

Diversitetsbarometer

2023

En årlig
kortlægning
af ligestilling
og kønsdiversitet
på det danske
arbejdsmarked

Baseline



Diversitetsbarometer 2023

er udgivet d. 8. februar 2023 af



EQUALIS

Tænk tanken EQUALIS

www.equalis.dk

Deloitte.

Diversitetsbarometeret er designet i samarbejde med Deloitte. Deloitte har bistået med design af metoden bag barometerindekset og dataarbejde.

Om Tænk tanken EQUALIS

EQUALIS er tænketanken, der fremmer kønsligestilling og -diversitet. EQUALIS er en non-profit og politisk samt kommercielt uafhængig tænketank, der arbejder vidensbaseret, løsningsorienteret og partnerskabssøgende.

Vi fokuserer på ligestilling mellem kønnene i et intersektionelt perspektiv, samt på opnåelse af kønsdiversitet i de arenaer af samfundet, der har relation til og betydning for arbejdsmarkedet.

Tænk tanken EQUALIS blev stiftet i juni 2022 med støtte fra Spar Nord Fonden, som støtter fællesskaber der mærkes og dermed deler vores vision om et ligestillet samfund, hvor alle, uanset køn, har lige muligheder til gavn for Danmark. Et bærende element i dette arbejde, er at bygge bro mellem teori og praksis på ligestillingsområdet, så viden og forskning bæres ud der, hvor den kan gøre den største forskel på arbejdsmarkedet og blandt politiske beslutningstagere.

Forord

Hvor langt er vi fra at opnå reel ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet i Danmark?

Alt for længe har vi hørt på alt for optimistiske konklusioner på det spørgsmål. Konklusioner, der har bundet i en skæv selvfortælling i Danmark om, at vi da har — eller er tæt på at have — ligestilling mellem kønnene. Men sandheden er, at der i Danmark eksisterer en lang række kulturelle og strukturelle barrierer for lige muligheder på arbejdsmarkedet, og kun hvis vi starter en løsningsorienteret og datadrevet samfundssamtale, kan vi få brudt de barrierer ned.

Derfor har vi, Tænk tanken EQUALIS, i samarbejde med Deloitte, udviklet et nyt måle- og monitoreringsværktøj, der afdækker kønsligestilling og -diversitet på hele det danske arbejdsmarked.

Diversitetsbarometeret hedder dette værktøj, som er unikt af flere grunde.

For det første er Diversitetsbarometeret det eneste af sin slags, der kan give et samlet billede af, hvor langt vi er fra at opnå ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet i Danmark. For selv om vi i dag har mange indikatorer for ligestilling, er de for enkeltstående til at give et fyldestgørende overblik. De enkeltstående indikatorer er designet til alene at vise status over ligestillingen inden for hver deres respektive områder gennem opgørelse af forskelle i mænds og kvinders lønninger, repræsentation og valg.

For det andet samler barometeret ikke blot eksisterende indikatorer og datapunkter. Til formålet er udviklet nye og metodisk solide målepunkter for en række indikatorer for ligestilling på arbejdsmarkedet, fx en skærpelse af, hvordan andel af kvinder i ledelsesstillinger opgøres og en måde at måle hastighed i karrierevækst på.

For det tredje giver barometeret fra næste år (2024) mulighed for at opdele status på branche, virksomhedsstørrelse og geografiske placering. Dermed kan barometeret både give et samlet overblik, nuancer og forskelle i udfordringer på tværs af det danske arbejdsmarked, såvel som muliggøre blik for nuancer og forskelle.

Barometeret udgives hvert år, og det bliver således, for første gang i Danmark, muligt løbende at følge og sammenligne udviklingen for ligestillingen på tværs af hele det danske arbejdsmarked.

Vores håb er, at du, som læser barometeret lige nu, vil bruge Diversitetsbarometeret som det samlede nødvendige vidensgrundlag, der hidtil har manglet for at skubbe på og for at træffe bæredygtige og fremsynede beslutninger på ligestillings- og diversitetsområdet. Med det samlede dataoverblik, som Diversitetsbarometeret udgør, er der netop ikke længere tvivl om status quo.

Danmark har nu løbende det nødvendige overblik over data. Som samfund kan vi nu glemme den skæve selvfortælling om, at vi da har — eller er tæt på at have — ligestilling mellem kønnene. Nu handler det kun om at sætte retningen, indføre konkrete måltal og afsøge eller igangsætte undersøgelser af, hvad der helt konkret virker for at nå målene.

Danmark skal være et ligestillet samfund, hvor alle, uanset køn, reelt har lige muligheder på arbejdsmarkedet

Venlig hilsen

Gine Maltha Kampmann
Administrerende direktør,
Tænk tanken EQUALIS

Om køn som første diversitetsdimension

Der findes flere køn end kvinde og mand. I publikationen taler vi om, og anfører, køn som binært. Det skyldes udelukkende, at publikationen bruger data fra centrale registre. Registre, hvor køn fortsat opgøres som binært.

Diversitetsbarometeret bygger på FNs verdensmåls ambitionen om ligestilling mellem kønnene i Danmark. Derfor fokuserer barometeret først og fremmest på køn som diversitetsdimension.

Tak

Vi vil gerne takke de mange eksperter, sparrings- og samarbejdspartnere, som har bidraget til den første udgave af Diversitetsbarometeret. Tak til Deloitte og dette års casepartnere NORDEN, Coca-Cola og PensionDanmark.

En særlig tak skal derudover lyde til vores Advisory Board, som har bidraget ved at læse med og give konstruktive kommentarer til design af barometeret og publikationen:

Nina Smith (Forperson for Advisory Board), Professor, Økonomi, Aarhus Universitet

I fremtiden ønsker vi at udbrede barometerets databeredskab til at inkludere flere dimensioner. Barometerets design i forhold til valg af diversitetsdimensioner skal derfor ikke ses som et slutprodukt, men som et sted at starte.

Det har været vigtigt for Tænk tanken EQUALIS og for Advisory Boardet, at der startes sikkert og robust ud, så vi fra dette punkt ikke justerer, men tilføjer. Herfra er alle muligheder åbne.

Jakob Egholt Søgaard, Adjunkt, Økonomi, Københavns Universitet

Christian Groes, Lektor, Antropologi, Roskilde Universitet

Birthe Larsen, Lektor, Økonomi, Copenhagen Business School

Sara Louise Muhr, Professor, Diversitet og Ledelse, Copenhagen Business School

Vibeke Lehmann Nielsen, Professor, Statskundskab, Aarhus Universitet

Indholds- fortegnelse

Side 02	Forord
Side 06	Om diversitetsbarometeret
Side 11	Hovedkonklusion og anbefalinger
Side 24	Perspektiv: Motivation og udfordringer i erhvervslivet
Side 30	Hvordan står det til med ligestilling og kønsdiversitet på arbejdsmarkedet?
Side 32	01 Uddannelse og karriere
Side 42	02 Arbejdsmiljø
Side 48	03 Arbejdsmarkeds-tilknytning
Side 54	04 Ansvar og ledelse
Side 60	05 Indkomst og formue
Side 68	Tendens: Investeringer og indflydelse bruges til at løfte samfundsansvar
Side 70	Deep dives på tværs af temaer
Side 80	Kildeliste

Om Diversitets- barometeret

Tænketanken EQUALIS har, i samarbejde med Deloitte, udviklet et nyt måle- og monitoreringsværktøj, der med en krog i FN’s verdensmål afdækker kønsligestilling og -diversitet på hele det danske arbejdsmarked.

Fem temaer for kønsligestilling og -diversitet

Med udgangspunkt i fem temaer, der fra hver sit perspektiv adresserer kønsligestilling på arbejdsmarkedet, giver diversitetsbarometeret for første gang et samlet overblik over tallene for, hvordan det står til.

Tema	Undertema	Indikator
01 Uddannelse og karriere	Uddannelseslængde og type	Højeste fuldførte uddannelse
		Uddannelsesaktivitet på STEM+
	Karriereveje	Fordeling af køn for brancher
		Startløn baseret på forskelle i uddannelsesvalg
02 Arbejdsmiljø	Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø	Antal arbejdsulykker
		Antal erhvervssygdomme
	Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	Arbejdsrelateret stress
		Krænkende handlinger herunder seksuel chikane og seksuel opmærksomhed

Tema	Undertema	Indikator
03 Arbejdsmarkeds- tilknytning	Arbejdsbyrde	Antal arbejdstimer
		Andel på heltid af deltids- og heltidsbeskæftigede
	Fravær grundet egen sygdom	Andel mænd og kvinder, der har registreret fravær ved egen sygdom
	Fravær grundet børn	Antal uger på barsel
04 Ansvar og ledelse	Kønssammensætning i academia	Andel mænd og kvinder, der har registreret fravær ved barns sygdom
		Andel professorer
	Kønssammensætning i offentlig/privat ledelse	Andel adm. direktører i det private
		Andel direktører i det private
05 Indkomst og formue	Disponibel indkomst	Andel i øverste ledelse i det offentlige
		Disponibel indkomst
	Erhvervsindkomst	Erhvervsindkomst
		Pension ved pensionsalder
	Samlet formue	Pensionsformue for 60-65-årige
		Nettoformue



Tre af FNs verdensmål

Barometerets temaer er udvalgt med udgangspunkt i FNs verdensmål

Eftersom barometeret fokuserer på kønsligestilling og -diversitet på arbejdsmarkedet, udvælges hovedsageligt målepunkter fra verdensmål 5, som har fokus på at fremme lige adgang mellem kønnene til uddannelse, arbejdsmarkedet, ressourcer og beslutningsprocesser. Derudover inkluderes delmål fra verdensmål 8 'Anstændige jobs og økonomisk vækst' og verdensmål 10 'Mindre ulighed', fordi de relaterer sig til ligestilling

Datakilder

Barometeret består af tre overordnede datakilder; 1) litteratur og forskning, 2) registerdata samt 3) interviews og casestudier af initiativer.

Litteraturen kortlægger udvalgt forskning og viden på området for ligestilling og diversitet med relation til arbejdsmarkedet med fokus på to spørgsmål. For det første; hvilke områder er vigtige at forstå og belyse for at kunne sætte spot på kønsligestilling på arbejdsmarkedet? For det andet; hvilke datakilder og målepunkter er mest retvisende at bruge for at belyse disse områder?

Data og målepunkterne er i forlængelse heraf struktureret i de fem temaer,

mellem kønnene og med relevans for arbejdsmarkedet.

Det er vigtigt at fremhæve, at barometeret ikke fokuserer på kvinder. Barometeret fokuserer på lige repræsentation og reel ligestilling mellem kønnene. Derfor viser barometeret for hvert tema, hvorvidt der er lige repræsentation mellem kønnene på det respektive tema, eller hvilken retning, der er kønsskævhed, hvor enten kvinder eller mænd er overrepræsenterede.

der hver især dækker over en række underliggende registerdatabaserede indikatorer for kønsligestilling og -diversitet. Tilsammen danner disse indikatorer et barometerindeks, der er beskrevet i afsnittet 'Bag om barometerindekset'.

På baggrund af interviews og casestudier er der udarbejdet en række casebeskrivelser, der bruges til at give eksempler på god praksis i erhvervslivets arbejde med at fremme kønsligestilling og -diversitet. Her er fem initiativer fra tre casepartnere udvalgt. Casepartnere i Diversitetsbarometeret 2023 er NORDEN, Coca-Cola og PensionDanmark. For baggrundsbeskrivelse af disse cases, se appendiks 1.

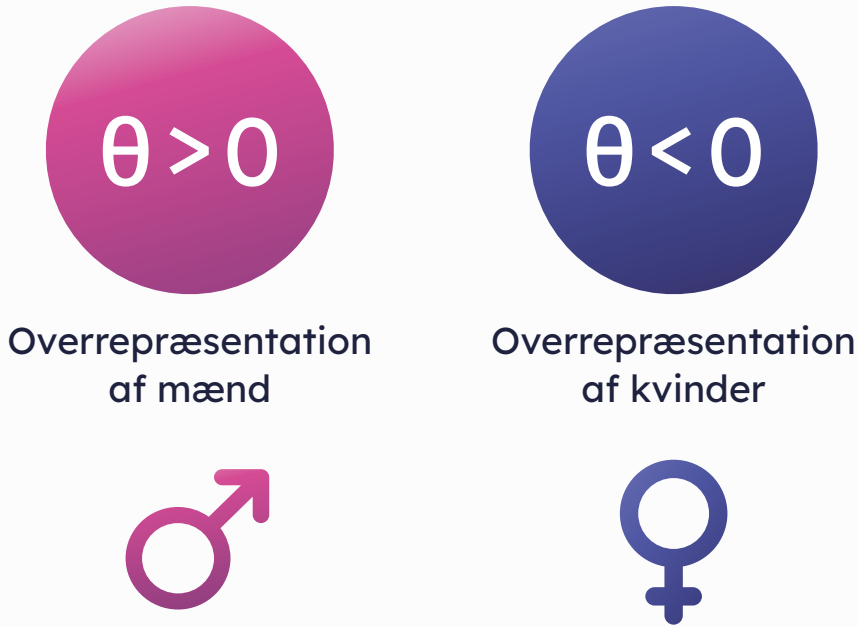
Bag om barometerindekset

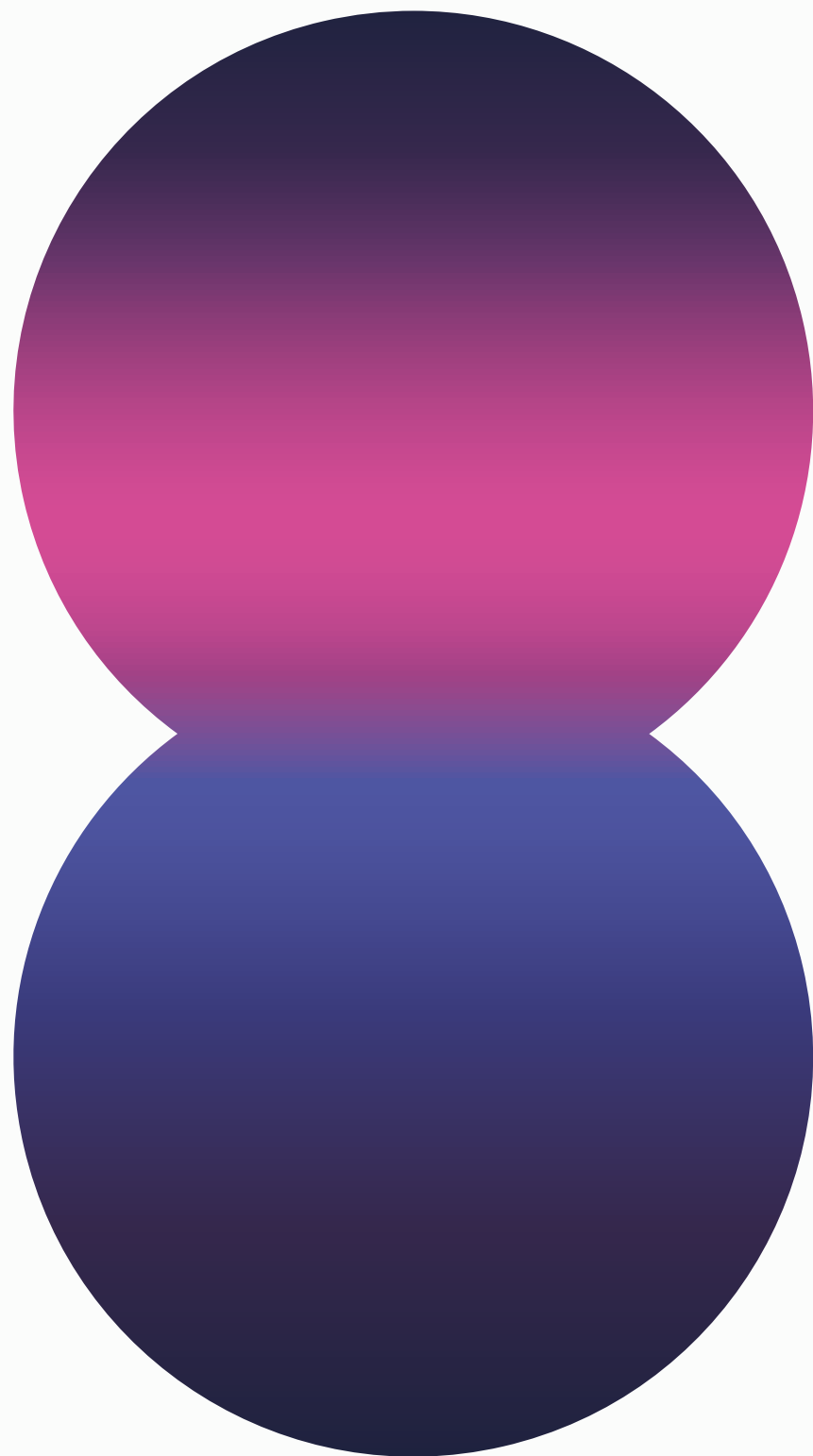
Barometerindekset er baseret på gennemsnitlige værdier af 22 udvalgte indikatorer for kønsligestilling- og diversitet på det danske arbejdsmarked fordelt på de fem temaer. Indikatorerne er konverteret til en skala fra -5 til 5. Negative værdier angiver, at kvinder er overrepræsenterede inden for det tema eller under tema, som indikatoren skal beskrive, mens positive værdier angiver, at mænd er overrepræsenterede.

Barometeret giver et samlet overblik over kønsdiversitet på arbejdsma-

kedet i Danmark. Belyste mønstre, sammenhænge og størrelser skal ikke fortolkes som kausale og skal ses som beskrivende statistikker. Der anvendes derfor ikke komplekse analysemetoder og indeks-scoren siger blot noget om retningen af indikatorerne mellem kvinder og mænd. 0 betegner dermed lige repræsentation. Mænd og kvinder kan altså være stillet ringere end den anden part, både ved negative og positive indeks scorer. Indeks scoren skal derfor altid sættes i kontekst af temaet. I forbindelse med rapporten er et teknisk metodebilag udarbejdet, der giver et indblik i opgørelsesmetode, datagrundlag og begrænsninger.

Definition af retninger for indeks score





Diversitets- barometeret 2023: Hovedkonklusion og anbefalinger

Med en krog i FN's verdensmål giver Diversitetsbarometeret for første gang et samlet overblik over tallene for, hvordan det står til med kønsligestilling og -diversitet på hele det danske arbejdsmarked.

Barometeret fokuserer på lige repræsentation og reel ligestilling mellem kønnene inden for temaerne Uddannelse og karriere, Arbejdsmarkedstilknytning, Arbejdsmiljø, Ledelse og ansvar, Indkomst og formue.

For hvert tema angiver barometeret med en indekssværdi, hvor tæt vi er på at have lige repræsentation mellem kønnene eller om der er kønsskævhed, hvor enten kvinder eller mænd er overrepræsenterede.

01

Uddannelse
og karriere

02

Arbejdsmiljø

03

Arbejdsmarkeds-
tilknytning

04

Ansvar
og ledelse

05

Indkomst
og formue

Diversitets- barometer 2023

Overrepræsentation af



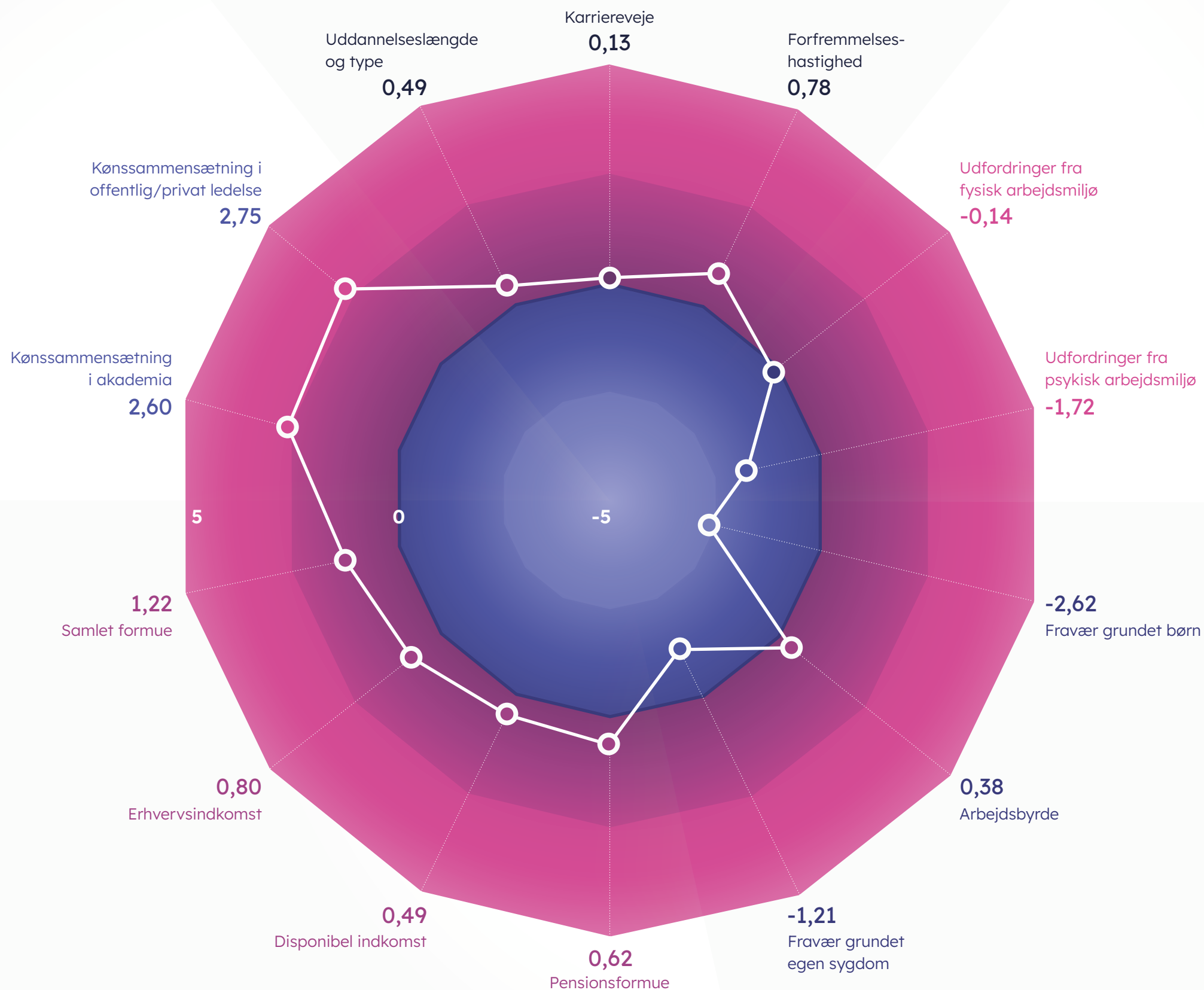
04 Ansvar og ledelse

05 Indkomst og formue

01 Uddannelse og karriere

02 Arbejdsmiljø

03 Arbejdsmarkeds- tilknytning



01

Uddannelse og karriere

Kvinder og mænd træffer kønnede uddannelsesvalg, som afspejler sig i forskellige karriereveje. Mænd avancerer hurtigere end kvinder

Kvinder og mænd uddanner sig på forskellige niveauer. Mænd er overrepræsenterede på grundskoleniveau, erhvervsfaglige uddannelser og korte videregående uddannelser som det højest fuldførte uddannelsesniveau, hvorimod kvinder i højere grad læser mellemlange og lange videregående uddannelser.

Mænd er stærkt overrepræsenterede på STEM+-fag (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab, matematik, erhvervsøkonomi, økonomi og jura) og tilhørende brancher på trods af, at 39 procent kvinder læser på STEM+-uddannelser. Kvinder er derimod hovedsageligt overrepræsenterede inden for sundheds- og socialvæsenet (81 procent).

Dertil kommer, at mænd vælger karrierer, der allerede ved påbegyndt job giver højere lønniveauer, og oplever en hurtigere karrierevækst efter fem år. Mænds løn stiger med 48 procent, hvorimod kvinders løn stiger med 35 procent efter fem år.

02

Arbejdsmiljø

Flest mænd er involveret i dødsulykker på arbejdspladsen, mens kvinder er overrepræsenterede, når det kommer til udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø

Kvinder og mænd anmelder nogenlunde lige mange arbejds-skader og erhvervssygdomme, som konsekvenser af fysiske rammer på arbejdet. Bag tallene ser vi dog en kønsforskel i karakteren af arbejdsulykker. Langt de fleste dødsulykker på arbejdspladser sker for mænd, hvorimod kvinder i højere grad udsættes for arbejdsrelateret vold på offentlige arbejdspladser.

Når det kommer til udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø, er kvinder overrepræsenterede. Kvinder angiver i højere grad end mænd at være udsat for arbejdsrelateret stress og seksuelle krænkelse. Andelen af kvinder, der oplever at være stresset på arbejdet, er 42 procent større end andelen af mænd, og over dobbelt så mange kvinder (6,9 procent) som mænd (2,2 procent) angiver at have oplevet seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen.

03

Arbejdsmarkeds- tilknytning

Arbejdstype, -byrde og fravær på arbejdsmarkedet er essentielle faktorer for løn og karriereudvikling og er præget af kønsforskelle

Mænd er i højere grad fuldtidsansat end kvinder (henholdsvis 84 og 72 procent) og arbejder i gennemsnit 4,9 timer mere om ugen. Kvinder har derimod større fravær fra arbejdsmarkedet for at tage vare på børn.

Derudover har kvinder i gennemsnit større fravær fra arbejdsmarkedet end mænd. Overrepræsentation i fravær vedrører barselsorlov, hvor kvinder i gennemsnit tager 35 uger mere end mænd, men også barns sygdom. Kvinder stod for 64 procent af alle registreringerne af fravær grundet barns sygdom.

Flere kvinder end mænd har fravær, der skyldes egen sygdom. 64 procent flere kvinder end mænd har registreret fravær ved egen sygdom i 2021.

04

Ansvar og ledelse

Mænd er stærkt overrepræsenterede i ledelsesstillinger i både den offentlige og private sektor og som professorer på de danske universiteter

I den offentlige sektor udgør kvinder 30 procent af det øverste ledelseslag.

I private virksomheder med over 50 ansatte udgør kvinder 26 procent af vice president- og direktørstillinger, som ikke er virksomhedens øverste direktør. Kigger vi på virksomheders øverste ledelsesniveau, hvor personer er ansat i en administrerende direktør-/CEO-stilling, er andelen af kvinder 11 procent.

05

Indkomst og formue

Mænds nettoformue er markant større end kvinders. Kønsforskellen er mindst fremtrædende ved disponibel indkomst

Der er forskel i kvinder og mænds gennemsnitlige årlige erhvervsindkomst på 112.074 kr. i mænds favør. Forskellen i disponibel indkomst, hvori blandt andet også offentlige overførsler indgår, er det halve af forskellen for erhvervsindkomst svarende til 57.676 kr., fortsat i mænds favør.

Mænd har også en højere pensionsopsparing, når vi kortlægger størrelse på pensionsformue for de 60-65-årige. Når vi undersøger mænds og kvinders nettoformue, ser vi også en forskel mellem kønnene. Mænd har i gennemsnit en større nettoformue end kvinder. Forskellen i kvinders og mænds nettoformue er 950.270 kr.

Tværgående konklusioner og anbefalinger

Hvad betyder det horizontale og vertikale arbejds- marked?

Det horisontale arbejdsmarked bruges, når der er tale om forskellige brancher og fag, hvorimod det vertikale arbejdsmarked fokuserer på stillingshierarkier.

Der er et stykke til reel ligestilling mellem kønnene på det danske arbejdsmarked.

Vi har manglende kønsdiversitet på både det horisontale og vertikale arbejdsmarked.

Barometeret viser også, at der er forskelle mellem kønnene i de forhold, der kan følge af manglende kønsdiversitet: Forskelle i hvordan arbejdsmiljø opleves, hvor meget kvinder og mænd har til rådighed i disponibel indkomst, hvor stor deres opsparing i form af pension er, og hvor stor deres samlede formue er.

Samtidig identificerer barometeret en række kønsforskelle i faktorer, der er påvist at have en bagvedliggende betydning for, hvorfor uddannelses-systemet og arbejdsmarkedet er så kønsopdelt, både horisontalt og vertikalt: Hvilken uddannelse og karrierevej der vælges, hvilken vækst der er i karrieren, hvor meget der arbejdes, og hvor meget fravær fra arbejdsmarkedet der er.

Barometeret samler og opsummerer således eksisterende datapunkter og formodninger om sammenhænge fra forskning og viden. Dermed har vi med 2023-barometeret skabt et udgangspunkt til at dykke dybere ned i nogle af de dynamikker, der er identificeret, og en baseline til løbende opfølgning.

I det følgende præsenterer vi fire konklusioner fra Diversitetsbarometerets resultater, som går på tværs af barometerets temaer. Med disse fire hovedkonklusioner perspektiverer vi også til det, vi ellers ved fra forskning og undersøgelser, ligesom vi præsenterer EQUALIS' anbefaling til, hvordan vi i Danmark kommer videre med udvalgte udfordringer for ligestilling på arbejdsmarkedet.

Definition af lack of pipeline og leaking pipelines set i forhold til kønsdiversitet

Lack of pipeline-begrebet indebærer, at der ikke er tilstrækkeligt mange af det underrepræsenterede køn i den gruppe, der udvælges fra, til at ansætte eller forfremme.

For eksempel kan det, at mænd og kvinder ofte foretager kønnede uddannelsesvalg, det vil sige vælger kvindeuddannelser og mandeuddannelser, betyde, at nogle brancher står med det problem, at de mangler det ene køn i deres talentmasse. Talentmassen er med andre ord halveret som udgangspunkt.¹¹

Leaking pipelines kigger i stedet på kønsfordeling på tværs af stillingshierarkier og viser, at jo højere i stillingshierarkier, der arbejdes, jo større er kønsskævheden.

Hoved- konklusion 1

De største kønsforskelle ses i temaet Ansvar og ledelse, der også er præget af brancheforskelle. Kønsforskellene ser ud til at indtræffe tidligt i karrieren i den private sektor.

Som konkluderet ovenfor i relation til barometerets tema om ansvar og ledelse er mænd stærkt overrepræsenterede i ledelseslag på tværs af brancher. Manglende kønsdiversitet i ledelseslag udgør den største ulighed i barometerets beregninger.

Dele af den manglende kønsdiversitet i ledelseslag forklares ofte med, at kvinder og mænd træffer kønnede uddannelses- og karrierevalg. Kønsskævheden i uddannelses- og branchevalg medfører for mange virksomheder i dag en såkaldt lack of pipeline at rekruttere og forfremme fra. Konsekvenserne af et så kønsopdelt arbejdsmarked kan føre til en række udfordringer med ressourceknaphed i nogle brancher, begrænsninger i muligheder for den enkelte og manglende diversitet i ledelseslag, dvs. manglende vertikal kønsdiversitet. Sidstnævnte har tilmed mulige konsekvenser for blandt andet den enkelte virksomheds præstationer.

Lack of pipeline-betragtningen burde betyde, at jo flere for eksempel

kvinder, der har en uddannelse eller erfaring, der passer til den pågældende branche, jo flere kvindelige ledere vil der være i den branche, fordi der er en større pulje at rekruttere og forfremme fra. Og omvendt hvis der var få kvinder i en såkaldt mandsdomineret branche. Her vil der være flere mænd end kvinder at rekruttere og derfor også flere mandlige ledere.

Det er imidlertid ikke, hvad dataene viser. Dataene viser tre væsentlige nuancer i, hvordan vi skal forstå køns-sammensætning i ledelse på tværs af brancher.

For det første er der brancheforskelle i, hvor kønsskæve ledelseslagene er. Forskellene hænger sammen med, hvor domineret brancherne er af henholdsvis kvinder og mænd.

Mænd er overrepræsenterede i ledelsen af mandsdominerede brancher, hvorimod der er nogenlunde lige kønsfordeling i ledelsen af kvindedominerede brancher.

Som eksempel kan vi sammenligne bygge- og anlægsbranchen, hvor 90 procent af alle ansatte er mænd, med social- og sundhedsvæsenet, hvor 81 procent af de ansatte er kvinder. I bygge- og anlægsbranchen udgør kvinder 2 procent af de administrerende direktører på tværs af branchen. I social- og sundhedsvæsenet udgør kvinder 44 procent af de administrerende direktører.

For det andet kan forskellene også betragtes ud fra et såkaldt ledelsesgab.

Vi ser, at ledelsesgabets størrelse er høj for flere af de brancher, hvor der er en relativ høj andel af kvinder ansat, og for de brancher, hvor der er nogenlunde ligelig kønsfordeling af ansatte i branchen. For eksempel er gabet på social- og sundhedsområdet 37 og 47 procent i kultur- og fritidsbranchen. Derimod er ledelsesgabets størrelse lavt i brancher, der er mandsdominerede. I energiforsyningsbranchen er gabet 2 procent og i bygge- og anlæg 5 procent.

Med andre ord er der i den private sektor relativt set en lavere andel af kvindelige ledere på de øverste ledelseslag end der er kvindelige ansatte i de brancher, der er kvindedominerede, og hvor der er ligelig fordeling mellem 40-60 procent. Derimod er andelen af kvindelige ledere langt tættere på at afspejle andelen af kvindelige ansatte i flere af de mandsdominerede brancher.

For det tredje viser data overordnet, at karriereforskelle mellem mænd og kvinder indtræder forholdsvis tidligt. Allerede fem år efter endt uddannelse vokser mænds karriere hurtigere end kvinders, når vi måler på lønvækst. Hvor mænds løn stiger med 48 procent over fem år, stiger kvinders med 35 procent. Om det er udtryk for forfremmelser, lønforhøjelser eller andet, ved vi ikke. Uanset dette har mænd en lønvækst, der er 37 procent højere end kvinders fem år efter endt uddannelse.

Også her indikerer dataene brancheforskelle. I brancher, hvor kvinder er overrepræsenterede, avancerer mænd og kvinder nogenlunde lige hurtigt.

Ledelsesgab angiver den procentvise forskel mellem andelen af kvinder i ledelsen i en branche og andelen af kvindelige ansatte i samme branche.

Dette billede er dog ikke entydigt for brancher, hvor mænd udgør størstedelen af de ansatte.

Selvom billedet ikke er entydigt for karrierevæksten i de mandsdominerede brancher, indikerer dataene, at forskelle i karriere indtræder tidligt og muligvis agerer tidlige forløbere til kønsskævhed på det vertikale arbejdsmarked.

Om ikke andet er der ikke alene tale om lack of pipeline for ansættelser og forfremmelser af især kvinder i visse brancher. Der er også indikation på såkaldte leaking pipelines, hvor jo højere oppe i stillingshierarkier, der arbejdes, jo større er kønsskævheden. Og det tyder på, at kønsskævheden muligvis indtræffer forholdsvis tidligt i karrieren, når lønvækst betragtes.

Anbefaling 1

EQUALIS anbefaler, at manglende diversitet i ledelsen undersøges ud fra et nuanceret blik på karriereforløb og forskelle i motivation og barrierer - fra valg af uddannelse til fra- eller tilvalg af ledelsesposter.



Hoved- konklusion 2

Kvinder er i højere grad fraværende fra arbejdspladsen, ikke kun på grund af barsel eller børns sygedage men også på grund af egne sygedage

Kvinder har i højere grad end mænd udfordringer med faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. De angiver i højere grad end mænd at opleve arbejdsrelateret stress og at være blevet udsat for seksuel chikane og/eller opmærksomhed på arbejdspladsen. Samtidig er antallet af kvinder, der registrerer sygefravær fra arbejdet større end mænd.

Fravær fra arbejdet har en betydning for indkomst- og karriereudvikling, viser forskning, der samtidig konkluderer, at kvinders fravær gennemsnitligt er højere end mænds, både før og efter der sættes børn i verden. Fravær grundet barsel og børns sygdom stiger for kvinder, når de bliver mødre. Det gør fravær grundet egen sygdom dog også.

Nylig forskning påviser i den forbindelse, at mødres højere fravær grundet egen sygdom ser ud til at være drevet af et øget fokus på hjemmet og ikke af et dårligere helbred. Noget kan dermed tyde på, at egne sygedage kan bruges af kvinder til at ændre deres marginale arbejdsindsats fremfor at træffe mere konkluderende beslutninger om at nedsætte arbejdstid fast til for eksempel deltidsarbejde.¹

Derudover viser data, at andelen af kvinder, der oplever at være stresset på arbejdet, er 42 procent større end andelen af mænd (henholdsvis 17 procent for kvinder og 12 procent for mænd). Ifølge FIU-Ligestilling, der er et partnerskab blandt repræsentanter fra fagbevægelsen, kan den ekstra mængde stress hænge sammen med, at kvinder har dobbelt arbejde: lønarbejdet og arbejdet i hjemmet. Blandt andet viser undersøgelser, at mængden af stresshormon i blodet falder, når mænd kommer hjem fra arbejde, mens den hos kvinder (med børn) stiger, når de kommer hjem fra arbejde.²²

Der kan naturligvis være andre forklaringer herpå såsom brancheforskelle, eftersom offentligt ansatte, især med borgerinteraktion, er mere stressede end ansatte i det private.²⁴

Eftersom jobfravær netop har en betydning for en række andre forhold på arbejdsmarkedet såsom løn og karriereudvikling, er systematiske kønsforskelle i fravær en ligestillingsproblematik, der bør søges forklaringer på og løsninger til.

Anbefaling 2

EQUALIS anbefaler, at sammenhængen mellem kønsforskelle i jobfravær grundet egen sygdom, psykisk arbejdsmiljø og fordeling af opgaver i hjemmet undersøges med henblik på at kortlægge årsager og løsninger.



Hoved- konklusion 3

Uagtet hvilket mål for indkomst og formue, der betragtes, har kvinder færre midler

Lønforskelle kan nogle gange forklares ved forskelle i for eksempel uddannelse og erfaring, men det er ikke hele forklaringen. Det viser forskning fra blandt andre VIVE. Ulige løn er en generel samfundsmæssig problematik og i særdeleshed en ligestillingsudfordring.²⁸ Forskning viser, at lønniveauet i høj grad korrelerer med øvrige kønsskævheder på det horisontale og vertikale arbejdsmarked.

For eksempel er lønnen i sektorer, brancher og arbejdsfunktioner med flest kvinder generelt lavere end i sektorer, brancher og arbejdsfunktioner med flest mænd. Jo større andelen af kvinder er inden for et fag, jo lavere er lønnen, og det gælder især i den offentlige sektor.²⁹

Men indkomst og formue er mere end erhvervsindkomst, der omfatter indkomst fra arbejde. Der er behov for et bredere blik på, hvor meget kvinder og mænd i gennemsnit disponerer over i både likvide midler, opsparing og den samlede formue.

Hvor der er større forskel blandt kvinder og mænds gennemsnitlige erhvervsindkomst, (112.074 kr. i mænds favør), er forskelle i disponible indkomstniveauer mindre. Her er

forskellen 57.676 kr. (fortsat i mænds favør) svarende til en forskel på ca. 20 procent. Eftersom disponibel indkomst, udover erhvervsindkomst, blandt andet også udgøres af offentlige overførsler, private pensioner, formueindkomst og anden personlig indkomst, må der være noget på spil, som minimerer forskellene.

Det er tidligere konstateret i forskning, at de familievenlige ordninger, som velfærdsstaten stiller til rådighed, har gjort det lettere at have både job og børn som kvinde i Danmark. Men forskning viser også såkaldte boomerang-effekter i forhold til kvinders stilling på arbejdsmarkedet, når det hovedsageligt er mødre, der gør brug af disse ordninger.² Dertil kommer, at ordningerne kan være bidragende til at opretholde de kulturelle normer, som i dag henfører kvinder og mænd til særlige roller i hjemmet og på arbejdsmarkedet.

Den rolle, som offentlige overførsler og øvrige bidrag fra velfærdsstaten spiller i at minimere kønsforskelle i den disponible indkomst, er uagtet interessant at belyse, fordi det gør os som samfund klogere på de strukturelle rammer for kønsligestilling på arbejdsmarkedet.

Derudover ser vi, at forskellen i nettoformue er den største, når vi undersøger forskelle i indkomst og formue mellem kønnene. Mænd har i gennemsnit en større nettoformue end kvinder. Forskellen i kvinder og mænds nettoformue er 950.270 kr. Nettoformue omfatter også aktiver fra aktier osv., men vi har endnu ikke viden om, hvad der særligt driver denne relativt store forskel.

Anbefaling 3

EQUALIS anbefaler, at årsager til formueforskellen for henholdsvis mænd og kvinder undersøges, herunder at særlig fokus rettes mod at få kortlagt, hvilke strukturer og normer der driver forskellene.



Hovedkonklusion 4

Næste efter temaet Ansvar og ledelse er kønsskævheden størst i mænd og kvinders arbejdsmarkedstilknytning: Fravær på grund af barsel og børn driver forskellen

I gennemsnit har mænd i 2020 afholdt 5 ugers barsel, hvorimod kvinder har holdt 40 uger.

Forskning viser, at mødres årsløn styrtdykker (i heteroseksuelle par) med 30 procent, mens fædres indkomst fortsætter stabilt. Uligheden indhentes en smule over tid, men i løbet af arbejdslivet forbliver kvinders (mødres) løn 20 procent lavere end mænds.¹⁵ Det er tidligere blevet vurderet, at ca. 80 procent af det eksisterende løngab mellem mænd og kvinder tilskrives den forskellige effekt, som børn har på mænds og kvinders karriereløb¹⁶, hvilket er et fænomen, der bærer navnet motherhood penalty.¹⁷

Ifølge forskning skal vi forstå fænomenet i relation til traditionelle kønsrollemønstre i familie- og omsorgsarbejdet.¹⁸ Det handler om kønsstereotype mønstre i udfordringen med at balancere arbejdsliv og familieliv, hvor kvinder, efter de bliver mødre, i højere grad end fædre påtager sig rollen som primær omsorgsperson i hjemmet og i højere grad træder et skridt tilbage fra arbejdslivet. Fordeling af barselsorlov anses for at være et af de mest virkningsfulde lovmæssige værktøjer til at påvirke traditionelle kønsrollemønstre. Når (flere) fædre tager mere del i barselsorloven, forventes det at føre til, at fædre i højere grad vil blive aktiveret i og tage ansvar for hus- og omsorgsarbejdet, således at omsorgspligten og (indirekte) karrieremulighederne og ambitionerne bliver mere ligeligt fordelt mellem forældrene.²⁰

Den 2. august 2022 trådte ny lovgivning i kraft, som sikrer mere øremærket barselsorlov til mænd/medforældre. Lovgivningen betyder, at fædre/medforældre i Danmark går fra at have 2 til 11 ugers øremærket barselsorlov. Lovgivningen er mange steder blevet hilset velkommen og hyldet som et længe ventet fremskridt for fædre og børns rettigheder til hinanden og som et fremskridt for ligestillingen på arbejdsmarkedet.

Anbefaling 4

Ny lovgivning sikrer 11 ugers øremærket orlov til fædre/medforældre, men skal lovgivningen have en positiv effekt for kønsligestilling på arbejdsmarkedet, er det vigtigt, at de øremærkede uger tages i brug.

Derfor anbefaler EQUALIS, at implementeringen følges tæt, så eventuelle udfordringer og barrierer for fædre og medforældres brug af de øremærkede uger opdages og håndteres så tidligt som muligt.

Perspektiv: motivation og udfordringer i erhvervslivet

Danske virksomheder, især de store, implementerer i stigende grad praksisser og initiativer, der skal fremme kønsdiversiteten og ligestillingen i deres organisationer.

For de tre virksomheder, der er case-partnere i dette års Diversitetsbarometer, NORDEN, Coca-Cola og PensionDanmark, er motivationen drevet af især to overordnede drivkræfter.

Kønsdiversitet er en god forretning

For det første drives virksomhederne af en øget anerkendelse af kønsdiversitet som en strategisk forretningsnødvendighed for bedre beslutninger, der også sikrer bedre produkter eller services, styrket arbejdsmiljø og brand. For det andet er de bevidste om, hvor vigtigt det er at sætte ansvar for fremskridt på dagsordenen.

Diversitet kan nemlig være en afgørende konkurrencefordel for virksomhederne. Rekruttering og fastholdelse af talentfulde medarbejdere af forskellige køn kan bringe nye perspektiver og ideer til bordet, som kan hjælpe virksomhederne med nye løsninger og skabe innovation.

Denne konkurrencefordel indikerer, at virksomheder, som på nuværende tidspunkt ikke har rette fokus mod diversitet, må se sig nødsaget til at gøre det i fremtiden. Det viser erfaringer fra udlandet og enkelte fra Danmark. Torben Möger Pedersen, CEO fra PensionDanmark, deler det perspektiv:



Det er ret veldokumenteret, at virksomheder, der har forstået at tænke i diversitet, klarer sig bedre, end dem der ikke gør. ”

— Torben Möger Pedersen,
PensionDanmark, CEO



Hos NORDEN har Jan Rindbo, CEO, erfaret, at et intensiveret fokus på at øge kønsdiversiteten i virksomheden har bidraget til, at NORDEN performancemæssigt leverer så gode resultater i 2022.



Performancemæssigt er NORDEN et helt andet sted i dag end for 11-12 år siden, og det er også på grund af, at vi har arbejdet med diversitet. ”

— Jan Rindbo, CEO, NORDEN

Hos The Coca-Cola Company taler behovet for at sikre diverse produktløsninger for, at beslutningskraften i virksomheden også repræsenterer forbrugerne.



Vi tror meget stærkt på, at hvis du skal træffe gode beslutninger i en virksomhed og repræsentere sine forbrugere, er du nødt til at inddrage diversitet i beslutninger på alle niveauer i organisationen. ”

— Gitte Dalvad Laursen,
Europe Diversity & Inclusion Manager, Coca-Cola



At kunne bidrage til en nødvendig samfundsmæssig forandring er også en motivationsfaktor for de tre interviewede virksomheder. For PensionDanmark betyder det, at de stiller spørgsmål til kønssammensætningen i værdikæden inden for

bygge- og anlægsbranchen, når de agerer bygherrer (læs mere herom under afsnittet Tendens), og at de som aktionærer i børsnoterede virksomheder stiller krav til kønssammensætningen i bestyrelser og direktioner.



I gamle dage skulle man vælge mellem afkast og samfundsbidrag. Den modsætning gælder ikke i dag.

Mange af de bedste investeringer findes i de virksomheder, der arbejder med verdensmålene, og kønsligestilling er et af målene — og et mål, som vi prioriterer højt sammen med klima og biodiversitet.

Hver gang vi står over for investeringer, bliver de screenet efter, om vi kan gøre en forskel for bæredygtighed. ”

— Torben Möger Pedersen,
CEO, PensionDanmark

Også Coca-Cola blander sig i den offentlige debat for at sætte spot på samfundsudfordringerne inden for kønsligestilling og diversitet:



Ved at indgå i en dialog kan vi dele læring og ideer i håbet om at kunne influere diversitets- og inklusionsagendaen positivt for samfund verden over. ”

— Annette Spanggaard,
Direktør for public affairs, kommunikation og CSR i Coca-Cola

Andre måder at bidrage til ændringer i samfundet på kan være at deltage aktivt i at løse branchespecifikke udfordringer. Det gør NORDEN, som bidrager gennem bestyrelsen for Danske Rederier og deltagelse som Advisory Board-medlem i Women in Shipping, der arbejder for at øge andelen af kvinder i branchen.

Diversitet og ligestilling kræver prioritering af topledelsen og tager tid

Bevidstheden om og anerkendelsen af, hvor vigtigt det er at skabe diversitet på arbejdspladsen er altså afgørende for virksomhedens motivation for at øge indsatsen på området. Anerkendelsen skal især være til stede i virksomhedens topledelse, og kommunikationen til hele organisationen skal være tydelig og transparent. Sådan lyder det enstemmigt fra alle tre case-partnere.

Rejsen mod øget kønsdiversitet kan også være udfordrende, fordi den er lang og tung — særligt for virksomheder, der befinder sig i en mands-

domineret branche. Der kan opstå
modstand i organisationen, og her er
data og åben dialog afgørende, hvis
man spørger NORDEN.

“**Vi skal være en del af samtalen.
Vi skal ikke lide af berøringsangst
og lade frygten for at gøre noget
forkert holde os tilbage. ”**

— Heidi Nykjaer Persson,
Head of People, Communications and Sustainability, NORDEN

Ifølge NORDEN handler det samtidig
om at acceptere, at forandringen ta-
ger tid, men at det er vigtigt at holde
fast.

“**Da jeg startede i shipping, fyldte
diversitet ikke ret meget i branchen.
Så det at vi i shipping-branchen først
i de senere år er begyndt for alvor
at adressere diversitet på et mere
strategisk plan, betyder også, at vores
branche stadig har lang vej igen.**

**Vi anser det at arbejde med diversitet
mere målrettet som en væsentlig
konkurrencemæssig fordel i fremtiden.
NORDEN ønsker at være ambitiøse
på denne agenda, men accepterer,
at det tager tid ”**

— Jan Rindbo, CEO, NORDEN

Hvordan står det til med ligestilling og kønsdiversitet på arbejdsmarkedet?

For at besvare det spørgsmål gennemgår vi de fem temaer et efter et.

For hvert tema fremhæver vi udvalgt eksisterende viden fra undersøgelser og forskning, ligesom vi deskriptivt kortlægger de nyeste data, der findes i centrale registre, for de indikatorer, vi måler på. Alle data fremvises. Det samme gør den barometerscore, der er tildelt den enkelte indikator.

Samlet set gives således et overblik over, hvordan det står til med ligestillingen og kønsdiversiteten under det respektive tema, samtidig med at der gives et bud på, hvad der driver denne status.

01

Indeksscore

Uddannelse og karriere

Uddannelseslængde og type	0,49
Karriereveje	0,13
Forfremmelseshastighed	0,78

02

Arbejdsmiljø

Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø	-0,14
Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	-1,72

03

Arbejdsmarkedstilknytning

Fravær grundet børn	-2,62
Arbejdsbyrde	0,38
Fravær grundet egen sygdom	-1,21

04

Ansvar og ledelse

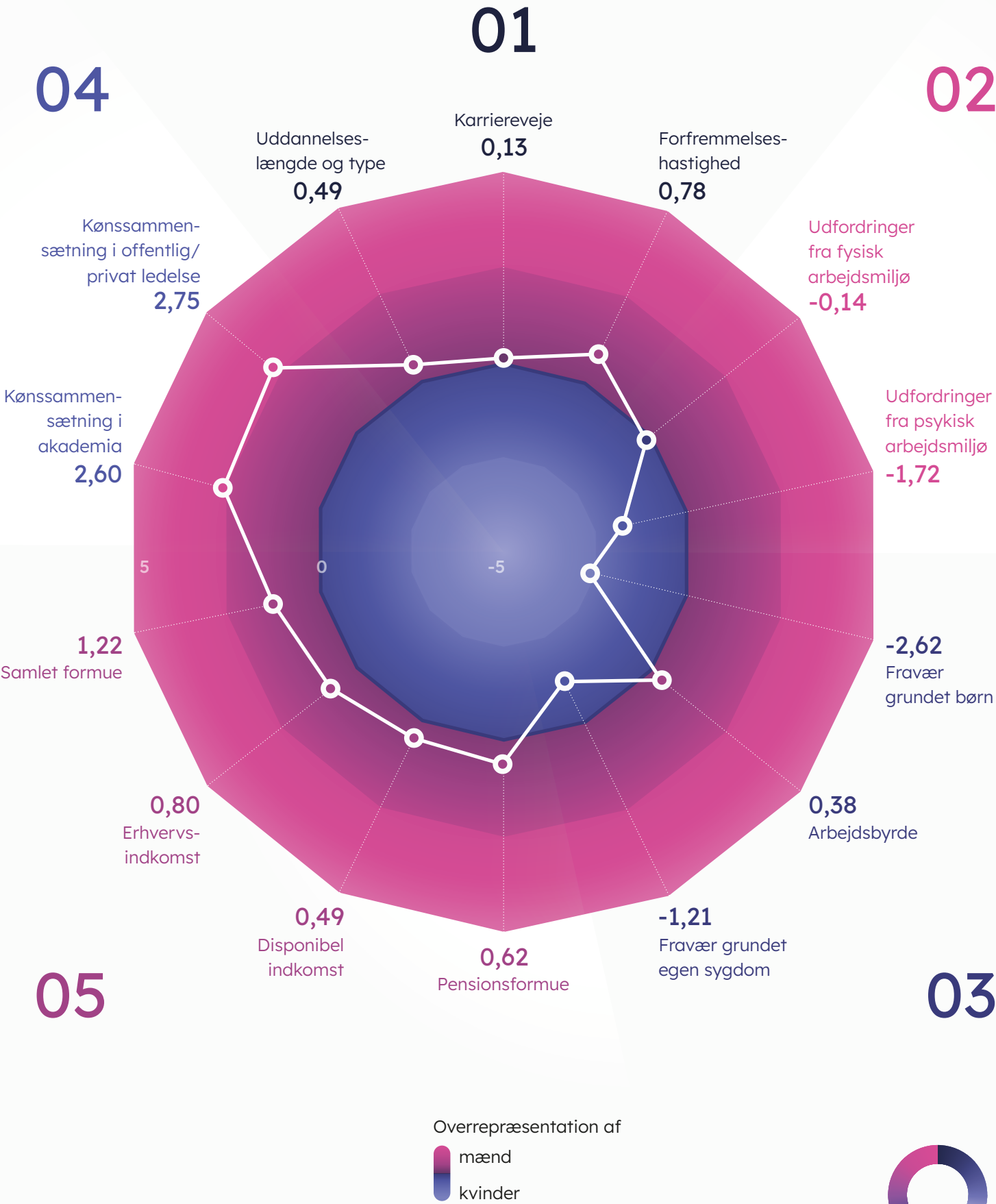
Kønssammensætning i offentlig/privat ledelse	2,75
Kønssammensætning i academia	2,60

05

Indkomst og formue

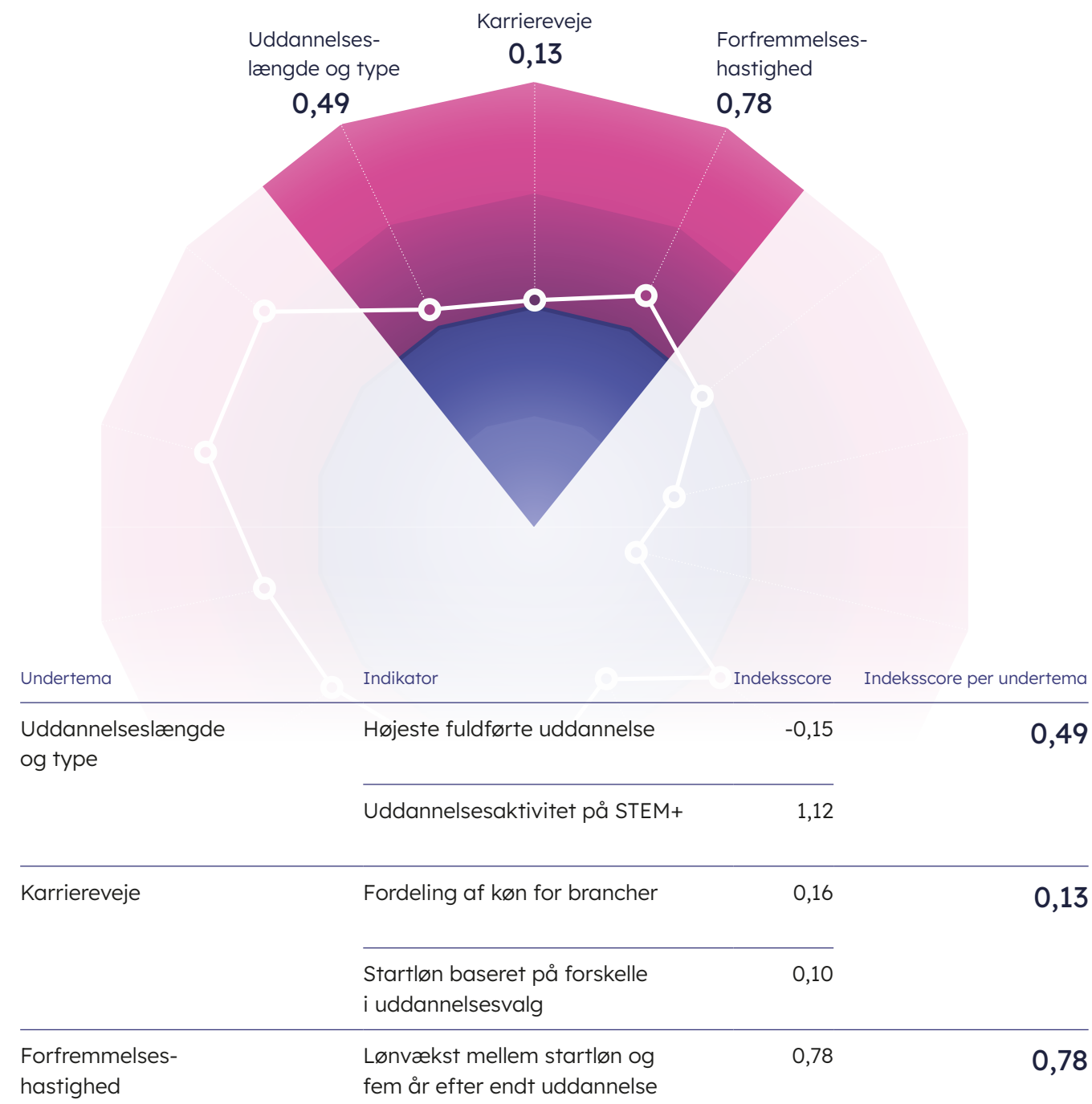
Samlet formue	1,22
Erhvervsindkomst	0,80
Disponibel indkomst	0,49
Pensionsformue	0,62

Diversitetsbarometer 2023



01

Uddannelse og karriere



01
Uddannelse
og karriere

Kvinder og mænd træffer kønnede uddannelsesvalg, som afspejler sig i forskellige karriereveje. Mænd avancerer hurtigere end kvinder

Mænd er stærkt overrepræsenterede i STEM+-fag og tilhørende brancher, hvorimod kvinder hovedsageligt er overrepræsenterede inden for sundheds- og socialvæsenet. Mænd vælger karrierer, der allerede ved påbegyndt job giver højere lønniveauer, og oplever en hurtigere karrierevækst efter fem år

I Danmark har vi et særdeles kønsopdelt arbejdsmarked. Det gælder både når vi taler vertikal kønsdiversitet, det vil sige på tværs af stillingshierarkier, og når vi taler horisontal diversitet på tværs af brancher. Denne kønsopdeling kommer til udtryk i mænds og kvinders valg af uddannelse, karrierevalg og karriereudvikling. Alle diversitetsproblematikker, der har en række konsekvenser for arbejdsmarkedet som helhed, brancher og for individet.

Den horisontale opdeling viser sig ved, at kønnene fordeler sig forskelligt på brancher og sektorer, og denne opdeling er særlig udtalt i Danmark. Vi kender det som typiske mandefag (for eksempel STEM-fag: naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab, matematik) a) og

typiske kvindefag (for eksempel omsorg og pleje).

Konsekvenserne af et så kønsopdelt arbejdsmarked kan føre til, at knappe ressourcer ikke udnyttes optimalt, og at risikoen forhøjes for, at der opstår mangel på arbejdskraft og en skævt fordelt ledighed. På arbejdsmarkedet er det især de virksomheder, der arbejder inden for fagområder, som tiltrækker det ene køn mere end det andet, der har alvorlig mangel på arbejdskraft.⁴ På trods af mangeårig politisk opmærksomhed går det fortsat langsomt med at imødegå køns-skævheden på de danske uddannelser og på arbejdsmarkedet.

Til eksempel udgjorde kvinder 93 procent af alle optagelser på sygeplejerskeuddannelsen i 2020, mens tallet var 95 procent tilbage i 2005.⁵ Derudover er der mangel på faglært arbejdskraft på visse områder af arbejdsmarkedet, og forventningen er, at det vil fortsætte.

Flere af disse områder, både i den private og offentlige sektor, er dermed præget af en ensidig kønsfordeling, og den manglende diversitet og dynamik giver et udfordrende udgangspunkt for at håndtere flaskehalse på arbejdsmarkedet.⁶

Desuden kan kønsopdelingen på arbejdsmarkedet bidrage til at begrænse det oplevede udbud af job-

Forskel i uddannelsesniveauer og valg af uddannelse

og uddannelsesmuligheder for den enkelte. Den enkeltes mulighed for at udfolde sit talent på den bedst mulige måde begrænses således, hvis en væsentlig del af arbejdsmarkedet – den del, der domineres af det andet køn – på forhånd anses som udelukket.⁷ Samtidig viser undersøgelser, at gennemsnitlige individløn på brancheniveau korrelerer med, hvor kønsopdelt en branche er. Lønniveauet er i gennemsnit lavere i de brancher, hvor kvinder typisk er beskæftiget.⁸ Samme tendens ses i forhold til stillingshierarki. Lønnen er systematisk lavere, jo flere af de ansatte i en arbejdsfunktion, der er kvinder.⁹

En af flere forklaringer på dette, er, at uddannelsesvalg også følger tydelige kønsmønstre.¹⁰

Blandt andet viser undersøgelser, at unge i dag foretager kønnede uddannelsesvalg, og det bevirker, at nogle sektorer og brancher står med det problem, at de mangler det ene køn i deres talentmasse. Talentmassen er med andre ord halveret som udgangspunkt.¹¹ Kønsskævheden i uddannelses- og branchevalg genererer for mange virksomheder i dag en såkaldt lack of pipeline at ansætte og forfremme fra.

Kvinder og mænd uddanner sig på forskellige niveauer. Mænd er overrepræsenterede, når vi undersøger dem, der har grundskole, erhvervsfaglige uddannelser og korte videregående uddannelser som det højest fuldførte uddannelsesniveau.

Forskellen mellem mænd og kvinder er størst på de mellemlange videregående uddannelser. Andelen af kvinder, der har den højeste fuldførte uddannelseslængde er 61 procent. Dernæst ses den største forskel blandt elever, der færdiggør en erhvervsfaglig uddannelse som den højeste. Her udgør mænd 57 procent af eleverne, hvilket svarer til 34 procent flere mænd end kvinder.

Disse forskelle i uddannelseslængde ses også i den uddannelsesretning, mænd og kvinder vælger.¹² Generelt dominerer kvinder sundheds- og velfærdsuddannelser, som ofte er mellemlange uddannelser, mens mænd er i overtal på de tekniske, naturvidenskabelige og økonomiske uddannelser.

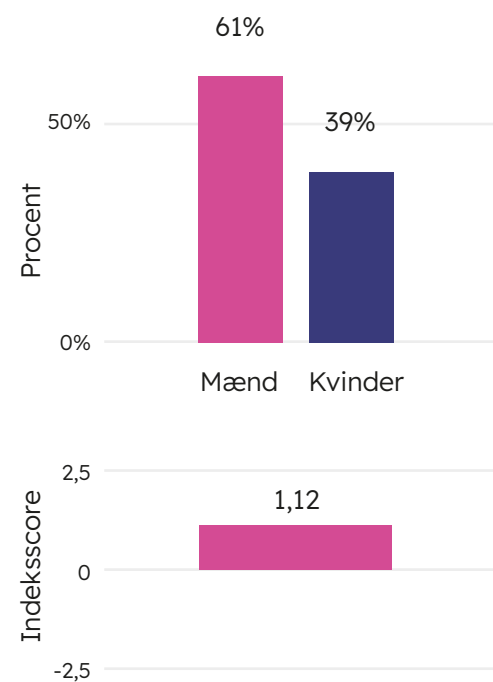
Figur 1
Højeste fuldførte uddannelse



Note: fordeling af højest fuldførte uddannelse for den population, der har færdiggjort en uddannelse i mellem 2016 og 2021.
Kilde: Danmarks Statistik

Figur 2

Fordeling på STEM+



Note: STEM+ defineres som STEM uddannelser inklusive økonomi, jura og erhvervsøkonomi. Definitionen er inspireret af Network connections and board seats: are female networks less valuable? Smith & von Essen (2023). Kilde: Danmarks Statistik

Forskellen i andelen af mænd og kvinder, der læser på en STEM+-uddannelse er 22 procentpoint, svarende til 36 procent. Inden for STEM+-fagene, er mænd overrepræsenterede på samtlige fag bortset fra jura, hvor kvinder udgør 63 procent.

Hvilke fag dækker STEM+-uddannelser over?

STEM+ er defineret som STEM-uddannelserne inklusive økonomi, jura og erhvervsøkonomi. STEM+ er i litteraturen betegnet, som de primære uddannelser, der er vigtige for ledelsesstillinger og derfor medtaget her. Indikatoren STEM+ i Diversitetsbarometeret er inspireret af opgørelsen fra artiklen Network connections and board seats: are female networks less valuable? Smith & von Essen, 2023).

Der eksisterer en række mandsdominerede brancher, mens kvinder hovedsageligt er overrepræsenterede inden for social og sundhedsvæsn

Kønnede uddannelsesvalg giver udslag i karrierevalg med hensyn til, hvilken branche der arbejdes inden for.

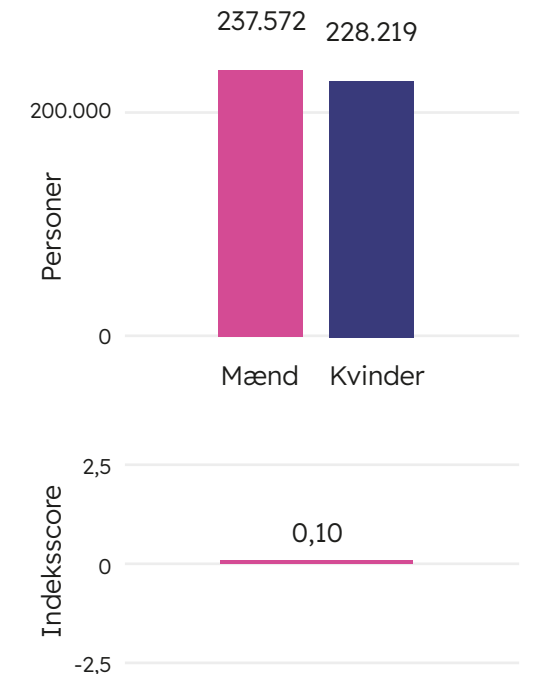
Mænd er i højeste grad overrepræsenterede inden for brancherne bygge og anlæg, energiforsyning, landbrug, rådstofvinding og vandforsyning, hvorimod kvinder hovedsageligt er overrepræsenterede inden for sundheds- og socialvæsn. Den mest mandsdominerede branche er bygge og anlæg.

Forskel i uddannelses- og karrierevalg kan også ses i startløn.

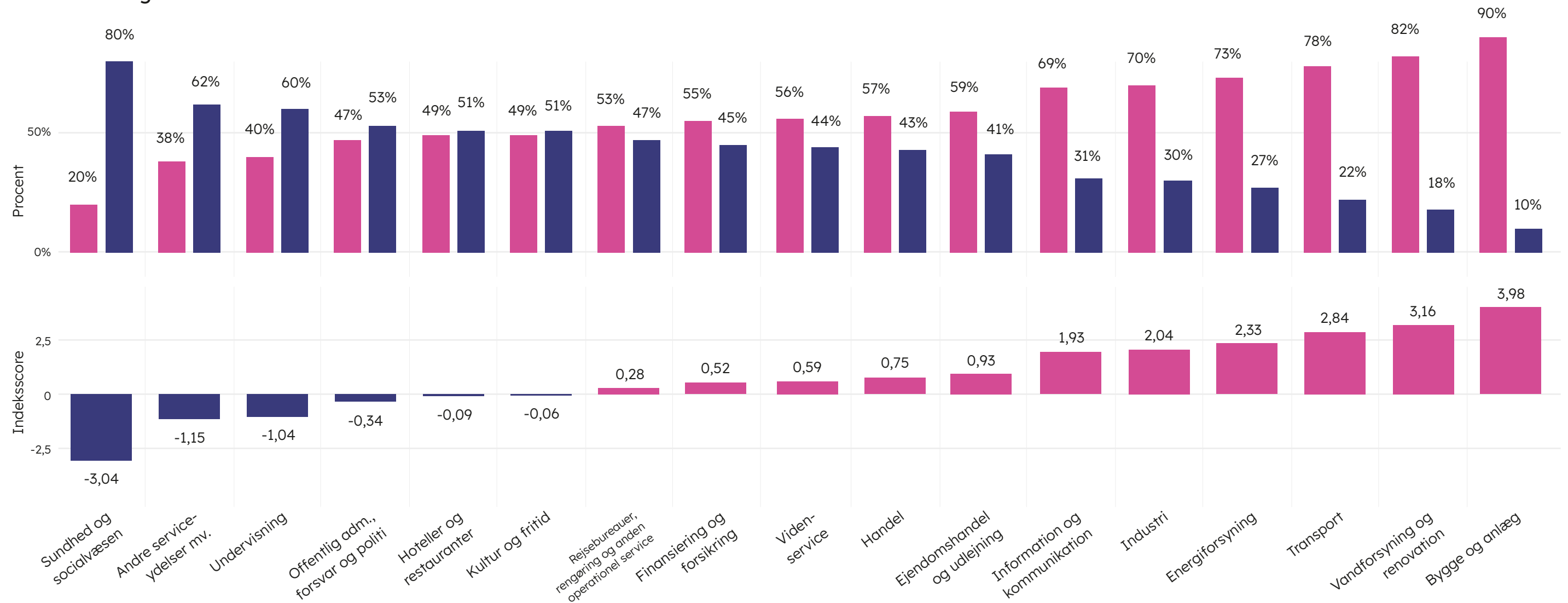
Betragter vi den gennemsnitlige løn for hver uddannelsesstype og sorterer efter køn, ser vi, at mænd typisk vælger karrierer, der allerede ved påbegyndt job, giver højere lønniveauer.

Figur 4 Forskelle i startløn baseret på uddannelsesvalg

Note: beregnet som den gennemsnitlige startløn for hver uddannelse. Målet fanger forskelle i mænds og kvinders uddannelsesvalg baseret på deres startløn. Startløn er defineret som arbejdsstyrken, der blev færdiguddannet i 2020 og måler erhvervsindkomsten i 2021. Kilde: Danmarks Statistik.



Figur 3
Fordeling af køn efter branche



Note: fordeling af højest fuldførte uddannelse for den population, der har færdiggjort en uddannelse i mellem 2016 og 2021.

Kilde: Danmarks Statistik

Mænd avancerer hurtigere i deres karriere

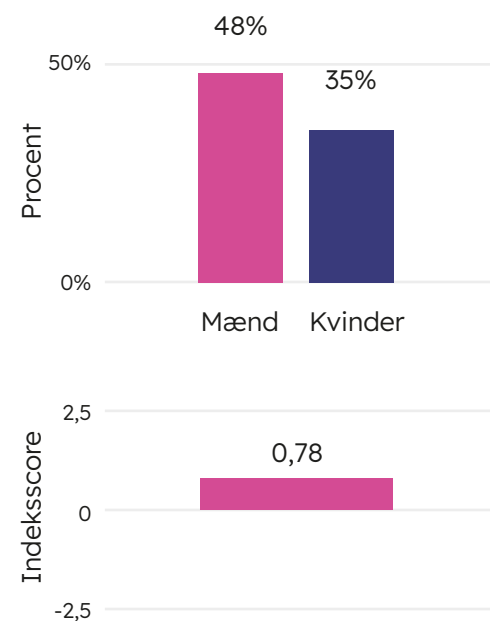
Det kønsopdelte uddannelsessystem og arbejdsmarked forstærker ifølge forskning stereotype kønsrollemønstre i hjemmet, som i en form for feedback loop bidrager til at opretholde køns-skævheden på arbejdsmarkedet.

Det kønsopdelte arbejdsmarked er en faktor, der fastholder forskellige vilkår for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet og i overenskomsterne. Forskningen har belyst, hvordan der generelt eksisterer en historisk betinget større accept af for eksempel arbejdstider, der passer med daginstitutionernes åbningstider i de kvindedominerede sektorer, mens denne accept traditionelt ikke har været lige så udbredt i de mandsdominerede sektorer, og således forstærker kønsarbejdsdelingen i husholdningerne også.¹³ Det vil sige, at det bliver kvinder, der ofte henter børn, køber ind osv. Derved genskabes og fastholdes mønsteret på arbejdsmarkedet.¹⁴

Om det er en af forklaringerne på, at vi kan identificere en forskel i karriere-vækst mellem mænd og kvinder fem år efter, de har færdiggjort en uddannelse, vides ikke. Uagtet viser data, at mænds karrierer vokster hurtigere end kvinders, når vi måler på lønvækst. Om det er udtryk for forfremmelser, løn-forhøjelser eller andet, ved vi ikke.

● Mænd ● Kvinder

Figur 5
Lønvækst målt
over fem år



Note: lønvækst målt som væksten i løn for den del af populationen, der blev færdiguddannet i 2016. Væksten beregnes som den procentvise vækst mellem erhvervsindkomsten i 2017 og 2021 for mænd og kvinder. Kilde: Danmarks Statistik.

Reverse mentor-program åbner op for, at ledere i Coca-Cola får øget forståelse af, hvordan ansatte og deres karriere-udvikling er unikke

Coca-Cola har i 2022 udviklet et pilotprojekt for et reverse mentor-program med fokus på diversitet og inklusion for deres seniorledere.

Hvad er formålet?

Formålet er at accelerere dialogen og forståelsen på tværs af forskellige diversitetsdimensioner og livserfaringer (for eksempel generation, køn, seksualitet og etnicitet). Dette initiativ giver lederne mulighed for bedre at forstå forskellige perspektiver, barriererne for forskellige medarbejdergrupper og deres rolle som ledere i at skabe et inkluderende arbejdsmiljø for alle. Pilotprojektet løber for nuværende i seks måneder med et løbende blik på læring og tilpasning.

Hvad omfatter initiativet?

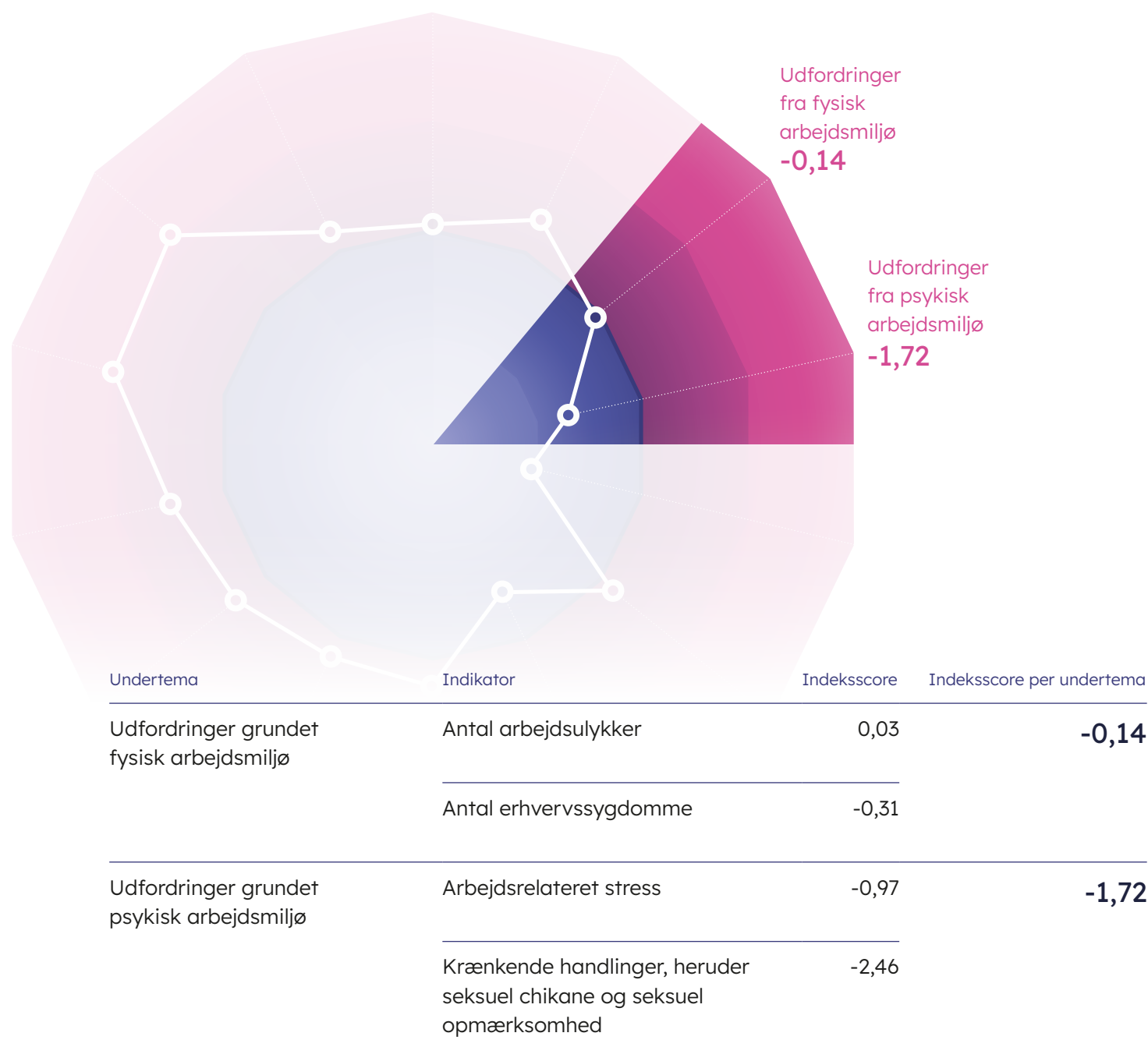
Seniorledere og medarbejdere matches. Medarbejdere, der indgår i programmet, repræsenterer forskellige diversitetsdimensioner og er medlemmer af et eller flere af inklusionsnetværkene. Alle deltager på frivillig basis. Forud for mentorforløbet, er de medarbejdere der har meldt sig ind i programmet, blevet briefet om forløbet

og vigtige forudsætninger for at skabe et trygt og godt mentorforløb. Der har været et tydeligt fokus på, at det primært var ledelsen der var i et læringsforløb og at det var helt op til de enkelte mentorer, hvilke emner de havde lyst til at dele. Programmet er udviklet og ledet af Europe DEI og talentteamet hos Coca-Cola og sponsoreret af senior lederteamet.

Hvilke erfaringer har Coca-Cola med initiativets virkning?

Initiativet har skabt en tættere kobling mellem ledelse og medarbejdere med forskellige baggrunde, hvilket har resulteret i øget indsigt og forståelse af relevante perspektiver på tværs af forskellige baggrunde og medarbejdergrupper. Coca-Cola fremhæver, at deltagerne oplever en høj grad af engagement, åbenhed og tillid. Når initiativet har løbet i længere tid, foretages en evaluering for at kortlægge yderligere virkning.

02 Arbejdsmiljø



Flest mænd er involveret i dødsulykker på arbejdspladsen, mens kvinder er overrepræsenterede, når det kommer til udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø

Hvor kvinder og mænd anmelder nogenlunde lige mange arbejds-skader og erhvervssygdomme som konsekvens af de fysiske rammer på arbejdet, er kvinder overrepræsenterede, når det kommer til udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø. Kvinder oplever i højere grad end mænd at være udsat for arbejdsrelateret stress og seksuelle krænkelser.

Arbejdsmiljø siger noget om arbejdsmarkedets evne til at rumme diversitet og skabe lige gode arbejdsvilkår for mænd, kvinder og andre identiteter. Miljøet på en arbejdsplads kan påvirke både den fysiske og den mentale sundhed hos de ansatte.

Fra et virksomhedsperspektiv kan et positivt og inkluderende arbejdsmiljø tiltrække og fastholde talenter, mens et negativt eller ekskluderende arbejdsmiljø kan afholde underrepræsenterede grupper fra at søge job i eller blive i en virksomhed.²² Samtidig viser forskning, at medarbejderes og lederes oplevelse af en virksomheds arbejdsmiljø korrelerer med for ek-

Hvad indebærer arbejdsmiljø?

Arbejdsmiljø er det samlede miljø, som en arbejdstager omgives af, mens vedkommende udfører sit arbejde. Arbejdsmiljø kan udgøres af de fysiske og psykiske forhold, der påvirker en arbejdstagers sundhed og trivsel på arbejdspladsen.

Det **fysiske** arbejdsmiljø er det, vi kan sanse (se, høre, lugte og mærke) i forbindelse med udførelsen af arbejdet, hvorimod det **psykiske** arbejdsmiljø er et samspil mellem psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen, såsom det arbejde, som medarbejderne udfører, rammerne for arbejdet og de sociale relationer på arbejdspladsen.

Kilde: Arbejdstilsynet

sempel det antal timer, der arbejdes, lønulighed og kønsskævhed i medarbejder- og ledelsessammensætningen. For eksempel viser forskning, at på arbejdspladser, der er mandsdominerede, og hvor lønningerne er høje, rapporterer kvinder om flere tilfælde af sexisme, og på arbejdspladser, som er kvindedominerede, og hvor lønningerne er lave, rapporterer mænd om flere tilfælde af sexisme.²³

Kønsforskelle i oplevelsen af et godt arbejdsmiljø er således et ligestillingsanliggende, fordi forskellene dækker over andre ulighedsskabende forhold på arbejdspladsen. Derudover har alle, uanset køn, ret til gode forudsætninger for at arbejde og udnytte deres fulde potentiale som medarbejder og leder.

Kvinder og mænd anmelder et lige antal arbejdsskader, men karakteren varierer

Det er vigtigt, at de fysiske rammer på arbejdspladsen er i orden, så de ansatte undgår at blive nedslidt eller i værste fald komme alvorligt til skade. Som indikator for det gode eller mindre gode fysiske arbejdsmiljø måler vi forekomsten af arbejdsskader.

Arbejdsskader inddeles i to typer: ulykker og erhvervssygdomme. En ulykke er en fysisk eller psykisk skade efter en pludselig hændelse, og en

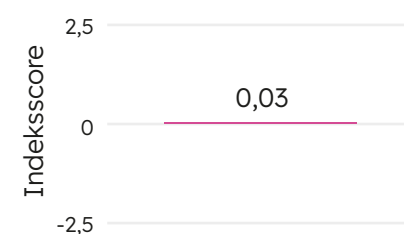
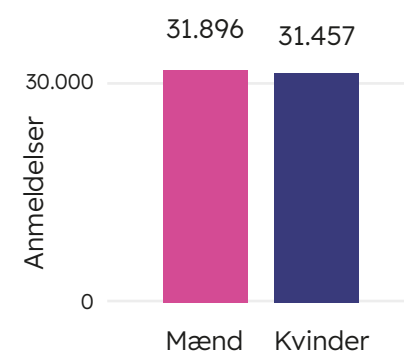
erhvervssygdom er en sygdom, der er opstået over tid grundet arbejdet eller arbejdsforholdene (Arbejdstilsynet).

Antallet af anmeldte ulykker viser, at 439 flere mænd end kvinder har anmeldt en ulykke i 2021, hvilket svarer til, at mænd står for 50,3 procent af anmeldelserne. 1.153 flere kvinder har anmeldt en erhvervssygdom. Det svarer til, at kvinder står for 53 procent af anmeldelserne.

Bag tallene ser vi dog en kønsforskel i karakteren af ulykker. Langt de fleste dødsulykker på arbejdspladser sker for mænd, hvorimod kvinder i højere grad udsættes for arbejdsrelateret vold på offentlige arbejdspladser. Blandt andet viser tal fra Arbejdstilsynet per august 2022, at der i alt er registreret 31 arbejdsrelaterede dødsulykker, hvoraf 30 omkomne var mænd (Arbejdstilsynets ulykkesregister og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS)).

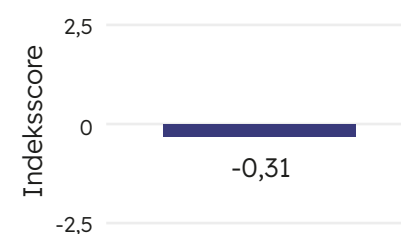
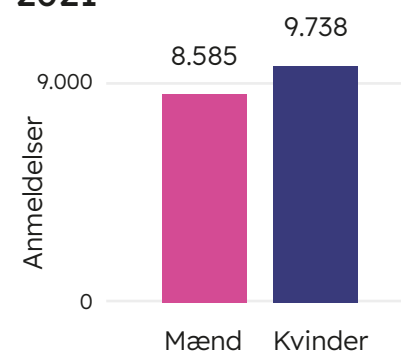
Udfordringerne bag denne køns-skævhed bunder hovedsageligt i det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor der kan være tale om deciderede mandefag og kvindefag, og nuancerne ligger altså her i forskellen i brancher og uddannelsesvalg.

Figur 6
Antal anmeldte ulykker, 2021



Kilde: antal anmeldte arbejdsulykker, 2021, Arbejdstilsynet

Figur 7
Antal anmeldte erhvervssygdomme, 2021



Kilde: antal anmeldte erhvervssygdomme, 2021, Arbejdstilsynet

Kvinder er overrepræsenterede, når det gælder udfordringer relateret til det psykiske arbejdsmiljø

Samspillet mellem psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen (det psykiske arbejdsmiljø) kan påvirke medarbejderens fysiske og psykiske helbred både positivt og negativt. For bedst muligt at kunne kortlægge det psykiske arbejdsmiljø for kvinder og mænd måler vi på oplevelsen af arbejdsrelateret stress og krænkende handlinger på arbejdspladsen.

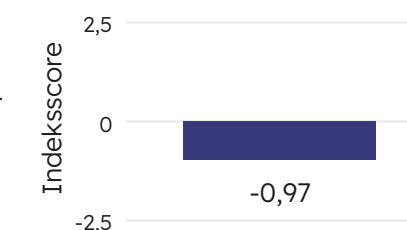
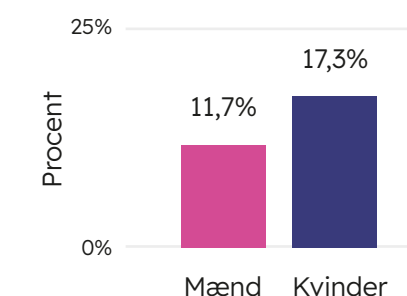
Forskellen mellem mænd og kvinder, der oplever arbejdsrelateret stress, er 5,6 procentpoint i mændenes favør. Det svarer til, at andelen af kvinder, der oplever at være stressede på arbejdet, er 42 procent større end andelen af mænd.

Ifølge FIU-Ligestilling, der er et partnerskab blandt repræsentanter fra fagbevægelsen, hænger den ekstra mængde stress sammen med, at kvinder har dobbeltarbejde: lønarbejdet og arbejdet i hjemmet. Blandt andet viser undersøgelser, at mængden af stresshormon i blodet falder, når mænd kommer hjem fra arbejde, mens den hos kvinder (med børn) stiger, når de kommer hjem fra arbejde.²⁴

En anden årsag til den ekstra mængde stress blandt kvinder

findes i det kønsopdelte arbejdsmarked. Mens mænd primært er beskæftigede i den private sektor (68 procent), er kvinder primært beskæftigede i den offentlige sektor (66 procent).²⁵ Offentligt ansatte er mere stressede end ansatte i det private, hvilket blandt andet tilskrives, at der er en større psykisk eller følelsesmæssig arbejdsbelastning i den offentlige sektor.²⁶

Figur 8
Arbejdsrelateret stress, 2021



Note: baseret på spørgsmålet om, hvorvidt lønmodtagere hele tiden eller ofte har følt sig stressede inden for de sidste to uger. Kilde: National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere, 2021, Arbejdstilsynet

Definition af indikatorer under psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsrelateret stress er en reaktion på fysiske eller psykiske belastninger i arbejdet. Det er et sammensat problem, der kan have forskellige årsager i forskellige virksomheder og brancher. Et eksempel på en årsag til arbejdsrelateret stress er en varig stor arbejdsbelastning og et varigt stort tidspres, der er præget af mangel på ledelsesmæssig og kollegial støtte og få muligheder for at øve indflydelse på eget arbejde.

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane

(sexchikane) og andre måder, som krænkelse kan forekomme på i arbejdet. Der er tale om **krænkende handlinger**, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og det at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan for eksempel omfatte tilbageholdelse af nødvendig information, bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab.

Kilde: Arbejdstilsynet: Om krænkende handlinger og Arbejdsrelateret stress

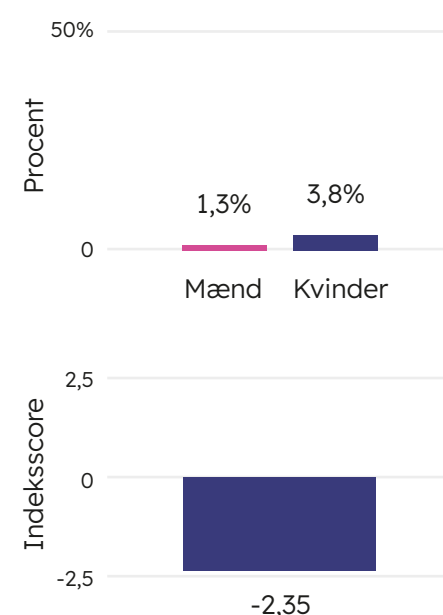
Kvinder er også overrepræsenterede, når det kommer til oplevelse af seksuelle krænkelser. Over dobbelt så mange kvinder (6,9 procent) som mænd (2,2 procent) angiver at have oplevet uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen.

Krænkende handlinger på arbejdspladsen spiller en rolle i det kønsopdelte arbejdsmarked. Udover korrelationen mellem arbejdspladser, der hovedsageligt er domineret af enten mænd eller kvinder, og lønniveau og antal tilfælde af sexismen, viser forskning

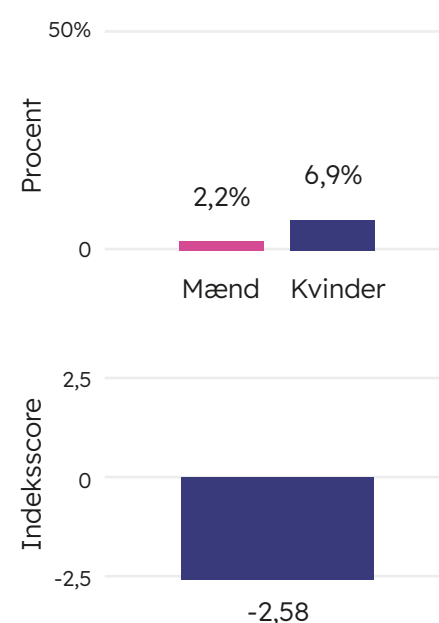
også, at stærkt hierarkiske miljøer, der ofte findes på det private arbejdsmarked, øger risikoen for sexismen og seksuelle krænkelser. Disse forhold medfører to mekanismer, der bidrager til uligheden. Dels er både mænd og kvinder tilbageholdende med at søge stillinger på arbejdspladser og i sektorer, hvor de er kønsminoriteten, dels søger kønsminoriteter i højere grad væk fra arbejdspladser med høj risiko for sexismen, hvilket medfører, at kvinder oftere end mænd skifter til stillinger eller sektorer, der er lavere lønnet.²⁸

Figur 9 og 10
Krænkende handlinger, 2021

Udsat for seksuel chikane, 2021



Seksuel opmærksomhed, 2021



Note: baseret på spørgsmålet om, hvorvidt lønmodtagere har oplevet at været udsat for seksuel chikane og/eller uønsket seksuel opmærksomhed inden for de seneste 12 måneder. Kilde: National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere, 2021, Arbejdstilsynet

Coca-Cola arbejder aktivt med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø gennem inklusionsnetværk

I 2022 etablerede Coca-Cola fem europæiske inklusionsnetværk, der repræsenterer fem strategiske diversitetsdimensioner, der er virksomhedens fokusområder:

- 1) LGBTIQ+,
- 2) Ability & Wellness,
- 3) Gender Balance,
- 4) Generations & Life Experience
- og 5) Culture & Heritage.

Hvad er formålet?

Baggrunden for initiativet er at involvere medarbejderne i at belyse og italesætte diversitet for at skabe en mere udbredt forståelse, fællesskab og fejring på tværs af og inden for netværkene (affinity, allyship, community, celebration). Inklusionsnetværkene har også til formål at agere sparringspartnere for forretningen i forbindelse med initiativer og beslutninger. Tilstedeværelsen af netværkene har en positiv betydning i dialogen med mulige kommende medarbejdere i Coca-Cola og er således også et værktøj til at styrke evnen til at rekruttere, fastholde, engagere og udvikle talenter med de forskelligheder, der kræves i en global virksomhed.

Hvad omfatter initiativet?

Alle netværkene ledes af medarbejdere på frivillig basis og har en ledelsesstruktur og forskellige projektteams. Derudover er der en governance-struktur med sponsorer fra regionens seniorledelseslag i hvert enkelt netværk, der repræsenterer alle områder, for eksempel økonomi, marketing, HR og it.

Alle medarbejdere kan være medlem, uanset hvilket land og hvilken funktion de er ansat i. Alle netværk har en årlig forretningsplan med tre fokusområder inden for deres respektive diversitetsdimension (business, talent og community), hvilket bidrager til organisationens samlede diversitets- og inklusionsstrategi.

Aktiviteter og events struktureres gennem en inklusionskalender, hvori det også synliggøres, om der er særlige mærkedage, som netværkene forholder sig til. Det kan for eksempel være Day Against Homophobia, Biphobia and Transphobia. Denne kalender tydeliggør vigtige datoer, skaber læring om og forståelse af de respektive fællesskaber og deles bredt i koncernen.

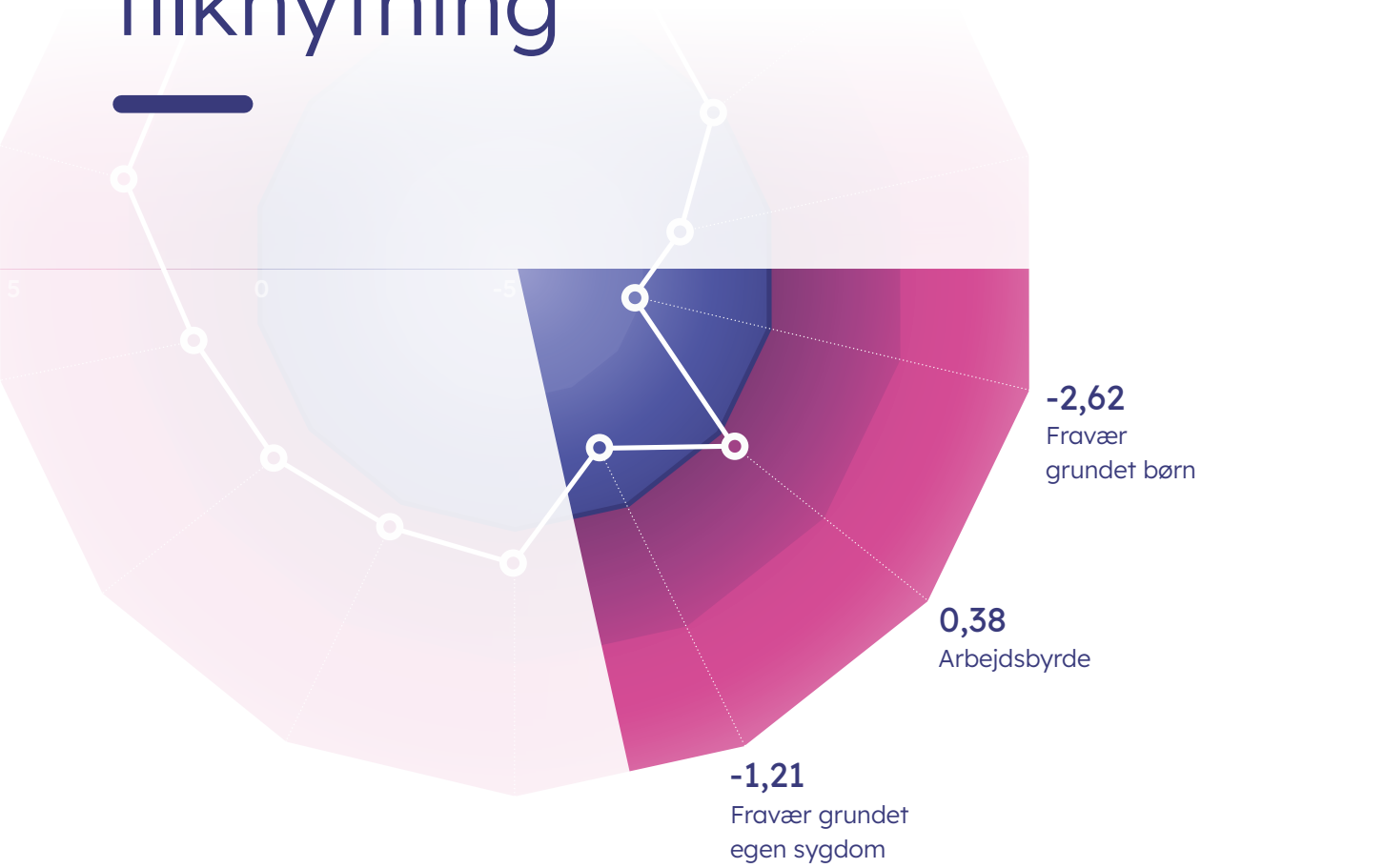
Netværkene afholder interne events og møder, hvilket kan omfatte inspirationsoplæg fra eksterne inspiratorer, præsentation af indhold fra medarbejdere og dialoger, mv. Netværkene bruges derudover også til at samle input og feedback samt yde sparring i forbindelse med forretningsstrategiske spørgsmål og udvikling af virksomheden. Netværkene kan også samarbejde med eksterne aktører, såsom andre virksomheder og NGO'er, om at sætte et emne på dagsordenen.

Hvilke erfaringer har Coca-Cola med initiativets virkning?

Inklusionsnetværkene har ifølge Coca-Cola genereret en række positive erfaringer og bidraget til øget inklusion i virksomheden. Inklusionskalenderen har for eksempel gjort et stort indtryk i organisationen og skabt opmærksomhed om vigtige datoer, og forståelsen af fællesskab og sammenhørighed omkring datoerne er øget. Samtidig har inklusionsnetværkene bidraget til produktudvikling efter et forretningsstrategisk ønske om at sikre inkluderende og tilgængelige produkter. Resultatet heraf blev en emballageprototype til synshæmmede forbrugere.

03

Arbejdsmarkeds-tilknytning



Undertema	Indikator	Indeksscore	Indeksscore per undertema
Arbejdsbyrde	Antal arbejdstimer	0,38	0,38
	Andel på heltid af deltids- og heltidsbeskæftigede	0,39	
Fravær grundet egen sygdom	Andel mænd og kvinder, der har registreret fravær ved egen sygdom	-1,21	-1,21
Fravær grundet børn	Antal uger på barsel	-3,89	2,62
	Andel mænd og kvinder, der har registreret fravær ved barns sygdom	-1,35	

Arbejdstype, arbejdsbyrde og fravær på arbejdsmarkedet er essentielle faktorer for løn og karriereudvikling og er præget af kønsforskelle

Mænd er i højere grad ansat i fuldtidsstillinger og arbejder flere timer om ugen end kvinder, der har større fravær for at tage vare på børn.

Hvor meget der arbejdes og mængden af fravær fra arbejdsmarkedet er to vigtige faktorer for, hvor høj en løn-indtægt man har, og de korrelerer ofte med, hvilket arbejdsniveau og hvilken stilling i hierarkiet en person varetager.

Spørgsmålet om, hvorvidt der er systematiske kønsforskelle i, hvor meget mænd og kvinder arbejder i gennemsnit, hvilken type arbejde de varetager, og hvor meget kønnene er væk fra arbejdspladsen udgør en ligestillingsproblematik. For eksempel viser en undersøgelse fra Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE), at en del af lønforskellen mellem kvinder og mænd er udtryk for, at kvinder er mere fraværende fra arbejdsmarkedet end mænd. Dette gælder både fravær på grund af egen sygdom, fravær på grund af barselsorlov og fravær ved barns sygdom.¹⁵

Derudover viser forskning, at mødres årsløn styrtdykker (i heteroseksuelle par) med 30 procent, mens fædres indkomst fortsætter stabilt. Uligheden indhentes en smule over tid, men i løbet af arbejdslivet forbliver kvinders (mødres) løn 20 procent lavere end mænds.¹⁶ Det er tidligere blevet vurderet, at cirka 80 procent af det eksisterende løngab mellem mænd og kvinder tilskrives den forskellige effekt, som børn har på mænds og kvinders karriereforsløb.¹⁷ Et fænomen, der bærer navnet the motherhood penalty.¹⁸

For at kortlægge ligestilling og diversitet i relation til arbejdsmarkeds-tilknytning måler vi først og fremmest på, hvilken tilknytning til arbejdsmarkedet den enkelte har, antal timer, der arbejdes, og fravær grundet egen sygdom. Derudover undersøger vi fravær af egne grunde, af hensyn til børn og barsel.

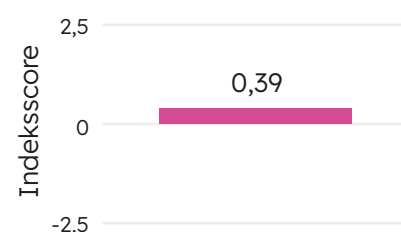
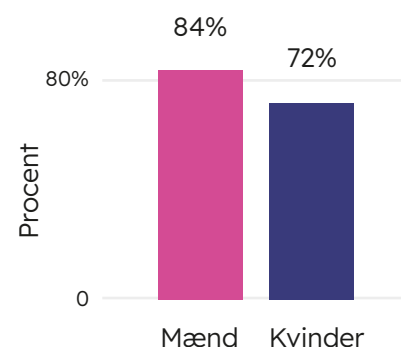
Kvinder er underrepræsenterede i gruppen blandt heltidsansatte, og mænd arbejder mere end kvinder

Kvinder er i mindre grad end mænd ansat i heltidsbeskæftigelse, og de arbejder færre timer om ugen.

Kvinder arbejder 4,9 timer mindre om ugen end mænd i en gennemsnitlig arbejdsuge.

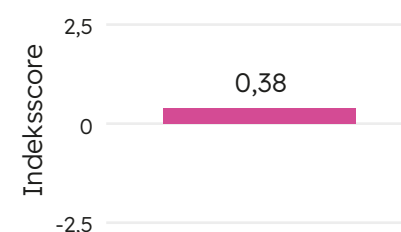
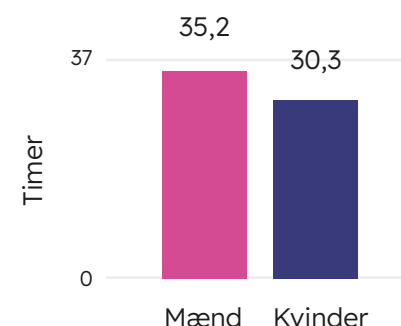
● Mænd ● Kvinder

Figur 11
Andel af heltidsbeskæftigede ud af den samlede arbejdsstyrke på heltid eller deltid, 2021



Kilde: antal anmeldte arbejdsulykker, 2021, Arbejdstilsynet

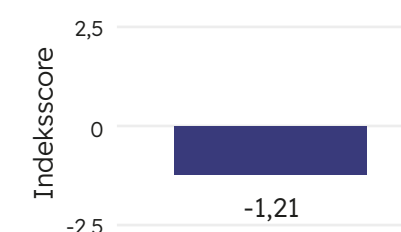
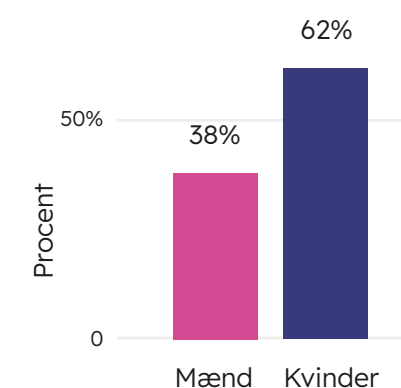
Figur 12
Arbejdstimer, 2021



Kilde: antal anmeldte erhvervs-sygdomme, 2021, Arbejdstilsynet

Kvinder er mere fraværende grundet egen og barns sygdom, ligesom kvinder holder den markant længste barsel

Figur 13
Andel mænd og kvinder, der har registreret fravær ved egen sygdom



Note: andelene er beregnet ud fra antal mænd og kvinder, der har registreret fravær ved egen sygdom i 2021. Kilde: Danmarks Statistik

I kortlægningen af fravær fra arbejdsmarkedet undersøger vi først og fremmest kvinders og mænds fravær, der registreres som fravær på grund af egen sygdom eller fravær af andre grunde. At kvinder generelt er mere fraværende fra arbejdsmarkedet end mænd underbygges af flere undersøgelser. Vi kan se, at overrepræsentationen i fravær, udover afholdt barselsorlov, både ses ved egen og barns sygdom.

64 procent flere kvinder end mænd har registreret fravær ved egen sygdom i 2021. Når det drejer sig om barns sygdom, stod kvinder for 64 procent af det samlede antal registreringer, der er foretaget med barns sygdom som grund.

Fraværet kan ses i forlængelse af det føromtalt begreb the motherhood penalty. Ifølge forskningen skal vi forstå begrebet i relation til traditionelle kønsrollemønstre i familie- og omsorgsarbejdet.¹⁹ Det handler om kønsstereotype mønstre i udfordringen med at balancere arbejdsliv og familieliv, hvor kvinder, efter de bliver mødre, i højere grad end fædre påtager sig rollen som primær omsorgsperson i hjemmet, herunder tager børns sygedage og tandlægebesøg, varetager kommunikationen med daginstitution og skole såvel som husarbejde mv., og disse arbejdsopgaver hænger også sammen med valget om at gå på deltid.

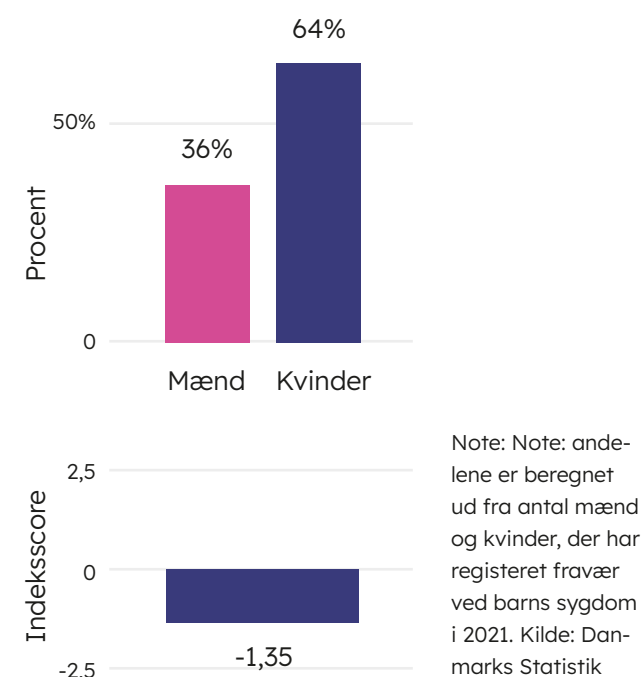
Til sammenligning viser et norsk studie, at mødre i homoseksuelle par ikke oplever samme styrke af the mother penalty. Den fødende mor får reduceret sin indtægt med 13 procent lige efter fødslen, mens medmor får reduceret sin indtægt med 5 procent. Begge mødre øger imidlertid indtægten igen i de følgende år.²⁰

Fordelingen af barselsorlov anses for at være et af de mest virkningsfulde lovmæssige værktøjer til at påvirke traditionelle kønsrollemønstre. Når (flere) fædre tager mere del i barselsorloven, forventes det, at fædre i højere grad bliver aktiveret i og tager ansvar for hus- og omsorgsarbejdet mere generelt, så omsorgspligten og (indirekte) karrieremulighederne og ambitionerne bliver mere ligeligt fordelt mellem forældrene.²¹

I gennemsnit holdt mænd i 2020 fem ugers barsel, hvorimod kvinder holdt 40 uger. Kvinder er således stærkt overrepræsenterede, når det kommer til at holde barselsorlov.

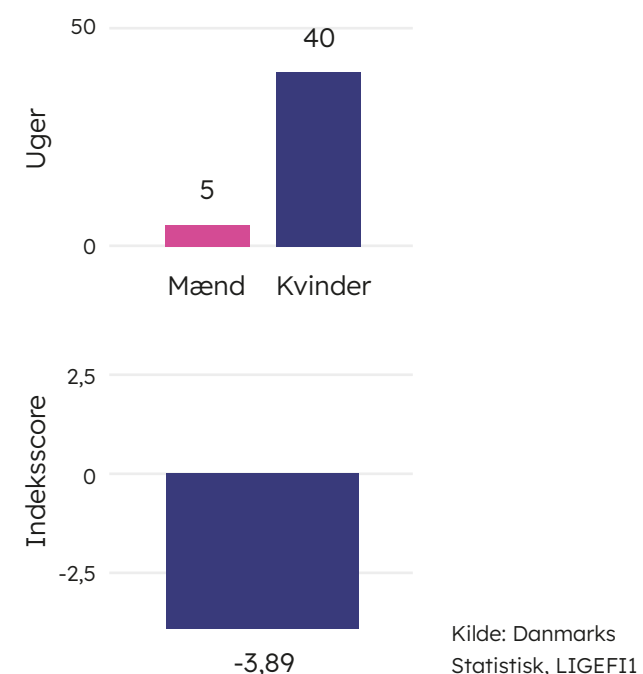
Figur 14

Andel mænd og kvinder, der har registeret fravær ved barns sygdom



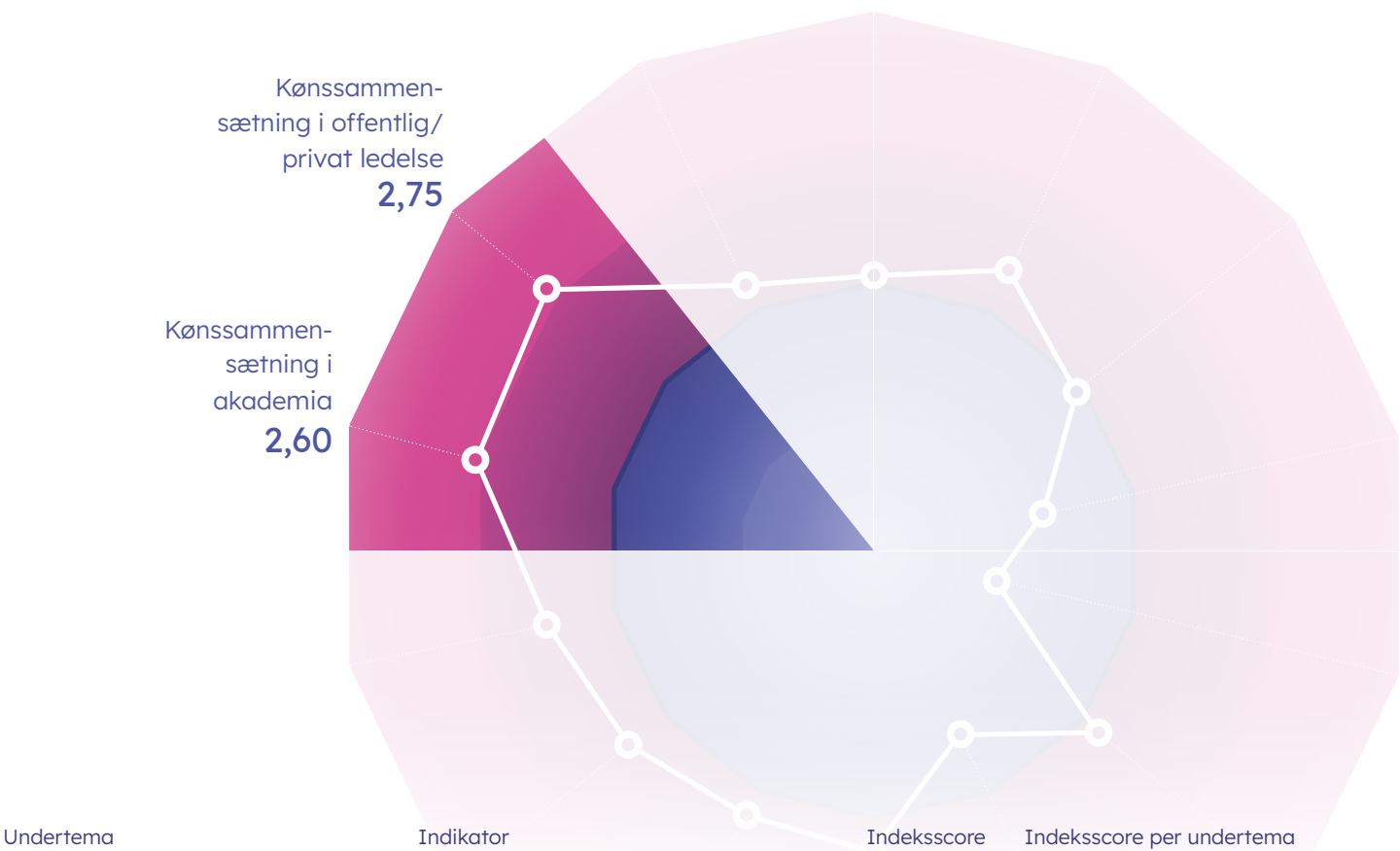
Figur 15

Antal uger på barsel, 2020



04

Ansvar og ledelse



Undertema	Indikator	Indeksscore	Indeksscore per undertema
Kønssammensætning i akademien	Andel professorer	2,60	2,60
Kønssammensætning i offentlig/privat ledelse	Andel administrerende direktører i det private	3,86	2,75
	Andel direktører i det private	2,44	
	Andel i den øverste ledelse i det offentlige	1,95	

Der er i dag klare systematiske forskelle i, hvem der bliver leder

Mænd er stærkt overrepræsenterede i ledelsesstillinger i både den offentlige og den private sektor og som professorer på de danske universiteter.

I Danmark har vi en af verdens højeste erhvervsfrekvenser for kvinder. Derudover er kvinder overrepræsenterede blandt dem, der har en lang videregående uddannelse som den højst fuldførte uddannelse. Vi ser også et kønsskævt uddannelsessystem og arbejdsmarked. Denne kønsopdeling af det horisontale arbejdsmarked kommer også til udtryk, når vi betragter arbejdsmarkedet vertikalt, det vil sige, når vi undersøger, hvor kvinder og mænd er placeret i stillingshierarkier.

Samtlige af de temaer, vi kortlægger i Diversitetsbarometeret, har en betydning for andelen af mænd og kvinder i ledelse. For eksempel viser undersøgelser, at visse uddannelser øger chancerne for at blive leder.²⁹ Her er der tale om de såkaldte STEM+-uddannelser, hvor mænd er overrepræsenterede. Derudover har tilknytningen til

arbejdsmarkedet, blandt andet det antal timer, der arbejdes, og fravær, også betydning i forhold til at besidde lederstillinger. Som vist tidligere har kvinder mere fravær grundet egen og barns sygdom samt barselsorlov, hvorimod mænd arbejder mere og tager en lille andel af barselsorloven, når der er sat børn i verden (fem uger overfor 40 uger for kvinder).

En anden antagelse om, hvem der stiger i graderne i virksomheder relaterer sig til, hvor kønsopdelt det horisontale arbejdsmarked er i forhold til brancher og sektorer. 68 procent af heltidsansatte i den private sektor er mænd, når vi kun betragter de virksomheder, der har over 50 ansatte. I det offentlige er kønsfordelingen omvendt. Her udgør mænd 34 procent, og det er de samme tal, uanset om det er for alle virksomheder eller kun virksomheder med mindst 50 ansatte. Tallene er opgjort af Dansk Industri. På det grundlag undersøger vi ansvar og ledelse i akademien, den private sektor og den offentlige sektor.

128 procent flere mandlige end kvindelige ledere i de øverste ledelseslag i den offentlige sektor

Mænd er overrepræsenterede i de øverste ledelseslag i den offentlige sektor.

I 2021 var 70 procent mænd og 30 procent kvinder ledere i det offentlige. Det svarer til, at der er 128 procent flere mandlige end kvindelige ledere i de øverste ledelseslag i den offentlige sektor.

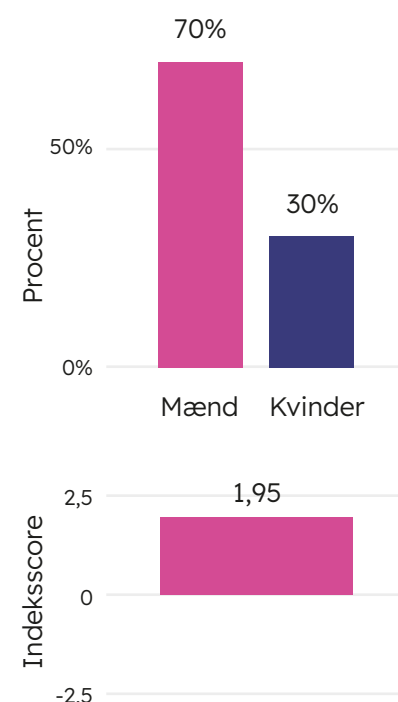
Mænd er stærkt overrepræsenterede blandt professorer på danske universiteter

Mænd er også overrepræsenterede blandt professorer i den akademiske verden.

I 2021 var 76 procent af alle professorer mænd.

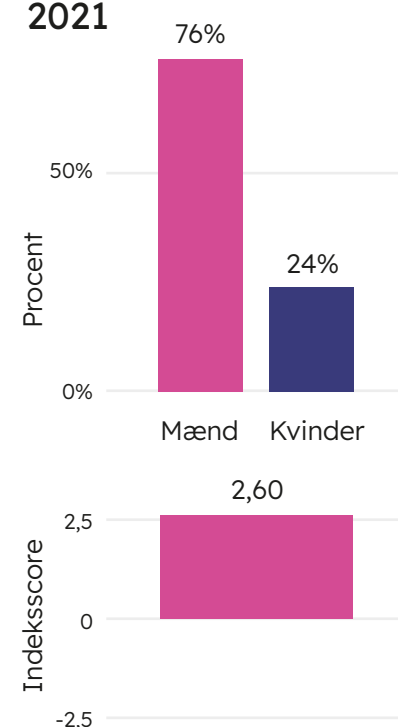
● Mænd ● Kvinder

Figur 16
Øverste ledelse i det offentlige, 2021



Note: inspireret af Parotta & Smith (2015) og Smith & Smith (2015), der vurderer ledelsesniveauer ud fra DISCO-koder og minimum 50 ansatte i virksomheder. Kilde: Danmarks Statistik og Dansk Industri

Figur 17
Andel professorer, 2021



Kilde: Tal om Danske Universiteter, Danske Universiteter, 2021

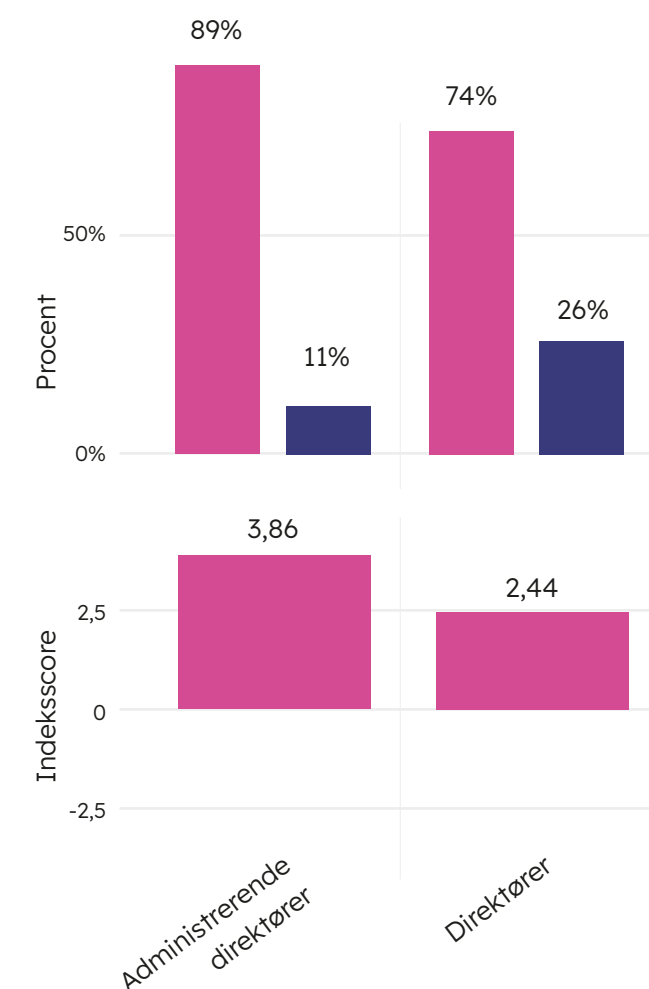
Den laveste andel af kvinder i ledelse findes blandt private virksomheders administrerende direktører

På både direktør- og administrerende direktør-niveau i den private sektor er mænd overrepræsenterede.

I virksomheder med over 50 ansatte i 2021 var 26 procent af de vice president- og direktørstillinger, der ikke repræsenterer virksomhedens øverste direktør, besat af kvinder. Hvis vi ser på virksomhedernes øverste ledelsesniveau, er andelen af kvinder, der er ansat som administrerende direktør, 11 procent.

Figur 18
Andel administrerende direktører og direktører, 2021

● Mænd ● Kvinder



Note: inspireret af Parotta & Smith (2015) og Smith & Smith (2015), der vurderer ledelsesniveauer ud fra DISCO-koder og minimum 50 ansatte i virksomheder. Kilde: Danmarks Statistik og Dansk Industri

NORDEN arbejder med styrkede performance leadership-processer:

Blik for diversity, equity og inclusion i performance- og potentialevurderinger

NORDEN arbejder med en række biasblokkere i processen for evaluering af performance, fastsættelse af compensation og forfremmelser.

Hvad er formålet?

Performance leadership-initiativet har til formål at kalibrere for ensartet vurdering af performance og potentiale samt minimere bias, når ledere halvårligt vurderer medarbejdernes aktuelle præstationer og fremtidige karriere.

Hvad omfatter initiativet?

Initiativet omfatter en kortlægning af de strategisk og værdikritiske faktorer, der skal tages i betragtning i forbindelse med performance- og potentialevurderinger, tillige med en forøgelse af bevidstheden om og genkendelsen af, hvornår den enkelte leder oplever

at være biased. Medarbejderevalueringerne finder sted to gange om året, og der følges løbende op. Derudover er diversitet i teamsammensætning inkorporeret i lønmodellerne for executive og seniorledelseslag for at sikre, at der er fokus på fremdrift, og at der gives et signal om, at diversitet i teams er forretningskritisk.

For nuværende arbejder NORDEN med biashåndtering gennem træning og oplysning. Derudover er der implementeret et koncept om stakeholder feedback, hvor ledere skal indhente input om den ansatte fra mellem to og fem interessenter, som vedkommenten har arbejdet sammen med. For at sikre en åben dialog og feedback om, hvilke valg der træffes af den enkelte leder, såvel som en ensartet forståelse og anvendelse af metoderne, afholdes også en række kalibreringsmøder. På kalibreringsmøderne mødes en gruppe ledere med en repræsentant fra HR for at drøfte, hvordan de enkelte ledere løbende kan understøtte medarbejdernes karriereudvikling i den nærmeste fremtid og på længere sigt. Drøftelserne er fokuseret på handling og

resultater og tager udgangspunkt i en 9-gittermodel, hvor den enkelte medarbejder vurderes efter præstationer og potentiale.

Hvert år foretager NORDEN ligeledes en lønanalyse, der på tværs af niveau er kortlægger eventuelle strukturelle uligheder i den måde, mandlige og kvindelige medarbejdere aflønnes på.

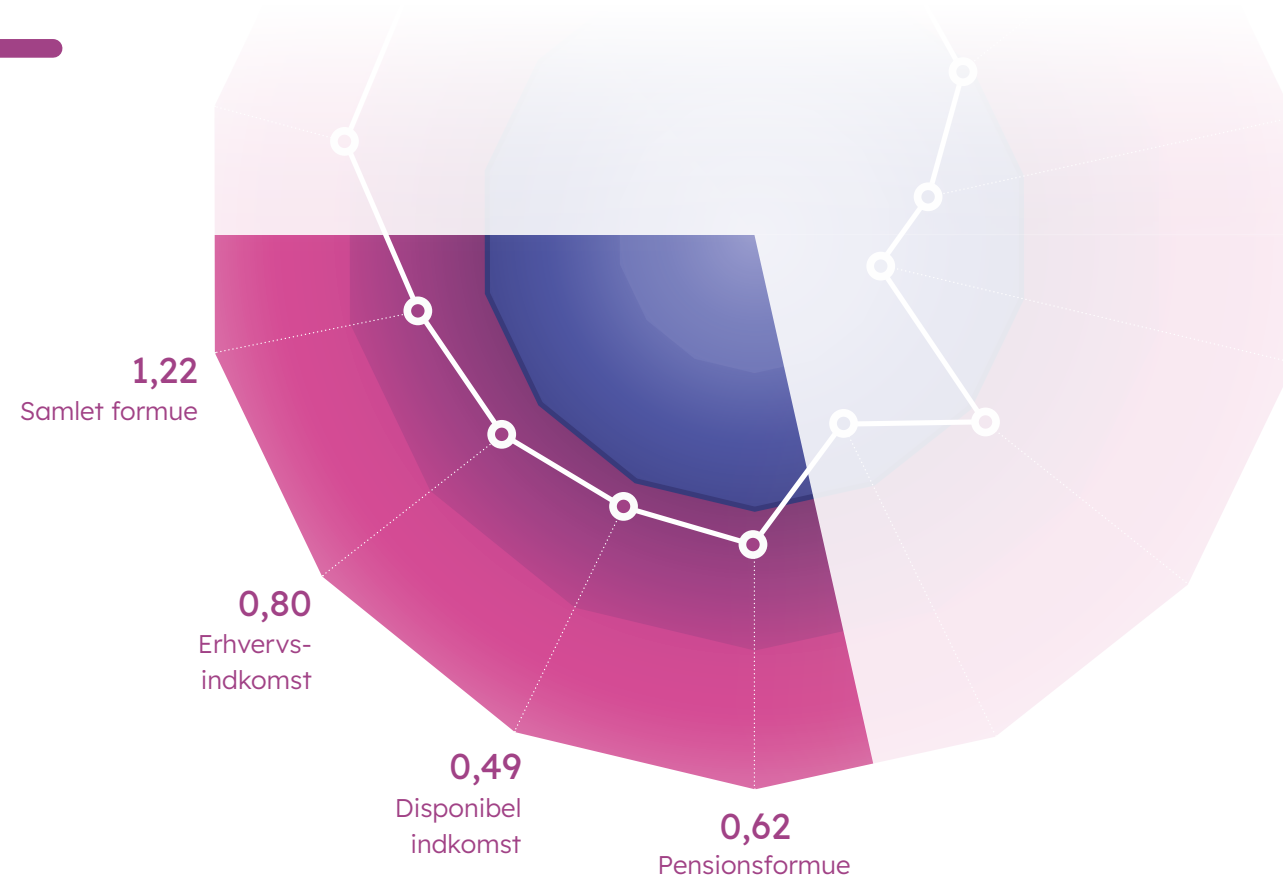
Hvilke erfaringer har NORDEN med initiativets virkning?

Den årlige strukturerede benchmark-analyse har konkluderet, at der i 2023 ikke er fundet strukturelle uligheder, og der foretages færre individuelle justeringer hvert år. Erfaringerne derudover er, at initiativet er blevet taget godt imod af ledere i NORDEN, der mener, at det bidrager positivt til performance- og potentialevurderingerne, at der er en række greb og værktøjer at støtte sig til. Samtidig er det oplevelsen, at medarbejderne sætter pris på, at NORDEN som virksomhed aktivt tager ansvar på dagsordenen ved at integrere blikket for diversitet i faste strukturer og processer.



05

Indkomst og formue



Undertema	Indikator	Indeksscore	Indeksscore per undertema
Disponibel indkomst	Disponibel indkomst	0,49	0,49
Erhvervsindkomst	Erhvervsindkomst	0,80	0,80
Pension ved pensionsalder	Pensionsformue for 60-65-årige	0,62	0,62
Samlet formue	Nettoformue	1,22	1,22

05
Indkomst
og formue

Ulige formuer kommer især i spil, når man ser på mænds og kvinders gennemsnitlige nettoformuer

Mænds nettoformue er markant større end kvinders. Kønsforskellen er mindst ved disponibel indkomst.

Lønforskelle kan nogle gange forklares ved forskelle i for eksempel uddannelse og erfaring, men det er ikke hele forklaringen. Det viser forskning fra blandt andre VIVE. Ulige løn er en generel samfundsmæssig problematik, i særdeleshed en ligestillingsudfordring.³⁰ Som beskrevet i Diversitetsbarometeret korrelerer lønniveauet i høj grad med øvrige kønsskævheder på det horisontale og vertikale arbejdsmarked. For eksempel er lønnen i sektorer, brancher og arbejdsfunktioner med flest kvinder generelt lavere end i sektorer, brancher og arbejdsfunktioner med flest mænd. Jo større andelen af kvinder er inden for et fag, jo lavere er lønnen, og det gælder især i den offentlige sektor.³¹

Men indkomst og formue er mere end erhvervsindkomst, der omfatter indtægt fra arbejde. For at sikre et validt og bredt blik på, hvor meget kvinder og mænd i gennemsnit disponerer over i både likvide midler og opsparing, kortlægger vi disponibel indkomst, pensionsformue og overordnede aktiver og gæld.

Mænds disponible indkomst er 22 procent større end kvinders

Erhvervsindkomst omfatter løn, overskud af egen virksomhed og honorarer for konsulentarbejde og er et udtryk for, hvad den enkelte får for at arbejde, hvorimod disponibel indkomst i højere grad er et mål for den enkeltes forbrugsmuligheder. Disponibel indkomst udgør det beløb, der er til rådighed til boligudgifter, forbrug eller opsparing, når skatter og renter er betalt. Det er således summen af erhvervsindkomst, offentlige overførsler, private pensioner, formueindkomst og anden personlig indkomst fratrukket skat, renter og underholdsbidrag og tillagt eventuel lejeværdi af egen bolig.

Der er større forskel blandt kvinder og mænd, når det handler om gennemsnitlig erhvervsindkomst (38 procent forskel i mænds favør), end når det handler om disponibel indkomst.

Når man ser på arbejdsstyrken, er den gennemsnitlige forskel i disponibel indkomst mellem mænd og kvinder 57.677 kr. årligt.

Figur 19
Disponibel indkomst og
erhvervsindkomst, 2021



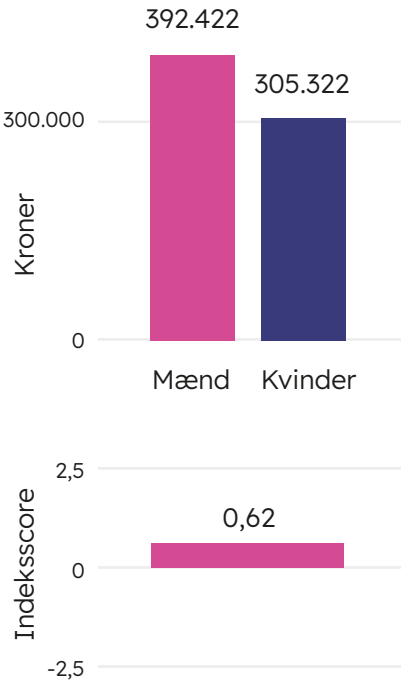
Note: baseret på gennemsnitlig disponibel indkomst og erhvervsindkomst for arbejdsstyrken. Kilde: Danmarks Statistik

Mænd råder over en større pensionsformue, når de er i alderen 60-65 år

Undersøgelser viser, at kvinder bør være særligt opmærksomme på deres pensionsopsparing sammenlignet med mænd, blandt andet fordi en række forhold i arbejdsmarkedstilknytningen, såsom nedsat tid og lang barselsorlov, hvor der ikke betales til pension, kan påvirke en persons pensionsopsparing. Forhold, hvor kvinder er overrepræsenterede, og som altså kan have en negativ betydning for pensionsformuen.

Mænd har også en højere pensionsopsparing, når vi kortlægger størrelsen på pensionsformuen for de 60-65-årige. Forskellen før skat er 87.100 kr., hvilket mænd således i gennemsnit har tilgængelig mere end kvinder.

Figur 20
Pensionsformue



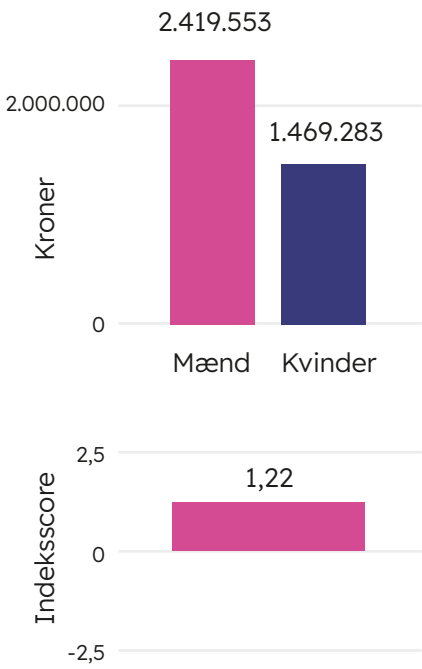
Note: baseret på den gennemsnitlige pensionsformue begrænset til personer i arbejdsstyrken mellem 60-65 år. Kilde: Danmarks Statistik

Mænds netto- formue er større end kvinders

Når vi undersøger mænds og kvinders nettoformue, ser vi en større forskel mellem kønnene. Nettoformuen består af positive formuekomponenter (bolig, bil, pension, indestående på bankkonti, aktier mv.) fratrukket gæld.

Mænd har i gennemsnit en større nettoformue end kvinder. Forskellen i kvinders og mænds nettoformue er 950.270 kr.

Figur 21
Nettoformue, 2021



Skærpet fokus på lige indkomst og formue hos NORDEN, der har en ambition om at bidrage til at lukke det økonomiske gab mellem mænd og kvinder



Forskellen i, hvor meget barselsorlov mænd og kvinder tager, spiller en stor rolle i forhold til løn- og karriereudvikling og pensionsformue.

Blandt andet har forskning vist, at mænds og kvinders lønudvikling og karriere følges nogenlunde ad indtil ankomsten af det første barn, som det også er beskrevet i publikationen. Med baggrund i den kobling, der ifølge forskningen findes mellem barselsorlov, lønniveau og pensionsformue, har NORDEN iværksat et initiativ, der illustrerer, hvordan erhvervslivet aktivt kan bidrage til at lukke det økonomiske gab mellem mænd og kvinder.

Hvad er formålet?

NORDENs ambition med initiativet er at opnå økonomisk inklusion og at bidrage til at udviske den strukturelle forskel i mænds og kvinders indkomst og formue generelt, men også i relation til barselsorlov. Derudover bidrager ligestilling af mænds og kvinders brug af barsel til at fjerne eventuel forskelsbehandling mellem kønnene i rekrutterings- og forfremmelsesprocesserne. Kønsstereotype forestillinger kan spille en rolle, når en persons kompetencer og ambitioner

vurderes. For eksempel associeres kvinder fortsat med børn og familieliv i langt højere grad end mænd, og især unge kvinder oplever i langt højere grad end unge mænd at blive spurgt til børn og familie ved job- og karriereudviklingssamtaler.

Hvad omfatter initiativet?

Initiativet består først og fremmest af en række tilbud, der udgør dele af den såkaldte Parents Package. For ansatte i Danmark har både mødre og fædre/medforældre ret til 24 ugers betalt orlov efter barnets fødsel. Derudover har alle nybagte forældre ret til arbejdsgiverbetalt pension i hele barselsperioden, også de dele af barslen, der eventuelt er ulønnet. Medarbejdere på ulønnet barselsorlov optjener samtidig ret til betalt ferie. Udover de økonomiske kompensationer har nye forældre også mulighed for i regi af Parents Package at gøre brug af en mentorordning, hvor de matches med en kollega, der allerede er forælder, tilbydes et branchenetværk for medarbejdere på barsel og en række dialoger med den nærmeste leder for at understøtte transitionen inden, under og efter barsel.

NORDENs Parents Package er løbende under forbedring for at imødekomme et ønske om at understøtte med-

arbejderne i at blive forældre og i den transition, der ligger i at vende tilbage til arbejdet efter barsel.

Initiativet understøttes positivt af den yderligere indsats, NORDEN gør for at sikre en styrket og fokuseret performance leadership-model, der minimerer risikoen for bias i evaluering af performance, fastsættelse af kompensation og forfremmelser. Dette er det andet initiativ fra NORDEN, der er beskrevet tidligere.

Hvilke erfaringer har NORDEN med initiativets virkning?

Samtidig med implementeringen af initiativet har NORDEN set en positiv udvikling i blandt andet fastholdelse og andelen af kvinder i virksomheden og i ledelseslag. Blandt ledere er andelen af kvinder steget fra 28 procent til 37 procent siden 2020, og i hele organisationen er der skabt en stigning fra 35 procent til 39 procent. Den positive udvikling i køns-sammensætningen i NORDEN kan dog ikke isoleres til at være et resultat af specifikke indsatser, såsom de forbedrede barselsforhold, men medarbejdere og kommende forældre har vist stor begejstring for initiativet. Samtidig vurderer NORDEN, at initiativet har været både ligetil at implementere og omkostningseffektivt.



Tendens: Investeringer og indflydelse bruges til at løfte samfundsansvar

Bæredygtighed og samfundsansvar giver et positivt aftryk på bundlinjen. I erhvervslivet ses en tendens til, at især store virksomheder påtager sig et større samfundsansvar og bidrager til at skabe positive forandringer i værdikæden og omverdenen.

PensionDanmark er et eksempel på en indflydelsesrig virksomhed, der skubber til positiv samfundsudvikling med et holistisk udgangspunkt i FN's verdensmål for bæredygtig udvikling — og et af tre prioriterede fokusområder er diversitet.

PensionDanmarks indsats for styrket diversitet peger både indad og udad. Virksomheden har som målsætning for 2025 at have 50 procent kvinder i såvel den samlede medarbejderstab som i de øvrige ledelseslag. Desuden efterspørges en ambitiøs tilgang til diversitet hos de selskaber, man investerer i. PensionDanmark har blandt andre ansporet Sony til at sætte mål for andelen af kvindelige ledere, ligesom man har stemt imod udnævnelsen af mandlige medlemmer i vestlige besty-

relser, hvor kvinder er stærkt underrepræsenterede.

En af de brancher, hvor diversiteten er særligt udfordret, er bygge- og ejendomsbranchen. Derfor har PensionDanmark udarbejdet et diversitetskodeks for selskabets ejendomsinvesteringer, der skal bidrage til, at der ansættes flere kvinder og skabes en bedre kultur i bygge- og ejendomsbranchen.

Konkret beder PensionDanmark kommende rådgivere og samarbejdspartnere om at indrapportere oplysninger om kønsdiversitet i egen organisation samt data for fastholdelse af kvindelige medarbejdere. Indrapportering om kønsdiversitet omfatter hele organisationen, inklusive



Vores erfaring er, at når investorerne kræver af virksomheder, at de rapporterer på deres resultater og planer på bestemte områder — f.eks. ligestilling — så skærper det ledelsens opmærksomhed om områder, der ellers har levet lidt i skyggen. ”

— Torben Möger Pedersen, PensionDanmark, CEO

de øverste ledelsesorganer, navnlig bestyrelsen og direktionen. Som en af Danmarks største bygherrer skaber PensionDanmark dermed et klart incitament til, at deres leverandører og samarbejdspartnere forholder sig aktivt til diversiteten i egen organisation.

Diversitetskodekset blev udarbejdet i 2022 for at sætte fokus på kønsbalancen i branchen, skabe transparens og anspore til udvikling. Branchen har hidtil taget godt imod initiativet, der har fået en række samarbejdspartnere til at udarbejde opgørelser, de ikke har udarbejdet tidligere. Samtidig har det affødt dialoger, der ikke tidligere er opstået under indgåelse af samarbejdsaftaler. Selvom kodekset er så nyt, at man ikke kan drage konklusioner på baggrund af de indsamlede tal, ses der tegn på, at kodekset har en effekt og kan bidrage til at påvirke branchen til at prioritere arbejdet med at rekruttere og fastholde flere kvinder i bygge- og ejendomsbranchen — i ledelsen såvel som i alle andre lag.

EQUALIS

Deep dives på tværs af temaer

Hvert år, når barometeret udgives, tilføjes en række deep dives af interessante fund, vinkler eller nuancer i data og analyser. Formålet er at komme et spadestik dybere med udvalgte elementer, end vi er i stand til med barometerindekset, hvor data ikke krydses med andre variable.

Af særlig interesse for Diversitetsbarometeret 2023 er to indikatorer, der for det første har vist relativt større overrepræsentation af et køn sammenlignet med de andre indikatorer. For det andet skiller indikatorernes metodiske afsæt sig ud, når man sammenligner med, hvad der opgøres i centrale registre, som rådata stammer fra.

De to indikatorer er karrierevækst og kønssammensætning i ledelse. Begge indikatorer er undersøgt i sammenhæng med brancheforskelle.

Deep dives

Der er brancheforskelle i kønssammensætning i ledelseslag, men de følger ikke lack of pipeline-forventningen

Data om ledelsesgab viser, at mænd er overrepræsenterede i ledelserne i mandsdominerede brancher, hvorimod der er nogenlunde lige kønsfordeling i ledelserne i kvinde-dominerede brancher.

Mænd er stærkt overrepræsenterede i ledelsesstillinger, uanset hvilken sektor der kigges på. Den største andel af kvindelige ledere findes i den offentlige sektor, hvor kvinder udgør 30 procent. Herefter følger andelen af kvinder i vice president- og direktørstillinger med 26 procent og slutteligt andelen af kvinder i administrerende direktør-/CEO-stillinger med 11 procent. Begge dele i den private sektor.

Tallene illustrerer kønssammensætningen i ledelseslag på tværs af brancher på henholdsvis det offentlige og det private arbejdsmarked, og man kan således konkludere, at det vertikale arbejdsmarked i Danmark er kønsskævt i mændenes favør.

Som tidligere konkluderet (i afsnittet om kønsforskelle i karrierevalg) er det horisontale arbejdsmarked også kønsopdelt. Den horisontale opdeling viser

sig blandt andet ved det, vi kan kalde mandefag (for eksempel STEM-fag) og kvindefag (for eksempel sundhed, socialvæsen, omsorg og pleje).

Mænd er i højest grad overrepræsenterede indenfor brancherne bygge og anlæg, energiforsyning, landbrug, rådstofvinding og vandforsyning, hvorimod kvinder hovedsageligt er overrepræsenterede indenfor sundhed og socialvæsen. Den mest mandsdominerede branche er bygge og anlæg.

En af flere forklaringer på, hvorfor det forholder sig sådan, er, at uddannelsesvalg også følger tydelige køns-mønstre.⁵² For eksempel er 61 procent af alle, der uddanner sig inden for STEM+-fag, mænd.

Kønsskævheden i uddannelses- og branchevalg producerer for mange virksomheder i dag en såkaldt **lack of pipeline** at ansætte og forfremme fra. Konsekvenserne af et så kønsopdelt arbejdsmarked kan føre til en række udfordringer i ressourceknaphed i nogle brancher, begrænsninger i muligheder for den enkelte og manglende diversitet i ledelseslag. Sidstnævnte har tilmed yderligere mulige konsekvenser for blandt andet den enkelte virksomheds præstationer.⁵³

Ud fra ovenstående pointer er det interessant at undersøge brancheforskelle i ledelsessammensætning. Ud fra

en **lack of pipeline**-betragtning burde vi, når vi kortlægger brancheforskelle i ledelsessammensætningen se, at brancher, hvor mænd udgør den største del af arbejdsstyrken, har en større andel af mænd i ledelseslag og omvendt for kvindedominerede brancher.

For brancher, hvor mænd er overrepræsenterede, for eksempel bygge

og anlæg, er mænd da også relativt mere overrepræsenterede, men i de brancher, hvor kvinder er overrepræsenterede, er kvinder ikke overrepræsenterede i ledelseslagene. I stedet er der nogenlunde lige repræsentation.

Hvordan adskiller indikatoren for ledelsessammensætning i Diversitetsbarometeret sig fra centrale registre?

Identifikation af ledelsessammensætning er inspireret af den metode, der er anvendt af Parotta & Smith (2015) og Smith & Smith (2015), samt analyser foretaget af Dansk Industri. Med indikatoren identificeres og kønsbestemmes personerne i virksomhedernes øverste dag-

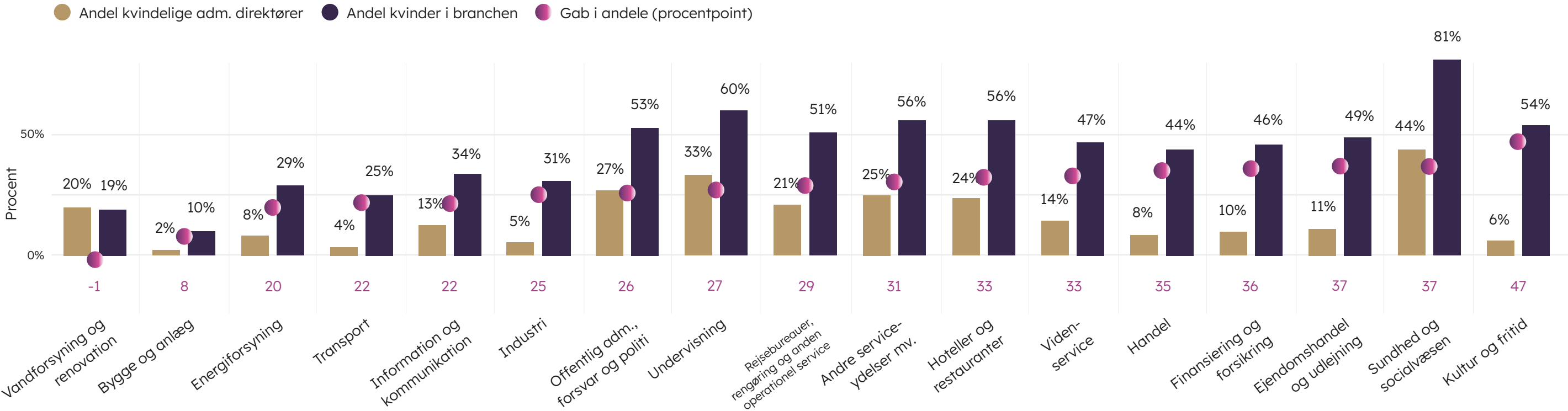
lige ledelser via oplysningerne i danske registre. Dermed identificerer vi med denne indikator flere ledelseslag (direktører/VP'er og administrerende direktører/CEO'er) end blot et samlet antal personer i direktørstillinger og bestyrelser, som ellers er offentligt tilgængeligt via Danmarks Statistik.

Med indikatoren ses på andelen af administrerende direktører og direktører i den private

sektor med det formål at kunne identificere fordelingen af mænd og kvinder, der bevæger sig op ad karrierestigen. Metoden anvendes desuden for at kunne identificere kønsfordelingen i de øverste ledelser i den offentlige sektor. Se Diversitetsbarometerets tekniske bilag, hvis du ønsker For mere viden om metoden bag indikatoren, se da Diversitetsbarometerets tekniske bilag.

Figur 22
Andel kvindelige administrerende direktører i den private sektor, andel kvindelige ansatte og ledelsesgab, 2021

Ledelsesgab er forskel i procentpoint mellem andel kvindelige administrerende direktører og andel kvindelige ansatte



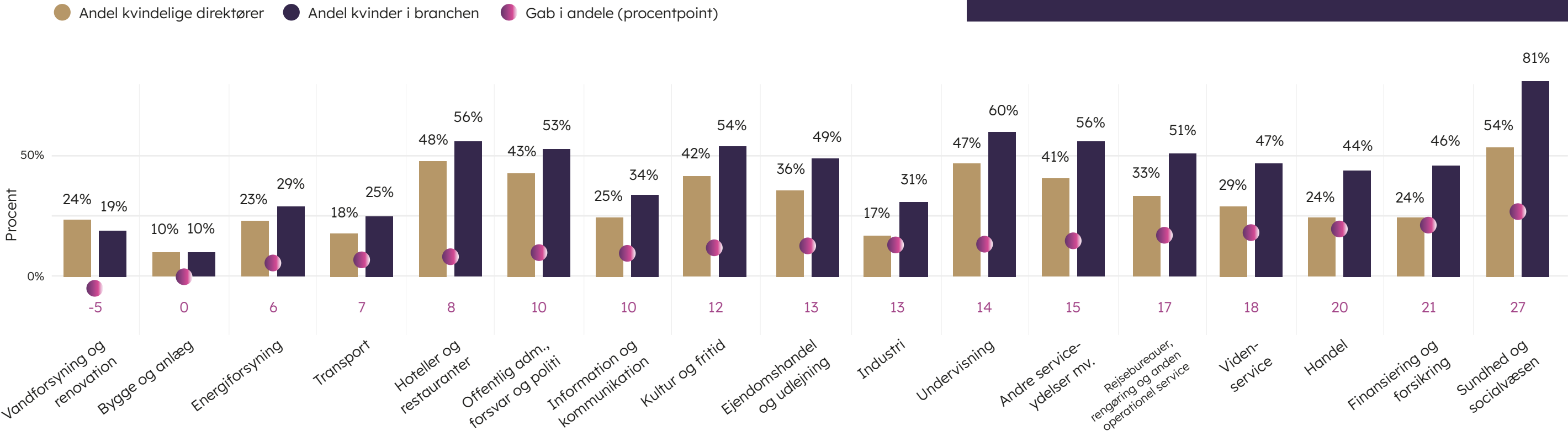
Note: Figuren viser henholdsvis andel kvindelige ansatte og andel kvindelige administrerende direktører fordelt på brancher. Prikkerne viser forskellen i procentpoint mellem de to andele. Opgørelsen af andelen af kvindelige administrerende direktører er inspireret af Parotta & Smith (2015) og Smith & Smith (2015).

Kilde: Danmarks Statistik

Denne konklusion kan også findes i forskningen, der viser, at det netop ikke hænger sådan sammen, at kvinder i de kvindedominerede brancher har lettere adgang til ledelsesstillinger (idet de ganske enkelt er i overtal); tværtimod forholder det sig til dels omvendt, hvilket repræsenterer et fænomen, der i 1995 blev konceptualiseret som the escalator effect, hvor

mænd, der går ind i en kvindedomineret branche, har en tendens til at blive forfremmet hurtigere end kvinder i samme branche.³⁴ Dette er også blevet konstateret i en dansk kontekst, for eksempel i forhold til mænd i sundheds- og socialvæsenet.³⁵

Figur 23
Andel kvindelige direktører i den private sektor, andel kvindelige ansatte og ledelsesgab, 2021
Ledelsesgab er forskel i procentpoint mellem andel kvindelige direktører og andel kvindelige ansatte



Note: Figuren viser henholdsvis andel kvindelige ansatte og andel kvindelige direktører fordelt på brancher. Prikkerne viser forskellen i procentpoint mellem de to andele. Opgørelsen af andelen af kvindelige administrerende direktører er inspireret af Parotta & Smith (2015) og Smith & Smith (2015).

Kilde: Danmarks Statistik

Vækstgab korrelerer ikke med mands- og kvindedominerede brancher

I brancher, hvor kvinder er overrepræsenterede, avancerer mænd og kvinder nogenlunde lige hurtigt. Billedet er dog ikke entydigt for brancher, hvor mænd udgør størstedelen af de ansatte.

Som konkluderet under karrieretemaet avancerer mænd hurtigere i karrieren end kvinder, når vi måler på lønvækst fem år efter endt uddannelse på tværs af brancher. Om det er udtryk for forfremmelse, lønforhøjelse eller andet, ved vi ikke. I sig selv er dette resultat dog interessant i et ligestillingsperspektiv, fordi det viser tidlige forskelle mellem kønnene, når det drejer sig om karriereudvikling.

Hvad der også er interessant er, at når vi undersøger, om der er nuancer indenfor brancher, så finder vi samme resultat som i forbindelse med forskellene i ledelsessammensætningen på tværs af brancher i den private sektor.

De ledelsesgab, der er kortlagt i ovenstående afsnit, viser, at der for ingen brancher er overrepræsentation af kvinder i ledelsesslag, end ikke i de brancher, hvor andelen af kvindelige ansatte er større end andelen af mandlige ansatte. Lignende mønstre kan identificeres, når vi zoomer ind på mænds og kvinders karrierevækst.

Hvordan adskiller indikatoren for karrierevækst i Diversitetsbarometeret sig fra centrale registre?

Indikatoren findes ikke let-tilgængeligt i centrale registre, men er udviklet til formålet i forbindelse med udarbejdelsen af Diversitetsbarometeret. Litteraturen viser, at mænd har højere løn end kvinder. I forbindelse med karrierevækst-indikatoren bruges den procentvise vækst fra startlønnen til lønnen efter fem år til at vise forfremmelseshastighed i begyndelsen af karrieren.

Indikatoren giver mulighed for at sammenligne både gennemsnitlige lønforskelle og hastigheden af lønstigning mellem mænd og kvinder. Det skaber en unik mulighed for at kunne italesætte, om kvinder indhenter mænd over tid til trods for forskelle i startlønningerne, eller om forskellene faktisk bliver større over tid.

I de to brancher, hvor kvinder er mest overrepræsenterede blandt de ansatte (sundhed og socialvæsen (81 procent) og undervisning (60 procent)), er karrierevæksten nogenlunde lige mellem mænd og kvinder. Det indikerer, at mænd og kvinder avancerer nogenlunde lige hurtigt i disse brancher fem år efter endt uddannelse målt i lønvækst.

Billedet er dog ikke lige så entydigt som i forbindelse med ledelsessammensætning. I nogle af de brancher, hvor mænd er overrepræsenterede, avancerer mænd også hurtigere, men i én anden branche (bygge- og anlægsbranchen) avancerer kvinder hurtigere end mænd. I andre brancher endnu, hvor mænd er overrepræsenterede,

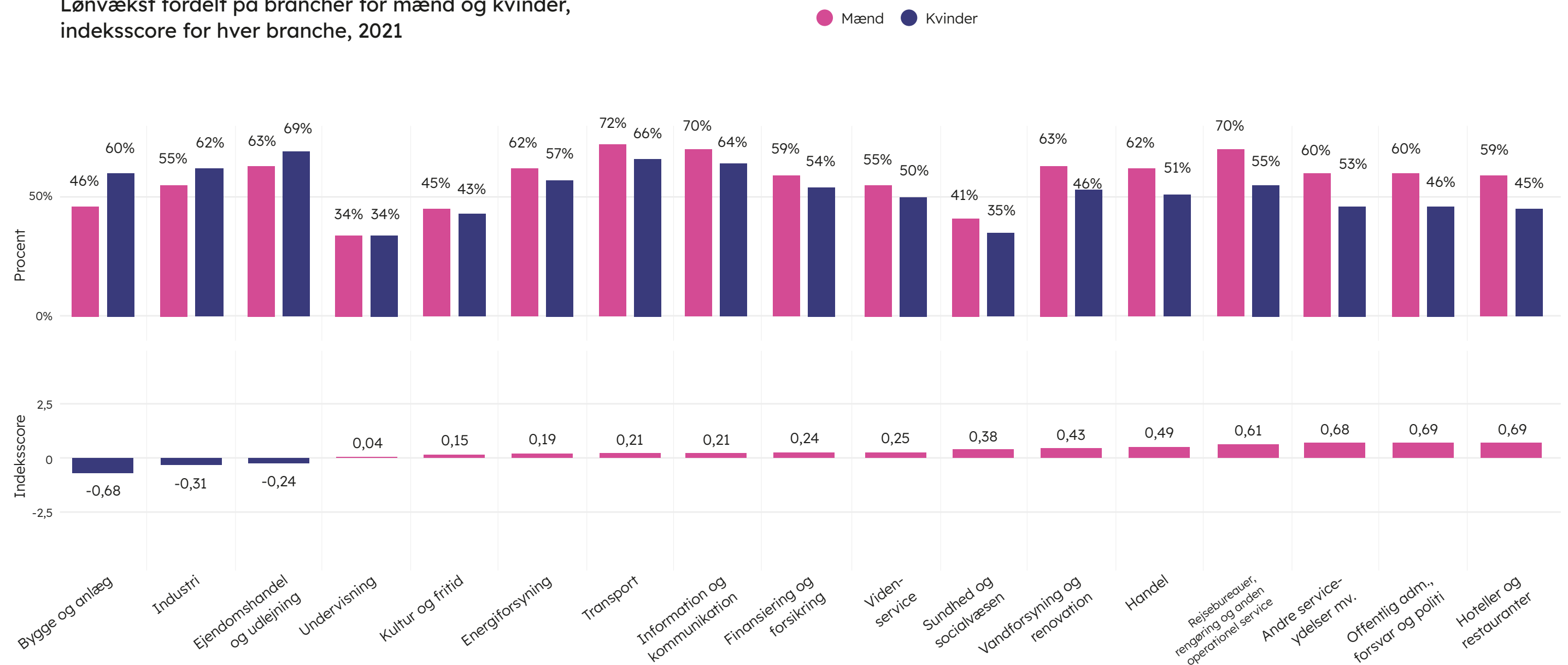
såsom transport, er karrierevæksten nogenlunde lige blandt mænd og kvinder.

Selvom billedet ikke er entydigt, indikerer resultaterne, at der ikke alene er tale om **lack of pipeline** for ansættelse og forfremmelse af især kvinder i visse brancher. Det indikerer også såkaldte

leaking pipelines, hvor kønsskævheden er større, jo højere op i stillingshierarkiet man kommer. Dette tyder på, at kønsskævheden muligvis indtræffer forholdsvis tidligt i karrieren, når man betragter lønvæksten.

Figur 24

Lønvækst fordelt på brancher for mænd og kvinder, indeksscore for hver branche, 2021



Note: Figuren viser den respektive lønvækst for mænd og kvinder inden for udvalgte brancher. Lønvæksten er beregnet som den procentvise udvikling i erhvervsindkomst et og fem år efter endt uddannelse for den del af populationen, der har fuldført en uddannelse i 2016. Kilde: Danmarks Statistik

Kildeliste

1. Rosenbaum, P. (2022). Child Penalty in Job Absence. Parenthood penalties, work, and the workplace Workshop.

2. Nabanita, D. G. & Smith, N. & Verner, M. (2008). PERSPECTIVE ARTICLE: The impact of Nordic countries’ family friendly policies on employment, wages, and children. Review of Economics of the Household. 6. 65-89. 10.1007/s11150-007-9023-0. https://www.researchgate.net/publication/5156865_PERSPECTIVE_ARTICLE_The_impact_of_Nordic_countries_family_friendly_policies_on_employment_wages_and_children/link/0912f50605ecbe187a000000/download

3. Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S. and Yee, L. (2018). Delivering through Diversity. McKinsey & Company, New York, NY. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>

4. Forsknings- og Uddannelsesministeriet citeret: Richter, L. (2020). Vores uddannelser er stadig pilskæve, når det gælder køn. Information. <https://www.information.dk/2020/09/vores-uddannelser-stadig-pilskaeve-naar-gaelder-koen>

5. Richter, L. (2020). Vores uddannelser er stadig pilskæve, når det gælder køn. Information. <https://www.information.dk/2020/09/vores-uddannelser-stadig-pilskaeve-naar-gaelder-koen>

6. Dansk Arbejdsgiverforening. (2021). Det kønsopdelte arbejdsmarked er en hæmsko for ligestillingen. <https://www.da.dk/politik-og-analyser/loen-og-ansaettelse/2021/det-koensopdelte-arbejdsmarked-er-en-haemsko-for-ligestillingen/>

7. Dansk Arbejdsgiverforening. (2021). Det kønsopdelte arbejdsmarked er en hæmsko for ligestillingen. <https://www.da.dk/politik-og-analyser/loen-og-ansaettelse/2021/det-koensopdelte-arbejdsmarked-er-en-haemsko-for-ligestillingen/>

8. Larsen, M., M. Verner & C. H. Mikkelsen. (2020). Den ’uforklarede’ del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. København: VIVE. https://www.vive.dk/media/3565/301436_uforklaaret_l_nforskel_pdf_ua.pdf

9. Larsen, M., M. Verner & C. H. Mikkelsen. (2020). Den ’uforklarede’ del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. København: VIVE. https://www.vive.dk/media/3565/301436_uforklaaret_l_nforskel_pdf_ua.pdf

10. Larsen, M., H. Holt & M. R. Larsen. (2016). Et kønsopdelt arbejdsmarked – Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer. København: VIVE. https://viden.sl.dk/media/8109/1615_et_k_nsopdelt_arbejdsmarked.pdf

11. Larsen, M., H. Holt & M. R. Larsen (2016). Et kønsopdelt arbejdsmarked – Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer. København: VIVE. https://viden.sl.dk/media/8109/1615_et_k_nsopdelt_arbejdsmarked.pdf

12. Richter, L. (2020). Vores uddannelser er stadig pilskæve, når det gælder køn. Information. <https://www.information.dk/2020/09/vores-uddannelser-stadig-pilskaeve-naar-gaelder-koen>

Larsen, M., M. Verner & C. H. Mikkelsen. (2020). Den ’uforklarede’ del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. København: VIVE. https://www.vive.dk/media/3565/301436_uforklaaret_l_nforskel_pdf_ua.pdf

13. Borchorst, A. (1989). Kvinderne, velfærdsstaten og omsorgsarbejdet. Politica (Århus, Denmark), 21(2), 132. <https://doi.org/10.7146/politica.v21i2.69092>

14. Larsen, M., M. Verner & C. H. Mikkelsen. (2020). Den ’uforklarede’ del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. København: VIVE. https://www.vive.dk/media/3565/301436_uforklaaret_l_nforskel_pdf_ua.pdf

15. Larsen, M., M. Verner & C. H. Mikkelsen. (2020). Den ’uforklarede’ del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. København: VIVE. https://www.vive.dk/media/3565/301436_uforklaaret_l_nforskel_pdf_ua.pdf

16. Jørgensen, T. H., & Søgaard, J. E. (2021). Welfare Reforms and the Division of Parental Leave. In. St. Louis: Federal Reserve Bank of St Louis.

17. Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. American economic journal. Applied economics, 11(4), 181-209. <https://doi.org/10.1257/app.20180010>

18. Melby, K., Carlsson Wetterberg, C., & Ravn, A.-B. (2008). Gender Equality and Welfare Politics in Scandinavia: The Limits of Political Ambition? Policy Press. <https://doi.org/10.46692/9781847423412>

19. Almqvist, A.-L., & Duvander, A.-Z. (2014). Changes in gender equality? Swedish fathers’ parental leave, division of childcare and housework. Journal of family studies, 20(1), 19-27. <https://doi.org/10.5172/jfs.2014.20.1.19>

20. Andresen, M. E., & Nix, E. (2022). What Causes the Child Penalty? Evidence from Adopting and Same-Sex Couples. Journal of labor economics, 40(4), 971-1004. <https://doi.org/10.1086/718565>

21. Andersen, S. H. (2017). Paternity leave and the gender wage gap: New causal evidence. The ROCKWOOL Foundation Research Unit.

Duvander, A.-Z. (2014). How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women’s and Men’s Parental Leave in Sweden. Journal of family issues, 35(7), 909-926. <https://doi.org/10.1177/0192513X14522242>

Ingólfur, V. G., Guðný Björk, E., Gislason, I. V., & Eydal, G. B. (2011). Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries (1. oplag. ed.). Nordisk Ministerråd.

22. Folke, O., & Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. The Quarterly journal of economics. <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>

23. Folke, O., & Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. The Quarterly journal of economics. <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>

24. Sabaj-Kjær, I. A., & Raunkjær, K.E. (2016). Stress – fra personligt problem til fælles ansvar. <https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2016/10/Endelig-stressfolder-netversion.pdf>

Bonke, J., & Christensen, A. E. W. (2018). Hvordan bruger danskerne tiden? Gyldendal og ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed. <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2018/11/Hvordan-bruger-danskerne-tiden.pdf>

25. Tiedemann, A. (2022). DI Analyse - Få kvinder i topledelse. Dansk Industri. <https://www.danskindustri.dk/globalassets/di-analyse---fa-kvinder-i-topledelse-2022.pdf/Download>

26. Lichtenberg, E. (2018). Flere stressramte, flere psykisk overbelastede: Flere oplever stress – især blandt offentligt ansatte. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. https://www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_flere-oplever-stress-isaer-blandt-offentligt-ansatte_.pdf

27. Folke, O., & Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. The Quarterly journal of economics. <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>

28. Folke, O., & Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. The Quarterly journal of economics. <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>

29. McKinsey & Company. (2018). Bridging the Talent Gap in Denmark: Insights from Female Representation in STEM. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/europe/bridging%20the%20talent%20gap%20in%20denmark/bridging-the-talent-gap-in-denmark-mckinsey-full-report-october-2018.pdf>

30. Larsen, M., M. Verner & C. H. Mikkelsen. (2020). Den ’uforklarede’ del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. København: VIVE. Tilgængelig via: https://www.vive.dk/media/3565/301436_uforklaaret_l_nforskel_pdf_ua.pdf

31. Larsen, M., M. Verner & C. H. Mikkelsen. (2020). Den ’uforklarede’ del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. København: VIVE. https://www.vive.dk/media/3565/301436_uforklaaret_l_nforskel_pdf_ua.pdf

32. Larsen, M., H. Holt & M. R. Larsen (2016). Et kønsopdelt arbejdsmarked – Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer. København: VIVE. https://viden.sl.dk/media/8109/1615_et_k_nsopdelt_arbejdsmarked.pdf

33. Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V., Prince, S. (2020). Diversity Wins: How Inclusion Matters. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>

34. Williams, C. L. (1995). Still a man’s world: men who do “women’s work”. University of California Press.

35. Frederiksen, J. T., & Poulsen, S. M. (2021). Køn og ulighed i adgangen til ledelsespositioner for velfærdsprofessionerne. Tidsskrift for Arbejdsliv, 23(4), 8. <https://doi.org/10.7146/tfa.v23i4.130009>

Glæd dig til næste udgave af Diversitetsbarometeret i februar 2024

Diversitetsbarometeret 2023 udgør Danmarks første barometer for ligestilling og kønsdiversitet på det danske arbejdsmarked. Barometeret opdateres årligt, og dermed muliggøres monitorering af, hvordan ligestilling og diversitet udvikler sig i Danmark.

Den første opdatering udkommer i februar 2024.