

Kønsbestemte lønforskelle i Danmark



Den kønsbestemte lønforskel er forskellen i den gennemsnitlige bruttotimeløn for henholdsvis mænd og kvinder på tværs af økonomien. Den **kønsbestemte lønforskel i Danmark** er **16,4%** (den gennemsnitlige kønsbestemte lønforskel i EU er 16,3%).⁽¹⁾

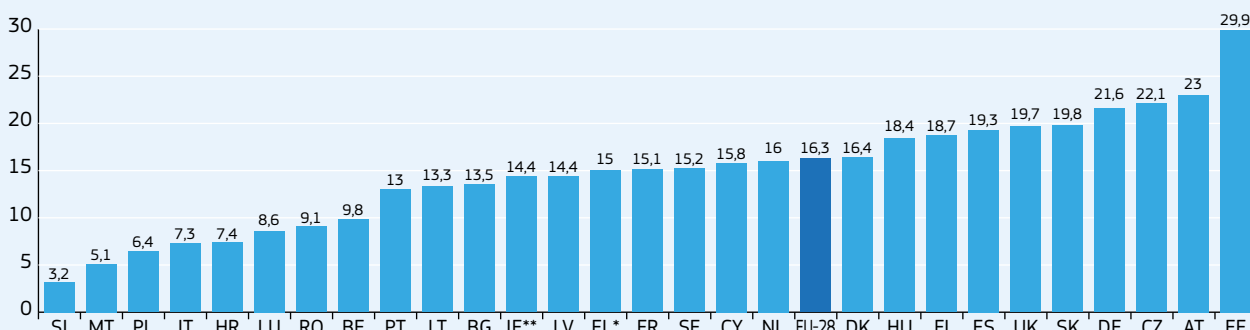
Den samlede kønsbestemte lønforskel er forskellen mellem kvinders og mænds gennemsnitlige årsindtægt. Den tager højde for tre typer ulemper, som kvinder oplever:

- ▶ lavere timeløn
- ▶ færre arbejdstimer i betalte job, og
- ▶ lavere beskæftigelsesfrekvens (for eksempel ved afbrydelse af en karriere med henblik på børnepasning eller omsorg for familiemedlemmer).

Den **samlede kønsbestemte lønforskel i Danmark** er **26,5%** (den samlede gennemsnitlige kønsbestemte lønforskel i EU er 41,1%).⁽²⁾

(1) Eurostat, 2013

(2) Eurostat, 2010



Kønsbestemt lønforskel i utilpasset form i EU og medlemsstater (%). Kilde: Eurostat (2013). * data fra 2010. ** data fra 2012.

Nogle af de faktorer, der bidrager til kønsbestemte lønforskelle, er:

- ▶ **Leder- og mellemliderstillinger** besiddes i overvældende grad af mænd. Inden for de enkelte sektorer forfremmes mænd hyppigere end kvinder og aflønnes som en konsekvens heraf bedre. Denne tendens kommer til udtryk i toppen, hvor kvinder kun udgør 4% af de administrerende direktører.
- ▶ Kvinder tager sig i langt højere grad end mænd af **vigtige ubetalte opgaver** som f.eks. husarbejde og omsorg for børn eller familiemedlemmer. Mandlige arbejdstagere bruger i gennemsnit 9 timer om ugen på ubetalte omsorgs- og husholdningsaktiviteter, mens arbejdstagende kvinder bruger 26 timer på disse – det er næsten 4 timer om dagen. På arbejdsmarkedet afspejles dette af, at flere end 1 af 3 kvinder skærer ned på deres betalte arbejdstimer til deltid, mens kun 1 af 10 mænd gør det samme.
- ▶ Kvinder har oftere tendens til at trække sig tilbage fra **arbejdsmarkedet i midlertidige perioder** end mænd. Disse karriereafbræk har ikke blot indflydelse på timelønnen, men også på den fremtidige indtægt og pension.
- ▶ **Kønsopdeling inden for uddannelse og på arbejdsmarkedet** – det betyder, at der er en tendens til, at kvinder er overrepræsenterede inden for visse sektorer og erhverv, mens mænd er overrepræsenterede i andre. I nogle lande er lønnen lavere blandt erhverv, som overvejende udføres af kvinder, f.eks. undervisning eller salg, end inden for erhverv, der i overvejende grad udføres af mænd selv når det kræver det samme erfarings- og uddannelsesniveau.
- ▶ **Lønæssig forskelsbehandling**, bidrager fortsat til den kønsbestemte lønforskel, selv om dette er ulovligt.

Få flere oplysninger: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_da.htm