

## Status på Verdensmål 5 i Danmark og fagbevægelsens handlemuligheder

Dette notat gør status på en række parametre af Verdensmål 5, som vurderes særligt relevante for 3Fs arbejde. Dernæst stilles en række spørgsmål, der kan synliggøre handlemuligheder for 3F.

### Status på Verdensmål 5 i Danmark inden for 3Fs prioritetsområder

Der er flere, der gør status på Verdensmål 5 i Danmark. Danmarks Statistik (DST) monitorerer med en række danske målepunkter. Det er dog ikke alle dimensioner af Verdensmål 5, som DST har data på. DST opdaterer desuden ikke tallene løbende, så ikke alle deres tal er de mest aktuelle af sin slags. DST og 2030-panelet udgav i 2022 rapporten *Verdensmålene - Status for udvalgte danske målepunkter for en mere bæredygtig verden – Statusrapport 2022*<sup>i</sup>. Den viser en række forbedringspotentialer på Verdensmål 5, men den forholder sig kun overordnet. Det globale Sustainable Development Solutions Network (SDSN) udgiver den tilbagevendende Sustainable Development Report, som vurderer Danmarks status på Verdensmål 5 med vurderingen "challenges remain" og "on track or maintaining SDG achievement"<sup>ii</sup>. Den arbejder dog kun med fem indikatorer for Verdensmål 5, hvoraf fire allerede betragtes som opnået.

For at gøre status på en måde, der er anvendelig for 3Fs, kan man med fordel gå et spadestik dybere inden for de områder, som 3F har udpeget som prioriteter i sin handlingsplan. Det gør følgende oversigt.

3F prioritetsområde	Problemstilling	Nøgletal
Forebyggelse af vold og seksuel chikane	Seksuel chikane på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>3,6 %</b> af kvinder</li> <li>- <b>1,3 %</b> af mænd</li> </ul> Har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen. <sup>iii</sup>  Oplevet uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladsen fordelt på brancher og køn <sup>iv</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Restaurant- og bar: <b>30 %</b> af mænd og <b>51,8 %</b> af kvinder</li> <li>• Hotel og camping: <b>33,7 %</b> af mænd og <b>38,4 %</b> af kvinder</li> <li>• Anlæg: <b>22,3 %</b> af mænd og <b>42,9 %</b> af kvinder</li> <li>• Transport: <b>13,2 %</b> af mænd og <b>44,9 %</b> af kvinder</li> <li>• Opførelse og nedrivning: <b>17,6 %</b> af mænd og <b>35,6 %</b> af kvinder</li> </ul>
	Trusler på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>7,5 %</b> af kvinder</li> <li>- <b>5,4 %</b> af mænd</li> </ul> Har været udsat for trusler på arbejdspladsen. <sup>v</sup>
	Fysisk vold på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>5,1 %</b> af kvinder</li> <li>- <b>2,1 %</b> af mænd</li> </ul> Har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen. <sup>vi</sup>
	Seksuel chikane i uddannelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>51 %</b> af kvindelige elever</li> <li>- <b>30 %</b> af mandelige elever</li> </ul> I hotel- og restaurationsbranchen har oplevet forskellige former for sexchikane <sup>vii</sup>
Ligeløn og åbning af det kønsopdelte arbejdsmarked	Ligeløn	Bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder var <b>12,2 %</b> i 2022 <sup>viii</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>85 %</b> af lønforskellene kan forklares<sup>ix</sup></li> <li>- <b>15 %</b> af lønforskellene kan <i>ikke</i> forklares</li> </ul> Forskel på løn i samme job og på samme arbejdsplads Forskellen på kvinder og mænds løn i samme job og på samme arbejdsplads er i gennemsnit <b>7 %</b> <sup>x</sup>
	Barsel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kvinder tog <b>89,1 %</b></li> <li>- Mænd tog <b>10,9 %</b></li> </ul> Af den samlede barsel i 2019 <sup>xi</sup>  <b>22 %</b> af dagpengeberettigede mænd holdt ikke barsel i 2021 <sup>xii</sup> . <b>24 %</b> af mænd holdt mindre orlov, end de havde lyst til <sup>xiii</sup>

		Højtuddannede fædre tager mere end <b>dobbel</b> t så meget barselsorlov som kortuddannede <sup>xiv</sup> .
	Barns sygedage	- Mænd: <b>0,9</b> fraværsdage pr. år - Kvinder: <b>1,45</b> fraværsdage pr. år I gennemsnit pga. barns sygedag <sup>xv</sup>
	Ulønnet arbejde i hjemmet	Kvinder bruger knap <b>3 ½ time</b> og mænd bruger knap <b>2 ½ time</b> på husholdningsarbejde på en gennemsnitlig ugedag <sup>xvi</sup> Kvinder bruger <b>14,2 %</b> af deres tid på ulønnet hus- og omsorgsarbejde. Mænd bruger <b>10,4 %</b> <sup>xvii</sup>
	Kønsopdelt arbejdsmarked	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mænd udgør <b>62 %</b> af den private sektor</li> <li>• Kvinder udgør <b>68 %</b> af de offentlige ansatte</li> <li>• Mænd udgør <b>90 %</b> i bygge og anlægsbranchen-</li> <li>• Kvinder udgør <b>71,4 %</b> i offentlig administration, undervisning og sundhed<sup>xviii</sup></li> </ul>
	Kønsopdelt uddannelsesvalg	<p>I 2021 var <b>94 %</b> af 9.-10. klasses ansøgerne til erhvervsuddannelser indenfor 'Teknologi, byggeri og transport' <b>dreng</b>e<sup>xix</sup> og <b>87 %</b> af ansøgerne til erhvervsuddannelser indenfor 'omsorg, sundhed og pædagogik' var <b>piger</b><sup>xx</sup>.</p> <p><b>38 %</b> af 15-22 årige <b>mænd</b> og <b>25 %</b> af <b>kvinder</b> angiver, at deres uddannelsesvalg er påvirket af, om den har et maskulint eller feminint ry<sup>xxi</sup>.</p> <p><b>8 %</b> af kvinder vælger maskulint konnoterede uddannelser, og <b>12 %</b> af mænd vælger feminint konnoterede uddannelser<sup>xxii</sup>.</p> <p>Kvinder, der udgør kønsminoriteten, har <b>75 %</b> øget frafald ift. deres mandlige studiekammerater. Mænd, der udgør kønsminoriteten, har <b>38 %</b> øget frafald ift. deres kvindelige studiekammerater<sup>xxiii</sup></p>
Repræsentativitet – internt i organisationen og i samfundet	Kønsbalance i ledelse og bestyrelser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>19 %</b> af registrerede bestyrelsesmedlemmer er kvinder<sup>xxiv</sup></li> <li>• I små og mellemstore virksomheder er det <b>16 %</b><sup>xxv</sup>.</li> <li>• <b>15 %</b> af direktører er kvinder<sup>xxvi</sup></li> </ul>
	Kønsbalance i politik	Kvindens udgør <b>44 %</b> i Folketinget <sup>xxvii</sup> , <b>35 %</b> i regeringen <sup>xxviii</sup> , <b>36 %</b> i byråd <sup>xxix</sup> , <b>50 %</b> i regionsråd <sup>xxx</sup> , <b>21 %</b> af borgmestere <sup>xxxi</sup> og <b>0 %</b> af regionsrådsformænd <sup>xxxii</sup>

### 3Fs muligheder

Ovenstående status viser, at der inden for 3Fs brancher er særlige udfordringer med seksuel chikane, kønsskævt uddannelsesvalg og skæv fordeling af barsel. Det er desuden værd at bemærke, at 3F med sin overvægt af mandlige medlemmer kan have særlige udfordringer med at lave ligestillingspolitisk forandring. Der er nemlig flere kvinder end mænd der mener, at ligestillingen halter i Danmark og flere mænd end kvinder der mener, at ligestillingen er fået for langt<sup>xxxiii</sup>.

På den baggrund er det relevant at overveje, hvordan 3F kan være med til at:

- Ændre kønsstereotype opfattelser af de uddannelser, der leder til job i 3Fs brancher?
- Understøtte at arbejdspladserne arbejder med kulturforandringer, som giver plads til mangfoldighed og lige muligheder uanset køn, seksuel orientering, etnicitet mv.?
- Afdække omfang og karakter af seksuel og anden chikane, som kan stå i vejen for trivsel og godt arbejdsmiljø og udvikle løsninger skræddersyet til 3Fs brancher?
- Styrke en kultur, hvor fædre har lige så gode muligheder for at tage del i forældreskabet som mødre – herunder tage barsel og barns sygedage?
- Modvirke kønnede bias i rekruttering og forfremmelser?
- Fremme en samtale om ligestilling, som mænd kan se sig selv i?

- <sup>i</sup> Danmarks Statistik (2022). *Verdensmålene - Status for udvalgte danske målepunkter for en mere bæredygtig verden*. Kan lokaliseres på: [https://www.verdensmaalene.dk/sites/default/files/filarkiv/PDF/sdg-statusrapport\\_2022.pdf](https://www.verdensmaalene.dk/sites/default/files/filarkiv/PDF/sdg-statusrapport_2022.pdf)
- <sup>ii</sup> Sustainable Development Report (2023). Denmark. Kan lokaliseres på: <https://dashboards.sdgindex.org/profiles/denmark>
- <sup>iii</sup> Danmarks statistik (2021). *De danske målepunkter*. Kan lokaliseres på: [De danske målepunkter - Danmarks Statistik \(dst.dk\)](#)
- <sup>iv</sup> Nanna P. Larsson, Lucas H. Udby og Ida E. H. Madsen (2023). *Undersøgelse af Uønsket Seksuel Opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark (USO-DK)* (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø)
- <sup>v</sup> Danmarks statistik (2022). *De danske målepunkter*. Kan lokaliseres på: [De danske målepunkter - Danmarks Statistik \(dst.dk\)](#)
- <sup>vi</sup> Danmarks statistik (2022). *De danske målepunkter*. Kan lokaliseres på: [De danske målepunkter - Danmarks Statistik \(dst.dk\)](#)
- <sup>vii</sup> Institut for Menneskerettigheder (2019). *Sexchikane mod elever i hotel- og restaurationsbranchen*
- <sup>viii</sup> Danmarks statistik (2022). Statistikbanken.
- <sup>ix</sup> VIVE (2020). *Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn*
- <sup>x</sup> Penner, A.M., Petersen, T., Hermansen, A.S. et al. (2022). *Within-job gender pay inequality in 15 countries*
- <sup>xi</sup> Danmarks statistik (2019). *Nyt: Fædre øger deres barselsorlov med en dag pr. år*. Kan lokaliseres på: [NYT: Fædre øger deres barselsorlov med en dag pr. år - Danmarks Statistik \(dst.dk\)](#)
- <sup>xii</sup> Danmarks Statistik (2023). *Mænds barselsandel øget fra 6 til 14 pct. på 19 år*
- <sup>xiii</sup> Yougov (2020). *Hver tredje far tager ikke den barsel han har lyst til*. Kan lokaliseres på: <https://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/analyser-og-undersoegelser/kvinder-i-ledelse/hver-tredje-far-tager-ikke-den-barsel-han-har-lyst-til#:~:text=24%20procent%20siger%2C%20at%20de,stadig%20ikke%20er%20i%20m%C3%A5l>.
- <sup>xiv</sup> Institut for Menneskerettigheder (2020). *Mere ligestilling i de danske barselsregler*
- <sup>xv</sup> Danmarks statistik (2020). *Nyt: Kvinder passer oftere syge børn*. Kan lokaliseres på: <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetPdf.aspx?cid=32036>
- <sup>xvi</sup> ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed (2018). *Hvordan bruger danskerne tiden?*
- <sup>xvii</sup> Danmarks statistik (2020). *Tid på ulønnet hus- og omsorgsarbejde*. Kan lokaliseres på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/temaer/SDG/globale-verdensmaal/05-ligestilling-mellem-koennene/delmaal-04/indikator-1>
- <sup>xviii</sup> VIVE (2021). *Forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked*.
- <sup>xix</sup> Børne- og Undervisningsministeriet (2021). *Statusredøgørelsen for implementering af erhvervsuddannelsesreformen*.
- <sup>xx</sup> Børne- og Undervisningsministeriet (2021). *Statusredøgørelsen for implementering af erhvervsuddannelsesreformen*.
- <sup>xxi</sup> Epinion (2022). *Undersøgelse af kønsskævhed i uddannelse*.
- <sup>xxii</sup> Epinion (2022). *Undersøgelse af kønsskævhed i uddannelse*.
- <sup>xxiii</sup> Institut for Menneskerettigheder (2020). *Minoritetskøn på erhvervsuddannelser*.
- <sup>xxiv</sup> Danmarks Statistik (2023). *Lavest andel af kvinder i SMV'ers bestyrelser*. Kan lokaliseres på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=44649>
- <sup>xxv</sup> Danmarks Statistik (2023). *Lavest andel af kvinder i SMV'ers bestyrelser*. Kan lokaliseres på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=44649>
- <sup>xxvi</sup> Danmarks Statistik (2021). *Kvinder sidder på 15 pct. af direktørposterne i private virksomheder*. Kan lokaliseres på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/bagtal/2021/2021-03-08-kvinder-sidder-paa-15pct-af-direktoer>
- <sup>xxvii</sup> Danmarks Statistik (2023). *Flere kvinder i Folketinget*. Kan lokaliseres på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/bagtal/2023/2023-03-08-flere-kvinder-i-Folketinget>
- <sup>xxviii</sup> Danmarks Statistik (2023). *Flere kvinder i Folketinget*. Kan lokaliseres på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/bagtal/2023/2023-03-08-flere-kvinder-i-Folketinget>
- <sup>xxix</sup> Institut for Menneskerettigheder (2021). *Flere kvinder tager plads i kommunalbestyrelserne*. Kan lokaliseres på: <https://menneskeret.dk/nyheder/flere-kvinder-tager-plads-kommunalbestyrelserne>
- <sup>xxx</sup> Danmarks Statistik (2023). *Flere kvinder i Folketinget*. Kan lokaliseres på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/bagtal/2023/2023-03-08-flere-kvinder-i-Folketinget>
- <sup>xxxi</sup> Danske Regioner (2021). *Rekordmange kvinder valgt til regionsrådene*. Kan lokaliseres på: <https://www.regioner.dk/services/nyheder/2021/november/rekordmange-kvinder-valgt-til-regionsraadene/>
- <sup>xxxii</sup> Danmarks Statistik (2023). *Flere kvinder i Folketinget*. Kan lokaliseres på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/bagtal/2023/2023-03-08-flere-kvinder-i-Folketinget>

---

<sup>xxxi</sup> Kommunernes landsforening (2021). Borgmestre. Kan lokaliseres på: <https://www.kl.dk/politik/fakta-om-kommunalbestyrelserne/borgmestrene/>.

<sup>xxxii</sup> Danske Regioner (2021). Rekordmange kvinder valgt til regionsrådene. Kan lokaliseres på: <https://www.regioner.dk/services/nyheder/2021/november/rekordmange-kvinder-valgt-til-regionsraadene/>  
Region Sjælland (2023). Regionrådsformanden. Kan lokaliseres på: [Regionrådsformanden - Region Sjælland - Vi er til for dig \(regionsjaelland.dk\)](#)

Region Hovedstaden (2023). Om regionsrådsformanden. Kan lokaliseres på: [Om regionsrådsformanden \(regionh.dk\)](#)

Region Midtjylland (2023). Anders Kühnau (A). Kan lokaliseres på: [Anders Kühnau \(A\) - Region Midtjylland \(rm.dk\)](#)

Region Syddanmark (2023). Regionsrådet. Kan lokaliseres på: [Regionsrådet \(regionsyddanmark.dk\)](#)

Region Nordjylland (2023). De regionale politikere (2022-2025). Kan lokaliseres på: [De regionale politikere \(2022-2025\) \(rn.dk\)](#)

<sup>xxxiii</sup> Mandag morgen, YouGov, Jørgen Goul Andersen (2023): *Ligestillingskritikere*