



Beskæftigelses-
ministeriet

Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2024

Marts 2024

Forord

Hvert år tager vi et særligt blik på det danske arbejdsmarked for at blive klogere på, hvad der kendetegner kvinder og mænd på arbejdsmarkedet. Jeg kan afsløre, at der fortsat er tydelige forskelle på kvinder og mænd – på godt og ondt.

Forskellen mellem kvinder og mænds løn har været faldende gennem flere år, alligevel tjener kvinder stadig 12,2 pct. mindre end mænd, når man kigger på den rå forskel. Selvom kvinder og mænd næsten er ligeligt repræsenteret på arbejdsmarkedet, er der forskel på, hvilke brancher de arbejder i, og hvilke stillingsniveauer de besidder.

Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt, og det starter allerede, når unge vælger fag. Kvinder vælger oftest uddannelse inden for omsorg, undervisning og humaniora, mens mænd vælger de mere håndværksprægede fag og teknik. Det giver stof til eftertanke, at nogle af de faggrupper, der er størst mangel på i dag såsom murere og sosu'ere, også er blandt de faggrupper, hvor der er mindst kønsbalance. Det siger sig selv, at adgangen til den efterspurgte arbejdskraft øges, når vi ikke kun rekrutterer fra den ene halvdel af befolkningen, og det skaber større frihed for den enkelte, når valgmulighederne er langt større.

Seksuel chikane på arbejdspladser er helt uacceptabelt, men det foregår desværre alt for ofte og særligt blandt kvinder – unge kvinder. Hver sjette kvinde i alderen 15-25 år har oplevet seksuel chikane på jobbet inden for det seneste år, og det kræver vores opmærksomhed.

Efterhånden er det halvandet år siden, at der blev indført ni ugers øremærket orlov til hver forælder. Det er en rigtig glædelig tendens, at mænd tager noget mere orlov end tidligere, og at fædreorlov ikke længere kun er et storbyfænomen. Den største stigning ser vi særligt blandt vestjyske mænd. Det er godt for børnene og for ligestillingen på arbejdsmarkedet.

Jeg kan kun opfordre til at dykke ned i publikationens mange tal om kvinder og mænd og blive klogere på kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked.

Rigtig god læselyst.



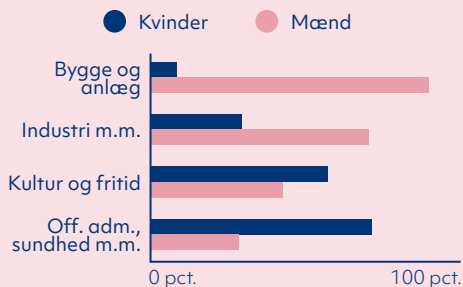
Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister

Indhold

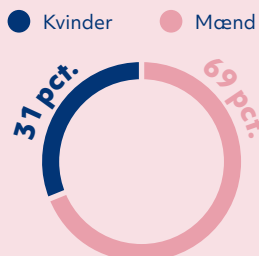
| | |
|---|----|
| 1. Sammenfatning | 5 |
| 2. Befolkning | 13 |
| 2.1 Befolkningsfremskrivning | 14 |
| 2.2 Uddannelsesniveau | 14 |
| 3. Deltagelse på arbejdsmarkedet | 17 |
| 3.1 Arbejdstid | 20 |
| 4. Det kønsopdelte arbejdsmarked | 22 |
| 4.1 Valg i uddannelse | 22 |
| 4.2 Horisontal og vertikal kønsopdeling | 24 |
| 4.3 Konsekvenser ved et kønsopdelt arbejdsmarked | 27 |
| 4.4 Lønforskelle mellem kvinder og mænd | 29 |
| 5. Barsel og orlov | 32 |
| 5.1 Forskelle i arbejdsudbud omkring forældreskab | 38 |
| 6. Kvinder og mænd på arbejdspladsen | 41 |
| 6.1 Diskriminerende handlinger og chikane | 42 |
| 7. Offentligt forsørgede | 47 |
| 7.1 Tidlig tilbagetrækning | 53 |
| 8. Bilag | 58 |

Centrale nøgletal

Kvinder og mænd arbejder i forskellige brancher



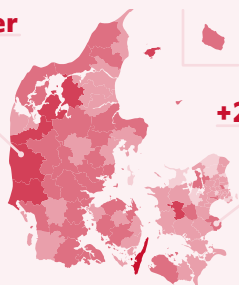
Lønmodtagere med ledelsesarbejde



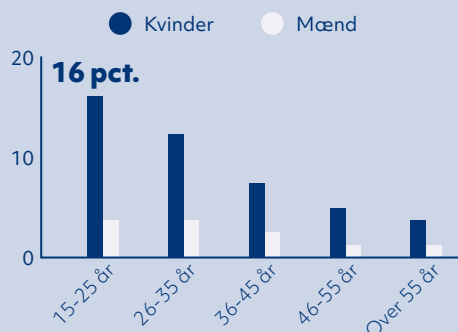
Stor stigning i antallet af fædre på orlov – særligt i industrien ...

... og fædre holder længere orlov på tværs af hele landet

+4,3 uger



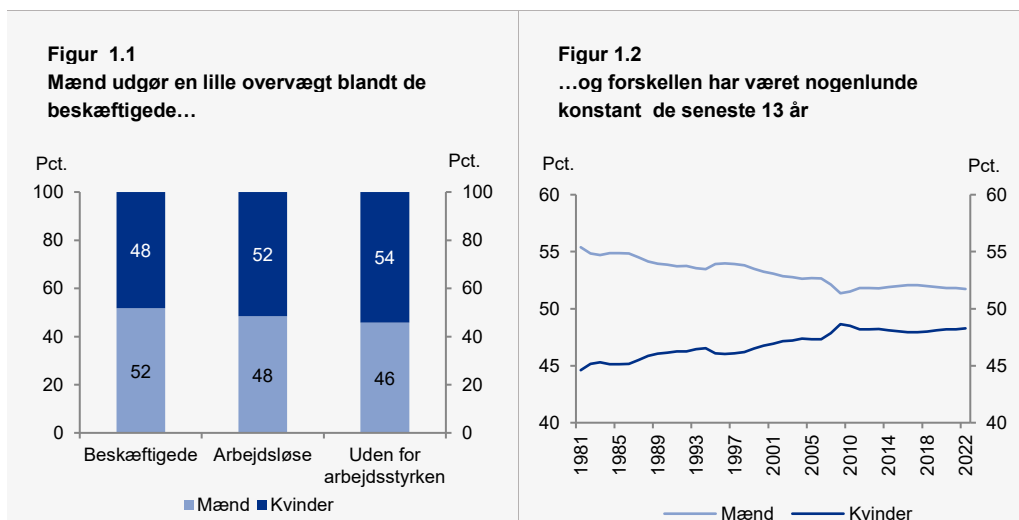
Særligt unge kvinder udsættes for seksuel chikane ...



... og flest udsættes for seksuel chikane på arbejdspladsen af kunder, klienter og borgere

1. Sammenfatning

Der er generelt en høj deltagelse på det danske arbejdsmarked, men kvinder er fortsat i mindre grad i beskæftigelse sammenlignet med mænd¹. Ser man på sammensætningen af beskæftigede har denne ændret sig igennem tiden. Ser man i dag, er der 4 pct.-points forskel mellem, hvor stor en andel af de beskæftigede, der er hhv. kvinder og mænd, *jf. figur 1.1*. For omtrent 40 år siden var denne forskel 10 pct.-point. Dog har udviklingen i sammensætningen af de beskæftigede været omtrent uændret siden 2009, *jf. figur 1.2*.



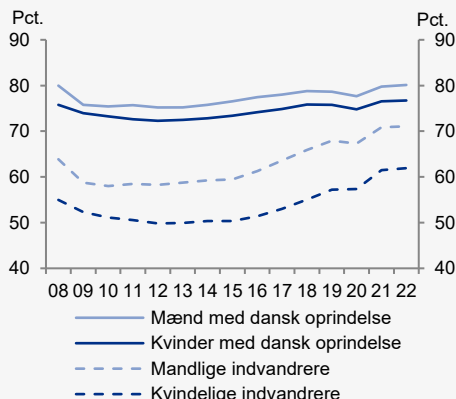
Anm.: Se anmærkning til figur 3.1 og 3.2 i kapitel 3.

Kilde: Danmarks Statistik (RAS) og egne beregninger.

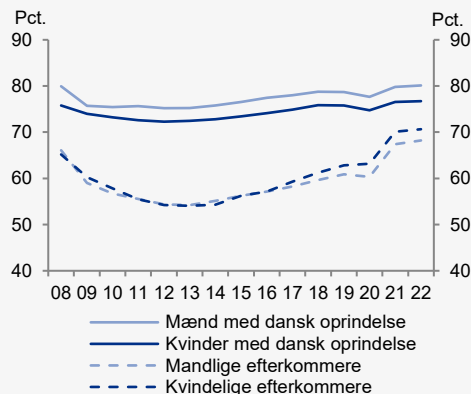
Forskellen mellem kvinder og mænds deltagelse på arbejdsmarkedet er mere udtalt blandt indvandrere end blandt personer med dansk oprindelse, *jf. figur 1.3*. Siden 2008 har beskæftigelsesfrekvensen blandt mænd med indvandrerbaggrund således gennemgående været ca. 9 pct.-point højere end blandt kvindelige indvandrere. Et omvendt mønster ses blandt efterkommere, hvor beskæftigelsesfrekvensen siden 2017 har været højere blandt kvindelige efterkommere sammenlignet med mandlige, *jf. figur 1.4*.

¹ Det bemærkes, at der i rapporten kun ses på to køn, hhv. kvinder og mænd. Dette skyldes, at analysen bygger på registerdata, hvor kønnet specificeres ud fra CPR-nummer, hvorfor yderligere opdeling ikke er mulig

Figur 1.3
Beskæftigelsesfrekvens for kvinder og mænd med dansk oprindelse og indvandrere



Figur 1.4
Beskæftigelsesfrekvens for kvinder og mænd med dansk oprindelse og efterkommere



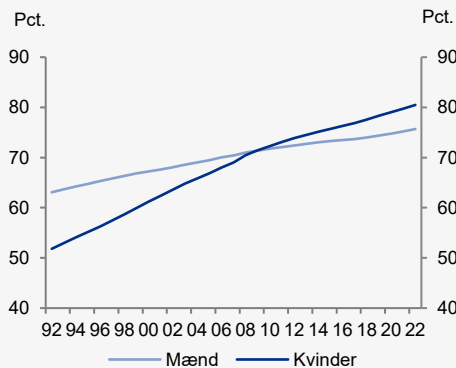
Anm.: Se anmærkning til figur 3.3 og 3.4 i kapitel 3.

Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

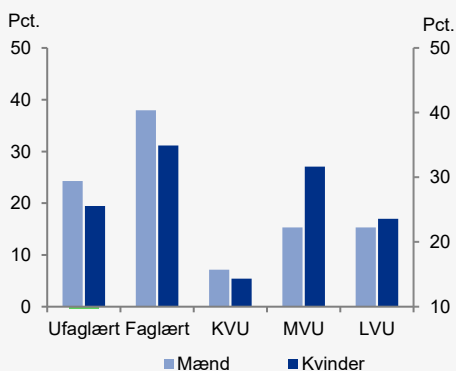
Forskelle i kvinder og mænds uddannelsesvalg

Siden 2008 har flere kvinder end mænd haft en erhvervskompetencegivende uddannelse, *jf. figur 1.5*. I 2022 har 80 pct. af kvinderne i alderen 30-64 år en erhvervskompetencegivende uddannelse, hvilket til sammenligning gælder 75 pct. af mændene i denne aldersgruppe. Generelt tager kvinder længere uddannelser end mænd, hvorfor der er en overvægt af kvinder med mellem- eller lange videregående uddannelser, *jf. figur 1.6*. Omvendt er der en højere andel mænd end kvinder, der har en erhvervsfaglig uddannelse eller er ufaglært.

Figur 1.5
En større andel kvinder end mænd har en erhvervskompetencegivende uddannelse...



Figur 1.6
... og flere kvinder har en mellemlang- eller lang videregående uddannelse



Anm.: Se anmærkning til figur 2.5 og 2.6 i kapitel 2.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

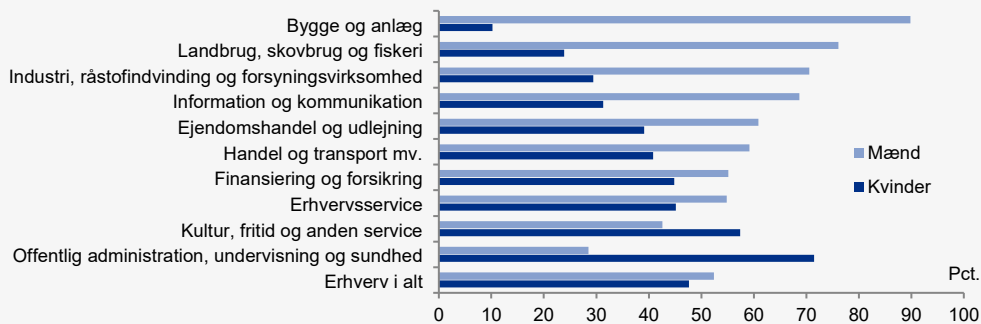
Det tyder på, at kønsopdelingen på arbejdsmarkedet allerede starter ved uddannelsesvalget, da forskelle i uddannelsesvalget på tværs af køn kan give varierende jobmuligheder efter endt uddannelse. Eksempelvis er der markant flere kvinder end mænd, der vælger uddannelser, som giver jobmuligheder inden for fx *social og sundhed*. Samtidig er der markant flere mænd end kvinder, der vælger uddannelser inden for faggrupper som *mekanik, jern og metal*. Når uddannelsesområdet er kønsopdelt, kan arbejdsmarkedet tilsvarende blive påvirket i samme retning.

Kønsopdelt arbejdsmarked

I forbindelse med det kønsopdelte arbejdsmarked taler man om, at arbejdsmarkedet kan være opdelt både horisontalt og vertikalt. Den horisontale opdeling henviser til, at kvinder og mænd typisk vælger sektorer og brancher, hvor der er en overvægt af eget køn. På denne måde opstår der "kvinde-" og "mandsdominerede" fag. Den vertikale opdeling på arbejdsmarkedet betyder, at der er forskel på stillingsniveauer blandt kvinder og mænd.

Ser man på den horisontale opdeling, er der eksempelvis en stor overvægt af kvinder i branchen *offentlig administration, undervisning og sundhed* (71 pct. kvinder), mens mænd i højere grad end kvinder er beskæftiget i branchen *bygge og anlæg* (90 pct. mænd), jf. figur 1.7.

Figur 1.7
Beskæftigede i de enkelte brancher fordelt på kvinder og mænd, 2022



Anm.: Se anmærkning til figur 4.4 i kapitel 4.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

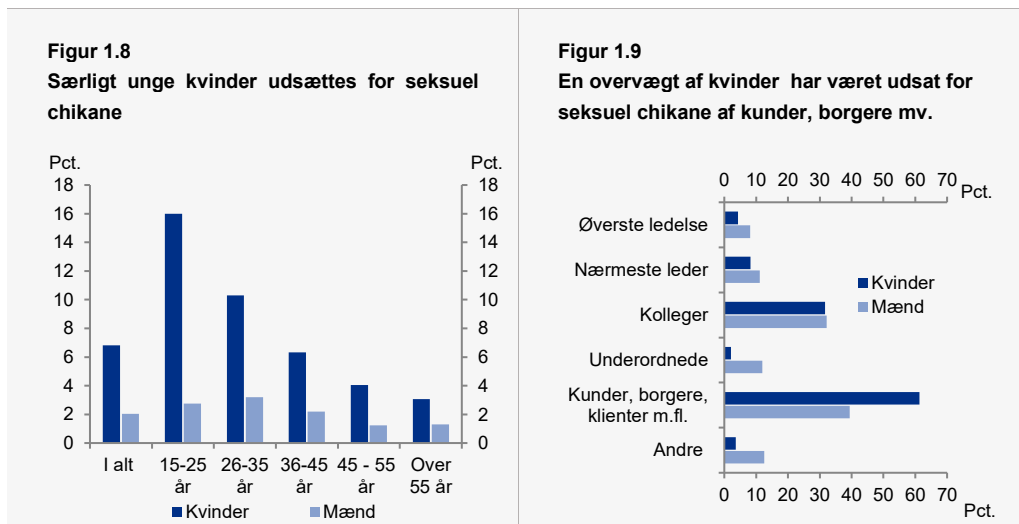
Kvinder og mænd er ligeledes forskelligt placeret i stillingshierarkiet på arbejdsmarkedet (vertikale opdeling). Dette ses blandt andet ved, at mænd udgjorde 69 pct. af alle lønmodtagere med ledelsesarbejde i 2022. Omvendt er der flere kvinder end mænd, der er lønmodtagere på højeste niveau. Lønmodtagere på højeste niveau henviser til jobstillinger, som forudsætter højeste færdighedsniveau, men uden formel ledelse. Dette stemmer overens med, at der er en højere andel af kvinder med en videregående uddannelse end mænd.

Der kan være flere mulige forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked, herunder faktorer som uddannelsesvalg, familieplanlægning og normer på arbejdsmarkedet. Samtidig er en af konsekvenserne ved et kønsopdelt arbejdsmarked, at kvinder i gennemsnit tjener mindre end mænd. Kvinders gennemsnitsløn var 12,2 pct. lavere end mænds i 2022. Dette løngab dækker over den rå forskel mellem kvinder og mænds gennemsnitslønninger, hvor der ikke er taget højde for beskæftigelse i forskellige brancher, forskellige stillinger mm.

Særligt unge kvinder udsættes for seksuel chikane

På trods af en generel høj jobtilfredshed blandt både kvinder og mænd, er der fortsat udfordringer, der møder særligt kvinder på arbejdspladsen. Flere kvinder (7 pct.) end mænd (2 pct.) har oplevet at blive udsat for seksuel chikane inden for det seneste år, *jf. figur 1.8*. Det er særligt yngre kvinder, der udsættes for seksuel chikane. Blandt kvinder i alderen 15-25 år angiver omkring hver sjette, at de har været udsat for seksuel chikane inden for det seneste år, og en tilsvarende tendens ses blandt helt unge kvinder mellem 15 og 17 år. Til sammenligning angiver hver femtende kvinde mellem 36 og 45 år, at de har været udsat for seksuel chikane. Der er dermed markante forskelle, på tværs af aldersgrupper,

blandt kvinder, der oplever at blive udsat for seksuel chikane. Der ses ikke de samme tydelige forskelle, på tværs af aldersgrupper, for mænd.



Anm.: Se anmærkning til figur 6.7 og 6.9 i kapitel 6.

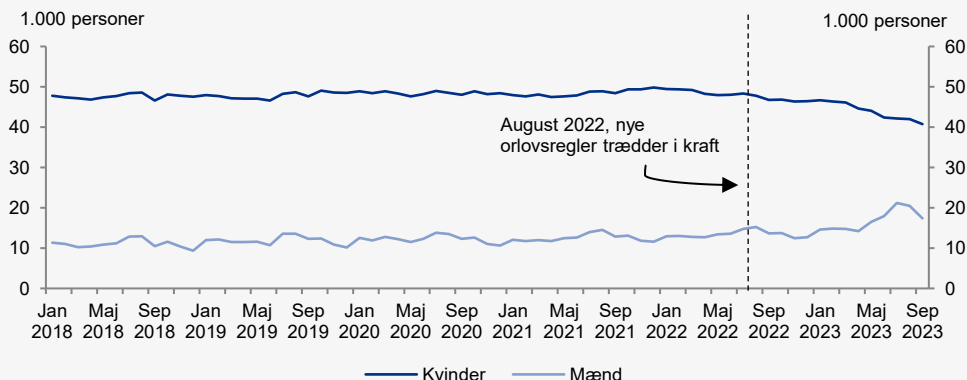
Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Mange har oplevet, at det enten er en kollega eller kunder, borgere, klienter mv., der har udsat dem for seksuel chikane, *jf. figur 1.9*. Der er ikke markant forskel mellem mænd og kvinder i forhold til, om det er deres nærmeste leder eller en kollega, der har udsat dem for seksuel chikane. Dog er der en lille forskel i forhold til den øverste ledelse og underordnede, hvor flere mænd angiver, at den øverste ledelse er afsenderen af de negative hændelser. Samtidig er der en markant overvægt af kvinder, der oplever, at det er kunder, borgere, klienter mv., som udsætter dem for seksuel chikane.

De nye orlovsregler har betydning på tværs af landet

Med de nye orlovsregler fra august 2022 blev der indført 9 ugers øremærket orlov til hver forælder. Som følge af de nye regler kan man se en stigning i antallet af fædre på barseldagpenge fra foråret 2023 og frem, *jf. figur 1.10*. I tredje kvartal 2023 er der i gennemsnit godt 5.000 flere fædre på barseldagpenge om måneden sammenlignet med samme kvartal året før. Som følge af, at mænd tager en større del af orloven, betyder det, at der er en lille nedgang i antallet af mødre, som modtager barseldagpenge, da de ikke kan modtage ydelsen i lige så lang tid som under de gamle orlovsregler.

Figur 1.10
Flere fædre er på barselsdagpenge fra foråret 2023 og frem



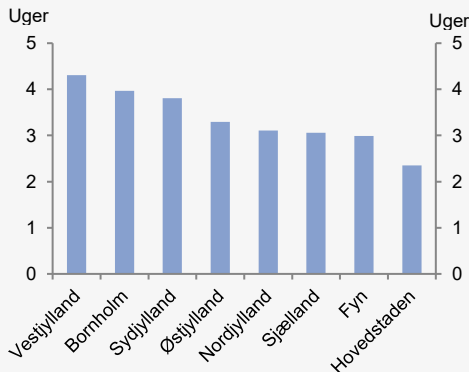
Anm.: Se anmærkning til figur 5.1 i kapitel 5.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

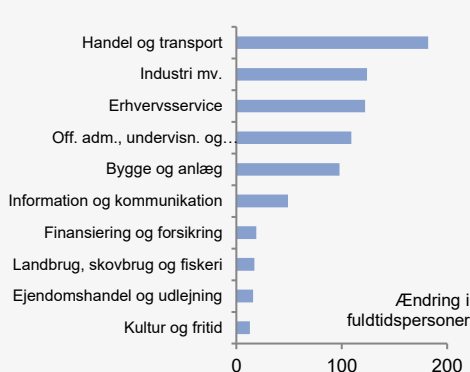
Mænd afholder generelt flere ugers orlov efter indførelsen af de nye orlovsregler, og det er en tendens, som ses over hele landet. Der er dog nogle dele af landet, hvor de nye regler har haft en større betydning for fordelingen af orloven end andre. Ser man på hovedstadsområdet, er der kun sket en mindre stigning i det gennemsnitlige antal uger på barselsdagpenge for fædrene, *jf. figur 1.11*. Dette tyder på, at en stor del af fædrene i hovedstadsområdet allerede forud for regelændringerne afholdte en længere orlov sammenlignet med andre landsdele. Omvendt afholder fædre i Vestjylland betydeligt længere orlov, efter de nye orlovsregler er trådt i kraft.

Ligeledes er der sket en stigning i mænds orlov inden for alle brancher, efter de nye orlovsregler er trådt i kraft. Der er særligt sket en markant stigning i, hvor meget orlov fædre holder på barselsdagpenge i branchen *Handel og transport* samt *Industri*, hvor antallet af fuldtidspersoner er steget med hhv. 66 og 81 pct., *jf. figur 1.12*. Den samme tendens ses også i branchen *bygge og anlæg* og i *landbrug, skovbrug og fiskeri*, hvor antallet er omtrent fordoblet. Ændringerne skal ses i lyset af, at der i visse brancher var et lavt niveau til at starte med, og at der derfor er sket en relativt stor ændring. Det gælder fx *bygge og anlæg* samt *landbrug, skovbrug og fiskeri*.

Figur 1.11
Varigheden af den anden forælders orlov er særligt steget i Vestjylland



Figur 1.12
Fædre holder mere orlov med de nye regler i alle brancher



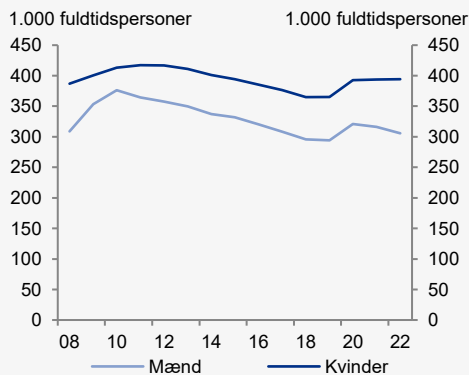
Anm.: Se anmærkning til figur 5.3 og 5.4 i kapitel 5.

Kilde: ATP, Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM og egne beregninger.

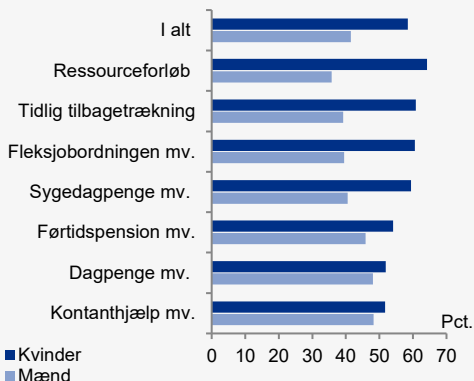
Flere kvinder end mænd er offentligt forsørgede

Der er flere kvinder end mænd, som modtager offentlig forsørgelse. I 2022 modtog 394.000 kvinder og 306.000 mænd i den arbejdsdygtige alder offentlig forsørgelse (ekskl. barselsdagpenge og SU). Generelt har der været en faldende tendens i antallet af offentligt forsørgede kvinder og mænd fra 2012 og indtil COVID-19-krisen ramte i 2020, *jf. figur 1.13*. I kølvandet på krisen faldt antallet af offentligt forsørgede mænd, mens antallet af offentligt forsørgede kvinder er på samme niveau som i 2020.

Figur 1.13
Der er flere offentligt forsørgede kvinder end mænd



Figur 1.14
Kvinder er overrepræsenterede inden for alle ydelsesgrupper



Anm.: Se anmærkninger til figur 7.1 og 7.3 i kapitel 7.

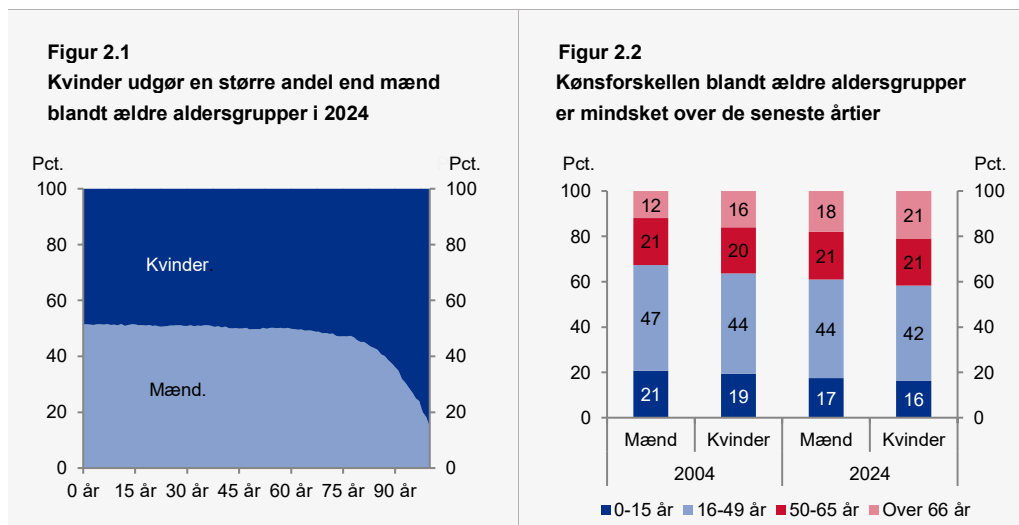
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der er generelt en overvægt af kvinder inden for alle ydelsesgrupper, *jf. figur 1.14*. Der ses samtidig en stor overvægt af kvinder blandt de ydelsesgrupper, som er længere væk fra arbejdsmarkedet. Blandt andet ses den største forskel ved personer i ressourceforløb (64 pct. kvinder og 36 pct. mænd), mens der også er en stor overvægt af kvinder på førtidspension. Det kan virke overraskende, at der er en overvægt af kvinder, som er på visiterede ydelser – hvilket typisk er knyttet til helbredstilstand – når kvinder samtidig lever længere tid end mænd i gennemsnit. Der ses derimod en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de mere midlertidige forsørgelsesydelser som dagpenge og kontanthjælp.

2. Befolkning

Den samlede danske befolkning tæller i alt 3,0 mio. kvinder og 2,9 mio. mænd. Kvinder udgør en lidt større del af befolkningen, hvilket hovedsageligt kan tilskrives, at kvinder typisk lever længere end mænd, *jf. figur 2.1 og 2.2*. Forskellen i den gennemsnitlige levetid betyder, at der er en betydelig overvægt af kvinder blandt de ældste aldersgrupper, mens der omvendt er en overvægt af mænd blandt personer i den arbejdsdygtige alder.

Overvægten af kvinder blandt de ældre aldersgrupper er reduceret en smule over de seneste årtier, *jf. figur 2.2*. Mens der i 2004 var ca. 4 pct.-point flere kvinder end mænd over 66 år, er denne forskel mindsket til 3 pct.-point i 2024.



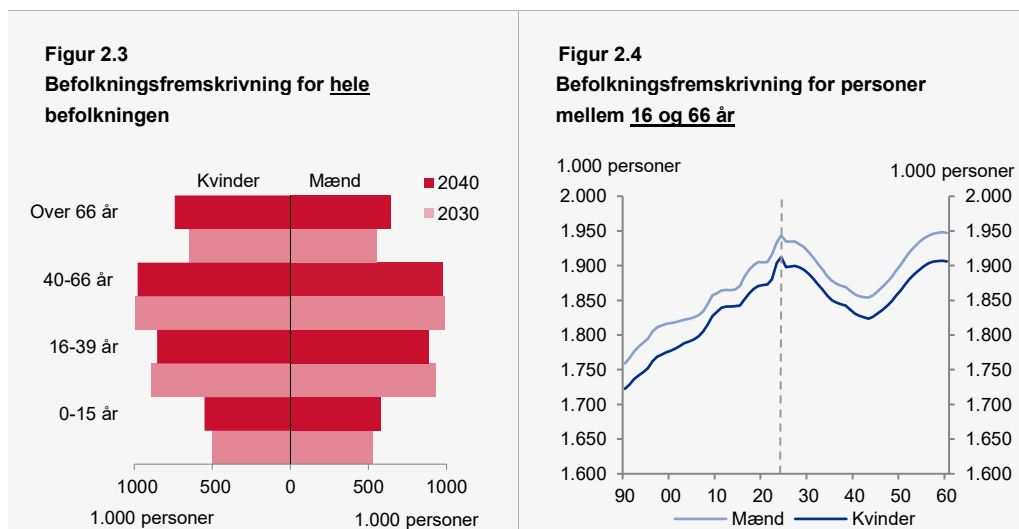
Anm.: Figur 2.1 viser sammensætningen i befolkningen opdelt på kvinder og mænd samt alderstrin i 2024. Figur 2.2 viser sammensætningen af befolkningen opdelt på kvinder og mænd samt aldersgrupper i 2004 i 2024.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

2.1 Befolkningsfremskrivning

Fremadrettet skønnes det, at de ældre aldersgrupper kommer til at udgøre en større del af befolkningen. Fra 2030 til 2040 skønnes det, at antallet af kvinder og mænd over 66 år vil stige med henholdsvis 95.000 og 93.000 personer, *jf. figur 2.3*. Det er forventningen, at kvinder vil udgøre 54 pct. af dem over 66 år i befolkningen i 2030. Det er den samme tendens, som skønnes i 2040.

Samtidig forventes antallet af personer i den arbejdsdygtige alder at være faldende frem til 2045, *jf. figur 2.4*. Et fald i antal personer i den arbejdsdygtige alder vil alt andet lige have en negativ påvirkning på størrelsen af arbejdsstyrken. Det forventes samtidig, at overvægten af mænd i den arbejdsdygtige alder fastholdes fremadrettet.

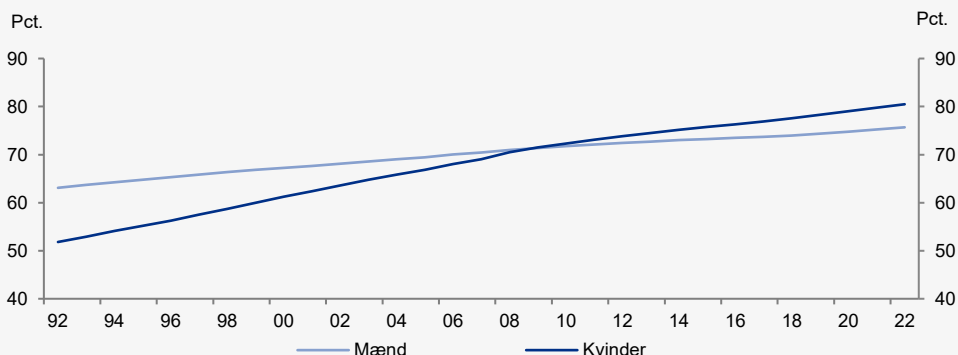


Anm.: Figur 2.3 viser befolkningsfremskrivning for de enkelte aldersgrupper, fordelt på kvinder og mænd. Figur 2.4 viser faktiske folketal fra 1990-2024 og befolkningsfremskrivning fra 2025-2060. Overgangen fra faktiske tal til fremskrivning er markeret ved den stiplede streg.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

2.2 Uddannelsesniveau

Siden 2008 har flere kvinder end mænd haft en erhvervskompetencegivende uddannelse, *jf. figur 2.5*. I 2022 havde 80 pct. af kvinderne i alderen 30-64 år en erhvervskompetencegivende uddannelse, hvilket til sammenligning gjaldt 75 pct. af mændene i denne aldersgruppe.

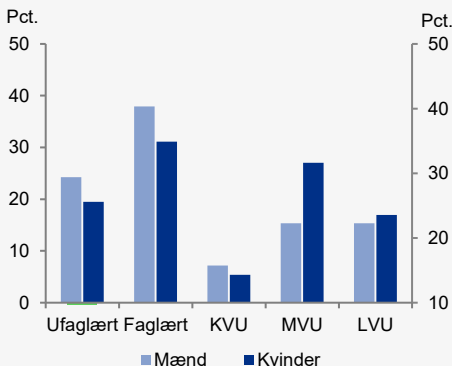
Figur 2.5**En større andel kvinder end mænd har en erhvervskompetencegivende uddannelse**

Anm.: Figuren viser andelen af kvinder og mænd med en erhvervskompetencegivende uddannelse i alderen 30-64 år. Uoplyst uddannelse indgår ikke i figuren. Erhvervskompetencegivende uddannelser gælder erhvervsfaglig uddannelse, kort videregående-, mellemlang- og lang videregående uddannelse samt Ph.d. og forskeruddannelser. Der er et brud i data i 2006 og 2008.

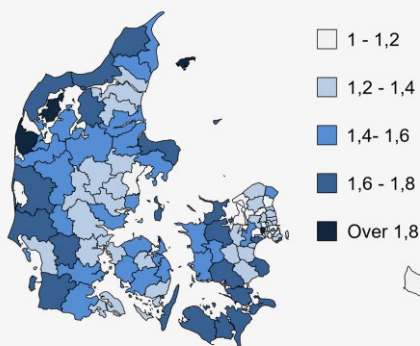
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Generelt tager kvinder længere uddannelser end mænd, hvorfor der er en overvægt af kvinder med mellemlange- eller lange videregående uddannelser, *jf. figur 2.6*. Den største forskel ses ved de mellemlange videregående uddannelser, hvor overvægten af kvinder er særligt stor. Mellemlange videregående uddannelser dækker over fx uddannelser som sygeplejerske, pædagog, folkeskolelærer, socialrådgiver eller journalist. Overvægten af kvinder med en mellemlang videregående uddannelse hænger formentlig sammen med, at mange kvinder vælger uddannelser indenfor omsorgsfag (*se kapitel 4*). Omvendt er der en højere andel mænd end kvinder, der har en erhvervsfaglig uddannelse eller er ufaglært.

Figur 2.6
En større andel kvinder har en mellemlang- eller lang videregående uddannelse...



Figur 2.7
... og denne forskel ses på tværs af alle kommuner i landet



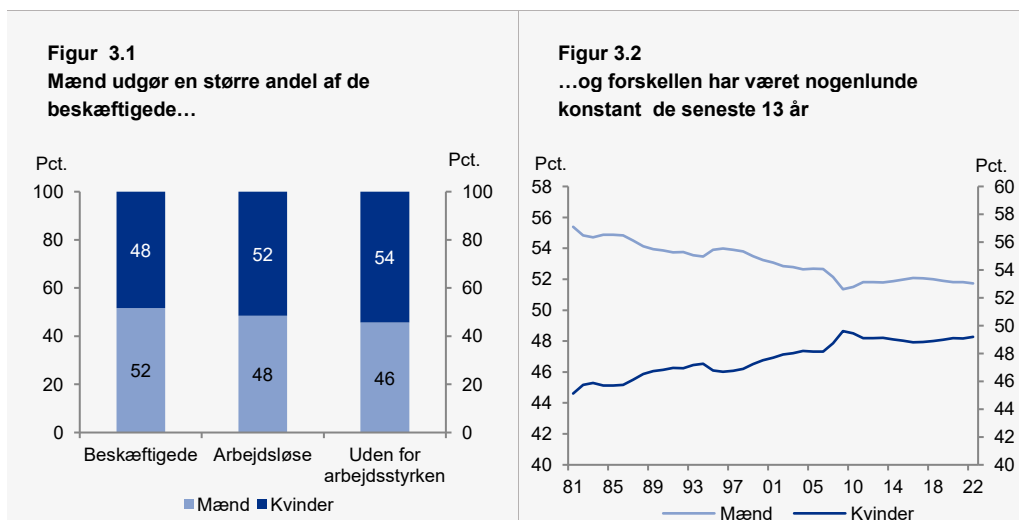
Anm.: Kategorierne KVU, MVU og LVU repræsenterer de tre forskellige typer videregående uddannelser; kort, mellemlang og lang. Kortet er konstrueret på baggrund af den geografiske fordeling af ratioen mellem kvinder og mænd, der har enten mellemlang-, lang videregående uddannelse eller Ph.d. Figur 2.6 viser andelen af kvinder og mænd fordelt på uddannelsesniveauer. Figur 2.7 viser forskellen, i pct.-point, imellem andelen af kvinder og mænd med en mellemlang eller lang videregående uddannelse opdelt på kommuner.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

På tværs af kommuner er der variation i overvægten af kvinder med en mellemlang- eller lang videregående uddannelse, jf. figur 2.7. Fordelingen mellem mænd og kvinder med en videregående uddannelse er forholdsvis lige omkring de større byer, som København og hovedstadsområdet samt Aarhus. Omvendt er der en større overvægt af kvinder med videregående uddannelser i vestjyske kommuner samt på Syd- og Vestsjælland. Denne fordeling kunne indikere, at mænd med en videregående uddannelse i højere grad vil være bosat i de større byer, hvorimod kvinderne er fordelt mere ud over hele landet.

3. Deltagelse på arbejdsmarkedet

Generelt har der igennem tiden været forskel på kvinder og mænds deltagelse på arbejdsmarkedet. Ser man på sammensætningen af beskæftigede i 2022, er der en overvægt af mænd i forhold til kvinder, *jf. figur 3.1*. Modsat er der en overvægt af kvinder blandt de personer, der er arbejdsløse eller står uden for arbejdsmarkedet (se også *kapitel 7*).

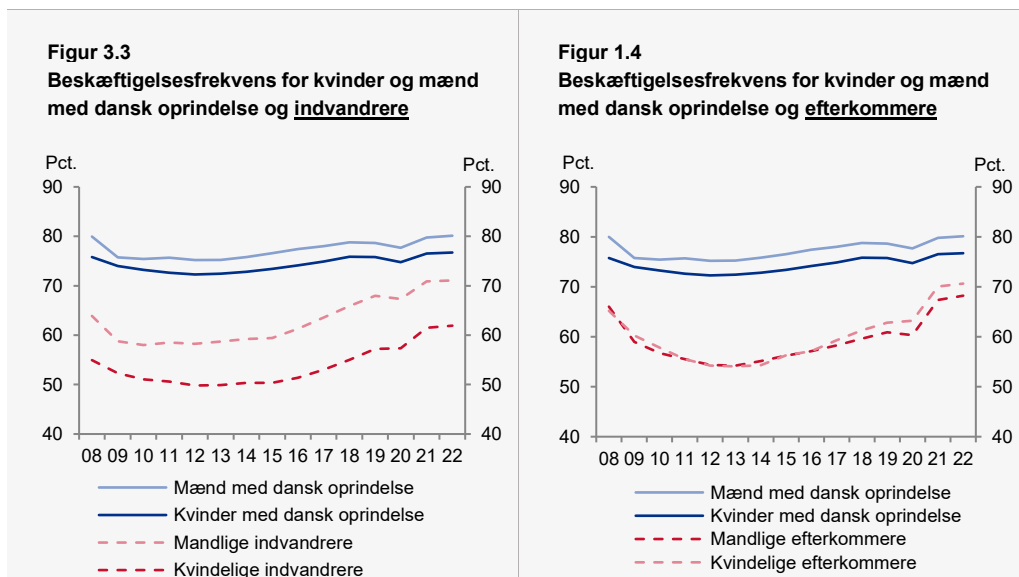


Anm.: Figur 3.1 viser sammensætning af befolkningen i den arbejdsdygtige alder (16-66 år) i 2022. Figuren er opgjort som beskæftigede, arbejdsløse og personer uden for arbejdsstyrken fordelt på andelen af hhv. kvinder og mænd i hver kategori. Figur 3.2 viser sammensætningen af de beskæftigede over tid (1981 til 2022) ud af personer i den arbejdsdygtige alder (16-66 år). Der er et datahul i 2007. Opgørelsen angiver alle i beskæftigelse, herunder lønmodtagere, selvstændige eller medarbejdende ægtefæller, opgjort i sidste uge af november.

Kilde: Danmarks Statistik (RAS) og egne beregninger.

For omtrent 40 år siden udgjorde kvinder ca. 45 pct. af de beskæftigede, mens mænd udgjorde 55 pct., *jf. figur 3.2*. Efterfølgende har forskellen mellem kvinder og mænd været jævnt aftagende frem til perioden omkring finanskrisen. Umiddelbart efter finanskrisen faldt andelen af mænd i beskæftigelse mere markant, hvilket skal ses i lyset af, at flere mænd arbejder i konjunkturfølsomme erhverv, og dermed typisk oftere mister deres arbejde ved økonomiske kriser. Siden 2009 har forskellen mellem beskæftigede kvinder og mænd været omtrent ens. Dog er der en større andel af kvinder i beskæftigelse, som arbejder deltid sammenlignet med mænd, *jf. afsnit 3.1*.

Beskæftigelsesfrekvensen blandt kvinder og mænd varierer på tværs af herkomst. Mænd har generelt en højere beskæftigelsesfrekvens end kvinder. Forskellen mellem kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens er dog mere udtalt blandt indvandrere end blandt personer med dansk oprindelse, *jf. figur 3.3*. Siden 2008 har beskæftigelsesfrekvensen blandt mænd med indvandrerbaggrund således gennemgående været ca. 9 pct.-point højere end blandt kvindelige indvandrere.



Anm.: Beskæftigelsesfrekvensen er et mål for, hvor mange i den arbejdsdygtige alder, der er i beskæftigelse. Beskæftigelsesfrekvensen er opgjort som antal beskæftigede i forhold til befolkningen mellem 16 år og gældende folkepensionsalder. Figur 3.3 viser beskæftigelsesfrekvens fordelt på kvinder og mænd for indvandrere og personer med dansk oprindelse. Figur 3.4 viser beskæftigelsesfrekvens fordelt på kvinder og mænd for efterkommere og personer med dansk oprindelse.

Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

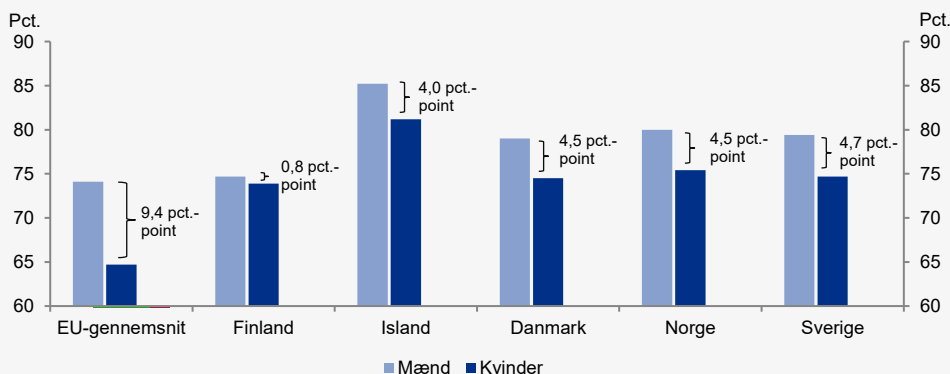
Et omvendt mønster ses blandt efterkommere, hvor beskæftigelsesfrekvensen er en smule højere blandt kvindelige efterkommere sammenholdt med mandlige efterkommere, *jf. figur 3.4*. De kvindelige efterkommeres beskæftigelsesfrekvens har været højere end de mandlige efterkommeres siden 2017.

Lille forskel i beskæftigelsesfrekvensen blandt kvinder og mænd i de nordiske lande. Generelt er der en forholdsvis lille forskel mellem kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens på tværs af de nordiske lande, *jf. figur 3.5*. Kigger man på tværs af alle lande i EU, er beskæftigelsesgraden i gennemsnit 9,4 pct.-point højere blandt mænd end kvinder. Det er en betydelig større forskel end i Danmark, hvor beskæftigelsesgraden er 4,5 pct.-point højere blandt mænd end kvinder. Det skal bemærkes, at Eurostats opgørelse af beskæftigelsesgrad er baseret på en stikprøve, hvorfor tallene for

Danmark ikke er direkte sammenlignelige med Danmarks Statistiks registerbaserede opgørelse (vist i figur 3.3 og 3.4). Blandt de nordiske lande er forskellen mindst i Finland, hvor forskellen mellem kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens blot er 0,8 pct.-point.

Figur 3.5

Forskellen i kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens i Danmark er markant lavere end EU-gennemsnittet i 2022, men større sammenlignet med Finland og Island

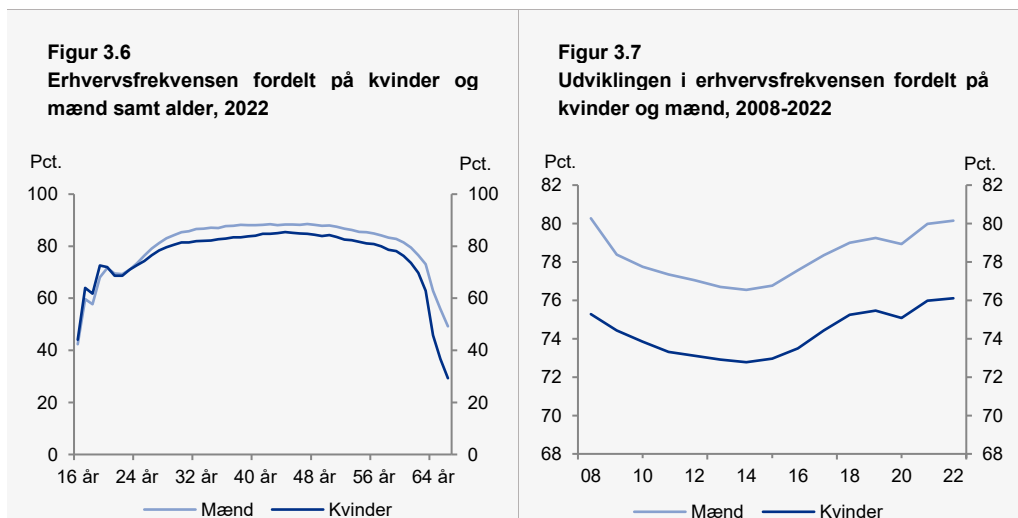


Anm.: Figuren viser beskæftigelsesfrekvensen for 15-64-årige kvinder og mænd i de nordiske lande samt EU-gennemsnittet i 2022. Eurostats opgørelse af beskæftigelsesfrekvensen er baseret på en stikprøve. Derfor er beskæftigelsesfrekvensen for Danmark ikke direkte sammenlignelig med Danmarks Statistiks registerbaserede opgørelse.

Kilde: Eurostat og egne beregninger.

Flere mænd end kvinder står til rådighed for arbejdsmarkedet

Der er generelt en større andel af mænd, der står til rådighed for arbejdsmarkedet end kvinder. Det ses ved, at erhvervsfrekvensen er højere for mænd end for kvinder for stort set alle aldersgrupper, dog med undtagelse af personer i alderen 16-22 år, hvor kvinder har en højere erhvervsfrekvens end mænd, jf. figur 3.6. Blandt den ældre del af arbejdsstyrken er der større forskel på mænd og kvinders erhvervsfrekvens. Dette skal ses i lyset af, at kvinder generelt trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet (se afsnit 7).



Anm.: Erhvervsfrekvensen er et mål for, hvor mange borgere der står til rådighed for arbejdsmarkedet, altså hvor stor arbejdsstyrken (beskæftigede og ledige) er i forhold til befolkningen i den arbejdsdygtige alder. Erhvervsfrekvensen er opgjort som beskæftigede og ledige i forhold til den samlede befolkning mellem 16 år og gældende folkepensionsalder. Tallene er opgjort ultimo november i de pågældende år.

Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

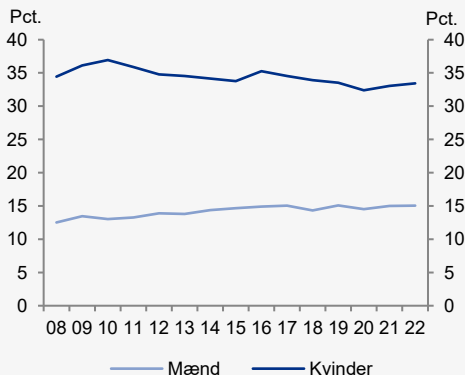
Erhvervsfrekvensen har varieret over tid for både kvinder og mænd, *jf. figur 3.7*. På trods af ændringerne i niveauet, har forholdet mellem kvinder og mænds erhvervsfrekvens været nogenlunde stabilt over tid og er kun aftaget lidt. I 2008 var mænds erhvervsfrekvens 5 pct.-point højere end kvinders, mens den til sammenligning var 4 pct.-point højere i 2022.

3.1 Arbejdstid

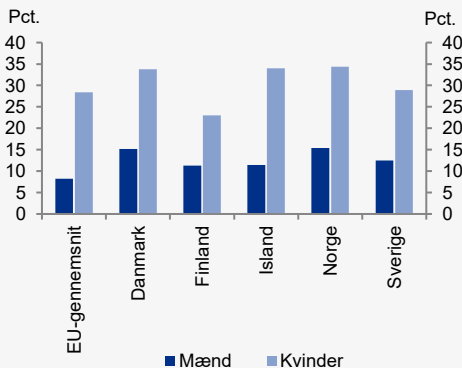
Der er generelt forskel på kvinder og mænds arbejdstid. Der er en klar tendens til, at kvinder i højere grad arbejder deltid sammenlignet med mænd, *jf. figur 3.8*. I 2022 arbejdede 33 pct. af kvinderne på deltid, hvilket kun gjorde sig gældende for 15 pct. af mændene.

Set i international sammenhæng arbejder både danske kvinder og mænd oftere deltid end i andre sammenlignelige lande, *jf. figur 3.9*. Opgørelser fra Eurostat viser, at ca. 34 pct. danske kvinder og 15 pct. danske mænd arbejder deltid, hvilket er markant højere end EU-gennemsnittet på hhv. 28 pct. og 8 pct. for kvinder og mænd. Forskellen fra EU-gennemsnittet kan være drevet af, at der i Danmark generelt er en høj beskæftigelsesfrekvens for både mænd og kvinder.

Figur 3.8
Kvinder arbejder i højere grad deltid sammenlignet med mænd



Figur 3.9
Både danske mænd og kvinder arbejder mere deltid ift. de andre nordiske lande



Anm.: Figur 3.8 viser andelen kvindelige og mandlige lønmodtagere på deltid, 2008-2022. Deltidsbeskæftigelse er defineret ud fra, hvad respondenterne selv mener, de er ansat som. Dog kan man som deltidsansat maksimalt arbejde 36 timer i ugen. Figur 3.9 viser andelen af deltidsbeskæftigede kvinder og mænd i de nordiske lande og EU27, 15-64-årige, 2022. Deltidsbeskæftiget er opgjort fra Eurostat som selvrapporteret omfang af deltid på baggrund af survey, undtagen i Holland, Island, Sverige og Norge, hvor deltidsbeskæftigelse defineres som værende mindre end 35 timer ugentligt. Grundet forskellig opgørelse, kan der være forskelle imellem data fra Danmarks Statistik og Eurostat.

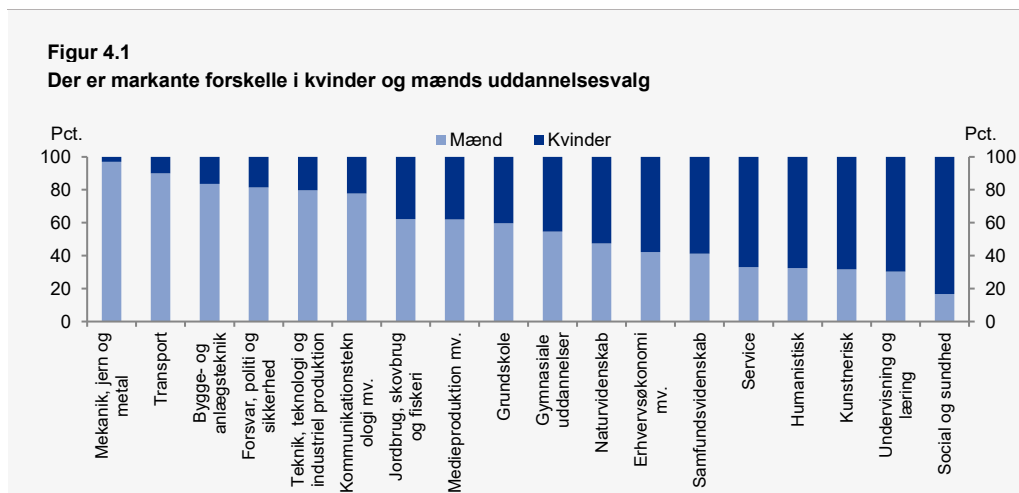
Kilde: Danmarks Statistik, Eurostat og egne beregninger.

4. Det kønsopdelte arbejdsmarked

De forskellige tendenser for kvinder og mænds deltagelse på arbejdsmarkedet og deres arbejdstid kan være drevet af flere faktorer, herunder et kønsopdelt arbejdsmarked. Et kønsopdelt arbejdsmarked henviser til, at kvinder og mænd ofte arbejder i forskellige brancher og sektorer, samt at der er forskel på, hvilke stillingsniveauer kvinder og mænd besidder. Der er flere ting, der kan bidrage til denne opdeling på arbejdsmarkedet, herunder forskelle mellem kvinder og mænds uddannelsesvalg.

4.1 Valg i uddannelse

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet starter allerede ved uddannelsesvalget, da forskelle i uddannelsesvalget på tværs af køn kan give varierende jobmuligheder efter endt uddannelse. Eksempelvis er der markant flere kvinder end mænd, der vælger uddannelser, som giver jobmuligheder inden for *social og sundhed*, jf. figur 4.1. Samtidig er der markant flere mænd end kvinder, der vælger uddannelser inden for faggrupper som *mekanik, jern og metal*. Når uddannelsesområdet er kønsopdelt, kan arbejdsmarkedet tilsvarende påvirkes i samme retning.

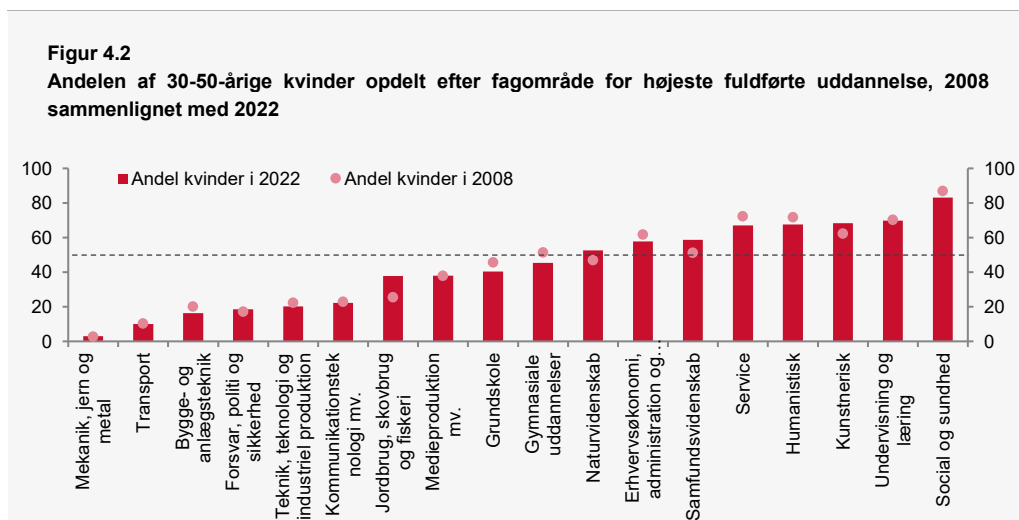


Anm: Figuren angiver andelen af 30-50-årige kvinder og mænd opdelt efter fagområde for højeste fuldførte uddannelse, 2022. Der er anvendt aldersgruppen 30-50-årige for at sikre, at den udvalgte gruppe har afsluttet deres uddannelse.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Kønsopdeling i valg af uddannelse har udviklet sig over tid, *jf. figur 4.2*. Dele af denne udvikling har bidraget til mindre kønsopdeling i uddannelsesvalgene. Eksempelvis er der, sammenlignet med 2008, sket en markant stigning i andelen af kvinder med en uddannelse inden for *jordbrug, skovbrug og fiskeri*. Tilsvarende er der færre kvinder, der tager uddannelser inden for områderne *social og sundhed* eller *humaniora*. Omvendt har udviklingen inden for andre fagområder bidraget til mere kønsopdeling i uddannelse. Her kan det bl.a. fremhæves, at der er sket et fald i andelen af kvinder, der uddanner sig inden for *bygge- og anlægsteknik*. Samtidig, er der sket en stigning i andelen af kvinder med en samfundsvidenskabelig uddannelse, hvilket var et uddannelsesområde, som allerede i 2008 var karakteriseret ved en overvægt af kvinder.

Endeligt har udviklingen i nogle tilfælde betydet, at kønsovervægten er modsatrettet i 2008 og 2022. Eksempelvis havde uddannelser inden for *naturvidenskab* i 2008 en overvægt af mænd, mens dette område havde en overvægt af kvinder i 2022.



Anm: Figuren angiver forskellen i andelen af 30-50-årige inden for fagområde for højeste fuldførte uddannelse, 2008 ift. 2022. Der er anvendt aldersgruppen 30-50-årige for at sikre, at den udvalgte gruppe har afsluttet deres afsluttende uddannelse. Den stiplede linje angiver niveauet for 50 pct.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Kvinder og mænd vælger forskelligt allerede ved valg af ungdomsuddannelse

Forskelle mellem kvinder og mænds uddannelsesvalg afspejler blandt andet et forudgående valg om studieretningen for elever i udskolingen. En undersøgelse foretaget af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA)² viser, at der er kønsforskelle i unges uddannelsesvalg, som blandt andet ses ved, at en større andel piger søger optagelse på almene gymnasier (61 pct. af eleverne er piger), mens en overvægt af drengene søger ind på tekniske gymnasier (74 pct. af eleverne er drenge). Der ses tilsvarende skillelinjer i forhold til de erhvervsfaglige uddannelser. Kigger man på uddannelser inden for teknologi, byggeri og transport er 90 pct. af eleverne drenge, mens 87 pct. af eleverne inden for uddannelsesområderne omsorg, sundhed og pædagogik er piger.

Ved hjælp af spørgeskema og registerdata, har EVA videre undersøgt kendetegn ved elever, som vælger kønsutraditionelle uddannelser³. Et af hovedresultaterne er, at elever der vælger kønsutraditionelle uddannelser typisk er mere sikre i deres uddannelsesvalg, de glæder sig mere til at starte på uddannelsen og er i højere grad vurderet uddannelsesparat til gymnasiet i 8. klasse.

4.2 Horisontal og vertikal kønsopdeling

I relation til det kønsopdelte arbejdsmarked taler man ofte om, at arbejdsmarkedet kan være opdelt både horisontalt og vertikalt. Den horisontale opdeling henviser til, at kvinder og mænd typisk vælger sektorer og brancher, hvor der er en overvægt af ens eget køn. På denne måde opstår der "kvinde-" og "mandsdominerede" fag. Den vertikale opdeling på arbejdsmarkedet betyder, at der er en niveaumæssig opdeling i arbejdsfunktioner og stillingsbetegnelser mellem kvinder og mænd.

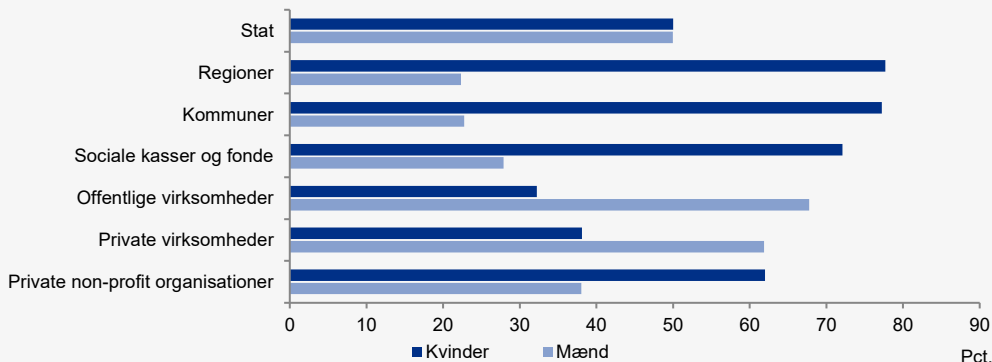
Horisontal opdeling på det danske arbejdsmarked

Sammensætningen af kvinder og mænd på tværs af brancher og sektorer viser, at der er en horisontal opdeling på det danske arbejdsmarked. Blandt andet er der en overvægt af mænd, som arbejder i *private virksomheder* (62 pct. mænd), mens kvinder i højere grad end mænd arbejder i *kommuner* og *regioner* (hhv. 77 og 78 pct. kvinder), *jf. figur 4.3*.

² Danmarks Evalueringsinstitut (2019): Køn og uddannelsesvalg i 9. klasse Unges veje mod ungdomsuddannelse.

³ Kønsutraditionelt uddannelsesvalg er af EVA defineret som, at man bryder med dominerende forestillinger om, hvad der forventes af hhv. piger og drenge. Det utraditionelle består dermed i, at valget ikke følger den kønsdeling, der eksisterer på uddannelserne og på arbejdsmarkedet.

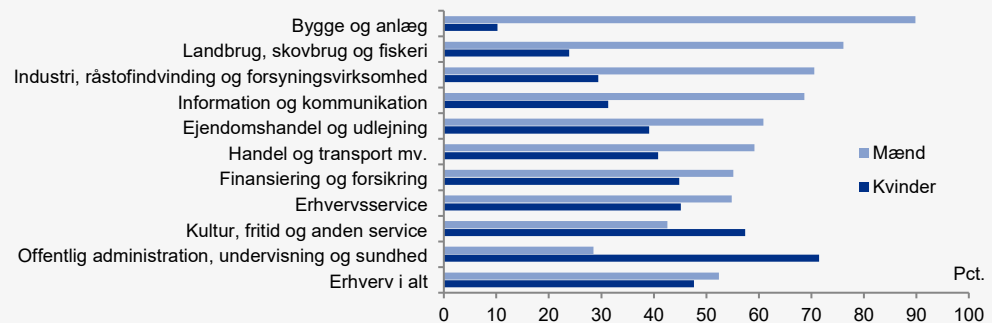
Figur 4.3
Beskæftigede i de enkelte sektorer fordelt på kvinder og mænd, 2022



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Samtidig ses der en horisontal kønsopdeling i forhold til fordelingen af kvinder og mænd på tværs af brancher. Eksempelvis er der en stor overvægt af kvinder i branchen *offentlig administration, undervisning og sundhed* (71 pct. kvinder), mens mænd i højere grad end kvinder er beskæftiget i branchen *bygge og anlæg* (90 pct. mænd), jf. figur 4.4. Opdeling mellem kvinder og mænd på brancheniveau stemmer overordnet overens med opdelingen ved uddannelsesvalg, jf. figur 4.1.

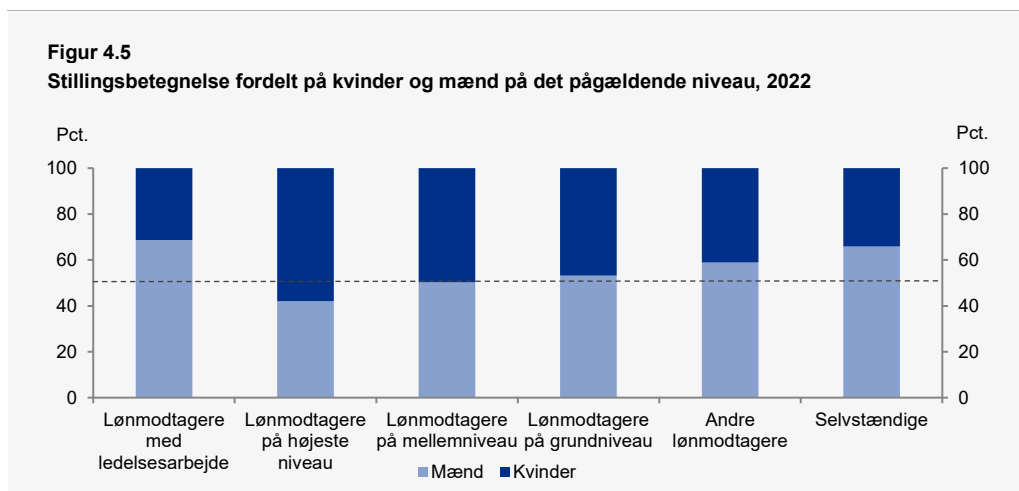
Figur 4.4
Beskæftigede i de enkelte brancher fordelt på kvinder og mænd, 2022



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Vertikal kønsopdeling på det danske arbejdsmarked

Der ses tilsvarende indikationer på, at kvinder og mænd er forskelligt placeret i stillingshierarkiet på arbejdsmarkedet (vertikal kønsopdeling på arbejdsmarkedet). Dette ses blandt andet ved, at betydeligt flere mænd end kvinder har ledelsesarbejde, *jf. figur 4.5*. Konkret udgjorde mænd 69 pct. af alle lønmodtagere med ledelsesarbejde i 2022. Omvendt er der flere kvinder end mænd, der er lønmodtager på højeste niveau. Lønmodtagere på højeste niveau henviser til jobstillinger som forudsætter højeste færdighedsniveau, men uden formel ledelse. Dette stemmer overens med, at der er en højere andel af kvinder med en videregående uddannelse end mænd, og at der også er en overvægt af kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse, *jf. kapitel 2*.

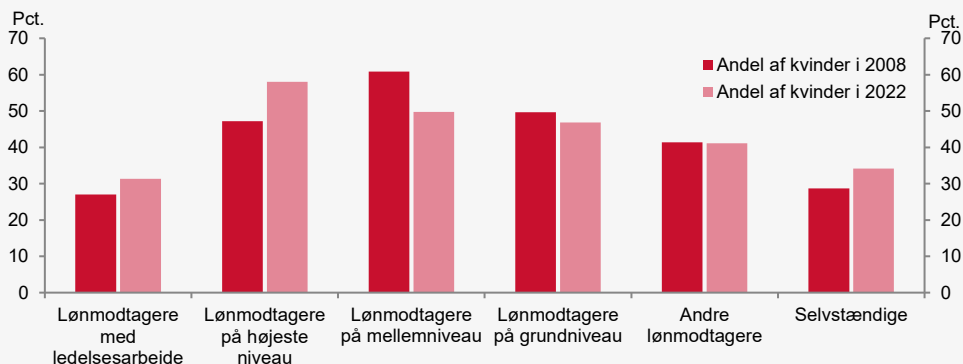


Anm.: Lønmodtagerne er opdelt efter færdighedsniveauer baseret på DISCO8.

Kilde: Lovmodellen (RAS) og egne beregninger.

Siden 2008 er der sket en stigning i andelen af kvinder, der er lønmodtagere på højeste niveau, *jf. figur 4.6*. Mens der i 2008 var 6 pct.-point *flere mænd end kvinder*, der var lønmodtagere på højeste niveau, var der derimod 16 pct.-point *flere kvinder end mænd* inden for denne stillingsbetegnelse i 2022. Samtidig er forskellen mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere med ledelsesarbejde mindsket siden 2008 (46 pct.-point flere mænd i 2008 og 37 pct.-point flere mænd i 2022). Samme udvikling ses blandt selvstændige. I 2008 var der 43 pct.-point flere mænd, som var selvstændige, og denne forskel er faldet til 33 pct.-point i 2022. Det tyder dermed på, at nogle af de mere mandsdominerede stillingsbetegnelser begynder at opnå en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd.

Figur 4.6
Andelen af kvinder inden for de enkelte stillingsbetegnelser i 2008 og 2022



Anm.: Figuren viser andelen af kvinder inden for hver stillingsbetegnelse i 2008 og 2022. Andre lønmodtagere indeholder to kategorier "Andre lønmodtagere" samt "lønmodtagere u.n.a.", selvstændige indeholder også medarbejdende ægtefæller.

Kilde: Lovmodellen (RAS) og egne beregninger

4.3 Konsekvenser ved et kønsopdelt arbejdsmarked

VIVE har i en rapport fra 2022⁴ belyst forskellige konsekvenser og potentielle udfordringer ved et kønsopdelt arbejdsmarked. Rapporten beskriver, at opdelinger drevet af kompetencer og interesser kan have mange fordele, men problematikkerne opstår, når opdelinger på arbejdsmarkedet udelukkende er baseret på irrelevante kriterier som køn.

En gennemgang af relevante studier på området viser, at det kan fastholde en stereotyp kønsdeling i familierne, som kan modvirke en optimal udnyttelse af arbejdskraften, når arbejdsgivere tilbyder arbejdsvilkår, som baseres på en forestilling om familielivet og arbejdsdelingen i hjemmet. Samtidig finder VIVE, at der er en tendens til, at både mænd og kvinder, beskæftiget i kvindedominerede fag, har lavere lønninger end kvinder og mænd, der er beskæftiget i mandsdominerede fag.

Når der er en klar kønsopdeling på arbejdsmarkedet, vil det være med til at skabe kvinde- og mandsdominerede fag. Det vil påvirke både kvinder og mænd, som ikke lever op til de kønsstereotype forventninger ved valg af karriere, og kan skabe en barriere for dem i forhold til at vælge deres foretrukne fag.

⁴ VIVE (2022): Forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked - en vidensoversigt.

Lønstrukturkomiteens fund om det kønsopdelte arbejdsmarked

Lønstrukturkomiteen blev nedsat i efteråret 2021 for blandt andet at undersøge lønstrukturernes og lønudviklingen i den offentlige sektor, herunder konsekvenserne ved et kønsopdelt arbejdsmarked. Komiteen afrapporterede i juni 2023⁵.

Boks 4.1

Lønstrukturkomiteens arbejde

Lønstrukturkomiteen blev nedsat af regeringen i efteråret 2021 i forlængelse af en debat om lønforholdene og lønrelationerne mellem personalegrupperne i den offentlige sektor og med det formål at tilvejebringe et fælles grundlag for parternes videre drøftelser. Komiteen afrapporterede i juni 2023.

Komiteen havde til formål blandt andet at analysere lønstrukturernes og lønudviklingen i den offentlige sektor, belyse effekter og konsekvenser af ændrede lønstrukturer i den offentlige sektor, herunder betydningen for den private sektor samt belyse muligheder for at udvikle løndannelsen i den offentlige sektor inden for rammerne af den danske aftalemodel på det offentlige område.

Kilde: Lønstrukturkomiteens afrapportering

Komiteens analyser peger blandt andet på en tendens til, at personalegrupper med hhv. en høj andel kvindeligt ansatte, og hvor en høj andel af de ansatte arbejder på nedsat tid eller har jobfunktioner, der hovedsageligt retter sig mod den offentlige sektor, i gennemsnit har en relativt lavere faktisk løn end en statistisk beregnet løn, når der tages højde for deres uddannelses-, erfarings- og ledelseskarakteristika. Det fremgår af lønstrukturkomiteens hovedrapport, at de observerede sammenhænge mellem lønstrukturernes og personalegruppernes kønssammensætning skal ses i relation til kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, samt at der kun er tale om observerede sammenhænge og ikke årsagssammenhænge. Man kan således ikke konkludere, at køn i sig selv har betydning for den enkeltes løn.

Videre peger komitéens analyser på, at kønsopdelingen af arbejdsmarkedet både ses mellem den private og offentlige sektor og inden for den offentlige sektor. For det første er der ansat flere mænd i den private sektor, og derudover ses også en kønsopdeling inden for den offentlige sektor, hvor der ved nogle personalegrupper er en overvægt af mænd (bl.a. inden for politi og forsvar). Overordnet set er der dog en overvægt af kvinder i den offentlige sektor. I kommuner og regioner er syv ud af ti ansatte kvinder, mens kvinder udgør otte ud af ti blandt kommunalt- og regionalansatte. I staten er kønsfordelingen mere ligelig, hvor tæt på fem ud af ti ansatte er kvinder. Komiteens analyse peger på en udvikling i kønssammensætningen blandt nogle personalegrupper, hvilket særligt gælder akademiske grupper og offentlige chefer, som har haft en tilgang af kvinder.

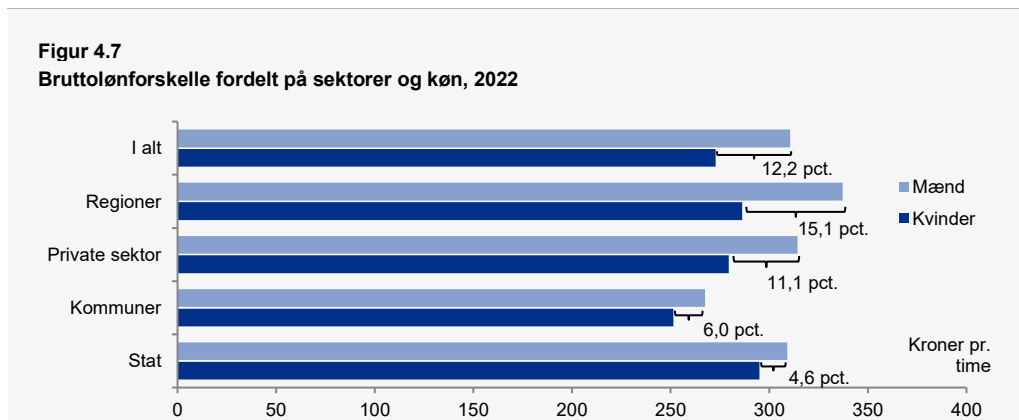
⁵ [Lønstrukturkomitéens hovedrapport, juni 2023](#)

Ifølge komiteen kan kønsopdelingen have konsekvenser på både individ- og samfundsniveau. Blandt andet kan opdelingen være med til at hæmme den høje mobilitet, som er en af styrkerne ved det danske arbejdsmarked. Samtidig har kønsopdelingen forskellige konsekvenser i forhold til udnyttelse af talentmasse, rekruttering og gennemsnitlige lønforskelle mellem kvinder og mænd. Hvis der er dele af arbejdsmarkedet, hvor primært ét køn er ansat, vil dette påvirke rekrutteringsgrundlaget og begrænse allokering af talentmasse. For individet peger komiteen på, at en konsekvens af et kønsopdelt arbejdsmarked består i de gennemsnitlige lønforskelle mellem kønnene, men også at der kan være individer, der ikke passer ind i de kønsstereotype forventninger. De overordnede lønforskelle mellem kønnene er ikke umiddelbart forbundet med løndiskrimination baseret på det enkelte individs køn, men en stærk tendens til, at kvinder i højere grad er beskæftigede i fag og brancher, hvor lønnen er lavere relativt til andre brancher.

Ifølge komiteen er der flere mulige forklaringer på kønsopdelingen, herunder faktorer såsom uddannelsesvalg og familieplanlægning, normer på arbejdsmarkedet og institutionelle forhold. I denne forbindelse beskrives det, at arbejdsfordelingen i familien, herunder særligt i forbindelse med forældreskabet, har betydning for kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

4.4 Lønforskelle mellem kvinder og mænd

Mænd tjener i gennemsnit mere end kvinder, *jf. figur 4.7*. I 2022 var den standardberegnete timefortjeneste 310,6 kr. for mænd og 272,8 kr. for kvinder på hele arbejdsmarkedet. Det betyder, at kvinders gennemsnitsløn er 12,2 pct. lavere end mænds. Forskellen i gennemsnitslønninger kaldes bruttolønforskellen, og henviser til den rå forskel mellem kvinder og mænds gennemsnitslønninger, hvor der ikke er taget højde for beskæftigelse i forskellige brancher, forskellige stillinger mm.

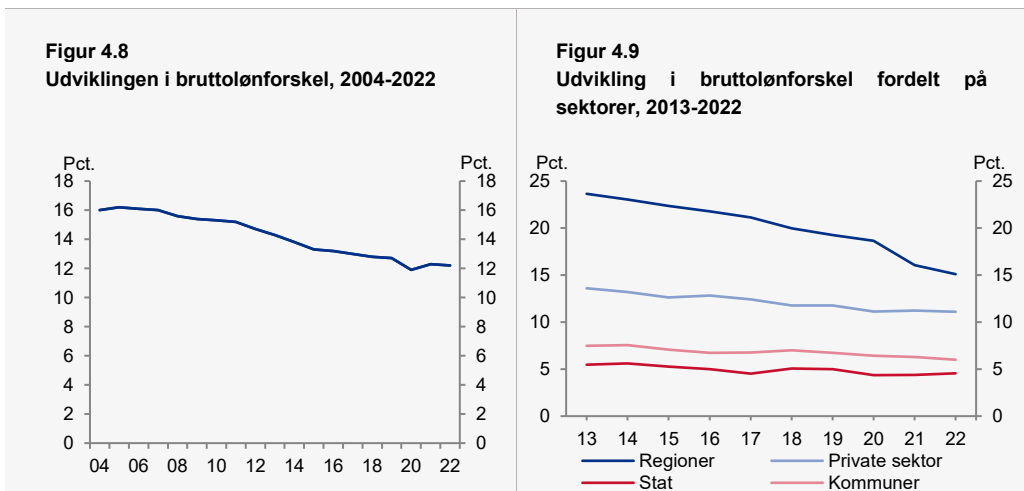


Anm.: Det anvendte lønbegreb er standardberegnet timefortjeneste. Bruttolønforskellen er opgjort som forskellen mellem kvinder og mænds gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd. Tallene er for alle lønmodtagergrupper (ekskl. unge og elever).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Bruttolønforskellen varierer på tværs af sektorer, og der er størst forskel mellem kvinder og mænd i den regionale sektor, efterfulgt af den private og kommunale sektor. I 2022 tjente kvinder i den regionale sektor i gennemsnit 15,1 pct. mindre end mænd. Tilsvarende var bruttolønforskellen på 11,1 pct. i den private sektor, mens den var 6,0 pct. i den kommunale sektor og 4,6 pct. i staten.

Bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd har været faldende over tid. I perioden fra 2004 til 2022 er forskellen mindsket med 3,8 pct.-point, *jf. figur 4.8*. Lønforskellen mellem kvinder og mænd har generelt været faldende i 15 år, men har dog været forholdsvist stabil siden 2020.



Anm.: Det anvendte lønbegreb er standardberegnet timefortjeneste. Bruttolønforskellen er beregnet som forskellen mellem kvinder og mænds gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd. Tallene er for alle lønmodtagergrupper (ekskl. unge og elever).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Bruttolønforskellen er mindsket i alle sektorer i perioden fra 2013 til 2022, *jf. figur 4.9*. I den regionale sektor er bruttolønforskellen faldet mest i perioden (8,5 pct.-point.), mens ændringen er mindst i den statslige sektor (0,9 pct.-point.) og for kommuner (1,5 pct.-point). I det seneste år steg bruttolønforskellen en smule i den statslige sektor (0,2 pct. point), dog er den faldet for de resterende sektorer, hvilket betyder at bruttolønforskellen er faldet for arbejdsmarkedet samlet set.

Den uforklarede og forklarede lønforskel

Bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd kan opdeles i den "forklarede del" og den "uforklarede del". Den "forklarede del" dækker over den del af lønforskellen, som kan forklares med fx forskelle i mænd og kvinders uddannelsesvalg, branche og jobfunktion, og som hænger tæt sammen med det

kønsopdelte arbejdsmarked. Den resterende forskel i bruttolønsforskellen mellem kvinder og mænd vil omvendt bestå af ikke-målbare forhold, og betegnes derfor som den "uforklarede del" af lønforskellen. I en rapport fra 2020 estimerer VIVE⁶, at 85 pct. af lønforskellen mellem kvinder og mænd kan forklares, mens 15 pct. er uforklaret. Det vil sige, at 15 pct. af lønforskellen enten kan tilskrives, at kvinder og mænd med 'samme' karakteristika aflønnes forskelligt, eller at der er uobserverede forhold, som analysen ikke har taget højde for. Resultaterne er baseret på tal for 2016.

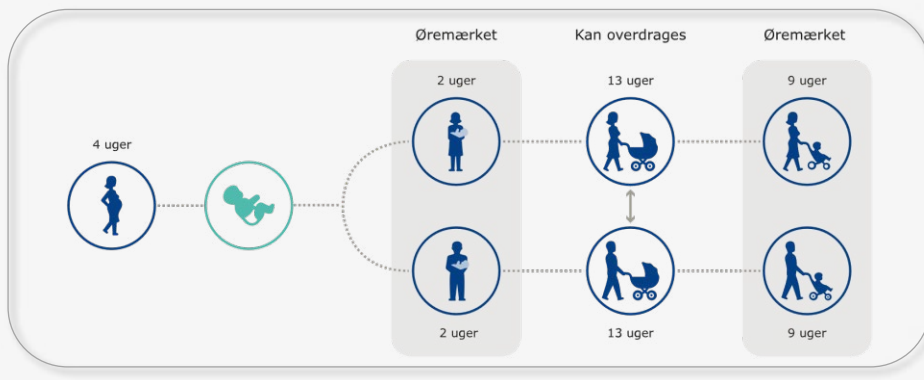
⁶ VIVE (2020): Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn

5. Barsel og orlov

Med de nye orlovsregler fra august 2022 blev der indført 9 ugers øremærket orlov til hver forælder, *jf. boks 5.1*. Når orloven er øremærket en forælder, kan ugerne *ikke* overdrages til den anden forælder. Regelændringerne betød, at fædre eller medmødre i dag tildeles ni uger mere øremærket orlov end hidtil.

Boks 5.1 Gældende orlovssregler i 2024

I juli 2022 trådte nye orlovsregler i kraft med virkning for børn født efter d. 2. august 2022. Med de nye regler har hver forælder ret til 24 ugers orlov med dagpenge, hvoraf 11 uger er øremærkede. Hvis man er selvstændig eller ledig, er kun to af ugerne øremærkede, mens resten kan overdrages til den anden forælder. De øremærkede uger skal holdes inden for barnets første leveår. Kvinder har derudover ret til graviditetsorlov med dagpenge i fire uger før barnets fødsel. Formålet med lovændringen var at ligestille forældres ret til orlov, hvilket kan bidrage til mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien, og kan medvirke til, at forskellen mellem mænd og kvinder i forhold til forskelle i løn, pension og karrieremuligheder på sigt udlignes. De nye orlovsregler er illustreret grafisk nedenfor.

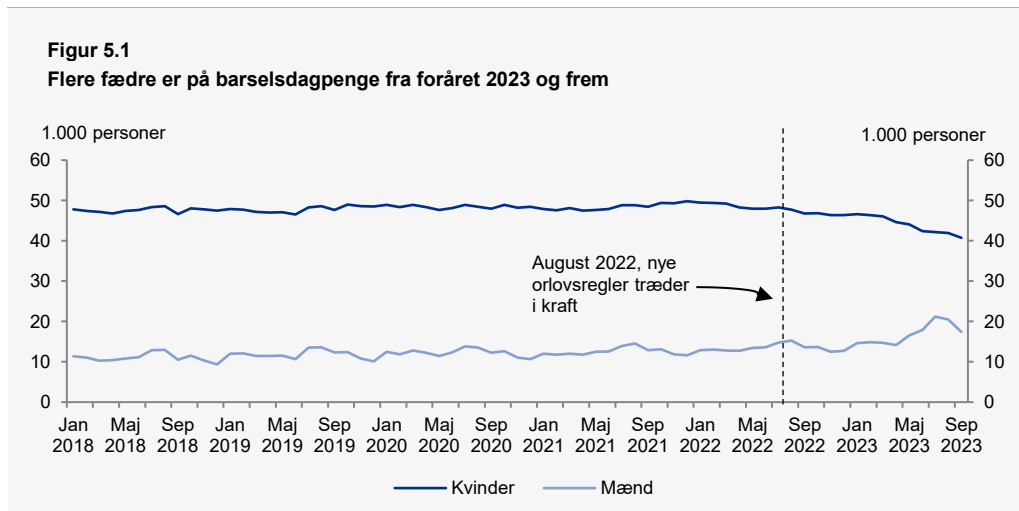


Flere fædre afholder orlov med barselsdagpenge

Som følge af indførelsen af de nye orlovsregler, som øremærker en større del af orloven på barselsdagpenge⁷ til faren, kan man se en stigning i antallet af fædre på barselsdagpenge fra foråret 2023 og frem, *jf. figur 5.1*. I tredje kvartal 2023 er der i gennemsnit godt 5.000 flere fædre om måneden på

⁷ Forældre vil indgå i opgørelsen ved måneder med løn under orlov, hvor arbejdsgiveren modtager barselsdagpenge, men ikke i måneder uden løn under orlov med barselsdagpenge.

barselsdagpenge sammenlignet med samme kvartal året før. Som følge af, at mænd tager en større del af orloven, betyder det, at der er en lille nedgang i antallet af mødre, som modtager barselsdagpenge, da de ikke vil modtage ydelsen i lige så lang tid som under de gamle orlovsregler.



Anm.: Figuren viser antallet af kvinder og mænd, som modtager barselsdagpenge (efter fødslen) i løbet af perioden januar 2018 til september 2023. De seneste måneders data kan være omfattet af efterregistreringer. Det tyder på, at der er sæson i antallet på barselsdagpenge, da der generelt er et fald fra august til september i de enkelte år. I 2023 er faldet fra august til september mere markant end de andre år, hvilket kan tilskrives det højere niveau i august 2023 sammenlignet med samme måned i andre år.

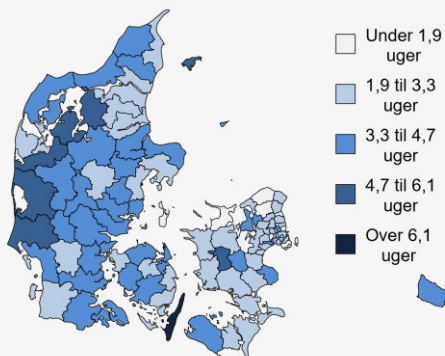
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

De nye orlovsregler har betydning på tværs af landet

Mænd afholder generelt flere ugers orlov efter indførelsen af de nye orlovsregler. Dette er en tendens, som ses på tværs af stort set alle landets kommuner, *jf. figur 5.2*. Der er nogle dele af landet, hvor de nye regler har haft en større betydning for fordelingen af orloven end andre. Ser man på de større byer og hovedstadsområdet, er der kun sket en mindre stigning i det gennemsnitlige antal uger på barselsdagpenge for fædre. Dette tyder på, at en stor del af fædre i disse områder allerede forud for regelændringerne afholdte en længere orlov sammenlignet med andre kommuner. Omvendt er der sket markante stigninger i store dele af Jylland og særligt i Vestjylland.

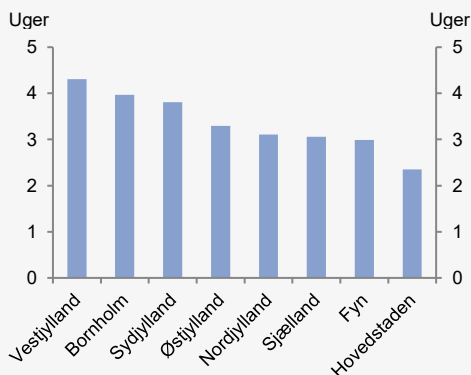
Figur 5.2

Varigheden af den anden forælders orlov er ændret over hele landet ...



Figur 5.3

... særligt er der sket en stigning blandt den anden forælder i Vestjylland



Anm.: Figur 5.2 og 5.3 angiver stigning i antal ugers orlov for fædre på de gamle regler ift. fædre på de nye regler. Figureerne er gældende for samboende forældre, hvor både mor og far er berettigede til barseldagpenge. Gruppen der er omfattet af gamle orlovsregler, vedrører forældre, der får et barn i perioden 2/8/2021-30/1/2022. Mens gruppen, der er omfattet af nye orlovsregler, vedrører forældre, der får et barn i perioden 2/8/2022-30/1/2023.

Kilde: ATP og egne beregninger.

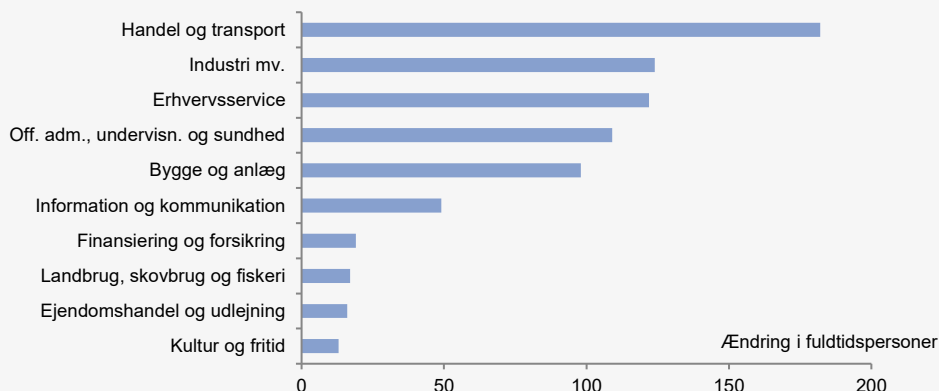
Tendensen på tværs af kommunerne understreges, når man betragter udviklingen i varigheden af fædrenes orlov på tværs af landsdele, jf. figur 5.3. Fædre i hovedstadsområdet har ikke været påvirket i samme grad af de nye regler, mens fædre i Vestjylland afholder betydeligt længere orlov, efter de nye orlovsregler er trådt i kraft.

Forskellige tendenser ved fædres orlov på tværs af arbejdsmarkedet

De nye orlovsregler har betydet, at fædre holder mere orlov med barseldagpenge på tværs af landet. Ligeledes er der sket en stigning i mænds orlov inden for alle brancher, efter de nye orlovsregler er trådt i kraft. Der er særligt sket en markant stigning i, hvor meget orlov fædre holder på barseldagpenge i branchen *handel og transport* samt *industri*, hvor antallet af fuldtidspersoner på barseldagpenge er steget med hhv. 66 og 81 pct., jf. figur 5.4. Den samme tendens ses også i branchen *bygge og anlæg* og i *landbrug, skovbrug og fiskeri*, hvor antallet er omtrent fordoblet. Ændringerne skal ses i lyset af, at der i visse brancher var et lavt niveau til at starte med, og at der derfor er sket en relativt stor ændring. Det gælder fx *bygge og anlæg* samt *landbrug, skovbrug og fiskeri*.

Figur 5.4

Fædre holder mere orlov med barselsdagpenge med de nye regler i alle brancher



Anm.: Figuren angiver ændringen i antallet af fædre i fuldtidspersoner, der er på barselsdagpenge fordelt på brancher. Der er taget udgangspunkt i den anden forælder til børn født i perioderne 1/8/2021-31/10/2021 og 2/8/2022-31/10/2022. De er herefter observeret i 12 måneder frem i orlovsdata, hvor deres ledighedsgrad på barselsdagpenge er summeret for at få fuldtidspersoner. Deres branche er fundet ved at finde deres seneste branche forud for fødselsmåneden og 12 måneder bagud. Fædre tæller med i opgørelsen ved måneder med løn under orlov, hvor arbejdsgiveren modtager barselsdagpenge, men ikke i måneder uden løn under orlov med barselsdagpenge. Det er relativt små grupper, der betragtes, da der er tale om fødsler pr. måned.

Kilde: ATP, Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM og egne beregninger.

Den generelle brug af den øremærkede orlov

Udbetaling Danmark (UDK) står for udbetalingen af barselsdagpenge. Hvis en person er berettiget til barselsdagpenge, men får løn under orlov, vil det være den pågældende virksomhed, som modtager barselsdagpengene. I tabel 5.1 fremgår tal fra UDK om brugen af øremærket barsel, og dækker over børn født i det første halve år efter indførelsen af de nye orlovsregler⁸. Der er endnu ikke et helt år med børn født under de nye orlovsregler, hvor den øremærkede orlov er opbrugt, hvorfor tallene fra UDK kun dækker over en relativ kort periode. Der er derfor tale om foreløbige tendenser, som fortsat kan ændre sig.

Blandt lønmodtagere har mødre i gennemsnit afholdt 4,2 ugers mindre orlov under de nye orlovsregler, mens den anden forælder har afholdt 3,5 uger mere orlov, *jf. tabel 5.1*. Ser man på, hvor mange ugers orlov, der samlet set afholdes med barnet, er dette reduceret med 0,7 uge. Det betyder, at den samlede

⁸ Tallene sammenlignes nedenfor med samme periode ét år tidligere, dvs. august 2021 til januar 2022.

tid på orlov gennemsnitligt er faldet med mindre end én uge som følge af de nye orlovsregler. Det bemærkes dog, at det ikke er muligt at opgøre andre former for frihed afholdt med barnet, såsom ferie, orlov uden løn, barselsdagpenge el.lign., hvorfor det ikke er muligt at afgøre det reelle fald i tiden på orlov alene ud fra disse tal.

Tabel 5.1
Fordelingen af den øremærkede barsel ved de gamle og nye orlovsregler

| | Under de gamle regler | Under de nye regler | Forskellen fra de gamle regler til de nye |
|---|-----------------------|---------------------|---|
| Antal ugers orlov afholdt for forældre der er lønmodtagere | | | |
| Anden forælder (antal uger) | 6,9 | 10,4 | + 3,5 |
| Mor (antal uger) | 39,6 | 35,4 | -4,2 |
| | | | -0,7 |
| Samlet antal ugers orlov afholdt med barnet | | | |
| Gennemsnitligt antal ugers orlov med barnet (antal uger) | 40,7 | 40,0 | -0,7 |

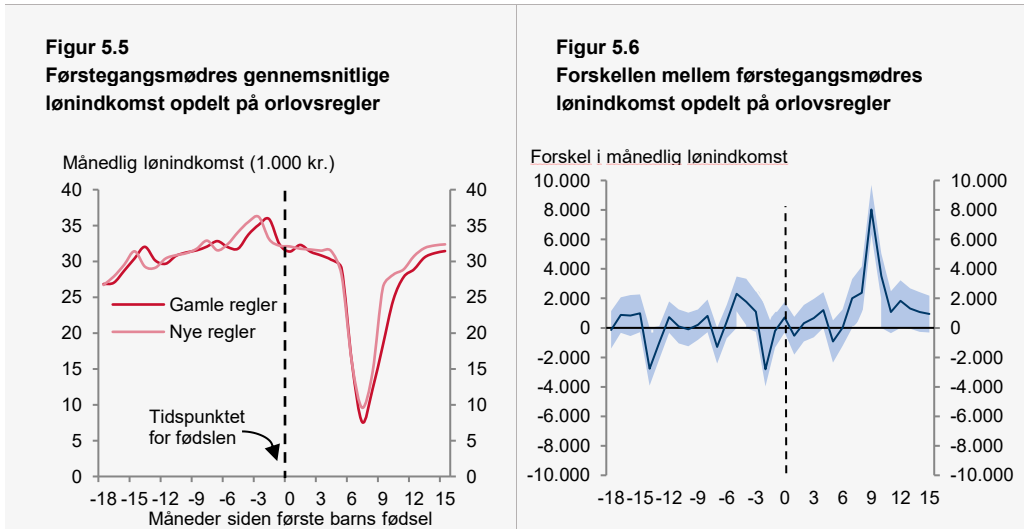
Anm.: ATP har opgjort data for de forældre, der hører under de nye regler, hvor barnet er født i perioden 2. august til 30. januar i 2022-2023, og sammenlignet med dem, som hørte under de gamle regler i samme måneder i 2021-2022. ATP understreger derfor også, at når der er tale om så kort en periode, vil der være tale om midlertidige tendenser, som fortsat kan ændre sig. Der er omtrent samme antal børn i gruppen under de gamle regler (30.100) og nye regler (28.100). Tallene er afrundet til nærmeste ene decimal, hvorfor summer kan afvige.

Kilde: ATP og egne beregninger.

Mødre der har født efter de nye regler er trådt i kraft, kommer dermed hurtigere tilbage på arbejde sammenholdt med kvinder, der fødte under de gamle orlovsregler, *jf. tabel 5.1*. Fordelen ved, at mødre kommer hurtigere tilbage i arbejde er, at de hurtigere vil få en lønindkomst, hvilket samtidig betyder at deres pensionsindbetalinger typisk også vil blive genoptaget. Da det fortsat er kort tid siden, at de nye orlovsregler blev indført, er det endnu ikke muligt at konkludere, hvorvidt de nye orlovsregler har en langsigtet effekt på mødres arbejdsmarkedstilknøytning.

Udviklingen i mødres lønindkomst efter tidspunktet for fødslen indikerer tilsvarende, at mødre kommer hurtigere tilbage i arbejde. Ser man på mødres lønindkomst før og efter fødslen af deres første barn, vil mødre der har fået barn under de nye orlovsregler hurtigere få en lønindkomst efter deres orlov, *jf. figur 5.5 og 5.6*. Dette stemmer overens med, at mødre der er berørt af de nye regler afholder kortere orlov. Som det fremgår af figuren har mødre typisk en lønindkomst i ugerne efter barnets fødsel. Dette skal ses i lyset af, at flere mødre modtager løn fra deres arbejdsplads den første periode af orloven. Perioden for orlov med løn vil være afhængig af konkrete aftaler på den pågældende arbejdsplads. Det tydelige fald i lønindkomsten indikerer således overgangen fra løn til barselsdagpenge. Her

er perioden på barselsdagpenge kortere for mødre, der er berørt af de nye orlovsregler. At mødrene i begge grupper synes at have en smule lavere lønindkomst efter de er tilbage til almindelig lønindkomst, kan indikere en ændret jobsituation, der har betydet en ændring i deres løn. Dette vil dog ikke være muligt at udlede ud fra nedenstående opgørelse.

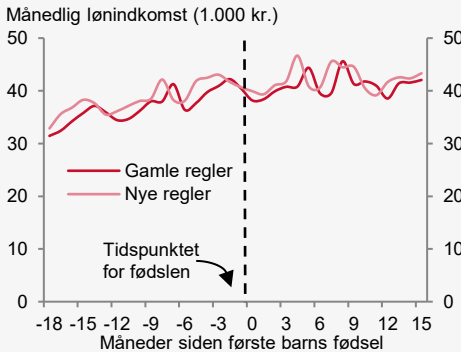


Anm.: Figur 5.5 angiver udviklingen i lønindkomst for mødre, der har født under de nye regler ift. mødre, der har født under de gamle regler. Figur 5.6 viser forskellen fra figur 5.5. Figurene er gældende for samboende forældre, hvor begge er lønmodtagere. Der betragtes kun disse par, da det er dem hvor begge forældre har 11 ugers øremærket orlov. Gruppen, der er omfattet af gamle orlovsregler, vedrører mødre, der får deres første barn i perioden 1/7/2022-1/8/2022. Mens gruppen, der er omfattet af nye orlovsregler, vedrører mødre, der får deres første barn i perioden 2/8/2022-31/8/2022. Der er indregnet mødrenes månedlige lønindkomst. Hvis der har været en lønindbetaling fra flere arbejdsgivere samme måned, er dette summeret. *Nogle mødre vil typisk have ret til orlov med løn i ugerne efter deres barsel. Retten og den eksakte periode er overenskomstbestemt.

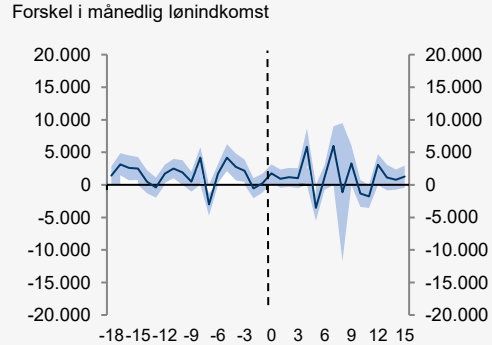
Kilde: E-indkomst, CPR og egne beregninger.

Indførelsen af de nye orlovsregler har ikke påvirket fædrenes lønindkomst i samme grad som mødrenes, jf. figur 5.7 og figur 5.8. Dette kan muligvis være drevet af, at nogle virksomheder vælger at udbetale løn under den øremærkede orlov til fædre og medmødre, hvormed lønindkomsten *ikke* reduceres under den afholdte orlov. Der ses dog en lille nedgang i lønindkomsten for fædre i perioden fra syv til tretten måneder efter barnets fødsel. Dette kan indikere, at fædrene i højere grad end før afholder noget orlov med barselsdagpenge. Udviklingen i figurene vil derfor indeholde flere ændringer, og det kan derfor være svært at konkludere præcist, hvad der driver de enkelte udviklinger. Det er derfor endnu for tidligt at konkludere, om de nye orlovsregler har skabt mere ligestilling i brugen af orlov.

Figur 5.7
Førstegangsfædres gennemsnitlige lønindkomst opdelt på orlovsregler



Figur 5.8
Forskellen mellem førstegangsfædres lønindkomst opdelt på orlovsregler



Anm.: Figur 5.7 angiver udviklingen i lønindkomst for fædre, der har født under de nye regler ift. fædre, der har født under de gamle regler. Figur 5.8 viser forskellen fra figur 5.7. Figurene er gældende for samboende forældre, hvor begge er lønmodtagere. Der betragtes kun disse par, da det er dem hvor begge forældre har 11 ugers øremærket orlov. Gruppen, der er omfattet af gamle orlovsregler, vedrører fædre, der får deres første barn i perioden 1/7/2022-1/8/2022. Mens gruppen, der er omfattet af nye orlovsregler, vedrører fædre, der får deres første barn i perioden 2/8/2022-31/8/2022. Der er indregnet fædrenes månedlige lønindkomst. Hvis der har været en lønindbetaling fra flere arbejdsgivere samme måned, er dette summeret. *Nogle fædre vil typisk have ret til orlov med løn i ugerne efter deres barsel. Retten og den eksakte periode er overenskomstbestemt.

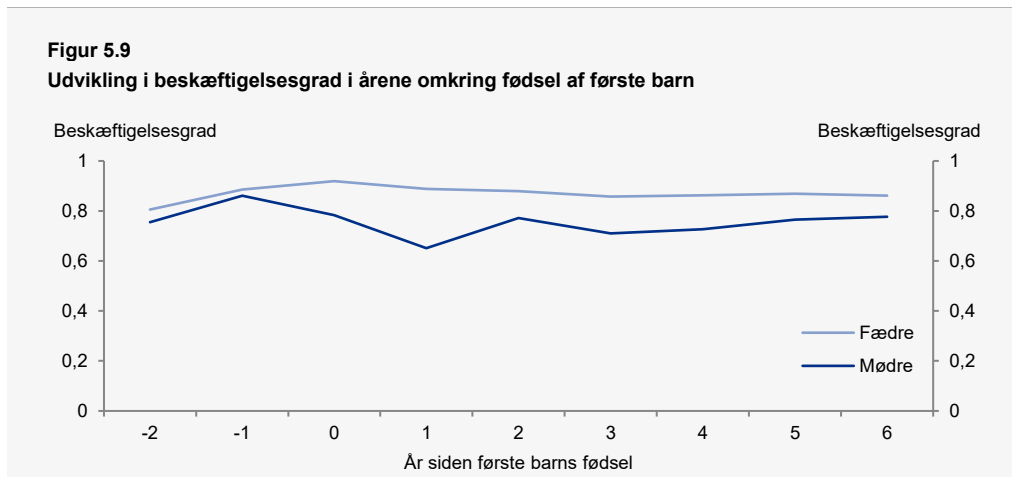
Kilde: E-indkomst, CPR og egne beregninger.

5.1 Forskelle i arbejdsudbud omkring forældreskab

Flere studier viser, at kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet falder som følge af at få et barn, hvorimod mænds er uændret eller ligefrem stiger. Både umiddelbart efter barnet er født, men også på længere sigt kan man se denne effekt. Dette forhold omtales ofte som *Child Penalty*, *Mother Penalty* eller *Family Gap*. Den lavere deltagelse på arbejdsmarkedet kan lede til, at mødre oplever en lavere løn – både i forhold til mænd (med børn) og kvinder uden børn.

Modsat førstegangsmødre har førstegangsfædre en forholdsvis stabil arbejdsmarkedsdeltagelse, efter de har fået deres første barn, mens kvinder mærker en markant nedgang i beskæftigelsesgraden umiddelbart efter, barnet er født, jf. figur 5.9. Faldet i beskæftigelsesgraden synes indledningsvist at være drevet af barselorslov hos moren, men der ses tilsvarende en påvirkning i de første år af barnets levetid. På lang sigt har moren dog ikke kun en lavere beskæftigelsesgrad end inden barnets fødsel – de har tilsvarende en lavere deltagelse på arbejdsmarkedet end fædrene. Dette på trods af, at mødre og fædres beskæftigelsesgrad var tæt på ens forud for barnets fødsel.

Figur 5.9
Udvikling i beskæftigelsesgrad i årene omkring fødsel af første barn



Anm.: Figuren er baseret på forældre til børn, der er født i 2017.

Kilde: E-indkomst, CPR og egne beregninger.

Flere studier viser, at kvinder oplever et betydeligt indkomststab, når de får et barn (Andersen, 2018; Kleven et al., 2019; Kleven et al., 2023). Den faldende indkomst ses umiddelbart efter barnets fødsel, ligesom at kvindernes lønindkomst også fortsat er på et lavere niveau flere år efter, at barnet er kommet til verden (Kleven et al., 2019). Dette forhold omtales ofte som *Child Penalty*, *Mother Penalty* eller *Family Gap*. Studierne peger generelt på, at den lavere lønindkomst er drevet af en lavere deltagelse på arbejdsmarkedet, færre arbejdede timer for dem, der deltager samt lavere timeløn (Kleven et al., 2019).

Fænomenet *child penalty* er påvist på tværs af socioøkonomiske grupper, og er derudover påvist i flere lande (Andresen, 2019; Kleven et al., 2019; Kleven et al., 2023). I en dansk kontekst er det påvist, at mødre oplever en varig nedgang på både arbejdsmarkedsdeltagelse og løn, efter de har født deres første barn (Kleven et al., 2019). Førstegangsfædre oplever ikke et tilsvarende fald på førnævnte parametre.

Der findes ikke en entydig forklaring på den lønnedgang, kvinder oplever, når de har fået deres første barn. En mulig forklaring er, at kvinder er påvirkede af de kønsroller, de har oplevet i deres barndom. Eksempelvis er det i dansk kontekst påvist, at kvinder, der er vokset op med en mor, som i høj grad har deltaget på arbejdsmarkedet, oplever en lavere lønnedgang end kvinder, der er vokset op i familier hvor deres mor har haft en mindre tilknytning til arbejdsmarkedet (Kleven et al., 2019).

En anden mulig forklaring er, at mødres arbejds erfaring reduceres relativt mere end fædre og ikke-mødre, da kvinder typisk afholder størstedelen af barslen, og derudover er mere tilbøjelige til at vælge

deltidsbeskæftigelse (Andersen, 2018; Andresen, 2019; Kahn et al., 2014; Kleven, 2019). Forskellen medfører, at mødres arbejds erfaring relativt set er mindre end mænds og ikke-mødres, hvilket har en negativ påvirkning på mødrenes position på arbejdsmarkedet (Andresen, 2019; Kahn et al., 2014). Pointen underbygges af, at der kan påvises positive effekter på danske mødres arbejdsmarkedstilknytning, når fædre begynder at afholde en større andel af barslen (Andersen, 2018).

Derudover beskriver en række studier, at mødres nedgang i løn kan forklares af, at kvinders præferencer i forhold til deres arbejdsliv ændrer sig, når de har fået et barn (Andersen, 2018; Kleven et al., 2019). Eksempelvis kan mødre have tendens til at prioritere et job i den offentlige sektor, der sikrer bedre balance mellem arbejde og privatliv, og omvendt nedprioritere jobs i det private, som tilbyder bedre lønninger (Andresen, 2019).

Boks 5.2

Anvendte studier

Andersen, S. H. (2018). Paternity leave and the motherhood penalty: New causal evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125-1143.

Andresen, M. E., & Nix, E. (2022). What Causes the Child Penalty? Evidence from Adopting and Same Sex Couples with Martin E. Andresen formerly Statistics Norway Discussion Paper 902, *Journal of Labor Economics*, Vol. 40(4).

Kahn, J. R., García-Manglano, J., & Bianchi, S. M. (2014). The motherhood penalty at midlife: Long-term effects of children on women's careers. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), 56-72.

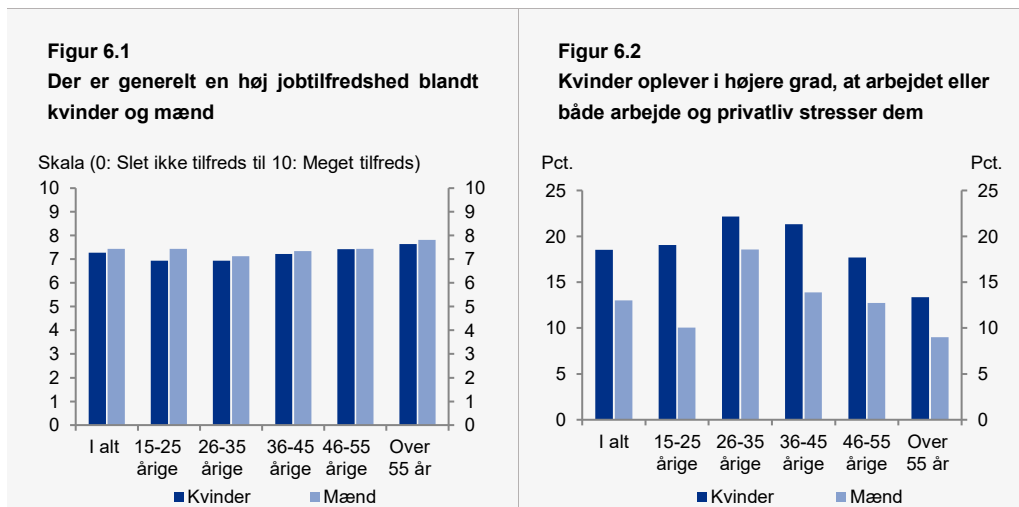
Kleven, H., Landais, C., & Søggaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.

Kleven, H., Landais, C., & Leite-Mariante, G. (2023). The child penalty atlas (No. w31649). National Bureau of Economic Research.

6. Kvinder og mænd på arbejdspladsen

I Danmark har vi en høj deltagelse på arbejdsmarkedet, og generelt er jobtilfredsheden høj blandt danske lønmodtagere, *jf. figur 6.1*. Denne tendens ses både på tværs af kvinder og mænd samt blandt forskellige aldersgrupper. Dette er fundet ved en stor fast spørgeskemaundersøgelse foretaget af Arbejdstilsynet, som har til formål at tage temperaturen på det danske arbejdsmarked. Forskelle mellem de svar kvinder og mænd har afgivet kan være påvirket af potentielle forskelle i opfattelser af spørgsmålene og villigheden til at svare sandfærdigt. Sammenligningen mellem kvinder og mænd skal derfor tages med forbehold herfor.

På trods af høj rapporteret jobtilfredshed oplever hver sjette lønmodtager at have følt sig stresset over deres arbejde eller som følge af samspillet mellem deres arbejde og privatliv inden for det seneste år, *jf. figur 6.2*. Denne tendens er gennemgående på tværs af aldersgrupper. Forskellen mellem kvinder og mænd er dog særligt stor blandt lønmodtagere i alderen 15-25 år, hvor betydeligt flere kvinder (19 pct.) end mænd (10 pct.) har angivet, at de ofte eller hele tiden er stressede. Der er generelt flest lønmodtagere i aldersgruppen 26-35 år, der er stressede, og blandt denne aldersgruppe er der en mindre forskel mellem kvinder (22 pct.) og mænd (19 pct.).



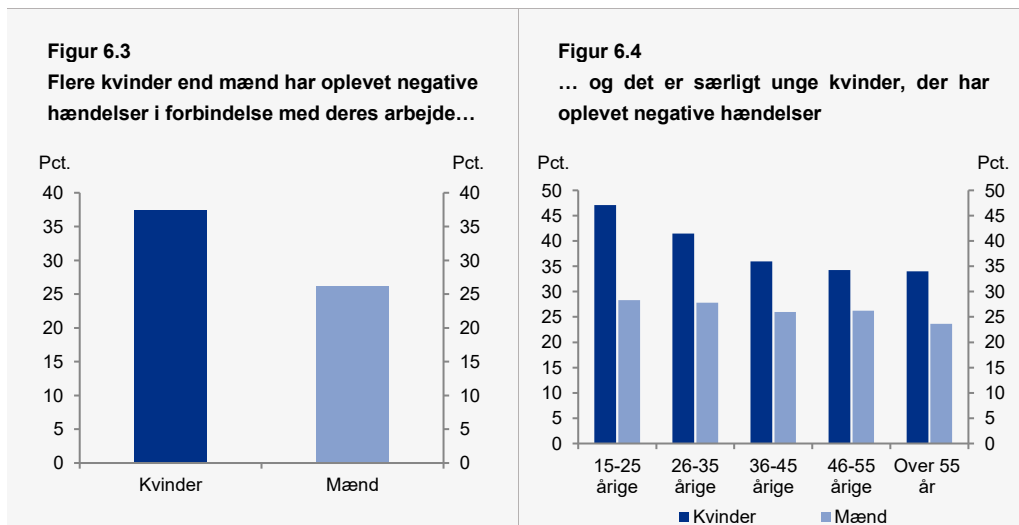
Anm.: Figur 6.1 viser fordelingen af kvinder og mænds besvarelse af jobtilfredshed på en skala fra 1-10. Figur 6.2 angiver andelen af kvinder og mænd, der har oplevet stress i løbet af de seneste 12 måneder, hvor enten deres arbejde eller både deres arbejde og privatliv har været årsagen. Resultaterne er baseret på en stikprøvebaseret undersøgelse, hvorfor resultaterne er behæftet med en vis statistisk usikkerhed. Den statistiske usikkerhed fremgår af bilagstabel B.6.1 og B.6.2.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejds miljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

6.1 Diskriminerende handlinger og chikane

På trods af en generel høj jobtilfredshed blandt både kvinder og mænd er der fortsat udfordringer, der møder særligt kvinder på arbejdspladsen. Der er en overvægt af kvinder, som angiver, at de har haft oplevelser med negative hændelser på arbejdspladsen. En negativ hændelse henviser her til, at personen har angivet at have været udsat for mobning, diskrimination eller forskelsbehandling, seksuel chikane, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, trusler om vold eller vold i forbindelse med deres arbejde.

Lidt over hver tredje kvindelige lønmodtagere har angivet, at de inden for det seneste år har været udsat for en eller flere negative hændelser, *jf. figur 6.3*. Til sammenligning gælder dette omtrent hver fjerde mandlige lønmodtager. Forskellen mellem kvinder og mænd er dog endnu mere udtalt blandt yngre lønmodtagere, hvor tæt på halvdelen af de adspurgte kvinder i alderen 15-25 år angiver, at de har været udsat for en negativ hændelse inden for det seneste år, *jf. figur 6.4*. Andelen af kvinder, der angiver at have været udsat for en negativ hændelse, er dermed markant højere end mænd i samme aldersgruppe (forskul på 19 pct.-point), men også højere end blandt kvinder over 55 år. På tværs af alle aldersgrupper er niveauet af mænd, der angiver at have været udsat for en negativ hændelse, lavere end kvinder, og der er derudover ikke samme udsving på tværs af aldersgrupper blandt mænd.

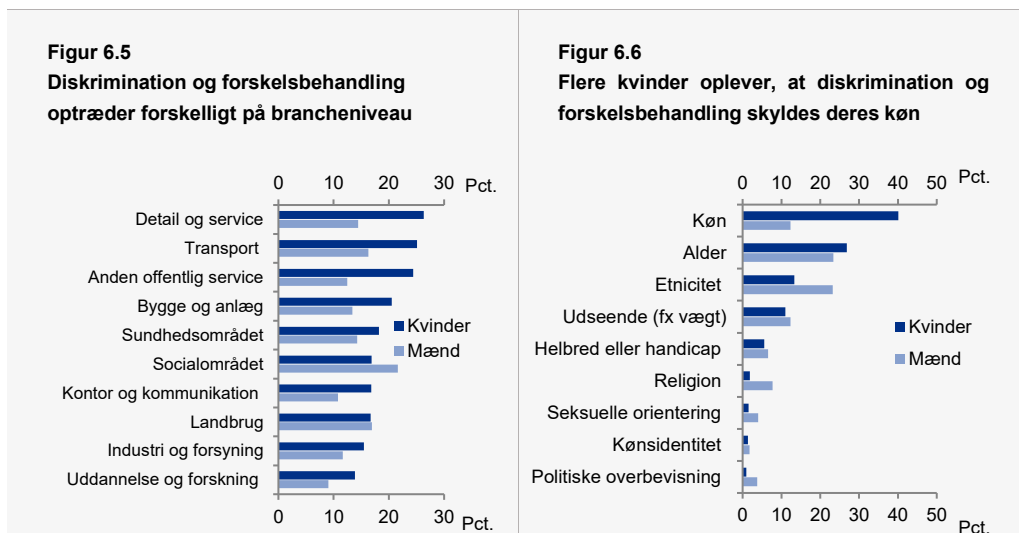


Anm.: Figureerne angiver andelen af lønmodtagere, der har angivet, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for en eller flere af følgende handlinger: mobning, diskrimination, seksuel chikane, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, trusler om vold eller vold. Resultaterne er baseret på en stikprøvebaseret undersøgelse, hvorfor resultaterne er behæftet med en vis statistisk usikkerhed. Den statistiske usikkerhed fremgår af bilagstabel B.6.3 og B.6.4.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejds miljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Flere kvinder oplever diskrimination og forskelsbehandling

Der er en overvægt af kvindelige lønmodtagere, som angiver at have oplevet diskrimination eller forskelsbehandling i forbindelse med deres arbejde, *jf. figur 6.5*. Der ses dog forskellige tendenser på tværs af brancher. Inden for *detail og service* har omtrent hver syvende mand og hver fjerde kvinde oplevet at blive diskrimineret eller forskelsbehandlet.



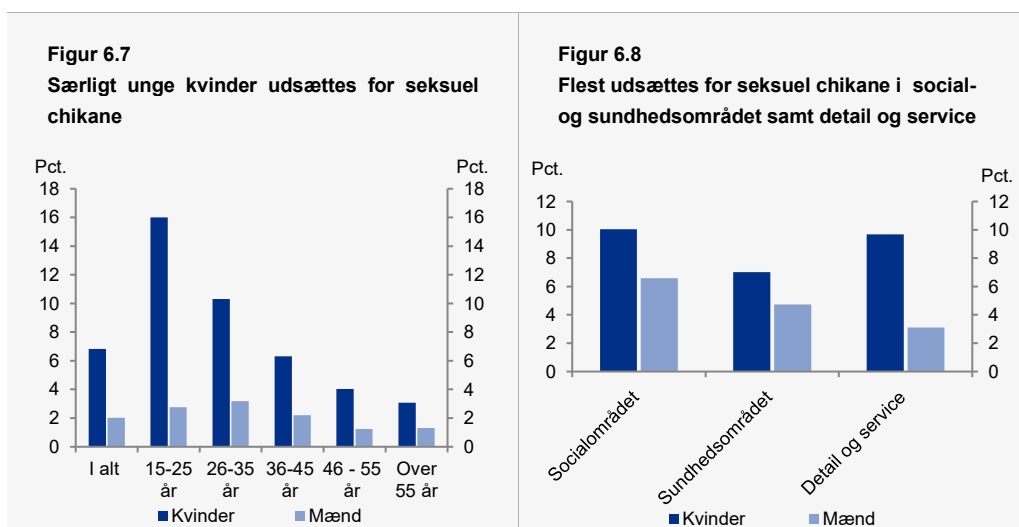
Anm.: Figur 6.5 angiver andelen af respondenter, der angiver, at de mindst én gang inden for de sidste 12 måneder har oplevet at blive diskrimineret eller forskelsbehandlet i forbindelse med deres arbejde fordelt på branchegrupper. Brancher er inddelt i en gruppering på ti branchegrupper i alt. Figur 6.6 viser en fordeling af, hvad respondenterne, som har angivet de har været udsat for diskrimination eller forskelsbehandling, hvad de har oplevet det på baggrund af. Resultaterne er baseret på en stikprøvebaseret undersøgelse, hvorfor resultaterne er behæftet med en vis statistisk usikkerhed. Den statistiske usikkerhed fremgår af bilagstabel B.6.5 og B.6.6.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejds miljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Kvinder og mænd har forskellige oplevelser af, hvad der er baggrunden for, at de bliver udsat for diskrimination eller forskelsbehandling. Kvinder, der har været udsat for hændelser af denne karakter, angiver særligt, at det skyldtes deres køn (40 pct.), *jf. figur 6.6*. Omvendt er der en relativ større andel af mænd udsat for disse hændelser, der oplever, at deres etnicitet eller religion er årsagen til, at de er blevet udsat for diskrimination.

Særligt unge kvinder udsættes for seksuel chikane

Der er over de seneste år sat fokus på seksuel chikane på arbejdspladserne. Flere kvinder (7 pct.) end mænd (2 pct.) rapporterer at have oplevet at blive udsat for seksuel chikane inden for det seneste år, *jf. figur 6.7*. Det er særligt yngre kvinder, der oplever at blive udsat for seksuel chikane. Blandt kvinder i alderen 15-25 år angiver omkring hver sjette, at de har været udsat for seksuel chikane inden for det seneste år, og en tilsvarende tendens ses blandt helt unge kvinder mellem 15 og 17 år. Til sammenligning angiver hver tiende kvinde i alderen 26-35 år og hver femtende kvinde mellem 36 og 45 år. Der er dermed markante forskelle på tværs af aldersgrupper blandt kvinder, der oplever at blive udsat for seksuel chikane, hvor der *ikke* ses samme tydelige forskelle på tværs af aldersgrupper for mænd.

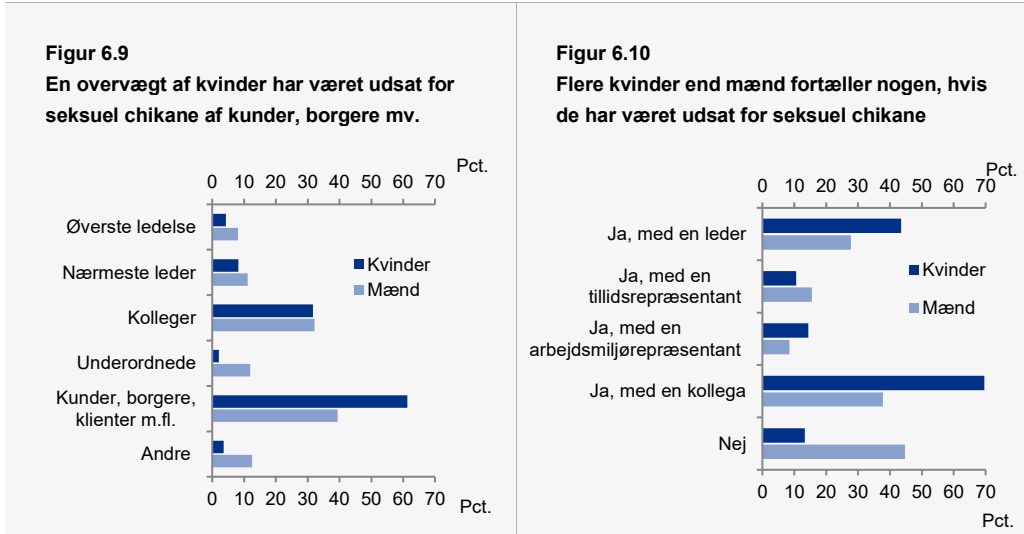


Anm.: Figur 6.7 og 6.8 angiver andelen af respondenter, der angiver, at de mindst én gang inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde. Figur 6.8 er opdelt på tre udvalgte brancher. Resultaterne er baseret på en stikprøvebaseret undersøgelse, hvorfor resultaterne er behæftet med en vis statistisk usikkerhed. Den statistiske usikkerhed fremgår af bilagstabel B.6.7 og B.6.8.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejds miljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Samlet set er der en overvægt af de adspurgte lønmodtagere, der oplever seksuel chikane inden for brancherne social- og sundhedsområdet samt detail og service (ikke vist). I branchen detail og service er der signifikant flere kvinder end mænd, der har oplevet at blive udsat for seksuel chikane, mens forskellen mellem kvinder og mænd *ikke* er statistisk signifikant i de to øvrige brancher, *jf. figur 6.8*. Den generelt høje forekomst af seksuel chikane i disse brancher kan hænge sammen med, at der i brancherne i høj grad er kontakt med borgere og kunder, som også er den gruppe, der er flest, som har angivet som afsenderen af de uønskede handlinger, *jf. figur 6.9*.

Mange har oplevet, at det enten er en kollega eller kunder, borgere, klienter mv., der har udsat dem for seksuel chikane, *jf. figur 6.9*. Der er ikke markant forskel mellem mænd og kvinder i forhold til, om det er deres nærmeste leder eller en kollega, der har udsat dem for seksuel chikane. Dog er der en lille forskel i forhold til den underordnede, hvor flere mænd end kvinder angiver, at underordnede er afsenderen af de negative hændelser. Samtidig er der en markant overvægt af kvinder, der oplever, at det er kunder, borgere, klienter mv., som udsætter dem for seksuel chikane.



Anm.: Figur 6.9 viser, hvem respondenterne har angivet, har udsat dem for seksuel chikane. Figur 6.10 viser om de respondenter, der har angivet at have været udsat for seksuel chikane har angivet, at de har talt med nogen om deres oplevelse, og hvem de har talt med. I figur 6.9 og 6.10 har respondenterne haft mulighed for at vælge mere end ét svar, hvorfor andelen ikke nødvendigvis summerer til 100. Resultaterne er baseret på en stikprøvebaseret undersøgelse, hvorfor resultaterne er behæftet med en vis statistisk usikkerhed. Den statistiske usikkerhed fremgår af bilagstabel B.6.9 og B.6.10.

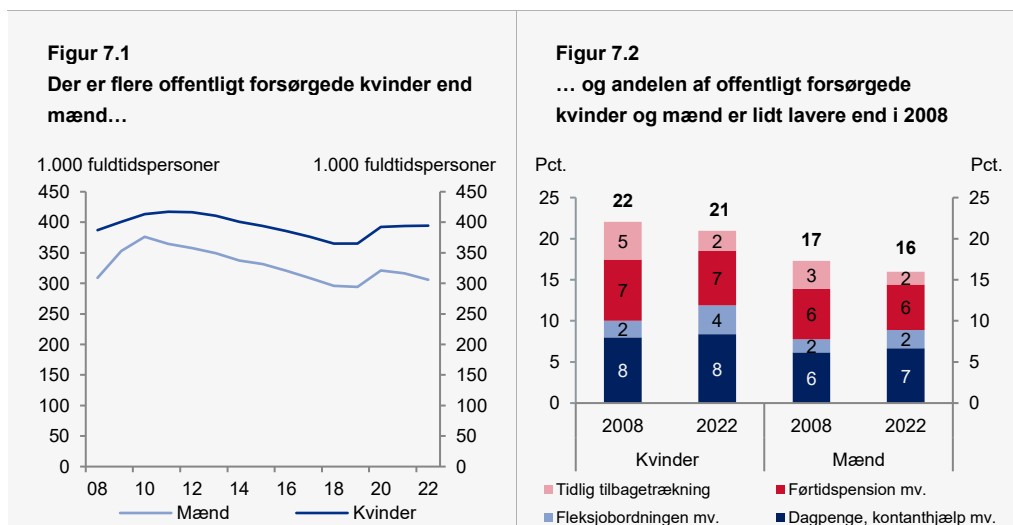
Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejds miljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

På trods af at en overvægt af kvinder oplever at blive udsat for seksuel chikane, er der tydelige forskelle i forhold til, om kvinder og mænd fortæller nogen, hvis de har været udsat for disse oplevelser. Blandt personer, der har været udsat for seksuel chikane, er der flere mænd (45 pct.) end kvinder (13 pct.), der *ikke* fortæller om deres oplevelser til nogen på deres arbejdsplads, *jf. figur 6.10*. De fleste kvinder fortæller deres leder eller kollegaer, hvis de har været udsat for en hændelse med seksuel chikane. Det samme mønster ses for mænd, hvor hovedparten af de mænd der fortæller nogen om deres oplevelser, fortæller det til en kollega eller en leder. Forskellen mellem køn i tilbøjeligheden til at fortælle en

kollega om hændelsen kan potentielt også afspejle sig i tilbøjeligheden til at rapportere hændelsen i en spørgeskemaundersøgelse, og resultaterne skal derfor ses med det forbehold.

7. Offentligt forsørgede

Generelt er der flere kvinder end mænd, der er arbejdsløse eller står uden for arbejdsstyrken, *jf. kapitel 3*. Dette afspejles tilsvarende ved, at der er en overvægt af antal kvinder, som er offentligt forsørgede, *jf. figur 7.1*. Konkret var der i 2022 henholdsvis 394.000 og 306.000 kvinder og mænd på offentlig forsørgelse i den arbejdsdygtige alder (ekskl. SU og barselsdagpenge). Generelt har der været en faldende tendens i antallet af offentligt forsørgede kvinder og mænd frem til perioden omkring COVID-19-krisen. Herefter har der været et fald i antallet af offentligt forsørgede mænd, mens antallet af offentligt forsørgede kvinder er på samme niveau som i 2020.



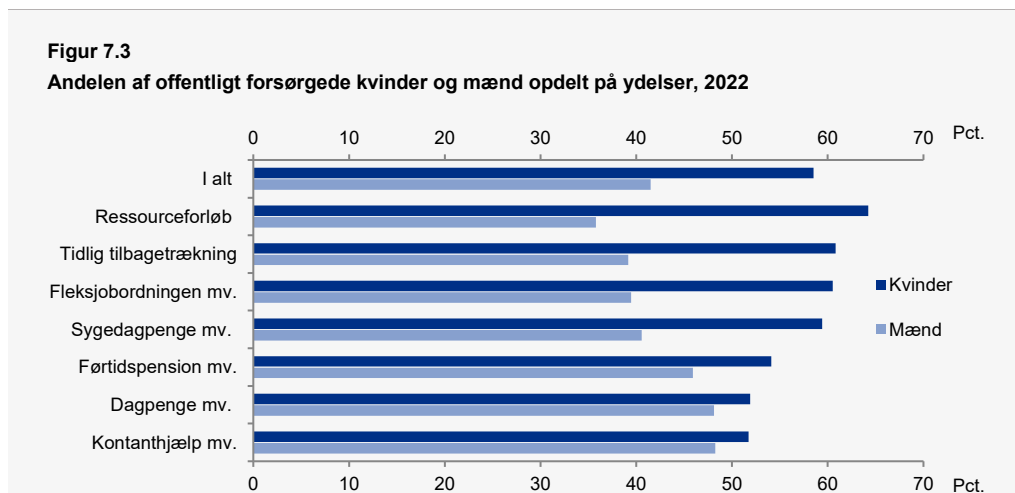
Anm.: Offentligt forsørgede viser antallet af fuldtidsmodtagere., og er angivet uden S.U., folkepension og barselsdagpenge. I figur 7.1 er andelen beregnet som andelen på offentlig forsørgelse i forhold til antallet af personer i den arbejdsdygtige alder op til gældende folkepensionsalder, som var 65 år i 2008 og 67 år i 2022. Tidlig tilbagetrækning dækker over seniorpension, tidlig pension, efterløn og fleksydelse. Førtidspension dækker over førtidspension og skånejob. Fleksjobordningen dækker over fleksjob, servicejob, voksenlærling og ledighedsydelse. Dagpenge, kontanthjælp mv. dækker over personer på dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge, jobafklaringsforløb og ressourceforløb.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Ser man i stedet på antallet af offentligt forsørgede i forhold til antallet af personer i den arbejdsdygtige alder, udgør offentligt forsørgede kvinder 21 pct. af alle kvinder i den arbejdsdygtige alder, mens offentligt forsørgede mænd udgør 16 pct. af alle mænd i den arbejdsdygtige alder i 2022, *jf. figur 7.2*. Det kan omsættes til, at lidt mere end hver femte kvinde i den arbejdsdygtige alder er offentligt forsørget, hvilket gælder omtrent hver sjette mand i den arbejdsdygtige alder. Sammenholder man med 2008 er der sket et fald på ca. 1 pct.-point i andelen af offentligt forsørgede for både mænd og kvinder.

Kvinder er overrepræsenterede på tværs af alle ydelsesgrupper

Der er generelt en overvægt af kvinder inden for alle ydelsesgrupper, *jf. figur 7.3*. Samtidig er der en tendens til en stor overvægt blandt ydelsesgrupper, der er længst væk fra arbejdsmarkedet. Blandt andet ses den største forskel ved personer i ressourceforløb (64 pct. kvinder og 36 pct. mænd), mens der samtidig er en stor overvægt af kvinder på førtidspension. Omvendt er fordelingen af kvinder og mænd mere ligelig blandt de mere midlertidige forsørgelsesydelse som dagpenge og kontanthjælp. Der ses også en betydelig overvægt af kvinder på tidlige tilbagetrækningsordninger, hvilket primært afspejler, at flere kvinder end mænd går på efterløn.



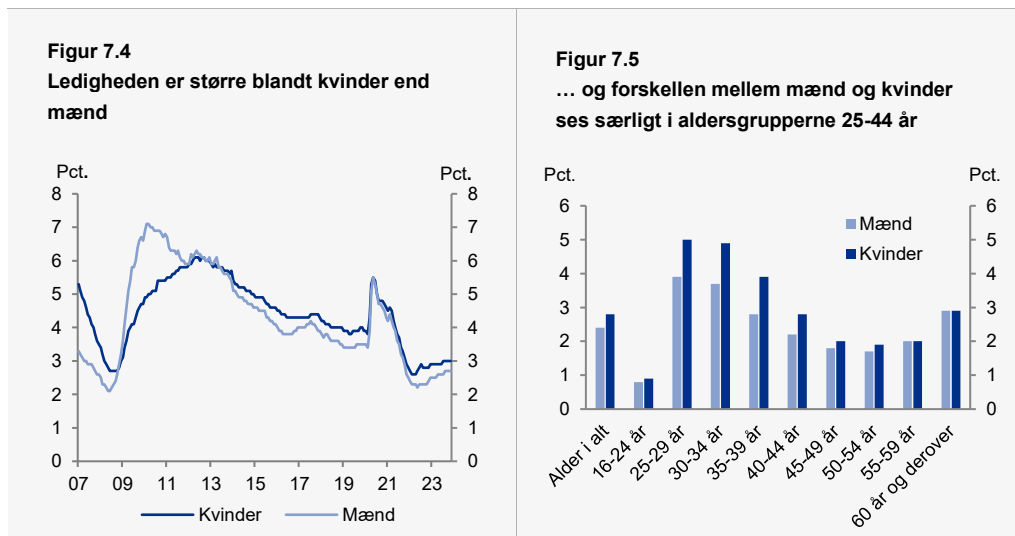
Anm.: Figuren er angivet uden S.U., folkepension og barselsdagpenge. Tidlig tilbagetrækning dækker over seniorpension, tidlig pension, efterløn og fleksydelse.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Større ledighed blandt kvinder

Ledigheden er en smule højere blandt kvinder end mænd, men forskellen er ikke markant. Generelt har ledighedsprocenten været højere blandt kvinder end mænd over de seneste 15 år, *jf. figur 7.4*. Dette med undtagelse af årene omkring finanskrisen, hvor ledigheden steg mere markant blandt mænd,

hvilket skal ses i lyset af, at mænd i højere grad end kvinder er beskæftiget i konjunkturfølsomme brancher, *jf. kapitel 4*.



Anm.: Figur 7.4 viser den sæsonkorrigerede ledighedsprocent for perioden januar 2007 til december 2023. Figur 7.5 viser fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken fordelt på kvinder og mænd samt alder i år 2022.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

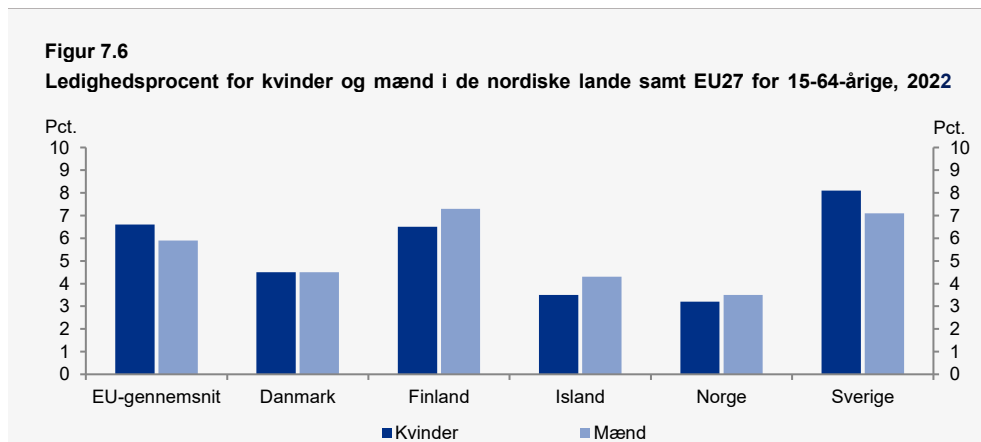
Mens der var forskel på, hvordan finanskrisen påvirkede ledigheden blandt kvinder og mænd, var der en forholdsvist entydig påvirkning af COVID-19-krisen. Dette kan muligvis være drevet af, at mange virksomheder blev kompenseret af staten, og derfor i højere grad kunne fastholde medarbejdere generelt. Det kan have medført, at udviklingen i ledigheden i mindre grad var determineret af konjunkturfølsomheden i brancherne.

Kigger man på tværs af alder, er ledigheden højere for kvinder end mænd i de fleste aldersgrupper, *jf. figur 7.5*. Forskellen mellem ledige kvinder og mænd er størst i aldersgrupperne 25 til 39 år, hvor der generelt er en høj ledighed. Forskellen mellem kvinder og mænd er mindre udtalt blandt personer over 50 år.

Lille forskel på ledigheden blandt kvinder og mænd i de nordiske lande

Gennemsnittet for alle EU-landene viser tilsvarende, at ledigheden er højere blandt kvinder end mænd, *jf. figur 7.6*. Mens ledighedsprocenten for kvinder i EU er 6,6 pct. i gennemsnit, er den 5,9 pct. for mænd.

Blandt nogle nordiske lande er ledigheden omvendt højere blandt mænd end kvinder (Finland, Island og Norge), mens ledigheden er ens på tværs af køn i Danmark. Det bemærkes, at Eurostats opgørelse af ledigheden er baseret på en stikprøve, hvorfor tallene for Danmark ikke er direkte sammenlignelige med Danmarks Statistiks registerbaserede opgørelse. Dog viser begge opgørelser, at der ikke er markant forskel i ledigheden blandt kvinder og mænd i Danmark.



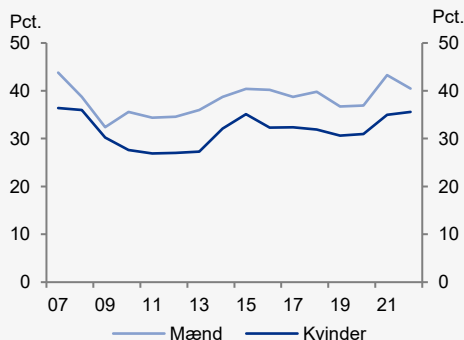
Anm.: Figuren angiver ledighedsprocenten opdelt på kvinder og mænd i de nordiske lande og EU-gennemsnittet. Det danske ledighedstal fra Eurostat er ikke direkte sammenligneligt med det officielle danske ledighedstal, da Eurostat anvender stikprøvedata og ikke registerdata, som omfatter alle med ledighedsunderstøttelse.
Kilde: Eurostat og egne beregninger.

Fastholdelse i ledighed

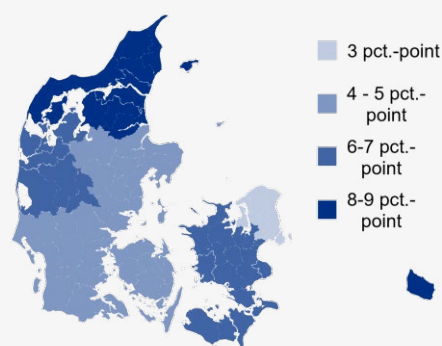
Mænd kommer generelt hurtigere tilbage i beskæftigelse, når de er blevet ledige, *jf. figur 7.7*. Over de sidste ti år har andelen af mænd, der er kommet i beskæftigelse efter tre måneders ledighed været ca. 7 pct.-point højere end andelen af kvinder.

Figur 7.7

Mænd er i højere grad i beskæftigelse tre måneder efter, de er blevet ledige...

**Figur 7.8**

... og denne forskel ses særligt i Nordjylland, Vestjylland og Sjælland



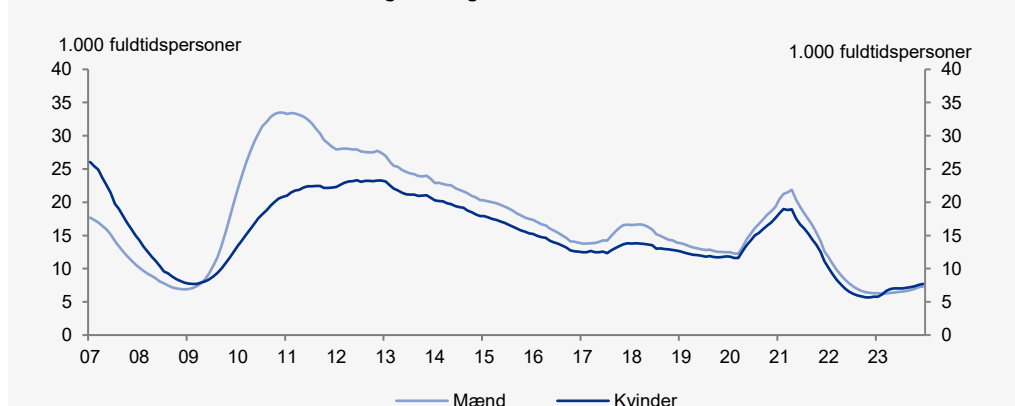
Anm.: Figur 7.7 viser andelen af nye ledighedsforløb, hvor a-dagpengemodtagere samt jobklare kontant- og SHO-ydelsesmodtagere 3 måneder efter nyledighed ikke modtager offentlige forsørgelsesydelse i mindst 4 sammenhængende uger. Et forløb opgøres som nyt forløb fra første ydelsesdag på a-dagpenge eller kontant- og SHO-ydelse, hvor personen ikke har modtaget offentligt forsørgelsesydelse af nogen art i de foregående 4 uger. Personer kan indgå med flere forløb i målingen inden den valgte periode. Figur 7.8 viser forskellen mellem andelen af kvinder og mænd, der er i beskæftigelse 3 måneder efter nyledighed fordelt på RAR-områder opgjort i 2022.

Kilde: Lovmodellen (DREAM) og egne beregninger.

Tendensen til at mænd kommer hurtigere tilbage i beskæftigelse ses i samtlige dele af landet, dog med varierende forskel mellem kvinder og mænd, *jf. figur 7.8*. Mens der er omtrent lige mange kvinder og mænd i Hovedstaden, der kommer hurtigt tilbage i beskæftigelse, er forskellen mellem kvinder og mænd størst i Nordjylland og på Bornholm.

Langtidsledigheden er på et lavt niveau for både kvinder og mænd

Blandt personer der lige er blevet ledige, er der flere mænd end kvinder, der kommer hurtigere ud i beskæftigelse igen. Kigger man i stedet på den gruppe, der fastholdes i ledighed og bliver langtidsledige, er der tilsvarende lidt flere mænd end kvinder, *jf. figur 7.9*. Efter finanskrisen har der generelt været flere langtidsledige mænd end kvinder. Men i de seneste år har antallet af langtidsledige mænd og kvinder været stort set ens, hvilket skal ses i lyset af, at langtidsledigheden er historisk lav i 2023. Ved udgangen af 2023 var der således hhv. 7.700 og 7.300 langtidsledige kvinder og mænd.

Figur 7.9**Der har historisk været lidt flere langtidsledige mænd end kvinder**

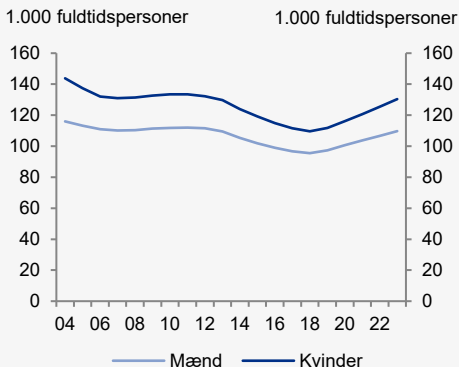
Anm.: Tallene er sæsonkorrigerede. Ledige defineres som langtidsledige, når personen har været ledig i minimum 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger. Der vil generelt være en forsinkelse på udviklingen i langtidsledigheden i forhold til ledigheden grundet tidskravet. Den lille stigning i ledigheden, der er registreret i slutningen af 2022, vil derfor først kunne ses på langtidsledigheden omkring et år senere.

Kilde: Jobindsats og egne beregninger.

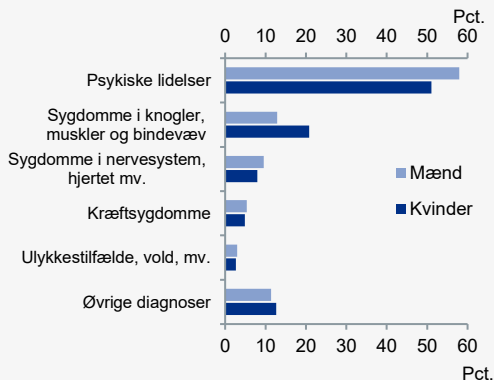
Der er en overvægt af kvinder på førtidspension

Modsat ledige er personer på førtidspension ikke en del af arbejdsstyrken. Førtidspension kan tilkendes til personer, der har en væsentlig og varigt nedsat arbejdsevne. Der har gennemgående været flere kvinder end mænd på førtidspension siden 2004, jf. figur 7.10. I 2023 var der omtrent 130.000 kvinder, som modtog førtidspension, hvilket til sammenligning gjaldt 110.000 mænd. Dette svarer til, at førtidspensionister udgør 7 pct. af alle kvinder i den arbejdsdygtige alder og 6 pct. af alle mænd i den arbejdsdygtige alder.

Figur 7.10
Flere kvinder end mænd modtager førtidspension



Figur 7.11
Tilgang til førtidspension fordelt på køn og hoveddiagnose, 2023



Anm.: I figur 7.11 dækker sygdomme i nervesystem, hjertet mv. over hjerte- og karsygdomme samt sygdomme i nervesystem, sanseorgan og åndedrætsorganer.

Kilde: Jobindsats og egne beregninger.

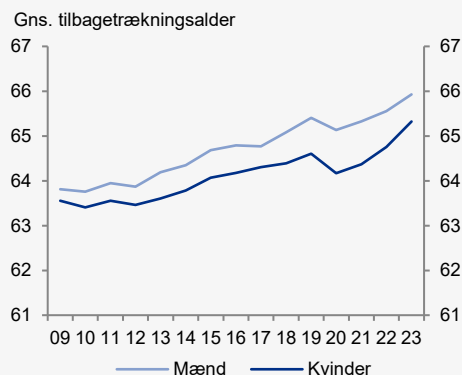
I 2023 blev der tilkendt førtidspension til omtrent 11.000 kvinder (svarende til 57 pct.) og omtrent 8.100 tilkendelser (svarende til 43 pct.) til mænd (ikke vist). Omtrent halvdelen af alle tilkendelser til førtidspension skyldes psykiske lidelser. Der var lidt flere mænd (58 pct.) end kvinder (51 pct.), der fik tildelt førtidspension på grund af en psykisk lidelse. Omvendt var der lidt flere kvinder end mænd, der fik tildelt førtidspension som følge af sygdomme i knogler, muskler og bindevæv.

7.1 Tidlig tilbagetrækning

Som beskrevet indledningsvist er der flere kvinder end mænd, der benytter de tidlige tilbagetrækningsordninger. Denne forskel afspejles i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder, som gennemgående har været lavere for kvinder, jf. figur 7.12. Generelt er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder steget over de seneste 14 år, hvilket blandt andet hænger sammen med udviklingen i folkepensionsalderen og reformer på efterlønsområdet.

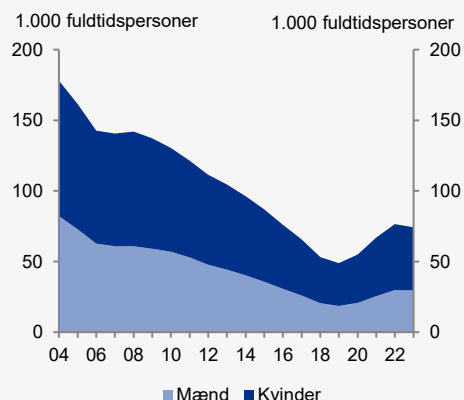
Figur 7.12

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er steget blandt både kvinder og mænd



Figur 7.13

Der er et faldende antal på tidlige tilbagetrækningsordninger



Anm.: I figur 7.12 ses på personer, der *ikke* modtager førtidspension som 59-årig. En person defineres som tilbagetrukket i de enkelte år, hvis vedkommende for første gang modtager enten efterløn, førtidspension, seniorpension, tidlig pension eller folkepension og samtidig arbejder mindre end 20 timer om ugen. I opgørelsen ses der bort fra selv-pensionering og personer, som trækker sig tilbage på arbejdsmarkedspensioner før folkepensionsalderen. I de enkelte år er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder beregnet som et gennemsnit blandt personer mellem 60 år og op til 90 år, der trækker sig i det pågældende år. 2023 er opgjort for årets første 11 måneder. Figur 7.13 er opgjort i fuldtidspersoner.

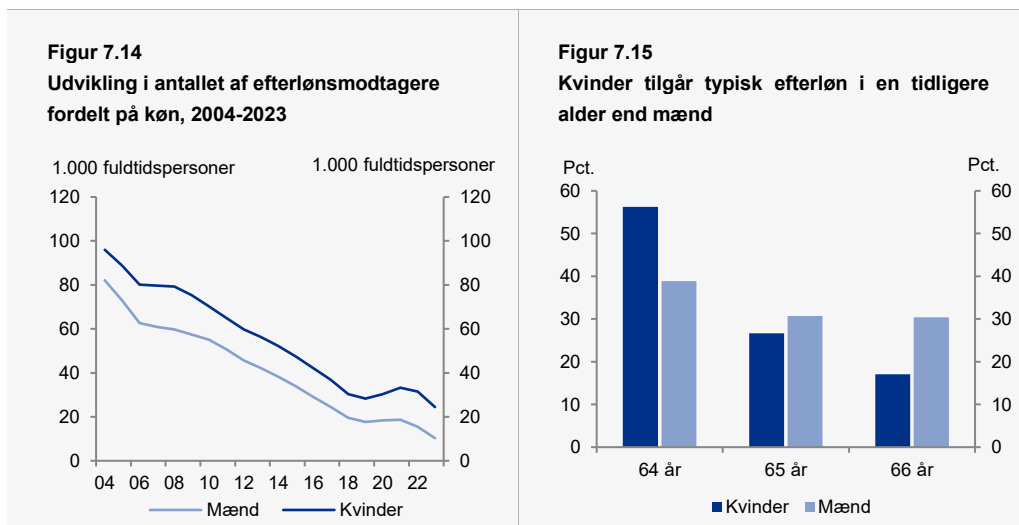
Kilde: Lovmodellen, Jobindsats.dk og egne beregninger.

Antallet af personer på tidlig tilbagetrækning har generelt været faldende over en længere periode, og i 2022 er der omtrent 65.000 færre personer på tidlig tilbagetrækning end i 2008, *jf. figur 7.13*. Det markante fald i antallet af personer på tidlige tilbagetrækningsordninger er særligt drevet af udviklingen i antallet på efterløn. Over de seneste år er der sket en mindre stigning i antallet af personer på tidlig tilbagetrækning som følge af indførelsen af to nye ordninger (seniorpension og tidlig pension).

Flere kvinder end mænd modtager efterløn

Brugen af efterlønsordningen har været aftagende over de seneste år, og der er godt 140.000 færre, der får udbetalt efterløn i 2022 i forhold til 2004, *jf. figur 7.14*. Udviklingen har især været drevet af reformer, herunder at ydelsens størrelse er gjort mere afhængig af pensionsformue, forkortet efterlønsperiode fra 5 til 3 år og mulighed for skattefri udbetaling af efterlønsbidrag af flere omgange (2012, 2018 og 2022).

Flere kvinder end mænd modtager efterløn, *jf. figur 7.14*. I 2023 var der knap 35.000 fuldtidspersoner på efterløn, hvoraf 70 pct. af dem var kvinder. Dette er samtidig drevet af, at flere kvinder indbetaler til ordningen.



Anm.: Figur 7.14: Udvikling i antallet af efterlønsmodtagere fordelt på køn, 2004-2023. Figur 7.15: Alderen ved tilgangen til efterløn, opdelt på andelen af hhv. kvinder og mænd, 2023.

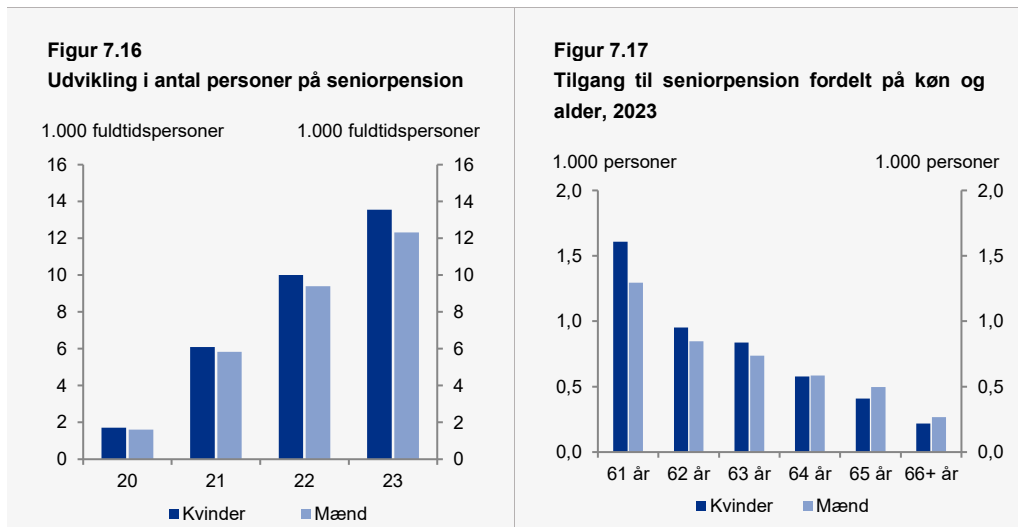
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Der er en tendens til, at kvinder går på efterløn tidligere end mænd, *jf. figur 7.15*. Ud af alle kvinder, der er tilgået efterløn i 2023, er over halvdelen overgået til ydelsen som 64-årig (56 pct.). Det er 30 pct.-point højere end andelen af kvinderne, som er tilgået efterløn som 65-årig. Det er tilsvarende for mænd, at de tilgår efterløn i en tidligere alder – dog er der kun 8 pct.-point flere mænd, der går på efterløn som 64-årig sammenlignet med dem, som går på efterløn som 65-årig.

Seniorpension

Personer der får tilkendt seniorpension⁹, kan trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet op til seks år før folkepensionsalderen. Der er en lille overvægt af kvinder, der modtager seniorpension sammenlignet med mænd, *jf. figur 7.16*.

⁹Seniorpension er en visitationsbaseret tilbagetrækningsordning, som forudsætter langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet (20-25 år) samt en varigt nedsat arbejdsevne til højest 15 timer om ugen i forhold til seneste job.



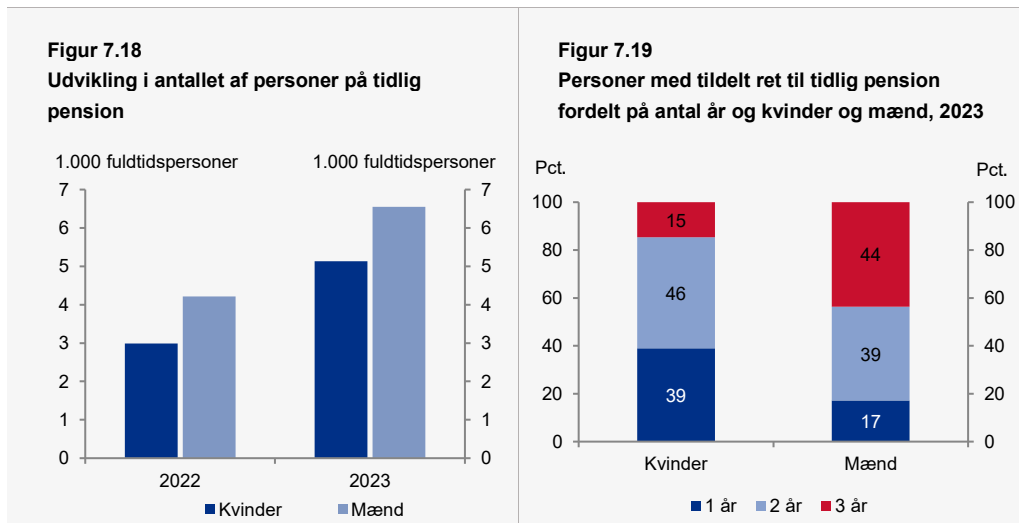
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Tilsvarende alderen ved tilgangen til efterløn tilgår kvinder seniorpension tidligere end mænd – dog er forskellen ikke lige så markant, *jf. figur 7.17*. Blandt personer der er tilgået ordningen i alderen 61 til 63 år udgør kvinder over halvdelen. Gruppen der er tilgået ordningen som 64-årige, fordeler sig ligeligt mellem kvinder og mænd. Der er flere mænd, der tilgår ordningen, når de er over 64 år.

Flere mænd end kvinder tilgår tidlig pension

I modsætning til de andre tilbagetrækningsydelser er der flere mænd end kvinder på tidlig pension¹⁰, *jf. figur 7.18*. Overvægten af mænd på denne ordning tyder på, at mænd oftere er beskæftiget i brancher, hvor man kommer tidligt på arbejdsmarkedet, og optjener den nødvendige anciennitet til at kunne tilgå ordningen. Dette stemmer overens med, at en overvægt af mænd er faglærte og ufaglærte, og derfor typisk er kommet relativt tidligere ud på arbejdsmarkedet, *jf. kapitel 2*.

¹⁰ Tidlig pension er en rettighedsbaseret tilbagetrækningsordning, der gør det muligt for personer med et langt arbejdsliv at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet op til tre år før folkepensionsalderen.



Anm.: Figur 7.18 angiver antallet af fuldtidspersoner på tidlig pension opdelt på kvinder og mænd. Figur 7.19 viser personer, der har fået afsluttet deres sag om tidlig pension i 2022 og fået tildelt retten. Det er muligt at søge og få tildelt tidlig pension, fra man er fyldt 61 år, men man kan tidligst overgå til ydelsen tre år før gældende folkepensionsalder.
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Flere mænd end kvinder får tildelt tre år med tidlig pension (44 pct.), hvilket kun gør sig gældende for 15 pct. af kvinderne, *jf. figur 7.19*. Størstedelen af de kvinder, som får tildelt tidlig pension, får tildelt to år (46 pct.). Det underbygger dermed, at mænd overordnet set er startet tidligere på arbejdsmarkedet, og derfor i højere grad kan opfylde anciennitetskravene til at kunne gå på tidlig pension.

8. Bilag

| | |
|--------------|-------|
| Tabel B.6.1 | s. 59 |
| Tabel B.6.2 | s. 59 |
| Tabel B.6.3 | s. 60 |
| Tabel B.6.4 | s. 60 |
| Tabel B.6.5 | s. 61 |
| Tabel B.6.6 | s. 62 |
| Tabel B.6.7 | s. 62 |
| Tabel B.6.8 | s. 63 |
| Tabel B.6.9 | s. 63 |
| Tabel B.6.10 | s. 64 |

Tabel B.6.1

Gennemsnitlig jobtilfredshed på en skala fra 0 (slet ikke tilfreds) til 10 (meget tilfreds) på tværs af kvinder og mænd

Gennemsnit

| | Kvinder | | | Mænd | | |
|-------------|---------|--------------------------|-------------------------|---------|--------------------------|-------------------------|
| | Estimat | Nedre konfidens-interval | Øvre konfidens-interval | Estimat | Nedre konfidens-interval | Øvre konfidens-interval |
| I alt | 7,28 | 7,22 | 7,34 | 7,44 | 7,38 | 7,50 |
| 15-25-årige | 6,94 | 6,72 | 7,16 | 7,44 | 7,23 | 7,66 |
| 26-35-årige | 6,94 | 6,80 | 7,08 | 7,12 | 6,96 | 7,29 |
| 36-45-årige | 7,22 | 7,10 | 7,34 | 7,34 | 7,22 | 7,46 |
| 46-55-årige | 7,42 | 7,31 | 7,54 | 7,44 | 7,33 | 7,56 |
| Over 55 år | 7,64 | 7,54 | 7,73 | 7,82 | 7,74 | 7,91 |

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Tabel B.6.2

Andelen af kvinder og mænd, der har oplevet stress som følge af deres arbejde eller både arbejde og privatliv i løbet af de seneste 12 måneder

Pct.

| | Kvinder | | | Mænd | | |
|-------------|---------|--------------------------|-------------------------|---------|--------------------------|-------------------------|
| | Estimat | Nedre konfidens-interval | Øvre konfidens-interval | Estimat | Nedre konfidens-interval | Øvre konfidens-interval |
| I alt | 18,53 | 17,44 | 19,67 | 13,03 | 12,0 | 14,14 |
| 15-25-årige | 19,05 | 14,96 | 23,93 | 10,06 | 7,02 | 14,21 |
| 26-35-årige | 22,17 | 19,32 | 25,31 | 18,57 | 15,46 | 22,15 |
| 36-45-årige | 21,33 | 18,90 | 23,98 | 13,89 | 11,82 | 16,25 |
| 46-55-årige | 17,68 | 15,85 | 19,68 | 12,73 | 11,03 | 14,64 |
| Over 55 år | 13,37 | 11,74 | 15,18 | 9,01 | 7,70 | 10,51 |

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Tabel B.6.3

Andel kvinder og mænd, der har angivet, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for en eller flere af følgende handlinger: mobning, diskrimination, seksuel chikane, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, trusler om vold eller vold

Pct.

| | Kvinder | | | Mænd | | |
|--------------------|---------|---------------------------------|--------------------------------|---------|---------------------------------|--------------------------------|
| | Estimat | Nedre konfidens- interval | Øvre konfidens- interval | Estimat | Nedre konfidens- interval | Øvre konfidens- interval |
| Negative hændelser | 37,44 | 36,16 | 38,73 | 26,18 | 24,96 | 27,43 |

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Tabel B.6.4

Andelen af kvinder og mænd, der har angivet, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for en eller flere af følgende handlinger: mobning, diskrimination, seksuel chikane, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, trusler om vold eller vold

Pct.

| | Kvinder | | | Mænd | | |
|-------------|---------|---------------------------------|--------------------------------|---------|---------------------------------|--------------------------------|
| | Estimat | Nedre konfidens- interval | Øvre konfidens- interval | Estimat | Nedre konfidens- interval | Øvre konfidens- interval |
| 15-25-årige | 47,12 | 42,01 | 52,29 | 28,33 | 24,14 | 32,93 |
| 26-35-årige | 41,45 | 38,32 | 44,66 | 27,78 | 24,71 | 31,07 |
| 36-45-årige | 35,99 | 33,33 | 38,74 | 25,99 | 23,35 | 28,81 |
| 46-55-årige | 34,23 | 32,05 | 36,47 | 26,22 | 24,06 | 28,51 |
| Over 55 år | 34,02 | 31,76 | 36,37 | 23,61 | 24,96 | 27,43 |

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Tabel B.6.5

Andelen af kvinder og mænd, der angiver, at de mindst én gang inden for de sidste 12 måneder har oplevet at blive diskrimineret eller forskelsbehandlet i forbindelse med deres arbejde fordelt på branchegrupper

Pct.

| | Kvinder | | | Mænd | | |
|-------------------------|---------|---------------------------------|--------------------------------|---------|---------------------------------|--------------------------------|
| | Estimat | Nedre konfidens- interval | Øvre konfidens- interval | Estimat | Nedre konfidens- interval | Øvre konfidens- interval |
| Detail og service | 26,33 | 23,15 | 29,77 | 14,41 | 11,96 | 17,26 |
| Transport | 25,08 | 18,80 | 32,62 | 16,26 | 13,33 | 19,69 |
| Anden offentlig service | 24,38 | 20,77 | 28,39 | 12,47 | 10,02 | 15,42 |
| Bygge og anlæg | 20,50 | 14,17 | 28,72 | 13,40 | 10,81 | 16,5 |
| Sundhedsområdet | 18,20 | 15,87 | 20,79 | 14,28 | 10,00 | 19,97 |
| Socialområdet | 16,87 | 14,48 | 19,58 | 21,62 | 14,99 | 30,14 |
| Kontor og kommunikation | 16,82 | 14,39 | 19,56 | 10,80 | 8,49 | 13,64 |
| Landbrug | 16,67 | 10,77 | 24,91 | 16,95 | 12,69 | 22,29 |
| Industri og forsyning | 15,48 | 13,50 | 17,70 | 11,68 | 10,46 | 13,03 |
| Uddannelse og forskning | 13,86 | 11,31 | 16,86 | 9,03 | 6,22 | 12,93 |

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Tabel B.6.6

Fordeling af, hvad kvinder og mænd, som har angivet de har været udsat for diskrimination eller forskelsbehandling, har oplevet, at den negative hændelse skete på baggrund af

Pct.

| | Kvinder | | | Mænd | | |
|-------------------------|---------|--------------------------|-------------------------|---------|--------------------------|-------------------------|
| | Estimat | Nedre konfidens-interval | Øvre konfidens-interval | Estimat | Nedre konfidens-interval | Øvre konfidens-interval |
| Køn | 40,12 | 36,87 | 43,45 | 12,33 | 9,55 | 15,78 |
| Alder | 26,87 | 23,96 | 30,01 | 23,35 | 19,77 | 27,36 |
| Etnicitet | 13,35 | 11,09 | 15,98 | 23,21 | 19,72 | 27,11 |
| Udseende (fx vægt) | 10,99 | 9,05 | 13,28 | 12,35 | 9,67 | 15,66 |
| Helbred eller handicap | 5,54 | 4,3 | 7,11 | 6,57 | 4,81 | 8,91 |
| Religion | 1,87 | 1,15 | 3,01 | 7,4 | 5,2 | 10,43 |
| Seksuelle orientering | 1,55 | 0,87 | 2,76 | 3,98 | 2,53 | 6,2 |
| Kønsidentitet | 1,33 | 0,7 | 2,49 | 1,76 | 0,81 | 3,79 |
| Politiske overbevisning | 0,98 | 0,56 | 1,69 | 3,78 | 2,69 | 5,28 |

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Tabel B.6.7

Andelen af kvinder og mænd, der angiver, at de mindst én gang inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde fordelt på alder

Pct.

| | Kvinder | | | Mænd | | |
|-------------|---------|--------------------------|-------------------------|---------|--------------------------|-------------------------|
| | Estimat | Nedre konfidens-interval | Øvre konfidens-interval | Estimat | Nedre konfidens-interval | Øvre konfidens-interval |
| I alt | 6,82 | 6,1 | 7,62 | 2,03 | 1,65 | 2,49 |
| 15-25-årige | 16,32 | 12,93 | 21,11 | 2,76 | 1,54 | 4,88 |
| 26-35-årige | 10,32 | 8,28 | 12,79 | 3,19 | 2,20 | 4,60 |
| 36-45-årige | 6,32 | 5,04 | 7,89 | 2,02 | 1,44 | 3,35 |
| 46-55-årige | 4,04 | 3,17 | 5,13 | 1,23 | 0,68 | 2,24 |
| Over 55 år | 3,07 | 2,32 | 4,05 | 1,30 | 0,87 | 1,95 |

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Tabel B.6.8

Andelen af kvinder og mænd, der angiver, at de mindst én gang inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde fordelt på brancher

Pct.

| | Kvinder | | | Mænd | | |
|-------------------|---------|--------------------------|-------------------------|---------|--------------------------|-------------------------|
| | Estimat | Nedre konfidens-interval | Øvre konfidens-interval | Estimat | Nedre konfidens-interval | Øvre konfidens-interval |
| Socialområdet | 10,05 | 8,12 | 12,37 | 6,58 | 3,09 | 13,45 |
| Sundhedsområde | 7,01 | 5,52 | 8,87 | 4,73 | 2,47 | 8,86 |
| Detail og service | 9,67 | 7,61 | 12,20 | 3,10 | 2,02 | 4,73 |

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Tabel B.6.9

Angivelse af hvem der har udsat lønmodtageren for seksuel chikane

Pct.

| | Kvinder | | | Mænd | | |
|--------------------------------|---------|--------------------------|-------------------------|---------|--------------------------|-------------------------|
| | Estimat | Nedre konfidens-interval | Øvre konfidens-interval | Estimat | Nedre konfidens-interval | Øvre konfidens-interval |
| Øverste ledelse | 4,29 | 2,46 | 7,37 | 8,08 | 4,30 | 14,66 |
| Nærmeste leder | 8,26 | 5,49 | 12,25 | 11,18 | 6,50 | 18,55 |
| Kolleger | 31,70 | 26,51 | 37,39 | 32,16 | 23,20 | 42,66 |
| Underordnede | 2,11 | 0,87 | 5,03 | 11,97 | 6,33 | 21,49 |
| Kunder, borger, klienter m.fl. | 61,29 | 55,46 | 66,81 | 39,36 | 29,53 | 50,12 |
| Andre | 3,59 | 2,27 | 5,64 | 12,51 | 7,41 | 20,36 |

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Tabel B.6.10

Angivelse af om lønmodtageren har fortalt det til nogen, hvis de har været udsat for seksuel chikane

Pct.

| | Kvinder | | | Mænd | | |
|-------------------------------------|---------|---------------------------------|--------------------------------|---------|---------------------------------|--------------------------------|
| | Estimat | Nedre konfidens- interval | Øvre konfidens- interval | Estimat | Nedre konfidens- interval | Øvre konfidens- interval |
| Ja, med en leder | 43,54 | 37,95 | 49,30 | 27,77 | 18,72 | 39,10 |
| Ja, med en tillidsrepræsentant | 10,6 | 7,71 | 14,40 | 15,5 | 9,63 | 24,01 |
| Ja, med en arbejdsmiljørepræsentant | 14,42 | 10,99 | 18,69 | 8,50 | 3,90 | 17,53 |
| Ja, med en kollega | 69,58 | 64,09 | 74,57 | 37,37 | 27,35 | 48,61 |
| Nej | 13,29 | 9,74 | 17,87 | 44,66 | 34,61 | 55,16 |

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2023'.

Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2024
Marts 2024

ISBN 87-91892-50-3

Redaktionen er afsluttet den 7. marts 2024
Publikationen er offentliggjort på www.bm.dk

I tabeller kan afrunding medføre, at tallene
ikke summerer til totalen

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K
Tlf. +45 72 20 50 00
E-mail: bm@bm.dk