Etnisk ulikhet i arbeidslivet: arbeidstakeres erfaringer med diskriminering og arbeidsgiveres arbeid for inkludering

Julia Orupabo

INSTITUTT FOR samfunns-forskning

Integreringskonferansen

24 November 2026



Var et ansikt utad for Dyreparken. Har søkt over 120 jobber uten hell.

Hani har to mastergrader og over 18 års relevant arbeidserfaring. Likevel sliter libanesiske Rabih Costantine (47) med å få seg fast jobb i Norge.

Har søkt på over 300 stillinger med mastergrad uten å få jobb



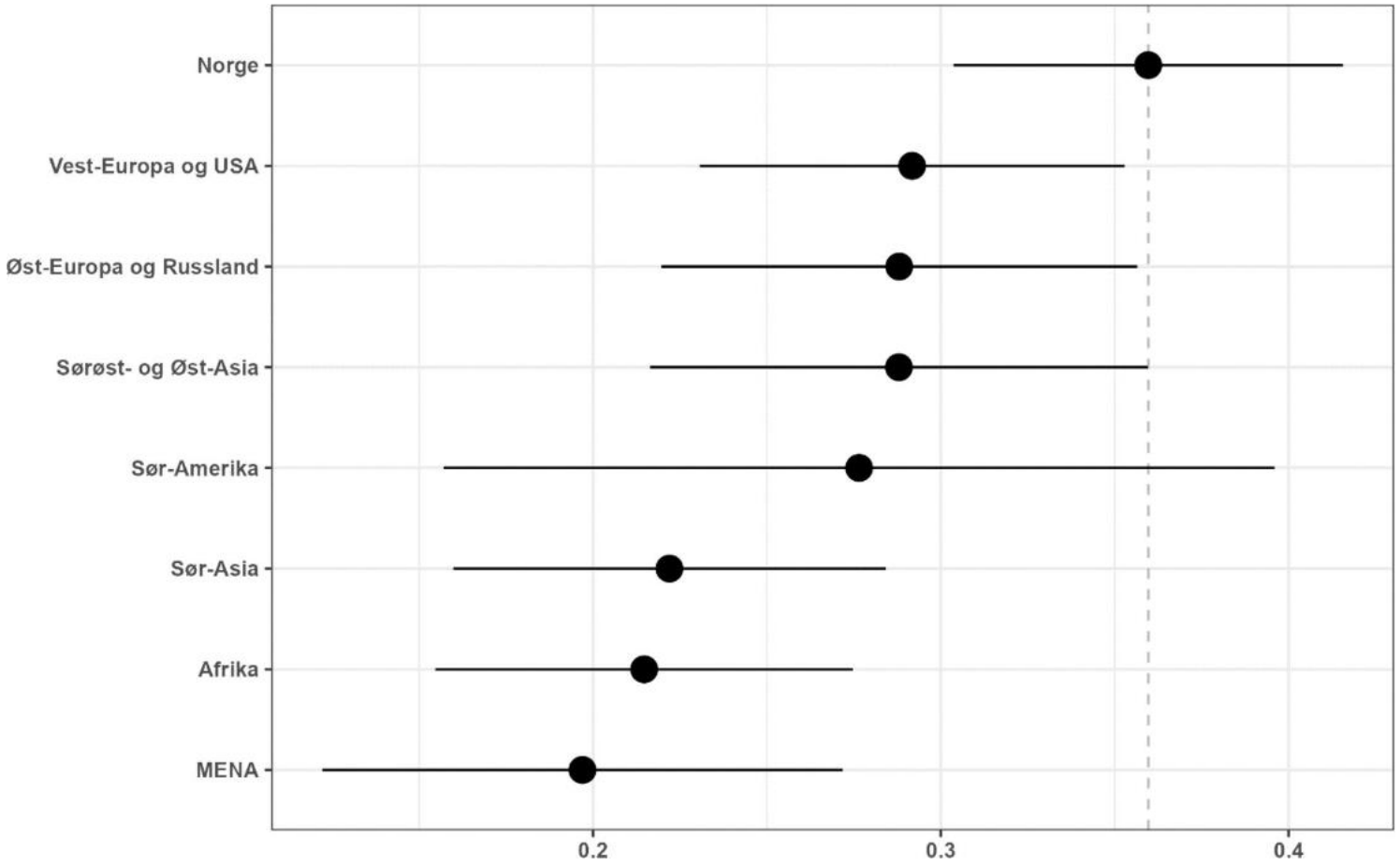
Hussein har søkt på hundrevis av jobber uten napp – nå må han forlate Norge

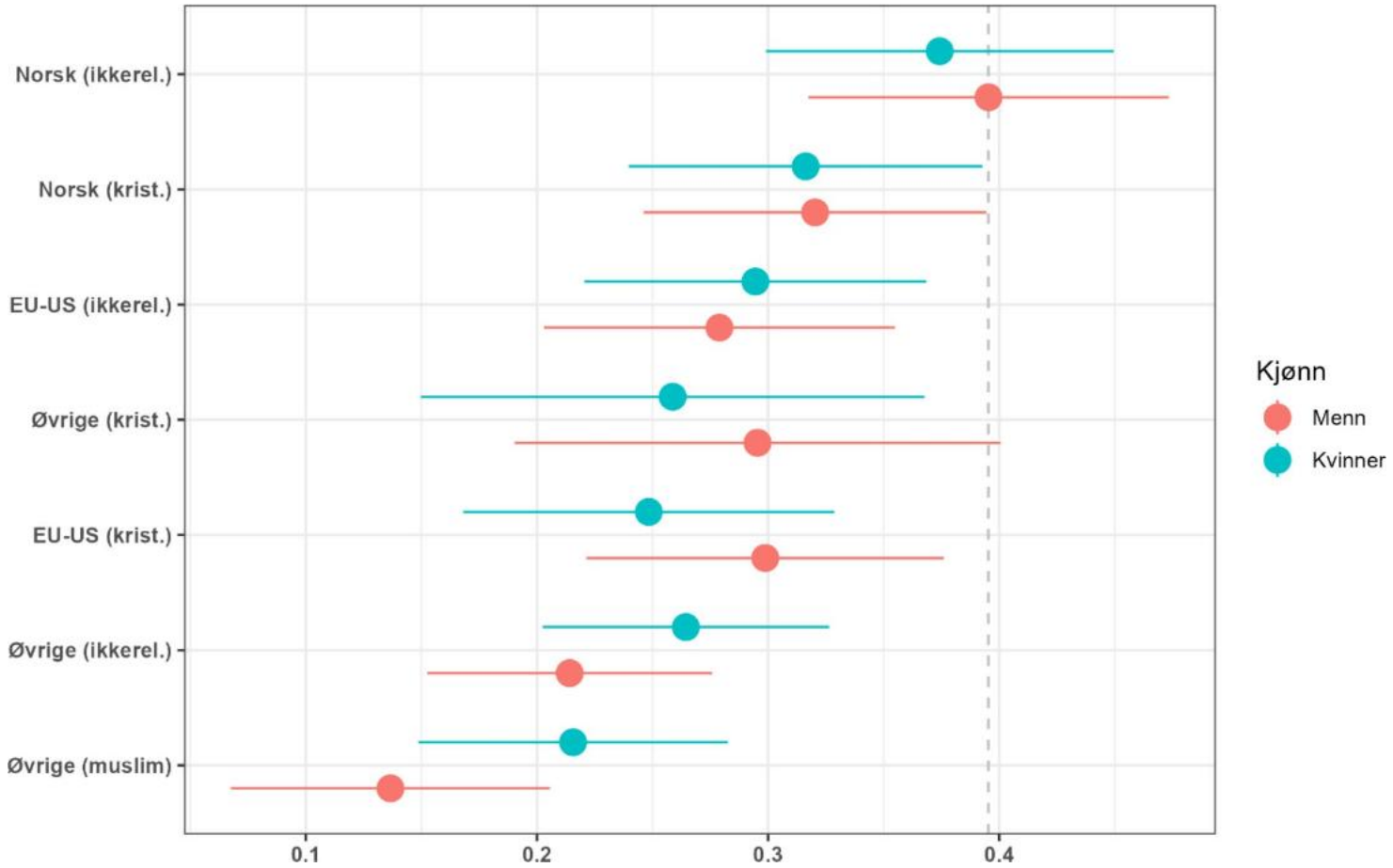


Ahmet Bahri (37) ble ferdig ingeniør for tre år siden. Etter 200 søknader har han fortsatt ikke jobb.

De har prestisjefylte grader på universitetsnivå og har søkt på hundrevis av jobber. Likevel får de alltid avslag og blir sjelden innkalt til jobbintervju.

Det etniske hierarkiet i Norge

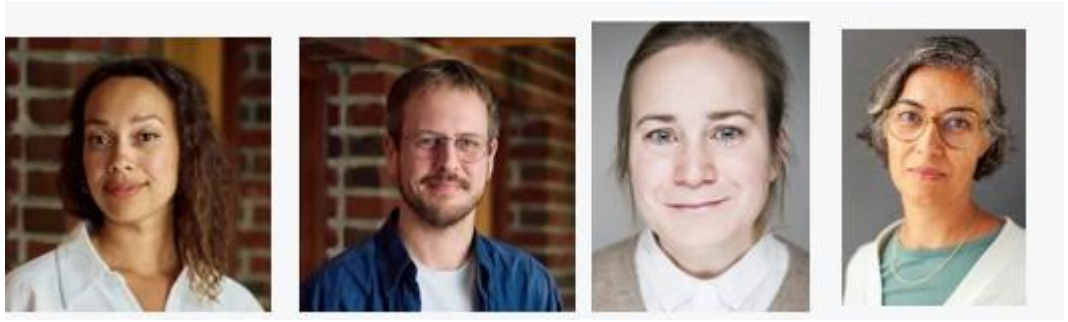



Norsk (ikkerel.)
Norsk (krist.)
EU-US (ikkerel.)
Øvrige (krist.)
EU-US (krist.)
Øvrige (ikkerel.)
Øvrige (muslim)
0.1
0.2
0.3
0.4
Kjønn
Menn
Kvinner

Hva skjer etter man har fått en jobb?



- Er det en ulempe å ha en etnisk minoritetsbakgrunn etter ansettelse?
- Hva gjør norske arbeidsgivere for å motvirke diskriminering og jobbe for inkludering?





Et tvetydig bilde



- Når man først kommer innenfor, er ulempen av å ha minoritetsbakgrunn mindre
- Likevel: betydelig etnisk ulikhet i ansattes karrieremuligheter og arbeidsmiljø på noen områder

Etnisk ulikhet og diskriminering



Subjektive erfaringer

- på hvilke måter erfarer etniske minoriteter diskriminering?

Etnisk ulikhet i karriere og arbeidsmiljø

- peke på utfall og situasjoner hvor diskriminering *kan* være en relevant mekanisme for å forklare ulikhet

Etnisk ulikhet *etter ansettelse?*

Vi har undersøkt ulikhet i tre karriereutfall:

01

Lønn

månedslønn

02

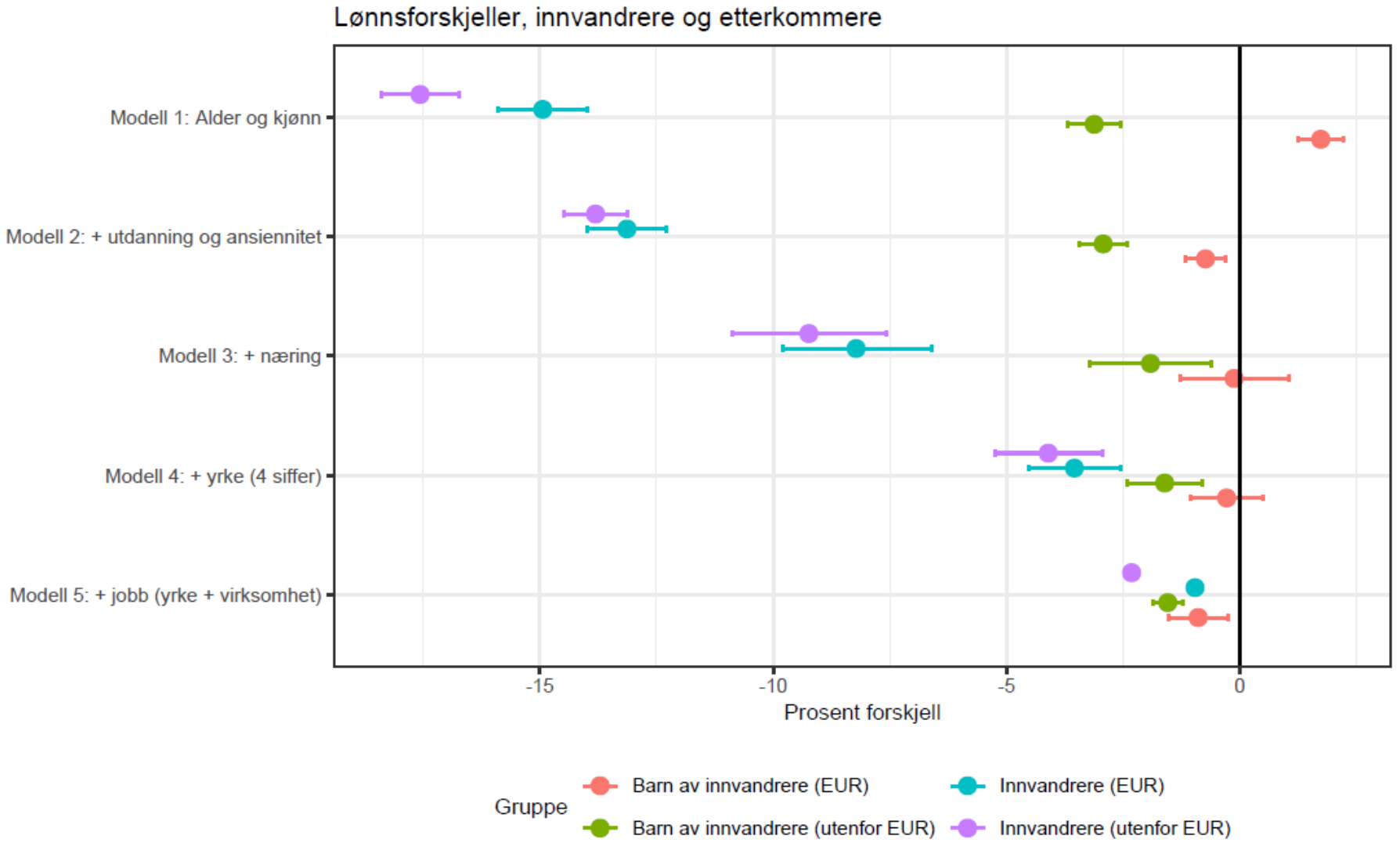
Overkvalifisering

relativ

03

Intern mobilitet

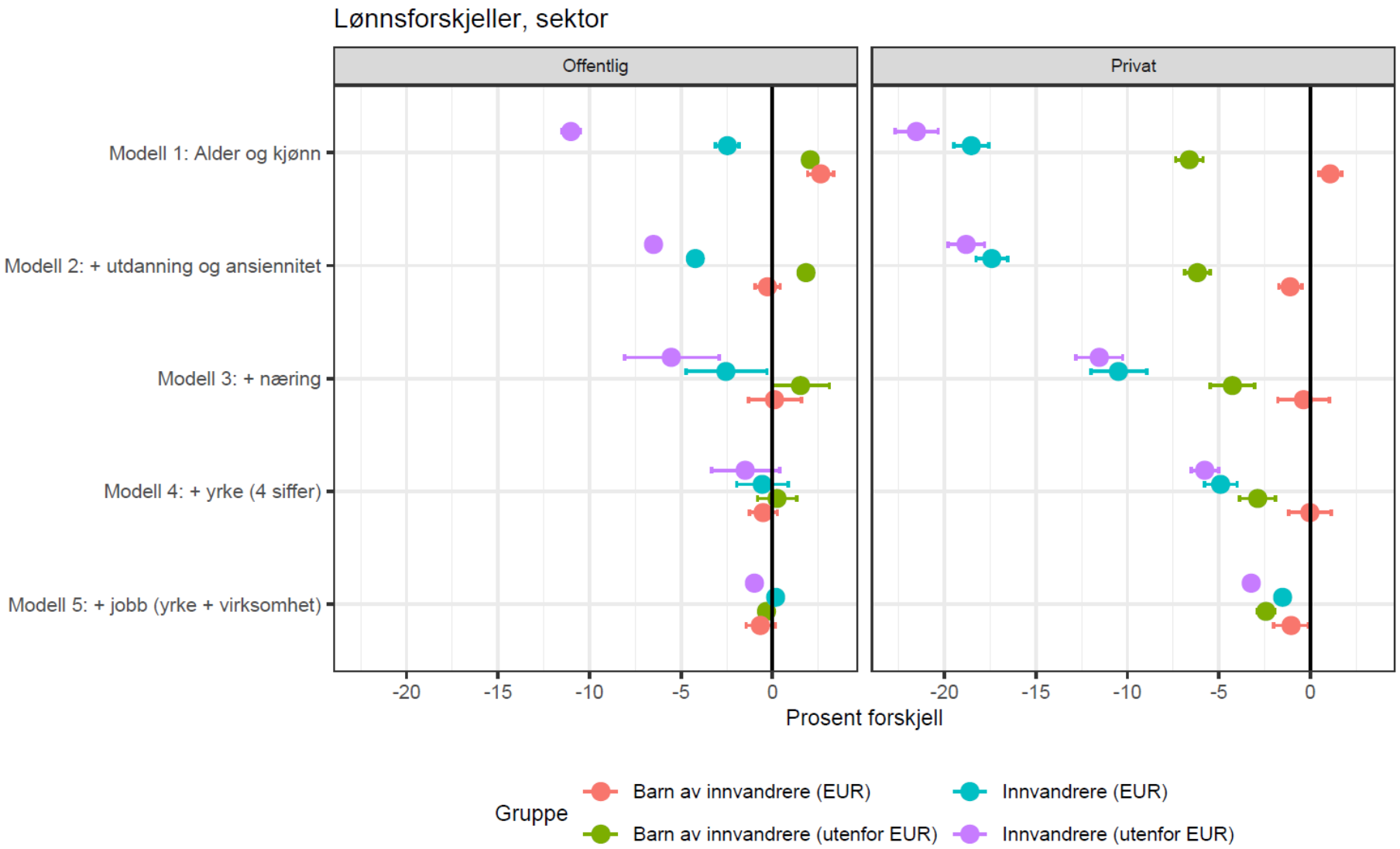
opprykk i samme virksomhet



Hovedfunn

Lønnsforskjellene krymper når vi sammenlikner likere individer – og er nesten borte innad i samme jobb

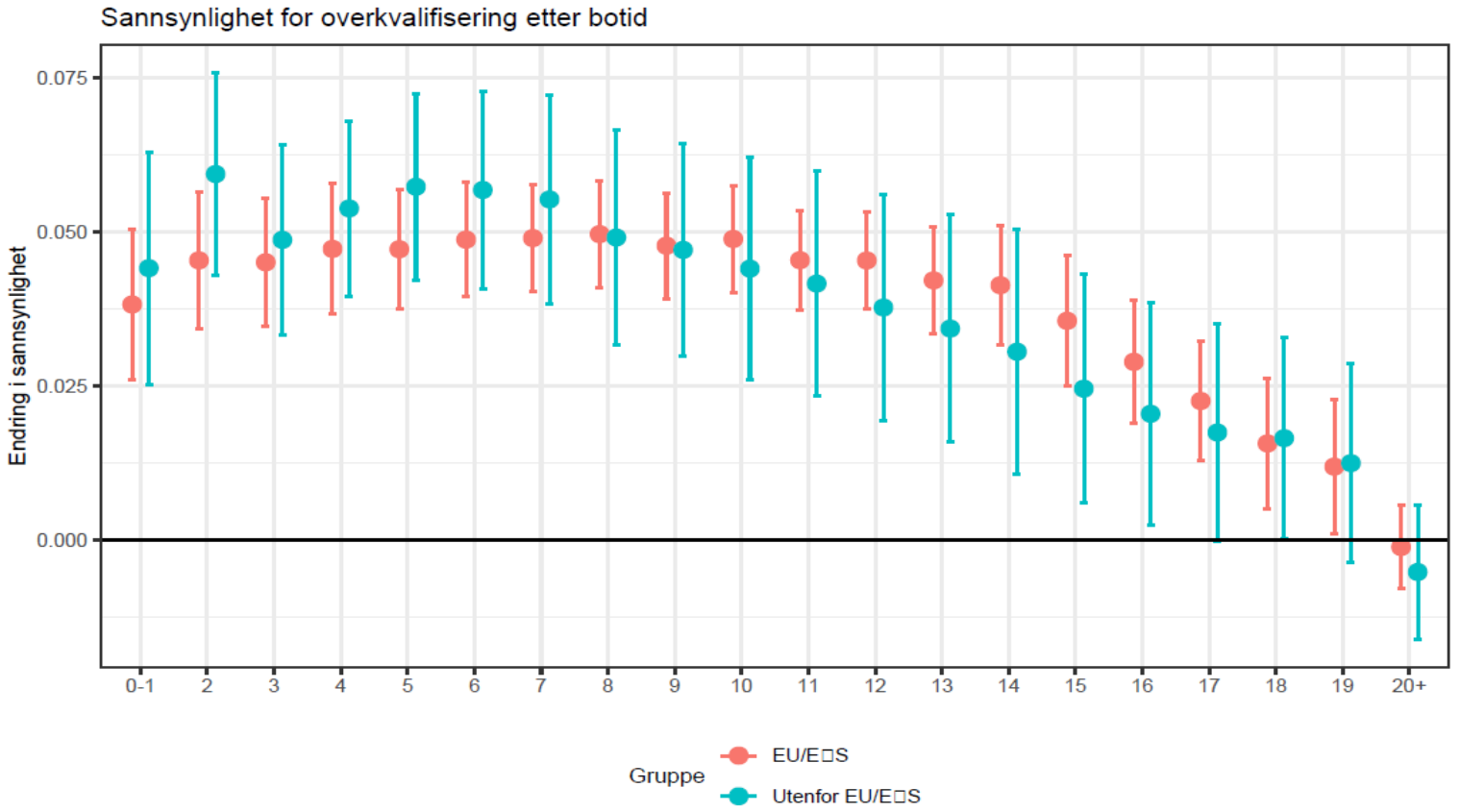
Lønn | Overkvalifisering | Intern mobilitet



Hovedfunn

De gjenværende lønnsforskjellene er noe større i privat sektor

Overkvalifisering

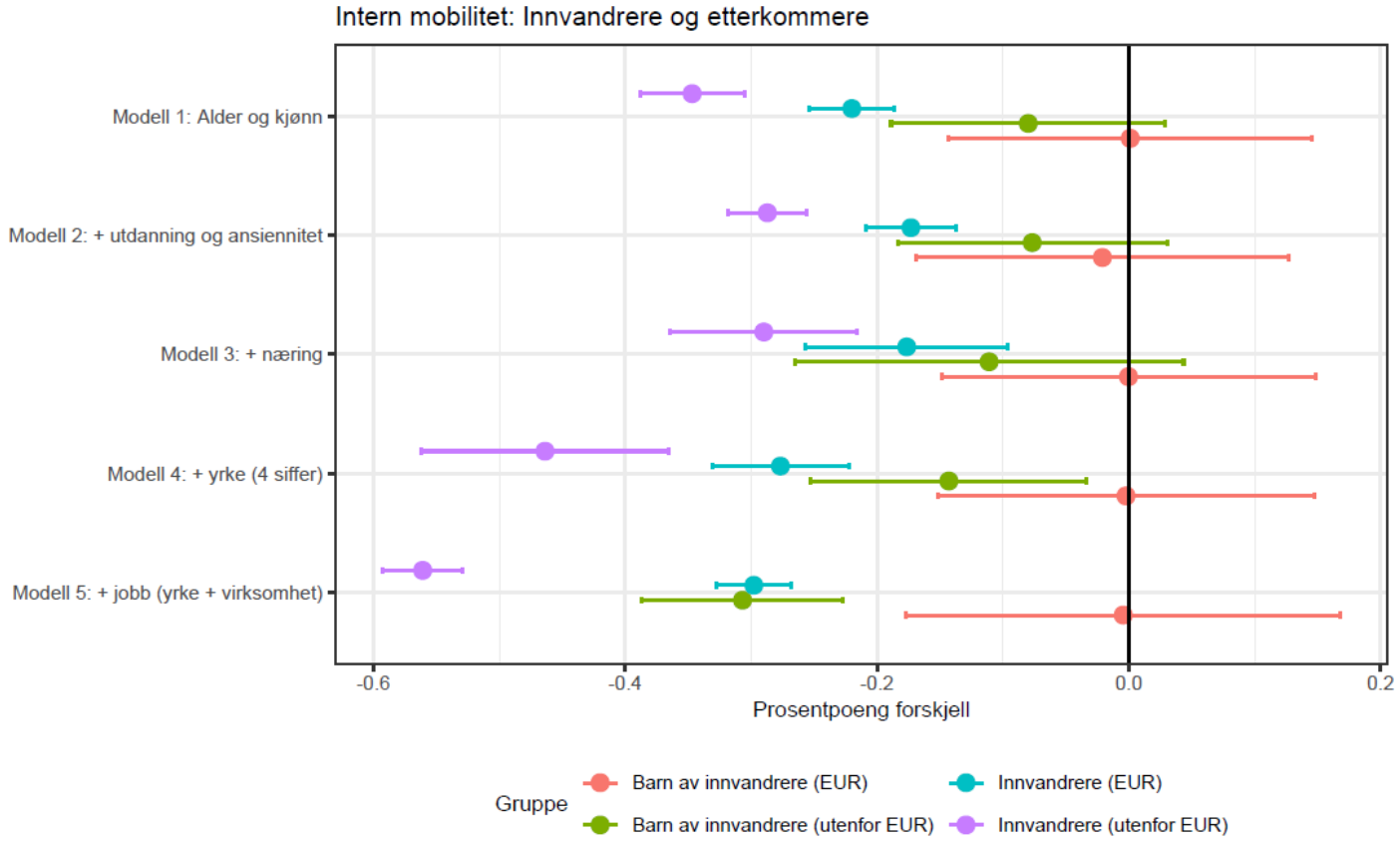


Hovedfunn

Ingen overkvalifisering blant etterkommere. Blant innvandrere avtar den med botid – men det tar nesten en hel yrkeskarriere

Lønn | **Overkvalifisering** | Intern mobilitet

Intern mobilitet – sannsynlighet for opprykk

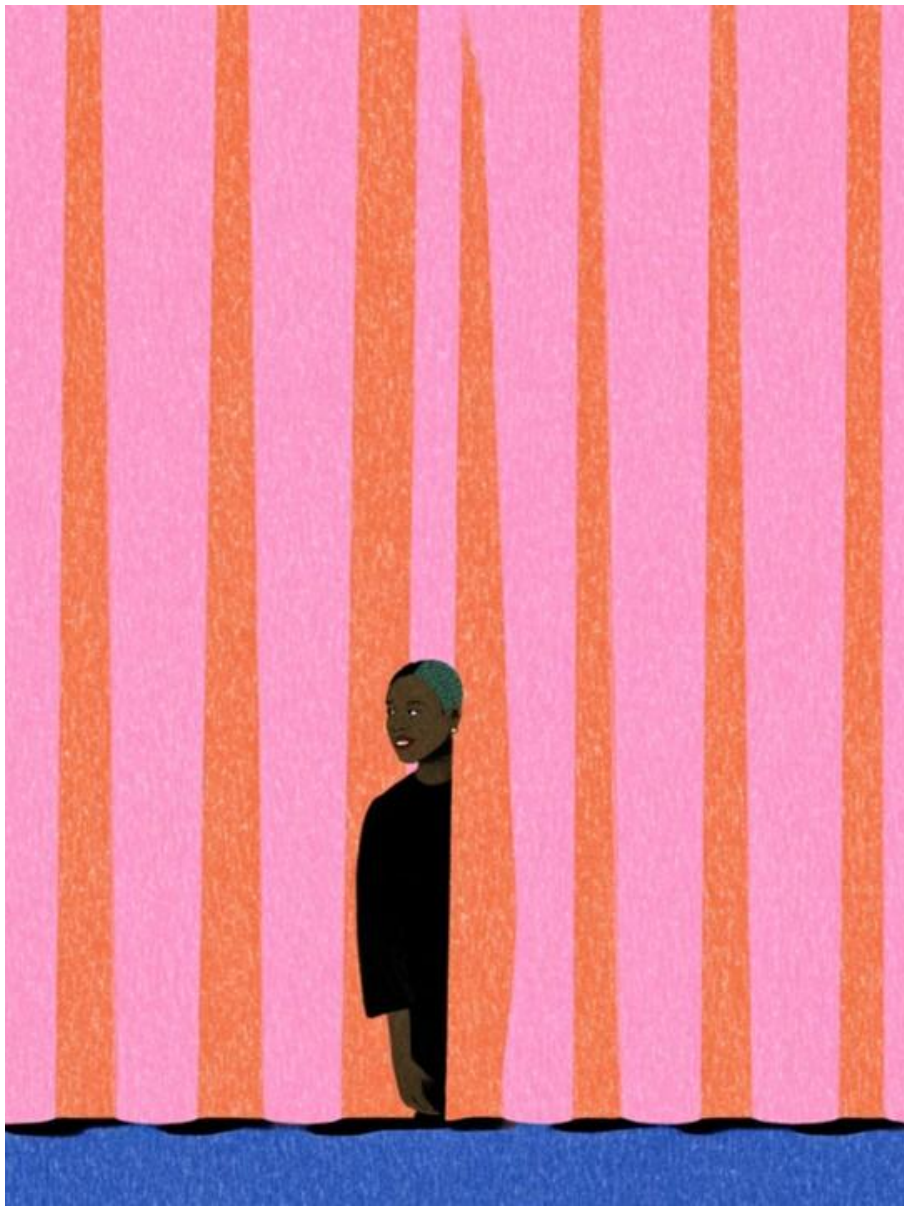


Hovedfunn

Forskjellene forsvinner ikke – de blir heller større innad i arbeidsplassene

Å stange hodet mot et glasstak

- Å bli forbigått og undervurdert
  - Blir ikke sett som en ansatt "å satse" på eller som et fremtidig lederemne
- Glasstak – en usynlig barriere som hindrer mobilitet



Oppsummering

Diskriminering rammer etniske minoriteter

01

Ikke bare innvandrere, også barn av innvandrere

02

Ulike grupper rammes ulikt, og det samvarierer med synlighet

03

Mindre ulikhet etter ansettelse

Men utfall peker i ulike retninger, for ulike grupper

Hva gjør arbeidsgivere for å skape inkludering?

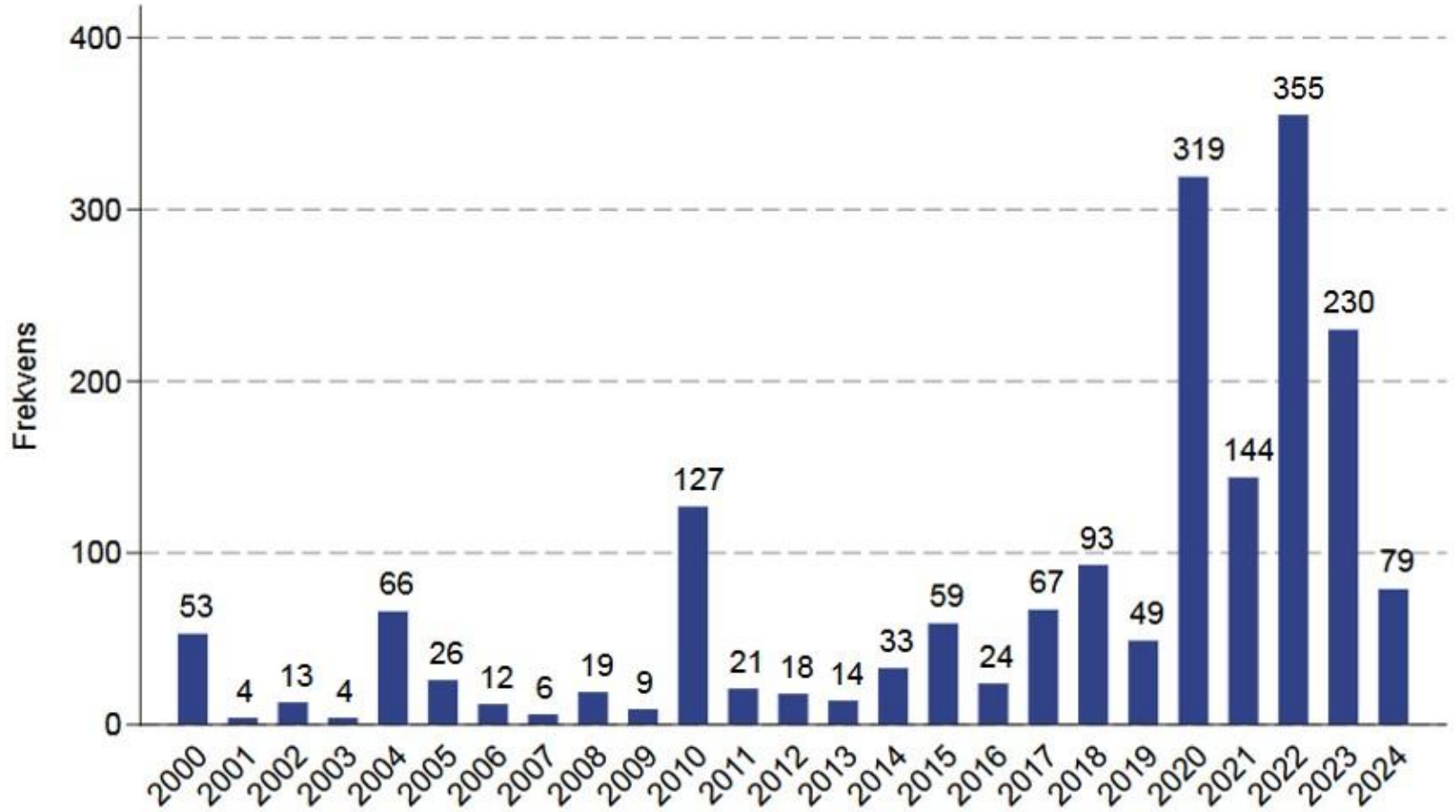






Utviklingen av mangfoldstiltak

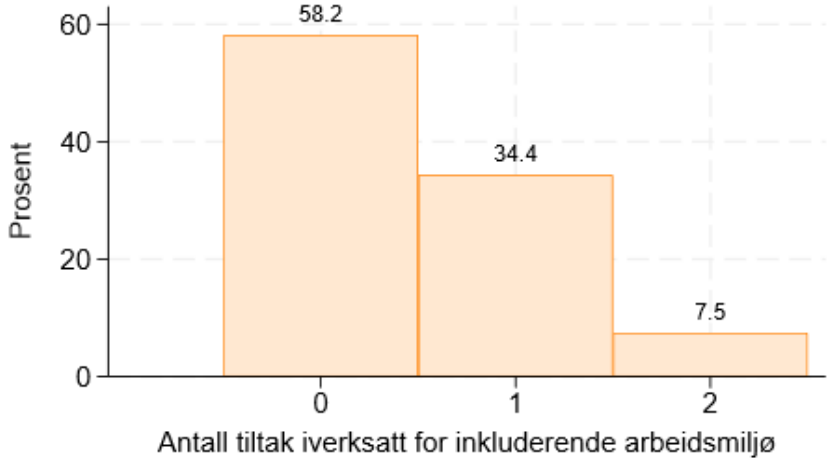
Figur 7.3: Tidspunkt for innføring av mangfoldstiltak

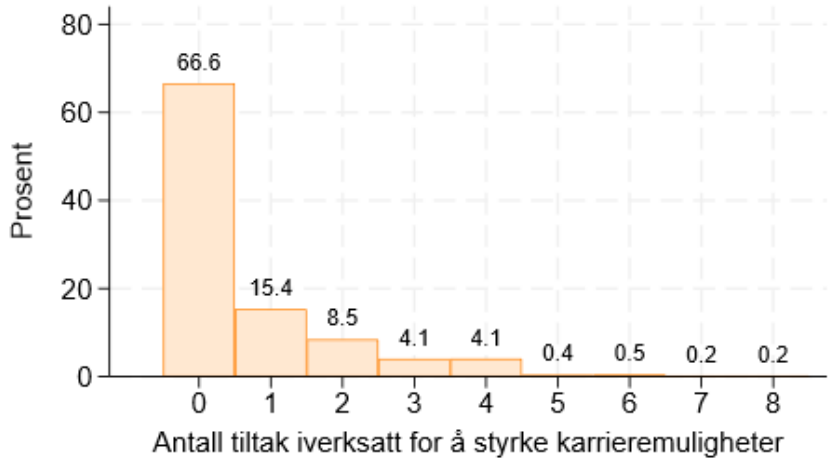


Hva slags tiltak brukes?



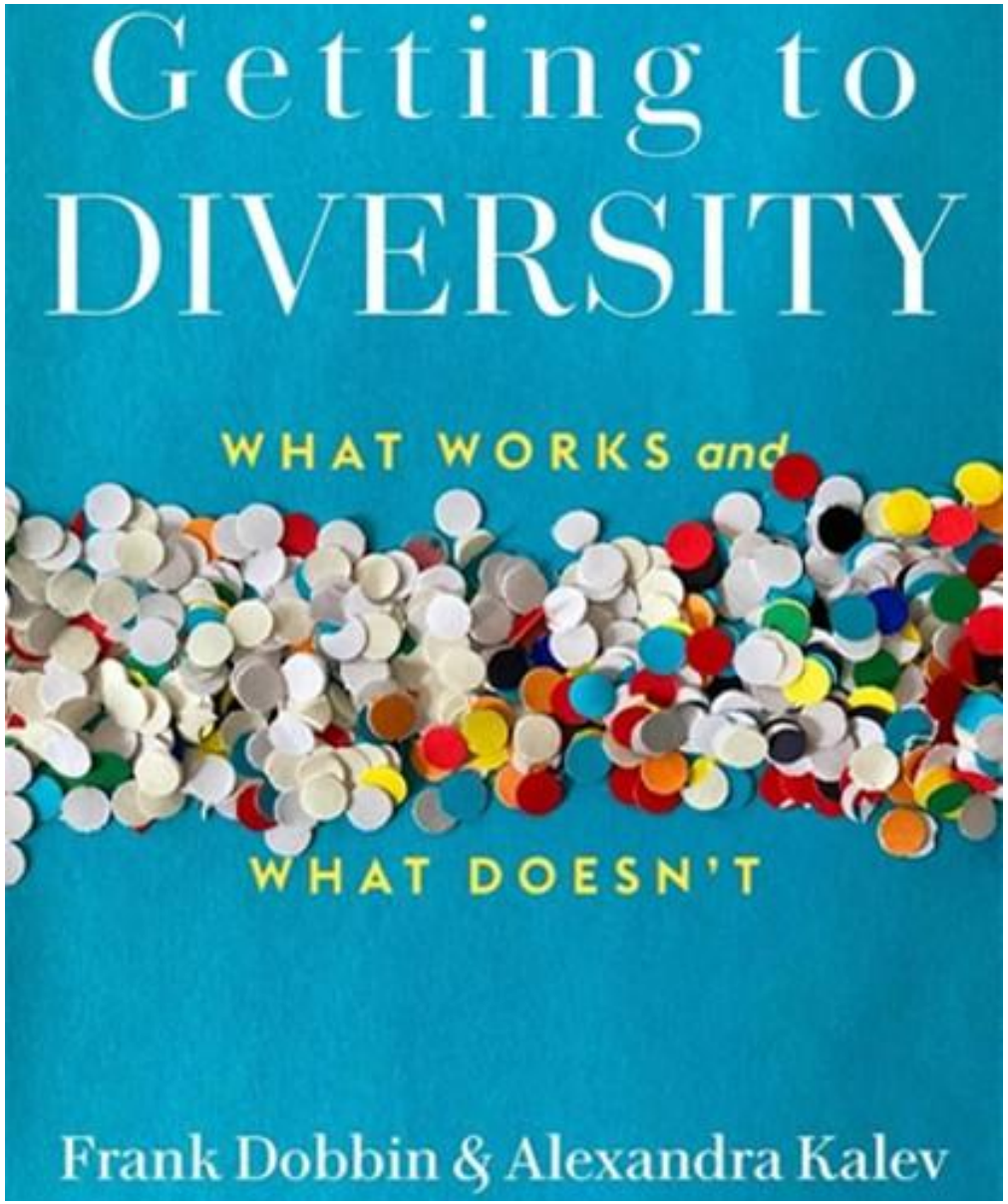






Hva virker?

- Oversikt over internasjonal forskning
- Effekt av tiltak på sammensetningen av ledere i organisasjonen



Mangfoldsopplæring

Mangfoldstiltak	Effekt	Utfordringer/styrker
Biastrening, opplæring om trakassering	Ingen/negativ effekt	Signaliserer at de ansatte/lederne er problemet → Lite motivasjon, motstand
Opplæring i inkluderende ledelse / håndtering av trakassering	Positive effekter	Lederne ses som en del av løsningen, ikke problemet

Forankring i organisasjonen

Mangfoldstiltak	Effekt	Utfordringer/styrker
Mangfoldsmål	Positiv effekt, særlig for menn	• Ledere ansvarliggjøres • Men krever konkrete data
Mangfoldsansvarlige	Sterk positiv effekt (for fulltidsstillinger)	• Kan analysere behov, iverksette tiltak, bevisstgjøre • Bør være fra sektoren
Mangfoldsutvalg (ledere)	Sterk positiv effekt	• Fra ulike deler av organisasjonen → desentralisering • Bør initieres av toppledelsen

Tilgang på nettverk

Mangfoldstiltak	Effekt	Utfordringer/styrker
Formelle mentorordninger	Sterk positiv effekt	• Må være åpent for alle (ikke bare «talenter» eller utvalgte) • Må matches på interesser, ikke bakgrunn • Fungerer bedre i noen bransjer enn andre

Hva betyr dette?

- «Fikse» potensielt problematiske individer virker ikke – det er systemene som må bli inkluderende
- Må eies av toppledelsen, oppgaven kan ikke delegeres i sin helhet til HR eller eksterne konsulenter
- Ansvarliggjøring av alle (ledere) – alle må bli endringsagenter

Et ubrukt potensiale

01

Diskriminering i ansettelser

Ulikhet etter ansettelse

02

Tiltakene i norske virksomheter handler mest om rekruttering

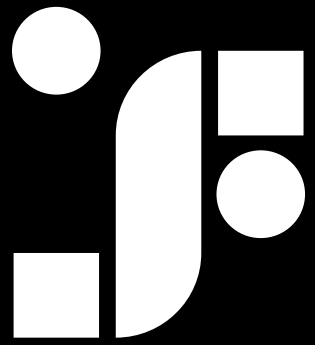
03

Mye innsats ved inngangen – lite etter ansettelse



TAKK!

https://nva.sikt.no/registration/019db4425f76-dc0404b8-99f7-4417-aba5-763d14610b91



INSTITUTT FOR
samfunns-
forskning

samfunnsforskning.no