

Teknisk metodebilag

Bag om metoden for
Diversitetsbarometeret og
Herkomstillægget

Februar 2024

Indhold

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	2
2.	Analytisk rammesætning	3
2.1.	Konstruktion af barometerindekset	3
2.2.	Definition af herkomst	3
2.3.	Oversigt over anvendte variable	4
3.	Definition og opgørelse af indikatorer	5
3.1.	Uddannelse og karriere	5
3.2.	Arbejds miljø	7
3.3.	Arbejds markedstilknytning	8
3.4.	Ansvar og ledelse	10
3.5.	Indkomst og formue	12

1. Indledning

I dette tekniske metodebilag beskrives de datakilder og metoder, som Diversitetsbarometeret er baseret på. Formålet med bilaget er at dokumentere måden, hvorpå barometeret er konstrueret, såvel som de metodiske valg, der er truffet, og de afgrænsninger, der er foretaget i udviklingen af barometeret. Dette indebærer også en beskrivelse af kvaliteten af data og de forbehold, der skal tages i fortolkningen af resultaterne på baggrund heraf. Diversitetsbarometeret er primært, men ikke udelukkende, baseret på data fra Danmarks Statistiks grundregistre, der vurderes at have en relativt høj reliabilitet. Datakilderne til disse registre varierer imidlertid fra individdata til data fra spørgeskemaundersøgelser og indberetninger, og dermed er der også en varierende grad af usikkerhed som følge af eksempelvis registreringsfejl og manglende repræsentativitet.

Diversitetsbarometeret består af 22 indikatorer for kønsligestilling og -diversitet på det danske arbejdsmarked struktureret under fem temaer og yderligere i 15 undertemaer. I identificeringen og udvælgelsen af indikatorerne er der taget afsæt i FN's verdensmål og de underliggende indikatorer for kønsligestilling og -diversitet samt et litteraturstudie af faktorer af betydning for kønsligestilling og -diversitet på arbejdsmarkedet såvel som indbyrdes afhængigheder mellem disse faktorer. De endelige indikatorer er udvalgt i samarbejde med et Advisory Board bestående af Danmarks førende forskere på området under hensyntagen til datatilgængelighed og ambitionen om et nuanceret og bredt dækkende diversitetsbarometer. Indikatorerne er konverteret til et indeks som kan måles på en skala fra -5 til 5. Negative værdier angiver, at kvinder er overrepræsenterede inden for det tema, som indikatoren skal beskrive, mens positive værdier angiver, at mænd er overrepræsenterede.

Herkomstillægget består af fire temaer med i alt 15 indikatorer, som dog ikke har en beregnet indeksværdi. Med en ulige fordeling i populationen for herkomst, er det ikke muligt at beregne en indeksværdi ud fra den måde indekset er konstrueret på.

Barometerindekset, der danner grundlag for målingerne i Diversitetsbarometeret, er baseret på den gennemsnitlige værdi af indikatorerne. Her gælder det også, at negative værdier angiver, at kvinder er overrepræsenterede inden for det tema, som indikatoren skal beskrive, mens positive værdier angiver, at mænd er overrepræsenterede. Det er de 15 undertemaer, som hver især kan indeholde én indikator eller et gennemsnit af flere indikatorer, som udgør den endelige barometergraf.

I det følgende uddybes den metodiske konstruktion af barometerindekset efterfulgt af en beskrivelse af datagrundlag og opgørelsesmetode for undertemaernes indikatorer. Alle indikatorer er opgjort på nationalt niveau.

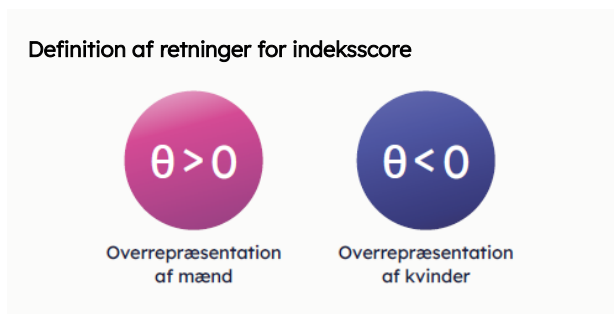
2. Analytisk rammesætning

2.1. Konstruktion af barometerindekset

Formålet med barometeret er at sammenligne og aggregere forskellige mål for kønsligestilling og -diversitet på det danske arbejdsmarked og på den måde tegne et nuanceret billede af status. Den metodiske tilgang bag barometeret skal dermed sikre, at heterogene mål for ulighed mellem kønnene oversættes til samme skala. Derfor er alle indikatorerne, som barometerindekset er baseret på, skaleret til intervallet mellem -5 og 5. Beregningen af skalaen er givet ved (1), hvor θ er indeksscoren:

$$\theta = \left(\frac{I_K}{\frac{1}{2}(I_K + I_M)} - 1 \right) \times t_{max} \quad (1)$$

hvor I_K er værdien for indikatoren for kvinder og $\frac{1}{2}(I_K + I_M)$ er gennemsnittet af observationerne for mænd og kvinder. $\frac{I_K}{\frac{1}{2}(I_K + I_M)}$ vil bevæge sig i spænd mellem 0 og 2, derfor fratrækkes 1 og der ganges med t_{max} , som er den maksimale værdi indikatorerne kan opnå i begge retninger af skalaen. Hermed bevæger barometeret sig i et spænd mellem -5 og 5, mens der fastholdes en naturlig afgrænsning og indirekte vægtning af indikatorerne undgås. Retningen af θ indikerer dermed overrepræsentation af mænd eller kvinder. Er resultatet negativt, er kvinder overrepræsenterede. Er resultatet positivt, er mænd overrepræsenterede.



2.2. Definition af herkomst

I 2024 udgives et herkomststillæg til Diversitetsbarometeret, der dykker ned i ligestilling og diversitet på et andet område end køn, nemlig herkomst.

I herkomststillægget er en persons herkomst defineret som en af følgende tre: personer med oprindelse i Danmark, personer med oprindelse i et vestligt land, og personer med oprindelse i et ikke-vestligt land.

Adgangen til Danmarks Statistiks registervariable gør det muligt at tilgå individets oprindelsesland, som yderligere kategoriseres i danske, vestlige og ikke-vestlige lande, ud fra Danmarks Statistiks definition. For arbejdsstyrken mellem 15-65 år i Danmark i 2022, betyder det følgende fordeling for herkomst:

Dansk oprindelse	Vestlig oprindelse	Ikke-vestlig oprindelse
69,7%	5,5%	24,8%

2.3. Oversigt over anvendte variable

Anvendte variable	Register	Beskrivelse
PNR	BEF – Befolkningen	Identifikation af personer
FOED_DAG	BEF – Befolkningen	Fødselsdag
KOEN	BEF – Befolkningen	Køn
REG	BEF – Befolkningen	Region
IE_TYPE	BEF – Befolkningen	Indvandrere, efterkommere, personer med dansk oprindelse
HFAUDD	UDDA - Uddannelser (BUE)	Højest fuldførte uddannelse
HF_VFRA	UDDA - Uddannelser (BUE)	Tidspunkt for opnåelse af højest fuldførte uddannelse
UDD	UDDA - Uddannelser (BUE)	Uddannelseskode
ERHVERVSINDK_13	IND - Indkomst	Erhvervsindkomst
DISPON_13	IND – Indkomst	Disponibel indkomst
FORTJ_STAND	LONN - Lønstatistikken alle sektorer (nye begreber)	Standardberegnet timefortjeneste
BESKFIR	LONN - Lønstatistikken alle sektorer (nye begreber)	Antal ansatte på det juridiske nummer (CVR)
FRAVAARSAG	FRPE - Fraværsårsag	Fraværsårsag
FRAVPERIODE	FRPE - Fraværsperioder	Fraværsperiode (1 eller . for året)
HELTID_32_KODE	RAS_PARTIEL - Registerbaseret arbejdsstyrkestatistik	Heltids eller deltidsbeskæftigelse
ARB_HOVED_BRA_DB07	RAS_PARTIEL - Registerbaseret arbejdsstyrkestatistik	Branchekoder
DISCO_KODE	RAS_PARTIEL - Registerbaseret arbejdsstyrkestatistik	Arbejdsfunktion
CVRNR	RAS_PARTIEL - Registerbaseret arbejdsstyrkestatistik	Cvr-nummer - Identifikation af virksomheder
PF_FORMUE	PENSFORM – Pensionsformuer	Pensionsformue før skat
FGNF_2020	FORMPERS - Formue og gæld fordelt på personer	Nettoformue (2020-definition)
BARN_PNR	BARSELDAGPENGE - Barseldagpenge	Identifikation af barn
BARNFOEDDAG	BARSELDAGPENGE - Barseldagpenge	Barnets fødselsdag
BDP_PERIODEORLOVS DAGE	BARSELDAGPENGE - Barseldagpenge	Dage med dagpenge i perioden
BDP_PERIODETYPE	BARSELDAGPENGE - Barseldagpenge	Type orlov der er holdt i perioden

3. Definition og opgørelse af indikatorer

3.1. Uddannelse og karriere

Indikator 1. Højest fuldførte uddannelse

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør antallet af personer, fordelt på hovedgrupper for højest fuldførte uddannelse. Indikatoren har blandt andet til formål at sige noget om fordelingen af køn på forskellige længder af uddannelser. Data er begrænset til den del af populationen i alderen 20-65 år, der mellem 2017 og 2022, begge inklusiv, er registreret med en fuldført uddannelse. Altså skal man være fyldt 20 år senest d. 1. januar i det år man opnår sin højest fuldførte uddannelse.

Data

Data er baseret på Danmarks Statistiks TIMES variabel HFAUDD, der angiver højest fuldførte uddannelse. Derudover anvendes HF_VFRA, og datasættet begrænses til de personer, der har fuldført en uddannelse mellem 2017 og 2022, begge inklusiv. Især begrænsningen på mindst 20 år ved opnået højest fuldført uddannelse, giver en særligt afgrænset population, som ikke kan holdes op i mod de generelle statistikker for højest fuldførte uddannelse vi ser for den samlede befolkning i alle år og alle aldre. En mere detaljeret metodebeskrivelse kan udleveres ved forespørgsel.

Data er gjort tilgængelige gennem Danmarks Statistiks forskerserviceordning.



Indgår i diversitetsbarometeret



Indgår i herkomsttillægget

Indikator 2. Uddannelsesaktivitet på STEM+

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør andelen af mænd og kvinder på STEM+. STEM+ er defineret som STEM-uddannelserne i kombination med økonomi, jura og erhvervsøkonomi.

Indikatoren er inspireret af opgørelsen fra artiklen *Network Connections and Board Seats: Are Female Networks Less Valuable?* (von Essen & Smith, 2023).

Uddannelserne er udvalgt med det formål at simplificere billedet. STEM+ er i litteraturen defineret som de uddannelser, der er vigtige for ledelse.

Data

Data er baseret på Danmarks Statistiks TIMES variabel HFAUDD, der angiver højest fuldførte uddannelse. Herefter er de relevante uddannelser grupperet til et samlet mål for STEM+. Data er begrænset til den del af populationen i alderen 20-65 år, der mellem 2017 og 2022, begge inklusiv, opnår sin højest fuldførte uddannelse inden for STEM+-uddannelserne. Altså skal man være fyldt 20 år senest d. 1. januar i det år man opnår en STEM+- uddannelse.

Data er gjort tilgængeligt gennem Danmarks Statistiks forskerserviceordning.



Indgår i diversitetsbarometeret



Indgår i herkomsttillægget



Indikator 3. Fordeling af køn på udvalgte brancher

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør antallet af personer, der arbejder inden for DB07-standardgrupperinger. Antallet er opgjørt for arbejdsstyrken i alderen 20-65 år i 2022. Danmarks Statistiks brancheformater er anvendt til at identificere 17 hovedbrancher. Tallene er fordelt på køn og på herkomst. Der er yderligere opgjørt på både herkomst og køn for udvalgte brancher i herkomstillægget og for de resterende brancher i bilagene hertil.

Data

Data er baseret på registerbaseret arbejdsstyrkestatistik herunder arbejdspladsens hovedbranche (ARB_HOVED_BRA_DB07) og stammer fra Erhvervsregistret. Data er gjort tilgængelige gennem Danmarks Statistiks forskerserviceordning.

 Indgår i diversitetsbarometeret  Indgår i herkomstillægget

Indikator 4. Forskelle i startlønninger baseret på uddannelsesvalg



Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør erhvervsindkomsten ét år efter endt uddannelse, for de personer, der opnåede sin højest fuldførte en uddannelse i 2021. Antallet er derudover begrænset til den del af populationen, der er i alderen 20-65 år. Altså skal man være fyldt 20 år senest d. 1. januar i det år man opnår sin højst fuldførte uddannelse.

Data

Data er baseret på Danmarks Statistiks TIMES variabel ERHVERVSINDK_13, der angiver erhvervsindkomsten for beskæftigede. Variablen består af tre komponenter: løn, nettooverskud af selvstændig virksomhed og arbejdsmarkedsbidragspligtige honorarer. Erhvervsindkomsten er før fradrag af arbejdsmarkedsbidrag og særlig pensionsbidrag. Derudover anvendes HF_VFRA, der angiver tidspunkt for opnåelse af højest fuldførte uddannelse. Startløn måles herefter et år efter endt uddannelse sorteret på tværs af uddannelsesvalg. Formålet med indikatoren er at identificere tidlige lønforskelle mellem køn på baggrund af uddannelsesvalg.

Data er gjort tilgængelige gennem Danmarks Statistiks forskerserviceordning.

 Indgår i diversitetsbarometeret  Indgår i herkomstillægget

Indikator 5. Forskelle i lønvækst mellem 1 og 5 år efter endt uddannelse



Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør væksten i erhvervsindkomsten mellem 2018 og 2022, for de personer, der opnåede sin højest fuldførte uddannelse i 2017. Data er begrænset til den del af populationen, der er i alderen 20-65 år. Altså skal man være fyldt 20 år senest d. 1. januar i det år man opnår sin højst fuldførte uddannelse.

Data

Data er baseret på Danmarks Statistiks TIMES variabel ERHVERVSINDK_13, der angiver erhvervsindkomsten for beskæftigede. Variablen består af tre komponenter: løn, nettooverskud af selvstændig virksomhed og arbejdsmarkedsbidragspligtige honorarer. Erhvervsindkomsten er før fradrag af arbejdsmarkedsbidrag og særlig pensionsbidrag. Derudover anvendes HF_VFRA, der angiver tidspunkt for opnåelse af højest fuldførte uddannelse. Karrierevækst måles herefter som den procentvise vækst i løn mellem et år og fem år efter endt uddannelse. Formålet med indikatoren er at identificere forskelle i lønudviklingen mellem kvinder og mænd i begyndelsen af karrieren.

Data er gjort tilgængelige gennem Danmarks Statistiks forskerserviceordning.

 Indgår i diversitetsbarometeret  Indgår i herkomstillægget

3.2. Arbejdsmiljø

Indikator 1. Antal anmeldte arbejdsulykker

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør antallet af anmeldte arbejdsulykker for mænd og kvinder i 2022. Arbejdsulykker skal anmeldes ifølge arbejdsmiljølovgivningen, og de anmeldes i Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings og Arbejdstilsynets fælles anmeldesystem. Data er baseret på rapporteringer.

Data

Data er hentet fra *Anmeldte arbejdsulykker i tal, 2022*, Arbejdstilsynet. Indikatoren er baseret på senest tilgængelige data og er opgjort efter køn.

Tallene er ikke offentliggjort på herkomst, hvorfor det ikke har været muligt at rapportere anmeldte arbejdsulykker fordelt på herkomst.

 Indgår i diversitetsbarometeret

Indikator 2. Antal anmeldte erhvervssygdomme

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør antallet af anmeldte erhvervssygdomme for mænd og kvinder i 2021. Data er baseret på rapporteringer, der er foretaget i Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings og Arbejdstilsynets fælles anmeldesystem.

Data

Data er hentet fra *Anmeldte erhvervssygdomme i tal, 2022*, Arbejdstilsynet. Indikatoren er baseret på senest tilgængelige data og er opgjort efter køn. Der er en tendens til, at erhvervssygdomme underrapporteres, og der er derfor en usikkerhed tilknyttet målepunktet. Omfanget af underrapportering er ukendt.

Tallene er ikke offentliggjort på herkomst, hvorfor det ikke har været muligt at rapportere anmeldte arbejdsulykker fordelt på herkomst.

 Indgår i diversitetsbarometeret

Indikator 3. Arbejdsrelateret stress

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør andelen af lønmodtagere, der har følt sig stresset relateret til arbejde. Det bagvedliggende spørgsmål for målepunktet er, hvor stor en andel lønmodtagere, der svarer, at de hele tiden eller ofte har følt sig stresset inden for de sidste to uger.

Data

Data er baseret på den senest tilgængelige rapport, *National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere*, fra 2023, da undersøgelsen kun foretages hvert 2. år. Tallene er derfor fra 1. halvår af 2023.

Tallene er ikke offentliggjort på herkomst, hvorfor det ikke har været muligt at rapportere anmeldte arbejdsulykker fordelt på herkomst.

 Indgår i diversitetsbarometeret

Indikator 4. Krænkende handlinger, herunder seksuel chikane og seksuel opmærksomhed

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør andelen af lønmodtagere, der har været udsat for seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed. De bagvedliggende spørgsmål for indikatoren er, hvor stor en andel lønmodtagere, der svarer ”...at de har været udsat for seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder” og/eller ”...indenfor de seneste 12 måneder været udsat for følgende i forbindelse med dit arbejde? 'Uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil', 'Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner (fx klap, kys eller omfavnelser)' og/eller 'Uønskede anmodninger om dates, selvom du allerede har sagt nej’”

Data

Data er baseret på den senest tilgængelige rapport, *National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere*, fra 2023, da undersøgelsen kun foretages hvert 2. år. Tallene er derfor fra 1. halvår af 2023.

Tallene er ikke offentliggjort på herkomst, hvorfor det ikke har været muligt at rapportere anmeldte arbejdsulykker fordelt på herkomst.

 Indgår i diversitetsbarometeret

3.3. Arbejdsmarkedstilknytning

Indikator 1. Antal arbejdstimer

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør det faktiske antal arbejdstimer for mænd og kvinder baseret på en af Danmarks største kontinuerlige interviewundersøgelser. Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) opgøres kvartalsvist og baserer sig på en stikprøve, hvor der hvert år deltager cirka 72.000 personer i alderen 15-74 år.

Data

Data er baseret på AKU og er hentet fra Danmarks Statistiks AKU410A-register, der er offentligt tilgængeligt. Indikatoren er baseret på de senest tilgængelige data.

Tallene er ikke offentliggjort på herkomst, hvorfor det ikke har været muligt at rapportere anmeldte arbejdsulykker fordelt på herkomst.

 Indgår i diversitetsbarometeret

Indikator 2. Andel på heltid af deltids- og heltidsbeskæftigede

Opgørelsesmetode


Indikatoren opgør andelen af personer i arbejdsstyrken i alderen 20-65 år, der arbejder heltid ud af det samlede antal deltids- og heltidsbeskæftigede i 2022.

Data

Data er baseret på Danmarks Statistisk TIMES variabel HELTID_32_KODE, der er en binær variabel, der vurderer, om en person er på heltid eller deltid. Heltid svarer til mindst 32 timer om ugen, og deltid svarer til under 32 timer om ugen.

Data er gjort tilgængelige gennem Danmarks Statistiks forskerserviceordning.

 Indgår i diversitetsbarometeret

 Indgår i herkomsttillægget

Indikator 3. Gennemsnitligt antal fraværperioder med egen sygdom

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør det gennemsnitlige antal fraværperioder med egen sygdom, for den del af befolkningen der er med i fraværstatistikken. Der benyttes variablene

FRAVAARSAG (fraværsårsag) og FRAVPERIODE (fraværsperiode) til at beregne det gennemsnitlige antal fraværsperioder med egen sygdom.

Når FRAVAARSAG antager værdien "1100 – Egen sygdom" dækker det over: *Almindelig sygdom, herunder graviditetsbetinget sygdom, fravær som følge af ulykke uden for arbejdstiden og delvis sygdom.*



Data er organiseret som paneldata, hvor der er en række pr. person pr. fraværsperiode af typen "Egen sygdom". Hvis perioden er afsluttet inden for året, antager variabelen FRAVPERIODE værdien 1; hvis ikke, antager den værdien 0. Rækker med FRAVPERIODE=0 bliver slettet. På denne måde er det totale antal fraværsperioder med egen sygdom for året blevet dannet pr. person, og der er taget et gennemsnit af disse.

Ved at benytte et gennemsnit, tages der højde for den skæve fordeling af hhv. mænd og kvinder, og personer med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse, som er i fraværstatistikken.

Data

Data er baseret på Danmarks Statistiks fraværstatistik, der er en årlig statistik, der dækker hele den offentlige sektor og private virksomheder med mere end 9 fuldtidsansatte. Fraværdata for den private sektor er en stikprøve af virksomheder, der indsamles i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Stikprøven er på ca. 2600 virksomheder med mere end 9 fuldtidsbeskæftigede. Data opsamles primært i virksomhedernes egne løn- og fraværssystemer eller Danmarks Statistiks regneark.

Data er gjort tilgængelige gennem Danmarks Statistiks forskerserviceordning.

 Indgår i diversitetsbarometeret  Indgår i herkomstlægg

Indikator 4. Antal uger på barsel

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør antal uger på barsel. Statistikken er baseret på en opgørelse af barselsdagpenge.

Variabelen BDP_PERIODORLOVSTYPE dækker over alle de typer af orlov der kan gives barselsdagpenge på baggrund af. I denne opgørelse, er der udvalgt bestemte orlovstyper, som også er betinget på kønnet af den orlovsholdende. I skemaet herunder, er betingelserne oplistet:

For kvinder:

Pligtorlov
Barselsorlov
Forældreorlov
Forældreorlov Primær
Forældreorlov Anden
Øremærket Orlov Primær
Øremærket Orlov

For mænd:

Fædreorlov
Forældreorlov
Forældreorlov Primær
Forældreorlov Anden
Øremærket Orlov Anden
Øremærket Orlov



Således er orlovstyper som sorgorlov, orlov i forbindelse med adoption og orlov i forbindelse med graviditet udeladt for at få det mest retvisende billede af, hvor mange uger mænd og kvinder holder barsel. Disse betingelser betyder også, at antallet af barselsuger ikke kan opgøres baseret på herkomst, men det kan derimod beregnes for krydset mellem herkomst og køn.

For hvert barn født i 2022 er det totale antal dage på barselsorlov for hver person beregnet for hhv. mænd og kvinder. Herefter er gennemsnittet af det samlede antal barselsorlovsdage pr. person divideret med fem, da barselsdagpenge udbetales pr. arbejdsuge og ikke pr. kalenderuge.

Data

Til at beregne antal uger på barsel, er der gjort brug af Danmarks Statistiks register for Barselsdagpenge. Statistikken beskriver fravær på grund af graviditet eller barsel i de tilfælde, hvor der foreligger en udbetaling fra det offentlige.

Statistikens datagrundlag beror på et totaludtræk fra 13 centrale tabeller i databasen for ATP/Udbetaling Danmarks administrative it-system, UDDK-Barsel, samt et delaudtræk fra en 14. tabel, som er meget stor. Udvalgte variable fra de 14 tabeller flettes sammen til en enkelt tabel, der udgør et forløbsregister, Barselsdagpengeregisteret, med en veldefineret rekordstruktur. Årligt dannes Barselsstatistikregisteret ved at samkøre Barselsdagpengeregisteret med et udtræk af forældre fra Befolkningsregisteret samt udtræk fra en række andre af Danmarks Statistiks registre.

 Indgår i diversitetsbarometeret  Indgår i herkomsttillægget

Indikator 5. Andel mænd og kvinder, der har registreret fravær ved barns sygdom

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør det gennemsnitlige antal fraværsperioder med barns sygdom, for den del af befolkningen der er med i fraværsstatistikken. Der benyttes variablene FRAVAARSAG (fraværsårsag) og FRAVPERIODE (fraværsperiode) til at beregne det gennemsnitlige antal fraværsperioder med barns sygdom.



Når FRAVAARSAG antager værdien "1200 – Barns sygdom" dækker det over: *Alt fravær i forbindelse med børns sygdom, herunder også overenskomst bestemt frihed i forbindelse med børns hospitalsindlæggelse, samt fravær i forbindelse med pasning af alvorligt sygt barn jf. Barselslovens § 26*

Data er organiseret som paneldata, hvor der er en række pr. person pr. fraværsperiode af typen "Barns sygdom". Hvis perioden er afsluttet inden for året, antager variabelen FRAVPERIODE værdien 1; hvis ikke, antager den værdien 0. Rækker med FRAVPERIODE=0 bliver slettet. På denne måde er det totale antal fraværsperioder med barnets sygdom for året blevet dannet pr. person, og der er taget et gennemsnit af disse.

Ved at benytte et gennemsnit, tages der højde for den skæve fordeling af hhv. mænd og kvinder, og personer med hhv. dansk, vestlig og ikke-vestlig oprindelse, som er i fraværsstatistikken.

Data

Data er baseret på Danmarks Statistiks højkvalitetsvariabel FRAVAARSAG, der angiver fraværsårsagen for en fraværsperiode. Fraværsårsager omfatter egen sygdom, barns sygdom, arbejdsulykke og barsels- og adoptionsorlov. Andelen er opgjort som andelen af unikke mænd og kvinder, der har registreret fravær ved barns sygdom i 2021. Data er gjort tilgængelige gennem Danmarks Statistiks forskerserviceordning.

 Indgår i diversitetsbarometeret  Indgår i herkomsttillægget

3.4. Ansvar og ledelse

Indikator 1. Andel professorer


Opgørelsesmetode

Indikatoren måler antallet af professorer på baggrund af offentligt tilgængelige data fra Danske Universiteter.

Data

Data er hentet fra *Tal om Danske Universiteter, 2021*, Danske Universiteter. Antallet af professorer er baseret på indberetninger fra Uddannelses- og

Forskningsministeriet. Der er ikke lavet opgørelser på området siden 2021, så data er derfor ikke opdateret siden diversitetsbarometeret 2023.

 Indgår i diversitetsbarometeret

Indikator 2 & 3. Andel administrerende direktører og direktører i det private

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør andelen af administrerende direktører og direktører i den private sektor. Der er anvendt en sektorklassifikation fra det ErhvervsStatistiske Register (ESR) til at inddele cvnr i privat og offentlig sektor ud fra variabelen ARB_SEKTORKODE.

Ledelsesniveauet for den enkelte dannes ved at bruge Danmarks Statistisks TIMES variabel DISCO_KODE for lønmodtagere, der angiver lønmodtageres arbejdsfunktion.

Til identifikation af private virksomheders administrerende direktører og direktører er der anvendt metode fra Parotta & Smith (2015) og Smith & Smith (2015). Data er begrænset til virksomheder med over 50 ansatte, ved brug af variabelen BESKFIR (antal ansatte på det juridiske nummer (CVR)). Til at identificere administrerende direktører anvendes DISCO_KODE 112000-112020, og for direktører anvendes DISCO_KODE 12000-122300 og 132100-133020.


Administrerende direktører er betinget af, at personen er blandt de 10 højest lønnede ansatte i virksomheden indenfor DISCO_KODE 112000-112020. Lønniveauet er opgjort på baggrund af variabelen FORTJ_STAND, der definerer den standardberegnete timefortjeneste. For de virksomheder, hvor flere personer kan være potentielle administrerende direktører, vælges den med den højeste løn.


Direktører er betinget af, at personen er blandt de 25 højest lønnede ansatte i virksomheden. De potentielle administrerende direktører, der er blevet sorteret fra, bliver tilføjet til denne gruppe. Af denne gruppe udvælges maksimalt de 10 højestlønnede.

En mere detaljeret metodebeskrivelse kan udleveres ved forespørgsel.

Data

Tallene er dannet ud fra registerdata fra Danmarks Statistik. Data er begrænset til de personer i populationen, der arbejder i virksomheder med over 50 ansatte. Data er gjort tilgængelige gennem Danmarks Statistiks forskerserviceordning gennem registrene LONN og RAS_PARTIEL. Data er begrænset til den del af befolkningen der var mellem 20-65 år i 2022.

 Indgår i diversitetsbarometeret

 Indgår i herkomstlægg

Indikator 4. Andel i den øverste ledelse i det offentlige

Opgørelsesmetode



Indikatoren opgør andele i den øverste ledelse i det offentlige.

Der er anvendt en sektorklassifikation fra det ErhvervsStatistiske Register (ESR) til at inddele cvnr i privat og offentlig sektor ud fra variabelen ARB_SEKTORKODE.

Ledelsesniveauet for den enkelte dannes ved at bruge Danmarks Statistisks TIMES variabel DISCO_KODE for lønmodtagere, der angiver lønmodtageres arbejdsfunktion. Til identifikation af offentlige virksomheders øverste ledelse anvendes DISCO_KODE 110000-111200. Derudover er data begrænset til cvnr med over 50 ansatte, ved brug af variabelen BESKFIR (antal ansatte på det juridiske nummer (CVR)).

Data

Tallene er dannet ud fra registerdata fra Danmarks Statistik. Data er begrænset til de personer i populationen, der arbejder i virksomheder og organisationer med over 50 ansatte. Data er gjort tilgængelige gennem Danmarks Statistiks forskerserviceordning gennem registrene LONN og RAS_PARTIEL. Data er begrænset til den del af befolkningen der var mellem 20-65 år i 2022.

 Indgår i diversitetsbarometeret  Indgår i herkomsttillægget

3.5. Indkomst og formue



Indikator 1. Disponibel indkomst

Opgørelsesmetode

Indikatoren måler den gennemsnitlige disponible indkomst for personer i arbejdsstyrken der var mellem 20-65 år i 2022.

Data

Data er baseret på Danmarks Statistiks TIMES variabel DISPON_13, der angiver indkomst efter skat og renteudgifter tillagt beregnet lejeværdi af egen bolig. Indikatoren er udvalgt på baggrund af, at det ikke kun handler om populationens deltagelse på arbejdsmarkedet, men også om uligheder i velfærdsstaten. Staten kompenserer for ulighed på arbejdsmarkedet via offentlige ydelser. Offentlige ydelser vurderes også vigtige for spørgsmålet om ulighed til trods for at det som udgangspunkt ikke er en del af arbejdsmarkedet. Data er gjort tilgængelige gennem Danmarks Statistiks forskerserviceordning gennem registeret IND.

 Indgår i diversitetsbarometeret  Indgår i herkomsttillægget



Indikator 1. Erhvervsindkomst

Opgørelsesmetode

Indikatoren måler den gennemsnitlige erhvervsindkomst for personer i arbejdsstyrken der var mellem 20-65 år i 2022.

Data

Data er baseret på Danmarks Statistiks TIMES variabel ERHVERVSIND_13, der angiver indkomst før skat og bidrag. Data er gjort tilgængelige via Danmarks Statistiks forskerserviceordning gennem registeret IND.

 Indgår i diversitetsbarometeret  Indgår i herkomsttillægget



Indikator 3. Pensionsformue

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør den gennemsnitlige pensionsformue for personer tæt på pensionsalderen. Data er dermed begrænset til personer i alderen 60-65 år i 2022.

Data

Data er baseret på registerdata om pensionsformuer på individniveau fra Danmarks Statistiks register PENSFORM. Hertil anvendes TIMES variabelen PF_FORMUE, der angiver den samlede pensionsformue før skat. Data er gjort tilgængelige via Danmarks Statistiks forskerserviceordning gennem registeret IND.

 Indgår i diversitetsbarometeret  Indgår i herkomsttillægget

Indikator 4. Nettoformue

Opgørelsesmetode

Indikatoren opgør den gennemsnitlige nettoformue, der defineres som

*Reale aktiver i alt + Finansielle formuekomponenter i alt + Pensionsformuer i alt
- Prioritetsgæld i alt - Øvrig gæld til private - Gæld til det offentlige*

, og danner variabelen FGNF_2020.

Data

Data er baseret på Danmarks Statistiks FORMPERS register. Statistikken inkluderer blandt andet data om værdien af boliger, biler, aktier, bankindeståender, pensionsformuer samt gæld til både private og det offentlige for hele befolkningen. Som noget nyt indeholder den fra 2020 nu også data om værdien af unoterede aktier samt gæld til inddrivelse.

 Indgår i diversitetsbarometeret  Indgår i herkomstlægget

Deloitte.

Deloitte er en førende global leverandør af revision og erklæringsopgaver, konsulentydelse, finansiel rådgivning, risikostyring, skatterådgivning og dertil knyttede ydelser. Vores netværk af medlemsfirmaer og tilknyttede virksomheder findes i over 150 lande og territorier (samlet betegnet "Deloitte-organisationen") og servicerer fire ud af fem virksomheder fra listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®. Læs mere på www.deloitte.com om, hvordan Deloitte omkring 415.000 medarbejdere gør en forskel.

Deloitte er en betegnelse for et eller flere af Deloitte Touche Tohmatsu Limiteds ("DTTL") medlemsfirmaer, dets netværk af medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder (der samlet betegnes "Deloitte-organisationen"). DTTL (der også omtales som "Deloitte Global") og alle dets medlemsfirmaer og tilknyttede virksomheder udgør selvstændige og uafhængige juridiske enheder, som ikke kan forpligte hinanden over for tredjemand. DTTL og de enkelte DTTL-medlemsfirmaer og tilknyttede virksomheder er kun ansvarlige for egne handlinger og/eller udeladelser. DTTL leverer ikke ydelser til kunder. Vi henviser til www.deloitte.com/about for nærmere oplysninger.

© 2023 Kontakt Deloitte Global for yderligere oplysninger.