

# FISS

**Forskningsinstitutet**  
Research Institute

**SSKH Notat 6/2005**  
SSKH Reports and Discussion Papers

## **Institutionell diskriminering: Makt, kultur och kontroll över invandrares livsvillkor**

**Tom R. Burns**

Forskningsinstitutet vid Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet (FISS) publicerar i Notat-serien föredrag och diskussionsinlägg, bakgrundsmaterial, preliminära rapporter samt projektbeskrivningar av allmänt vetenskapligt intresse eller avsedda för en mera avgränsad publik. Syftet med serien är att sprida kunskap om den pågående verksamheten samt att bidra till forskarnas möjlighet att få respons i ett tidigt skede av forskningsprocessen. Forskningsinstitutet vill betona bidragens preliminära karaktär; de kan senare omarbetas och ingå i andra publikationer.

Högskolans två andra publikationsserier, Skrifter samt Meddelanden innehåller forskningsresultat av mera slutgiltig karaktär.

The Research Institute of the Swedish School of Social Science at the University of Helsinki (FISS) has established this new series in order to show the ongoing activity of the Institute and to provide researchers with an early feedback to their ideas and activities. The series consists of discussion papers, research outlines and preliminary reports of general interest or of interest to specific groups. The preliminary nature of the contributions is emphasized. Some contributions may appear later in a revised form in other publications.

The publications in the two other series of the School, Skrifter, and Meddelanden, contain more final research results.

Tfn +358-9-191 28400, fax +358-9-191 28485

Internet: <http://sockom.helsinki.fi>

Adress: Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet  
PB 16, FIN-00014 Helsingfors universitet

Besöksadress: Norra Hesperiaagatan 15 A, 6. vån.  
FIN-00260 Helsingfors 26

*SSKH Notat*

*FORSKNINGSINSTITUTET*

*Svenska social- och kommunalhögskolan  
vid Helsingfors universitet*

*6/2005*



# **Institutionell diskriminering: Makt, kultur och kontroll över invandrares livsvillkor**

Tom R.Burns<sup>1</sup>

Centrum for Multietnisk Forskning, Uppsala Universitet/  
International Studies Institute, Stanford University

August 15, 2005

---

<sup>1</sup> Ett antal personer har bidragit till utvecklingen av denna artikel. Ansvaret för innehållet ligger självfallet hos mig. Masoud Kamali har bidragit framförallt genom sitt djupa engagemang och intellektuella hängivenhet. Jag tackar Göran Brodin, Maja Lilja, Sami Lipponen, Nora Machado, och Jenny Kallstenius för att har läst och föreslagit förbättringar i mitt manuscript. Jens Rydgren arbetade som forskarasistent för Xenofob-projektet under perioden 2003-2004 och var involverad i det förberedande arbetet inför denna och en del andra publikationer. Medlemmarna av Xenofobkonsortiet har bidragit med kommentarer och förslag, och i synnerhet Helena Flam. Forskningen för denna artikel har finansierats av den svenska regeringens Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering (JU 2004:04) och EU-projektet (Contract No. HPSE-CT-2002-00135), The European Dilemma: Institutional Patterns and Politics of 'Racial' Discrimination (acronym: 'Xenophob').

ISBN 952-10-2534-4 (pdf)  
ISBN 952-10-2533-6  
ISSN 1457-1250  
Helsingfors 2005  
Svenska social- och kommunalhögskolan  
vid Helsingfors universitet

## **INNEHÅLL**

<b>1. EN STRUKTURELL DISKRIMINERINGSANSATS</b>	<b>1</b>
<b>2. OLIKA FORMER AV INSTITUTIONELL DISKRIMINERING</b>	<b>5</b>
2.1. Ren institutionell diskriminering	5
2.2. Institutionella aktörers diskriminering och grindvakternas makt	10
<b>3. MULTIPLA STRUKTURELLA MEKANISMER</b>	<b>18</b>
<b>4. SAMMANFATTNING</b>	<b>22</b>
<b>REFERENSER</b>	<b>25</b>





## 1. En strukturell diskrimineringsansats

En strukturell ansats till diskriminering baserad på etnicitet, ras, nationalitet och religion, lägger tyngdpunkten på genomgripande och bestående strukturer och trender i samhället.<sup>1</sup> Våra studier och analyser fokuserar på de strukturella förutsättningarna i specifika institutionella sammanhang och kulturella formationer.<sup>2</sup> ”Institutionell rasism” är ofta inbäddad i rutiner och i hur organisationer fungerar (Wieviorka, 1995).

I det strukturella perspektivet verkar diskriminering, stigmatisering, nedvärdering, ”inferiorization”, uteslutning, osv. inte bara i specifika personliga interaktioner utan också i och genom institutioner och andra komplexa system av sociala relationer.<sup>3</sup> Diskriminerande praktiker producerar och reproducerar differentierad tillgång till resurser, positioner och möjligheter till karriärutveckling etc. Därför består alla samhällen av en intrikat ”väv av institutioner” som diskriminerar på ett sätt som leder till ojämlika förutsättningar.

Strukturell diskriminering består av (1) Institutionell diskriminering (som verkar genom operativa normer, lagar, förordningar, procedurer samt definitionen av positioner som avgör tillgången till resurser och ”förutsättningarna för livsvalen”) och (2) kulturell diskriminering (som verkar genom ett system av gemensamma kategoriseringar, stereotyper och vi-dom paradig). Institutioner, tillsammans med kulturella formationer, kan verka på ett diskriminerande sätt oavsett intentioner eller personliga värderingar hos de involverade individerna. Till exempel är (1) graden av social definition av ”den andre” av betydelse. Här ingår till exempel etablerade stereotyper av ”de andra” såsom romer, muslimer, somalier och så vidare: bedömningar om likheter och olikheter i relation till de gängse idealen om utseende,

---

<sup>2</sup> Det vill säga att de huvudsakliga former av diskriminering som undersöks i studien *inte* är en aggregerad analys av individuella handlingar (som inbegriper fördomar och andra negativa attityder). Medlemmar av utanförgrupper som invandrare anses tillhöra, kan vara lika fördomsfulla och diskriminerande, som medlemmar av majoritetssamhället, men de innehar mer sällan höga maktpositioner, och de större institutionerna i samhället har inte skapats eller upprätthållits av dem.

<sup>3</sup> Fokus är *inte* på ”den andre” (det vill säga invandrargrupper och deras egenskaper) utan på relationer mellan in-grupp och utanförgrupp eller majoritetssamhället och invandrargrupper.

<sup>4</sup> Pettigrew and Taylor (2002:2) pekar här ut en partiskhet: De bredaste definitionerna av diskriminering förutsätter att etniska minoriteter inte har inneboende karaktäristiska drag som garanterar underordnade sociala resultat. Därför blir all ojämlikhet ett nedärvt diskrimineringsproblem och en social orättvisa som måste lösas. Detta är en inställning som den politiska vänstern stöder men som av andra anses vara för svepande. I motsats till detta förespråkar de politiskt konservativa en mer specifik definition som begränsar begreppets omfång genom att inkludera bara *avsiktliga* handlingar som begränsar en grups livsvillkor.

attityd eller beteende; (2) dessutom finns det områden inom det sociala (politiska/kulturella) livet som kräver en hög grad av tilltro och tillit. Genom att definieras och kategoriseras i termer av "de andra" uppfattas inte invandrare som pålitliga och kan utsättas för diskriminering och exkludering i vissa sammanhang. Etniska svenskar däremot definieras som ärliga, pålitliga och socialt kompetenta på ett särskilt sätt – och av vikt är att dessa egenskaper betraktas som ytterst nödvändiga för att kunna verka som styrelsemedlemmar, revisorer, advokater eller för att fungera i specifika roller och inom grupper med högt socialt ansvar;<sup>4</sup> (3) Sverige präglas av djupt rotade sociala normer mot att initiera eller delta i en öppen konflikt eller att bete sig på ett sätt som avviker från strävan mot konsensus: invandrare (eller andra) som kan avvika från dessa normer kan utsättas för direkta eller indirekta påföljder. Generellt finns det en institutionell benägenhet att exkludera och diskriminera de (undantaget barn) som inte kan förstå eller acceptera värdsamhällets koder och/eller förfaringssätt. Dessa normer kan fungera på sätt som inte är öppet och direkt diskriminerande. Icke desto mindre kan deras tillämpning motivera, och även rättfärdiga, diskriminering och exkludering av dem som utmanar eller avviker från gällande normer. Med andra ord behövs diskriminering och exkludering i sig inte reflektera fasta eller etablerade "fördomar" eller "rasism", utan speglar mer konkreta omdömen gällande "missanpassning" eller "motsägelser" mellan etablerade normer och beteendet (eller det potentiella beteendet) av "avvikare" som i många fall råkar vara personer med utländsk bakgrund.

Bland bidragen till en strukturell ansats kan följande punkter nämnas: (1) den håller isär diskriminering (rasism, "andraism" (otherism in English)) från individerna och behandlar exkludering, rasistiska eller kvasirasistiska mönster som möjliga inslag inom sociala institutioner, kulturella grupperingar och samhällseliga aktiviteter, (2) den bryter mot tendensen att betrakta diskriminering och rasism främst i termer av individuell psykologi och attityder eller enkel intentionalitet.<sup>5</sup> Framförallt reducerar intentionalitetsperspektivet problem till att

---

<sup>5</sup> Fram till 1945 togs kategorisering och stigmatisering av "den andre" för givet som en naturlig vetenskaplig bas (rasteorier och deras biologiska grund). Senare, efter att dessa teorier blivit socialt och politiskt bankrutta, uppkom teorier som väsentligen baserades på en essensialisering av "kulturella skillnader". I detta perspektiv behandlas inte kulturen som öppen, förhandlingsbar och föränderlig, utan som fast (betänk exempelvis följande uttryck: "människor med muslimsk bakgrund kommer aldrig att passa in i vårt toleranta, demokratiska och egalitära samhälle."

<sup>6</sup> Det finns många sociala områden, t ex inom affärsvärlden, där man har förtroende för invandrare men inte vad gäller organisationsrelationer. Därför kan till exempel asiater ha tillgång till, och göra affärer, på marknaden, utan att ha tillgång till arbeten inom statliga myndigheter (förutom genom privata subkontrakt).

<sup>7</sup> För att studera rasistiska attityder och fördomar av dekontextualiserade individer är enkätundersökningar inte en lämplig metod när avsikten är att upptäcka strukturella former av systematisk diskriminering och exkludering.

vara psykologiska eller socialpsykologiska samt avleder uppmärksamheten från betydelsen av de institutionella arrangemangen som begränsar, selekterar och diskriminerar (Pettigrew and Taylor, 2002:2; Burns and Kamali, 2005a, 2005b). Strukturell diskriminering kan i stort verka helt oavhängigt en individs attityder och medvetande. Därför kommer modeller som främst baseras på individuella fördomar eller rationalitet, oavsett om de är psykologiska eller ekonomiska, att underskatta och översimplifiera diskriminerande och rasistiska fenomen i samhället (Pettigrew and Taylor, 2002:2). För att kunna fastställa huruvida strukturell diskriminering förekommer eller inte, undersöker man därför hur specifika arrangemang och kulturella komponenter verkar och/eller deras diskriminerande/exkluderingskonsekvenser.

Etnicitet och andra komponenter som kännetecknar "otherism" eller "den andra," som "ras"<sup>6</sup>, "nationalitet" och religion, handlar inte om gemensamma drag eller kulturella markörer. Dessa spelar en viss roll men den sociala klassificeringen och kategoriseringen är av större betydelse (Barth, 1969). Här inkluderar Barth både självklassificering och hur man klassificeras av andra (se senare diskussion och Brubaker et al (2004:32)).

Det är därför möjligt för en beslutsfattare som kan påverka en individs avancemang inom skolan, i affärlivet, på arbetsplatsen eller inom statliga myndigheter, att vara fördomsfri men ändå kunna vara diskriminerande. På samma sätt kan en person ha fördomar och samtidigt vara icke-diskriminerande på grund av effektiva antidiskrimineringslagar och förordningar som reglerar och kontrollerar dennes beteende och förhindrar ett fritt spelrum för fördomarna och de stereotypa uppfattningarna. Många av de främsta formerna av diskriminering är institutionella till sin karaktär: arbetsmarknader, statliga myndigheter, utbildning, hälsovård, politiska partier, föreningar och frivilliga organisationer. Inom varje institution existerar etablerade-organisationsprinciper, regler och förordningar, procedurer, rolldefinitioner och relationer osv. som kan verka diskriminerande mot individer och grupper som inte anses (helt) tillhör majoritetssamhället eller som är marginaliserade. Dessutom förekommer kulturella element som är gemensamma för alla i majoritetssamhället, exempelvis etablerade och legitimerade kategoriseringssystem, begrepp, stereotyper, bedömningsprinciper, generaliserade strategier och sociala normer som går tvärs över

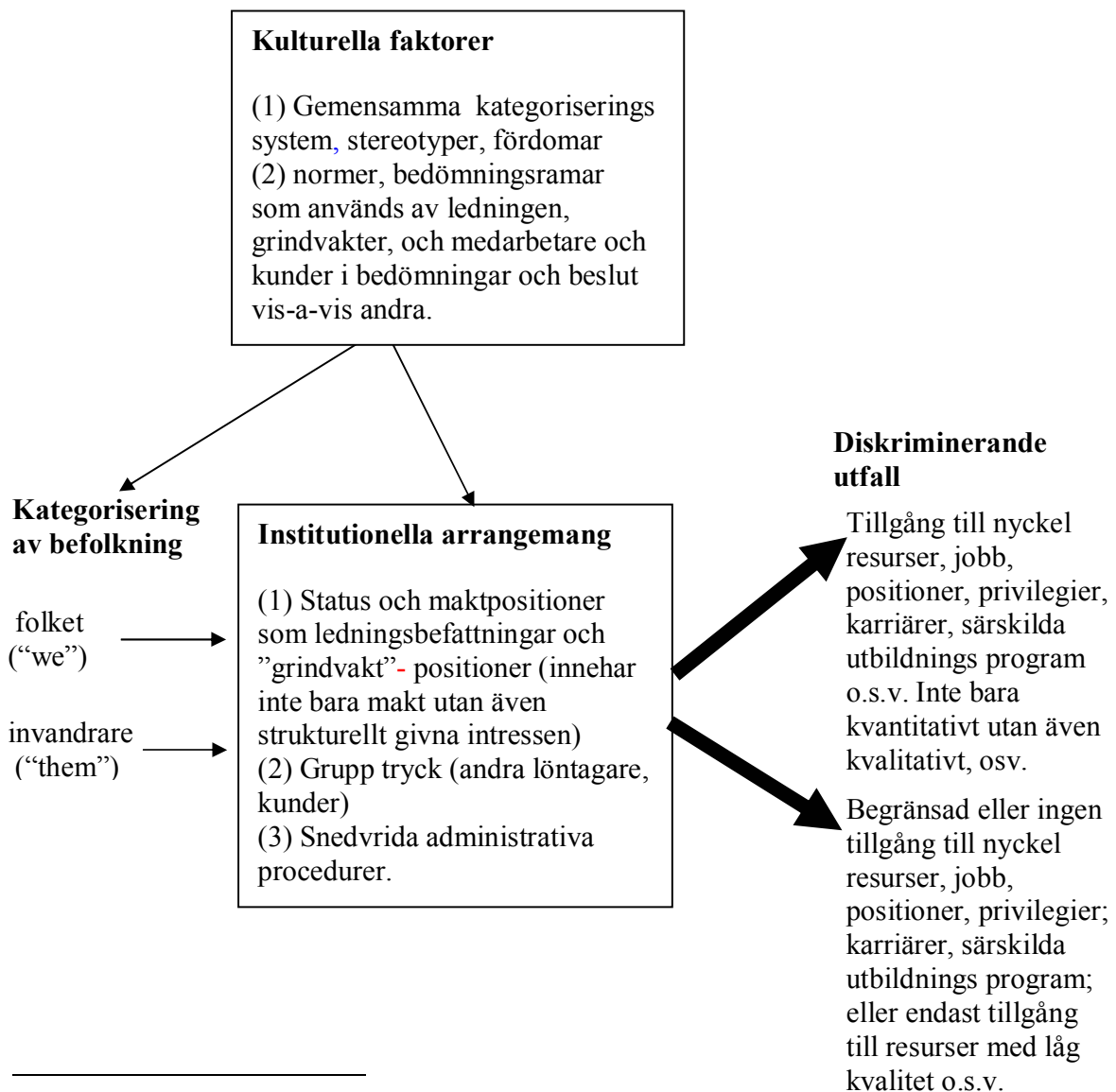
---

<sup>8</sup> Begreppet ras har mer och mer kommit att ses som ett sätt att kategorisera och rangordna människor genom att referera till vissa stereotypiska egenskaper (verkliga eller tillskrivna) för att underordna, exkludera och utnyttja dem (Wacquant, 1997).

institutioner och som diskriminerar dem som har en annan bakgrund än svensk.<sup>7</sup> Dessa samhälleliga element upprätthålls och reproduceras av enskilda institutioner, yrkesgrupper och nätverk.

Följande modell identifierar nyckelbegrepp i utredningen och analyser av den strukturella diskrimineringen:

**Figur 1: Institutionella arrangemang, kulturella faktorer och strukturella diskrimineringsmekanismer**



9. Den kognitivt-normativa ansatsen som presenteras här (och i andra sammanhang) är både kulturell- och strukturellt-gemensam och reproduceras i majoritetssamhället.

I följande avsnitt utvecklas modellen med fokus på olika former av institutionell diskriminering

## 2. Olika former av institutionell diskriminering

Institutionaliserade former av etnisk diskriminering innebär ett rutinmässigt, systematiskt och bestående frångående av respekt och värdighet: exkludering från möjligheter, privilegier och positioner, som är allmänt tillgängliga för medlemmarna av majoritetssamhället. Denna form av diskriminering kan uppstå när den dominanta gruppen automatiskt och oreflekterat tillämpar gällande organisatoriska och institutionella regler, förordningar, arbetsmetoder och lagar. Av den anledningen behöver renodlad/öppen rasism eller fördomar, stereotypa uppfattningar och fientlighet, inte spela någon aktiv roll i en negativ särbehandling eller en ojämlig fördelning av livsvillkor.

För att uppnå vårt syfte gör vi en analytisk distinktion mellan två generella typer av institutionella former av diskriminering som undersöks genom institutionella fallstudier: (1) **Ren institutionell diskriminering** innebär automatisk eller rutinmässig tillämpning av regler och arbetsmetoder inklusive informella arbetssätt – som är till invandrarnas nackdel. (2) **Diskriminering som utförs av institutionella aktörer:** sociala aktörer innehar institutionella positioner (utifrån auktoritet eller makt). De kan fatta diskriminerande beslut eller att agera på ett diskriminerande sätt gentemot invandrare. Därmed kan dessa aktörer använda sin position genom att tillämpa sina rättigheter och sin auktoritet för att styra människors livsvillkor. Vi är särskilt intresserade av aktörer i så kallade grindvaktarroller ("gatekeeper") som avgör människors möjlighetsstrukturer och livsvillkor.

### 2.1 Ren institutionell diskriminering

Sett ur detta perspektiv spelar exempelvis institutioner såsom exempelvis arbetsmarknader, företag, skolor och politiska organisationer en avgörande roll. Men hur? Institutioner förkroppsligar makt vilket kan leda till påtagliga konsekvenser (i vissa fall oavsedda) för minoriteter och invandrare. Till exempel är det möjligt att den statliga makten kan användas genom lagstiftning och utövning av administrativ eller statistisk-makt -- på ett sätt som *normaliserar diskriminerande eller exkluderande handlingar*. Vidare definieras "de andra" av institutionaliserade kategoriseringssystem, stereotyper och modeller.<sup>8</sup> I offentliga och

---

<sup>10</sup> Brubaker et al (2004:349 påpekar: "senare forskning har undersökt hur folkräkning inpräntar idén om nationella samhällen som helheter, skapade av taktfulla gemensamt uteslutande, etniska, rasifierade kulturella

allmänna beslutsfattande sammanhang erbjuds och fördelas möjligheter och resurser på ett sådant sätt att vissa grupper av individer automatiskt och systematiskt inkluderas eller exkluderas. Institutionell diskriminering och exkludering handlar om *vem* som diskrimineras och exkluderas och *genom vilka mekanismer*.

Vissa grupper erfar olika mönster av diskriminering, exkludering, förnedring osv. inom arbetsmarknaden, sjukvården, socialtjänsten, arbetsplatser och inte minst i kontakt med polisväsendet och rättsväsendet. Det finns övertygande bevis för att det i Europa (och även i Sverige) förekommer diskriminerande och exkluderande handlingar inom viktiga institutionella områden mot nya invandrare och vissa etniska och religiösa minoriteter (Burns och Kamali, 2005a, 2005b; Castles, 1984; Knocke and Hertzberg, 2000; MacEwen, 1995; Nergaard, 2002; Pettigrew, 1998; Pettigrew och Taylor, 2002:4; de los Reyes, 2001, de los Reyes & Wingborg, 2002). Som vi tidigare antytt sker detta trots den goda viljan ifrån den etablerade politiska elitens sida. Både direkt och indirekt diskriminering förekommer, men de indirekta formerna har fått ringa uppmärksamhet i Europa fram tills nyligen. Kontrollerade tester uppvisar utbredd och upprepade diskriminering inom de flesta offentliga och privata sociala sfärer. Diskrimineringen inom arbetsmarknaden tillhör de mest problematiska. I de flesta länder inom EU finns en betydligt högre arbetslöshet bland invandrare än bland den inhemska befolkningen. Indirekt diskriminering uppstår i flera europeiska länder på grund av att det är omöjligt (eller mycket svårt) för många invandrargrupper att få medborgarskap. Detta begränsar invandrarnas möjligheter att skaffa sig lämpliga arbeten, bostäder, och skolgång. Detta leder till en stark inskränkning av de europeiska ”icke-medborgarnas” livsvillkor. Castles (1984) hävdar att gästarbetare och arbetskraftsinvandring till Europa var ett statskontrollerat system av institutionell diskriminering. Att detta system definierade nykomlingarna som en **stigmatiserad ”utanförgrupp”, som lämpade sig för lågstatusarbeten, men inte för medborgarskap** (med full tillgång till och delaktighet i samhällsprocesser). Rasistiska fördomar förstärkte detta stigma. “Utbredd indirekt diskriminering blev därmed en oundviklig påföljd för dessa gästarbetare, som blev offer för direkt diskriminering.” Fokuseringen på den mycket heterogena kategorin “invandrare” och

---

grupper. Till och med när folkräkningskategorier initialt tas bort från den gällande självförståelsen kan dessa tas upp av kulturella och politiska entreprenörer och slutligen omskapa identifieringsgrupper. Speciellt när detta länkas samman genom offentlig politik till påvisbara förmåner, kan officiella folkräkningskategorier ha effekten att ”skapa folk” eller att ”kategorisera,” och därmed konstrueras nya sorters individer. Sådana kategorier är centrala för statens utövning av ett ”rasmässigt utövande” av styrelsemakten. Folkräkningen har utgjort en formbar regeringsteknik i statens tjänst för att utforma rasmässig kunskap– det vill säga för att göra kategorier greppbara, insamla data och sätt dem i verk.

“vad som anses skall göras med “dem”, schematiserar och stigmatiserar dem, definierar dem som “ett problem” eller snarare som “ett allvarligt problem.”

En strukturell analys av diskriminering är därför mindre intresserad av individers fientliga eller avståndstagande attityder. Analysens tyngdpunkt ligger istället på diskrimineringens institutionella mekanismer. **Vårt forskningsfält är därför institutioner: arbetsmarknader, arbetsplatser och utbildningssystem.** Tillämpningen av vissa berättigade regler och arbetsmetoder kan diskriminera på ett oavsett eller oavsiktligt sätt. Exempelvis kan individer och grupper utsättas för negativ (eller positiv) särbehandling genom specifika institutionaliserade tester, urvalsregler, arbetsmetoder, olika rutiner etc. Denna omedvetna diskriminering styr förutsättningarna för de berördas livsvillkor då det innebär **ett utövande av institutionell makt.**

En strukturell ansats skiljer mellan direkt och indirekt diskriminering. **Direkt diskriminering** förekommer i en institutionell kontext genom etablerade rutiner, tillämpning av regler, lagar, normer och arbetsmetoder. **”Spillover” eller överföringsdiskriminering** (se följande avsnitt) föreligger när de orättvisa följderna av direkt diskriminering utgör utgångspunkten för senare diskriminerande beslut och behandling. (Pettigrew, 1984; Pettigrew and Taylor, 2002). På arbetsplatser eller inom utbildningsväsendet uppstår direktdiskriminering när beslutsfattare (arbetsgivare, SYO- konsulenter och andra innehavare av grindvaksroller) bereder arbeten, akademiska positioner, politiska uppdrag och karriärmöjligheter på olika nivåer, till medlemmar från majoritetsgruppen och inte till individer med invandrarbakgrund trots att de är lika kvalificerade. Indirekt diskriminering sker när ett “icke-rasbaserat” kriterium såsom utbildning eller arbetslivserfarenhet (som kan resultera från tidigare diskriminering baserad på etnicitet, hudfärg, religion eller nationellt ursprung) används för att göra särskiljande omdömen. Därför kan den “objektiva” grunden för diskriminering eller exkludering ha sitt ursprung i tidigare diskriminering inom utbildningsområden eller i arbetslivet och som kan leda till påtagliga skillnader i kvalifikationer och slussande av grupper in i sämre betalda arbeten och karriärer. På ett liknande sätt kan de ursprungliga möjligheterna att förvärva och utveckla sociala tillgångar ha avgörande följder för senare utvägar såsom utbildning och anställningsmöjligheter. Nedan presenterar vi en kort diskussion om direkt och indirekt diskriminering.

**Direkt institutionell diskriminering.** När till synes neutrala rekryteringskrav eller rutiner för att organisera arbetet drabbar en viss etnisk grupp mer än andra, eller mer allmänt, när vissa regler, instruktioner eller etablerade vardagspraxis inom en institution har systematiska

(avsedda eller icke avsedda) konsekvenser (Augustsson 1996: 26) kan vi tala om institutionell diskriminering

Ett bra exempel på detta är kravet på språkkompetens (när detta inte är ett avgörande kriterium för att kunna utföra arbetet) (Lindgren 2002). En av de vanligaste formerna av institutionell diskriminering inom den europeiska arbetsmarknaden gäller krav på att kunna tala och skriva det inhemska språket (Matsson, 2001).

Vi har genom vår tidigare forskning i Europa, (se även Alexander (2001: 8) kartlagt en form av institutionaliserad rasism baserad på kravet på språklig kompetens. Samhälleliga eliter nyckelinstitutioner, exempelvis institutioner för högre utbildning, använder detta kriterium för diskriminering och exkludering av invandrare. Individer som uppnår en hög grad av kompetens i ett majoritetsspråk, antingen genom arv eller genom specialiserad träning i institutioner för högre utbildning, kan ange denna språkkompetens som det främsta kravet på formella område (till exempel den administrativa, politiska, inom utbildning och arbetsmarknad) och i de flesta språkliga interaktioner. Som Bourdieu (1992:56-57) säger: ”Den ställning som utbildningssystemet ger till olika språk (eller till olika kulturella innehåll) är en sådan viktig faktor endast därför att denna institution har monopol på storskalig produktion av producenter/konsumenter och därför i reproduktionen av den marknaden, utan vilken det sociala värdet av språklig kompetens och dess kapacitet att fungera som språkligt kapital, skulle upphöra att existera.” De som inte innehar denna legitima kompetens blir de facto exkluderade från de sociala sammanhangen där denna kompetens är nödvändig, eller döms till tystnad. (Alexander, 2001:8).

Ibland är dessa krav befogade, men så är inte alltid fallet. Som Knocke och Hertzberg (2000) visar, i fallet Sverige, kan det ibland ställas krav på utförliga kunskaper i svenska för en enkel anställning som städare. Augustsson (1996) ger exempel på denna mekanism i en intervju med en arbetsledare: “Alla som arbetar på golvet kan söka sig till den nya organisationen [som allmänt betraktas som mer attraktiv av arbetarna].” Som jag skrivit i andra publikationer; det finns en del finnar, turkar, latinamerikaner eller ungrare som är anställda, men det finns krav som måste uppfyllas: de måste kunna skriva och tala svenska. Ganska många klarar inte av dessa ”krav” (Augustsson 1996: 88). Dessutom, som vi har poängterat ovan, kan diskriminering också vara en följd av överdrivna, godtyckliga och/eller vaga kriterier för “social och kommunikativ kompetens”, som flätas ihop med “svensk social kompetens” (Höglund 2000: 27; Matsson, 2001).



**Indirekt, ”Överförings” eller ”Spill-over” diskriminering** (Pettigrew, 1984; Pettigrew och Taylor, 2002). Indirekt eller överföringsdiskriminering innebär att diskriminering inom ett institutionellt område i samhället producerar negativa sekundära effekter inom andra områden. Ett exempel är när diskriminering inom skolsystemet skapar problem inom arbetsmarknaden för individer med invandrabakgrund (Lindgren 2002). En särskilt viktig form av ”spill-over”-diskriminering är nätverksrekrytering, även om detta delvis kan betraktas som en egen mekanism.

Individer i grindvaksroller och positioner (till exempel de med befogenhet att anställa eller befordra osv.) väljer gärna individer ur det egna nätverket. Dessutom finns det en tendens för information (om lediga jobb exempelvis) att spridas genom den dominanta gruppens nätverk. Då aktörerna som besitter strategiska grindvakspositioner i nätverk i många fall tillhör majoritetsbefolkningen, leder detta till en situation där majoritetsbefolkningen gynnas och invandrarna missgynnas. Därför fogar invandrare i genomsnitt över färre sociala resurser på grund av att de, bland annat, saknar nätverkskontakter med högstatuspersoner i maktpositioner (Lin 1999).

Sammanfattningsvis utgör institutionaliserade kategoriseringar, regler och handlingar – utformade som svar på och hantering av dessa "problematiska andra" – basen för en systematisk form av diskriminering, marginalisering och exkludering av individer och grupper som avviker från samhälleliga ideal och/eller som betraktas som opålitliga eller till och med som ett hot. De styrande arrangemang som diskriminerar och exkluderar behöver inte ha varit utformade för detta syfte. Diskriminering må vara oavsiktlig, ett oavsiktligt resultat av andra mål eller prioriteringar, men som likväl kan resultera i ett bevarande av sociala barriärer och svårigheter (till och med personliga och familjetragedier) för dessa "andra". Detta kan ske utan att de bereds möjligheten att korrigera eller att få kompensation för denna dolda form av socialt våld. Institutionella och kulturella hinder leder till att de inte får gehör eller inte tas med i beräkningen i policysammanhang och i praktiken. Med andra ord, de beröras marginalisering påverkar själva förutsättningar för att de ska vara i stånd att hantera på ett effektivt sätt de egna livsvillkoren. De har sällan har tillgång till mekanismer för att få kompensation, för att ifrågasätta eller protestera. Här konfronteras vi med gedigna strukturer av diskriminering och exkludering.

## 2.2. Institutionella aktörers diskriminering och grindvakternas makt

På grund av specifika kategoriseringar och etiketter, stereotyper och negativa fördomar, missgynnas vissa grupper på grund av etnicitet, religion, hudfärg etcetera. Som van Dijk (2000:15-16) påpekar, "Även om fördomar och diskriminering förekommer på alla nivåer inom den dominanta gruppens struktur, har den negativa särbehandlingen som vissa individer kan utöva en större inverkan än andras. Människor kan exempelvis diskriminera sina turkiska, indiska eller nordafrikanska grannar på många öppna eller subtila sätt. Men allmänt sett har de inte några större möjligheter att påverka grannens socioekonomiska position. Å andra sidan, "när ... *elitgrupper* i det europeiska samhället diskriminerar invandrare och minoriteter får detta betydande konsekvenser." För det första kommer dessa "andra" inte att släppas in i landet *eller inte att erbjudas möjligheten till arbete; (åtminstone arbete motsvarande deras utbildning och talang); eller förbigås vid befordran; kanske kommer de inte att finna ett drägligt boende; eller kommer till och med att se stereotypa skildringar av sig själva i massmedia eller skolböcker.* Med andra ord, den roll som innehas av bland annat ledande politiker, journalister, företagsledare, lärare, akademiker, domare, polisbefäl etc. är avgörande för skapandet av en (o)jämlig tillgång till materiella eller symboliska resurser i samhället.

Diskriminering är ofta en konstitutiv del i kategoriseringssystem, lagar och förordningar, institutionella policydokument och arbetsmetoder. Och detta är inte frågan om ett varseblivningsproblem eller en stereotyp uppfattning om människor med invandrarbakgrund, utan dessa regelverk utgör grunden för handlingar och för utövning av institutionell makt över de som berörs. Vi har fått stöd för detta argument i vår forskning om europeiska förhållanden rörande arbetsmarknaden, företagande, offentliga organisationer, skol- och socialförvaltning, polismyndigheter etcetera. Personer med invandrarbakgrund som verkar i dessa institutionella domäner tenderar att bemötas av stereotypa förväntningar exempelvis att de saknar teknisk eller kulturell kompetens, eller att de kan vara opålitliga, lata eller oärliga. Utifrån dessa bedömningar förnekas de samma möjligheter som den inhemska befolkningen har när det gäller tillgång till arbeten eller positioner, och tjänster.

Brubaker et al (2004:43-44), understryker att *stereotypa kategoriseringar och sorteringar* inte bara innebär en klassificering av sociala aktörer i etniska termer utan också att hela kulturregister klassificeras på liknande sätt: "De relevanta frågorna handlar inte bara om hur människor klassificeras, utan också om hur gester, uttalanden, situationer, händelser, rådande förhållanden, handlingar, och en sekvens av handlingar klassificeras (och därmed tolkas och upplevs)... " Beakta exemplet "skripts" eller händelsescheman *som består av en*

standardiserad sekvens av händelser. Ett standardexempel är händelsescheman som utspelar sig på en restaurang där en stereotypisk sekvens av händelser är (a) man beställer, (b) blir serverad, (c) äter och (d) man betalar notan. En stor del av den kunskap som är relevant för – och som till och med delvis konstituerar – ras, etnicitet, och medborgarskap är inbäddade i liknande händelsescheman. Till exempel finns en betydande del av den kunskap som många invandrare, främst de från icke-europeiska länder, har om sin status i värdlandet inom scheman för stereotypiska sekvenser av händelser. I dessa kan det ingå händelschemat “att stoppas av polisen för KUVV [“att köra utan att vara vit”] eller händelschemat “att bevakas-i-en affär -som-om-man- skulle vara en potentiell snattare”... Det finns föga tvivel – utan snarare överväldigande bevis för – att det förekommer en medveten eller omedveten “rasistisk profilering”(Brubaker et al, 2004:44).

**Institutionella aktörer i specifika maktpositioner avgör ofta livsvillkor för dem som berörs av deras beslut.** Ett exempel är att grindvakter (se avsnitt ovan) kan behandla invandrare och etniska minoriteter annorlunda utifrån deras *tillskrivna* attribut dvs. utifrån vilka de är istället för *vad de kan erbjuda* eller *utifrån deras kompetens* (Le Grand 1999; Le Grand & Szulkin 2002). Inom all institutionell makt förekommer “diskriminering” när vissa omdömen och handlingar utförs (eller inte utförs) i relation till differentierade individer eller grupper. Handlingar baseras på *en distinktion som görs* mellan situationer, aktörer och förhållanden. Diskriminering utifrån etnicitet, “ras”, religion, klass, kön, etc. kan förekomma eller inte, men institutioner och deras aktörer förväntas likväl göra distinktioner – differentiera och kategorisera – för att kunna bedöma och handla. Stereotyper – i allmän mening – spelar en framträdande roll i modern administration och lagstiftning. Man åstadkommer en förenklad, förminskad heterogenitet och ordning genom användningen av abstrakta kategorier (Schauer, 2003).<sup>9</sup> Som resultat av diskriminerande bedömningar och handlingar missgynnas (eller gynnas) vissa individer och grupper. Det är genom *institutionella mekanismer* som *systematiska snedvridningar i tilldelningen av belöning och straff äger rum*.

En strukturell analys av de former av diskriminering som genomförs av institutionella aktörer lyfter fram dessa aktörers kognitivt normativa grund för att bedöma och avgöra andra människors situation (“kontroll över livsvillkoren”). Därmed identifieras de två främsta strukturella komponenterna i analysen: institutionella arrangemang och positioner

---

<sup>9</sup> Historiskt sett har allmängiltighet och generaliseringar spelat en viktig roll i homogeniseringsprocessen, samhällsbildningen och i-utvecklingen av moderna lagregler (Schauer, 2003:296,295). Rättligheter skapar homogenitet tvärs över mycket diversitet.

(exempelvis grindvaktare och policyskapare) och de sociokognitiva modeller eller paradig som används i dessa positioner. Som vi har påpekat tidigare behöver de institutionella mekanismerna för diskriminering inte vara avsedda av eller medvetna för beslutsfattarna. Däremot kan enskilda aktörer (eller yrkesgrupper) i nyckelroller, eller positioner, inneha avgörande påverkan på och kontrollera människors villkor och därmed avgöra deras tillgång till resurser, karriärer etc. Dessa är grindvakterna som innehar positioner med rätten att tilldela formellt eller informellt inträde till organisationer. Sådana maktpositioner gör det självklart möjligt för vederbörande att påverka inträdesvillkoren. Dessa positioner kan vara officiella (till exempel organisationsledning) eller inofficiella (till exempel en position utan formell grindvaks befogenhet men som ändå kan påverka andras tillgång till resurser genom exempelvis nätverkskontakter). Grindvakterna kan tro sig prioritera institutionella mål över individuella intressen eller behov genom att till exempel exkludera invandrare från positioner där de kan antas skapa oro i arbetsgrupper eller störa företagets kunder. Dessutom kan mäktiga ”gatekeepers” betrakta vissa sökande som olämpliga utifrån organisationens mål på grund av etnicitet, religion, utseende, beteendemönster etc.

För vårt ändamål kan åtminstone två former av aktörsbaserad institutionell diskriminering särskiljas: (1) preferensbaserad diskriminering och (2) stereotypisk diskriminering (inklusive statistisk diskriminering). Dessa diskuteras och illustreras nedan.

#### **(1) Preferensbaserad diskriminering.<sup>10</sup>**

Institutionell makt möjliggör för fördomsfulla aktörer att diskriminera individer med invandrarbakgrund. Denna form av diskriminering uppstår när arbetsgivares, kollegors eller konsumenters beteende styrs av en avvisande inställning gentemot vissa etniska grupper, med andra ord att de uppvisar preferenser eller ger företräde åt individer från majoritetsgruppen, på grund av negativa attityder gentemot invandrare (Le Grand & Szulkin 2002). En sådan medveten diskriminering behöver inte vara grundad i utövarnas egna rasistiska attityder. Den kan istället spegla en oro över hur andra anställda, klienter eller kunder, kan komma att reagera om någon med invandrarbakgrund anställs. När det gäller statliga myndigheter känner vi till att reaktioner från folkopinionen eller enskilda politiska eliter spelar en roll – det finns

---

<sup>16</sup> Denna mekanism kallas för att man fått ”smak för diskriminering” (Becker 1957). Enligt hans ursprungliga formulering har arbetsgivare med flera haft tillgång till all information och är beredda att betala de kostnaderna som krävs för att bryta mot antidiskrimineringslagar om så behövs. Men självfallet kan preferenserna reflektera ett övervägande av den allmänna opinionen, andra medarbetare eller kunder (som diskuteras under ”Derivativ” diskriminering).

ett starkt stöd i forskningsprogrammet Xenofob för att sådana mekanismer förekommer – och att de har sitt ursprung i preferensbaserad diskriminering (se nedan). Formeln kan beskrivas så här (se också Operario and Fiske (1998)):

Institutionell makt eller befogenhet (möjliggör urskiljning) + preferensför-diskriminering → påföljande diskriminerande beslut eller handlingar, förutsätter livsvillkor för, och utövar kontroll av livsvalen för personer med invandrarbakgrund.

Det är bra att ha i åtanke att majoritetsgrupper kan betona vissa kulturella, fenotypiska eller religiösa karaktärsdrag av ren opportunistiska skäl. Dessa faktorer kan utnyttjas för att mobilisera stöd, uppnå legitimitet eller överträda lagliga inskränkningar på ett sätt som är diskriminerande. Samtidigt möjliggör ett kognitivt normativt perspektiv att ignorera ”överrationaliserade” antaganden.

## **(2) Stereotypisk diskriminering.**

Stereotypisk diskriminering sker när arbetsgivarens beslut baserar sig på stereotypa uppfattningar om arbetssökandens grupptillhörighet eller antagna grupptillhörighet (vissa invandrargrupper definieras t.ex. som ”improduktiva” eller att de ”har hög sjukfrånvaro”, eller att de ” saknar kapaciteten för lagarbete” etcetera ). Mer specifikt kan en stereotyp definieras som en högt stiliserad förenklad uppfattning om en socialgrupps egenskaper. Stereotypa uppfattningar är resultatet av en process där man tillskriver en viss person de egenskaper som anses gemensamma för dennes grupptillhörighet (Brown 1995: 82). Individuella särdrag som är lätta att iakttas som namn och utseende eller fenotypiska drag som hud och hårfärg, kan användas som relevant information istället för skicklighet eller härdighet, det vill säga egenskaper som är svårare att observera vid första ögonkastet. Det är förhållandevis vanligt att stereotypa uppfattningar grundas på ras, religion, utbildning, kön, ålder eller dylikt. En del av dessa stereotypa uppfattningar är ganska harmlösa, men när dessa stereotyper uppfattas som relevanta och blir accepterade som legitima, främst av dem som utövar institutionell makt, blir de med stor sannolikhet förödande och orättmätiga i ett egalitært samhälle. Arbetsgivare kan utgå ifrån att vissa egenskaper till exempel ”svenskhet”, en examen från ett

svenskt (eller europeiskt) universitet, eller anställning i en högt kvalificerad position hos en aktad svensk firma kan förutsäga en framgångsrik prestation. Formeln kan beskrivas så här :

**Institutionell makt eller befogenhet+ påföljande vedertagna stereotyper → diskriminerande beslut eller handlingar (avgör livsvillkor) för personer med utländsk bakgrund.**

Stereotypa bedömningar och beslut ofta är baserade på grupptillhörighet och inte på individens faktiska egenskaper och färdigheter (Arai et al. 2000: 9). Stereotypbaserad diskriminering följer ett visst mönster, såsom följande citat från en intervju med en förman på ett svenskt företag illustrerar (Augustsson 1996: 81): ”Vi kan säga så här, som förman har man många förutfattade idéer om invandrare och invandrargrupper. Det är ett faktum – även om det visst finns undantag -- att om du har två personer med samma nationalitet som inte har varit bra, så vill man inte som förman ha två nya från den gruppen”.

Citatet ovan tydliggör att denna sorts diskriminering inte erkänner variation inom utanförgruppen (det vill säga invandrarna är alla likadana medan innegruppen det vill säga svenskar, betraktas implicit eller explicit som mer heterogena). Den intervjuade förmannen har förmodligen haft ett antal svenskar som inte gjorde ett bra jobb men detta inte överförs automatiskt till kommande svenska arbetssökande. Som Paulsson förklarar det: ”Om Johansson kommer sent till jobbet så är han ett problem. Om Stojanovski är lika sen till jobbet är jugoslaverna ett problem” (Paulsson 1994: 150).

Ett ännu tydligare exempel på denna exkluderingsmekanism framgår ur följande citat från en intervju med en arbetsledare (Augustsson 1996: 91): “Jag har varit arbetsledare i 11 år och jag har inte anställt en enda jugoslav i hela mitt liv...(…). Man var så trött på de jugoslaver vi hade här, så vi vill inte få in fler jugoslaver (...). Det är söner till jugoslaver som har arbetat här, de som har sökt jobb här. De har förvägrats jobb på grund av sina fäders dåliga rykte”. Därmed inkluderas även sönerna till jugoslaver (andragenerationens invandrare) i samma utanförgrupp och diskrimineras individuellt - p.g.a. av att den jugoslaviska gruppen anses av många ha ett dåligt rykte”.

Även språksvårigheter förklaras ofta vara en av anledningarna till att undvika anställning av invandrare. En av förmännen förklarar detta så här (Augustsson 1996: 83):

”Myndigheter anser att vi borde ha fler invandrare som arbetar här men det går inte. Vi måste tänka på att vi behöver utveckla vår organisation. Om vi anställer fler invandrare som inte kan svenska så bra, tror jag inte att vi kommer att kunna utveckla dessa organisationer”. Därmed tas det för givet (ett ”faktum”) att invandrare som söker jobb inte har tillräckliga kunskaper i svenska, snarare än som en öppen empirisk fråga som kan varieras från individ till individ. Även i detta fall är det verkliga eller imaginära gruppsegenskaper snarare än individuella egenskaper, som styr hur grindvakter eller andra med auktoritet uppfattar och bedömer.

### **(3) Statistisk diskriminering**

Statistisk diskriminering (en speciell form av stereotypisk diskriminering) sker när beslut baseras på arbetsgivares uppfattningar om typiska egenskaper för den grupp, som individen tillhör eller anses tillhöra. T.ex. ”Vissa invandrargrupper anses inte vara speciellt produktiva, för att de har hög sjukfrånvaro” eller ”de saknar kapacitet för lagarbete”. Oavsett om dessa uppfattningar är sanna eller inte utgår alltid statistisk diskriminering ifrån en *stereotyp uppfattning*. Beslut baseras på gruppstillhörighet och inte individens yrkesfärdigheter eftersom inte alla gruppmedlemmar har samma karaktärsdrag eller egenskaper som tillskrivs hela gruppen. (Arai et al. 2000: 9) Gruppmedlemmarna är i själva verket belastade med de ”drag” som grupper antas ha. Därför överförs gruppens statistiskt baserade egenskaper till en specifik individ (till exempel siffror gällande brottslighet, otillförlitlighet, kulturell inkompetens, låg motivation, låg teknisk kompetens och så vidare). Men detta behöver inte betyda att medlemmarna eller ens de flesta medlemmar i dessa kategorier besitter dessa drag. Detta är självklart orättvist mot vissa eller till och med flertalet individer, eftersom man dömer eller misstror alla medlemmar av en grupp på basis av generaliserande egenskaper.

Stereotyper används ofta när individer är i behov av att göra en snabb social kategorisering för att kunna bearbeta inkommande information. Genom stereotypa uppfattningar kan statistisk diskriminering vara ett ”rationellt” sätt för arbetsgivare att ekonomisera beslutsprocessen, då den besparar dem den tid som krävs för inhämtning av individspecifik information (cf. Arrow 1972; Phelps 1972). Enligt teorin om statistisk diskriminering är detta slags beteende vanligare i situationer som kännetecknas av osäkerhet, när arbetsgivare och andra aktörer i grindvaktssystem har ofullständig information om de sökandes färdigheter och prestationsförmåga. Andra exempel på denna mekanism kan vara: bedömning av utländska utbildningar, eller svårigheten att kontakta referenser från tidigare arbetsgivare utomlands (cf. Le Grand & Szulkin 2002).

Ett statistiskt stereotypbaserat tänkande fokuserar dessutom bara på iögonfallande gruppkaraktäristiska (t.ex. etnicitet) medan den förbiser andra (klass, religion, urbana/rurala distinktioner o.s.v.). Dessutom tenderar de som finner sådana stereotyper användbara att överdriva homogenitet inom gruppen (d.v.s. “[Alla] turkar är..). Även om en specifik etnisk grupp *i genomsnitt* har högre sjukfrånvaro än etniska svenskar är sannolikheten stor att det förekommer mycket variation inom gruppen. Detta innebär att individer som avviker från medelvärdet (den höga sjukfrånvaron) kommer att behandlas orättvist. Statistisk diskriminering är dessutom ofta baserad på falska och felaktiga uppfattningar (sociala representationer). Ofta handlar det inte bara om stereotyper utan även om fördomar. En stereotyp-baserad fördom definieras som en attityd eller en uppsättning attityder mot en grupp eller medlemmar av en grupp som omfattar förenklade uppfattningar samt associerade negativa känslor och omdömen (cf. Operario & Fiske 1998).

Betydelsen av denna mekanism, det vill säga när faktisk diskriminering baseras på stereotypiskt tänkande, ligger i det faktum att stereotyper underbygger mycket av det vardagliga tänkandet. Som den socialkognitiva teorin understryker, är verkligheten alltför komplex för att förstås utan hjälp av någon form av social kategorisering (t.ex. Augustinos & Walker 1998; Boudon 1994; Schauer, 2003 (se också fotnot 15)). Därmed kan arbetsgivare och andra aktörer i grindvaktspositioner inom arbetsmarknaden och andra institutionella områden, ofta medverka i faktisk diskriminering och fatta beslut baserade på övergeneraliseringar och fördomsfulla stereotypa uppfattningar utan att vara medvetna om det. I omständigheter med hög osäkerhet och höga kostnader för att erhålla information, och med avsikt att reducera osäkerhet – blir sådana övergeneraliseringar kostnadseffektiva och ”rationella”.<sup>11</sup>

Det finns olika exempel på rationell stereotypisk diskriminering, främst faktisk diskriminering som orsakas av osäkra förhållanden och det faktum att privata företag måste tjäna pengar som tvingar fram ett beaktande av ”kostnader” och ”vinster” när det gäller att

---

<sup>11</sup> När vi försöker förstå utövningen av de sociala stereotyperna är det inte enbart ett resultat av socialisering. Det är klart att varje samhälle har en kollektiv repertoar av stereotyper att visa upp som tyder på att varje stereotyp ofta är gemensam för alla och bygger mer eller mindre på konsensus (Gardner 1994) se också (Lamons 2000). Ännu viktigare är det att samhällets moderna organisering förutsätter en viss likformighet, det vill säga strävan att undertrycka mångfalden till gagn för storskalig homogenisering (se fotnot 15). Samtidigt som vi hedrar individen, kämpar vi för mångfald utifrån vissa koncept (”bra” former av mångfald) och avvisar vissa former av avvikelser eller variationer (de dåliga eller de onda ). Men det är inte en universell mångfald som vi hedrar. Det är den sortens mångfald som kan ges en enhetlig definition, till exempel utifrån etnicitet, religion, kön med mera. Detta i sin tur bestämmer gränsen mellan dem som utövar diskrimineringen i olika former, och de som motsätter sig den.



rekrytera (eller att befordra) invandrare (Rydgren, 2004). Som en fast anställd uttrycker det (Augustsson 1996: 97: ”Du finner dig själv i en konstig situation, man tror inte att de kommer att stanna och därför investerar man inte i en iranier till exempel när det gäller arbeten som kräver 18 veckors intern-utbildning”. Arbetsgivare vill därmed vara säkra på att arbetarna kommer att stanna en längre tid så att de får utdelning för sin investering. För att bedöma detta blir kunskapen om hur länge olika etniska grupper, har stannat i genomsnitt, en del av slutledningsprocessen.

Denna typ av diskriminering är speciellt vanlig vad gäller graden av sjukfrånvaro och liknande. Så här förklarades saken av en anställd på ett svenskt företag (Augustsson 1996: 96), ”Orsaken till att de inte anställer invandrare är att man är rädd. Jag skulle aldrig anställa en turk. Vi har haft turkar här och jag tror inte att någon av dem arbetade kvar efter att de blev 40-45 år gamla och många blir sjuka.” Här är diskrimineringen antagligen baserad på en sann övertygelse: att vissa invandrargrupper har en högre sjukskrivningsstatistik än andra (Paulsson 1994).

#### **(4) Grupp-tryck eller derivativ diskriminering**

Preferensbaserad och stereotypisk diskriminering fungerar i situationer där det föreligger institutionaliserad makt eller auktoritet. Men en aktör med grindvaktsbefogenheter behöver inte ha rasistiska attityder. Diskrimineringshandlingar kan istället reflektera andra hänsynstaganden, till exempel oro över hur andra anställda, klienter eller kunder kommer att reagera på en anställd som är invandrare. När det gäller statens olika departement, kan administratörer vara oroliga för reaktionerna från samhället eller från en särskild politisk elit, till deras rekryteringspolicy eller tillvägagångssätt, gällande placeringen av de med invandrarbakgrund i offentliga eller känsliga positioner”. Xenofobprojektet har påvisat att detta är *den vanligaste verksamma mekanismen på arbetsplatser*. Grindvaktsaktörer kan personligen acceptera eller stödja en utländsk sökande (den personen skulle sänka arbetskostnaderna), om han/hon kommer med speciella färdigheter eller kompetens eller om hans/hennes rekrytering skulle glädja staten eller företagsledningens policy om utökningen av ”mångfalden”. Oavsett verkliga eller imaginära reaktioner från ”infödda arbetstagare” eller från klienter leder detta till att beslutsfattare avvisar den arbetsökande eller placerar den sökande i en underordnad position med mindre sannolikhet att framkalla reaktioner från de övriga kollegerna. Denna form av ”kollektiv gatekeeping” är, ironiskt nog, framförallt

karaktäristiskt för demokratiserade arbetsplatser som de som finns i Skandinavien. Notera dock att detta kan verka åt motsatt riktning. Om en stor del av arbetsplatsen eller klientelet har invandrarbakgrund finns det ett socialt tryck för rekrytering av invandrare.

### 3. Multipla strukturella mekanismer

Det strukturella perspektivet har omedelbara implikationer för forskningsdesign och policyskapande. Målet med en strukturell ansats är att identifiera och analysera större institutionella mekanismer bakom diskriminering i olika institutionella domäner: arbetsmarknaden, arbetsplatser, skolor, universitetet, bostadsmarknaden, kliniker och sjukhus, socialtjänst, möten med polisen osv.

Xenofobprojektet, likväl som utredningen (se fotnot 1), har identifierat ett antal sådana mekanismer (de följande är ett urval av mekanismer som vår forskning, och annan forskning, har identifierat):

**(1)Institutionaliserade kategorisystem och stereotyper** tillämpas idag allmänt och ständigt på invandrare och invandrargrupper. Stereotyper, liksom andra kategorier, innebär en kombination av prototypiska drag, konkreta exempel och teoriliknande kausal kunskap. De följer principen av kognitivekonomi,<sup>12</sup> som genererar inferenser och förväntningar som går "bortom den givna informationen" med minimal kognitiv bearbetning. Som Brubaker et al (2004:39) poängterar " liksom andra kategorier arbetar stereotyper i stort sett automatiskt".. De kan "inristas" sublimant och kan påverka de berördas uppfattningar utan att detta sker medvetet. Stereotypa attityder är därför djupt rotade i ordinära kognitiva processer och att korrigera eller motsätta sig rådande uppfattningar är ansträngande och kostsamt". Därmed är etniska och andra differentierade och diskriminerade grupper social konstruerade.

Strukturellt orienterad forskning är fokuserad på "gruppskapande" och "gruppsaktiviteter" som en funktion av klassificering, kategorisering och identifiering i institutionella miljöer. I dessa processer omvandlades etniska grupper, raser, religiösa grupper och nationella grupper till ting, nästan till organiska enheter, som verkliga, bestående enheter med egna intressen och egna identiteter." Brubaker et al (2004:45) slutsats är att: "den sociala och kulturella världen

---

<sup>18</sup> Kategorier är väsentliga för att kunna se och tänka, men de är lika centrala för att kunna tala och handla. "Utan kapaciteten att kategorisera, skulle vi inte kunna fungera alls, vare sig i den fysiska världen eller i våra sociala och intellektuella liv" (Brubaker et al, 2004).

representeras i gruppstermer som en mångfacetterad mosaik där ras, etnicitet och kultur utgör enfärgade block”.

(2) **Tillämpning av etablerade normer gällande språk, utseende och beteende** är en gemensam utgångspunkt avseende de med utländsk bakgrund (men även vissa infödda grupper). Dessa normer tillämpas ofta i samband med jobbrekrytering, karriär, framgång, andra roller och så vidare, exempelvis när hög språkkompetens inte är speciellt relevant för utförandet av vissa arbetsuppgifter. Bristfälliga språkkunskaper betraktas ofta som indikator på låg kulturell kompetens eller oförutsägbart beteende—även om detta är en dålig indikator på förväntade yrkesfärdigheter. Även avvikande utseende (speciellt, men inte bara, i fråga om muslimska kvinnor) och avvikande beteende används ofta som grund för att blockera och åsidosätta de med utländsk bakgrund, t.ex. när de söker jobb, karriärutveckling, på arbetsplats eller avancering inom utbildningen.

(3) **Lagliga och normativa begränsningar som diskriminering är vida spridda** över Europa gällande anställning och karriär (Sverige är förmodligen bättre men inte ledande i detta avseende, i jämförelse med många andra europeiska länder (Flam 2005). Majoriteten invånare favoriseras ofta framför invandrare – både formellt och informellt. Detta sker framförallt i ekonomier med hårt reglerade lönestrukturer. Under sådana förhållanden tillåts små skillnader i arbetskostnader mellan infödda och invandrare, vilket förstärker bortsektionen av invandrare. I system som tillåter större lönevariationer som exempelvis i England och Italien är anställningsförhållanden för invandrare mer öppna och positiva. Ett flertal EU-länder (exempelvis Österrike, Frankrike, Tyskland, Italien och Polen) har lagar som ger infödda eller EU-medborgare företräde när det gäller jobb. Till exempel har en arbetsgivare eller arbetsförmedlande tjänsteman skyldighet att förklara varför en invandrare eller icke-europeisk medborgare får ett arbete istället före en person från majoritetsgruppen. I flera av dessa länder är det bara medborgare som får arbeta som statsanställda. Men det finns även andra mekanismer som verkar för att säkra att infödda prioriteras till skillnad från de med utländsk bakgrund.

(4) **Snedvridna bedömningar av erfarenheter och intyg.** Detta gäller vid arbetsansökningar eller ansökningar som ger tillträde till utbildningssystemet. Det finns ofta lagliga krav på intyg för många jobb eller för akademisk status men det finns hinder för att godkänna invandrades kvalifikationer (lagliga, resurser, brist på intresse eller välvilja) – till att översätta utländska

intyg (utbildning eller arbetserfarenhet), till exempel att betyg eller examina inte blir lagligt erkända eller att arbetslivserfarenheter ignoreras. Det finns en bred tendens till att ge fördelar till utbildningsbevis och arbetserfarenheter från *värdsamhället*.

(5) **Snedvridna processer** i till exempel anställningsintervjuer, tester, möten med medicinsk personal, socialarbetare, polis eller möten med andra myndigheter etc. Människor med utländsk bakgrund diskrimineras vanligen för att de inte har tillräcklig kunskap om procedurerna (och strategierna i hur man följer en procedur). *Exempelvis i en arbetsansökan kanske invandrare inte vet (eller inte har förstått vikten av) hur man förbereder en bra curriculum vitae; eller hur man ska uppföra sig på en anställningsintervju eller hur man förbereder sig på formella tester eller prov.*

(6) **Direkt diskriminering som utförs** av institutionella "gatekeepers," till exempel aktörer som använder diskriminerande kategoriseringssystem, har stereotypa uppfattningar och differentierar till invandrares nackdel och är mot grupper med utländsk bakgrund. Sådana aktörer finns i alla institutioner inklusive statliga myndigheter och politiska partier. Sett från en invandrares perspektiv är tjänstemän som ger arbetstillstånd och uppehållstillstånd de aktörer som innehar störst makt (Flam, 2005). Graden av urskiljning (framförallt godtycklig urskiljning) varierar mellan institutioner, kontextuella miljöer och länder.

(7) **Statistisk diskriminering** utövas av grindvakter eller andra människor när de genom att generalisera låter egenskaper hos ett fåtal individer eller ett fåtal tidigare erfarenheter gälla hela kategorier av människor. På basis av ett fåtal fall eller erfarenheter, kan dessa grindvakter ha stereotypa uppfattningar om hela gruppen och deras kulturella kompetens, brist på färdigheter, felaktiga värderingar, till exempel "de är inte intresserade av utbildning" eller "de gör inte bra ifrån sig i akademiska ämnen". Denna mekanism kan fungera åt motsatt håll för en viss invandrargrupp där framgången hos ett fåtal individer leder till generaliseringar om de *extraordinära* egenskaperna hos hela gruppen.

(8) **Derivatv eller indirekt diskriminering.** Grindvakter såsom exempelvis arbetsgivare tar ofta hänsyn till möjliga eller förväntade reaktioner från kunder och/eller anställda. Arbetsgrupper kan klaga på att de med invandrarbakgrund inte passar in, inte vet eller förstår svenska koder, att de saknar kulturell kompetens och så vidare. Derivatv diskriminering reflekterar en form av "kollektiv gatekeeping" och "kan rättfärdigas i den demokratiska arbetsplatsens namn".

(9) **Spill-over mekanismen.** På grund av begränsade utbildningsmöjligheter, kanalisering, differentiella utbildningsprogram och så vidare är invandrares senare arbetsmöjligheter och karriärmöjligheter inskränkta. Det faktum att om man bara hittar boende i vissa segregerade områden med dåligt rykte, begränsar detta tillgången till jobb och andra möjligheter då arbetsgivare (och de andra arbetstagare) reagerar negativt på personer som kommer från vissa boendeyråden.

(10). **Formuleringen och spridningen av förnekelsesdiskurser** (Mulinari, 2002; van Dijk, 2002) är en betydelsefull mekanism som tenderar att blockera medvetenheten om dessa problem och eventuella reformförsök. ”Självklart diskriminerar vi inte, vi är inte rasister, vi tillämpar alltid våra normer, lagar, procedurer och program på ett rättvist och korrekt sätt.” Tvärsöver länder, institutioner, arbetsgrupper och andra grupper tillhör förnekelse och förvrängd eller låg reflexivitet vardagen. Diskriminerande omdömen och mönster blottas genom motsägelser i uttalanden och skarpsinniga observationer av vissa personer (båda invandrare och icke-invandrare) som innehar positioner som ger möjlighet att veta och observera. Typiskt är att partiska/snedvridna attityder, stereotyper och negativa utsagor om invandrare motsäger normer och värderingar om ”jämlighet”, ”demokrati” och ”humanitarism” som är väsentliga delar av en positiv självuppfattning hos det moderna västerländska samhället och dess befolkning. Van Dijk (2002:323) illustrerar detta på följande sätt:

..”Bortförklaringar, förmildrande omständigheter, eufemismer och överskjutandet av skulden och många andra former att förneka förekomsten av rasism är rutindrag i att bevara socialt anseende så att inomgruppsmedlemmar kan hantera sina egna fördomar. Samtidigt har förnekelse när det gäller förekomsten av rasism, viktiga sociala och politiska funktioner t.ex. i hanteringen av etniska sakfrågor och en delegitimering av motståndet. Vi har funnit stöd för att, främst i elitediskurser t.ex. i media och inom lagstiftning, att *”officiella” versioner om tolerans inom den egna gruppen och dementier inför anklagelse om rasism är avgörande för att eliten ska kunna bevara dess självuppfattning som toleranta och förstående ledare.* Men vi har också sett hur dessa förnekelsestrategier på samma gång bekräftar en speciell roll i att formulera och reproducera rasism.”

Detta system av mekanismer skapar ett väldigt robust system som verkar inom moderna institutionella arrangemang den i moderna samhällsapparaten. Om en mekanism blockeras

eller sätts ur spel finns det andra som kan fylla en liknande funktion. Det är utifrån detta faktum som vi menar att denna uppsättning mekanismer är robust, säkerställda och förstärkande mekanismer som diskriminerar och exkluderar de med invandrarbakgrund. Det är därför inte sannolikt att allmänna uttalanden, informationskampanjer, antidiskrimineringslagar osv. kan förändra systemet även om dessa gester kan ses som uttryck för intresse och engagemang. Det krävs mer radikal policy och mer radikala förordningar. På basis av vår teoretiska och empiriska forskning kring olika mönster av strukturell diskriminering, avser vi att utarbeta både policybeslut och program som kommer att presenteras i ett antal publikationer under 2006.

#### **4. Sammanfattning**

Mycket värdefull forskning har nyligen ägnats åt att analysera och förklara olika former av institutionell diskriminering. Institutionella arrangemang, maktpositioner, kulturella komponenter som kategoriseringssystem, stereotyper och ideologier, samt andra faktorer förklarar mer eller mindre den systematiska diskrimineringen och exkluderingen av de med utländsk bakgrund (Operario & Fiske 1998). Vissa faktorer förklarar i viss mån problematiken med att genomföra effektiva reformer (Feagin, 1980; Knowles et al, 1969; Ohri et al, 1982; Williams, 1985; Wilson, 1973).<sup>13</sup> Förutom fokuseringen på institutionella arrangemang (lagar, procedurer, regler och förordningar och så vidare ) och positioner med makt och auktoritet som ger utrymme för kontroll av livsvillkor, har vi belyst den kulturella dimensionen och de kognitiv-normativa dimensionerna av diskriminering och exkludering. Det strukturella perspektivet som presenteras här är inte psykologiskt eller socialpsykologiskt, men dessa discipliner bidrar självfallet till vår förståelse av etnisk- och andra former av diskriminering.

Enligt Barth(1969) bevaras etniska gränser genom processer av kategoriska beskrivningar av ”de egna” och av ”de andra”, och detta är inte mindre sant gällande ras,

---

<sup>19</sup> Brubaker et al (2004:40-41) påpekar att: ”Stereotypisering är självklart en nyckelaspekt vad gäller social kategorisering men det är inte den enda. Andra aspekter har studerats av den främst europeiska undersökningstraditionen känd som ”social identitetsteori”(eller i vissa senare versioner känd som ”självkategoriseringsteori”. ”Själva uppfattningen att tillhöra två distinkta grupper, det vill säga socialkategorisering är per se tillräcklig för att möjliggöra diskriminering mellan grupper som favoriserar innegruppen”. Folk tenderar att överdriva både likheten mellan objekt inom en kategori och skillnaderna mellan objekt i olika kategorier”. När kategorierna avser människor, skapar överskattningen av kategoriska skillnader mellan grupper och kategorisering inom grupper (speciellt utanförgrupp), en homogeniseringsprocess som reifierar grupper. Etniska klassificeringar avpersonifierar individer genom att omforma dem från unika personer till exemplar av nämnda grupper. Detta förklarar motståndet mot grupprepresentation av den sociala världen”.

nationella eller religiösa gränser. Formella och informella klassificerings- och kategoriseringsprocesser skiljer systematiskt mellan vi och dem; formerna av social uteslutning förlitar sig på att exkludera vissa grupper på grund av annorlunda utseende, kulturell avvikelser och så vidare; sociala scheman, stereotypa händelseförlopp och kulturella modeller gör det möjligt att uppfatta, erfara och tolka situationer och handlingssekvenser i standardiserade termer utifrån ras, etnicitet och nationalitet; en kognitiv partiskhet i hur vi inhämtar och bearbetar information leder till ett selektivt sätt att utvärdera bevis som tenderar att bekräfta tidigare förväntningar och stärka stereotyper -- alla dessa och många fler kognitiva och sociokognitiva mekanismer och processer är involverade i fenomen som konventionellt kodas i termer av ras, etnicitet och nationalitet (Brubaker, 2004:48-49)

Brubaker et al (2004:52) sammanfattar detta så här: "Stereotyper definieras inte längre i termer av kognitiva brister (falska, överdrivna eller obefogade uppfattningar) men mer som neutralt kognitiva strukturer som innehåller kunskap, tro och förväntningar om sociala grupper. Stereotyper ses inte heller som distinkta och patologiska benägenheter hos specifika personlighetstyper (den "auktoritära personligheten" eller "mest -fördomsfulla" individen exempelvis) utan snarare som grundade i *normala och vanligt förekommande sociokognitiva mekanismer*. Man förklarar inte längre stereotyper som ett sett att postulera speciella behov – till exempel det påstådda behovet av att känna sig överlägsen andra; de förklaras kortfattat som en del av en vanlig socio-kognitiv process. (vår betoning, Schauer, 2003). Brubaker et al (2004:52) hävdar även att det nödvändigtvis inte behöver finnas något individualistiskt i kognitionsstudier. Den mentala domänen är inte identiskt med den individuella. Den typ av kunskap vi är intresserade av - scheman för perception och tolkning genom vilka den sociala världen upplevs i termer av ras, etnicitet eller nationalitet - är social i dubbel hänseende: det är en gemensam social kunskap om sociala objekt. På grund av att de inte är produkter av individens patologi utan en del av vanliga kognitiva företeelser och en gemensam kultur, är stereotyper - som sociala kategorier i allmänhet – inte en individuell benägenhet för en viss attityd, utan djupt rotade gemensamma representationer om sociala objekt" (Brubaker et al, 2004:39-40). Den strukturella ansatsen studerar stereotyper och mönstren för bedömning och avvisningsmönster som socialt konstruerade och reproducerade i diverse institutionella kontexter.

Rasism som utövas av myndigheter, politiska partier, privata företag och andra institutionella aktörer finner ofta informellt acceptans och stöd för det i majoritetssamhället. Det finns en tolerans gentemot diskriminerande attityder och handlingar snarare än ett socialt

tryck att utmana negativa stereotyper och handlingar mot invandrare och andra underställda grupper (Essed, 1991:42). Eliter kan använda sin auktoritet för att förstärka tolerans och för att reducera eller blockera förekomsten av stereotyper, fördomar och diskriminering mot invandrare och minoriteter. De kan även utnyttja möjligheterna till att producera och utveckla alternativa, icke-rasistiska uppfattningar av samhället och maktrelationer. Dessa kontrasterande krafter och rörelser är en del av samhällets dialektik. Men det finns paradoxer och dilemman med demokrati (se diskussionen om rasismens politik och xenofobi i Xenofobprojektets översikt): I demokratiska samhällen (som undersöks i Xenofobprojektet) finns det etablerade värderingar angående jämlikhet och demokrati (ur ett brett kulturellt perspektiv) och om deras symboler<sup>20</sup>. Dessa stöds å ena sidan ideologiskt (kognitivt och normativt) och å andra sidan institutionellt. Samtidigt verkar formella och informella arrangemang med stereotyper, regler, program och procedurer, diskriminerande mot vissa och stödjer andra, på basis av etnicitet, religion, formell utbildning och så vidare.

Dessa motsägelsefulla utvecklingar är en del av det moderna samhällets dialektik som vår undersökning och andra undersökningar belyser. Som indikeras ovan, kan vi förespråka att vissa empiriskt relevanta och logiska generaliseringar är oacceptabla för att lyfta fram jämlikhet och förhindrandet av ett uppdelat samhälle på grund av ras, religion och etnicitet och så vidare (Schauer, 2003). I Durkheimiska termer kan sägas att vissa passande generaliseringar och institutionella komponenter borde förespråkas och andra förkastas för att integrera samhället –för att gardera mot en uppdelning av samhället på grund av ”ras” genus eller religion.



## REFERENSER

- Alexander, N. (2001) "Language, Education, and Race Relations." Paper prepared for the United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Conference on Racism and Public Policy, Durban, South Africa, September, 2001.
- Appadurai, A. (1998): Globale ethnische Räume. Bemerkungen und Fragen zur Entwicklung einer transnationalen Anthropologie. In: Ulrich Beck (Hg.): *Perspektiven der Weltgesellschaft*. Frankfurt am Main, S. 11-41.
- Arai, M., L. Schroder, and R. Vilhelmson (2000) *En Svartvit Arbetsmarknad: En ESO-Rapport om vägen från skola till arbete*. Stockholm: State Department Report Ds 2000:47
- Arrow, K. (1972) "Models of Job Discrimination." In: A. H. Pascal (ed.) *Racial Discrimination in Economic Life*. Lexington, Mass.: DC Heath.
- Augustsson, G. (1996) *Etniska Relationer i Arbetslivet. Teknik, Arbetsorganisation och Etnisk Diskriminering i Svensk Bilindustri*. Umeå: University of Umeå, Department of Sociology.
- Augoustinos, M. and I. Walker (1998) *Social Cognition: An Integrated Introduction*. London: Sage.
- Back, L. and Solomos, J. (eds.) 2000 *Theories of Race and Racism: A Reader*. London: Routledge.
- Balibar, E. and I. Wallerstein 1991 *Race, Nation, Class. Ambiguous Identities*. London: Verso
- Barth, F. (ed.) 1969 *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Cultural Difference*, Allen & Unwin, London.
- Becker, G. (1957) *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Billig, M. (1985) "Prejudice, Categorisation and Particularisation: From a Perceptual to a Rhetorical Approach." *European Journal of Social Psychology*, Vol. 15: 79-103.
- Boudon, R. (1994) *The Art of Self-Persuasion: The Social Explanation of False Beliefs*. Oxford: Polity Press.
- Bourdieu, P. and L. Wacquant 1992 *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Brown, R. (1995) *Prejudice: It's Social Psychology*. Oxford: Blackwell.
- Brubaker Roger. 1996. *Citizenship and Nationhood in France and Germany*. Cambridge, Mass. Harvard University Press
- Brubaker, R., M. Loveman, and P. Stamatov 2004 "Ethnicity as cognition." *Theory and Society*, vol. 33: 31-64
- Burns, T.R. and M. Carson (2005) "Social Order and Disorder – Institutions, Policy Paradigms, and Discourses: An Interdisciplinary Approach." In: In Paul Chilton and Ruth Wodak (eds), *A New Agenda in Critical Discourse Analysis: Theory and Interdisciplinarity*, John Benjamin's Publishing Company, Amsterdam/Philadelphia, in press.
- Burns, T.R. and M. Carson (2002) "Actors, Paradigms, and Institutional Dynamics: The Theory of Social Rule Systems Applied to Radical Reforms." In: R. Hollgsworth, K.H. Muller, E.J. Hollingsworth (eds.), *Advancing Socio-Economics: An Institutional Perspective*. Oxford: Rowman and Littlefield.
- Burns, T. R. and H. Flam (1987) *The Shaping of Social Organization: Social Rule System Theory and Applications*. London: Sage Publications.
- Burns, T. R. and M. Kamali (eds) ( 2005a) *Work Places and Labor Markets:*

- Institutional Patterns of Discrimination*. EU Xenophobe Report. Uppsala: Uppsala University, Multiethnic Centre.
- Burns, T. R. and M. Kamali (eds) 2005b *Institutional Patterns of Discrimination in School Systems*. EU Xenophobe Report. Uppsala: Uppsala University, Multiethnic Centre.
- Carson, M. T. R. Burns, S. Lipponen 2005 *The Politics Of Racism And Xenophobia: Multi-Dimensional Model Explaining Extreme Ethno-Nationalist Movements And Developments: The Case Of Sweden*. Uppsala: Xenophob Report.
- Castles, S. 1984 *Here for Good: Western Europe's new Ethnic Minorities*. London: Pluto Press
- de los Reyes, P. 2001 *Mångfald och differentiering: Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: SALTSA.
- de los Reyes, P. and M. Wingborg 2002 *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige – En kunskapsöversikt*. Integrationsverkets rapportserie 2002:13
- Ekberg, J. and M. Hammarstedt (2002) "20 år med allt sämre arbetsmarknadsintegrering för invandrare". *Ekonomisk Debatt*. Vol. 4:343-53
- Essed, P. (1991) *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*. Newbury Park, Calif.: Sage Publications
- Essed, P. and D. T. Goldberg (eds.) *Race Critical Theories*. London: Blackwell.
- Faist Thomas (1993) 'Ein- und Ausgliederung von Immigranten: Türken in Deutschland und mexikanische Amerikaner in den USA in den achtziger Jahren.' *Soziale Welt* Vol.44 (#2)275-299
- Feagin, J. R. et al (1980) "Discrimination: Motivation, Action, Effects, and Context." *Annual Review of Sociology*.
- Fiske, John (1994): *Media matters: Everyday life and political change*. Minneapolis/London.
- Flam, H. (in collaboration with Brigitte Beauzamy, T. R. Burns, and M. Kamali) 2005 "On Institutional and Agentic Discrimination: Migrants on the Labor Market." Paper presented at the Xenophob Workshop organized by the EU Commission, Brussels, Belgium, January 27, 2005.
- Gardner, R.C. (1994) "Stereotypes as Consensual Beliefs." In: M.P. Zanna and J.M. Olson (eds.) *The Psychology of Prejudice: The Ontario Symposium*. Volume 7. Hillsdale, N.J.:Lawrence Erlbaum Associates.
- Goldberg, D. T. 2002 *The Racist State*. Malden, Mass.: Blackwell
- Goldberg, D. T. 1993 *Racist Culture: Philosophy and the Politics of Meaning*. Oxford: Blackwell.
- Hertzberg, F. 2002 *Gräsrotsbyråkrati och normative svenskhet: hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Höglund, S. (2000) "Reflektioner kring mångfald och diskriminering i arbetslivet." In: P. De los Reyes et al (eds.) *Mångfald, Diskriminering och Stereotyper: Tre Forskaruppsatser om Mångfald*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- Kamali, M.(1997) *Distorted Integration: Clientization of Immigrants in Sweden*." Uppsala: Multiethnic Centre.
- Knocke, W. 2000 "Integration or Segregation? Immigrant Populations Facing the Labour Market in Sweden." *Economic and Industrial Democracy* Vol. 21 (no. 3).
- Knocke, W. and F. Hertzberg (2000) *Mångfaldens Barn Söker Sin Plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund*. Stockholm:Svartvitt förlag.
- Knowles, L.L and K. Prewitt (editors) 1969 *Institutional Racism in America*. Englewood

- Cliffs: Prentice-Hall.
- Lamont, M. (2000) *The Dignity of Working Men. Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Le Grand, C. (1999) "Empiriska problem och möjligheter med att belägga diskriminering i arbetslivet." *Diskriminering i Arbetslivet: Normativa och Deskriptiva Perspektiv*. Stockholm: Socialvetenskapliga forskningsrådet.
- Le Grand, C. and R. Szulkin (2002) "Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earning Gap in Sweden." *Labor* Vol. 16(No.1):37-64.
- Lin, N. (1999) "Social Networks and Status Attainment." *Annual Review of Sociology* Vol.25:467-87
- Lin, N. (2001) *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lindgren, C. (2002) *Etnisk Mångfald i arbetslivet i Norden*. Norrköping: Integrationsverkets rapportserie 2002/10.
- Lindberg, I. and M. Dahlstedt (eds.) *Det Slutna Folkhemmet: Om etniska klyftor och blågul självbild*. Stockholm: Agora.
- Lipponen, S., T. R. Burns, and M. Lilja 2005 *Svensk strukturell diskriminering: Makt, kultur, och kontroll över invandrares livsvillkor på arbetsmarknaden*. Uppsala: Xenophob Report.
- MacEwen, M. (1995) *Tackling Racism in Europe: An Examination of Anti-Discrimination in Practice*. Washington, D.C.: Berg.
- Matsson, K. (2001) (O)likhetens geografier – Marknaden, forskningen och de Andra. Uppsala Universitet
- Miles, R. (1993). *Racism after 'race relations'*. London. Routledge
- Mulinari, D. 2002 "Det är inte rasism – om facket och invandrarna." In: I. Lindberg and M. Dahlstedt (eds.)
- Nergaard, A. 2002 „Arbetsmarknadens mönster: om rasifierad segmentering. In: Lindberg, I. and M. Dahlstedt (eds.)
- Nieke, W. (1991) "Benachteiligung ausländischer Jugendlicher im Zugang zur Berufsausbildung." In W. Nieke and U.Boos-Nünning (eds.), *Ausländische Jugendliche in der Berufsbildung – Auf dem Weg zur Chancengleichheit?*. Opladen: Leske-Budrich
- Ohri, A. et al (1982) *Community Work and Racism*. Routledge and Kegan Paul
- Operario, D. and S. T. Fiske (1998) "Racism equals power plus prejudice. A social psychological equation for racial oppression." In Eberhardt, J. L. and S. T. Fiske (eds.), *Confronting Racism: The Problem and the Response*. London: Sage.
- Paulsson, S. (1994) "Personlrekrytering: en nyckelfråga." In: C.-U. Schierup and S. Paulson (eds.) *Arbetets Etniska Delning*. Stockholm: Carlssons.
- Pettigrew, T. F. 1998 "Reactions toward the New Minorities of Western Europe." *Annual Review of Sociology*, Vol. 24: 77-103.
- Pettigrew, T.F. and M.C. Taylor (2002). 'Discrimination' in Borgatta, E.F. and R.J. Montgomery (Eds.) *The Encyclopedia of Sociology*. Revised Edition. New York, NY. Macmillan
- Phelps, E.S. (1972) "A Statistical Theory of Racism and Sexism." *American Economic Review*. Vol.62(no. 4):659-61
- Porter, Alejandro (1998) "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology" *Annual Review of Sociology* 24:1-24
- Pred, A. 2000 *Even in Sweden: Racisms, racialized Spaces, and the Popular*

- Geographical Imagination*. Berkeley, Calif.: University of California Press.
- Priester, K. (2003) *Rassismus*. Leipzig: Reclam
- Rydgren, Jens (2004) "Meso-level causes of racism and xenophobia. Some converging and diverging effects of radical right populism in Sweden and France," *European Journal of Social Theory* 6 (1). Forthcoming.
- Schauer, F. 2003 *Profiles, Probabilities, and Stereotypes*. Cambridge, Mass.: Belknap Press.
- Schierup, C.-U., S. Paulson, and A. Ålund (1994) „Den interna arbetsmarknaden. Etniska skikningar och dequalificering." See Schierup and Paulson (1994).
- Schierup, C.-U. and S. Paulson (eds.) (1994) *Arbetets Etniska Delning*. Stockholm: Carlssons.
- Solomos, J. 1989 *Race and Racism in Contemporary Britain*. London: MacMillan
- Van Dijk, Teun (2000): "New(s) Racism: A Discourse Analytical Approach." In: *Simon Cottle (Hg.): Ethnic and Minorities in the Media. Changing Cultural Boundaries*. Buckingham, Philadelphia, Open University Press.
- Van Dijk, Teun (2002) "Denying Racism: Elite Discourse and Racism." In: P. Essed and D. T. Goldberg (eds), *Race Critical Theories*. Oxford: Blackwell.
- Wacquant, L. (1997) "For an Analytic of Racial Domination," *Political Power and Social Theory*, Vol.11:221-234.
- Wieviorka, M.(1995) *The Arena of Racism*. London: Sage
- Wieviorka, M. (ed.) 1994 *Racisme et Xenophobie en Europe: Une comparaison internationale*. Paris: La Decouverte
- Williams, J. (1985) "Redefining Institutional Racism," *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 3.
- Wilson, W.J. (1973) *Power, Privilege and Racism*. New York: Free Press.
- Wodak R. and T. A. van Dijk. 2000. *Racism at the Top*. Klagenfurt: Drava Verlag
- Wrench, J. And J. Solomos (eds.) 1993 *Race and Migration in Western Europe*. Oxford: Berg.
- Wrench, J. (ed.) 1999 *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market: Integration and Exclusion in Europe*. Houndmills: MacMillan

## **REPORTS AND DISCUSSION PAPERS FROM THE RESEARCH INSTITUTE (FISS)**

1/98

Åsa Rosengren och Gunborg Jakobsson  
Äldreomsorgen i Norden – med exempel från Herlev, Jakobstad, Sandefjord och Stockholm.  
Nordiska modellkommunprojektet NOVA.

2/98

Gunborg Jakobsson och Åsa Rosengren  
Kartläggning av äldreomsorgen i fem nordiska kommuner. Herlev, Akureyri, Jakobstad,  
Sandefjord och Katarina-Sofia socialdistrikt, Stockholm. Nordiska modellkommunprojektet NOVA.

3/98

Susanne Jungerstam-Mulders  
Extreme Right-wing Parties: Ideological, Protest or Racist Parties.

4/98

Kjell Andersson  
Näringsutvecklingen i sydvästra Finlands skärgård 1985–1995. Tolv kommuner i ljuset av  
offentlig statistik.

5/98

Elina Vuola  
Between the State and the Church – Nicaraguan Women's Reproductive Rights and the  
Promotion of Human Rights in the Finnish Development Cooperation.

6/98

Jouni Pirttijärvi  
Indigenous Peoples and Development in Latin America.

7/98

Liisa Laakso, Iina Soiri and Zenebework Tadesse with Konjit Fekade  
In Search of Democratic Opposition Constraints and Possibilities for Donors' Support in  
Namibia and Ethiopia.

1/99

Mika Helander  
Publications on Ethnic Relations in Finland 1991–1996.

### **SSKH Notat**

#### **SSKH Reports and Discussion Papers**

2/1999

Leo Granberg, Erland Eklund and Kjell Andersson  
Rural Innovation and Environment: New Development Paths in the Finnish Countryside?

3/1999

Åtta studier i nya och gamla mediemarknader.  
Arbetsrapport från kursen i medieekonomi vid Svenska social- och kommunalhögskolan vid  
Helsingfors universitet våren 1999.

4/1999

Viveca Ramstedt-Silén  
Riksdagsutskott eller kvinnoförening? Det kvinnliga nätverket i Finlands riksdag.

## **SSKH Notat**

### **SSKH Reports and Discussion Papers**

1/2000

Silka Koskimies

Experiences of Ethnic and Racial Discrimination in Finland. A presentation of NEON material, 1998-1999.

2/2000

Helena Blomberg & Christian Kroll

The Support For The Scandinavian Model In A Time Of Cuts:  
Attitudes In Finland

3/2000

René Lindqvist, ohjaaja Ullamajja Kivikuru

Mainonta Suomen kansallisilla kaupallisilla tv-kanavilla verrattuna lakiin televisio- ja radiotoiminnasta

4/2000

Mikael Blomberg

På kurs: vem, vad, var och varför? Svenskt kursdeltagande och önskemål om verksamhetens inriktning vid huvudstadsregionens vuxenutbildningsinstitut.

5/2000

Kjell Andersson, Erland Eklund & Leo Granberg

Turism, naturutnyttjande och innovationer i tre kommuner: en fältstudierapport

6/2000

Matti Similä

Migrants and Ethnic Minorities on the Margins: Report for Finland (MEMM-report to CEMES)

7/2000

Kim O.K. Zilliacus

Setting up a Nordic/Australasian Comparative Design: Similarities and Differences Revisited

## **SSKH Notat**

### **SSKH Reports and Discussion Papers**

1/2001

Kim O.K. Zilliacus

An Introduction to Political Culture as a Basis for Opinion Formation

2/2001

Kim O.K. Zilliacus

Electoral Fortunes and Dilemmas: The Development of the Green and the Left-Wing Alliance

3/2001

Kim O.K. Zilliacus

Modern vs. Postmodern Politics: Theoretical Perspectives

4/2001

Kim O.K. Zilliacus & Niilo Kauppi

Postmodern Politics and New Communication Technologies: A Theoretical Framework

5/2001

Social work in Europe: Challenging Racism

A Documentation of a Pilot Training Course within the Leonardo da Vinci Project "Developing a Common European Framework for Anti-Racist and Anti-Oppressive Practice for the Social Professions" at the Swedish School of Social Science, University of Helsinki, 29-31 March 2000

6/2001

Ilse Julkunen

Social and Material Deprivation among Unemployed Youth in Northern Europe

7/2001

Christian Kroll & Helena Blomberg

Different levels of policy change: A comparison of the public discussion on social security in Sweden and Finland.

8/2001

Helena Blomberg & Christian Kroll

Kommunerna och välfärdsopinionen – Attitydutvecklingen bland befolkning och kommunala eliter beträffande välfärdstjänsterna under 90-talet.

9/2001

Christian Kroll & Helena Blomberg

Förändringar i synen på arbete och arbetslöshet i Finland och Sverige under 1990-talet.

## **SSKH Notat**

### **SSKH Reports and Discussion Papers**

1/2002

Eini Pihlajamäki, Mirjam Kalland & Gun Andersson

Det finlandssvenska kompetenscentret inom det sociala området.

Verksamhetsplan 2002.

Rapport över en planeringsprocess åren 2000–2001.

2/2002

Forskningsrapport: Forskningsmetodik 2 hösten 2001.

En mångsidig public service-kanal

FSTs digitala program två månader efter kanalstarten.

3/2002

Kaj Björni, Erland Eklund, Stefan Sjöblom & Charlotta von Troil

Regionala strukturer och regionalpolitik - den finlandssvenska problematiken

## **SSKH Notat**

### **SSKH Reports and Discussion Papers**

1/2003

Utvärderingen av utbildningen och examina vid Helsingfors universitet:

Svenska social- och kommunalhögskolans rapport

2/2003

Jan Sundberg, Stefan Sjöblom och Ingemar Wörlund

Välfärd och lokal demokrati i Sverige under 60 år – inledning till ett forskningsprojekt

**SSKH Notat****SSKH Reports and Discussion Papers**

1/2004

Socialt arbete och samhällsengagemang – diskurser och lokala praktiker  
20 Nordiska Socialhögskolekonferens 16-18.8.2003  
Konferensrapport

2/2004

Susanna Björkell  
Natura 2000 i Rekijokidalen – en konfrontation mellan lokalt kulturellt och regionalt drivet  
naturskydd

3/2004

Veronica Korhonen  
Konflikten kring implementeringen av Natura 2000 i Finland – en konflikt mellan olika  
kunskapssystem samt mötesplatsernas betydelse vid skapandet av tillit

4/2004

Lynn Bonney  
EU:s implementering av Natura 2000 – interaktionen mellan EU och den finländska nationella  
nivån

**SSKH Notat****SSKH Reports and Discussion Papers**

1/2005

Elianne Riska  
Arbete och hälsa: Två centrala värden i samhället

2/2005

Bettina Lindblom och Anna Henning  
Ett steg i taget – guide för vetenskapligt skrivande

3/2005

Tom Moring & Johanna Lindfors (red.)  
Valmaskinen och väljaren  
En studie av hur valmaskinerna användes inför EU-valet 2004

4/2005

Heidi Orava  
Rapportering av tsunamikatastrofen i finlandssvensk radio och TV

5/2005

Jenni von Frenckell  
Tsunamins framfart i fem finlandssvenska dagstidningar

6/2005

Tom R. Burns  
Institutionell diskriminering: Makt, kultur och kontroll över invandrares livsvillkor



Tematiska områden:

- Journalistik, medier och kommunikation
- Vårld och samhällsservice
- Utveckling och socialisation i livscykelperspektiv
- Hälsa och samhälle

Tvårvetenskapliga forskningsenheter:

- CEREN – Centret för forskning om etniska relationer och nationalism
- FO-RUM – Förvaltning, organisation, regional utveckling och miljö