Citation for published version (APA):*

Agerström, J., Carlsson, R., & Rooth, D.-O. (2007). *Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige*. (Rapport / Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering; Vol. 2007:19). Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

*Total number of authors:*

3

### **General rights**

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00



IFAU – INSTITUTET FÖR  
ARBETSMARKNADSPOLITISK  
UTVÄRDERING

# **Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige**

Jens Agerström  
Rickard Carlsson  
Dan-Olof Rooth

RAPPORT 2007:19

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknadspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt, arbetsmarknadseffekter av åtgärder inom utbildningsväsendet och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl a som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala

Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala

Telefon: 018-471 70 70

Fax: 018-471 70 71

ifau@ifau.uu.se

www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

# Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige<sup>\*</sup>

av

Jens Agerström<sup>♦</sup>, Rickard Carlsson<sup>♦</sup> och Dan-Olof Rooth<sup>▲</sup>

2007-08-31

## Sammanfattning

Särbehandling i anställningsprocessen av specifika grupper, såsom personer med en bakgrund i Mellanöstern och överviktiga, har traditionellt ansetts bero på ett medvetet val från arbetsgivarens sida. Forskning inom social kognition tyder dock på att denna särbehandling skulle kunna ske omedvetet, påverkat av arbetsgivarens omedvetna (implicita) fördomar.

I den här studien har studenter och arbetsgivare genomfört tre olika implicita associationstester i syfte att mäta deras implicita attityder och prestationsstereotyper gentemot arabmuslimska män relativt infödda svenska män och deras implicita prestationsstereotyper gentemot överviktiga relativt normalviktiga. Resultaten visar att studenter och arbetsgivare på implicit nivå associerar arabmuslimska män och överviktiga med lägre prestation jämfört med infödda svenska män och normalviktiga män, samt har en mer negativ implicit attityd gentemot arabmuslimska män jämfört med infödda svenska män.

---

<sup>\*</sup> Vi tackar Magnus Carlsson, två anonyma referees samt seminariedeltagarna vid IFAU för värdefulla kommentarer. Vi är tacksamma för finansiellt stöd från IFAU. Klara Johansson, Terese Johansson och Markus Mowitz har bidragit med utmärkt hjälp som forskningsassistenter.

<sup>♦</sup> Institutionen för psykologi, Lunds universitet. E-post: Jens.Agerstrom@psychology.lu.se.

<sup>▲</sup> Handelshögskolan BBS, Högskolan i Kalmar. E-post: rickard.carlsson@hik.se.

<sup>▲</sup> Handelshögskolan BBS, Högskolan i Kalmar. E-post: dan-olof.rooth@hik.se.

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Fördomar – attityder och stereotyper.....	5
2.1	Att mäta fördomar .....	6
2.2	Att mäta implicita attityder och stereotyper – Implicit Association Test..	7
3	Implicita och explicita mått i studien.....	10
4	Resultat .....	13
4.1	Resultat från de implicita måtten.....	13
4.2	Resultat från de explicita måtten .....	14
4.3	Korrelationen mellan implicita och explicita attityder och stereotyper...	15
5	Sammanfattning.....	16
	Referenser .....	19

# 1 Inledning<sup>1</sup>

Lika rättigheter vid anställning innebär att arbetssökande och arbetstagare ska kunna konkurrera på lika villkor, baserat på sina meriter och att de inte ska bli särbehandlade på grund av personliga egenskaper som inte är relaterade till deras arbetsprestation, såsom etnisk tillhörighet eller kön. Diskriminering av demografiska grupper, såsom invandrare och kvinnor, är föremål för mycket stor uppmärksamhet, både inom forskning och i media.

Det övergripande syftet med den här studien är att kartlägga förekomsten av omedvetna (implicita) fördomar gentemot arabmuslimer och överviktiga hos arbetsgivare. Mer specifikt innebär det att studien undersöker arbetsgivares, men även studenters, implicita attityder och implicita prestationsstereotyper gentemot arabmuslimska män relativt infödda svenska män samt implicita prestationsstereotyper gentemot överviktiga relativt normalviktiga.

Två fältexperiment av Carlsson och Rooth (2007) respektive Rooth (2007a) har nyligen påvisat att svenska arbetsgivare<sup>2</sup> i mindre utsträckning kallar arbetssökande med ett arabiskt klingande namn respektive överviktiga personer till intervju, jämfört med ansökningar med svensklingande namn respektive normalviktiga personer. Carlsson och Rooth (2007) skickade ut två fiktiva jobbansökningar, där det enda som skiljde ansökningarna åt var namnen på ansökningarna. Ansökningarna med ett svensklingande namn blev kallade till intervju femtio procent oftare än de med ett arabiskt klingande namn. Rooth (2007a) använde sig av samma metod, men i det här fältexperimentet skiljde sig ansökningarna i stället åt genom bifogade fotografier, som antingen signalerade att den arbetssökande var normalviktig eller att han/hon var överviktig. Studien visade att normalviktiga personer kallades tjugo procent oftare till intervju jämfört med överviktiga personer. Dessa två studier pekar på att såväl män med ett ursprung i Mellanöstern som överviktiga inte alltid behandlas likvärdigt som infödda svenska män respektive normalviktiga när de söker arbete.

En möjlig förklaring till den påvisade särbehandlingen är att arbetsgivarna har negativa attityder och/eller stereotyper mot dessa grupper och därför

---

<sup>1</sup> Rapporten bygger i sin helhet på Agerström m fl (2007). Vi hänvisar till den studien för ytterligare detaljer kring teori och empiri.

<sup>2</sup> Med arbetsgivare åsyftar vi även rekryterare. Av läsbarhetsskäl används fortsättningsvis enbart arbetsgivare.

undviker att anställa dem. Inom nationalekonomi poängteras framförallt två typer av diskrimineringsteorier: preferensdiskriminering och statistisk diskriminering.<sup>3</sup> Något förenklat innebär preferensdiskriminering att arbetsgivare, anställda eller kunder har en negativ attityd gentemot att anställa, jobba, respektive handla av individer som tillhör en viss grupp. Statistisk diskriminering kan antingen uppkomma på grund av att arbetsgivaren observerar produktiva egenskaper hos minoritetsgruppen med lägre precision eller att arbetsgivaren, i brist på fullständig information, använder individens grupp-tillhörighet som en proxy för icke-observerade egenskaper.

Gemensamt för de här ekonomiska teorierna om diskriminering är att den antas ske på ett medvetet plan. Aktuell forskning inom social kognition tyder dock på att fördomar och diskriminering kan förekomma och verka på en implicit (omedveten) nivå. Det är enligt denna teori fullt möjligt att arbetsgivare har fördomar gentemot en grupp människor, men att de själva inte är medvetna om dessa fördomar. Dessa implicita fördomar kan sedan utan arbetsgivarens kännedom påverka deras beslut i anställningsprocessen (Greenwald och Banaji, 1995). Bertrand m fl (2005) poängterar att förekomsten av denna *implicita diskriminering* bör undersökas på arbetsmarknaden. De föreslår att man med hjälp av implicita associationstester (Greenwald m fl, 1998) ska undersöka sambandet mellan implicita attityder hos arbetsgivare och faktisk diskriminering.

Att det är enbart *attityder* som ligger till grund för implicit diskriminering är dock ingen självklarhet. Rooth och Åslund (2005) visar att den attitydförändring som enligt flera studier följde efter terrorattackerna i USA den 11 september 2001 inte påverkade situationen på arbetsmarknaden i större utsträckning för de potentiellt sett mest utsatta grupperna, jämfört med grupper som inte förväntas ha påverkats. Resultaten i fältstudierna av Carlsson och Rooth (2007) och Rooth (2007a) visar dessutom på att graden av särbehandling varierar mellan olika yrkeskategorier. Sammantaget indikerar resultaten från dessa tre studier att arbetsgivare inte enbart särbehandlar jobbsökande på grund av negativa attityder, utan kanske också på stereotyper kring individernas grupp-tillhörighet. En sådan stereotypisering av vissa gruppers arbetsförmåga kan mycket väl ske på såväl explicit som implicit nivå. Det är därför även viktigt att studera hur vanligt förekommande implicita arbetsrelaterade stereotyper är.

---

<sup>3</sup> Se Altonji och Blank (1999) för en genomgång av dessa teorier.

Inom internationell forskning har Nosek m fl (2007) påvisat att många har implicita negativa attityder gentemot arabmuslimer<sup>4</sup> samt överviktiga/feta. Vidare har Schwartz m fl (2006) funnit både implicita negativa attityder och implicita lathetsstereotyper gentemot överviktiga/feta individer. I en svensk kontext har Ekehammar m fl (2003) visat att studenter har både implicita och explicita fördomar mot invandrade personer.

Ovanstående resultat kan dock inte utan vidare generaliseras till att gälla även för svenska arbetsgivare. Så vitt vi vet finns det ingen studie som har undersökt om just arbetsgivare har implicita negativa attityder gentemot dessa grupper. Vidare finns det inga studier som undersökt implicita prestationsstereotyper.

Resultaten från de implicita testerna visar att en överväldigande majoritet uppvisar negativa attityder, samt associerar arabmuslimska män och överviktiga med lägre prestation jämfört med infödda svenska män respektive normalviktiga. Detta gäller för såväl studenter som för arbetsgivare.

Rapporten är upplagd enligt följande. I avsnitt två presenterar vi teorier kring fördomar, stereotyper och attityder, samt hur dessa kan mätas empiriskt. I avsnitt tre presenteras hur experimenten genomfördes. Avsnitt fyra består av en resultatredovisning från experimenten medan avsnitt fem är en avslutande och sammanfattande diskussion av resultaten.

## 2 Fördomar – attityder och stereotyper

I vardagligt tal används oftast fördomar om negativa tankar och känslor mot olika sociala grupper i samhället. Ibland används det även om neutrala eller positiva föreställningar om grupper. Inom forskning används termen fördom om negativa känslor, bedömningar och föreställningar om olika sociala grupper i samhället (Akrami, 2005). Denna definition inkluderar såväl negativa attityder som negativa stereotyper, och är den definition som används i den här framställningen.

---

<sup>4</sup> Det amerikanska uttrycket "Arab-muslim" har ingen direkt svensk motsvarighet. Eftersom vi specifikt är intresserade av attityder/stereotyper mot personer med en bakgrund i Mellanöstern och som är muslimer har vi valt att skapa en svensk motsvarighet, "arabmuslimska män". Se avsnitt 3 och Agerström m fl (2007) för en mer detaljerad motivering.



Med attityd avses en positiv eller negativ inställning till ett socialt objekt. Stereotyp syftar däremot till den generaliserade uppsättningen av uppfattningar individer har om olika sociala grupper i samhället. Oftast består stereotyperna av särskilda egenskaper som de tillfrågade tror beskriver individer som tillhör en viss annan grupp. Dessa egenskaper behöver till skillnad från attityden inte ha någon värdering, utan kan vara neutrala. Ett exempel på en neutral stereotyp är att "italienare tycker om fotboll" (Greenwald och Banaji, 1995).

Samma stereotyper kan vara positiva och negativa beroende på sammanhanget. En vanlig stereotyp om män är att de är aggressiva, vilket många upplever som positivt i vissa sporter som till exempel boxning, men negativt i andra sammanhang såsom barnavård. Inte sällan anger individer från en grupp flera olika stereotyper om en annan grupp, vilka kan vara både negativa, positiva och/eller neutrala. Till exempel kan traditionella stereotyper om kvinnor innebära att de uppfattas som duktiga på hushållsarbete, är empatiska och varmhjärtade, samtidigt som de uppfattas ha bristande kunskaper i matematik och att de är svaga rent fysiskt. I och med att positiva och negativa stereotyper kan blandas, är det fullt möjligt att individer uppvisar vissa negativa stereotyper om en viss grupp, samtidigt som de har en generell positiv attityd till den gruppen. Med andra ord kan attityden berätta om i vilken utsträckning vi tycker om en annan grupp individer, medan stereotyperna innehåller specifik information om våra förutfattade meningar om samma grupp.

## 2.1 Att mäta fördomar

Det traditionella sättet att undersöka individens fördomar gentemot olika grupper, är att helt enkelt fråga dem vad de har för inställning (attityder) till och för uppfattningar om (stereotyper) den aktuella gruppen. Detta görs vanligtvis genom enkäter, och kallas för *explicita* mått på fördomar. Denna undersökningsmetod kan ge en del information om individernas fördomar, men om man är intresserad av att undersöka fördomar som kan vara relaterade till faktiskt diskriminerande beteende, så finns det flera nackdelar (Greenwald och Banaji, 1995). Den mest uppenbara nackdelen är att vissa deltagare inte vill uppge att de är fördomsfulla. Det är därför vanligt att deltagarna uppger en mer socialt önskvärd bild av sina fördomar (Akrami och Ekehammar, 2005).

Forskare inom fältet implicit social kognition (till exempel Greenwald och Banaji, 1995) har uppmärksammat ytterligare en nackdel med den explicita mätmetoden, nämligen den att fördomarna kan befinna sig enbart på en implicit nivå. Deltagarna är enligt denna teori inte medvetna om att de har implicita

fördomar, och kan därför inte uttrycka dessa om de blir tillfrågade. Greenwald och Banaji (1995) menar att dessa implicita fördomar kan påverka vårt beteende lika mycket som de explicita och medvetna fördomarna. Till exempel skulle en arbetsgivare kunna undertrycka sina medvetna fördomar eftersom han/hon vill följa svensk lag och vara professionell i sin yrkesutövning, medan det är svårt att kontrollera något som han/hon inte har kännedom om. Med anledning av detta är det möjligt att arbetsgivares diskriminerande beteende i anställningsprocessen beror på implicita negativa attityder mot och/eller stereotyper om de utsatta grupperna på arbetsmarknaden.

På senare tid har mycket forskning bedrivits inom området implicit social kognition, men det råder ännu ingen konsensus kring hur implicita och explicita fördomar förhåller sig till varandra. Vissa forskare betraktar implicita och explicita fördomar som helt skiljda underliggande konstruktioner, och som teoretiskt sett inte har något samband alls. Andra forskare menar att de förvisso är två olika konstruktioner, men att de har ett tydligt samband med varandra. Återigen andra forskare hävdar att implicita och explicita fördomar egentligen är samma sak, och att skillnaden ligger i hur man mäter dem (se Fazio och Olson, 2003, och Nosek, 2005).

Poehlmann m fl (2005) har visat att inom områden som är socialt känsliga är de implicita måtten att föredra då de kan förutsäga beteende i högre grad än de explicita måtten. Därför är det nödvändigt att undersöka i vilken utsträckning implicita negativa attityder till och implicita stereotyper om arabmuslimer och överviktiga existerar hos arbetsgivare. Om dessa är vanligt förekommande skulle de kunna förklara en del av den särbehandling som observerats i experimenten av Carlsson och Rooth (2007) och Rooth (2007a).

## **2.2 Att mäta implicita attityder och stereotyper – Implicit Association Test**

I en genomgång av olika metoder för att mäta implicita fördomar, visar Fazio och Olson (2003) att det endast är ett fåtal metoder som är så pass väl validerade och robusta att de lämpar sig för tillämpad forskning. Den i särklass mest välanvända implicita mätmetoden är The Implicit Association Test (IAT) skapad av Greenwald m fl (1998).

IAT är ett datoriserat test som syftar till att mäta individers automatiska associationer. Detta görs genom att deltagarna får stimuli (bilder och ord) visade på en datorskärm och dessa ska sorteras på ett förutbestämt sätt. Bilderna och orden varierar sedan på olika sätt för att kunna analysera hur olika

koncept (till exempel *lågpresterande* och *överviktig*) är associerade med varandra. Nedan följer en redogörelse för en av de IAT som används i den här studien, nämligen den IAT som är avsedd att mäta implicita prestationsstereotyper gentemot kategorin ”överviktiga” i förhållande till ”normalviktiga”.<sup>5</sup>

Testet börjar med att deltagarna med hjälp av två tangenter, sorterar bilder av överviktiga och normalviktiga personer<sup>6</sup> till de två kategorierna ”överviktiga” och ”normalviktiga”, som visas som rubriker högst upp på vänster respektive höger sida om skärmen. Deltagarna uppmanas att göra detta så fort som möjligt. De trycker ”d” för att sortera en bild till kategorin ”överviktiga” och ”k” för att sortera en bild till ”normalviktiga”. Alla övningar har endast ett rätt svar, och trycker testdeltagaren fel så visas ett felmeddelande på skärmen och han/hon uppmanas att snabbt trycka rätt svar. Övningarna upprepas ett flertal omgångar där bilderna visas i slumpmässig ordning på skärmen. För varje sorteringsövning registrerar datorn hur lång tid det tog att svara rätt.

I nästa steg har rubrikerna och stimuli som ska sorteras ändrats. Nu sorterar man istället ord såsom ”flitig”, ”ambitiös”, ”trög” och ”initiativlös” till de två attributkategorierna ”högpresterande” och ”lågpresterande”, som visas som två rubriker på vardera sidan om skärmen.<sup>7</sup>

I den tredje delen av testet återfinns samtliga fyra kategorirubriker och såväl bilder som ord ska sorteras, men fortfarande med bara två tangenter. Det innebär att två kategorier kommer att dela tangent. Man trycker nu ”d” för att sortera en bild eller ett ord som antingen ”överviktiga” eller som ”högpresterande”, och sålunda trycker man ”k” för att sortera en bild eller ett ord som antingen ”normalviktig” eller ”lågpresterande”.

I den fjärde delen av testet ska återigen endast bilder sorteras till två kategorier. Skillnaden mot tidigare är att kategorierna ”överviktiga” och ”normalviktiga” nu har bytt plats med varandra på skärmen. Nu ska tangenten ”d” användas för att sortera bilder till ”normalviktiga” och ”k” för att sortera bilder till ”överviktiga”. Detta upprepas ett antal övningar för att man ska kunna hinna lära om den nya placeringen av kategorierna.

---

<sup>5</sup> Kategorierna som används i den arabmuslim-IAT:n är ”muslimska män” och ”svenska män” och där stimuli utgörs av namn.

<sup>6</sup> Bilderna finns bifogade i Agerström m fl (2007).

<sup>7</sup> Kategorierna i attityd IAT:n är ”positiv” och ”negativ” och där stimuli utgörs av positiva och negativa ord. För utförliga beskrivningar av de olika IAT-experimenten som användes i studien, se Agerström m fl (2007).

I den femte delen ska precis som i del tre bilder och ord sorteras till fyra kategorier, men med skillnaden att "överviktiga" och "normalviktiga" numera har den nya placeringen som lärdes in i del fyra. Alltså kommer kategorierna "normalviktiga" och "högpresterande" att dela "d" tangenten, och kategorierna "överviktiga" och "lågpresterande" att dela "k" tangenten.

Del 3 och 5 utgör själva testet i experimentet, medan övriga delar är till för inläring av procedurerna. I och med att del 3 och del 5 görs med två olika kombinationer av kategorierna, "överviktiga" + "högpresterande"/ "normalviktiga" + "lågpresterande" i del 3, och "normalviktiga" + "högpresterande"/"överviktiga" + "lågpresterande" i del 5, kan svarstiderna jämföras för de två olika kombinationerna. Om deltagarna har kortare svarstider för vissa kombinationer, tyder det på att de lättare associerar de två kategorierna i den kombinationen med varandra. Om till exempel deltagarna finner det lättare att associera "överviktiga" med lågpresterande ord och "normalviktiga" med högpresterande ord, än de finner det att associera "normalviktiga" och lågpresterande ord och "överviktiga" och högpresterande ord innebär det att de har den implicita stereotypen att överviktiga presterar lägre än normalviktiga.

Vid konstruktionen av IAT är det viktigt att kategorierna är tydligt avskiljda från varandra, och att stimuli (ord, namn eller bilder) tydligt passar in på endast en av kategorierna. Vilka associationer testet mäter bestäms i huvudsak av kategoriernas rubriker, så länge som stimuli passar in i kategorin. IAT mäter således inte den omedelbara reaktionen på ett visst namn, eller en viss bild, utan associationen mellan kategorin det namnet/bilden tillhör och en annan kategori.<sup>8</sup> De kategorirubriker och tillhörande stimuli in den aktuella studien valdes därför ut efter mycket noggrant övervägande. För en utförlig beskrivning se Agerström m fl (2007).

De implicita associationstesterna genomfördes enligt de rekommendationer som Nosek m fl (2005) har föreslagit. Datorprogrammet som användes var en webbversion av Inquisit som är avsett att mycket noggrant mäta svarstider. Studenterna genomförde testerna i datorlab, medan arbetsgivarna genomförde dem på arbetsdatorn. En funktion i programmet säkerställde dock att samtliga datorer mätte upp till prestandakraven.

---

<sup>8</sup> Studien av Mitchell m fl (2003) visar att test med exakt samma stimuli av afro-amerikanska idrottsmän mäter helt olika implicita attityder beroende på vilken kategori de ska sorteras in under. Även om de flestas testresultat visar på en implicit negativ attityd till kategorin svarta, så har de flesta en implicit positiv attityd till kategorin idrottsmän, trots att stimuli består av samma afro-amerikanska idrottsmän.

Databearbetningen bestod av att skillnaden i svarstider räknades ut och kodades om med hjälp av en statistisk formel där slutprodukten är en effektstorlek på associationsstyrka i form av ett  $D$ -mått.  $D$ -mättet är kodat så att ett positivt värde betyder att man har implicita negativa stereotyper eller implicita negativa attityder gentemot arabmuslimska män respektive överviktiga, relativt sett till vad man har gentemot infödda svenska män och normalviktiga. Ett nollvärde innebär att man inte har någon skillnad i association mellan grupperna. När man tolkar effekterna bör ett  $D$ -värde tolkas som ungefär dubbelt så starkt som motsvarande Cohens  $d$  (Greenwald m fl, 2003). Enligt denna måttstock anses ett  $D$ -värde över 0,15 innebära att individen besitter en svag partiskhet/bias i implicit attityd/stereotyp gentemot den ena gruppen jämfört med den andra, medan ett värde över 0,35 innebär att effekten är måttlig och över 0,65 att den är stark.

### 3 Implicita och explicita mått i studien

Den här studien syftar primärt till att undersöka om arbetsgivare och studenter har implicita fördomar mot arabmuslimer och överviktiga. Tre olika IAT har därmed skapats. Den första IAT:n mäter implicita attityder gentemot arabmuslimska män relativt infödda svenska män. Den andra IAT:n mäter implicita prestationsrelaterade stereotyper gentemot arabmuslimska män relativt infödda svenska män. Den syftar till att undersöka om arbetsgivare/studenter har lättare för att associera arabmuslimska män med låg prestation och infödda svenska män med hög prestation.

Båda dessa IAT använder som stimuli samma svenska och arabiskt klingande manliga namn som användes i de fiktiva jobbansökningarna i Carlsson och Rooth (2007). Som nämnts tidigare är det väldigt viktigt att skapa en kategorirubrik som är så pass tydlig och enkel att deltagarna snabbt kan sortera utan att tänka, vilket är en förutsättning för ett implicit test. Samtidigt måste kategorin till vilka namnen ska sorteras vara en som arbetsgivare/studenter själva kan tänkas använda mentalt. Vi har därför valt att inne i själva IAT:n,  $d$  v s på skärmen, använda de enkla kategorierna ”muslimska män”<sup>9</sup> respektive ”svenska män”. Därmed finns ingen risk att deltagarna sorterade utifrån

---

<sup>9</sup> Det var nödvändigt att betona att det gällde ”män” i och med att alla stimuli utgjordes av manliga namn. Se Agerström m fl (2007) för detaljer kring detta.

religion snarare än etnicitet, eftersom kontrasten var ”svenska män” och inte ”kristna män”. Det tydliggjordes dessutom för deltagarna redan innan testet att det var de arabiskt klingande namnen som tillhörde kategorin ”muslimska män”, medan de svenskklingande namnen tillhörde kategorin ”svenska män”. Givet denna information anser vi att kontrasten mellan de två kategorierna vara tydlig, och att testet mäter implicita attityder respektive prestationsstereotyper gentemot arabmuslimska män relativt infödda svenska män.<sup>10</sup>

Den tredje IAT:n mäter implicita prestationsstereotyper gentemot överviktiga och är den som beskrivs i avsnitt 2.2. Stimuli till kategorierna ”normalviktig” respektive ”överviktig” utgjordes av fotopar där en av två utseendemässigt identiska individer genom manipulation tilldelats en kraftig övervikt. Detta säkerställer att deltagarna sorterar bilderna utifrån hur överviktiga de är, och inte utifrån t ex ansiktsdrag eller bara utseende. Bilderna är desamma som användes av Rooth (2007a).

För att mäta deltagarnas explicita attityder och stereotyper lät vi dem också svara på explicita frågor som rör attityder och prestationsstereotyper gentemot de olika grupperna. Dessa frågor bestod av en känslotermometer (mäter attityd), ett anställningspreferensmått (mäter attityd) och ett prestationsstereotypmått (mäter stereotyp). Dessa mått konstruerades med utgångspunkt i de explicita mått som vanligtvis används i samband med IAT (se Greenwald m fl, 1998 och Nosek m fl, 2005). Känslotermometern är en direkt svensk översättning av motsvarande mått, medan anställningspreferensmättet och prestationsstereotypmättet är något omarbetade för att vara relevanta i svenskt arbetslivssammanhang.

I *Känslotermometern* får deltagarna ange sin inställning till de olika grupperna på en tiogradig skala. För respektive deltagare beräknar vi sedan differensen mellan inställningen till de två grupperna. I *Anställningspreferensmättet* får deltagarna istället besvara en direkt fråga om vilka grupper de föredrar vid anställning med hjälp av fem alternativ; föredrar starkt grupp A framför grupp B, föredrar måttligt grupp A framför grupp B, ett neutralt

---

<sup>10</sup> Att använda en mer korrekt kategorisering på skärmen, till exempel ”muslimska män från Mellanöstern som numera är bosatta i Sverige” skulle med största sannolikhet inte fungera eftersom vissa deltagare skulle sortera namnen på basis av ”Mellanöstern”, och några andra på basis av ”bosatta i Sverige”. Att ”Muslimska män” användes istället för ”män från Mellanöstern” var för att undvika någon slags geografisk lokalisering av kategorierna, eftersom vi främst är intresserade av attityder/stereotyper gentemot den minoritet som är bosatt i Sverige. För mer detaljer se Agerström m fl (2007).

alternativ och sedan det omvända mellan grupp A och B. Slutligen använde vi oss ett *Prestationsstereotypmått* där deltagarna återigen får uppge på en fem-gradig skala, med ett neutralt alternativ i mitten, vilken av de två grupperna de ansåg prestera bäst på arbetet.

För att testa våra IAT lät vi först studenter genomföra testerna. Detta gav oss också en möjlighet att undersöka huruvida ett urval av studenter uppvisar liknande implicita fördomar som ett urval av arbetsgivare gör, och på så vis påvisa generaliserbarheten för våra resultat.

I *Tabell 1* visas en sammanfattning över vilka grupper som har gjort vilka test. I studie 1A genomförde studenter vid Växjö universitet först det implicita prestationsstereotyptestet gentemot arabmuslimska män, följt av det implicita attitydtestet gentemot arabmuslimska män. Detta möjliggjorde en undersökning av sambandet mellan attityd och stereotyp-IAT.

**Tabell 1.** Experiment 1A–2B

<b>Experiment</b>	<b>IAT</b>	<b>Explicita mått</b>
1A (87 studenter)	Attityd mot arabmuslimska män Prestationsstereotyp gentemot arabmuslimska män	Känslotermometern Prestationsstereotypmått
1B (193 arbetsgivare)	Prestationsstereotyp gentemot arabmuslimska män	Känslotermometern Prestationsstereotypmått Anställningspreferensmått
1C (158 arbetsgivare)	Attityd mot arabmuslimska män	Känslotermometern Anställningspreferensmått
2A (88 studenter)	Prestationsstereotyp gentemot överviktiga	Prestationsstereotypmått
2B (166 arbetsgivare)	Prestationsstereotyp gentemot överviktiga	Prestationsstereotypmått Anställningspreferensmått

På grund av arbetsgivarnas tidsbrist var det inte möjligt att motivera dem till att genomföra två IAT. Av denna anledning lät vi först en grupp arbetsgivare i experiment 1B genomföra det implicita prestationsstereotyptestet mot arabmuslimska män och en annan grupp arbetsgivare i experiment 1C genomföra implicita attitydtestet mot arabmuslimska män. Urvalet av arbetsgivare bestod av 193 respektive 158 arbetsgivare som var ansvariga för rekrytering av personal på olika företag i Stockholms- och Göteborgsområdet. De valdes

slumpmässigt ut från platsannonser från tolv olika yrkeskategorier<sup>11</sup>, som förekom på Ams hemsida under perioden maj 2005 till februari 2007.

I Experiment 2A genomförde återigen studenter det implicita prestationsstereotyptestet gentemot överviktiga. Experiment 2B genomfördes på samma sätt, fast istället av arbetsgivare. Dessa valdes slumpmässigt ut från platsannonser, som omfattade sju yrkeskategorier<sup>12</sup>, och fanns utannonserade på Ams hemsida, under perioden januari till augusti 2006, inom Stockholms- och Göteborgsområdet.

Medan experimenten med studenter genomfördes under endast en dag tog experimenten för arbetsgivare närmare ett år att genomföra. Detta eftersom de ansvariga rekryterarna fick lokaliseras en och en utifrån Ams jobbannonser. Experimenten genomfördes från sensommaren 2006 fram till juni 2007.

## 4 Resultat

*Tabell 2* visar resultaten från de fem experimenten. Det är tydligt att såväl studenter som arbetsgivare uppvisar såväl implicita som explicita fördomar gentemot överviktiga och arabmuslimer, relativt normalviktiga respektive infödda svenska män. I alla fem experimenten uppvisade åtminstone tre fjärdedelar av deltagarna en IAT-effekt som gick i denna riktning.

### 4.1 Resultat från de implicita måtten

I mer detalj visar resultaten att studenter och arbetsgivare har den implicita stereotypen att arabmuslimska män presterar sämre på arbetet jämfört med infödda svenska män. Dessutom finns det en implicit negativ attityd gentemot gruppen, återigen relativt till infödda svenska män. En överväldigande majoritet associerar också överviktiga med lägre prestation än normalviktiga, och även om vi inte har data över implicita attityder gentemot överviktiga, tyder resultat från internationell forskning (se Schwartz m fl, 2006; Nosek m fl, 2007) på att dessa kan vara snarlika dem vi funnit gentemot arabmuslimer.

Det är intressant att notera att de implicita stereotypeffekterna mot överviktiga är än starkare än mot arabmuslimer, både för studenter och arbetsgivare. Man bör dock vara något försiktig med en sådan direkt jämförelse

---

<sup>11</sup> se Carlsson & Rooth (2007) för detaljer.

<sup>12</sup> Se Rooth (2007a) för detaljer.



eftersom det dels är två olika urval av studenter och arbetsgivare, men också eftersom IAT-testen skiljer sig något åt, då övervikts-IAT:n använder sig av bilder istället för ord.

**Tabell 2.** Resultaten från experimenten. Alla resultat ska ses relativt kontrastgruppen med infödda svenska män eller normalviktiga personer.

	Experiment 1A-C (arabmuslimsk)		Experiment 2A-B (övervikt)	
	Studenter	Arbets- givare	Studenter	Arbets- givare
<b>Implicita mått:</b>				
Attityds-IAT (D-måttet)	0,50	0,64	-	-
Andel med minst en svag Attityds-IAT effekt	0,83	0,94	-	-
Stereotyp-IAT (D-måttet)	0,40	0,38	0,61	0,72
Andel med minst en svag Stereotyp-IAT effekt	0,76	0,78	0,86	0,90
<b>Explicita mått:</b>				
<i>Känslotermometer</i> : andel med negativa känslor	0,78	0,49	-	-
<i>Anställningspreferensmåtten</i> : andel med preferens för motsatt grupp	-	0,53	-	0,58
<i>Prestationstereotypsmåtten</i> : andel med låg prestationsstereotyp	0,23	0,12	0,39	0,25

Not: Arbetsgivarna som genomfört den arabmuslimska IAT:n består av två olika urval, en för attityds IAT:n och en för stereotyp IAT:n. Här redovisas enbart det explicita måttet för de arbetsgivare från det senare urvalet. Se Agerström m fl (2007) för fullständiga detaljer.

En granskning av deltagarnas svarstider tyder på att de tagit testet på allvar. Ingen deltagare har blivit utesluten på grund av att han/hon hade extremt korta svarstider (om 10 procent av svarstiderna är kortare än 0,3 sekunder), vilket skulle förekomma om de bara trycker ned tangenterna slumpmässigt, eller på grund av extremt långa svarstider (svarstider längre än 10 sekunder), vilket skulle förekomma om de försökte ”tänka” fram rätt svar.

## 4.2 Resultat från de explicita måtten

Resultaten för de explicita måtten ger en betydligt ”spretigare” bild jämfört med resultaten för de implicita måtten. Andelen studenter som uttrycker en negativ attityd (*Känslotermometern*) gentemot arabmuslimer är nästan densamma (78 %) som andelen studenter som lägst uppvisar en svag effekt på

motsvarande implicita mått (83 %). För arbetsgivarna ser det annorlunda ut. Nästan alla (94 %) uppvisar minst en svag effekt på det implicita måttet, medan knappt hälften (49 %) uttrycker detta explicit. Att resultaten för den explicita känslotermometern skiljer sig åt mellan studenter och arbetsgivare är inte förvånande eftersom arbetsgivarna sannolikt är mer motiverade att uppträda professionellt i och med att de deltog i sin roll som arbetsgivare och inte som privatpersoner. Trots garanterad anonymitet är det tänkbart att vissa arbetsgivare anger en mer socialt önskvärd bild av sina attityder.

Det explicita stereotypmåttet (*Prestationsstereotypmåttet*) ger ett än tydligare resultat, men följer i övrigt mönstret mellan grupperna för de explicita attityderna. Bland arbetsgivarna är det få, strax över tio procent, som uttrycker att arabmuslimska män har lägre arbetsprestation än infödda svenska män. För studenter är denna siffra något högre, 23 procent. För jämförelsen av överviktiga/normalviktiga anger 39 procent av studenterna och 25 procent av arbetsgivarna att de anser att normalviktiga presterar bättre. En möjlig förklaring till skillnaden i resultat mellan de två grupperna är att det inte upplevs lika kontroversiellt att uttrycka att överviktiga presterar sämre på arbetet än vad normalviktiga gör.

Med tanke på att det är sannolikt att arbetsgivarna var motiverade att framstå som socialt önskvärda, är det anmärkningsvärt att notera att en majoritet likväl uttrycker (*anställningspreferensmåttet*) att de föredrar normalviktiga respektive infödda svenskar framför överviktiga och arabmuslimer, när de anställer personal.

### **4.3 Korrelationen mellan implicita och explicita attityder och stereotyper**

Både för arbetsgivare och studenter fann vi signifikanta korrelationer mellan de implicita och explicita attitydmåtten mot arabmuslimer. För studenter var korrelationen måttlig, medan den var svag i arbetsgivarurvalet.

Sambanden mellan de implicita och explicita stereotyperna visar på ett liknande resultat. Medan studenter uppvisade en svag men signifikant korrelation mellan implicita och explicita prestationsstereotyper, kunde ingen signifikant korrelation påvisas hos arbetsgivarna. Inte heller för övervikts-experimentet kunde några signifikanta korrelationer mellan implicita och explicita prestationsstereotyper påvisas, vare sig för studenter eller för arbetsgivare. Dessa resultat är inte så förvånande, med tanke på att korrelationer mellan implicita och explicita stereotyper i internationell forskning visat sig

vara svaga, medan de är måttliga för attityder (se Nosek m fl, 2007). Detta tros bero på att medvetenheten kring stereotyper är lägre än medvetenheten kring attityder. Även om många känner till att de tycker sämre om en viss grupp, är det inte säkert att de är medvetna om att de upplever gruppen som lägre presterande.

Förutom ovan angivna explicita mått fick arbetsgivarna besvara ett anställningspreferensmått. För arabmuslimexperimentet fann vi ingen signifikant korrelation mellan explicit anställningspreferens och implicita attityder. Däremot fanns det en svag, men signifikant, korrelation med implicita prestationsstereotyper. Detta resultat är särskilt viktigt, eftersom det är en indikation på att implicita prestationsstereotyper kan vara relevanta vid beslutsfattande i anställningsprocessen. Motsvarande korrelation mellan implicita prestationsstereotyper och anställningspreferenser gentemot överviktiga var dock inte signifikant.

## 5 Sammanfattning

Trots att allt mer uppmärksamhet har riktats mot ojämlig behandling av olika demografiska grupper i samhället, är fortfarande mycket litet känt om vad som faktiskt orsakar denna särbehandling. Eftersom en hel del socialkognitiv forskning visar att automatiska/implicita mentala processer har stor betydelse för människors beteenden, t ex aggression, kunskap/intelligent beteende, moralbedömningar (Bargh m fl, 1996; Dijksterhuis och van Knippenberg, 1998; Haidt, 2001), som sträcker sig över många olika domäner, finns det anledning att tro att de kan spela roll för diskriminering på arbetsmarknaden. Således undersöker den här studien förekomsten av implicita fördomar hos arbetsgivare (men även studenter) gentemot arabmuslimer och överviktiga. Såvitt vi vet, är detta den första studien av svenska arbetsgivares implicita fördomar mot arabmuslimer och överviktiga. Det är även den första studien som undersöker implicita prestationsstereotyper, vilka kan utgöra en kompletterande orsak till faktisk diskriminering tillsammans med generellt negativa implicita attityder. Tanken är att denna studie ska utgöra ett första steg genom att dels utveckla ett användbart test som mäter implicita stereotyper samt attityder gentemot ovanstående grupper, dels belysa förekomsten av dessa hos arbetsgivare (och en mer generell studentpopulation). Vidare är vi intresserade av hur implicita attityder och stereotyper är relaterade till explicita utsagor

rörande anställningspreferens och tankar kring prestation på arbetsplatsen. Att undersöka i vilken utsträckning arbetsgivares faktiska diskriminerande beteende i anställningsprocessen kan förutsägas på basis av resultat från IAT är ett nästa steg och ett viktigt syfte med denna typ av forskning.

Resultaten visar att både arbetsgivare och studenter uppvisar implicita fördomar gentemot såväl överviktiga som arabmuslimer. Med andra ord så associeras automatiskt arabmuslimska män samt överviktiga personer i större grad med negativa attribut (attityder) och lågpresterande arbetsrelaterade egenskaper (stereotyper) jämfört med infödda svenska män och normalviktiga personer. En stor andel, 76–94 procent, i de båda urvalsgrupperna uppvisar åtminstone svaga implicita fördomar av dessa slag gentemot arabmuslimer och överviktiga.

Våra explicita frågeformulär ger däremot en betydligt modestare bild av arbetsgivares och studenters negativa attityder/stereotyper gentemot arabmuslimer och överviktiga. Detta förefaller inte så konstigt eftersom det i allmänhet inte är socialt accepterat att uttrycka negativa känslor gentemot dessa två grupper eller tillskriva dem egenskaper som är direkt ofördelaktiga.

Det är viktigt att nämna att resultaten från den IAT som mäter prestationsstereotyper gentemot arabmuslimer visade sig vara relaterade till arbetsgivarnas anställningspreferenser. Denna koppling är intressant eftersom explicita anställningspreferenser i sin tur kan antas vara relaterade till arbetsgivares beslutsfattande i den verkliga anställningsprocessen. I samband med detta är det intressant att nämna att alldeles ny forskning (se Rooth 2007b) har visat att arbetsgivares resultat på IAT predicerar deras beslut gällande de kandidater som de väljer ut till anställningsintervju bättre än deras svar på explicita frågeformulär.

I sådana här sammanhang är användningen av IAT extra fördelaktig eftersom den dels fångar upp föreställningar som personer inte är medvetna om att de besitter, dels undviker att social önskvärdhet färgar resultaten. Det finns emellertid en annan fördel med metoden som är relevant när man ska predicera beslutsfattande i en mer tillämpad kontext som anställningsprocessen. Denna fördel har direkt med beslutsfattandets karaktär att göra. Eftersom beslut som fattas i samband med anställningsprocessen förmodligen många gånger tas per automatik – de baseras på magkänsla, de tas under tidspress etc – finns det anledning att tro att resultatet från IAT, som specifikt fångar upp automatiska associationer, i viss grad kan spegla de mentala processer som är aktiva vid

rekrytering av personal. De automatiska kognitiva processer som kan ha stor betydelse vid rekrytering kan alltså potentiellt fångas av IAT.

Även om det finns en koppling mellan implicita attityder/stereotyper och faktisk diskriminering är det fortfarande möjligt att vissa arbetsgivare inte diskriminerar trots att de besitter explicita/explicita fördomar om den aktuella gruppen. Att det endast är en minoritet av arbetsgivarna som i själva verket särbehandlar personer med arabiskt klingande namn och överviktiga (Carlsson och Rooth, 2007; Rooth, 2007a) förefaller underligt mot bakgrund av att majoriteten av de undersökta arbetsgivarna i denna studie har implicita negativa attityder och stereotyper gentemot dessa två grupper. Att så är fallet är förstås uppmuntrande, men det väcker nya frågor angående diskriminering på arbetsmarknaden. Medan det är av stort intresse att undersöka om arbetsgivare som har implicita negativa attityder samt stereotyper gentemot vissa grupper diskriminerar mer, så är det även viktigt att förstå varför vissa arbetsgivare inte diskriminerar trots att de besitter såväl implicita som explicita negativa föreställningar om dessa.

Avslutningsvis, resultaten från den föreliggande studien kan ha viktiga implikationer för ojämlig behandling av arabmuslimer och överviktiga jämfört med infödda svenskar och normalviktiga individer på den svenska arbetsmarknaden. Som nämns ovan så har ny forskning visat att vår prestationsstereotyp-IAT kan predicera arbetsgivares faktiska diskriminerande beteende gentemot arabmuslimer i samband med rekrytering av personal. Trots att en del av arbetsgivarna säkerligen döljer sina attityder och uppfattningar om arabmuslimer och överviktiga finns det anledning att tro att en del inte är medvetna om hur de ser på dessa två grupper. Således kan IAT vara ett användbart verktyg för att göra fördomsfulla arbetsgivare medvetna om detta beteende. I slutändan tror vi att detta är ett viktigt steg för att kunna skapa en mer rättvis arbetsmarknad.

# Referenser

- Agerström J, R Carlsson & D Rooth (2007) "Ethnicity and obesity: evidence of implicit work performance stereotypes in Sweden", IFAU Working Paper 2007:20.
- Akrami N (2005) "Prejudice: The interplay of Personality, Cognition and Social Psychology", doktorsavhandling, Uppsala universitet.
- Akrami N & B Ekehammar (2005) "The association between implicit and explicit prejudice: The moderating role of motivation to control prejudiced reactions", *Scandinavian Journal of Psychology*, vol 46 (4), s. 361-366.
- Altonji J & R Blank (1999) "Race and Gender in the Labor Market", i Ashenfelter O & D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, kapitel 48, s 3143-59, Elsevier North Holland.
- Bargh J, A Chen & L Burrows (1996) "Automaticity of social behaviour: Direct effects of trait construct and stereotype activation of action", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol 1, s 1-40.
- Bertrand M, D Chugh & S Mullainathan (2005) "New Approaches to Discrimination: Implicit Discrimination", *American Economic Review*, vol 95 (2), s 94-98.
- Carlsson M & D Rooth (2007) "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data", *Labour Economics*, vol 14, s 716-729.
- Dijksterhuis A & A van Knippenberg (1998) "The relation between perception and behaviour, or how to win a game of trivial pursuit", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol 74, s 865-877.
- Ekehammar B, N Akrami & T Araya (2003) "Gender differences in implicit prejudice", *Personality and Individual Differences*, vol 34 (8), s 1509-1523.
- Fazio R & M Olson (2003) "Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use", *Annual Review of Psychology*, vol 54, s 297-327.
- Greenwald A & M Banaji (1995) "Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes", *Psychological Review*, vol 102 (1), s 4-27.

- Greenwald A, D McGhee & J Schwartz (1998) "Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol 74 (6), s 1464-1480.
- Greenwald A, B Nosek & M Banaji (2003) "Understanding and Using the Implicit Association Test: I. An Improved Scoring Algorithm", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol 85 (2), s 197-216.
- Haidt J (2001) "The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment", *Psychological Review*, vol 108, s 814-834.
- Mitchell J, B Nosek & M Banaji (2003), "Contextual Variations in Implicit Evaluation", *Journal of Experimental Psychology*, vol. 132 (3), s 455-469.
- Nosek B (2005) "Moderators of the relationship between implicit and explicit evaluation", *Journal of Experimental Psychology : General*, vol 134 (4), s 565-584.
- Nosek B, A Greenwald & M Banaji (2005) "Understanding and using the Implicit Association Test: II. Method variables and construct validity", *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol 31 (2), s 166-180.
- Nosek B, F Smyth, J Hansen, T Devos, N Lindner, K Ranganath, C Smith, K Olson, D Chugh, A Greenwald, & M Banaji (2007) "Pervasiveness and correlates of implicit attitudes and stereotypes", *European Review of Social Psychology*, 18, s 36-88.
- Poehlman T, E Uhlmann, A Greenwald & M Banaji (2005) "Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity", opublicerat manuskript, Yale University.
- Rooth D (2007a) "Evidence of unequal treatment in hiring against obese applicants – a field experiment", IZA Discussion Paper #2775. Bonn.
- Rooth D (2007b) "Implicit discrimination in hiring: real world evidence", IZA Discussion Paper #2764. Bonn.
- Rooth, D och O Åslund (2005), "Orsakar främlingsfientlighet diskriminering på arbetsmarknaden? Erfarenheter efter 11 september", *Ekonomisk Debatt*, årg 33, nr 1 s 5-15.
- Schwartz M, L Vartanian, B Nosek & K Brownell (2006) "The Influence of One's Own Body Weight on Implicit and Explicit Anti-fat Bias", *Obesity*, vol 14(3), s 440-447.

## IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

### Rapporter/Reports

- 2007:1** Lundin Daniela ”Subventionerade anställningar för unga – en uppföljning av allmänt anställningsstöd för 20–24-åringar”
- 2007:2** Lundin Daniela, Eva Mörk & Björn Öckert ”Maxtaxan inom barnomsorgen – påverkar den hur mycket föräldrar arbetar?”
- 2007:3** Bergemann Annette & Gerard van den Berg ”Effekterna av aktiv arbetsmarknadspolitik för kvinnor i Europa – en översikt”
- 2007:4** Junestav Malin ”Socialförsäkringssystemet och arbetsmarknaden – politiska idéer, sociala normer och institutionell förändring – en historik”
- 2007:5** Andersson Christian ”Lärartäthet, lärarkvalitet och arbetsmarknaden för lärare”
- 2007:6** Larsson Laura & Caroline Runeson ”Effekten av sänkt sjukpenning för arbetslösa”
- 2007:7** Stenberg Anders ”Hur påverkar gymnasialt komvux löneinkomster och vidare studier?”
- 2007:8** Forslund Anders & Kerstin Johansson ”Lediga jobb, arbetssökande och anställningar – den svenska matchningsfunktionen”
- 2007:9** Kennerberg Louise ”Hur förändras kvinnors och mäns arbetssituation när de får barn?”
- 2007:10** Nordin Martin ”Invandrades avkastning på utbildning i Sverige”
- 2007:11** Johansson Mats & Katarina Katz ”Underutnyttjad utbildning och lönegapet mellan kvinnor och män”
- 2007:12** Gartell Marie, Ann-Christin Jans & Helena Persson ”Utbildningens betydelse för flöden på arbetsmarknaden”
- 2007:13** Grönqvist Hans & Olof Åslund ”Familjestorlekens effekter på barns utbildning och arbetsliv”
- 2007:14** Lindqvist Linus ”Uppföljning av plusjobb”
- 2007:15** Sibbmark Kristina ”Avidentifierade jobbansökningar – erfarenheter från ett försök i Göteborgs stad”
- 2007:16** Hesselius Patrik & Malin Persson ”Incitamentseffekter och Försäkringskassans kostnader av kollektivavtalade sjukförsäkringar”
- 2007:17** Eriksson Stefan & Jonas Lagerström ”Diskriminering i anställningsprocessen: resultat från en Internetbaserad sökkanal”



- 2007:18** Eriksson Robert, Oskar Nordström Skans, Anna Sjögren & Olof Åslund "Ungdomars och invandrades inträde på arbetsmarknaden 1985–2003"
- 2007:19** Agerström Jens, Rickard Carlsson & Dan-Olof Rooth "Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige"

### **Working Papers**

- 2007:1** de Luna Xavier & Per Johansson "Matching estimators for the effect of a treatment on survival times"
- 2007:2** Lundin Daniela, Eva Mörk & Björn Öckert "Do reduced child care prices make parents work more?"
- 2007:3** Bergemann Annette & Gerard van den Berg "Active labor market policy effects for women in Europe – a survey"
- 2007:4** Andersson Christian "Teacher density and student achievement in Swedish compulsory schools"
- 2007:5** Andersson Christian & Nina Waldenström "Teacher supply and the market for teachers"
- 2007:6** Andersson Christian & Nina Waldenström "Teacher certification and student achievement in Swedish compulsory schools"
- 2007:7** van den Berg Gerard, Maarten Lindeboom & Marta López "Inequality in individual mortality and economic conditions earlier in life"
- 2007:8** Larsson Laura & Caroline Runeson "Moral hazard among the sick and unemployed: evidence from a Swedish social insurance reform"
- 2007:9** Stenberg Anders "Does adult education at upper secondary level influence annual wage earnings?"
- 2007:10** van den Berg Gerard "An economic analysis of exclusion restrictions for instrumental variable estimation"
- 2007:11** Forslund Anders & Kerstin Johansson "Random and stock-flow models of labour market matching – Swedish evidence"
- 2007:12** Nordin Martin "Immigrants' return to schooling in Sweden"
- 2007:13** Johansson Mats & Katarina Katz "Wage differences between women and men in Sweden – the impact of skill mismatch"
- 2007:14** Gartell Marie, Ann-Christin Jans & Helena Persson "The importance of education for the reallocation of labor: evidence from Swedish linked employer-employee data 1986–2002"
- 2007:15** Åslund Olof & Hans Grönqvist "Family size and child outcomes: Is there really no trade-off?"

- 2007:16** Hesselius Patrik & Malin Persson “Incentive and spill-over effects of supplementary sickness compensation”
- 2007:17** Engström Per & Patrik Hesselius “The information method – theory and application”
- 2007:18** Engström Per, Patrik Hesselius & Malin Persson “Excess use of Temporary Parental Benefit”
- 2007:19** Eriksson Stefan & Jonas Lagerström “Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internet-based search channel”
- 2007:20** Agerström Jens, Rickard Carlsson & Dan-Olof Rooth “Ethnicity and obesity: evidence of implicit work performance stereotypes in Sweden”

### **Dissertation Series**

- 2006:1** Hägglund Pathric “Natural and classical experiments in Swedish labour market policy”
- 2006:2** Savvidou Eleni “Technology, human capital and labor demand”
- 2006:3** Söderström Martin “Evaluating institutional changes in education and wage policy”
- 2006:4** Lagerström Jonas “Discrimination, sickness absence, and labor market policy”
- 2006:5** Johansson Kerstin “Empirical essays on labor-force participation, matching and trade”