



HÁSKÓLI ÍSLANDS

MS ritgerð í markaðsfræði og alþjóðaviðskiptum

Ósýnilegar hindranir

Upplifun einstaklinga af erlendum uppruna á
fordómum á íslenskum vinnumarkaði

Monika Jovisic

Leiðbeinandi: Kári Kristinsson Prófessor
Febrúar 2023

VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD

Ósýnilegar hindranir

*Upplifun einstaklinga af erlendum uppruna á
fordómum á íslenskum vinnumarkaði*

Monika Jovisic

Lokaverkefni til MS-prófs í markaðsfræði og alþjóðaviðskiptum

Leiðbeinandi: Kári Kristinsson, Prófessor

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Febrúar 2023

Ósýnilegar hindranir.

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MS-prófs við
Viðskiptafræðideild á Félagsvísindasviði Háskóla Íslands.

© 2023 Monika Jovicic

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Reykjavík, 2023

Formáli

Þessi ritgerð er 30 (ECTS) eininga lokaverkefni til MS prófs í markaðsfræði og alþjóðaviðskiptum við Háskóla Íslands. Ég vil byrja á því að þakka leiðbeinanda mínum Kára Kristinssyni, prófessor, fyrir leiðsögnina og aðstoðina við skrifin. Einnig vil ég þakka þátttakendum, vinum og fjölskyldu sem hjálpuðu mér að gera þessa rannsókn að veruleika. Sérstakar þakkir eiga skilið eiginmaðurinn minn, Nenad Srdic, og dætur okkar, Tara og Laura Srdic, fyrir ómetanlegan stuðning, þolinmæði og hvatningu á hverjum degi til að klára þessa rannsókn.

Útdráttur

Tilgangur þessarar rannsóknar er að skoða og mæla upplifun einstaklinga af erlendum uppruna á fordómum á íslenskum vinnumarkaði. Skoðað er hvernig einstaklingar upplifa hugtakið mismunun sem skilgreint hefur verið sem meðvituð ákvörðun um að sneiða fram hjá ákveðnum einstaklingum og/eða hópum í samfélaginu. Samkvæmt fyrri rannsóknum má sjá og gera ráð fyrir ólíkri upplifun eftir því hver uppruni einstaklinga er og hvers konar erlenda eiginleika þeir bera, þ.e.a.s. erlent nafn, erlend útlitseinkenni og/eða erlendan hreim.

Upplifun einstaklinga á fordómum hefur ekki verið mikið rannsökuð og því gefur þessi rannsókn ákveðið vísindalegt gildi sem nýjung á þessu viðfangsefni. Rannsókn þessi er meginleg rannsókn á þann hátt að safnað var gögnum í formi spurningakönnunnar með svokölluðu hentugleikaúrtaki. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að einstaklingar af erlendum uppruna finna fyrir fordómum á íslenskum vinnumarkaði og upplifa sem þeir eigi ekki jöfn tækifæri. Þeir einstaklingar sem bera nöfn og/eða útlitseinkenni sem gefa vísbendingar um erlendan uppruna upplifa meiri fordóma en þeir sem gera það ekki.

Efnisyfirlit

Formáli	4
Útdráttur	5
Myndaskrá	7
Töfluskrá	7
1 Inngangur.....	8
2 Innflytjendur í íslensku samfélagi.....	12
3 Fræðin, hugtök og fyrri rannsóknir.....	16
4 Erlent nafn	19
5 Tungumálið	23
6 Erlent útlit og kynþáttafordómar	27
7 Aðferðafræði	31
7.1 Þátttakendur	31
7.2 Gagnaöflun og úrvinnsla	32
7.3 Rannsóknaraðferð og úrtak.....	32
7.4 Mælitæki	33
8 Niðurstöður	35
8.1 Erlend nöfn	35
8.2 Íslenska og önnur tungumál.....	36
8.3 Erlend útlitseinkenni	37
8.4 Áhugaverðar niðurstöður.....	38
9 Umræður og lokaorð	41
Heimildaskrá	46
Viðauki 1	53
Viðauki 2	54

Viðauki 3	55
-----------------	----

Myndaskrá

Mynd 1: Einstaklingar með erlend nöfn og upplifun á fordómum.....	35
Mynd 2: Upprunaland og tungumál talað inni á heimilinu.	37
Mynd 3: Einstaklingar með útlits eiginleika sem gefa vísbendingar um erlendan uppruna og þeirra upplifun á fordómum	38
Mynd 4: Hærri menntun og dugnaður í starfi minnki fordóma.	39
Mynd 5: Jöfn tækifæri á vinnumarkaði og að þurfa vinna meira fyrir hlutunum.	39

Töfluskrá

Tafla 1: Íbúar eftir bakgrunni 2020 og 2021.	12
Tafla 2: Bakgrunnur þátttakenda.....	31

1 Inngangur

Árið 2021 voru skráðir 57.126 innflytjendur á Íslandi sem gerir um 15% af þjóðinni. Einnig voru skráðir 14.499 Íslendingar með annað erlent foreldri og 6.117 einstaklingar sem önnur kynslóð innflytjenda. Samanlagt eru þetta 77.742 einstaklingar, eða 21% af þjóðinni, sem eru af erlendu bergi brotnir (Hagstofa Íslands, e.d.). Þessir einstaklingar eru líklegri til að upplifa fordóma, virðingarleysi og mismunun í sínu daglega lífi. Það birtist í formi þess að þeim er sýnt vantraust, þau ávörpuð á ensku sem og hunsuð (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016). Slæm framkoma við innflytjendur og afkomendur þeirra hefur neikvæð áhrif á félagsauð íslensks samfélags. Félagsauður skiptir máli og hefur áhrif á stöðu, kjör og laun einstaklinga á vinnumarkaði. Innflytjendur sækja í þau tengsl og félagsauð sem skapast meðal annarra innflytjenda í svipaðri stöðu, oftar en ekki ná þeir ekki tengslum við innfædda þrátt fyrir aukna menntun. Minnihlutahópar, konur og innflytjendur, eru oft í lægri virðingarstöðu og eiga því erfiðara með að fá aðgang að félagsauði, því eru þessir einstaklingar með mun minni möguleika á ávinningi og ná ekki upp á efri þrep samfélagsins. Félagsauður þeirra er því rýrari á vinnumarkaði og eru því hærra settir hópar líklegri til að ná ávinningi og tryggja sér öryggi á vinnumarkaði (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016).

Það sem oft skortir hjá innflytjendum er sjálfstraust vegna óöryggis í nýju umhverfi. Einstaklingar sem upplifa sig í veikari stöðu eru ólíklegri til að berjast fyrir sínu og semja t.d. um betri kjör á vinnustað. Til að koma í veg fyrir þetta óöryggi er einstaklega mikilvægt fyrir innflytjendur að læra íslensku til að geta tekið þátt í samfélaginu sem og tryggt starfsöryggi á vinnumarkaði (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016). En til þess að geta tekið þátt í samfélaginu og ná góðum tókum á tungumálinu þurfa þessir einstaklingar að koma sér upp íslenskumælandi tengslaneti og æfa íslenskuna, án hennar er hættu á útilokun frá íslenskum félagsauði (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010). Samkvæmt rannsókn sem var gefin út árið 2013 kom í ljós að um 60% innflytjenda frá Póllandi segjast tala enga eða mjög litla íslensku, aðeins 20% segjast geta tjáð sig á íslensku. 54% svarenda hafa búið á Íslandi í tvö til fjögur ár og 34% í fjögur ár eða lengur. Þessi rannsókn sýnir að það er ekki samband á milli þess hversu lengi innflytjendur höfðu

búið á Íslandi og tungumálakunnáttu, heldur er hægt að sjá samband á milli atvinnu og tungumálakunnáttu. Þeir sem vinna í byggingavinnu eru almennt með lakari íslenskukunnáttu en þeir sem vinna í láglauna- og þjónustustörfum þrátt fyrir að hafa búið lengur á Íslandi (Nordic, 2013). Í annarri rannsókn sem Mirra birti árið 2009 kom í ljós að um tveir þriðju innflytjenda eiga fjölskyldu á Íslandi þ.e.a.s. maka og börn. Þar kemur einnig fram að helmingur á aðra aðstandendur svo sem foreldra, systkini eða frændfólk. Þegar kemur að tungumálakunnáttu og fordómum kom þar fram að einkum konur frá asískum og afrískum löndum fundu mikið fyrir dónaskap og óvirðingu, þá sérstaklega frá karlmönnum á fyrstu árunum þeirra hér á landi, á meðan tungumálakunnáttan var lítil (Mirra, 2009).

Mikilvægt er að huga að uppruna einstaklinga og tungumálagetu á heimilinu. Mirra, fræðslu- og rannsóknarsetur sem sérhæfir sig í málefnum innflytjenda og alþjóðlegum fólksflutningum, vill meina að gera megri ráð fyrir ólíkri tungumálagetu eftir því hvort foreldrar hafi gott vald á íslensku eða tali litla sem enga innan veggja heimilisins. Að sama skapi má gera ráð fyrir að menningarleg fjarlægð og fjarlægð á milli tungumála setji strik í reikninginn. Í kjölfarið má gera ráð fyrir að einstaklingar sem skera sig úr fjöldanum, líkt og fólk sem er að afrískum eða asískum uppruna, hafi ólíka upplifun en þeir sem gera það ekki (munnleg heimild, Mirra, 2022).

Að gerast innflytjandi er einstaklega krefjandi bæði fyrir líkama og sál. Innflytjendur eru einstaklingar sem flytjast frá heimalandi sínu í leit að betra lífi. Þessi flutningur getur verið bæði val eða neyð. Slíkir einstaklingar tileinka sér tvo ólíka menningarheima og skapa því sína eigin menningu innan veggja heimilisins. Slíkir einstaklingar eru oft skilgreindir sem Dreifipjóð (e. Diaspora) (Crang, 2014). Að setja sig í spor þeirra er einstaklega erfitt og eflaust ekki hægt að bera saman flutning einstakra innflytjenda. Vangaveltur vakna hvort að þessir einstaklingar nái nokkurn tímann að aðlagast íslensku samfélagi að fullu, eflaust er það einnig einstaklingsbundið. Í kjölfarið vakna upp spurningar um hvernig afkomendur innflytjenda upplifa fordóma og mismunun gagnvart einstaklingum sem eru af erlendu bergi brotnir í daglegu lífi. Að flytjast í annað land og verða fyrir fordómum eða upplifa þá í sínu heimalandi vegna bakgrunns er eflaust gjörólíkt.

Karin Attström (2007) skrifar um mismunun í Svíþjóð þegar kemur að atvinnutækifærum. Þar er áberandi munur á sænskum íbúum sem eru af erlendu bergi brotnir og þeirra sem eru það ekki. Þar talar hún sérstaklega um þá fordóma sem ríkja gagnvart einstaklingum með erlent nafn. Tveir einstaklingar með sömu menntun, hæfni og tungumálakunnáttu en ólík nöfn fengu ekki sömu viðbrögð frá vinnuveitanda. Sá sem var með erlent nafn varð fyrir töluvert meiri mismunun en sá sem bar sænskt nafn (Attström, 2007). Samkvæmt rannsókn sem var framkvæmd árið 2012 kom í ljós að minna er um mismunun og fordóma að finna í rafrænu ráðningarferli. Þá er eins og þjóðerni og kynþáttur hafi ekki jafn mikil áhrif þegar umsækjendur senda inn rafræna umsókn. Aftur á móti þegar einstaklingar sækja um vinnu í eigin persónu er meira um mismunun. Eflaust er það vegna þess að það sem einkennir erlenda umsækjendur er ekki eins áberandi á tölvuskjá og það getur verið í eigin persónu (Decker, Oriz, Spohn og Hedberg, 2015).

Í þessari rannsókn verður leitast við að skoða upplifun Íslendinga sem eru af erlendu bergi brotnir þegar kemur að fordómum á vinnumarkaði. Allir þessir einstaklingar eiga það sameiginlegt að eiga a.m.k. eitt erlent foreldri, innflytjanda, á uppeldisheimili þeirra. Lagt var upp með þrjú viðfangsefni og reynt að skoða upplifun einstaklinga á fordómum út frá þessum tilteknu einkennum, til að mynda erlendu nafni, íslenskukunnátta sem og erlendum útlitseinkennum. Þá var skoðað og sett í samhengi við fyrri rannsóknir að einstaklingar sem bera fyrrnefnd einkenni upplifi meiri fordóma á vinnumarkaði en þeir einstaklingar sem gera það ekki.

Þessari ritgerð hefur verið skipt niður í níu kafla. Í framhaldi af inngangi koma fimm kaflar sem snúa að fræðunum. Þar er fjallað um fordóma og mismunum frá akademísku sjónarhorni ásamt því að innflytjendur í íslensku samfélagi verða skoðaðir. Einnig verður fjallað um þá fordóma og mismunun sem á sér stað á vinnumarkaði gagnvart einstaklingum sem bera erlent nafn. Í framhaldi verður farið yfir íslensku sem tungumál og skoðað hvernig það getur valdið hindrunum á íslenskum vinnumarkaði. Í fræðilega yfirlitinu verður í lokin fjallað um kynþáttafordóma og hvernig mismunum á sér stað gagnvart einstaklingum sem bera erlend útlitseinkenni. Í framhaldi verður fjallað um þá aðferðafræði sem notuð var við gerð þessarar rannsóknar. Notast var við meginlega aðferð þar sem spurningalisti var sendur í gegnum Internetið og þannig notast við

hentugleikaúrtak. Í sjöunda kafla ritgerðarinnar eru niðurstöður rannsóknarinnar settar fram. Þar er m.a. hægt að sjá að flestir þátttakendur, um 71%, upplifa fordóma gagnvart fólki af erlendum uppruna í samfélaginu. Einnig eru um 39% þátttakenda sem telja sig ekki eiga jöfn tækifæri á vinnumarkaði og þeir sem eru ekki af erlendum uppruna. Niðurstöður sýna að einstaklingar sem bera erlend nöfn finna fyrir meiri fordómum á íslenskum vinnumarkaði. Á sama tíma má sjá að einstaklingar sem bera útlitseinkenni sem gefa vísbendingar um erlendan uppruna finna fyrir meiri fordómum. Einnig sýna niðurstöður að munur á einstaklingum sem alast upp með slakari íslenskukunnáttu og þeirra með góða íslensku sé til staðar en þó ekki nógu marktækur til að hægt sé að yfirfæra hann á þýðið. Að lokum í níunda og síðasta kafla eru niðurstöður rannsóknarinnar settar í fræðilegt samhengi og umræðum varpað fram.

2 Innflytjendur í íslensku samfélagi

Í ársbyrjun 2021 voru skráðir 368.792 íbúar á Ísland samkvæmt Hagstofu Íslands. Þar af voru 52.126 innflytjendur, 6117 einstaklingar skráðir sem önnur kynslóð innflytjenda og 14.499 Íslendingar með annað erlent foreldri. Því eru á Íslandi 77.742 einstaklingar með erlendan bakgrunn. Þetta gerir tæp 21% af þjóðinni og heil 15% mynda aðeins innflytjendur. Árið 2020 voru skráðir 55.363 innflytjendur, 5675 önnur kynslóð innflytjenda og 13.920 Íslendingar með annað erlent foreldri. Þetta eru 74.958 einstaklingar af 364.134, sem gerir um 20% af þjóðinni (Hagstofa Íslands, e.d.). Áhugavert er að sjá aukningu milli ára hjá annarri kynslóð innflytjenda og Íslendinga með annað foreldri (sjá töflu 1). Innflytjendum hefur fækkað milli ára en mögulega getur það verið vegna heimsfaraldurs, en margir innflytjendur sóttu aftur í heimalandið í ljósi heimsfaraldurs (Pirani, 2021).

Tafla 1: Íbúar eftir bakgrunni 2020 og 2021.

	2020	2021
Innflytjendur	55.363	52.126
Önnur kynslóð innflytjenda	5.675	6.117
Íslendingar með annað erlent foreldri	13.920	14.499
Samtals	74.958	77.742
Íbúar í heild	364.134	368.792
Hlutfall	20%	21%

Heimild: Hagstofa Íslands (e.d.).

Á síðustu áratugum hefur áhugi erlends starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði aukist til muna en árið 2018 var erlent vinnuafl rúm 12% launafólks á Íslandi, eða tæp 40 þúsund manns (Kristinn Magnússon, 2019). Þetta útskýrir fjölgun á íbúum af erlendum uppruna (Unnur Dís Skaptadóttir og Kristín Loftsdóttir, 2019). Margir sækja í störf í ferðaþjónustu en erlent vinnuafl nemur um 32% starfsmanna í ferðaþjónustu og eru mikill meirihluti í störfum á hótelum, eða heil 75%. Slík störf teljast sem láglaunastörf þar sem engin krafa um sérhæfni er gerð og launin oftast í lágmarki (Kristinn Magnússon, 2019). Í flestum tilfellum sækja innflytjendur í láglaunastörf þar sem konur sækja í þjónustu og karlar í byggingavinnu, þó er hætta á að hugmyndin á bak við láglaunastörf séu einungis ætluð

útlendingum sem fá á sig ákveðinn stimpil (Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson, 2016). Samfélagið býr að þeirri hugmynd að sum störf, líkt og þrif, séu best í höndum innflytjenda og fólks af erlendum uppruna. Því eru þetta fordómar byggðir á þeirri staðalímynd að eðlilegt sé að fólk af erlendum uppruna sinni láglau nastörfum með litla virðingu í samfélaginu (Guðbjörg Guðjónsdóttir og Kristín Loftsdóttir, 2009). Í langan tíma var talið að þessi áhugi á íslenskum vinnumarkaði væri einungis tímabundinn og að á endanum myndi erlenda vinnuaflíð snúa aftur til síns heimalands. Tíminn hefur þó sýnt okkur að þrátt fyrir að hluti snúi aftur heim eru þó nokkuð margir sem sem skjóta rótum sínum hér á landi (Unnur Dís Skaptadóttir og Kristín Loftsdóttir, 2019). Með fjölmennara erlendu vinnuafli koma einnig börn og fjölgun barna af erlendum bakgrunni í íslensku grunnskólakerfi á síðustu árum er áberandi. Í dag eru þau um 26% allra grunnskólanema landsins. Mesta fjölgunin er á innflytjendum og annarri kynslóð innflytjenda en frá 2018 til 2021 hefur þeim fjölgað um 1,8% (Bjarki Sigurðsson, 2022). Þetta er mynstur sem einnig var hægt að sjá í Evrópu á áttunda áratug 20. aldar, en þá fluttist margir innflytjendur frá austurhluta Evrópu í vestur hluta. Síðar má sjá, á níunda og tíunda áratugnum, aukningu á íbúum af erlendum uppruna en lítið af nýjum innflytjendum. Því má áætla að innflytjendur sem komu fyrst hafi skotið rótum og nýjar kynslóðir myndast (Fibbi, Lerch og Wanner, 2006).

Þessir einstaklingar eru hluti af íslensku samfélagi og hafa þeir því áhrif á félagsauð samfélagsins. Félagsauður (e. social capital) er hugtak sem snýr að þeim tengslum og samböndum innan samfélagsins sem brúar bil milli ólíkra hópa og tengir þá saman í eitt samfélag (Claridge, 2004). Félagsauður hefur því m.a. áhrif á kjör, stöðu og laun einstaklinga á vinnumarkaði. Innflytjendur sækja frekar í þau tengsl og félagsauði sem eru svipuð þeirra eigin, sem sagt þá einstaklinga sem eru í svipaðri stöðu á vinnumarkaði og jafnvel frá sömu slóðum. Oft ná þeir ekki að tengjast meirihluta samfélagsins þrátt fyrir aukna menntun eða lengri dvöl. Þeir falla undir minnihlutahóp sem er í lægri virðingarstöðu innan samfélagsins og því erfiðara fyrir þá að mynda þau tengsl sem þarf til að fá meiri ávinning af félagsauði. Þessir einstaklingar upplifa mismunun, virðingarleysi og fordóma í sínum hversdagsleika þar sem aðrir einstaklingar innan samfélagsins sýna þeim vantraust, ávarpa þá á ensku og jafnvel hunsa (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016). Á íslenskum vinnumarkaði er brotið á þúsundum starfsmanna af erlendum uppruna á hverju ári í formi vinnumansals, launaþjófnaðar, brots á

vinnuverndarreglum og óskilgreindum gjöldum (Þórhildur Þorkelsdóttir, 2018). Einnig má sjá að íslenskumælandi vinnuafli sé líklegra til að fá hærra laun fyrir sömu störf, húsnæðisbætur og aðrar bætur eða stuðning. Um 60% allra mála sem komu inn á borð Eflingar árið 2017 voru brot gegn erlendu vinnuafli (Dagný Hulda Erlendsdóttir, 2018) og oftast en ekki ákveður samfélagið að loka augunum gagnvart þessari brotastarfsemi (Þórhildur Þorkelsdóttir, 2018). Slík framkoma hefur neikvæð áhrif á félagsauð íslensks samfélags og gerir það að verkum að þessir einstaklingar ná ekki á efra þrep samfélagsins. Félagssauður þeirra hefur minna verðmæti á vinnumarkaði og þess vegna eru hærra settir hópar líklegri til að ná ávinningi og tryggja sér öryggi á vinnumarkaði (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016). Sumir finna fyrir vonleysi einfaldlega vegna þess að þrátt fyrir æðri menntun, líkt og meistara- eða doktorsgráðu, fá þeir greidd lægri laun en Íslendingar með lakari menntun (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016). Menntun innflytjenda hefur ekki sama gildi og sú menntun sem er í boði hér á landi (Oreopoulos, 2011; Parutis, 2011). Sem útskýrir hvers vegna innflytjendur eru oft í lægra settum störfum þrátt fyrir menntun, en konur af erlendum uppruna virðast festast í láglaunastörfum sem lítil virðing er borin fyrir. Rannsóknir sýna að erlent starfsfólk á erfitt með að fá vinnu í sérhæfðum störfum þrátt fyrir menntun og reynslu (Unnur Dís Skaptadóttir og Kristín Loftsdóttir, 2019). Að sama skapi má segja um reynslu sem innflytjendur hafa aflað sér erlendis, vinnuveitendur þekkja hvorki til þeirra vinnubragða né þeirra verkefna sem fólgin voru í erlenda starfinu (Oreopoulos, 2011). Því telja vinnuveitendur að reynsla á íslenskum vinnumarkaði sé verðmætari og mikilvægari en sú sem viðkomandi hefur öðlast erlendis (Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson, 2016). Þegar kemur að ráðningu eru vinnuveitendur oftast en ekki með krappan tíma til að finna nýjan starfsmann. Þeir stytta sér oft leið með því að sigta út umsækjendur með erlend nöfn eða menntun erlendis vegna þess að þeir gera ráð fyrir að þeir séu ekki með nógu gott vald á tungumálinu (Oreopoulos, 2011).

Þegar innflytjendur setjast að í nýju landi þurfa þeir að aðlagast nýju umhverfi og samfélagi. Þó eru ekki allir innflytjendur með sama hugarfar og því eru til ólíkar myndir um hversu mikið þeir aðlagast. Í fræðunum er hægt að tala um fjórar tegundir aðlögunar, sú fyrsta er Samlögun (e. assimilation) en það er þegar innflytjendur segja skilið við uppruna sinn og tileinka sér nýja siði, menningu og tungumál nýja landsins. Þannig er markmiðið að vera hluti af meirihlutanum og slíta tengingunni við uppruna sinn.

Sambætting (e. integration) er algengasta tegundin en þá tileinka innflytjendur sér menningu og tungumál í nýju landi en leggja áherslu að halda í upprunann. Þannig öðlast einstaklingar færni í tvenns konar menningarheimum. Slík aðlögun er ávallt markmið í málefnum innflytjenda. Aðskilnaður (e. separation) kallast það þegar engin aðlögun á sér stað, þá hópa innflytjendur af sama uppruna sig saman og búa oftast á afmörkuðum svæðum og mynda sinn eigin minnihluta í samfélaginu. Að lokum er Einangrun (e. marginality) sem felur í sér að engin tengsl myndast. Þá tengjast einstaklingar ekki við nýja menningu í aðflutta landinu og viðhalda ekki menningunni frá uppruna landinu (Félagsmálaráðuneytið, 2005). Íslensk stjórnvöld, líkt og önnur ríki, hafa sett fram stefnu um aðlögun innflytjenda hér á landi. Sú stefna var sett fram árið 2007 og leggur áherslu á að þessi aðlögun sé gagnvirkt ferli. En það er ekki alveg nógu skýrt hvað felst í þessu þar sem ekki er tekið nægilegt tillit til ólíkra menningarheima (Unnur Dís Skaptadóttir og Kristín Loftsdóttir, 2019). Þetta orð „útlendingur“ er orðið stimpill sem er gildishlaðinn neikvæðni. Jann stendur fyrir fáfræði og þá einstaklinga sem ekki eru metnir af verðleika sínum. Þeir sem hljóta þennan stimpli finnst þeir sífelld þurfa að sanna sig fyrir samfélaginu (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016).

3 Fræðin, hugtök og fyrri rannsóknir

Í gegnum tíðina hafa fræðimenn ávallt haft mikinn áhuga á að rannsaka og skilja hvað felst í hugtökunum fordómar og mismunun (Dovidio, 2001). Á síðustu áratugum hafa rannsóknir á fordómum aukist til muna. Fram að 1930 var einungis hægt að finna 29 rit um þessi hugtök en á árunum 2000 til 2008 má finna tæpar 1800 rannsóknir þess efnis (Dovidio, Hewstone, Glick og Esses, 2010). Hugtakið fordómar (e. prejudice) kemur af latneska hugtakinu *praejudicium* en hefur tekið breytingum í gegnum tíðina. Upphaflega merkti hugtakið að dæma einhvern vegna fyrri gjörða. Í dag er auðveldasta útskýringin á þessu hugtaki sú að dæma aðra án nægilegra gagna (Allport, 1954). Samkvæmt orðabók er hugtakið skilgreint sem „*Tilfinning, jákvæð eða neikvæð, gagnvart manneskju eða hlut, áður en eða ekki byggt á raunverulegri reynslu*“ (Allport, 1954). Í raun er þetta viðhorf sem endurspeglar heildarmat á tilteknum hópi (Dovidio ofl., 2010; Dion, 2002). Þessi viðhorf er hægt að flokka á þrjá vegu; Huglægt viðhorf (e. cognitive) kallast það þegar viðkomandi hefur ákveðna ímynd, jákvæða eða neikvæða, af tilteknum hópi. Tilfinningalegt viðhorf (e. affective) á við þegar viðkomandi mislíkar eða geðjast ekki ákveðinn hópur fólks. Að lokum; Hegðunar viðhorf (e. conative) sem felur í sér tilhneigingu til að tjá neikvæða hegðun gagnvart einstaklingum sem tilheyra tilteknum hópi (Dovidio ofl., 2010). Þessi hugmyndafræði er rótgróin í hinum vestræna heimi og hefur verið sett fram af Edward Said (1978) í bók hans *Austurlandahyggja* (e. *Orientalism*), þar talar hann um landfræðilegar ímyndir og hvernig hinn vestræni heimur framandgerir (e. othering) aðra menningarheima vegna þess þeir eru ekki nógu evrópskir. Á tímum nýlenduveldanna töldu hvítir vestrænir menn sig yfir aðra hópa hafna og hefur slík hugmyndafræði haldist allt til dagsins í dag (Buchowski, 2006).

Neikvæða hegðun er hægt að flokka í fimm stig fordóma, fyrsta stigið kallast Andstæðingur (e. antilocution) og er þá átt við einstaklinga sem búa yfir fordómum gagnvart tilteknum hópi og baktalar hann við aðra einstaklinga sem eru á sömu skoðun. Annað stigið kallast Firing (e. avoidance) en þar taka hinir fordómafullu á sig ákveðin óþægindi til að forðast aðra hópa. Slíkir fordómar skaða ekki einstaklingana innan hópsins sem verður fyrir fordómunum. Þriðja stigið kallast Mismunun (e. discrimination) þar sem meðvituð ákvörðun er tekin um að sneiða hjá ákveðnum einstaklingum og/eða hópum þegar kemur að ráðningarferli, húsaleigu, menntun, réttindum, heilbrigðisþjónustu og

öðrum samfélagslegum réttindum. Fjórða stigið kallast Líkamleg árás (e. physical attack) en þar neyðast sumir minnihlutahópar til að flýja heimili sín vegna líkamlegra árása frá öðrum hópum sem búa yfir fordómum. Fimmta og alvarlegasta stigið kallast Útrýming (e. extermination) en eins og nafnið gefur til kynna er markmið hinna fordómafullu að útrýma og eyða ákveðnum hópum. Slíka fordóma má sjá í fjöldamorðum, þjóðarmorðum og hugmyndafræði Hitlers (Allport, 1954).

Mismunun getur tekið á sig ólíkar myndir og er því mikilvægt að þekkja hvernig hún birtist. Dovidio, Hewstone, Glick og Esses (2010) skilgreina mismunun sem hegðun sem skapar, viðheldur og/eða eflir hag tiltekins hóp á kostnað annarra. Þetta er hegðun sem byggir á ósanngirni og óréttlæti (Dion, 2002), eins og kom fram hér að ofan skilgreinir Allport (1954) að mismunun sé meðvituð ákvörðun og því er hægt að sjá það í menntakerfi og á vinnumarkaði. Mismunun getur verið neikvæð í formi meðvitaðrar neikvæðrar hegðunar gagnvart einstaklingum sem tilheyra tilteknum hópi. Að sama skapi getur mismunun sýnt sig á fínni hátt með því að sýna minni jákvæð viðbrögð gagnvart minnihlutahópum (Dovidio ofl., 2010). Einangrun (e. segregation) er algeng mismunun, þar er einstaklingar sem tilheyra ákveðnum hópi aðskildir frá heildinni. Þá eru sett ákveðin mörk innan tiltekins rýmis, til dæmis á vinnustað, þar sem einstaklingar í minnihlutahóp eru fastir í og þannig er komið í veg fyrir ný tækifæri og vöxt (Allport, 1954). Einnig eru ákveðnir kærleiksríkir-fordómar (e. love-prejudice) sem eru mun algengari meðal fólks en það þorir að viðurkenna. Það felst í því verja sín eigin gildi með því að tala niður gildi annarra, meðvitað eða ómeðvitað (Dovidio ofl., 2010). Ghaddis og Ghosal (2019) skoðuðu hvort vænta mætti breytinga á mismunun á leigumarkaði með nýrri kynslóð, þúsaldarkynslóðinni. Þessi kynslóð er sú allra fjölbreyttasta hingað til þegar litið er til þjóðernis og kynþátta. Að sama skapi er þetta sú kynslóð sem hefur hlotið hvað mestu menntunnina, þ.e.a.s. fjöldi einstaklinga sem hefur aðgang að menntun. Þúsaldarkynslóðin hefur slegið met í Bandaríkjunum þegar kemur að hjónabandi og vinskapa á milli ólíkra kynþátta. Í dag er mismunun mikið í umræðunni og litin hornauga þegar slíkt á sér stað. Því er líklegra að fólk tjái síður skoðanir sínar og ljúgi til að koma í veg fyrir ágreining (Gaddis og Ghoshal, 2019), en einstaklingar eru líklegri að framkvæma einhvers konar mismunun ef þeir komast hjá ágreiningi (Allport, 1954). Einnig er einstaklega mikilvægt að fylgjast með heilsufari og vellíðan hjá einstaklingum í samfélaginu. Rannsóknir sýna fram á að einstaklingar sem finna fyrir meiri mismunun eru

líklegri til að finna fyrir kvíða, dapurleika og þunglyndi. Slæm andleg heilsa gerir fólki erfiðara að ná lengra á vinnumarkaði og því getur verið erfitt að komast út úr vítahringnum. Þess vegna er mikilvægt að koma í veg fyrir að fólk lendi í slíkum vítahring og hjálpa því á nýja braut (Williams, Yu, Jackson & Anderson, 1997). Dion (2002) sýnir fram á að upplifun á fordómum sé að aukast og líklegt sé að svo verði áfram þegar einstaklingar hætta að láta ákveðna hegðun viðgangast (Dion, 2002). Aðrar rannsóknir sem sýna tengsl milli upplifunar á fordómum og slæmrar andlegrar heilsu hafa einnig komist að því að hægt er að minnka upplifun á fordómum í daglegu lífi með breytingum á venjum. Sem dæmi hefur iðkun trúar hjálpað mörgum að komast á rétta braut andlega og þannig minnkað upplifun á fordómum (Williams ofl., 1997). Þó er verðugt að hafa í huga að það getur verið varasamt að rannsaka upplifun einstaklinga á fordómum vegna þess að í mörgum tilfellum er erfitt að segja til um hvort að viðkomandi hafi orðið fyrir mismunun vegna fordóma eða vegna annarra þátt svo sem persónueinkenna, menntunnar og reynslu (Dion, 2002).

Þegar kemur að atvinnutækifærum sýna rannsóknir að mannauðsstjórar eru oftast en ekki hlutdrægir í ráðningaferlinu. Í flestum tilfellum er markmiðið að ráða inn starfsmann sem er hæfastur fyrir starfið, svo virðist sem hlutdrægni setji strik í reikninginn (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2006). Mannauðsstjórar eru líklegri til að ráða inn starfsfólk sem hefur eitthvað sameiginlegt með þeim líkt og þjóðerni, kynþátt og kyn. Stjórnendur af afrískum uppruna sem og öðrum kynþáttum eru líklegri til að ráða inn starfsfólk úr sama hópi. Það sama má sjá í hina áttina en hvítir stjórnendur sækja frekar í að ráða inn aðra hvíta starfsmenn (Giuliano, Levine og Leonard, 2009). Þessi hlutdrægni er mun algengari en búist er við en hana má einnig sjá þegar starfsmaður er ráðinn vegna eiginleika sem tengjast starfinu ekki. Þá blasir við að viðkomandi er ráðinn einfaldlega vegna þess að hann er fyndinn eða hefur lokið námi í virtum háskóla (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2006). Slík hlutdrægni fer eftir því hversu fordómafullir stjórnendur og mannauðsstjórar eru. Þeir sem búa yfir meiri fordómum reiða sig á staðalímyndir og sigta út umsóknir byggðar á þessum ímyndum. Þeir sem búa yfir minni fordómum eru ólíklegri til að reiða sig á staðalímyndir. Því ræðst það af því hversu fordómafullir stjórnendurnir eru hve mikil mismunun mun eiga sér stað í ráðningaferlinu (Kawakami, Dion og Dovidio, 1998).

4 Erlent nafn

Það að bera erlent nafn getur verið ókostur í nútímasamfélagi. Rannsóknir sýna að nemendur sem bera erlend nöfn eiga erfiðara með að fá fund með kennurum (Zhao og Biernat, 2017). Það sama má sjá á leigumarkaði en þar er erfiðara fyrir einstaklinga með erlent nafn að finna leiguhúsnæði (Gaddis og Ghoshal, 2019; Feldman og Weseley, 2013). Á vinnumarkaði sést sama mynstur en einstaklingar með erlend nöfn þurfa að senda inn mun fleiri umsóknir til að fá boð í viðtal (Attström, 2007; Åslund og Skans, 2012; Carlsson og Rooth, 2008; Bursell, 2014). Í Kanada kom í ljós að einstaklingar með nöfn sem skera sig úr í samfélaginu en hafa hlotið menntun sína í Kanada þurfa að hafa minni áhyggjur af því að vinnuveitandi treysti ekki tungumálagetu þeirra, því að öllum líkindum er viðkomandi fæddur í Kanada (Oreopoulos, 2011). Þetta virðist þó ekki algilt þar sem margir leggja það á sig að bæta við sig menntun, fá ríkisborgararétt og læra tungumálið en samt er hið erlenda nafn þeirra ennþá hindrun til að fá vinnu. Mörgum líður eins og umsókn þeirra sé hent í ruslið þegar komið er auga á erlent nafn (Auður Ösp Guðmundsdóttir, 2019), vinnuveitendur líta síður á slíkar umsóknir (Blommaert, Coenders og Tubergen, 2014). Því eru þetta tækifæri sem eru tekin í burtu frá þeim einfaldlega vegna þess að þau eru með nafn sem gefur vísbendingar um erlendan uppruna (Auður Ösp Guðmundsdóttir, 2019). Í Tékklandi má sjá að umsóknir heimamanna eru skoðaðar í 63% tilfella en umsóknir minnihlutahópa einungis 47% tilfella (Bartos, Bauer, Chytilová og Matejka, 2016). Svo virðist sem að þrátt fyrir menntun og tungumálakunnáttu þurfi einstaklingar með erlend nöfn að senda inn töluvert fleiri umsóknir til að fá svar og mögulega boð í viðtal (Fibbi ofl., 2006), í flestum tilfellum berast engin svör. Þetta leiðir oft til þess að einstaklingar ráða sig í láglaunastörf á lágmarkslaunum vegna þess þeir hafa ekki efni á því að vera tekjulausir (DV, 2019).

Samkvæmt rannsókn sem var framkvæmd í Svíþjóð kom í ljós að umsækjendur með erlend nöfn eru ólíklegri til að fá svör við umsókn sinni en þeir sem eru með sænskt nafn, hlutfallið er 66,3% á móti 77,2% (Akintola, 2010). Í annarri rannsókn sem einnig var framkvæmd í Svíþjóð kom í ljós afgerandi munur á minni- og meirihlutahópum þegar kemur að atvinnuleit (Attström, 2007). Í þessari rannsókn voru innflytjendur og fólk af

erlendum uppruna skilgreindir sem minnihlutahópur og aðrir Svíar meirihlutahópur. Þar kom m.a. í ljós í Gautaborg að konur úr minnihluta hópi þurfa að sækja um að meðaltali 26,4 störf til að fá tækifæri, á sama tíma þurfa aðrar sænskar konur að sækja um 4,1 störf til að fá tækifæri. Í Malmö þurfa karlmenn í minnihlutahópi að sækja um 18,4 störf áður en þeir fá tækifæri á meðan aðrir sænskir karlmenn þurfa einungis að sækja um 5,2 störf (Attström, 2007).

Önnur kynslóð innflytjenda er oft kölluð „ungir innflytjendur“ sem gefur neikvæðan stimpil og verður að veikleika í nútímasamfélagi. Þetta eru oftast ekki einstaklingar sem hafa ríkisborgararétt, aðlagast samfélaginu og eru fyrirmyndar þegnar. Því er mikilvægt að skoða hvort að viðkomandi sé í raun innflytjandi eða önnur kynslóð. Börn sem flytjast ung eða jafnvel fæðast í aðfluttu landi eiga ekki að vera skilgreind sem innflytjendur heldur íbúar af erlendu bergi brotnir. Þetta eru börn sem vaxa úr grasi og verða fullmótaðir fullorðnir einstaklingar í samfélaginu og gera heil 29% allra einstaklinga á aldrinum 15 til 24 ára (Fibbi ofl., 2006). Að þurfa að glíma við slíka mismunun í upphafi starfsferils getur haft varanleg áhrif á framtíð hjá ungu fólki. Með mismunun fá þeir síður vinnu til að öðlast reynslu, án reynslu er hættu á meiri mismunum og þannig myndast vítahringur (Baert, Albanese, Gardein, Ovaere og Stappers, 2017). Þegar mismunun á sér stað svona snemma í umsóknarferlinu er eðlilegt að velta fyrir sér hvaða möguleika einstaklingar af erlendum uppruna eigi á að komast í virtar stjórnarstöður (Tulshyan, 2014). Þegar litið er þvert á landamæri sést það skýrt og greinilega að í hverju samfélagi er mismunun á vinnumarkaði á milli minni- og meirihlutahópa. Það virðist ekki skipta máli hverjir þjóðernishóparnir eru, þeir sem eru skilgreindir sem minnihluti eru í flestum tilfellum 30 til 50% ólíklegri að fá boð í atvinnuviðtöl. Þetta er mynstur sem sést í ólíkum löndum og borgum út um allan heim (Jacquemet og Yannelis, 2012).

Í Bandaríkjunum má sjá að einstaklingar með nöfn sem komin eru frá lituðum kynþáttum (Bertrand og Mullainathan, 2004) og arabísk nöfn fá um helmingi færri svör og/eða boð í viðtöl en aðrir Bandaríkjamenn sem bera bandarísk nöfn (Zhao og Biernat, 2017). Sama má segja í Svíþjóð, þar eru einstaklingar með arabísk nöfn mun ólíklegri að fá boð í atvinnuviðtal (Rooth, 2007; Bursell, 2014). Eftir hryðjuverkaárásina á tvíburaturnanna í september 2001 jukust fordómar í Bandaríkjunum gagnvart einstaklingum sem bera arabísk nöfn. Þó er hægt að sjá að fordómarnir voru til staðar

fyrir árásina en árið 1991 voru 41% Bandaríkjamanna með neikvæðar skoðanir gagnvart einstaklingum af arabískum uppruna. Eftir árásina var tilkynnt um fjöldann allan af hatursglæpum, mismunun og launalækkun um allt að 9 til 11% hjá einstaklingum sem bera arabísk nöfn (Widner og Chicoine, 2011). Einstaklingar sem bera nöfn sem gefa vísbendingar um arabískan eða múslímskan uppruna eru skilgreindir sem ógn og meginvandamál í stóru og fjölmennu samfélagi (Rehman, 2007). Því er ólíklegra að karlmenn frá miðausturlöndum fái vinnu (Carlsson og Rooth, 2008). Rooth og Ekberg (2003) komust að því að í Svíþjóð eigi mesta mismununin sér stað meðal borgara af arabískum uppruna, sá þjóðernishópur sker sig úr fjöldanum hvað mest. Það virðist ekki skipta máli hvort að einstaklingar séu fæddir og uppaldir í Svíþjóð eða aðfluttir (Rooth, 2007).

Svo virðist sem vinnuveitendur mismuni þegar þeir sigta út ákveðna umsækjendur eftir nöfnum þeirra, þó má sjá ögn minni mismunun þegar ferilskrá umsækjenda er skoðuð og tekið er tillit til menntun og reynslu (Blommaert ofl., 2014). Engu að síður sést marktækur munur á milli þjóðernishópa en flestar rannsóknir sýna að innfæddir eru um helmingi líklegri til að fá boð í starfsviðtal (Zschirnt og Ruedin, 2016). Í sumum tilfellum eru líkurnar hátt í 60% (Blommaert ofl., 2014). Hægt er að tala um mismunun þar sem að eini munurinn á milli ferilskráa er nafnið á umsækjanda (Gaddis, 2018). Um 77% allrar mismununar gagnvart innflytjendum er hægt að rekja til erlenda nafnsins þeirra (Carlsson og Rooth, 2008). Nafn umsækjanda gefur vísbendingar um uppruna viðkomandi sem getur því leitt til mismununar og staðalímynda (Fiske, 1998). Sumir vilja meina að umsækjendur með erlend nöfn sem gefa vísbendingar um erlendan uppruna eigi ekki möguleika gegn innfæddum (Blommaert ofl., 2014). Með aukinni atvinnuleit á netinu í formi vefsíðna, smáforrita og tölvupósts er hætta á aukinni mismunun (Gaddis, 2018). Það virðast vera ákveðin störf sem sýna meiri mismunun líkt og byggingavinna, bílstjórastörf og kennarastörf, í þessum störfum hefur mismununin mælst á milli 23% og 30% (Carlsson og Rooth, 2008). Þá er áhugavert að samkvæmt rannsókn Andriessen (2012) er hægt að sjá meiri mismunun í láglaukastörfum þar sem krafist er lítillar þekkingar og reynslu. En flestir innflytjendur sækja í slík láglaukastörf (Kristín Loftsdóttir ofl., 2016).

Í auknum mæli hafa umsækjendur breytt nöfnum sínum á ferilskránni til að eiga meiri möguleika að fá boð í starfsviðtal (Struan, 2018; Tulshyan, 2014). Mannauðsstjórar hafa krappan tíma til að ráða inn starfsmann og því skima þeir hratt yfir ferilskrárnar. Í sumum tilfellum tekur það aðeins um sjö sekúndur að skoða hverja ferilskrá (Wallace, 2011). Á þessum stutta tíma er það oftast en ekki erlenda nafnið sem gerir útslagið og gerir það að verkum að umsóknin er ekki tekin til greina. Þess vegna eru margir hverjir hvattir til þess að breyta nafninu sínu í umsóknarferli og skapa sér því ákveðið fag-nafn (e. professional name) (Struan, 2018). Rannsóknir sýna að erlendar konur sem taka upp ættarnafn maka síns sem er heimamaður finni fyrir breytingu til hins betra í umsóknarferli (Rubinstein og Brenner, 2013).

Því er fyrsta tilgáta þessarar rannsóknar T1: **Einstaklingar sem bera erlent nafn upplifa meiri fordóma á vinnumarkaði en þeir sem bera íslenskt nafn.**

5 Tungumálið

Íslenska getur verið flókin fyrir innflytjendur að læra. Um helmingur svarenda í könnun sem var gerð árið 2009 sögðu að það væri frekar eða mjög erfitt að læra íslenskuna. Af þeim vildu flestir meina að það væri vegna þess hve ólík íslenska væri þeirra móðurmáli, eða um 66% svarenda. Þó eru 37% sem segjast eiga erfitt með að læra tungumálið vegna þess að þau umgangast ekki Íslendinga og heyra ekki oft íslensku í kringum sig (Vala Jónsdóttir ofl., 2009). Eins og kom fram áður er mikilvægt fyrir innflytjendur að umgangast Íslendinga og/eða einstaklinga sem tala íslensku (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010). Flestir innflytjendur sem sækja íslenskunámskeið, um heil 75%, eru af asískum eða austur-evrópskum uppruna. Þeir sem ekki höfðu sótt íslenskunámskeið sögðu ástæðuna vera að námskeiðin væru kostnaðarsöm eða hefðu ekki tök á að mæta vegna vinnu og/eða fjölskyldu. Jákvætt er að sjá að um 80% innflytjenda sem sækja slík námskeið segja að þau nýtast þeim vel í daglegu lífi. Þá má sjá að innflytjendur frá Austur-Evrópu nýta sér þessa þekkingu hvað best (Vala Jónsdóttir ofl., 2009). Þeir innflytjendur sem hafa lært íslensku og sótt íslenskunámskeið segja það vera bestu fjárfestingu í lífi sínu. Með því að læra íslensku öðlast einstaklingar meiri virðingu og fá að aðlagast íslensku samfélagi miklu betur. Þegar innflytjendur ákveða að setjast að hér á landi er mikilvægt að læra íslensku með opnum huga því hún er lykilatriði til að tryggja góða framtíð viðkomandi á Íslandi (Retor, 2018).

Með auknum fólksflutningum koma einnig fleiri börn til landsins. Eins og kom fram áður hafa aldrei fleiri nemendur af erlendu bergi brotnir sótt grunnskóla landsins (Bjarki Sigurðsson, 2022). Þó hafa margir átt í erfiðleikum með íslensku en sjá má að 92,5% innflytjenda í grunnskóla eru undir viðmiði í íslenskukunnáttu og þurfa aðstoð við námið. Til að læra tungumálið þarf að hlusta á það og sjá hvernig það er skrifað með bókstöfum. Því er mikilvægt að börn lesi íslensku sjálf ásamt því að fá stuðning frá skólakerfinu. Börn flytja til landsins á ólíkum aldri og þarf að taka tillit til þess (Birta Dröfn Jónasdóttir, 2022) en talið er að börn sem flytja í annað land eftir sex ára aldur taki um fimm ár að ná tökum á tungumálinu sem teljast eðlileg viðmið. Þó er þetta einstaklingsbundið og getur tekið sum börn lengur en önnur (Cummins, 1981). Tölur sýna að börn með annað móðurmál og/eða önnur tungumál töluð heima séu lakari í íslensku og fyrir vikið dragist þau aftur úr

í skóla. Með auknum fólksflutningum og nýjum kynslóðum innflytjenda er mikilvægt að huga að betra utanumhaldi og betrubæta menntakerfið (Birta Dröfn Jónasdóttir, 2022)

Félagsmálaráðuneytið (2007) gaf út stefnu árið 2007 sem segir að öllum innflytjendum eigi að standa íslenskukennsla til boða. Slík kennsla skal innihalda fræðslu um íslenskt samfélag svo sem gildi þess, réttindi og skyldur borgara ásamt menningararfi. Kennsluna þarf að aðlaga ólíkum hópum og einstaklingum og hafa í huga færnimarkmið íslensku sem tekin eru til greina við veitingu ríkisborgararéttar (Félagsmálaráðuneytið, 2007). Það kom í ljós í könnun sem framkvæmd var árið 2019 að um 60% innflytjenda eru óánægðir með íslenskunámið sem þeim stendur til boða hér á landi. Þessar niðurstöður koma á óvart því að það sést í sömu rannsókn að innflytjendur vilja gjarnan sækja námskeiðin og virðast þau hafa skilað árangri. Mögulega gæti það verið vegna þess að kennarar á þessum námskeiðum eru ekki menntaðir í að kenna fullorðnum innflytjendum íslensku (Arnar Páll Hauksson, 2019). Aneta M. Matuszewska, skólastjóri og eigandi Retor Fræðslu, segir að innflytjendur eigi að læra íslensku. Þó er mikilvægt að læra ekki bara tungumálið heldur þurfa einstaklingar að kynna sér menningu og siði samfélagsins, slíkt kemur í kjölfar íslenskukunnáttu. Hún telur það mikilvægt að efla fræðslu fyrir innflytjendur til að styrkja stöðu þeirra í samfélaginu. Með því er hægt að draga lærdóm af fyrri reyngslu, en miklir fólksflutningar áttu sér stað til landsins á árunum 2000-2008. Í kjölfar efnahagshrunsins urðu margir innflytjendur atvinnulausir vegna skorts á íslenskukunnáttu (Ágúst Borgþór Sverrisson, 2016).

Einstaklingum með slæm tækni á íslensku finnst þeir eiga takmarkaða atvinnumöguleika og finna fyrir fordómum og neikvæðu viðhorfi frá öðrum í samfélaginu (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016). Þrátt fyrir tungumálakunnáttu finna einstaklingar fyrir þeim útlendingastimpli sem settur er á þau, hann kemur í veg fyrir tækifæri á vinnumarkaði líkt og stöðuhækkningar og jafnrétti í launum (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016). Vinnuveitendur halda oft að þeir séu að sigta út einstaklinga sem hafi lakari tækni á tungumálinu (Oreopoulos, 2011) þegar ákvörðun er í raun og veru tekin út frá undirliggjandi fordómum. Nöfn umsækjenda gera það að verkum að vinnuveitendur hugsa í staðalímyndum og meta nafnið umfram það sem stendur í ferilskránni (Crandall og Eshleman, 2003). Að sama skapi má sjá samkvæmt rannsóknum að erlendum hreimur sé fráhrindandi og út frá honum meta einstaklingar gáfur og virði viðkomandi. Einnig

hefur sést að út frá hreim eru einstaklingar flokkaðir innan samfélagsins og í sumum tilfellum hefur hreimur meiri áhrif en kynþáttur þeirra (Kinzler, Shutts, DeJesus og Spelke, 2009). Það er algengt að setja alla þessa einstaklinga saman í einn hóp og flokka þá undir einn og sama hattinn, þrátt fyrir aðra hæfni í ferilskránni. Með þessu er hægt að sjá ákveðið mynstur á höfnun í atvinnuleit án tillits til hvað stendur í ferilskrá umsækjenda (Orepoulus, 2011).

Samkvæmt rannsókn sem framkvæmd var af Nordic (2013) kom í ljós að um 60% innflytjenda frá Póllandi sögðust tala enga eða mjög litla íslensku, aðeins voru 20% sem sögðust geta tjáð sig á íslensku. Svarendur höfðu búið hér á landi mislengi, 54% höfðu búið á Íslandi í tvö til fjögur ár en 34% höfðu búið hér í fjögur ár eða lengur. Í þessari rannsókn mátti sjá að engin tenging er á milli þess hversu lengi innflytjendur hefðu búið á Íslandi og hversu gott vald á tungumálinu þeir hafa. Frekar er hægt að sjá tengingu á milli atvinnu og tungumálakunnáttu. Þeir sem vinna í byggingavinnu eru almennt með lakari íslenskukunnáttu en þeir sem vinna í láglæna- og þjónustustörfum þrátt fyrir að hafa búið lengur á Íslandi (Nordic, 2013). Í annarri könnun sem framkvæmd var meðal pólskra innflytjenda á Íslandi 2011 kom í ljós að um 64% svarenda talaði litla sem enga íslensku. 26% svarenda talaði hvorki íslensku né ensku. Einungis 4% sagðist tala íslensku vel eða fullnægandi. Einnig kom í ljós að 65% svarenda þekktu enga eða í mesta lagi tíu Íslendinga. Þeir sem þekktu til Íslendinga sögðu þá vinnufélaga eða fyrrum vinnufélaga (Anna Wojtynska, 2011). Önnur rannsókn sýnir að Pólverjar eiga hvað erfiðast með íslenskuna, en um helmingur segist hafa slæman skilning á tungumálinu og um 60% segjast eiga erfitt með að tjá sig á íslensku eða geta það alls ekki (Vala Jónsdóttir, Kristín Erla Harðardóttir og Ragna Benedikta Garðarsdóttir, 2009). Samkvæmt þessum tölum má draga þá ályktun að pólskir innflytjendur eigi ekki nógu sterk tengsl við íslenskan félagsauð sem gæti hjálpað þeim að ná betri árangri á vinnumarkaði (Anna Wojtynska, 2011). Í annarri rannsókn sem Mirra birti árið 2009 kom í ljós að um tveir þriðju innflytjenda eiga fjölskyldu á Íslandi þ.e.a.s. maka og börn. Þar kemur einnig fram að helmingur á aðra aðstandendur svo sem foreldra, systkini eða frændfólk. Þegar kemur að tungumálakunnáttu og fordómum kom þar fram að sérstaklega konur frá Asískum og Afrískum löndum fundu mikið fyrir dónaskap og óvirðingu, þá sérstaklega frá karlmönnum á fyrstu árunum á meðan tungumálakunnátta þeirra var lítil (Mirra, 2009).

Innflytjendur skortir oft það sjálfstraust sem kemur þeim í gegnum óöryggið í nýju umhverfi. Það sem er einstaklega mikilvægt til að minnka þetta óöryggi er að læra tungumálið, því er mikilvægt fyrir innflytjendur á Íslandi að læra íslensku og þannig taka þátt í samfélaginu (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016). Innflytjendur landsins taka undir það (Kristín Loftsdóttir ofl., 2016). Þó er mikilvægt að hafa í huga að til þess að geta náð góðum tókum á íslenskunni þurfa einstaklingar að byggja upp tengslanet þar sem þeir geta æft íslenskuna. Þá þarf að kynnast íslenskumælandi einstaklingum og æfa sig. Án þess er hættu á að einstaklingar aðlagist aldrei samfélaginu og verði útilokaðir (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010).

Í kjölfarið verður lagt upp með aðra tilgátu rannsóknarinnar T2: **Einstaklingar með lakari íslensku á uppeldisheimili sínu upplifa meiri fordóma á vinnumarkaði en þeir sem ólust upp við gott vald á íslensku.**

6 Erlent útlit og kynþáttafordómar

Með fólksflutningum hafa ólíkir einstaklingar sest að í nýjum menningarheimum sem oftast en ekki eru mjög ólíkir þeirra eigin. Í Evrópu, líkt og kom fram áður, var mikið um slíka flutninga upp úr 1970, þá aðallega úr austri til vesturs (Fibbi ofl., 2006). Einstaklingar sem flytjast frá austurhluta Evrópu hafa oft verið skilgreindir sem ógn (Kristín Loftsdóttir ofl., 2016), ósamrýmdir og ekki nógu evrópskir (Buchowski, 2006). Enn þann dag í dag finna innflytjendur frá Austur-Evrópu fyrir þessu sömu fordómum, en karlar eru oft settir fram sem ofbeldisfullir og hættulegir á meðan konur eru oft flokkaðar sem vændiskonur (Kristín Loftsdóttir ofl., 2016). Þetta byggist á neikvæðum staðalímyndum sem leggja áherslu á skipulagða glæpastarfsemi og er þar helst tengt við einstaklinga frá Póllandi, Litháen og öðrum Austur-Evrópu löndum. Slíkir fordómar byggjast á kynþáttafordómum sem hafa aðlagast og í dag er þetta frekar túlkað sem fordómar byggðir á staðalímyndum. Oftast en ekki er notast við orðið *útlendingur* sem er ákveðin hlutgerving á staðsetningu einstaklinga innan samfélagsins. Margir sem verða fyrir slíkum fordómum heyra hluti á borð við „*Helvítis útlendingur*” og að þau séu hér til að „*stela frá þeim*”. Þó er áhugavert að sjá að ekki öll þjóðerni innan Austur-Evrópu finna fyrir jafn miklum fordómum, það virðist sem Pólverjar og Litháar verði fyrir mestum fordómum en aðrir hópar síður. Því má sjá ákveðið stigveldi í fordómum og neikvæðu viðhorfi gagnvart fólki frá Austur-Evrópu (Kristín Loftsdóttir, 2015). Rannsóknir sýna að almenningur á Íslandi hefur áhyggjur af fordómum gagnvart innflytjendum frá Austur-Evrópu en svo virðist sem fordómar vegna litarháttar séu ekki áhyggjuefni (Kristín Loftsdóttir ofl., 2016).

Einstaklingar af afrískum uppruna sem því eru dekkri á höfund segjast finna fyrir kynþáttafordómum í íslensku samfélagi. Þeir hafa þurft að heyra orð á borð við *negri* og *niggari* bæði í venjulegum samræðum og jafnvel í gríni (Kristín Loftsdóttir, 2015). Margir skilja ekki að með gríni eru sýndir fordóma og ríkir því ákveðinn misskilningur um það hvað rasismi er í íslensku samfélagi (Oddur Ævar Gunnarsson, 2020). Þrátt fyrir að umræðan um rasisma á Íslandi hafi aukist til muna síðustu ár hefur það einnig komið betur í ljós hversu rótgróið það er í íslensku samfélagi. Oftast en ekki er talað um að Ísland sé land þar sem ríkir mikið jafnrétti og rasismi sé ekki til en fólk í myndi sér. Snorri Sturluson,

rithöfundur síðunnar Karlmenntan, segir að viðbrögð samfélagsins séu afneitun, það sé í okkar verkahring sem samfélags að hlusta á þolendur og trúa þeim. Sé það ekki gert eru þegar samfélagsins aðeins meðvirkir með gerendum (Salome Friðriksdóttir, 2022). Slíkir fordómar sjást í stofnunum sem samfélagið á að treysta á eins og í Lögreglunni, en vandamálið er að fjölbreytileikinn er ekki nógu mikill. Þar er hlutfall lögregluþjóna af erlendu bergi brotnir mjög lítið miðað við 20% af þjóðinni séu með erlendan bakgrunn (Magnús Davíð Norðdahl, 2022). Ísland er ekki einsleitt samfélag og því verður Lögreglan að bregðast við og breyta til innan stofnunarinnar, hún getur ekki lengur verið einsleit heldur verður hún að endurspeglar íslenska samfélagið í öllum sínum fjölbreytileika (Erla María Markúsdóttir, 2022b). Vorið 2022 strauk fangi úr haldi Lögreglu og gekk laus í nokkra daga. Strokufanginn var tvítugur strákur af afrískum uppruna og því dökkur á hörund. Á meðan á leitinni stóð var annar 16 ára drengur af sama kynstofni áreittur tvisvar sinnum á rúmum sólarhring af lögreglu haldandi að hann væri strokufanginn (Bára Huld Beck, 2022). Lögreglan var gagnrýnd harðlega fyrir slík vinnubrögð, sökuð um fordóma og var bent á að auka þyrfti eftirlit með lögreglu (Erla María Markúsdóttir, 2022d). Þó er verðugt að hafa í huga að viðkomandi strokufangi var talinn mjög hættulegur og því vildi lögreglan ekki taka neina áhættu (Erla María Markúsdóttir, 2022c). Valdbeitingarvaldið er mikið og því þarf að beita varlega til þess að traust til lögreglunnar haldist. Því þarf að efla þekkingu og koma í veg fyrir fordóma innan lögreglunnar (Erla María Markúsdóttir, 2022d). Ríkislögreglustjóri, Sigríður Björk Guðjónsdóttir, vill byggja upp traust almennings og sýna að lögreglan mismuni ekki, sýna ekki fordóma og sé ekki með óþarfa afskipti (Erla María Markúsdóttir, 2022c). Eyrún Eypórsdóttir, lektor í lögreglufræðum við Háskólann á Akureyri, segir það áhyggjuefni hvað lögreglan sé einsleit og það sé kominn tími til að ráða inn lögregluþjóna með annan bakgrunn en íslenskan og þannig fjölga trúarbrögðum, þjóðernum, kynþáttum, tungumálum og litarháttum liðsmanna lögreglunnar (Erla María Markúsdóttir, 2022b).

Það sama má segja um Alþingi, en íslenska alþingiskonan Lenya Rún Taha Karim hefur upplifað mikið hatursorðunum beint að þjóðerni hennar og trúarbrögðum, múslima trú, sem hún til að mynda stundar ekki. Þetta eru fordómar og staðalímyndir um að hún sé múslimi vegna þess að hún er ættuð frá Kúrdistan, þrátt fyrir að vera fædd á Íslandi. Þá hafa færslur birst þar sem áhersla er lögð á að Lenya sé ekki jafn mikill Íslendingur og aðrir vegna

trúarbragða og uppruna. Hún segir sjálf að hún virðist alltaf lenda á vegg vegna einhvers, hvort sem það sé uppruni, húðlitur, kynþáttur eða trú (Erla María Markúsdóttir, 2022a). Þessi ummæli eru ekki einungis í kommentakerfum og í fjölmiðlum, heldur sjást þau einnig innan veggja Alþingis. Þingmenn hafa mikil áhrif á íslenskt samfélag og því er ávallt ógnvekjandi og hryggjandi þegar þeir láta frá sér fordómafull orð, líkt og Sigurður Ingi Jóhannsson, formaður Framsóknarflokksins og innviðaráðherra, lét frá sér en hann beindi athygli sinni að „*hinni svörtu*” (Þórður Snær Júlíusson, 2022). Til að sýna fordæmi þarf Alþingi að breyta lögum þegar kemur að hatursorðræðu sem hrjáir stóran hóp fólks á netinu. Þingmenn og fólk sem eru leiðtogar þjóðarinnar þurfa að spyrja sig hvers konar skilaboð eru þau að setja út í samfélagið og hvort það sé í lagi að leyfa slíkum fordómum, áreiti og hatri að viðgangast án nokkurra afleiðinga (Erla María Markúsdóttir, 2022a).

Rannsóknir sýna að þessir fordómar sjást einnig á vinnumarkaði, en fólk sem er dekkra á hörund fær neikvæðari viðbrögð en þeir sem eru ljósir á hörund. Þá sést skýrt að vinnuveitandi kys frekar umsækjanda sem er ljós á hörund þrátt fyrir að báðir umsækjendur séu með sömu menntun og reynslu (McConahay, 1983). Það virðist erfitt að ímynda sér að slíkir fordómar geti átt sér stað í íslensku samfélagi, en með auknum fjölbreytileika innan samfélagsins koma einnig fordómar. Því er áhugavert að sjá að í gegnum tíðina hefur áherslan aldrei verið að bregðast við slíkum fordómum og setja það í forgang. Það er því ekki reynt að fyrirbyggja atvik heldur reynt að lappa upp á hlutina ef eitthvað kemur upp á (Erla María Markúsdóttir, 2022b). Það að biðjast afsökunar bætir ekki upp fyrir slík orð sem að oftast en ekki geta verið brotleg við lög (Erla María Markúsdóttir, 2022a).

Kynþáttafordómar og rasismi eru hugtök sem formlega eru að deyja út, þrátt fyrir það má sjá að hugmyndafræðin um að til séu fleiri ólíkir kynþættir er enn til staðar. Þetta er rótgróið í samfélögum heimsins og hefur aðlagast nýjum aðstæðum en í dag er frekar einblínt á menningu og staðalímyndir (Kristín Loftsdóttir ofl, 2016). Í flestum tilfellum eru þessir fordómar ómeðvitaðir sem gerir það að verkum að einstaklingar eru ekki meðvitaðir um viðhorf sitt og tengingu við staðalímyndir. Slíkir fordómar eru oft kallaðir undirliggjandi rasismi og leiðir slíkt til mismununar án þess að einstaklingar taki eftir því. Því er erfitt að koma auga á slíka mismunun, þar sem hún er svo dulin og ómeðvituð. Slík hegðun getur sett mark sitt á ákveðna hópa og skapað neikvæðar staðalímyndir gagnvart

þeim. Þetta getur gerst án þess að nokkur gild ástæða sé til þess. Þrátt fyrir það vill fólk ekki skilgreina sig sem rasista eða alhæfa um slíka mismunun, það er einfaldlega vegna þess að samkvæmt ímynd samfélagsins er gott fólk ekki fordómafullt né rasistar (Akintola, 2010).

Þriðja og síðasta tilgáta þessara rannsóknar er því T3: **Einstaklingar með útlit sem sker sig úr fjöldanum upplifa meiri fordóma á vinnumarkaði en þeir sem gera það ekki.**

7 Aðferðafræði

Í þessum kafla verður fjallað um meginlegga rannsóknaraðferð sem notast var við í þessari rannsókn. Nánar verður farið yfir hvers vegna slík aðferð varð fyrir valinu og hvað það er sem einkennir slíka rannsóknaraðferð. Mælitæki sem notast var við í rannsókninni verður tekið fyrir ásamt því að fjallað verður um þátttakendur rannsóknarinnar. Að lokum verður farið yfir ferli rannsóknarinnar, öflun gagna og úrvinnslu þeirra.

7.1 Þátttakendur

Alls tóku 182 einstaklingar sem þátt í spurningalistanum. Þar af bárust 124 gild svör sem notuð við úrvinnslu. Aldur þátttakenda dreifist nokkuð jafnt, þó voru flestir á aldrinum 18-31 ára. Fleiri konur tóku þátt en karlar og flestir voru búsettir á höfuðborgarsvæðinu. Menntun þátttakenda var heldur dreifð en jafn margir þátttakendur voru með stúdentspróf og meistarapróf úr Háskóla. Nánar má sjá bakgrunn þátttakenda í töflu 2 hér að neðan.

Tafla 2: Bakgrunnur þátttakenda.

Bakgrunnur		Fjöldi (N)	Hlutfall (%)
Kyn	Kona	96	77,4%
	Karl	28	22,6%
Aldur	Undir 18 ára	3	2,4%
	18 - 24 ára	32	25,8%
	25 - 31 ára	39	31,5%
	32 - 38 ára	17	13,7%
	39 - 45 ára	15	12,1%
	46 - 52 ára	10	8,1%
	53 - 59 ára	5	4%
60 ára og eldri	3	2,4%	
Búseta	Á höfuðborgarsvæðinu	104	84,6%
	Á landsbyggðinni	19	15,4%
Menntun	Grunnskólapróf	10	8,1%
	Stúdentspróf	35	28,2%
	Iðnnám	14	11,3%
	Grunnnám í Háskóla	29	23,4%
	Meistaránám í Háskóla	35	28,2%
Doktorsnám í Háskóla	1	0,8%	

7.2 Gagnaöflun og úrvinnsla

Spurningalisti var hannaður í Janúar og Febrúar 2022, á sama tíma var leitast eftir hentugum þátttakendum. Rannsakandi setti sig í samband við Þjóðskrá og fékk úrtak af einstaklingum sem eru fæddir á Íslandi og skráðir með a.m.k. eitt erlent foreldri. Rannsakandi sendi viðkomandi einstaklingum skilaboð á samfélagsmiðlinum Facebook, skilaboðin má sjá í viðauka 3.

15.mars 2022 var opnað fyrir spurningalistann og sett svipuð skilaboð og hér að ofan í ákveðna hópa á Facebook. Þar eru hópar á borð við; Serbar á Íslandi, Króatar á Íslandi og Bosníumenn á Íslandi. Verðugt er að taka fram að rannsakandi hefur tengsl við fyrrum Júgóslavíu og því aðgengi að þessum hópum. Gagnaöflun átti sér stað yfir sumarið 2022 og lokað var fyrir svör í byrjun október. Að því loknu var gögnum halað niður og sett í tölfraeðiforritið Jamovi til að komast að niðurstöðum. Notast var við samanburðar t-próf og samanburðar one-way Anova próf.

7.3 Rannsóknaraðferð og úrtak

Í megindegum rannsóknum er valin hugmyndafræði og kenningar sem notaðar eru við mælingar á tilteknu viðfangsefni, því þarf að lesa og kafa djúpt í hugmyndafræðina og velja réttar kenningar sem notaðast hefur verið við í svipuðum rannsóknum (Sigríður Halldórsdóttir og Ragnheiður Harpa Arnardóttir, 2013). Það sem flestar meginlegar rannsóknir eiga sameiginlegt er að það er oftast ekki reynt að útskýra einhver tengsl. Þá er markmiðið ekki einungis að komast að því hvaða tengsl eru til staðar heldur einnig hvers vegna þau eru og hvað það er sem veldur þessum tengslum. Sem dæmi má taka kynþáttafordóma, en þá eru rannsakendur ekki einungis að reyna komast að hversu miklir fordómar eru til staðar og hvaða hópar búa yfir meiri fordómum en aðrir. Hér er líka leitast eftir því að skoða hvers vegna sumir einstaklingar búa yfir fordómum og hvað það er í fari og umhverfi þeirra sem veldur því. Þá er skoðað hugtakið fordómar sem svarbreyta og aðrir þættir líkt og menntun, forræðishyggja, kyn og aldur sem skýribreytur (Bryman, 2016). Breytur eru þeir eiginleikar sem við skráum niður og mælum á þátttakendum í úrtaki. Skýribreytur eru því þær breytur sem hafa þá eiginleika sem hafa áhrif á aðra hluti, svarbreyturnar eru eiginleikarnir sem verða fyrir áhrif skýribreytna (Anna Helga Jónsdóttir og Sigrún Helga Lund, 2015). Það er þó algengur misskilningur að halda að tölfraeðin og tölfraeðiaðferðirnar séu mikilvægasti þáttur í megindegum rannsóknum, vissulega þarf

að nota réttu aðferðirnar og reikna hlutina rétt, en tölfræðin veitir þau tækifæri að reikna hana aftur og aftur. Ef gagna er hins vegar ekki aflað með réttum hætti í upphafi er erfitt að laga þau eftir á. Því er mikilvægt að velja rétta aðferð og rétt úrtak til að rannsaka (Ragnheiður Harpa Arnardóttir, 2013).

Í þessari rannsókn var notast við spurningalista en slíkir hafa þann tilgang að safna upplýsingum um skoðanir, þekkingu, tilfinningar, atferli og viðhorf. Hér er einstaklega gott tækifæri til að halda nafnleynd og hægt að nýta þá spurningalista sem eru nú þegar til staðar. Einnig er hægt að fá fjölbreyttan hóp þátttakenda. Þó eru ákveðnar takmarkanir við spurningalista, en það þarf að treysta á að þátttakendur svari af hreinskilni og sannleika (Sigríður Halldórsdóttir og Ragnheiður Harpa Arnardóttir, 2013). Spurningalistinn var settur í netkönnun og notast var því við hentugleikaúrtak en þar er notast við þátttakendur sem sem auðvelt er að ná til. Þá er hægt að leggja könnun fyrir stóran hóp af fólki á skömmum tíma. Slík úrtök byggjast á því að rannsakandi velur sjálfur hverjir taka þátt í könnuninni (Þórólfur Þórlindsson og Þorlákur Karlsson, 2013), oft vegna tiltekinni eiginleika hjá þátttakendum (Bryman, 2016). Í þessari rannsókn þurftu þátttakendur að eiga a.m.k. eitt erlent foreldri. Því var fyrsta spurningin *Átt þú erlenda foreldra?* og þeir þátttakendur sem svöruðu *Nei* fóru beint á þakkarsíðu til að ljúka könnuninni.

7.4 Mælitæki

Í þessari rannsókn var notast við *Perceived Discrimination Scale*, en það er mælitæki sem þróað var af þeim David R. Williams, Yan Yu, James S. Jackson og Noran B. Anderson árið 1997. Þetta mælitæki skoðar hversu oft og mikið einstaklingar finna fyrir mismunum. Þá er átt við þegar aðrir haga sér á óréttlátan og/eða óheiðarlegan hátt gagnvart þeim vegna uppruna, aldurs, þjóðernis, kyns, trúar, kynþáttar, útlits og annarra þátta. Þessi skali mælir upplifun á mismunum og fordómum þvert á skóla, vinnu og heimili. Þetta mælitæki hefur verið notað í rannsóknum til að mæla fordóma gagnvart aldri, kynþætti og þjóðerni saman. Einnig hefur það verið notað til að skoða mismunum í umhverfi þar sem margir kynþættir koma saman. Þessir mælikvarði byggir á 20 spurningum sem er skipt í tvennt, 11 spurningar snúa að upplifun á fordómum yfir ævina, þá er skoðað hversu oft spyrjendur hafa upplifað ákveðna mismunum. Hinar 9 spurningarnar snúa að mismunum í daglegu lífi og upplifun viðmælenda, hér er skoðað hvernig viðmælendum líður í daglegu

lífi. Þessir spurningalistar eru oftast notaðir saman en hægt er að nota sinn í hvoru lagi án þess það hafi áhrif á áreiðanleika (Williams, Yu, Jackson & Anderson, 1997).

Í þessari rannsókn var notast við seinni spurningalista um upplifun fordóma í daglegu lífi, þó voru einungis notaðar 8 spurningar af 9 vegna þess að ein spurningin átti ekki við, listann má sjá í viðauka 1. Einnig var notast við aðrar spurningar sem tengjast upplifun þátttakenda á íslenskum vinnumarkaði til að fá meiri dýpt, þær spurningar má sjá í viðauka 2.

Spurningarnar voru settar fram á Likert skala sem þróaður var af Rensis Likert. Þetta er aðferð sem notuð er hvað mest til að mæla viðhorf. Þá er áhersla lögð að mæla styrkleika tilfinningar gagnvart ákveðinni staðhæfingu. Þá eru oftast settir fimm punkta svarmöguleikar sem spanna frá *mjög sammála* að *mjög ósammála*. Í flestum tilfellum er einn svarmöguleiki í miðjunni sem er *hlutlaus* eða *hvorki sammála né ósammála*. Þar sem að þessi mælikvarði mælir styrkleika og inniheldur fimm punkta er stigagjöfin oftast mæld þannig að lítill styrkleiki gerir eitt stig og mikill styrkleiki gerir fimm stig. Hér er mikilvægt að setja ekki fram spurningar heldur fullyrðingar og fá þátttakendur til að taka afstöðu til þeirra. Fullyrðingarnar verða allar að tengjast sama viðfangsefni og mynda eina heild til að mælingin skili árangri (Bryman, 2016). Spurningarnar voru því settar fram sem fullyrðingar sem hljóðuðu : „Ég tel mig eiga jöfn tækifæri á vinnumarkaði og aðrir“, þar fengu þátttakendur svarmöguleikana: *Mjög sammála*, *frekar sammála*, *hvorki sammála né ósammála*, *frekar ósammála* og *mjög ósammála*. Við úrvinnslu á spurningalistanum voru stigin lögð saman og þannig áætluð upplifun einstaklinga á fordómum í daglegu lífi, fleiri stig þýða því að þátttakendur upplifi meiri fordóma. Spurningalistinn ($M = 4.78$, $SD = 1.01$) var með Cronbach's alpha (α) gildi 0.56 sem þýðir lítill áreiðanleiki sem gæti einfaldlega verið vegna þess að spurningarnar voru fáar.

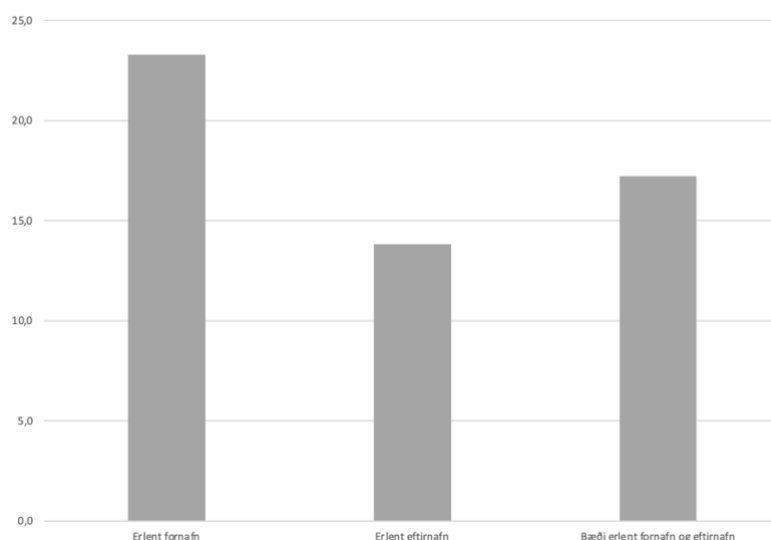
8 Niðurstöður

Í þessum kafla verður fjallað um niðurstöður rannsóknarinnar. Kaflanum er skipt í fjóra undirkafla þar sem fjallað verður um þær niðurstöður þegar kemur að einstaklingum með erlend nöfn, vald á tungumáli og bakgrunni ásamt því að skoðaðar verða niðurstöður þeirra sem bera erlend útlitseinkenni. Að lokum verður fjallað um aðrar áhugaverðar niðurstöður.

8.1 Erlend nöfn

Þegar upplifun einstaklinga sem báru erlend nöfn gagnvart fordómum var skoðuð var þátttakendum skipt í þrjá hópa (Hópur 1: erlent fornafn; Hópur 2: erlent eftirnafn; Hópur 3: bæði erlent fornafn og eftirnafn) sem má sjá á mynd 1 hér að neðan. Samkvæmt one-way Anova greiningu er marktækur munur $p < .05$ á milli hópanna: $F(2, 13.5) = 6.06$, $p = .01$. Post Hoc samanburðarpróf var keyrt með Tukey HSD prófun sem sýnir mun á milli þeirra með erlent fornafn ($M = 23.3$, $SD = 6.50$) og erlent eftirnafn ($M = 13.8$, $SD = 6.25$, $p = .005$). Milli annarra hópa er munurinn ekki marktækur en engu að síður er hann til staðar í úrtaki eins og sjá má á milli þeirra sem eru með bæði erlent fornafn og eftirnafn ($M = 17.2$, $SD = 6.72$) og þeirra sem eru með erlent eftirnafn ($M = 13.8$, $SD = 6.25$, $p = 0.056$). Einnig sést það á milli einstaklinga með bæði erlent fornafn og eftirnafn ($M = 17.2$, $SD = 6.72$) og þeirra með erlent fornafn ($M = 23.3$, $SD = 6.50$, $p = 0.078$). Þar af leiðandi stenst T1 sem að fjallaði um einstaklinga sem bera erlend nöfn.

Mynd 1: Einstaklingar með erlend nöfn og upplifun á fordómum.



8.2 Íslenska og önnur tungumál

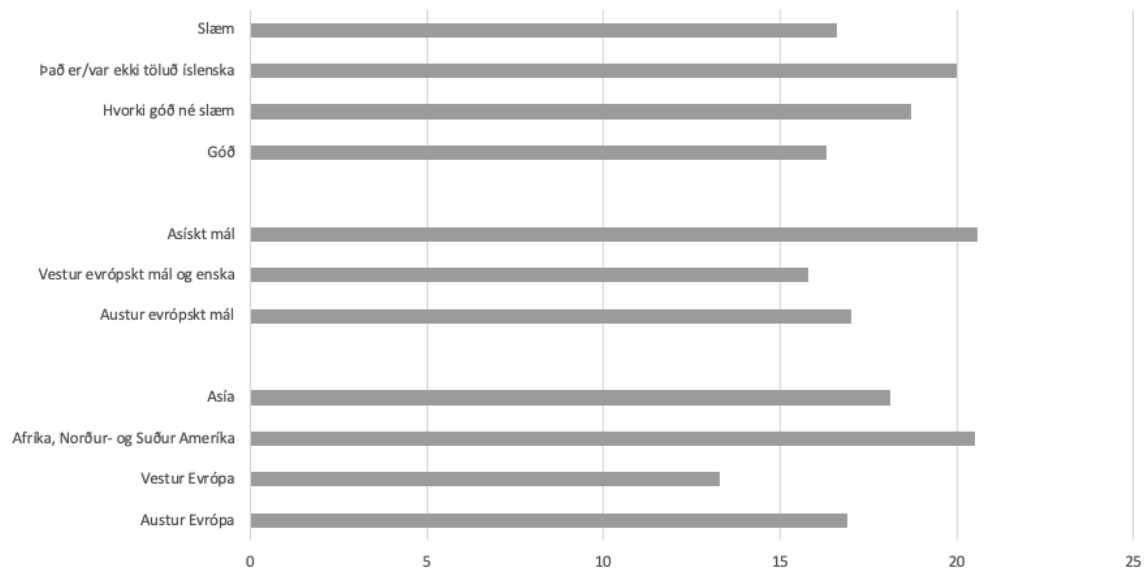
Skoðað var með samanburðar one-way Anova greiningu munur á milli einstaklinga eftir því frá hvaða landi foreldrar þeirra eru, þeim var skipt í fjóra hópa (Hópur 1: Austur Evrópa; Hópur 2: Vestur Evrópa; Hópur 3: Afríka, Norður- og Suður Ameríka; Hópur 4: Asía). Samkvæmt greiningunni er marktækur munur $p < .05$ á milli hópanna: $F(3, 26.7) = 4.93, p = .006$. Post Hoc samanburðarpróf var keyrt með Tukey HSD prófun sem sýnir mun á milli einstaklinga ættaða frá Vestur Evrópu ($M = 13.3, SD = 4.43$) og þeirra sem ættaðir eru frá Afríku, Norður- og Suður Ameríku ($M = 20.5, SD = 8.48, p = .007$). Munur milli annarra hópa er ekki marktækur en engu að síður til staðar í úrtaki. Sjá mynd 2 hér að neðan.

Einnig var skoðað þau tungumál sem töluð voru heima í framhaldi af greiningunni hér að ofan, þá var skipt í þrjá hópa (Hópur 1: Austur evrópskt mál; Hópur 2: Vestur evrópskt mál og enska; Hópur 3: Asískt mál). Samkvæmt greiningunni er munurinn ekki marktækur en þó til staðar í úrtaki: $F(2, 19.7) = 1.83, p = .187$. Sjá mynd 2 hér að neðan. Þegar borið var saman muninn á milli Vestur evrópsk ($M = 15.8, SD = 6.76$) og Austur evrópsk ($M = 17.0, SD = 6.22, p = .397$) mál með samanburðar t-prófi má sjá að munur er til staðar í úrtaki en þó ekki marktækur.

Í kjölfarið var borið saman hversu góð íslenska var töluð var innan veggja heimilisins í one-way Anova greiningu og flokkað var þar í fjóra hópa (Hópur 1: Góð; Hópur 2: Hvorki góð né slæm; Hópur 3: Slæm; Hópur 4: Það er/var ekki töluð íslenska). Samkvæmt greiningunni er munurinn ekki marktækur en þó til staðar í úrtaki: $F(3, 28.5) = 1.14, p = .351$. Sjá mynd 2 hér að neðan. Í framhaldi var skoðið með samanburðar t-prófi munur á milli einstaklinga sem alast um með góða íslensku ($M = 16.3, SD = 6.85$) og þeirra með slæma íslensku ($M = 19.3, SD = 6.88, p = .090$) á heimilinu. Það má sjá að munur er til staðar í úrtaki þrátt fyrir að hann sé ekki marktækur.

Þar af leiðandi er ekki hægt að sanna T2 sem fjallaði um tungumálagetu þátttakenda.

Mynd 2: Upprunaland og tungumál talað inni á heimilinu.



8.3 Erlend útlitseinkenni

Samkvæmt samanburðar t-prófi er hægt að sjá marktækan mun á milli einstaklinga sem eru með hár sem gefur vísbendingar um erlendan uppruna ($M = 20.3$, $SD = 7.38$) og þeirra sem eru það ekki ($M = 15.5$, $SD = 6.10$; $t(122) = 3.71$, $p = .001$, two tailed). Samkvæmd Cohen's d er áhrifastærðin mikil ($d = 0.727$) eða 69,5% líkur á því að einstaklingur úr hópi þeirra með erlent hár finni fyrir meiri fordómum en einstaklingur úr hópi þeirra sem gera það ekki ef valdir eru af handahófi úr sitt hvorum hópnum. Sjá á mynd 3 hér að neðan.

Samanburðar t-próf sýnir einnig marktækan mun á milli einstaklinga sem eru með andlitslag sem gefur vísbendingar um erlendan uppruna ($M = 19.4$, $SD = 7.43$) og þeirra sem eru það ekki ($M = 16.0$, $SD = 6.36$; $t(122) = 2.57$, $p = .011$, two tailed). Samkvæmd Cohen's d er áhrifastærðin í meðallagi ($d = 0.508$) eða 63,8% líkur á því að einstaklingur úr hópi þeirra með erlent andlitslag finni fyrir meiri fordómum en einstaklingur úr hópi þeirra sem gera það ekki ef valdir eru af handahófi úr sitt hvorum hópnum. Sjá á mynd 3 hér að neðan.

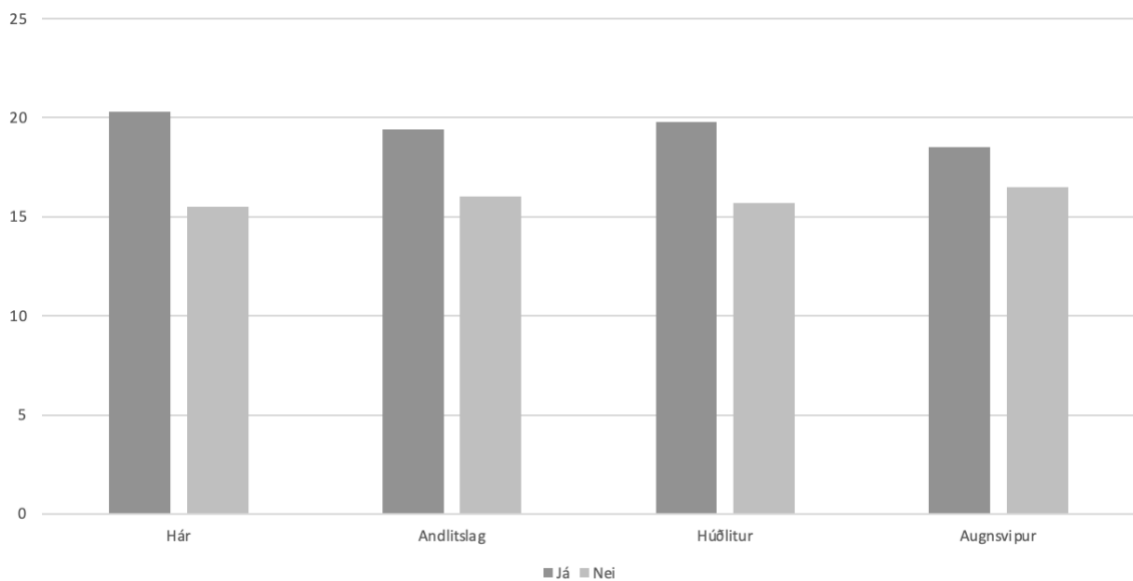
Þegar kemur að húðlit má sjá með samaburðar t-prófi að marktækur munur er á milli einstaklinga sem hafa húðlit sem gefa vísbendingar um erlendan uppruna ($M = 19.8$, $SD = 7.97$) og þeirra sem eru það ekki ($M = 15.7$, $SD = 5.93$; $t(122) = 3.14$, $p = .002$, two tailed). Samkvæmt Chone's d er áhrifastærðin mikil ($d = 0.618$) eða 66,9% líkur á því að einstaklingur úr hóp þeirra með erlendan húðlit finni fyrir meiri fordómum en

einstaklingur úr hópi þeirra sem gera það ekki ef valdir eru af handahófi úr sitt hvorum hópnum. Sjá á mynd 3 hér að neðan.

Samaburðar t-próf sýndi ekki marktækan mun á milli einstaklinga sem eru með augnsvip sem gefur vísbendingar um erlendan uppruna ($M = 18.5$, $SD = 6.41$) og þeirra sem eru það ekki ($M = 16.5$, $SD = 6.95$; $t(121) = 1.40$, $p = .165$) en þó er hann til staðar í úrtakinu.

Þar af leiðandi stenst T3 sem að fjallað um einstaklinga sem bera erlend útlitseinkenni.

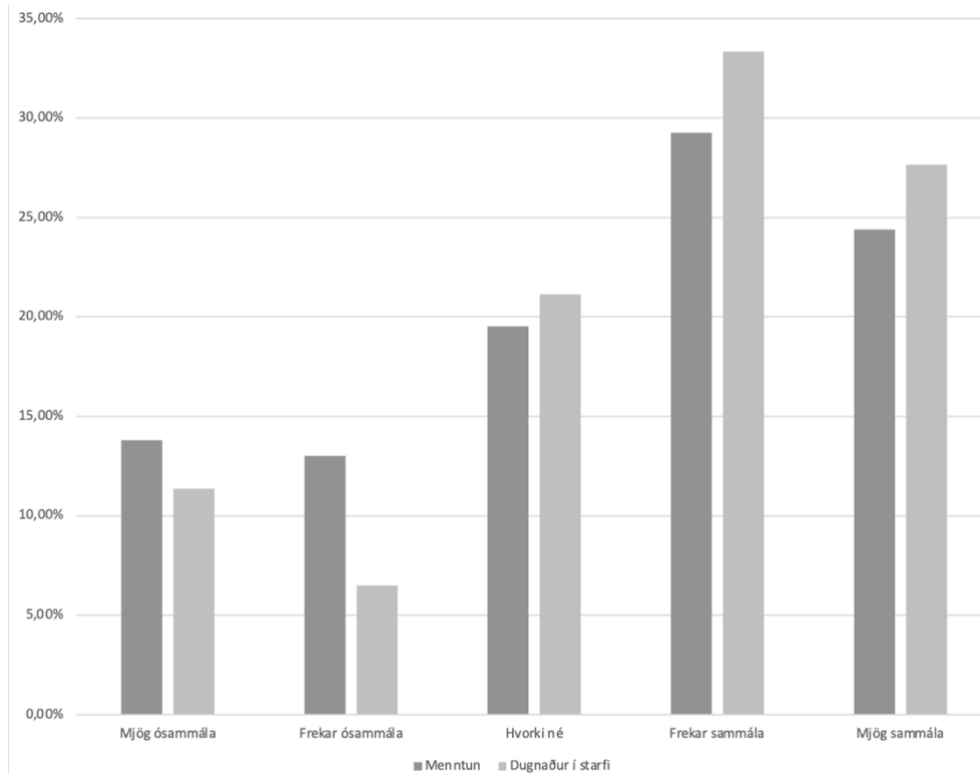
Mynd 3: Einstaklingar með útlits eiginleika sem gefa vísbendingar um erlendan uppruna og þeirra upplifun á fordómum



8.4 Áhugaverðar niðurstöður

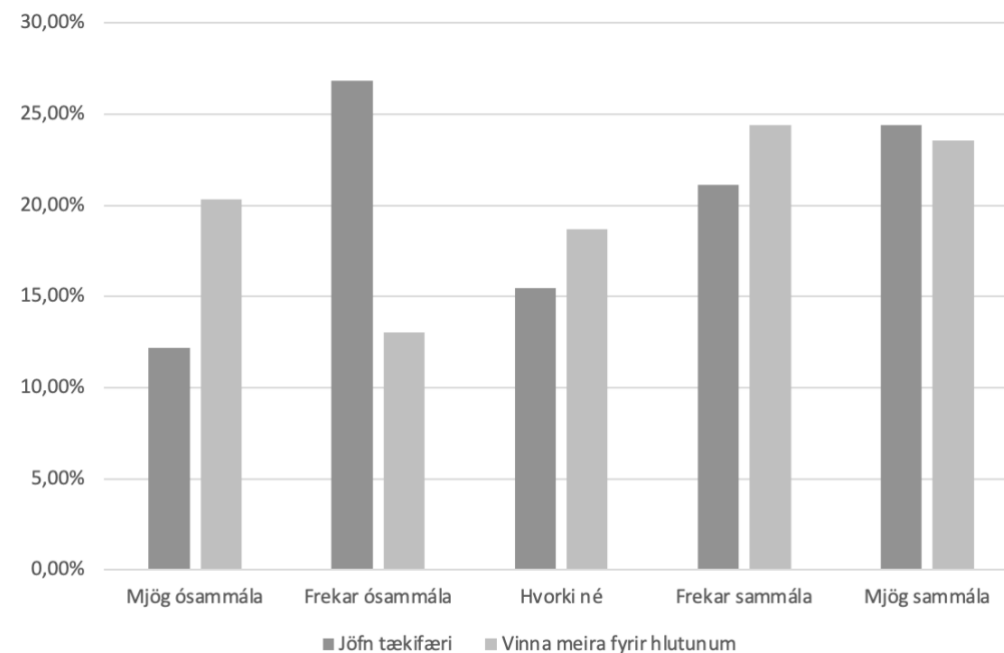
Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að þátttakendur finna fyrir fordómum á vinnumarkaði, eða um 34% svarenda. Ekki eru margir sem hafa fundið fyrir fordómum í starfsviðtali, um 20%, en þó eru tæp 34% sem telja umsóknir sínar fara aftast í bunkann í umsóknarferlinu. Líkt og má sjá á mynd 4 hér að neðan telja 61% svarenda að dugnaður í starfi minnki fordóma gagnvart þeim, það sama má segja um menntun, en þar telja 53% svarenda að hærri menntun minnki fordóma gagnvart þeim.

Mynd 4: Hærrí menntun og dugnaður í starfi minnki fordóma.



Sjá má á mynd 5 hér að neðan að 48% svarenda telja þeir þurfi að vinna meira fyrir hlutunum en aðrir sem eru ekki af erlendum uppruna. Einnig á sömu mynd er hægt að sjá að 39% svarenda telja sig ekki eiga jöfn tækifæri á vinnumarkaði og aðrir sem eru ekki af erlendum uppruna.

Mynd 5: Jöfn tækifæri á vinnumarkaði og að þurfa vinna meira fyrir hlutunum.



Niðurstöður sýna að mikill meiri hluti finnur fyrir fordómum gangvart fólki af erlendum uppruna í samfélaginu, eða heil 71% svarenda. Að sama skapi finnst 46% svarendum truflandi þegar annað fólk segir að það sé útlendingur vegna uppruna þess.

9 Umræður og lokaorð

Við sjáum samkvæmt niðurstöðum að mikill meirihluti þátttakenda upplifir fordóma í íslensku samfélagi, sem er í sjálfu sér ekkert nýtt en hlutfallið er heldur hátt, eða 71%. Einnig sjáum við að mikill fjöldi fólks segir það trúfli sig þegar aðrir skilgreina þá sem útlendinga. Þetta er mjög skiljanlegt þar sem orðið útlendingur, líkt og Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir komu inn á, er orðið svo gildishlaðið og er oftast en ekki notað í neikvæðum tilgangi. Við sjáum að meirihluti þátttakenda er á aldrinum 18-31 árs, eða um 57,3%, sem getur verið ákveðið áhyggjuefni. Líkt og Baert ofl. nefndu þá getur mismunur snemma á starfsferli skapað ákveðinn vítahring þar sem þeim er síður gefið tækifæri og þannig öðlast þau ekki reynslu. Niðurstöður sýna einnig að þátttakendur finna fyrir því að hærri menntun og meiri dugnaður minnki fordóma gagnvart þeim. Það fær mann til að velta fyrir sér hvort að þessir einstaklingar finni fyrir meiri pressu og þörf á því að vera stanslaust að sanna sig. Þessar vangaveltur endurspeglar grein Tulshyan þar sem hún varpar fram þeirri spurningu hvaða möguleikar eru til staðar fyrir einstaklinga af erlendum uppruna að komast í virtar stjórnarstöður. Þetta má einnig sjá í niðurstöðum en heil 39% þátttakenda telja sig ekki eiga jöfn tækifæri á vinnumarkaði vegna uppruna. Áhugavert væri að kafa dýpra og skoða hvað felst í þessum ójöfnu tækifærum og hvernig þau lýsa sér. Þá væri mögulega hægt að koma auga á þá veggj sem einstaklingar af erlendum uppruna rekast á og hindra jöfn tækifæri á íslenskum vinnumarkaði. Einnig væri í kjölfarið áhugavert að skoða hvort að fólk af erlendum uppruna sé almennt með hærri menntun og/eða sýna meiri dugnað í starfi en þeir sem eru ekki af erlendu bergi brotnir.

Niðurstöður sína að einstaklingar með erlend nöfn upplifa fordóma á íslenskum vinnumarkaði, þá sérstaklega þeir sem bera erlent fornafn eða bæði erlent fornafn og eftirnafn. Svo virðist sem einstaklingar sem bera einungis erlent eftirnafn finna fyrir minni fordómum en þeir sem bera erlent fornafn. Það gæti verið vegna þess að ef fornafnið er íslenskt þá gefur það vísbendingu um að viðkomandi sé innfæddur, en eins og Zschirnt, Ruedin og Blommaert töluðu um í fræðum sínum eru innfæddir allt að 60% líklegri til að fá boð í starfsviðtal. Þá má gera ráð fyrir minni mismunur sem leiðir til upplifunar á minni fordómum. Fræðin segja að þrátt fyrir aukna menntun og gott vald á tungumálinu sé ekkert sem kemur í veg fyrir fordóma gagnvart erlendum nöfnum. Blommaert vildi meina að einstaklingar sem bera erlend nöfn eigi ekki möguleika gegn innfæddum. Áhugavert

væri að skoða muninn á einstaklingum sem bera erlent nafn og þeirra sem bera íslenskt nafn og hafa ekki erlendan bakgrunn. Þessi rannsókn gefur bjagaða útkomu þegar bornir eru saman einstaklingar ekki með erlent nafn þar sem þeir einstaklingar hafa aðra eiginleika sem gefa vísbendingar um erlendan bakgrunn líkt og tungumálaerfiðleika eða útlitseinkenni. Einnig væri áhugavert að fá stærra úrtak til að fá marktækar niðurstöður á milli ákveðinna hópa, en mögulega væri hægt að fá marktækari niðurstöður ef fengust fleiri til að taka þátt.

Þeir einstaklingar með rætur að rekja til Afríku, Norður- og Suður-Ameríku finna fyrir hvað mestum fordómum, í kjölfarið fylgja síðan einstaklingar með ættir að rekja til Asíu. Það kemur í sjálfu sér ekki á óvart þar sem þetta eru lönd með mikla fjarlægð í menningu, tungumálum og siðum. Líkt og komið var inn á áður eru flestir innflytjendur sem segja íslenskuna erfitt tungumál og aðallega vegna þess hversu ólík hún er þeirra móðurmáli. Samkvæmt tölum eru flestir sem sækja íslenskunámskeið af asískum eða austur-evrópskum uppruna og má því velta fyrir sér hvers vegna einstaklingar af afrískum, norður- og suður amerískum uppruna sækja ekki slík námskeið, einkum þar sem þeir finna fyrir hvað mestum fordómum. Þó þarf ekki að vera að slíkt muni minnka fordóma, líkt og Þóra og Erla komu inn á í skrifum sínum þá fá einstaklingar útlendingastimpilinn á sig og losna aldrei undan honum, þrátt fyrir að þeir læra tungumálið. Þegar borin var saman upplifun á fordómum eftir því hvaða tungumál einstaklingar alast upp við heima má sjá að einstaklingar með vestur evrópskan uppruna finna fyrir minnstum fordómum, sem er eitthvað sem kom ekki á óvart. Munurinn á milli þeirra frá Austur- og Vestur-Evrópu var ekki marktækur en þó til staðar í úrtakinu, það má því gera ráð fyrir að munurinn sé til staðar en þó er ekki hægt að alhæfa það yfir á þýðið. Með fleiri þátttakendum væri mögulega hægt að fá marktækari niðurstöður. Þetta er í takt við það sem fræðin sýna en þeir sem eru frá Austur-Evrópu og tala því tungumál þaðan eru litnir hornauga og taldir glæpamenn eða vændiskonur, því er ekki óeðlilegt að þeir finni fyrir meiri fordómum. Sjá má að ef slæm íslenska er töluð inn á uppeldisheimili einstaklinga er líklegt að viðkomandi finni fyrir meiri fordómum. Þessar niðurstöður eru ekki marktækar og því ekki hægt að yfirfæra þær á þýðið en þessar niðurstöður eru á sama hljóði og fræðin segja, en innflytjendur verða að skapa sér íslenskt tengslanet og umgangast íslensku. Með því að gera það ekki næst ekki almennileg tenging við íslenskan félagsauð og samfélag. Þetta getur einnig leitt til þess að börn þeirra ná ekki góðum tókum á tungumálinu sem leiðir af

sér erfiðleika í skólanum. Allt of hátt hlutfall barna innflytjenda eru undir viðmiði í íslensku og eru að dragast aftur úr. Því er mikilvægt fyrir einstaklinga sem vilja setjast að á Íslandi að skapa íslenskt tengslanet og tileinka sér íslenskt tungumál til að tryggja börnum sínum betri framtíð. Áhugavert væri að skoða nánar þetta tiltekna viðfangsefni og fá þá fleiri einstaklinga til að taka þátt. Þá væri tækifæri að gera samstarf með eitthvað af grunn- og menntaskólum landsins til að sjá hvernig ungmenni upplifa fordóma eftir því hversu góð íslenska er töluð á heimili þeirra.

Niðurstöður sýna að einstaklingar sem bera útlitseinkenni ólík meirihlutanum og gefa vísbendingar um erlendan uppruna finna fyrir meiri fordómum. Þessar niðurstöður koma alls ekki á óvart, enda er rasismi rótgróið hugtak sem er til staðar í íslensku samfélagi. Í mörgum tilfellum er þetta undirliggjandi og dulið sem þýðir að fordómarnir eru miklu meiri en gert er ráð fyrir. Ákveðnir útlitsþættir voru rannsakaðir og má sjá að flestir eru marktækir, sem eru áhugaverðar niðurstöður. Einstaklega áhugavert var að sjá að einstaklingar með andlitslag með erlenda eiginleika upplifa meiri fordóma, til þessa gætu talist skegg, dökkt yfirbragð, sterkar augabrúnir, stærra nef ofl. Þetta eru allt eiginleikar sem að gefa vísbendingar um uppruna, eflaust eru einstaklingar með ættir að rekja til Austur-Evrópu sem falla undir þennan hóp. Þetta eru einstaklingar sem finna fyrir miklum fordómum í íslensku samfélagi. Það sama má sjá með hárið, en einstaklingar sem eru með hár sem sker sig úr meirihlutanum finna fyrir meiri fordómum. Þetta er eitthvað sem kemur ekki á óvart en engu að síður er áhugavert að sjá að einstaklingar með hár af erlendum uppruna finna fyrir meiri fordómum en einstaklingar með húðlit af öðrum kynþætti. Rasismi í íslensku samfélagi er á yfirborðinu og flestir landsmenn eru meðvitaðir um slíkt. Að nota niðrandi orð, hvort sem það er í gríni eða af alvöru, ýtir undir staðalímyndir um útlendinga og einstaklinga af tilteknum uppruna. Að sama skapi er ekki nóg að sitja aðgerðarlaus án afleiðinga er þau skilaboð eru gefin að slík hegðun sé í lagi og þolendur eigi að láta slíkt viðgangast.

Rannsókn þessi var byggð á svörum 124 einstaklinga af 182 þátttakendum. Úrtakið er í heildina ágætlega stórt miðað við þýðið, þó eru hægt að flokka þessi einstaklinga í nokkra ólíka hópa sem að gerir það að verkum að sumir hópar innihalda fáa einstaklinga. Þegar of fáir eru í ákveðnum hópum eða úrtaki getur komið fyrir að niðurstöður séu ekki marktækar, þá er erfitt að setja fram alhæfingar og segja að úrtakið endurspegli þýðið.

Hentugast væri að fá fleiri þátttakendur og þannig ná sem flestum í alla hópa. Takmarkanir eru því ekki aðeins að úrtakið getur verið of lítið heldur einnig að ná til einstaklinga. Rannsókn sem þessi krefst einstaklinga með ákveðna eiginleika og því getur ekki hver sem er tekið þátt. Auðveldast væri að hafa samband við samtök, hópa og félag þar sem einstaklingar af erlendum uppruna koma saman, en slíkt er fámengt hér á landi. Það má velta því fyrir sér hvort að einstaklingar af erlendum uppruna forðast slíkt vegna fordóma, mögulega eru þeir meðvitað eða ómeðvitað að reyna losna undan útlandinga-stimplinum sem heldur aftur af þeim. Að sama skapi má gera ráð fyrir að ekki eru allir tilbúnir að taka þátt í rannsóknum sem þessum. Einstaklingar sem hafa tileinkað sér samlögun, eða slitið tengingu við uppruna sinn, líta ekki á sig sem einstaklinga af erlendum uppruna og vilja mögulega ekki taka þátt. Aðrir sem hafa einangrast frá samfélaginu og aðlagast ekki eru einnig ekki í hópi þeirra sem geta tekið þátt í þessari rannsókn þar sem hún krefst góðrar íslenskukunnáttu, þeir sem einangrast frá samfélaginu tala í flestum tilfellum ekki tungumálið. Því er í raun aðeins hópur einstaklinga sem tileinka sér samþættingu sem geta tekið þátt í þessari rannsókn, en það eru einstaklingar sem aðlagast íslensku samfélagi en halda engu að síður í menningarleg gildi og tungumál upprunans.

Að lokinni þessari rannsókn má sjá fjölmörg tækifæri til að rannsaka nánar. Eins og komið hefur fram hér að ofan væri áhugavert að skoða upplifun fordóma aðeins dýpra. Almennt finna þátttakendur fyrir ósýnilegum hindrunum einungis vegna uppruna sem lýsir sér í ójöfnum tækifærum. Þá væri efni í rannsókn að kafa dýpra í þetta viðfangsefni mögulega með djúpvíðtölum til að fá betri sýn á þessa upplifun. Einnig væri áhugavert að skoða menntun einstaklinga af erlendum uppruna og hvort að það sé rétt að þeir þurfi hærri menntun til að komast hjá þessum ósýnilegu hindrunum sem fylgir erlendum uppruna. Rannsóknir hafa verið gerðar um allan heim þar sem skoðaðir eru fordómar gagnvart einstaklingum með erlend nöfn, því væri áhugavert að sjá hvort að fræðin endurspeglar upplifun einstaklinga. Þá væri tækifæri að fá stærra úrtak einstaklinga með fullt erlent nafn og bera það saman við einstaklinga með einungis erlent eftirnafn, þá eru bornir saman einstaklingar sem eru báðir af erlendum uppruna. En í samanburði væri einnig áhugavert að bera þessa tvo hópa saman við hóp einstaklinga með íslensk nöfn, þá einstaklinga sem eru ekki af erlendum uppruna. Þá væri hægt að fá enn skýrari mynd á upplifun á fordómum hér á landi. Tungumál er einnig mjög áhugavert og opnar á mörg

rannsóknartækifæri, til að mynda væri einstaklega hagnýtt að rannsaka nánar tengingu á milli hversu góð íslenska er töluð á heimilum og námsárangur barna. Hér væri hægt að skoða einnig hvort það sé munur eftir því hver uppruni barnanna er og nýta það til að betrubæta námsaðferðir í grunnskólum landsins.

Í upphafi rannsóknar var lagt uppi með þrjár tilgátur sem snerust um að einstaklingar sem bera erlent nafn, alast upp með slakari íslenskukunnáttu og bera erlend útlitseinkenni upplifi meiri fordóma á íslenskum vinnumarkaði. Niðurstöður sýna að við getum gert ráð fyrir að einstaklingar með erlend nöfn og erlend útlitseinkenni upplifi meiri fordóma en þeir sem bera íslensk nöfn og hafa ekki útlitseinkenni sem sker sig úr fjöldanum. Niðurstöður sýna að einstaklingar með slakari íslensku innan veggja heimilisins finna fyrir meiri fordómum en ekki er hægt að yfirfæra þær niðurstöður á þýðið. Það má því segja að einstaklingar af erlendum uppruna þurfa að glíma við ósýnilegar hindranir sem aðrir þegnar í íslensku samfélagi kannast ekki við. Þessar hindranir lýsa sér í fordómum sem gerir þeim erfiðara fyrir að fá tækifæri á íslenskum vinnumarkaði. Rannsókn sem þessi ætti því vonandi að geta opnað fyrir ný tækifæri og breytingar á íslenskum vinnumarkaði.

Heimildaskrá

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.
- Akintola, A. R. (2010). *Hiring Discrimination in Racially Diverse Labour Markets: A Cross Country Study [meistararitgerð]*. Karlstad Business School.
- Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., & Faulk, L. (2012). Ethnic discrimination in the Dutch labor market: Its relationship with job characteristics and multiple group membership. *Work and Occupations*, 39(3), 237–269.
<https://doi.org/10.1177%2F0730888412444783>
- Anna Wojtynska. (2011). *Rannsóknir í Félagsvísindum XII: From shortage of labour to shortage of jobs: Polish unemployed migrants in Iceland*. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Arnar Páll Hauksson. (2019, 8. maí). Íslenskukennslan fær fallelkunn. *Rúv*.
<https://www.ruv.is/frett/islenskukennslan-faer-falleinkunn>
- Åslund, O., og Skans, O. N. (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field? *ILR Review*, 65(1), 82–107.
<https://doi.org/10.1177%2F001979391206500105>
- Attström, K. (2007). Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment. *International Migration Papers*, 86E.
- Auður Ösp Guðmundsdóttir. (2019, 12. október). Háskólamenntuð á Íslandi en fær enga vinnu: „Ekki taka þetta tækifæri frá öðrum, bara vegna þess að viðkomandi er með erlent nafn”. *DV*. <https://www.dv.is/frettir/2019/10/12/haskolamenntud-en-faer-engu-vinnu-eins-og-folk-vilji-ekki-rada-utlendinga/>
- Ágúst Borgþór Sverrisson. (2016, 10. janúar). Innflytjendur eiga að læra íslensku. *DV*.
<https://www.dv.is/lifsstill/2016/01/10/retor-fraedsla-innflytjendur-eiga-ad-laera-islensku/>
- Baert, S., Albanese, A., du Gardein, S., Ovaere, J., og Stappers, J. (2017). Does work experience mitigate discrimination? *Economics Letters*, 155, 35–38.
<https://doi.org/10.1016/j.econlet.2017.03.011>
- Bartos, V., Bauer, M., Chytilová, J. og Matejka, F. (2016). Attention Discrimination: Theory and Field Experiments with Monitoring Information Acquisition. *American Economic Review*, 106(6), 1437–1475. <https://doi.org/10.1257/aer.20140571>
- Bára Huld Beck. (2022, 21. apríl). „Ekkert annað en fordómar”. *Kjarninn*.
<https://kjarninn.is/frettir/ekkert-annad-en-fordomar/>

- Bertrand, M. og Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94, 991-1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Birta Dröfn Jónasdóttir. (2022, 8. mars). Áhyggjuefni að mikill meirihluti innflytjenda kunni ekki íslensku. *Fréttablaðið*. <https://www.frettabladid.is/frettir/ahyggjuefni-ad-mikill-meirihluti-innflytjenda-kunni-ekki-islensku/>
- Bjarki Sigurðsson. (2022, 25. júlí). Grunnskólanemum með erlendan bakgrunn fjölgar. *Vísir*. <https://www.visir.is/g/20222290181d>
- Blommaert, L., Coenders, M. og van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An Internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), 957-982. <https://doi.org/10.1093/sf/sot124>
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford.
- Buchowski, M. (2006). The Specter of Orientalism in Europe: From Exotic Other to Stigmatized Brother. *Anthropological Quarterly*, 79(3), 463-483. <https://doi.org/10.1353/anq.2006.0032>
- Bursell, M. (2014). The Multiple Burdens of Foreign-Named Men - Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden. *European Sociological Review*, 30(3), 399-409. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu047>
- Carlsson, M., og Rooth, D. O. (2008). *Is it your foreign name or foreign qualifications? An experimental study of ethnic discrimination in hiring*. IZA.
- Claridge, T. (2004). Social and Natural Resource Management: An important role for social capital? (óútgefin). University of Queensland, Brisbane, Australia. <https://www.socialcapitalresearch.com/literature/definition/>
- Crandall, C. S. og Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological Bulletin*, 129(3), 414-446. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.3.414>
- Crang, P. (2014). Local-Global. Í P. Cloke, P. Crang og M. Goodwin (ritstj.), *Introducing Human Geographies* (3. útg., bls. 7-22). London: Routledge.
- Cummins, J. (1981). Age on Arrival and Immigrant Second Language Learning in Canada: A Reassessment. *Applied Linguistics*, 2(2), 132-149. <https://doi.org/10.1093/applin/2.2.132>
- Dagný Hulda Erlendsdóttir. (2018, 6. mars). Frekar brotið á erlendu starfsfólki. *Rúv*. <https://www.ruv.is/frett/frekar-brotid-a-erlendu-starfsfolki>
- Decker, S.H., Ortiz, N., Spohn, C. og Hedberg. (2015). Criminal stigma, race, and ethnicity: The consequences of imprisonment for employment. *Journal of Criminal Justice*, 43, 108-121. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2015.02.002>

- Dion, K.L. (2002). The social psychology of perceived prejudice and discrimination. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 43(1), 1–10. <https://doi.org/10.1037/h0086899>
- Dovidio, J. (2001). On the Nature of Contemporary Prejudice: The Third Wave. *Journal of Social Issues*, 57(4), 829-849. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00244>
- Dovidio, J., Hewstone, M., Glick, P. og Esses, V. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: theoretical and empirical overview. Í J. F. Dovidio, M. Hewstone, & P. Glick (ritstjóri), *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (bls. 3-28). SAGE Publications Ltd, <https://dx.doi.org/10.4135/9781446200919.n1>
- Erla María Markúsdóttir. (2022, 15. apríl). Íhugaði að skila inn kjörbréfinu vegna persónuárása. *Kjarninn*. <https://kjarninn.is/skyring/ihugadi-ad-skila-inn-kjorbrefinu-vegna-personuarasa/>
- Erla María Markúsdóttir. (2022, 12. júní). Rasismi innan lögreglunnar eins og annars staðar í samfélaginu. *Kjarninn*. <https://kjarninn.is/skyring/rasismi-innan-logreglunnar-eins-og-annars-stadar-i-samfelaginu/>
- Erla María Markúsdóttir. (2022, 20. júní). Ríkislögreglustjóri segir að ekki hafi verið um bein afskipti að ræða. *Kjarninn*. <https://kjarninn.is/frettir/rikislogreglustjori-segir-ad-ekki-hafi-verid-um-bein-afskipti-ad-raeda/>
- Erla María Markúsdóttir. (2022, 20. apríl). Ríkislögreglustjóri ætlar að eiga „samtal við samfélagið um fordóma“. *Kjarninn*. <https://kjarninn.is/frettir/rikislogreglustjori-aetlad-ad-eiga-samtal-vid-samfelagid-um-fordoma/>
- Feldman ,M. E. og Weseley, A. J. (2013). Which name unlocks the door? The effect of tenant race/ethnicity on landlord response. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2),416-425. <https://doi.org/10.1111/jasp.12034>
- Félagsmálaráðuneytið. (2005). *Skýrsla nefndar um aðlögun innflytjenda að íslensku samfélagi*. https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-skjol/Skyrsla_nefndar_um_adlogun_utlendinga.pdf
- Félagsmálaráðuneytið. (2007). *Stefna ríkisstjórnarinnar um aðlögun innflytjenda*. https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-skjol/Stefna_um_adlogun_innflytjenda.pdf
- Fibbi, R., Lerch, M. og Wanner, P. (2006). Unemployment and discrimination against youth of immigrant origin in Switzerland: When the name makes the difference. *Journal of International Migration and Integration*, 7(3). bls 351-366. <https://doi.org/10.1007/s12134-006-1017-x>
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice and discrimination. Í D. T. Gilbert, S. T. Fiske, og G. Lindzey (ritstjórar), *The handbook of social psychology* (bls. 357-411). McGraw-Hill.

- Fær ekki vinnu þó hún sé íslensk og tali góða íslensku: „Fyrir þeim er ég bara annar útlendingur að stela vinnu frá Íslendingum“. (2019, 1. júlí). *DV*.
<https://www.dv.is/frettir/2019/07/01/faer-ekki-vinnu-tho-hun-se-islensk-og-tali-goda-islensku-fyrir-theim-er-eg-bara-annar-utlendingur-ad-stela-vinnu-fra-islendingum/>
- Gaddis, S. M. (ritstjóri). (2018). *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9_1
- Gaddis, S. M., og Ghoshl, R. (2019). Searching for a roommate: A correspondence audit examining racial/ethnic and immigrant discrimination among millennials. *SSRN Electronic Journal*. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3493750>
- Giuliano, L., Levine, D.I. og Leonard, J. (2009). Manager race and the race of new hires. *Journal of Labor Economics*, 27(4), 589-631. <https://doi.org/10.1086/605946>
- Guðbjört Guðjónsdóttir og Kristín Loftsdóttir (2009). „Íslendingar þrifa ekki herbergi: Skörun kyns og uppruna í störfum á hóteli“, *Rannsóknir í félagsvísindum X: Félags-og mannvísindadeild*, 447-458.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2006). Geta aðferðir mannauðsstjórnunar aukið gæði ráðninga hjá hinu opinbera? *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 2(1).
<https://skemman.is/handle/1946/8925>
- Hagstofa Íslands. (e.d.). *Mannfjöldi eftir bakgrunni, kyni og aldri 1996-2021*.
https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/lbuar/lbuar__mannfjoldi__3_bakgrunnur__Uppruni/MAN43000.px/table/tableViewLayout1/?rxid=c4d2c0f4-f26d-40b4-afb3-9d0ee4041b47
- Jacquemet, N. og Yannelis, C. (2012). Indiscriminate discrimination: A correspondence test for ethnic homophily in the Chicago labor market. *Labour Economics*, 19(6), 824-832. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.08.004>
- Kawakami, K., Dion, K.L. og Dovidio, J.F. (1998). Racial prejudice and stereotype activation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(4), 407-416. <https://doi.org/10.1177/01461672982440>
- Kinzler, K., Shutts, K., DeJesus, J. og Spelke, E.S. (2009). Accent trumps race in guiding children's social preferences. *Social Cognition*, 27(4), 623-634.
<https://doi.org/10.1521/soco.2009.27.4.623>
- Kristinn Magnússon. (2019, 11. apríl). Uppgangur ómögulegur án innflytjenda. *Mbl*.
https://www.mbl.is/frettir/innlent/2019/04/11/hamenntad_folk_i_laglaunastorfum/?fbclid=IwAR1L17yYWHZ6e4A_muHAtnPESkKqDn2xC17o0FxdbrD6OCCL9r2m28NFXm4
- Kristín Loftsdóttir (2015). „Útlendingar, negrastrákar og hryðjuverkamenn: Kynþáttafordómar í íslenskum samtíma“, *Ritið* 15(1), 157-178.
<https://opinvisindi.is/bitstream/handle/20.500.11815/1237/%c3%9atlendingar%2c>

%20negrastr%c3%a1kar...Riti%c3%b0%202015%20copy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson. (2016). “Hún gæti alveg verið múslimi og allt það’: Ráðning fólks af erlendum uppruna til íslenskra fyrirtækja.” *Stjórnmal og Stjórnsýsla*, 12(2).

<https://doi.org/10.13177/irpa.a.2016.12.2.10>

Magnús Davíð Norðdahl. (2022, 29. apríl). Rasismi á Íslandi. *Vísir*.

<https://www.visir.is/g/20222254613d>

Mirra. (2009). *Staða innlytjenda á eriðleikatímum – raddir og viðhorf*. MIRRA - Miðstöð Innlytjenda Rannsókna Reykjavíkur Akadémiúnni.

McConahay, J. B. (1983). Modern Racism and Modern Discrimination: The Effect of Race, Racial Attitudes, and Context on Simulated Hiring Decisions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9(4). <https://doi.org/10.1177/01461672830940>

Norden. (2013). *Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic countries Patterns of migration, working conditions and recruitment practices*.

<http://doi:10.6027/TN2013-570>

Oddur Ævar Gunnarsson. (2020, 21. júní). Mikill misskilningur ríki um hvað rasismi er á Íslandi. *Fréttablaðið*. <https://www.frettabladid.is/frettir/mikill-misskilningur-riki-um-hvad-rasismi-er-a-islandi/>

Parutis, V. (2011). “Economic Migrants” or “Middling Transnationals”? East European Migrants Experiences of Work in the UK. *International Migrations*, 52(1), 36-55.

Pirani, F. (2021, 3. mars). *The Good, the Bad, the Beautiful: Moving Back Home During the Pandemic*. Colorlines. <https://www.colorlines.com/articles/good-bad-beautiful-moving-back-home-during-pandemic>

Ragnheiður Harpa Arnardóttir. (2013). Kafli 27: Meginlegar rannsóknir: Gerð rannsóknaráætlunar og yfirlit yfir helstu rannsóknarsnið. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 377-392). Ásprent Stíll ehf.

Rehman, J. (2007). Islam, “War on Terror” and the Future of Muslim Minorities in the United Kingdom: Dilemmas of Multiculturalism in the Aftermath of the London Bombings. *Human Rights Quarterly*, 29(4), 831-878.

Retor. (2018, 7. febrúar). Besta fjárfesting lífs míns að læra íslensku. *Retor*.

<https://retor.is/besta-fjarfesting-lifs-mins-ad-laera-islensku/>

Rooth, D-O. (2007). *Implicit Discrimination in Hiring: Real World Evidence*.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=984432

Rooth, D-O. og Ekberg, J. (2003). Unemployment and earnings for second generation immigrants in Sweden. Ethnic background and parent composition. *Journal of Population Economics*, 16(4), 787-814. <https://doi.org/10.1007/s00148-003-0163-0>

- Rubinstein, Y. og Brenner, D. (2013). Pride and Prejudice: Using Ethnic- Sounding Names and Inter- Ethnic Marriages to Identify Labour Market Discrimination. *The Review of Economic Studies*, 81(1), 389-425. <https://doi.org/10.1093/restud/rdt031>
- Said, E. (1978). *Orientalism*. Vintage Books.
- Salome Friðgeirsdóttir. (2022, 3. maí). Fullyrðingar úr nærumhverfi: „Það er ekki rasismi á Íslandi, þið eruð að ímynda ykkur þetta”. *Mannlíf*. <https://www.mannlif.is/frettir/innlent/fullyrðingar-ur-naerumhverfi-thad-er-ekki-rasismi-a-islandi-thid-erud-ad-imynda-ykkur-thetta/>
- Sigríður Halldórsdóttir og Ragnheiður Harpa Arnardóttir. (2013). Kafli 5: Yfirlit yfir rannsóknarferlið. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 61-70). Ásprent Stíll ehf.
- Struan, S. (2018, 18. júlí). *Want a better career? Change your name*. Medium. <https://samthescot.medium.com/want-a-better-career-change-your-name-6be5ddac722c>
- Tulshyan, R. (2020, 11. febrúar). *Have a Foreign-Sounding Name? Change it to Get a Job*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/ruchikatulshyan/2014/06/13/have-a-foreign-sounding-name-change-it-to-get-a-job/?sh=2dc4e8165316>
- Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir. (2010). Komið til móts við fjölbreytileika: fullorðinsfræðsla fyrir innflytjendur og samþætting. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2010*. Reykjavík: Menntavísindasvið Háskóla Íslands.
- Unnur Dís Skaptadóttir og Kristín Loftsdóttir. (2019). Konur af erlendum uppruna. Hvar kreppir að? Sótt af: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=c6482f7c-570d-11ea945f-005056bc4d74>
- Wallace, I. (2011, 17. nóvember). *How an ethnic-sounding name may affect the job hunt*. The Globe and Mail. <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/how-an-ethnic-sounding-name-may-affect-the-job-hunt/article555082/>
- Williams, D.R., Yu, Y., Jackson, J.S. og Anderson, N.B. (1997). Racial Differences in Physical and Mental Health: Socioeconomic Status, Stress and Discrimination. *Journal of Health Psychology*, 2(3), 335-351. <https://doi.org/10.1177/135910539700200305>
- Widner, D. og Chicoine, S. (2011). It's All in the Name: Employment Discrimination Against Arab Americans. *Social Forum*, 26(4), 806-823. <https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2011.01285.x>
- Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir. (2016). „Veggurinn er alltaf til staðar“: Upplifun háskólamenntaðra innflytjenda af samskiptum og samningsstöðu gagnvart vinnuveitendum. *Íslenska þjóðfélagið*, 7(1), 5-22

- Þórður Snær Júlíusson. (2022, 6. apríl). Sigurður Ingi á flótta undan rasískum ummælum sex árum eftir að hann varð forsætisráðherra. *Kjarninn*.
<https://kjarninn.is/skyring/sigurdur-ingi-a-flotta-sex-arum-ef-tir-ad-hann-va-rd-forsaetisra-dherra/>
- Þórhildur Þorkeldsdóttir. (2018. 2. október). Segir brotið á þúsundum. *Rúv*.
<https://www.ruv.is/frett/segir-brotid-a-thusundum>
- Þórólfur Þórlindsson og Þorlákur Karlsson (2013). Kafli 8: Úrtök og úrtaksaðferðir í meginlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 113-128). Ásprent Stíll ehf.
- Zhao, X., og Biernat, M. (2017). “Welcome to the US” but “change your name”? Adopting Anglo names and discrimination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 70, 59–68. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2016.12.008>
- Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: A metaanalysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115–1134. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>

Viðauki 1

	Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki né	Frekar sammála	Mjög sammála
Mér hefur verið ógnað vegna uppruna míns.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fólk er smeykt við mig vegna uppruna míns.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mér finnst fólk ókurteisara við mig en aðra.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mér finnst borin minni virðing við mig en aðra.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fólk telur mig óheiðarlega/n.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fólk telur mig ekki vera klára/n.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fólki finnst það meiri virði en ég.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég er oft uppnefnd/ur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Viðauki 2

	Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki né	Frekar sammála	Mjög sammála
Mér finnst erfitt að finna vinnu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég finn fyrir fordómum á vinnumarkaði.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég hef fundið fyrir fordómum í starfsviðtali.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég tel að umsóknin mín fari oft aftast í bunkann í umsóknarferlinu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég tel að dugnaður í starfi minnki fordóma gagnvart mér.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég tel að hærri menntun minnki fordóma gagnvart mér.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég þarf að vinna meira fyrir hlutunum en einhver sem er ekki af erlendum uppruna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég tel mig eiga jöfn tækifæri á vinnumarkaði og aðrir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég finn fyrir fordómum gagnvart fólki af erlendum uppruna í samfélaginu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Það truflar mig þegar fólk segir að ég sé útlendingur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Viðauki 3

Góðan dag,

Ég heiti Monika og er að gera rannsókn fyrir Meistararitgerðina mína við Háskóla Íslands, þar er ég að rannsaka upplifun einstaklinga af erlendum uppruna á fordómum á íslenskum vinnumarkaði. Nafnið þitt kom upp úrtakslista frá Þjóðskrá Íslands. Ég yrði þér ótrúlega þakklát ef þú myndir leggja mér hjálparhönd og gefa þér 5-7 mínútur til að svara nokkrum spurningum; [hlekkur að spurningalista].

Að sama skapi væri ég einstaklega þakklát ef þú gætir áframsent þessi skilaboð á fleiri einstaklinga sem þú þekkir og gætu aðstoðað mig.

*Ef einhverjar spurningar vakna ekki hika við að senda mér skilaboð
Takk kærlega fyrir aðstoðina.*