

Etniske danskere har næsten tre gange så stor sandsynlighed for at blive ledere end ikke-vestlige efterkommere

Indledning

Diversitet og inklusion på arbejdspladserne er rykket højere op på dagsordenen i de senere år. På trods af, at Ligebehandlingsloven og Forskelsbehandlingsloven fastslår, at der ikke må forekomme direkte eller indirekte forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af køn, etnisk oprindelse, hudfarve, alder, seksuel orientering osv., så er der fortsat en del at gøre i Danmark for at komme forskelsbehandling til livs.

I denne analyse undersøger Djøf efterkommere fra ikke-vestlige landes muligheder for at realisere en lederkarriere. Undersøgelsen viser, at sandsynligheden for at blive leder, hvis du har en lang videregående uddannelse, er næsten tre gange så stor hvis du har etnisk dansk baggrund fremfor at være efterkomme fra et ikke-vestligt land.

En ny undersøgelse fra Institut for Menneskerettigheder viser, at dobbelt så mange lønmodtagere med etnisk minoritetsbaggrund oplever diskrimination på arbejdspladsen, når de har opnået ansættelse¹. Tilsvarende har en undersøgelse fra Lederne vist, at også ledere med anden etnisk baggrund end dansk oplever diskrimination². Endelig har forskning fra Institut for Virksomhedsledelse, Aarhus BSS, påvist, at man er betydeligt dårligere stillet som ansøger med et typisk mellemøstligt navn, når det gælder muligheden for at blive inviteret til jobsamtale. Og det er uanset om det er på det offentlige eller private arbejdsmarked.³

Analysen viser

- I Danmark bliver 7 % af etniske danskere med en lang videregående uddannelse ledere. Det samme gælder kun for 2,4 % af efterkommere med ikke-vestlig baggrund. Der er således en forskel på 4,5 procentpoint.
- En markant del af denne forskel skyldes, at de to grupper er forskellige på en række af de parametre, der har betydning for lederchancerne, f.eks. uddannelsesvalg og socioøkonomisk baggrund. Dertil kommer også alder, hvor der er markant færre efterkommere fra ikke-vestlige lande i de ældre aldersgrupper.

¹ https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Etniske%20minoriteter%20angiver%20oftere%20at%20de%20oplever%20diskrimination%20og%20seksuel%20chikane%20p%C3%A5%20arbejdspladsen.%20Analyse%20september%202022_tilg%C3%A6ngelig.pdf

² <https://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/analyser-og-undersogelser/arbejdsmiljoe/hver-ottende-ikke-danske-leder-har-vaeret-udsat-for-diskrimination-det-seneste-aar>

³ [Peter kommer lettere til jobsamtale end Ali \(au.dk\)](https://au.dk/da/nyheder/2022/06/16/peter-kommer-lettere-til-jobsamtale-end-ali)

- Den forklarede forskel udgør således 3,5 procentpoint, hvilket svarer til 76 % af den samlede forskel.
- De sidste 1,1 procentpoint er den uforklarede forskel. Denne udgør 24 % af den samlede forskel.

Djøf mener

Masser af undersøgelser viser, at diversitet på ledelsesgangene er til gavn for innovationskraft, beslutningskvaliteten og trivslen på arbejdspladsen. Ikke desto mindre halter det markant med diversiteten på de danske ledelsesgange. Og Djøfs nyeste undersøgelse dokumenterer også, at mennesker med anden etnisk baggrund end dansk, møder betydelige benspænd for at realisere en ledelseskariere i Danmark.

Det er forstemmende. Ikke mindst set i lyset af, at det danske arbejdsmarked i høj grad efterspørger veluddannet arbejdskraft. Diversitet er lig med forskellige kompetencer og forskellige perspektiver. Det er alt i alt med til at styrke ledelsens evne til at træffe gode beslutninger og udvikle virksomheden som helhed. Derfor holder det ikke, at mennesker med anden etnisk baggrund end dansk systematisk ser ud til at blive fravalgt på det danske arbejdsmarked, ikke mindst når det gælder lederstillinger.

Selv om vi ikke er meget for at vedkende os det, så kan Danmark på ingen måde sige sig fri fra, at diskrimination – i form af fx både hverdagsracisme og -sexisme er et reelt og udbredt problem i Danmark. Det bliver vi som samfund nødt til at gøre noget ved! Hvis vi ikke tager problemstillingen alvorligt, er risikoen jo, at mange velkvalificerede højtuddannede mennesker enten er ledige eller opgiver deres legitime krav på et passende arbejde i forhold til deres uddannelse. Og det er ikke i nogens interesse, hverken samfundets, virksomhedernes eller den enkeltes.

Arbejdspladskulturen spiller derfor en særdeles vigtig rolle i forhold til at fremme eller modarbejde den enkeltes muligheder for at udleve sine ambitioner.

Det handler bl.a. om:

- Transparente rekrutteringsprocesser, der tager højde for bias/fordomme, fx ved bias-blokkere som fx anonymisering af køn, alder, etnicitet i forbindelse med ansøgninger.
- Forstå, at rollemodeller er vigtige, så flere kan spejle sig i ledelsesgruppen. "If you can see it, you can be it"
- Sæt mål for organisationens indsats for diversitet og inklusion – og følg op på dem.

Det fordrer bl.a. systematisk blik på bl.a. rekrutteringsprocesser, organisering, kultur, adfærd, belønningskriterier, sprog m.v. med henblik på at afdække forskelsbehandling, (hverdags)racisme m.v.

Metode og datagrundlag

I rapporten beskrives det, hvor stor en andel af etniske danskere, der er ledere sammenlignet med efterkommere fra ikke-vestlige lande⁴.

Herefter undersøges forskellen i de to gruppers sandsynlighed for at blive ledere, dvs. ledelsesgabet, ved hjælp af Oaxacas dekomponeringsmetode. Ved denne metode opdeles forskellen i en forklaret og en uforklaret del. Den forklarede del af ledelsesgabet, er den del, der kan forklares ud fra forskelle i målbare karakteristika (fx uddannelsesretning og alder). Den resterende del, dvs. den del af forskellen, der ikke kan tilskrives disse forskelle, kaldes den uforklarede del.

Det er vigtigt at bemærke, at metoden ikke måler, hvor meget ikke vestlige efterkommere bliver diskrimineret ifm. deres ledelsesmuligheder. Forskelle, der er udtryk for diskrimination, kan findes både i den 'forklarede' og den 'uforklarede' del af ledelsesgabet. For at vurdere, om diskrimination er en årsag til ledelsesgabet, er der brug for andre metoder og datakilder, hvilket ikke er en del af denne rapport.

Analysen er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik. Se metodeafsnittet for en uddybning af den anvendte metode.

Resultater

Af tabel 1 fremgår det, at den samlede population, dvs. personer med en lang videregående uddannelse mellem 25 og 50 år, der er i arbejde, er på 183.789 personer. Heraf er 12.602 ledere. Det svarer til 6,86%.

For etniske danskere er populationen 179.917. Heraf er 12.508 ledere. Det svarer til 6,95 %. For efterkommere fra ikke-vestlige lande er populationen 3.872. Heraf er 94 ledere. Det svarer til 2,43 %. Der er således en forskel på 4,5 procentpoint.

Tabel 1: Danskere og ikke-vestlige efterkommere opdelt på stillingsniveau

	Antal i alt	Antal ledere	Andel ledere
Danskere	179.917	12.508	6,95%
Efterkommere fra ikke vestlige lande	3.872	94	2,43%
Total	183.789	12.602	6,86%

⁴ Vi følger Danmarks Statistiks definition af hhv. 'efterkommere' og 'ikke-vestlige lande'. Se metodeafsnit for uddybning.

Hvis de to grupper er 'lige' på alle de 'legitime' parametre, der har betydning for at blive ledere, så burde lederandelen i princippet være den samme for de to grupper.

Der er dog relativt store forskelle på de to gruppers sammensætning. Det gælder særligt aldersfordelingen (se tabel 2). Her fremgår det, at der er en markant større andel i gruppen under 30 år blandt efterkommere (46 %) sammenlignet med etniske danskere, hvor gruppen er på 19 %. Modsat er gruppen mellem 40 og 49 år på 37 % for etniske danskere, mens den kun er på 11 % for ikke-vestlige efterkommere.⁵

Tabel 2: Etniske danskere og efterkommere fra ikke-vestlige lande fordelt på alder

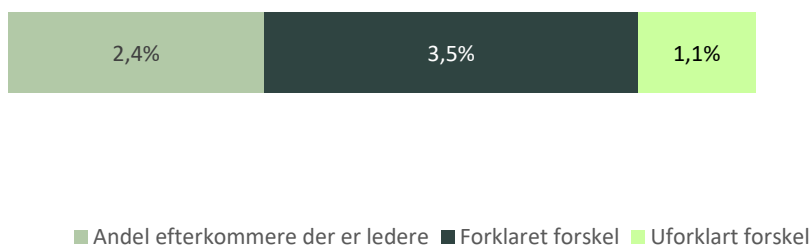
	Etniske danskere	Efterkommere fra ikke-vestlige lande
Under 30 år	19%	46%
30 til 39 år	44%	43%
40 til 49 år	37%	11%
Antal i alt	179.917	3.872

Da de to grupper fordeler sig forskelligt på en række karakteristika, der har betydning for ledermulighederne (fx alder), så giver det rigtig god mening at gennemføre dekomponeringsanalysen, der, som nævnt, opdeler den samlede forskel i ledersandsynlighed på 4,5 procentpoint, i en forklaret del og en uforklaret del.

Figur 1 viser det dekomponerede ledelsesgab. Det vil sige en opdeling af ledelsesgab i en forklaret og en uforklaret del. Den forklarede del, altså den del der hænger sammen med, at etniske danskere og efterkommere fra ikke-vestlige lande er forskelligt fordelt på de karakteristika, der indgår i modellen, udgør 3,5 procentpoint af forskellen. De resterende 1,1 procentpoint er den uforklarede forskel. Denne udgør således 24 % af den samlede forskel.

⁵ Den skæve fordeling på alder er endnu mere markant, hvis vi tilføjer gruppen på over 50 år. Der er kun meget få efterkommere over 50 år med en lang videregående uddannelse. Vi har derfor valgt at afgrænse os til personer under 50 år.

Figur 1: Det dekomponerede ledelsesgab 2021



Analysens metode og datagrundlag

Datagrundlag

Analysen er baseret på data fra Danmarks Statistik for 2021. Der ses på bestanden af ledere, ikke overgangen til ledelse fra år til år. Datagrundlaget er Beskæftigelse for lønmodtagere (BFL). Analysen er foretaget på følgende population:

- Personer i alderen 25-50 år, der har en lang videregående uddannelse.
- Personer, der har ophold og oplyst arbejdssted i Danmark samt kendt sektor, branche og arbejdsfunktion.
- Personer, der har status af hjemmeboende barn, er ikke med.
- Personer, der ifølge uddannelsesregistret (UDDA) er under uddannelse i januar måned det pågældende år, er ikke med.
- Personer med DISCO-O8 koder mindre end 100000 (militær-sektoren) er ikke med.

Der tages udgangspunkt i den primære beskæftigelse i januar måned, dvs. den branche, hvor der er registreret flest betalte løntimer. En leder er defineret med udgangspunkt i discokode 1: Ledelsesarbejde. Arbejdsstedets størrelse er beregnet som antal ansatte pr. økonomisk enhed. Det endelige datagrundlag for 2021 omfatter 183.789 personer, heraf var 12.602 (6,7 %) ledere.

Definitioner af 'efterkommere' samt 'ikke-vestlige lande', følger Danmarks Statistiks definitioner. Efterkommere fra vestlige lande er slået sammen med gruppen af etniske danskere.

Indvandrere indgår ikke i analysen. Vi har valgt at afgrænse analysen til efterkommere, da vi her sammenligner grupper, der har boet hele deres liv i Danmark. Analysen kan udvides til også at inkludere indvandrere fra ikke-vestlige lande. Her er det vigtigt kun at medtage indvandrere, der har gennemført deres uddannelse i Danmark, da vi ved, at

uddannelsesniveauet har betydning for lederchancer, og der er stor usikkerhed om registrene for indvandreres medbragte uddannelsesoplysninger.

Dekomponeringsanalysen

Rapportens første del bygger på Oaxaca's dekomponeringsmetode. Som nævnt i indledningen, opdeles ledelsesgabet i en forklaret og en uforklaret del, hvor den forklarede del er den del af forskellen, der kan forklares ud fra forskelle i målbare karakteristika (fx uddannelsesniveau og alder). Den resterende del, dvs. den del af forskellen, der ikke kan tilskrives disse forskelle, kaldes den uforklarede del.

Den uforklarede del af ledelsesgabet kan bestå af to ting. For det første, at der er forhold, der har betydning for chancen for at blive leder, men som det ikke er muligt at kontrollere for i analysen. Vi kontrollerer fx ikke for prioritering af arbejdsliv/privatliv og herunder antallet af timer personen bruger på jobbet, hvilket kan være forskelligt for de to grupper. Vi kan af gode grunde heller ikke kontrollere for personens evne til at vise sine resultater, hvilket kan være forskelligt for de to grupper.

For det andet kan den uforklarede del bestå af, at etniske danskere og efterkommere fra ikke-vestlige lande med 'samme' karakteristika, ud over deres etnicitet, ikke har den samme sandsynlighed for at blive leder – det vil sige en form for forskelsbehandling/diskrimination.

Dekomponeringsanalysen siger ikke noget om, hvor stor en del af den uforklarede del af ledelsesgabet, der relaterer sig til forskelsbehandling mellem de to grupper. Desuden kan forskelle, der er udtryk for diskrimination, både findes i den forklarede og den uforklarede del af ledelsesgabet.

Ud over alder og uddannelsesretning kontrollerer vi også for forskelle i eventuelle børns alder, køn, landsdel, arbejdsstedets størrelse, branche/sekter samt karakterer fra gymnasial uddannelse.