

KØNSOPDELINGEN PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED I ET INTERNATIONALT PERSPEKTIV



Udarbejdet af
Katja Jensen, seniorøkonom, ph.d.
Oscar Dreyer Weede, projektassistent

Marts 2025

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Indhold

Baggrund	6
Hovedkonklusion	8
Implikationer	10
Kønsopdeling inden for ledelse	12
Kønsopdeling på tværs af brancher	16
Uddannelsers betydning for kønsopdelingen i lederroller i Danmark	23
Data og metode	27
Litteraturliste	30
Bilag	32

01

Baggrund

Baggrund

De seneste to årtier har en række debatindlæg og artikler fremhævet, at Danmark har et af de mest kønsopdelte arbejdsmarkeder i EU (FIU-Ligestilling, 2025; Magasinet Europa, 2022; FH, 2020; Institut for Menneskerettigheder, 2016; Mandag Morgen, 2013). Her bliver der ofte fremhævet eksempler som kvinders overrepræsentation i omsorgsfag og mænds tilsvarende i byggebranchen.

For at præcisere denne diskussion er det vigtigt at skelne mellem to former for kønsopdeling: kønsopdeling på tværs af brancher og kønsopdeling på tværs af stillingshierarkier. Førstnævnte handler om fordelingen af mænd og kvinder på tværs af forskellige brancher, som fx sundhedssektoren eller bygge- og anlægsbranchen. Sidstnævnte dækker over fordelingen af mænd og kvinder inden for forskellige typer af stillinger og funktioner – fx kønsopdelingen inden for ledelse.

Opfattelsen af Danmark som det mest kønsopdelte arbejdsmarkedet stammer bl.a. fra en undersøgelse fra 2001, som viste, at Danmark lå i top inden for kønsopdeling på tværs af stillingshierarkier i EU (Emerek et al., 2001). Så Danmark var på det tidspunkt meget opdelt, når det kommer til, hvilke typer af stillinger som henholdsvis mænd og kvinder havde. Når det kom til kønsopdeling på tværs af brancher, lå Danmark dog tæt på gennemsnittet. I 2009 blev det dokumenteret, at Danmark indtager en mellemposition i EU på begge områder (Verashchagina and Bettio, 2009).

I denne analyse kaster vi et blik på kønsopdelingen af det danske arbejdsmarked og sammenligner det med status i en lang række andre europæiske lande. Denne rapport bidrager derved med at opdatere, hvor Danmark placerer på europæisk plan, når det kommer til kønsopdelingen på tværs af brancher. Vi undersøger desuden kønsopdelingen på tværs af stillingshierarkier med et særligt fokus på ledelse. I analysens sidste kapitel zoomer vi ind på, hvilken rolle kønsopdelingen i uddannelse spiller for kønsopdelingen i ledelse i Danmark.

02

Hovedkonklusion

Hovedkonklusion

- I Danmark udgør kvinder 32 pct. af alle ledere. Dermed har Danmark den syvendemindste andel af kvindelige ledere ud af 30 europæiske lande, når man tager højde for, at danske kvinder i høj grad er en del af arbejdsstyrken sammenlignet med mange andre europæiske lande.
- Danmark ligger i midten af de europæiske lande, når det gælder kønsopdelingen på tværs af brancher samlet set.
- "Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger" har en markant overrepræsentation af kvinder både i Danmark og i de øvrige europæiske lande: 80 pct. af de ansatte er kvinder i Danmark, og de fleste europæiske lande ligger også deromkring. Omvendt har "Bygge- og anlægsvirksomhed" en markant overrepræsentation af mænd både i Danmark og i resten af de europæiske lande.
- Danmark er det europæiske land, hvor "Undervisning" er mindst kvindedomineret, med knap 60 pct. kvinder i branchen. Alle de øvrige europæiske lande har mere end 60 pct. kvinder inden for "Undervisning".

03

Implikationen

Implikationer

Analysen viser, at Danmark ligger nogenlunde i midten af de europæiske lande, når det gælder kønsopdelingen på tværs af brancher. Det tyder på, at kønsopdeling på tværs af brancher er en strukturel udfordring, som går på tværs af lande. Hvis Danmark vil komme denne kønsskævhed til livs, er det altså svært at gøre ved at kigge på initiativer foretaget i andre lande. I stedet for at forsøge sig med nationale løsninger kan det give mening at arbejde på løsninger internationalt, fx gennem EU.

Ser man i stedet på kønsopdelingen for lederroller, tegner der sig dog et andet billede. Danmark har den syvendemindste andel af kvinder i ledelse, når man tager højde for kvinders andel af arbejdsstyrken på tværs af lande. Modsat har Sverige, men også østeuropæiske lande som Polen, Bulgarien og Letland, en andel af kvindelige ledere, der næsten svarer til kvinders andel af arbejdsstyrken. Man kan derfor med fordel undersøge, hvorvidt disse lande har implementeret tiltag for at fremme kvinders ligestilling på arbejdsmarkedet generelt eller inden for ledelse specifikt, som Danmark kan overveje at indføre.

Endelig viser analysen, at der er uddannelser, som i højere grad fører til lederroller, og som mænd i højere grad tager, end kvinder gør. Det gælder blandt andet uddannelser inden erhvervsøkonomi samt bestemte uddannelser inden for samfundsvidenskab. For at øge kønsligestillingen inden for ledelse kan der derfor være et potentiale i at vejlede kvinder i retning af disse uddannelser. Bemærk dog, at analysen ikke kan sige noget entydigt om, hvorvidt kvinder i højere grad ville blive ledere, hvis de tog disse uddannelser.

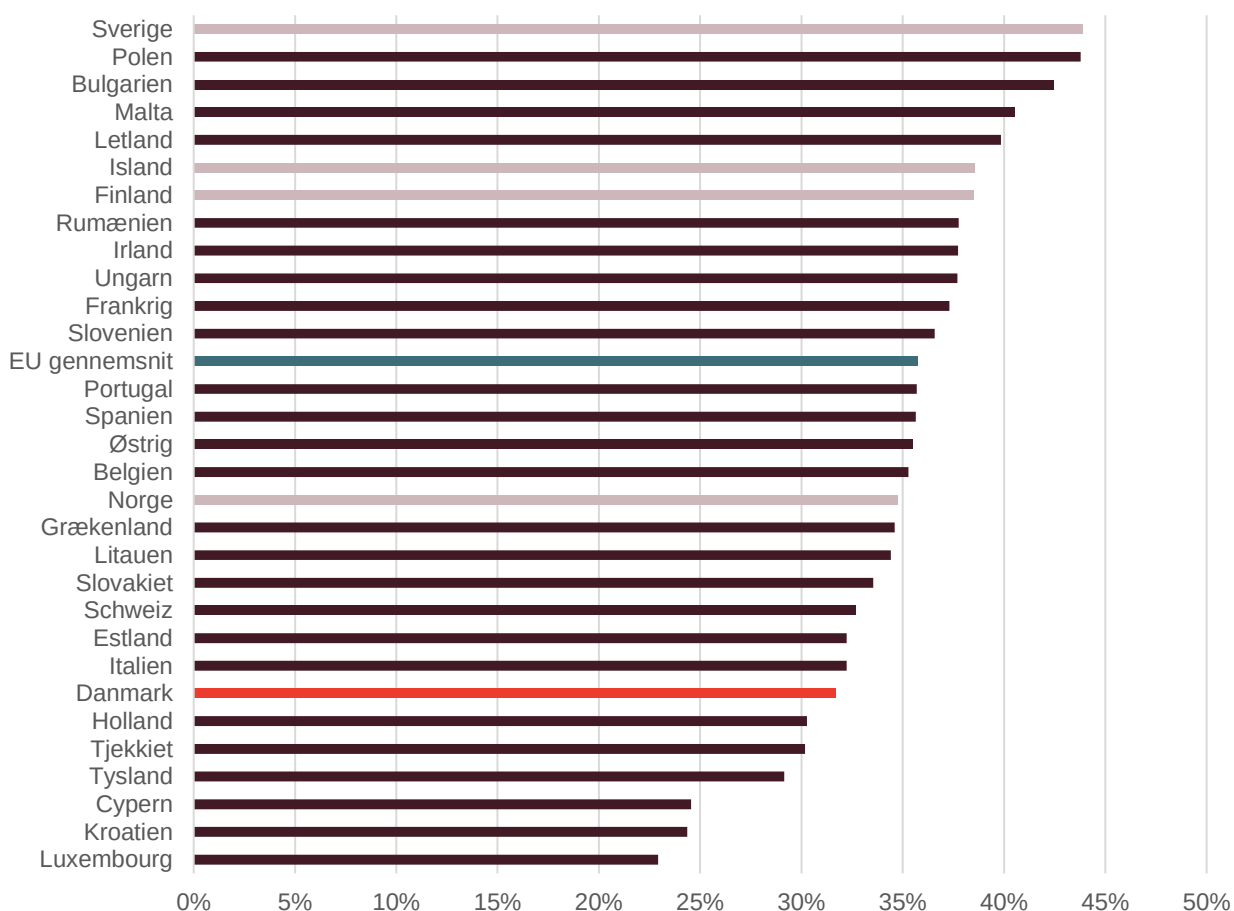
04

Kønsopdeling inden for ledelse

Kønsopdeling inden for ledelse

Danmark er det land med den syvendemindste andel kvindelige ledere, jf. figur 1.¹ Andelen af kvindelige ledere i Danmark ligger på 32 pct., hvilket er under EU-gennemsnittet på 36 pct. Dermed skiller Danmark sig ud fra Sverige, Finland og Island, som har ca. 40-45 pct. kvindelige ledere, men også Norge, hvor andelen ligger på 36 pct. Danmark ligner dermed mere Italien og Holland end de øvrige nordiske lande, når det gælder kvinder inden for ledelse.

Figur 1 // Andel af kvinder inden for ledelse, på tværs af EU-lande samt Island, Norge og Schweiz, 2023

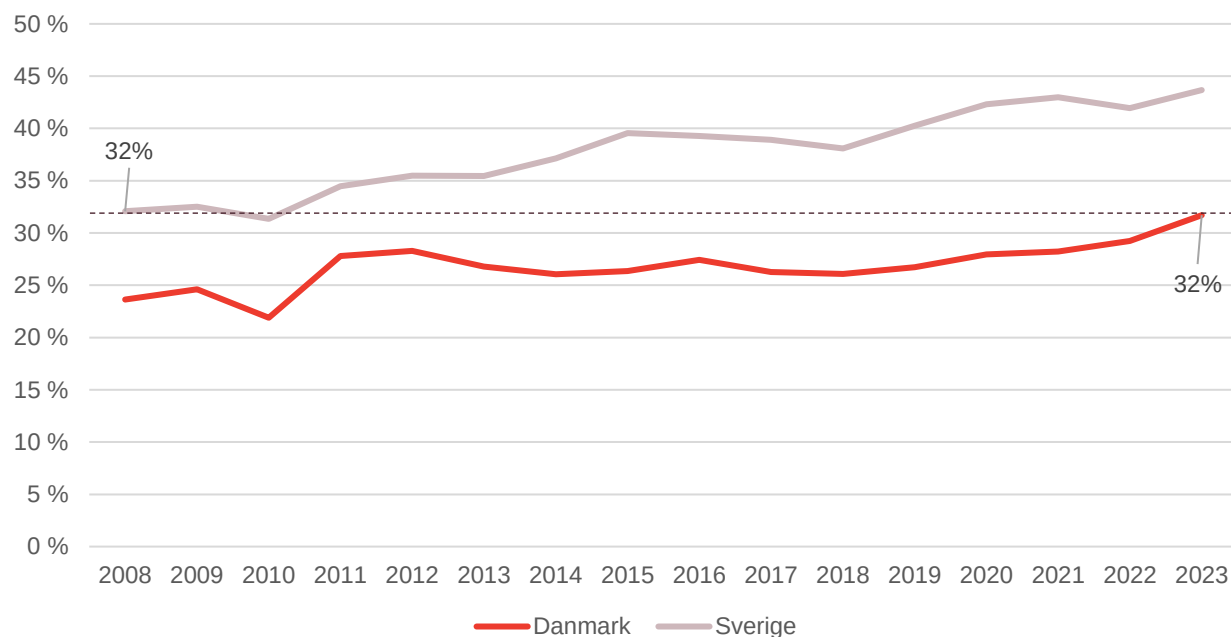


Kilde: Eurostat

Sammenligner man Danmark med Sverige, er forskellen i andelen af kvindelige ledere blevet større over tid, jf. figur 2. I 2008 var knap hver fjerde danske leder en kvinde, mens det gjaldt hver tredje i 2023. I Sverige var hver tredje leder en kvinde i 2008, mens kvinder udgjorde 44 pct. af lederne i 2023. Danmark er altså i dag nået op på det niveau, som Sverige lå på i 2008, når det gælder andelen af kvinder inden for ledelse.

¹ Andelen af kvindelige ledere er justeret for kvinders andel af arbejdsstyrken. Andelen kan dermed fortolkes som den andel af kvinder, der ville være ledere i landet, hvis kvinder fyldte samme andel af arbejdsstyrken som i Danmark, og andelen af kvinder, som bliver ledere, var, som den faktisk er, i landet. Se "Data og metode" for mere information.

Figur 2 // Andel af kvinder inden for ledelse i Danmark og Sverige, 2008-23



Kilde: Eurostat

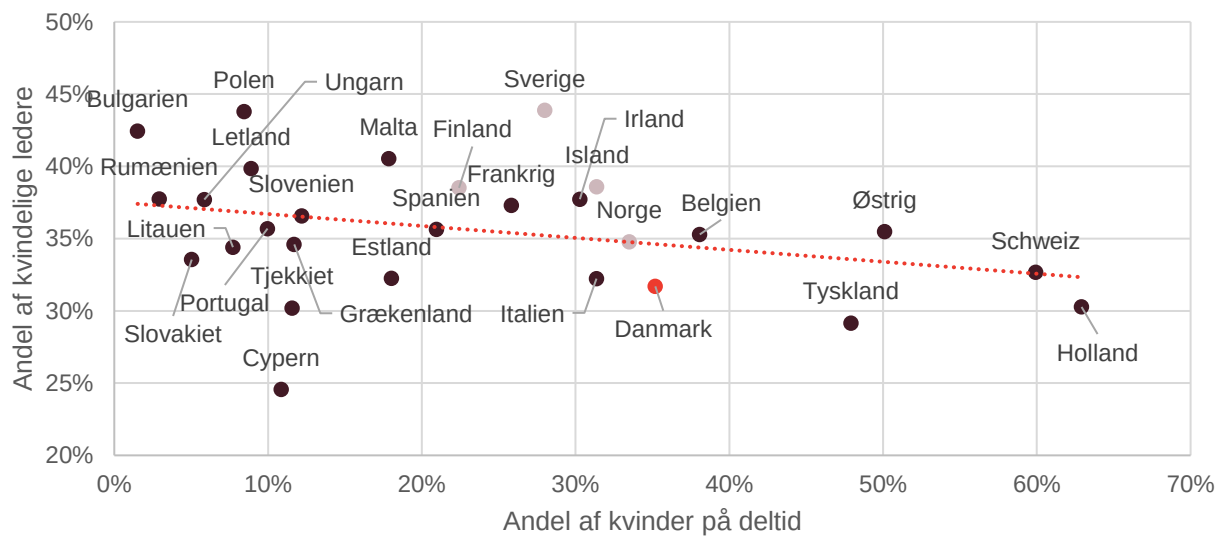
Hvad kan forklare, at Danmark har en lille andel af kvindelige ledere sammenlignet med resten af de europæiske lande? Ifølge et dansk studie kan 80 pct. af lønforskellen mellem mænd og kvinder forklares ved forskellig adfærd på arbejdsmarkedet ifm. børnepasning (Kleven et al., 2019). En mulig hypotese er, at lignende mekanismer gør sig gældende for ledelsesposter – at lande med stor kønsskævhed i ledelse også har større forskelle i arbejdsmarkedstilknytning ifm. børnepasning.

Imidlertid kan forskellene i andelen af kvindelige ledere på tværs af europæiske lande ikke entydigt forklares med arbejdsmarkedsforhold ifm. børn, jf. figur 3 og bilaget. Der er en svagt negativ sammenhæng mellem andelen af kvindelige ledere og andelen af kvinder i deltidsarbejde, men denne sammenhæng er lille og ikke statistisk signifikant. Selvom Danmark har en større andel af deltidsansatte kvinder end de øvrige nordiske lande, er forskellen ikke stor nok til at forklare de mindre andele af kvindelige ledere.

Der er heller ingen statistisk signifikant sammenhæng mellem andelen af kvindelige ledere og andre faktorer, som forskellen i arbejdstid mellem kønnene, kvinders erhvervsfrekvens eller andelen af kvinder, der tager mindst én måneds barsel, jf. bilaget. Dette gælder også for spørgsmål, der indfanger kønsnormer mht. kvinders rolle i samfundet.

Den manglende signifikante sammenhæng kan indikere, at forskellene i andelen af kvindelige ledere ikke nødvendigvis udspringer af kønsforskelle i arbejdsmarkedstilknytning ifm. børnepasning, eller det kan være udtryk for, at det er vanskeligt statistisk at isolere enkeltstående faktorer.

Figur 3 // Andel kvindelige ledere overfor andel kvinder på deltid, 2023



Kilde: Eurostat

05

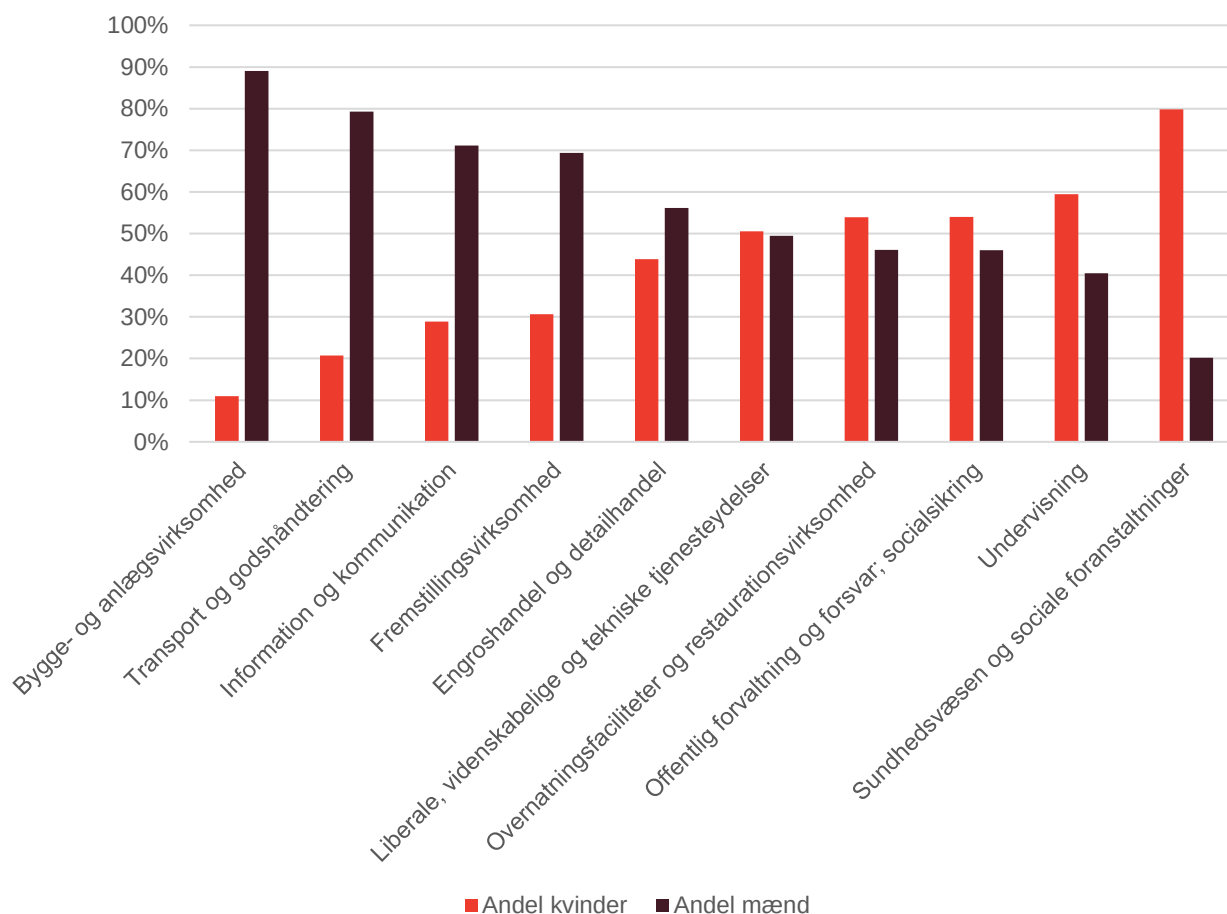
Kønsopdeling på tværs af brancher

Kønsopdeling på tværs af brancher

"Bygge- og anlægsvirksomhed" er den mest mandsdominerede branche i Danmark, jf. figur 4. Her er næsten 90 pct. af de ansatte mænd. Omvendt er "Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger" den mest kvindedominerede branche, hvor kvinder udgør omkring 80 pct. af arbejdsstyrken.

Fire danske brancher har flere end 60 pct. mænd: "Bygge- og anlægsvirksomhed", "Transport og godshåndtering", "Information og kommunikation" samt "Fremstillingsvirksomhed". Til gengæld er "Sundhedsvæsenet og sociale foranstaltninger" den eneste branche med en tilsvarende overvægt af kvinder. Denne kvindedominerede branche beskæftiger dog flere personer end de fire mandsdominerede brancher tilsammen.

Figur 4 // Andel af mænd og kvinder i de ti største brancher i Danmark, 2023



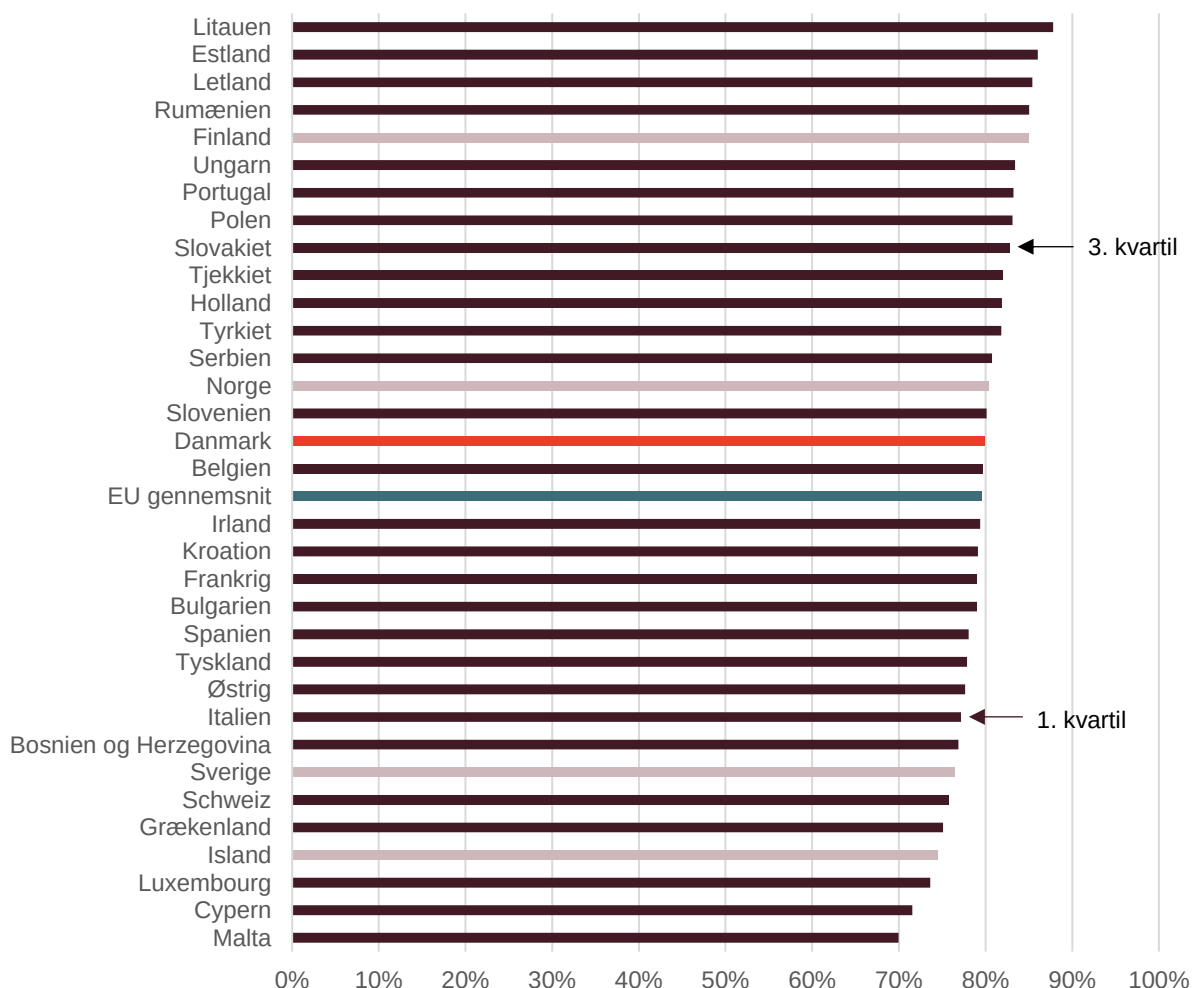
Kilde: Eurostat

Når det gælder den mest kvindedominerede branche i Danmark -- "Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger" -- ligger Danmark tæt på EU-gennemsnittet, jf. figur 5. Ud over hospitaler og praktiserende læger omfatter denne branche blandt andet døgninstitutioner for fysiske og psykiske handicap, plejehjem, daginstitutioner, SFO'er, asylcentre mv. I Danmark er 80 pct. af de ansatte i denne branche er kvinder, mens EU-gennemsnittet er på 81 pct.

Selvom gennemsnittet antyder, at Danmark ligner resten af de europæiske lande, kan forskellene mellem landene give indsigt i, om kønsfordelingen i "Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger" er et strukturelt problem, og om Danmark kan finde inspiration i andre lande til at reducere kønsopdelingen.

Forskellene mellem de europæiske lande er dog relativt små. Den fjerdedel af landene, der har de 25 pct. laveste andele (1. kvartil), har andele på mellem 70 pct. og 77 pct, mens 3. kvartil ligger på 83 pct. Det betyder, at halvdelen af landene har en kvindeandel på mellem 77 pct. og 83 pct. Denne forskel på 6 procentpoint viser, at der er få lande med en markant mere ligelig kønsfordeling end Danmark. Det gør det vanskeligt at pege på lande, som Danmark eventuelt kan lade sig inspirere af for at reducere kønsopdelingen i "Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger" overordnet set.

Figur 5 // Andel af kvinder inden for "Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger" på tværs af EU-lande samt Island, Norge og Schweiz, 2023

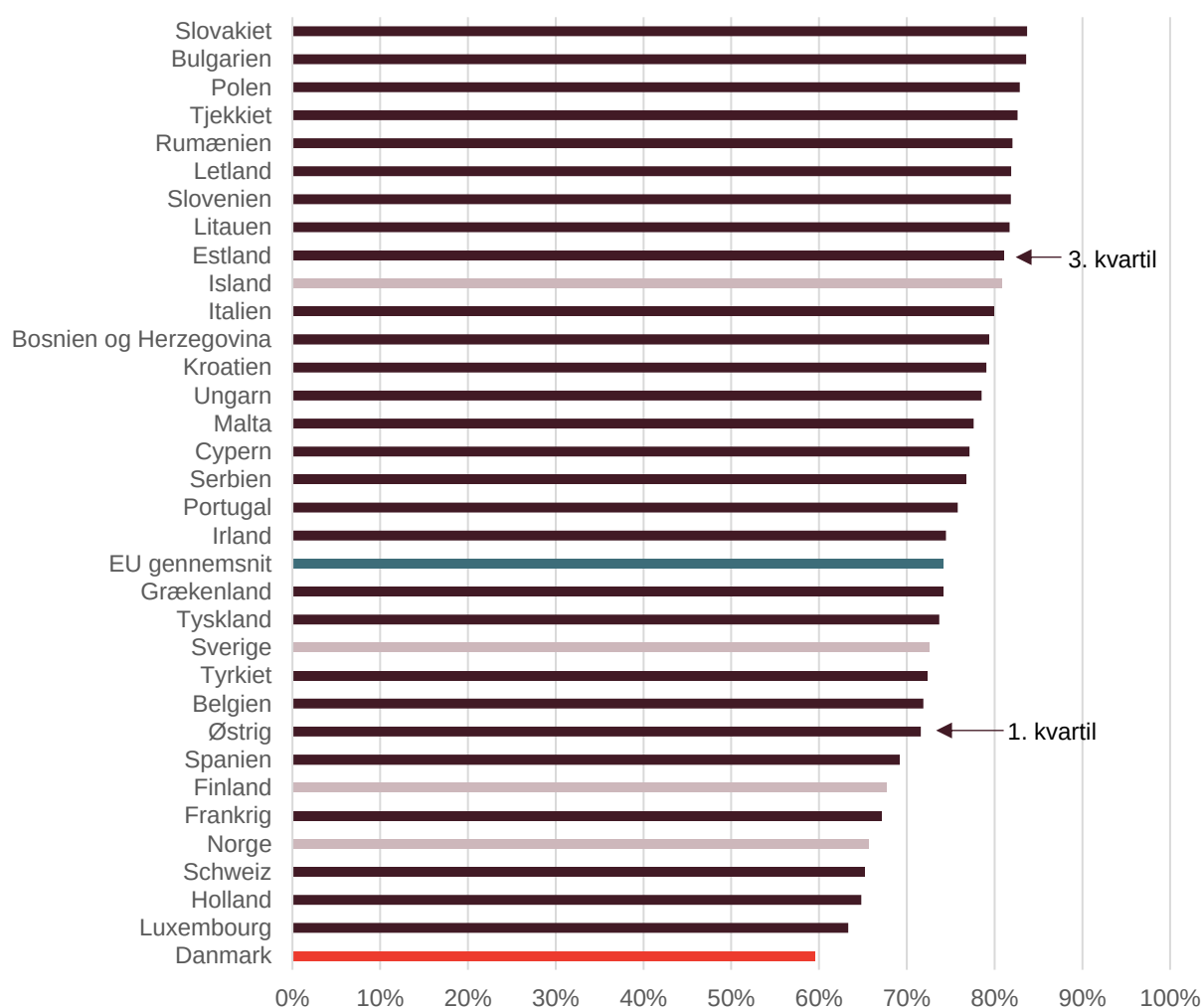


Kilde: Eurostat

"Undervisning" er den næstmest kvindedominerede branche i Danmark, men samtidig er Danmark det mindst kønsopdelte land ud af de 30 europæiske inden for denne branche, jf. figur 6. I Danmark udgør kvinder 58 pct. af de ansatte inden for "Undervisning", mens EU-gennemsnittet er på 74 pct.

Der er dog forholdsvis store forskelle i kvindeandelen mellem de europæiske lande. 1. kvartil for kvindeandelen er 71 pct., og 3. kvartil er 81 pct., hvilket betyder, at halvdelen af landene har en kvindeandel på mellem 71 pct. og 81 pct. inden for "Undervisning". Denne variation på 10 procentpoint afspejler en vis spredning på tværs af de europæiske lande. Men da Danmark allerede har den mest ligelige kønsfordeling inden for "Undervisning", er der ikke andre lande, som Danmark kan lade sig inspirere af for at reducere kønsopdelingen inden for branchen.

Figur 6 // Andel kvinder inden for "Undervisning", på tværs af EU-lande samt Island, Norge og Schweiz, 2023



Kilde: Eurostat

"Bygge- og anlægsvirksomhed" er den mest mandsdominerede branche i Danmark. Med 11 pct. kvinder inden for branchen ligger Danmark dog blandt de mindre kønsopdelte lande i Europa, selvom forskellen i andelen på tværs af de europæiske lande er meget lille, jf. figur 7.

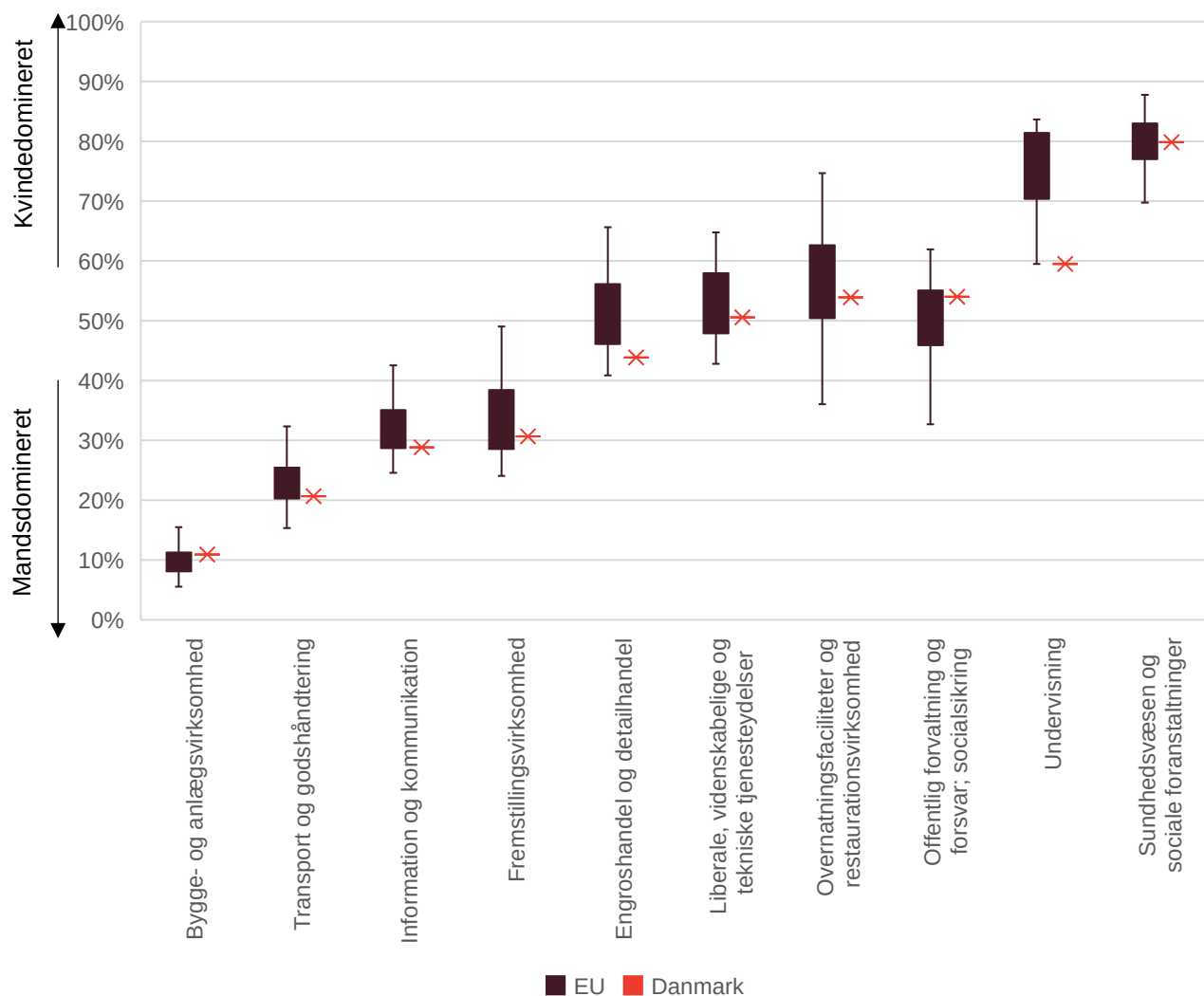
Dette ses ved, at den mørke søjle for "Bygge- og anlægsvirksomhed", der afspejler, hvor meget andelen af kvinder varierer på tværs af de europæiske lande inden for branchen, er relativt lav. Hvis søjlen omvendt er

relativt høj, er forskellene i kvindeandelen på tværs de europæiske lande inden for denne branche relativt lille, som fx ved "Engroshandel og detailhandel".

Den røde prik ved siden af søjlen indikerer Danmarks relative placering ift. de øvrige europæiske lande. Så for "Bygge- og anlægsvirksomhed" er Danmarks andel af kvinder placeret i den øvre del af de europæiske lande. Danmark ligger altså blandt de mindre mandsdominerede lande inden for "Bygge- og anlægsvirksomhed".

Anderledes ser det ud med de tre øvrige mandsdominerede brancher i Danmark. Inden for både "Transport og godshåndtering", "Information og kommunikation" samt "Fremstillingsvirksomhed" ligger Danmarks kvindeandel i den nedre del af de europæiske lande. Dermed er Danmark blandt de mere mandsdominerede lande inden for disse tre brancher. Det er dog kun "Fremstillingsvirksomhed", der har en relativt stor spredning på tværs af de europæiske lande. Her ligger 1. og 3. kvartil på hhv. 29 pct. og 38 pct., mens Danmark har 31 pct. kvinder ansat i branchen. På den måde er der altså andre europæiske lande, der er markant mere kønslige inden for "Fremstillingsvirksomhed", og som man eventuelt kan søge inspiration hos, hvis man vil se på, om man kan gøre kønsfordelingen mere lige inden for denne branche i Danmark.

Figur 7 // Andel af kvinder i branchen, boxplot over 30 europæiske lande samt værdi for Danmark, 2023



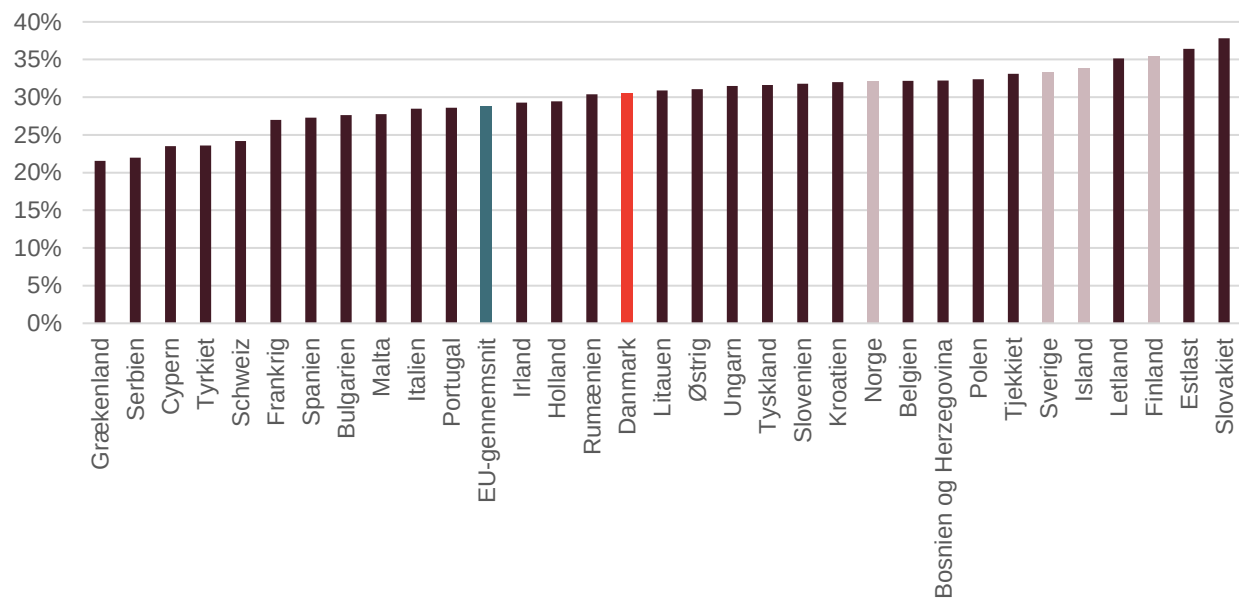
Kilde: Eurostat

Anm.: Figuren viser boxplots over fordelingen af andelen af kvinder inden for forskellige brancher, på tværs af lande. Stregens top og bund indikerer hhv. minimum og maksimum, mens boksens top og bund indikerer fordelings 1. og 3. kvartil.

Når man på ser kønsopdelingen på tværs af alle brancher, ligger Danmark tæt på midten af de europæiske lande beregnet ved et såkaldt *Index of Dissimilarity*², jf. figur 8. Indekset ligger for Danmarks vedkommende på 31 pct., hvilket indikerer, at 31 pct. af kvinder skulle skifte branche, for at kønsfordelingen på tværs af brancher var lige. Et højere indeks betyder, at kønsuligheden af større. De øvrige europæiske lande ligger mellem 20-38 pct., og der er nogenlunde lige mange lande, som ligger over og under Danmark.

² Se "Data og metode"

Figur 8 // Kønsopdeling på tværs af brancher (målt ved Index of Dissimilarity), 2023



Kilde: Eurostat, 2023

06

Uddannelsers betydning for kønsopdelingen i lederroller i Danmark

Uddannelsers betydning for kønsopdelingen i lederroller i Danmark

I Danmark er der 4,3 procentpoint færre ledere blandt kvinder end mænd med en lang videregående uddannelse, når man tager højde for deres alder, jf. tabel 1 (kolonne 1). Vi fokuserer i dette afsnit på ansatte med en lang videregående uddannelse, da sandsynligheden for at være leder er størst for denne gruppe. Tager man, ud over alder, også højde for uddannelsens fagområde, falder forskellen mellem mænd og kvinder med 12 pct. til 3,8 pct. (kolonne 2). Med andre ord forklarer forskelle i tendensen til at blive leder inden for de fagområder, som mænd og kvinder uddanner sig inden for, 12 pct. af kønsopdelingen mht. lederroller.

Tager man højde for både fagområde og den konkrete uddannelse, som vedkommende har læst, falder forskellen med 31 pct. til 3 pct. (kolonne 3). Med andre ord kan 31 pct. af kønsopdelingen i lederroller forklares af, at mænd og kvinder læser forskellige uddannelser. Og 19 pct. – forskellen mellem 31 og 12 pct. – kan forklares af forskelle i tendensen til at blive leder på tværs af uddannelser *inden* for et fagområde.

Forskellen mellem mænd og kvinder er dog i nogenlunde samme størrelsesorden når man enten tager højde for branche eller både branche og uddannelse, som når man tager højde for uddannelse (kolonne 4 og 5). Vi kan altså ikke skelne, om det er branchen eller uddannelsen, som har betydning, da der er en tæt sammenhæng mellem, hvilken uddannelse man tager, og hvilken branche man arbejder i.

Tabel 1 // OLS-regressioner af leder på køn, 2021

	(1) Leder	(2) Leder	(3) Leder	(4) Leder	(5) Leder
Kvinde	-0,0434***	-0,0381***	-0,0299***	-0,0317***	-0,0269***
Kontrol for alder	X	X	X	X	X
Fagområde FE		X	X		X
Uddannelse FE			X		X
Branche FE				X	X
N	346.048	346.048	346.048	346.048	346.029

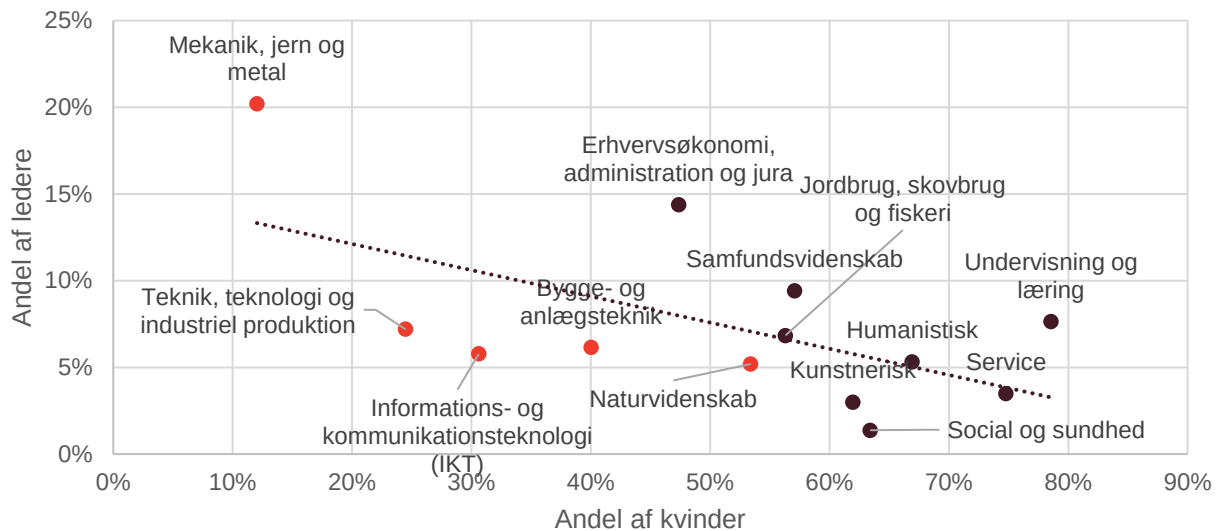
Kilde: egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik

Der er en negativ sammenhæng mellem andelen af kvinder, som har læst inden for et bestemt fagområde, og andelen af ledere, der har dette fagområde som uddannelsesbaggrund, jf. figur 9 (og implicit også tabel 1). De fleste fagområder har en overvægt af kvinder, hvilket hænger sammen med, at flere kvinder end mænd læser en lang videregående uddannelse. Dog har fag med en større overvægt af kvinder tendens til at have færre ledere med den pågældende uddannelsesbaggrund. Fx har "Erhvervsøkonomi, administration og jura" knap 50 pct. kvinder, og knap 15 pct. af lederne har den uddannelsesbaggrund. Samtidig har "Service" 75 pct. kvinder, men kun 5 pct. af lederne har den uddannelsesbaggrund.

Det er dog ikke alle fagområder med relativt mange mænd, der uddanner mange ledere. Særligt bemærkelsesværdige er STEM-fagene (røde prikker): Her er 50-90 pct. mænd, men kun 5-7 pct. bliver ledere. Den

eneste undtagelse er "Mekanik, jern og metal", hvorfra 20 pct. bliver ledere – men dette er et meget lille fagområde.

Figur 9 // Andel af ledere med den pågældende uddannelsesbaggrund overfor andelen af kvinder inden for uddannelsen, efter fagområde, 2021

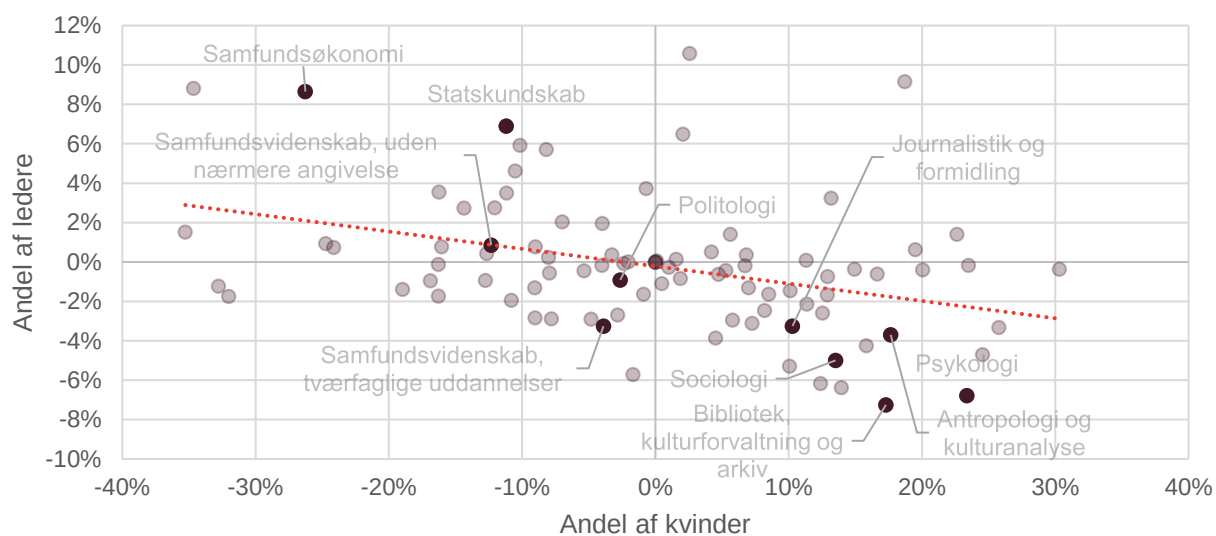


Kilde: egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik

Der er også en negativ sammenhæng mellem andelen af kvinder, som har læst en bestemt uddannelse, og andelen af ledere med den uddannelsesbaggrund, selv når man sammenligner uddannelser inden for det samme fagområde, jf. figur 10 (og implicit også tabel 1). Så groft sagt: Jo flere kvinder ift. mænd der har en given uddannelsesbaggrund, jo mindre en andel af alle med den uddannelse er ledere.

"Samfundsøkonomi" har fx 9 procentpoint flere ledere end fagområdet "Samfundsvidenskab" som helhed – 18 pct. overfor 9 pct. samlet set – mens der er 26 procentpoint færre kvinder inden for "Samfundsøkonomi" end inden "Samfundsvidenskab" som helhed – 31 pct. overfor 57 pct. samlet set. Omvendt har "Psykologi" 7 procentpoint færre ledere og 23 procentpoint flere kvinder end "Samfundsvidenskab" som helhed.

Figur 10 // Andel af ledere med den pågældende uddannelsesbaggrund overfor andelen af kvinder inden for uddannelsen, fratrullet fagområdets gennemsnit, efter uddannelse, 2021



Kilde: egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik

07

Data og metode

Data og metode

Undersøgelsen er baseret på data fra Eurostat og registerdata fra Danmarks Statistik.

Eurostat

Undersøgelsen tager udgangspunkt i data fra 2023. Kapitlet om kønsopdeling på tværs af brancher er baseret på information om antal ansatte fordelt på køn, branche og land og er trukket fra datasættet *lfsa_egan2*. Kapitlet om kønsopdeling inden for ledelse er baseret på information om antal ansatte fordelt på køn, stillingsbetegnelse og land og er trukket fra datasættet *lfsa_egais*. Det kombineres med data om antal ansatte fordelt på køn, land, og hvorvidt de arbejder fuldtid eller deltid (*lfsa_eftpt*), hvorvidt de har afbrudt deres arbejde ifm. børn (*lfsa_18stwked*), ugentlig arbejdstid (*lfsq_ewhuis*) samt erhvervsfrekvens (*lfsa_ergan*).

I de internationale sammenligninger er andelen af kvinder i branchen korrigeret for andelen af kvinder i arbejdsstyrken. Det skyldes, at lande, hvor kvinder har en lav erhvervsfrekvens, må forventes at have en mindre andel af kvinder inden for alle brancher. Korrektionen laves for at undgå, at forskelle i kvinders andel af ansatte i branchen afspejler forskellige erhvervsfrekvenser på tværs af lande.

Konkret foretages korrektionen ved at gange antallet af kvinder i arbejde i land i med en korrektionsfaktor, x_i , svarende til at kvinder i land i udgør samme andel af arbejdsstyrken som i Danmark (48 pct.). Korrektionsfaktoren skal altså løse ligningen

$$\frac{\text{Antal kvinder}_i * x_i}{\text{Antal mænd}_i + \text{Antal kvinder}_i * x_i} = 0,48$$

Det viser sig, at det betyder at

$$x_i = \frac{0,48}{1 - 0,48} * \frac{\text{Antal mænd}_i}{\text{Antal kvinder}_i}$$

Dermed er

$$\text{Andel af kvinder i branchen}_i \text{ (korrigeret)} = \frac{\text{Antal kvinder i branchen}_i * x_i}{\text{Antal mænd i branchen}_i + \text{Antal kvinder i branchen}_i * x_i}$$

Med andre ord kan den korrigerede andel af kvinder i branchen i land i fortolkes som den andel af kvinder, der ville være i branchen, hvis kvinder udgjorde samme andel af arbejdsstyrken som i Danmark, og deres fordeling på tværs af brancher var proportional med den faktiske fordeling af kvinder på tværs af brancher i landet.

Andelen af ledere, som er kvinder, korrigeres på tilsvarende måde.

I rapporten bruges desuden *Index of Dissimilarity* som samlet mål for kønsopdelingen på tværs af brancher, k , inden for hvert land, i . Tallet kan fortolkes som andelen af kvinder, som skal skifte branche for at kønsfordelingen ville være lige. Indekset beregnes som

$$ID_i = \frac{1}{2} * \sum_k \left| \frac{\text{Antal mænd i branche } k}{\text{Antal mænd i alt}} - \frac{\text{Antal kvinder i branche } k}{\text{Antal kvinder i alt}} \right|$$

Bemærk, at indeksets størrelse påvirkes af brancheinddelingen. I denne artikel opererer vi med en inddeling i 21 brancher. Indeksets værdi kan dermed afvige fra andre undersøgelser, som bruger en anden brancheinddeling.

Danske registerdata

Kapitel 6 er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik fra 2021. I analysen indgår alle, som var i arbejdsstyrken i 2021 ifølge den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Fra RAS findes også de ansattes stillingsbetegnelse for at angive, hvorvidt de var ledere. Der er desuden tilføjet data om de ansattes uddannelse (UDDA) samt alder og køn fra befolkningsregistret (BEF).

European Values Survey

I bilaget indgår desuden data fra European Values Survey, som er indhentet i perioden 2017-2022. I figurerne indgår spørgsmålene:

- "When a mother works for pay, the children suffer."
- "A job is alright but what most women really want is a home and children."
- "A man's job is to earn money; a woman's job is to look after the home and family."

Vi definerer enighed med udsagnet som, at vedkommende har svaret "Enig" eller "Meget enig". De to øvrige svarkategorier er "Uenig" eller "Meget uenig".

08

Litteraturliste

Litteraturliste

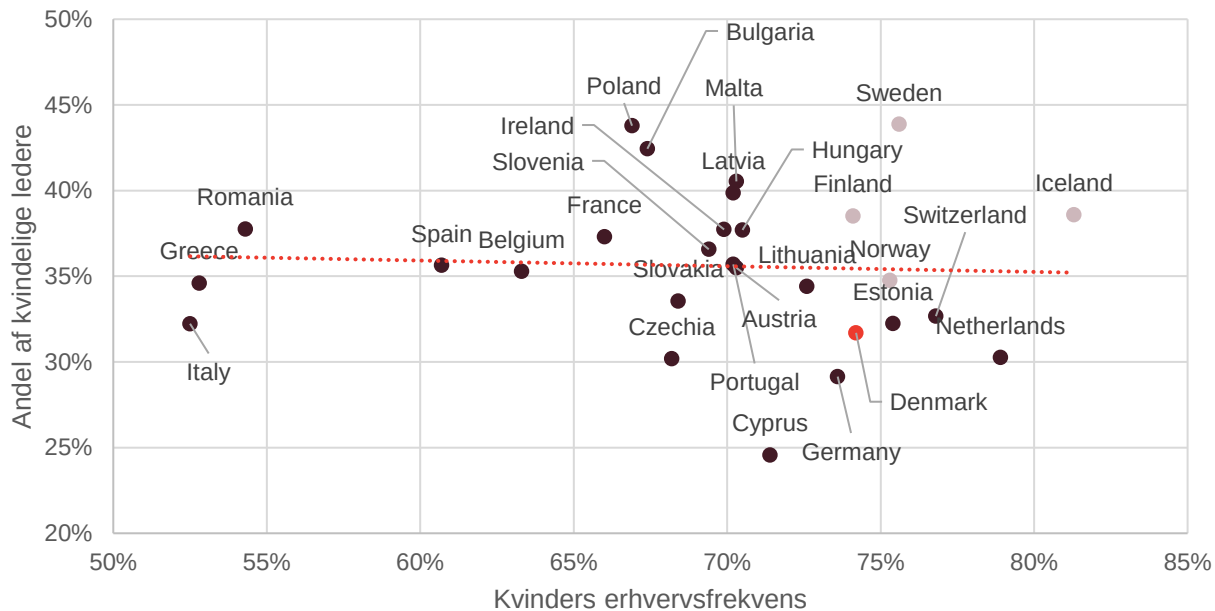
- Emerek, R., Figueiredo, H., Gonzáles, M.P., Gonäs, L., Rubery, J., 2001. Indicators on Gender Segregation, in: Rubery, Jill. . [et al.], null (Ed.), Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy. Umist, Manchester, p. 37.
- FH, 2020. Kønsopdeling er et ligestillingsproblem – ikke kun et brancheproblem [WWW Document]. Fagbevægelsens Hovedorganisation. URL <https://fho.dk/blog/2020/03/05/koensopdeling-er-et-ligestillingsproblem-ikke-kun-et-brancheproblem/> (accessed 1.14.25).
- FIU-Ligestilling, 2025. Det kønsopdelte arbejdsmarked. URL <https://fiu-ligestilling.dk/vores-arbejde/det-koensopdelte-arbejdsmarked/> (accessed 1.14.25).
- Institut for Menneskerettigheder, 2016. ANALYSE: Mænd i omsorgsfag er stadig "rigtige mænd" [WWW Document]. URL <https://menneskeret.dk/nyheder/analyse-maend-omsorgsfag-stadig-rigtige-maend> (accessed 1.14.25).
- Kleven, H., Landais, C., Søgaard, J.E., 2019. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. Am. Econ. J. Appl. Econ. 11, 181–209. <https://doi.org/10.1257/app.20180010>
- Magasinet Europa, 2022. Kønsopdelt arbejdsmarked og kønsbalance i beslutningsprocesser - nye initiativer i EU vil smitte af på Danmark i de kommende år [WWW Document]. Magasinet Eur. URL <https://magasineturopa.dk/koensopdelt-arbejdsmarked-og-koensbalance-i-beslutningsprocesser-nye-initiativer-i-eu-vil-smitte-af-paa-danmark-i-de-kommende-aar/> (accessed 1.14.25).
- Mandag Morgen, 2013. Ligestilling på jobbet starter i familien og Folketinget [WWW Document]. URL <https://www.mm.dk/artikel/ligestilling-jobbet-starter-familien-folketinget> (accessed 1.14.25).
- Verashchagina, A., Bettio, F., 2009. Gender segregation in the labour market : root causes, implications and policy responses in the EU. Publications Office of the European Union.

09

Bilag

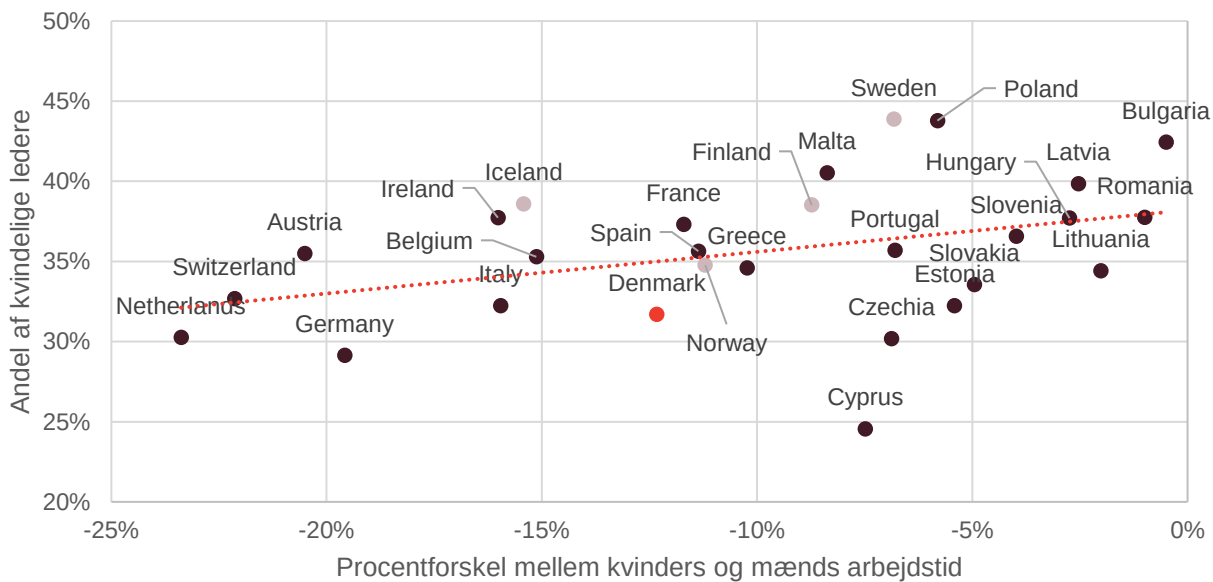
Bilag

Figur 11 // Andel af kvindelige ledere overfor kvinders erhvervsfrekvens



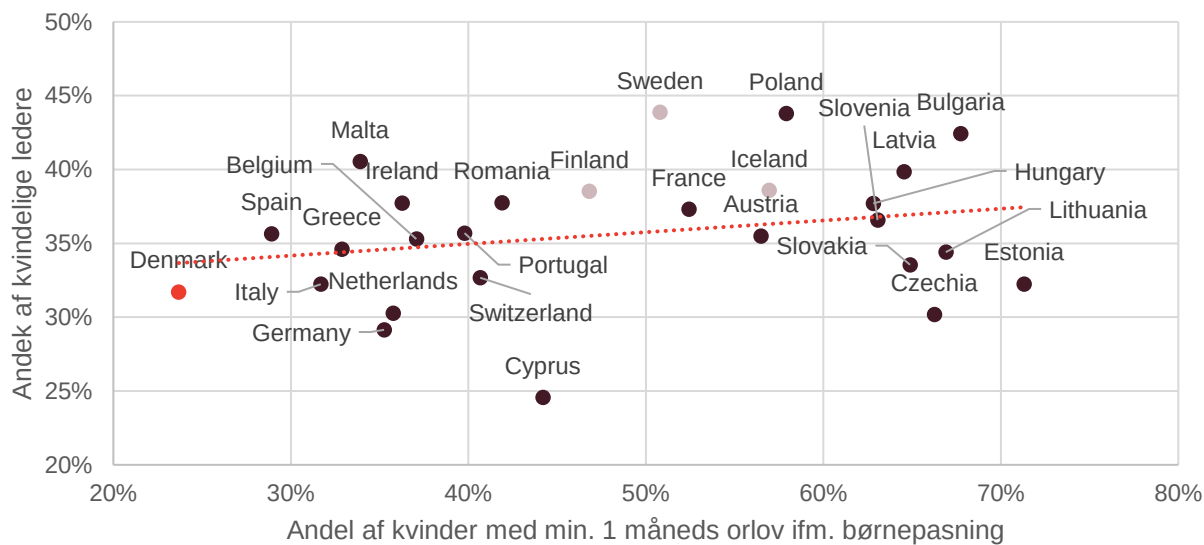
Kilde: Eurostat

Figur 12 // Andel af kvindelige ledere overfor procentforskel mellem kvinders og mænds arbejdstid



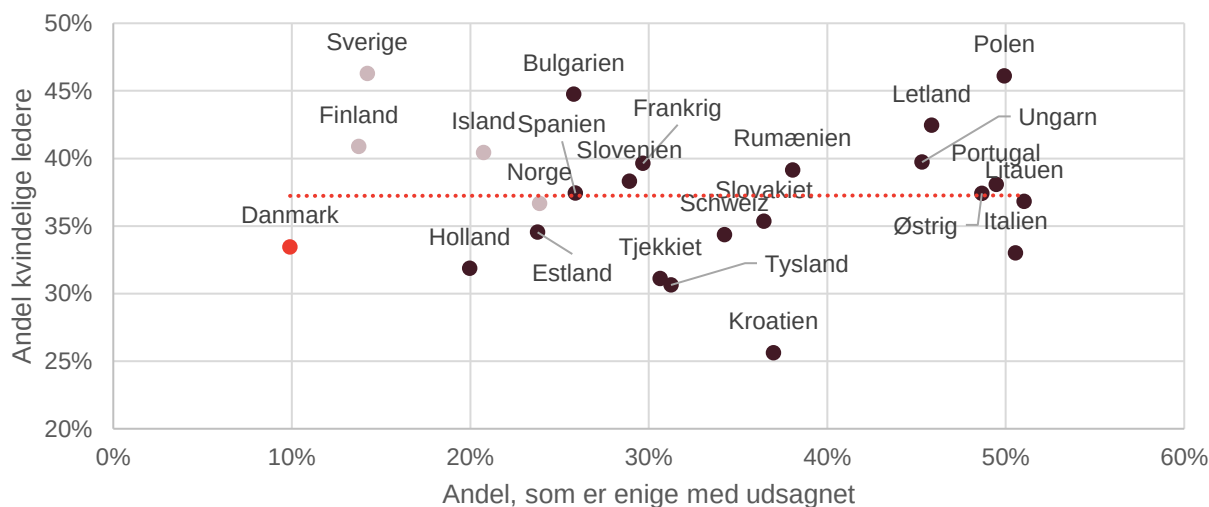
Kilde: Eurostat

Figur 13 // Andel af kvindelige ledere overfor andel af kvinder med min. 1 måneds orlov ifm. børnepasning



Kilde: Eurostat

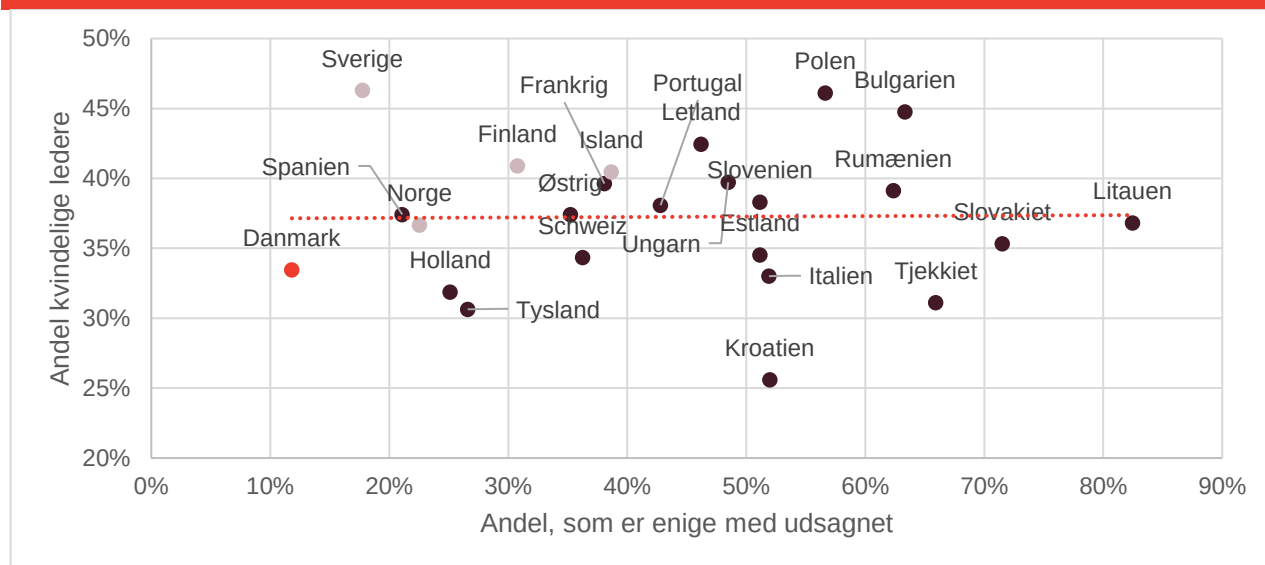
Figur 14 // Andel af kvindelige ledere overfor andelen, som er enige i udsagnet "When a mother works for pay, the children suffer"



Kilde: Eurostat og European Values Survey

Anm.: Enighed mht. udsagnet defineres som at svare "Enig" eller "Meget enig" til udsagnet.

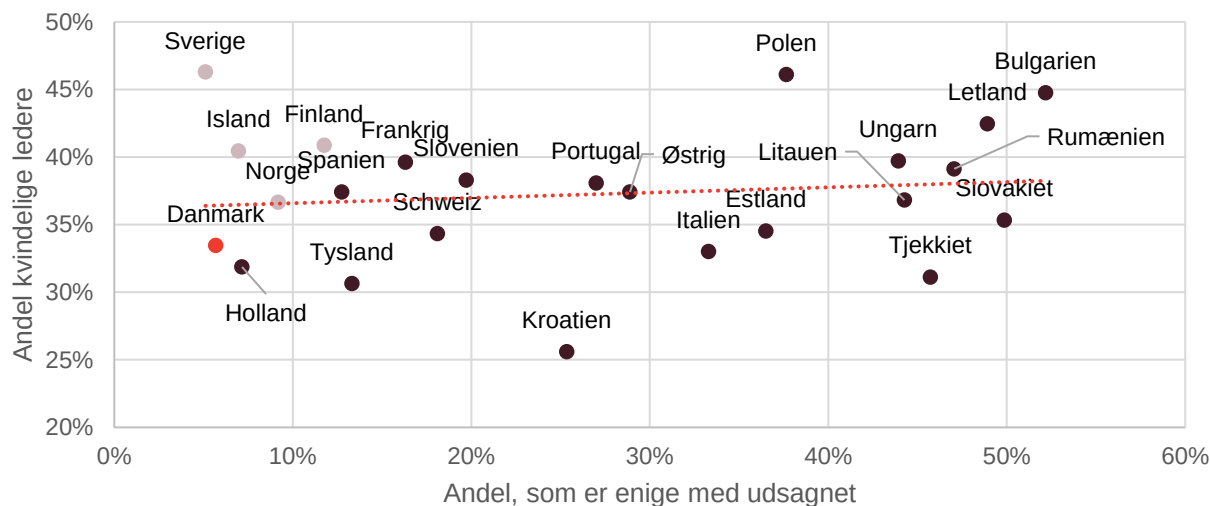
Figur 15 // Andel af kvindelige ledere overfor andelen, som er enige i udsagnet "A job is alright but what most women really want is a home and children"



Kilde: Eurostat og European Values Survey

Anm.: Enighed mht. udsagnet defineres som at svare "Enig" eller "Meget enig" til udsagnet.

Figur 16 // Andel af kvindelige ledere overfor andelen, som er enige i udsagnet "A man's job is to earn money; a woman's job is to look after the home and family"



Kilde: Eurostat og European Values Survey

Anm.: Enighed mht. udsagnet defineres som at svare "Enig" eller "Meget enig" til udsagnet.



Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu