

Diversitetsbarometer 2025

Tillæg til Diversitetsbarometeret

Et nuanceret blik
på arbejdsmarkedet
— et blik på
alder og køn

EQUALIS

Tænketanken EQUALIS, www.equalis.dk



Spar Nord Fonden støtter Diversitetsbarometerets tilblivelse og fortsatte udvikling, herunder udarbejdelse af tillæg til hovedudgivelsen.

Deloitte.

Tillægget til Diversitetsbarometeret 2025 om herkomst er designet i samarbejde med Deloitte og EQUALIS' advisory board. Deloitte har bistået med dataarbejde.



Tillægget er blevet til med støtte fra Tuborgfondet.

Om Tænketanken EQUALIS

Tænketanken EQUALIS arbejder for at fremme missionen om lige muligheder for alle, uanset køn, på arbejdsmarkedet til fordel for dansk konkurrenceevne. EQUALIS er en non-profit og politisk samt kommercielt uafhængig tænketank, der arbejder vidensbaseret, løsningsorienteret og partnerskabssøgende.

Forord

Bringer unge ligestillingen med sig?

”Ligestilling på arbejdsmarkedet løser sig selv med den nye generations mere åbne syn på køn og mindre stereotype kønsroller.”

”Forskellen mellem mænds og kvinders syn på ligestilling vokser. Polariseringen er størst blandt de unge.”

To udsagn, der har floreret i forskellige variationer i den offentlige debat de seneste år.

Men hvordan ser de overordnede mønstre for unges karrierer egentlig ud? Hvilke kønsforskelle er der på det arbejdsmarked, unge mellem 20 og 30 år træder ind på i disse år? Og hvordan adskiller unge sig fra andre aldersgrupper på arbejdsmarkedet?

Der findes mange analyser af specifikke aspekter af unges arbejdsliv. Men vi har hidtil manglet overblik over unge på tværs af arbejdsmarkedet og de strukturelle forskelle, der påvirker deres karriereudvikling, fastholdelse og trivsel. Det overblik vil vi med dette tillæg til Diversitetsbarometeret 2025 forsøge at tage første skridt til at skabe.

Med afsæt i den tilgængelige registerdata og litteratur kortlægger vi, hvordan 20-30-årige fordeler sig på uddannelseslængder, brancher og startløn, samt hvordan de oplever det fysiske arbejdsmiljø, fravær fra arbejdsmarkedet og disponibel indkomst.

Ved at kombinere kvantitative data og eksisterende viden kan vi ikke blot identificere udfordringer, men også

skabe et grundlag for konkrete indsatser, der kan styrke 20-30-åriges muligheder på arbejdsmarkedet.

Et bidrag til at nuancere debatten

Ingen ved, om unge, der træder ind på arbejdsmarkedet i disse år, kommer til at løfte en positiv og blivende forandring for ligestillingen. Tillægget her viser en række tvetydige tendenser. På den ene side er unge på arbejdsmarkedet lige så kønsopdelte, som ældre aldersgrupper er, når det gælder uddannelses- og branchevalg. På den anden side er kønsforskellene mindre blandt unge end blandt ældre, f.eks. når det gælder lønsforskelle, og hvem der har hvilke ledelsesstillinger.

Det helt store spørgsmål er, om de mindskede kønsforskelle er en blivende tendens, eller om kønsuligheden vokser over tid. Det kan tillæggets data desværre ikke give entydige svar på.

Vi håber dog, at analysen bidrager til en mere nuanceret debat om unge og generationer på arbejdsmarkedet, og at analysen bruges som et vigtigt redskab for både virksomheder og samfund i arbejdet med at sikre, at unge trives, fastholdes og udvikler sig bedst muligt i arbejdslivet.

God læselyst!

Venlig hilsen

Gine Maltha Kampmann
Administrerende direktør,
Tænketanken EQUALIS

Tak

Vi vil gerne takke de mange eksperter, repræsentanter fra ungeorganisationer og virksomheder, sparrings- og samarbejdspartnere, som har bidraget til dette tillæg om unge.

Tak til **Tuborgfondet** og til **Deloitte**.

En særlig tak skal derudover lyde til vores **advisory board**, som har bidraget ved at læse med og give konstruktive kommentarer til design af barometeret og publikationen:

Nina Smith (Leder af boardet),
Professor, Økonomi, Aarhus Universitet

Jakob Egholt Søgaard, Adjunkt,
Økonomi, Københavns Universitet

Christian Groes, Antropolog, kønsforsker og foredragsholder, Roskilde Universitet

Sara Louise Muhr, Professor,
Diversitet og Ledelse, Copenhagen Business School

Vibeke Lehmann Nielsen,
Professor, Statskundskab,
Aarhus Universitet

Philip Rosenbaum, Adjunkt, Økonomi,
Copenhagen Business School

Michael Nebeling Petersen, Lektor,
Nordiske Studier og Sprogvidenskab,
Københavns Universitet

Anette Borchorst, Professor Emerita,
Politik og Samfund, Aalborg Universitet

Indholds- fortegnelse

Side 02	Forord
Side 06	Om dette tillæg til Diversitetsbarometeret
Side 10	Tværgående konklusioner og anbefalinger
Side 13	Perspektiv: Tendenser, barrierer og drivkræfter for unge på arbejdsmarkedet
Side 16	Hvordan står det til med ligestilling og diversitet på arbejdsmarkedet, når vi kortlægger alder i kombination med køn?
Side 18	01 Uddannelse og karriere
Side 28	02 Arbejdsmiljø
Side 32	03 Arbejdsmarkeds- tilknytning
Side 40	04 Ansvar og ledelse
Side 46	05 Indkomst og formue
Side 56	Kildeliste

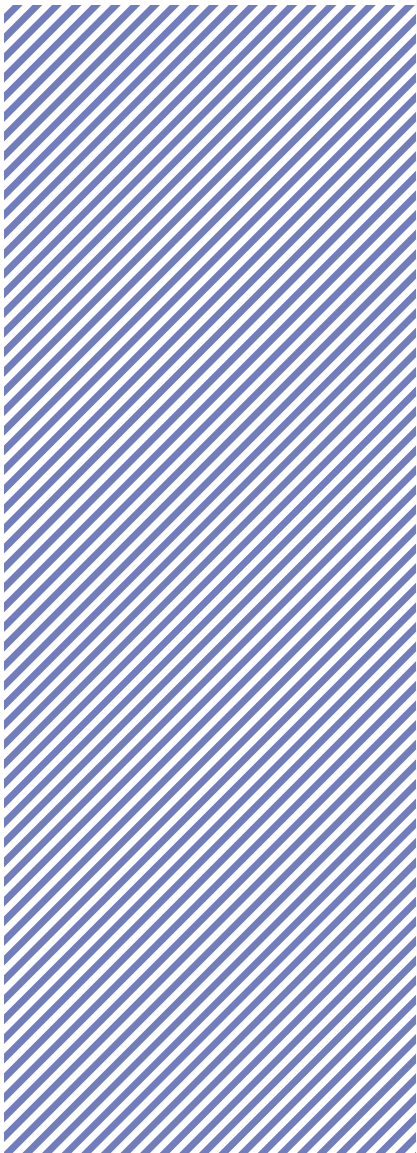
Om dette tillæg til Diversitetsbarometeret

Diversitetsbarometeret er et måle- og monitoreringsværktøj, der afdækker kønsligestilling og -diversitet på hele det danske arbejdsmarked

I år udgiver Tænk tanken EQUALIS et tillæg til Diversitetsbarometeret, der kortlægger arbejdsmarkedets sammensætning med blik på unge (mellem 20 og 30 år), andre aldersgrupper og køn. Tillægget tager udgangspunkt i de samme temaer, undertemaer og indikatorer, som Diversitetsbarometeret 2025. Diversitetsbarometeret beror på data-

kilder fra Danmarks Statistik, Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Danske Universiteter. Nedenstående skema viser hvilke temaer, undertemaer og indikatorer fra Diversitetsbarometeret, der indeholdes i tillægget.

Tema	Undertema	Indikator
01 Uddannelse og karriere	Uddannelseslængde og type	Længst fuldførte uddannelse
		Uddannelsesaktivitet på STEM+
	Karriereveje	Fordeling af køn på brancher
		Startløn baseret på forskelle i uddannelsesvalg
	Forfremmelses-hastighed	Lønvækst mellem startløn og fem år efter endt uddannelse



Tema	Undertema	Indikator
02 Arbejdsmiljø	Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø	Antal arbejdsulykker
		Antal erhvervssygdomme
	Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	Arbejdsrelateret stress Data opgøres ikke på aldersgrupper, og derfor viser tillægget ikke data på dette undertema Krænkende handlinger herunder seksuel chikane og seksuel opmærksomhed Data opgøres ikke på aldersgrupper, og derfor viser tillægget ikke data på dette undertema
03 Arbejdsmarkeds-tilknytning	Arbejdsbyrde	Antal arbejdstimer
		Andel på heltid af deltids- og heltidsbeskæftigede
	Fravær grundet egen sygdom	Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved egen sygdom for mænd og kvinder
04 Ansvar og ledelse	Fravær grundet børn	Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved barns sygdom for mænd og kvinder
		Antal uger på barselsdagpenge
	Kønssammensætning i academia i professorstillinger	Andel professorer Data opgøres ikke på aldersgrupper, og derfor viser tillægget ikke data på dette undertema
		Andel i øverste ledelse i den offentlige
		Andel adm. direktører i det private Andel direktører i det private
05 Indkomst og formue	Disponibel indkomst	Disponibel indkomst
	Erhvervsindkomst	Erhvervsindkomst
	Pension	Pensionsformue
	Samlet formue	Nettoformue

Datakilder

Dette tillæg til Diversitetsbarometeret undersøger først og fremmest mønstre blandt unge på arbejdsmarkedet.

Under hvert tema præsenterer vi derudover forskelle inden for de enkelte indikatorer for aldersgrupperne. Vi ser f.eks. på ligheder og forskelle i uddannelsesniveau for unge i forhold til andre aldersgrupper. Samtidig undersøger vi kønsforskelle inden for de enkelte aldersgrupper, altså f.eks. forskel i uddannelsesniveau mellem mænd og kvinder blandt den unge aldersgruppe på arbejdsmarkedet sammenlignet med forskel i uddannelsesniveau mellem mænd og kvinder i den ældre aldersgruppe på arbejdsmarkedet.

Tillægget beror på tre datakilder, 1) litteratur og forskning, 2) registerdata, og 3) interviews.

Litteraturgennemgangen tager udgangspunkt i studier og større danske undersøgelser, der f.eks. undersøger kønsrelaterede forskelle i løn, karriereudvikling og trivsel på arbejdsmarkedet blandt 15 til 30-årige¹. Det skal dog bemærkes, at denne aldersinddeling ikke nødvendigvis er dækkende eller udtømmende for en fuld forståelse af unge på arbejdsmarkedet, idet aldersdefinitionen kan rumme en bred vifte af erfaringer og livsfaser. Litteraturgennemgangen henviser derfor generelt til ”gruppen af unge personer” for

at inddrage forskellige aspekter af den yngre målgruppes oplevelser og udfordringer på arbejdsmarkedet.

Registerdata anvendt i undersøgelsen stammer hovedsageligt fra Danmarks Statistik. Derudover indgår i enkelte afsnit data fra Arbejdstilsynet. Målepunkter og variable er yderligere beskrevet i metodebilaget til Diversitetsbarometeret.

I undersøgelsen indgår også interviews med unge arbejdsmarkedsrepræsentanter. Interviewene har til formål at inddrage oplevelser fra unge i aldersgruppen af 20-30-årige på arbejdsmarkedet, som ellers ikke kan måles kvantitativt gennem registerdata. De interviewede unge repræsenterer arbejdsmarkedsorganisationer, og vi har haft fokus på at inddrage et bredt udsnit af alder, brancher og uddannelses typer. Til at supplere disse interviews har vi interviewet en række udvalgte eksperter og virksomhedsrepræsentanter. Fokus har dog været at få unges stemme og egne oplevelser sat i spil som supplement til registerdata.

1. Søgningen har været afgrænset til studier omhandlende et af undertemaerne til de fem hovedtemaer i tillægget. Studierne skal have være udgivet mellem 2014 og 2024 og være geografisk afgrænsede til Danmark eller sammenlignelige europæiske lande (Skandinavien, Tyskland, Holland, Spanien, Storbritannien, Belgien eller Schweiz). Ud fra søgningsprocessen er 28 undersøgelser og studier blevet identificeret. Disse er i den efterfølgende selektions- og relevansvurderingsproces blevet skåret ned til 23, som er inkluderet i denne udgivelse.

Tværgående konklusioner og anbefalinger

På de følgende sider præsenterer vi konklusioner fra tillæggets resultater, som går på tværs af tillæggets temaer.

Konklusion 1

Kønsforskelle er mindre blandt de yngre generationer – er det en blivende tendens, eller vokser kønsuligheden over tid?

Når vi undersøger kønsforskelle blandt færdiguddannede unge og på tværs af aldersgrupper, ser vi to overordnede tendenser.

Den ene tendens er, at unge på nogle områder er lige så kønsopdelte, som ældre grupper på arbejdsmarkedet er.

F.eks. er de kønnede uddannelsesvalg ikke anderledes i dag, end de var for 20-30 år siden. Unge mænd er i lige så høj grad overrepræsenterede på STEM+-uddannelserne, som de ældre mænd var, da de læste. Unge er også lige så kønsopdelte i branchevalg, når de indtræder på arbejdsmarkedet, som de øvrige aldersgrupper er. Når der kommer børn i spil, er kønsforskellen i fravær med barselsdagpenge også stort set den samme, uanset mødres og fædres alder. Mødre tager i gennemsnit mellem 26-28 ugers mere barsel end fædre, som i gennemsnit bruger ni uger på barselsdagpenge.

Den anden tendens er, at kønsforskellene på en række andre

områder er mindre blandt unge end for ældre aldersgrupper.

Det viser sig bl.a. i andelen af mænd og kvinder i heltidsbeskæftigelse. Blandt de færdiguddannede unge er fire procentpoint flere mænd i heltidsbeskæftigelse end kvinder. Denne forskel er ti procentpoint for midtergruppen (31-45-årige) og 13 procentpoint for de ældste (46-65-årige).

Indkomst og formue er derudover de områder, hvor kønsforskellen tydeligst varierer på tværs af aldersgrupper. Blandt ungegruppen (20-30-årige) tjener mænd 26 pct. mere end kvinder i gennemsnitlig erhvervsindkomst. Denne forskel er 44 pct. blandt den ældste gruppe (46-65-årige) på arbejdsmarkedet.

De to ovenstående tendenser kan tolkes som modstridende. På den ene side er unge lige så kønsopdelte som tidligere generationer. På den anden side er nogle kønsforskelle mindre for unge end for ældre på arbejds-

markedet. Spørgsmålet er, om de mindre kønsforskelle, vi observerer her, er et udtryk for en blivende positiv udvikling mod mindre kønsulighed? Eller om kønsforskellene også så sådan ud tidligere, da de ældre aldersgrupper var unge på arbejdsmarkedet? I så fald vokser kønsforskellene over tid.

Det kan vi ikke svare på med nærværende tillæg til Diversitetsbarometeret, som er et øjebliksbillede af alders- og kønsforskelle. Men tallene viser et behov for at følge ungegruppen over tid for at blive klogere på, om de bringer en positiv blivende tendens med sig med mindre kønsulighed, eller om kønsuligheden kommer til at vokse over tid.

Konklusion 2

Der er forskel på at være ung,
alt efter hvor du bor i landet

Der er regionale og kommunale skævheder i uddannelse, løn, indkomst, formue og barselsmønstre hos unge mellem 20 og 30 år. Unge i hovedstads- og storbykommuner har generelt flere økonomiske midler end unge i oplands- og landkommuner, og samtidig er forskellen mellem mænds og kvinders indkomst og formue ofte mindre i storby- og hovedstadskommuner.

Mænd har højere startløn, målt i erhvervsindkomst et år efter endt uddannelse, end kvinder i alle kommunetyper, men forskellen er størst i landkommuner (14 pct.) og mindst i hovedstadskommuner (6 pct.). Samtidig har unge i storbykommuner generelt den højeste startløn, mens de laveste startlønninger findes i oplandskommuner. Lønvæksten de første fem år efter endt uddannelse følger samme mønster: Både mænd og kvinder oplever den største lønstigning i hovedstadskommuner, hvor mænds løn stiger med 82 pct. og kvinders med 69 pct. de første fem år, mens den mindste lønvækst

ses i provins- og oplandskommuner.

Barselsmønstre afspejler også regionale forskelle. Forældre i hovedstads- og storbykommuner afholder i gennemsnit én uges mere barsel på barselsdagpenge end i øvrige kommuner. Dog tager kvinder i hovedstadskommunerne én uges mindre barsel end kvinder i andre områder, mens mænd i hovedstads- og storbykommuner afholder én-to uger mere end mænd i øvrige kommunegrupper.

Mænd og kvinders gennemsnitlige nettoformue viser den mest markante skævhed: Unge i hovedstadskommuner har en nettoformue, der er 60 pct. større end unge i landkommuner, hvor kønsforskellen samtidig er størst. Her har unge mænd en 69 pct. større formue end unge kvinder.

Perspektiv: Tendenser, barrierer og drivkræfter for unge på arbejdsmarkedet

Debatten om unges trivsel og rolle på arbejdsmarkedet er tiltagende i denne tid. Derfor har vi spurgt en række unge arbejdsmarkedsrepræsentanter: Hvad er det vigtigste at forstå om unges tilgang til arbejdslivet lige nu?

Fokus har været at få unges stemme og egne oplevelser sat i spil som supplement til den registerdata, som nærværende tillæg præsenterer. Interviewene peger på en række overordnede tendenser, barrierer og drivkræfter.

Uddannelser skal skabe muligheder, ikke begrænsninger

For mange unge opleves valget af uddannelse som en livsvarig beslutning – én, der kan definere deres fremtid og lukke døre for andre muligheder. Denne opfattelse kan skabe et betydeligt pres på den enkelte, som kan hæmme både engagement og trivsel blandt unge.

En anden udfordring i uddannelsesvalget er, at mange unge træffer deres valg uden at kende hele spektret af muligheder. Kønsdominerede uddannelses-

miljøer og forældres kønsstereotype forestillinger om uddannelsesmuligheder kan påvirke unges beslutninger, hvilket viderefører mønstre fra tidligere generationer, hvor kønsopdelte brancher ofte reproduceres.

Unge søger balance og fællesskab i arbejdslivet

Ifølge de unge selv, møder mange unge arbejdsmarkedet med høje ambitioner og en stærk vilje til at vise deres værd, men overgangen til fuldtidsjob kan også opleves som præget af uklare krav og forventninger til deres indsats. Samtidig er mange unge vokset op i en tid, hvor arbejdslivet ikke er afgrænset af faste rammer. Det gør dem, ifølge dem selv, ekstra bevidste om betydningen af at finde en balance mellem arbejde og fritid.

“

Jeg tror faktisk, at unge går ret meget op i karrieren og er ret ambitiøse, men de er måske ikke villige til at gå fuldstændig ned med stress for at gå på arbejde. ”

— Anna Ockelmann, Bestyrelsesmedlem i DM Studerende

Når arbejdslivets grænser opleves som uklare, risikerer det at føre til stress og usikkerhed blandt unge arbejdstagere.

Unge peger i den forbindelse på, at sociale miljøer på arbejdspladsen spiller en central rolle for unges trivsel. Det handler ikke nødvendigvis om store arrangementer, men snarere om små initiativer, der skaber fællesskab og styrker relationerne mellem kolleger.

Ungeinddragelse skaber stærkere arbejdsfællesskaber

Unge selv ser ungeinddragelse som nøglen til at sikre unge medarbejders engagement på arbejdsmarkedet. De pointerer dog også, at det kræver, at virksomheder gør en indsats for at styrke unges demokratiske selvtillid. Unge oplever at have masser af idéer og lyst til at tage ansvar, men de ved ikke altid, hvordan de kan gøre en forskel.

“

Quiet quitting² er et symptom på unge, der ikke føler sig hørt på arbejdspladsen. Hvis virksomheder ikke lytter til unge, taber de på længere sigt — både økonomisk og menneskeligt. ”

— Niels Basnov, Dansk Metal Ungdom

². Fænomenet at udføre det arbejde, du skal for at beholde dit job, men at gøre det uden stor entusiasme eller indsats og uden at acceptere at udføre ekstra opgaver (Cambridge Dictionary, 2025)

De peger derfor på behovet for, at virksomheder skaber plads til nytænkning og alternative perspektiver i det daglige arbejde – også når det udfordrer de vante måder at arbejde på. For når dialog og samarbejde får lov at blomstre på arbejdspladsen, skaber det ikke kun mere inkluderende miljøer, men også bedre trivsel, oplever unge.

Samtidig står unge over for en virkelighed, hvor kønsforskelle fortsat præger deres oplevelser og muligheder, og det påvirker deres vej ind på arbejdsmarkedet.

“

Der er stadig klare mønstre, hvor kvinder i deres studiejob og som nyuddannede tjener mindre og ofte får mange praktiske opgaver. Nyuddannede er ikke altid klar over, hvordan rollefordelingen er, og det er arbejdspladsens opgave at være opmærksomme på at sikre, at det ikke altid er den unge kvinde, der ender med at lave kaffen. ”

— Julie Lindmann, medlem af Dansk Ungdoms Fællesråds forretningsudvalg

Ifølge unge selv, er der brug for åbenhed og samarbejde på tværs af generationer og køn for at styrke arbejdsmarkedets inklusion.

lige aldersgrupper på arbejdsmarkedet. Det bidrager dette tillæg til.

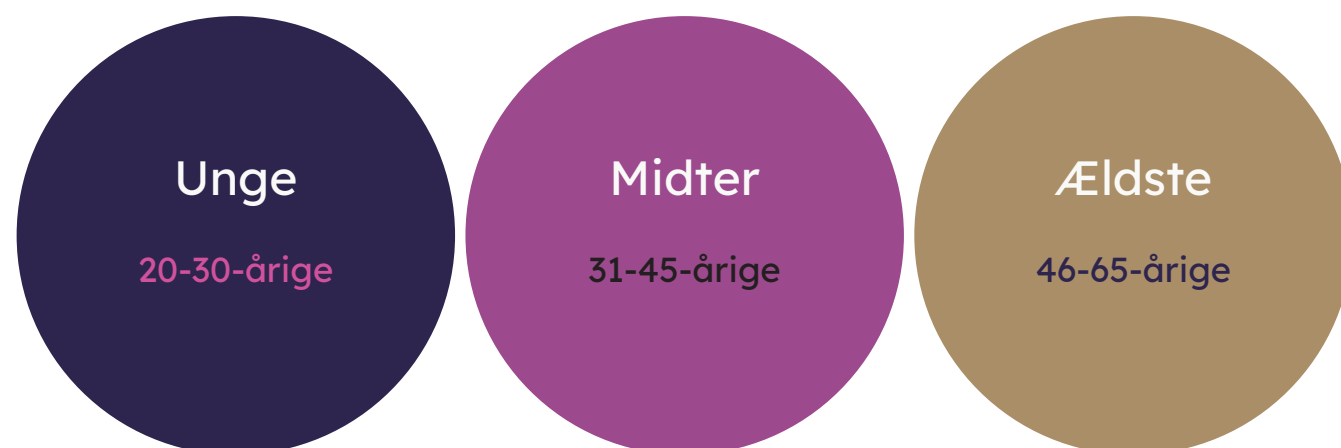
For at understøtte åbenhed, samarbejde og fremme af sådanne arbejdspladskulturer er der brug for mere nuanceret data og viden om forskel-

Hvordan står det til med ligestilling og diversitet på arbejdsmarkedet, når vi kortlægger alder i kombination med køn?

For at besvare det spørgsmål går vi igennem de fem temaer et efter et.

For hvert tema fremhæver vi udvalgt litteratur, ligesom vi deskriptivt kortlægger de nyeste data, der findes i centrale registre, for de indikatorer, vi måler på.

Vi inddeler som udgangspunkt den undersøgte befolkningsgruppe i tre alderskategorier, som vi for læsevenlighedens skyld omtaler som hhv. ungegruppe, midtergruppe og den ældste gruppe.



Enkelte steder anvendes aldersinddelinger, der varierer fra ovenstående. Dette skyldes udelukkende data-mæssige begrænsninger. Hvor inddelingerne er anderledes, er det skrevet tydeligt i tekst og grafer.

Undervejs i tillægget sammenlignes unge på tværs af regioner og kommuner for at identificere ligheder og forskelle på tværs af landet. Kommune-grupper inddeles i denne forbindelse som:

Hovedstadskommuner (kommuner inden for Storkøbenhavn)

Storbykommuner (eksempelvis Aalborg, Odense og Aarhus)

Provinskommuner (eksempelvis Silkeborg, Roskilde og Viborg)

Oplandskommuner (eksempelvis Holbæk, Nyborg og Ikast-Brandø) og

Landkommuner (eksempelvis Frederikshavn, Varde og Odsherred).

I flere analyser fremstiller data den procentvis andel, som en gruppe udgør af den samlede befolkning inden for en kategori. Det kan f.eks. være hvor stor en andel af befolkningen, der har grundskolen som deres længste uddannelsesniveau, der er kvinder. I andre analyser, fremstiller data andelen af den pågældende gruppe i forhold til den samlede repræsentation af denne gruppe i befolkningen. Ser vi f.eks. på kvinder, der har taget en STEM+-uddannelse, angiver tallene hvor stor en andel ud af alle kvinder, der har taget en sådan uddannelse. Det fremgår i tekstbeskrivelsen til grafer, hvordan data fremstilles.

I nogle tilfælde er det ikke muligt at fremme al data direkte i tillægget. Det gælder f.eks. ved datapunkter med mange forskellige kategorier, der bliver for uoverskuelige i figurform, når vi kombinerer aldersgrupper og køn. Det er dog muligt at finde disse data i bilaget til dette tillæg, som indeholder en tabelrapport med de analyser, der ikke vises i tillægget.

01

Uddannelse og karriere

I det følgende tema sætter vi fokus på de uddannelsesområder og -niveauer, unge og øvrige aldersgrupper uddanner sig og har uddannet sig inden for, samt hvordan deres karriereudvikling tager sig ud.

Konklusion

Unge mænd og kvinder på arbejdsmarkedet adskiller sig fra hinanden i valg af uddannelse og deres længst fuldførte uddannelsesniveau.

Mænd er i høj grad overrepræsenterede på STEM+-uddannelser, som betragtes som de primære uddannelser, der leder til lederstillinger. Selvom flere – både unge mænd og kvinder – i dag tager en STEM+-uddannelse sammenlignet med tidligere generationer, er kønsforskellen inden for STEM+ forblevet den samme på tværs af aldersgrupper.

I det overordnede uddannelsesbillede er unge kvinder overrepræsenterede i grupperne, der har en mellemlang eller lang videregående uddannelse som deres længst fuldførte uddannelses-

niveau. Samtidig er mænd overrepræsenterede i grupperne med grundskole, korte videregående uddannelser, adgangsgivende uddannelser (f.eks. FGU), erhvervsuddannelser og forskeruddannelser som deres længste gennemførte uddannelsesniveau.

Forskellene mellem unge mænd og kvinder afspejler sig også i startløn, hvor unge mænd gennemsnitligt tjener otte pct. mere end unge kvinder. Unge mænd oplever samtidigt en højere lønvækst (68 pct.) end unge kvinder (48 pct.) Forskellene varierer på tværs af kommuner, hvor både mænds og kvinders samlede startløn og lønvækst er højere i hovedstadskommuner. Samtidig er kønsforskellen mindst i hovedstadskommuner sammenlignet med øvrige kommunegrupper.

Hvad viser litteraturen?

Danske undersøgelser belyser kønsforskelle i uddannelsesvalg blandt 9. klasses elever. Undersøgelserne viser, at uddannelsessystemet fortsat er præget af kønsopdeling, hvor drenge og piger griber valgprocessen forskelligt an. Piger udviser generelt højere forventninger til at påbegynde en videregående uddannelse (Thomsen, 2022). Samtidig viser undersøgelserne, at piger oftere oplever pres og usikkerhed om uddannelsesvalget efter 9. klasse sammenlignet med drenge (EVA, 2019; Thomsen, 2022).

Litteraturen peger desuden på, at kønsopdelingen i uddannelsesvalg fortsætter på de videregående uddannelser, hvor kønssammensætningen på uddannelserne kan påvirke både trivsel og fastholdelse. En dansk undersøgelse viser, at kvinder på mandsdominerede uddannelser er i højere risiko for mistrivelser end deres mandlige medstuderende og kvinder på andre uddannelser. Eksempelvis rapporterer 16 pct. af kvinderne på mandsdominerede uddannelser om stor mistrivelser, sammenlignet med ni pct. af mændene på samme uddannelser. Derudover oplever kvinder på mandsdominerede uddannelser undervisningen som mindre tydelig, hvad angår fagenes formål og krav og formidlingen af det faglige indhold, og de deltager sjældnere i sociale aktiviteter. For mænd på kvindedominerede uddannelser ses tilsvarende udfordringer, herunder højere frafaldsrate og højere ensomhedsniveauer sammenlignet med kvinderne på samme uddannelser. Rapporten understreger behovet for inkluderende

studiemiljøer og undervisningsformer for at forbedre trivslen blandt studerende på kønsskæve uddannelser (EVA, 2024).

Udfordringerne stopper dog ikke ved kønsopdelingen i uddannelserne. Flere studier dokumenterer, at sexistiske miljøer på de danske universiteter har konsekvenser for studerendes trivsel og sandsynligheden for, at især kvinder fastholdes i deres akademiske karriere. Et studie af ph.d.-studerende viser, at 37 pct. af kvinderne og 21 pct. af mændene har oplevet kønsnedværdigende adfærd under deres uddannelse, herunder verbale, seksualiserede kommentarer og uønsket fysisk kontakt. Studiet viser, at disse udfordringer er tæt forbundne med dårligere mental sundhed og lavere sandsynlighed for, at kvinder fortsætter i forskerkarrierer (Lesner et al., 2024).

En relateret undersøgelse viser, at uønsket seksuel adfærd også er et generelt problem blandt studerende på danske universiteter. Ifølge rapporten er 82 pct. af studerende, der har oplevet krænkende adfærd, kvinder (Mørch et al., 2018). De mest almindelige former for krænkelser er verbale kommentarer og uønsket fysisk kontakt, typisk under sociale arrangementer eller introforløb. Undersøgelsen fremhæver behovet for bedre støtte til de forurettede samt styrkede forebyggelsesindsatser.

Kønnede dynamikker på uddannelsesområdet afspejles også i unges første møde med arbejdsmarkedet. Studier

viser, at nyuddannede kvinder ofte har lavere forventninger til egne evner sammenlignet med mænd. Et britisk studie belyser, hvordan kønsforskelle i præferencer som selvsikkerhed og konkurrenceadfærd bidrager til forskelle i forventninger til fremtidig løn. Gennem eksperimenter og surveys blandt universitetsstuderende viser studiet, at mænd generelt er mere tilbøjelige til at overvurdere egne evner og vælge konkurrencedygtige belønningsstrukturer. Disse forskelle forklarer op til 19 pct. af forskellen i lønforventninger mellem kønnene ved 30+ årsalderen, selv inden for samme uddannelsesfelt (Reuben et al., 2017).

Mænd forventer at tjene 31 pct. mere end kvinder ved 30-årsalderen. To tredjedele af denne forskel kan forklares med, at mænd har højere forventninger end kvinder til løn inden for samme fagområde. Således kan hele forskellen i unge mænd og kvinders forventninger til lønniveauer ikke forklares ud fra, at de træffer forskellige uddannelsesvalg. Forfatterne bag studiet peger derfor på, at der er behov for yderligere forskning i mænd og kvinders præferencer og bias, samt hvordan disse påvirker løn og karriereudvikling (Reuben et al., 2017).

Et kvalitativt, dansk studie viser samme tendenser. I studiet analyseres det, hvordan nyuddannede humanister fremstiller sig selv i mødet med arbejdslivet. Igennem interviews med nyuddannede mænd og kvinder identificerer studiet kønnede mønstre i selv-fremstillingen. Mænd præsenterer sig ofte som strategiske og selvsikre med en fortælling om deres karrierevej som et resultat af rationelle valg og karriermæssige succeser. Kvinder derimod

fremstiller ofte deres karrierevej som præget af tilfældigheder, udfordringer og usikkerhed. Studiets forfattere argumenterer for, at selv-fremstilling kan have betydning for de muligheder, mænd og kvinder får i arbejdslivet, herunder lønforhandlinger og adgang til ansvarstunge opgaver (Krusborg et al., 2021).

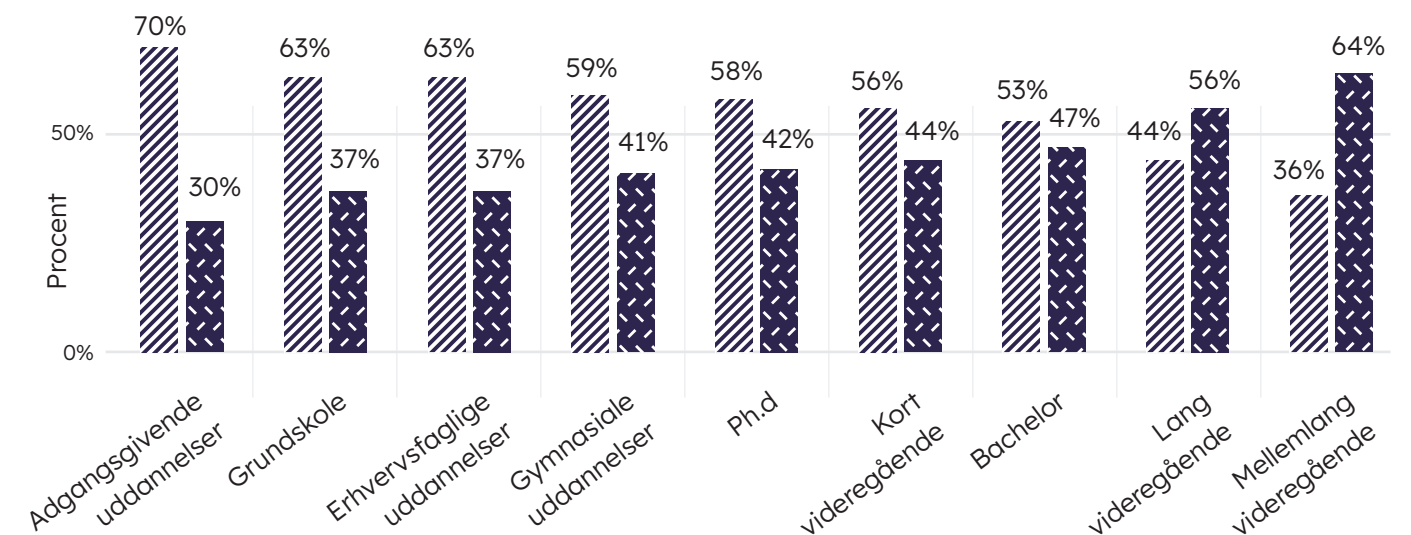
Et svensk studie blandt nyuddannede fagfolk undersøger kønsforskelle i adgangen til komplekse jobs, der kræver betydelig oplæring på arbejdspladsen. Studiet viser, at mænd oftere end kvinder får adgang til disse stillinger, hvilket tidligt i karrieren bidrager til kønsmæssige lønforskelle og forskelle i forhandlingsstyrke. Kvinder vurderer desuden sig selv som lettere at erstatte af arbejdsgivere, hvilket svækker deres position på arbejdsmarkedet, eksempelvis i forbindelse med lønforhandlinger (Boye & Grönlund, 2018).

Studiet udfordrer antagelsen om, at kønsforskelle i karriereudvikling skyldes kvinders arbejdsafbrydelser på grund af børn, da dette ikke forklarer mænds overvægt i komplekse stillinger. I stedet fremhæves kønsforskelle i arbejdsgiverinvesteringer i oplæring som en central faktor, der kan bidrage til at opretholde og forstærke kønsuligheder i karrierer og løn over tid (Boye & Grönlund, 2018).

Samlet set peger litteraturen på, at kønsdynamikker på både uddannelsesområdet og i det første møde med arbejdsmarkedet fortsat opretholder strukturelle uligheder, som kan have langsigtet betydning for både trivsel og karriereudvikling.

Uddannelseslængde og -type: En større andel af unge mænd end kvinder har grundskolen som længste gennemførte uddannelsesniveau

Figur 1
Længst fuldførte uddannelses-
niveauer for unge fordelt på
køn (andel ud af pågældende
population)



Note: Fordeling af længst fuldførte uddannelse for den del af arbejdsstyrken i alderen 28 til 30 år, der har færdiggjort en uddannelse i årene 2018 til og med 2023. Disse aldersgrupper er udvalgt baseret på et estimat om, hvornår unge generelt kan forventes at have færdiggjort deres længste uddannelsesniveau. Kilde: Danmarks Statistik

I dette afsnit undersøger vi ligheder og forskelle i uddannelsesniveauer indenfor ungegruppen og på tværs af aldersgrupper.

Blandt ungegruppen er der flere kvinder end mænd, der har mellemlange uddannelser og lange videregående uddannelser som deres længst fuldførte uddannelsesniveau.

Omvendt har flere unge mænd grundskole, korte og erhvervsfaglige- samt forskeruddannelser (ph.d.) som deres længst gennemførte uddannelse.

Sammenligner vi på tværs af alder, har unge kvinder i lavere grad end ældre kvinder korte og erhvervsfaglige uddannelser (se bilagsrapport, tabel 1.1 for eksakte tal).

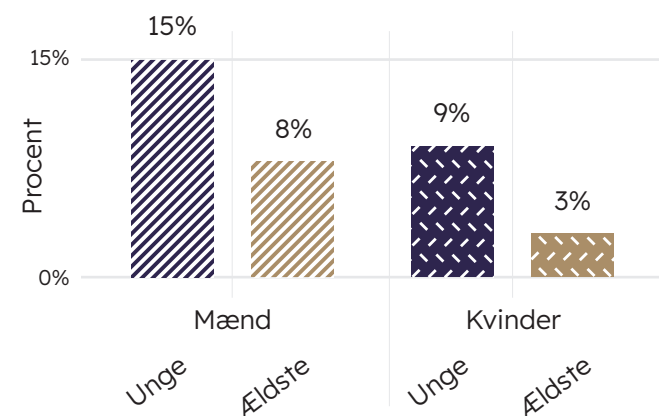
Tallene indikerer derfor, at unge kvinder i højere grad tager længere uddannelser end tidligere, mens det samme ikke nødvendigvis gælder for unge mænd.

Hvilke fag dækker STEM+-uddannelser over?

STEM+ er defineret som STEM-uddannelserne (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab, matematik) inklusive økonomi, jura og erhvervsøkonomi. STEM+ er i litteraturen betegnet, som de primære uddannelser, der er vigtige for ledelsesstillinger og derfor medtaget her. Indikatoren STEM+ i Diversitetsbarometeret er inspireret af opgørelsen fra artiklen Von Essen & Smith (2023): Network Connections and Board Seats: Are female networks less valuable?



Figur 2
Andel med gennemførte STEM+-uddannelser inden for den unge og den ældste aldersgruppe, fordelt på køn (andel ud af den pågældende population)



Note: Andel der har gennemført en STEM+ uddannelse inden for aldersgrupper og køn. Figuren viser andelen af personer mellem hhv. 28 og 30 år og 48 og 50 år ud af den pågældende population. Disse aldersgrupper er udvalgt baseret på et estimat om, hvornår unge generelt kan forventes at have færdiggjort deres længste uddannelsesniveau.
Kilde: Danmarks Statistik

Der er ikke kun forskel på kvinder og mænd i spørgsmålet om, hvor lange uddannelser de tager. Der er også forskel, når vi undersøger hvilke uddannelser, de befinder sig på.

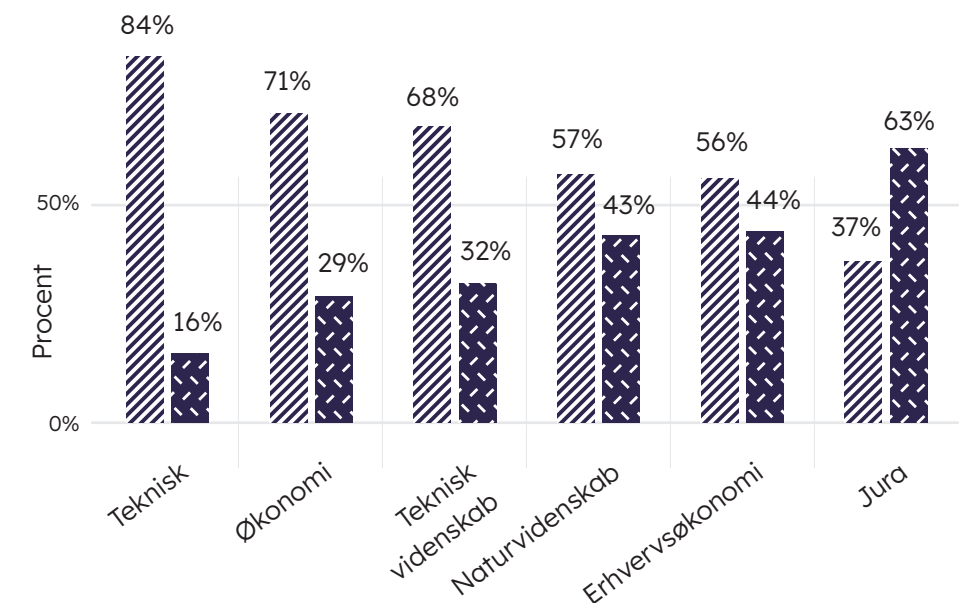
Overordnet set er andelen af personer, der har gennemført en STEM+-uddannelse større blandt den unge aldersgruppe end den ældste. Blandt ungegruppen har 12 pct. gennemført en STEM+-uddannelse. Blandt de ældre har fem pct. gennemført en STEM+-uddannelse (se bilagsrapport, tabel 1.4).

Mens andelen af personer, der gennemfører en STEM+-uddannelse, er større for ungegruppen, er kønsforskellen uændret. Blandt unge er forskellen seks procentpoint mellem mænd (15 pct.) og kvinder (9 pct.), der gennemfører en STEM+-uddannelse inden for den pågældende populationsgruppe. Blandt de ældre er forskellen fem procentpoint (8 pct. vs. 3 pct. for hhv. mænd og kvinder).

Zoomer vi ind på ungegruppen, er kønsforskellen mellem unge mænd



Figur 3
Andel, der har færdiggjort en STEM+-uddannelse fordelt på køn inden for uddannelsesretning (andel ud af pågældende population)



Note: Fordeling af unge mænd og kvinder mellem 28 og 30 år inden for hver uddannelsesretning, der har færdiggjort deres længst fuldførte uddannelse i årene 2018-2023, og som har taget en STEM+-uddannelse. Disse aldersgrupper er udvalgt baseret på et estimat om, hvornår unge generelt kan forventes at have færdiggjort deres længste uddannelsesniveau. Kilde: Danmarks Statistik

og kvinder på de enkelte uddannelser under STEM+ kategorien størst på uddannelser inden for teknik, økonomi og teknisk videnskab.

Mens teknik (84 pct.), teknisk videnskab (68 pct.) og økonomi (71 pct.) har en overrepræsentation af mænd, er kvinder overrepræsenterede på jurastudiet (63 pct.).

Undersøger vi forskelle i mænds og kvinders gennemførte STEM+-uddannelser på tværs af region, hvor de har

bopæl, forekommer yderligere enkelte forskelle. Inden for teknisk videnskab er kønsforskellen cirka ti procentpoint højere i Region Syddanmark end i Region Hovedstaden (se bilagsrapport, tabel 1.3).

Karriereveje:
**Det kønsopdelte
arbejdsmarked
eksisterer også
blandt unge**

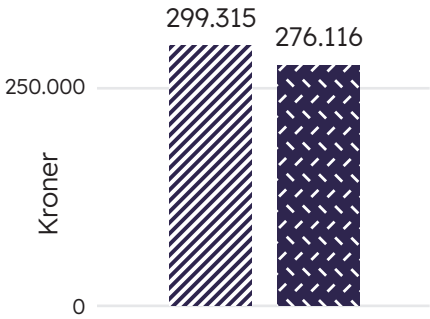


Det kønsopdelte arbejdsmarked bekræftes ved unges indtræden på arbejdsmarkedet.

Brancherne med størst forskel i kønsfordeling er 'Bygge- og anlæg', 'Vand-

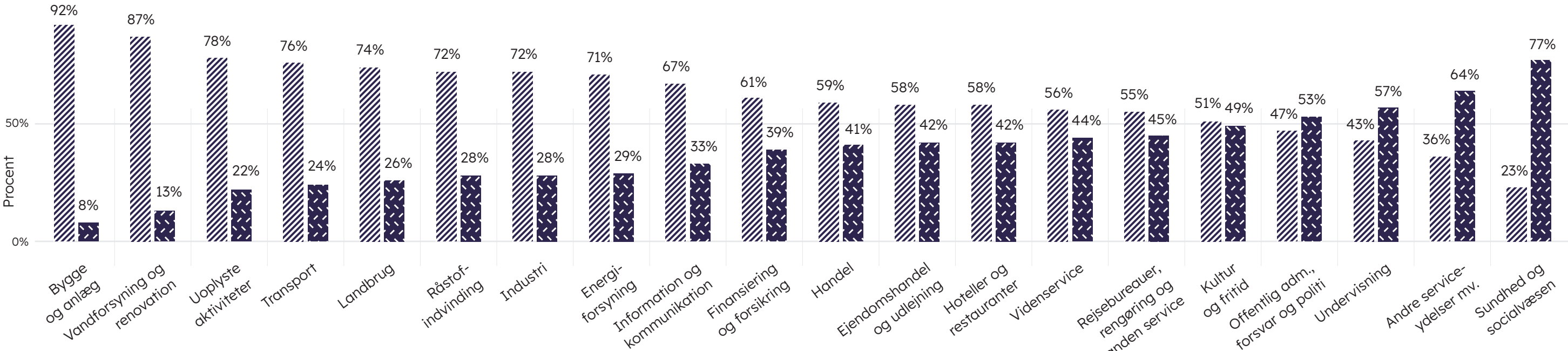


Figur 5
Gennemsnitlig startløn blandt unge for fordelt på køn



Note: Beregnet som den gennemsnitlige startløn (målt på erhvervsindkomst) et år efter endt uddannelse, fordelt på køn for den del af arbejdsstyrken, der blev færdiguddannet i 2018 og er mellem 20-30 år. Kilde: Danmarks Statistik

Figur 4
Andel af unge mænd og kvinder i arbejdsstyrken inden for brancher (andel ud af pågældende population)



Note: Fordeling af mænd og kvinder i alderen 28 til 30 år i arbejdsstyrken på brancher i 2023. Figuren viser hvor mange af dem, der er beskæftigede inden for hver branche, der er hhv. mænd og kvinder. Aldersgruppen er udvalgt baseret på et estimat om, hvornår unge generelt kan forventes at have færdiggjort deres længste uddannelsesniveau. Kilde: Danmarks Statistik

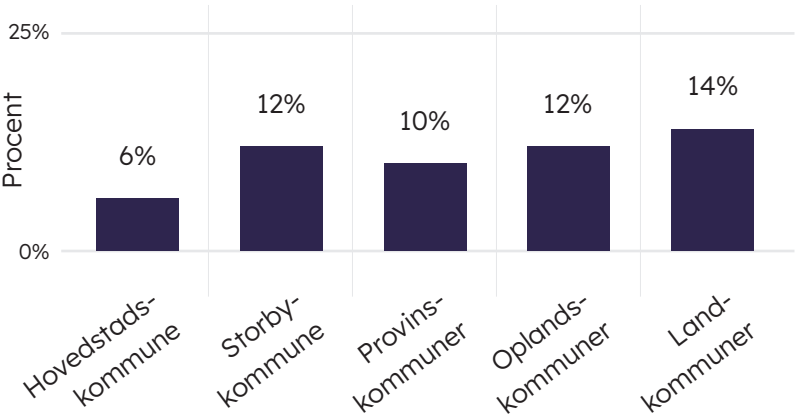
forsyning' og 'Social- og sundhedsvæsen'. Her er mænd overrepræsenterede i de to førstnævnte, og kvinder overrepræsenterede i sidstnævnte.

Forskelle, i hvilke brancher unge mænd og kvinder arbejder indenfor, kan også ses i startløn, når vi måler mænds og kvinders gennemsnitlige erhvervsindkomst et år efter endt uddannelse blandt ungegruppen. Her finder vi, at unge mænd i gennemsnit tjener otte pct. mere end unge kvinder i startløn.

Forskelle i startløn varierer dog efter hvor i landet, unge bor.

På tværs af alle kommuner er mænds startløn højere end kvinders, men den procentuelle forskel i mænds og kvinders startløn er højest i landkommunerne (14 pct.) og mindst i hovedstads-kommunerne (6 pct.).

Figur 6
Forskel på unge mænd og kvinders gennemsnitlige startløn på tværs af kommunegrupper



Note: Beregnet som procentforskul på den gennemsnitlige startløn mellem mænd og kvinder et år efter endt uddannelse for den del af arbejdsstyrken mellem 20 til 30 år, der blev færdiguddannet i 2018. Kilde: Danmarks Statistik



Forfremmelseshastighed: Unge mænd oplever større lønvækst end unge kvinder

Fem år efter endt uddannelse udvikler mænds og kvinders gennemsnitlige lønvækst sig også forskelligt.

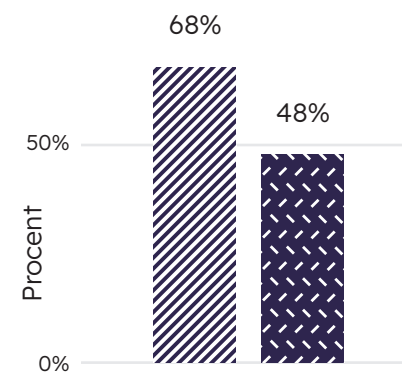
Mens unge mænd i gennemsnit oplever en lønvækst i erhvervsindkomst på 68 pct., oplever unge kvinder en lønvækst på 48 pct.

På tværs af kommuner forekommer de største udviklinger i erhvervsindkomst for både mænd og kvinder i hovedstadskommuner. Her stiger mænds løn i gennemsnit med 82 pct. og kvinders med 69 pct. efter 5 år.

Den mindste lønvækst forekommer for mænd i oplandskommuner (66 pct.) og for kvinder i provinskommuner (55 pct.) (se bilagsrapport, tabel 1.5).

Figur 7

Gennemsnitlig lønvækst målt fem år efter endt uddannelse for unge fordelt på køn



Note: Beregnet som den gennemsnitlige procentuelle lønvækst i erhvervsindkomst fra et år efter endt uddannelse til fem år efter endt uddannelse fordelt på køn, for den del af arbejdsstyrken mellem 20 til 30 år, der færdiggjorde deres uddannelse i 2018. Kilde: Danmarks Statistik

02

Arbejdsmiljø

I dette tema præsenterer vi data fordelt på køn og alder i relation til fysisk arbejdsmiljø. Det gælder i relation til antal anmeldelser af arbejdsulykker og erhvervssygdomme. Det er desværre ikke muligt at præsentere tal på psykisk arbejdsmiljø, da datapunkter med opdeling efter køn og alder ikke er tilgængelige fra Arbejdstilsynet. Derfor behandles psykisk arbejdsmiljø udelukkende med litteraturgennemgang.

I nærværende tema følger vi Arbejdstilsynets aldersinddeling for fysisk arbejdsmiljø og aldersgrupperne adskiller sig derfor en smule fra de gængse grupper i tillægget. Ungegruppen defineres som 18 til 29-årige, mens der er to midtergrupper, der indeholder 30 til 39-årige og 40 til 49-årige. Den ældste aldersgruppe omfatter 50 til 65-årige.

Konklusion

Unge mænd anmelder generelt flere arbejdsulykker (50 pct. flere) end kvinder i samme aldersgruppe. Samtidig anmelder mænd på tværs af aldersgrupper i højere grad end kvinder arbejdsulykker (29 pct. flere), og det er de ældste aldersgrupper, der står for flest anmeldelser.

Omvendt står unge kvinder for flere anmeldelser af erhvervssygdomme (56 pct. flere) end unge mænd. Tilsvarende anmelder kvinder 21 pct. flere erhvervssygdomme end mænd på tværs af aldersgrupper. Også her stiger antallet af anmeldelser med alderen, så de yngste anmelder færrest erhvervssygdomme, mens de ældre anmelder flest.

Hvad indebærer arbejdsmiljø?

Arbejdsmiljø er det samlede miljø, som en arbejdstager omgives af, mens vedkommende udfører sit arbejde. Arbejdsmiljø kan udgøres af de fysiske og psykiske forhold, der påvirker en arbejdstagers sundhed og trivsel på arbejdspladsen.

Det fysiske arbejdsmiljø er det, vi kan sanse (se, høre, lugte og mærke) i forbindelse med udførelsen af arbejdet, hvorimod det psykiske arbejdsmiljø er et samspil mellem psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen, såsom det arbejde, som medarbejderne udfører, rammerne for arbejdet og de sociale relationer på arbejdspladsen.

Kilde: Arbejdstilsynet

Hvad viser litteraturen?

Nordiske og udenlandske studier indikerer, at unge arbejdstagere har en øget risiko for arbejdsulykker, især inden for sektorer som byggeri og restauration. Ifølge en nordisk rapport skyldes dette en kombination af tunge fysiske krav, lav kontrol over arbejdsrytmen og utilstrækkelig sikkerhedskultur (Hanvold et al., 2019; Dyreborg et al., 2022).

Desuden har unge ofte begrænset adgang til arbejdsmiljø- og sikkerhedstjenester herunder mindre sandsynlighed for adgang til en arbejdsmiljølæge og begrænset kendskab til de juridiske rammer for arbejdsmiljø og sikkerhed, hvilket øger deres sårbarhed i arbejdssituationer (Dragano et al., 2018; Dyreborg et al., 2022).

En systematisk gennemgang af arbejdsmiljøet i de nordiske lande viser dog, at målrettede forbedringer i sikkerhedskulturen og øget uddannelse kan reducere denne risiko betydeligt. Tiltag som forbedret oplæring og lettere adgang til sikkerhedstjenester anbefales for at fremme et bedre arbejdsmiljø og trivsel blandt unge arbejdstagere (Hanvold et al., 2019).

Der er ikke noget af den identificerede forskning, der påpeger konkrete kønsmæssige

forskelle blandt unge arbejdstageres fysiske arbejdsmiljø.

En nyere litteraturgennemgang, der undersøger effekten af arbejdspladsinterventioner rettet mod unge arbejdstagere, viser blandede resultater. Der er begrænset evidens for, at adfærds- og holdningsændringer reducerer angst, mens der er moderat evidens for, at mental træning ikke har nogen effekt på stressniveauet (Dyreborg et al., 2024). For fysiske helbredsproblemer viser studierne begrænset effekt af fysiologiske tiltag som kompressionsstøtte mod muskel- og skeletlidelser (Dyreborg et al., 2024).

Et spansk studie om arbejdsmiljøets betydning under praktikforløb fremhæver, hvordan positive arbejdsoplevelser, støtte og opbakning fra ledere og mentorer samt passende arbejdsbyrde kan forbedre unges overgang til arbejdsmarkedet. Det samme studie viser, at mænd i højere grad end kvinder drager fordel af et positivt arbejdsmiljø i deres praktikforløb frem mod en overgang til arbejdsmarkedet. Ifølge studiets forfattere kan denne kønsforskel være et resultat af kønsspecifikke forskelle i opfattelse af og adgang til ressourcer på arbejdspladsen, herunder en lønforskel, som

skyldes de stillinger, kvinder og mænd besætter på arbejdsmarkedet (Ullibarriarana-Garatea et al., 2022).

Et australsk studie viser, at lav kontrol over arbejdet, høje krav og oplevelsen af uretfærdig aflønning er blandt de faktorer, der har en negativ indvirkning på unges mentale sundhed, når de går på arbejde. Samtidig viser studiet, at arbejdstagere, der oplever flere psykologiske arbejdsmiljøbelastninger, såsom mangel på støtte fra kolleger og ledere, har markant lavere psykologisk tryghed i deres arbejde (Milner et al., 2017). Studiet viser også, at det har mindre negativ effekt på mental sundhed at være uden for arbejdsstyrken, eksempelvis som studerende eller ledig, end at være ansat under dårlige arbejdsforhold (Milner et al., 2017).

Udfordringer grundet fysisk arbejdsmiljø:
Mænd anmelder flere arbejdsulykker end kvinder, uanset alder. Blandt unge anmelder flest kvinder erhvervssygdomme

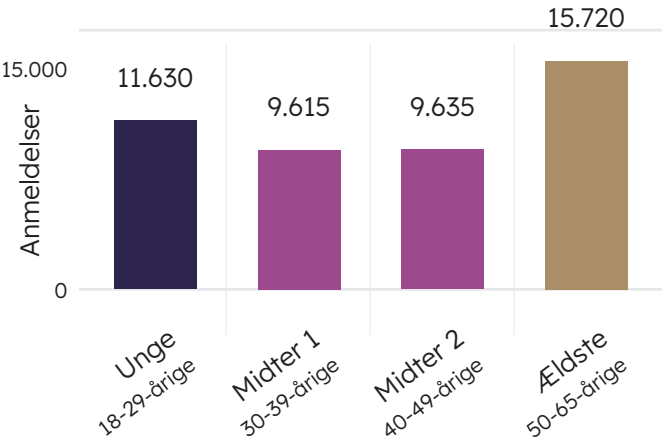
Som indikator for fysisk arbejdsmiljø måler vi forekomsten af arbejdsskader. Arbejdsskader inddeles i to typer: arbejdsulykker og erhvervssygdomme. En arbejdsulykke er en fysisk eller psykisk skade efter en pludselig hændelse, og en erhvervssygdom er en sygdom, der er opstået over tid grundet arbejdet eller arbejdsforholdene (Arbejdstilsynet).

Det er den ældste gruppe på arbejdsmarkedet, der anmelder flest arbejdsulykker (15.720). Herefter følger den yngste gruppe på arbejdsmarkedet (11.630).

Uanset aldersgruppe, anmelder mænd i højere grad end kvinder arbejdsulykker, nærmere 28 pct. flere.

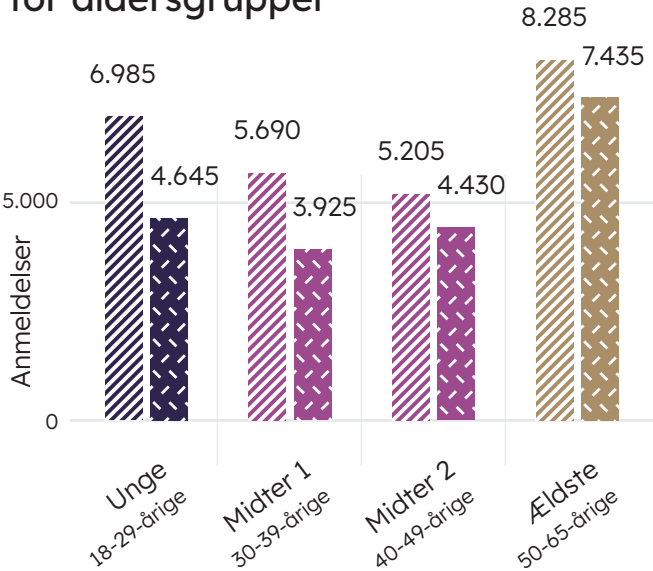


Figur 8
Antal anmeldte arbejdsulykker fordelt på aldersgrupper



Note: Antal af anmeldte arbejdsulykker for aldersgrupper i 2023, hhv. 18-29, 30-39, 40-49 og 50-65 år. Kilde: Arbejdstilsynet

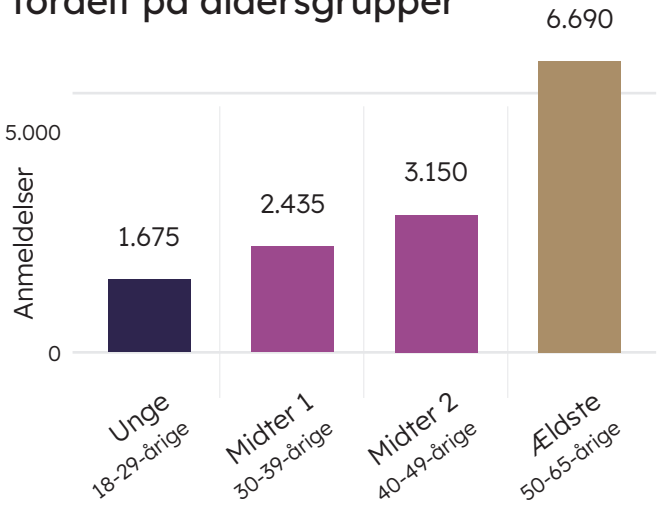
Figur 8a
Antal anmeldte arbejdsulykker for mænd og kvinder inden for aldersgrupper



Note: Antal af anmeldte arbejdsulykker for aldersgrupper i 2023, hhv. 18-29, 30-39, 40-49 og 50-65 år. Kilde: Arbejdstilsynet

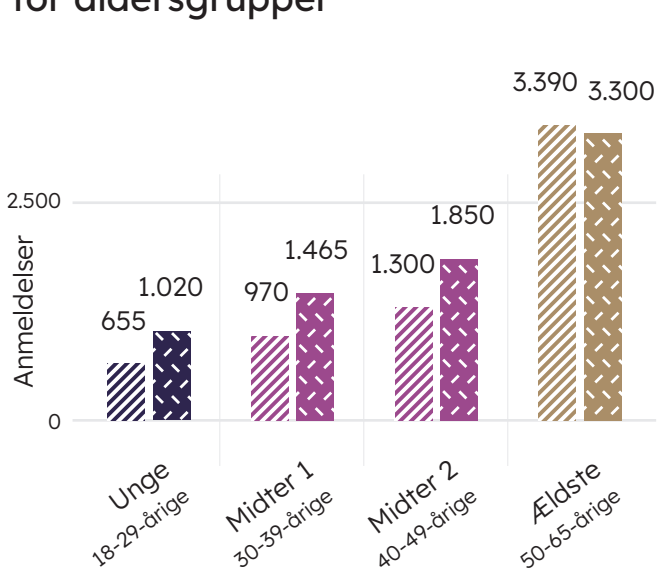


Figur 9
Antal anmeldte erhvervssygdomme fordelt på aldersgrupper



Note: Antal af anmeldte erhvervssygdomme i 2023 for aldersgrupper, hhv. 18-29, 30-39, 40-49 og 50-65 år. Kilde: Arbejdstilsynet

Figur 9a
Antal anmeldte erhvervssygdomme for mænd og kvinder inden for aldersgrupper



Note: Antal af anmeldte erhvervssygdomme for mænd og kvinder i 2023 inden for aldersgrupper, hhv. 18-29, 30-39, 40-49 og 50-65 år. Kilde: Arbejdstilsynet

Ved kombination af alder og køn, kan vi se, at unge mænd anmelder 50 pct. flere arbejdsulykker end kvinder i samme aldersgruppe. Kønsforskellene indenfor aldersgrupper er hhv. 50 pct., 45 pct., 17 pct. og 11 pct. Forskellen er altså størst for den yngste gruppe og mindst for den ældste aldersgruppe.

Vender vi os mod erhvervssygdomme ser vi, at uanset køn stiger antallet af erhvervssygdomme, der anmeldes, med alderen. Den ældste aldersgruppe anmelder således 299 pct. flere erhvervssygdomme end den yngste aldersgruppe.

På tværs af aldersgrupperne anmelder kvinder 21 pct. flere erhvervssygdomme end mænd.

Unge kvinder anmelder i højere grad erhvervssygdomme end mænd i samme gruppe (56 pct).

Den eneste aldersgruppe, hvor mænd anmelder flere erhvervssygdomme end kvinder, er den ældste aldersgruppe. Mænd i denne aldersgruppe er også dem, der anmelder flest erhvervssygdomme (3.390).

03

Arbejdsmarkeds-tilknytning

I det følgende kortlægger vi arbejdsmarkedstilknytning i relation til arbejdsbyrde, fravær grundet egen sygdom og fravær grundet børn for ungegruppen, i sammenligning med andre aldersgrupper og ved inddragelse af køn.

Ved undertemaet 'Arbejdsbyrde' afviger data på ugentlig arbejdstid fra vores gængse aldersinddelinger.

Det skyldes, at data indhentes fra Arbejdstilsynet og derfor følger alderskategorier herfra. Aldersgrupperne under 'Arbejdstimer' er derfor inddelt i kategorierne 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år. Aldersgrupperne under 'Heltid/deltid' er inddelt efter kategorierne 26-30 år, 31-45 år og 46-65 år.

Konklusion

Ser vi på heltidsbeskæftigelse, er unge den gruppe, hvor færrest arbejder på heltid sammenlignet med andre aldersgrupper. Kønsforskellene i heltidsbeskæftigelse er størst blandt midtergruppen og den ældre gruppe på arbejdsmarkedet.

Der er få forskelle i fravær på grund af egen sygdom på tværs af køn og aldersgrupper. De unge har flest fraværsperioder grundet egen sygdom. Forskellen er i gennemsnit én ekstra fraværsperiode sammenlignet med de øvrige aldersgrupper.

Kønsforskellene i fravær ved barns sygdom er også mindre. Blandt unge tager kvinder i gennemsnit én fraværsperiode mere end mænd grundet barns sygdom.

Mødre i ungealdersgruppen, der ikke er under uddannelse, afholder mere barsel på barselsdagpenge (36 uger) end mødre, der er under uddannelse (33 uger). Mænd i denne aldersgruppe afholder i gennemsnit ni ugers barsel på barselsdagpenge, uanset om de er under uddannelse eller ej.

Hvad viser litteraturen?

Et studie undersøger den såkaldte NEET-gruppe (Not in Education, Employment or Training) i Danmark, som omfatter over 47.000 unge i alderen 16-24 år uden job eller uddannelse, hvis man anvender den bredest mulige definition (Bolvig, 2023). Rapportens resultater viser, at gruppen er meget forskelligartet og kan brydes ned i fire underkategorier baseret på varigheden af perioden uden job eller uddannelse kombineret med modtagelse af offentlig forsørgelse (Bolvig, 2023).

Rapporten viser samtidig, at mænd udgør en større del af den samlede gruppe af unge, som er uden job eller uddannelse (Bolvig, 2023). Både mænd og kvinder i NEET-gruppen har klaret sig værre i grundskolen og haft færre fritidsjobs sammenlignet med deres jævnaldrende, der er i job eller uddannelse. Resultaterne understreger behovet for målrettede indsatser for at styrke unges tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet (Bolvig, 2023).

Dansk forskning viser også, at unges tidlige livserfaringer kan have langsigtede konsekvenser for deres arbejdsmarkedstilknytning. Et studie undersøger, hvordan stress i ungdomsårene kan påvirke unges arbejdsliv senere. Resultaterne viser, at unge, der oplever høj grad af

stress mellem 15 og 21 år, har en øget risiko for problemer med at finde og fastholde arbejde som voksne. Især mænd, der har oplevet stress flere gange, er mere udsatte, mens kvinder generelt oplever højere stressniveauer, men med mindre alvorlige konsekvenser. Studiet peger på, at tidlige indsatser mod stress kan hjælpe unge med at få et bedre udgangspunkt på arbejdsmarkedet (Winding et al., 2023).

Samtidig viser et studie, at unges engagement i samfundet gennem fritidsaktiviteter og deltidsarbejde har betydning for deres senere tilknytning til uddannelse og arbejdsmarkedet. Resultaterne indikerer, at både fritidsaktiviteter og deltidsarbejde har positive effekter, men at deltidsarbejde har den største betydning, især når unge arbejder mere end 12 timer om ugen. For mænd er engagement omkring 15-årsalderen vigtigst, mens kvinder i højere grad profiterer af deltidsarbejde i den sene ungdom omkring 18 år. Effekterne er konsistente på tværs af socioøkonomiske grupper, men engagementets betydning varierer mellem kønnene (Just-Noerregaard et al., 2021).

Endelig viser et studie, at arbejdsvilkår påvirker unges medarbejderes sygefravær. Undersøgelsen peger på, at høje følelsesmæssige krav og

lav mulighed for beslutningstagning på arbejdspladsen er forbundet med flere sygedage, især blandt kvinder. For mænd er det derimod manglen på beslutningsmuligheder, der har den største betydning, mens høje arbejdskrav faktisk er forbundet med færre sygedage. Studiets forfattere anbefaler, at arbejdsgivere fokuserer på at forbedre arbejdsvilkårene for at hjælpe unge med at trives bedre på arbejdsmarkedet (Sørensen et al., 2023).

Samlet set viser den eksisterende forskning, at en række faktorer som tidlig livserfaring, stress, engagement i samfundet og arbejdsvilkår har stor betydning for unges muligheder for at opnå og fastholde en stabil arbejdsmarkedstilknytning. Der er behov for en bredere forståelse af disse faktorer, og hvordan de bedst kan adresseres gennem politiske indsatser og arbejdsmarkedsinitiativer.

Arbeitsbyrde:
**Fra de tidlige
karriereår arbejder
mænd flere timer
end kvinder**



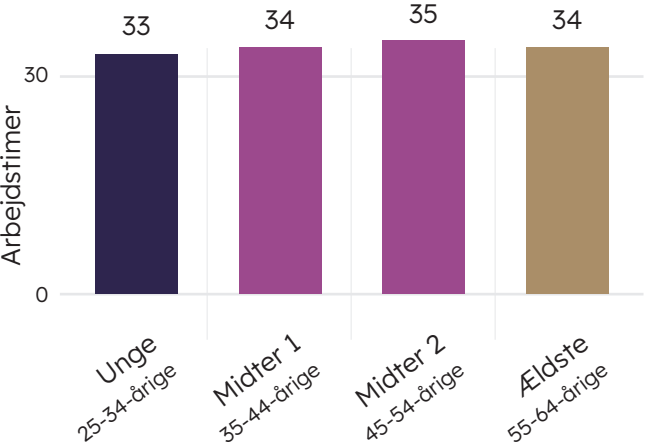
Ser vi på det gennemsnitlige antal arbejdstimer for hver aldersgruppe, er dette størst for midtergruppe 2, der i gennemsnit arbejder 35 timer om ugen. Den aldersgruppe, der i gennemsnit arbejder færrest timer, er den unge aldersgruppe, som arbejder 33 timer om ugen.

I den unge aldersgruppe arbejder mænd i gennemsnit fem timer mere om ugen end kvinder. Tilsvarende ses i midtergruppe 2. Det er også i disse to aldersgrupper, der forekommer den største kønsforskel på antallet af arbejdstimer.

Den mindste kønsforskel forekommer blandt midtergruppe 1 og den ældste af aldersgrupperne. Her er kønsforskellen i gennemsnit på fire timer om ugen.

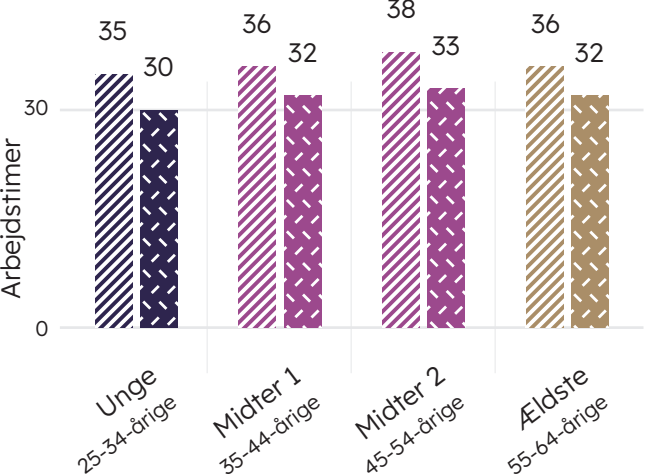


Figur 10
Gennemsnitligt antal ugentlige arbejdstimer inden for aldersgrupper (gennemsnit inden for hver population)



Note: Gennemsnitligt antal arbejdstimer per uge for hver aldersgruppe for personer i befolkningen, der er i arbejde i 2023. Aldersgrupperne er hhv. 25-34, 35-44, 45-54 og 55-64-årige
Kilde: Danmarks Statistik

Figur 10a
Gennemsnitligt antal ugentlige arbejdstimer for mænd og kvinder inden for aldersgrupper (gennemsnit inden for hver population)



Note: Gennemsnitligt antal arbejdstimer per uge inddelt efter aldersgrupper og køn for personer i befolkningen, der er i arbejde i 2023. Aldersgrupperne er hhv. 25-34, 35-44, 45-54 og 55-64-årige
Kilde: Danmarks Statistik

Betragter vi andelen af arbejdsstyrken, der er i heltidsbeskæftigelse, varierer denne også på tværs af aldersgrupper.

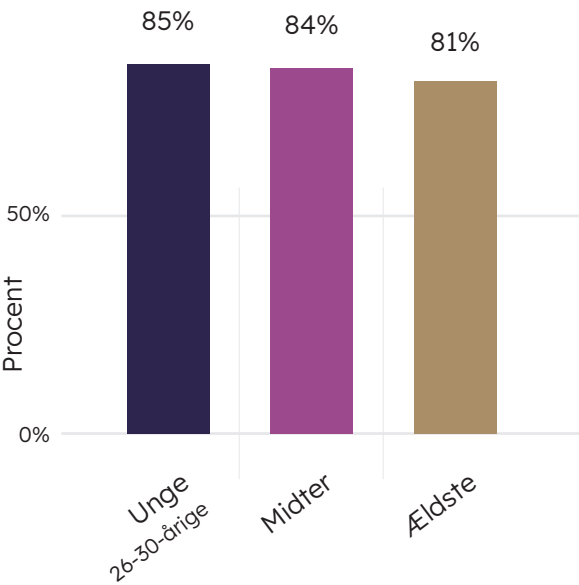
Blandt unge, ser vi den højeste andel i heltidsbeskæftigelse (85 pct.)

Når vi inddrager køn som variabel, viser data, at der for alle aldersgrupper er kønsforskel på andelen af mænd og kvinder, der er heltidsbeskæftigede.

Der er størst forskel på andelen af mænd og kvinder i heltidsbeskæftigelse for personer i den midterste aldersgruppe og i den ældste aldersgruppe. I den ældste aldersgruppe er 87 pct. af mænd og 74 pct. af kvinder på heltid. Det svarer til, at 13 pct. flere mænd end kvinder er på heltid i den ældste gruppe.

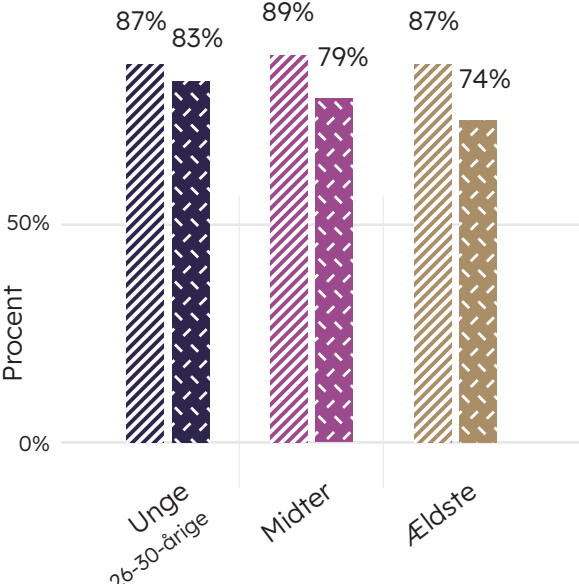
I den midterste gruppe er ti procentpoint flere mænd end kvinder på heltid.

Figur 11
Andel af heltidsbeskæftigede inden for aldersgrupper (andel inden for hver population)



Note: Andel personer i heltidsbeskæftigelse ud af den samlede arbejdsstyrke inden for hver aldersgruppe i 2023. 20-25-årige udelades for ikke at inddrage personer, der er mellem uddannelser. Kilde: Danmarks Statistik

Figur 11a
Andel af heltidsbeskæftigede inden for aldersgrupper og køn (andel inden for hver population)



Note: Andel hhv. mænd og kvinder i heltidsbeskæftigelse ud af den samlede arbejdsstyrke inden for aldersgrupper og køn i 2023. 20-25-årige udelades for ikke at inddrage personer, der er mellem uddannelser. Kilde: Danmarks Statistik

Fravær grundet
egen sygdom:
**Mindre forskelle på
mænd og kvinders
sygefravær**



I kortlægningen af fravær fra arbejds-
markedet undersøger vi både fravær,
der registreres som fravær på grund
af egen eller barns sygdom, og fravær
som følge af afholdt barselsorlov. Vi
opgør registreringer af fraværs-

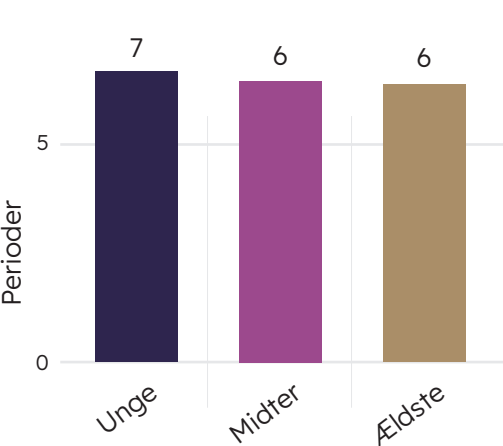


perioder, forstået som antallet af gan-
ge, en person har registreret at have
været fraværende i en periode.

Sammenligner vi på tværs af alders-
grupper, har unge mere sygefravær
end de øvrige aldersgrupper. Der er
tale om én ekstra fraværsperiode om
året.

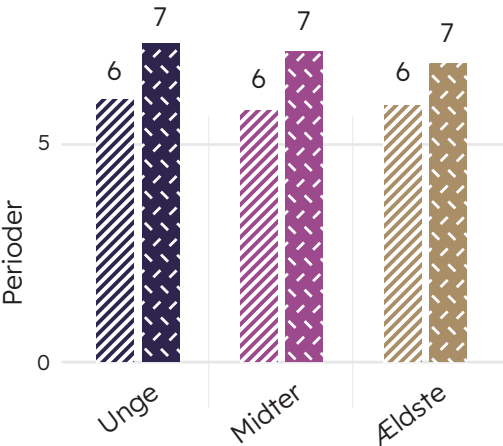
Der forekommer forskelle på tværs af
køn i opgørelsen af fravær ved egen
sygdom. I alle aldersgrupper har kvin-
der seks fraværsperioder og mænd
syv fraværsperioder i gennemsnit ved
egen sygdom.

Figur 12
**Gennemsnitligt antal fraværs-
perioder ved egen sygdom på tværs
af aldersgrupper (gennemsnit inden
for hver population)**



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal registrerede
fraværsperioder for personer, der har registreret fravær ved egen
sygdom ud af det samlede antal registreringer af fravær ved
egen sygdom inden for hver aldersgruppe i 2023.
Kilde: Danmarks Statistik

Figur 12a
**Gennemsnitligt antal fraværs-
perioder ved egen sygdom for
mænd og kvinder inden for hver
aldersgruppe (gennemsnit inden
for hver population)**



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal registrerede
fraværsperioder for mænd og kvinder, der har registreret
fravær ved egen sygdom ud af det samlede antal registre-
ringer af fravær ved egen sygdom i 2023 inden for hver
aldersgruppe. Kilde: Danmarks Statistik

Fravær grundet børn:
**Kvindelige studerende
afholder mindre barsel
end andre kvinder**



For fravær ved barns sygdom, er den
ældste aldersgruppe i gennemsnit lidt
mindre fraværende end den yngste og
midterste aldersgruppe.

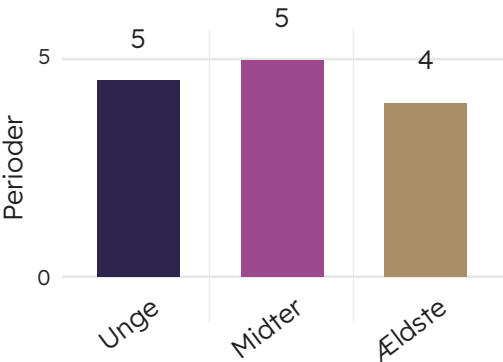
Inddrager vi aldersvariablen, er der
også forskelle i kønsforskel i fravær
ved barns sygdom.

På tværs af køn forekommer der for-
skelle i den unge aldersgruppe, hvor
kvinder har én fraværsperiode mere
end mænd. Blandt den midterste al-
dersgruppe og den ældste aldersgrup-
pe er der ingen kønsforskel.

Hvor vi i alle andre afsnit udelukkende
fokuserer på personer, der har færdig-
gjort sin uddannelse og er i arbejde,
inddrager vi ved opgørelsen af barsel
også de studerende.

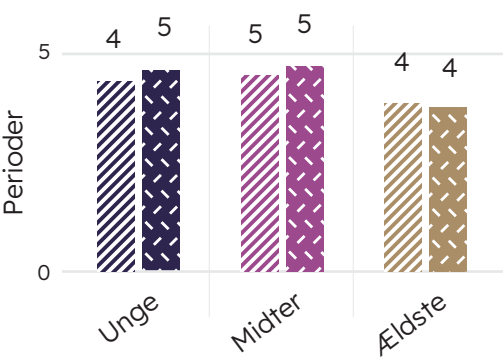


Figur 13
**Gennemsnitligt antal fraværs-
perioder ved barns sygdom inden
for aldersgrupper (gennemsnit
inden for hver population)**



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal registrerede fra-
værsperioder for personer, der har registreret fravær ved barns
sygdom, ud af det samlede antal registreringer af fravær ved
barns sygdom i 2023 inden for aldersgrupper.
Kilde: Danmarks Statistik

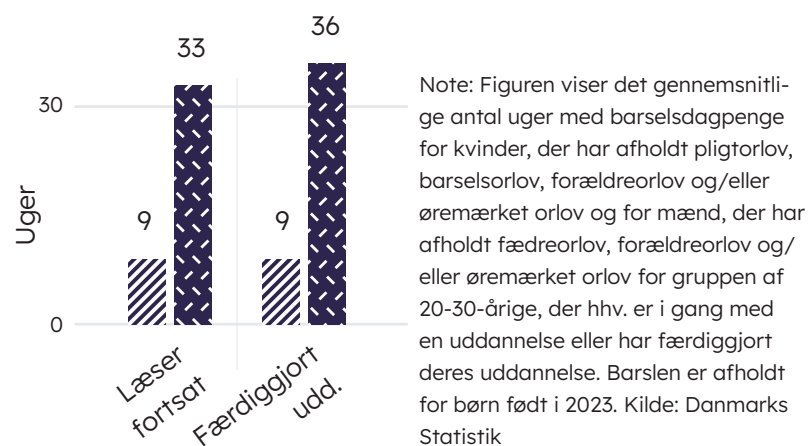
Figur 13a
**Gennemsnitligt antal fraværsperioder
ved barns sygdom for mænd og
kvinder inden for aldersgrupper (gen-
nemsnit inden for hver population)**



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal registrerede fra-
værsperioder for mænd og kvinder, der har registreret fravær ved
barns sygdom, ud af det samlede antal registreringer af fravær
ved barns sygdom i 2023 inden for aldersgrupper.
Kilde: Danmarks Statistik

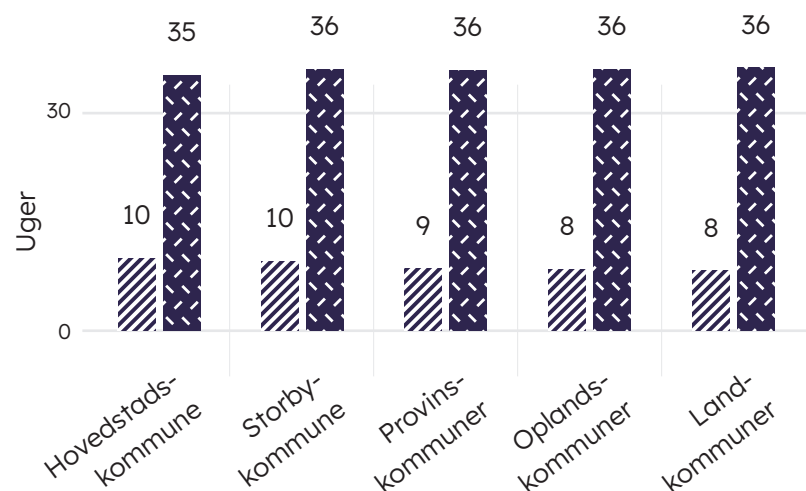
Figur 14

Gennemsnitligt antal uger på barselsdagpenge for unge forældre til børn født i 2023 efter køn og uddannelsesstatus (gennemsnit inden for den pågældende population)



Figur 15

Gennemsnitligt antal uger på barselsdagpenge for unge forældre til børn født i 2023, der ikke er under uddannelse, efter køn og kommune-grupper (gennemsnit inden for den pågældende population)



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal uger med barselsdagpenge for kvinder, der har afholdt pligtlov, barselsorlov, forældreorlov og/eller øremærket orlov og for mænd, der har afholdt fædreorlov, forældreorlov og/eller øremærket orlov inden for kommune-grupper for unge mellem 20 og 30 år, der ikke er under uddannelse. Barslen er afholdt for børn født i 2023. Kilde: Danmarks Statistik

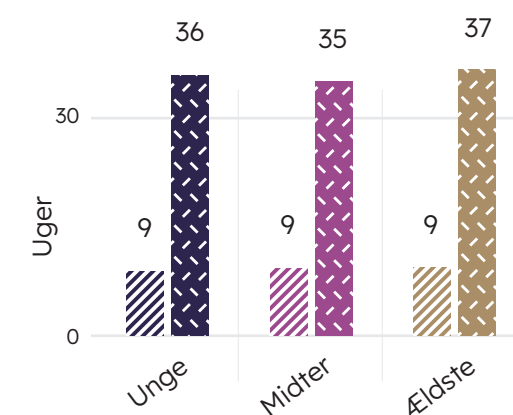
I alt afholder forældre i hovedstads- og storbykommunerne én uge mere samlet barsel end forældre i de øvrige kommuner (se bilagsrapport, tabel 2.1). Kvinder i hovedstadskommunerne afholder i gennemsnit én uge mindre barsel end kvinder i øvrige kommunegrupper. Samtidig afholder mænd i hovedstads- og storbykommuner én-to uger mere end i de øvrige kommune-grupper.

På tværs af alder afholder mænd i gennemsnit ni uger med barselsdagpenge, mens antallet af uger i højere grad varierer for kvinder.

Kvinder i den unge aldersgruppe afholder i gennemsnit 36 ugers barsel på barselsdagpenge. Dette er en uge mere end kvinder i den midterste aldersgruppe (35 uger) og en uge mindre end kvinder i den ældste aldersgruppe (37 uger).

Figur 16

Gennemsnitligt antal uger på barselsdagpenge for fædre og mødre til børn født i 2023 efter køn og alders-gruppe (gennemsnit inden for den pågældende population)



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal uger med barselsdagpenge for kvinder, der har afholdt pligtlov, barselsorlov, forældreorlov og/eller øremærket orlov og for mænd, der har afholdt fædreorlov, forældreorlov og/eller øremærket orlov fordelt på køn og alder. Barslen er afholdt for børn født i 2023. Kilde: Danmarks Statistik

04

Ansvar og ledelse

I Danmark har vi en af verdens højeste erhvervsfrekvenser for kvinder. Derudover er kvinder overrepræsenterede blandt dem, der har en lang videregående uddannelse, som den længst fuldførte uddannelse. Alligevel er kvinder underrepræsenterede, når vi

undersøger, hvor kvinder og mænd er placeret i stillingshierarkier.

I dette afsnit ser vi derfor nærmere på fordelingen af kvinder og mænd i hhv. offentlig og privat ledelse på tværs af aldersgrupper.

Konklusion

Der er en lige kønsfordeling i den øverste offentlige ledelse for både den midterste (hhv. 51 og 49 pct.) og den ældste aldersgruppe (hhv. 54 og 46 pct.) og mellem aldersgrupperne er kønsforskellen næsten den samme (tre procentpoint).

Kvinder er underrepræsenterede i de øverste ledelsesslag i den private sektor uanset aldersgruppe.

På tværs af aldersgrupperne findes den mindste kønsforskel i direktørstillinger i erhvervslivet blandt de unge (34 pct.). Kønsforskellen er større i den midterste aldersgruppe (48 pct.) og størst i den ældste aldersgruppe (50 pct.).

Hvad viser litteraturen?

Et norsk studie undersøger årsagerne til kønsforskelle i ledelse. Resultaterne viser, at forskellene i høj grad opstår gennem livets forskellige faser, især i den fase af livet hvor karriere og familieliv ofte sker på samme tid. Mens mænd generelt oplever en stigende sandsynlighed for at indtage lederroller med alderen, sker denne udvikling langsommere for kvinder, især i aldersgruppen 30-40 år (Hardoy, et al., 2017).

En nyere dansk undersøgelse viser, at unge generationer (Generation Z og Millennials) har specifikke forventninger til ledelse. De efterspørger ledere, der er ansvarlige, anerkendende, empatiske og samarbejdende. Særligt Generation Z værdsætter sociale fællesskaber og klare faglige rammer, mens de ældre generationer (Generation X og Baby Boomers) i højere grad prioriterer større frihed og indflydelse på arbejdsopgaver. Desuden lægger de yngre generationer stor vægt på, at lederne har ansvar for unges trivsel og ønsker mere støtte og coaching, mens de ældre generationer oftere ser trivslen som et fælles ansvar.

Der er også små kønsforskelle i unges forventninger til ledelse, særligt når det gælder forventningerne til lederpositioner. Mænd er generelt mere tilbøjelige

lige end kvinder til at forudse en lederstilling om fem år. I Generation Z ser 15 pct. af mændene og 12 pct. af kvinderne sig selv som ledere inden for den nærmeste fremtid (Moos-Bjerre, 2024). Blandt Millennials er forskellen større, idet 22 pct. af mændene og 15 pct. af kvinderne forudser en lederrolle om fem år. Denne tendens indikerer, at unge mænd måske har højere forventninger om at avancere til lederpositioner sammenlignet med unge kvinder, selvom forskellene er relativt små (Moos-Bjerre, 2024).

Et andet norsk studie undersøger ledelsesambitioner blandt bachelorstuderende i Norge. Studiet konkluderer, at kvindelige og mandlige bachelorstuderende har lige store ambitioner om ledelse, men at kvinder har lavere forventninger til faktisk at opnå en lederstilling. Dette begrundes med oplevede barrierer, der får kvinder til at søge alternative veje, som f.eks. videreuddannelse, snarere end at sigte mod ledelse. Studiets forfattere fremhæver, at unges kvinders valg ofte er influeret af strukturelle faktorer, som kulturelle forestillinger om kompetence og arbejdsmarkedets kønsopdelte karakter (Storvik & Abrahamsen, 2022).

Samlet set peger den samlede viden på, at kønsforskelle i ledelsespositioner er et resultat

af både faktorer og strukturelle barrierer, der fortsat opretholder uligheden. Desuden afspejler unges forventninger til ledelse, hvordan køn kan påvirke forventningerne til at nå lederpositioner, selv i yngre generationer.

Køns- og alderssammensætning i øverste offentlig ledelse:

Ingen forskel i kønsfordeling i øverste offentlige ledelse på tværs af aldersgrupper

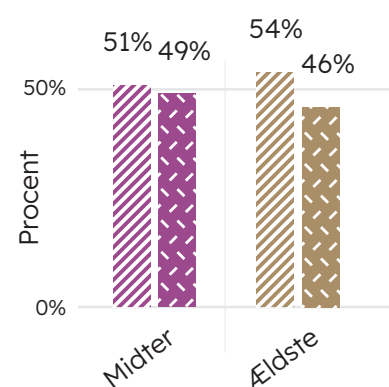
Mænd Kvinder

Unge
Midter
Ældste

Der er ikke tilstrækkelig volumen i antal af mænd og kvinder mellem 20 og 30 år i øverste offentlige ledelse til, at vi kan opdele data for denne aldersgruppe på køn.

Ser vi på andelen af mænd og kvinder i øverste offentlige ledelse blandt den midterste og ældste aldersgruppe er der ikke stor forskel på kønsforskellen. Blandt den midterste gruppe har kvinder 51 pct. af stillingerne, mens det for den ældste gruppe er 54 pct. af stillingerne. Forskellen er altså på tre procentpoint.

Figur 17
Andel i øverste ledelse i den offentlige sektor fordelt på køn efter aldersgruppe (andel ud af den pågældende population)



Note: Fordeling af mænd og kvinder i øverste offentlige ledelse i arbejdsstyrken, hvor der er mere end 50 ansatte inden for aldersgrupper. Kilde: Danmarks Statistik

Køns- og alderssammensætning i øverste ledelseslag i den private sektor:

Andelen af kvindelige ledere i den private sektor er størst blandt de helt unge

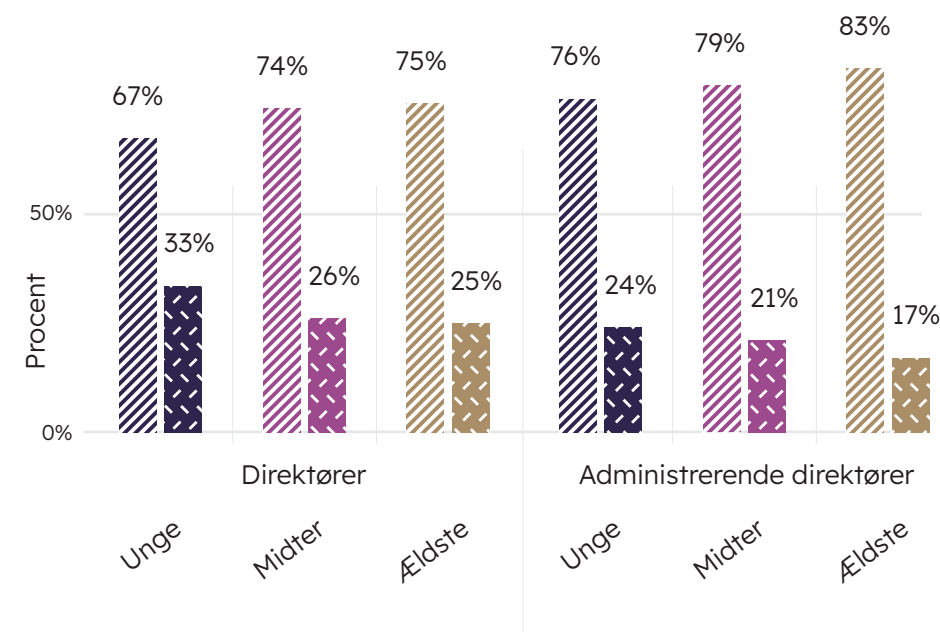
Mænd Kvinder

Unge
Midter
Ældste

Kønsfordelingen på tværs af aldersgrupper blandt administrerende direktører og direktionsmedlemmer er mere skæv i den private sektor end for de øverste ledelseslag i det offentlige.

Kvinder er underrepræsenterede i de øverste ledelseslag i erhvervslivet på tværs af aldersgrupper.

Figur 18
Andel administrerende direktører og direktører fordelt på køn for hver aldersgruppe (andel ud af den pågældende population)



Note: Andel mænd og kvinder i administrerende direktør- og direktørstillinger (VP) i arbejdsstyrken i virksomheder med mere end 50 ansatte inden for hver af de tre aldersgrupper. Bemærk at N for administrerende direktører blandt 20-30-årige er væsentligt mindre end for de øvrige aldersgrupper, og disse tal skal derfor vurderes varsomt i sammenligning til øvrige aldersgruppers kønsfordeling. Kilde: Danmarks Statistik

**Diversitetsbarometerets
metode til at beregne
indikator for ledelses-
sammensætning**

Identifikation af ledelsessammensætning er inspireret af den metode, der er anvendt af Parotta & Smith (2015) og Smith & Smith (2015) samt analyser foretaget af Dansk Industri. Med indikatoren identificeres og kønsbestemmes personerne i virksomhedernes øverste daglige ledelser via oplysningerne i danske registre. Dermed identificerer vi med denne indikator flere ledelseslag (direktører/VP'er og administrerende direktører/CEO'er) end blot et samlet antal personer i direktørstillinger og bestyrelser, som ellers er offentligt tilgængeligt via Danmarks Statistik.

Med indikatoren ser vi på andelen af administrerende direktører og direktører i den private sektor med det formål at kunne identificere fordelingen af mænd og kvinder, der bevæger sig op ad karrierestigen. Metoden anvendes desuden for at kunne identificere kønsfordelingen i de øverste ledelser i den offentlige sektor. Se Diversitetsbarometerets tekniske bilag for mere viden om metoden bag indikatoren.

05

Indkomst og formue

I nærværende tema kortlægger vi forskelle og ligheder i disponibel indkomst, erhvervsindkomst, pension og samlet formue for gruppen af unge i relation til, hvor unge er bosiddende i Danmark, samt i relation til øvrige aldersgrupper. Vi inddrager også køn for at undersøge kønsforskelle indenfor og på tværs af alder.

I dette tema undersøger vi to aldersgrupper ved undertemaerne 'disponibel indkomst', 'erhvervsindkomst' og 'pensionsformue'. I undertemaet 'nettoindkomst' tages der udgangspunkt i tre aldersgrupper.

Konklusion

For disponibel indkomst, erhvervsindkomst og nettoformue gælder det, at der er forskel på at være ung og bosiddende i en af de større danske byer sammenlignet med at bo i provinsen, i oplandskommuner eller på landet. Dette skyldes to forhold:

1. Unge i hovedstads- og storbykommuner har større indkomster og nettoformuer end unge i øvrige kommunegrupper.
2. Forskellen mellem unge mænds og unge kvinders indkomster og formuer er større uden for hovedstads- og storbykommuner.

For pensionsformue ser vi et lignende mønster i relation til kønsforskelle. Her har unge uden for hovedstads- og storbykommuner dog større pensionsformuer sammenlignet med unge, der bor i disse kommuner.

Ser vi på tværs af aldersgrupper, gælder det for samtlige fire formuemål, at uligheden mellem mænds og kvinders indkomst og formue cementeres allerede blandt den unge aldersgruppe. Denne ulighed tiltager og øges yderligere i de ældre aldersgrupper.

Hvad viser litteraturen?

Forskning på arbejdsmarkedet for unge i alderen 18-30 år viser, at kønsbaserede uligheder ofte forstærker de udfordringer, som unge møder. Unge kvinder oplever systematiske barrierer i både løn- og karriereudvikling sammenlignet med deres mandlige jævnaldrende. En undersøgelse af lønforskelle blandt unge akademikere i Europa viser, at kvinder typisk har en langsommere lønvækst, især i sektorer som økonomi, business og jura. Der er også årlige lønvækstforskelle på op til 2,5 procentpoint mellem mænd og kvinder, der bliver forældre, hvilket understøtter, at familiedannelse spiller en væsentlig rolle i de vedvarende økonomiske uligheder (Sánchez-Mangas & Sánchez-Marcos, 2021).

En del af forklaringen på lønforskellene kan findes i arbejdsmarkedets kønsopdeling, hvor kvinder ofte vælger stillinger i lavtlønnede sektorer med større fleksibilitet. Dette er også tilfældet i Danmark, hvor unge kvinder ofte arbejder i den offentlige sektor inden for sundhed og uddannelse, mens unge mænd i højere grad søger mod den private sektor og tekniske erhverv. En EU-undersøgelse viser, at kvinder gennemsnitligt tjener 16 pct. mindre pr. arbejdstime end mænd, en tendens der også gælder for unge (European Commission, 2014).

Desuden spiller strukturelle barrierer som glasloft-effekten en væsentlig rolle i fastholdelsen af kønsbaserede uligheder. Glasloftet hindrer unge kvinder i at avancere til lederpositioner, selv i sektorer, hvor kvinder er stærkt repræsenteret. En del af forklaringen ligger i manglende adgang til mentorprogrammer og netværk, som unge mænd i højere grad har adgang til (Sánchez-Mangas & Sánchez-Marcos, 2021).

Disponibel indkomst:
**Unge tjener mest i hoved-
stadskommuner, hvor der
samtidig er mindst
kønsforskkel i indkomst**



Her viser vi den gennemsnitlige disponible indkomst for unge, fordelt på danske kommunetypen. Disponibel indkomst udgør det beløb, der er til rådighed til boligudgifter, forbrug eller opsparing, når skatter og renter er betalt. Det er således summen af erhvervsindkomst, offentlige overførsler, private pensioner, formueindkomst og anden personlig indkomst, fratrullet skat, renter og underholdsbidrag og tillagt eventuel lejeværdi af egen bolig.

Der er forskel på unges gennemsnitlige disponible indkomst alt efter, hvor de er bosiddende i landet.

Unge i hovedstadskommunerne har den højeste disponible indkomst, mens unge i oplandskommuner har den laveste. Forskellen mellem de to er ni pct.

Samtidig er der forskel på unge mænds og kvinders disponible indkomst alt efter hvilken kommunetype, de er bosiddende i. Kønsforskellen er mindst i hovedstadskommuner og størst i landkommuner og oplandskommuner.

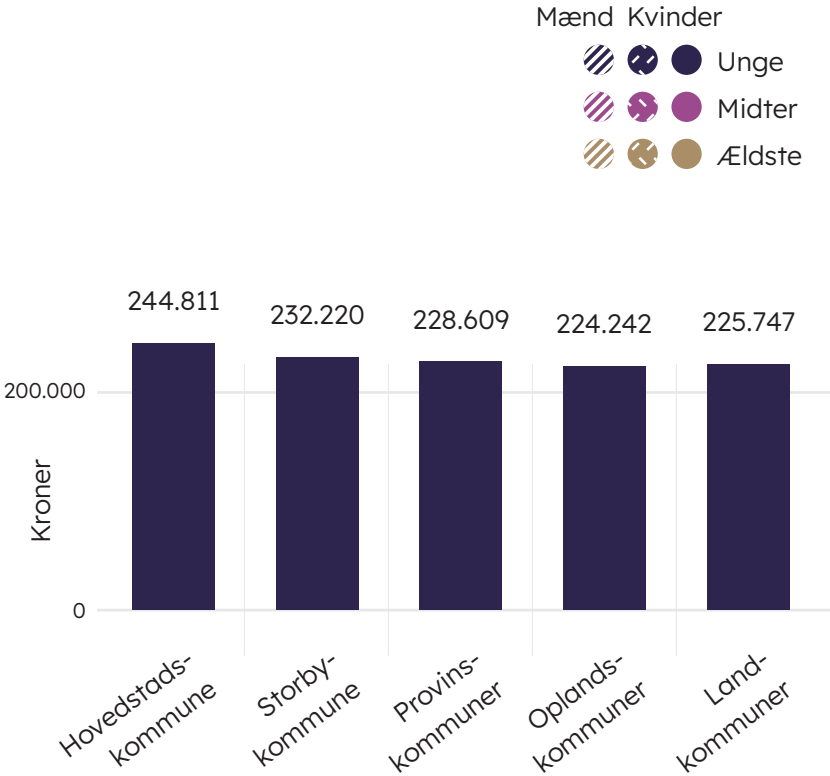
Unge mænd i hovedstadskommuner har en disponible indkomst, der er 13 pct. større end kvinder i samme kommune- og aldersgruppe. I hhv. oplands- og landkommuner er forskellen på 20 og 21 pct.

Ser vi på tværs af alder og køn, er den procentvise forskel i mænds og kvinders disponible indkomst højere for den ældste aldersgruppe end for den unge.

Blandt ungegruppen tjener mænd i gennemsnit 15 pct. mere end kvinder. For den ældste aldersgruppe er kønsforskellen dobbelt så stor. I denne aldersgruppe tjener mænd således 30 pct. mere end kvinder.

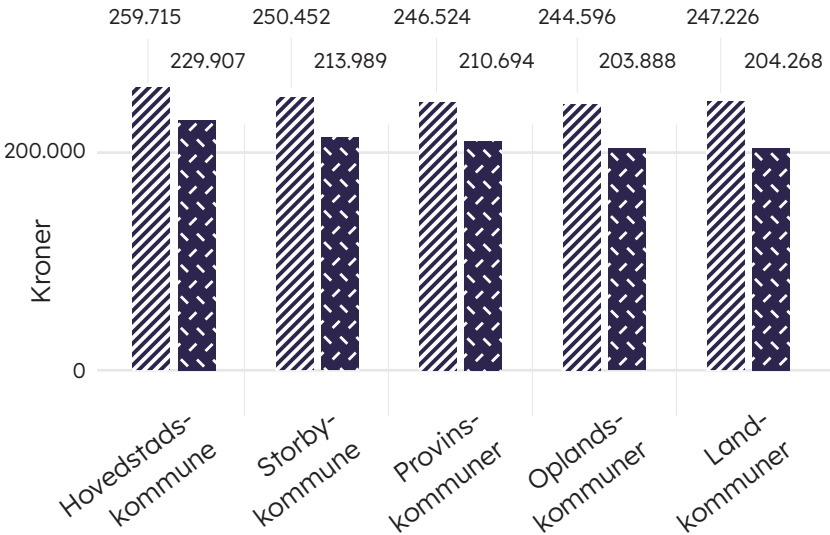
Figur 19
**Gennemsnitlig
disponibel indkomst
for unge efter
kommunetype**

Note: Gennemsnit af indkomster og overførsler for populationen i arbejdsstyrken mellem 20 og 30 år, inden for køn og hver kommunegruppe. Kilde: Danmarks Statistik



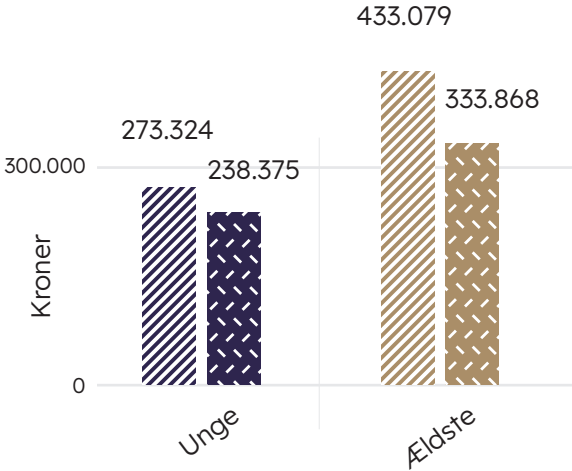
Figur 19a
**Gennemsnitlig
disponibel indkomst for
unge mænd og kvinder
efter kommunetype
(gennemsnit inden for
hver population)**

Note: Gennemsnit af indkomster og overførsler for populationen i arbejdsstyrken mellem 20 og 30 år, inden for køn og hver kommunegruppe. Kilde: Danmarks Statistik



Figur 20
**Gennemsnitlig disponible
indkomst inden for alders-
grupper og køn (gennem-
snit inden for hver popu-
lation)**

Note: Gennemsnit af indkomster og overførsler for populationen i arbejdsstyrken, der har færdiggjort en uddannelse og er hhv. 28-30 år og 48-50 år. Kilde: Danmarks Statistik



Erhvervsindkomst:
**Mindst forskel i erhvervs-
indkomst mellem mænd og
kvinder i hovedstads-
kommunerne**



Et lignende billede ser vi, når vi fokuserer på erhvervsindkomst, dvs. indkomst, der omfatter løn, overskud af egen virksomhed og honorar for konsulentarbejde, og som er et udtryk for, hvad den enkelte får for at arbejde.

Tilsvarende til disponibel indkomst er erhvervsindkomsten for unge højest for unge i hovedstadskommuner og lavest i oplandskommuner. Unges erhvervsindkomst i hovedstadskommuner er 14 pct. højere end unges i oplandskommuner.

Der er mindst kønsforskel i erhvervsindkomst for unge mænd og kvinder i hovedstadskommuner (17 pct.) og størst forskel i landkommuner (30 pct.).

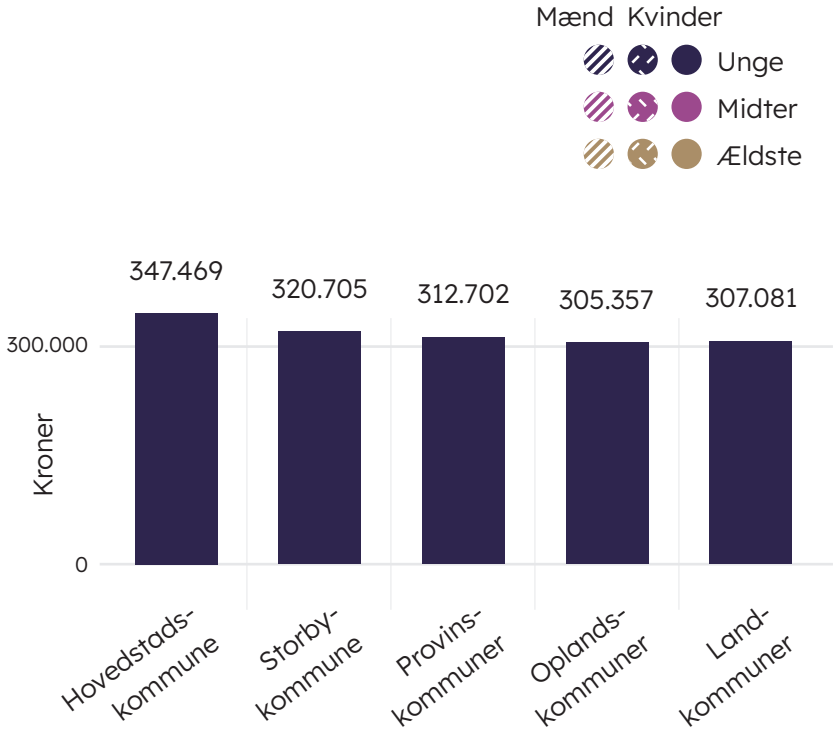
Sammenholder vi den unge aldersgruppe med den ældre aldersgruppe,

finder vi, at kønsforskellen er større for den ældre aldersgruppe.

Blandt den unge aldersgruppe tjener mænd 26 pct. mere, mens forskellen blandt den ældre aldersgruppe er på 44 pct.

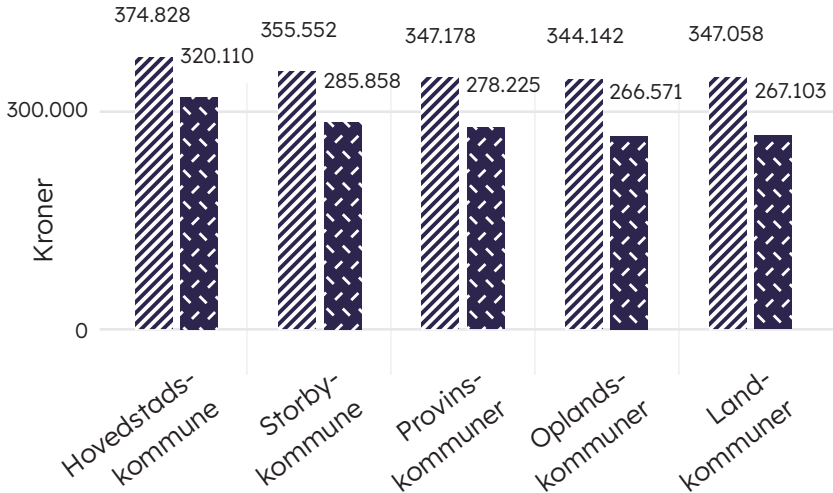
Figur 21
**Gennemsnitlig
erhvervsindkomst
for unge efter
kommunetype**

Note: Gennemsnit af indkomster før skat og bidrag for populationen i arbejdsstyrken mellem 20 og 30 år inden for hver kommunegruppe.
Kilde: Danmarks Statistik



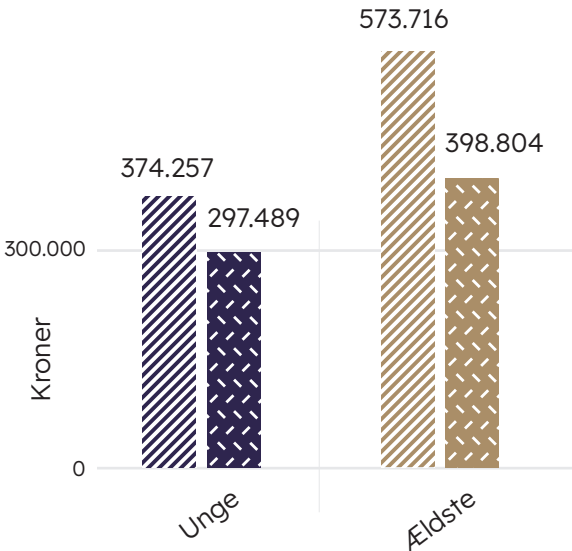
Figur 21a
**Gennemsnitlig erhvervs-
indkomst for unge
mænd og kvinder
efter kommunetype
(gennemsnit inden for
hver population)**

Note: Gennemsnit af indkomster før skat og bidrag for populationen i arbejdsstyrken mellem 20 og 30 år, inden for køn og hver kommunegruppe.
Kilde: Danmarks Statistik



Figur 22
**Gennemsnitlig erhvervs-
indkomst inden for
aldersgrupper og køn
(gennemsnit inden for
hver population)**

Note: Gennemsnit af indkomster før skat og bidrag for mænd og kvinder i arbejdsstyrken, der har færdiggjort en uddannelse og er hhv. 28-30 år og 48-50 år.
Kilde: Danmarks Statistik



Pension:

Der er størst kønsforskel på pensionsformue for unge mænd og kvinder uden for storbyerne



I kontrast til øvrige formuemål finder vi for pensionsformue, at unge optjener mere i pension uden for hovedstadskommuner og storbykommuner.

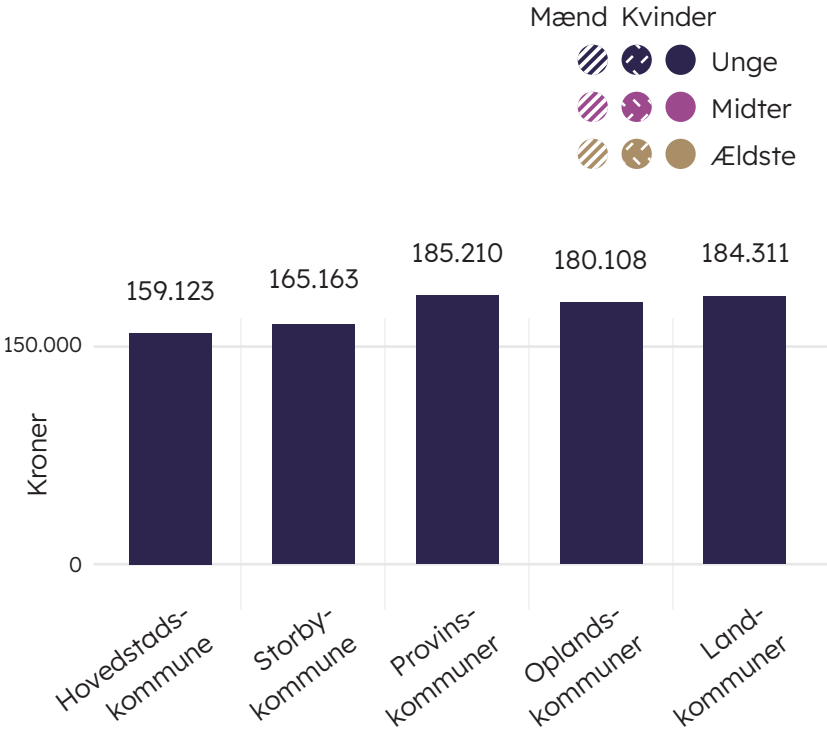
Unge, der er bosiddende i provinskommuner, har en pensionsformue, der er 16 pct. større, end unge bosiddende i hovedstadskommuner.

Der er størst kønsforskel i pensionsformuer i landkommuner (29 pct.). Den mindste kønsforskel i pensionsformuer er i hovedstadskommuner (10 pct.).

I overensstemmelse med øvrige formuemål finder vi også for pensionsformue, at kønsforskellen er større for den ældste aldersgruppe end for den unge aldersgruppe. Blandt unge optjener mænd en pensionsformue, der er 17 pct. større end kvinder, mens forskellen for den ældre aldersgruppe er på 26 pct.

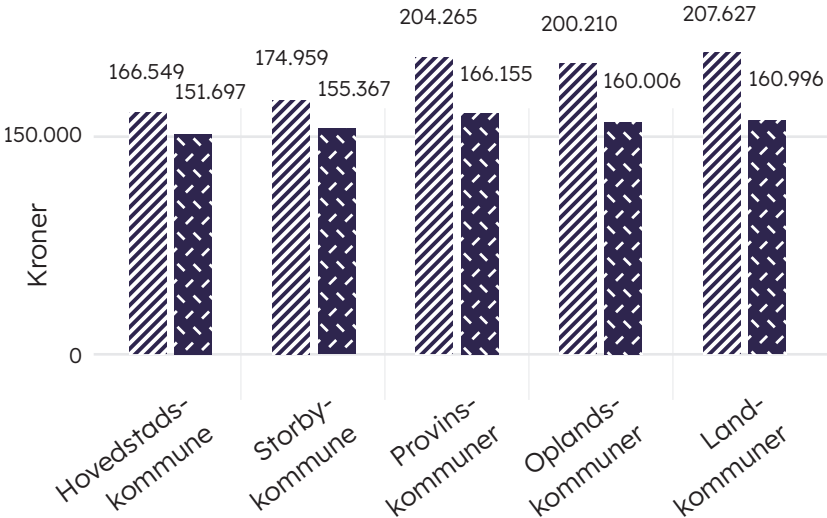
Figur 23
Gennemsnitlig pensionsformue for unge efter kommunetype

Note: Gennemsnitlig pensionsformue før skat for personer i arbejdsstyrken mellem 28 og 30 år, inden for hver kommunegruppe. Kilde: Danmarks Statistik



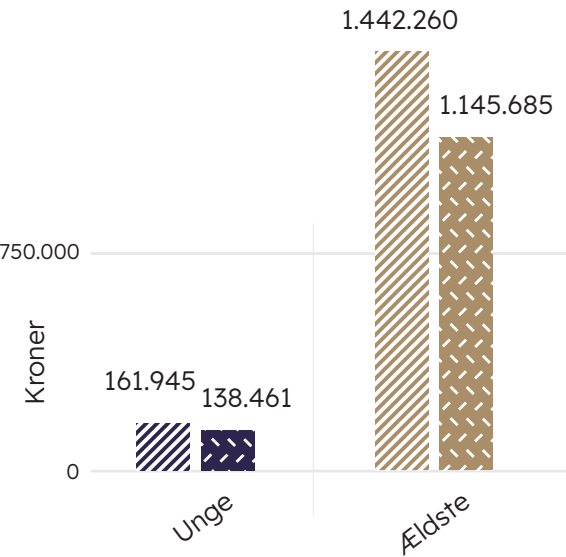
Figur 23a
Gennemsnitlig pensionsformue før skat for unge mænd og kvinder efter kommunetype (gennemsnit inden for hver population)

Note: Gennemsnitlig pensionsformue før skat for mænd og kvinder i arbejdsstyrken mellem 28 og 30 år, inden for hver kommunegruppe. Kilde: Danmarks Statistik



Figur 24
Gennemsnitlig pensionsformue inden for aldersgrupper og køn (gennemsnit inden for hver population)

Note: Gennemsnitlig pensionsformue før skat inden for populationen af mænd og kvinder, der er hhv. 28-30 år og 48-50 år. Kilde: Danmarks Statistik



Nettoformue:
**Unge i hovedstads-
kommuner har den største
samlede formue og mindst
forskel mellem køn**



Nettoformue dækker over en persons reale aktiver, finansielle formuekomponenter og pensionsformue fratrullet eventuel gæld.

Også for unges samlede nettoformue er der størst forskel på at være ung i hovedstadskommuner og i landkommuner.

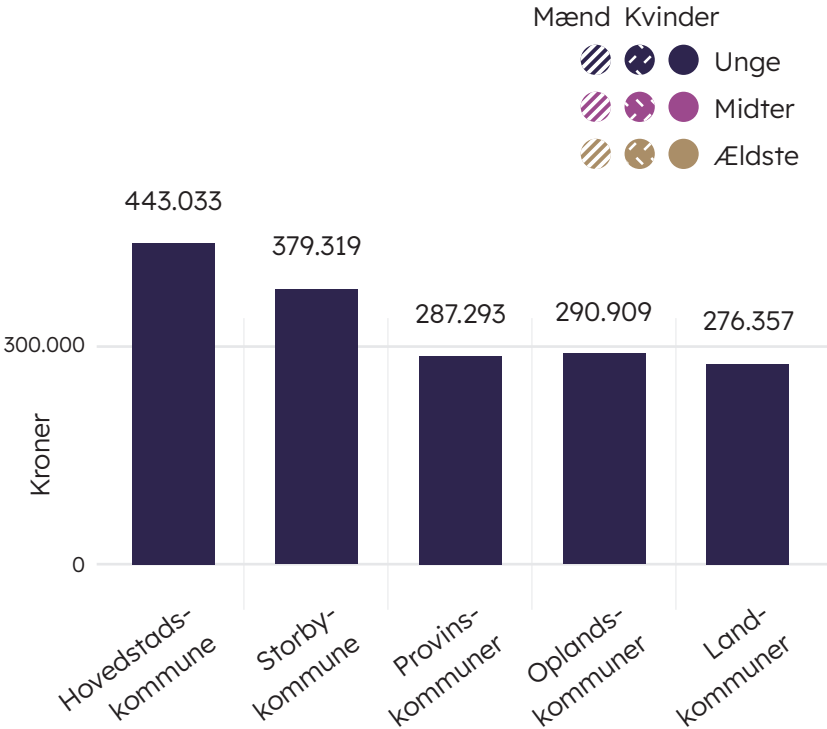
Unge i hovedstadskommuner har i gennemsnit en nettoformue, der er 60 pct. større end unge i landkommuner.

Kønsforskellen er samtidigt størst blandt unge mænd og kvinder i landkommuner (69 pct.) og mindst blandt unge i storbykommuner (24 pct.).

Sammenligner vi nettoformuen for unge med ældre aldersgrupper, finder vi, at forskellen mellem mænd og kvinder er større for de ældre aldersgrupper. Unge mænd har en nettoformue, der er 20 pct. større end jævnaldrende kvinder. Blandt den midterste aldersgruppe er forskellen 44 pct., mens den er 72 pct. for den ældste aldersgruppe.

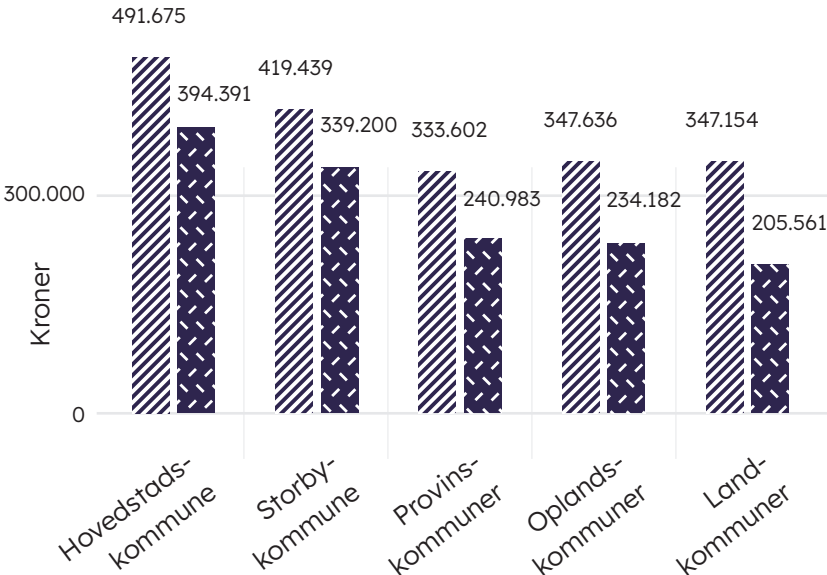
Figur 25
**Gennemsnitlig
pensionsformue
for unge efter
kommunetype**

Note: Gennemsnitlig nettoformue, svarende til en persons reale aktiver i alt, finansielle formuekomponenter i alt og pensionsformue i alt, fratrullet al prioritetsgæld, øvrig gæld til private og gæld til det offentlige for personer mellem 20 og 30 år inden for kommunegrupper.
Kilde: Danmarks Statistik



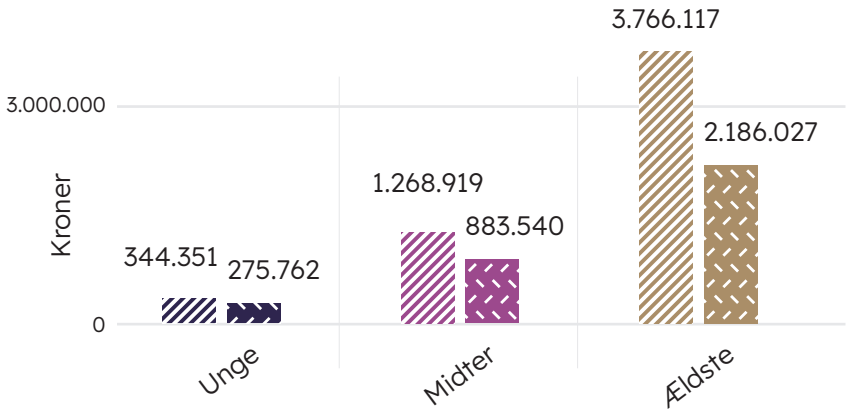
Figur 25a
**Gennemsnitlig netto-
formue for unge efter
kommunetype
(gennemsnit inden for
hver population)**

Note: Gennemsnitlig nettoformue, svarende til en persons reale aktiver i alt, finansielle formuekomponenter i alt og pensionsformue i alt, fratrullet al prioritetsgæld, øvrig gæld til private og gæld til det offentlige for mænd og kvinder mellem 20 og 30 år inden for kommunegrupper.
Kilde: Danmarks Statistik



Figur 26
**Gennemsnitlig netto-
formue inden for
aldersgrupper og køn
(gennemsnit inden for
hver population)**

Note: Gennemsnitlig nettoformue, svarende til en persons reale aktiver i alt, finansielle formuekomponenter i alt og pensionsformue i alt, fratrullet al prioritetsgæld, øvrig gæld til private og gæld til det offentlige for mænd og kvinder inden for aldersgrupperne.
Kilde: Danmarks Statistik



Kildeliste

Arbejdstilsynet (n.d.) Hvad er et psykisk arbejdsmiljø?
<https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/om-psykisk-arbejdsmiljoe/hvad-er-psykisk-arbejdsmiljoe/>

Bolvig, I. (2023). Unge uden job og uddannelse – Definitioner, målgruppestørrelser og karakteristika. VIVE.

Boye, K., Grönlund, A. (2018). Workplace Skill Investments - An Early Career Glass Ceiling? Job Complexity and Wages Among Young Professionals in Sweden. Work, Employment and Society 2018, Vol. 32(2) 368–386.

Dragano, N., Barbaranelli, C., Reuter, M., Wahrendorf, M., Wright, B., Ronchetti, M., & Iavicoli, S. (2018). Young workers’ access to and awareness of occupational safety and health services: Age-differences and possible drivers in a large survey of employees in Italy. Safety Science, 104, 279-285.

Dyreborg, J., Laursen, L. S., Nielsen, L. Y., & Nielsen, M. L. (2022). Når din leder er en app: Hvem har ansvaret for unges arbejdsmiljø i platformsøkonomien? Arbejdsmiljø i Danmark, 3, 10-24.

Dyreborg, J., Sundstrup, E., Seeberg, V. G. K., Clausen, T., & Andersen, L. L. (2024). Systematic Review of Workplace Interventions to Support Young Workers’ Safety, Work Environment and Health. Journal of Occupational Rehabilitation, 1-19.

European Commission. Directorate-General for Justice. (2014). Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle i den Europæiske Union.

EVA (2019). Uddannelsesvalg i 9. klasse: Unges vej mod ungdomsuddannelse.

EVA (2024). Kønsminoriteters oplevelse af det første år på vide-regående uddannelser.

Hanvold, T. N., Kines, P., Nykänen, M., Thomée, S., Holte, K. A., & Vuori, J. (2019). Occupational safety and health among young workers in the Nordic countries: a systematic literature review. Safety and health at work, 10(1), 3–20.

Hardoy, I., Schøne, P., & Østbakken, K. M. (2017). Kønnsforskjeller i ledelse: Kohort eller livsløp? Søkelys på arbeidslivet, 34(1-2), 95-107.

Just-Noerregaard, V., Andersen, J. H., Nohr, E. A., Vestergaard, J. M., & Winding, T. N. (2021). How does engagement in society in adolescence affect educational attainment and employment in early adulthood: A prospective cohort study. PLOS ONE, 16(4).

Krusborg, L., Li, J. H., Støvring, M. L. (2021). Kønnede fortællinger - om nyuddannede humanisters møde med arbejdslivet. Tidsskrift for Arbejdsliv, 23(4), 27-42.

Lesner, R. V., Frøslev-Thomsen, J., Christensen, M. H., Andersen, D., Grønfeldt, S. T. (2024). Sexisme og karriereførløb på danske universiteter. VIVE

Milner, A., Krnjacki, L., & Lamontagne, A. D. (2017). Psychosocial job quality and mental health among young workers: A fixed-effects regression analysis using 13 waves of annual data. Occupational and Environmental Medicine, 74(1), 51-57.

Moos-Bjerre (2024). Generationsanalysen 2024 – forventninger til fremtidens arbejdsliv.

Mørch, T., Bang Jensen, P., Engelst Rostved, N. (2018). Under-søgelse af uønsket seksuel adfærd rettet mod studerende på de danske universiteter. Analyse og Tal.

Reuben, E., Wiswall, M., Zafar, B. (2017). Preferences and biases in educational choices and labor market expectations: Shrinking the black box of gender. The Economic Journal, 127 (604), 2153–2186.

Sánchez-Mangas, R., & Sánchez-Marcos, V. (2021). Wage Growth across Fields of Study among Young College Graduates: Is There a Gender Gap? CESifo Economic Studies, 67(3), 251-274.

Storvik, E. A., & Abrahamsen, B. (2022). Shaping a career in management: the importance of gendered expectations. Journal of Education and Work, 35(8), 813-827.

Sørensen, J. K., Pedersen, J., Burr, H., Holm, A., Lallukka, T., Lund, T., et al. (2023). Psychosocial working conditions and sickness absence among younger employees in Denmark: A register-based cohort study using job exposure matrices. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 49(4), 249-258.

Thomsen, J. (2022). Uddannelsesforventninger blandt danske unge. VIVE

Ullibarriarana-Garatea, A., Agirre-Aranburua, I., & Mesonero-De Miguela, M. (2022). Understanding the characteristics of work that foster workplace well-being in an apprenticeship programme and their effects on apprentices’ employability. Exploring the gender moderation effect. Journal of Vocational Education & Training.

Von Essen, E., & Smith, N. (2023). Network Connections and Board Seats: Are Female Networks Less Valuable? Journal of Labor Economics, 41(2), 323–360.

Winding, N. T., Nielsen, L. M., & Grytnes, R. (2023). Perceived stress in adolescence and labour market participation in young adulthood: A prospective cohort study. BMC Public Health, 23(1), 186.

