

Svenska arbetsgivares implicita stereotyper av arabiska muslimer och överviktiga

JENS AGERSTRÖM, RICKARD CARLSSON, BO EKEHAMMAR
& DAN-OLOF ROTH

Aktuell forskning tyder på att implicita fördomar och stereotyper skulle kunna ligga till grund för diskriminering i anställningsprocessen. I artikeln presenteras därför en översikt av tidigare studier av implicita fördomar och stereotyper i Sverige samt resultatet från en ny studie som undersöker om arbetsgivare på implicit nivå associerar arabiska muslimer och överviktiga med låg produktivitet.

Inledning

Ett flertal studier har visat att diskriminering förekommer i anställningsprocessen på den svenska arbetsmarknaden. Carls-

Jens Agerström, doktorand vid psykologiska institutionen, Lunds universitet

Rickard Carlsson, forskningsassistent vid Handelshögskolan, Högskolan i Kalmar

Bo Ekehammar, professor i psykologi, Uppsala universitet

Dan-Olof Rooth, docent i nationalekonomi vid Handelshögskolan, Högskolan i Kalmar

son och Rooth (2007) har med hjälp av fältexperiment funnit att arbetssökande med arabiskt och muslimskt klingande namn (Mohammed) väljs bort till förmån för arbetssökande med svenskt klingande namn (Lars). Det är emellertid inte enbart etniska grupper som är utsatta för sådan negativ särbehandling i anställningsprocessen. Rooth (2007a) har funnit att i övrigt likvärdiga ansökningar med ett foto på en överviktig person väljs bort till förmån för ansökningar där personen på fotot är normalviktig.

Forskare har länge utgått från att denna typ av diskriminering beror på ett medvetet val från arbetsgivarens sida (Bertrand et al. 2005).¹ Aktuell forskning tyder emellertid på att en del av denna diskriminering skulle kunna ske på ett omedvetet plan, påverkad av arbetsgivarens negativa implicita associationer kring grupperna (Greenwald & Banaji 1995, Bertrand et al. 2005). Svensk forskning av Rooth (2007b) är den första som har undersökt just detta. Studiens preliminära resultat visar att arbetsgivares negativa implicita stereotyper (mätt med IAT; se nedan) av arabiska muslimska män relativt etniskt svenska män predicerar vilken kandidat de väljer att kalla till intervju i en riktig anställningsprocess.² Här är det extra intressant att nämna att arbetsgivarnas explicita, medvetna utsagor inte hade något som helst samband med vem de valde att kalla till intervju. Detta tyder på att omedvetna mentala processer kan ha en betydande roll för etnisk diskriminering, och att en full förståelse för diskriminering endast kan uppnås om man inkluderar dessa i förklaringsmodellen. Resultaten stämmer dessutom väl överens med ett stort antal internationella studier som visar på att

1 Med arbetsgivare menar vi i den här studien även personalchefer och rekryterare, dvs. de som ansvarar för och genomför nyanställningar.

2 Av läsbarhetsskäl används fortsättningsvis den kortare benämningen »arabiska muslimer« trots att det alltid endast är män som åsyftas. Med arabiska muslimer menas därmed specifikt den grupp av muslimska män som har arabisk bakgrund. Denna grupp inkluderar således inte t.ex. muslimer från Indonesien eller svenskar som har konverterat till islam.

implicita fördomar och stereotyper predicerar diskriminering inom liknande områden, t.ex. sjukvården (Bertrand et al. 2005, Greenwald et al. 2007).

Eftersom det finns empiriskt stöd för antagandet att implicita fördomar och stereotyper har stor betydelse för diskriminering i anställningsprocessen är det viktigt att studera i vilken utsträckning dessa förekommer. Det övergripande syftet med den här artikeln var därför att studera förekomsten av implicita stereotyper relaterade till produktivitet. Då vi är intresserade av vilka konsekvenser dessa kan ha för diskriminering på arbetsmarknaden valde vi att undersöka dem hos främst arbetsgivare. Vidare valde vi att studera arbetsgivares implicita stereotyper av arabiska muslimer samt överviktiga, eftersom det har visat sig att dessa grupper är föremål för betydande särbehandling på den svenska arbetsmarknaden.³

Den föreliggande studien är den första som har undersökt arbetsgivares implicita stereotyper av arabiska muslimer och överviktiga samt implicita stereotyper som är direkt relaterade till produktivitet. Innan vi presenterar data från fyra olika experiment kommer vi att ge en introduktion till implicita fördomar och stereotyper samt en kort översikt av tidigare svenska studier inom området.

3 Med övervikt åsyftas i studien en kraftig sådan, vilket för deltagarna gjordes tydligt i och med att de fick se bilder på överviktiga respektive normalviktiga män och kvinnor. Se även fotnot 5.

Implicita fördomar och stereotyper

Fördomar och stereotyper kan definieras på olika sätt i olika sammanhang. I den här framställningen utgår vi emellertid från definitioner som är giltiga på såväl explicit som implicit nivå. Med fördomar menas här negativa attityder och känslor gentemot människor på grund av deras grupptillhörighet (Rudman et al. 1999). Stereotyper däremot syftar på de specifika egenskaper (t.ex. lathet), som människor förknippas med på grund av sin grupptillhörighet (Greenwald & Banaji 1995).

Det traditionella sättet att undersöka individers fördomar mot olika grupper är att helt enkelt fråga dem vad de har för inställning till den aktuella gruppen. Detta görs vanligtvis genom enkäter (skalor), som alltså ger 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, finns det flera nackdelar (Greenwald & Banaji 1995). Den mest uppenbara är att vissa deltagare inte vill framstå som fördomsfulla. Det är därför vanligt att deltagarna uppger en mer socialt önskvärd bild av sina föreställningar (Akrami & Ekehammar 2005).

Forskare inom fältet implicit social cognition har emellertid uppmärksammat ytterligare en nackdel med den explicita mätmetoden, nämligen den att fördomar och stereotyper kan befinna sig på implicit nivå (Greenwald & Banaji 1995). Deltagarna är enligt denna teori inte medvetna om sina implicita fördomar och kan därför

inte uttrycka dem om de blir tillfrågade. Greenwald och Banaji (1995) menar att dessa implicita fördomar och stereotyper kan påverka vårt beteende minst lika mycket som de explicita. Detta förefaller inte vara så konstigt med tanke på all den information som vi dagligen tar in från omvärlden. Att ständigt lägga ned kognitiv kapacitet för att bearbeta all denna information skulle vara såväl mödosamt som ineffektivt. Likaså visar en hel del studier att inlärning många gånger sker omedvetet (för en översikt se De Houwer et al. 2001). Mot bakgrund av detta finns det anledning att tro att även arbetsgivares diskriminerande beteende i anställningsprocessen till viss del kan ha sin grund i associationer som de inte är medvetna om eller reflekterar över (Bertrand et al. 2005).

Förutom studien av Rooth (2007b), som fann en statistiskt signifikant koppling mellan negativa implicita stereotyper och diskriminering i anställningsprocessen, visar en metaanalys inkluderande ett stort antal internationella studier att implicita fördomar och stereotyper har ett tydligt samband med diskriminerande beteenden även inom andra områden (Greenwald et al. 2007). Implicita fördomar har dessutom visat sig vara relaterade till aktivering av delar av hjärnan som hanterar negativa känslor som t.ex. rädsla (Cunningham et al. 2004), till icke-verbala beteende (Dasgupta & Rivera 2006) samt till bedömningar och beslutsfattande (Gawronski et al. 2003). Metaanalysen av Greenwald et al. (2007) visar dessutom att kopplingen till diskriminerande beteende är mycket starkare för implicita fördomar och stereotyper

jämfört med explicita, vilka ofta förutsäger beteende mycket dåligt.

Förhållandet mellan explicita och implicita fördomar och stereotyper har varit föremål för omfattande forskning, men det råder likväl ännu ingen konsensus kring detta. Vissa forskare betraktar implicita och explicita fördomar som helt skilda underliggande konstruktioner, som teoretiskt sett inte har något samband alls (Devine 1989). Andra forskare håller med om att de förvisso är två olika konstruktioner men att de har ett tydligt samband med varandra (Nosek & Smyth 2007). Åter andra forskare menar att implicita och explicita fördomar egentligen är samma sak, och att skillnaden ligger i hur man mäter dem (Fazio & Olson 2003). De flesta studier pekar emellertid på att det ofta finns en korrelation mellan resultaten från mätningar av explicita och implicita fördomar (Hofmann et al. 2005), men att ett antal olika faktorer påverkar hur starkt detta samband är (Nosek & Smyth 2007).

Det antagande som den föreliggande studien vilar på är att implicita stereotyper är bättre prediktorer för diskriminerande beteenden i anställningsprocessen än explicit angivna stereotyper. En anledning är att fördomar och negativa stereotyper inte är socialt önskvärda och således inte uttrycks explicit av personer som vill framstå i en positiv dager. En annan är att många anställningsbeslut, t.ex. när man i ett initialt skede och ofta under tidsbrist ska göra ett urval bland många sökande, säkerligen i många fall är baserade på »magkänsla« och inte på mer noggranna kognitiva överväganden.

Mätning av implicita associationer

I en genomgång av olika metoder för att mäta implicita fördomar och stereotyper, 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 använda implicita mätmetoden är Implicit Association Test (IAT) skapad av Greenwald et al. (1998).

IAT är ett datorbaserat test som syftar till att mäta individers automatiska associationer. Detta görs genom att deltagarna på en datorskärm visas stimuli (bilder eller ord) som ska sorteras på ett förutbestämt sätt. Datorn mäter hela tiden hur många millisekunder det tar för deltagaren att sortera. Bilderna och orden varieras sedan i olika kombinationer för att man skall kunna analysera hur två koncept (t.ex. överviktig och normalviktig) och två attribut (t.ex. bra och dålig) är associerade med varandra.

Andra vanligt förekommande implicita mått, förutom IAT, baseras ofta på någon form av priming (Fazio & Olson 2003), dvs. att deltagarna först, ofta utan att vara medvetna om det, får se t.ex. en bild av en överviktig person (prime). Därefter genomför de någon slags uppgift och forskaren studerar hur detta påverkas av den tidigare primen. Uppgiften kan exempelvis vara att bedöma om ett ord är positivt eller negativt. Om man då har implicita fördomar mot överviktiga kommer svaret att negativa ord är negativa fortare än att positiva ord är positiva.

Implicita fördomar och stereotyper i Sverige

Ett stort antal internationella studier visar på att implicita fördomar förekommer i hög utsträckning. Framförallt har ett projekt med syftet att upplysa allmänheten om implicita fördomar (Project Implicit), som bygger på IAT, inneburit att hundratusentals människor med olika nationaliteter (dock främst amerikaner) har testat sina implicita fördomar mot en rad olika grupper såsom arabiska muslimer, homosexuella, kvinnor m.fl. (Nosek et al. 2007). Förekomsten av implicita fördomar och negativa stereotyper är alltså väl dokumenterad internationellt. Nu finns dessutom en svensk variant av Project Implicit under ledning av forskargruppen för personlighets- och socialpsykologi vid Uppsala universitet. Allmänheten bjuds här in till att testa sina implicita fördomar på en hemsida. Även om dessa resultat givetvis inte är lika tillförlitliga som vid kontrollerade experiment i laboriemiljö, ger de likväl en bild av förekomsten av implicita fördomar i Sverige. Preliminära resultat härifrån tyder på att många svenskar har implicita fördomar mot människor med annan hudfärg, homosexuella, gamla människor samt överviktiga.

Det finns dessutom ett antal undersökningar av implicita fördomar i Sverige som genomförts genom kontrollerade experiment byggda på primingteknik. Ekehammar et al. (2003) fann t.ex. att studenter hade implicita fördomar mot personer med utländskt utseende. De deltagare som först exponerats subliminalt (dvs. så snabbt att man inte var medveten om vad

man hade »sett») för fotografier på personer med utländskt utseende bedömde en fiktiv person mer negativt än de deltagare som först exponerats subliminalt för fotografier av personer med ett icke-utländskt (svenskt) utseende.

I en annan studie fann Akrami och Ekehammar (2005) att studenter tog längre tid på sig att korrekt klassificera positiva ord som positiva än negativa ord som negativa, om de först visades foton på personer med utländskt utseende jämfört med om de först visades foton på personer med svenskt utseende. Foton av personer med utländskt utseende aktiverade således deltagarnas implicita fördomar mot dessa.

Det finns även exempel på svenska studier som fokuserat på implicita stereotyper. Araya et al. (2003) lät svenska studenter genomföra ett minnestest där de antingen skulle komma ihåg eller glömma bort de ord som de först memorerat. Dessförinnan primades deltagarna antingen med en neutral kategori eller med kategorin *invandrare*. Det visade sig att deltagarna lättare kom ihåg ord som var negativa och »invandrarstereotypa» om de tidigare blivit primade med kategorin *invandrare*. De kom till och med ihåg negativa stereotypa egenskaper som inte ens presenterats tidigare (se också Ekehammar et al. 2003, Experiment 1).

Resultaten från Araya et al. (2003) kan ha direkta implikationer för diskrimineringen på arbetsmarkanden. Det är möjligt att arbetsgivare, likt studenterna i deras studie felaktigt kommer ihåg för arbetet negativa egenskaper, t.ex. sådant som har med låg arbetsprestation att göra, hos de arbetsansökningar de läst trots att dessa egenskaper inte ens förekom där. En förut-

sättning för detta är dock att arbetsgivare har sådana implicita »prestationsstereotyper«. Det är därför viktigt att få kunskap om arbetsgivares negativa implicita stereotyper av grupper som diskrimineras på arbetsmarknaden. Om arbetsgivarna associerar dessa grupper med lågpresterande egenskaper, såsom lathet och ineffektivitet, kan det vara en förklaring till diskrimineringen. I föreliggande studie var syftet därför att undersöka huruvida arbetsgivare besitter negativa implicita prestationsstereotyper av arabiska muslimer samt överviktiga. Dessa grupper valdes ut då det är väldokumenterat att de särbehandlas negativt på den svenska arbetsmarknaden (se Carlsson & Rooth 2007 samt Rooth 2007a och referenserna däri).

Studie 1: Implicita stereotyper av arabiska muslimer

Studie 1 undersökte förekomsten av negativa implicita prestationsstereotyper av arabiska muslimer i ett urval av studenter (Experiment 1A) och arbetsgivare (Experiment 1B).

Experiment 1A

Detta experiment syftade till att få svar på följande frågeställningar: Associeras arabiska muslimer och etniska svenskar på implicit nivå med låg respektive hög prestation? Hur förhåller sig dessa implicita associationer till deltagarnas explicita utsagor? Av generaliserbarhetsskäl började vi med att undersöka detta i ett urval av studenter.

Deltagare. Deltagarna bestod av 87 studenter (24 män och 63 kvinnor), av vilka 48 studerade vid personalvetarprogrammet vid Växjö universitet. De andra deltagarna studerade psykologi eller på lärarprogrammet. Genomsnittsåldern var 24,3 år ($SD = 5,7$).

Instrument. För att undersöka implicita prestationsstereotyper skapades ett IAT med attributkategorierna »Lågpresterande« och »Högpresterande«. Kategorirubrikerna valdes noggrant ut för att vara representativa för det underliggande konceptet. De utvärderades av studenter ($N = 113$) tillsammans med potentiella stimuli. Studenterna fick utifrån en lista med ett stort antal ord ange på en femgradig skala hur pass starkt de associerade dem med låg respektive hög prestation. Därefter valdes tio ord ut, varav hälften var starkt associerade med låg prestation, såsom lat och slö, och hälften starkt associerade med hög prestation som ambitiös och effektiv.⁴

De andra två kategorierna bestod av konceptkategorierna »Svenska män« respektive »Muslimska män«, med tillhörande stimuli i form av arabiskt respektive svenskt klingande namn såsom Mohammed, Said, Lars och Erik. Detta är samma namn som användes i de fiktiva jobbsökningarna i Carlsson och Rooth (2007). Förenklingen »Muslimska män« användes som rubrik inuti testet, eftersom det är nödvändigt att rubrikerna i en IAT är korta och lättbegripliga för att deltagarna ska kunna sortera snabbt, vilket i sin tur är en förutsättning för ett implicit test. En mer korrekt kategori såsom

4 En fullständig lista över orden återfinns i Agerström, Carlsson och Rooth (2007).

»muslimska män med arabiskt ursprung« skulle därför sannolikt inte fungera. Det tydliggjordes dessutom för deltagarna redan före 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 var tydlig, och att testet mätte implicita prestationsstereotyper av arabiska muslimska män relativt etniskt svenska män.

Testet var designat enligt de riktlinjer som angetts av Nosek et al. (2005). Dessa utgör en vidareutveckling av den ursprungliga IAT-designen som Greenwald et al. (1998) introducerade. Testets fem delar var uppdelade i sju block. I den första delen (block 1) sorterade deltagarna under 20 övningar namn såsom *Mohammed* och *Lars* till de två kategorierna »Muslimska män« respektive »Svenska män« med hjälp av de två tangenterna »d« och »k«. Deltagarna tryckte »d« för att sortera arabiskt klingande namn till kategorin »Muslimska män«, och »k« för att sortera svenskt klingande namn till »Svenska män«. Den andra delen (block 2) bestod också av 20 övningar där deltagarna istället sorterade ord såsom *effektiv* och *slö* till kategorierna »Högpresterande« respektive »Lågpresterande« genom att trycka »d« för »Högpresterande« och »k« för »Lågpresterande«. Dessa två delar var endast en övning för att deltagarna skulle lära sig vilken kategori som hörde till vilken tangent.

I den tredje delen sorterade deltagarna såväl ord som namn till de fyra olika kategorierna. De använde dock fortfarande två tangenter och således delade två kategorier

nu samma tangent. Deltagarna tryckte »d« för att sortera namn till »Muslimska män« eller ord till »Högpresterande«, och »k« för att sortera namn till »Svenska män« eller ord till »Lågpresterande«. Detta gjordes i ett övningsblock (block 3) och ett testblock (block 4) som bestod av 24 respektive 40 övningar. Denna tangentkombination kallas för den inkompatibla delen, eftersom den förväntas vara inkongruent med deltagarnas associationer i och med att den kräver att man parar ihop (dvs. använder samma tangent för) »Muslimska män« med »Högpresterande« och »Svenska män« med »Lågpresterande«.

Den fjärde delen (block 5) bestod även den av 40 övningar där tangentplaceringen av »Muslimska män« och »Svenska män« nu hade bytt plats med varandra. Deltagarna tryckte »d« för att sortera svenskklingande namn till »Svenska män«, och »k« för att sortera arabiskt klingande namn till »Muslimska män«.

I den femte delen sorterade deltagarna namn och ord till kategorierna »Svenska män« och »Högpresterande« genom att trycka »d«, och till kategorierna »Muslimska män« och »Lågpresterande« genom att trycka »k«. Detta kallas för den kompatibla kombinationen eftersom koncept och attribut som förväntas vara associerade med varandra delade samma tangent i den här delen. Deltagarna sorterade på detta sätt i ett övningsblock (block 6) om 24 övningar följt av ett testblock (block 7) om 40 övningar.

Under hela testet mättes svarstiderna från dess att stimuli presenterades till dess att deltagarna tryckte ned rätt tangent. Under testet visades ett rött kryss mitt på

skärmen om deltagarna tryckte fel. De blev då uppmanade att snabbt trycka på rätt tangent. Deltagarna fick kontinuerligt nya instruktioner som påminde dem om att sortera snabbt utan att göra alltför många fel.

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 genomfördes med två olika kombinationer av kategorierna (»Muslimska män« + »Högpresterande« / »Svenska män« + »Lågpresterande« i del 3, och »Svenska män« + »Högpresterande« / »Muslimska män« + »Lågpresterande« i del 5), kunde svarstiderna mellan dessa delar jämföras. Om deltagarna har signifikant kortare svarstider i den ena kombinationen, tyder det på att den kombinationen stämmer bättre överens med deras implicita associationer än vad den andra gör. Om de exempelvis finner det lättare att associera »Muslimska män« med »Lågpresterande« och »Svenska män« med »Högpresterande« än vice versa innebär det att de har den implicita stereotypen att arabiska muslimska män presterar sämre än etniskt svenska män.

Tidigare studier har visat att om den inkompatibla delen görs först blir skillnaden i svarstider något svagare jämfört med om den kompatibla delen av testet görs först. Detta beror sannolikt på svårigheter att lära sig den omvända tangentkombinationen (Nosek et al. 2005). En sådan ordningseffekt verkar emellertid endast ha en ringa inverkan och vi valde därför att låta alla deltagare genomföra den inkompatibla delen först, vilket då troligen ger ett »lower bound« för styrkan hos de implicita associationerna (se Lane et al. 2007).

Även om implicita stereotyper var i

fokus för den här studien inkluderades även explicita mått att relatera de implicita måtten till. Deltagarna fick utifrån fem alternativ ange vilken av de båda grupperna de ansåg presterade bäst på arbetet. Tre av alternativen var att arabiska muslimska män presterade mycket bättre (kodat som -2), något bättre (-1) eller lika bra (0) på arbetet. De övriga två alternativen var att etniskt svenska män presterade något (1) eller mycket (2) bättre på arbetet. Måttet konstruerades med utgångspunkt i de explicita mått som vanligtvis används i samband med IAT (Nosek et al. 2007).

Procedur. Deltagarna bjöds in att delta i en studie om inställning till invandrade anställda i utbyte mot två lunchkuponger till ett värde av 100 kr. Deltagarna satt framför varsin dator i en datorsal och fick där skriftliga instruktioner nödvändiga för att kunna genomföra testet. De genomförde därefter det implicita associationstestet, besvarade det explicita måttet samt angav demografiska uppgifter.

Programvaran som användes var en onlinersion av Inquisit (2006). Alla resultat lagrades först lokalt på datorn med hjälp av DirectX-teknologi som möjliggjorde tillförlig mätning av svarstiderna i millisekunder. Resultaten skickades därefter till en säker webbsida genom en SSL-anslutning, vilket säkerställde anonymitet.

Statistisk metod. Svarstiderna analyserades med hjälp av en formel som utvecklats av Greenwald et al. (2003) i syfte att minimera extern påverkan på IAT-resultatet. Alla övningar från både övnings- och testblocken användes. Övningar med över 10 000 ms svarstid uteslöts från analysen. Deltagare med mer än 10 procent svarsti-

der under 300 ms togs bort eftersom dessa sannolikt beror på slumpmässigt tryckande. Inga deltagare i något av den här studiens experiment föll dock i den här kategorin.

Efter trimningen av svarstiderna räknades ett medelvärde ut för de fyra kritiska blocken 3, 4, 6 och 7. En sammantagen standardavvikelse för övningsblocken (3 och 6) och en för testblocken (4 och 7) räknades ut. Därefter beräknades en differens i medelvärde för övningsblocken, och en för testblocken. Differensen i svarstid för övningsblocken dividerades därefter med dess tillhörande standardavvikelse, och samma sak gjordes för testblocken. Detta gav två kvoter; en för övningsdelen och en för testdelen. Genomsnittet av dessa utgör individens IAT-resultat, så kallat *D*-värde. Detta skall tolkas så att ett positivt värde motsvarar en implicit association i den förväntade riktningen, vilket i det här fallet innebär att associera arabiska muslimer med lägre prestation än etniska svenskar. Ett negativt värde innebär en omvänd association och ett *D*-värde på 0 innebär att ingen skillnad i association förekommer. *D*-värdet utgör därmed individens standardiserade värde på det implicita associationstestet. Det liknar Cohens *d* men bör tolkas som ungefär dubbelt så starkt. Vi rapporterar våra resultat på det sätt som Nosek et al. (2007) rekommenderar, och visar på andelen som har ett *D*-värde som överstiger 0,15. Detta är dock inte någon teoretiskt gräns utan är snarare en konventionellt använd och samtidigt konservativt satt gräns för när man kan vara säker på att en association i en viss riktning existerar.

Resultat och diskussion. Svarstiderna var längre i den inkompatibla delen (»Mus-

limska män« + »Högpresterande« / »Svenska män« + »Lågpresterande») än i den kompatibla delen (»Svenska män« + »Högpresterande« / »Muslimska män« + »Lågpresterande«): skillnad i medelvärde = 155 ms; $D = 0,40$, $SD = 0,37$, $t(86) = 8,54$, $p < 0,001$. Detta visar att deltagarna lättare associerade arabiska muslimer med låg prestation och etniska svenskar med hög prestation. Totalt 66 av deltagarna (76 %) uppvisade en svag eller starkare sådan association.

På den explicita frågan angav totalt 20 deltagare (23 %) att etniska svenskar presterar något bättre på arbetet än arabiska muslimer: $M = 0,22$, $SD = 0,60$. Det fanns ingen signifikant korrelation mellan det implicita och det explicita måttet, utan denna var endast på trendnivå: $r = 0,21$, $p = 0,06$.

Resultaten visar att en majoritet av deltagarna har negativa implicita stereotyper av arabiska muslimer i form av att dessa associeras med låg prestation. Däremot är det jämförelsevis få som uttrycker detta som svar på en direkt fråga. Det finns heller inget tydligt samband mellan vad som uttrycks explicit och resultaten på IAT.

Experiment 1B

Syftet med detta experiment var att replikera Experiment 1A och att nu specifikt undersöka om resultaten blir desamma även för personer som arbetar med och ansvarar för rekrytering av personal. Dessutom syftade experimentet till att få svar på följande frågeställningar: Vilken av grupperna (arabiska muslimer respektive etniska svenskar) säger sig arbetsgivare föredra vid anställning? Hur förhåller sig

självrapporterad anställningspreferens till arbetsgivarnas implicita stereotyper?

Deltagare. Urvalet bestod av 193 arbetsgivare (99 män och 94 kvinnor) som var ansvariga för rekrytering av personal vid olika företag i Stockholm eller Göteborg. Genomsnittsåldern var 43,9 år ($SD=11,0$). Arbetsgivarna valdes ut slumpmässigt från platsannonser inom tolv olika yrkeskategorier, vilka fanns utannonserade på Arbetsmarknadsstyrelsens hemsida under perioden maj 2005 till och med februari 2006. Experimentet genomfördes under hösten 2006. Endast företag med minst tio anställda kontaktades.

Totalt sett kontaktades ungefär 600 arbetsgivare. Det var därmed bara ungefär en tredjedel som genomförde testet. Bortfallet kan nästan i sin helhet förklaras av två förhållanden. För det första var det en stor grupp som redan innan de fått detaljerad information om testet insisterade på att de absolut inte hade tid att delta. Bortfallet av den här anledningen bör därför inte vara selektivt med avseende på stereotyper. Den andra orsaken till bortfallet var tekniska problem med att genomföra testet p.g.a. att brandväggar på arbetsgivarnas datorer inte tillät nedladdning av vårt IAT-program. Inte heller detta torde innebära något selektivt bortfall. Ingen deltagare valde att avsluta testet efter att ha påbörjat det och kunnat inse dess syfte till fullo. Även om bortfallet alltså är omfattande, bör det inte innebära något problem för tolkningen av studiens resultat.

Instrument. Måttet på implicita associationer skilde sig inte från det som användes i Experiment 1A. Däremot besvarade arbetsgivarna även en explicit fråga om

vilken grupp de föredrog vid anställning. Denna var utformad på samma sätt som frågan om vilken grupp de ansåg presterade bäst på arbetet och bestod av fem alternativ av typen »När jag anställer personal föredrar jag starkt grupp A framför grupp B«.

Procedur. Vi kontaktade arbetsgivarna över telefon och bjöd in dem att delta i en studie om inkluderande och exkluderande processer i anställningsförfarandet. Vi informerade deltagarna om vikten av att genomföra testet i lugn och ro, och de erbjöds 500 kr som kompensation. Deltagarna genomförde därefter testet på sina arbetsdatorer, alternativt på sina hemdatorer. I och med att mjukvaran undersökte kompatibilitet innan testet påbörjades samt bygger på standardiserad DirectX-teknologi är det ingen skillnad mellan att genomföra testet på sin egen dator och i en datasal. Internetuppkoppling, skärmtorlek, upplösning m.m. ska därmed inte heller ha kunnat påverka resultatet. Programvaran förhindrade dessutom att andra program i bakgrunden distraherade deltagarna. Ingen av dem kan därför ha blivit avbruten av att exempelvis ha fått ett meddelande om inkommen e-post. Deltagarna uppmanades dessutom att rapportera alla eventuella störningsmoment till oss, men ingen av deltagarna meddelade att hon eller hon blev störd under någon del av testet.

Resultat och diskussion. Arbetsgivarnas svarstider var längre i den inkompatibla delen (»Muslimska män« + »Högpresterande« / »Svenska män« + »Lågpresterande«) än i den kompatibla delen (»Svenska män« + »Högpresterande« / »Muslimska män« +

»Lågpresterande«): skillnad i medelvärde = 193 ms; $D=0,38$, $SD=0,34$, $t(192)=11,16$, $p < 0,001$. Resultaten visar att arbetsgivarna hade lättare för att associera arabiska muslimer med låg prestation och etniska svenskar med hög prestation. Sammanlagt 150 (78 %) av arbetsgivarna uppvisade en svag eller starkare association av detta slag.

På den explicita frågan om vilka som presterar bäst på arbetet svarade 23 av arbetsgivarna (12 %) att etniska svenskar presterar något bättre än arabiska muslimer: $M = 0,12$, $SD = 0,50$. På frågan om vilka de föredrog vid anställning svarade 95 (53 %) att de något eller starkt föredrog etniska svenskar framför arabiska muslimer: $M = 0,63$, $SD=0,69$.

Det fanns ingen signifikant korrelation mellan implicita och explicita prestationsstereotyper ($p > 0,1$). Däremot fanns det en signifikant korrelation mellan implicita stereotyper och explicit uttryckt anställningspreferens: $r=0,23$ ($p < 0,001$).

Resultaten för det implicita måttet var slående lika dem i Experiment 1A. Däremot uttryckte arbetsgivarna i något mindre utsträckning negativa explicita stereotyper, vilket kan bero på att de i egenskap av professionella arbetsgivare var mer motiverade att framstå som socialt önskvärda än studenterna. Detta kan också förklara den uteblivna korrelationen mellan det implicita och explicita måttet, vilken dock endast var på gränsen till signifikant i Experiment 1A. Att implicita associationer likväl är relevanta i anställningsprocessen styrks av att resultatet är korrelerat med explicit anställningspreferens.

Studie 2: Implicita stereotyper av överviktiga

Studie 1 visade att arabiska muslimer på implicit nivå associeras med lågpresterande egenskaper. Syftet med studie 2 var att undersöka om detta även gäller för överviktiga. Experiment 2A testade detta i ett urval av studenter och Experiment 2B i ett urval av arbetsgivare.

Experiment 2A

Experiment 2A syftade till att få svar på följande frågeställningar: Associeras överviktiga och normalviktiga på implicit nivå med låg respektive hög prestation? Hur förhåller sig dessa implicita associationer till deltagarnas explicita utsagor? Även denna gång valde vi att inleda undersökningen med ett studenturval.

Deltagare. Studenturvalet bestod av 88 ekonomistuderande (30 män och 58 kvinnor) från Högskolan i Kalmar. Genomsnittsåldern var 25,2 år ($SD = 5,7$).

Instrument och procedur. Det implicita associationstestet skilde sig från det som användes i de tidigare experimenten endast beträffande vilka konceptkategorier och tillhörande stimuli som användes. Istället för »Muslimska män« och »Svenska män« användes kategorierna »Överviktiga« respektive »Normalviktiga«. Stimuli bestod av 12 ansiktsbilder på genomsnittligt attraktiva män och kvinnor i trettioårsåldern. Hälften av ansiktena var professionellt manipulerade att framstå som (kraftigt) överviktiga. »Samma person« förekom alltså två gånger, dels som nor-

malviktig och dels som överviktig. Detta säkerställde att deltagarna sorterade utifrån vikt och inte utifrån någon annan irrelevant aspekt såsom ansiktsdrag, frisyrr eller liknande.⁵ Fotografierna har även använts i Rooth (2007a) vid fiktiva jobbansökningar.

Den explicita frågan om vilka som presterar bäst på arbetet var utformad på samma sätt som i de tidigare experimenten, med den skillnaden att deltagarna nu fick välja mellan *överviktiga* respektive *normalviktiga* personer. Proceduren var i övrigt identisk med den i Experiment 1A.

Resultat och diskussion. Svarstiderna var längre i den inkompatibla delen (»Överviktiga« + »Högpresterande« / »Normalviktiga« + »Lågpresterande«) än i den kompatibla delen (»Överviktiga« + »Lågpresterande« / »Normalviktiga« + »Högpresterande«): skillnad i medelvärde = 291 ms; $D = 0,61$, $SD = 0,35$, $t(87) = 11,80$, $p < 0,001$. Svarstiderna visar alltså att deltagarna lättare associerade överviktiga med låg prestation och normalviktiga med hög prestation. Totalt 76 av deltagarna (86 %) uppvisade svaga eller starkare sådana associationer.

På den explicita frågan om vilka som presterar bäst på arbetet angav 34 personer (39 %) att normalviktiga presterar något eller mycket bättre än överviktiga: $M = 0,43$, $SD = 0,58$. Svaret på denna fråga och resultatet på IAT hade dock ingen signifikant korrelation ($p > 0,1$).

Experiment 2B

Syftet med detta experiment var att replikera resultaten från Experiment 2A och att specifikt undersöka om dessa kan generaliseras till arbetsgivare. Vidare syftade experimentet till att få svar på vilken grupp, överviktiga respektive normalviktiga, som arbetsgivare explicit säger sig föredra vid anställning, samt hur dessa explicit uttryckta preferenser förhåller sig till deras implicita stereotyper.

Deltagare. Urvalet bestod av 166 arbetsgivare (84 män och 82 kvinnor) som var ansvariga för rekryteringen av personal vid olika företag i Stockholm eller Göteborg. Medelåldern var 43,9 ($SD = 10,4$). Arbetsgivarna valdes ut slumpmässigt från platsannonser inom sju olika yrkeskategorier, vilka fanns utannonserade på Arbetsmarknadsstyrelsens hemsida under perioden januari - augusti 2006. Experimentet genomfördes under hösten 2006. Endast företag med minst tio anställda kontaktades. Bortfallens storlek och orsaker motsvarande det i arbetsgivarurvalet i Experiment 1B.

Instrument och procedur. De implicita och explicita måtten var desamma som i Experiment 2A, men med tillägget att arbetsgivarna även svarade på frågan om de föredrog överviktiga eller normalviktiga när de anställde personal. Denna fråga hade samma utformning som i Experiment 1B. Proceduren var i övrigt identisk med den i Experiment 1B.

Resultat och diskussion. Arbetsgivarnas svarstider var längre i den inkompatibla delen (»Överviktiga« + »Högpresterande« / »Normalviktiga« + »Lågpresterande«) än i den kompatibla delen (»Överviktiga« + »Låg-

5 En fullständig uppsättning av bilderna finns att beskåda i Agerström et al. (2007)

presterande« / »Normalviktiga« + »Högpresterande«): skillnad i medelvärde = 558 ms; $D = 0,72$, $SD = 0,38$, $t(165) = 16,77$, $p < 0,001$. Arbetsgivarna hade således lättare för att associera överviktiga med låg prestation och normalviktiga med hög prestation. Totalt 150 av arbetsgivarna (90 %) uppvisade svaga eller starkare associationer av detta slag..

På den explicita frågan om vilka som presterar bäst på arbetet angav 41 arbetsgivare (25 %) att normalviktiga presterar något eller mycket bättre än överviktiga: $M = 0,28$, $SD = 0,53$. Dessutom angav 97 arbetsgivare (58 %) att de något eller starkt föredrog normalviktiga vid anställning av personal: $M = 0,67$, $SD = 0,63$. Emellertid fanns det inget statistiskt signifikant samband mellan dessa frågor och resultatet från IAT ($p > 0,1$).

Arbetsgivarnas negativa implicita stereotyper av överviktiga visade sig alltså vara mycket lika studenternas. Däremot skiljer sig resultatet desto mer åt på den explicita nivån, vilket mycket väl – liksom i Experiment 1B – kan bero på arbetsgi-

varnas större motivation att framstå som socialt önskvärda, snarare än någon större skillnad i vad man faktiskt tycker. Det är slående att nästan samtliga arbetsgivare har negativa implicita stereotyper av överviktiga rörande deras arbetsprestation, medan endast en fjärdedel uttrycker detta på en direkt fråga. Visserligen uttrycker ungefär hälften att de föredrar normalviktiga framför överviktiga när de faktiskt anställer personal. Det framgår dock inte *varför* arbetsgivarna har denna preferens, och får man tro deras utsagor är det inte för att de anser att överviktiga presterar sämre på arbetet, vilket man däremot skulle kunna tro utifrån deras negativa implicita stereotyper av denna grupp.

Resultatsammanfattning

Tabellen nedan sammanfattar resultaten från de fyra experimenten. Det framgår tydligt att såväl arbetsgivare som studenter associerar både arabiska muslimer och

Tabell 1.

Resultaten från de fyra experimenten. Alla resultat ska ses relativt kontrastgruppen etniska svenska män respektive normalviktiga personer.

	Experiment 1A-B (arabiska muslimska män)		Experiment 2A-B (övervikt)	
	Studenter	Arbetsgivare	Studenter	Arbetsgivare
IAT (D-värde)	0,40	0,38	0,61	0,72
Andel med minst en svag IAT-effekt	76 %	78 %	86 %	90 %
Andel som explicit uttrycker att gruppen presterar sämre på arbetet	23 %	12 %	39 %	25 %
Andel som föredrar motsatt grupp vid anställning	-	53 %	-	58 %

överviktiga med lägre produktivitet. Även om detta gäller både på explicit och implicit nivå visar resultaten att få personer gav uttryck för sina implicita stereotyper i sina explicita utsagor. För samtliga experiment gäller att det inte fanns några köns- eller åldersskillnader när det gäller resultaten för de implicita måtten.

Avslutande diskussion

Trots att allt mer uppmärksamhet har riktats mot ojämlig behandling av olika grupper i samhället, är fortfarande mycket litet känt om exakt vad som orsakar denna särbehandling. I och med att diskrimineringen inom andra närliggande områden har visat sig vara relaterad till implicita fördomar och stereotyper är det rimligt att anta att så även är fallet i anställningsprocessen (Bertrand et al. 2005), vilket också påvisas i studien av Rooth (2007b). Vi har här undersökt förekomsten av negativa implicita stereotyper av arabiska muslimer och överviktiga hos svenska arbetsgivare. Såvitt vi vet har detta inte gjorts tidigare, och detta är även den första studien som undersöker implicita prestationsstereotyper, vilka kan vara särskilt relevanta i anställningsprocessen.

Resultaten visar att både arbetsgivare och studenter uppvisar negativa implicita stereotyper av såväl överviktiga personer, som arabiska muslimer. Med andra ord associeras på implicit nivå arabiska muslimer samt överviktiga i högre grad med låg prestation, jämfört med etniska svenskar och normalviktiga. En stor andel, 76–90 procent, i de båda urvalsgrupperna uppvisar åtminstone svaga implicita associationer (*D*

>0,15) av dessa slag. Resultaten ligger i linje med tidigare forskning, såväl i Sverige som internationellt, och pekar på att negativa implicita associationer kring grupper såsom etniska minoriteter och överviktiga förekommer i stor utsträckning (se t.ex. Nosek et al. 2007). Det är också viktigt att notera att studenternas och arbetsgivarnas resultat på de implicita måtten är mycket lika varandra. Därmed är det möjligt att resultaten är generaliserbara även till andra delar av samhället och att samma grad av negativa associationer kring de undersökta grupperna förekommer allmänt i det svenska samhället.

Resultaten tyder också på att överviktiga är mer förknippade med låg prestation än vad arabiska muslimer är och att detta gäller på såväl implicit som explicit nivå. Att överviktiga i högre grad förknippas med låg prestation på explicit nivå, skulle förvisso kunna förklaras av att det inte är lika tabubelagt att uttrycka negativa åsikter om överviktiga, som om etniska minoriteter. Men i och med att måtten på de implicita associationerna inte färgas av social önskvärdhet, och skillnaden existerar även för detta mått, bör tolkningen snarare vara att negativa associationer som rör arbetsförmåga är särskilt starka vad beträffar överviktiga. Detta är dock mindre förvånande då den typiska stereotypen av överviktiga är att de är slöa, lata och långsamma (se t.ex. Schwartz et al. 2006).⁶

⁶ Det implicita måttet av stereotyper om överviktiga använder bilder istället för namn som stimuli och det är möjligt att en viss del av skillnaden i IAT-resultat kan förklaras av denna metodologiska skillnad. Resultaten bör därför tolkas med viss försiktighet.

Våra explicita frågeformulär ger, jämfört med måtten på implicita associationer, en betydligt mer modest bild av arbetsgivares och studenters stereotyper. En trolig förklaring till detta resultat är att det i allmänhet inte är socialt accepterat att tillskriva dessa två grupper egenskaper som är direkt ofördelaktiga. Därför är det inte heller förvånande att sambandet mellan de explicita utsagorna och IAT som bäst visade sig vara svagt.

I och med att arbetsgivarna bör ha varit starkt motiverade att framstå som socialt önskvärda, är det anmärkningsvärt att ungefär hälften av arbetsgivarna likväl uttrycker att de föredrar etniska svenskar respektive normalviktiga när de anställer personal. I ett av experimenten var detta också relaterat till IAT-resultaten. Men i och med att detta samband är svagt är vi försiktiga med att tolka innebörden av det. Likväl pekar det i samma riktning som resultaten i Rooth (2007b) där IAT har visat sig ha ett samband med vem man väljer att anställa, vilket understryker vikten av framtida studier av hur implicita fördomar och stereotyper förhåller sig till faktisk diskriminering i anställningsprocessen.

I sådana sammanhang är användningen av IAT fördelaktig eftersom det dels fångar upp föreställningar som personer inte är medvetna om att de har, dels undviker att social önskvärdhet färgar resultaten. En ytterligare fördel är att IAT kan spegla de mentala processer som är aktiva vid rekrytering av personal (Bertrand et al. 2005). Beslut som fattas i samband med anställningsprocessen tas förmodligen många gånger per automatik – de baseras på magkänsla, de tas under tidspress etc. – och

IAT fångar upp just sådana automatiska kognitiva processer som kan ha betydelse vid rekrytering.

Trots att det finns en koppling mellan implicita stereotyper och faktisk diskriminering tyder det sammantagna resultatet från fältexperiment av diskriminerande beteende samt våra resultat i denna studie på att vissa arbetsgivare inte diskriminerar trots att de associerar den aktuella gruppen med lägre prestation. Det är trots allt endast en minoritet av arbetsgivarna som särbehandlar personer med arabiskt klingande namn (Carlsson & Rooth 2007) och överviktiga (Rooth 2007a), vilket kontrasterar mot att majoriteten av de undersökta arbetsgivarna i denna studie har såväl negativa implicita associationer, som explicita anställningspreferenser gentemot dessa två grupper. Att så är fallet är förstas uppmuntrande, men det väcker nya frågor kring diskriminering på arbetsmarknaden. Medan det är av stort intresse att undersöka om arbetsgivare som har implicita fördomar mot och negativa stereotyper av vissa grupper också diskriminerar mer, är det även viktigt att förstå varför vissa arbetsgivare *inte* diskriminerar vissa grupper trots att de har såväl implicita som explicita negativa föreställningar om dessa.

Avslutningsvis, resultaten från den föreliggande studien kan ha viktiga implikationer för ojämlig behandling av arabiska muslimer och överviktiga på den svenska arbetsmarknaden. Trots att en del av arbetsgivarna säkerligen döljer sina explicita uppfattningar om arabiska muslimer och överviktiga finns det likväl 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 arbetsgivare medvetna om sina implicita associationer. I slutändan tror vi att detta är ett viktigt steg

för att kunna skapa en mer rättvis arbetsmarknad.

Referenser

- Agerström Jens, Carlsson Rickard & Rooth Dan-Olof (2007) *Ethnicity and obesity: Evidence of implicit work performance stereotypes in Sweden*. (Working Paper. 2007:20). Uppsala: Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU).
- Akrami, Nazar & Ekehammar, Bo (2005) »The association between implicit and explicit prejudice: The moderating role of motivation to control prejudiced reactions«. *Scandinavian Journal of Psychology* vol. 46, s. 361–366.
- Araya Tadesse, Ekehammar Bo & Akrami Nazar (2003) »Remembering things that never occurred: The effects of to-be-forgotten stereotypical information«. *Experimental Psychology* vol. 50, s. 27–32.
- Bertrand Marianne, Chugh Dolly & Mullainathan Sendhil (2005) »New approaches to discrimination: Implicit discrimination«. *American Economic Review* vol. 95, s. 94–98.
- Carlsson, Magnus & Rooth, Dan-Olof (2007) »Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data«. *Labour Economics* vol. 14, s. 716–729.
- Cunningham William, Johnson Marcia, Raye Carol, Gatenby Chris, Gore John & Banaji Mahzarin (2004) »Neural components of conscious and unconscious evaluations of Black and White faces«. *Psychological Science* vol. 15, s. 806–813.
- Dasgupta, Nilanjana & Rivera, Luis (2006) »From automatic antigay prejudice to behavior: The moderating role of conscious beliefs about gender and behavioral control«. *Journal of Personality and Social Psychology* vol. 91, s. 268–280.
- De Houwer Jan, Thomas Sarah & Baeyens Frank (2001) »Associative learning of likes and dislikes: A review of 25 years of research on human evaluative conditioning«. *Psychological Bulletin* vol. 127, s. 853–869.
- Devine, Patricia (1989) »Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components«. *Journal of Personality and Social Psychology* vol. 56, s. 5–18.
- Ekehammar Bo, Akrami Nazar & Araya Tadesse (2003) »Gender differences in implicit prejudice«. *Personality and Individual Differences* vol. 34, s. 1509–1523.
- Fazio, Russell & Olson, Michael (2003) »Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use«. *Annual Review of Psychology* vol. 54, s. 297–327.
- Gawronski Bertram, Geschke Daniel & Banse Rainer (2003) »Implicit bias in impression formation: Associations influence the construal of individuating information«. *European Journal of Social Psychology* vol. 33, s. 573–589.
- Greenwald, Anthony & Banaji, Mahzarin (1995) »Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes«. *Psychological Review* vol. 102, s. 4–27.
- Greenwald Anthony, McGhee Debbie & Schwartz Jordan (1998) »Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test«. *Journal of Personality and Social Psychology* vol. 74, s. 1464–1480.
- Greenwald Anthony, Nosek Brian & Banaji Mahzarin (2003) »Understanding and using the implicit association test: I. An improved scoring algorithm«. *Journal of Personality and Social Psychology* vol. 85, s. 197–216.
- Greenwald Anthony, Poehlman Andrew, Uhlmann Eric Luis & Banaji Mahzarin (2007) *Understanding and using the implicit association test: III. Meta-analysis of predictive validity*. Unpublished.

- hed manuscript, Yale University.
- Hofmann Wilhelm, Gawronski Bertram, Gschwendner Tobias, Le Huy & Schmitt Manfred (2005) »A meta-analysis on the correlation between the Implicit Association Test and explicit self-report measures«. *Personality and Social Psychology Bulletin* vol. 31, s. 1369–1385.
- Inquisit 2.0.60616 [Computer software] (2006), Seattle, WA: Millisecond Software LLC.
- Lane Kristin, Banaji Mahzarin, Nosek Brian & Greenwald Anthony (2007) »Understanding and using the implicit association test: IV. What we know (so far) about the method. I B. Wittenbrink & N. Schwarz (red.) *Implicit measures of attitudes: Procedures and controversies* (s. 59–102). New York: Guilford Press.
- Nosek Brian, Greenwald Anthony & Banaji Mahzarin (2005) »Understanding and using the implicit association test: II. Method variables and construct validity«. *Personality and Social Psychology Bulletin* vol.31, s. 166–180.
- Nosek, Brian & Smyth, Frederick (2007) »A multitrait-multimethod validation of the implicit association test: Implicit and explicit attitudes are related but distinct constructs«. *Experimental Psychology* vol. 54, s. 14–29.
- Nosek Brian, Smyth Frederick, Hansen Jeffrey, Devos Thierry, Lindner Nicole & Ranganath Kate (2007) »Pervasiveness and correlates of implicit attitudes and stereotypes«. *European Review of Social Psychology* vol. 18, s. 36–88.
- Rooth, Dan-Olof (2007a) *Evidence of unequal treatment in hiring against obese applicants – a field experiment* (IZA Discussion Paper. no. 2775). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Rooth, Dan-Olof (2007b) *Implicit discrimination in hiring – real world evidence* (IZA Discussion Paper no. 2764). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Rudman Laurie, Greenwald Anthony, Mellott Deborah & Schwartz Jordan (1999) »Measuring the automatic components of prejudice: Flexibility and generality of the implicit association test«. *Social Cognition* vol. 17, s. 437–465.
- Schwartz Marlene, Vartanian Lenny, Nosek Brian & Brownell Kelly (2006) »The influence of one's own body weight on implicit and explicit anti-fat bias«. *Obesity* vol. 14, s. 440–447.

Summary

Swedish employers' implicit stereotypes of Arab Muslims and obese people

Researchers studying discrimination in the labour market have traditionally assumed that unequal treatment of various social groups is due to deliberate, conscious processes related to the attitudes and stereotypes towards their members. More recently, however, a growing research literature on social cognition has shown that prejudice and stereotypes may be rooted in unconscious, implicit processes (Greenwald & Banaji 1995). Such implicit bias has, in turn, been found to play a significant role in judgement and decision making across a large number of contexts (Greenwald et al. 2007). This raises the question whether implicit associations regarding work productivity are important determinants of discriminatory behaviour on the labour market. As a first step in answering this question, the present research examines whether two groups found to be discriminated against on the Swedish labour market, Arab Muslims and obese individuals, in fact are implicitly

associated with less productivity, as compared to native Swedes and normal-weight individuals. For this purpose we used the Implicit Association Test (IAT; Greenwald, McGhee & Schwartz 1998). Both employers and university students participated in the experiments. Indeed, the results clearly demonstrate that at an implicit level both Arab Muslims and obese individuals were perceived as less productive by the majority of employers and students. Notably, the participants' explicit responses showed this pattern of association to a much lesser extent. The present results are the first to show that Arab Muslims and obese people are associated with less productivity, and importantly, that this is the case for employers who are responsible for recruiting staff. The findings further suggest that these implicit negative productivity stereotypes could play a role in employers' hiring decisions, which is a topic that should be addressed in future experimental research.