

Mænd mener, at lønstigninger og forfremmelser sker mere retfærdigt, end kvinder gør

Denne analyse peger på, at mænd og kvinder har forskellige oplevelser af om løn og lønstigninger samt forfremmelser foregår efter gennemskuelige og retfærdige kriterier. Mænd oplever det simpelthen mere retfærdigt end kvinder gør.

Dertil kommer, at kvinder i mindre grad end mænd oplever, at de kan udfordre beslutninger på arbejdspladsen. Kvinder har også i mindre grad end mænd oplevelsen af at blive hørt og at kunne fremføre synspunkter på arbejdspladsen.

Resultaterne peger på, at kvinder har andre oplevelser og betingelser på arbejdsmarkedet, da der fortsat eksisterer faste forestillinger om kvinder og mænds roller og opgaver på arbejdsmarkedet.

Det er ærgerligt, at den forskelsbehandling, som især kvinder oplever, har naturligvis betydning for deres performance, muligheder for forfremmelse samt ikke mindst trivsel.

Vi ved fra andre undersøgelser, at kvinder gerne vil forfremmes, men at de ofte bliver overset. Og det paradoksale er, at det blandt andet skyldes, at virksomhederne oplever de samme kvinder som værende uinteresserede i lederstillinger¹.

Derfor skal flere arbejdspladser styrke indsatsen for at blive mere inkluderende og transparente. Det gælder både løn og rekrutteringsprocesser.

I det arbejde må man være nysgerrig på at undersøge, hvordan medarbejderne oplever arbejdspladskulturen. Trives både mænd og kvinder på arbejdspladsen? Og hvorfor ikke?

Risikoen er, hvis uformelle strukturer på en arbejdsplads rummer mekanismer og vanetænkning, som ubevidst skaber mistrivsel og dermed også øger risikoen for, at dygtige medarbejdere vælger at forlade arbejdspladsen.

Meget taler for, at fremtidens arbejdskraft har andre forventninger og krav til deres arbejdsgiver end tidligere generationer.

Også i det lys er det vigtigt at holde sig for øje, at skal man kunne tiltrække og fastholde fremtidens dygtige medarbejdere, er der meget at vinde ved at fremme arbejdspladskulturer, hvor både mænd og kvinder får mulighed for at udvikle sig og udleve drømme og ambitioner.

I erkendelse af, at Danmark langt fra er i mål med ligestilling mellem mænd og kvinder har Djøf etableret Ligestillingsløftet, som adresserer de kønsstereotyper som dagligt og ofte ubevidst former både mænds og kvinders arbejds- og privatliv. Løftet er underskrevet af en lang række politikere i Folketinget

¹ <http://media-publications.bcg.com/Creating-Value-with-Gender-Diversity-in-Danish-Companies.pdf>

Djøf har tillige nedsat en Ligestillingskomite, der har udarbejdet en række anbefalinger til, hvad der kan gøres for at fremme ligestilling på arbejdsmarkedet i Danmark.

Analysen viser, at

- En signifikant større andel af mænd end kvinder mener i høj grad, at løn og lønstigninger bliver tildelt retfærdigt. Det gælder både blandt befolkningen og djøfere.
- I befolkningen mener 14% af mænd og 8% af kvinder, at forfremmelser i høj grad bliver tildelt retfærdigt på deres arbejdsplads.
- 51% af mændene og 42% af kvinderne oplever at de har mulighed for at udfordre beslutninger på arbejdspladsen og flere mænd (66%) end kvinder (61%) oplever, at de bliver hørt og har mulighed for at fremføre deres synspunkter.

Analysen bygger på to forskellige dataindsamlinger. Den ene blandt et repræsentativt udsnit på 1.000 respondenter i den danske befolkning. Den anden er foretaget blandt 1712 af Djøfs erhvervsaktive medlemmer mellem 20 og 65 år. Du kan læse mere om metoden i undersøgelsens metodeafsnit.

Indhold

Lønforhold	4
Ligeløn	4
Forfremmelser	8
Psykologisk tryghed på arbejdspladsen.....	11
Metoo	13
Metode	16
Bilag	16

Lønforhold

Transparens om løndannelse og at tildelingen er retfærdig er vigtig for alle, men særligt mænd oplever, at lønnen tildeles retfærdigt og efter klare kriterier. Og Djøfs ligelønsanalyser viser, at mændene får højere løn end kvinder, særligt i den private sektor og forskelle bliver højere, hvis man bevæger sig op i cheflagene.

Ligeløn

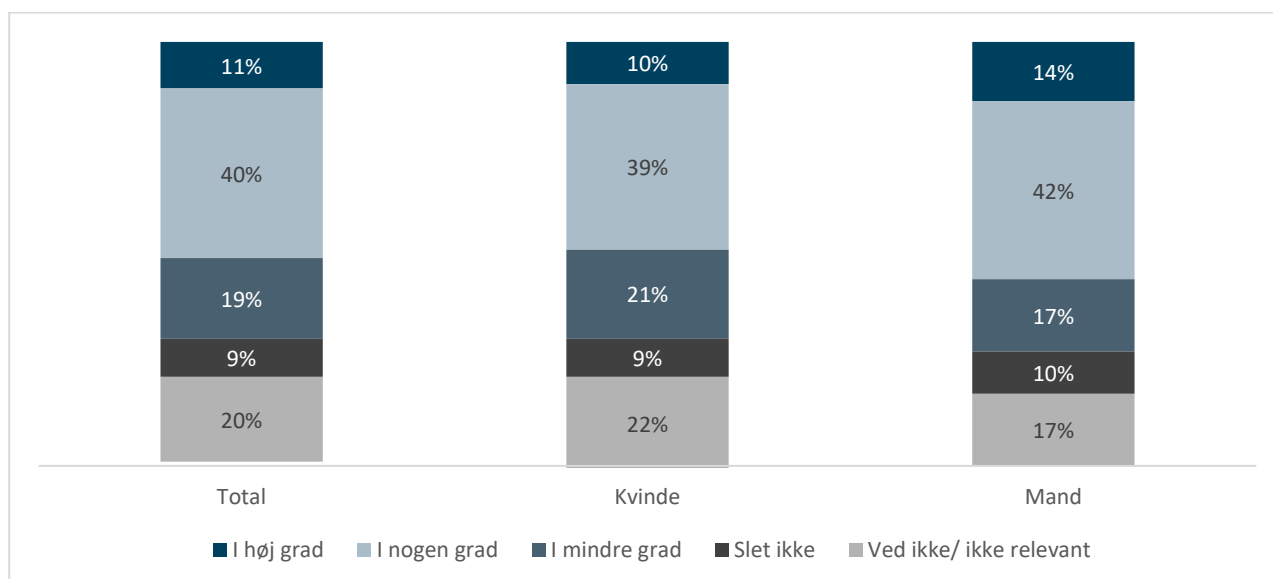
Selvom vi i 45 år har haft en lov om ligeløn i Danmark, får mænd i dag generelt mere i løn end kvinder. Det gælder både i den offentlige og private sektor og på medarbejder- og chefniveau. Når der tages højde for forhold der kan forklare lønforskelle såsom arbejdstid, erfaring, uddannelse, sektor, branche samt arbejdspladsens geografiske placering og størrelse, står der en uforklarlig lønforskel tilbage.

Blandt privatansatte djøfere som ikke har ledelsesansvar er der en lønforskel på 7,5% mellem mænd og kvinder, som ikke kan forklares. For offentligt ansatte uden ledelsesansvar er den uforklarede lønforskel på 1,4% i kommuner og regioner og på 0,7% i statsadministrationen.

Blandt chefer i den private sektor er der en uforklaret lønforskel på 9%. Kvindelige chefer i kommuner og regioner har en uforklaret lønforskel på 2,2% i forhold til deres mandlige kollegaer, og i staten er den uforklarede lønforskel 1,1%.²

En signifikant større andel af mænd end kvinder mener i høj grad, at løn og lønstigninger bliver tildelt retfærdigt hhv. 14% og 10%. Samtidig svarer 21% af kvinderne at det gør sig gældende i mindre grad mod 17% af mændene. I den offentlige sektor svarer 50% af kvinderne i høj eller i nogen grad mod 56% af mændene. I den private sektor svarer 54% af mændene i høj eller i nogen grad, mens 44% af kvinderne mener at der er retfærdighed i løn og lønstigninger. Signifikant flere kvinder end mænd svarer ved ikke/ikke relevant.

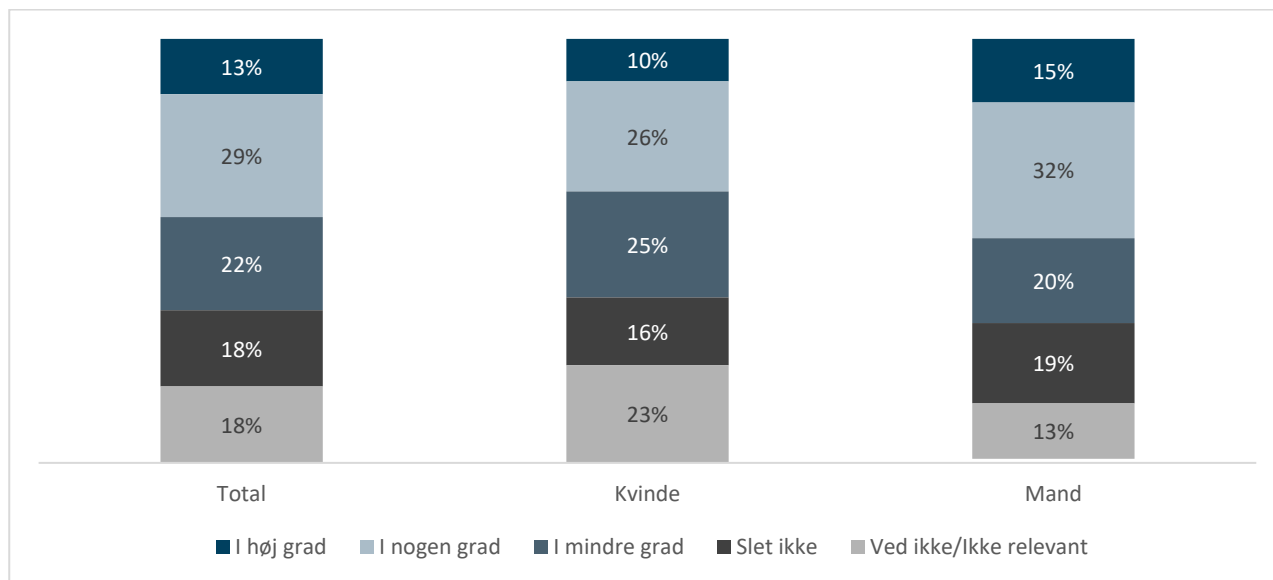
Figur 1. Djøfere: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at løn og lønstigninger bliver tildelt retfærdigt?



² Kilde: Djøfs Ligelønsanalyse 2020

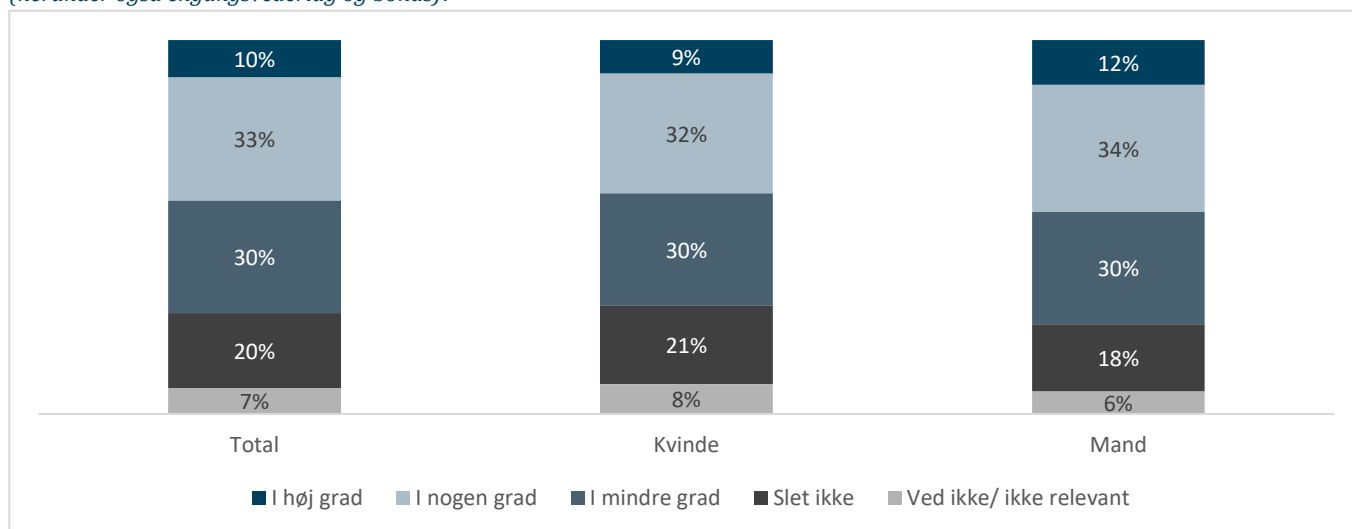
I en undersøgelse foretaget blandt befolkningen generelt svarer 47% af mænd i høj eller i nogen grad at der er retfærdighed i løn og lønstigninger mod 36% af kvinder. 25% af kvinder svarer i mindre grad mod 20% af mænd og flere kvinder (23%) end mænd (13%) ved ikke om det er tilfældet.

Figur 2. Befolkningen: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at løn og lønstigninger (herunder også engangsvederlag og bonus) bliver tildelt retfærdigt?



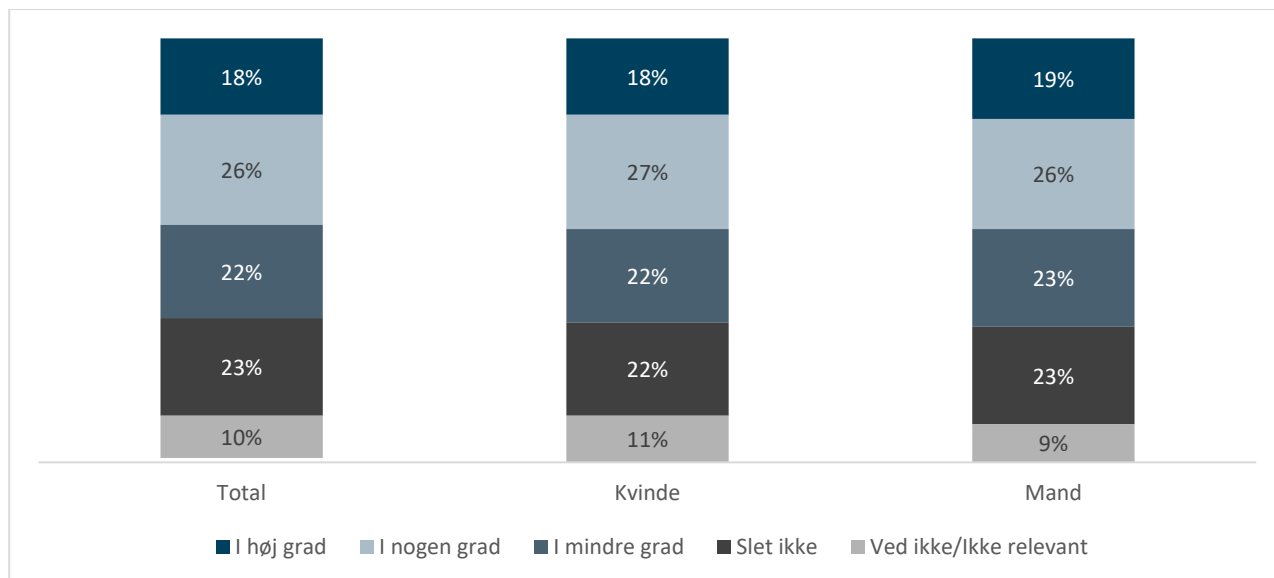
Samlet set mener 43% af djøferne i høj eller i nogen grad, at der er klare kriterier for løn og lønstigninger, herunder engangsvederlag og bonus. Signifikant flere mænd svarer i høj grad (12%) end kvinder (9%).

Figur 3. Djøfere: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at der er klare kriterier for løn og lønstigninger (herunder også engangsvederlag og bonus)?



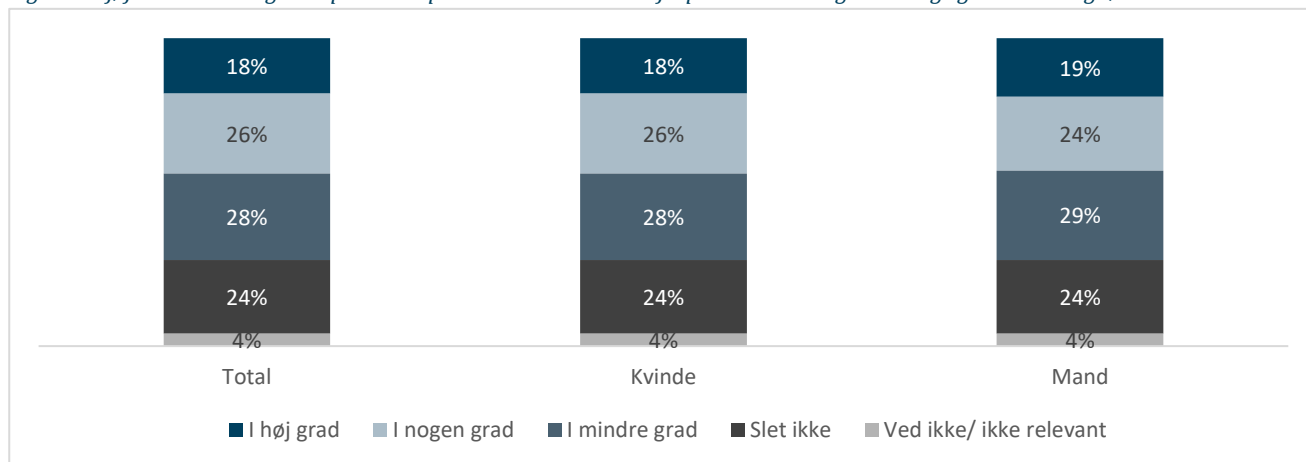
Der er ingen signifikante forskelle i befolkningen.

Figur 4. Befolkningen: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at der er klare kriterier for løn og lønstigninger?



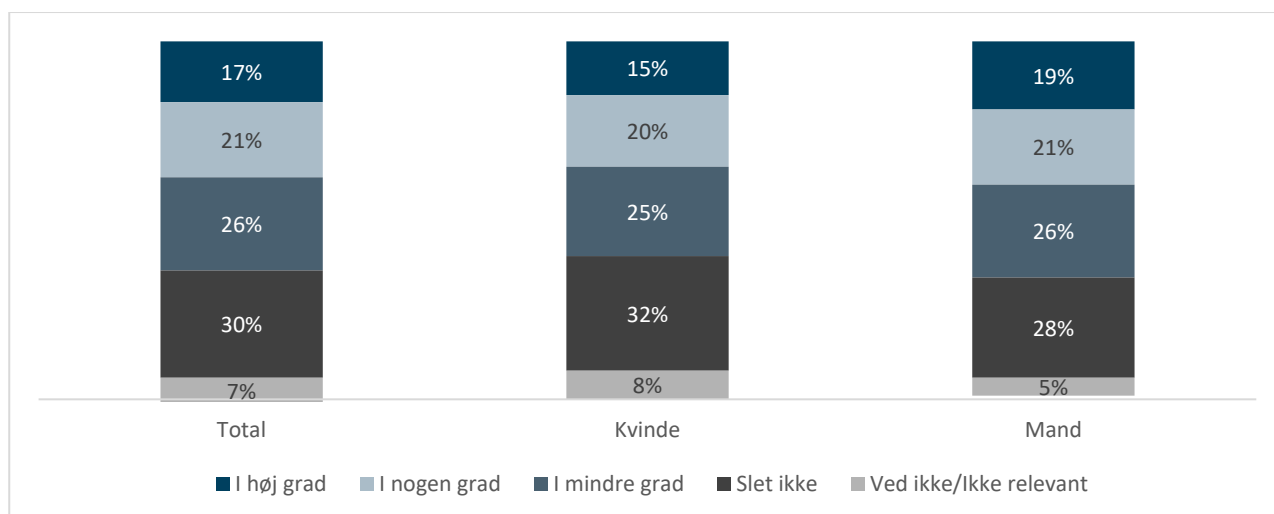
Ca. 44% af både mænd og kvinder mener i høj eller i nogen grad, at der er gennemsigtighed omkring løn på deres arbejdsplads. Det gælder særligt i det offentlige hvor 53% svarer i høj eller i nogen grad, mens 27% i det private svarer det samme. Der er ingen signifikante forskel på køn.

Figur 5. Djøfere: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at der er gennemsigtighed omkring løn?



Der er ingen signifikante forskelle på mænds og kvinders oplevelse af gennemsigtighed omkring løn, når spørgsmålet stilles i befolkningen.

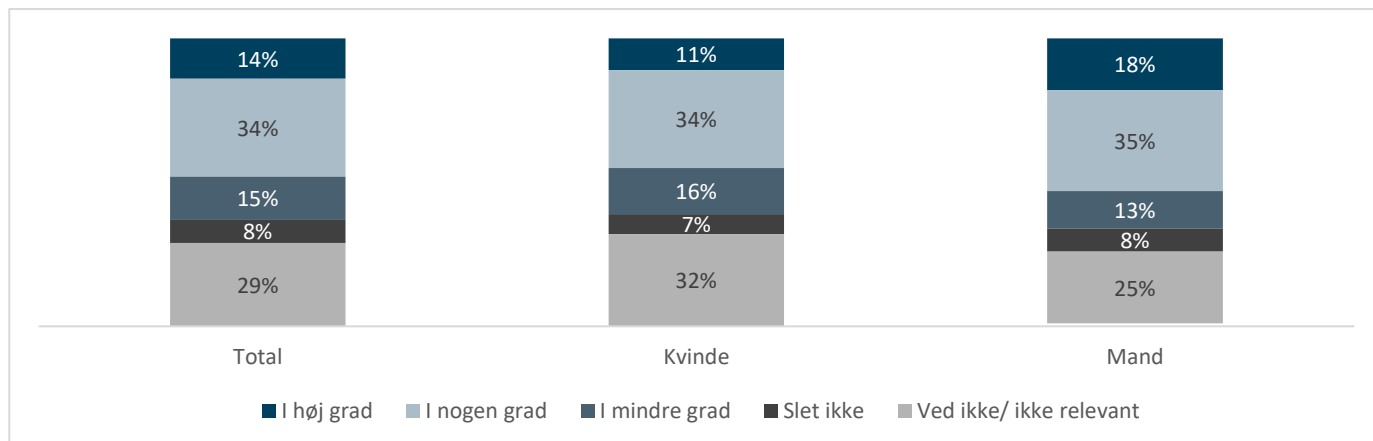
Figur 6. Befolkningen: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at der er gennemsigtighed omkring løn?



Forfremmelser

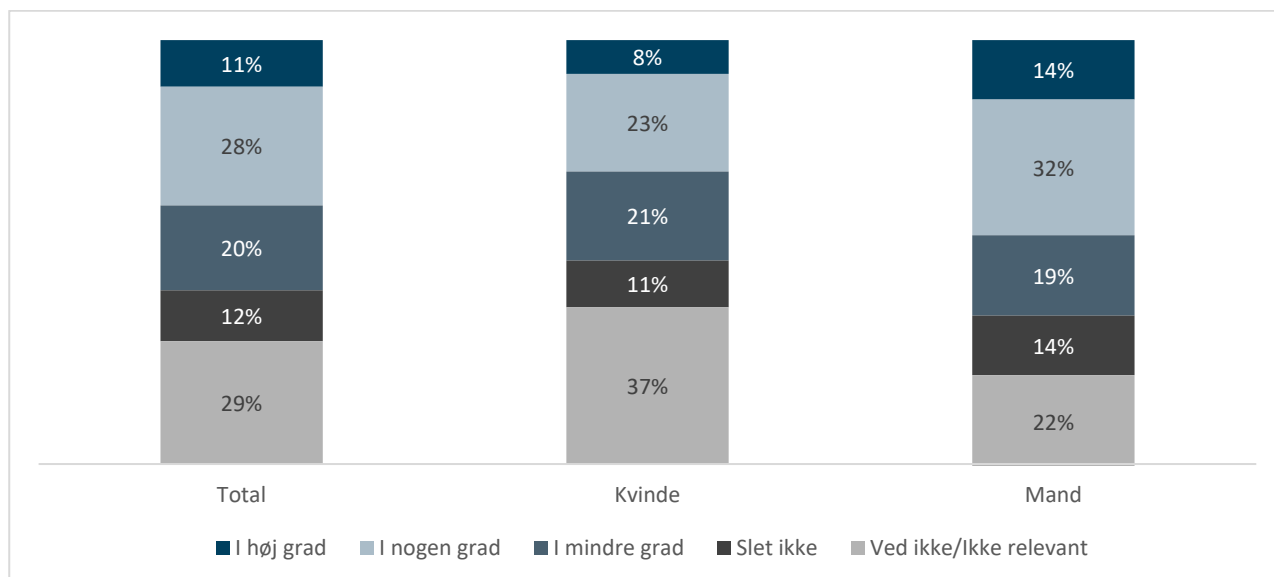
Figur 10 viser at signifikant flere mænd (18%) end kvinder (11%) mener, at forfremmelser i høj grad bliver tildelt retfærdigt på deres arbejdsplads. Det gælder både i det offentlige og i det private. Signifikant flere kvinder end mænd svarer ved ikke/ikke relevant.

Figur 7. Djøfere: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at forfremmelser bliver tildelt retfærdigt?



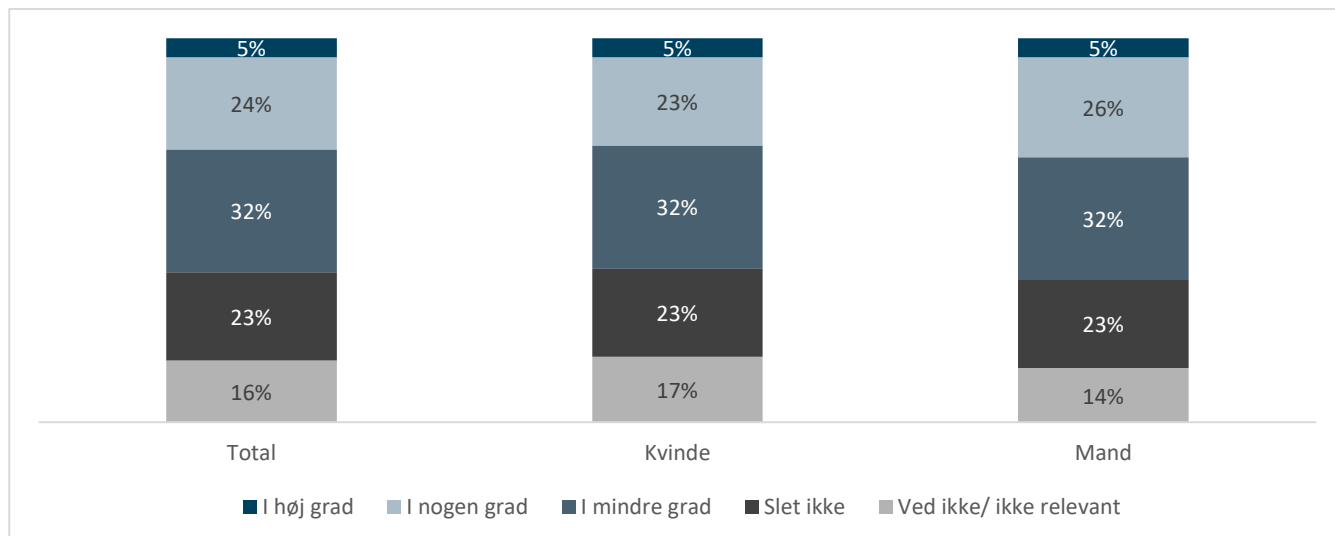
I befolkningen generelt svarer 14% af mænd mod 8% af kvinder i høj grad, og 32% af mænd og 23% af kvinder svarer i nogen grad, samlet set er det dermed 46 % af mændene og 31 % af kvinderne, der mener, at forfremmelser bliver tildelt retfærdigt.

Figur 8. Befolkningen: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at forfremmelser bliver tildelt retfærdigt?



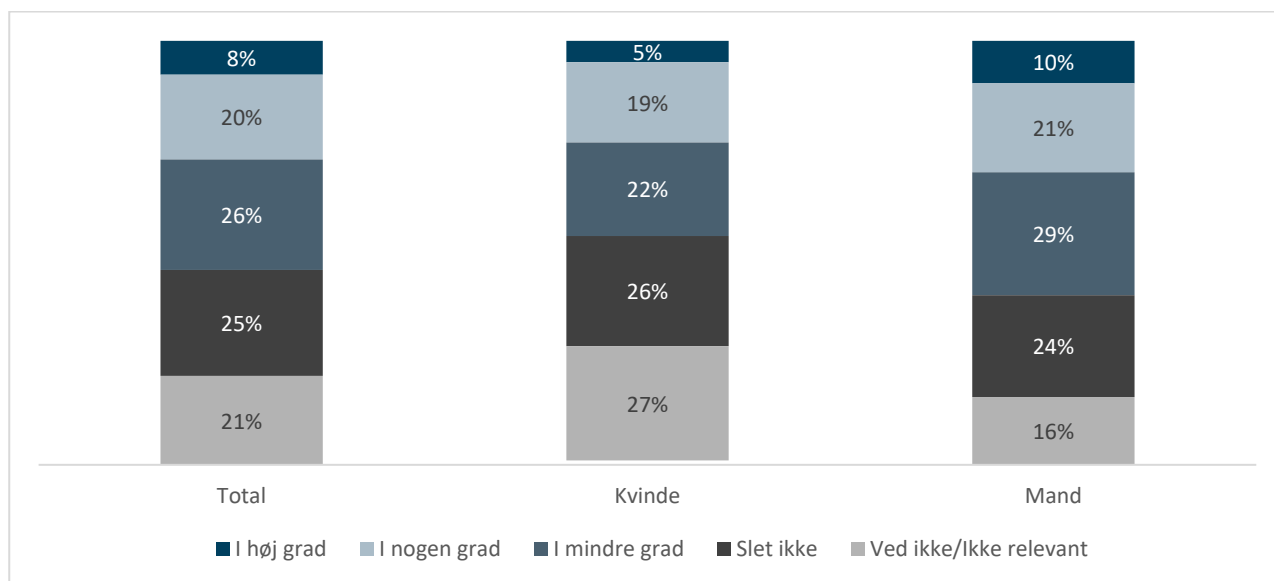
Samlet set synes 29% af djøferne, at der i høj eller i nogen grad er klare kriterier for forfremmelser på deres arbejdsplads. Der er ingen signifikante forskelle mellem kvinder og mænd.

Figur 9. Djøfere: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at der er klare kriterier for forfremmelser?



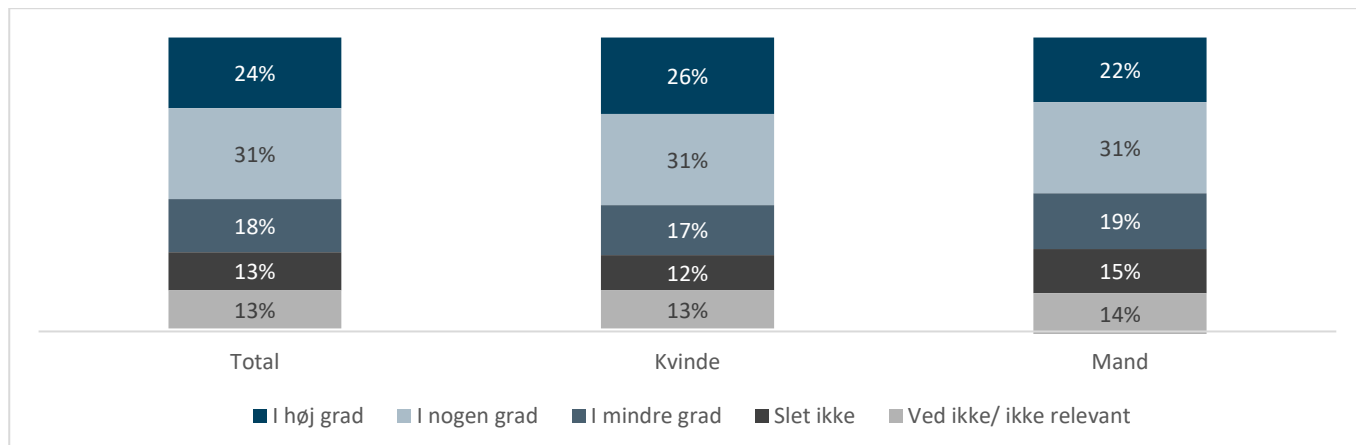
I befolkningen oplever flere mænd (hver tiende) end kvinder (hver tyvende) at der er klare kriterier for forfremmelser. Men der er også flere mænd (29%) end kvinder (22%), der oplever det i mindre grad.

Figur 10. Befolkningen: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at der er klare kriterier for forfremmelser?



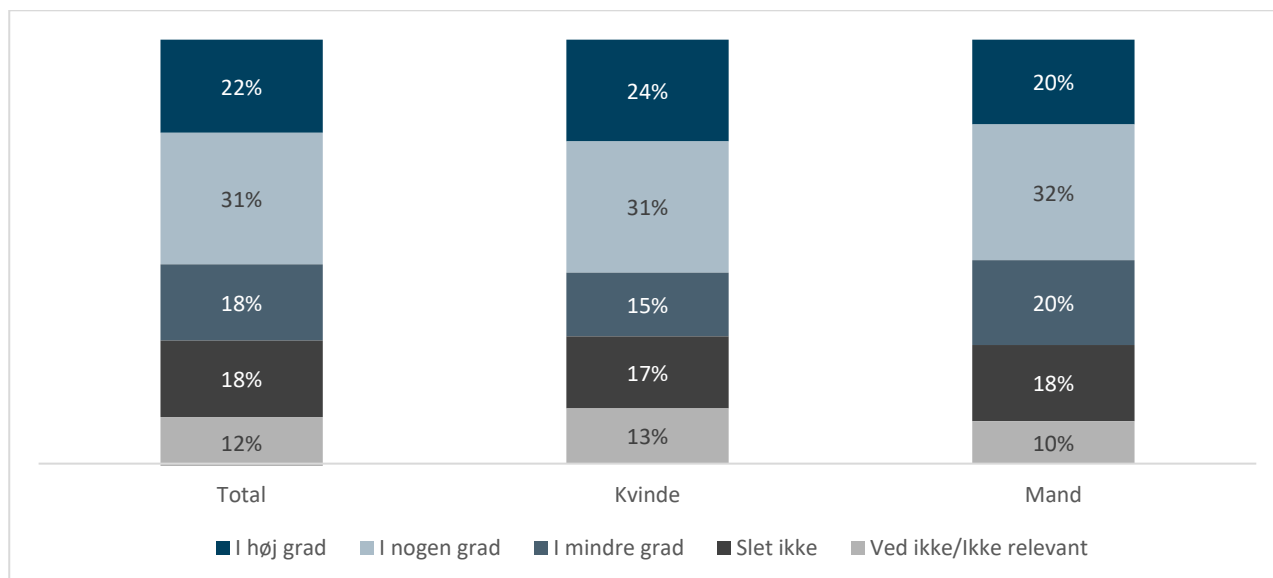
55% af djøfjerne bliver i høj eller i nogen grad opmuntret i deres karriereønsker af deres chef. Der er ingen signifikante forskelle mellem kvinder og mænd.

Figur 11. Djøfere I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at du bliver opmuntret i dine karriereønsker af din chef?



I befolkningen angiver en større andel af mændene (20%) end af kvinderne (15%) at de i mindre grad bliver opmuntret i deres karriereønsker af deres chef.

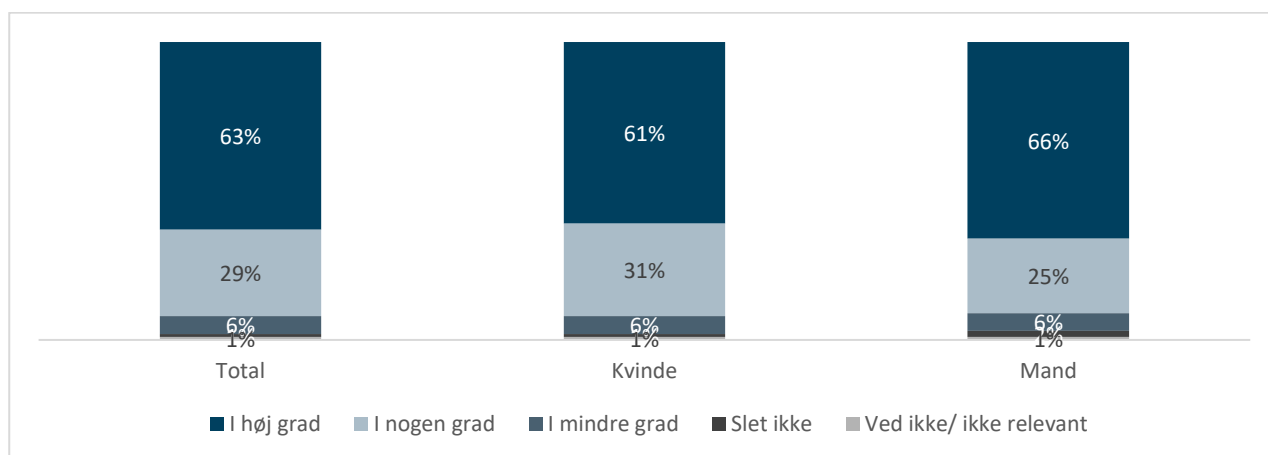
Figur 12. Befolkningen: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at du bliver opmuntret i dine karriereønsker af din chef?



Psykologisk tryghed på arbejdspladsen

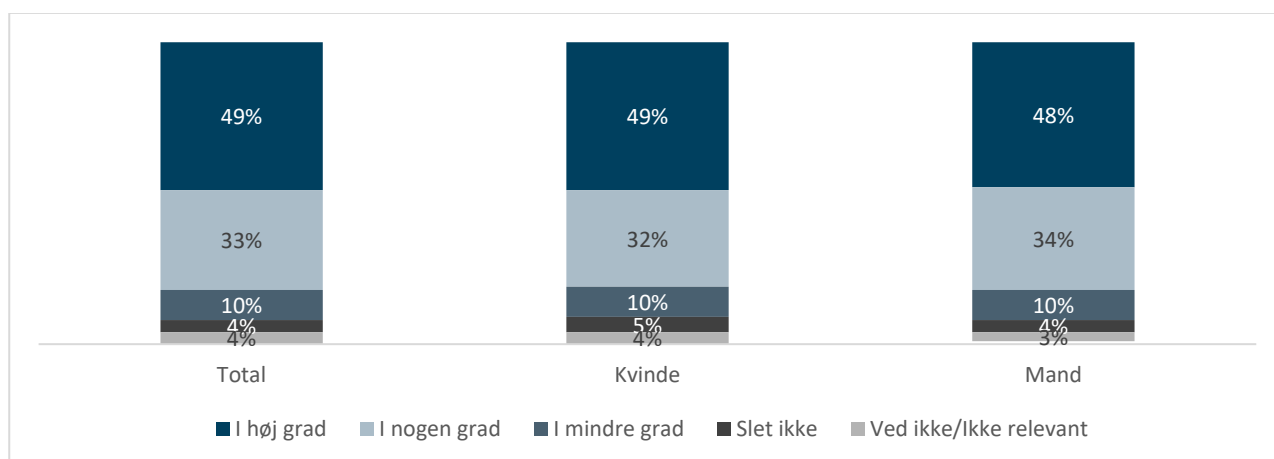
Generelt set oplever de fleste djøfere, at de bliver hørt og kan fremføre deres synspunkter og perspektiver. Der er dog forskelle mellem kønnene, idet en signifikant større andel af mænd (66%) end kvinder (61%) i høj grad mener, at de bliver hørt og at får lov at fremføre deres perspektiver og synspunkter på møder. Signifikant flere kvinder (31%) end mænd (25%) svarer i nogen grad.

Figur 13. Djøfere: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at du bliver hørt og at du får lov at fremføre dine perspektiver og synspunkter på møder?



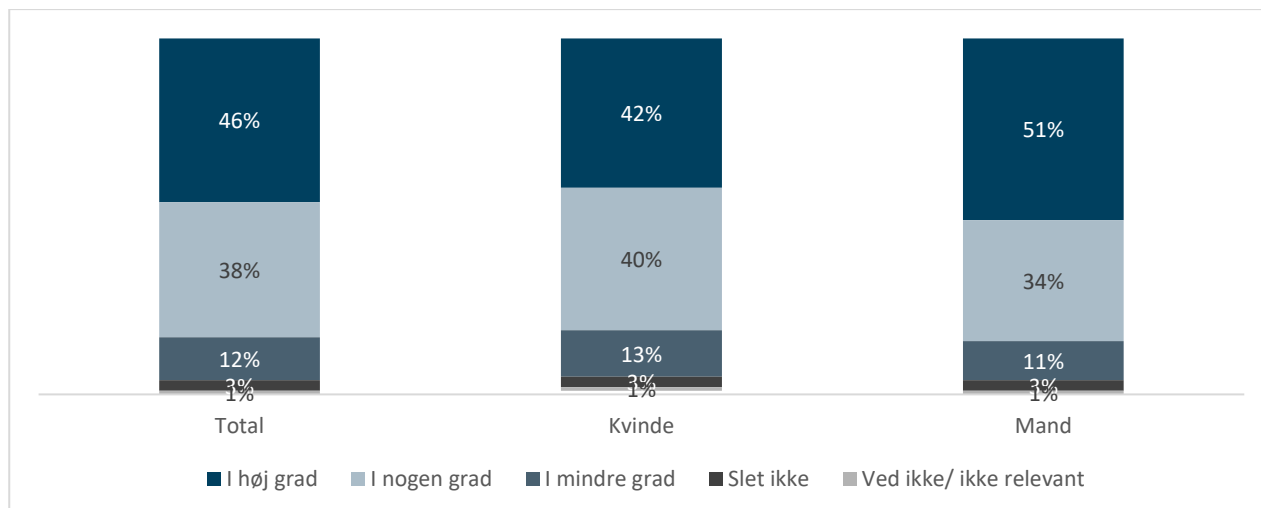
I befolkningen er der ingen signifikante forskelle mellem mænd og kvinder. Niveauet er dog meget lavere end for djøferne; hvor 63 procent af djøferne oplever at de bliver hørt på deres arbejdsplads er det kun 49 procent i befolkningen, der har den samme oplevelse.

Figur 14. Befolkningen: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at du bliver hørt og at du får lov at fremføre dine perspektiver og synspunkter på møder?



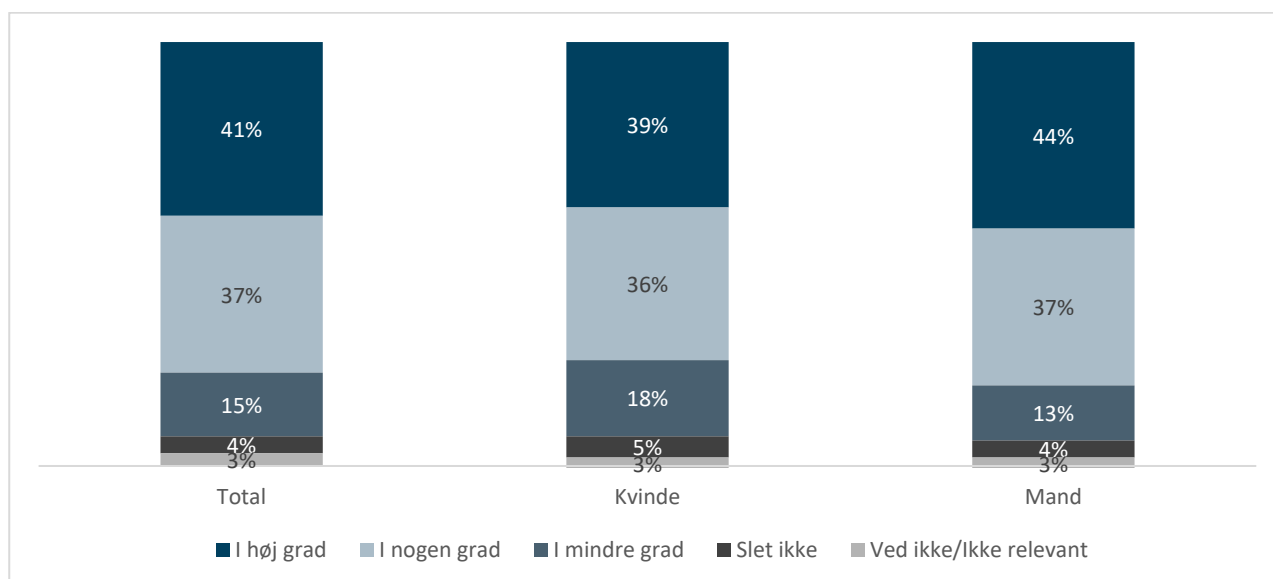
Også en signifikant større andel blandt mænd (51%) end blandt kvinder (42%) mener i høj grad, at de kan udfordre beslutninger og stille kritiske spørgsmål, hvis det er relevant.

Figur 15. Djøfere: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at du kan udfordre beslutninger og stille kritiske spørgsmål, hvis det er relevant?



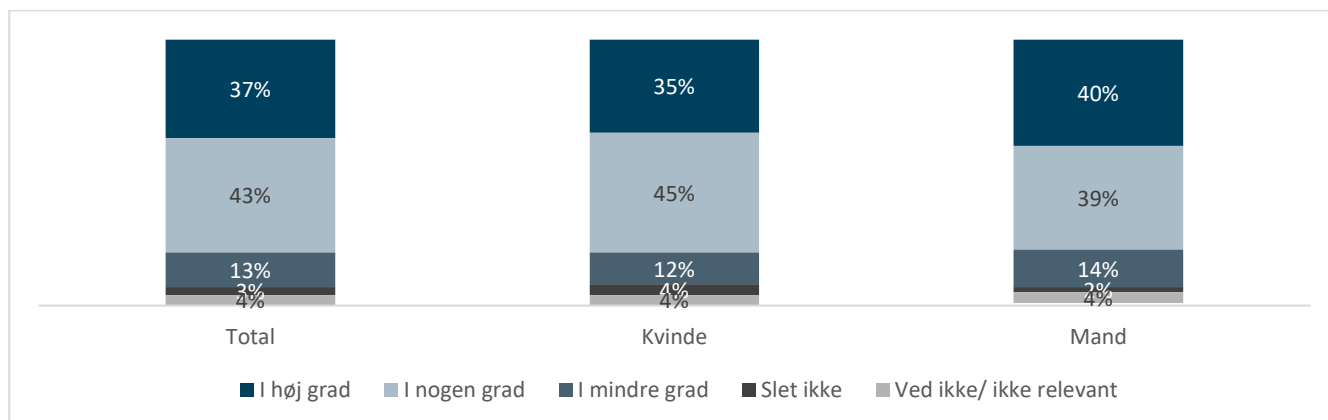
I befolkningen er der ingen signifikante forskelle mellem mænd og kvinder

Figur 16. Befolkningen: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at du kan Udfordre beslutninger og stille kritiske spørgsmål, hvis det er relevant?



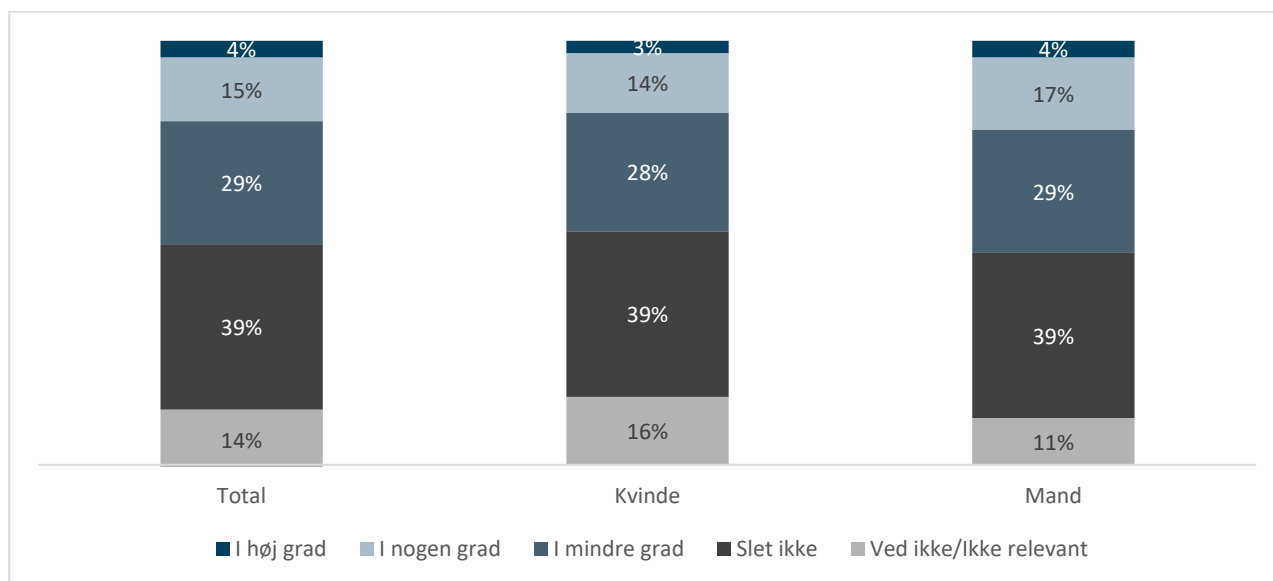
En signifikant større andel af mænd (40 %) end kvinder (35%) blandt djøfere svarer, at de i høj grad bliver udvalgt til vigtige eller prestigefyldte opgaver, mens signifikant flere af kvinderne (45%) end mændene (39%) svarer i nogen grad. Særligt i den private sektor oplever mændene i høj grad at blive udvalgt - 47% af mændene mod 33% af kvinderne.

Figur 17. Djøfere: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at du bliver udvalgt til vigtige eller prestigefyldte opgaver?



I befolkningen er den eneste signifikante forskel at flere kvinder (16%) end mænd (11%) ikke ved eller ikke mener det er relevant. Bemærk, at spørgsmålet er stillet anderledes.

Figur 18. Befolkningen: I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at du bliver forbigået til vigtige eller prestigefyldte opgaver?



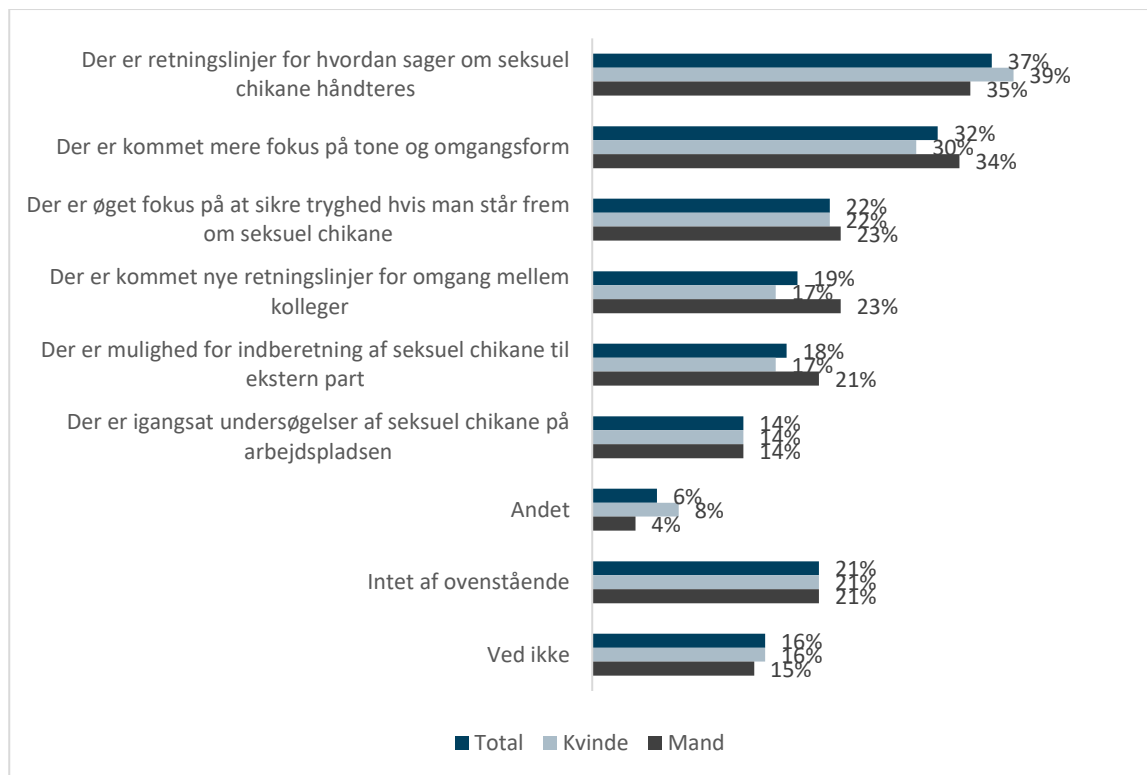
Metoo

Der er spurgt til om der er sket tiltag på arbejdspladsen i forbindelse med metoo-debatten. På djøfernes arbejdsmarked er der for mere end tre ud af fem (63%) sket nye tiltag. 21% svarer at der ikke er sket nogle tiltag, men det kan dog også betyde, at der i forvejen har været tiltag inden metoo-bølgen, eller det ikke har været nødvendigt at indføre tiltag.

Signifikant flere mænd (23%) end kvinder (17%) svarer, at der er kommet nye retningslinjer for omgang mellem kolleger på deres arbejdsplads.

Nedenstående tabel summer til mere end 100%, da det har været muligt at angive flere svar.

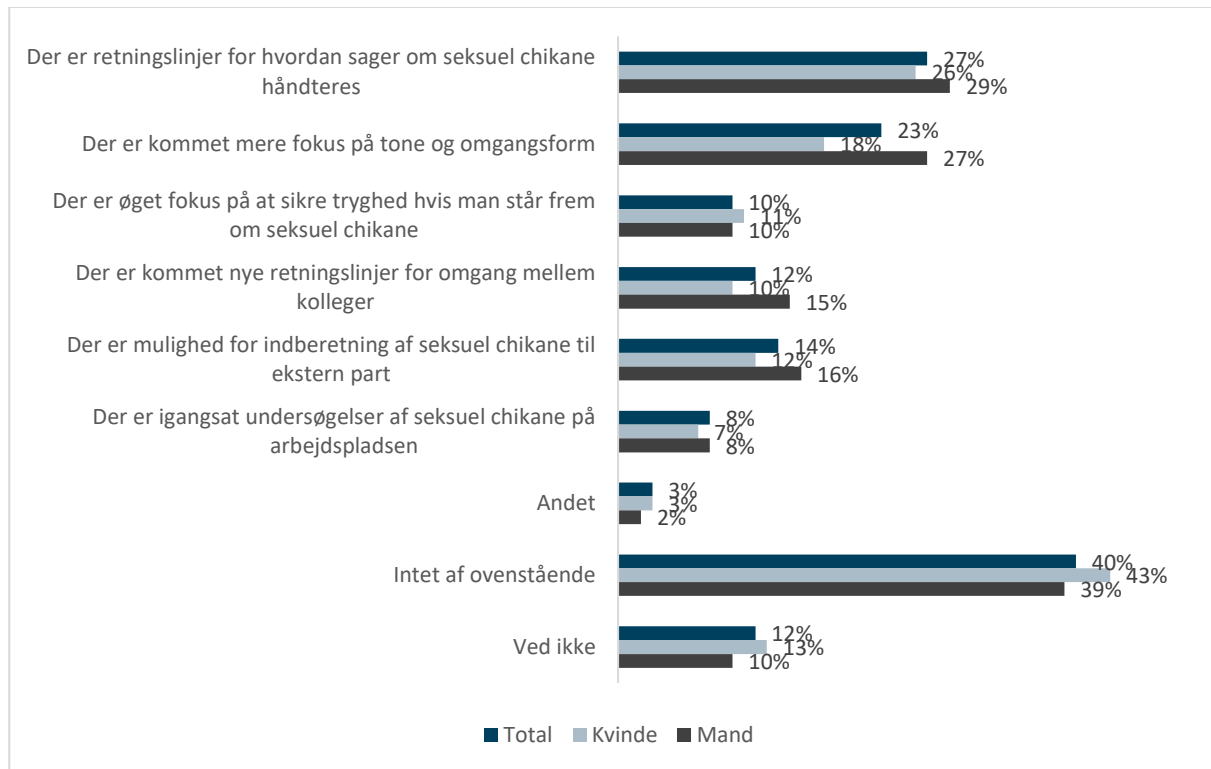
Figur 19. Djøfere: Er der sket noget af følgende på din arbejdsplads i forbindelse med #metoo debatten? Gerne flere svar.



Blandt befolkningen generelt svarer knap en ud af to (48%) at der er kommet tiltag på deres arbejdsplads i forbindelse med metoo-debatten. Igen skal det understreges, at det for dem der svarer, at der ikke er kommet tiltag, kan det betyde, at der i forvejen har været tiltag inden metoo-bølgen, eller det ikke har været nødvendigt at indføre tiltag.

Signifikant flere mænd (15%) end kvinder (10%) svarer at der er kommet nye retningslinjer for omgang mellem kolleger. Der er også signifikant flere mænd (27%) end kvinder (18%), der svarer at der er kommet mere fokus på tone og omgangsform.

Figur 20. Befolkningen: Er der sket noget af følgende på din arbejdsplads i forbindelse med #metoo debatten? Gerne flere svar.



Metode

Analysen bygger på to forskellige dataindsamlinger.

Den ene undersøgelse er foretaget blandt erhvervsaktive Djøf medlemmer i alderen 20-65 år i arbejde dog ikke selvstændige eller medlemmer af Djøf Advokat. Undersøgelsen er udsendt til 7.000 tilfældigt udvalgte personer fra populationen. Heraf har 1.712 personer i målgruppen besvaret hele eller dele af spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 24 procent. Dataindsamlingen er gennemført i perioden 26. februar til 2. marts 2021. Der er udsendt én invitation og én rykker.

Den anden er foretaget i samarbejde med Megafon i deres panel. Der er foretaget 1.000 interviews blandt danskere i alderen 20-65 år, der arbejder i en privat eller offentlig virksomhed med minimum 20 ansatte. Dataindsamlingen er gennemført i perioden 19.-22. februar 2021.

Derudover indgår tal fra ligelønsanalyse, baseret på Djøfs årlige lønstatistik, der indsamles i september måned. Analysen dækker samlet set lønoplysninger fra mere end 25.000 djøfere.

Bilag

Tabel 1 Resultater fra analyse blandt Djøfs medlemmer

		Total	Kvinde	Mand
Hvilke overvejelser har du om at skifte arbejdsplads?	Søger aktivt ny arbejdsplads	7%	7%	8%
	Overvejer, og søger lidt	16%	14%	18%
	Overvejer, men søger ikke	33%	34%	31%
	Overvejer ikke at skifte arbejdsplads	43%	44%	43%
	Ved ikke	1%	1%	0%
	Total	1689	986	703
Er du tilfreds eller utilfreds med dit nuværende arbejde?	Meget tilfreds	27%	26%	27%
	Tilfreds	51%	52%	50%
	Hverken/eller	13%	13%	12%
	Utilfreds	8%	7%	9%
	Meget utilfreds	2%	2%	2%
	Ved ikke	0%	0%	1%
	Total	1698	991	707
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads?. - At der er klare kriterier for forfremmelser	I høj grad	5%	5%	5%
	I nogen grad	24%	23%	26%
	I mindre grad	32%	32%	32%
	Slet ikke	23%	23%	23%
	Ved ikke/ ikke relevant	16%	17%	14%
	Total	1643	961	682
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads?. - At forfremmelser bliver tildelt retfærdigt	I høj grad	14%	11%	18%
	I nogen grad	34%	34%	35%
	I mindre grad	15%	16%	13%
	Slet ikke	8%	7%	8%
	Ved ikke/ ikke relevant	29%	32%	25%

	Total	1644	961	683
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads?. - At der er gennemsigtighed omkring løn	I høj grad	18%	18%	19%
	I nogen grad	26%	26%	24%
	I mindre grad	28%	28%	29%
	Slet ikke	24%	24%	24%
	Ved ikke/ ikke relevant	4%	4%	4%
	Total	1642	959	683
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads?. - At der er klare kriterier for løn og lønstigninger (herunder også engangsvederlag og bonus)	I høj grad	10%	9%	12%
	I nogen grad	33%	32%	34%
	I mindre grad	30%	30%	30%
	Slet ikke	20%	21%	18%
	Ved ikke/ ikke relevant	7%	8%	6%
	Total	1645	962	683
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads?. - At løn og lønstigninger (herunder også engangsvederlag og bonus) bliver tildelt retfærdigt	I høj grad	11%	10%	14%
	I nogen grad	40%	39%	42%
	I mindre grad	19%	21%	17%
	Slet ikke	9%	9%	10%
	Ved ikke/ ikke relevant	20%	22%	17%
	Total	1643	962	681
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads?. - At du bliver opmuntret i dine karriereønsker af din chef	I høj grad	24%	26%	22%
	I nogen grad	31%	31%	31%
	I mindre grad	18%	17%	19%
	Slet ikke	13%	12%	15%
	Ved ikke/ ikke relevant	13%	13%	14%
	Total	1596	930	666
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads?. - At du bliver hørt og at du får lov at fremføre dine perspektiver og synspunkter på møder	I høj grad	63%	61%	66%
	I nogen grad	29%	31%	25%
	I mindre grad	6%	6%	6%
	Slet ikke	1%	1%	2%
	Ved ikke/ ikke relevant	1%	1%	1%
	Total	1595	928	667
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads?. - At du bliver udvalgt til vigtige eller prestigefyldte opgaver	I høj grad	37%	35%	40%
	I nogen grad	43%	45%	39%
	I mindre grad	13%	12%	14%
	Slet ikke	3%	4%	2%
	Ved ikke/ ikke relevant	4%	4%	4%
	Total	1596	931	665
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads?. - At du kan udfordre beslutninger og stille kritiske spørgsmål, hvis det er relevant	I høj grad	46%	42%	51%
	I nogen grad	38%	40%	34%
	I mindre grad	12%	13%	11%
	Slet ikke	3%	3%	3%
	Ved ikke/ ikke relevant	1%	1%	1%

Total	1593	927	666
-------	------	-----	-----

Tabel 2 Resultater fra analyse blandt befolkningen

		Total	Kvinde	Mand
Hvilke overvejelser har du om at skifte arbejdsplads?	Søger aktivt ny arbejdsplads	8%	7%	9%
	Overvejer, og søger lidt	11%	9%	12%
	Overvejer, men søger ikke	27%	25%	29%
	Overvejer ikke at skifte arbejdsplads	53%	57%	49%
	Ved ikke	1%	1%	0%
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at der er klare kriterier for forfremmelser	I høj grad	8%	5%	10%
	I nogen grad	20%	19%	21%
	I mindre grad	26%	22%	29%
	Slet ikke	25%	26%	24%
	Ved ikke/Ikke relevant	21%	27%	16%
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at forfremmelser bliver tildelt retfærdigt	I høj grad	11%	8%	14%
	I nogen grad	28%	23%	32%
	I mindre grad	20%	21%	19%
	Slet ikke	12%	11%	14%
	Ved ikke/Ikke relevant	29%	37%	22%
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at der er gennemsigtighed omkring løn	I høj grad	17%	15%	19%
	I nogen grad	21%	20%	21%
	I mindre grad	26%	25%	26%
	Slet ikke	30%	32%	28%
	Ved ikke/Ikke relevant	7%	8%	5%
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at der er klare kriterier for løn og lønstigninger (herunder også engangsvederlag og bonus)	I høj grad	18%	18%	19%
	I nogen grad	26%	27%	26%
	I mindre grad	22%	22%	23%
	Slet ikke	23%	22%	23%
	Ved ikke/Ikke relevant	10%	11%	9%
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at løn og lønstigninger (herunder også engangsvederlag og bonus) bliver tildelt retfærdigt	I høj grad	13%	10%	15%
	I nogen grad	29%	26%	32%
	I mindre grad	22%	25%	20%
	Slet ikke	18%	16%	19%
	Ved ikke/Ikke relevant	18%	23%	13%
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at du bliver opmuntret i dine karriereønsker af din chef	I høj grad	22%	24%	20%
	I nogen grad	31%	31%	32%
	I mindre grad	18%	15%	20%
	Slet ikke	18%	17%	18%

	Ved ikke/Ikke relevant	12%	13%	10%
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at du bliver hørt og at du får lov at fremføre dine perspektiver og synspunkter på møder	I høj grad	49%	49%	48%
	I nogen grad	33%	32%	34%
	I mindre grad	10%	10%	10%
	Slet ikke	4%	5%	4%
	Ved ikke/Ikke relevant	4%	4%	3%
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at du bliver forbigået til vigtige eller prestigefyldte opgaver	I høj grad	4%	3%	4%
	I nogen grad	15%	14%	17%
	I mindre grad	29%	28%	29%
	Slet ikke	39%	39%	39%
	Ved ikke/Ikke relevant	14%	16%	11%
I hvilken grad oplever du på din nuværende arbejdsplads at du kan Udfordre beslutninger og stille kritiske spørgsmål, hvis det er relevant	I høj grad	41%	39%	44%
	I nogen grad	37%	36%	37%
	I mindre grad	15%	18%	13%
	Slet ikke	4%	5%	4%
	Ved ikke/Ikke relevant	3%	3%	3%