

# Ligestillingsindikatorer – hvad viser de om forskellene mellem mænd og kvinder i Danmark?

Temanummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

*Danmarks Statistik har beregnet en række ligestillingsindikatorer, der viser forskelle og ligheder mellem mænd og kvinder inden for en række områder: Demokrati og Ledelse, Familie, Uddannelse, Arbejde, Løn, Indkomst, Helbred, Tryghed og Kultur. I denne artikel beskrives udviklingen mellem mænds og kvinders livsvilkår i Danmark baseret på en række udvalgte ligestillingsindikatorer.*

Hvordan går det med (køns-)ligestillingen i Danmark? Et tilsyneladende ret ligetil spørgsmål, som dog hurtigt bliver kompliceret; især hvis man gerne vil kunne give ét entydigt svar på det. Svaret bliver ikke mindst vanskeligt af, at det kræver enighed om, hvordan ligestilling måles; både hvilke områder det er relevant at måle på, samt hvilke præcise beregninger der skal anvendes.

I denne artikel belyses ligestilling med udgangspunkt i Danmarks Statistiks ligestillingsindikatorer, der så godt som det er muligt, behandler emnet bredt ved at inddrage en række områder – domæner – der kan være velegnede til at beskrive udviklingen i ligestillingen mellem mænd og kvinder i Danmark.

Både internationalt og nationalt er ligestillingsindikatorer et ofte anvendt værktøj til at give et overblik, til at overvåge en ønsket udvikling og til at rangere forskellige enheder, f.eks. lande, mod hinanden. En indikator er altså et statistisk middel, som kan bruges til at vise, hvordan noget forholder sig. For at en indikator skal være god, skal den kunne følges over tid, og hvis den skal være virkningsfuld, skal den kunne bruges analytisk, f.eks. til at overvåge inden for hvilke områder der sker udvikling, og hvilke der ikke gør. Endelig kan man ved at sammenligne indikatorerne mellem enheder hæve sine ambitioner for udvikling inden for et givent felt.

Danmarks Statistik (DST) har beregnet en række indikatorer, som viser forskellene på mænd og kvinder, og samlet dem på en temaside om ligestilling samt i tabeller i DST's Statistikbank. Indikatorerne er opdelt på ni domæner: Demokrati & Ledelse, Familie, Uddannelse, Arbejde, Løn, Indkomst, Helbred, Tryghed samt Kultur. Under hvert domæne er beregnet en række indikatorer, som viser nogle af de forskelle og ligheder, der er mellem mænds og kvinders livssituation. Indikatorerne belyser ikke årsagerne til forskellene, men kan hjælpe til at perspektivere debatten om ligestilling og vise, om der sker ændringer over tid.



**ANNEMETTE  
LINDHARDT OLSEN**  
Specialkonsulent,  
Danmarks Statistik



**LISBETH  
GREVE HARBO**  
Specialkonsulent,  
Danmarks Statistik

Selvom indikatorerne er inddelt på de ni domæner, kan én indikator sige noget om flere domæner. For eksempel kan en indikator om andelen af hhv. kvinder og mænd, der arbejder deltid, sige noget om både tilknytning til arbejdsmarkedet, prioriteringer i forhold til familielivet samt økonomisk råderum.

### **Hvad måler DST inden for ligestilling?**

De udvalgte domæner på temasiden om ligestilling læner sig op af, hvad der globalt måles på i forhold til ligestilling, blandt andet hos European Institute for Gender Equality (EIGE), samt i de øvrige nordiske lande, og er også de domæner, der oftest efterspørges data på i den danske samfundskontekst.

DST har formelle forpligtelser på ligestillingsområdet i henhold til Ligestillingslovens §4, og der ligger yderligere en forpligtelse til at måle på ligestilling i forbindelse med arbejdet med FN's Verdensmål, hvor Verdensmål nr. 5 omhandler ligestilling mellem kønnene.

Med ligestillingsportalen lettes tilgangen til de data, som faktisk allerede eksisterer i fag-statistikkerne. Samtidig øger beregningen af indikatorerne ud fra baggrundsdata brugervenligheden. Indikatorerne er valgt ud fra deres relevans for, hvordan de to køn skal ses i forhold til hinanden. Udvælgelsen er sket i et samarbejde med Institut for Menneskerettigheder og udviklet med bidrag fra en række brugere og interessenter i udviklingsprocessen, som løb fra 2015-17. Fordelen ved de beregnede indikatorer er, at de er enkle og stærke, men man kan ikke nøjes med at vurdere ligestilling ud fra en enkelt eller få indikatorer. Hvad end man med et bredt strøg vil vise udviklingen inden for ligestilling som helhed eller mere specifikt inden for det enkelte domæne, må man tage en række supplerende data med i analysen.

Indikatorerne er ret forskellige i indhold: nogle vurderer forskelle inden for kønnet (f.eks. hvor stor en andel af kvinder, der arbejder), mens andre vurderer forskellen mellem de to køns repræsentation (f.eks. antallet af kvindelige folketingsmedlemmer i forhold til antallet af mandlige). Ligeledes opgøres indikatorerne i forskellige enheder (bl.a. procenter, kroner, dage), hvilket naturligvis afspejler indholdet af den enkelte indikator. Indikatorerne på temasiden udvikles fortsat efter behov.

I DST er statistikken primært registerbaseret, hvilket betyder, at det data, der opsamles, kommer fra offentlige registre. Fordelen er, at der er stor systematik og kontinuitet i det indsamlede data, hvilket er væsentligt for, om en indikator kan følges over tid. Omvendt betyder registerbaseret også, at der er begrænsninger for, hvad DST kan måle, hvis de nødvendige oplysninger ikke allerede indsamles systematisk, f.eks. i den offentlige administration.

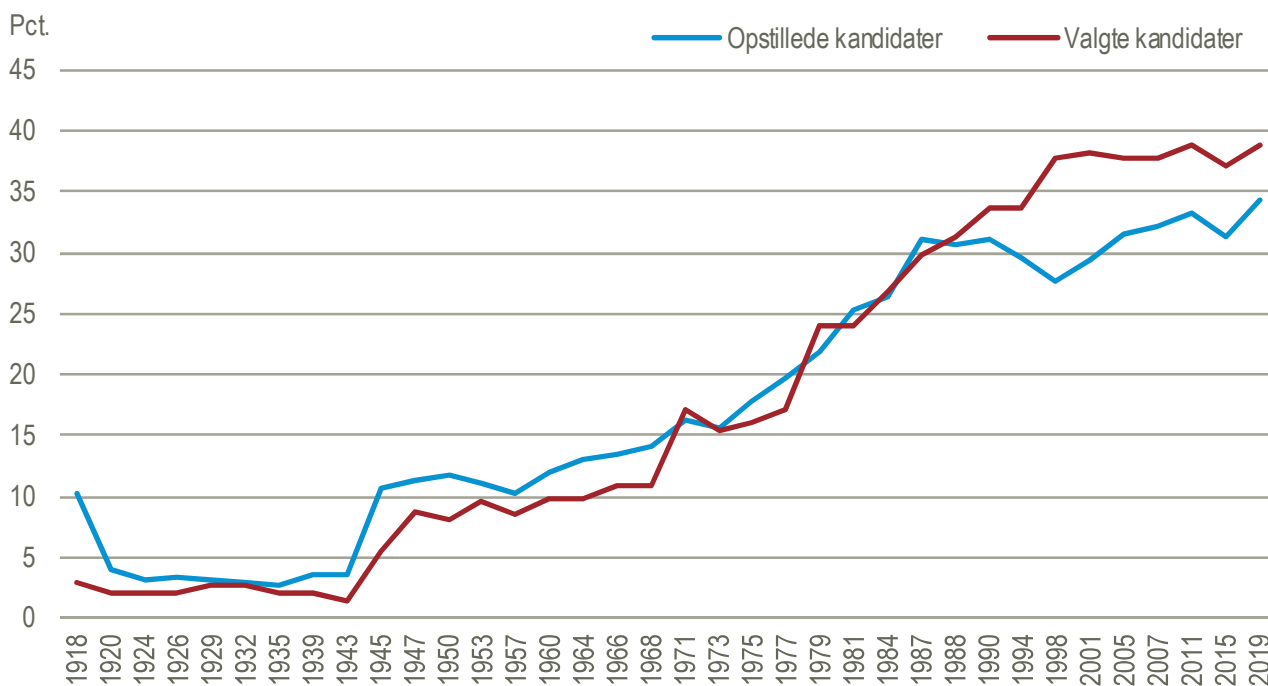
Endelig er det vigtigt at pointere, at Danmark ikke har udviklet en samlet ligestillingsindikator, som ville kunne svare på det indledende spørgsmål med ét simpelt svar. Ligestilling som sådan måles altså ikke, men via en række indikatorer kan forskelle og ligheder mellem mænd og kvinder give et overblik over forskellige aspekter af ligestilling i Danmark.

## Ligestilling i Danmark set med internationale øjne

I de internationale sammenligninger ligger Danmark oftest i toppen, når der er tale om de sammensatte indekseringer af kønsligestilling på tværs af lande. I EIGE's indeksering lå Danmark i 2017 på en 2. plads (efter Sverige); en forbedring fra en score på 76,8 i 2015 til 77,5 (ud af 100), men også en samlet vurdering, der dækker over store forskelle inden for de domæner, som EIGE måler på. Danmark scorer for eksempel lavt (64,9) på domænet »Indflydelse«, men højt på domænerne »Arbejde« (79,6) og »Penge« (87,1). Generelt ligger de nordiske lande samlet set højt i de internationale sammenligninger, ikke mindst på grund af nordiske kvinders høje uddannelsesniveau, beskæftigelsesfrekvens og gode muligheder for børnepasning, men også inden for denne gruppering er der stor variation landene imellem. I sammenligning med de øvrige nordiske lande ligger Danmark for eksempel også lavt på domænet »Magt«, hvor indikatorer som andelen af kvindelige ministre (37,7 pct.) og andelen af kvindelige regionsrådsmedlemmer (37,9 pct.) er noget lavere end Sverige (hhv. 51,2 pct. og 48,2 pct.).

Ved hjælp af indikatorerne på DST's temaside om ligestilling kan man nuancere disse forskelle mellem mænd og kvinders politiske repræsentation ved for eksempel at se på andelen af kvindelige borgmestre og kommunaldirektører (14,3 pct. eller ca. hver syvende i 2019) eller ved at se på udviklingen i opstillede og valgte kandidater til folketingsvalg, se figur 1. Den relativt lave andel kvinder gør sig også gældende for andelen af kvindelige medlemmer af bestyrelser og direktioner i private virksomheder, hvor andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i 2018 var 19 pct., og kvinder udgjorde 15 pct. i direktionerne.

Figur 1. Udviklingen i andel opstillede og valgte kvindelige folketingskandidater, 1918-2019.



## Hvordan går det så med ligestillingen i Danmark?

Til trods for den generelt høje beskæftigelsesfrekvens blandt kvinderne i Danmark (72,6 pct. i 2018) er der store forskelle i indkomster, pension og jobtyper mellem kønnene. Denne forskel er i høj grad knyttet til valg af branche, at kvinder i højere grad arbejder deltid, samt at kvinder tager mere barsel og dermed er økonomisk dårligere stillet på den lange bane. I det følgende dykkes ned i en række indikatorer, som belyser disse forhold og perspektiverer forskellene ved især at nuancere dem på familietyper og relevante aldersgrupperinger, hvor det er muligt.

### Løngab

En klassisk økonomisk ligestillingsindikator er løngabet mellem mænd og kvinder, som i 2018 var på 12,8 pct. Det er et fald fra 15,6 pct. i 2008. Denne indikator er påvirket af en række løn- og arbejdsmarkedsvilkår som bl.a. sektor og uddannelse, hvorfor disse indikatorer er relevante at inddrage. For eksempel arbejder 44 pct. af de beskæftigede kvindelige lønmodtagere i den offentlige sektor mod kun 17 pct. af de mandlige, og dermed spiller forskellen på lønniveauer mellem den offentlige og den private sektor ind på det generelle løngab. En meget stor andel (29 pct.) af de beskæftigede kvinder er ansat i den kommunale sektor, som typisk har en lavere gennemsnitsløn end både den private sektor samt de øvrige offentlige sektorer, mens en stor andel af mændene har højt lønnet beskæftigelse i de øvrige sektorer. Løngabet er også afhængigt af, hvilken type arbejde man udfører. Det højere løngab i den regionale sektor (se figur 2) skyldes f.eks., at hver tredje mand i den regionale sektor arbejder som læge mod kun hver tiende kvinde, mens 38 pct. af kvinderne arbejder som sygeplejerske mod 7 pct. af mændene. Dermed skyldes løngabet i den regionale sektor især, at der er forskel på det typiske arbejde og den tilsvarende løn for mænd og kvinder.

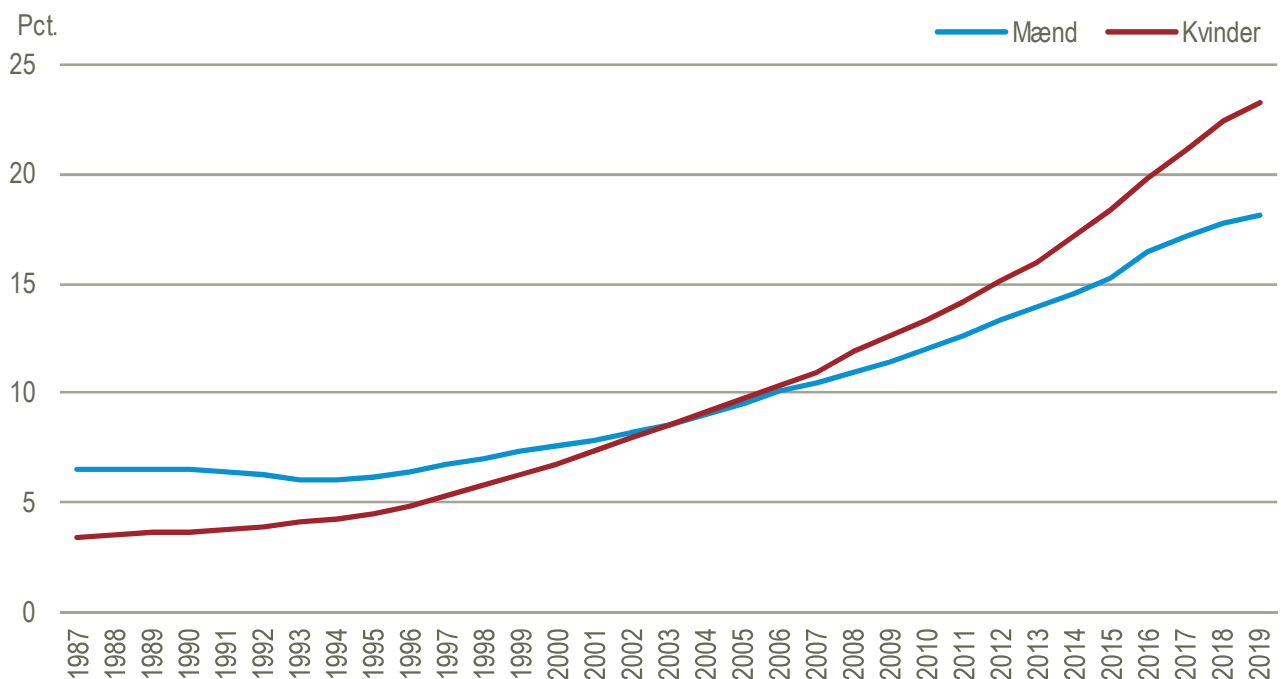
Figur 2. Løngab mellem mænd og kvinder 2018.



## Uddannelse

Både mænd og kvinder uddanner sig mere i dag, end de gjorde for 30 år siden, men kvinder uddanner sig generelt mere end mænd: blandt de 30-34 årige har 18 pct. af mændene i 2019 udelukkende en grunduddannelse, mens det tilsvarende tal for kvinder er 12 pct. I 1989 var det i højere grad kvinder, der ikke havde uddannelse ud over grundskolen: 39 pct. mod 28 pct. for mændene. Siden 2004 har kvinderne også i højere grad end mænd gennemført en lang videregående uddannelse, se figur 3. I 2019 gælder det for 23 pct. kvinder mod 18 pct. mænd i alderen 30-34 år.

Figur 3: Andelen af 30-34 årige mænd og kvinder med lang videregående uddannelse, 1987-2019.



Hvis man graver dybere i uddannelsesstatistikkerne, er der dog stor forskel på, hvilke uddannelser hhv. mænd og kvinder vælger. Mænd vælger f.eks. oftere en uddannelse inden for de såkaldte STEM-fag (Science, Technology, Engineering, and Mathematics), selvom både mænd og kvinder i stigende grad vælger uddannelse inden for disse fag. I 2019 studerer 36 pct. af de mandlige studerende på lange videregående uddannelser på en STEM-uddannelse mod 21 pct. af alle kvindelige studerende på lange videregående uddannelser. Generelt vælger kvinderne oftere de pædagogiske og sundhedsvidenskabelige fag; fag, der ofte giver beskæftigelse i den offentlige sektor, hvorimod STEM-uddannelserne peger mod ansættelse i den private sektor.

## Beskæftigelsesfrekvens

Som nævnt har Danmark generelt en høj beskæftigelsesfrekvens blandt både mænd og kvinder, hhv. 76,5 pct. og 72,6 pct. i 2018, men også her er der for-

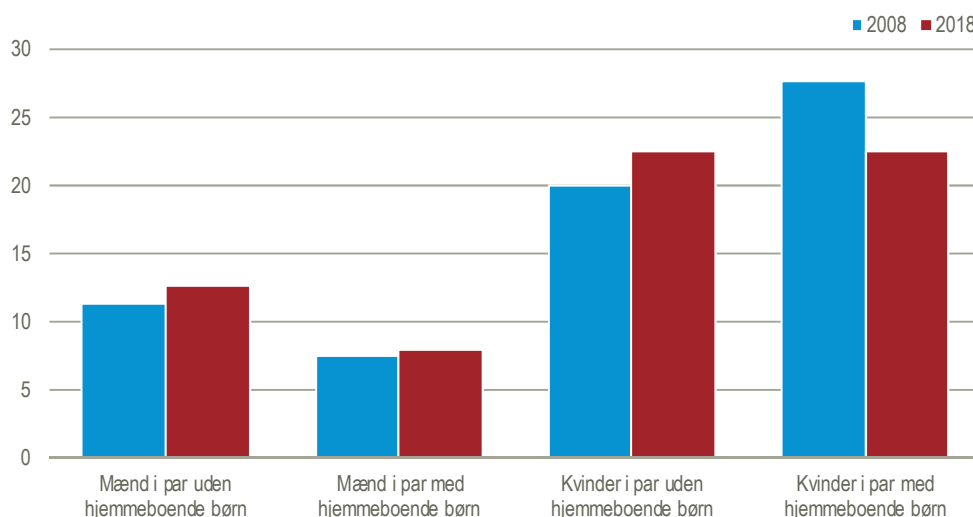
skel alt efter familietype, og om der er hjemmeboende børn. For både mænd og kvinder gælder det, at den højeste beskæftigelsesfrekvens findes blandt personer i par med hjemmeboende børn. Den største forskel i beskæftigelsesfrekvens mellem mænd og kvinder i par med hjemmeboende børn ses i aldersgrupperne 25-29 år og 30-34 år, hhv. 21 procentpoint og 13 procentpoint i forskel. De højeste beskæftigelsesfrekvenser ses for mænd i par med hjemmeboende børn blandt de 40-44-årige med 93 pct. For kvinder ses de højeste beskæftigelsesfrekvenser blandt de 45-49-årige med hjemmeboende børn med knap 88 pct. beskæftigede.

### Deltid

I aldersgruppen 30-44 årige arbejdede næsten hver fjerde beskæftigede kvinde (23 pct.) deltid i 2018, mens det kun var godt hver tiende beskæftigede mand (11 pct.). Det er et fald (3,1 procentpoint) i andel deltidsansatte kvinder siden 2008, og en lille stigning for mænd (+ 1,2 procentpoint).

Hvis man laver en tilsvarende beregning af forskellene mellem kønnene opdelt på familietyper, er der større forandringer. Mænd i par, både med og uden hjemmeboende børn, arbejder lidt mere på deltid i 2018 end i 2008. En lignende udvikling gør sig gældende for kvinder uden hjemmeboende børn. Kvinder med hjemmeboende børn arbejder derimod noget mindre på deltid, end de gjorde i 2008, se figur 4.

Figur 4. Ændringer i andel af mænd og kvinder, der arbejder deltid, opgjort efter familietype, 2008 og 2018.

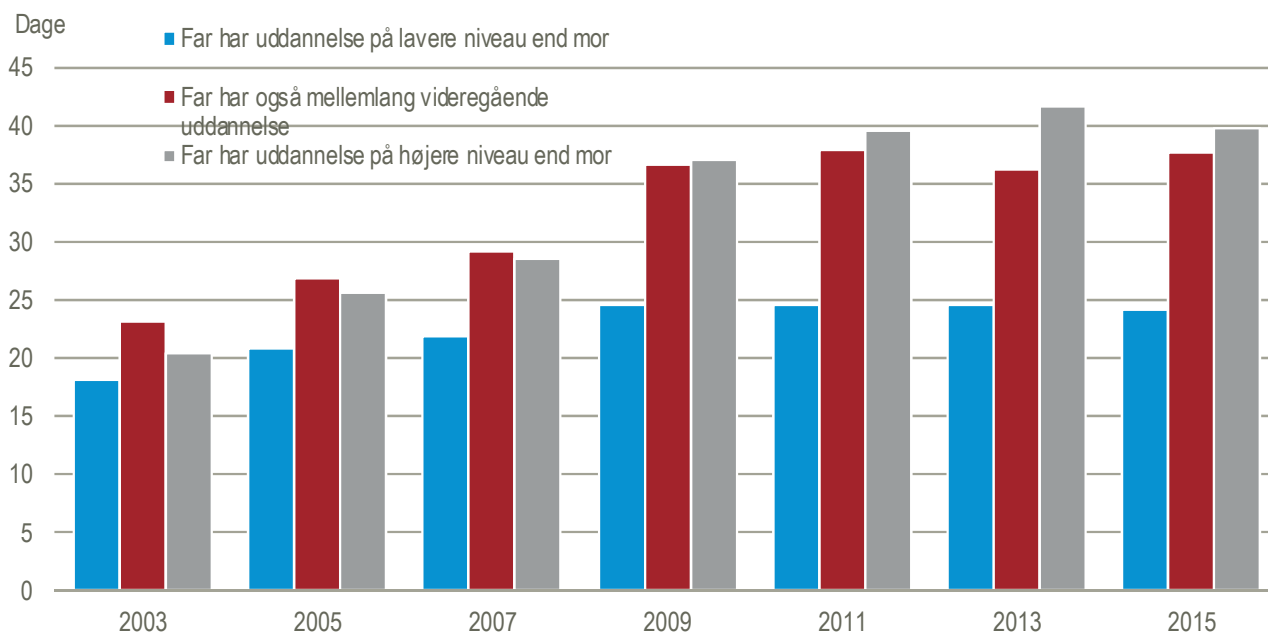


### Barsel

Siden 2003 er barnets barseldage med far steget fra 19 dage til 31 i 2015 blandt forældrepar, hvor begge er dagpengeberettigede under orlov. Det er fædre med en videregående uddannelse, der bærer stigningen i mænds barseldage, se f.eks. figur 5, som viser fædres antal barseldage, når moren har en mel-

lemlang videregående uddannelse, efter farens eget uddannelsesniveau. For alle mænd med en lang videregående uddannelse (uanset morens uddannelsesniveau) gælder, at hvor de holdt 25 barselsdage i 2003, var dette tal næsten fordoblet til 48 i 2015. De tilsvarende tal for mænd med udelukkende grundskoleuddannelse var en ændring fra 17 dage i 2003 til 19 i 2015. Barnets barselsdage med mor er stort set uændret i samme periode; nemlig omkring 300 dage.

Figur 5. Antal barselsdage, som barnet holder med far, i par, hvor moren har en mellemlang videregående uddannelse, opgjort efter farens uddannelsesniveau, 2003-2015.

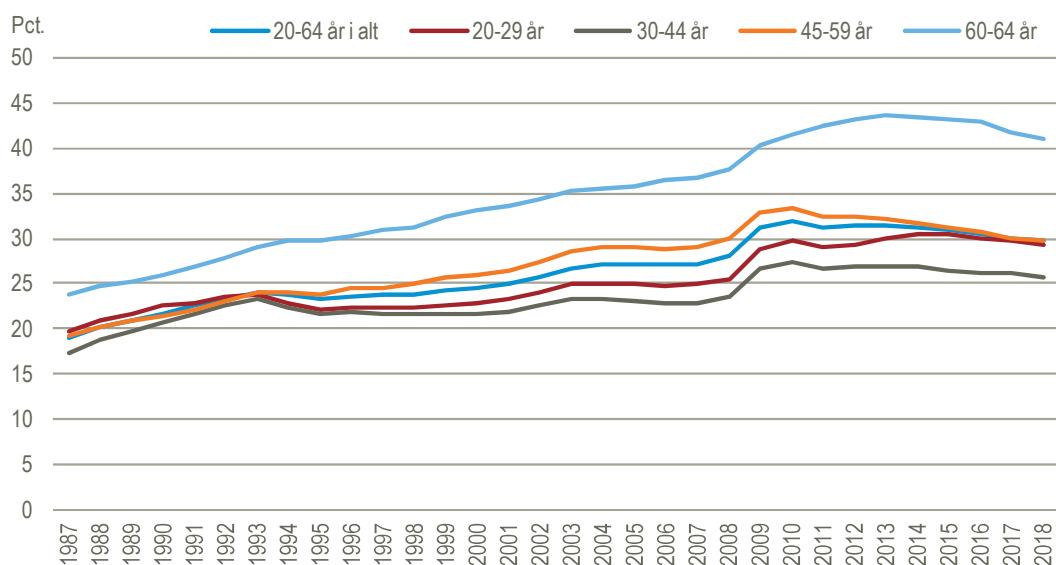


## Indkomst

I 2018 var der et indkomstgab på 18 pct. mellem mænds og kvinders disponible indkomst. Mellem 1994 og 2001 svingede dette indkomstgab mellem 22 og 23 pct. Derpå svingede gabet mellem 20 og 21 pct. frem til 2008, hvorefter indkomstgabet faldt til det nuværende niveau.

Også i et familieperspektiv har manden traditionelt haft den højeste indkomst, og i 1987 var andelen af par, hvor kvinden havde en højere indkomst end manden 19 pct. Dette tal var steget til 31,5 pct. i 2012 og er siden faldet til 29,7 pct. i 2018. Hvis man opgør parrene i aldersgrupper (hvor alderen er gennemsnitsalderen i parret), er andelen lavest for par i alderen 30-44 år, hvilket også er den aldersgruppe hvor flest kvinder er på barsel og arbejder på deltid. Når andelen er relativt højere i par, hvor gennemsnitsalderen er 60-64 år, skyldes det, at mændene ofte er ældre end kvinden og dermed er gået på pension i en periode, hvor kvinden stadig har en erhvervsindkomst, se figur 6. Puklen omkring år 2009-2011 slår igennem for alle aldersgrupper og skal formentlig ses som et udtryk for den finansielle krise, hvor særligt mange mænd blev ramt af arbejdsløshed.

Figur 6. Udvikling i andel af par, hvor kvinder har den højeste indkomst, opgjort efter aldersgrupper, 1987-2017.



## Pension

Pensionsopsparinger hænger naturligvis tæt sammen med beskæftigelsesgrader, indkomst og antal år på arbejdsmarkedet, og derfor kan pensionsgab mellem mænd og kvinder for de 60-69 årige være en relevant indikator. De 60-69 årige er tæt på pensionsalderen og har dermed opsparet en markant del af deres pension, men er endnu ikke begyndt at bruge større dele af pensionen. I 2014 var denne aldersgruppes pensionsgab 27 pct., og i 2017 var det faldet til 23 pct.

## Middellevetid

Som en indikator på sundhed fremhæves ofte middellevetiden, og middellevetiden for kvinder er generelt længere end for mænd. I 2018 var den 82,9 år for kvinder og 79,0 for mænd; en forskel på 3,9 år, som er en væsentlig mindsning siden omkring 1980, hvor forskellen var 6,1 år – hvilket er den største forskel registreret i de knap 180 år, hvor middellevetiden i Danmark er blevet opgjort. Hvis man ser på forandringer i middellevetiden opgjort efter familietyper, så stiger middellevealderen for alle grupper (mænd/kvinder, enlige/par), men uligheden mellem grupperne øges. Således har enlige mænd ved 50-års alderen en restlevetid på 25,4 år, mens kvinder i par til sammenligning har en restlevetid på 36,1 år; en forskel på 10,7 år. Den gruppe, som oplever den største fremgang i restlevetid ved 50-årsalderen, er dog mænd i par, mens enlige kvinder oplever den mindste fremgang.

## Indikatorerne på tværs

Set på tværs af de fremhævede ligestillingsindikatorer ovenfor er der en tydelig udvikling inden for visse domæner. Især kan middellevetiden fremhæves, idet forskellen mellem mænd og kvinder er indsnævret med et halvt år,



selvom middelalderen stiger for begge køn. Inden for de økonomiske domæner er konklusionerne ikke helt så entydige og meget afhængig af, hvilken indikator og tidsperiode man vælger, da den generelle konjunktur spiller ind. Løngabet har været støt faldende de seneste 10 år, mens indkomstgabet mere eller mindre er stagneret i samme periode. Også pensionsgabet har været faldende, hvilket tyder på, at faktorer som f.eks. vedtagelsen af arbejdsmarkeds-pensionen i 1987 har haft betydning. Pensionsgabet er dog kun beregnet i en begrænset årrække, så det bliver interessant at følge denne udvikling i et længere tidsperspektiv. Inden for familiedomænet ses det, at lidt flere mænd arbejder deltid, samtidig med at lidt færre kvinder gør, hvormed forskellen på de to køn inden for denne indikator bliver mindre. Antallet af barselsdage som barnet afholder med sin far, har også været let stigende på tværs af uddannelsesniveauerne. Igen er det en indikator, som det vil være meget interessant at se de kommende opdateringer på, eftersom der også her kun er målt over en kortere årrække. Helt overordnet kan man dog sige, at set i et længere tidsperspektiv mindskes forskellene mellem mænd og kvinder på tværs af indikatorerne.

### Afsluttende bemærkninger

Som det forhåbentlig fremgår, kan enkelte, stærke indikatorer pege på centrale ulige forhold, men for at undersøge udviklingen inden for det enkelte domæne er det ofte nødvendigt at supplere med yderligere baggrundsvariable, såsom alder, familietype og uddannelse. I forhold til en ligestillingsdiskussion gør indikatorer ingenting i sig selv. De kan anvendes til at sætte fokus på forskelle og uligheder mellem kønnene og kan inspirere til tiltag, der rykker udviklingen i den ønskede retning.

### Henvisninger

Danmarks Statistiks temaside med ligestillingsindikatorer i Statistikbanken: <https://www.statistikbanken.dk/10617>

Danmarks Statistiks temaside om ligestilling: <https://www.dst.dk/ligestilling>

Danmarks Statistiks verdensmålsplatform, mål 5: <https://www.dst.dk/da/Statistik/Sdg#05-ligestilling-mellem-koennene>

European Institute for Gender Equality (EIGE): *Gender Equality Index 2019*. Work-life balance.

Tilgængelig på:

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance> (14.11.2019)



*Vi har jo døtre, der følger efter os* henvender sig til alle, der arbejder – eller vil arbejde – med at få flere kvinder i ledelse på alle niveauer. Det er en konkret håndbog med hands-on-metoder til at skabe organisationer, der åbner op for kvinder og minoritetsgrupper.

<https://www.djoef-forlag.dk/forfatter/charlotte-kirkegaard>