

APRIL 2023

MINORITETSETNISKE ELEVER FRAVÆLGES TIL OPLÆRING

På baggrund af en rundspørge blandt erhvervsskolernes oplæringskonsulenter undersøger Institut for Menneskerettigheder, hvor ofte virksomheder stiller krav til elevernes etnicitet, når de søger lærlinge. Analysen sammenholder denne data med tidligere undersøgelser af samme emne fra 2006 og 2016.

- 36 procent af oplæringskonsulenterne oplever ofte eller af og til, at virksomheder har krav eller forventninger til elevens etnicitet, når de søger lærlinge. Kun 20 procent oplever aldrig sådanne krav.
- 51 procent af oplæringskonsulenterne, der har oplevet sådanne krav fra virksomhederne, forsøger at imødekomme virksomhedens ulovlige krav, og risikerer dermed at medvirke til diskrimination.

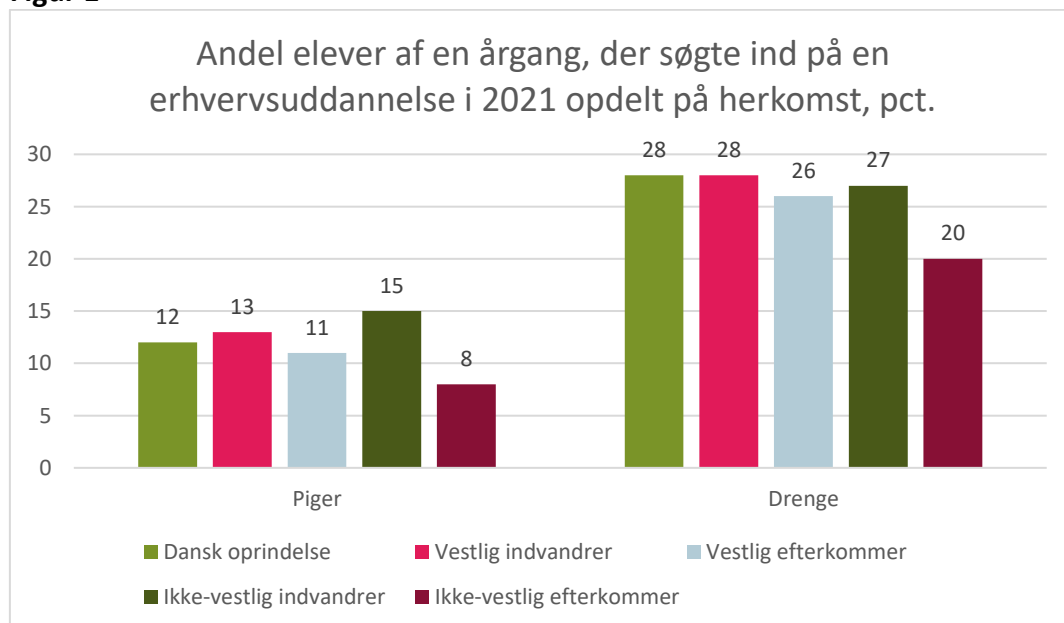
INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER ANBEFALER, AT:

- Erhvervsskolerne opretter en akutrådgivning, som giver eleverne mulighed for social, personlig, psykologisk og juridisk rådgivning, når de oplever dårligt lærings- og arbejdsmiljø, herunder chikane, sexchikane og diskrimination, på skolen eller på deres læreplads.
- Undervisningsministeren skal igangsætte et oplysningsarbejde, der skal sikre, at eleverne får kendskab til regler, rettigheder og klagemuligheder.
- Erhvervsuddannelseslovens (§ 42) ændres, så de faglige udvalg får klar kompetence til at foretage tilsyn om arbejdsmiljø, chikane, sexchikane og diskrimination i oplæringsvirksomheder.
- Bekendtgørelsen om de faglige udvalgs behandling af godkendelse af oplæringsvirksomheder ændres, så det bliver muligt for de faglige udvalg at fratage en oplæringsvirksomhed retten til at være oplæringssted, hvis de ikke overholder deres forpligtelser om arbejdsmiljø og ligebehandling eller er dømt for chikane, sexchikane eller diskrimination

INDLEDNING

Der har i de seneste år været stort fokus på at øge antallet af elever på erhvervsuddannelserne, men der har været mindre fokus på at særligt ikke-vestlige efterkommere er markant underrepræsenteret på uddannelserne. En undersøgelse foretaget af Danmarks Videnscenter for Integrationⁱ viste, at mens 28 procent af etnisk danske drenge søgte ind på en erhvervsuddannelse i 2021, var det kun tilfældet for 20 procent af ikke-vestlige mandlige efterkommere. Mens 12 procent af etnisk danske piger søgte ind på en erhvervsuddannelse i 2021, så var det samme kun tilfældet for 8 procent af de ikke-vestlige kvindelige efterkommere. Indvandrere adskiller sig herudover fra den øvrige gruppe ved bl.a. at have en højere alder, hvilket kan være en af årsagerne til et anderledes søgemønster.

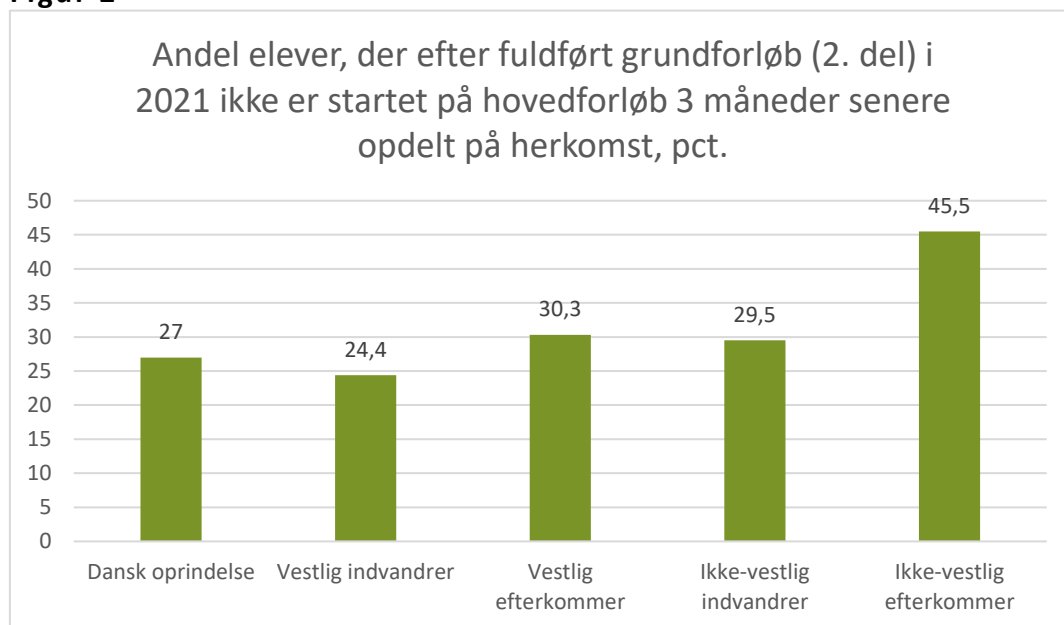
Figur 1



Kilde: Danmarks Videnscenter for Integration 2021.

Der anes en udfordring i overgangen mellem skoleundervisningen og oplæringen for så vidt angår efterkommerne. En erhvervsuddannelse kræver normalvis, at en elev får en læreplads på en arbejdsplads (alternativt et skoleoplæringsforløb) for at overgå fra grundforløbet til det såkaldte hovedforløb på uddannelsen. Mens 27 procent af etnisk danske elever ikke er startet på et hovedforløb 3 måneder efter et afsluttet grundforløb, så er det samme tilfældet for 46 procent af ikke-vestlige efterkommere. Frafaldet er højere blandt ikke-vestlige efterkommere på tværs af alders- og uddannelsesgrupper. Dette kan indikere, at særligt ikke-vestlige efterkommere har vanskeligt ved at finde en læreplads.

Figur 2



Kilde: Børne og Undervisningsministeriet (uddannelsesstatistik.dk)

Anm.: Elever der er startet på hovedforløb, men er faldet fra inden for 3 måneder er sorteret fra.

Som et alternativ til en læreplads på en arbejdsplads, vil elever på flere uddannelser blive tilbudt en plads i såkaldt skoleoplæring - en praktisk orienteret undervisning på skolen, der har som mål at give eleven de samme kompetencer, som eleven ville få i en virksomhed. I flere tilfælde er skoleoplæringen kun midlertidig, hvorefter eleven kan starte på et almindeligt oplæringsforløb.

En undersøgelse foretaget af Dansk Arbejdsgiverforening i 2019ⁱⁱ viste, at indvandrere og efterkommere har henholdsvis 10 og 15 procent større sandsynlighed for at være i skoleoplæring i over tre måneder sammenlignet med etnisk danske personer, når der tages højde for elevernes baggrund, karakterniveau, uddannelsesvalg med videre.

Det faktum, at etniske minoriteter har sværere ved at få en læreplads kan dermed være en medvirkende faktor i efterkommernes underrepræsentation på erhvervsuddannelserne.

Elever fra erhvervsuddannelserne er beskyttet mod forskelsbehandling på baggrund af køn, etnicitet og handicap med videre, når de skal indgå en lærepladsaftale med en arbejdsgiver. Alligevel har tidligere undersøgelser foretaget i 2006ⁱⁱⁱ og 2016^{iv} vist, at erhvervsskolernes oplæringskonsulenter oplever, at virksomheder har krav eller ønsker om elevernes etnicitet, når en elev skal matches med en læreplads. I 2006 oplyste 40 procent af

oplæringskonsulenterne, at de ofte eller af og til blev mødt med ønsker eller krav om elevens etnicitet. I 2016 faldt dette til 29 procent.

Denne undersøgelse har til formål at undersøge status for området i 2023.

METODE

Det empiriske grundlag for analysen udgøres af en spørgeskemaundersøgelse udsendt til 235 medarbejdere på erhvervsskoler med ansvar for formidling af lærepladser mellem elever og arbejdsgivere. De 235 medarbejdere repræsenterer samlet set alle erhvervsskoler i Danmark med undtagelse af skoler, der kun udbyder SOSU-uddannelser og landbrugsuddannelser, da dette også var målgruppen for tidligere undersøgelser i 2006 og 2016.

De udvalgte medarbejdere kan have forskellige titler og hovedparten af deltagerne i undersøgelsen er enten virksomhedskonsulenter eller praktikpladskonsulenter, jf. tabel 1 i bilag 2, men benævnes i denne analyse oplæringskonsulenter. Kontaktoplysninger på medarbejderne er indhentet via erhvervsskolerne hjemmesider og telefonopringninger i januar og februar 2023.

Undersøgelsen er udført i perioden 23. februar 2023 til 8. marts 2023. 118 har svaret helt eller delvist på spørgeskemaet, hvilket betyder, at undersøgelsen har en svarprocent på 50 procent. Personer, der i undersøgelsen har svaret, at de ikke indgår praktikaftaler, er frasortet (6 personer). Derudover er der løbende frafalder af de respondenter, der kun har gennemført spørgeskemaet delvist, hvilket betyder, at antallet af respondenter kan variere afhængigt af spørgsmål. Som følge af antallet af respondenter i forhold til det samlede antal oplæringskonsulenter, vil resultaterne være behæftet med en vis statistisk usikkerhed.

Respondenterne formidler praktikaftaler inden for primært tre hovedområder. Sammenlignes fordelingen af respondenter på hovedområder med den nationale fordeling af elever, der startede på grundforløb 1 i august 2022, frasortet hovedområdet "Omsorg, sundhed og pædagogik", svarer fordelingen overens. Respondenterne repræsenterer desuden erhvervsskoler fra alle fem regioner. For baggrundskarakteristika som køn og alder er det ikke muligt at sammenligne gruppen af respondenter med de oplæringskonsulenter, der ikke har besvaret spørgeskemaet, hvorfor vi ikke ved, om de to grupper er afgørende forskellige på disse karakteristika.

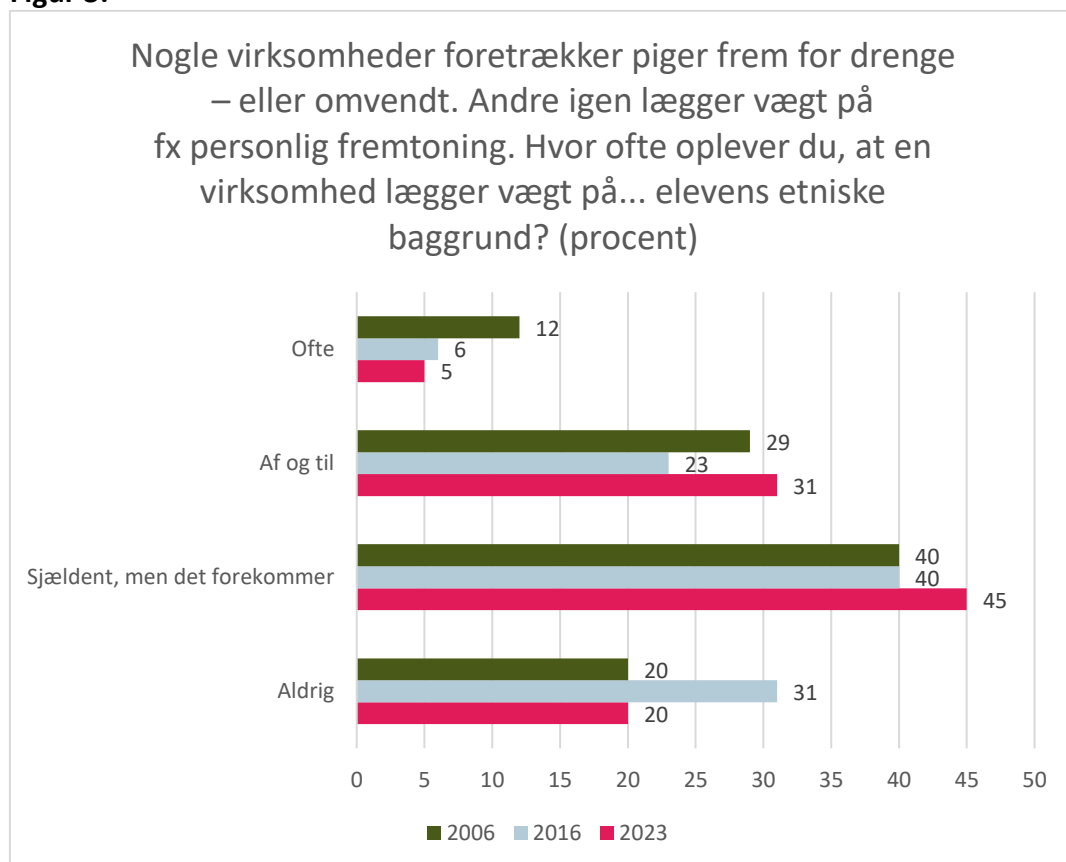
Analysens metode er yderligere beskrevet i bilag 1.

VIRKSOMHEDERNES KRAV OG FORVENTNINGER

Blandt oplæringskonsulenterne oplever 5 procent ofte og 31 procent af og til at en virksomhed udtrykker krav eller forventning om elevens etniske baggrund mens 45 procent af oplæringskonsulenterne oplever det sjældent, jf. figur 3. Kun 20 procent har aldrig oplevet et sådant ønske fra en virksomhed.

Det er dermed 36 procent af oplæringskonsulenterne, der ofte eller af og til oplever, at en virksomhed udtrykker krav eller forventning om elevens etniske baggrund. Til sammenligning var det oplevelsen blandt 40 procent af oplæringskonsulenterne i 2006 og 29 procent i 2016. Der tegner sig derfor umiddelbart ikke et billede af, at omfanget af disse typer henvendelser har ændret sig markant. Dog tegner der sig et billede af at oplæringskonsulenter, der oplever henvendelserne "ofte" er faldet siden 2006. Omfanget af oplæringskonsulenter, der i et eller andet omfang får henvendelser med krav eller forventninger om elevens etnicitet er dog på niveau med 2006.

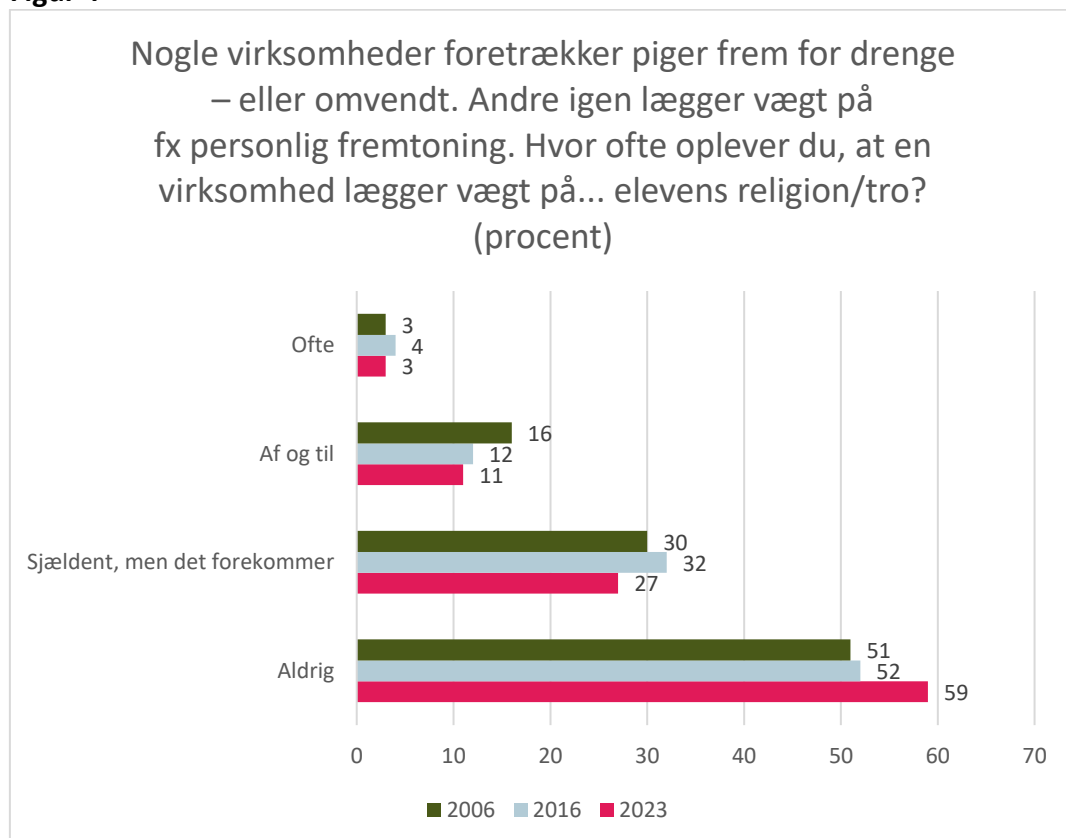
Figur 3:



Anm.: 206 respondenter (2006), 129 (2016), 110 respondenter (2023).

Det er generelt for både 2006, 2016 og denne undersøgelse, at oplæringskonsulenterne i lavere omfang oplever, at virksomheder har krav eller forventninger til elevens religion eller tro. I 2023 svarer henholdsvis 3 procent og 11 procent af oplæringskonsulenterne, at de oplever det ofte eller af og til, hvilket er lidt lavere end niveauerne i de tidligere undersøgelser, jf. figur 4.

Figur 4



Anm.: 206 respondenter (2006), 129 (2016), 110 respondenter (2023).

Den mest udbredte begrundelse fra virksomheder, der udtrykker krav eller forventninger til en bestemt etnicitet eller religion/tro er, at elever med etnisk minoritetsbaggrund mangler danske sprogkunderskaber. Det oplever 83 procent af oplæringskonsulenterne ofte eller af og til som begrundelse jf. figur 5.

Det er ikke lovstridigt at kræve sprogkunderskaber på et bestemt niveau, hvis man som arbejdsgiver kan begrunde det i, at det er nødvendigt for at udføre arbejdet. Dette kan dog ikke retfærdiggøre forskelsbehandling på baggrund af ansøgerens etnicitet.

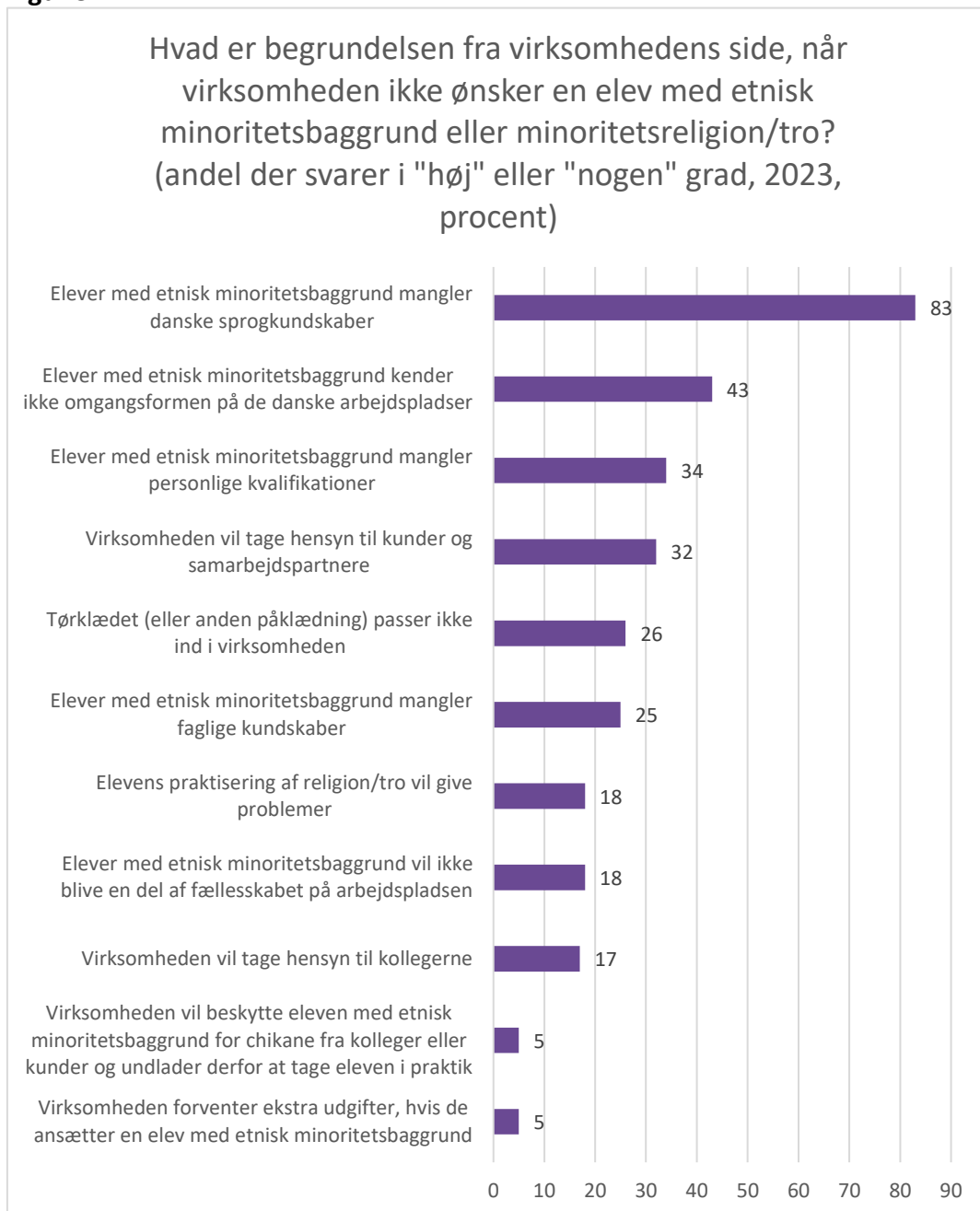
Når 43 procent af oplæringskonsulenterne angiver at virksomhedernes begrundelse er, at elever med etnisk minoritetsbaggrund ikke forstår

omgangsformen på de danske arbejdspladser, kan dette skyldes, at blandt andre nyttilkomne flygtninge kan have behov for oplæring i kulturen på danske arbejdspladser. Dette er dog ikke sagligt grundlag for at frasortere alle minoritetsetniske ansøgere.

26 procent af oplæringskonsulenterne oplever endvidere ofte eller af og til, at virksomheden udtrykker at tørklædet (eller anden religiøs påklædning) ikke passer ind i virksomheden.

Beklædningsregler, der er begrundet i sikkerheds- og/eller hygiejnehensyn, samt hensyn til udadtil at fremstå neutral, kan være lovlige, uanset om de rammer en bestemt religiøs gruppe særligt hårdt. Der må dog stilles krav om, at reglerne ikke er specifikt rettet mod en særlig religion, men gælder fx hovedbeklædning generelt. Reglerne skal endvidere håndhæves konsekvent og være alment udbredt blandt personalet, fx i virksomhedens personalepolitik om uniformering, og der skal være en saglig begrundelse for reglerne, fx nødvendigheden af en bestemt uniformering i kundevendte funktioner eller sikkerhedsmæssige hensyn.^v

Figur 5



Anm.: 88 respondenter. Besvarelserne er betinget af, at respondenterne har svaret "ofte", "af og til" eller "sjældent, men det forekommer" til, at virksomheder lægger vægt på elevens etniske baggrund og/eller religion/tro. For den detaljerede svarfordeling, se bilag.

Det er mest udbredt, at oplæringskonsulenter, der oplever virksomheder med krav/forventninger om bestemt etnicitet eller tro, foreslår, at virksomheden alligevel prøver at ansætte en minoritetsetnisk elev. Dette svarer 71 pct. af oplæringskonsulenterne at de i høj eller nogen grad foreslår.

Det er dog også udbredt, at oplæringskonsulenterne forsøger at imødekomme virksomhedens ønske om en elev med en bestemt etnicitet eller tro. Dette svarer 51 pct. af oplæringskonsulenterne, at de i høj eller nogen grad gør. Oplæringskonsulenterne risikerer dermed ulovligt at medvirke til diskrimination (læs mere nedenfor).

Figur 6



Anm.: 85 respondenter. Besvarelserne er betinget af, at respondenterne har svaret "ofte", "af og til" eller "sjældent, men det forekommer" til, at virksomheder lægger vægt på elevens etniske baggrund og/eller religion/tro. For den detaljerede svarfordeling, se bilag.

DANSK LOVGIVNING OM DISKRIMINATION

Beskyttelsen mod diskrimination på baggrund af race, etnicitet, national oprindelse, religion og tro på arbejdsmarkedet følger af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (forskelsbehandlingsloven).^{vi}

Loven beskytter mod flere forskellige former for forskelsbehandling, herunder direkte forskelsbehandling, indirekte forskelsbehandling, chikane og instruktion. Forbuddet mod forskelsbehandling betyder blandt andet, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på race, etnicitet, national oprindelse, religion eller tro, når vedkommende ansætter, afskediger, forflytter, forfremmer eller fastsætter løn- og arbejdsvilkår.

Lærepladsområdet er i forhold til diskrimination reguleret af forskelsbehandlingsloven på lige fod med øvrige typer ansættelser.

Oplæringskonsulentens handlingsmuligheder

I tilfælde hvor en arbejdsgiver fremsætter krav om en specifik etnicitet, køn eller lignende, vil oplæringskonsulenten medvirke til diskrimination, hvis vedkommende accepterer dette krav og frasorterer de pågældende minoritetspersoner. Oplæringskonsulenten vil derimod ikke medvirke til diskrimination, hvis vedkommende afbryder samarbejdet eller ignorerer kravet og fremsender bud på kandidater, hvor eksempelvis etniske minoritetspersoner også optræder.^{vii}

En undtagelse hertil er, hvis en konkret arbejdsgiver tidligere har fravalgt elever med etnisk minoritetsbaggrund på basis af etnicitet, og oplæringskonsulenten kan konstatere, at det fortsat er tilfældet, så er oplæringskonsulenten forpligtet til at afbryde samarbejdet – uanset om arbejdsgiveren direkte stiller diskriminerende krav eller ej.

KONKLUSION OG ANBEFALINGER

Etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet er et udbredt problem. Tidligere undersøgelser fra Institut for Menneskerettigheder viser bl.a., at minoritetsetniske personer skal sende markant flere ansøgninger før de bliver indkaldt til samtale,^{viii} og at minoritetsetniske personer dobbelt så ofte føler sig diskrimineret på arbejdsmarkedet sammenlignet med etnisk danske personer.^{ix}

Uddannelsesinstitutionerne er en væsentlig fødekilde ind til arbejdsmarkedet, hvorfor det også her er vigtigt at forebygge diskrimination på uddannelsessted såvel som lærepladser. Når over hver tredje oplæringskonsulent oplever at få henvendelser fra virksomheder, der ikke ønsker elever med bestemt etnicitet, indikerer det, at virksomhederne diskriminerer minoritetsetniske elever. Dette underbygges yderligere af en markant højere frafald på erhvervsuddannelserne blandt efterkommere, og at denne gruppe er overrepræsenteret i skoleoplysning.

Det er ulovligt at diskriminere på baggrund af race, etnicitet, national oprindelse, religion og tro i ansættelsen af lærlinge. Det er samtidig ulovligt for erhvervsskolerne at medvirke hertil, hvis de har kendskab til den diskriminerende ansættelsespraksis.

En udbredt opfattelse af, at denne diskrimination foregår, kan endvidere have en negativ indvirkning på optaget på erhvervsuddannelserne. På trods af en mangel på faglærte på arbejdsmarkedet, er etniske minoriteter underrepræsenteret på erhvervsuddannelserne.

Der er dermed grund til at øge elevernes kendskab til deres rettigheder og klagemuligheder samt at sikre bedre rådgivning af eleverne. Institut for Menneskerettigheder vurderer samtidig, at der kan være behov for at styrke de faglige udvalgs handlemuligheder i sager om diskrimination (samt i øvrigt chikane og sexchikane).

På den baggrund anbefaler Institut for Menneskerettigheder, at:

- Erhvervsskolerne opretter en akutrådgivning, som giver eleverne mulighed for social, personlig, psykologisk og juridisk rådgivning, når de oplever dårligt lærings- og arbejdsmiljø, herunder chikane, sexchikane og diskrimination, på skolen eller på deres læreplads.
- Undervisningsministeren skal igangsætte et oplysningsarbejde, der skal sikre, at eleverne får kendskab til regler, rettigheder og klagemuligheder.
- Erhvervsuddannelseslovens (§ 42) ændres, så de faglige udvalg får klar kompetence til at foretage tilsyn om arbejdsmiljø, chikane, sexchikane og diskrimination i oplæringsvirksomheder.
- Bekendtgørelsen om de faglige udvalgs behandling af godkendelse af oplæringsvirksomheder ændres, så det bliver muligt for de faglige udvalg at fratage en oplæringsvirksomhed retten til at være oplæringssted, hvis de ikke overholder deres forpligtelser om arbejdsmiljø og ligebehandling eller er dømt for chikane, sexchikane eller diskrimination

BILAG 1 – METODE

Det empiriske grundlag for analysen udgøres som beskrevet af en spørgeskemaundersøgelse udsendt til 235 medarbejdere på erhvervsskoler med ansvar for formidling af lærepladser mellem elever og arbejdsgivere. De 235 medarbejdere repræsenterer samlet set alle erhvervsskoler i Danmark med undtagelse af skoler, der kun udbyder SOSU-uddannelser og landbrugsuddannelser. Til brug for udsendelse af et elektronisk spørgeskema, er medarbejdernes kontaktoplysninger indhentet via erhvervsskolerne hjemmesider og telefonopringninger i januar og februar 2023.

Undersøgelsen er udført i perioden 23. februar 2023 til 7. marts 2023. 118 personer har svaret helt eller delvist på spørgeskemaet, hvilket betyder, at undersøgelsen har en svarprocent på 50 procent.

Indeværende undersøgelse er en gentagelse af tidligere undersøgelser^{xxi} foretaget i 2006 og 2016. Når resultater sammenholdes på tværs af undersøgelserne, er det vigtigt at være opmærksom på, hvis og i hvilket omfang gruppen af respondenter adskiller sig, da forskelle i undersøgelsesgrundlag kan være en grund til forskelle i resultaterne.

For at give et sammenligningsgrundlag over tid er spørgsmålene, der er stillet til respondenterne, identiske med spørgsmålene fra de tidligere undersøgelser, dog med en tilføjelse af opfølgende spørgsmål om andre diskriminationsårsager. Medierne har i undersøgelsesperioden bragt en historie om en elev, der angiveligt at blevet nægtet oplæringssted som følge af sin etnicitet. Dette kan påvirke svarvilligheden og svarfordelingen blandt oplæringskonsulenterne, men forventes dog kun at have begrænset betydning, da svarene i undersøgelsen stemmer overens med resultaterne fra tidligere undersøgelser.

De 118 deltagende oplæringskonsulenterne er blevet spurgt om, hvor mange oplæringsaftaler de håndterer årligt. Hovedparten af deltagerne i undersøgelsen er enten virksomhedskonsulenter (47 procent) eller praktikpladskonsulenter (31 procent), jf. tabel 1 i bilag 2. Nogenlunde samme mønster gjorde sig gældende for respondenterne i 2016, hvor 29 procent var virksomhedskonsulenter og 38 procent var praktikpladskonsulenter. I 2006 var kun 6 procent virksomhedskonsulenter, mens 30 procent af respondenterne var faglærer, noget kun meget få af respondenterne var i 2016 og i 2023.

Af tabel 2 fremgår det, at oplæringskonsulenterne generelt indgår mange oplæringsaftaler. Tre ud af fire af respondenterne i 2023 indgår mere end 50 aftaler årligt, noget der gjaldt for to tredjedel af respondenterne i 2016. Fordelingen af respondenter på både primære stillingsbetegnelse og antal

formidlingsaftaler indikerer, at respondenterne har indgående erfaringer med praktikpladsformidlingen.

De deltagende oplæringskonsulenter fordeler sig inden for tre hovedområder samt en opsamlingsgruppe, som det fremgår af tabel 3 i bilag 1. De tre hovedområder er "Kontor, handel og forretningsservice", " Fødevarer, jordbrug og oplevelser" og " Teknologi, byggeri og transport", mens opsamlingskategorien består af de respondenter, der har svaret, at de enten formidler praktikpladser for "Omsorg, sundhed og pædagogik" eller "Andet". Hovedparten af de deltagende oplæringskonsulenter, 65 procent, formidler praktikpladser for "Teknologi, byggeri og transport", mens 22 procent formidler for "Kontor, handel og forretningsservice" og 8 procent for "Fødevarer, jordbrug og oplevelser". Overordnet fordeler respondenterne sig på hovedområderne efter samme mønster i 2016 og 2023, men der er en højere andel af respondenter, der formidler aftaler inden for "Teknologi, byggeri og transport" i 2023. Hvis fordelingen af respondenter på hovedområder sammenholdes med den nationale fordeling af elever på grundforløb 1 på hovedområder, eksklusiv "Omsorg, sundhed og pædagogik", svarer fordelingen også overens, jf. tabel 4 i bilag 2.

110 oplæringskonsulenter, der alle formidler praktikaftaler, har besvaret spørgsmålet om, hvor ofte de oplever, at virksomheder lægger vægt på forskellige karakteristika ved eleven. Disse 110 oplæringskonsulenter fordeler sig på 35 erhvervsskoler og underafdelinger heraf, hvilket svarer til, at 70 procent af erhvervsskolerne og underafdelinger heraf, er repræsenteret i analysen.

De erhvervsskoler, der er repræsenteret i undersøgelsen, fordeler sig på alle fem regioner, jf. figur 1 i bilag 2. Sammenlignes de repræsenterede skoler med alle skolerne samlet, er fordelingen af skoler på regioner overvejende ens. De skoler, der ikke er repræsenteret, adskiller sig fra de resterende to grupper ved bl.a. at have en undervægt af skoler i region Midtjylland, mens skoler fra region Hovedstaden er svagt overrepræsenteret.

BILAG 2

Tabel 1: Hvad er din primære stillingsbetegnelse?

	Antal	Procent
LOP-konsulent	5	4%
Virksomhedskonsulent	56	47%
Praktikpladskonsulent	37	31%
Praktikpladsopsøgende medarbejder	5	4%
Studievejleder/Faglærer	6	5%
Uddannelses- og erhvervsvejleder		0%
Andet	9	8%
I alt	118	100%

Note: Studievejleder/faglærer er slået sammen ved databehandling.

Tabel 2: Hvor ofte indgår du en praktikpladsaftale med en virksomhed?

	Antal	Procent
Jeg indgår slet ikke praktikpladsaftaler	6	5%
Mindre end 50 gange årligt	25	21%
Ca. 50-100 gange årligt	38	32%
Ca. 100-150 gange årligt	20	17%
Ca. 150-200 gange årligt	18	15%
Mere end 200 gange årligt	11	9%
I alt	118	100%

Tabel 3: Hvilket hovedområde formidler du især praktikpladser for?

	Antal	Procent	Fordeling uden "Omsorg, sundhed og pædagogik"
Omsorg, sundhed og pædagogik og Andet	6	5%	
Kontor, handel og forretningsservice	24	22%	23%
Fødevarer, jordbrug og oplevelser	9	8%	9%
Teknologi, byggeri og transport	72	65%	69%
I alt	111	100%	100%

Omsorg, sundhed og pædagogik er slået sammen med Andet ved databehandling.

Tabel 4: Fordeling af elever, som startede på grundforløb 1 i august 2022

	Antal	Procent	Fordeling uden "Omsorg, sundhed og pædagogik"
Omsorg, sundhed og pædagogik	1.855	15%	
Kontor, handel og forretningsservice	2.395	19%	22%
Fødevarer, jordbrug og oplevelser	1.405	11%	13%

Teknologi, byggeri og transport	6.918	55%	65%
I alt	12.573	100%	100%

Kilde: <https://deg.dk/tal-analyse/noegletal>

Tabel 5: Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens etniske baggrund?

	Antal	Procent
Ofte	5	5%
Af og til	34	31%
Sjældent, men det forekommer	49	45%
Aldrig	22	20%
I alt	110	100%

Tabel 6: Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens religion/tro?

	Antal	Procent
Ofte	3	3%
Af og til	12	11%
Sjældent, men det forekommer	30	27%
Aldrig	65	59%
I alt	110	100%

Tabel 7: Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Elever med etnisk minoritetsbaggrund mangler danske sprogkunderskaber	40%	43%	9%	2%	6%
Elever med etnisk minoritetsbaggrund mangler faglige kundskaber	2%	23%	28%	36%	10%
Elever med etnisk minoritetsbaggrund mangler personlige kvalifikationer	5%	30%	28%	24%	14%
Elever med etnisk minoritetsbaggrund kender ikke omgangsformen på de danske arbejdspladser	13%	31%	30%	19%	8%
Elever med etnisk minoritetsbaggrund vil ikke blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen	5%	14%	42%	28%	11%
Virksomheden vil tage hensyn til kunder og samarbejdspartnere	15%	17%	31%	25%	13%
Virksomheden vil tage hensyn til kollegerne	3%	14%	33%	36%	14%

Tørklædet (eller anden påklædning) passer ikke ind i virksomheden	7%	19%	18%	28%	27%
Elevens praktisering af religion/tro vil give problemer	6%	13%	20%	41%	20%
Virksomheden forventer ekstra udgifter, hvis de ansætter en elev med etnisk minoritetsbaggrund	0%	5%	14%	63%	19%
Virksomheden vil beskytte eleven med etnisk minoritetsbaggrund for chikane fra kolleger eller kunder og undlader derfor at tage eleven i praktik	1%	3%	15%	50%	31%

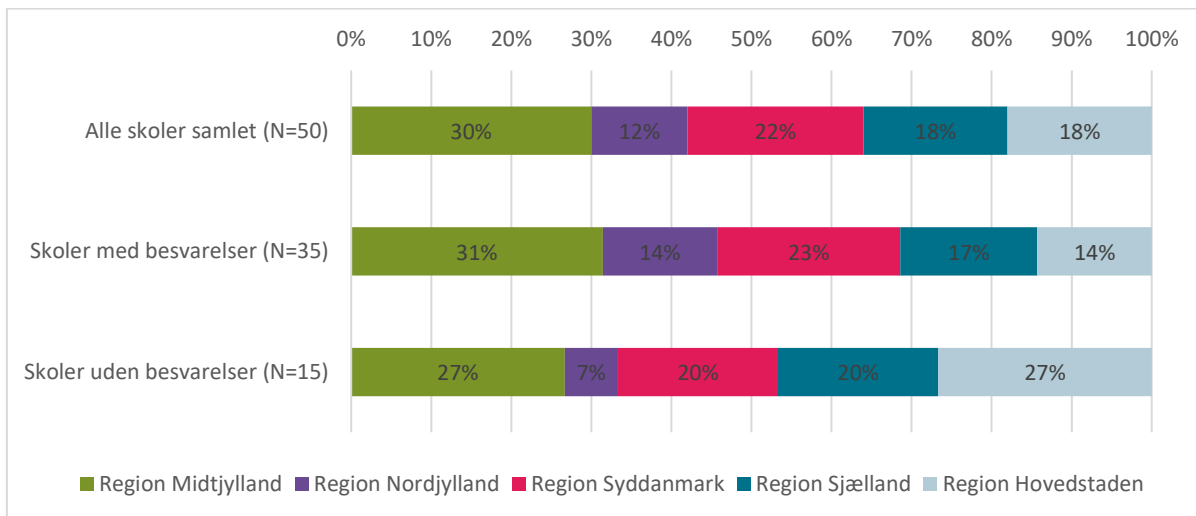
Note: 88 besvarelser. Der kan være steder, hvor summen af cellerne "I høj grad" og "I nogen grad" i tabellen ikke svarer til den samlede procent opgivet i figur 6. Dette skyldes afrundinger.

Tabel 8: Hvad gør du, hvis virksomheden siger, at den ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Jeg forsøger at imødekomme virksomhedens ønske, da det ligger i mit job, at jeg skal servicere virksomhederne	13%	38%	28%	18%	4%
Jeg undgår at diskutere med virksomheden, da det i forvejen er vanskeligt at finde nok praktikpladser	5%	18%	34%	36%	7%
Situationen bringer mig i tvivl om hvad jeg skal gøre – jeg savner en klar politik på området	4%	12%	20%	58%	7%
Jeg foreslår virksomheden at tænke i nye baner og prøve en elev med etnisk minoritetsbaggrund alligevel	29%	41%	19%	7%	4%
Jeg siger til virksomheden, at jeg ikke vil samarbejde, hvis de fastholder ønsket	1%	4%	7%	81%	7%

Note: 85 besvarelser. I de tidligere undersøgelser var der ikke en "ved ikke" svarkategori til dette spørgsmål.

Figur 1: Erhvervsskoler inkl. nogle underafdelinger fordelt på Institutionsregion



SLUTNOTER

-
- ⁱ 'Efterkommere vælger erhvervsskolen fra', Danmarks Videnscenter for Integration, maj 2021. Kan tilgås her: <https://videnscenterforintegration.dk/index.php/2021/05/19/efterkommere-vaelger-erhvervsskolen-fra/>
- ⁱⁱ 'Stort potentiale for at reducere antallet af elever i skolepraktik', Dansk Arbejdsgiverforening, december 2019. Kan tilgås her: <https://www.da.dk/politik-og-analyser/uddannelse-og-kompetencer/2019/stor-forskel-paa-skolepraktik-mellem-skoler/>
- ⁱⁱⁱ 'Praktikpladser og formidlingspraksis – praktikkonsulenten i spændingsfeltet mellem virksomhedskrav og hensynet til ikke-diskrimination', Line Vikkelsø Slot, Rockwool Fondens Forskningsenhed, København 2008. Kan tilgås her: <https://rockwoolfonden.dk/udgivelser/praktikpladser-og-formidlingspraksis/>
- ^{iv} 'Lige adgang til praktikpladser', Institut For Menneskerettigheder, København 2016. Kan tilgås her: https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling_2016/lige_adgang_til_praktikpladser.pdf
- ^v 'Kvinder med tørklæde. Ti kvinders erfaringer med arbejdsmarkedet'. Institut for Menneskerettigheder, København 2020. Kan tilgås her: <https://menneskeret.dk/udgivelser/kvinder-toerklæde-ti-kvindes-erfaringer-arbejdsmarkedet>
- ^{vi} Lov nr. 253 af 7. april 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven).
- ^{vii} 'Cirkulære om retningslinier for formidling m.v. af ledige, der tilhører en etnisk minoritetsgruppe'. CIR nr. 60339 af 29/10/1998 Gældende. Offentliggørelsesdato: 14-1-1999. Beskæftigelsesministeriet.
- ^{viii} 'Kvinder med tørklæde. Ti kvinders erfaringer med arbejdsmarkedet'. Institut for Menneskerettigheder, København 2020. Kan tilgås her: <https://menneskeret.dk/udgivelser/kvinder-toerklæde-ti-kvindes-erfaringer-arbejdsmarkedet>

^{ix} 'Etniske minoriteter angiver oftere, at de oplever diskrimination og seksuel chikane på arbejdspladsen', Institut for Menneskerettigheder, København 2022. Kan tilgås her: <https://menneskeret.dk/nyheder/minoritetskvinder-toerklæde-fravalgt-paa-arbejdsmarkedet>

^x 'Praktikpladser og formidlingspraksis – praktikkonsulenten i spændingsfeltet mellem virksomhedskrav og hensynet til ikke-diskrimination', Line Vikkelsø Slot, Rockwool Fondens Forskningsenhed, København 2008. Kan tilgås her: <https://rockwoolfonden.dk/udgivelser/praktikpladser-og-formidlingspraksis/>

^{xi} 'Lige adgang til praktikpladser', Institut For Menneskerettigheder, København 2016. Kan tilgås her: https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelses/ligebehandling_2016/lige_adgang_til_praktikpladser.pdf