



Beskæftigelses-
ministeriet

Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2025

Marts 2025

Forord

I denne måned blev kvindernes internationale kampdag markeret i hele verden. For mig er det en særlig dag. En dag, hvor vi hylder de mange fremskridt og de mange stærke kvinder, der gennem tiden er gået forrest og har trukket et stort læs for ligestillingen. Men det er også en dag, hvor vi minder hinanden om alle de kampe, der stadig skal kæmpes i og uden for Danmarks grænser. Vi er kommet langt i Danmark, men vi er langt fra i mål. Det bekræfter vores årlige publikation om kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked desværre også.

Forskellen på kvinder og mænds bruttoløn er stadig alt for stor. Kvinder tjener i snit over 12 procent mindre end mænd. Og selvom lønforskellen er blevet mindre gennem tiden, er den stagneret de seneste år. Lønforskellev er et samfundsskabt problem, og derfor er det også samfundet, der skal løse problemet. Det kræver et fortsat stort fokus.

Vi skal være mere bevidste om de normer og strukturer på vores arbejdsmarked, i familielivet og i samfundet, som betyder, at vi ikke har ligestilling – og det drejer sig ikke kun om løn. Det handler også om, at vi har et kønsopdelt arbejdsmarked. At kvinder oftere end mænd arbejder på nedsat tid for at få enderne til at mødes i familien. At kvinder fortsat tager langt det meste af forældreorloven. At mænd oftere er ledere og meget oftere topchefer end kvinder.

Jeg glæder mig til gengæld over, at den øremærkede orlov trækker i den rigtige retning. Mænd tager i dag markant mere orlov, og intet tyder på, at børn starter tidligere i institution, som mange kritiserede, da vi indførte den øremærkede orlov. Jeg hæfter mig især ved, at det er ufaglærte og faglærte mænd, der rykker sig allermest. De holder nemlig i snit fire uger mere orlov end tidligere. Det står mere og mere klart for mig, at den øremærkede orlov har startet en positiv kædereaktion for vores børn, mænd, kvinder og for ligestillingen på det danske arbejdsmarked.

God læselyst



Ane Halsboe-Jørgensen

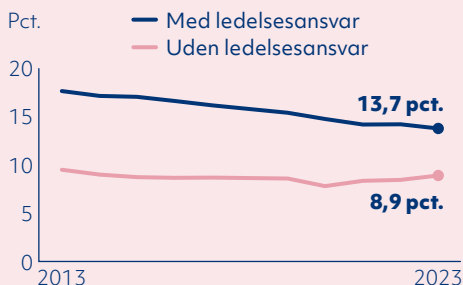
Beskæftigelsesminister

Indhold

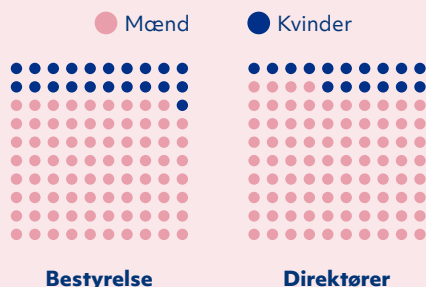
Forord	1
1. Sammenfatning	4
2. Forskelle mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet	12
2.1. Mænd har en højere deltagelse på arbejdsmarkedet	12
2.2. Kvinder uddanner sig ofte mere end mænd	13
2.3. Mænd og kvinder fordeler sig forskelligt på arbejdsmarkedet	15
2.4. Mænd tjener i gennemsnit mere end kvinder	16
3. Repræsentation i topposter	21
3.1. Repræsentation i politik	21
3.2. Repræsentation i erhvervslivet	25
3.3. Repræsentation blandt topchefer i den offentlige sektor	27
4. Øremærket orlov	29
4.1. Flere fædre holder orlov med barselsdagpenge	29
4.2. Den samlede orlov på barselsdagpenge	32
5. Forskelle i pensionslivet	35
5.1. Pensionsformuerne vokser, og forskellene er blevet mindre	35
5.2. Mindre forskelle i kvinder og mænds pensionsudbetalinger	41
5.3. Kvinder trækker sig tilbage tidligere end mænd	45
6. Bilag	48
6.1. Kapitel 2	48
6.2. Kapitel 3	48
6.3. Kapitel 4	50
6.4. Kapitel 5	53

Centrale nøgletal

Størst forskel i bruttoløn mellem kvinder og mænd, som er ledere

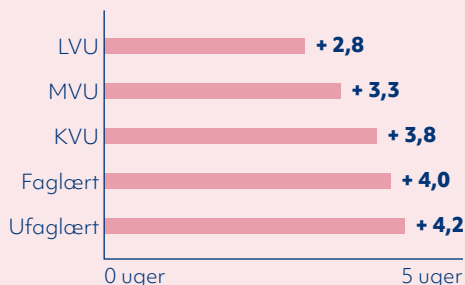


Mænd har størstedelen af topposter i erhvervslivet i 2023

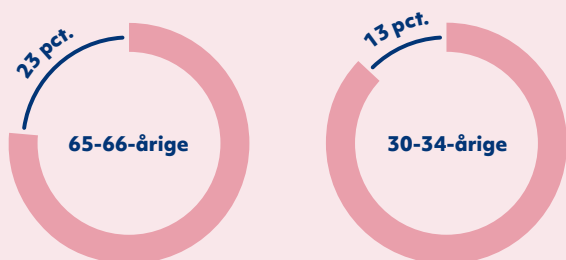


Fædre tager godt **3,5 uger** mere orlov efter indførelse af øremærket orlov – og børn kommer **ikke tidligere** i dagtilbud

Særligt faglærte og ufaglærte fædres orlov med barselsdagpenge er steget



Forskellen i kvinders og mænds pensionsformuer er mindre blandt de yngre aldersgrupper i 2023

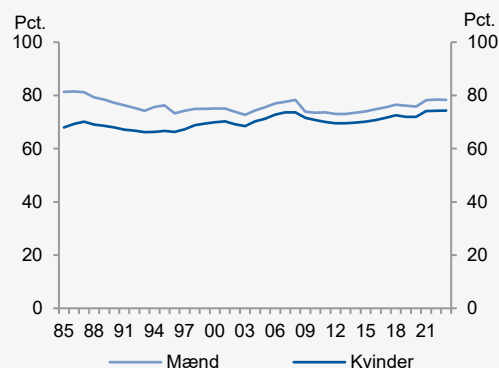


Folkepensionen bidrager til mindre forskelle. I 2023 var udbetalingsgab **10 pct.**

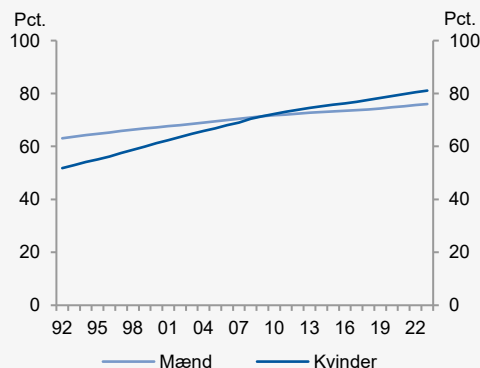
1. Sammenfatning

Der er generelt en høj deltagelse på det danske arbejdsmarked. Mænd er dog fortsat i højere grad i beskæftigelse sammenlignet med kvinder, *jf. figur 1.1*.¹ Forskellen mellem kvinders og mænds deltagelse på arbejdsmarkedet er reduceret betydeligt gennem de seneste fire årtier. Fra en forskel på 13 pct.-point i 1985 til en forskel på 4 pct.-point i 2023. Der er dog samtidig med kvinders lavere deltagelse på arbejdsmarkedet også en klar tendens til, at kvinder typisk har en lavere ugentlig arbejdstid sammenlignet med mænd. I 2023 var kvinders gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 4,2 timer lavere end mænds.

Figur 1.1
Reduktion i forskellen mellem kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens siden 1985



Figur 1.2
En større andel kvinder end mænd har en erhvervskompetencegivende uddannelse



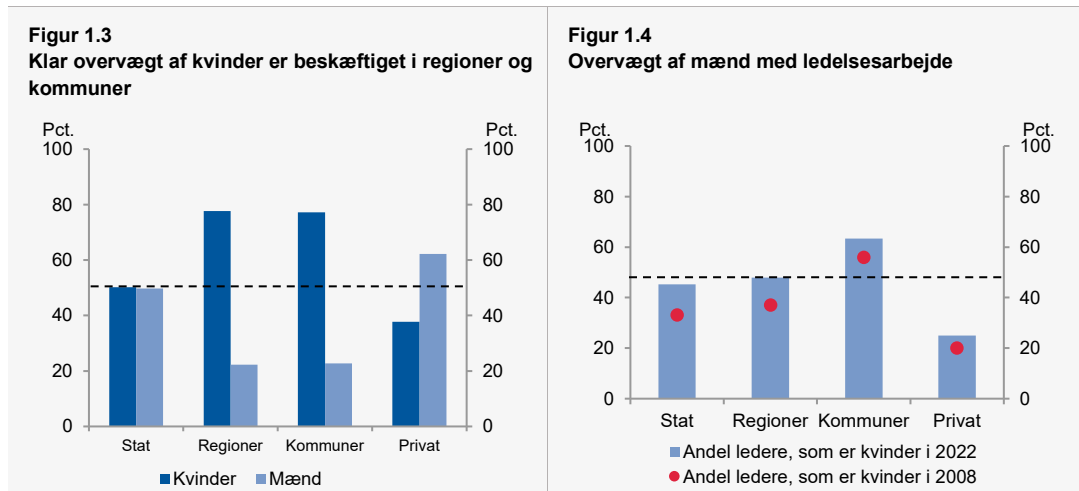
Anm.: Se anmærkning til figur 2.1 og figur 2.7 i kapitel 2.

Kilde: Danmarks Statistik, Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Frem til 2008 har der været en større andel af mænd i alderen 30-64 år, som havde en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det vendte i 2008, og siden da har forskellen mellem andelen af kvinder og mænd med en erhvervskompetencegivende uddannelse været stigende, *jf. figur 1.2*. Generelt tager kvinder oftere en videregående uddannelse end mænd, hvorfor der er en overvægt af kvinder med mellemlange- eller lange videregående uddannelser. Både for kvinder og mænd har der over de seneste 10 år været en stigning i andelen, som har en videregående uddannelse og et fald i andelen, som er faglært eller ufaglært.

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.

Tilsvarende forskelle i uddannelse mellem kvinder og mænd, er der også forskel på, hvor kvinder og mænd arbejder. Generelt er kvinder oftere beskæftiget i den offentlige sektor, herunder særligt den kommunale og den regionale sektor, *jf. figur 1.3*. Omvendt er der en klar overvægt af mænd beskæftiget i den private sektor.



Anm.: Se anmærkning til figur 2.9 og figur 2.10 i kapitel 2.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

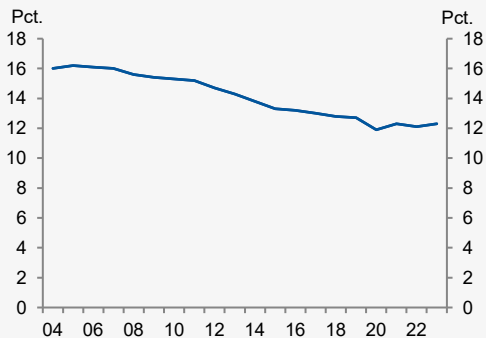
Kvinder og mænd er samtidig placeret forskelligt i stillingshierarkiet på arbejdsmarkedet, *jf. figur 1.4*. Det ses blandt andet ved, at der er en lavere andel af lønmodtagere med ledelsesarbejde, som er kvinder. Det er dog primært i den private sektor, at der er en klar overvægt af mænd med ledelsesarbejde, hvor kun 25 pct. kvinder har denne stillingsbetegnelse i sektoren i 2022. Omvendt er der en overvægt af kvinder blandt lønmodtagere med ledelsesansvar i den kommunale sektor (63 pct. i 2022). Det skal dog ses i lyset af, at kvinder udgør 77 pct. af alle lønmodtagere i den kommunale sektor, *jf. figur 1.3*.

Løngab mellem kvinder og mænd

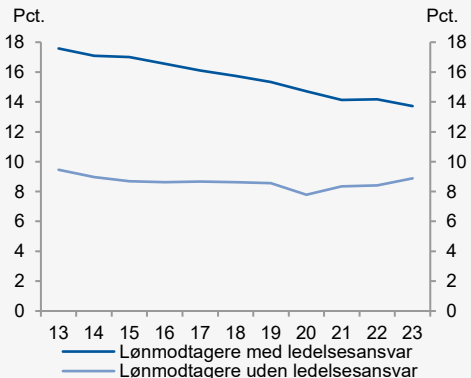
Mænd tjener i gennemsnit mere end kvinder. Kvinders gennemsnitsløn er 12,3 pct. lavere end mænds i 2023, *jf. figur 1.5*. Lønforskellen er blevet mindre sammenlignet med 2004, men udviklingen er stagneret siden 2020. Forskellen i gennemsnitslønninger kaldes bruttolønforskellen og henviser til den rå forskel mellem kvinders og mænds gennemsnitslønninger, hvor der ikke er taget højde for beskæftigelse i forskellige brancher, forskellige stillinger mm. Der er særligt en stor lønforskel blandt lønmodtagere med ledelsesansvar, hvor der er en bruttolønforskel på 13,7 pct., men her ses også et stort fald over de seneste ti år, *jf. figur 1.6*.

Figur 1.5

Bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd er stagneret de seneste år efter en periode med et fald

**Figur 1.6**

Der er størst forskel i bruttolønnen mellem kvinder og mænd, som er ledere



Anm.: Se anmærkning til figur 2.11 og figur 2.14 i kapitel 2.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Mænd sidder på de fleste topposter

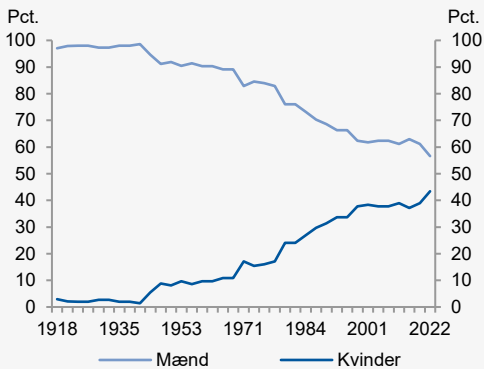
Gennem de seneste årtier har der været et øget fokus på at skabe lige repræsentation af kvinder og mænd blandt beslutningstagere og i lederstillinger. Flere og flere kvinder indgår i regeringen og i direktionerne i både den private og den offentlige sektor. På trods af fremskridt i retning af mere lige repræsentation er der stadig en overvægt af mænd på topposterne.

I 1915 fik kvinder fuld stemmeret, og ved rigsdagsvalgene i 1918 blev de første fire kvinder valgt ind i Rigsdagen.² Ved det efterfølgende valg i 1924, blev Nina Bang den første kvindelige minister i Danmark. Særligt efter 1943 ses der en stigende tendens i andelen af kvinder, som vælges til Folketinget, *jf. figur 1.7*. Den stigende tendens i valgte kvinder har resulteret i, at der ved seneste valg i 2022 blev valgt mere end 40 pct. kvinder til Folketinget.

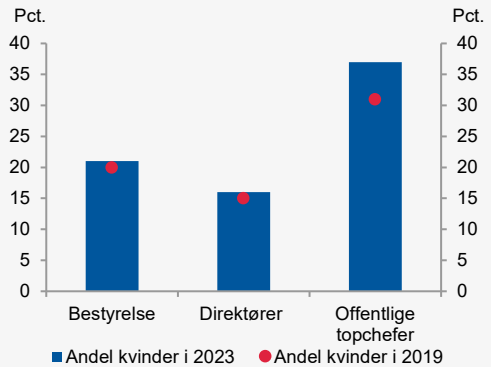
Der er markant færre kvinder, der sidder med i bestyrelser (21 pct.) og har direktørstillinger (16 pct.) i private virksomheder end mænd, og udviklingen er omtrent uændret siden 2019, *jf. figur 1.8*. Billedet er dog lidt anderledes, når der ses på den offentlige sektor. Her har kvinder 37 pct. af topposterne, og der har samtidig været en stigning i andelen af kvindelige topchefer på 6 pct.-point siden 2019.

² Det danske parlament Rigsdagen bestod af Landstinget og Folketinget i perioden 1849-1953. Fra 1953, blev Landstinget nedlagt, og parlamentet skiftede navn til Folketinget.

Figur 1.7
Fordeling af mænd og kvinder for valgte kandidater til folketingsvalg, 1918-2022



Figur 1.8
Markant færre kvinder end mænd er direktør i en virksomhed



Anm.: Se anmærkning til figur 3.1, figur 3.8, figur 3.9 og figur 3.14 i kapitel 3.

Kilde: Danmarks Statistik, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Kommunerne og Regionernes løndatakontor samt egne beregninger.

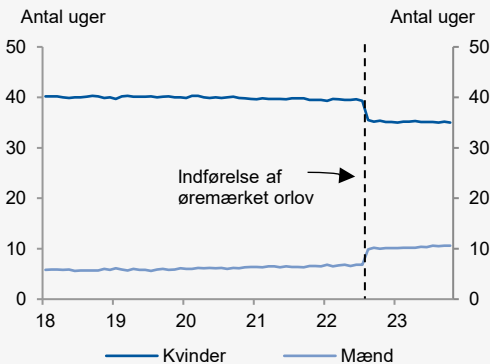
Øremærket orlov har udlignet nogle ubalancer i fædres orlov

Efter indførelsen af de nye orlovsregler om lige øremærket orlov til nye forældre i august 2022, ses der en stigning i antallet af fædre, som holder orlov med barseldagpenge. Fædrenes orlov med barseldagpenge er i gennemsnit steget fra ca. 7 til 10,6 uger, *jf. figur 1.9*. Generelt har der siden indførelsen af de nye regler været en stigende tendens i antallet af orlovsuger med barseldagpenge, som fædre holder. Det skal ses i lyset af tilpasninger på arbejdsmarkedet og i overenskomster, hvor det nu i langt de fleste overenskomster gælder, at der er reserveret 12 ugers orlov med løn til den anden forælder.

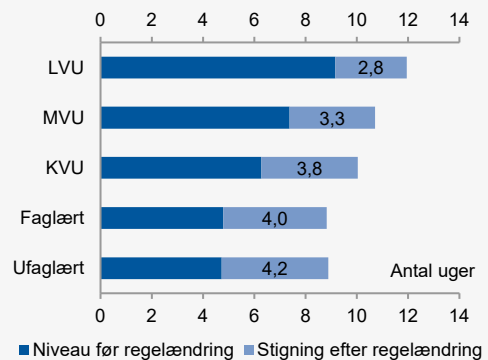
Øremærket orlov har været med til at rette op på nogle ubalancer i forhold til, hvor meget orlov fædre med forskellig socioøkonomisk baggrund afholder. Det ses blandt andet ved, at forskellen i længden på fædres orlov med barseldagpenge på tværs af uddannelsesniveau er reduceret, *jf. figur 1.10*. Under de tidligere orlovsregler, havde fædre med en lang videregående uddannelse knap 4,5 uge længere orlov end fædre, som er ufaglærte eller faglærte. Efter indførelsen af de nye orlovsregler holder faglærte og ufaglærte fædre ca. fire uger mere orlov med barseldagpenge, og forskellen er nu reduceret til tre uger. Den samme tendens ses også på tværs af indkomstniveauer blandt fædre.

Figur 1.9

Fædre holder i gennemsnit godt 3,5 uger mere orlov efter regelændringen

**Figur 1.10**

Særligt ufaglærte og faglærte fædre afholder mere orlov efter regelændringen



Anm.: Se anmærkning til figur 4.2 og figur 4.3 i kapitel 4.

Kilde: Jobindsats.dk, Registerdata fra Danmarks Statistik, STAR og egne beregninger.

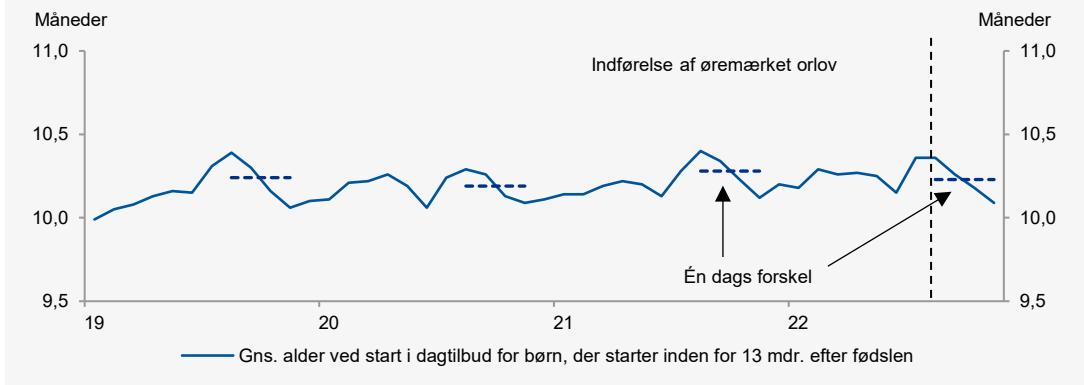
Forældrenes samlede forbrug af barseldagpenge inden for barnets første leveår er faldet lidt efter de nye regler trådte i kraft. Forældre til børn født fra august 2022 til juli 2023 holder i gennemsnit ca. en halv uge mindre orlov på barseldagpenge sammenlignet med børn født i samme periode året før. Forældrene holder samtidig mere overlappende orlov på barseldagpenge efter de nye regler. Tager man højde for overlappende orlov, er den samlede *orlovs længde* med barseldagpenge reduceret med ca. en uge. *Orlovs længden* med barseldagpenge siger dog ikke noget om den samlede længde på fraværet med barnet, da der kun tages højde for orlov med barseldagpenge og ikke med ferie, orlov uden løn eller lignende. Det betyder samtidig, at man ikke kan konkludere ud fra *orlovs længden*, hvorvidt børnene kommer tidligere i dagtilbud efter regelændringen.

En opgørelse viser dog, at børn ikke starter tidligere i dagtilbud efter indførelsen af de nye orlovsregler. Børn født umiddelbart efter regelændringen (august til november 2022) starter således i gennemsnit godt én dag tidligere i kommunale pasningstilbud sammenlignet med børn født i samme periode året før, *jf. figur 1.11*. Opgørelsen er foreløbig, da der for nuværende kun er information om barnets alder ved dagtilbudsstart, hvis barnet er startet inden for 13 måneder efter fødslen.³

³ Om knap et år vil der være tilgængeligt data til at opgøre alderen ved dagtilbudsstart for samtlige børn, der starter i kommunale pasningstilbud umiddelbart efter regelændringen.

Figur 1.11

Børn starter ikke tidligere i dagtilbud efter de nye regler



Anm.: Se anmærkning til figur 4.8 i kapitel 4.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik, STAR og egne beregninger

Mænds pensionsformuer er fortsat større end kvinders

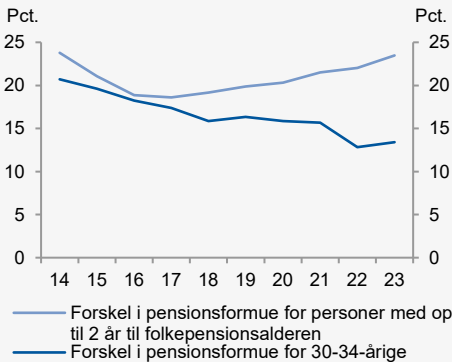
Kvindes pensionsformuer er vokset betydeligt med årene, men er fortsat mindre end mænds. I 2023 havde kvinder 23 pct. mindre pensionsopsparing i forhold til mænd, når man ser på dem, der havde op til to år til folkepensionsalderen (65-66 år i 2023), *jf. figur 1.12*. Pensionsformuegabet for kvinder og mænd skyldes bl.a. forskelle i arbejdsmarkedstilknytning. Kvinder arbejder oftere på deltid, har typisk længere fraværperioder grundet forældreorlov og er overrepræsenterede i brancher og stillinger med lavere løn.

Kigger man på en yngre aldersgruppe (30-34-årige) – der fortsat har mange år tilbage på arbejdsmarkedet – ses der ikke en lige så markant forskel i pensionsformuegabet (13 pct.), *jf. figur 1.12*. Over de seneste ti år, er forskellen i pensionsformuer for de 30-34-årige desuden mindsket med 7 pct.-point. Om forskellen fremover forbliver på dette niveau afhænger af, hvordan resten af de 30-34-åriges arbejdsliv udvikler sig.

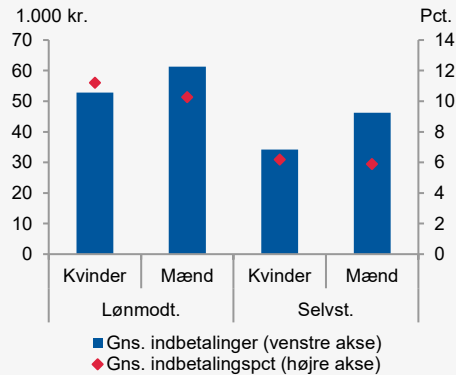
Foruden størrelsesforskellen på pensionsformuerne, er der også en forskel på, hvordan kvinder og mænds formuer fordeler sig *mellem* pensionsformer. I 2023 havde kvinder og mænd med op til to år til folkepensionsalderen omtrent lige store livsvarige pensioner, inkl. ATP, mens mænd havde markant større ratepensioner end kvinder. Det afspejler bl.a., at ratepensioner er mere udbredte i den private sektor, hvor en større andel af mænd er beskæftiget, mens livsvarige pensioner i højere grad er udgangspunktet for arbejdsmarkedspensionerne i den offentlige sektor, hvor kvinder oftere er ansat.

Figur 1.12

Pensionforskelle er mindre for 30-34-årige kvinder og mænd, end for dem med to år til folkepension

**Figur 1.13**

Kvinder og mænd indbetaler omtrent lige andele af deres indkomst til pension (2023)



Anm.: Se anmærkning til figur 5.1 og figur 5.7 i kapitel 5.

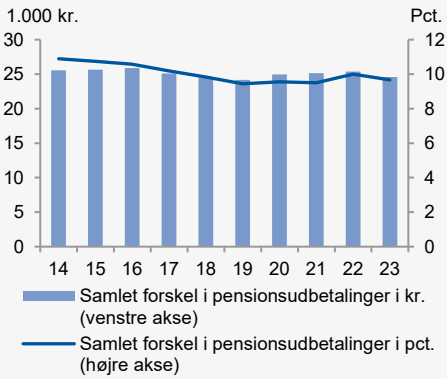
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Kvinder indbetaler i gennemsnit en lidt større andel af deres indkomst til pension end mænd, og kvinders indbetalingsprocent er desuden steget betydeligt siden 2000. På trods af det, er deres faktiske indbetalinger dog fortsat lavere end mænds. I 2023 indbetalte kvindelige lønmodtagere i gennemsnit 53.000 kr. årligt til pension (11 pct. af deres indkomst), hvor det for mænd var 61.000 kr. årligt (10 pct. af deres indkomst), *jf. figur 1.13*. Dermed er kvinders løn, der i gennemsnit er 12,3 pct. lavere end mænds, en vigtig del af forklaringen på den fortsatte forskel i kvinder og mænds pensionsopsparing på tværs af alderstrin.

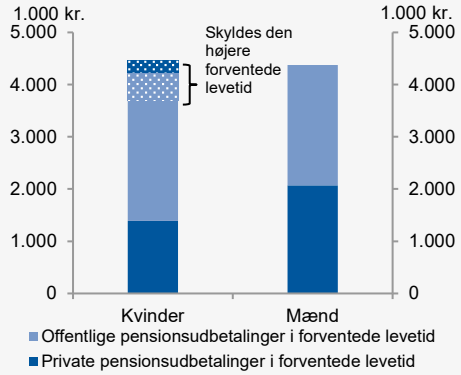
Pension handler ikke bare om formuer, men også om de udbetalinger, man har at leve for som folkepensionist. I 2023 var kvinders pensionsudbetalinger knap 10 pct. lavere end mænds, *jf. figur 1.14*. Udbetalinger består her både af udbetalinger fra det offentlige (folkepension) og private pensioner (ATP, arbejdsmarkedspensioner og individuelle pensioner). Det svarer til, at kvinder havde ca. 24.500 kr. mindre at leve for om året end mænd. Forskellen mellem kvinder og mænds pensionsudbetalinger varierer med alderen, hvor der er den største forskel omkring 80-årsalderen, hvor mænds private pensionsudbetalinger er markant større end kvinders.

De løbende pensionsudbetalinger skal også ses i lyset af, at kvinder og mænd ikke forventes at leve lige længe bl.a. grundet uligheder i sundhed. Da kvinder generelt lever længere end mænd, påvirker det, hvor meget de samlet set modtager i pension gennem livet. I alt vil kvinder i gennemsnit få udbetalt lidt mere end mænd i løbet af deres forventede levetid, end mænd vil i deres forventede levetid (2 pct.), *jf. figur 1.15*. Hvis der derimod udelukkende ses på de private pensionsudbetalinger får mænd udbetalt 22 pct. mere i løbet af deres forventede levetid end kvinder gør – på trods af, at kvinders forventede levealder er 2,5 år højere end mænds, når man ser på 68-årige. Folkepensionen har dermed en udlignende effekt på forskellen i private pensionsudbetalinger mellem mænd og kvinder, som følger af kvinders lavere livsindkomst.

Figur 1.14
Udbetalingsgab for folkepensionister var faldende, men er stagneret siden 2019



Figur 1.15
Kvinder og mænd har samme akkumulerede pensionsudbetalinger over deres levetid



Anm.: Se anmærkning til figur 5.10, figur 5.13 og figur 5.14 i kapitel 5.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger

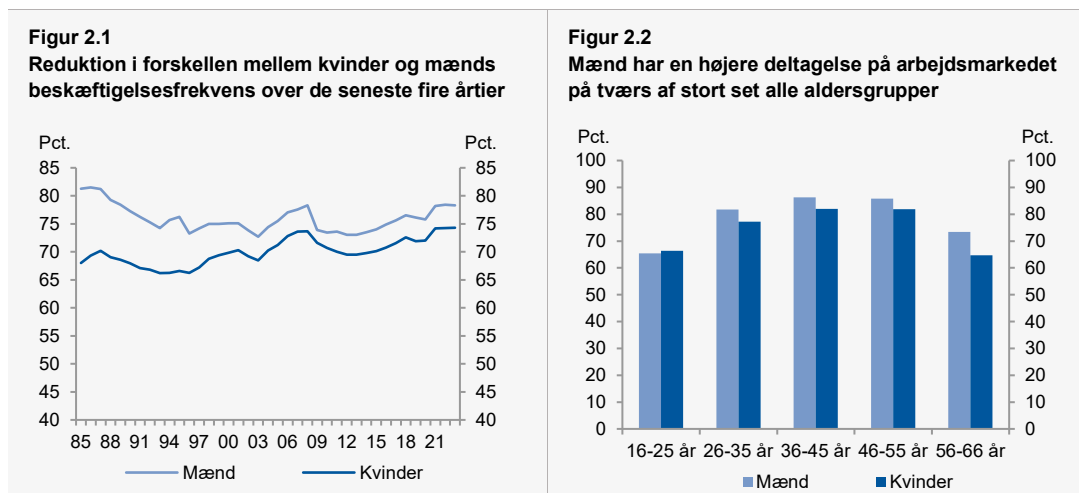
2. Forskelle mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet

Mænd har generelt en højere beskæftigelsesfrekvens sammenlignet med kvinder, men forskellen er mindsket betydeligt over de seneste fire årtier. På trods af, at kvinder generelt uddanner sig mere og længere end mænd, er mænds gennemsnitlige bruttoløn fortsat højere end kvinders – nemlig 12,3 pct. Forskellen i bruttolønnen er særlig stor blandt ledere.

2.1. Mænd har en højere deltagelse på arbejdsmarkedet

Mænd deltager fortsat i højere grad på arbejdsmarkedet end kvinder, *jf. figur 2.1*. Mens mænds beskæftigelse har ligget på et relativt højt niveau i årtier, er kvinders beskæftigelsesfrekvens steget gradvist med årene, fra 68 pct. tilbage i 1985 til 74 pct. i 2023. Forskellen mellem kvinder og mænds deltagelse på arbejdsmarkedet er derfor blevet reduceret betydeligt gennem de seneste fire årtier. Fra en forskel på 13 pct.-point i 1985 til en forskel på 4 pct.-point i 2023.

Mænd har en højere beskæftigelsesfrekvens end kvinder på tværs af samtlige aldersgrupper, *jf. figur 2.2*. Kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens følger dog samme mønster, hvor der ses en stigende beskæftigelsesfrekvens med alderen, som aftager igen, når man nærmer sig folkepensionsalderen.

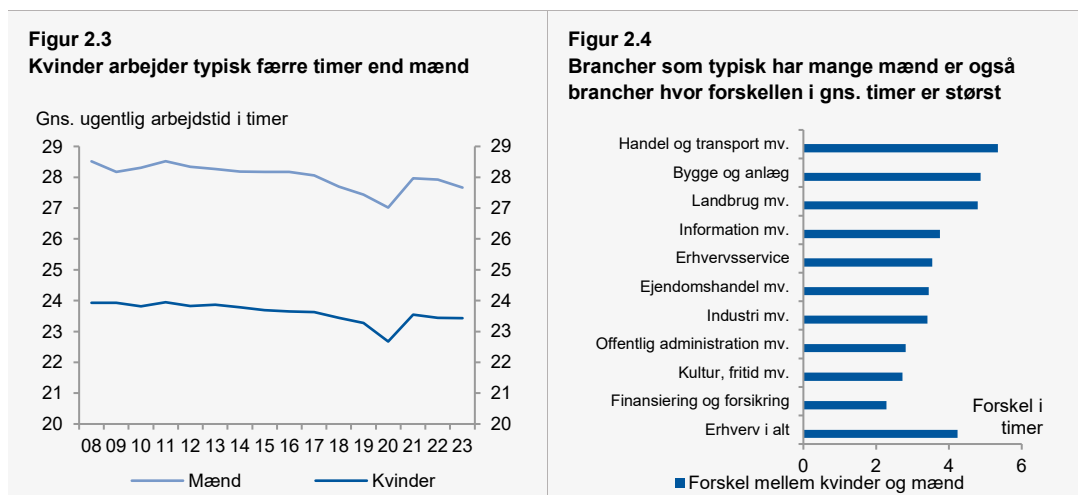


Anm.: Beskæftigelsesfrekvensen er opgjort som antal beskæftigede i forhold til befolkningen mellem 16 år og gældende folkepensionsalder. Figur 2.1 viser udviklingen i kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens over tid. Figur 2.2 viser kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens i 2023 fordelt på aldersgrupper.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der er generelt forskel på kvinder og mænds arbejdstid. Der er en klar tendens til, at kvinder gennemsnitligt har en lavere ugentlig arbejdstid sammenlignet med mænd, *jf. figur 2.3*. I 2023 var kvinders gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 4,2 timer lavere end mænds. Der ses dog både for kvinder og mænd et relativt markant fald i den ugentlige arbejdstid i 2020. Dette kan hænge sammen med COVID-19, som kan have påvirket sammensætningen af deltids- og fuldtidsarbejde. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid steg igen i 2021, og har efterfølgende været svag aftagende for både mænd og kvinder.

Forskellen på kvinder og mænds arbejdstid varierer i forhold til branche, *jf. figur 2.4*. Det er særligt i branchen *Handel og transport mv.*, hvor der er stor forskel i den ugentlige arbejdstid mellem kvinder og mænd. Her arbejder mænd i gennemsnit 5,3 timer mere om ugen sammenlignet med kvinder. Den mindste forskel mellem kvinder og mænds arbejdstid er i branchen *Finansiering og forskning* (2,3 timer).



Anm.: Figur 2.3 viser udviklingen i det gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for kvinder og mænd. Arbejdstid er opgjort pba. arbejdstidsregnskabet og er målt i præsterede timer for beskæftigede. Figur 2.4 viser forskellen i gennemsnitlig ugentlig arbejdstid mellem kvinder og mænd fordelt på brancher. *Landbrug mv.* omfatter landbrug, skovbrug og fiskeri, *Industri* omfatter industri, råstofvindning og forsyningsvirksomhed, *Information mv.* omfatter information og kommunikation, *Ejendomshandel* omfatter ejendomshandel og udlejning, *Offentlig administration mv.* omfatter offentlig administration, undervisning og sundhed, *Kultur, fritid mv.* omfatter kultur, fritid og anden service.

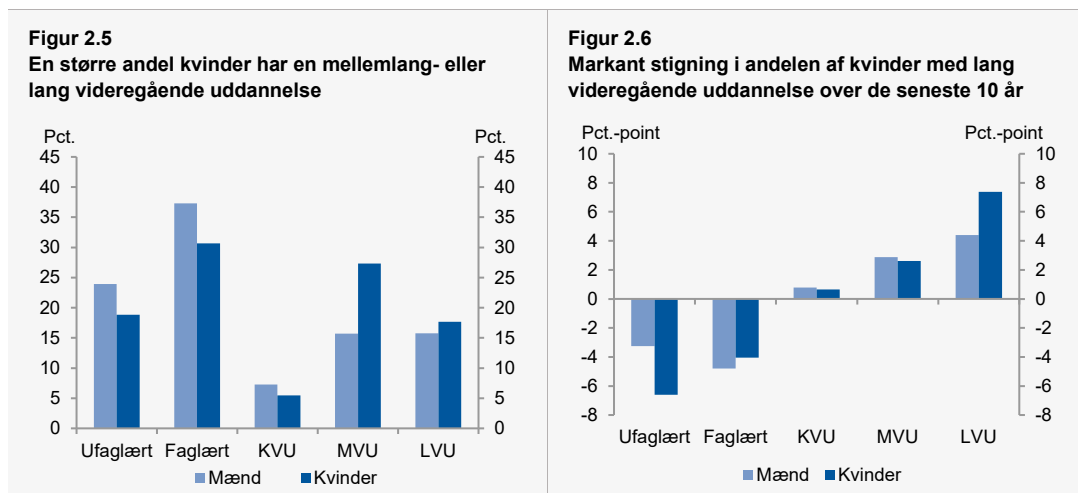
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

2.2. Kvinder uddanner sig ofte mere end mænd

Kvinder tager oftere en videregående uddannelse sammenlignet med mænd, *jf. figur 2.5*. Der er særligt flere kvinder (27 pct.), der har en mellemlang videregående uddannelse end mænd (16 pct.). Mellemlange videregående uddannelser dækker blandet andet over uddannelser som sygeplejerske, pædagog, folkeskolelærer, socialrådgiver eller journalist. Andelen af kvinder, som

tager enten en mellemlang eller lang videregående uddannelse er 45 pct., hvilket er knap 15 pct.-point højere end andelen af mænd. Omvendt er der en højere andel mænd end kvinder, der har en erhvervsfaglig uddannelse, eller som er ufaglært.

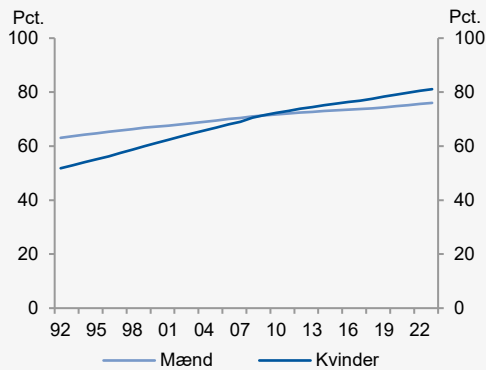
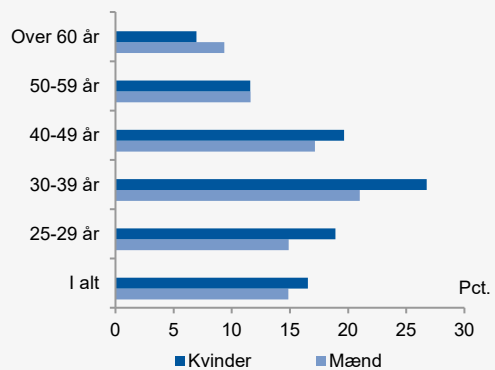
Både for kvinder og mænd, har der over de seneste 10 år været en stigning i andelen, som har en videregående uddannelse, og et fald i andelen, som er faglært eller ufaglært, *jf. figur 2.6*. Særligt markant er det for kvinder, hvor der er 7 pct.-point *færre* ufaglærte set over de seneste 10 år, mens det for mænd er 3 pct.-point. Samtidig er der 7 pct.-point *flere* kvinder, som har en lang videregående uddannelse fra 2013 til 2023, hvor der er omtrent 4 pct.-point *flere* mænd. Stigningen skal ses i lyset af, at der i 2013 var omtrent lige mange kvinder og mænd, som havde en lang videregående uddannelse som den højest fuldførte uddannelse.



Anm.: Kategorierne KVU, MVU og LVU repræsenterer de tre forskellige typer videregående uddannelser; kort, mellemlang og lang. Figur 2.5 viser andelen af kvinder og mænd fordelt på uddannelsesniveauer. Figur 2.6 viser forskellen i hhv. kvinders og mænds uddannelsesniveauer i 2023 ift. 2013, i pct.-point.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Frem til 2008 har der været en større andel af mænd i alderen 30-64 år, som havde en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det vendte i 2008, og siden da har forskellen mellem andelen af kvinder og mænd med en erhvervskompetencegivende uddannelse været stigende, *jf. figur 2.7*. I 2023 havde 81 pct. af kvinderne i alderen 30-64 år en erhvervskompetencegivende uddannelse, mens det tilsvarende gjaldt 76 pct. af mændene i samme aldersgruppe. Til sammenligning var det kun 52 pct. af kvinder, der havde en erhvervskompetencegivende uddannelse tilbage i 1992.

Figur 2.7**En større andel kvinder end mænd har en erhvervskompetencegivende uddannelse****Figur 2.8****Større andel af unge kvinder har en lang videregående uddannelse**

Anm.: Figur 2.7 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-, mellemlang- og lang videregående uddannelse samt Ph.d. og forsker-uddannelser. Der er et brud i data i 2006 og 2008. Figur 2.8 viser andelen af hhv. kvinder og mænd på alderstrin med en lang videregående uddannelse (herunder ligger også Ph.d.)

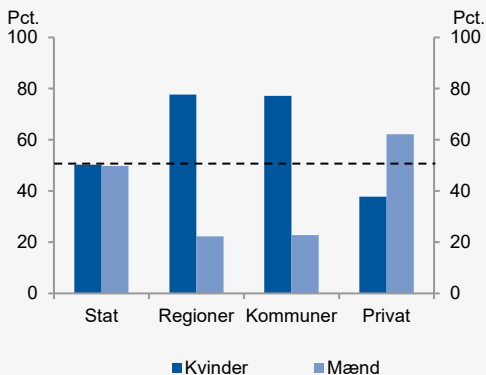
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der er en større andel af kvinder under 50 år, der enten har en lang videregående uddannelse eller en Ph.d. sammenlignet med mænd i samme aldersgrupper, *jf. figur 2.8*. For dem over 60 år, er der en større andel af mænd med disse uddannelsesniveauer. Forskellen på tværs af alder, kan hænge sammen med udviklingen i den større andel af kvinder, der har en erhvervskompetencegivende uddannelse efter 2008.

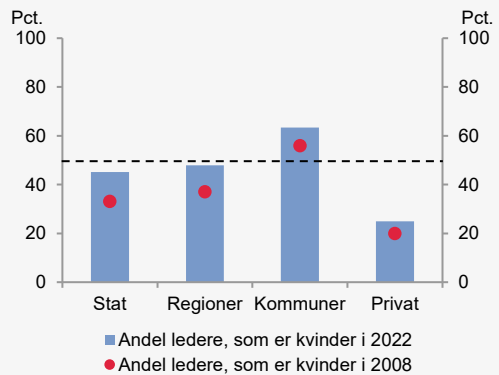
2.3. Mænd og kvinder fordeler sig forskelligt på arbejdsmarkedet

Tilsvarende at kvinder og mænd uddanner sig forskelligt, er der også forskel på, hvor kvinder og mænd arbejder. Der er særligt en klar overvægt af kvinder i den regionale og den kommunale sektor, *jf. figur 2.9*. Omvendt er der en overvægt af mænd beskæftiget i den private sektor. Der er også stor forskel på, hvilke brancher kvinder og mænd arbejder i. Mænd er i langt højere grad end kvinder beskæftiget i branchen *Bygge og anlæg* (90 pct. mænd), mens det er mere jævnt fordelt i *Finansiering og forskning*, *jf. bilagsfigur 6.2.1*.

Figur 2.9
Klar overvægt af kvinder er beskæftiget i regioner og kommuner



Figur 2.10
Overvægt af mænd med ledelsesarbejde



Anm.: Figur 2.9 viser andelen af beskæftigede kvinder og mænd i 2022 på sektorniveau. Selvstændige indgår i opgørelsen.

Figur 2.10 viser andelen af lønmodtagere med ledelsesarbejde, der er kvinder i 2008 og 2022.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Kvinder og mænd er desuden forskelligt placeret i stillingshierarkiet på arbejdsmarkedet. Det ses blandt andet ved, at der er en lavere andel af lønmodtagere med ledelsesarbejde, som er kvinder (31 pct.). Det er dog primært i den private sektor, at der er en klar overvægt af mænd med ledelsesarbejde, hvor kun 25 pct. kvinder har denne stillingsbetegnelse i sektoren i 2022, *jf. figur 2.10*. Andelen er dog steget siden 2008 med 5 pct.-point.

I den offentlige sektor generelt, er der en højere andel af kvinder med ledelsesarbejde end i den private sektor. Dog er det kun i den kommunale sektor, at kvinder udgør *mere* end halvdelen af lønmodtagere med ledelsesarbejde (63 pct.). For den statslige og den regionale sektor er der en omtrent lige fordeling af kvinder og mænd med ledelsesarbejde.

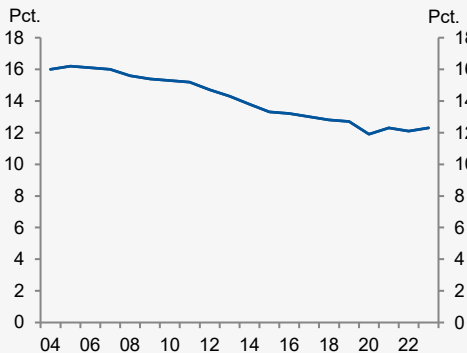
2.4. Mænd tjener i gennemsnit mere end kvinder

Mænd tjener i gennemsnit mere end kvinder. Kvinders gennemsnitsløn er 12,3 pct. lavere end mænds i 2023, *jf. figur 2.11*. 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.

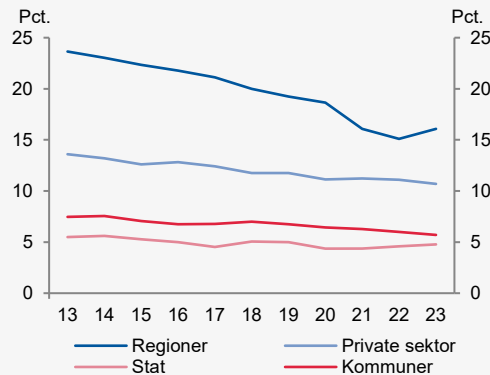
Bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd har generelt været faldende over tid, men udviklingen er stagneret siden 2020. Samlet set er bruttolønforskellen faldet med 3,7 pct.-point fra 2004 til 2023, *jf. figur 2.11*. Der kan være mange forklaringer bag faldet i bruttolønforskellen, herunder at flere kvinder får en erhvervskompetencegivende uddannelse. Samtidig kan faldet i lønforskellen også hænge sammen med, at flere kvinder er beskæftiget som lønmodtager med ledelsesansvar. Typisk, vil en leder have en højere løn end lønmodtagere uden ledelsesansvar, hvorfor en stigning af kvindelige ledere alt andet lige vil være med til at mindske lønforskellen.

Figur 2.11

Bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd er stagneret de seneste år efter en periode med fald

**Figur 2.12**

Svag stigning i bruttolønnsforskellen i den regionale og statslige sektor i de seneste år



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). Figur 2.11 viser udviklingen i bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd fra 2004 til 2023. Figur 2.12 viser udviklingen i bruttolønnsforskellen fordelt på sektorer fra 2013-2023. Regionerne beskæftiger hovedsageligt sundhedsfagligt personale samt administrativt og teknisk personale i sundhedssektoren. Staten inkluderer f.eks. politi, forsvar, lærere og forskere samt ansatte inden for politisk og akademisk arbejde. Kommunerne omfatter bl.a. social- og sundhedspersonale, administrativt, kulturelt og teknisk personale, samt lærere og pædagoger.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

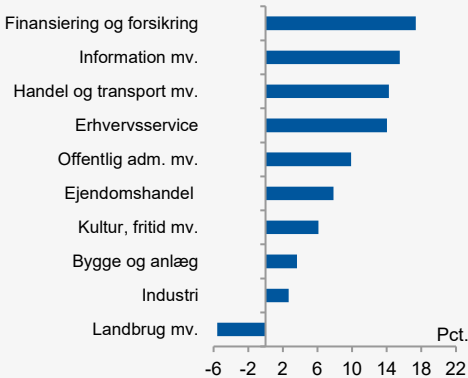
Bruttolønforskellen varierer på tværs af sektorer, og der er størst forskel mellem kvinder og mænd i den regionale sektor, hvor lønforskellen er 16,1 pct., *jf. figur 2.12*. Til sammenligning findes den næsthøjeste bruttolønnsforskelle på 10,7 pct. i den private sektor.

I den regionale og statslige sektor har der været en svag stigning i bruttolønnsforskellen i de seneste år, *jf. figur 2.12*. F.eks. er bruttolønnsforskellen steget med 1 pct.-point i den regionale sektor fra 2022 til 2023. Set over de seneste 10 år har alle sektorer dog haft et fald i bruttolønnsforskellen.

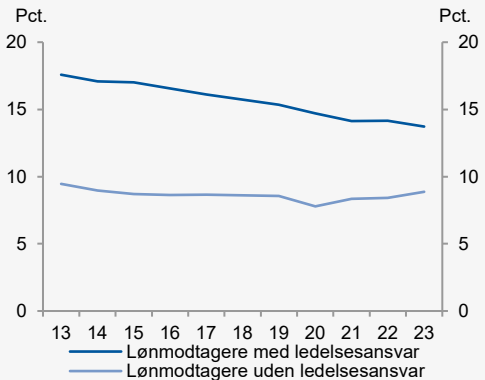
Bruttolønnsforskellen varierer også på tværs af forskellige brancher. I 2023 er der størst forskel i bruttolønnen mellem kvinder og mænd i branchen *Finansiering og forskning*, hvor kvinder i gennemsnit tjener 17 pct. mindre end mænd, *jf. figur 2.13*. Der er mindst forskel i bruttolønnen mellem kvinder og mænd i branchen *Industri*, hvor kvinder tjener 2,7 pct. mindre end mænd. I branchen *Landbrug, skovbrug og fiskeri* er bruttolønnen højere for kvinder sammenlignet med mænd. Det skal ses i lyset af, at det er en lille branche, hvor få er beskæftiget. Det er blot 1 pct. af alle beskæftigede kvinder, der er beskæftiget i branchen og 3 pct. af alle beskæftigede mænd.

Figur 2.13

I branchen *Finansiering og forskning* er der størst forskel i kvinder og mænds bruttoløn

**Figur 2.14**

Der er størst forskel i bruttolønnen mellem kvinder og mænd, som er ledere



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). Figur 2.13 viser forskellen i mellem kvinder og mænds bruttoløn i 2023 fordelt på brancher. *Landbrug mv.* omfatter landbrug, skovbrug og fiskeri, *Industri* omfatter industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed, *Information mv.* omfatter information og kommunikation, *Ejendomshandel* omfatter ejendomshandel og udlejning, *Offentlig administration mv.* omfatter offentlig administration, undervisning og sundhed, *Kultur, fritid mv.* omfatter kultur, fritid og anden service. Figur 2.14 viser udvikling i bruttolønforskelle fordelt på stillingsbetegnelse fra 2013-2023.

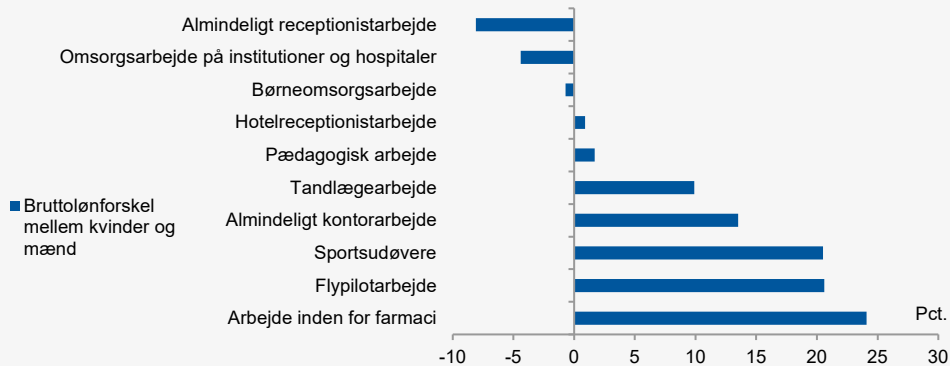
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Lønforskelle inden for forskellige brancher kan bl.a. hænge sammen med, at kvinder og mænd varetager forskellige arbejdsfunktioner inden for branchen. Ser man på mænd og kvinder med et ledelsesansvar, er der en relativt stor forskel i bruttolønforskellen. Kvindelige ledere tjener i gennemsnit 13,7 pct. mindre end mandlige ledere i 2023, jf. figur 2.14. Til sammenligning er løngabet mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere uden et ledelsesansvar på 8,9 pct. Over de seneste 10 år er lønforskellen mellem mandlige og kvindelige ledere dog blevet mindre og er reduceret med 3,8 pct.-point.

Mænd tjener generelt mere end kvinder på tværs af arbejdsfunktioner. Der er dog få arbejdsfunktioner, hvor kvinder tjener mere end mænd i gennemsnit. Det gælder blandt andet forskellige typer af omsorgsarbejde samt receptionistarbejde, jf. figur 2.15. Dog er der klart en overvægt af arbejdsfunktioner, hvor mænd tjener mest, hvilket blandt andet gælder arbejde inden for farmaci, flypilotarbejde og sportsudøvere, hvor kvinder i gennemsnit tjener godt 20 pct. mindre end mænd.

Figur 2.15

Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd i udvalgte arbejdsfunktioner, 2023



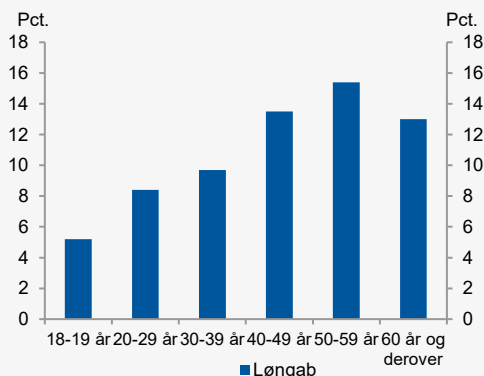
Anm.: Det anvendte lønbegreb er standardberegnet timefortjeneste. Bruttolønforskellen er beregnet som forskellen mellem kvinder og mænds gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd. Tallene er for alle lønmodtagergrupper (ekskl. unge og elever). *Almindeligt receptionistarbejde* er eksklusiv hotelreceptionister, *Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler* inkluderer ikke plejehjem.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

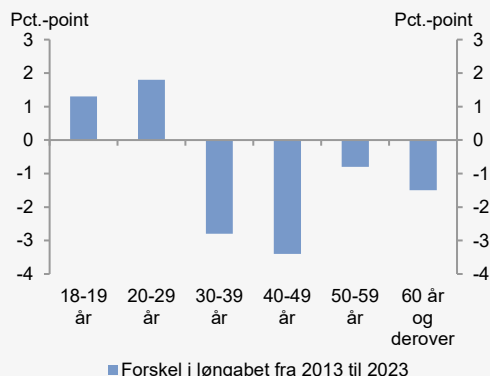
Der er også en tendens til, at løngabet mellem mænd og kvinder er stigende i takt med alderen, *jf. figur 2.16*. Det skal ses i lyset af, at der over de seneste 10 år er sket en stigning i løngabet for personer under 30 år, men løngabet for disse aldersgrupper er fortsat lavere end for aldersgrupperne over 30 år, *jf. figur 2.17*.

Løngabet er faldet mest for aldersgrupperne 30-49 år, *jf. figur 2.17*. Det kan bl.a. hænge sammen med, at der også er en stigning i andelen af kvinder, som er lønmodtagere med ledelsesansvar, da det typisk er en stillingsbetegnelse, hvor der er højere lønninger end for medarbejdere uden ledelsesansvar. Den lille stigning i løngabet for personer under 30 år skal ses i lyset af, at der er en stigende andel kvinder, der tager en videregående uddannelse sammenlignet med mænd, hvilket resulterer i, at de kommer senere ud på arbejdsmarkedet.

Figur 2.16
Løngabet i 2023 stiger med alderen, og begynder først at aftage for personer over 60 år



Figur 2.17
Løngabet er steget for de yngste aldersgrupper siden 2013, men faldet for de ældste



Anm.: Det anvendte lønbegreb er standardberegnet timefortjeneste. Løngabet er beregnet som forskellen mellem kvinder og mænds gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd. Tallene er for alle lønmodtagergrupper (ekskl. unge og elever). Figur 2.16 viser løngabet fordelt på aldersgrupper i 2023. Figur 2.17 viser forskellen i løngabet mellem 2013 og 2023 fordelt på aldersgrupper.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

3. Repræsentation i topposter

Gennem de seneste årtier er der kommet øget fokus på kvinders repræsentation i fremtrædende stillinger. Flere og flere kvinder indgår i regeringen og i ledelsesposterne i både den private og den offentlige sektor. På trods af fremskridt er der stadig en klar overvægt af mænd på topposterne.

Med lovgivningen om ligestilling, herunder ligestillingsloven og regler for virksomheders kønsbalance i ledelsen, anses en ligelig fordeling mellem kvinder og mænd for at være opnået, når fordelingen ligger inden for 40/60 pct. Det betyder, at der er en juridisk ligelig fordeling, hvis enten kvinder *eller* mænd udgør mindst 40 pct. af en given gruppe.⁴

3.1. Repræsentation i politik

I 1915 fik kvinder fuld stemmeret, og ved rigsdagsvalgene i 1918 kunne de første kvinder vælges ind i Rigsdagen.⁵ Der blev valgt fire kvinder ind i Folketinget i 1918. Ved det efterfølgende valg i 1924, blev Nina Bang den første kvindelige minister i Danmark, da hun blev udnævnt som undervisningsminister. Efterfølgende har der været en stigning i andelen af opstillede kandidater, som er kvinder, og kvinder udgør samtidig en stigende andel af de valgte til Folketinget.

Kvinder er mere og mere repræsenteret ved folketingsvalg

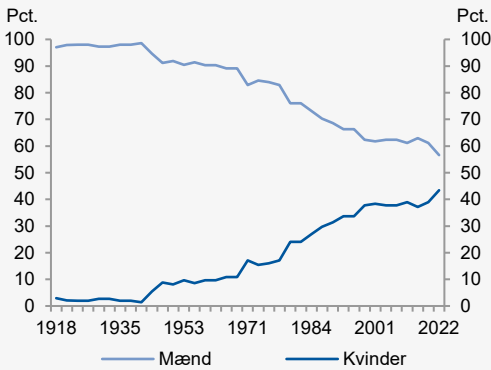
Frem til 1943 var der omtrent 1 pct. af valgte kandidater ved folketingsvalgene, som var kvinder, *jf. figur 3.1*. Efterfølgende har andelen af valgte kandidater, som var kvinder, været stigende, men fra slutningen af 1990'erne stagnerede udviklingen omkring 38 pct. Ved det seneste folketingsvalg i 2022 var knap 45 pct. af de valgte kandidater kvinder, hvilket er det højeste niveau nogensinde.

Over de seneste godt 100 år har der været en markant stigning i andelen af de opstillede folketingskandidater, som er kvinder, *jf. figur 3.2*. Tilbage i 1918 var andelen af kvinder, som stillede op til folketingsvalget, tæt på 0, og der var derfor tæt på 100 pct.-point i forskel mellem kvinder og mænd, som stillede op til valg. Ved de seneste valg er der fortsat en større andel af de opstillede kandidater, som er mænd, og ved seneste valg var der 23 pct.-point flere mænd end kvinder, som stillede op. Ses der på, hvor stor en andel af de valgte kandidater, der er kvinder, er der en nogenlunde tilsvarende udvikling. Det skal dog bemærkes, at ved valgene i de seneste godt fire årtier har kvinder udgjort en større andel af de valgte kandidater end af de opstillede kandidater.

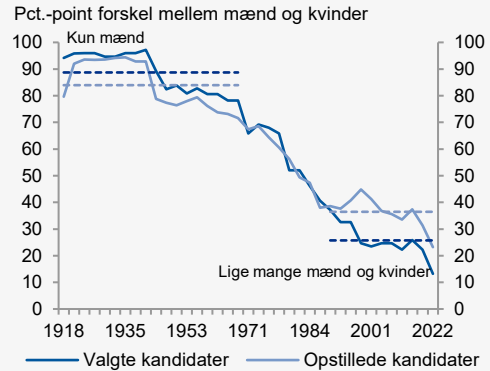
⁴ Lov om ligestilling af kvinder og mænd (2022) og Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for rapportering herom (2022).

⁵ Det danske parlament Rigsdagen bestod af Landstinget og Folketinget i perioden 1849-1953. Fra 1953, blev Landstinget nedlagt, og parlamentet skiftede navn til Folketinget.

Figur 3.1
Fordeling af mænd og kvinder for valgte kandidater til folketingsvalg, 1918-2022



Figur 3.2
Forskel i andelen mellem mænd og kvinder for valgte og opstillede kandidater, 1918-2022

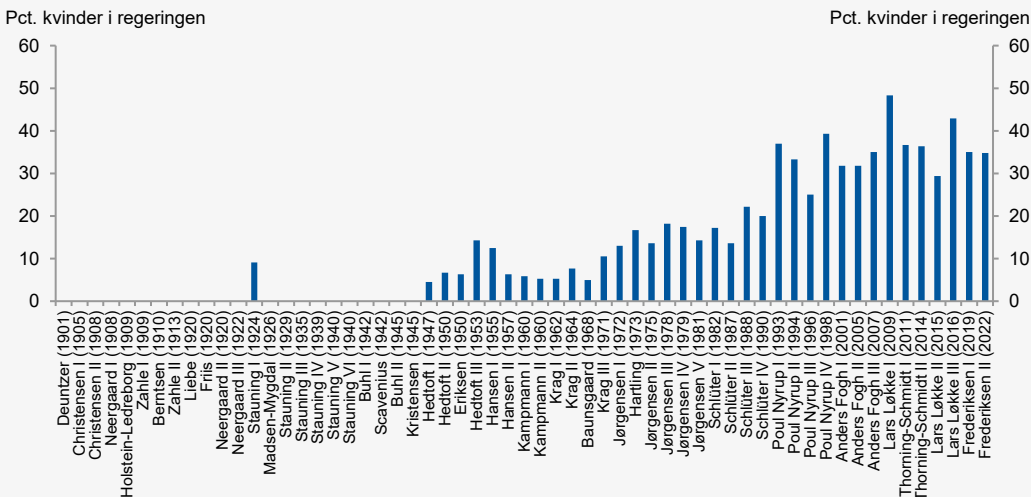


Anm.: Det er muligt for kvinder at stille op til folketingsvalg første gang i 1918. Figur 3.1 viser forskellen i andelen af mænd og kvinder for hhv. valgte og opstillede kandidater til Folketinget. De stiplede linjer i figur 3.2 viser gennemsnittet for pct.-point forskellen mellem mænd og kvinder i hhv. 1918 til 1968 og 1988 til 2022.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Færre kvinder har gennem tiden haft en ministerpost

Danmark får sin første kvindelige minister i 1924, og der går efterfølgende 23 år før den næste kvindelige minister udnævnes i Hedtofts første regering i 1947, *jf. figur 3.3*. Fra 1971 og frem udgør kvinder en stigende andel i regeringerne. Fra Poul Nyrup Rasmussens første regering i 1993 til regeringen i dag har andelen af kvinder i regeringen været omkring 35 pct. I Lars Løkke Rasmussens første regering var hele 48 pct. af ministrene kvinder, hvilket er det højeste niveau nogensinde. Der har endnu ikke været en regering, hvor der har været en overvægt af kvinder.

Figur 3.3**Andelen af kvindelige ministre var højest i 2009, hvor omtrent halvdelen af ministrene var kvinder**

Anm.: Figuren viser andelen af kvindelige ministre ved de enkelte regeringsdannelser siden 1901. Figuren er opgjort ved valg og tager ikke højde for rokker til løbet af regeringsperioden.

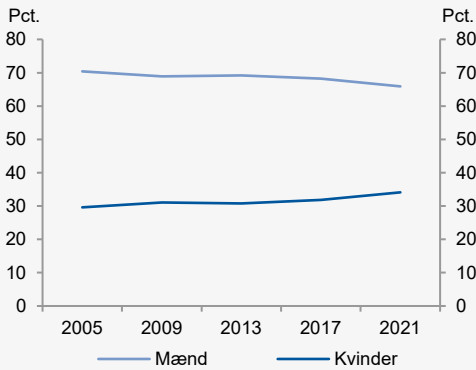
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Ser man på fordelingen mellem kvinder og mænd i nogle af de mere fremtrædende ministerposter, er der en klar overvægt af mænd, *jf. bilagstabel 6.3.1*. For ministerposter som statsminister, finansminister, udenrigsminister og justitsminister har der været meget få af posterne, som var besat af en kvinde. Selvom andelen af kvinder i regeringerne i de seneste 30 år har ligget forholdsvist højt, har det altså ikke afspejlet sig i de nævnte ministerposter. For eksempel har der igennem historien kun været én kvindelig finansminister og én kvindelig udenrigsminister.

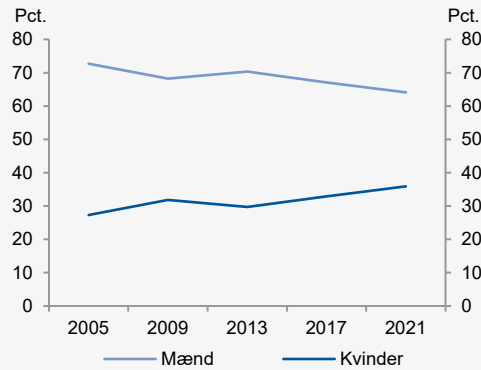
Aftagende forskel mellem kvinder og mænd ved kommunalvalgene

Siden 2005 har der været en svag stigning i andelen af *opstillede* kvinder til kommunalvalgene fra 30 pct. til 34 pct. i 2021, *jf. figur 3.4*. Samtidig ses der også en stigende tendens til, at flere af de *valgte* kandidater er kvinder siden 2005, *jf. figur 3.5*. I seneste kommunalvalg i 2021 var andelen af valgte kvinder 36 pct. Kvinderne udgjorde dermed en højere andel af de valgte kandidater end de opstillede kandidater.

Figur 3.4
Fordeling af mænd og kvinder for opstillede
kandidater til kommunalvalg, 2005-2021



Figur 3.5
Fordeling af mænd og kvinder for valgte kandidater
til kommunalvalg, 2005-2021

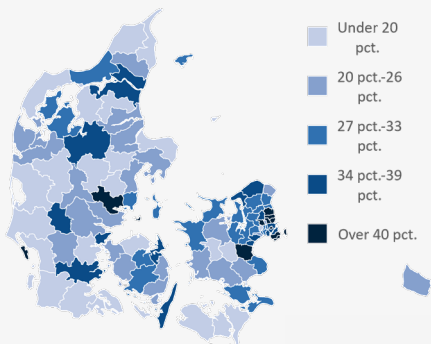


Anm.: Figur 3.4 og 3.5 viser forskellen i andelen af mænd og kvinder for hhv. valgte og opstillede kandidater til kommunalvalg i de pågældende år.

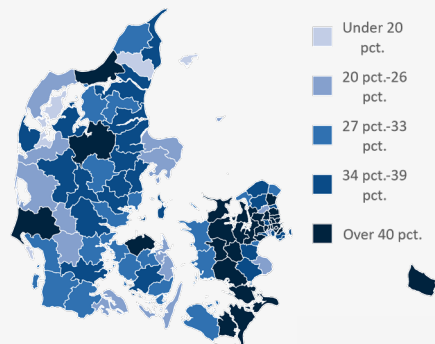
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der er store geografiske forskelle i andelen af kvinder i kommunalbestyrelserne på tværs af de enkelte kommuner. I 2021 blev f.eks. 0 kvinder valgt ind i Læsø Kommune, mens 64 pct. af de valgte kandidater i Gladsaxe Kommune var kvinder, *jf. figur 3.7.*

Figur 3.6
Andel kvindelige valgte kandidater fordelt på
kommuner i 2005



Figur 3.7
Andel kvindelige valgte kandidater fordelt på
kommuner i 2021



Anm.: Figur 3.6 og 3.7 viser forskellen i andelen af mænd og kvinder for hhv. valgte og opstillede kandidater til kommunalvalg i hhv. 2005 og 2021.

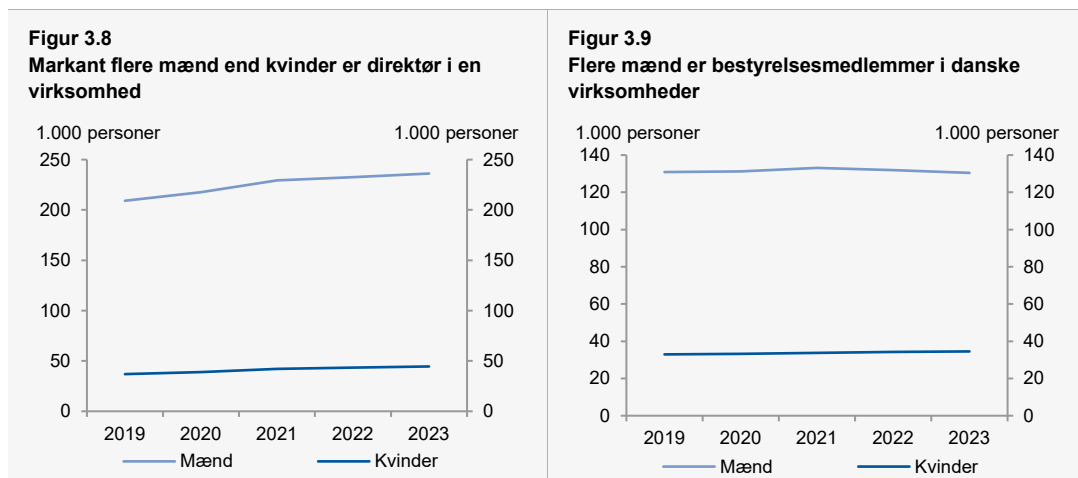
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Som udviklingen på landsplan også viser, er der siden 2005 kommet flere kvinder blandt de valgte kandidater til kommunalvalgene i samtlige kommuner. F.eks. var andelen af valgte kvinder mere end 40 pct. i 30 af landets kommuner i 2021, hvilket kun gjorde sig gældende i 11 kommuner i 2005. Det er særligt i hovedstadsområdet, at kvinder udgør omkring 40 pct. eller mere af kommunalbestyrelserne. I flere vest- og sønderjyske kommuner udgør kvinder under en tredjedel ved kommunalvalgene i 2021. Det er dog kun fem kommuner, hvor kvinder udgør mindre end 20 pct. af de valgte kandidater i 2021, hvilket blandt andet gælder Læsø Kommune og Brønderslev Kommune.

3.2. Repræsentation i erhvervslivet

Mænd tjener i gennemsnit mere end kvinder, hvilket blandt andet hænger sammen med, at mænd generelt er placeret højere i stillingshierarkiet end kvinder, *jf. kapitel 2*. Der har dog i de seneste årtier været en stigende opmærksomhed omkring at fremme diversitet i ledelse, som har været med til at øge kvinders andel af direktioner og bestyrelser i erhvervslivet.⁶

Forskelle i kvinder og mænds placering i stillingshierarkiet betyder, at der er langt færre kvinder i direktørstillinger i erhvervslivet sammenlignet med mænd, *jf. figur 3.8*. Konkret er der omtrent 236.000 mandlige direktører i 2023 mod blot 45.000 kvindelige. Kvinder har således 16 pct. af direktørstillingerne, og den andel har været omtrent uændret de seneste år.



Anm.: Statistikken er en årlig opgørelse over aktive medlemmer i reelt aktive selskabers bestyrelser og selskabernes direktører i Danmark. Statistikken vedrører den private sektor og medtager alle brancher, men er afgrænset til aktieselskaber, anpartsselskaber og iværksætterselskaber. Bestyrelsesmedlemmer dækker over personer, som er medlem, suppleant eller formand for bestyrelsen. Direktører dækker over personer, som er medlem af direktionen, administrerende direktør eller direktør. Figur 3.8 viser udviklingen i antallet af kvinder og mænd, som er direktører. Figur 3.9 viser udviklingen i antallet af kvinder og mænd med en betyrelsespost.

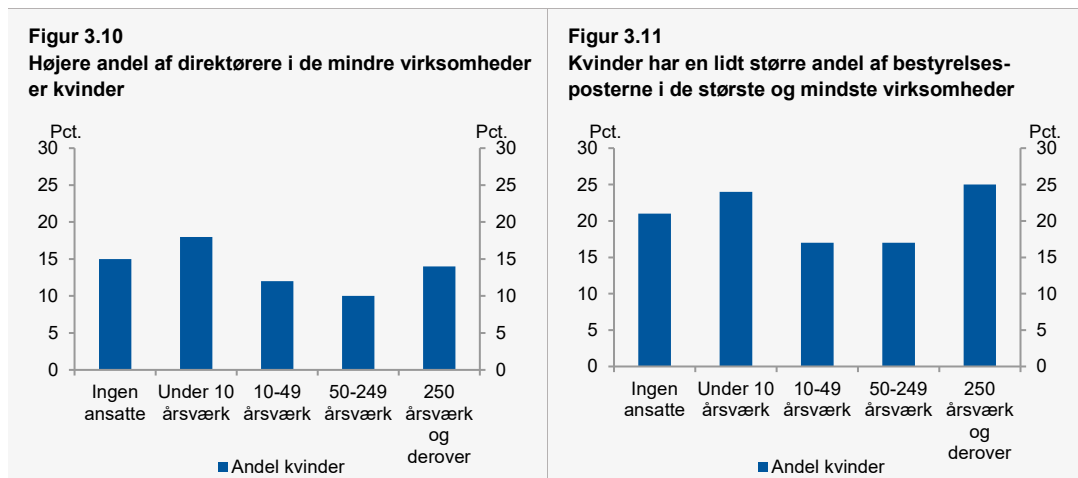
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

⁶ I kapitlet ses der konkret på direktørposter og bestyrelser i aktieselskaber, anpartsselskaber og iværksætterselskaber i den private sektor.

Også for bestyrelser besidder kvinder markant færre poster sammenlignet med mænd, *jf. figur 3.9*. Der er dog en højere andel af bestyrelsesmedlemmer, der er kvinder (21 pct.), end blandt direktører (16 pct.). Antallet af kvindelige og mandlige bestyrelsesmedlemmer har stort set været uændret siden 2019.

Udviklingen skal ses i lyset af, at der for 10 år siden blevet indført regler om, at de største danske virksomheder skal arbejde med at skabe fremgang i antallet af kvinder i virksomheders ledelse.⁷ Reglerne forpligter virksomheder til enten at have en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan eller opstille et måltal for det. Reglerne indebærer desuden, at der skal udarbejdes politikker for, hvordan virksomheden kan øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer (hvis virksomheden ikke har en ligelig fordeling i ledelsen). Derudover skal der rapporteres om, hvordan virksomheden lever op til reglerne.

Når der ses på størrelsen af virksomheden, er der ikke markante udsving i forskellen mellem kvinder og mænd med direktørposter, *jf. figur 3.10*. I 2023 har kvinder dog en lidt højere andel af direktørposterne i virksomheder med under 10 årsværk, hvor 18 pct. af direktørposterne er besat af en kvinde. Billedet er omtrent det samme for bestyrelsesmedlemmer. Her er det de største og mindste virksomheder, der har den højeste andel af kvinder med bestyrelsesposter, *jf. figur 3.11*.



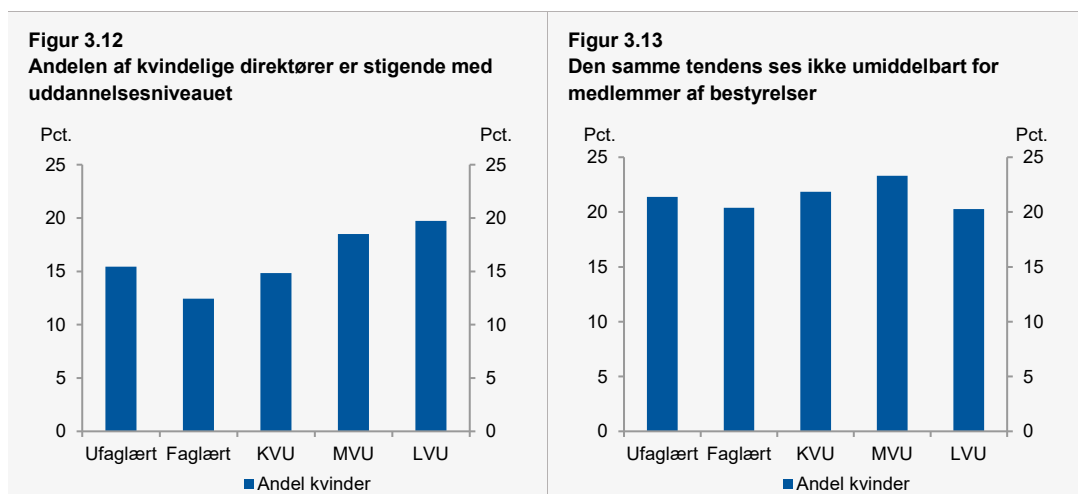
Anm.: Statistikken er en årlig opgørelse over aktive medlemmer i reelt aktive selskabers bestyrelser og selskabernes direktører i Danmark. Statistikken vedrører den private sektor og medtager alle brancher, men er afgrænset til aktieselskaber, anpartsselskaber og iværksætterselskaber. Figur 3.10 viser andelen af direktører, der er kvinder fordelt på virksomhedsstørrelse i 2023. Figur 3.11 er opgjort på samme vis men for bestyrelsesposter.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

⁷ Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for rapportering herom (2022).

For både direktørposter og bestyrelsesposter er det i de største virksomheder (over 250 årsværk), at andelen af kvinder er steget mest, *jf. bilagsfigur 6.3.2 og 6.3.3*. Her gælder det, at andelen af kvinder er steget med 4 pct.-point fra 2019 til 2023.

For direktører er der en stigende andel af kvinder med direktørposter, jo højere uddannelsesniveauet er, *jf. figur 3.12*. Blandt direktører med en lang videregående uddannelse er det f.eks. hver femte, der er en kvinde, mens det kun er hver ottende blandt direktører med en faglært uddannelsesbaggrund. Blandt bestyrelsesmedlemmer er der ikke samme forskel på tværs af uddannelsesniveau, *jf. figur 3.13*. Det kan tyde på, at længere uddannelsesforløb har skabt bedre muligheder for kvinder til at avancere til direktørposter, mens adgangen til bestyrelsesposter i højere grad kan afhænge af andre faktorer som erfaring og netværk frem for uddannelse.



Anm.: Statistikken er en årlig opgørelse over aktive medlemmer i reelt aktive selskabers bestyrelser og selskabernes direktører i Danmark. Statistikken vedrører den private sektor og medtager alle brancher, men er afgrænset til aktieselskaber, anpartsselskaber og iværksætterselskaber. Figur 3.12 og 3.13 er opgjort i 2023.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

3.3. Repræsentation blandt topchefer i den offentlige sektor

Der er generelt en overvægt af kvinder, som er beskæftiget i den offentlige sektor, og der er en omtrent ligelig fordeling af mænd og kvinder med ledelsesarbejde, *jf. kapitel 2*. Kvinder er dog ikke repræsenteret i samme grad, når man ser på topchefposterne i den offentlige sektor, som f.eks. departementschef, koncernchef, kommunaldirektør o.l.

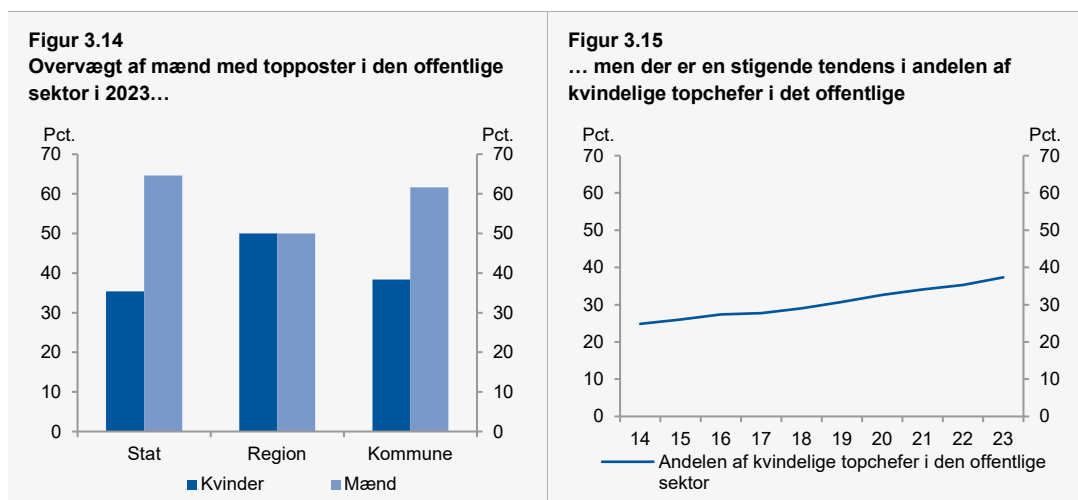
Alle offentlige myndigheder i Danmark har pligt til at arbejde for ligestilling i forhold til deres ansvarsområder og forvaltning. Den ligelige fordeling af ledere i det offentlige bredt set kan derfor hænge sammen med, at man i det offentlige løbende skal udvikle ny viden og løsninger på

ligestillingsudfordringer. Samtidig er der generelt flere kvindelige ansatte i den offentlige sektor, hvor der kan være gode muligheder for at balancere familie- og arbejdsliv. Dette kan også være med til at forklare, hvorfor kvinder særligt har avanceret til lederstillinger i det offentlige.

I 2023 var der en overvægt af mænd, som sad på topchefstillingerne i både den statslige og regionale sektor, hvor kvinder har hhv. 35 pct. og 38. pct. af topposterne, *jf. figur 3.14*. Når kvinder udgør hhv. 45 pct. og 63 pct. af lederne i den statslige og regionale sektor generelt, *jf. kapitel 2*, men en lavere andel sidder som topchef, tyder det på, at andelen af kvinder falder, når stillingsniveauet øges.

I den regionale sektor er der en ligelig fordeling af mandlige og kvindelige topchefer. Det skal dog ses i lyset af, at der er en klar overvægt af kvinder beskæftiget i den regionale sektor.

Set over de seneste knap 10 år er andelen af kvindelige topchefer i den offentlige sektor steget, *jf. figur 3.15*. Konkret er andelen af kvindelige topchefer i den offentlige sektor steget fra omkring 25 pct. i 2014 til 37 pct. i 2023. Der er dermed fortsat en overvægt af mandlige topchefer, men tendensen kunne indikere en ligelig fordeling på sigt.



Anm.: Opgørelsen er opgjort på antal årsværk. Topchefer er i staten defineret som lønmodtagere i bevillingslønramme 39 til 42. Afdelingschefer, styrelsesdirektører og departementschefer m.fl. er i 39-42. ISOLA standardpopulation og ISOLA standardlønbegreb er anvendt. Indeholder kun ansættelsesforhold registreret med >8 timer/uge. For den regionale og kommunale sektor er topchefer defineret ud fra stillingsbetegnelsen af KRL, og definitionen indeholder i den kommunale sektor Forvaltningschefer, Tekniske chefer, Kommunaldirektører m.fl., og i den regionale sektor koncerndirektører, koncerndirektører m.fl. Figur 3.14 viser andelen af mænd og kvinder, som er topchefer i hhv. staten, regionerne og kommunerne. Figur 3.15 viser udviklingen i andelen af kvindelige topchefer i den offentlige sektor samlet. Niveaulet i staten er fastsat af lønrammen.

Kilde: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Kommunernes og Regionernes løndatakontor (KRL) samt egne beregninger.

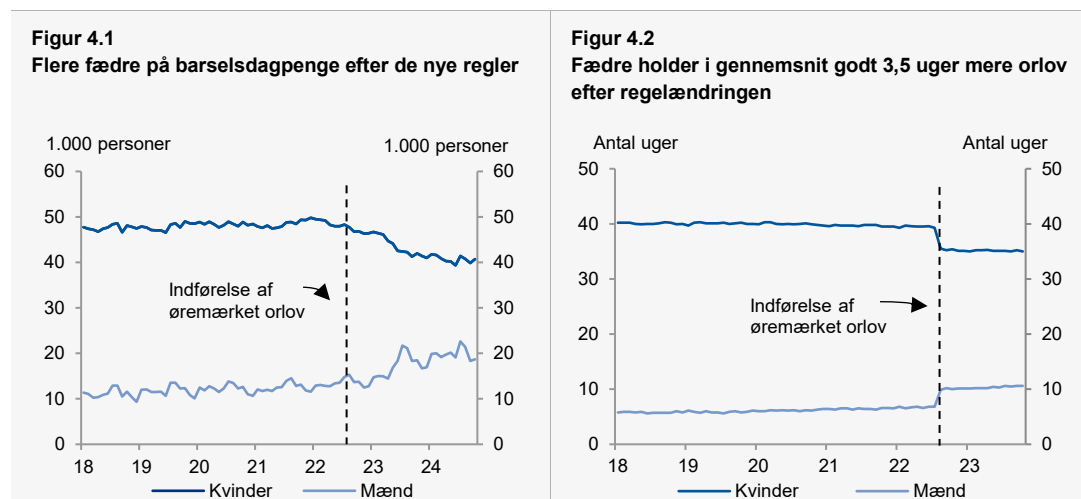
4. Øremærket orlov

På trods af, at nye forældre har haft mulighed for at dele orloven ligeligt mellem sig i mere end fire årtier, er det ikke sket. En markant del af orloven har været holdt af kvinder, mens mænds andel af orloven med barseldagpenge i mange år har ligget markant lavere. Det skal ses i lyset af, at der tidligere ikke var en orlovsperiode specifikt øremærket til fædre (foruden 14 dage i forbindelse med fødslen).

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 barseldagpenge, hvoraf 11 uger er øremærkede. Efter de nye orlovsregler holder fædre i gennemsnit mere end 10 uger med barseldagpenge inden for barnets første leveår. Det er godt 3,5 uger mere end før regelændringen. Det tyder samtidig på, at børn *ikke* starter tidligere i dagtilbud efter de nye orlovsregler.

4.1. Flere fædre holder orlov med barseldagpenge

Efter indførelsen af de nye orlovsregler, som øremærker en større del af orloven på barseldagpenge til den anden forælder, kan man se en stigning i antallet af fædre, som modtager barseldagpenge fra foråret 2023 og frem, *jf. figur 4.1*. I tredje kvartal 2024 er der i gennemsnit godt 7.000 flere fædre om måneden på barseldagpenge sammenlignet med samme kvartal i 2021. Når flere fædre holder orlov på barseldagpenge, og en større del af orloven er øremærket til den anden forælder, betyder det samtidig en nedgang i antallet af mødre, som modtager barseldagpenge, da de ikke modtager ydelsen i lige så lang tid som under de tidligere orlovsregler.



Anm.: Figur 4.1 viser antallet af kvinder og mænd, som modtager barseldagpenge (efter fødslen) opgjort per måned i løbet af perioden januar 2018 til oktober 2024. Figur 4.2 viser den gennemsnitlige varighed af orlov med barseldagpenge i barnets første leveår fordelt efter barnets fødselsmåned. Seneste observation er børn født i oktober 2023.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

I gennemsnit holder fædre mere end 10 uger med barseldagpenge efter indførelsen af de nye orlovsregler, hvilket er godt 3,5 uger mere efter regelændringen, *jf. figur 4.2*. Der ses samtidig en svag stigende tendens i antallet af orlovsuger fædre afholder efter regelændringen. For børn født i den første måned efter de nye regler var trådt i kraft, holdt fædre i gennemsnit ca. 9,9 uger med barseldagpenge inden for barnets første leveår. Til sammenligning viser de seneste tal for børn født i oktober 2023, at fædre i gennemsnit afholdt 10,6 uger.

Udviklingen skal ses i lyset af tilpasninger på arbejdsmarkedet og på overenskomstområdet. For eksempel blev der som reaktion på regelændringerne indført 12 ugers orlov med løn reserveret til den anden forælder i næsten alle overenskomster på det private område for børn født eller modtaget efter 1. juli 2023. For de offentlige overenskomster gjaldt det for børn født eller modtaget efter 2. august 2022.

Boks 4.1

Retten til løn i orlovperioden

Forud for regelændringerne i sommeren 2022 lå orlovperioden på omkring 10 uger med enten fuld løn, eller løn til et maksimumsbeløb, til den anden forælder. Som reaktion på regelændringerne i sommeren 2022 blev et af hovedresultaterne ved OK23, at næsten alle overenskomster på det private område indførte samlet 12 ugers orlov med fuld løn til den anden forælder for børn, der er født eller modtaget efter 1. juli 2023. For de offentlige overenskomster gjaldt det for børn født eller modtaget efter 2. august 2022.

Kilde: Status på arbejdsmarkedet, oktober 2024.

Mindre forskel i orlov for fædre med forskellig socioøkonomisk baggrund

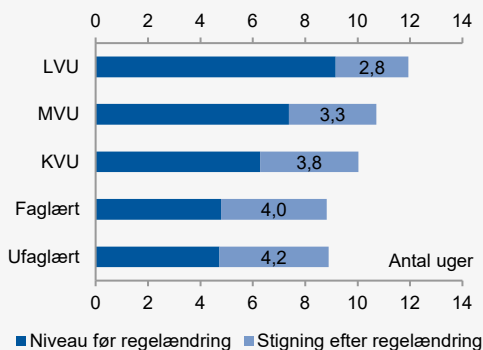
Øremærket orlov har været med til at rette op på nogle af ubalancerne i forhold til, hvor meget orlov fædre med forskellig socioøkonomisk baggrund holder. Når det kommer til forældrenes uddannelsesniveau, har der traditionelt været en tendens til, at fædre med en videregående uddannelse holder mere orlov end ufaglærte eller faglærte fædre. Det gælder også efter de nye regler, da fædre med en lang videregående uddannelse afholder mest orlov efterfulgt af fædre med en mellemlang videregående uddannelse, *jf. figur 4.3*.

Regelændringen om øremærket orlov har dog været med til at reducere forskellen i orlovs længden blandt fædre med forskelligt uddannelsesniveau. Det gælder særligt for fædre, der er ufaglærte eller faglærte, som efter regelændringen holder ca. 4 ugers mere orlov, *jf. figur 4.3*. Det svarer til stigninger på mere end 80 pct. sammenlignet med niveauet før regelændringen. Til sammenligning holder fædre med en lang videregående uddannelse ca. 2,8 ugers mere orlov efter de nye orlovsregler, som betyder, at forskellen er reduceret med omtrent halvanden uge.

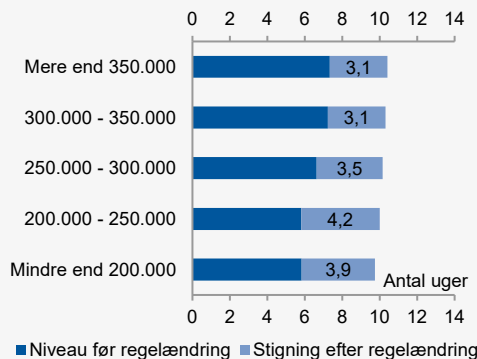
Det samme billede tegner sig, når man ser på fædrenes indkomstniveau, hvor fædre med en høj årlig indkomst under de tidligere regler holdt mere orlov end fædre med en lavere årlig indkomst (1,5 uger). Efter indførelsen af de nye orlovsregler afholder fædre med en årlig indkomst under 250.000 kr. omtrent fire uger mere orlov, *jf. figur 4.4*. Det betyder samtidig, at forskellene i orlovsuger mellem indkomstgrupperne er reduceret efter regelændringen. Det betyder, at der nu kun er

knap fem dages forskel mellem fædre med hhv. en årlig indkomst under 250.000 kr. og over 350.000 kr.

Figur 4.3
Særligt ufaglærte og faglærte fædre afholder mere orlov efter regelændringen...



Figur 4.4
...tilsvarende holder fædre med en lavere indkomst relativt mere orlov efter de nye regler



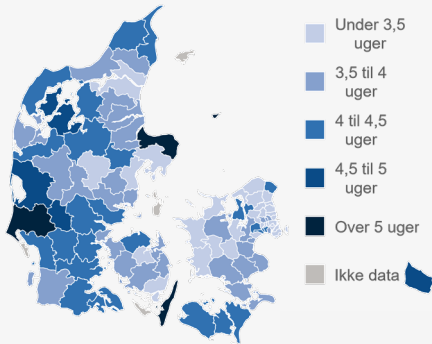
Anm.: Figur 4.3 og figur 4.4 viser det gennemsnitlige antal uger på barseldagpenge i barnets første leveår for fædre fordelt på højeste fuldførte uddannelse og indkomst. Figurerne er opdelt på varigheden inden regelændringen (perioden august 2021 til juli 2022) og stigningen efter regelændringen, som er beregnet som differencen mellem varigheden før (perioden august 2021 til juli 2022) og efter regelændringen (august 2022 til juli 2023). Indkomstniveauet er opgjort som personindkomst ekskl. skat, fradragsberettigede renteudgifter, underholdningsbidrag samt indtægt ved leje af egen bolig. Indkomsten er opgjort i året før barnet blev født.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik, STAR og egne beregninger.

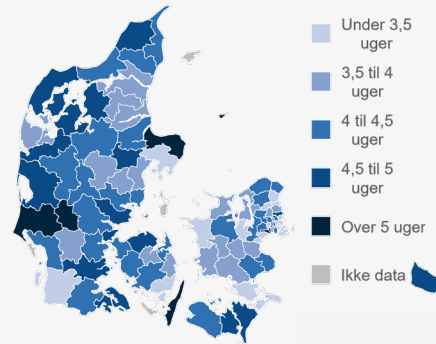
Generelt afholder fædre flere ugers orlov med barseldagpenge på tværs af hele landet efter regelændringen. Der ses særligt en markant stigning i antallet af orlovsuger med barseldagpenge blandt jyske fædre, *jf. figur 4.5*. Det er den samme tendens, der ses blandt faglærte og ufaglærte fædre, hvor der også ses en stor stigning i de jyske kommuner, *jf. figur 4.6*.

Udviklingen på tværs af landet skal ses i lyset af, at fædre i flere jyske kommuner kommer fra et relativt lavt udgangspunkt ift. antallet af afholdte orlovsuger. Det betyder samtidig, at forskellen mellem den kommune, hvor fædre holder mest og mindst orlov med barseldagpenge, er blevet reduceret med omtrent én uge efter regelændringen.

Figur 4.5
Der ses særligt en stigning i afholdelse af orlov
blandt fædre i Jylland ...



Figur 4.6
...og den samme tendens ses for faglærte og
ufaglærte fædre



Anm.: Figur 4.5 viser stigningen i det gennemsnitlige antal uger på barselsdagpenge i barnets første leveår for alle fædre fordelt på kommuner efter regelændringen. Figur 4.6 viser stigningen i det gennemsnitlige antal uger på barselsdagpenge i barnets første leveår fordelt på kommuner for faglærte og ufaglærte fædre efter regelændringen. Stigningen er beregnet som forskellen i varigheden før regelændringen (perioden august 2021 til juli 2022) ift. efter regelændringen (august 2022 til juli 2023). For begge figurer gælder det, at tal for Læsø, Samsø, Fanø og Ærø ikke er inkluderet af diskretioneringssyns.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik, STAR og egne beregninger.

4.2. Den samlede orlov på barselsdagpenge

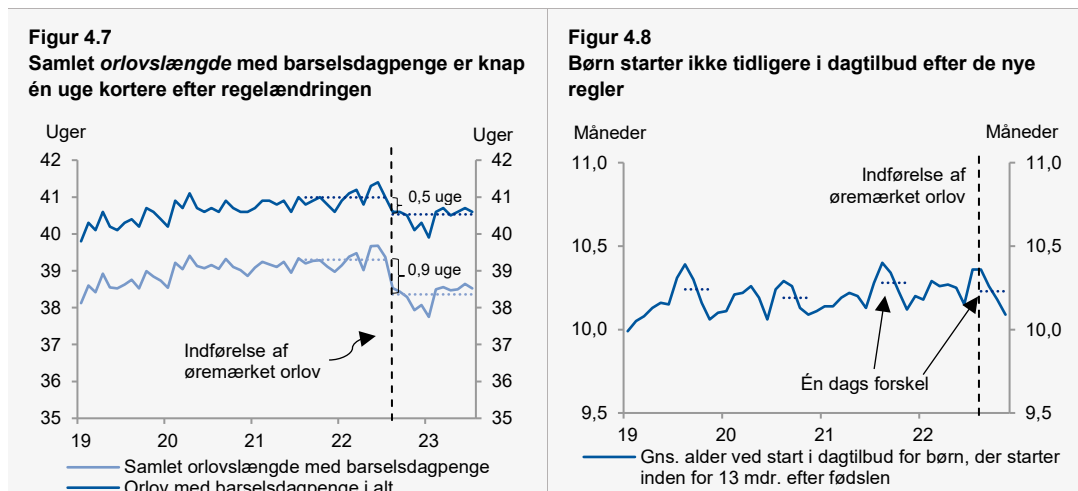
Forældrenes samlede forbrug af barselsdagpenge inden for barnets første leveår er faldet lidt efter de nye regler trådte i kraft, *jf. figur 4.7*. Forældre til børn født fra august 2022 til juli 2023 holder således i gennemsnit en halv uge mindre orlov på barselsdagpenge sammenlignet med børn født i samme periode året før.

Forældrene holder samtidig mere overlappende orlov på barselsdagpenge efter de nye regler, *jf. Status på arbejdsmarkedet oktober 2024*. Det kan hænge sammen med, at øremærkningen har gjort forældre mere opmærksomme på deling og planlægningen omkring deres forældreorlov, da det også var muligt at afholde overlappende orlov med barselsdagpenge før regelændringen. Tager man højde for overlappende orlov, er den samlede *orlovs længde* med barselsdagpenge reduceret lidt mere, ca. en uge, *jf. figur 4.7*. Der ses desuden en svag stigende tendens to år forud for regelændringen for både det samlede forbrug af barselsdagpenge samt den samlede *orlovs længde* korrigeret for overlappende orlov mellem forældrene. Det betyder alt andet lige, at reduktionen i forbruget af barselsdagpenge (0,5 uge) og den samlede *orlovs længde* med barselsdagpenge (0,9 uge) ville være lidt større, såfremt den svagt stigende tendens var fortsat uden de nye orlovsregler.

Den samlede *orlovs længde* siger ikke noget om den samlede længde på fraværet med barnet, da der kun tages højde for orlov med barseldagpenge og ikke ferie, orlov uden løn eller lignende. Det betyder samtidig, at man ikke kan konkludere ud fra *orlovs længden*, hvorvidt børnene kommer tidligere i dagtilbud efter regelændringen.

En foreløbig opgørelse tyder dog på, at børn *ikke* starter tidligere i dagtilbud efter de nye orlovsregler, jf. figur 4.8. Børn født umiddelbart efter regelændringen (august til november 2022) starter i gennemsnit godt én dag tidligere i kommunale og selvejende dagtilbud sammenlignet med børn født i samme periode året før (under de tidligere regler). Der ses tilsvarende små udsving i barnets alder ved dagtilbudsstart i tidligere år. Der er dermed ikke noget, der indikerer, at børnene kommer tidligere i dagtilbud som følge af de nye orlovsregler. Opgørelsen er foreløbig, da der for nuværende kun er information om barnets alder ved dagtilbudsstart, hvis barnet er startet inden for 13 måneder efter fødslen. Fremgangsmetode og forbehold for den foreløbige opgørelse er nærmere beskrevet i boks 4.2.

Når forældrenes samlede *orlovs længde* med barseldagpenge falder med en uge, mens børnenes alder ved dagtilbudsstart kun falder med lidt mere end én dag, kan det være et udtryk for, at forældrene i højere grad end tidligere forlænger orlovsperioden med f.eks. ferie eller selvbetalt orlov.



Anm.: Figur 4.7 viser det samlede antal ugers orlov med barseldagpenge forældre afholder inden for barnets første leveår (uanset om orloven afholdes på samme tidspunkt eller ej). Derudover viser figuren den samlede *længde* på orloven med barseldagpenge, som forældrene afholder inden for barnets første leveår, hvor der er korrigeret for perioder, hvor forældre holder orlov på samme tid. Seneste observation er juli 2023. Figur 4.8 viser den gns. alder ved dagtilbudsstart. Fremgangsmåden fremgår i boks 4.2. I begge figurer angiver x-aksen tidspunktet for barnets fødsel.

Kilde: Jobindsats.dk, registerdata fra Danmarks Statistik, STAR og egne beregninger.

Boks 4.2

Beregning af alder ved dagtilbudsstart før og efter regelændringen

Generelt er der en del sæsonudsving i forhold til børns alder ved dagtilbudsstart, *jf. figur 4.8*. Eksempelvis er den gennemsnitlige alder ved dagtilbudsstart højere for børn født i juli, da forældre typisk udskyder opstarten til efter sommerferien et år senere. Derudover foreligger der på nuværende tidspunkt kun registeroplysninger om alder ved dagtilbudsstart til og med udgangen af 2023. Det betyder, at for børn født i perioden umiddelbart efter regelændringen (august-november 2022) er der kun information om barnets alder ved dagtilbudsstart, hvis barnet er startet inden for 13 måneder efter fødslen.

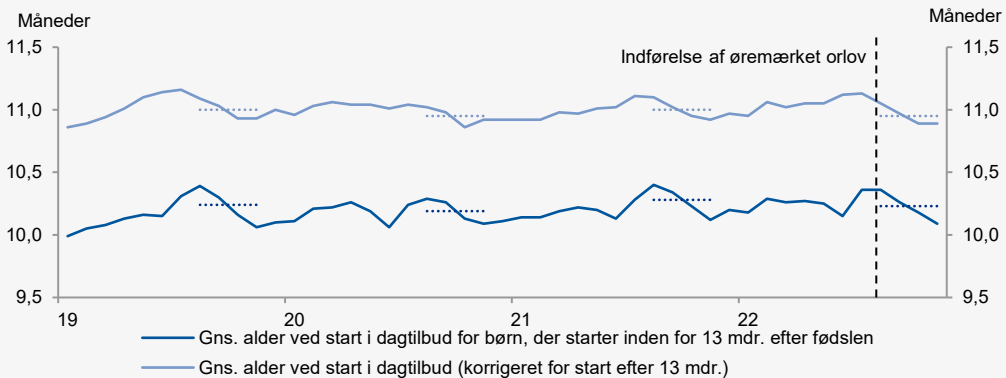
I figur 4.9 nedenfor er derfor vist to forskellige fremgangsmåder: 1) En opgørelse, der ser på den gennemsnitlige alder ved dagtilbudsstart udelukkende for børn, der starter inden for 13 måneder efter fødslen (samme som i figur 4.8).

2) En opgørelse, der medtager oplysninger om alle børn, men hvor alderen for børn, der starter senere end 13 måneder efter fødslen, eller hvor der mangler information om opstart, sættes til 13 måneder. Sidstnævnte er for at få information med om alle børn født i perioden. De to opgørelsesmetoder giver de samme resultater, når man sammenligner før og efter regelændringen.

I figur 4.8 sammenholdes desuden den samme periode før og efter regelændringen pga. sæsonudsving. Opgørelsen dækker over børn, der starter i kommunale og selvejende daginstitutioner samt kommunal dagpleje. I 2023 omfatter opgørelsen også børn indskrevet i institutionslignende puljeordninger. Opgørelsen dækker dermed ikke over f.eks. private dagplejere og private institutioner, da der ikke foreligger tilstrækkeligt datagrundlag. Derudover omfatter opgørelsen ikke børn indskrevet i private pasningsordninger eller børn, som er indskrevet i særlige dagtilbud, *jf. barnets lov (tidl. serviceloven)*. I alt er der oplysninger om 13.610 børn ud af 18.390 (svarende til 74 pct.), der blev født i perioden august til november 2022, og hvor minimum en af forældrene modtog barselsdagpenge inden for barnets første leveår.

Figur 4.9

To forskellige tilgange til at opgøre alder ved dagtilbudsstart



5. Forskelle i pensionslivet

Kvindes pensionsformuer er vokset betydeligt med årene, men er fortsat mindre end mænds. Mænds større formuer er samtidig oftere investeret på ratepensioner og til markedsrente, noget der sammen med løngabet mellem kvinder og mænd kan forstærke forskellen i formuernes udvikling. Dog udligner folkepensionen noget af forskellen, når det gælder kvinder og mænds faktiske pensionsudbetalinger. Med en gradvis styrkelse af kvinders pensionsformuer blandt yngre generationer, tyder det på en mulighed for mindre pensionsforskelle mellem kvinder og mænd fremover.

5.1. Pensionsformuerne vokser, og forskellene er blevet mindre

Kvinder har generelt mindre pensionsformuer end mænd. I 2023 havde kvinder 23 pct. mindre pensionsopsparinger sammenlignet med mænd, når man ser på personer med op til to år til folkepensionsalderen (65-66-årige i 2023), *jf. figur 5.1*. Ser man på en yngre aldersgruppe (30-34-årige), er mænds samlede pensionsformuer fortsat større end kvinders, men forskellen mellem kvinder og mænd er mindre (13 pct. i 2023). Over de seneste ti år er forskellen for de 30-34-årige desuden mindsket med 7 pct.-point. Om forskellen fremover forbliver på dette niveau afhænger af, hvordan resten af de 30-34-åriges arbejdsliv udvikler sig. Den mindre forskel ligger dog i linje med en generel udvikling for mere ligestilling på arbejdsmarkedet, hvor der f.eks. ses et fortsat mindre løngab mellem kvinder og mænd over de seneste 20 år, *jf. kapitel 2*.

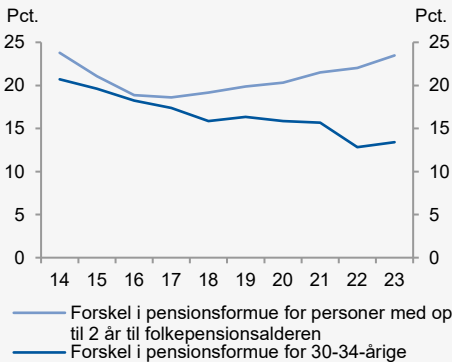
Både kvinder og mænds gennemsnitlige pensionsformuer er vokset betydeligt med årene, *jf. figur 5.2*.⁸ Der ses dog et større fald i 2022, hvor både kvinder og mænds pensionsformuer faldt markant i værdi på grund af et historisk hårdt år på de finansielle markeder.

Opgøres forskellen mellem kvinder og mænds pensionsformuer som median fremfor gennemsnit, er der en smule mindre forskel, men det er omtrent de samme tendenser mellem kvinder og mænd, *jf. bilagsfigur 6.5.1 og 6.5.2*.

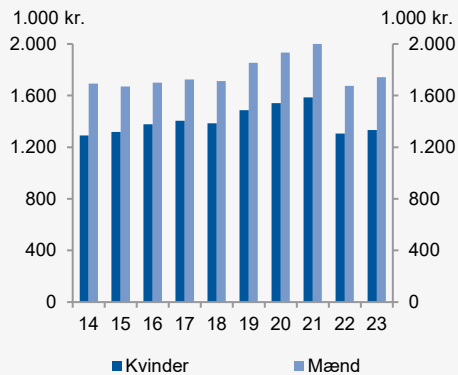
⁸ Udviklingen i pensionsformuer er primært drevet af udbredelsen af arbejdsmarkedspensionerne, der kom med trepartsaftalen Fælleserklæringen i 1987. Fælleserklæringen skulle bl.a. sikre, at flere på arbejdsmarkedet havde mere end blot folkepension og ATP at leve for i pensionslivet.

Figur 5.1

Pensionsforskelle er mindre for 30-34-årige kvinder og mænd, end for dem med to år til folkepension

**Figur 5.2**

Formuerne voksede for både kvinder og mænd med to år til folkepensionsalderen indtil 2022



Anm.: Pensionsformuer refererer til Danmarks Statistiks opgørelse af værdien af pensionsopsparinger på individniveau for personer bosat i Danmark; bestående af private pensioner, dvs. ATP, arbejdsmarkedspensioner (herunder også Lønmodtagernes Dyrtidsfond og tjenestemandspensioner) samt individuelle pensioner. Pensionsformuer er opgjort i gennemsnit, efter skat, dvs. ikke-beskattede midler er reduceret med 40 pct, og for alle personer, der er 2 år fra gældende folkepensionsalder (med mindre en anden aldersgruppe er angivet). Personer uden pensionsopsparing er medtaget i gennemsnittet. Figur 5.1 viser formuegabets i de enkelte år, dvs. hvor meget mindre kvinders formue er end mænds, udtrykt som en procentdel af mænds gennemsnitlige niveau. Figur 5.2 viser kvinder og mænds gennemsnitlige pensionsformuer i de enkelte år i faste priser (2023-niveau). Bilagsfigurerne 6.5.1 og 6.5.2 viser pensionsformuer opgjort for median i stedet for gennemsnit, hvor der ses omtrent samme tendenser.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

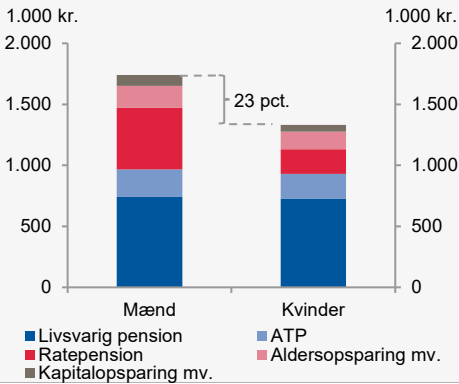
Foruden forskellen i størrelsen på kvinder og mænds pensionsformuer er der også en forskel på, hvordan kvinder og mænds formuer fordeler sig *mellem* pensionsformer. I 2023 havde 65-66-årige mænd en samlet gennemsnitlig pensionsformue (efter skat) på 1,7 mio. kr., mens 65-66-årige kvinders pensionsformue var 1,3 mio. kr., *jf. figur 5.3*. Kvinder og mænd i 65-66-årsalderen havde omtrent lige store livsvarige pensioner, inkl. ATP, mens mænd havde større ratepensioner end kvinder.⁹ Konkret havde kvinder i gennemsnit 203.000 kr. investeret på en ratepension, mens mænd havde 508.000 kr., svarende til en forskel på 60 pct. Ratepensioner er generelt mere udbredte i den private sektor, mens livsvarige pensioner i højere grad er udgangspunktet for arbejdsmarkedspensionerne i den offentlige sektor.¹⁰ Fordelingen mellem pensionsformerne afspejler dermed også det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor en større andel af kvinder er offentligt ansatte, mens en større andel af mænd er beskæftiget i den private sektor.

⁹ Livsvarig pension (inkl. ATP) er en pensionsform, der har karakter af at være en forsikring, hvor man modtager udbetalinger, så længe man lever. Ratepension er en pensionsform, hvor formuen opdeles i rater, og rateudbetalingerne ophører efter et bestemt antal år (minimum 10 år). Alders- og kapitalopsparing kan udbetales som engangsbetøb eller i rater.

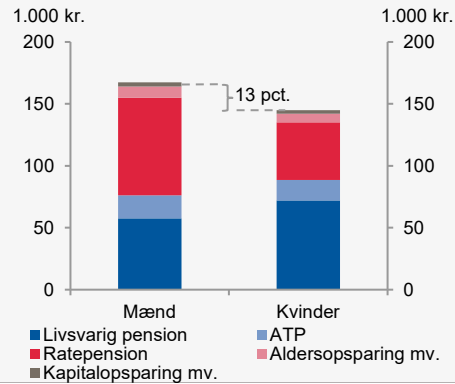
¹⁰ ATP – Faktum nr. 198 (2020)

Figur 5.3

For de 65-66-årige er især mænds ratepensioner større end kvinders

**Figur 5.4**

... og trods samme fordeling er forskellene generelt mindre for de 30-34-årige



Anm.: Se anmærkning til figur 5.1 vedr. pensionsformer. Figur 5.3 viser pensionsformuen for personer med op til to år til folkepensionsalderen i 2023 (65-66 år) fordelt på typen af pensionsopsparing. Figur 5.4 viser pensionsformuen for personer i alderen 30-34 år i 2023 fordelt på typen af pensionsopsparing.

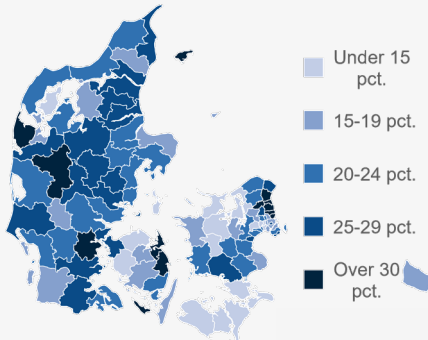
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Fordelingen *mellem* pensionsformerne for kvinder og mænd i alderen 30-34 år er omtrent den samme som for dem, der er 65-66 år, *jf. figur 5.4*. Mænd i alderen 30-34 år har fortsat større ratepensioner sammenlignet med kvinder, men forskellen er her 41 pct. Modsat de 65-66-årige, har de 30-34-årige kvinder opbygget større livsvarige pensioner end mænd på samme alder (25 pct.).

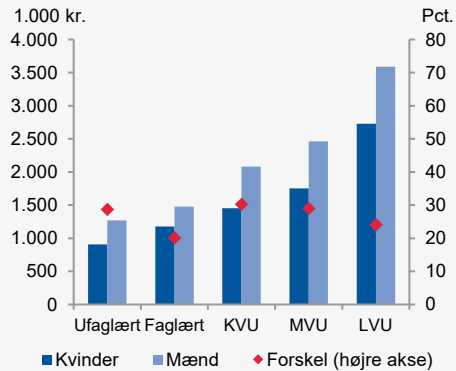
Kvindens pensionsformue er mindre – uanset bopæl og uddannelse

Det varierer geografisk, hvor stor forskel der er på kvinder og mænds pensionsformuer. Der er ingen kommuner, hvor kvinder gennemsnitligt har en større pensionsformue end mænd. Den gennemsnitlige forskel i pensionsformuer er mindst i Vestsjælland, på Lolland-Falster og på Fyn, og mere betragtelige i nordsjællandske kommuner og i Midtjylland, *jf. figur 5.5*. Glostrup Kommune har den mindste forskel i pensionsformuerne på 7,6 pct., og er blandt de tre eneste kommuner, hvor forskellen er under 10 pct. (inkl. Morsø og Lolland). De største forskelle i pensionsformuerne er på over 35 pct. og ligger primært i Nordsjælland.

Figur 5.5
Mindst forskel i pensionsformuen i Vestsjælland og Lolland-Falster og størst i Nordsjælland



Figur 5.6
Den relative forskel i pensionsformuen varierer ikke betydeligt på tværs af uddannelsesniveaut



Anm.: Se anmærkning til figur 4.1 vedr. pensionsformuer. Figur 5.5 viser den relative forskel i pensionsformuer mellem kvinder og mænd med op til to år til folkepensionsalderen opdelt på kommuner. Figur 5.6 viser den relative forskel i pensionsformuer mellem kvinder og mænd med op til to år til folkepensionsalderen (højre akse) samt størrelsen på kvinders og mænds formue (venstre akse) opdelt på højest fuldførte uddannelse. Kategorierne KVU, MVU og LVU er hhv. kort, mellemlang og lang videregående uddannelse.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Uanset uddannelsesniveaut er forskellen i pensionsformuer mellem kvinder og mænd på mellem 20 og 30 pct., *jf. figur 5.6*. Samtidig ses det, at pensionsformuens størrelse for både mænd og kvinder er stigende med uddannelsesniveaut. Blandt personer med lange videregående uddannelser er pensionsformuen over 2,7 mio. kr. for kvinder og 3,6 mio. kr. for mænd, hvilket er markant mere end i andre uddannelsesgrupper. Selvom den absolutte forskel i kroner er stor, svarer den relative forskel nogenlunde til niveauet for de øvrige uddannelsesgrupper. Dette understreger, at selv blandt dem, der typisk har de højeste indkomster og opsparinger, er forskellen mellem mænd og kvinders pensionsformuer omtrent på samme relative niveau.

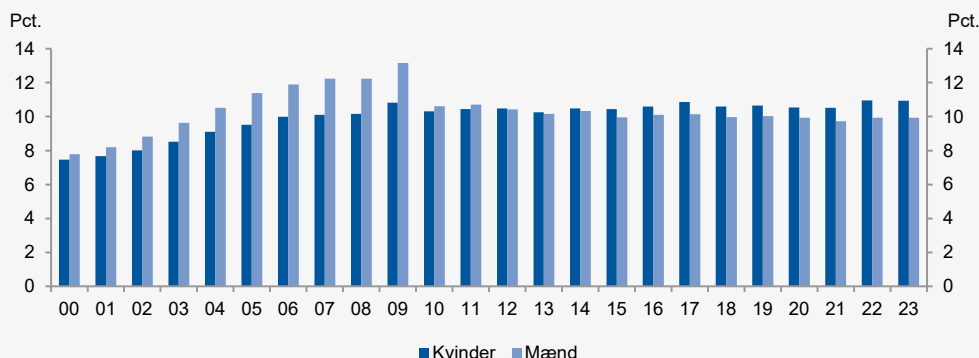
Løn og investeringsvalg påvirker pensionsformuens størrelse

Pensionsformuer afhænger af de løbende indbetalinger og den efterfølgende forvaltning af formuen frem til tilbagetrækningstidspunktet. Kvinder og mænd har i stigende grad opnået mere lige forudsætninger for at kunne spare op, f.eks. ved, at kvinder og mænd udgør en omtrent lige andel af beskæftigelsen i dag. Når der fortsat er et formuegab i pensionen, også blandt yngre aldersgrupper, skyldes det bl.a. forskelle i arbejdsmarkedstilknytning. Kvinder arbejder oftere på deltid, har typisk længere fraværperioder grundet forældreorlov og er overrepræsenterede i brancher og stillinger med lavere løn, *jf. kapitel 2 og 4*.

Både kvinder og mænds indbetalingsprocent, dvs. den andel af deres indkomst, der er blevet indbetalt til pension, er i gennemsnit steget siden 2000, *jf. figur 5.7*. Kvinders indbetalingsprocent er steget med ca. 3,5 pct.-point, hvor der for mænd ses en mindre stigning med ca. 2 pct.-point.

Det markante fald i særligt mænds indbetalingsprocent i 2010 skal ses i lyset af, at der i 2010 blev indført et loft på fradragsberettigede indbetalinger til ratepension. Loftet ramte særligt mænd med meget store indbetalinger, hvilket derfor har trukket gennemsnittet markant ned for alle mænd fra 2009 til 2010.

Figur 5.7
Kvindens indbetalingsprocent til pension er steget mere end mænds siden 2000

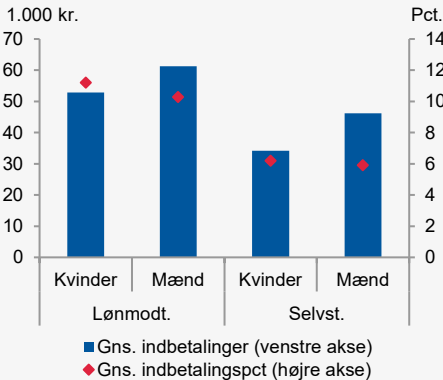


Anm.: Figur 5.7 viser pensionsindbetalinger for både lønmodtagere og selvstændige, der er 16 år til gældende folkepensionsalder, i de enkelte år. Personer under uddannelse og personer som udelukkende har en overførselsindkomst er ikke medtaget i opgørelsen. Indbetalingsprocenten er beregnet ud fra den gennemsnitlige indbetaling til pension divideret med den gennemsnitlige personindkomst. Indbetaling til pension består af arbejdsgiveradministrerede og privatadministrerede bidrag til livrente- rate, og kapitalpension samt aldersopsparing, men ikke tjenestemandspension. Personindkomst indeholder erhvervsindkomst, overførselsindkomst, formueindkomster og er før fradrag af arbejdsmarkedsbidrag og særlig pensionsbidrag. Indbetalingsprocenten vil være lavere end f.eks. overenskomstsatser for pensionsbidrag, bl.a. fordi personer, som indbetaler lidt eller intet til pension også indgår.

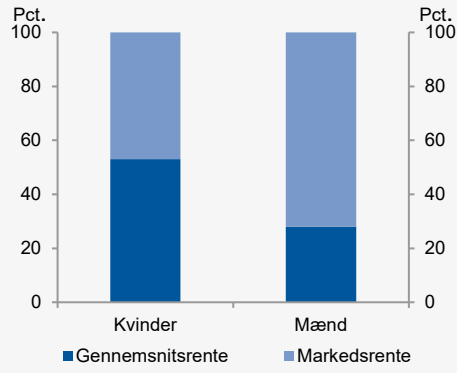
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

I 2023 indbetalte kvindelige lønmodtagere i gennemsnit 53.000 kr. årligt til pension, hvor det for mænd var 61.000 kr. årligt, *jf. figur 5.8*. Det svarer til, at indbetalingen i gennemsnit udgjorde knap 11 pct. af indkomsten for kvinder og 10 pct. for mænd. På trods af, at kvinder indbetaler en større andel af deres indkomst til pension end mænd, er deres faktiske indbetaling fortsat lavere end mænds. Det generelle lønniveau for kvinder og mænd spiller dermed en vigtig rolle for de faktiske indbetalinger, og indbetalingsforskellen skal ses i lyset af, at kvinder havde en bruttoløn, der var 12,3 pct. lavere end mænds i 2023, *jf. kapitel 2*. De gennemsnitlige pensionsindbetalinger er generelt lavere for selvstændige end for lønmodtagere, og indbetalingsprocenten for selvstændige er omtrent ens for både kvinder og mænd (ca. 6 pct.), *jf. figur 5.8*.

Figur 5.8
Kvinder og mænd indbetaler omtrent lige andele af lønnen til pension



Figur 5.9
Mænd har en større del af pensionsformuen investeret i markedsrente end kvinder



Anm.: Se anmærkning til figur 5.7 vedr. pensionsindbetalinger. Figur 5.8 viser pensionsindbetalinger opdelt på lønmodtagere og selvstændige i 2023 samt indbetalingsprocenten. Figur 5.9 viser andelen af pensionsformue efter skat fordelt efter investeringsprofil i både livsforsikringsselskaber og pensionskasser i 2020.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik, Nationalbanken og egne beregninger

Lønniveauet er ikke den eneste faktor, der påvirker pensionsformuernes størrelse. Overenskomster spiller en vigtig rolle i at fastsætte indbetalingsprocent og andre pensionsvilkår. Kvindelige lønmodtageres gennemsnitlige indbetalingsprocent var i 2023 omkring 1 pct.-point højere end mænds. Det kan hænge sammen med, at kvinder er overrepræsenterede i den offentlige sektor, hvor overenskomster har fastsat højere indbetalingsprocenter end, hvad man typisk ser i den private sektor.

Ved indbetaling til bestemte pensionsordninger kan der også være fastlagt rammer for, hvordan pensionsformuen skal forvaltes, og hvilke valg der kan træffes ift. investeringsrisiko. Forskelle i investering af pensionsformuer kan ses ved, at mænd i 2020 samlet set har en større andel (72 pct.) af deres pensionsformue investeret i markedsrenteprodukter end kvinder, *jf. figur 5.9*. Kvinders pensionsformuer er modsat mænds ligeligt fordelt mellem markedsrente (47 pct.) og gennemsnitsrente (53 pct.).¹¹ Kvinder har dermed en mindre andel af deres pensionsformue investeret med højere risiko end mænd, hvilket kan resultere i et lavere afkast.

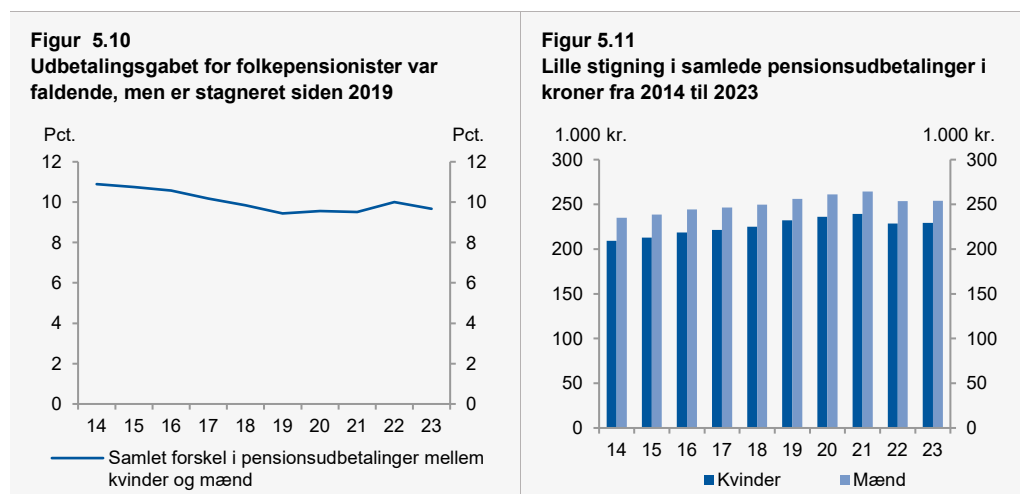
Fordelingen mellem markedsrente og gennemsnitsrente kan indikere flere ting. Det er muligt, at kvinder og mænd ikke har eller har haft samme adgang til investeringsvalg, bl.a. grundet overenskomstmæssige forskelle. Samtidig kan forskellen tyde på, at kvinder har en større

¹¹ Markedsrente- og gennemsnitsrenteprodukter indebærer forskellige risici. Markedsrente følger udsving i markedet, men er samtidig forbundet med mulighed for højere afkast, men også større tab (højere risiko), mens gennemsnitsrente, typisk med udbetalingsgaranti, udjævner udsvingene og giver et mere stabilt, men lavere afkast (lavere risiko).

tilbageholdenhed over for at tage risiko, eller en manglende viden om valgmulighederne i de tilfælde, hvor det er frit investeringsvalg.¹² Ser man på forskning i kønsnormer, er kvinder typisk mindre risikovillige end mænd, når det kommer til håndtering af deres økonomi. Det kan samlet set medvirke til, at mænds pensionsformuer vokser hurtigere end kvinders ved, at en større andel er investeret til markedsrente, hvor det potentielle afkast kan være højere end ved gennemsnitsrente. Pensionsformuernes sammensætning forventes dog at ændre sig fremover og overgå til primært at bestå af markedsrente for både kvinder og mænd, da det kan ses, at indbetalinger til gennemsnitsrente kun udgør ca. 20 pct. i dag.¹³

5.2. Mindre forskelle i kvinder og mænds pensionsudbetalinger

Pension handler ikke bare om pensionsformuer, men også om de løbende udbetalinger, man har at leve for som pensionist. I 2023 var pensionerede kvinders pensionsudbetalinger gennemsnitligt knap 10 pct. lavere end mænds, jf. figur 5.10. Det svarer til, at kvinder havde ca. 24.500 kr. (før skat) mindre i pensionsudbetalinger om året end mænd. Forskellen var aftagende frem til 2021, hvorefter den stort set er stagneret. De gennemsnitlige faktiske udbetalinger var i 2023 på omkring 230.000 kr. årligt for kvinder og 254.000 kr. årligt for mænd, jf. figur 5.11.



Anm.: Pensionsudbetalinger refererer til både *offentlige pensionsudbetalinger* (folkepension, varmehjælp og skattefrie tillæg) og *private pensionsudbetalinger* (ATP, arbejdsmarkedspensioner og individuelle pensioner) opgjort før skat. Der ses i kapitlet på udbetalinger efter folkepensionsalderen, hvorfor offentlige pensioner her ikke inkluderer førtidige tilbagetrækningsydelsler. Med mindre andet er angivet, er pensionsudbetalinger opgjort for alle folkepensionister, der er 1 år over den gældende folkepensionsalder. Figur 5.10 viser gabet i pensionsudbetalinger, dvs. hvor meget mindre kvinders pensionsudbetalinger er end mænds, udtrykt som en procentdel af mænds gennemsnitlige niveau. Figur 5.11 viser kvinder og mænds pensionsudbetalinger i de enkelte år i faste priser (2023-niveau). Bilagsfigurerne 6.5.3 og 6.5.4 viser pensionsudbetalinger opgjort for median i stedet for gennemsnit, hvor der ses en mindre forskel men omtrent samme tendenser.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

¹² Sandris Larsen, Nielsson & Rangvid - Gender and Choice of Pension Product (2022)

¹³ Kommissionen om tilbagetrækning og nedslidning – Fremtidssikring af et stærkt pensionssystem (2022)

Den danske folkepension spiller en vigtig rolle i at forklare, hvorfor der er en relativt lille forskel mellem kvinder og mænds pensionsudbetalinger i Danmark sammenlignet med andre OECD-lande.¹⁴ Folkepensionen medvirker til, at der ikke ses en tilsvarende forskel i pensionsudbetalingerne mellem kvinder og mænd, som der ses ift. pensionsformuer. Det skyldes, at noget af forskellen i pensionsopsparing udlignes af de offentlige pensionsudbetalinger.

Modsat andre landes offentlige pensionsordninger er folkepensionsalderen *ikke* kønsbestemt og man optjener *ikke* folkepension på baggrund af, hvor meget man har arbejdet (*se boks 5.1 vedr. nogle af de seneste milepæle for ligestilling og ligebehandling i pensionssystemet*). Folkepensionen er som udgangspunkt ens for alle, men ydelsen er delvist målrettet personer med lave supplerende indkomster. Det vil sige, at folkepensionens tillæg mv. aftrappes, når man f.eks. har private pensionsudbetalinger af en vis størrelse ved siden af.

Boks 5.1

Milepæle for ligebehandling og ligestilling i pensionssystemet

- I 1984 blev folkepensionen ligestillet. Det betød, at enlige kvinder, der havde haft en pensionsalder på 62 år, fik samme pensionsalder på 67 år som alle andre. Den lavere pensionsalder for enlige kvinder afspejlede et andet syn på- og forventninger til kvinder og mænds roller i arbejds- og familielivet end i dag, hvor det bl.a. var normen, at kvinder der blev enlige i en sen alder ikke skulle tvinges til at arbejde for at forsørge sig.
- I 1997 blev dobbelt ATP-bidrag indført for modtagere af barsels-, syge- og arbejdsløshedsdagpenge. Dobbeltbidraget kompenserer delvist for manglende pensionsindbetalinger, som kan ophøre i perioder med dagpenge. Ordningen er særligt relevant for kvinder, der typisk er længere tid på orlov med barselsdagpenge.
- I 1999 blev unisex-princippet for nye arbejdsmarkedspensioner indført, og i 2012 udvidet til nye individuelle pensioner. Det betyder, at pensionsselskaber ikke må forskelsbehandle ved fastsættelse og beregning af bidrag og udbetaling. Kvinder og mænd skal have samme pensionsudbetaling for det samme pensionsbidrag, selvom der er evt. forskelle i forventet levetid og invaliditet. Folkepensionen og ATP anvendte allerede unisex-princippet.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

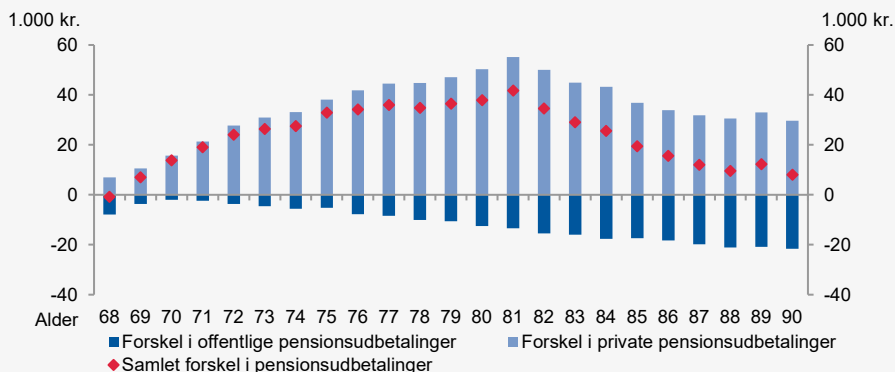
Forskellen mellem kvinder og mænds pensionsudbetalinger varierer med alderen. Mænds pensionsudbetalinger er generelt større end kvinders, og forskellen bliver større indtil omkring 80-årsalderen, hvorefter den mindskes igen, *jf. figur 5.12*. Blandt dem over 80 år er der flere enlige, hvilket særligt gælder for kvinder, som ofte overlever deres mandlige ægtefæller. Det er muligt at modtage en del af sin ægtefælles livsvarige pension efter deres død, hvis ægtefællepension indgår som forsikring i deres pensionsordning. Forskellen mellem kvinder og mænds pensionsudbetalinger kan være mindre ved de højere alderstrin, dels fordi enlige i højere grad kan have ret til fuld folkepension og tillægsydelser, og dels på grund af mulig udbetaling af ægtefællepension.¹⁵

¹⁴ OECD - Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women (2021)

¹⁵ Andersen, T., Rose Skaksen, J. og Rødgaard Østidal, J. - Fordelingsaspekter af det danske pensionssystem (2024).

Kvinder har generelt større offentlige pensionsudbetalinger end mænd. Forskellen i de offentlige pensionsudbetalinger stiger med alderen, hvilket indikerer, at jo ældre kvinder bliver, jo større betydning har folkepensionen og tillægsydelseerne for kvinders økonomiske situation. Folkepensionen medvirker til at skabe en mindre forskel i pensionsudbetalinger mellem mænd og kvinder, særligt ved de ældre alderstrin.

Figur 5.12
Kvinder lever i højere grad af offentlige pensionsudbetalinger end mænd



Anm.: Se anmærkning til figur 5.10 vedr. pensionsudbetalinger. Figur 5.12 viser den samlede forskel i pensionsudbetalinger i kroner i 2023, samt forskellene i offentlige- og private pensionsudbetalinger i kroner, fordelt på forskellige alderstrin. Ved negative forskelle betyder det, at kvinders pensionsudbetaling er større end mænds.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

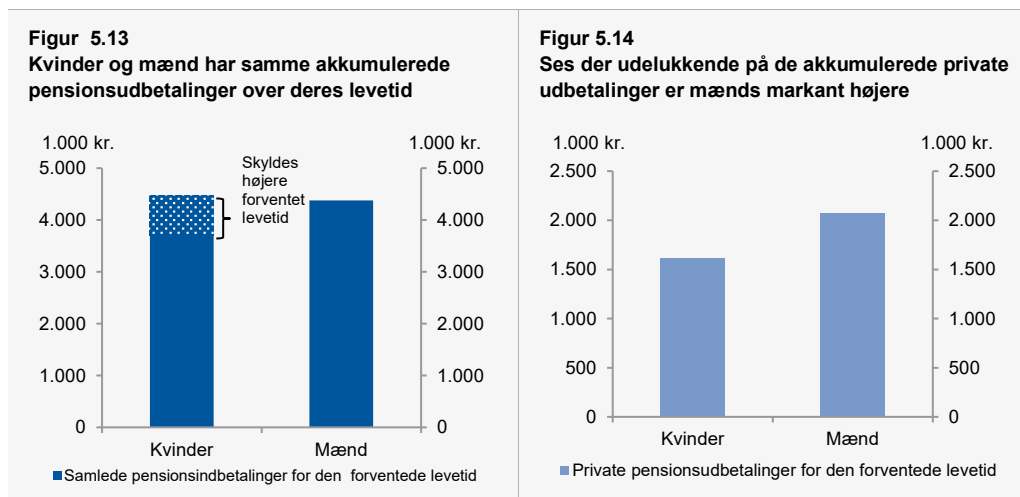
De løbende pensionsudbetalinger skal også ses i lyset af, at kvinder og mænd ikke forventes at leve lige længe. 68-årige kvinder har en forventet levealder på knap 86,7 år, hvorimod 68-årige mænd forventes at leve til, at de er godt 84,2 år. Forskellen i den forventede levealder hænger bl.a. sammen med ulighed i sundhed mellem kvinder og mænd. Studier peger på, at mænd oftere end kvinder rammes af sygdomme, som opdages eller behandles sent, og som fører til en kortere forventet levetid. Kvinders sundere livsstilsvalg og større tilbøjelighed til at opsøge sundhedstjenester og læge er på den anden side med til at forklare kvinders højere levealder ift. mænd. Til gengæld kan kvinder i en høj alder opleve at tilbringe flere leveår end mænd med større helbreds-mæssige begrænsninger.¹⁶

Den højere forventede levealder betyder samtidig, at kvinder typisk vil have flere år fra folkepensionsalderen med pensionsudbetalinger end mænd.¹⁷ For de akkumulerede pensionsudbetalinger vil kvinder i gennemsnit få udbetalt knap 90.000 kr. mere i deres forventede levetid, end mænd

¹⁶ Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet - Sundhed og trivsel i et kønsperspektiv (2014)

¹⁷ Der opgøres fra 68 år og frem, hvorfor tidlig tilbagetrækning ikke indgår. Hvis der modtages offentlige førtidige tilbagetrækningsydelse, eller hvis private pensionsudbetalinger påbegyndes før folkepensionsalderen vil det ikke fremgå af opgørelsen.

vil i deres forventede levetid, *jf. figur 5.13*. Det svarer til, at kvinder får udbetalt 2 pct. mere end mænd over deres forventede levetid. Ses der udelukkende på de private pensionsudbetalinger er billedet omvendt. Her får mænd udbetalt godt 450.000 kr. mere i løbet af deres forventede levetid end kvinder gør – på trods af, at kvinders forventede levealder er 2,5 år højere end mænds ved 68-års alderen, *jf. figur 5.14*. Det svarer til en forskel på 22 pct. Det afspejler igen, at folkepensionen medvirker til at udligne nogle af de forskelle mellem kvinder og mænds private pensionsformuer, som opstår i løbet af deres arbejdsliv.



Anm.: Figur 5.13 viser de *akkumulerede* pensionsudbetalinger for hhv. kvinder og mænd ift. deres gennemsnitlige forventede levetid. Opgørelsen er beregnet som en sum af hhv. kvinders og mænds gennemsnitlige pensionsudbetalinger på alderstrin fra 68 år og op til den forventede gennemsnitlige levetid for hhv. 68-årige kvinder og mænd. Summen af udbetalinger er baseret på faktiske udbetalinger i 2023. Figur 5.14 er opgjort på samme måde, men viser kun de akkumulerede *private* pensionsudbetalinger.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Fortsat små udbetalinger fra arbejdsmarkeds- og individuelle pensioner

Over halvdelen af folkepensionisterne har i dag udbetalinger fra arbejdsmarkeds- og individuelle pensioner ved siden af folkepension og ATP.¹⁸ Både mænd og kvinders udbetalinger fra arbejdsmarkeds- og individuelle pensioner er fortsat koncentreret i de laveste beløbsintervaller, *jf. figur 5.15*. Det betyder, at der er en overvægt af pensionisterne, der har udbetalinger under 60.000 kr. årligt, hvor der også er flere kvinder end mænd. Omvendt er der flere mænd end kvinder, der har udbetalinger i de højeste beløbsintervaller. Her ses en markant forskel i det højeste interval som inkluderer årlige udbetalinger over 340.000 kr.

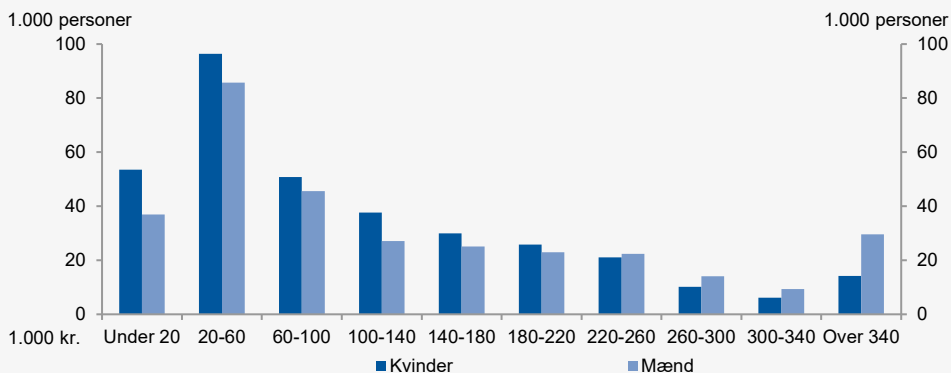
På sigt kan noget af forskellen i udbetalinger fra arbejdsmarkeds- og individuelle pensioner aftage grundet kvinders øgede indbetalingsprocent (se *figur 5.7*) samt nye regler for beregning af

¹⁸ ATP – Pension i tal (2024)

pension (se boks 5.1). Før regler om det såkaldte unisex-princip blev indført i 1999 (arbejdsmarkeds-pensioner) og 2012 (individuelle pensioner), kunne pensionselskaber beregne pensionen forskelligt for kvinder og mænd, ud fra forskelle i deres forventede levealder og sandsynlighed for at blive syg. Det kunne f.eks. betyde, at en kvindes livsvarige pensionsudbetaling var lavere end en mands, selvom de havde indbetalt lige meget. For alle nyoprettede pensionsordninger, anvender pensionselskaberne den gennemsnitlige levetid og invaliditet, i og med kvinder og mænd i dag skal have samme årlige udbetaling for samme indbetaling i en livsvarig pensionsordning.

Figur 5.15

De fleste pensionister har relativt små pensionsudbetalinger fra arbejdsmarkeds- og individuelle pensioner, men mænd er overrepræsenteret blandt dem med størst udbetalinger

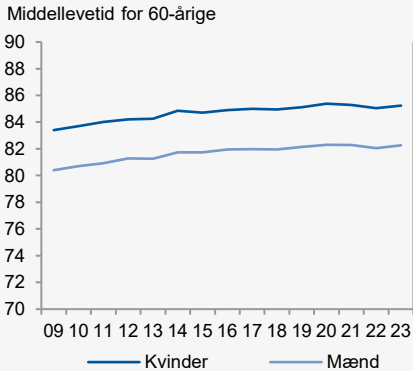
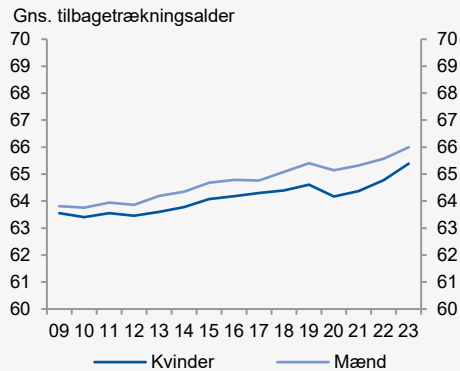


Anm.: Figur 5.15 viser fordelingen af årlige udbetalinger af arbejdsmarkeds- og individuelle pensioner (ekskl. ATP) fordelt på størrelsen af udbetalingerne (med 40.000 kr. intervaller) for hhv. kvindelige og mandlige modtagere af udbetalingerne. Aldersgruppen er alle personer over 68 år med pågældende indkomsttype opgjort i 2023.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

5.3. Kvinder trækker sig tilbage tidligere end mænd

Kvinder lever i gennemsnit længere end mænd. I 2023 er der en forskel på 3 år i den forventede levetid for 60-årige kvinder og mænd, jf. figur 5.16. Det betyder, at den forventede levetid er 85 år for 60-årige kvinder, og 82 år for mænd. Både mænd og kvinders forventede levetid ved 60-årsalderen er steget med ca. 1 år over det seneste årti.

Figur 5.16**Kvindens forventede levealder er knap 3 år højere end mænds...****Figur 5.17****... og kvinders gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er lavere end mænds**

Anm.: Figur 5.16 viser udviklingen i den gennemsnitlige forventede middellevetid for 60-årige kvinder og mænd. Figur 5.17 viser den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for kvinder og mænd. Personer der tilgår førtidspension fra 60 år og op tæller med i opgørelsen. 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 selvpensionering 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.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

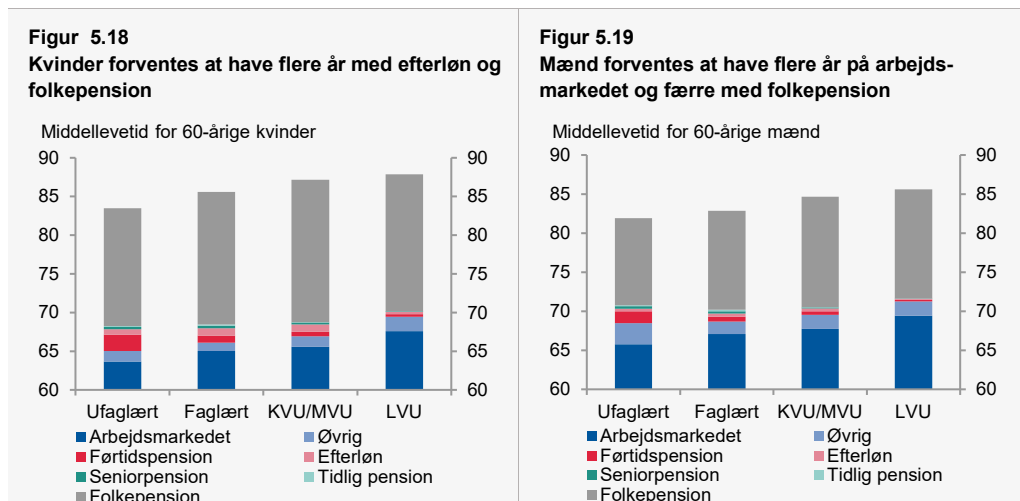
Samtidig med, at kvinder lever længere end mænd, trækker kvinder sig i gennemsnit en smule tidligere fra arbejdsmarkedet end mænd gør. I 2023 havde kvinder en gennemsnitlig tilbagetrækningsalder på 65,4 år, mens den var 66 år for mænd, *jf. figur 5.17*. Denne forskel skyldes bl.a., at kvinder i højere grad benytter sig af de tidlige tilbagetrækningsordninger. Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er her opgjort som den alder, hvor kvinder og mænd i gennemsnit trækker sig tilbage på en af de offentlige tilbagetrækningsordninger i et givent år, og ikke arbejder i væsentlig grad ved siden af.¹⁹

Generelt er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for mænd og kvinder steget betydeligt i de seneste år. Det kan bl.a. tilskrives stigninger i folkepensionsalderen og efterlønsalderen.²⁰

¹⁹ Metoden anvendt til at opgøre den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder medregner personer som er registreret med op til 20 timers beskæftigelse om ugen. Ved fremtidige opgørelser bør der tages forbehold for at der ikke længere sker modregning i folkepensionen på grund af arbejdsindkomst (fra 2023). Afskaffelsen af modregningen kan påvirke incitamentet til at øge antallet af arbejdstimer, som dermed kan påvirke, hvornår man tæller som tilbagetrukket i opgørelsen.

²⁰ Folkepensionsalderen bliver gradvist reguleret på grund af udviklingen i levetiden. Folkepensionsalderen blev gradvist forhøjet fra 65 år i 2018 til 67 år i 2022, og det er vedtaget, at den forhøjes til 68 år i 2030 og 69 år i 2035. Folketinget skal vedtage folkepensionsalderen hvert femte år, hvilket får virkning 15 år senere. Efterlønsalderen stiger også i takt med folkepensionsalderen og efterlønsperioden er forkortet til 3 år.

Den forventede tid med folkepension varierer på tværs af uddannelsesniveauer, både for kvinder og mænd, *jf. figur 5.18 og 5.19*. Generelt forventes 60-årige kvinder at tilbringe flere år på folkepension end mænd. Det kan f.eks. ses ved, at kvinder med kort, mellemlang og lang videregående uddannelse forventes at have 18 år på folkepension, mens det for mænd med tilsvarende uddannelsesniveau forventes at være 14 år. På tværs af alle uddannelsesniveauer, er den forventede forskel mellem kvinder og mænd ca. 4 år. Det skyldes dels, at 60-årige mænd forventes at have flere år på arbejdsmarkedet sammenlignet med kvinder. Det kan tyde på, at der generelt er flere mænd, der vælger at udskyde deres folkepension for at fortsætte med at arbejde i forhold til kvinder. Omvendt forventes 60-årige kvinder at gøre større brug af de tidlige tilbagetrækningsordninger og førtidspension.



Anm.: Figur 5.18 og 5.19 viser den forventede restlevetid fordelt på socioøkonomisk status for 60-årige kvinder og mænd, opdelt på højest fuldførte uddannelse. KVVU/MVVU angiver korte og mellemlange videregående uddannelser, og LVU angiver lange videregående uddannelser. Den forventede restlevetid på hhv. arbejdsmarkedet, folkepension, førtidspension, mv. er beregnet som et tværsnit på baggrund af data for 2022. Opgørelsen udtrykker alene den aktuelle levetid i 2022, og antager, at 60-årige vil gennemleve de i 2022 observerede dødeligheder ved højere alderstrin for personer med samme uddannelse. Det bemærkes, at opgørelsen bygger på et simpelt tilnærmet mål for forventede restlevetider og er ikke udtryk for årsagssammenhænge mellem uddannelse, overgange til førtidige ordninger og levetid.

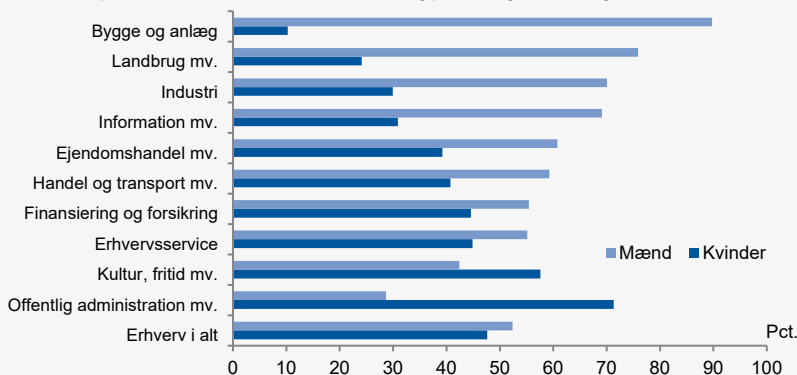
Kilde: Finansministeriets besvarelse af Beskæftigelsesudvalgets (BEU) (alm. del) spørgsmål nr. 475 (samling 2023-24).

6. Bilag

6.1. Kapitel 2

Bilagsfigur 6.2.1

Mænd er typisk overrepræsenteret i brancher, hvor der typisk er fysisk arbejde involveret



Anm.: Figuren viser andelen af beskæftigede i de enkelte brancher fordelt på kvinder og mænd i 2023. *Landbrug mv.* omfatter landbrug, skovbrug og fiskeri, *Industri* omfatter industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed, *Information mv.* omfatter information og kommunikation, *Ejendomshandel* omfatter ejendomshandel og udlejning, *Offentlig administration mv.* omfatter offentlig administration, undervisning og sundhed, *Kultur, fritid mv.* omfatter kultur, fritid og anden service.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

6.2. Kapitel 3

Tabel 6.3.1

Kønsfordeling på udvalgte ministerposter

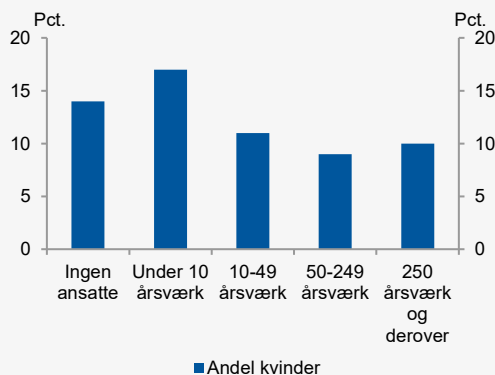
	Statsminister	Finansminister	Udenrigsminister	Justitsminister	Andel kvinder (pct.)
Regeringer					
Hedtoft III (1953)	M	M	M	M	0 pct.
Hansen I (1955)	M	M	M	M	0 pct.
Hansen II (1957)	M	M	M	M	0 pct.
Kampmann I (1960)	M	M	M	M	0 pct.
Kampmann II (1960)	M	M	M	M	0 pct.
Krag I (1962)	M	M	M	M	0 pct.

Krag II (1964)	M	M	M	M	0 pct.
Baunsgaard (1968)	M	M	M	M	0 pct.
Krag III (1971)	M	M	M	M	0 pct.
Jørgensen I (1972)	M	M	M	M	0 pct.
Hartling (1973)	M	M	M	K	25 pct.
Jørgensen II (1975)	M	M	M	M	0 pct.
Jørgensen III (1978)	M	M	M	K	25 pct.
Jørgensen IV (1979)	M	M	M	M	0 pct.
Jørgensen V (1981)	M	M	M	M	0 pct.
Schlüter I (1982)	M	M	M	M	0 pct.
Schlüter II (1987)	M	M	M	M	0 pct.
Schlüter III (1988)	M	M	M	M	0 pct.
Schlüter IV (1990)	M	M	M	M	0 pct.
Poul Nyrup I (1993)	M	M	M	K	25 pct.
Poul Nyrup II (1994)	M	M	M	M	0 pct.
Poul Nyrup III (1996)	M	M	M	M	0 pct.
Poul Nyrup IV (1998)	M	Først M, derefter K	M	M	0 pct./25 pct.
Anders Fogh I (2001)	M	M	M	K	25 pct.
Anders Fogh II (2005)	M	M	M	K	25 pct.
Anders Fogh III (2007)	M	M	M	Først K, derefter M	25 pct./0 pct.
Lars Løkke I (2009)	M	M	Først M, derefter K	M	0 pct./25 pct.
Thorning-Schmidt I (2011)	K	M	M	Først M, derefter K	25 pct./50 pct.
Thorning-Schmidt II (2014)	K	M	M	K	50 pct.
Lars Løkke II (2015)	M	M	M	M	0 pct.
Lars Løkke III (2016)	M	M	M	M	0 pct.
Frederiksen I (2019)	K	M	M	M	25 pct.
Frederiksen II (2022)	K	M	M	M	25 pct.

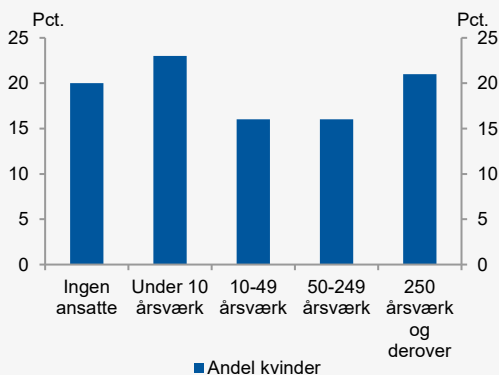
Anm.: M=mandlig minister, K=kvindelig minister.

Kilde: [Folketinget.dk](https://www.folketinget.dk), [Regeringer siden 1953](https://www.regeringen.dk) / [Folketinget \(ft.dk\)](https://www.folketinget.dk) og egne beregninger

Figur 6.3.1
Andelen af kvindelige direktører fordelt på virksomhedsstørrelse, 2019



Figur 6.3.2
Andelen af kvinder i bestyrelser fordelt på virksomhedsstørrelse, 2019



Anm.: Statistikken er en årlig opgørelse over aktive medlemmer i reelt aktive selskabers bestyrelser og selskabernes direktører i Danmark. Statistikken vedrører den private sektor og medtager alle brancher, men er afgrænset til aktieselskaber, anpartsselskaber og iværksætterselskaber. Figur 6.3.1 og 6.3.2 er opgjort i 2023.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

6.3. Kapitel 4

Tabel 6.4.1

Gennemsnitligt antal afholdte orlovsuger med barselsdagpenge blandt faglærte og ufaglærte fædre før og efter regelændringen samt stigningen fordelt på kommuner

	Afholdte uger med orlov <i>før</i> regelændringen	Afholdte uger med orlov <i>efter</i> regelændringen	Stigning i antal afholdte uger
<i>I alt</i>	4,8	8,8	4,1
Albertslund	5,8	8,5	2,7
Allerød	5,3	8,7	3,3
Assens	4,8	9,0	4,2
Ballerup	4,8	9,1	4,2
Billund	3,8	9,1	5,3
Bornholm	4,4	9,0	4,7
Brøndby	4,6	8,6	3,9
Brønderslev	4,1	8,5	4,5
Dragør	7,6	10,3	2,7
Egedal	5,9	10,0	4,0
Esbjerg	3,9	8,4	4,4
Favrskov	4,2	9,1	4,9
Faxe	5,1	9,2	4,1

Fredensborg	6,6	9,7	3,1
Fredericia	4,1	8,7	4,6
Frederiksberg	6,2	9,5	3,3
Frederikshavn	4,4	8,8	4,4
Frederikssund	5,0	8,7	3,7
Furesø	5,5	9,2	3,7
Faaborg-Midtfyn	5,0	9,3	4,3
Gentofte	6,5	9,6	3,2
Gladsaxe	5,3	9,6	4,3
Glostrup	5,3	9,4	4,1
Greve	5,3	8,5	3,2
Gribskov	4,7	8,7	4,0
Guldborgsund	4,5	9,2	4,7
Haderslev	4,1	8,8	4,7
Halsnæs	4,6	8,4	3,8
Hedensted	3,9	8,5	4,6
Helsingør	4,9	9,3	4,4
Herlev	5,4	8,9	3,5
Herning	4,1	8,5	4,4
Hillerød	5,6	9,9	4,3
Hjørring	3,7	8,3	4,7
Holbæk	4,4	8,8	4,3
Holstebro	4,1	8,7	4,6
Horsens	4,6	8,8	4,2
Hvidovre	4,7	9,0	4,3
Høje-Taastrup	5,3	9,4	4,1
Hørsholm	7,6	9,7	2,2
Ikast-Brande	4,0	8,5	4,5
Ishøj	3,6	9,3	5,6
Jammerbugt	4,1	8,1	4,0
Kalundborg	4,7	8,1	3,5
Kerteminde	4,2	8,4	4,1
Kolding	4,3	8,6	4,3
København	6,5	10,0	3,4
Køge	4,6	8,6	4,0
Langeland	4,2	9,3	5,1
Lejre	4,8	7,5	2,7
Lemvig	4,3	8,0	3,7

Lolland	4,0	8,3	4,4
Lynghby-Taarbæk	5,1	9,9	4,8
Mariagerfjord	3,9	7,7	3,8
Middelfart	4,6	8,7	4,0
Morsø	3,3	8,2	4,9
Norddjurs	3,4	8,4	5,0
Nordfyns	4,8	9,4	4,6
Nyborg	4,9	8,7	3,8
Næstved	4,7	8,7	3,9
Odder	5,4	9,4	4,1
Odense	5,2	8,8	3,6
Odsherred	5,1	8,8	3,7
Randers	4,7	8,9	4,2
Rebild	4,5	8,4	3,8
Ringkøbing-Skjern	4,2	9,0	4,8
Ringsted	5,1	9,0	3,9
Roskilde	4,9	9,3	4,4
Rudersdal	5,5	9,2	3,7
Rødovre	5,0	9,3	4,4
Silkeborg	5,1	8,6	3,5
Skanderborg	5,4	9,2	3,8
Skive	3,6	8,4	4,8
Slagelse	4,3	8,2	3,9
Solrød	5,1	8,3	3,2
Sorø	4,8	8,4	3,6
Stevns	4,4	8,5	4,1
Struer	3,5	7,0	3,5
Svendborg	5,1	8,6	3,5
Syddjurs	5,0	8,3	3,3
Sønderborg	4,4	9,1	4,7
Thisted	3,3	8,1	4,8
Tønder	4,3	7,4	3,1
Tårnby	6,2	9,3	3,1
Vallensbæk	4,4	10,3	5,9
Varde	3,7	8,8	5,2
Vejen	4,1	7,7	3,6
Vejle	4,0	8,3	4,3
Vesthimmerland	3,4	8,1	4,7

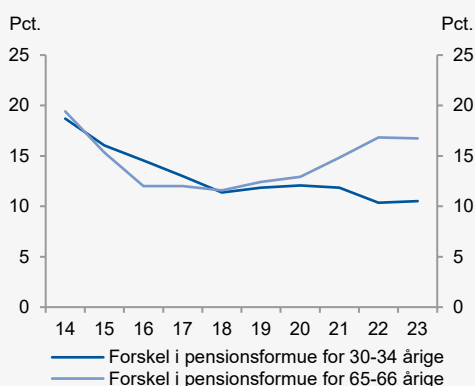
Viborg	4,2	8,4	4,2
Vordingborg	4,4	7,4	3,0
Aabenraa	4,4	8,8	4,4
Aalborg	4,9	8,5	3,6
Aarhus	5,8	9,8	4,0

Anm.: Tabellen viser det gennemsnitlige antal afholdte uger med barseldagpenge inden for barnets første leveår for faglærte og ufaglærte fædre før og efter indførelsen af den øremærkede orlov samt stigningen fordelt på kommuner. Stigningen er beregnet som forskellen i varigheden før regelændringen (perioden august 2021 til juli 2022) ift. efter regelændringen (august 2022 til juli 2023). Tal for kommunerne Læsø, Samsø, Fanø og Ærø er ikke inkluderet grundet diskretioneringssyn.

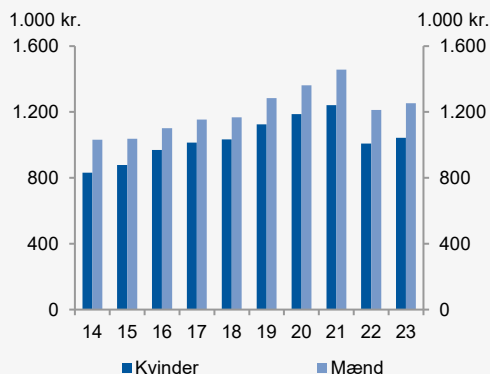
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik, STAR og egne beregninger

6.4. Kapitel 5

Bilagsfigur 6.5.1
Forskel i pensionsformuer, median



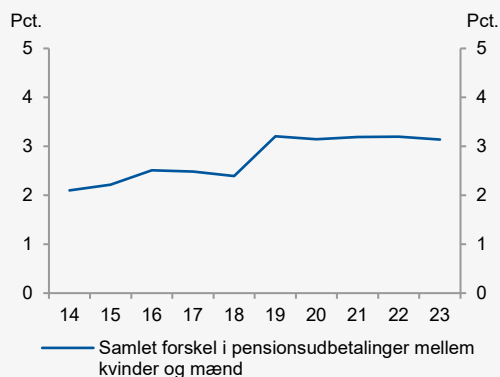
Bilagsfigur 6.5.2
Pensionsformuer for 65-66-årige, median



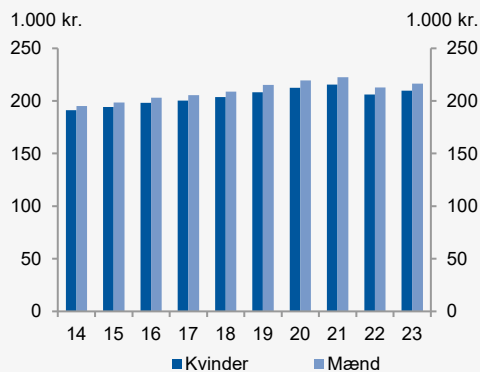
Anm.: Svarer til figur 5.1 og 5.2 men viser her pensionsformuer opgjort for median i stedet for gennemsnit.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Bilagsfigur 6.5.3
Forskel i pensionsudbetalinger for personer over 68 år, median



Bilagsfigur 6.5.4
Pensionsudbetalinger for personer over 68 år, median



Anm.: Svarene til figur 5.10 og 5.11 men viser pensionsudbetalinger opgjort for median i stedet for gennemsnit.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2025
Marts 2025

ISBN 87-91892-62-7

Redaktionen er afsluttet den 24. marts 2025
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