

DIVERSITETSTJEK 2024:
KØN OG VALG AF
UDDANNELSE

MARTS, 2024



FORORD

HVORFOR DENNE ANALYSE AF KØN OG UDDANNELSE?

Køn har traditionelt haft stor betydning for, hvilken uddannelse vi tager, og for den karrierevej vi bevæger os ned af, når vi senere træder ud på arbejdsmarkedet.

Danmark ligger generelt højt i forhold til kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og på uddannelserne, men under overfladen er der fortsat betydelige ubalancer. På World Economic Forums "Gender Equality Index" ligger Danmark i seneste rapport fra 2023 nede på en 23. plads blandt 146 lande - og figurerer helt nede som nummer 40 når det gælder kønsforskelle i opnåelse af uddannelse.

Der er derfor meget, som tyder på, at vi langt fra er i mål med at udviske forskellene mellem kønnene i forhold til funktioner på arbejdsmarkedet og på uddannelserne. Men skyldes ubalancerne tidligere generationers mere traditionelle uddannelsesvalg, eller kan tendenserne genfindes når vi stiller skarpt på den nuværende kønsfordeling af studerende på uddannelserne?

I den følgende statistiske analyse undersøger vi betydningen af køn i forhold til valg af uddannelse, ved at se på kvinders andel af de studerende på uddannelsesgrupper.

I forbindelse med analysen har REG LAB indgået et samarbejde med Center for Regional- og Turismeforskning omkring adgang til den statistiske model og database SAM-K/LINE®, hvorfra alle data som præsenteres i det følgende er trukket.

HVAD VISER ANALYSEN?

OBSERVATIONER I REGISTERDATA VEDRØRENDE KVINDERS VALG AF UDDANNELSE:

1. Der kan observeres store ubalancer i fordelingen af kvindelige og mandlige studerende på tværs af uddannelser.
2. Kvinder fravælger i vid udstrækning de erhvervsfaglige uddannelser til fordel for en videregående uddannelse. Specielt på de mellemlange ses en overvægt af kvinder.
3. Kvinder vælger fag, som relaterer sig til mennesker – sundhed, omsorg, pædagogik, humaniora mv. Samtidig fravælges i vid udstrækning de tekniske fagligheder.
4. Udviklingen de seneste 10 år viser ikke tydelige tegn på en bevægelse imod en mere lige kønsfordeling af køn på uddannelsesniveau og –fagområde. Dog har der været en vis positiv bevægelse indenfor nogle traditionelle mandsdominerede fag.
5. Data for uddannelsesvalg på et mere detaljeret niveau giver kun anledning til få modifikationer af dette overordnede billede, og bekræfter samlet set et billede af, at der i Danmark fortsat kan observeres en traditionel og stereotyp kønsfordeling af studerende på tværs af uddannelser.

OM ANALYSERNE I SERIEN

KØN OG
UDDANNELSE

*SOCIAL ARV OG
UDDANNELSE*

*KØN OG
ARBEJDE*

*SOCIAL ARV
OG ARBEJDE*

At tænke diversitet og inklusion ind i sammensætningen af medarbejdere tegner til at blive mere og mere vigtigt for at skabe innovation, vækst og udvikling - i både den private og i den offentlige sektor.

Selvom Danmark ligger helt i top, hvad angår rammer for social mobilitet og andel af kvinder på arbejdsmarkedet, er realiteten, at valg af uddannelse og job fortsat er meget kønsopdelt og præget af social og kulturel arv. Det er problematisk i nuværende situation med stigende mangel på kvalificeret arbejdskraft, hvor der er brug for at alle talenter udvikles og kommer optimalt i spil.

I en serie af 4 korte analyser giver REG LAB derfor et statistisk tjek på diversiteten i Danmark fra ungdomsuddannelserne og de videregående uddannelser, til arbejdsmarkedet og erhvervslivet, - altså fødekæden til erhvervslivet.

I denne publikation stiller vi skarpt på uddannelsesområder, hvor der fortsat kan observeres udfordringer med kønsfordelingen blandt de studerende.

OM DATAGRUNDLAGET

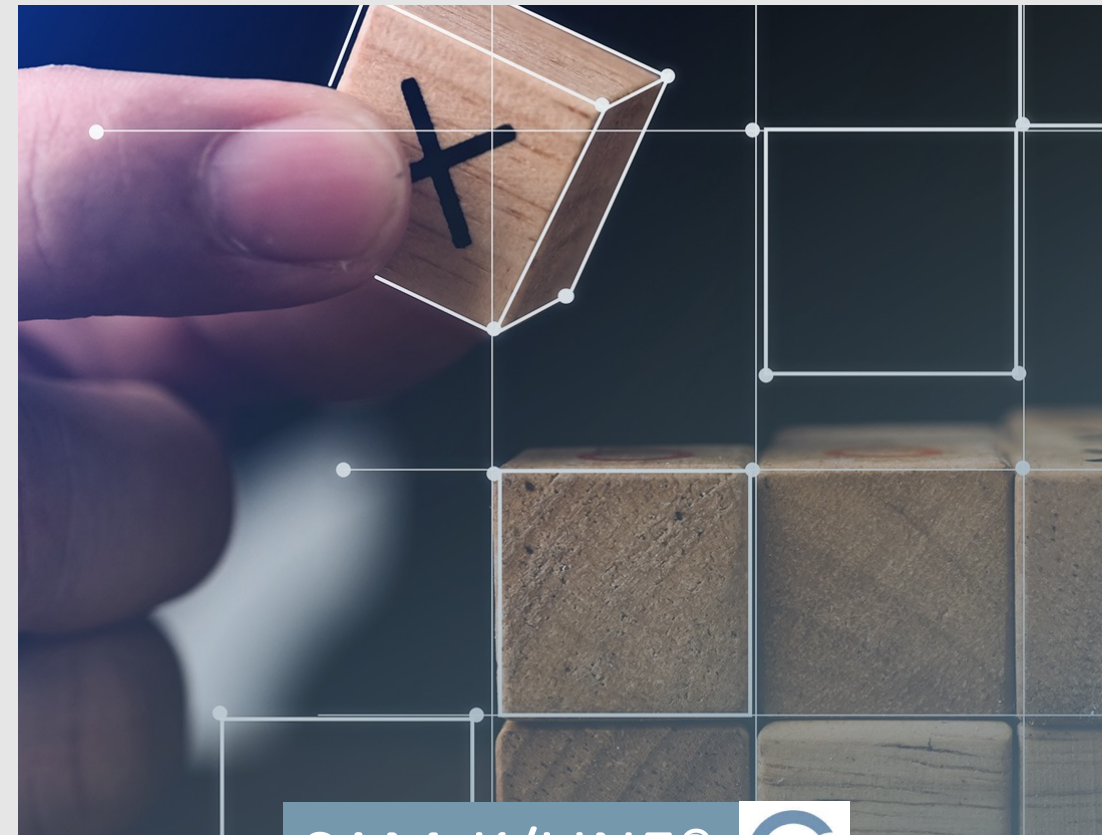
Analyserne baserer sig på data fra Center for Regional- og Turismeforsknings [SAM-K/LINE®](#) model.

Modellen indeholder historiske data fra Danmarks Statistik, fra 2000 til 2022, af uddannelses- arbejdsmarkeds- og erhvervsstrukturer i samfundet og med mulighed for fremskrivninger på regionalt og kommunalt niveau.

De data fra modellen som indgår i analysen, stammer primært fra Danmarks Statistiks uddannelsesregister gennem Danmarks Statistiks forskningsservice og er opgjort pr. 30. oktober året.

Analysen er lavet på baggrund af 67 grupper af igangværende uddannelse. Opdelingen åbner muligheden for at se på både uddannelsesniveau og uddannelsesfagområde – f.eks. sundhedsuddannelser på tværs af niveauer.

Køn er i Danmarks Statistiks registerdata bestemt ud fra personnummeret, som enten kvinde eller mand.



SAM-K/LINE®



ANDEL KVINDelige STUDERENDE PÅ: OVERORDNET UDDANNELSESNIVEAU

Færre kvinder på de erhvervsfaglige uddannelser – flere på de videregående

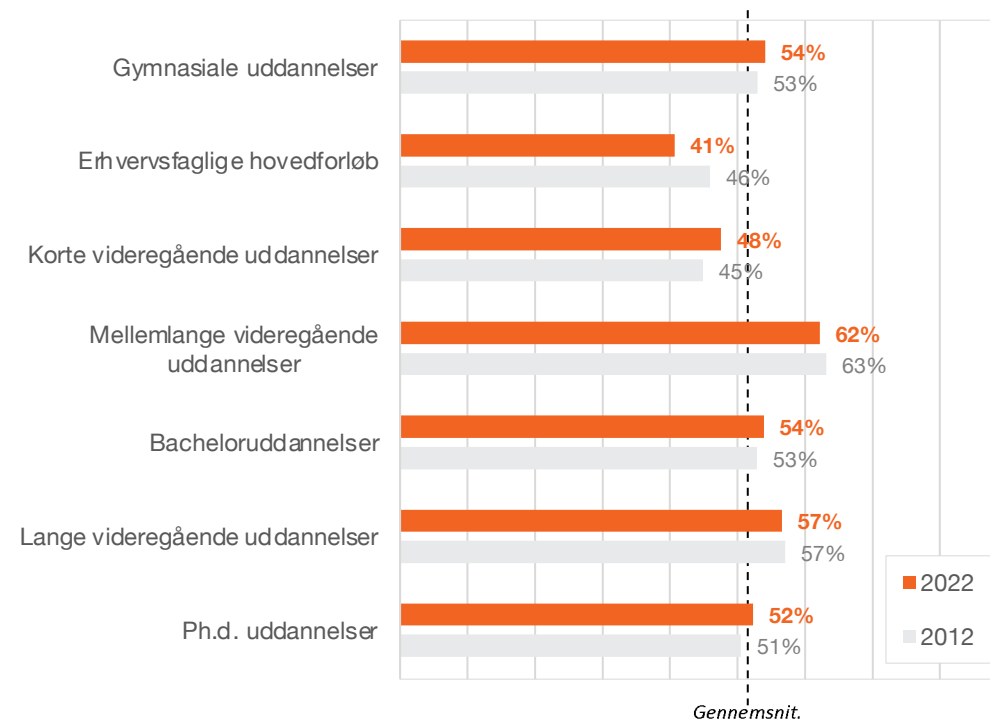
Kvinder udgør i 2022 samlet ca. 52% af alle studerende på uddannelser over grundskoleniveau. Denne andel anvendes derfor som mål for optimal balance i kønsfordelingen.

På den baggrund er det tydeligt, at kvinder er underrepræsenterede på de erhvervsfaglige uddannelser, selv på helt overordnet niveau med bare 41% på hovedforløbene, og det går den forkerte vej. Dette skyldes dog en fremgang i antal mænd - ikke at der er blevet færre kvinder.

Omvendt er der en overvægt af kvinder på næsten alle hovedgrupper inden for de videregående uddannelser - specielt de mellemlange.

Desuden har kønsfordelingen kun rykket sig meget lidt inden for enkelte niveauer over de seneste ti år. Der hvor der er sket en udvikling er den primært gået i retning af større forskelle mellem kønnene - dog har der været en lille positiv udvikling på de korte videregående uddannelser.

Andel kvinder blandt studerende Overordnet uddannelsesniveau, 2022 og 2012



Kilde: SAM-K/LINE, CRT -på baggrund af data fra Danmarks Statistik

ANDEL KVINDELIGE STUDERENDE PÅ: UDDANNELSESFAGOMRÅDE

Kvinder vælger fag som beskæftiger sig med mennesker, men fravælger de tekniske

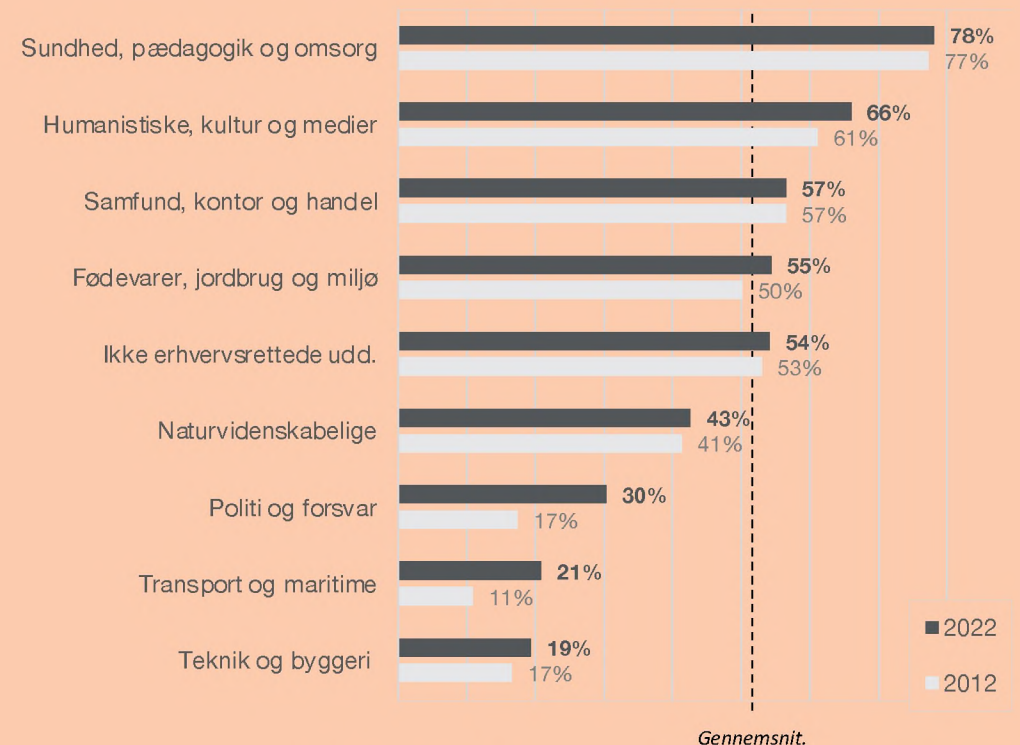
Forskellene mellem kønnene bliver for alvor tydelige når fokus rettes på uddannelsesfagområde. De hovedgrupper af fag, som overvejende beskæftiger sig med mennesker, er stærkt domineret af kvinder - det gælder sundhed, pædagogik og omsorg, og de humanistiske fag, kultur og medier.

På uddannelser inden for teknik, byggeri og transport er der til gengæld lang mellem kvinderne – bare ca. hver femte studerende er af hunkøn. Tilsvarende ses for uddannelserne rettet mod politi og forsvar, hvor det gælder knap hver tredje.

Det er karakteristisk, at kvinders andel er steget en smule inden for næsten alle fag over de seneste 10 år – specielt inden for traditionelle ”mandefag” herunder transportområdet og politi og forsvar. Dog er kvinders andel også steget inden for fag, hvor der i udgangspunktet var en overvægt kvinder.

På de følgende sider ser vi nærmere på fordelingen af kvinder, og udviklingen de seneste 10 år, på mere detaljerede grupper af uddannelse på tværs af niveau og fagområde.

Andel kvinder blandt studerende opdelt på uddannelsesfagområde, 2022 og 2012



Kilde: SAM-K/LINE, CRT -på baggrund af data fra Danmarks Statistik

ANDEL KVINDelige STUDERENDE PÅ UDDANNELSESGRUPPER MED ... HØJ ANDEL KVINDER

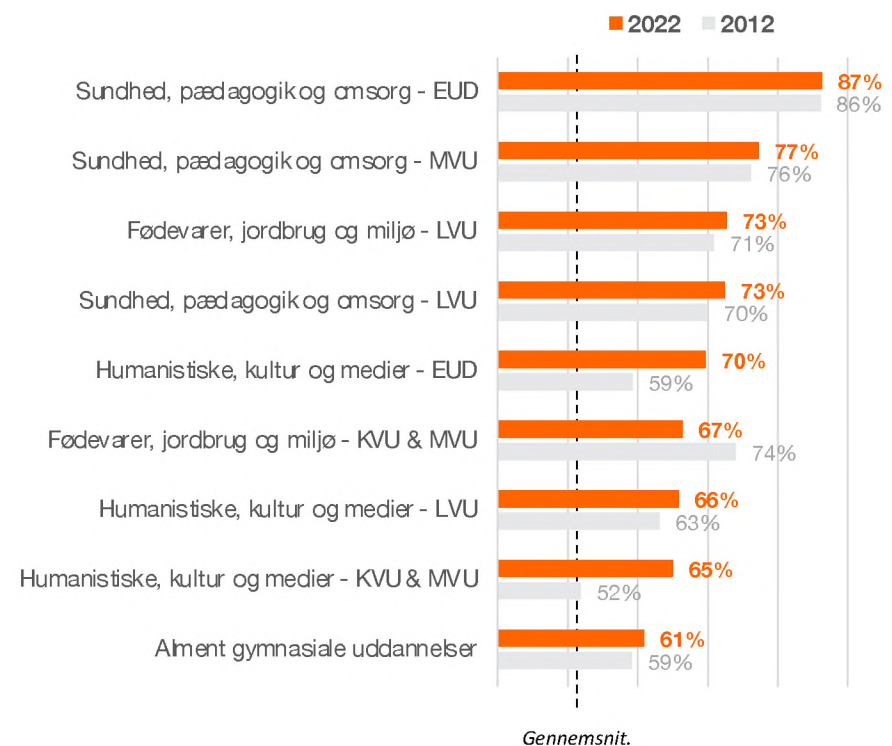
Stor overvægt af kvinder – særligt på uddannelser indenfor sundhed, pædagogik og omsorg

Mange undergrupper af uddannelse med markant overvægt af kvinder findes inden for sundhed, pædagogik og omsorg.

Hvor kvinder generelt fravælger mere tekniske uddannelser gælder det ikke uddannelser inden for fødevarer, bio og laboratorieteknik, samt jordbrug, natur og miljøuddannelser. Her ses en meget høj andel kvinder på flere niveauer. Det samme gælder uddannelser inden for æstetiske fag.

Desuden ses, at der er en stor overvægt af kvinder på de humanistiske og teologiske fag på de akademiske uddannelser - her findes dobbelt så mange kvindelige som mandlige studerende.

Andel kvindelige studerende, 2022 og 2012 Uddannelser med mindst 1,5 kvinde per mand



Kilde: SAM-K/LINE, CRT -på baggrund af data fra Danmarks Statistik

UNDERGRUPPER AF UDDANNELSER, MED ... BALANCE MELLEM KVINDER OG MÆND

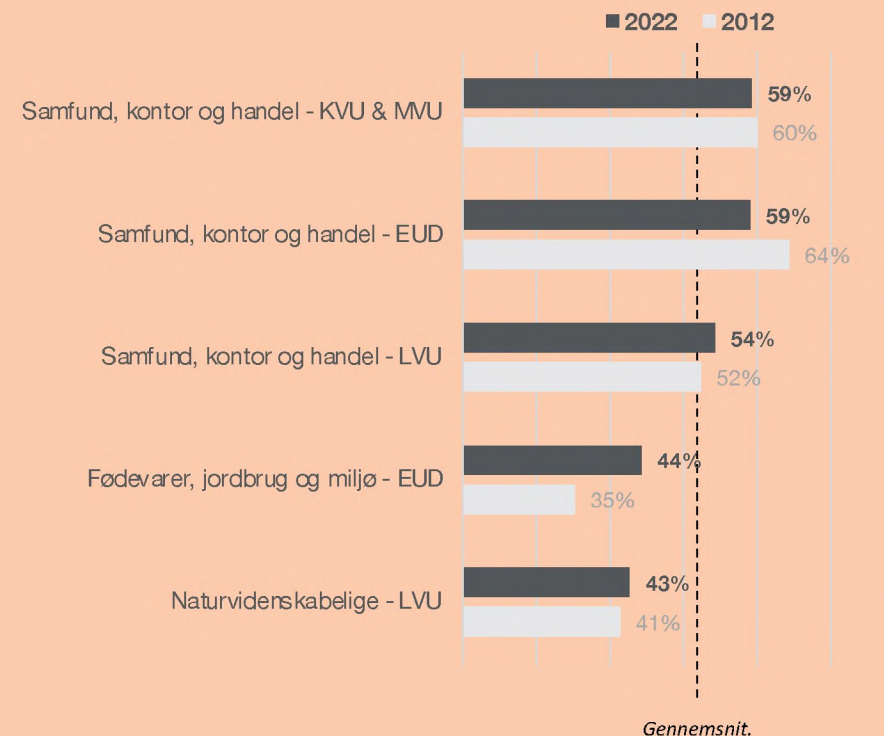
Bedre balance i kønsfordelingen på bl.a. samfunds- og naturvidenskab

Enkelte uddannelsesgrupper er kendetegnet af en bedre balance mellem kønnene – i større eller mindre grad.

Det gælder bl.a. uddannelser indenfor samfund, kontor og handel på alle niveauer, men også for uddannelser indenfor Fødevarer, jordbrug og miljø på EUD-niveau, og for de naturvidenskabelige uddannelser på universitetet.

Der har ikke været væsentlige forskydninger i dette billede over de seneste 10 år – dog en tendens til en lidt lavere andel kvinder på de faglærte kontoruddannelser.

Andel kvindelige studerende, 2022 og 2012
Uddannelser hvor kvinder udgør mellem 40% og 60% .



Kilde: SAM-K/LINE, CRT -på baggrund af data fra Danmarks Statistik

UNDERGRUPPER AF UDDANNELSER, MED ... LAV ANDEL AF KVINDER

Langt mellem kvinderne på de tekniske uddannelser ... på alle niveauer

Specielt på de tekniske linjer på de erhvervsfaglige uddannelser skal man spejde langt efter kvinderne, som kun udgør mindre end hver tiende studerende.

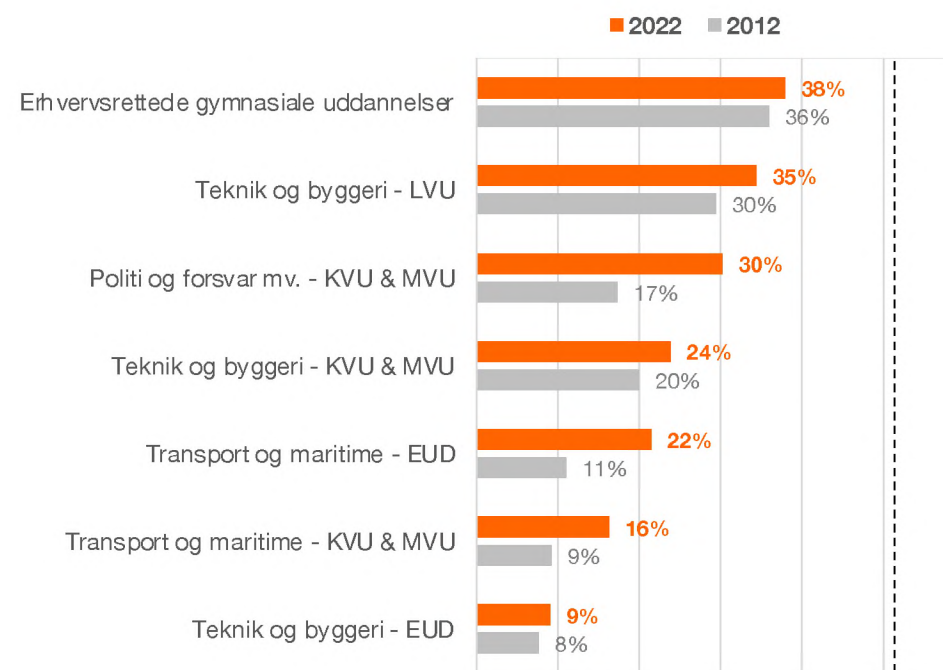
Tilsvarende ses, at de tekniske fag på alle niveauer af videregående uddannelse har en betydelig underrepræsentation af kvinder – dog med en vis fremgang.

Det ses også, at på uddannelserne indenfor politi og forsvar, udgør kvinderne under en tredjedel af de studerende.

Endelig viser det sig, at erhvervsrettede gymnasiale uddannelser, modsat de almen-gymnasiale, har en overvægt af mænd.

En markant udvikling ses på uddannelserne indenfor transport og det maritime, samt politi og forsvar, hvor der er sket ca. en fordobling i andelen af kvinder de seneste 10 år.

Andel kvindelige studerende, 2022 og 2012 Uddannelser med mindst 1,5 mand per kvinde.



Gennemsnit.

Kilde: SAM-K/LINE, CRT -på baggrund af data fra Danmarks Statistik

DIVERSITETSTJEK 2024:
KØN OG ARBEJDE

MARTS, 2024



FORORD

HVORFOR DENNE ANALYSE AF KØN OG ARBEJDE?

Køn har traditionelt haft stor betydning for, hvilken uddannelse vi tager, og for den karrierevej vi bevæger os ned af, når vi senere træder ud på arbejdsmarkedet.

Danmark ligger generelt højt i forhold til kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og på uddannelserne, men under overfladen er der fortsat betydelige ubalancer.. På World Economic Forums "Gender Equality Index" ligger Danmark i seneste rapport fra 2023 nede på en 23. plads blandt 146 lande - og helt nede som nummer 46 når det gælder lige deltagelse og muligheder i økonomien.

Der der derfor meget som tyder på, at vi ikke er i mål i forhold til at udviske forskellene mellem kønnene i forhold til funktioner arbejdsmarkedet. Men i hvor høj grad kan ubalancerne tilskrives forskelle i kvinders og mænds valg og præferencer i forhold til uddannelse – og hvor meget spiller andre faktorer ind?

I den følgende statistiske analyse undersøger vi betydningen af køn på arbejdsmarkedet. Analysen har to formål. På den ene side at fremhæve områder hvor kvinder adskiller sig fra mænd i forhold til de jobfunktioner de udfører. På den anden side at estimere i hvor høj grad denne forskel kan forklares med at kvinders uddannelsesprofil adskiller sig mænds. For hvis ikke uddannelse er årsagen kan det skyldes uhensigtsmæssige dynamikker på arbejdsmarkedet.

REG LAB har indgået et samarbejde med Center for Regional- og Turismeforskning omkring adgang til den statistiske model og database SAM-K/LINE®, hvorfra alle data som præsenteres i det følgende er trukket.

HVAD VISER ANALYSEN?

Analysen af kvinders position på jobmarkedet giver anledning til at fremhæve en række observationer:

1. Selv betragtet på helt overordnede jobkategorier ses meget tydelige forskelle mellem kønnene, - et billede som har været stort set uændret de seneste 10 år. Kvinder dominerer service- og til dels videnjobs, og mænd manuelle og håndværksprægede jobs, samt ledelsesfunktioner.
2. Samtidig observeres, at kvinder dominerer jobs inden for stort set alle samfundsbærende funktioner – herunder inden for sundhed, uddannelse, pædagogik, jura og samfundsvidenskab.
3. Forskelle i kønnenes valg af uddannelse kan ikke alene forklare ubalancerne. F.eks. kan uddannelse ikke forklare overvægt af kvinder i jobs inden for omsorg, rengøring og madlavning – og kun i begrænset omfang en undervægt af kvinder i alle kategorier af ledelsesfunktioner, specielt topledelse.
4. For specialiserede jobs som typisk kræver en et højt niveau af faglige kvalifikationer, er uddannelsesbaggrund typisk den primære faktor bag disse ubalancer. Det modsatte er tilfældet for jobfunktioner som kræver et lavt kompetenceniveau, hvor andre faktorer er mere afgørende.
5. Særligt i jobfunktioner med en meget lav andel af kvinder ses en tendens til, at ubalancerne forstærkes af faktorer, som ikke skyldes kvinders uddannelsesbaggrund. Det gælder også for funktioner, som kræver betydelig uddannelse – eksempelvis bygningshåndværkere – og peger i retning af, at der potentielt sker et betydeligt kompetencetab inden for disse funktioner.

OM ANALYSERNE I SERIEN

KØN OG
UDDANNELSE

SOCIAL ARV OG
UDDANNELSE

KØN OG
ARBEJDE

SOCIAL ARV
OG ARBEJDE

At tænke diversitet og inklusion ind i sammensætningen af medarbejdere tegner til at blive mere og mere vigtigt for at skabe innovation, vækst og udvikling - i både den private og i den offentlige sektor.

Selvom Danmark ligger helt i top, hvad angår rammer for social mobilitet og andel af kvinder på arbejdsmarkedet, er realiteten at valg af uddannelse og job fortsat er meget kønsopdelt og præget af social og kulturel arv. Det er stærkt problematisk i nuværende situation med stigende mangel på kvalificeret arbejdskraft, hvor der er brug for at alle talenter udvikles og kommer optimalt i spil.

I en serie af 4 korte analyser giver REG LAB derfor et statistisk tjek på diversiteten i Danmark fra ungdomsuddannelserne og de videregående uddannelser, til arbejdsmarkedet og erhvervslivet, - altså fødekæden til erhvervslivet.

Denne publikation ser på jobfunktioner for beskæftigede på det danske arbejdsmarked. Analysen fremhæver jobfunktioner, hvor der er tegn på selektion på baggrund af køn – dvs. jobtyper hvor der kan observeres en skæv fordeling *efter* at der er taget højde for forskellene i kvinders og mænds uddannelsesbaggrund.

OM DATAGRUNDLAGET

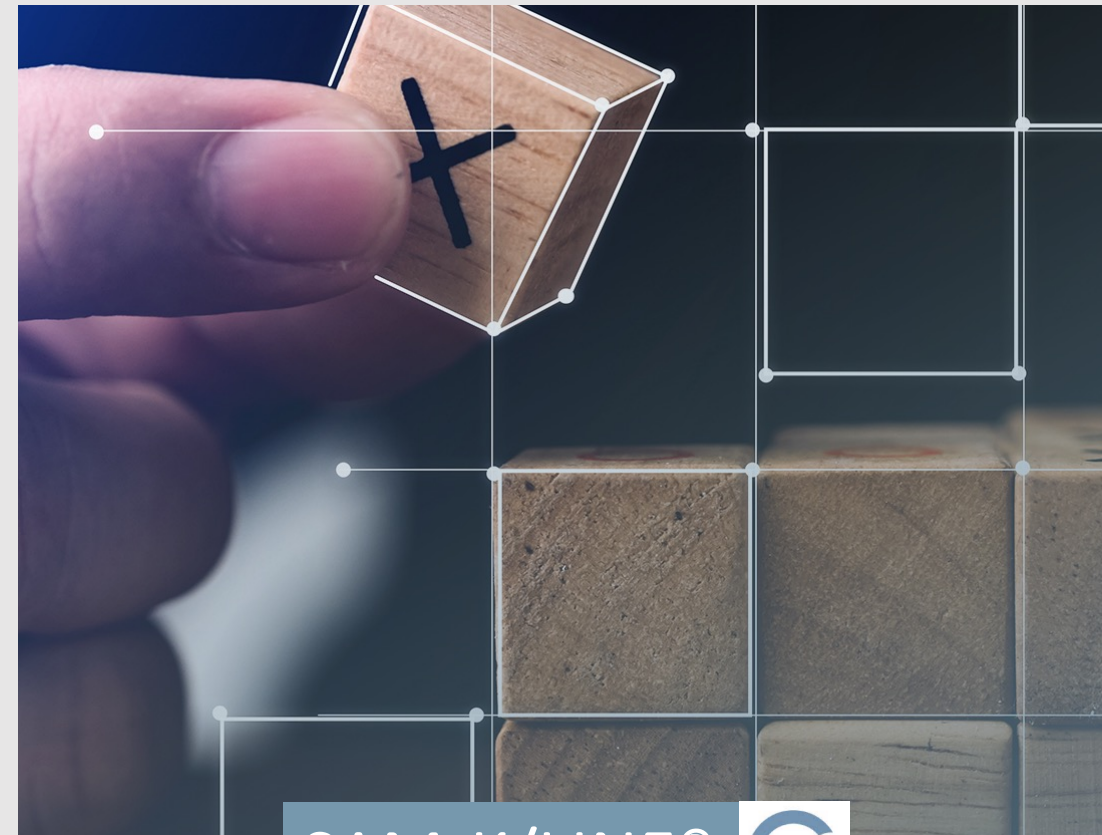
Analyserne baserer sig på data fra Center for Regional- og Turismeforsknings [SAM-K/LINE®](#) model.

Modellen indeholder historiske data fra Danmarks Statistik, fra 2000 til 2022, af uddannelses- arbejdsmarkeds- og erhvervsstrukturer i samfundet og med mulighed for fremskrivninger på regionalt og kommunalt niveau.

De data fra modellen som indgår i analysen, stammer primært fra Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) gennem Danmarks Statistiks Forskningservice og er opgjort pr. 30. oktober året.

Analysen er lavet på baggrund af 10 hovedgrupper og 42 overgrupper af [jobfunktioner](#) og 430+ [uddannelsesgrupper](#). Opdelingen af jobfunktioner åbner muligheden for at se på både kvalifikationsniveau og fagområde – f.eks. arbejde inden for sundhed på tværs af kvalifikationsniveauer.

Køn er i Danmarks Statistiks registerdata bestemt ud fra personnummeret – som enten kvinde eller mand.



SAM-K/LINE®



JOBFUNCTIONER PÅ HOVEDGRUPPER – STATUS OG UDVIKLING SENESTE 10 ÅR

Markante forskelle i kvinders andel af jobtyper – og udviklingen går langsomt

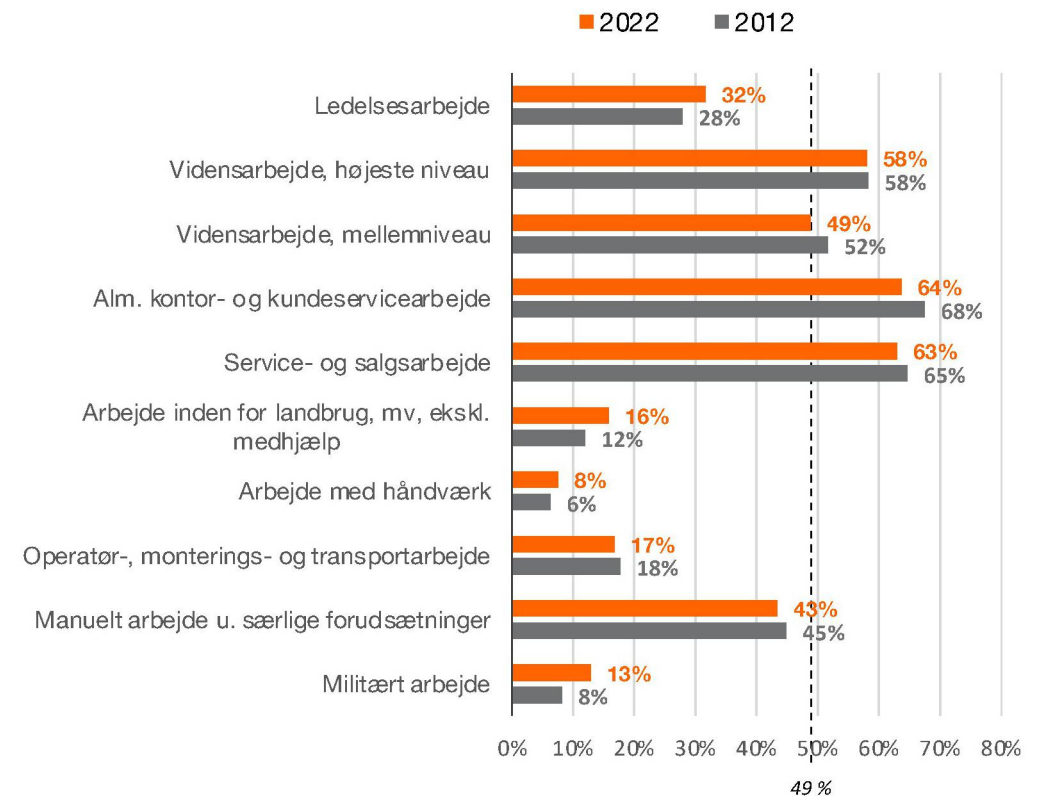
Kvinder udgør i 2022, 49% af alle ansatte fordelt på jobfunktioner. Derfor antages denne andel at være målestok for en ligelig fordeling af kvinder i det følgende.

På den baggrund ses, at kvinder er overrepræsenteret inden for en række hovedgrupper, herunder kontorarbejde, salg og service og til dels vidensarbejde på højeste niveau.

Omvendt bemærkes, at kvinder er stærkt underrepræsenterede inden for specielt håndværksarbejde og andre mere fysisk og manuelt betonedede jobfunktioner. I ledelsesfunktioner, på tværs af områder og organisationstyper ses desuden, at kun lidt under hver tredje er kvinde.

De seneste 10 år fra 2012 til 2022 er der desuden ikke sket en markant udvikling i retning af en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd. En vis positiv udvikling har dog fundet sted inden for nogle meget mandsdominerede fag. udgangspunkt.

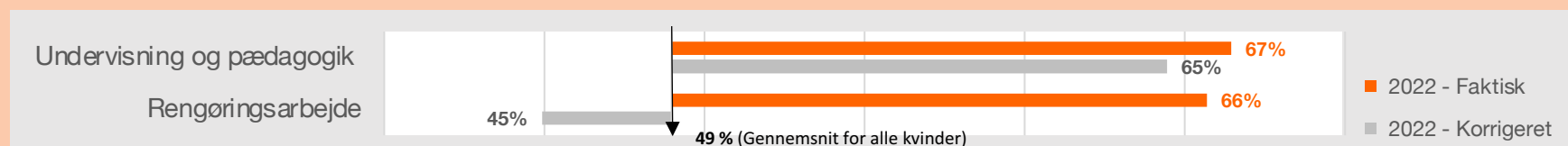
Kvinders andel af beskæftigede i jobfunktioner, Hovedgrupper 2022 og 2012



KORREGERING FOR FORSKELLE I KVINDERS OG MÆNDS UDDANNELSESBAGGRUND

Køn har stor betydning for valg af uddannelse*, hvilket naturligvis i sig selv er med til at skabe et kønsopdelt arbejdsmarked. Men forskelle i kønnenes valg af uddannelse rummer langt fra hele forklaringen. De arbejdsfunktioner som kvinder og mænd sidder i, er i mange tilfælde også et resultat af valg og fravalg – både fra arbejdstagers og arbejdsgivers side. Når man skal vurdere i hvor høj grad fordelingen af hhv. kvinder og mænd i forskellige funktioner på jobmarkedet, skyldes en anden ”seleksionsdynamik” end uddannelse, er det derfor nødvendigt at tage højde for kønnenes fordeling på uddannelser. I en beregningsmodel, udviklet af REG LAB, estimeres kvinders andel af bestemte typer af jobfunktioner korrigeret for uddannelse. Her sammenlignes værdier for den faktiske fordeling, med en beregnet fordeling, hvor begge køn har præcis samme positioner på jobmarkedet pba. deres uddannelse (på 430+ uddannelsesgrupper).

Nedenfor er indsat et eksempel på faktisk andel af kvinder indenfor jobfunktionsovergrupperne *rengøring* og undervisning og pædagogik i 2022. Som det kan aflæses af søjlerne, er kvinders faktiske andel af beskæftigelsen inden for begge jobtyper på ca. 2/3 i 2022. Hvis man laver en kontrafaktisk beregning, som antager at jobfunktion ”tildeles” udelukkende på baggrund af uddannelse, ses, at mens de korrigerede værdier ligger meget tæt på de faktiske værdier ift. jobs inden for undervisning og pædagogik, er det modsatte tilfældet, når det handler om beskæftigede med rengøring, hvor kvinder kun burde udgøre 45 % hvis fordelingen af job kun tog udgangspunkt i uddannelsen.



Altså kan der siges at være en klar overrepræsentation af kvinder inden for rengøring, som *ikke* kan forklares på baggrund af kvinders uddannelse, men som skyldes en anden form for selektion. Den primære årsag er formodentligt, at rengøring ikke kræver mange faglige kvalifikationer, hvorfor uddannelse kommer til at spille en mindre rolle ift. andre selektionsmekanismer. Sandsynligvis er der af samme årsag bedre overensstemmelse mellem uddannelsesbaggrund og jobfunktion ift. arbejde inden for undervisning og pædagogik. Dog kan der forekomme betydelige forskelle mellem de faktiske og korrigerede værdier - også i job funktioner som kræver en høj grad af uddannelsesmæssige kvalifikationer.

Det skal naturligvis understreges, at forskellen mellem den faktiske og korrigerede andel af kvinder ikke kan tages som en direkte indikator for diskrimination, idet tallene dels ikke siger noget om hvorvidt, der er tale om valg eller fravalg inden for jobtypen og dels fordi andre mere eller mindre objektive kriterier, som anciennitet og efteruddannelse potentielt spiller ind. En mere detaljeret beskrivelse af metoden bag beregningen af indekset findes i bilag til rapportserien, og kan hentes [her](#).

*Se fx REG LAB rapporten ”Diversitetstjek 1: Køn og valg af uddannelse” i samme analyseserie

JOBFUNCTIONER PÅ HOVEDGRUPPER KORRIGERET FOR FORSKELLE I UDDANNELSESBAGGRUND

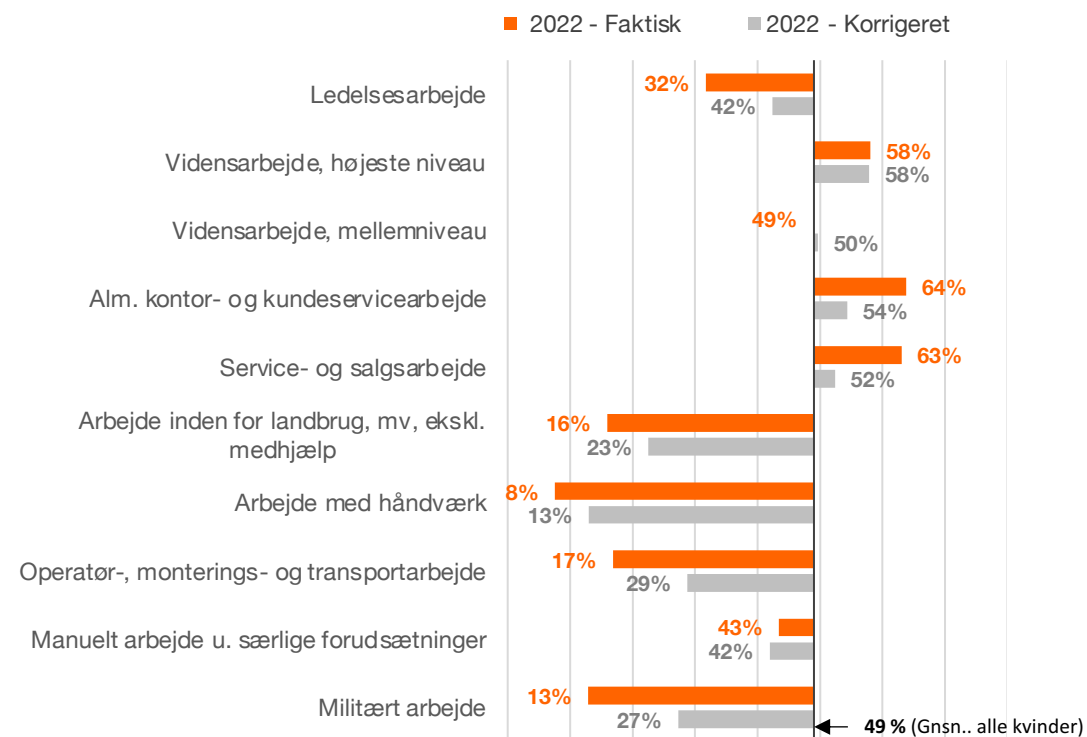
Andet og mere end uddannelse spiller ind i forklaringen af forskellene

I figuren til højre sammenholdes de faktiske værdier for kvinders andel af jobs på hovedgrupper i 2022 med de tilsvarende korrigerede andele. Dvs. den andel, der ville gælde, hvis kvinder og mænd besad samme jobfunktioner på baggrund af deres respektive uddannelse. Y-aksen er forskudt til værdien 49%, som er kvinders andel af alle jobfunktioner, dvs. hvor der er balance mellem kønnene. Går søjlen mod venstre af y-aksen, er kvinder således underrepræsenterede og omvendt, hvis den går mod højre.

I langt de fleste tilfælde ses, at de korrigerede værdier ligger en del tættere på en mere ligelig kønsfordeling end de faktiske. Altså finder der også på dette overordnede niveau forhold og dynamikker sted, som medvirker til ubalance – *udover* uddannelsesbaggrund. Eksempelvis ses, at når det gælder arbejde med ledelse, kan under halvdelen (7 pct. point) af ubalancen ift. de 49 % forklares med uddannelsen.

I det følgende vil vi derfor se nærmere på de faktiske og korrigerede fordelinger på mere detaljerede jobkategorier.

Kvindens andel af beskæftigede i jobfunktioner, Hovedgrupper, 2022 – faktisk og korrigeret



Kilde: Egne beregninger foretaget i SAM-K/LINE, CRT - på baggrund af data fra Danmarks Statistik

ANDEL KVINDELIGE ANSATTE OVER 60%

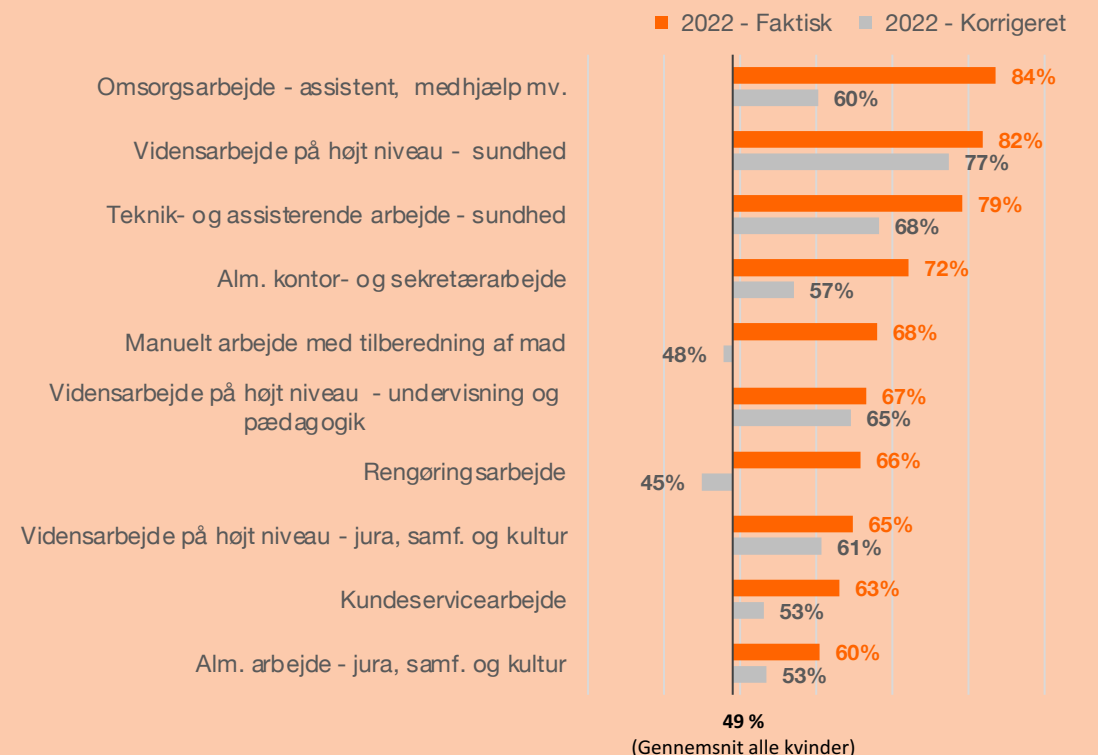
Traditionelle kønsroller præger fortsat strukturer på jobmarkedet

Når man betragter de jobfunktioner, som har en stærk overvægt af kvinder (min 60%) - dvs. mindst 1,5 kvinde pr. mand slår de traditionelle kønsroller stærkt igennem. Arbejde med omsorg, tilberedning af mad og rengøring er således blandt topscorerne.

Denne overvægt af kvinder skyldes ikke anderledes valg af uddannelse – faktisk ville kvinder være en smule i *undertal* i nogle af disse funktioner, hvis det kun var uddannelse, der bestemte kvinders jobfunktion.

Kvinder er også overrepræsenteret inden for en række samfundsbærende funktioner. Det gælder specielt sundhedsfagene, men også arbejde inden for jura, samfundsvidenskab, undervisning og pædagogik.

Kvindens andel af beskæftigede i jobfunktioner, Overgrupper, 2022 – faktisk og korrigeret



Kilde: Egne beregninger foretaget i SAM-K/LINE, CRT - på baggrund af data fra Danmarks Statistik

ANDEL KVINDELIGE ANSATTE PÅ 40% TIL 60%

Kønsbalance inden for mange kontorjobs

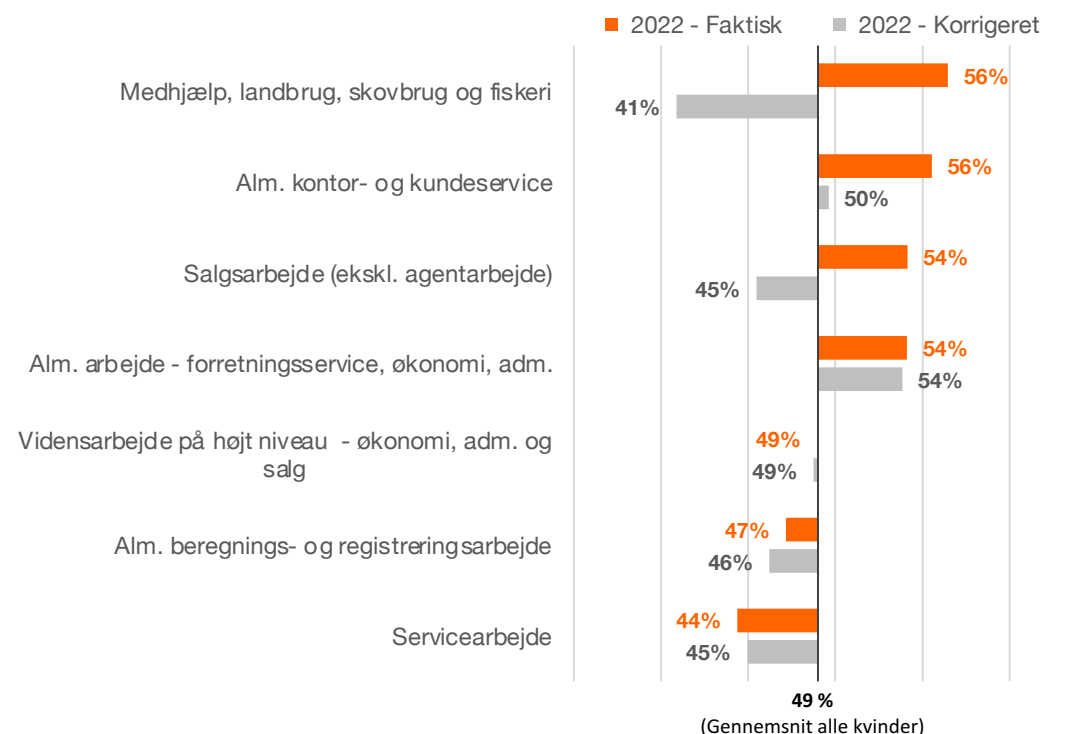
En række funktioner på jobmarkedet er kendetegnet ved bedre balance mellem kønnene. Figuren til højre præsenterer de jobfunktioner, hvor kvinder i 2022 udgør mellem 40% og 60% af de ansatte.

Som det fremgår, gælder dette typisk for en række jobs inden for kontor, økonomi og forretningsservice – primært mere manuelle funktioner, men også vidensarbejde.

For de fleste af disse funktioner er der rimelig overensstemmelse mellem det faktiske niveau og niveauet korrigeret for uddannelse – med undtagelse af salg og til dels kontor- og kundeservicearbejde, hvor kvinder er overrepræsenteret i forhold til deres uddannelsesbaggrund.

Endelig registreres en betydelig forskel mellem kvinders faktiske og uddannelseskorrigerede andel af jobs som medhjælp i den primære sektor. Dette skyldes, at der overvejende er tale om ufaglærte jobs, hvorfor koblingen mellem uddannelse og jobfunktion formodentligt er svagere.

Kvindens andel af beskæftigede i jobfunktioner, Overgrupper, 2022 – faktisk og korrigeret



Kilde: Egne beregninger foretaget i SAM-K/LINE, CRT - på baggrund af data fra Danmarks Statistik

ANDEL KVINDELIGE ANSATTE PÅ 25% TIL 40%

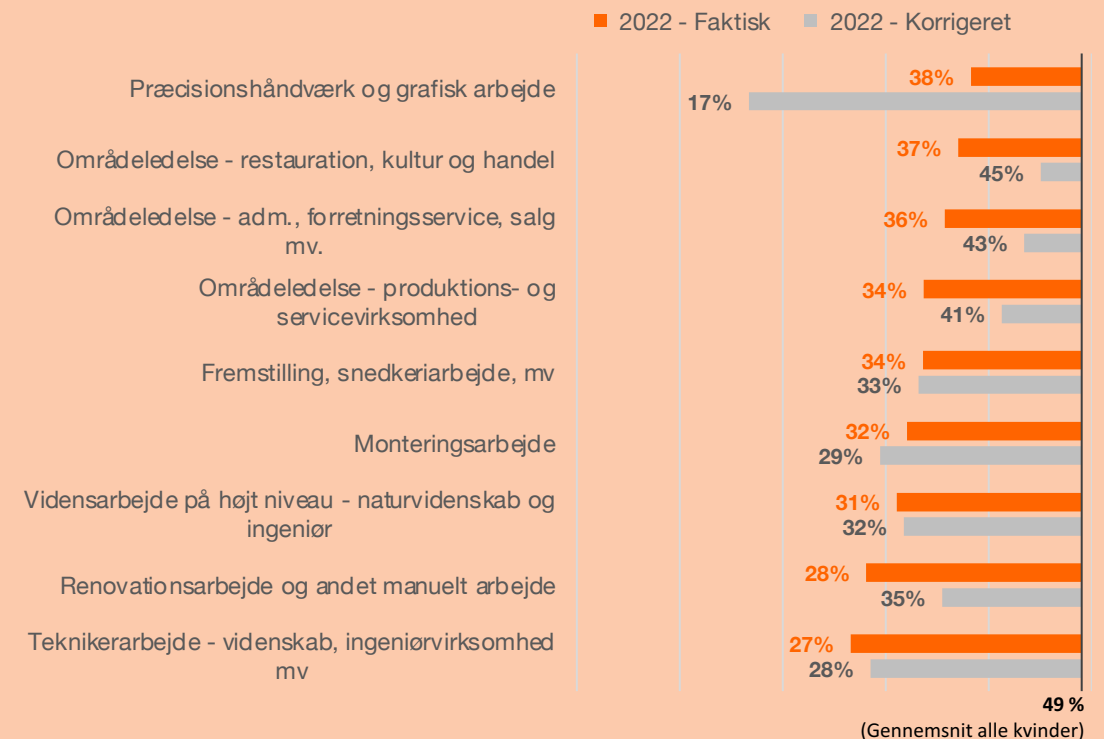
Få kvinder inden for områdeledelse, samt tekniske og manuelle jobfunktioner

Nogle arbejdsfunktioner har en stærkere underrepræsentation af kvinder, dvs. mellem bare 25% og 40%, jf. figuren til højre.

Kvindens andel af områdeledelse, ligger på bare 34% til 37%. Når der korrigeres for kønsbestemt uddannelsesvalg, ligger værdierne for områdeledelse meget tættere på balance mellem kønnene – altså sker der her en selektion, som ikke kan begrundes i uddannelse.

Jobs som vedrører tekniske og diverse manuelle og håndværksprægede funktioner, har ligeledes få kvinder blandt de ansatte. Generelt ser forskellene i kønnenes uddannelsesvalg ud til at være forklaringen, men inden for præcisionshåndværk findes faktisk mere end dobbelt så mange kvinder, som uddannelsesbaggrunden tilsiger. Denne gruppe indeholder bl.a. håndværk/kunsthåndværk i relation til smykker, beklædning mv.

Kvindens andel af beskæftigede i jobfunktioner, Overgrupper, 2022 – faktisk og korrigeret



Kilde: Egne beregninger foretaget i SAM-K/LINE, CRT - på baggrund af data fra Danmarks Statistik

ANDEL KVINDELIGE ANSATTE UNDER 25%

Lav andel kvinder forstærker ubalancer

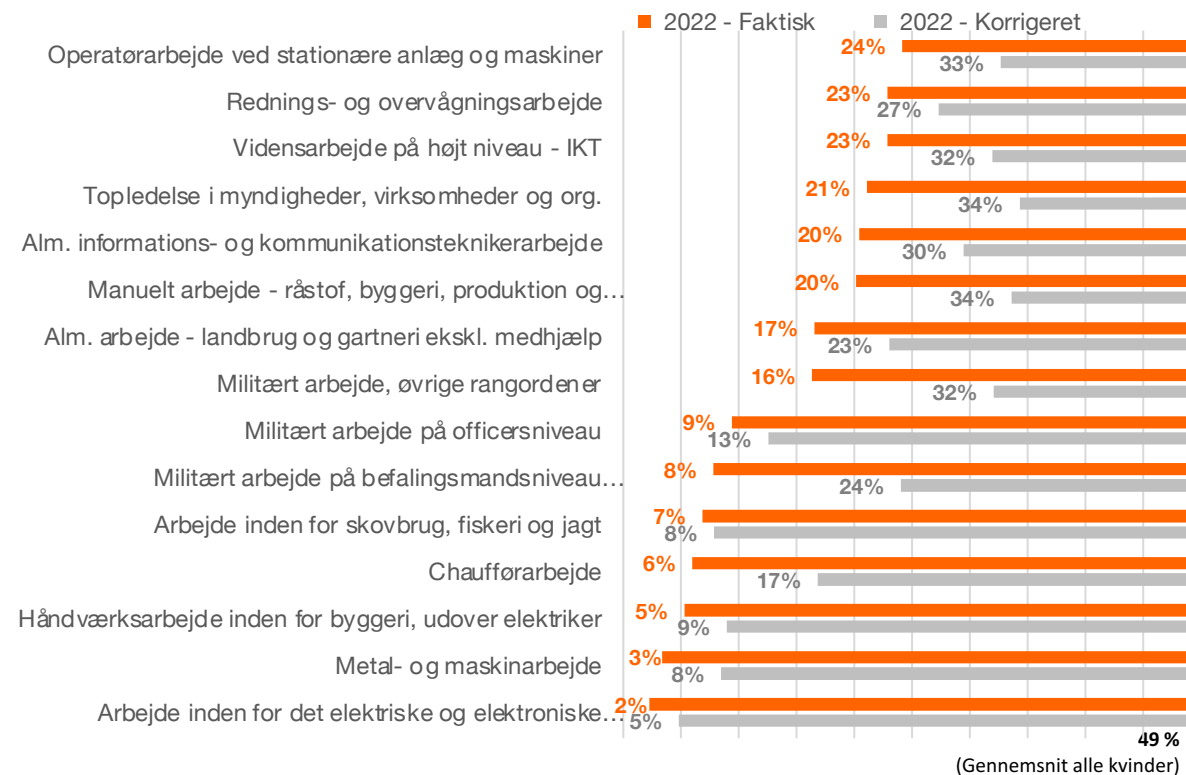
Figuren til højre indeholder de mange overgrupper af jobfunktioner, hvor kvinder i 2022 udgør maks. ¼ af de ansatte – fortrinsvist håndværksprægede, tekniske og manuelle funktioner

For en lang række grupper af jobfunktioner gælder også, at under hver tiende ansat er kvinde, og i næsten alle tilfælde på listen ville andelen være betydeligt højere, hvis der ses bort fra forskelle i mænds og kvinders uddannelsesvalg.

Det understøtter den velkendte og andetsteds dokumenterede effekt, at en meget stor overvægt af ét køn har en forstærkende effekt på ubalancen*, hvilket, som det fremgår, også gælder for jobs som forudsætter betydelige uddannelsesmæssige kvalifikationer.

Ikke mindst skal det fremhæves, at dette også ser ud til at gælde for topledelse i virksomheder, organisationer og myndigheder.

Kvindens andel af beskæftigede i jobfunktioner, Overgrupper, 2022 – faktisk og korrigeret



*Se fx: Institut for Menneskerettigheder (2020): Minoritetskøn på erhvervsuddannelserne

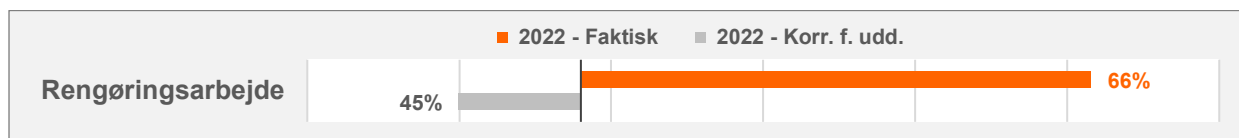
Kilde: Egne beregninger foretaget i SAM-K/LINE, CRT - på baggrund af data fra Danmarks Statistik

METODEBILAG: KORREGERING FOR UDDANNELSESBAGGRUND

Diversitetsparametre som køn, social og kulturel baggrund mv. har stor betydning for valg af uddannelse, hvilket naturligvis i sig selv er med til at skabe et opdelt arbejdsmarked. Men forskelle i valg af uddannelse rummer langt fra hele forklaringen. De funktioner, som forskellige grupper besidder på arbejdsmarkeds-markedet, er i mange tilfælde også et resultat af valg og fravalg – både fra arbejdstagers og arbejdsgivers side.

For at vurdere i hvor høj grad fordelingen i forskellige funktioner på jobmarkedet skyldes denne ”seleksionsdynamik”, er det derfor nødvendigt at korrigere for forskelle i grupperes valg af uddannelser. I en beregningsmodel udviklet af REG LAB estimeres en gruppes kontrafaktiske fordeling på arbejdsmarkedet, hvor det formodes at alle grupper har præcis samme positioner på jobmarkedet pba. deres uddannelse. Denne fiktive værdi holdes op imod værdien for den faktiske fordeling, for at estimere betydningen af hhv. uddannelse og andre dynamikker ift. selektion.

I figuren nedenfor er kvinders faktiske og korrigerede andel inden for jobfunktionsovergruppen ”Rengøringsarbejde” i 2022 afbilledet. Som det kan aflæses af søjlerne, er kvinders faktiske andel i 2022 på 66% af alle beskæftigede i jobfunktionen. Hvis der inden for rengøringsarbejde var en lige fordeling som så bort fra forskelle i kønnenes uddannelsesvalg, ville kvinder dog kun udgøre 45% af de beskæftigede inden for jobgruppen.



Altså er der i ovenstående eksempel en klar overrepræsentation af kvinder inden for rengøring, som *ikke* kan forklares på baggrund af kvinders uddannelse, men som skyldes en anden form for selektion. Dette er karakteristisk for mange jobtyper, som ikke kræver mange faglige kvalifikationer, hvorfor andre valg og mekanismer på arbejdsmarkedet kommer til at spille en større rolle.

Det skal naturligvis understreges, at forskellen mellem den faktiske og korrigerede andel af kvinder ikke udelukkende kan tages som indikator for, om der sker diskrimination. Dels fordi tallene ikke siger noget om hvorvidt, der er tale om valg eller fravalg inden for jobtypen, dels fordi der potentielt kan lægge andre mere eller mindre objektive kriterier til grund for forskellene – fx jobanciennitet eller kurser/efteruddannelse.

Som hjælp til bedre at forstå elementerne i beregningen er der nedenfor opstillet et stærkt simplificeret og fiktivt eksempel på korrigering af kønsbestemt uddannelsesvalg på baggrund af hhv. 2 jobtyper og 2 uddannelsesgrupper. I de beregninger som anvendes til at konstruere de korrigerede værdier som anvendes i rapporterne, er de beskæftigede først fordelt på 42 jobfunktioner og herefter på 430+ inddelinger af højst fuldførte uddannelse. At indekset ikke tager udgangspunkt i det helt specifikke uddannelsesniveau på ca. 3.000 uddannelser, skyldes, at der rimeligvis kan forventes at være en høj grad af substitution på det meget detaljerede niveau.

Metodeeksempel:

Metoden bag korrigering for diversitetsgrupperes uddannelsesvalg, kan bedst illustreres med et simpelt fiktivt eksempel. Til dette forestiller vi os det danske arbejdsmarked inddelt i kun to jobtyper – vidensarbejde og ikke-vidensarbejde –, samt uddannelser

inddelt i ligeledes kun to kategorier – erhvervsfaglige og videregående uddannelser. Med ca. 3.000.000 beskæftigede kunne en fordeling af hhv. alle beskæftigede og kvinder i beskæftigelse se således ud (opdigitede værdier):

Antal beskæftigede opdelt på uddannelse og jobfunktion for arbejdsstedet (opdigitede værdier):

	Erhvervsfaglig uddannelse	Videregående uddannelse	Alle uddannelser
Ikke-vidensarbejde	1.200.000	800.000	2.000.000
Vidensarbejde	300.000	700.000	1.000.000
Alle jobfunktioner	1.500.000	1.500.000	3.000.000

Antal beskæftigede KVINDER opdelt på uddannelse og jobfunktion for arbejdsstedet (opdigitede værdier):

	Erhvervsfaglig uddannelse	Videregående uddannelse	Alle uddannelser
Ikke-vidensarbejde	400.000	400.000	800.000
Vidensarbejde	200.000	500.000	700.000
Alle jobfunktioner	600.000	900.000	1.500.000

1. Første skridt i korrigerings af andel kvinder i de to jobtyper pba. kønsbestemt uddannelsesvalg, jf. ovenstående fiktive værdier, er for hver uddannelsesgruppe at udregne kvinders andel af alle ansatte med uddannelsen indenfor jobtypen:

	Erhvervsfaglig uddannelse	Videregående uddannelse
Ikke-vidensarbejde	$(400.000 / 1.200.000) = 0,33$	$(400.000 / 800.000) = 0,50$
Vidensarbejde	$(200.000 / 300.000) = 0,67$	$(500.000 / 700.000) = 0,71$
Alle jobfunktioner	$(600.000 / 1.500.000) = 0,40$	$(900.000 / 1.500.000) = 0,60$

2. I step 2 sættes andelen af kvinder med jobtypen fundet i step 1 ovenfor - for hhv. private og offentlige brancher - i relation til kvinders andel indenfor alle jobtyper. Derved fås et mål for i hvor høj grad kvinder med uddannelsen er over- eller underrepræsenterede indenfor jobkategorien:

	Erhvervsfaglig uddannelse	Videregående uddannelse
Ikke-vidensarbejde	$(0,33 / 0,40) = 0,83$	$(0,50 / 0,60) = 0,83$
Vidensarbejde	$(0,67 / 0,40) = 1,67$	$(0,71 / 0,60) = 1,19$

3. I tredje step vægtes resultatet fundet i step 2 med uddannelsesgruppens andel af alle kvinder beskæftiget inden for jobtypen og summen af den vægtede indikator for begge uddannelsesgrupper udledes. Denne værdi beskriver i hvor høj grad gruppen – kvinder – er over eller underrepræsenterede ift. gruppens uddannelsesbaggrund.:

	Erhvervsfaglig uddannelse	Videregående uddannelse	Gruppens over-/underrepræsentation ift. uddannelse
Ikke-vidensarbejde	$0,83 \times (400.000 / 800.000) = 0,42$	$0,83 \times (400.000 / 800.000) = 0,42$	$0,42 + 0,42 = 0,84 = 84\%$
Vidensarbejde	$1,67 \times (200.000 / 700.000) = 0,48$	$1,19 \times (500.000 / 700.000) = 0,85$	$0,48 + 0,99 = 1,47 = 133\%$

4. I fjerde step foretages beregningen af de korrigerede værdier – det sker i to steps. Først udledes den faktiske andel af kvinder (beregning 4a). Den faktiske andel divideres herefter med gruppens over-/underrepræsentation fundet i step 3, for at få den korrigerede værdi, dvs. den værdi som ville gælde for kvinders andel af jobfunktionen, hvis der ikke var forskel på fordeling af job pba. køn, men kun på uddannelse (beregning 4b).

	Beregning 4a – Faktisk andel af gruppen med jobtypen	Beregning 4b Korrigerings af værdier for uddannelsesvalg
Ikke-vidensarbejde	$(800.000 / 2.000.000) = 0,4 = 40\%$	$40\% / 84\% = 48\%$
Vidensarbejde	$(700.000 / 1.000.000) = 0,7 = 70\%$	$70\% / 133\% = 53\%$

I det opdigtede eksempel ovenfor er ligger de korrigerede værdierne for kvinder andel således – i modsætning til de faktiske værdier - meget tæt på gennemsnittet på 50 % (kvinders andel af alle jobs i eksemplet), hvilket indikerer at uddannelse har meget lille betydning for de faktiske niveauer, men at andre forhold spiller kraftigt ind. At de to beregnede værdier ikke summerer til 100 % skyldes afrundinger i de forskellige led beregningerne. De beregnede værdier som anvendes i rapporten, er ikke afrundede på tilsvarende vis.