

Diversitetsbarometer

2024

Tillæg til Diversitetsbarometeret

Et nuanceret blik
på arbejdsmarkedet,
et blik på herkomst
og køn

Diversitetsbarometer 2024 tillæg om herkomst

Udgivet d. 29. februar 2024 af

EQUALIS

Tænketanken EQUALIS,
www.equalis.dk



Spar Nord Fonden støtter Diversitetsbarometerets tilblivelse og fortsatte udvikling, herunder udarbejdelse af tillæg til hovedudgivelsen.

Deloitte.

Tillægget til Diversitetsbarometeret 2024 om herkomst er designet i samarbejde med Deloitte og EQUALIS' Advisory Board. Deloitte har bistået med dataarbejde.

Djøf

Djøf er samarbejdspartner på tillægget til Diversitetsbarometeret 2024 om herkomst.

Om Tænketanken EQUALIS

EQUALIS er tænketanken, der fremmer kønsligestilling og -diversitet. EQUALIS er en non-profit og politisk samt kommercielt uafhængig tænketank, der arbejder vidensbaseret, løsningsorienteret og partnerskabssøgende.

Vi fokuserer på ligestilling mellem kønnene i et intersektionelt perspektiv samt på opnåelse af kønsdiversitet i de arenaer af samfundet, der har relation til og betydning for arbejdsmarkedet.

Tænketanken EQUALIS blev stiftet i juni 2022 med støtte fra Spar Nord Fonden, som støtter fællesskaber, der mærkes, og dermed deler vores vision om et ligestillet samfund, hvor alle, uanset køn, har lige muligheder til gavn for Danmark. Et bærende element i dette arbejde er at bygge bro mellem teori og praksis på ligestillingsområdet, så viden og forskning bringes i spil, hvor den kan gøre den største forskel på arbejdsmarkedet og blandt politiske beslutningstagere.

Forord

Et intersektionelt blik får vigtige nuancer frem

Når du skal beskrive dig selv, hvad fremhæver du så? Din alder? Hvor du er født? Din kønsidentitet? Hvilken uddannelse, du har? Hvor du arbejder? Dine fritidsinteresser?

De fleste vælger nok at præsentere sig med flere diversitetsdimensioner. Det giver mening. For hver eneste af os har en identitet, der udgøres af mange dimensioner. Og forskning viser, at ingen af dem kan ses i et vakuum. De påvirker hinanden på kryds og tværs, og kombinationen af, hvad vi er, kan enten øge eller mindske de muligheder eller barrierer, vi møder på arbejdsmarkedet.

Intersektionalitet hedder det i forskningen. Begrebet blev oprindeligt brugt til at beskrive den dobbelte diskrimination, som sorte kvinder oplever i en amerikansk kontekst: Både køns- og racediskrimination (Crenshaw, 1989). Forskning i intersektionalitet har med dette afsat siden hen blandt andet belyst, hvordan sorte kvinder oplever racisme anderledes end sorte mænd, og at sorte kvinder oplever sexismen anderledes end hvide kvinder (Luthra & Muhr, 2024).

Med andre ord viser forskningen, at når vi kombinerer diversitetsdimensioner, udfolder der sig nogle vigtige nuancer, som vi er nødt til at have blik for, når vi skal arbejde for at minimere diversitetsudfordringer såsom diskrimination. For løsninger virker netop bedst, når vi har blik for væsentlige forskelle i udfordringer inden for en gruppe.

Et bidrag til at nuancere debatten

I EQUALIS har vi i dette års tillæg valgt at undersøge repræsentation inden for diversitetsdimensionen herkomst. Med udgangspunkt i data undersøger vi repræsentationen af herkomstgrupper i kombination med køn på det danske arbejdsmarked.

Tillægget er et bidrag til at nuancere debatten om ligestilling og diversitet på arbejdsmarkedet og bringer os tættere på at kunne udvikle de løsninger, der skal til for at opnå mere diversitet. Både på arbejdsmarkedet generelt og i de enkelte virksomheder.

Skal vi på samfundsplan kunne styrke erhvervslivets udvikling og konkurrenceevne, har vi behov for et højere vidensniveau om, hvilke muligheder og barrierer forskellige herkomstgrupper møder. Muligheder og barrierer som træder frem, når vi kigger på herkomst og køn som distinkte diversitetsdimensioner, og som nuanceres, når vi kombinerer dimensionerne.

Vi glæder os til at tage dig med på rejsen, hvor vi belyser muligheder og barrierer på arbejdsmarkedet gennem en intersektionel linse.

God læselyst!

Venlig hilsen

Gine Maltha Kampmann
Administrerende direktør,
Tænketanken EQUALIS

Tak

Vi vil gerne takke de mange eksperter, sparrings- og samarbejdspartnere, som har bidraget til dette tillæg om herkomst.

Tak til **Deloitte** og vores samarbejdspartner, **Djøf**.

En særlig tak skal derudover lyde til vores **advisory board**, som har bidraget ved at læse med og give konstruktive kommentarer til design af barometeret og publikationen:

Nina Smith (Forperson for advisory board), Professor, Økonomi, Aarhus Universitet

Jakob Egholt Søgaard, Adjunkt, Økonomi, Københavns Universitet

Christian Groes, Antropolog, kønsforsker og foredragsholder, Roskilde Universitet

Birthe Larsen, Lektor, Økonomi, Copenhagen Business School

Sara Louise Muhr, Professor, Organisation, Diversitet og Ledelse, Copenhagen Business School

Vibeke Lehmann Nielsen, Professor, Statskundskab, Aarhus Universitet

Philip Rosenbaum, Adjunkt, Økonomi, Copenhagen Business School

Michael Nebeling Petersen, Lektor, Nordiske Studier og Sprogvidenskab, Københavns Universitet

Anette Borchorst, Professor Emerita, Politik og Samfund, Aalborg Universitet

Indholds- fortegnelse

- Side 02 Forord
- Side 06 Om dette tillæg til
Diversitetsbarometeret
- Side 10 Tværgående konklusioner
og anbefalinger
- Side 14 Hvordan står det til med
ligestilling og diversitet på
arbejdsmarkedet, når vi
kortlægger repræsentation
for herkomstgrupper i
kombination med køn?
- Side 14 01 Uddannelse
og karriere
- Side 28 02 Arbejds miljø
- Side 32 03 Arbejds marked-
tilknytning
- Side 38 04 Ansvar og ledelse
- Side 44 05 Indkomst og formue
- Side 52 Kildeliste

Om dette tillæg til Diversitetsbarometeret

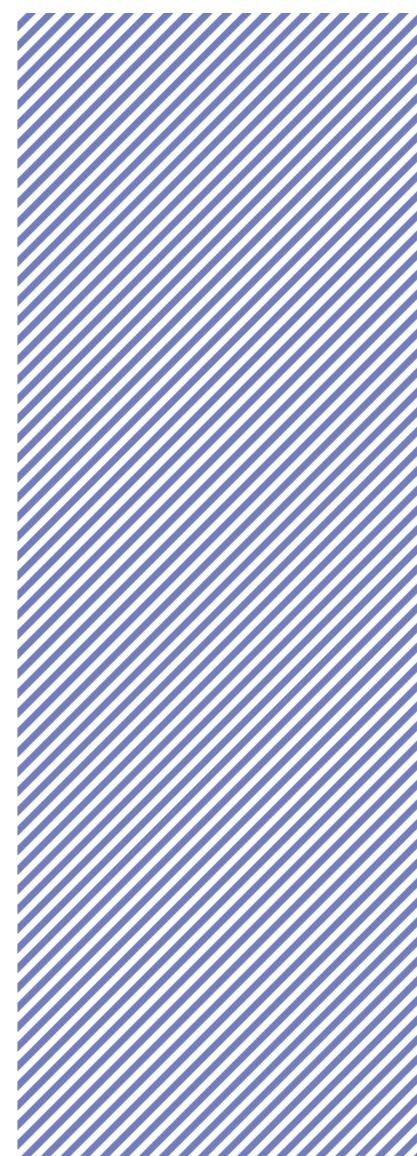
Tænketanken EQUALIS udviklede i februar 2023, i samarbejde med vores Advisory Board og Deloitte, Diversitetsbarometeret, som udgør et måle- og monitoreringsværktøj, der afdækker kønsligestilling og -diversitet på hele det danske arbejdsmarked.

I år tilføjer Tænketanken EQUALIS et tillæg til Diversitetsbarometeret, der kortlægger arbejdsmarkedets sammensætning med blik på herkomst (national oprindelse) og køn.

Nærværende tillæg tager udgangspunkt i de samme temaer, undertemaer og indikatorer, som Diversitetsbarometeret 2024 gør, dog med enkelte undtagelser, hvilket beskrives i skemaet herunder. Diversitetsbarometeret beror på datakilder fra Danmarks Statistik, Nationalt Forskningscenter for Arbejds-

miljø og Danske Universiteter, mens der i denne publikation kun anvendes data fra Danmarks Statistik. Det skyldes, at Arbejdstilsynet, Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Danske Universiteter ikke opgør de datapunkter, som Diversitetsbarometeret anvender, opdelt på herkomstgrupper.

Nedenstående skema viser hvilke temaer, undertemaer og indikatorer, fra Diversitetsbarometeret, der indeholdes i tillægget.



Tema	Undertema	Indikator
01 Uddannelse og karriere	Uddannelseslængde og type	Højeste fuldførte uddannelse
		Uddannelsesaktivitet på STEM+
	Karriereveje	Fordeling af køn på brancher
		Startløn baseret på forskelle i uddannelsesvalg
	Forfremmelsehastighed	Lønvækst mellem startløn og fem år efter endt uddannelse

Tema	Undertema	Indikator
02 Arbejdsmiljø	Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø <i>Data opgøres ikke på herkomstgrupper, og derfor viser tillægget ikke data på dette undertema</i>	Antal arbejdsulykker Antal erhvervs sygdomme
	Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø <i>Data opgøres ikke på herkomstgrupper, og derfor viser tillægget ikke data på dette undertema</i>	Arbejdsrelateret stress Krænkende handlinger herunder seksuel chikane og seksuel opmærksomhed
03 Arbejdsmarkeds-tilknytning	Arbejdsbyrde	Antal arbejdstimer <i>Data opgøres ikke på herkomstgrupper, og derfor viser tillægget ikke data på dette undertema</i>
		Andel på heltid af deltids- og heltidsbeskæftigede
	Fravær grundet egen sygdom	Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved egen sygdom for mænd og kvinder
	Fravær grundet børn	Antal uger på barsel Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved barns sygdom for mænd og kvinder
04 Ansvar og ledelse	Kønssammensætning i academia i professorstillinger	Andel professorer <i>Data opgøres ikke på herkomstgrupper, og derfor viser tillægget ikke data på dette undertema</i>
	Kønssammensætning i den øverste offentlige ledelse	Andel i øverste ledelse i det offentlige
	Kønssammensætning i de øverste ledelsesslag i den private sektor	Andel adm. direktører i det private Andel direktører i det private
05 Indkomst og formue	Disponibel indkomst	Disponibel indkomst
	Erhvervsindkomst	Erhvervsindkomst
	Pension ved pensionsalder	Pensionsformue for 60-65-årige
	Samlet formue	Nettoformue

Datakilder

Etnicitet, race og herkomst er alle begreber, der ofte bruges som synonymmer, men som endnu ikke er afgrænsede inden for (dansk) forskning. De kan defineres på mange måder og kan referere til alt fra en persons oprindelse til egen oplevelse af etnicitet og ikke mindst til ens kulturelle baggrund (Williams, 2023).

Vi vælger i dette tillæg at fokusere på herkomst. Det gør vi hovedsageligt fordi, herkomst (og oprindelsesland) er den operationalisering, som Danmarks Statistik bruger i opgørelser om etniske minoriteter i centrale registerdata.

Herkomst bruges typisk til at sige noget om, hvor folk kommer fra, og indeholder derfor ikke på samme måde som f.eks. etnicitet hensyn til kultur og kulturel baggrund (Williams, 2023).

Tillægget beror på to datakilder, 1) litteratur og forskning og 2) registerdata.

Sidstnævnte stammer fra Danmarks Statistik. Etniske minoriteter opgøres i Danmarks Statistik på baggrund af herkomst eller oprindelsesland. Herkomst defineres af Danmarks Statistik som ”en persons nationale tilhørsforhold eller oprindelse” og opdeles på tre kategorier, 1) personer med dansk oprindelse, 2) indvandrere (fra vestlige lande eller ikke-vestlige lande) og 3) efterkommere (fra vestlige lande eller

ikke-vestlige lande) (Danmarks Statistik, 2023). Indvandrere og efterkommere er i tillæggets datapunkter lagt sammen, og figurer viser således herkomstgrupperne personer med dansk oprindelse, personer med vestlig oprindelse og personer med ikke-vestlig oprindelse. Målepunkter og variable er yderligere beskrevet i metodebilaget til Diversitetsbarometeret.

Tænketanken EQUALIS anerkender, at begreberne vestlig og ikke-vestlig er upræcise begreber. For det første fordi, vestlige lande omfatter både Norden, EU-lande samt Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten, Canada, USA, Australien og New Zealand. Og dermed er der ikke meget vestligt over deres lokationer (Williams, 2023). For det andet er ikke-vestlige lande er også en meget blandet gruppe af lande, som omfatter de europæiske lande Albanien, Bosnien-Hercegovina, Hviderusland, Jugoslavien, Kosovo, Makedonien, Moldova, Montenegro, Rusland, Serbien, Sovjetunionen, Tyrkiet og Ukraine. Derudover indgår også alle lande i Afrika, Syd- og Mellemamerika og Asien samt alle lande i Oceanien (på nær Australien og New Zealand). Derudover indgår også personer, der er statsløse i denne kategori af oprindelseslande.

Vi anvender dog kategorierne vestlig og ikke-vestlig oprindelse, da det er

Danmarks Statistiks opgørelsesmetode.

Den anden datakilde, der anvendes i tillægget, er litteratur og forskning.

Den anvendte litteratur og forskning tager udgangspunkt i viden på ligestillingsområdet, der har relation til arbejdsmarkedet og specifikt relaterer sig til køn og personer med anden oprindelse end dansk.

Udvælgelsen af relevant litteratur¹ er foretaget med udgangspunkt i Danmarks Statistiks definition af herkomst, som beskrevet ovenfor. Denne litteraturgennemgang indeholder således udvalgte relevante studier, der undersøger f.eks. indvandrere fra ikke-vestlige lande, efterkommere eller andre grupper, der typisk kategoriseres under betegnelsen ’etniske minoriteter’. Disse grupper er dog ikke nødvendigvis dækkende eller udtømmende for den fulde forståelse af etnicitet, idet etnicitet, som beskrevet ovenfor, kan rumme meget andet end ens oprindelse. Vi vil i overensstemmelse med forskningen bruge betegnelsen ’etniske minoriteter’, hvor det ikke er muligt at blive mere specifik.

Slutteligt er det væsentligt at bemærke, at vi i tillægget ikke udarbejder et decideret barometer, som Diversitetsbarometeret viser. For hvert tema fremhæver vi udvalgt viden fra forskning, ligesom vi deskriptivt kortlægger de nyeste data, der findes i centrale registre, for de indikatorer, vi måler på. Data fremstiller andelen af den pågældende gruppe i forhold til den samlede repræsentation af denne gruppe i befolkningen. Ser vi fx på personer med

ikke-vestlig herkomst, der har taget en STEM+-uddannelse, angiver tallene hvor stor en andel ud af hele gruppen med ikke-vestlig herkomst, der har taget en sådan uddannelse.

I nogle tilfælde er det ikke muligt at fremstille al data direkte i tillægget. Det gælder f.eks. i relation til brancher, hvor der er mange forskellige kategorier, og figuren bliver uoverskuelig, hvis alle kategorierne inkluderes i kombination med både herkomst og køn. I disse tilfælde udvælger vi de kategorier, der indeholder de største forskelle og inkluderer disse i tillægget. Det er dog muligt at finde al data i bilag, som indeholder en tabelrapport med samtlige kombinationer for alle indikatorer.

Under hvert tema præsenterer vi indledningsvist forskelle inden for de enkelte indikatorer for herkomstgrupperne. Vi ser f.eks. på ligheder og forskelle i startløn for personer med dansk oprindelse, vestlig oprindelse og ikke-vestlig oprindelse. Dernæst undersøger vi kønsforskelle inden for de enkelte herkomstgrupper, altså f.eks. forskel i startløn mellem mænd og kvinder med dansk oprindelse i relation til forskel i startløn mellem mænd og kvinder med hhv. vestlig og ikke-vestlig oprindelse.

For læsevenlighedens skyld veksler vi i udgivelsen mellem at omtale grupperne som f.eks. ”personer med dansk herkomst” og ”personer med dansk oprindelse”. ’Herkomst’ og ’oprindelse’ bruges altså synonymt.

1. Søgningen var afgrænset til studier omhandlende et af undertemaerne til de fem hovedtemaer i tillægget. Studierne skulle omhandle herkomst (personer med dansk oprindelse, ikke-vestlige indvandrere og/eller efterkommere) og være geografisk afgrænsede til Danmark eller sammenlignelige europæiske lande (Skandinavien, Tyskland, Holland, Spanien, Storbritannien, Belgien eller Schweiz). Ud fra søgningsprocessen blev 33 studier identificeret. Disse blev i den efterfølgende selektions- og relevansvurderingsproces skåret ned til 19, som er blevet inkluderet i denne udgivelse.

Tværgående konklusioner og anbefalinger

Tillægget til Diversitetsbarometeret 2024 om herkomst giver et overblik over tallene for, hvordan det står til med ligestilling og diversitet på hele det danske arbejdsmarked, når vi undersøger data og viden om køn og herkomst i kombination.

I det følgende præsenterer vi konklusioner fra tillæggets resultater, som går på tværs af tillæggets temaer. I disse hovedkonklusioner perspektiverer vi til det, vi ved fra forskning, ligesom vi præsenterer Tænk tanken EQUALIS' anbefalinger til, hvordan vi i Danmark kan få mere diversitet på arbejdsmarkedet.

Tværgående konklusioner og anbefalinger

Diversiteten i de øverste ledelseslag er mangelfuld i både den offentlige og den private sektor

I Diversitetsbarometeret 2024 fremgår det, at der er en ligelig fordeling (indenfor 40-60 fordeling) mellem mænd og kvinder i de øverste ledelseslag i den offentlige sektor, men at mænd er overrepræsenterede i den private sektors øverste ledelseslag, hvor kvinder udgør hhv. 18,6 pct. og 24,9 pct. af de nuværende administrerende direktør- og direktørpositioner.

Når vi inddrager herkomstgrupper som variabel og dermed ser på andelen af direktører og adm. direktører med dansk og ikke-dansk oprindelse (relativt til befolkningsstørrelsen), tegner sig et klart billede.

I den private sektor er mænd overrepræsenterede i de øverste ledelseslag inden for alle tre herkomstgrupper (dansk, vestlig, ikke-vestlig). Mænd med dansk oprindelse er den gruppe, der er mest repræsenteret i de øverste ledelser, dernæst følger gruppen af kvinder med dansk oprindelse, efterfulgt af mænd med vestlig oprindelse og kvinder med vestlig oprindelse. Gruppen, der er klart mindst repræsenteret i de øverste ledelseslag, er kvinder med ikke-vestlig oprindelse.

I den offentlige sektor er andelen af personer med ikke-dansk oprindelse stort set ikke repræsenterede i de øverste hierarkiske lag. Andelen er så små, at det ikke er muligt at videreopdele på køn inden for herkomstgrupperne. Med andre ord: Topledere i den offentlige sektor er i langt, langt overvejende grad personer med dansk oprindelse.

Det ikke er muligt at pege på én forklaring på, hvad der ligger bag den stærke underrepræsentation af kvinder med ikke-vestlig baggrund i både den offentlige og den private sektor. Ifølge forskning er et af de elementer, der kan spille ind, den hverdagsdiskrimination, som minoritetsetniske kvinder kan møde på arbejdsmarkedet. Et islandsk studie viser f.eks., at oplevelser med hverdagsdiskrimination såsom racistiske eller sexistiske oplevelser kan bidrage til, at etniske minoritetskvinder, der er mellem- eller topledere, forlader deres arbejdsplads. Studiet finder, at disse kvinder, der ellers er i gang med deres lederkarriere, hellere vil forlade arbejdspladsen end forsøge at bekæmpe racismen alene (Christiansen & Kristjánsdóttir, 2022).

Anbefaling

EQUALIS anbefaler, at det tydeliggøres, hvordan den enkelte virksomhed kan styrke arbejdet med diversitet i ledelsessammensætning på tværs af herkomst og køn.

Uligheden mellem mænd og kvinder er størst blandt personer med dansk oprindelse

På tværs af de indikatorer, som tillægget undersøger, er gruppen af kvinder med ikke-vestlig oprindelse den gruppe, der oplever mest ulighed på arbejdsmarkedet.

Mænd med dansk oprindelse udgør gruppen, der i højest grad er repræsenteret ved forhold, der oftest betegnes som fordelagtige på arbejdsmarkedet.

Data i tillægget viser også, at forskellene mellem mænd og kvinder varierer på tværs af herkomstgrupper, og at de største forskelle mellem mænd og kvinder findes blandt personer med dansk oprindelse.

Det gælder f.eks., når vi ser på tilgangen til STEM+-uddannelser, hvor forskellen mellem mænd og kvinder med dansk oprindelse er 16 procentpoint (30 pct. mænd med dansk oprindelse har taget en STEM+ uddannelse, mens det

blandt kvinder er 14 pct., er der 9 procentpoints forskel mellem mænd og kvinder med ikke-vestlig herkomst (19 pct. mænd, 10 pct. kvinder).

Ser vi på erhvervsindkomst, viser registerdata, at forskellen på gennemsnitlig erhvervsindkomst mellem mænd og kvinder med ikke-vestlig oprindelse er 98.746 kr. i mænds favør. Blandt personer med dansk oprindelse er kønsforskellen i erhvervsindkomst i gennemsnit 130.211 kr. i mænds favør.

Anbefaling

EQUALIS anbefaler, at årsagerne bag kønsforskelle på tværs af herkomstgrupper undersøges for at skabe en større forståelse for betydningen af kønsstereotyp kultur for muligheder for karriereudvikling på det danske arbejdsmarked.

Datakombinationer på herkomst og køn er mangelfulde

I nærværende tillæg har vi skabt et dataoverblik for, hvordan det står til med ligestilling og diversitet på det danske arbejdsmarked, når vi kortlægger viden på herkomst og køn i kombination. Mens dette har været muligt i regi af forskning, viser kortlægningen imidlertid, at dele af de eksisterende dataregistre er mangelfulde, når det kommer til blikket på herkomst i kombination med køn.

Det gælder i særdeleshed inden for temaet arbejdsmiljø, hvor det ikke har været muligt at finde repræsentative data på anmeldelser af arbejdsulykker og erhvervs sygdomme eller oplevelser med stress, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed opdelt på herkomst. De samme udfordringer opstår i relation til arbejdsmarkedstillknytning og ledelse og ansvar, hvor der f.eks. ikke findes data på antal af arbejdstimer på baggrund af

herkomst eller på andelen af professorer på danske universiteter.

Den manglende data er en udfordring for arbejdet med diversitet og inklusion på danske arbejdspladser, fordi vi uden kendskab til de relevante udfordringer ikke har mulighed for at udtænke og målrette de rigtige initiativer.

Anbefaling

EQUALIS anbefaler, at der skabes et repræsentativt datagrundlag, der kortlægger arbejdsmiljø – både fysisk og psykisk – for herkomstgrupper. Datagrundlaget skal skabe overblik over, hvor der er behov for, at vi sætter ind og skal danne baggrund for de rette handlinger.

Hvordan står det til med ligestilling og diversitet på arbejdsmarkedet, når vi kortlægger repræsentation for herkomstgrupper i kombination med køn?

For at besvare det spørgsmål går vi igennem de fem temaer et efter et.

For hvert tema fremhæver vi udvalgt forskning, ligesom vi deskriptivt kortlægger de nyeste data, der findes i centrale registre, for de indikatorer, vi måler på. I nogle tilfælde er det ikke muligt at fremstille data direkte i tillægget. I disse tilfælde henviser vi til bilag, som indeholder en tabelrapport med samtlige kryds for alle indikatorer.

01

Uddannelse og karriere

I Danmark har vi et særdeles kønsopdelt arbejdsmarked. Det gælder både når vi taler vertikal kønsdiversitet, det vil sige på tværs af stillingshierarkier, og når vi taler horisontal diversitet, på tværs af brancher. Denne kønsopdeling kommer til udtryk i mænds og kvinders valg af uddannelse, karrierevalg og karriereudvikling.

Tilsvarende kan der også observeres forskelle i uddannelses- og karrierevalg på tværs af herkomstgrupper.

I det følgende tema sætter vi tal på, hvilke uddannelsesområder og niveauer personer med dansk, vestlig og ikke-vestlig herkomst uddanner sig inden for, samt hvordan deres karriereudvikling tager sig ud.

Konklusion

Personer med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig herkomst tager i udgangspunktet uddannelser på samme niveau, relativt til de respektive gruppers befolkningsstørrelse. Flere personer med dansk oprindelse tager uddannelser inden for STEM+-området, som betragtes som de primære uddannelser, der leder til en lederstilling. Gruppen, der er mindst repræsenteret på STEM+-uddannelser, relativt til befolkningsgruppens størrelse, er kvinder med ikke-vestlig oprindelse. Gruppen, der er mest repræsenteret, er mænd med dansk oprindelse.

Der er i højere grad forskel på, hvilke brancher de forskellige herkomstgrupper beskæftiger sig inden for. Hvor personer med ikke-vestlig baggrund i høj grad befinder sig inden for servicebranchen og social- og sundhedsvæsenet, befinder personer med vestlig herkomst sig i højere grad inden for branchen 'industri', mens personer med dansk oprindelse befinder sig inden for industri og social- og sundhedsvæsenet. På tværs af herkomstgrupperne arbejder flest mænd i industrien og flest kvinder i social- og sundhedsvæsenet.

Personer med vestlig herkomst har den højeste startløn. Kvinder med ikke-vestlig oprindelse har den laveste startløn, men oplever samtidigt den største procentuelle stigning i lønvækst, som mål for karriereudvikling. Kvinder med dansk herkomst oplever den laveste procentuelle karrierestigning.

Uddannelseslængde og -type: Mindre forskelle i niveau af højest fuldførte uddannelser på tværs af herkomst — dog tager flere med dansk oprindelse STEM+-uddannelser

I dette afsnit undersøger vi ligheder og forskelle i uddannelsesniveauer for de tre herkomstgrupper, der behandles i dette tillæg.

Forskning om indvandrere og efterkommeres uddannelsesmønstre viser, at både forældres interesse i, at deres barn tager en uddannelse, såvel som særligt moderens uddannelse har en positiv effekt på, om førstegenerationsindvandrere tager en mellemlang eller lang videregående uddannelse (Jakobsen & Smith, 2003).

Samtidigt viser forskningen, at høje frafaldsrater blandt førstegenerationsindvandrere blandt andet kan forklares med udgangspunkt i manglende sprogkunderskaber, mødres (lave) uddannelsesniveauer og lav alder ved første ægteskab.

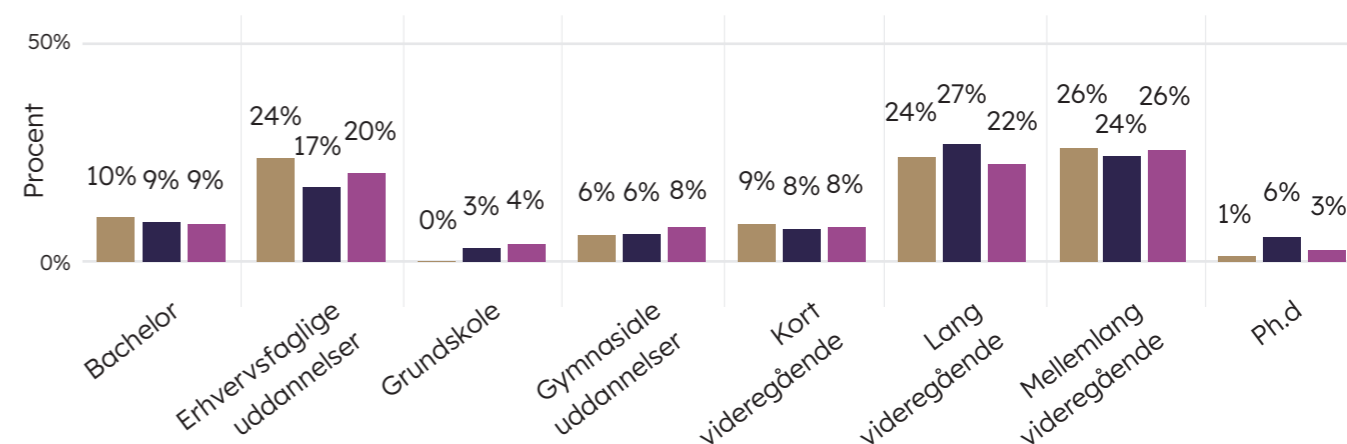
Forskningen tegner således et billede af, at personer med anden oprindelse end dansk kan opleve både barrierer og muligheder, der påvirker uddan-

nelsesmønstre mod både længere og kortere uddannelser. I det følgende undersøger vi de faktiske uddannelsesmønstre i relation til personer med dansk oprindelse.

Figuren viser, hvordan personer med dansk herkomst, vestlig herkomst og ikke-vestlig herkomst uddanner sig, når vi betragter deres højest fuldførte uddannelse i årene 2017-2022. Personer med dansk herkomst har hovedsageligt en erhvervsfaglig uddannelse (24 pct.), en mellemlang videregående (26 pct.) eller en lang videregående uddannelse (24 pct.). Lignende billede ser vi for personer med vestlig og ikke-vestlig herkomst.

De to største forskelle i højest fuldførte uddannelsesniveauer viser sig ved ph.d.-uddannelse og grundskole. Hvor 0 pct. af personer med dansk herkomst har grundskole som højeste fuldførte uddannelse, er andelen hhv. 3 og 4 pct. for personer med vestlig og ikke-vestlig herkomst.

Figur 1
Højest fuldførte uddannelsesniveauer inden for herkomstgrupper
(andel ud af pågældende population)



Note: Fordeling af højest fuldførte uddannelse for den del af arbejdsstyrken, der har færdiggjort en uddannelse i årene 2017 til og med 2022 og som er fyldt 20 år. Ved denne begrænsning indeholder populationen en overvægt af kvinder og personer med anden oprindelse end dansk, sammenlignet med fordelingen for hele befolkningen i alle år og i alle aldre. Figuren viser andelen af personer med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse ud af den pågældende population. Kilde: Danmarks Statistik

Disse data bør læses med det forbehold, at langt de fleste personer med dansk oprindelse færdiggør en grundskole inden de er fyldt 20 år, og derfor udgør en meget lille del af den undersøgte population. Årsagen bag overvægten af personer med anden oprindelse end dansk kan derfor ses i lyset af to faktorer: 1) personer med anden oprindelse end dansk kan få overført uddannelse fra et andet land, som svarer til grundskole, når de opnår dansk statsborgerskab, 2) hvis en person ikke er født i Danmark, kan personen have færdiggjort grundskolen i en senere alder end den typiske gør i det danske skolesystem. Begge dele vil føre til, at der er en overrepræsentation af personer med vestlig og ikke-vestlig oprindelse, sammenlignet med dansk, når vi kigger på personer over 20 år og især på f.eks. grundskole.

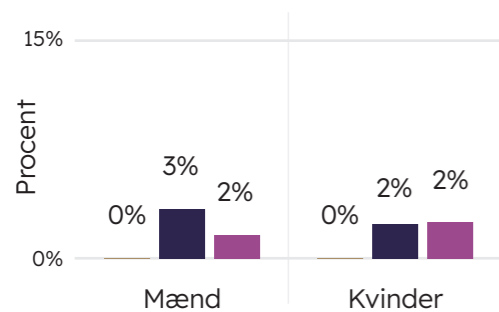
Ligeledes kan disse forskelle ses i lyset af forskning, der viser at personer med ikke-vestlig baggrund kan opleve udfordringer med at leve op til de

formelle krav, der stilles for adgang til bestemte uddannelser, f.eks. når det kommer til sprog (Iversen et al., 2022). Ligeledes ved vi fra forskning, at indvandrere og efterkommere har større risiko relativt til etniske danskere for at ende i gruppen af unge uden arbejde eller uddannelse, om end forskellen er blevet mindre i de senere år (Jakobsen, 2023).

Af figur 1 ser vi samtidigt, at 6 pct. af personer med vestlig herkomst har en ph.d.-uddannelse som højest fuldførte uddannelsesniveauer, hvorimod det gør sig gældende for 1 pct. af personer med dansk herkomst og 3 pct. af personer med ikke-vestlig herkomst.

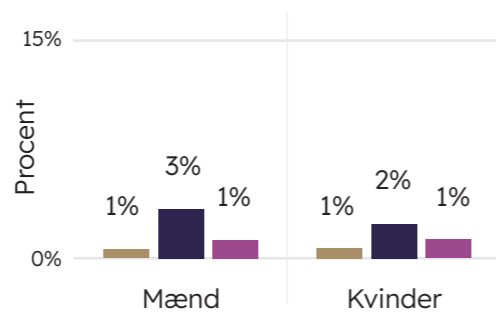
Når vi betragter de uddannelsesniveauer, hvor der er størst forskel på herkomst, ser vi, at der ikke er store kønsforskelle i top og bund, når det gælder højest fuldførte uddannelse.

Figur 1a
Andel med grundskole som
højest fuldførte uddannelses-
niveau inden for herkomst-
grupper og køn (andel ud af
pågældende population)



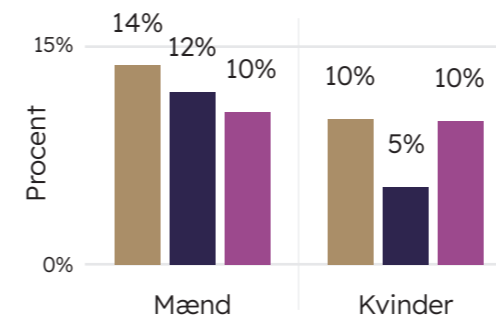
Note: Fordeling af grundskole som højest fuldførte uddannelse for den del af arbejdsstyrken, der har færdiggjort en uddannelse i årene 2017 til og med 2022 og som er fyldt 20 år inden for herkomst og køn. Ved denne begrænsning indeholder populationen en overvægt af kvinder og personer med anden oprindelse end dansk, sammenlignet med fordelingen for hele befolkningen i alle år og i alle aldre. Figuren viser andelen af hhv. mænd og kvinder med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse ud af den pågældende population. Kilde: Danmarks Statistik

Figur 1b
Andel med ph.d. som højest
fuldførte uddannelses-
niveau inden for herkomst-
grupper og køn (andel ud
af pågældende population)



Note: Fordeling af ph.d. som højest fuldførte uddannelse for den del af arbejdsstyrken, der har færdiggjort en uddannelse i årene 2017 til og med 2022 og er fyldt 20 år indenfor herkomst og køn. Figuren viser andelen af hhv. mænd og kvinder med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse ud af den pågældende population. Kilde: Danmarks Statistik

Figur 1c
Andel med erhvervsfaglig
uddannelse som højest fuldførte
uddannelsesniveau inden for
herkomstgrupper og køn (andel ud
af pågældende population)



Note: Fordeling af erhvervsfaglig uddannelse som højest fuldførte uddannelse for den del af arbejdsstyrken, der har færdiggjort en uddannelse i årene 2017 til og med 2022 og er fyldt 20 år inden for herkomst og køn. Figuren viser andelen af hhv. mænd og kvinder med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse ud af den pågældende population. Kilde: Danmarks Statistik

Kigger vi på grundskole, viser figuren herover, at mens 3 pct. af mænd med vestlig herkomst har dette som højest fuldførte uddannelse, gør det samme sig gældende for 2 pct. af kvinder. Mænd og kvinder med ikke-vestlig herkomst udgør hver 2 pct.

Det samme billede gør sig gældende, når vi zoomer ind på ph.d.-uddannelser.

Lidt flere (3 pct.) mænd med vestlig oprindelse end kvinder (2 pct.) med

vestlig oprindelse har en ph.d. som højest fuldførte uddannelse, mens det samme gør sig gældende for lige mange mænd og kvinder med hhv. dansk og ikke-vestlig oprindelse.

Den største kønsforskel ses i figur 1c, der viser andelen af mænd og kvinder inden for herkomstgrupperne, der tager en erhvervsfaglig uddannelse. Figur 1 viste, at 17 pct. af den samlede gruppe af personer med vestlig herkomst tager en erhvervsfaglig uddannelse. Her udgør kvinder blot

5 pct. af gruppen. Mens der er fire procentpoints forskel på, hvor mange mænd og kvinder med dansk oprindelse, der har en erhvervsfaglig uddannelse som højest gennemførte uddannelsesniveau, er der ingen kønsforskel på gruppen af ikke-vestlige personer.

STEM+-uddannelser er i litteraturen betegnet som de primære uddannelser, der oftest fører til ledelsesstillinger. For at kortlægge repræsentationen på STEM+-uddannelser, undersøger vi herkomst for de personer, der har færdiggjort deres højst fuldførte uddannelse i 2017-2022, og som har taget en STEM+-uddannelse.

Ud af de personer med dansk herkomst, der har færdiggjort deres højst fuldførte uddannelse i 2017-2022, har 22 pct. færdiggjort en STEM+-uddannelse. Dette gør sig gældende for 12 pct. af personer med vestlig herkomst, og 14 pct. af personer med ikke-vest-

lig herkomst. Ud af alle med dansk herkomst, er der således flere personer, der vælger at læse en STEM+-uddannelse end inden for grupperne af personer med vestlig- og ikke-vestlig herkomst.

I Diversitetsbarometeret kortlægges kønsforskelle i valget af en STEM+-uddannelse, hvor mænd er overrepræsenterede blandt de studerende. Lignende billede ser vi, når vi kombinerer herkomst og køn.

Ud af mænd med dansk herkomst, der har færdiggjort deres højst fuldførte uddannelse i årene 2017-2022, har

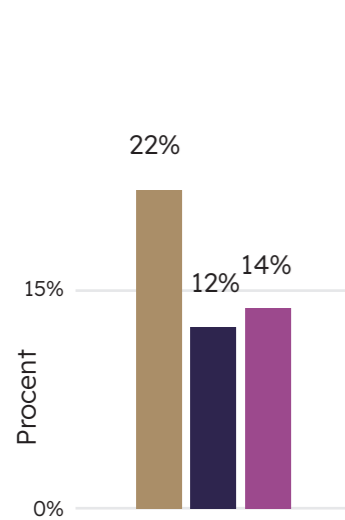
30 pct. færdiggjort en STEM+-uddannelse. For kvinder med dansk herkomst, er andelen 14 pct., svarende til en forskel på 16 procentpoint. Forskellen mellem mænd og kvinder med en STEM+-uddannelse ses også blandt personer med ikke-vestlig herkomst – dog i mindre grad. Hvor 19 pct. af alle mænd i gruppen med ikke-vestlig herkomst har færdiggjort en STEM+-uddannelse, har 10 pct. kvinder gjort det samme. For personer med vestlig herkomst er der næsten ingen forskel mellem mænd og kvinder.

Det tyder dermed på, at kønsforskellen i relation til gennemførelse af

STEM+-uddannelser er størst for personer med dansk oprindelse.

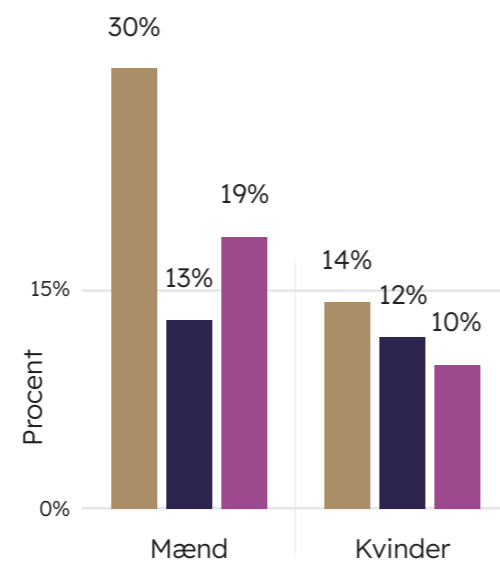
Gruppen, der er mindst repræsenteret på STEM+-uddannelser, relativt til befolkningsgruppens størrelse, er kvinder med ikke-vestlig oprindelse. Gruppen, der er mest repræsenteret, er mænd med dansk oprindelse. Der er 20 procentpoints forskel mellem de to gruppers repræsentation i forhold til andelen, der har gennemført en STEM+-uddannelse i årene 2017-2022.

Figur 2
Andel, der har færdiggjort en STEM+-uddannelse inden for herkomstgrupper (andel ud af pågældende population)



Note: Andel af hver herkomstgruppes population, der har færdiggjort deres højst fuldførte uddannelse i årene 2017-2022 og som har taget en STEM+-uddannelse.
Kilde: Danmarks Statistik

Figur 2a
Andel, der har færdiggjort en STEM+ uddannelse inden for herkomstgrupper og køn (andel ud af pågældende population)



Note: Andel af hver herkomstgruppes population inden for hvert køn, der har færdiggjort deres højst fuldførte uddannelse i årene 2017-2022 og som er fyldt 20 år og har taget en STEM+-uddannelse. Kilde: Danmarks Statistik

Hvilke fag dækker STEM+-uddannelser over?

STEM+ er defineret som STEM-uddannelserne (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab, matematik) inklusive økonomi, jura og erhvervsøkonomi. STEM+ er i litteraturen betegnet, som de primære uddannelser, der er vigtige for ledelsesstillinger og derfor medtaget her. Indikatoren STEM+ i Diversitetsbarometeret er inspireret af opgørelsen fra artiklen Smith & von Essen (2023): Network Connections and Board Seats: Are female networks less valuable?

Karriereveje: På tværs af herkomst- grupper er branche- valg kønnede. Startløn er både her- komst- og kønsspecifik

Mens der er dokumenteret et generelt lavere færdighedsniveau (læsning, regning og problemløsning med IT) blandt voksne ikke-vestlige indvandrere relativt til personer med dansk herkomst (Jakobsen & Bendiksen, 2014), findes der også mange andre forklaringer på forskelle i arbejdsmarkedsrepræsentation mellem disse grupper.

Forskning viser f.eks., at forhold under uddannelsesforløbene samt direkte og indirekte diskrimination kan udgøre store barrierer for personer med anden oprindelse end dansk (Mailand, 2004).

Dette kommer også til udtryk i en nyere undersøgelse fra Institut for Menneskerettigheder, der finder, at minoritetsetniske elever overlagt fravælges til lærepladser. Opgørelsen viser, at 36 pct. af erhvervsskolernes oplæringskonsulenter (ansvarlige for match mellem elev og praktikplads) oplever, at der stilles krav til elevens etnicitet, mens 51 pct. af de oplæringskonsulenter, der mødes af disse krav, i nogen eller høj grad forsøger at efterleve virksomhedernes (ulovlige) krav til elevernes etnicitet (Institut for Menneskerettigheder, 2023a).

Udfordringer med diskrimination på uddannelsesforløbene kan på den måde være medvirkende til at skæve-

vride hvilke brancher, personer med anden oprindelse end dansk kommer ind i, fordi der i mange tilfælde er sammenhæng mellem uddannelse og branche. I det følgende undersøger vi, hvordan de tre herkomstgrupper fordeler sig på brancher.

For overskuelighedens skyld vælger vi at vise udvalgte branchefordelinger i nedenstående figurer. Brancherne er udvalgt efter, hvor der er størst forskel på, hvilke brancher personer med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig herkomst arbejder indenfor.

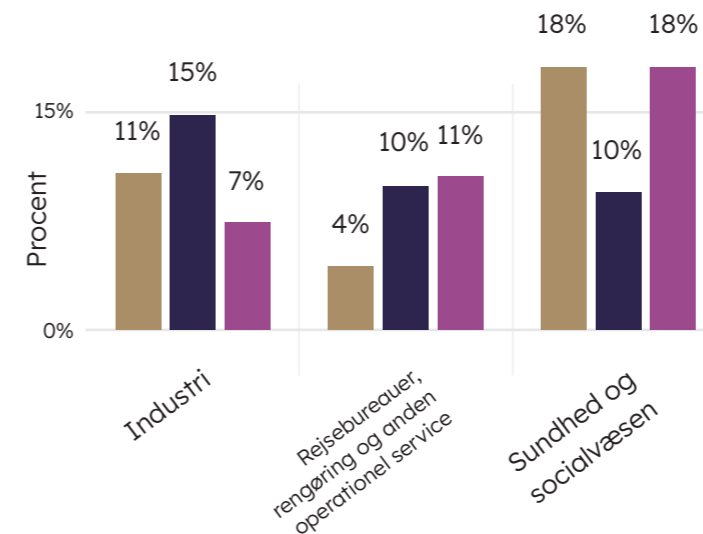
Indledningsvist viser vi andele for herkomstgrupperne inden for brancherne Industri, Rejsebureauer, Rengøring og anden operationel service (herefter service) samt Sundhed- og socialvæsenet. Dernæst tilføjer vi blik på kønsforskelle. For et fuldt brancheoverblik henviser vi til tabelrapport i bilag.

Den branche, som flest personer med dansk oprindelse arbejder i, er Sundheds- og socialvæsenet. 18 pct. af arbejdsstyrken, der har dansk oprindelse, arbejder i denne branche. Derudover arbejder 11 pct. i Industrien og 4 pct. i Servicebranchen.

Personer med ikke-vestlig herkomst arbejder i samme omfang som personer med dansk oprindelse i Sundheds- og socialvæsenet (18 pct.), mens de i højere grad end personer med dansk oprindelse arbejder i Servicebranchen (11 pct.). Samme billede af Servicebranchen gør gældende for personer med vestlig herkomst (10 pct.), hvorimod den andenstørste branche for denne gruppe er Industrien (15 pct.).

Når vi inddrager køn, ser vi, at omfanget af kønsforskelle varierer på tværs af herkomst.

Figur 3
Andel af arbejdsstyrken beskæftiget inden for brancherne industri, service og sundhed- og socialvæsen inden for herkomstgrupper (andel ud af pågældende population)



Note: Andele af arbejdsstyrken, der arbejder i brancherne industri, service og sundhed- og socialvæsen inden for hver herkomstgruppes population. Kilde: Danmarks Statistik

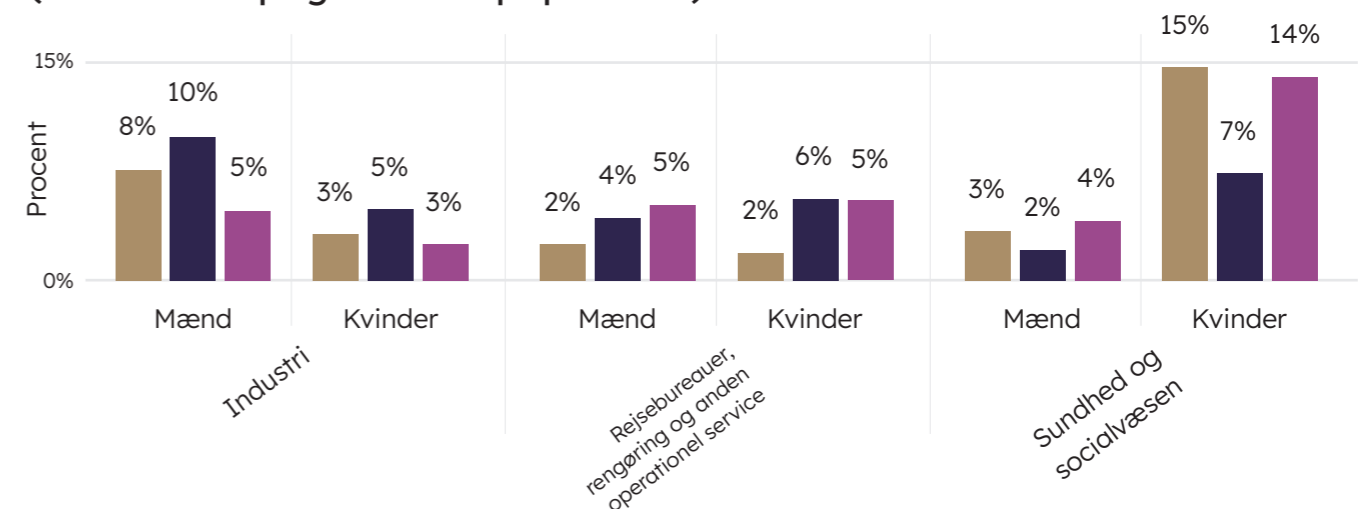
De største kønsforskelle finder vi blandt personer med dansk og ikke-vestlig oprindelse, der arbejder i Sundheds- og Socialvæsenet.

Forskellen i andelen af mænd og kvinder med dansk oprindelse i arbejdsstyrken, der arbejder i Sundheds- og Socialvæsenet, er 12 procentpoint, hvor kvinder er overrepræsenterede. For personer med ikke-vestlig oprindelse er forskellen mellem mænd og kvinder i den branche 10 procentpoint.

I Industrien ses også kønsforskelle for personer med vestlig oprindelse, om end noget mindre med en forskel på 5 procentpoint.

Forskelle i branchevalg afspejles også i startløn. Både når vi undersøger startløn fordelt på herkomst, men også når vi inddrager køn som variabel.

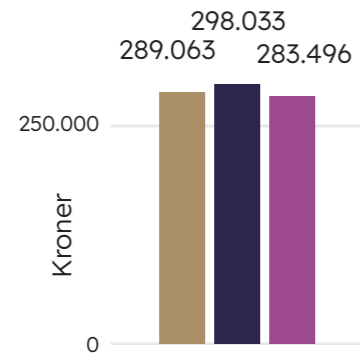
Figur 3a
Andel af arbejdsstyrken beskæftiget inden for brancherne industri, service og sundhed- og socialvæsen inden for herkomstgrupper og køn (andel ud af pågældende population)



Note: Andele af arbejdsstyrken, der arbejder i brancherne Industri, Service og Sundhed- og Socialvæsen inden for både herkomstgruppe og køn. Figuren viser andelen af hhv. mænd og kvinder med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse ud af den pågældende population. Kilde: Danmarks Statistik

Figur 4

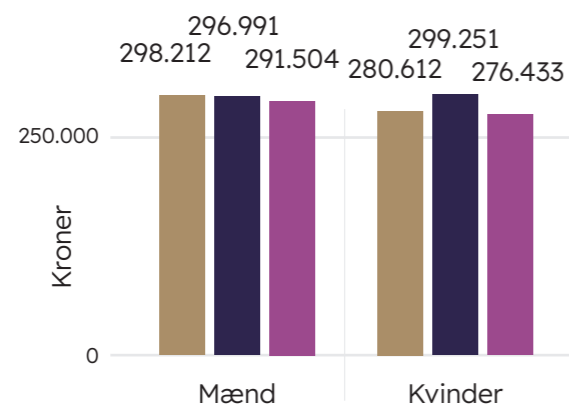
Gennemsnitlig startløn for herkomstgrupper baseret på uddannelsesvalg (gennemsnit inden for populationerne)



Note: Beregnet som den gennemsnitlige startløn for hver uddannelse 1 år efter endt uddannelse, inden for hver herkomstgruppe, for den del af arbejdsstyrken der blev færdiguddannet i 2021. Kilde: Danmarks Statistik

Figur 4a

Gennemsnitlig startløn for herkomstgrupper og køn baseret på uddannelsesvalg (gennemsnit inden for populationerne)



Note: Beregnet som den gennemsnitlige startløn for hver uddannelse 1 år efter endt uddannelse inden for både herkomstgruppe og køn for den del af arbejdsstyrken, der blev færdiguddannet i 2021. Kilde: Danmarks Statistik

Betragter vi den gennemsnitlige løn for hver uddannelsestype og sorterer efter herkomst, ser vi, at personer med ikke-vestlig oprindelse typisk arbejder i brancher med lavere lønniveauer, end personer med dansk oprindelse og dernæst vestlig.

Inkluderer vi køn, ser vi, at de lavere gennemsnitlige startlønninger blandt

personer med dansk og ikke-vestlig oprindelse hovedsageligt ses blandt kvinder.

Gruppen med den laveste gennemsnitlige startløn er kvinder med ikke-vestlig herkomst, og gruppen med den højeste gennemsnitlige startløn er kvinder med vestlig oprindelse. Der er 22.818 kr. til forskel mellem grupperne.

Forfremmelsehastighed: Lønvækst varierer ikke for mænd på tværs af herkomstgrupper, men for kvinder er der forskel

Diskrimination er et gennemgående tema i forskning, der undersøger valg af jobs og karriere for personer med anden oprindelse end dansk – og også for personer, der muligvis har dansk oprindelse, men et udenlandsk klingende navn eller udseende.

Diskriminationen finder sted allerede i ansøgningsprocesserne, hvor sandsynligheden for at blive kaldt til jobsamtale påvirkes af, hvorvidt ens navn fremstår udenlandsk. Dette ses i forskning fra Danmark og Sverige, som sammenligner ansøgere med hhv. dansk- og svensk klingende navne over for personer med mellemøstligt-klingende navne.

Et svensk studie viser, at personer med svensk klingende navne havde 50 pct. større sandsynlighed for at blive kaldt til jobsamtale (Carlsson & Rooth, 2007), mens et dansk studie viser, at jobsøgere med mellemøstligt-klingende navne skal søge 52 pct. flere jobs i gennemsnit for at opnå samme antal indkaldelser til jobsamtaler som personer med dansk-klingende navne. Studiet viser, at diskriminationen rammer mænd hårdere end kvinder (Dahl & Krog, 2018).

Diskrimination ses ikke blot ved forskelsbehandlingen med afsæt i navne,

men også på baggrund af jobansøgeres udseende.

Et studie baseret på data fra Tyskland, Holland og Spanien finder, at jobsøgere diskrimineres på baggrund af deres udseende, og at denne udseendebaserede diskrimination finder sted i mindst lige så høj grad, som for afroamerikanske jobansøgere i USA (Polavieja et al., 2023).

Udfordringer med diskrimination i jobsøgningsprocesser kan således skabe barrierer for personer med anden oprindelse end dansk i deres karriereforløb, der potentielt kan vise sig ved forfremmelsehastighed. I det følgende undersøger vi derfor karriereudvikling på tværs af herkomst og køn.

For at undersøge karriereudvikling for de tre herkomstgrupper, kortlægger vi, hvor meget deres løn i gennemsnit er steget 5 år efter endt uddannelse.

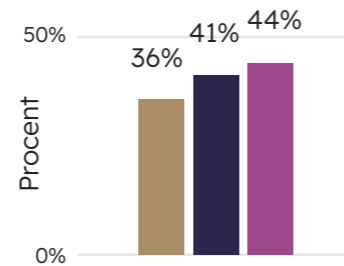
Den laveste lønvækst ser vi blandt personer med dansk oprindelse (36 pct.), dernæst hos personer med vestlig oprindelse (41 pct.). For personer med ikke-vestlig herkomst i arbejdsstyrken, der har færdiggjort en uddannelse i 2017, stiger lønnen i gennemsnit 44 pct. Her skal det bemærkes, at det også er sidstnævnte gruppe, der har det laveste udgangspunkt at stige fra, jf. figur 4 om startløn.

Hvor vi så, at kvinder med ikke-vestlig oprindelse havde den laveste startløn blandt alle grupper, ser vi, at denne gruppe oplever en 46 pct. stigning i lønvækst, 5 år efter endt uddannelse. Forskellen til mænd med ikke-vestlig oprindelse er ikke stor, på 4 procentpoint.

Billedet er dog anderledes, når det gælder personer med dansk og vestlig oprindelse.

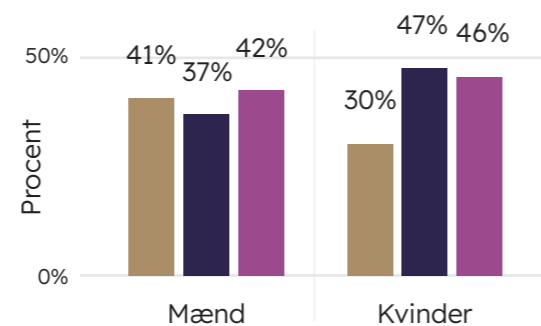
Hvor mænd med vestlig oprindelse har en 10 procentpoints mindre lønvækst end kvinder med vestlig oprindelse, er det omvendt for personer med dansk herkomst. Kvinder med dansk oprindelse oplever en lønvækst, der er 11 procentpoint mindre end mænd med dansk oprindelse, og er således den gruppe, der 5 år efter endt uddannelse, har den laveste lønvækst, på 30 pct.

Figur 5
Gennemsnitlig lønvækst for herkomstgrupper målt 5 år efter endt uddannelse (gennemsnitlig procentuel stigning inden for den pågældende population)



Note: Beregnet som den gennemsnitlige procentuelle lønvækst fra 1 år efter endt uddannelse til 5 år efter endt uddannelse inden for herkomst, for den del af arbejdsstyrken, der færdiggjorde deres uddannelse i 2017. Figuren viser den procentuelle stigning for personer med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse ud af den pågældende population.
Kilde: Danmarks Statistik

Figur 5a
Gennemsnitlig lønvækst for herkomstgrupper og køn målt 5 år efter endt uddannelse, (gennemsnitlig procentuel stigning inden for den pågældende population)



Note: Beregnet som den gennemsnitlige procentuelle lønvækst fra 1 år efter endt uddannelse til 5 år efter endt uddannelse inden for både herkomst og køn, for den del af arbejdsstyrken, der færdiggjorde deres uddannelse i 2017. Figuren viser den procentuelle stigning for hhv. mænd og kvinder med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse ud af den pågældende befolkningsstørrelse. Kilde: Danmarks Statistik

02

Arbejds miljø

I Diversitetsbarometeret viser vi data på mænd og kvinder relateret til fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Det gælder i relation til antal arbejdsulykker, erhvervssygdomme, arbejdsrelateret stress og oplevelser med krænkende handlinger, herunder uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel chikane. Data på disse indikatorer indsamles af Nationalt Forskningscenter for Arbejds miljø. Da disse datapunkter ikke opgøres med opdelinger på herkomstgrupper, kan vi ikke rapportere på dem i nærværende tillæg.

Der findes ikke andre tilsvarende valide datakilder, der opgør indikatorer på arbejdsmiljø i relation til herkomst. Vi sætter derfor i stedet fokus på den tilgængelige forskning relateret til udfordringer fra hhv. fysisk og psykisk arbejdsmiljø med relation til forskelle mellem herkomstgrupper i kombinationen med køn.

Konklusion

Der mangler i Danmark registerdata – eller på anden vis repræsentative data – der løbende opgør og følger op på forskelle eller ligheder i oplevelser inden for fysisk og psykisk arbejdsmiljø opdelt på herkomst.

Fra forskning og analyser ved vi, at udfordringer med diskrimination på arbejdspladsen – både internt fra kollegaer og arbejdsgiver og eksternt fra kunder og patienter – påvirker personer med anden oprindelse end dansk i deres arbejdsliv.

I nogle tilfælde kommer det fysisk til udtryk f.eks. i form af oplevelser med vold, mens det også kan ramme psykisk ved, at den enkelte oplever at blive holdt udenfor af sine kollegaer eller på anden vis oplever diskrimination på arbejdspladsen. Der findes mest forskning om det psykiske arbejdsmiljø, hvor vi foruden diskrimination ved at sproglige udfordringer også kan have en betydning.

Herkomst og køn: Hvad siger forskningen om udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø?

Mens der, som det vil fremgå af næste afsnit, er foretaget en række studier af det psykiske arbejdsmiljø, er antallet af studier, der undersøger etniske minoriteters fysiske arbejdsmiljø, begrænset.

Et forskningsprojekt undersøger dog sygefravær blandt rengøringsansatte med dansk oprindelse og ikke-vestlig oprindelse. Studiet viser, at rengøringsansatte med ikke-vestlig oprindelse ikke har et signifikant højere sygefravær end rengøringsansatte med dansk oprindelse (Carneiro et al., 2013)

Mens ovennævnte studie indikerer, at det fysiske arbejdsmiljø inden for rengøringsbranchen ikke virker til at være dårligere for personer med anden oprindelse end dansk end for personer med dansk oprindelse, mangler mere udtømmende forskning på det generelle sygefravær på tværs af øvrige brancher.

Skeler vi til oplevelser med vold på arbejdspladsen, har Institut for Menneskerettigheder i 2023 foretaget en analyse af minoritetsetniske personers oplevelser med diskrimination i Danmark, som blandt andet spørger til oplevelser med vold eller overgreb. Her angiver 16 pct. af de adspurgte minoritetsetniske personer, der deltog i undersøgelsen, at de har været udsat for vold begået af en kunde, klient, patient eller lignende. 12 pct. har været udsat

fra vold begået af en kollega og 8 pct. af arbejdsgiver eller lignende på deres arbejdsplads (Institut for Menneskerettigheder, 2023b). Det er ikke muligt at sammenligne omfanget af oplevelser med oplevelser for personer med f.eks. dansk oprindelse, da undersøgelsen fokuserer på at kortlægge oplevelser blandt personer med minoritetsetnisk baggrund.

Hvad indebærer arbejdsmiljø?

Arbejds miljø er det samlede miljø, som en arbejdstager omgives af, mens vedkommende udfører sit arbejde. Arbejds miljø kan udgøres af de fysiske og psykiske forhold, der påvirker en arbejdstagers sundhed og trivsel på arbejdspladsen.

Det fysiske arbejdsmiljø er det, vi kan sanse (se, høre, lugte og mærke) i forbindelse med udførelsen af arbejdet, hvorimod det psykiske arbejdsmiljø er et samspil mellem psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen, såsom det arbejde, som medarbejderne udfører, rammerne for arbejdet og de sociale relationer på arbejdspladsen.

Kilde: Arbejdstilsynet

Herkomst og køn:

Hvad siger forskningen om udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø?

Et element af psykisk arbejdsmiljø, der går igen i studier foretaget blandt etniske minoriteter, er den psykiske belastning, diskrimination kan udgøre.

I en undersøgelse af kvindelige danske immigranternes oplevelser med arbejds-markedsintegration finder forfatterne i tråd med anden litteratur, at integration er en proces, der fungerer og opleves forskelligt, alt efter om man er kvinde eller mand. For kvinderne i dette studie er især psykiske udfordringer, såsom mangel på anerkendelse af uddannelseskvalifikationer fra hjemlandet og manglende adgang til relevant viden, blandt de elementer, der gør integrationen sværere. På samme vis vanskeliggør det integrationen, hvis kvinderne har tidligere erfaringer med at være udsat for vold (Pace & Bennetzen, 2023).

I Institut for Menneskerettigheders analyse, der undersøger minoritetsetnikernes oplevelser med diskrimination, beskrives også tal, der kan sættes i relation til det psykiske arbejdsmiljø. Den finder, at minoritetsetniske personer i Danmark oplever både at blive holdt udenfor på deres arbejde og at blive kaldt fornærmende ord. Af de adspurgte, har hhv. 53 pct. kvinder og 58 pct. mænd oplevet at blive holdt udenfor på deres arbejde.

21 pct. af de adspurgte minoritetsetniske personer har oplevet at blive udsat for fornærmende ord af kunder, klienter eller patienter. Fornærmelserne kommer dog også fra kollegaer på arbejdspladsen. Mens 35 pct. har oplevet at blive kaldt fornærmende ord af en kollega, har 17 pct. oplevet det fra arbejdsgiver (Institut for Menneskerettigheder, 2023b).

Andre studier fokuserer på den barriere, sprogvanskeligheder kan udgøre for etniske minoriteter på arbejdspladser. Sprogbarrierer kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø, fordi sproglige færdigheder også er vigtige i dannelsen af arbejdsmiljørelevante ressourcer som tillid. Tillid er vigtigt for arbejdsmiljøet, fordi graden af tillid både kan påvirke udførelsen af arbejdet og de sociale relationer på arbejdspladsen. På arbejdspladser, hvor de ansatte primært besidder lavere uddannelseskvalifikationer, og hvor der er en høj grad af sproglig mangfoldighed, har sprogvanskeligheder kun lille indflydelse på arbejdsmiljøet, i forhold til, hvordan arbejdsopgaverne udføres. Derimod har sprogvanskeligheder høj grad af negativ indflydelse på sociale relationer (Thuesen, 2016).

Der findes også en række studier, der undersøger det psykiske arbejdsmiljø

for etniske minoriteter inden for specifikke faggrupper. I en undersøgelse af arbejdsmiljøet i den danske ældrepleje, viser det sig f.eks., at etniske minoriteter på nogle parametre oplever dårligere arbejdsmiljø end etniske danskere. Studiet viser, at ikke-vestlige indvandrere, der arbejder i ældreplejen, har flere symptomer på depression, i højere grad oplever dårlig søvnkvalitet og mere udbrændthed end vestlige indvandrere og etniske danskere (Ortega et al., 2010).

Et andet studie foretaget blandt rengøringspersonale finder, at der er statistisk sammenhæng mellem forhøjet blodtryk og selvrapporteret dårligt psykosocialt arbejdsmiljø for rengøringspersonale med dansk oprindelse, mens denne sammenhæng ikke ses for rengøringspersonale med ikke-vestlig oprindelse. Denne forskel mellem grupperne forklares i studiet med, at der muligvis er forskellige opfattelser af, hvad der udgør dårligt psykosocialt arbejdsmiljø mellem grupperne (Olesen et al., 2012b).

Samtidigt viser et andet studie foretaget blandt rengøringspersonale omvendt, at rengøringsansatte med ikke-vestlig baggrund rapporterer signifikant bedre psykosocialt arbejdsmiljø end ansatte med dansk oprin-

delse (Olesen et al., 2012a). I studiet diskuteres det, hvorvidt denne tendens kan skyldes den mest umiddelbare fortolkning; nemlig, at arbejdsmiljøet for denne gruppe er bedre – eller alternativt, at denne gruppe oplever samme omstændigheder som mere positive end personer med dansk oprindelse. Uagtet fortolkningen, er deres oplevelser af det psykosociale arbejdsmiljø bedre.

03

Arbejdsmarkedstilknytning

Hvor meget der arbejdes og mængden af fravær fra arbejdsmarkedet er to vigtige faktorer for, hvor høj en lønindtægt den enkelte har, og faktorerne korrelerer ofte med, hvilket stillingsniveau og hvilken stilling i hierarkiet en person varetager.

Ser vi på arbejdsmarkedstilknytning med køn for øje, har kvinder det største fravær fra arbejdspladsen – både når det kommer til barsel og børns sygedage. Der findes dog begrænset med forskning, der adresserer arbejdsmarkedstilknytning med øje for både køn og herkomst i Danmark og lande, der er sammenlignelige med Danmark.

Når vi almindeligvis skeler til forskning om, hvorfor mænd og kvinder ikke i samme grad afholder f.eks. barsel, er parametre som normer og kultur typisk en del af forklaringen. I den forskning, der findes, om indvandreres brug af forældreorlov, peges der særligt på betydningen af arbejdsstrukturelle forhold. Det skyldes, at indvandrere typisk er overrepræsenterede i ustabile arbejdsmarkedspositioner og derfor kan opleve udfordringer med at leve op til de kriterier og krav, der stilles for at være berettiget til at afholde forældreorlov (Kil et al., 2018).

I det følgende kortlægger vi arbejdsmarkedstilknytning på det danske arbejdsmarked i relation til arbejdsbyrde, fravær grundet børn og fravær grundet egen sygdom.

Konklusion

Kvinder er, på tværs af herkomst, i mindre grad end mænd i heltidsbeskæftigelse, men der er herkomstforskelle. Den største kønsforskel ses blandt personer med dansk oprindelse, hvor 10 procentpoint flere mænd end kvinder er heltidsbeskæftigede.

Data viser derudover, at personer med dansk oprindelse er den gruppe, der registrerer flest perioder med egen sygdom, opgjort som antal fraværsperioder i gennemsnit. Inden for herkomstgrupperne har kvinder med dansk oprindelse og kvinder med vestlig oprindelse flest perioder med sygdom.

Skeler vi også til fravær grundet barns sygdom, er personer med ikke-vestlig herkomst den gruppe, der overordnet har færrest perioder med fravær som følge af barns sygdom.

På barselsområdet er der overordnet større kønsforskelle i antal gennemsnitlige barselsuger, for alle tre herkomstgrupper. For alle tre grupper gælder det, at kvinder holder 39 ugers barsel, mens det tilsvarende tal for mænd er 8-9 uger.

Arbejdsbyrde: Kvinder er, på tværs af herkomst, i mindre grad end mænd i heltidsbeskæftigelse, men der er herkomstforskelle

I figuren herunder viser vi andelen af personer med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig herkomst, der er heltidsbeskæftiget. Andelen er opgjort ud fra, hvor stor en del af arbejdsstyrken den respektive herkomstgruppe udgør.

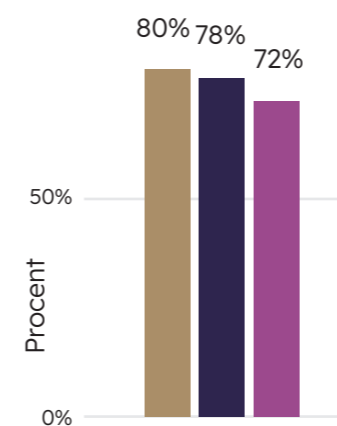
Ud af personer med dansk oprindelse i arbejdsstyrken, er 80 pct. heltidsbeskæftigede. For personer med vestlig oprindelse, gør det sig gældende for 78 pct., og for ikke-vestlige er andelen 72 pct.

For alle herkomstgrupper er der kønsforskelle, som viser, at kvinder i mindre grad end mænd er heltidsbeskæftigede.

Den største kønsforskel ses blandt mænd og kvinder med dansk oprindelse. Ud af alle mænd i arbejdsstyrken, der har dansk oprindelse, er 86 pct. heltidsbeskæftigede, hvilket er 13 procentpoint mere end kvinder med dansk oprindelse.

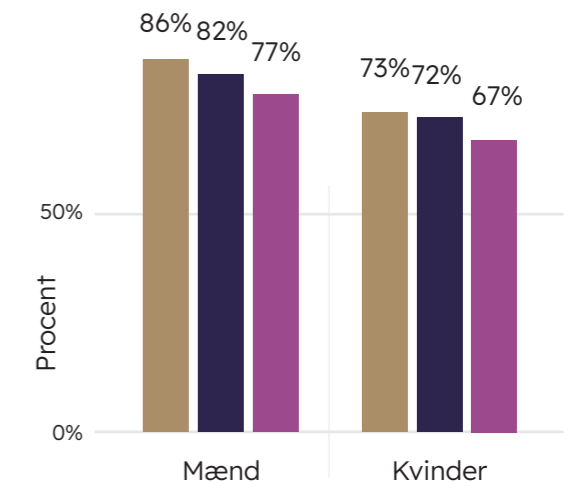
For personer med vestlig og ikke-vestlig oprindelse er kønsforskellene lige store på 10 procentpoint. Den gruppe i arbejdsstyrken, der i mindst grad er beskæftiget på heltid, er kvinder med ikke-vestlig oprindelse. Mænd med dansk oprindelse er gruppen, der i højest grad er beskæftiget på heltid.

Figur 6
Andel af heltidsbeskæftigede ud af den samlede arbejdsstyrke inden for herkomstgrupperne (andel ud af pågældende population)



Note: Andel personer i heltidsbeskæftigelse ud af den samlede arbejdsstyrke inden for herkomstgrupperne. Figuren viser andelen af personer med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse ud af den pågældende population. Kilde: Danmarks Statistik

Figur 6a
Andel af heltidsbeskæftigede ud af den samlede arbejdsstyrke inden for herkomstgrupperne og køn (andel ud af pågældende befolkningsstørrelse)



Note: Andel personer i heltidsbeskæftigelse af den samlede arbejdsstyrke inden for både herkomstgruppe og køn. Figuren viser andelen af hhv. mænd og kvinder med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse ud af den pågældende befolkningsstørrelse. Kilde: Danmarks Statistik

Fravær grundet egen sygdom: Kvinder med dansk og vestlig herkomst registrerer mest fravær ved egen sygdom

I kortlægningen af fravær fra arbejdsmarkedet undersøger vi både fravær, der registreres som fravær på grund af egen eller barns sygdom, og fravær som følge af afholdt barselsorlov. Vi opgør registreringer af fraværsperioder, forstået som antallet af gange, en person har registreret at have været fraværende i en periode.

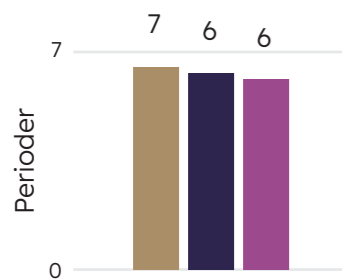
Den samlede population af personer med dansk oprindelse har i gennemsnit registreret 7 perioder med fravær ved egen sygdom. Personer med vestlig og ikke-vestlig oprindelse re-

gistrerer i gennemsnit 6 perioder med fravær som følge af egen sygdom.

Vi kan samtidigt se, at der er kønsforskelle i antallet af registreringer af perioder med egen sygdom inden for gruppen af personer med dansk oprindelse og gruppen med vestlig oprindelse. Blandt personer med dansk oprindelse har mænd registreret 6 perioder med fravær ved egen sygdom, mens kvinder har registreret 7 perioder, altså en fraværsperiode mere. Den samme overrepræsentation af kvinder ses blandt personer med vestlig oprindelse. Her registrerer kvinder også 7 fraværsperioder som følge af egen sygdom, mens mænd tilsvarende registrerer 6 perioder.

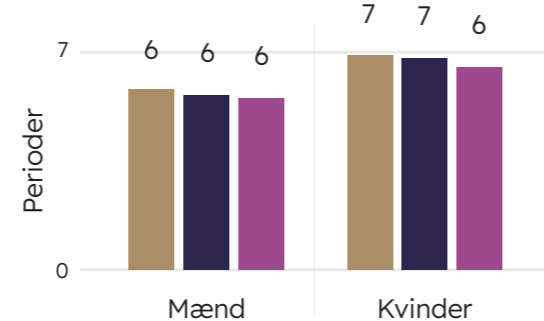
For personer med ikke-vestlig herkomst er der ingen kønsforskel i antallet af registrerede perioder.

Figur 7
Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved egen sygdom inden for herkomstgruppe (gennemsnit af det samlede antal registreringer for den pågældende population)



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal registrerede fraværsperioder for personer, der har registreret fravær ved egen sygdom ud af det samlede antal registreringer af fravær ved egen sygdom inden for den pågældende herkomstgruppe. Kilde: Danmarks Statistik

Figur 7a
Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved egen sygdom inden for herkomstgruppe og køn (gennemsnit af det samlede antal registreringer for den pågældende population)



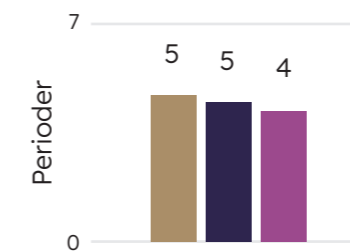
Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal registrerede fraværsperioder for mænd og kvinder, der har registreret fravær ved egen sygdom ud af det samlede antal registreringer af fravær ved egen sygdom inden for både køn og den pågældende herkomstgruppe. Kilde: Danmarks Statistik

Fravær grundet børn: Personer med ikke-vestlig herkomst har mindst fravær som følge af barns sygdom, mens der ikke er store forskelle på herkomstgrupper, når det kommer til barsel

Der er ikke store herkomstforskelle at spore, når vi ser til andelen af registreringer af fravær ved barns sygdom inden for hver herkomstgruppes population. Her gælder det både for gruppen af personer med dansk oprindelse og for gruppen af personer med vestlig oprindelse, at der i gennemsnit er

registreret 5 perioder med fravær som følge af barns sygdom. For gruppen af personer med ikke-vestlig oprindelse er der i gennemsnit registreret fire perioder med fravær som følge af barns sygdom.

Figur 8
Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved barns sygdom inden for herkomstgruppe (gennemsnit af det samlede antal registreringer for den pågældende population)



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal registrerede fraværsperioder for personer, der har registreret fravær ved barns sygdom, ud af det samlede antal registreringer af fravær ved barns sygdom inden for herkomstgrupperne. Kilde: Danmarks Statistik

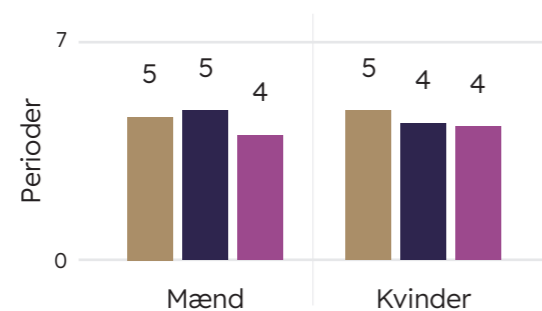
Der ses ikke større kønsforskelle i antallet fra fraværsperioder inden for køn og herkomstgrupper. Den eneste forskel ses blandt mænd og kvinder med vestlig herkomst. Her har mænd registreret en periode mere med fravær som følge af barns sygdom end kvinder. Der er ingen forskel at spore mellem mænd og kvinder med dansk eller med ikke-vestlig oprindelse.

Inden for både køn og herkomstgrupper kan vi se, at kvinder med dansk oprindelse i gennemsnit afholder en periode mere med fravær som følge af barns sygdom end kvinder med hhv. vestlig eller ikke-vestlig oprindelse.

Blandt grupperne af mænd, er mænd med ikke-vestlig oprindelse den gruppe, der afholder færrest fraværsperioder som følge af barns sygdom.

Figur 8a

Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved barns sygdom inden for herkomstgruppe og køn (gennemsnit af det samlede antal registreringer for den pågældende population)



Note: Figuren viser fordelingen af personer, der har registreret fravær ved barns sygdom ud af det samlede antal registreringer af fravær ved barns sygdom inden for køn og herkomstgruppe. Kilde: Danmarks Statistik

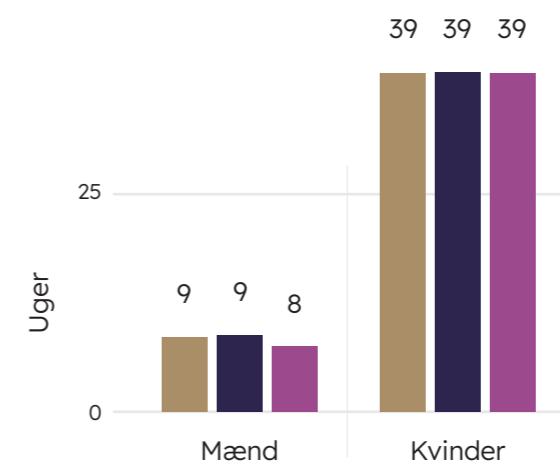
Når vi kigger på fravær i forbindelse med barsel, er der til gengæld store kønsforskelle på tværs af herkomstgrupperne. For alle tre grupper gælder, at kvinder afholder mere barsel end mænd.

Der er dog ikke store forskelle på kønene inden for hver herkomstgruppe.

For kvinder på tværs af alle tre herkomstgrupper gælder det, at de i gennemsnit afholder 39 ugers barsel. Der er en lille forskel at hente mellem mændene, idet mænd med dansk oprindelse og med vestlig oprindelse i gennemsnit afholder 9 ugers barsel, mens mænd med ikke-vestlig oprindelse i gennemsnit afholder 8 ugers barsel.

Figur 9

Gennemsnitligt antal uger på barsel for fædre og mødre til børn født i 2022 inden for herkomstgruppe



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal uger med barselsdagpenge for kvinder, der har afholdt pligtorlov, barselsorlov, forældreorlov og/eller øremærket orlov og for mænd, der har afholdt fædreorlov, forældreorlov og/eller øremærket orlov inden for herkomstgruppe. Barslen er afholdt for børn født i 2022. Kilde: Danmarks Statistik

04

Ansvar og ledelse

Flere af de temaer, vi kortlægger i dette tillæg, har en betydning for fordelingen af herkomstgrupper inden for ledelse. For eksempel, når det kommer til de såkaldte STEM+-uddannelser, som er dokumenteret i forskningen at være uddannelser, der i højere grad fører til topledertstillinger, og hvor personer med dansk oprindelse er overrepræsenterede.

En rapport fra VIVE, der undersøger indvandrere og efterkommeres placering på det danske arbejdsmarked, finder, at der over en 15-års periode fra 1997-2012 er sket en polarisering af indvandrere med hensyn til stillingskategorier. I rapporten inddeles stillinger i følgende fem kategorier: selvstændige (inkl. medarbejdende ægtefæller), topledere samt lønmodtagere i et arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau, lønmodtagere i et arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemniveau, lønmodtagere i et arbejde der forudsætter færdigheder på grundniveau og øvrige lønmodtagere, som ikke indgår i de andre kategorier. Indvandrerne har fået en større andel jobs både øverst og nederst i stillingshierarkierne i perioden, mens etniske danskere har fået flere jobs øverst i stillingshierarkierne og færre nederst.

Ydermere viser rapporten, at indvandrere ikke i samme grad som etniske danskere får mulighed for at udnytte deres uddannelse i job med et højt kvalifikationsindhold, hvilket

kan skyldes, at den uddannelse de har taget i deres oprindelsesland, ikke anerkendes på lige fod med danske uddannelser. Samtidigt får indvandrere lavere uddannelsesafkast på lønnen. Det vil sige, at lønniveauet for samme type job i gennemsnit er lavere for indvandrere relativt til personer med dansk oprindelse. Studiets resultater indikerer, at denne gruppe har sværere ved at opnå jobs med højt kvalifikationsindhold relativt til personer med dansk oprindelse, der har det samme uddannelsesniveau. Dermed er det nærliggende at forvente, at dette også afspejler sig i ledelsesposter (Gorinas & Jakobsen, 2015).

Et islandsk studie af højtuddannede etniske minoritetskvinder, der er mellem- eller topledere finder, at disse ledere oplever store, både køns- og etnicitetsrelaterede barrierer (Christiansen & Kristjánsdóttir, 2022).

Studiet peger f.eks. på, at denne gruppe kvinder ikke oplever at kunne tale højt om de racistiske og sexistiske oplevelser, de har på arbejdspladsen, men derimod oplever, at deres eneste mulighed er at undgå emnet, skifte arbejdsplads eller på anden vis undgå racismen og sexismen ved at flytte sig fra den. I tillæg hertil viser studiet, at når kvindelige ledere med anden etnisk oprindelse møder racisme, vil de oftere vælge at forlade arbejdspladsen end forsøge at bekæmpe den alene.

Studiet viser altså, at de store udfordringer med både sexismen og racismen, de kvindelige etniske minoritetsledere møder på det islandske arbejdsmarked, er en betydelig hæmsko for deres ledelseskarrriere, idet deres karrierevalg påvirkes af den racisme og sexismen, de møder.

I nærværende afsnit undersøger vi sammensætningen af ledere i offentlig/privat ledelse med blik på herkomstgrupper og køn.

Konklusion

Der er nogle begrænsninger for opgørelsen af ansvar og ledelse på herkomst i nærværende tillæg. Det er netop ikke muligt at opgøre professorer på danske universiteter på baggrund af herkomstgrupper. Det skyldes, at Danske Universiteter ikke inkluderer herkomst som en del af deres dataopgørelse, samt at der ikke findes tilsvarende valide data, som kan bruges i stedet.

Mens vi godt kan opgøre andelen af populationen inden for de tre herkomstgrupper i den øverste ledelse i den offentlige sektor, er andelen af personer med vestlig og ikke-vestlig herkomst i denne gruppe så lille, at de ikke fremgår af vores figur. Der er ligeledes for få observationer til, at der er forsvarligt at opgøre andelen i den øverste ledelse på både herkomst og køn. Den øverste ledelse i den offentlige sektor udgøres altså i langt overvejende grad af personer med dansk oprindelse.

Når vi undersøger de øverste ledelseslag i den private sektor i virksomheder med mere end 50 ansatte (administrerende direktører og direktører), finder vi, at de i langt overvejende grad består af mænd med dansk oprindelse. Den gruppe, der i lavest grad er repræsenteret blandt administrerende direktører i Danmark, er personer med ikke-vestlig oprindelse. Mens 0,15 pct. af populationen med dansk oprindelse besidder en sådan stilling, har blot 0,01 pct. af populationen af ikke-vestlige personer en stilling som administrerende direktør. Kvinder med ikke-vestlig herkomst er stort set ikke repræsenteret blandt administrerende direktører og direktører/VPs efter vores opgørelsesmetode.

Køns- og herkomstsammensætning i academia:

Data på professorer på danske universiteter opgøres ikke på baggrund af herkomst

Det er desværre ikke muligt at opgøre professorer på danske universiteter på baggrund af herkomstgrupper. Det skyldes, at Danske Universiteter ikke inkluderer herkomst som en del af deres dataopgørelse, samt at der ikke findes tilsvarende valide data, som kan bruges i stedet. Det er derfor ikke muligt at inddrage denne indikator i nærværende tillæg.

Køns- og herkomst sammensætning
i offentlig ledelse:

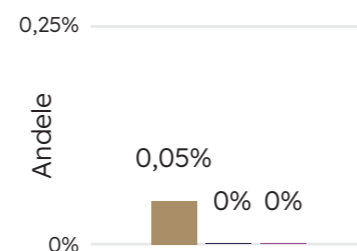
Ledere i den øverste ledelse i den offentlige sektor er næsten udelukkende personer med dansk oprindelse

Der er stort set udelukkende personer med dansk oprindelse, der er ansat som øverste ledere i den offentlige sektor, relativt til befolkningsgruppens størrelse generelt. Andelen af personer med vestlig og ikke-vestlig herkomst er på hhv. 0,0048 pct. og 0,0022 pct. og derfor så lille, at andelen ikke kan ses på figuren.

Til sammenligning er 0,05 pct. af den samlede population af personer med dansk oprindelse ansat i den øverste ledelse i den offentlige sektor.

Det er desværre ikke muligt at opdele andelen af ledere i den øverste ledelse i det offentlige på både herkomst og køn, da der er for få observationer til, at det er forsvarligt at afrapportere på.

Figur 10
Andel i den øverste ledelse i den offentlige sektor for herkomstgrupperne (andel ud af den pågældende befolkningsstørrelse)



Note: Fordeling af mænd og kvinder i arbejdsstyrken (mellem 20 og 65 år) i den øverste ledelse i den offentlige sektor, hvor der er mere end 50 ansatte, fordelt på herkomst. Kilde: Danmarks Statistik

Køns- og herkomst sammensætning
i privat ledelse:

Den øverste ledelse i den private sektor udgøres i langt overvejende grad af mænd med dansk oprindelse

I det nedenstående afsnit, viser vi fordelingen af herkomstgrupper på administrerende direktør og direktør-niveau.

Diversitetsbarometerets metode til at beregne indikator for ledelsessammensætning

Identifikation af ledelsessammensætning er inspireret af den metode, der er anvendt af Parotta & Smith (2015) og Smith & Smith (2015), samt analyser foretaget af Dansk Industri. Med indikatoren identificeres og kønsbestemmes personerne i virksomhedernes øverste daglige ledelser via oplysningerne i danske registre. Dermed identificerer vi med denne indikator flere ledelseslag (direktører/ VP'er og administrerende direktører/CEO'er) end blot et samlet antal personer i

direktørstillinger og bestyrelser, som ellers er offentligt tilgængeligt via Danmarks Statistik.

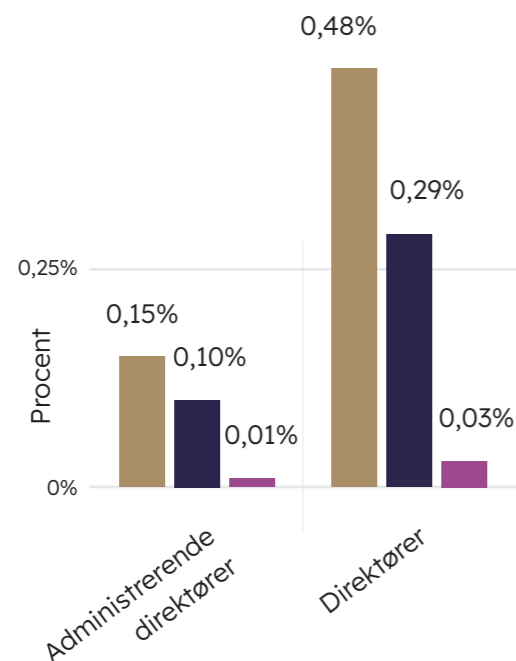
Med indikatoren ses på andelen af administrerende direktører og direktører i den private sektor med det formål at kunne identificere fordelingen af mænd og kvinder, der bevæger sig op ad karrierestigen. Metoden anvendes desuden for at kunne identificere kønsfordelingen i de øverste ledelser i den offentlige sektor. Se Diversitetsbarometerets tekniske bilag for mere viden om metoden bag indikatoren.

Personer med dansk oprindelse er i højere grad administrerende direktører end de øvrige herkomstgrupper, når vi sammenligner relativt til befolkningsgruppernes størrelse. Mens 0,1 pct. af personer med vestlig oprindelse er administrerende direktører, udgør andelen af personer med dansk oprindelse i samme stilling 0,15 pct. Der er blot 0,01 pct. personer med ikke-vestlig oprindelse, der er administrerende direktører.

For direktørniveauet ser vi et lignende billede. Af personer med dansk oprindelse er 0,48 pct. af arbejdsstyrken indenfor denne herkomstgruppe direktører, svarende til 0,19 procentpoint flere end personer med vestlig herkomst og 0,45 procentpoint flere end med ikke-vestlig herkomst.

Figur 11

Andel administrerende direktører og direktører indenfor herkomstgrupperne (andel ud af pågældende population)



Note: Andel administrerende direktører og direktører i arbejdsstyrken (mellem 20 og 65 år) i virksomheder med mere end 50 ansatte indenfor hver herkomstgruppe. Figuren viser andelen af personer med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse ud af den pågældende population.
Kilde: Danmarks Statistik

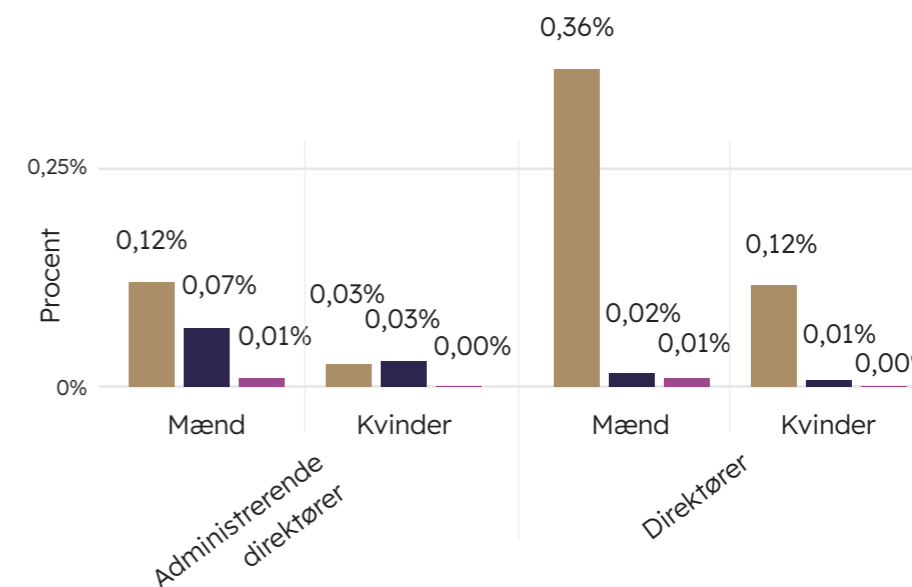
Nedenfor opgør vi andelen af kvinder og mænd, der besidder hhv. en administrerende direktør og VP/direktør-stilling. Det gør vi for at kunne identificere fordelingen på tværs af to led på karrierestigen.

ikke-vestlig oprindelse, som ikke besidder hverken stillinger som administrerende direktør eller som VP/direktør.

Overordnet set besidder flest mænd med dansk oprindelse en stilling i øverste ledelse. Den gruppe, der er mindst repræsenteret, er kvinder med

Figur 11a

Andel administrerende direktører og direktører inden for herkomstgrupperne og køn (andel ud af pågældende population)



Note: Andel administrerende direktører og direktører i arbejdsstyrken (mellem 20 og 65 år) i virksomheder med mere end 50 ansatte, indenfor hver herkomstgruppe og køn. Figuren viser andelen af hhv. mænd og kvinder med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse ud af den pågældende population.
Kilde: Danmarks Statistik

05

Indkomst og formue

Ulige løn er en generel samfundsmæssig problematik og i særdeleshed en ligestillingsudfordring (Larsen, Verner & Mikkelsen, 2020).

Beskæftigede indvandrere og i et vist omfang beskæftigede efterkommere varetager i højere grad end personer med dansk oprindelse jobs i lavere stillinger på arbejdsmarkedet, og modtager lavere løn (Gorinas & Jakobsen, 2015). Nyere forskning viser, at indvandrere i Danmark i højere grad end andre ender i lavtlønnede jobs og på lavtbetalende arbejdspladser. Denne fordeling af jobs forklarer ca. 80 pct. af lønforskellene mellem ikke-vestlige arbejdere og arbejdere med dansk oprindelse, mens jobfordeling kan forklare ca. 50 pct. af lønforskellen mellem kvinder og mænd. En betragtelig del af lønforskellene står derfor fortsat uforklaret hen.

Mens mandlige indvandrere overordnet set har sværere kår på arbejdsmarkedet end kvindelige indvandrere, kan fagforeningstilknytning, ifølge forskningen, virke ulighedsreducerende for særligt de mest udsatte grupper. Dette gør sig især gældende i den private sektor, hvor forskellene i indkomst typisk er større. Det skyldes, at organi-

serede arbejdspladser typisk medfører mere sikkerhed og bedre arbejdsvilkår, relateret til solidaritet og kollektiv forhandling af f.eks. løn. I virksomheder, hvor indvandrere i høj grad er tilknyttet fagforeninger, er deres indkomster næsten det samme som ikke-indvandreres (Henriksen, Holck & Muhr, 2023).

I nærværende tema kortlægger vi forskelle og ligheder i disponibel indkomst, erhvervsindkomst, pension og samlet formue for mænd og kvinder med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse.

Konklusion

Når vi ser på tværs af de fire undertemaer for indkomst og formue, kan vi se, at der er store uligheder i indkomst og formue. Uligheden er tydelig på tværs af både herkomstgrupper og køn. Personer med dansk oprindelse har både den største indkomst og den største formue af de tre herkomstgrupper.

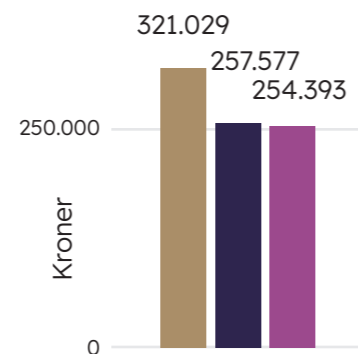
Der er ikke store indkomst- og formueforskelle mellem personer med vestlig og ikke-vestlig herkomst. Mens personer med vestlig herkomst har større indkomster (både disponibel og erhvervsindkomst) end personer med ikke-vestlig herkomst, gør det modsatte sig gældende for formuemålene. Her har personer med ikke-vestlig herkomst både en større pensionsopsparing og en større nettoformue.

De største kønsforskelle ses blandt mænd og kvinder med dansk oprindelse. Det gælder både i relation til disponibel indkomst, erhvervsindkomst og nettoformue. For pensionsformue er den største kønsforskel blandt mænd og kvinder med ikke-vestlig herkomst. Overordnet er mænd med dansk oprindelse den gruppe, der ligger højest på tværs af samtlige undertemaer. Ikke-vestlige kvinder er den gruppe, der ligger lavest på indkomstmålene, mens vestlige kvinder er den gruppe, der ligger lavest på formuemålene.

Disponibel indkomst: Indkomstniveauet for disponibel indkomst varierer på tværs af både herkomst- grupper og køn

Nedenfor viser vi den gennemsnitlige disponible indkomst for de tre herkomstgrupper i arbejdsstyrken mellem 20-65 år. Disponibel indkomst udgør det beløb, der er til rådighed til boligudgifter, forbrug eller opsparing, når skatter og renter er betalt. Det er således summen af erhvervsindkomst, offentlige overførsler, private pensioner, formueindkomst og anden personligt indkomst, fratrukket skat, renter og underholdsbidrag og tillagt eventuel lejeværdi af egen bolig.

Figur 12
Gennemsnitlig disponible indkomst inden for herkomstgrupperne (gennemsnit inden for hver population)



Note: Gennemsnit af indkomster og overførsler for hele populationen i arbejdsstyrken mellem 20 og 65 år, inden for hver herkomstgruppe.
Kilde: Danmarks Statistik

Personer med dansk oprindelse i arbejdsstyrken har den højeste disponible indkomst. Niveauet er nogenlunde ens for personer med vestlig og ikke-vestlig oprindelse.

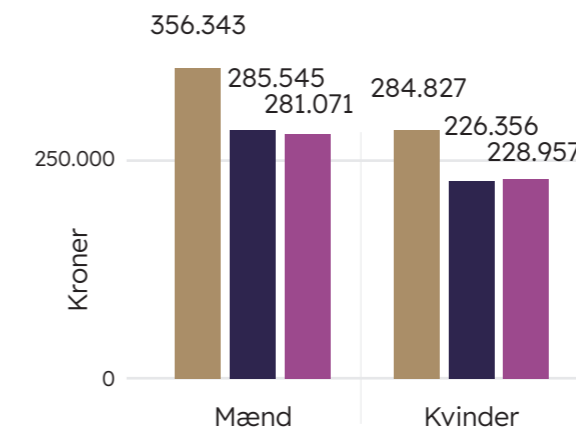
Når vi inddrager køn i dette billede, ser vi, at på tværs af herkomstgrupper er kvinders disponible indkomst mindre end mænds. Kønsforskellens størrelse varierer dog.

Den gennemsnitlige disponible indkomst for mænd med dansk oprindelse er 25 pct. større end for kvinder med dansk oprindelse. Det udgør den

største kønsforskel inden for herkomstgrupperne. For personer med ikke-vestlig oprindelse er forskellen 22,7 pct., hvilket udgør den næststørste kønsforskel inden for herkomst.

Kvinder med vestlig oprindelse er den gruppe, der har den laveste disponible indkomst i gennemsnit, og mænd med dansk oprindelse er gruppen med den højeste. Sammenligner vi disse to grupper, har mænd med dansk oprindelse en gennemsnitlig disponible indkomst, der er 57,4 pct. større end kvinder med vestlig oprindelse.

Figur 12a
Gennemsnitlig disponible indkomst inden for herkomstgrupperne og køn (gennemsnit inden for hver population)



Note: Gennemsnit af indkomster og overførsler for hele populationen i arbejdsstyrken mellem 20 og 65 år, inden for hver herkomstgruppe og køn.
Kilde: Danmarks Statistik

Erhvervsindkomst:

Mænd med dansk oprindelse tjener den højeste erhvervsindkomst blandt grupperne, mens kvinder med ikke-vestlig oprindelse har den laveste erhvervsindkomst

relsen af den gennemsnitlige disponible indkomst ser vi for erhvervsindkomst, at der er forskel mellem niveauet for personer med vestlig og ikke-vestlig herkomst. Personer med vestlig oprindelse har en gennemsnitlig erhvervsindkomst, der er ca. 10 pct. højere end erhvervsindkomsten blandt personer med ikke-vestlig herkomst. Når vi inddrager køn som variabel ser vi, at kønsforskellene er større for gennemsnitlig erhvervsindkomst sammenholdt med disponibel indkomst.

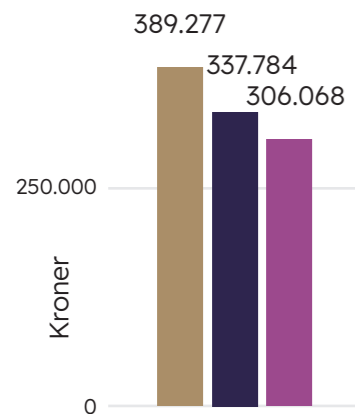
Et lignende billede ser vi, når vi i stedet for disponibel indkomst fokuserer på erhvervsindkomst, dvs. indkomst, der omfatter løn, overskud af egen virksomhed og honorar for konsulentarbejde, og som er et udtryk for, hvad den enkelte får for at arbejde.

Ligesom med disponibel indkomst ser vi, at personer med dansk oprindelse også her har et højere indkomstniveau end grupperne af personer med vestlig og ikke-vestlig herkomst. Modsat opgø-

Den gennemsnitlige erhvervsindkomst for mænd med dansk oprindelse er 40 pct. større end for kvinder med dansk oprindelse. Kønsforskellen for personer med vestlig oprindelse er 37,6 pct. og for personer med ikke-vestlig herkomst, er mænds erhvervsindkomst 38,2 pct. større end kvinders.

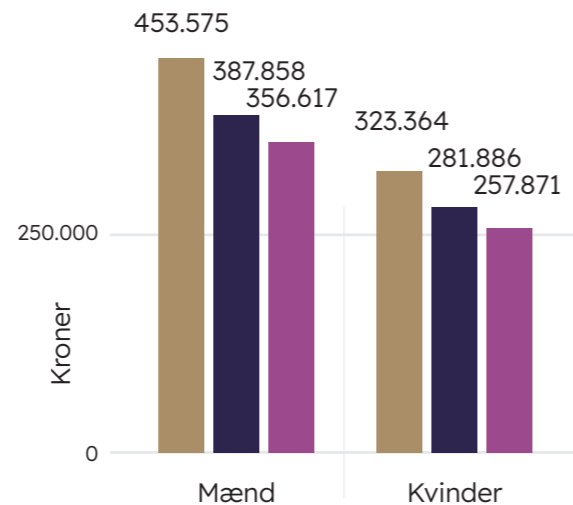
Kvinder med ikke-vestlig oprindelse er gruppen med den laveste gennemsnitlige erhvervsindkomst, og mænd med dansk oprindelse er, som vi så ved disponibel indkomst, gruppen med den højeste.

Figur 13
Gennemsnitlig erhvervsindkomst inden for herkomstgrupperne (gennemsnit inden for hver population)



Note: Gennemsnit af indkomster før skat og bidrag for hele populationen i arbejdsstyrken mellem 20 og 65 år, inden for hver herkomstgruppe.
Kilde: Danmarks Statistik

Figur 13a
Gennemsnitlig erhvervsindkomst inden for herkomstgrupperne og køn (gennemsnit inden for hver population)



Note: Gennemsnit af indkomster før skat og bidrag for hele populationen i arbejdsstyrken mellem 20 og 65 år, inden for hver herkomstgruppe og køn. Kilde: Danmarks Statistik

Pension ved pensionsalder:
Pensionsformuer varierer i højest grad efter herkomstgrupper

Også ved pensionsformue er der kønsforskelle på tværs af herkomstgrupperne.

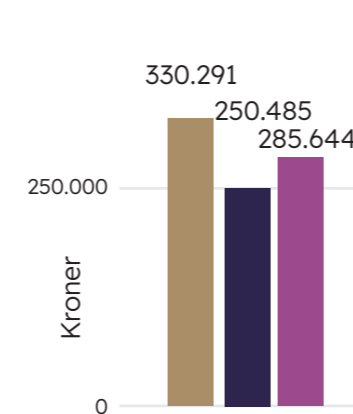
Den største forskel på tværs af køn, indenfor herkomstgrupperne, findes blandt personer med ikke-vestlig oprindelse. Her er mænds pensionsformue i gennemsnit 20 pct. større end kvinders, svarende til 52.923 kr.

Gruppen der har den laveste pensionsformue i arbejdsstyrken i alderen 60-65 år, er kvinder med vestlig oprindelse. Gruppen med den største pensionsformue er mænd med dansk oprindelse. Der er i 109.495 kr. i forskel blandt de to grupper.

Der er også forskel på herkomstgruppernes gennemsnitlige pensionsformue for personer i arbejdsstyrken i alderen 60-65 år.

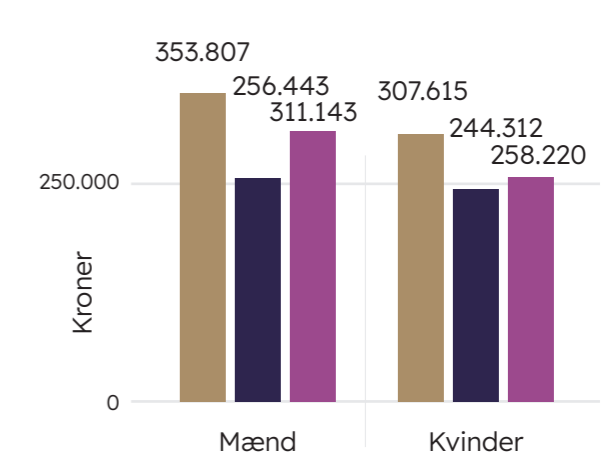
Personer med dansk oprindelse har den højeste gennemsnitlige pensionsformue, dernæst følger personer med ikke-vestlig oprindelse og personer med vestlig-oprindelse.

Figur 14
Gennemsnitlig pensionsformue inden for herkomstgrupperne (gennemsnit inden for hver population)



Note: Gennemsnitlig pensionsformue før skat for personer i arbejdsstyrken mellem 60-65 år, inden for hver herkomstgruppe.
Kilde: Danmarks Statistik

Figur 14a
Gennemsnitlig pensionsformue inden for herkomstgrupperne og køn (gennemsnit inden for hver population)



Note: Gennemsnitlig pensionsformue før skat for personer i arbejdsstyrken mellem 60-65 år inden for hver herkomstgruppe og køn. Kilde: Danmarks Statistik

Nettoformue:

Der er stor forskel på størrelsen af de tre herkomstgrupperes gennemsnitlige nettoformue

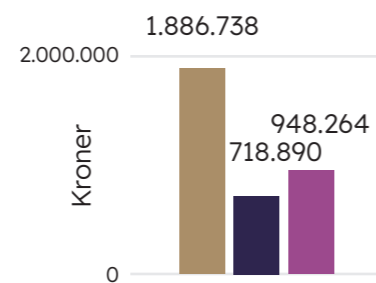
Nettoformue dækker over en persons reale aktiver, finansielle formuekomponenter og pensionsformue fratrukket eventuel gæld.

Ligesom det var tilfældet med pensionsformuer, har personer med vestlig baggrund den laveste nettoformue af de tre herkomstgrupper. Herkomstgruppen med den højeste gennemsnitlige nettoformue er personer med dansk oprindelse.

Der er 1.167.848 kr. til forskel for de to grupper, svarende til, at personer med dansk oprindelse i gennemsnit har en nettoformue, der er 162 pct. større end personer med vestlig oprindelse. Forskellen til personer med ikke-vestlig herkomst er lidt mindre, men stadig af betragtelig størrelse. Her er den gennemsnitlige nettoformue knap 100 pct. mindre end for personer med dansk oprindelse.

Figur 15

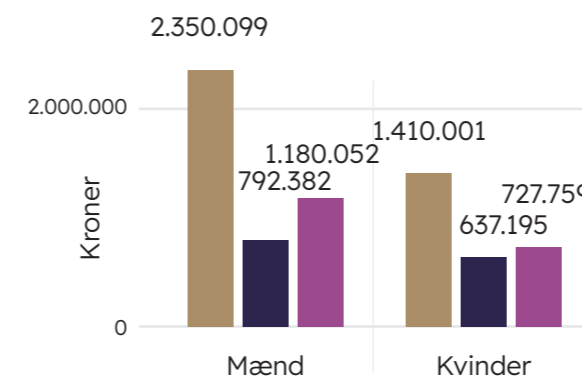
Gennemsnitlig nettoformue inden for herkomstgrupperne (gennemsnit inden for hver population)



Note: Gennemsnitlig nettoformue, svarende til en persons reale aktiver i alt, finansielle formuekomponenter i alt og pensionsformue i alt, fratrukket al prioritetsgæld, øvrig gæld til private og gæld til det offentlige for personer mellem 18 og 64 år inden for hver herkomstgruppe.
Kilde: Danmarks Statistik

Figur 15a

Gennemsnitlig nettoformue inden for herkomstgrupperne og køn (gennemsnit inden for hver population)



Note: Gennemsnitlig nettoformue, svarende til en persons reale aktiver i alt, finansielle formuekomponenter i alt og pensionsformue i alt, fratrukket al prioritetsgæld, øvrig gæld til private og gæld til det offentlige for personer mellem 18 og 64 år inden for hver herkomstgruppe og køn.
Kilde: Danmarks Statistik

Inden for alle herkomstgrupperne har mænd den største gennemsnitlige nettoformue. De største kønsforskelle inden for herkomstgrupperne ses blandt mænd og kvinder med dansk oprindelse (67 pct. forskel) og blandt mænd og kvinder med ikke-vestlig oprindelse (62 pct.). For personer med vestlig oprindelse er forskellen væsentligt mindre. Her har mænd i gennemsnit en nettoformue, der er 24 pct. større end kvinder i samme herkomstgruppe.

Kvinder med vestlig baggrund er den gruppe, der har den laveste gennemsnitlige nettoformue, mens mænd med dansk oprindelse har langt den største nettoformue. Forskellen mellem de to grupper er på 1.712.904 kr.

Kildeliste

1. Arbejdstilsynet (n.d.) Hvad er et psykisk arbejdsmiljø? <https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/om-psykisk-arbejdsmiljoe/hvad-er-psykisk-arbejdsmiljoe/>
2. Carlsson, M. & Rooth, D. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics* 14(4), 716-729
3. Carneiro, I. G., Rasmussen, C. D. N., Jørgensen, M. B., Flyvholm, M.-A., Olesen, K., Madeleine, P., Ekner, D., Søgaard, K., & Holtermann, A. (2013). The association between health and sickness absence among Danish and non-Western immigrant cleaners in Denmark. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86(4), 397-405.
4. Christiansen, T. H. & Kristjánsdóttir, E. S. (2022). "Whether you like my skin or not, I am here"- skilled racial minority migrant women's experiences of navigating career challenges in the White Icelandic labor market. *Journal of Global Mobility*, Emerald Group Publishing Limited 10(4), 496-514.
5. Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), Article 8.
6. Dahl, M. & Krog, N. (2018). Experimental Evidence of Discrimination in the Labour Market: Intersections between Ethnicity, Gender, and Socio-Economic Status. *European Sociological Review* 34(4), 402-417.
7. Danmarks Statistik, 2023: <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/borgere/befolkning/indvandrere-og-efterkommere>
8. Frederiksen, J. T. & Poulsen, S. M. (2022). Køn og ulighed i adgangen til ledelsespositioner for velfærdsprofessionerne. *Tidsskrift for arbejdsliv*.
9. Gorinas, C & Jakobsen, V. (2015). Indvandreres og efterkommeres placering på det danske arbejdsmarked. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. SFI-rapport Nr. 15:03.
10. Henriksen, Lasse Folke, Lotte Holck & Sara Louise Muhr (2023). Organising against inequality- Wage gaps and workplace unionisation among high-skilled male and female migrants. Working paper, Copenhagen Business School.
11. Institut for Menneskerettigheder (2023a). Virksomheder stiller ulovlige krav til lærlinges etnicitet: <https://menneskeret.dk/nyheder/virksomheder-stiller-ulovlige-krav-laerlinges-etnicitet>
12. Institut for Menneskerettigheder (2023b). Oplevet etnisk Diskrimination i Danmark. <https://menneskeret.dk/files/media/document/Oplevet%20etnisk%20diskrimination%20i%20Danmark.pdf>
13. Iversen, S. N., Buch-Jensen, P. L., & Nemeth, S. (2022). Personer med ikke-vestlig baggrund og deres valg af de velfærdsprofessionelle uddannelser: Et litteraturstudium. VIA University College.
14. Jakobsen, V. & Bendiksen, I. M. B. (2014). Indvandreres færdigheder og brug af voksenuddannelse. *Samfundsøkonomen*.
15. Jakobsen, V. (2023). Non-Western Immigrants, the Transition from School to Education and to Work and NEET Status. *Nordic Journal of Migration Research* 13(1)
16. Jakobsen, Vibeke; Smith, Nina (2003): The Educational Attainment of the Children of the Danish? Guest Worker? Immigrants, IZA Discussion Papers, No. 749, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn
17. Kil, T., Wood, J. & Neels, K. (2018). Parental leave uptake among migrant and native mothers: Can precarious employment trajectories account for the difference? *Ethnicities* 18(1), 106-141.
18. Larsen, M., M. Verner & C. H. Mikkelsen. (2020). Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. København: VIVE. Tilgængelig via: https://www.vive.dk/media/3565/301436_uforklaret_l_nforskkel_pdf_ua.pdf
19. Luthra, P. & Muhr, S. L. (2024). Leading Through Bias - 5 Essentials Skills to Reduce Bias and Improve Inclusion at Work. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-38571-1>
20. Mailand, M. (2004). Etniske minoriteter og arbejdsmarkeds-segregering — en komparativ analyse af integrations-barrierer inden for tre sektorer i tre lande. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6(2), 71.
21. Olesen, K. Carneiro, I. G., Jørgensen, M. B., Flyvholm, M., Rugulies, R., Rasmussen, C. D. N., Søgaard, K. & Holtermann, A. (2012a). Psychosocial work environment among immigrant and Danish cleaners. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85(1), 89-95.
22. Olesen, K., Carneiro, I. G., Jørgensen, M. B., Rugulies, R., Rasmussen C. D. N., Søgaard, K., Holtermann, A., & Flyvholm M. A. (2012b). Associations between psychosocial work environment and hypertension among non-Western immigrant and Danish cleaners. *Int Arch Occup Environ Health* 85(7), 829-35.
23. Ortega A, Carneiro IG, Flyvholm M. (2010) A descriptive study on immigrant workers in the elderly care sector. *Journal of Immigrant and Minority Health* 12(5), 699-706.
24. Pace, M., & Bennetzen, K. S. B. (2023). Female Migrants' Experiences of Labour Market 'Integration' in Denmark. In I. Isaakyan, A. Triandafyllidou, & S. Baglioni (Eds.), *Immigrant and Asylum Seekers Labour Market Integration upon Arrival: NowHereLand : A Biographical Perspective* (1 ed., pp. 29-54). Springer.
25. Polavieja, J. G., Lancee, B., Ramos, M., Veit, S., & Yemane, R. (2023). In your face: a comparative field experiment on racial discrimination in Europe. *Socio-Economic Review* 21(3), 1551-1578.
26. Thuesen, F. (2017). Linguistic barriers and bridges: constructing social capital in ethnically diverse low-skill workplaces. *Work, Employment and Society*, 31(6), 937-953.
27. Von Essen, Emma, og Nina Smith. "Network Connections and Board Seats: Are Female Networks Less Valuable?" *Journal of Labor Economics* 41, nr. 2 (1. april 2023): 323–60.
28. Williams, Joan C. *Bryd bias: skab diversitet, inklusion og lige muligheder på arbejdspladsen*. Oversat af Via Christensen. 1. udgave. Kbh.: Djøf, 2023.

