

Diversitetsbarometer

Advokater 2025

En kortlægning af
ligestilling og
kønsdiversitet
blandt advokater i
advokatbranchen

Diversitetsbarometer for advokater 2025

Udgivet den 4. december 2025 af

EQUALIS

Tænk tanken EQUALIS
www.equalis.dk

Danske Advokater

Danske Advokater
www.danskeadvokater.dk

Deloitte.

Diversitetsbarometeret er designet i samarbejde med Deloitte og EQUALIS' advisory board. Deloitte har bistået med design af metoden bag barometerindekset samt dataarbejde.

Om Tænk tanken EQUALIS

Tænk tanken 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.

Om Danske Advokater

Danske Advokater er de danske advokatvirksomheders brancheforening. I foreningen arbejder advokatvirksomhederne sammen om at udvikle og styrke den enkelte virksomhed og advokatbranchen til gavn for branchen såvel som for samfundet.

Indholdsfortegnelse

Side 03	Om Diversitetsbarometeret for advokater
Side 09	Diversitetsbarometeret for advokater 2025
Side 13	Tværgående konklusioner
Side 17	Hvordan ser ligestilling og kønsdiversitet ud blandt advokater i den danske advokatbranche?
Side 19	01 Uddannelse og karriere
Side 25	02 Arbejdsmiljø
Side 31	03 Arbejdsmarkedstilknytning
Side 39	04 Ansvar og ledelse
Side 45	05 Indkomst og formue
Side 51	Kildeliste

Om Diversitetsbarometeret for advokater

Diversitetsbarometeret er et måle- og monitoreringsværktøj, der afdækker kønsligestilling og -diversitet på hele det danske arbejdsmarked. I denne udgivelse zoomer vi ind på advokater og undersøger, hvordan det står til med kønsligestillingen blandt advokater i advokatbranchen.

Denne udgivelse af Diversitetsbarometeret er et indblik i, hvordan det står til med kønsligestillingen blandt advokater. Udgivelsen er en baseline og giver således et øjebliksbillede af, hvordan det står til med kønsligestillingen blandt advokater i advokatbranchen.

Diversitetsbarometeret for advokater tager udgangspunkt i de samme temaer, undertemaer og indikatorer, som Diversitetsbarometeret 2025, hvor dette har været muligt. På enkelte indikatorer afviger udregningsmetoden fra metoden i det oprindelige Diversitetsbarometer på grund af særlige forhold i advokatbranchen. I løbet af udgivelsen kommenteres der på, hvordan de enkelte datapunkter adskiller sig fra Diversitetsbarometeret 2025, når det er relevant.

Skemaet på næste side viser, hvilke temaer, undertemaer og indikatorer fra Diversitetsbarometeret, der indeholdes i udgivelsen.

Tema	Undertema	Indikator
01 Uddannelse og karriere	Uddannelseslængde og type	Længst fuldførte uddannelse Inkluderes ikke i denne udgivelse, da det er et krav for at blive advokat at have taget en lang videregående uddannelse i jura.
		Uddannelsesaktivitet på jura
	Karriereveje	Fordeling af køn på advokater i branchen Startløn baseret på forskelle i uddannelsesvalg
	Forfremmelses-hastighed	Lønvækst mellem startløn og fem år efter endt uddannelse
02 Arbejdsmiljø	Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø	Antal arbejdsulykker Antal erhvervssygdomme
	Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	Arbejdsrelateret stress Data opgøres ikke på branche- og jobniveau, og vises derfor ikke i denne udgivelse. Krænkende handlinger herunder seksuel chikane og seksuel opmærksomhed Data opgøres ikke på branche- og jobniveau, og vises derfor ikke i denne udgivelse.
03 Arbejdsmarkeds-tilknytning	Arbejdsbyrde	Antal arbejdstimer Andel på heltid af deltids- og heltidsbeskæftigelse
	Fravær grundet egen sygdom	Gennemsnitligt antal fraværperioder ved egen sygdom for mænd og kvinder
	Fravær grundet børn	Gennemsnitligt antal fraværperioder ved barns sygdom for mænd og kvinder
		Antal uger på barseldagspenge

Tema	Undertema	Indikator
04 Ansvar og ledelse	Kønssammensætning i akademia i professorstillinger	Andel professorer Data opgøres ikke på branche- og jobniveau, og inkluderes derfor ikke i denne udgivelse.
	Kønssammensætning i den øverste offentlige ledelse	Andel i øverste ledelse i det offentlige Udgivelsen undersøger den private sektor. Derfor viser denne udgivelse ikke data på denne indikator.
	Kønssammensætning i de øverste ledelseslag i den private sektor	Andel ejerpartnere
05 Indkomst og formue	Disponibel indkomst	Gennemsnitlig forskel i disponibel indkomst
	Erhvervsindkomst	Gennemsnitlig forskel i erhvervsindkomst
	Pension ved pensionsalder	Pensionsformue Inkluderes ikke i denne udgivelse, grundet branchespecifikke forbehold.
	Samlet formue	Nettoformue Inkluderes ikke i denne udgivelse, grundet branchespecifikke forbehold.



Datakilder

Denne version af Diversitetsbarometeret 2025 undersøger først og fremmest, hvordan kønsbalancen ser ud blandt advokater i advokatbranchen. Advokatbranchen er afgrænset ud fra Danmarks Statistiks definition og omfatter personer, som arbejder i virksomheder registreret under branchekoden, der dækker juridisk bistand. Advokater, der arbejder i det offentlige eller andre private virksomheder, indgår derfor ikke i barometeret. Advokater er identificeret som personer i advokatbranchen, som har taget en cand.jur., som deres højeste fuldførte uddannelse, og som samtidigt har været færdiguddannede i tre år eller flere. Den tidlige afgrænsning skyldes, at det først er muligt at tage advokateksamenen efter tre års arbejde som uddannet jurist.

Registerdata anvendt i undersøgelsen stammer hovedsageligt fra Danmarks Statistik. Derudover indgår i enkelte afsnit data fra Arbejdstilsynet. Opgørelsesmetoder, datagrundlag og -begrænsninger, der knytter sig til data, er beskrevet i det tilhørende tekniske metodebilag.

Bag om barometerindekset

Barometerindekset er i Diversitetsbarometeret 2025 baseret på gennemsnitlige værdier af 22 udvalgte indikatorer for kønsligestilling- og diversitet på det danske arbejdsmarked fordelt på fem temaer. Under hensyn til datatilgængelighed og særlige forhold i advokatbranchen beskæftiger vi os i denne udgivelse med 14 indikatorer. Indikatorerne er konverteret til en skala fra -5 til 5 for at kunne sikre, at heterogene mål for ulighed mellem kønnene oversættes til samme skala.

Værdien 0 i indeksscoren betegner lige repræsentation mellem mænd og kvinder. Negative værdier angiver, at kvinder er overrepræsenterede inden for det tema eller undertema, som indikatoren skal beskrive, mens positive værdier angiver, at mænd er overrepræsenterede. Mænd og kvinder kan være stillet ringere end den anden part, både ved negative og positive indeksscorer. Indeksscoren skal derfor altid sættes i kontekst af temaet. Jo større indeksscorens værdi er, jo større er uligheden mellem mænd og kvinder.

Belyste mønstre og sammenhænge skal ikke fortolkes som kausale sammenhænge, men alene som beskrivende sammenhænge. Der anvendes derfor ikke komplekse analysemetoder, og indeksscoren siger blot noget om forskellen mellem kvinder og mænd for den pågældende indikator.

Definition af retninger for indeksscore



Overrepræsentation af mænd



Overrepræsentation af kvinder



Diversitetsbarometeret for advokater 2025

Diversitetsbarometeret for advokater giver et samlet overblik over tallene for, hvordan det står til med kønsligestilling og diversitet blandt advokater i den danske advokatbranche.

Barometeret fokuserer på repræsentation mellem kønnene inden for temaerne: Uddannelse og karriere, arbejdsmarkedstilknytning, arbejdsmiljø, ledelse og ansvar, indkomst og formue.

For hvert tema angiver barometeret med en indekssværdi, hvor tæt vi er på at have lige repræsentation mellem kønnene, eller om der er kønsskævhed, hvor enten kvinder eller mænd er overrepræsenterede. I barometeret sammenlignes indekssværdien for det fulde arbejdsmarked (Diversitetsbarometeret 2025) med indekssværdien for advokater i advokatbranchen.

01

Uddannelse og karriere

02

Arbejdsmiljø

03

Arbejdsmarkeds-tilknytning

04

Ansvar og ledelse

05

Indkomst og formue

Diversitetsbarometeret for advokater 2025

Overrepræsentation af



Diversitetsbarometeret for advokater i sort og hvid

Diversitetsbarometeret for hele arbejdsmarkedet i 2025 i lysegrå

01 Uddannelse og karriere

Uddannelseslængde og type
-0,30
-

Disponibel indkomst
1,04
0,54

Erhvervsindkomst
0,97
0,82

05 Indkomst og formue

Pension ved pensionsalder
-
0,64

Samlet formue
-
1,19

Karriereveje
0,61
0,12

Forfremmelses-hastighed
0,56
0,24

Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø
-3,04
0,35

02 Arbejdsmiljø

Udfordringer fra psysisk arbejdsmiljø
-
-1,77

Arbejdsbyrde
0,12
0,33

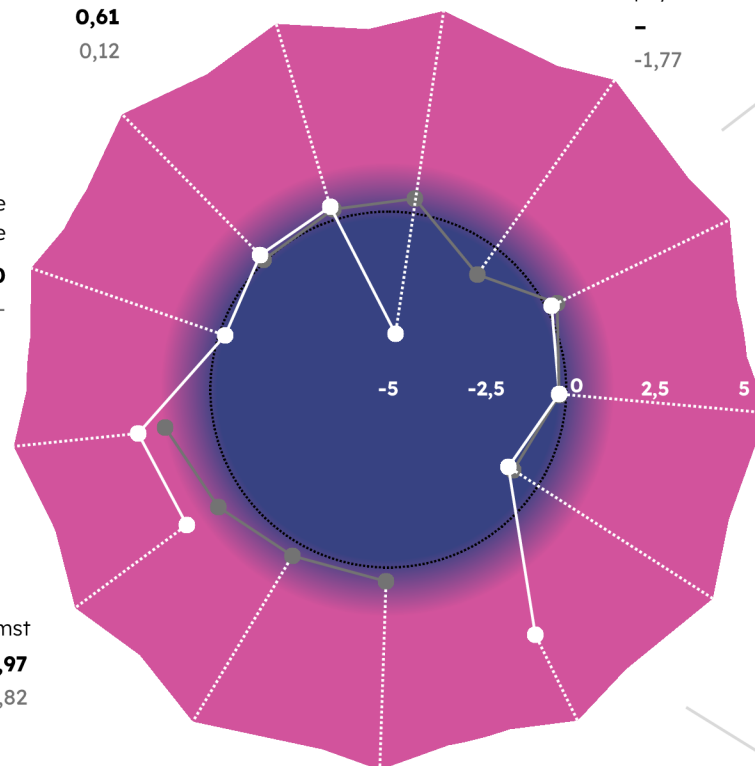
Fravær grundet egen sygdom
-0,34
-0,44

Fravær grundet børn
-1,66
-1,52

04 Ansvar og ledelse

Andel ejerpartnere
2,51
-

03 Arbejdsmarkeds-tilknytning



Tværgående konklusioner

I det følgende præsenterer vi hovedkonklusionerne fra Diversitetsbarometeret for advokaters resultater på tværs af barometerets temaer.

Hovedkonklusion 1

Kvinder er underrepræsenterede i de øverste ledelseslag i advokatbranchen, selvom tilgangen til advokatbranchen er større for kvinder end mænd

Kvinder træder i dag i lidt højere grad end mænd ind i advokatbranchen som nyuddannede jurister, men kønsbalancen bliver gradvist mere skæv på vej op i stillingshierakierne. Det peger på en strukturel udfordring, som ikke er unik for advokatbranchen, og som også genfindes i andre brancher på arbejdsmarkedet. F.eks. i life science-branchen, hvor repræsentationen af kvinder tilsvarende er højere blandt ansatte og mellemledere end blandt direktører og administrerende direktører (Dansk Industri, 2021). Fænomenet omtales ofte som 'leaking pipeline' og beskriver, at andelen af kvinder falder jo højere op i hierarkiet, man befinder sig.

I advokatbranchen ses dette mønster ved, at lidt flere kvinder end mænd har færdiggjort deres bachelor eller kandidatuddannelse i jura i perioden 2018-2023, og efterfølgende fået ansættelse i branchen. Her er 53 pct. kvinder og 47 pct. mænd. Kvinder uddanner sig således i lidt højere grad end mænd til jurister og påbegynder en karriere i advokatbranchen.

Rettes blikket mod den samlede population af advokater i branchen – ikke kun de nyligt uddannede – er billedet et andet. Her er kønsbalancen 39 pct. kvinder og 61 pct. mænd. Denne tendens forstærkes yderligere, når vi betragter det øverste ledelseslag. På ejerpartnerniveau udgør kvinder 25 pct., mens mænd udgør 75 pct.

Der kan være mange forklaringer på leaking pipeline, og udfordringen rejser spørgsmål om, hvilke forhold der påvirker advokaters karriereforløb og muligheder for at avancere i branchen. Fordelingen blandt ejerpartnere understreger behovet for at undersøge, hvilke mekanismer der påvirker mænd og kvinders karriereforløb i advokatbranchen.

Hovedkonklusion 2

Lønforskelle mellem mænd og kvinder i advokatbranchen stiger i takt med karriereavancering

Der er betragtelige forskelle på mænd og kvinders indkomster blandt advokater i advokatbranchen.

Forskellene opstår allerede efter endt uddannelse, hvor mandlige jurauddannede har en startløn, der i gennemsnit er fem procentpoint højere end kvindelige jurauddannedes. Fem år efter endt uddannelse er forskellen mellem mandlige og kvindelige jurauddannedes lønninger 17 procentpoint. Det er værd at bemærke, at det kan være af betydning for denne kønsforskel, at nogle jurauddannede i denne femårige periode overgår fra at være advokatfuldmægtige til at blive advokater, mens andre bibeholder en karriere som jurist.

Uagtet disse forskelle i karriereveje fremgår det tilsvarende, at mænd har en højere lønindkomst, når vi betragter indkomster blandt personer, der er advokater. Her har mandlige advokater i gennemsnit en disponibel indkomst, der er 25 pct. højere og en erhvervsindkomst, der er 22 pct. højere end kvinders. Der tegner sig således et billede af, at kønsforskellene mellem mænd og kvinder, der er advokater

i advokatbranchen, stiger i takt med avancering i karrieren.

Denne tendens understreges, når vi betragter ejerpartnere i advokatbranchen. På dette karrieretrin er indkomstforskellene hhv. 34 pct. i disponibel indkomst og 36 pct. i erhvervsindkomst mellem mandlige og kvindelige ejerpartnere i mændenes favør.

Mens nogle af de økonomiske forskelle i advokatbranchen skal ses i lyset af, at der er en skæv kønsfordeling i branchen, både når vi betragter advokater og ejerpartnerlag, står dele af forskellene uforklaret hen. Forskellene i løn- og indkomstudvikling kalder på et behov for yderligere viden om, hvordan mandlige og kvindelige advokaters lige muligheder for at avancere og tilknyttes til advokatbranchen kan løftes.

Hovedkonklusion 3

Mangel på brancheopdelt data gør det vanskeligt at målrette initiativer på branche- og jobniveau

I denne udgivelse præsenterer vi et samlet dataoverblik over ligestilling og diversitet blandt advokater i advokatbranchen. Vi belyser kønsforskelle inden for de temaer, som også præsenteres i EQUALIS' årlige Diversitetsbarometer: Uddannelse og karriere, arbejdsmiljø, arbejdsmarkedstilknytning, ansvar og ledelse samt indkomst og formue. I EQUALIS' årlige udgivelse af Diversitetsbarometeret præsenteres kønsopdelte data på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på tværs af det danske arbejdsmarked. I Diversitetsbarometeret for advokater præsenteres dog kun tal på det fysiske arbejdsmiljø, da branche- og jobspecifikke data på det psykiske arbejdsmiljø ikke er tilgængelige hos Arbejdstilsynet. Det psykiske arbejdsmiljø tæller data om arbejdsrelateret stress, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed.

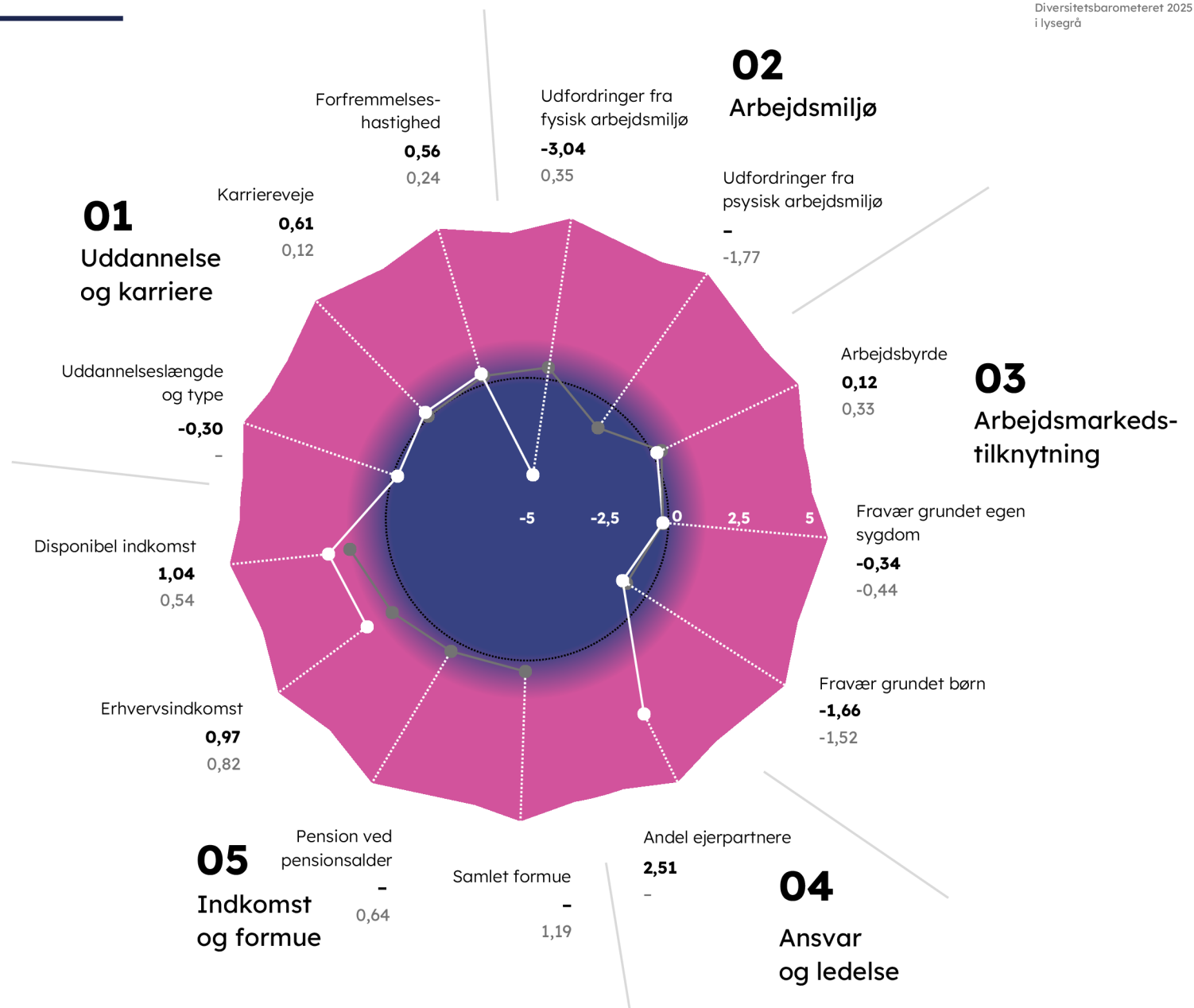
Manglende data på psykisk arbejdsmiljø på branche- og jobniveau er en udfordring for arbejdet med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø både i advokatbranchen og i andre brancher på det danske arbejdsmarked. Uden kendskab til, hvilke udfordringer specifikke brancher og jobstillinger har, forringes muligheden for at udarbejde og målrette de rette initiativer, der kan skabe forandring på området. Der er derfor behov for et repræsentativt datagrundlag, der kortlægger arbejdsmiljø – både fysisk og psykisk – på tværs af brancher.

Hvordan ser ligestilling og kønsdiversitet ud blandt advokater i den danske advokatbranche?

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

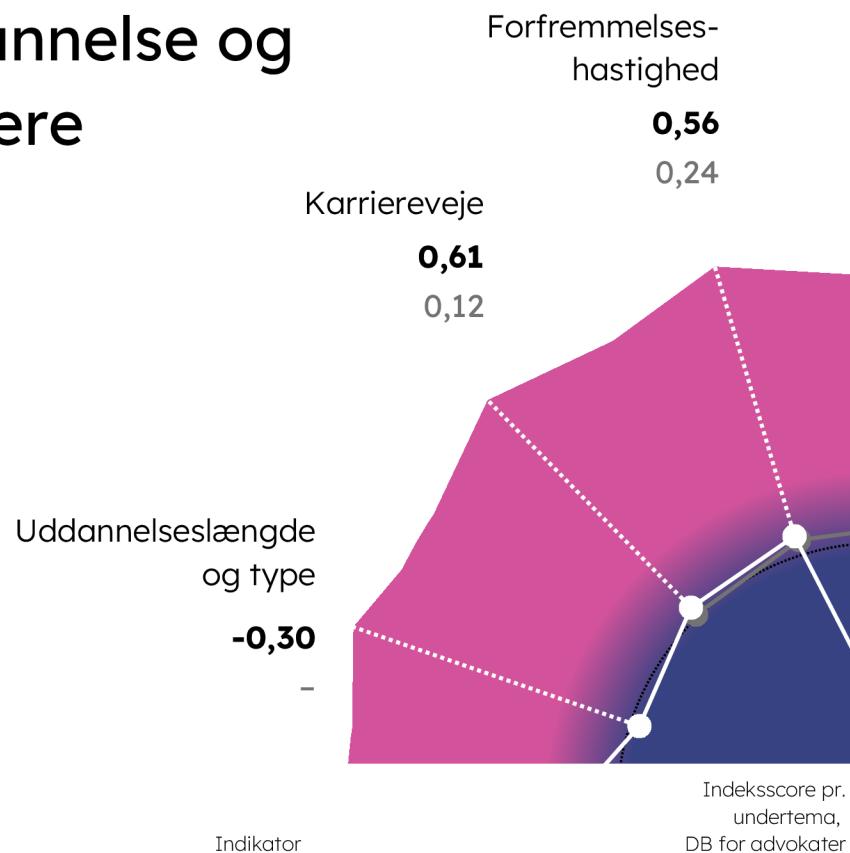
For hvert tema kortlægger vi deskriptivt de nyeste data, der findes i centrale registre, for de indikatorer, vi måler på. Alle data fremvises. Det samme gør den indeksscore, der er tildelt den enkelte indikator.

Diversitetsbarometeret for advokatbranchen 2025



01

Uddannelse og karriere



Undertema	Indikator	Indeksscore pr. undertema, DB for advokater
Uddannelseslængde og type	Længst fuldførte uddannelse	-0,30
	Inkluderes ikke i denne udgivelse, da det er et krav for at blive advokat, at have taget en lang videregående uddannelse i jura.	
Karriereveje	Uddannelsesaktivitet på jura	
	Fordeling af køn på advokater i branchen	0,61
	Startløn baseret på forskelle i uddannelsesvalg	
Forfremmelses-hastighed	Lønvekst mellem startløn og fem år efter endt uddannelse	0,56

01

Uddannelse og karriere

Konklusion

Flere kvinder end mænd har færdiggjort en jurauddannelse mellem 2018 og 2023 (53 pct. kvinder og 47 pct. mænd), men flere mænd er ansat som advokater i advokatbranchen end kvinder (39 pct. kvinder og 61 pct. mænd).

Der er kønsforskel i startlønninger blandt personer i advokatbranchen, der har en jurauddannelse. Mandlige jurauddannedes startløn er fem procentpoint højere end kvindelige jurauddannedes.

Ligeledes er der en kønsforskel i lønvekst for jurauddannede i branchen. Her stiger mænds løn 17 procentpoint mere end kvinders i de tidlige karriereår.

I Danmark har vi et særdeles kønsopdelt arbejdsmarked. Det gælder både, når vi taler vertikal kønsdiversitet, det vil sige på tværs af stillingshierarkier, og når vi taler horisontal diversitet, på tværs af brancher. Denne kønsopdeling kommer til udtryk i mænds og kvinders valg af uddannelse, karrierevalg og karriereudvikling, som alle har en række konsekvenser for arbejdsmarkedet som helhed, internt i brancherne og for den enkelte.

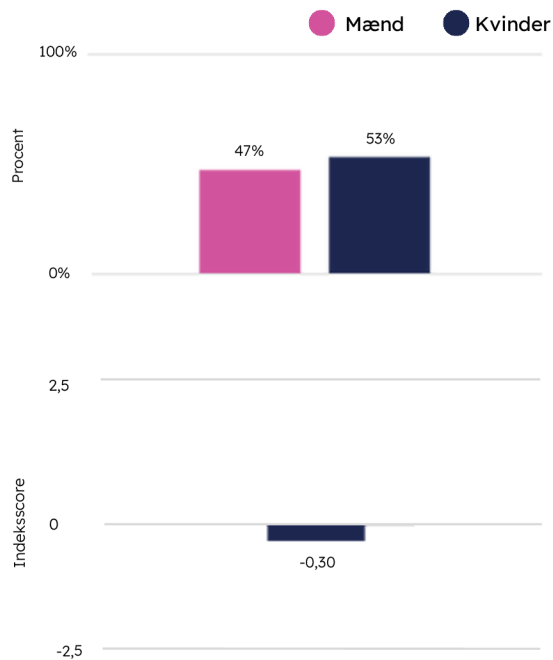
I det følgende tema dykker vi ned i, hvordan forskelle i uddannelse og karriere ser ud for potentielle advokater i advokatbranchen. For at blive advokat kræver det først en uddannelse inden for jura og siden en periode på ca. tre år som advokatfuldmægtig, inden det er muligt at tage advokateksamen.

I dette tema har vi derfor særligt fokus på pipelinen af advokater, altså personer, der har færdiggjort en jurauddannelse og har beskæftigelse i advokatbranchen, men som ikke nødvendigvis er færdige som advokater endnu. Temaet undersøger personer, der har færdiggjort deres jura-uddannelse i perioden 2018-2023.

Uddannelseslængde- og type: Kvinder er overrepræsenterede blandt personer, der i perioden 2018-2023 har færdiggjort jurauddannelsen

Det fremgår, at flere kvinder end mænd har færdiggjort en jurauddannelse (kandidat eller bachelor) mellem 2018 og 2023. Forskellen i andelen af mænd og kvinder, der har færdiggjort en jurauddannelse i denne periode og er ansat i advokatbranchen, er således på seks procentpoint.

Figur 1
Kønsfordeling blandt dem, der har færdiggjort en bachelor eller kandidatuddannelse i jura i perioden 2018-2023 og og er ansat i advokatbranchen

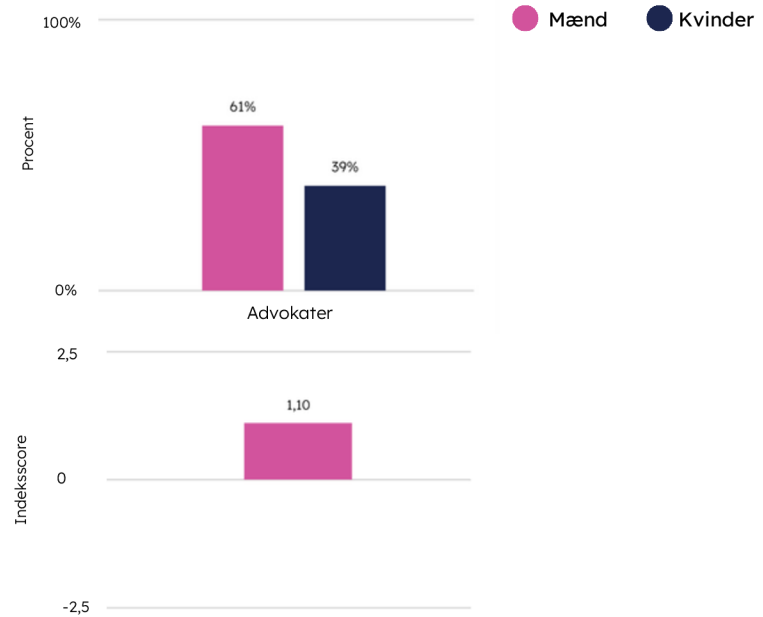


Note: Andel af mænd og kvinder med ansættelse i advokatbranchen, der har færdiggjort en bachelor eller kandidatuddannelse i jura i årene 2018-2023 og som er fyldt 20. Kilde: Danmarks Statistik

Karriereveje: Mænd er overrepræsenterede blandt advokater

Når vi ser på tværs af alle advokater i advokatbranchen og ikke kun på jurauddannede i perioden 2018-2023, er der en overrepræsentation af mænd i branchen, der er advokater. Mænd udgør 61 pct. af advokater i branchen, mens kvinder udgør 39 pct.

Figur 2
Andel mandlige og kvindelige
advokater i advokatbranchen

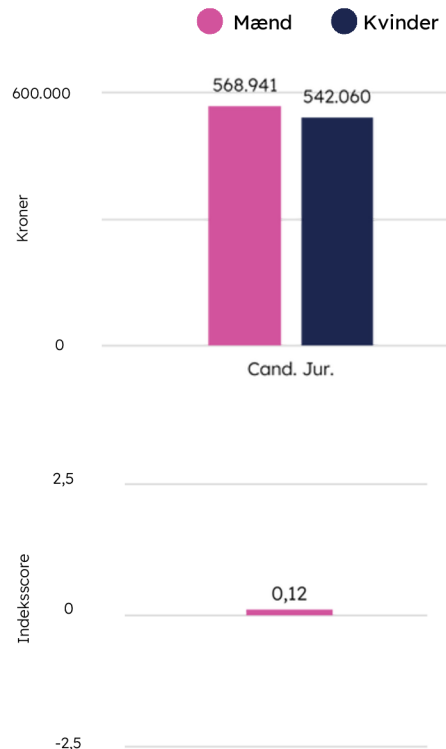


Note: Andelen af advokater i advokatbranchen, der er hhv. mænd og kvinder. Kilde: Danmarks Statistik

Den gennemsnitlige startløn for jurauddannede i advokatbranchen er 568.941 kr. om året for mænd, mens den er 542.060 kr. for kvinder. Mandlige jurauddannedes gennemsnitlige startløn er således fem procentpoint højere end kvindelige jurauddannedes.

Figur 3

Gennemsnitlig startløn for mandlige og kvindelige jurauddannede, der er beskæftiget i advokatbranchen



Note: Beregnet som den gennemsnitlige startløn 1 år efter endt uddannelse for mænd og kvinder, der har taget en jurauddannelse, for den del af arbejdsstyrken i advokatbranchen, der blev færdiguddannet i 2022. Kilde: Danmarks Statistik

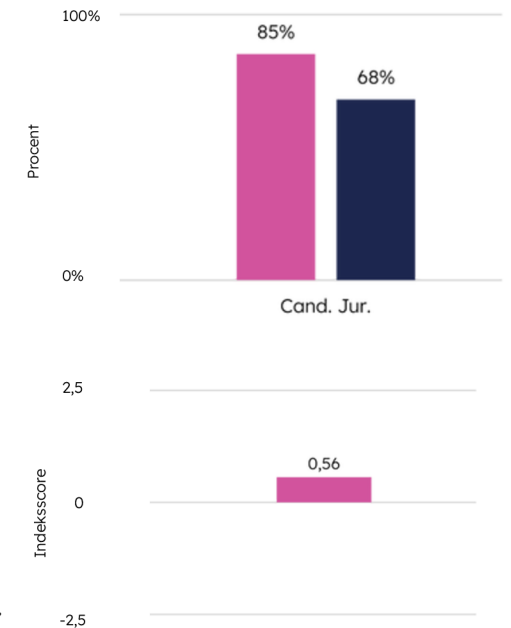
Forfremmelseshastighed: Der er forskel på mænd og kvinders lønvækst i de tidlige karriereår

Lønvæksten for advokater i de første fem år af deres karriere påvirkes af, at jurister i branchen overgår fra at være advokatfuldmægtige til advokater omkring tre år efter endt uddannelse. I denne analyse ser vi på lønniveauet ét og fem år efter endt uddannelse, og overgangen til at blive advokat afspejles derfor i lønvæksten for jurauddannede.

I de første år af karrieren oplever mandlige jurauddannede i advokatbranchen en større gennemsnitlig lønvækst end kvindelige jurauddannede i branchen. Fem år efter endt uddannelse er mænds løn i gennemsnit steget med 85 pct., mens kvinder har haft en lønvækst på 68 pct. Mænds løn stiger således 17 procentpoint mere end kvinders i de første fem år af karrieren.

Figur 4

Gennemsnitlig lønvækst for mænd og kvinder i advokatbranchen målt 5 år efter endt uddannelse (gennemsnitlig procentuel stigning)



Note: Beregnet som den gennemsnitlige procentuelle lønvækst fra 1 år efter endt uddannelse til 5 år efter endt uddannelse for ansatte mænd og kvinder i advokatbranchen, der færdiggjorde deres jurauddannelse i 2018. Kilde: Danmarks Statistik

02

Arbejdsmiljø

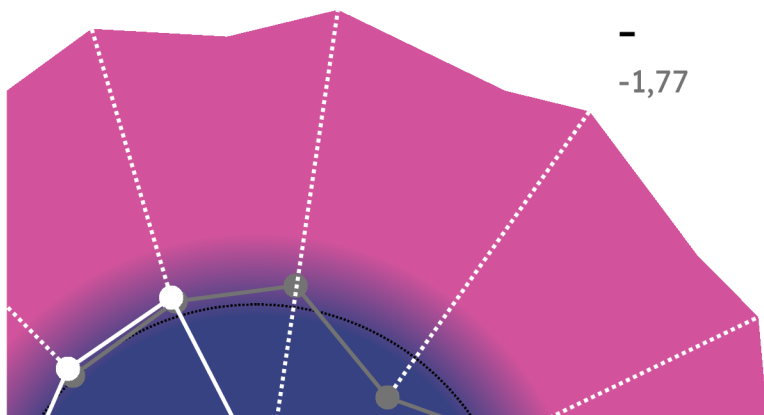
Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø

-3,04

0,35

Udfordringer fra psysisk arbejdsmiljø

-1,77



Undertema	Indikator	Indeksscore pr. undertema, DB for advokater
Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø	Antal arbejdsulykker	-3,04
	Antal erhvervssygdomme	
Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	Arbejdsrelateret stress	-1,77
	Krænkende handlinger herunder seksuel chikane og seksuel opmærksomhed	

Data opgøres ikke på brancheniveau, og vises derfor ikke i denne udgivelse.

Data opgøres ikke på brancheniveau, og vises derfor ikke i denne udgivelse.

02
Arbejdsmiljø

Konklusion

Kvinder er overrepræsenterede i både antal anmeldte arbejdsulykker og erhvervssygdomme i advokatbranchen. I 2023 anmeldte kvinder i branchen 25 flere tilfælde af arbejdsulykker og ti flere tilfælde af erhvervssygdomme end mænd i branchen.

Der findes ikke branche- eller jobopdelte data på indikatorerne for psykisk arbejdsmiljø, og det er derfor ikke muligt at foretage analyser blandt advokater i advokatbranchen på dette undertema.

Betrager vi hele det danske arbejdsmarked, er kvinder dog overrepræsenterede i udfordringer med psykiske arbejdsmiljø. Her er der en kønsforskel på syv procentpoint i anmeldelser af arbejdsrelateret stress, og i relation til seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed anmelder kvinder hhv. fem og seks procentpoint flere tilfælde end mænd.

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

Arbejdsmiljø siger noget om arbejdsmarkedets evne til at rumme diversitet og skabe lige gode arbejdsvilkår formænd, kvinder og andre identiteter. Miljøet på en arbejdsplads kan påvirke både den fysiske og den mentale sundhed hos de ansatte. Fra et virksomhedsperspektiv kan et positivt og inkluderende arbejdsmiljø tiltrække og fastholde talenter, mens et negativt eller ekskluderende arbejdsmiljø kan afholde underrepræsenterede grupper fra at søge job i eller blive i en virksomhed (Folke & Rickne, 2022).

Samtidig viser forskning, at medarbejderes og lederes oplevelse af en virksomheds arbejdsmiljø korrelerer med for eksempel det antal timer, der arbejdes, lønulighed og kønsskævhed i medarbejder- og ledelsessammensætningen. For eksempel viser forskning, at på arbejdspladser, der er mandsdominerede, og hvor lønningerne er høje, rapporterer kvinder om flere tilfælde af sexismen. På arbejdspladser, som er kvindedominerede, og hvor lønningerne er lave, rapporterer mænd om flere tilfælde af sexismen (Folke & Rickne, 2022).

I dette afsnit ser vi nærmere på arbejdsmiljøet i advokatbranchen med udgangspunkt i tilgængelige data fra Arbejdstilsynet. Det er ikke muligt at bryde data fra Arbejdstilsynet ned på jobniveau, hvorfor vi ser på advokatbranchen som samlet helhed.

Det er ligeledes ikke muligt at præsentere tal på psykisk arbejdsmiljø, da datapunkter med opdeling efter køn og branche eller jobniveau ikke er tilgængelige fra Arbejdstilsynet. I afsnittet præsenteres derfor kun tal på det fysiske arbejdsmiljø.

EQUALIS

Diversitetsbarometer

26

Udfordringer grundet fysisk arbejdsmiljø: Kvinder anmelder både flere arbejdsulykker og erhvervssygdomme end mænd

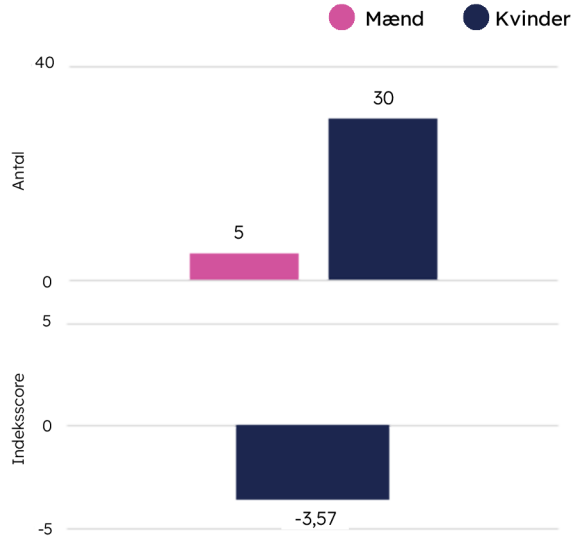
Som indikator for fysisk arbejdsmiljø måler vi forekomsten af arbejdsskader. Arbejdsskader inddeles i to typer: arbejdsulykker og erhvervssygdomme. En arbejdsulykke er en fysisk eller psykisk skade efter en pludselig hændelse, og en erhvervssygdom er en sygdom, der er opstået over tid grundet arbejdet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

Antallet af anmeldte arbejdsulykker viser, at fem mænd og 30 kvinder beskæftiget i advokatbranchen anmeldte en arbejdsulykke i 2023. Kvinder anmeldte således 25 flere arbejdsulykker end mænd,

svarende til at kvinder stod for 86 pct. af det samlede antal anmeldte ulykker.

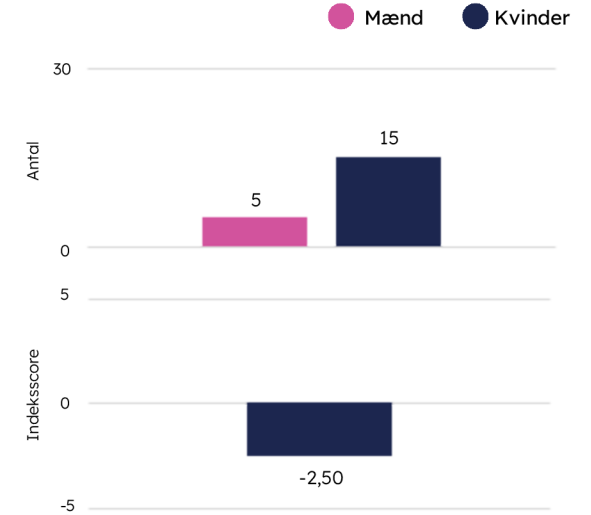
Der anmeldes færre arbejdsulykker i advokatbranchen sammenlignet med det generelle arbejdsmarked. I 2023 anmeldte 0,1 pct. af mænd og 0,5 pct. af kvinder i branchen en arbejdsulykke, mens de tilsvarende tal for hele arbejdsmarkedet er 1,7 pct. og 1,5 pct. Det svarer til, at der i advokatbranchen anmeldes ca. 14 gange færre arbejdsulykker blandt mænd og ca. tre gange færre arbejdsulykker blandt kvinder sammenlignet med det generelle arbejdsmarked.

Figur 5
Antal anmeldte arbejdsulykker
for mænd og kvinder i
advokatbranchen



Note: Antal af anmeldte arbejdsulykker for mænd og kvinder, der er beskæftiget i advokatbranchen i 2023. Kilde: Arbejdstilsynet

Figur 6
Antal anmeldte
erhvervssygdomme for
mænd og kvinder i
advokatbranchen



Note: Antal af anmeldte erhvervssygdomme for mænd og kvinder, der er beskæftiget i advokatbranchen i 2023. Kilde: Arbejdstilsynet

Kvinder er ligeledes overrepræsenterede i antallet af anmeldte erhvervssygdomme. Her anmeldte fem mænd og 15 kvinder beskæftiget i advokatbranchen i 2023 en erhvervssygdom. Kvinder anmeldte således ti flere tilfælde af erhvervssygdomme end mænd, svarende til at kvinder stod for 75 pct. af det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme.

Sammenlignet med det generelle arbejdsmarked anmeldes færre erhvervssygdomme i advokatbranchen. I 2023 anmeldte 0,1 pct. af mænd og 0,2 pct. af kvinder i branchen en erhvervssygdom, mens de tilsvarende tal for hele arbejdsmarkedet er 0,5 pct. og 0,6 pct. Det svarer til, at der i advokatbranchen anmeldes ca. fire gange færre erhvervssygdomme blandt mænd og ca. 2,5 gange færre blandt kvinder sammenlignet med det generelle arbejdsmarked.

Udfordringer grundet psykisk arbejdsmiljø: Der er ikke data på psykisk arbejdsmiljø på branche- og jobniveau

Samspeilet mellem psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen (det psykiske arbejdsmiljø) kan påvirke medarbejderens fysiske og psykiske helbred både positivt og negativt.

I dette branchespecifikke Diversitetsbarometer for advokater i advokatbranchen indgår ikke data om det psykiske arbejdsmiljø, da centrale registre ikke indeholder hverken branche- eller jobniveauopdelte data på dette tema. Det betyder, at der ikke via registerdata kan etableres et datagrundlag, som kan danne udgangspunkt for at identificere og følge eventuelle udfordringer på området blandt advokater i branchen.¹

Diversitetsbarometeret for det fulde arbejdsmarked indeholder almindeligvis data på arbejdsrelateret stress, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. Diversitetsbarometeret for det fulde arbejdsmarked kan tilgås på www.equalis.dk.

Definition af indikatorer under psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsrelateret stress er en reaktion på fysiske eller psykiske belastninger i arbejdet. Det er et sammensat problem, der kan have forskellige årsager i forskellige virksomheder og brancher. Et eksempel på en årsag til arbejdsrelateret stress er en varig stor arbejdsmængde og et varigt stort tidspres, der er præget af mangel på ledelsesmæssig og kollegial støtte og få muligheder for at øve indflydelse på eget arbejde.

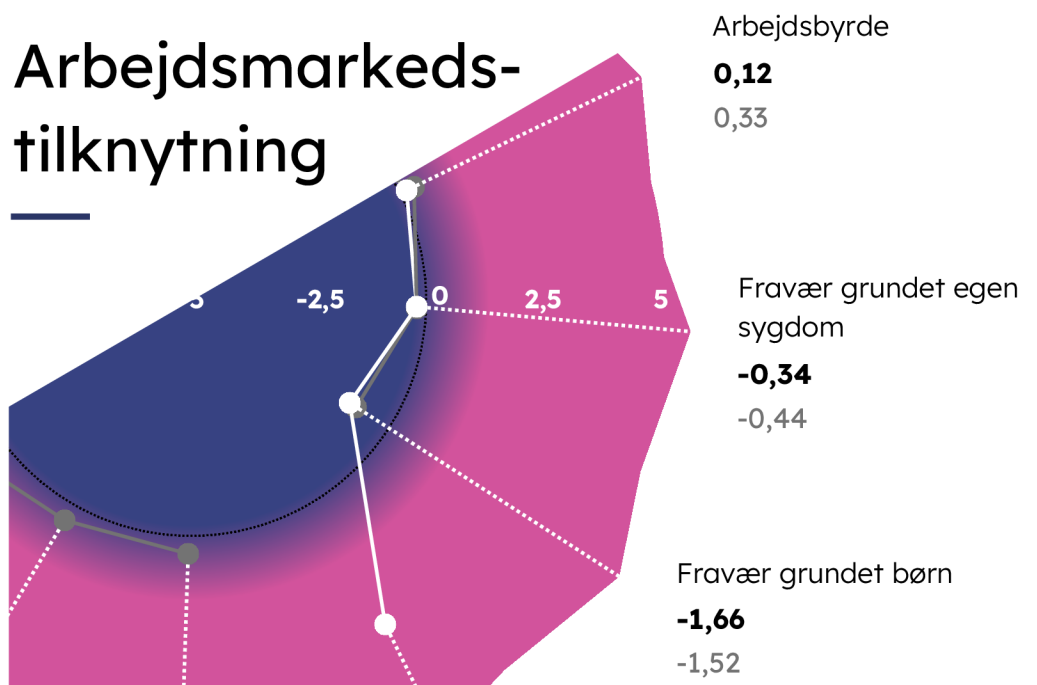
Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane (sexchikane) og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet. Der er tale om krænkende handlinger, når én eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og det at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan for eksempel omfatte tilbageholdelse af nødvendig information, bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab.

Kilde: Arbejdstilsynet: Om krænkende handlinger og Arbejdsrelateret stress

¹ Danske Advokater lavede i 2023, i samarbejde med Djøf Advokat, en undersøgelse af sexismen i advokatbranchen. Den kan findes her: <https://bit.ly/4kcS0b7>. Den kan ikke sammenholdes med data fra Arbejdstilsynet og dermed det generelle Diversitetsbarometer.

03

Arbejdsmarkeds-tilknytning



Undertema	Indikator	Indeksscore pr. undertema, DB for advokater
Arbejdsbyrde	Antal arbejdstimer	0,12
	Andel på heltid af deltids- og heltidsbeskæftigede	
Fravær grundet egen sygdom	Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved egen sygdom for mænd og kvinder	-0,34
Fravær grundet børn	Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved barns sygdom for mænd og kvinder	-1,66
	Antal uger på barselsdagspenge	

Konklusion

Mandlige advokater i advokatbranchen arbejder generelt flere timer end kvindelige advokater i branchen. Mænd arbejder gennemsnitligt 56 timer mere på et år sammenlignet med kvinder.

Samtidig er mænd i højere grad i heltidsbeskæftigelse. Forskellen på andelen af mænd og kvinder i heltidsbeskæftigelse er fem procentpoint blandt advokater.

Der er ikke en kønsforskel blandt advokater i antal fraværsperioder, som skyldes egen sygdom.

Ser vi på fravær på grund af barns sygdom, er der to fraværsperioder til forskel blandt advokater, hvor mænd registrerer fire perioder årligt, mens kvinder registrerer seks.

Ved fravær grundet barsel afholder kvindelige advokater i gennemsnit 30 ugers barsel på barselsdagspenge, mens mandlige advokater i gennemsnit afholder ni uger. En kønsforskel på 21 uger.

Hvor meget der arbejdes og mængden af fravær fra arbejdsmarkedet er to vigtige faktorer for, hvor høj en lønindtægt den enkelte har. Faktorerne hænger også ofte sammen med, hvilken stilling i et jobhierarki en person varetager.

For at kortlægge ligestilling og diversitet i relation til advokater i advokatbranchens arbejdsmarkedstilknytning måler vi først og fremmest på, hvilken tilknytning til arbejdsmarkedet den enkelte har, antal timer, der arbejdes og fravær grundet egen sygdom. Derudover undersøger vi fravær relateret til børn, herunder børns sygdom og barsel.

Variablen, der her bruges til at bestemme antal arbejdstimer, adskiller sig fra den variabel, der benyttes i Diversitetsbarometeret 2025. Tallene fra hovedbarometeret er derfor ikke sammenlignelige med tallene i denne udgivelse. Beregningsmetoden og afvigelsen i variabel er beskrevet i det tekniske metodebilag.

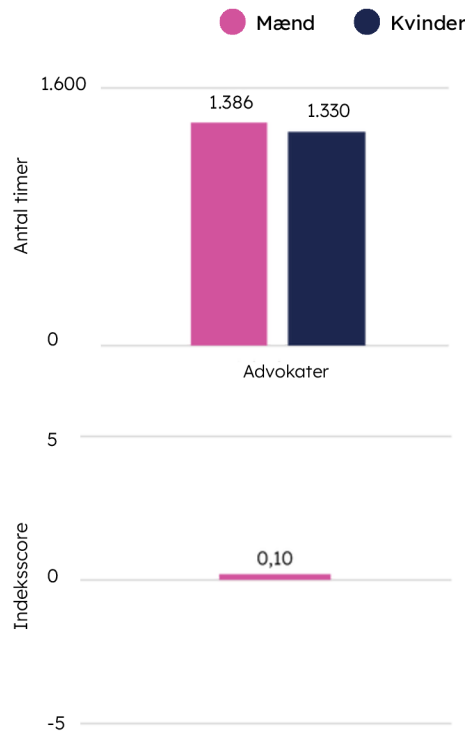
Fravær på grund af egen og barns sygdom opgøres som antal fraværsperioder, som mænd og kvinder har registreret. Antal fraværsperioder viser, hvor mange gange en person har meldt fravær fra sin arbejdsplads hen over et år.

Det er vigtigt at understrege, at fraværsperioderne kan være af varierende længde. Tallene angiver ikke, hvor mange dage hhv. mænd og kvinder har haft fravær på grund af egen sygdom, men hvor mange perioder mænd og kvinder har haft fravær.

Arbejdsbyrde: Mandlige advokater arbejder flere timer end kvinder og er i højere grad i heltidsbeskæftigelse

Mandlige advokater i advokatbranchen arbejder i gennemsnit 1.386 timer om året, mens kvindelige advokater i gennemsnit arbejder 1.330 timer. Kønsforskellen på det årlige timetal er således 56 timer. Dette årlige timeantal er fratrullet fravær grundet sygdom, ferie mv.

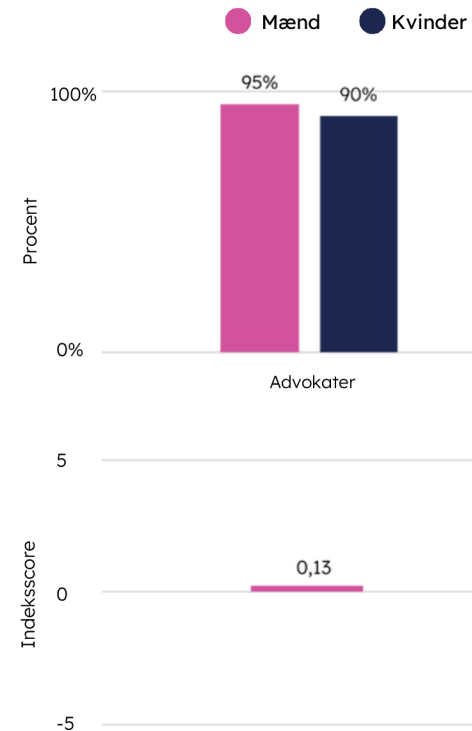
Figur 7
Gennemsnitligt årligt antal
arbejdstimer for mandlige og
kvindelige advokater i
advokatbranchen



Note: Gennemsnitligt årligt antal arbejdstimer for mandlige og kvindelige advokater i advokatbranchen fratrullet fravær grundet sygdom, ferie mv. Kilde: Danmarks Statistik

Blandt advokater i advokatbranchen er 95 pct. af mænd og 90 pct. af kvinder i heltidsbeskæftigelse, hvilket svarer til en kønsforskel på fem procentpoint. Langt de fleste advokater arbejder altså heltid.

Figur 8
Andel af heltidsbeskæftigede
mandlige og kvindelige advokater i
advokatbranchen (andel ud af det
samlede antal beskæftigede i
branchen)

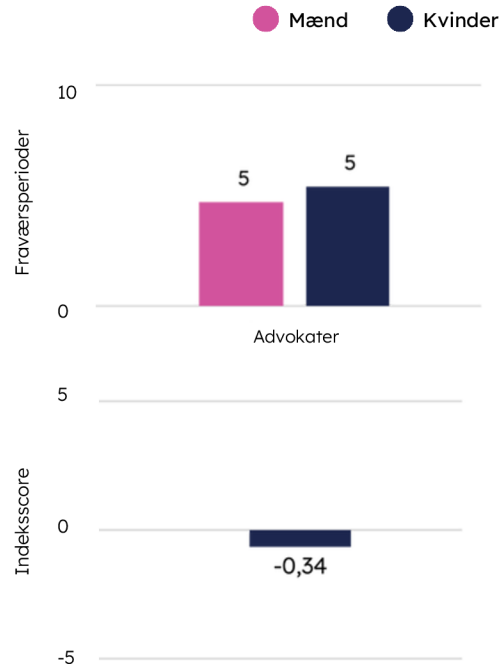


Note: Figuren viser andelen af advokater i heltidsbeskæftigelse af det samlede antal beskæftigede advokater i advokatbranchen for hhv. mænd og kvinder. Kilde: Danmarks Statistik

Fravær grundet egen sygdom: Mandlige og kvindelige advokater har lige mange fraværsperioder grundet egen sygdom

I kortlægningen af fravær fra arbejdsmarkedet undersøger vi både kvinders og mænds fravær, der registreres som fravær på grund af egen eller barns sygdom, og fravær som følge af afholdt barselsorlov målt som antal uger på barselsdagpenge.

Figur 9
Gennemsnitligt antal
fraværsperioder ved egen sygdom
for mænd og kvinder i
advokatbranchen (gennemsnit af
det samlede antal registreringer)

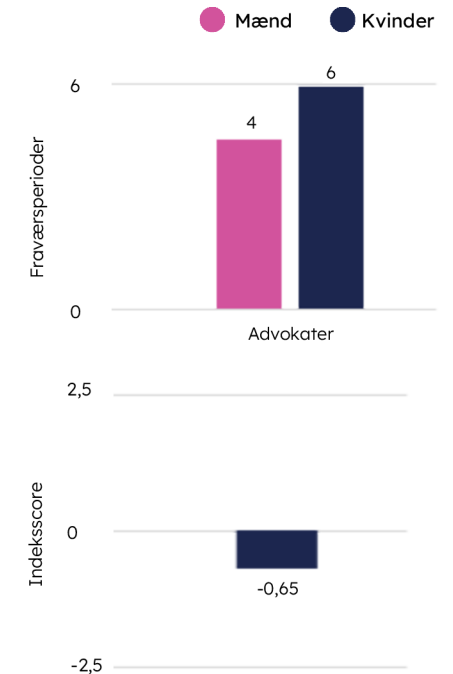


Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal registrerede fraværsperioder for hhv. mandlige og kvindelige advokater i advokatbranchen, der har registreret fravær ved egen sygdom ud af det samlede antal registreringer af fravær ved egen sygdom. Der er forskel mellem mænd og kvinder på decimaltal, som medfører udslag i indekssværdien. Der er i graferne afrundet til nærmeste hele tal. Kilde: Danmarks Statistik

Fravær grundet børn: Kvindelige advokater tager mere fravær ved barns sygdom og længere barsel på barselsdagpenge end mandlige advokater

Kvindelige advokater registrerer i højere grad end mandlige advokater fraværsperioder som følge af barns sygdom.

Figur 10
Gennemsnitligt antal
fraværsperioder ved barns
sygdom for mandlige og
kvindelige advokater i
advokatbranchen (gennemsnit af
det samlede antal registreringer)

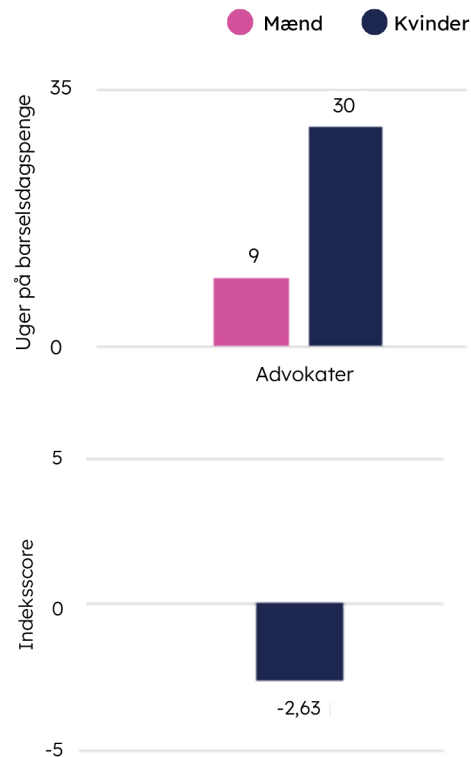


Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal registrerede fraværsperioder for hhv. mandlige og kvindelige advokater i advokatbranchen, der har registreret fravær ved barns sygdom, ud af det samlede antal registreringer af fravær ved barns sygdom. Kilde: Danmarks Statistik

Mandlige advokater afholder i gennemsnit barsel på barselsdagpenge i ni uger, mens kvinder i gennemsnit afholder barsel i 30 uger. Kvindelige advokater i advokatbranchen afholder således i gennemsnit 21 flere ugers barselsorlov på barselsdagpenge end mandlige advokater i branchen.

Det er vigtigt at bemærke, at disse tal alene siger noget om, hvor mange uger hhv. mænd og kvinder har modtaget barselsdagpenge. Tallene angiver ikke den samlede barselslængde pr. barn, idet der ikke tages højde for eventuelle overlap i forældrenes barsel eller brug af andre former for fravær fra arbejdet, såsom ferie eller andre former for orlov.

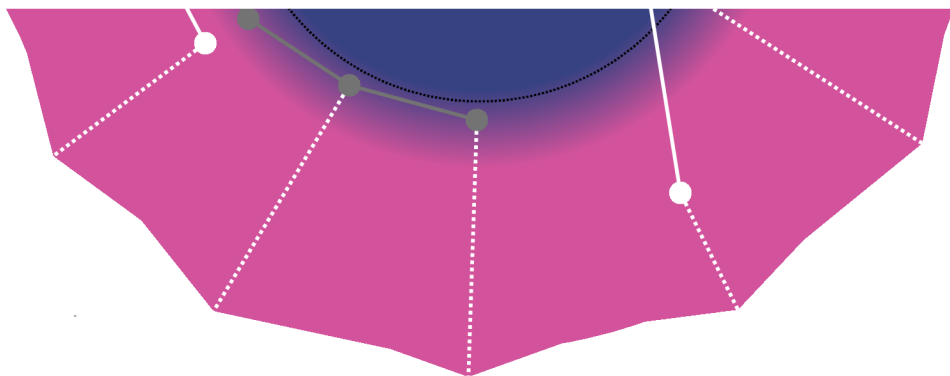
Figur 11
Gennemsnitligt antal uger på barsel for fædre og mødre til børn født i 2023, der er beskæftiget som advokater i advokatbranchen



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal uger med barselsdagpenge for kvindelige advokater i advokatbranchen, der har afholdt pligt orlov, barselsorlov, forældreorlov og/eller øremærket orlov og for mandlige advokater i advokatbranchen, der har afholdt fædreorlov, forældreorlov og/eller øremærket orlov. Barslen er afholdt for børn født i 2023. Kilde: Danmarks Statistik

04

Ansvar og ledelse



Andel ejerpartnere

2,51

Undertema	Indikator	Indeksscore pr. undertema, DB for advokater
Kønssammensætning i academia	Andel professorer	Data opgøres ikke på brancheniveau, og udgivelsen viser derfor ikke data på denne indikator.
Kønssammensætning i den øverste offentlige ledelse	Andel i øverste ledelse i det offentlige	Udgivelsen undersøger den private sektor. Udgivelsen viser derfor ikke data på denne indikator.
Kønssammensætning i de øverste ledelseslag i den private sektor	Andel ejerpartnere	2,51

04
Ansvar og ledelse

Konklusion

Mænd er overrepræsenterede på ejerpartnerniveau i advokatbranchen. Mandlige advokater udgør 75 pct. af ejerpartnere, mens kvindelige advokater udgør 25 pct.

I advokatvirksomheder med to eller flere ansatte udgør mandlige ejerpartnere 78 pct, mens kvindelige udgør 22 pct. I enkeltmandsvirksomheder i advokatbranchen udgør mandlige advokater 72 pct. af ejerpartnerne, mens kvindelige advokater udgør 28 pct.

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 højest fuldførte uddannelse. Alligevel er kvinder underrepræsenterede, når vi betragter arbejdsmarkedet vertikalt; det vil sige, når vi undersøger, hvor mænd og kvinder er placeret i stillingshierarkier.

I dette afsnit præsenterer vi kønssammensætningen på øverste ledelsesniveau i advokatbranchen.

Ledelsesstrukturen i advokatvirksomheder adskiller sig fra strukturen i andre brancher. I private virksomheder udgøres den øverste ledelse oftest af en administrerende direktør samt en direktion. I advokatvirksomheder udgøres ledelsen typisk af en eller flere partnere, og der skelnes mellem ejerpartnere og ikke-ejerpartnere. Partnere varetager, ligesom ejerpartnere, ledelsesopgaver, men har, modsat ejerpartnere, ikke en økonomisk

andel i virksomheden. I denne analyse har vi specifikt fokus på ejerpartnerne - altså dem, der både leder og ejer virksomheden.

Den særlige ledelsesstruktur i advokatbranchen betyder, at resultaterne for øverste ledelse i den private sektor er opgjort på en anden måde end i Diversitetsbarometeret 2025. Beregningsmetoden er forklaret på næste side og uddybet i det tekniske metodebilag.

Diversitetsbarometerets metode til at beregne indikator for sammensætning af ejerpartnere

Identifikation af ejerpartnere i advokatbranchen er opgjort ved en kombination af tre metoder:

Først er personer med ledelsesansvar, der arbejder i advokatbranchen identificeret ved brug af Danmarks Statistiks DISCO-kode herfor. På grund af manglende indberetning fra virksomheder er der dog få ansatte i advokatvirksomheder med en ledelsesrolle, der vil være registreret under denne kode. Det skyldes, at partnere sjældent klassificeres med DISCO-koder for ledelse. I enkeltmandsvirksomheder kan de manglende registreringer imødekommes, da det antages, at personen ansat i firmaet også er ejer, hvorfor disse observationer kan identificeres som ejerpartnere.

For at identificere ejerpartnere i større virksomheder identificerer vi dernæst personer i branchen, hvor lønoplysninger ikke er tilgængelige. Personer i branchen med manglende lønoplysninger har ofte både højere og mere svingende registrerede erhvervsindkomster, hvilket kan tyde på, at deres indkomst er dividendebaseret fremfor fastlønnet, og at de derfor kan forventes at være ejerpartnere.

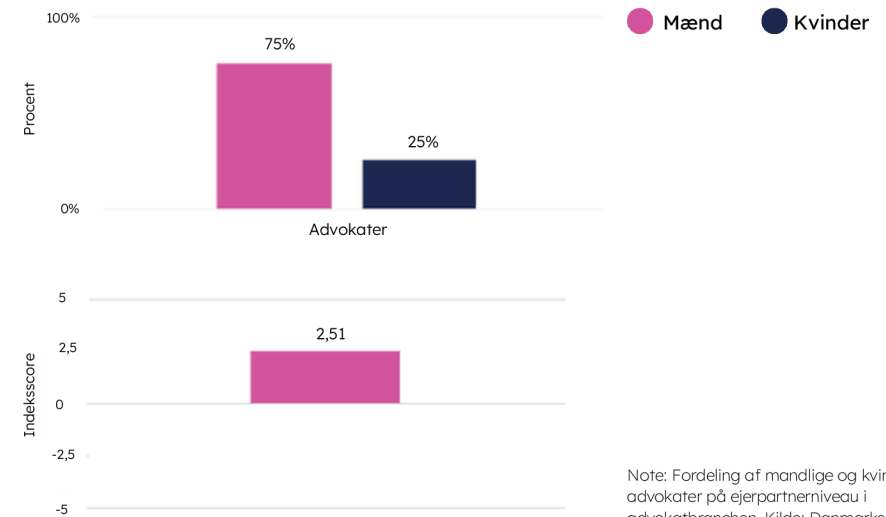
For mere viden om metoden bag indikatoren, se da Diversitetsbarometerets tekniske bilag.

Kønssammensætning i øverste ledelseslag i advokatbranchen: Mænd er overrepræsenterede som ejerpartnere i advokatvirksomheder

Mænd er overrepræsenterede på ejerpartnerniveau i advokatbranchen. Mandlige advokater udgør 75 pct. af ejerpartnere i branchen, mens kvindelige advokater udgør 25 pct. Det svarer til en forskel på 50 procentpoint.

Figur 12

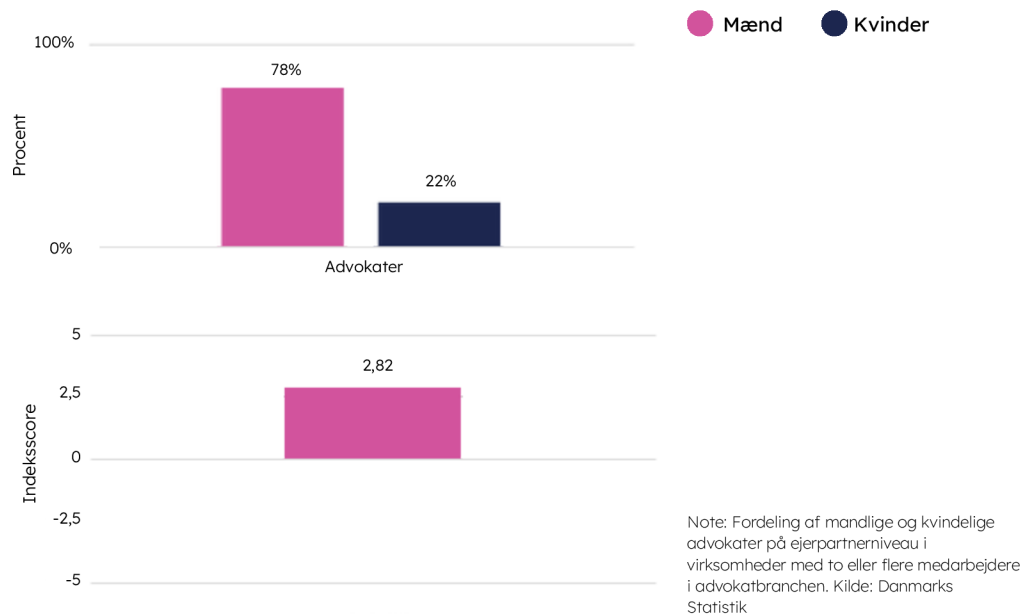
Andel af mandlige og kvindelige advokater på ejerpartnerniveau i advokatbranchen



Note: Fordeling af mandlige og kvindelige advokater på ejerpartnerniveau i advokatbranchen. Kilde: Danmarks Statistik

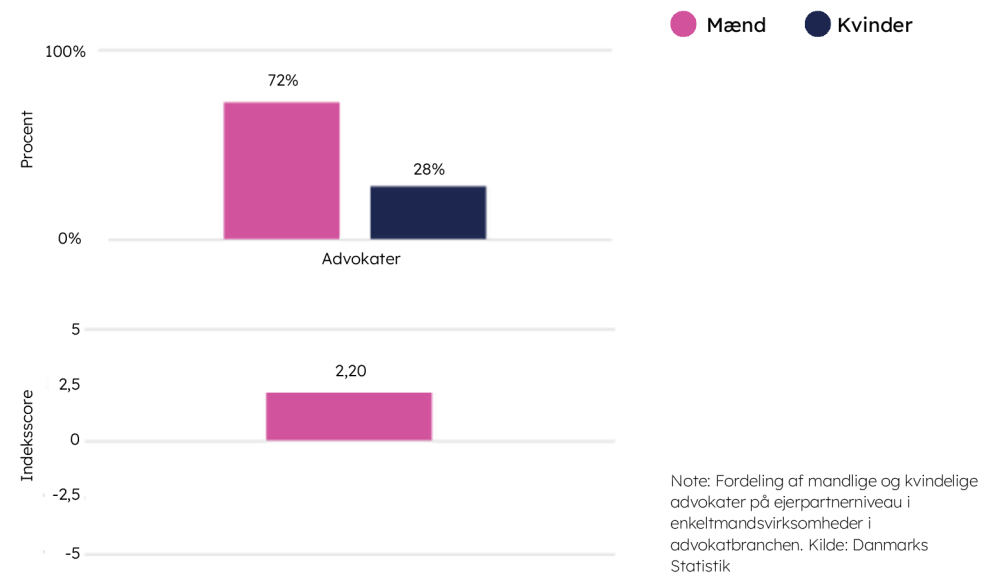
Ser vi kun på fordelingen blandt ejerpartnere i advokatvirksomheder med mere end én ansat, udgør mandlige advokater 78 pct. af ejerpartnere og kvinderne 22 pct. Det svarer til en forskel på 56 procentpoint.

Figur 12a
Andel af mandlige og kvindelige advokater på ejerpartnerniveau i virksomheder i advokatbranchen med to eller flere ansatte



I enkeltmandsvirksomheder i advokatbranchen udgør mandlige advokater 72 pct. af ejerpartnere, mens kvindelige advokater udgør 28 pct. Det giver en forskel på 44 procentpoint.

Figur 12b
Andel af mandlige og kvindelige advokater på ejerpartnerniveau i enkeltmandsvirksomheder i advokatbranchen



05 Indkomst og formue

Disponibel indkomst
1,04
0,54

Erhvervsindkomst
0,97
0,82

Pension ved
pensionsalder
—
0,64

Samlet formue
—
1,19

Indeksscore pr.
undertema,
DB for advokater

Undertema	Indikator	
Disponibel indkomst	Gennemsnitlig forskel i disponibel indkomst	1,04
Erhvervsindkomst	Gennemsnitsforskelle i erhvervsindkomst	0,97
Pension ved pensionsalder	Pensionsformue	Inkluderes ikke i denne udgivelse, grundet branchespecifikke forbehold.
Samlet formue	Nettoformue	Inkluderes ikke i denne udgivelse, grundet branchespecifikke forbehold.

05
Indkomst og formue

Konklusion

På tværs af de to indikatorer for indkomst tegner der sig et billede af, at der er forskelle i hvor store indkomster, mandlige og kvindelige advokater i advokatbranchen har.

Overordnet er mandlige advokaters disponible indkomst i gennemsnit 52 pct. højere end kvindelige advokaters. Betragter vi udelukkende advokater, der er ejerpartnere, er forskellen 34 pct, mens den blandt advokater, der ikke er ejerpartnere er 25 pct.

Som samlet gruppe er mandlige advokaters erhvervsindkomst i gennemsnit 48 pct. højere end kvindelige advokaters. Blandt advokater, der er ejerpartnere, er kønsforskellen 36 pct., mens den blandt advokater, der ikke er ejerpartnere, er 22 pct.

Ulige løn er en generel samfundsmæssig problematik og i særdeleshed en ligestillingsudfordring (Larsen et al., 2020).

Hvor vi almindeligvis inkluderer formuevariable, hhv. pension og nettoformue i Diversitetsbarometeret, er det ikke muligt i Diversitetsbarometeret for advokatbranchen. Det skyldes en række særlige forhold i advokatbranchen, som udfordrer muligheden for at sikre et retvisende datagrundlag. Det omfatter bl.a. udfordringer med at bestemme, hvorledes partnerskaber og opsparet overskud i virksomheder indgår i pensionsopgørelser og formue.

For pensionsindikatoren undersøger vi almindeligvis pension for personer i befolkningen i alderen 60-65 år. Denne afgrænsning medfører ligeledes en udfordring i advokatbranchen, da populationens størrelse i nogle opdelinger ikke tillader afrapportering.

Indkomst er dog mere end erhvervsindkomst, der omfatter indtægt fra arbejde. For at sikre et validt og bredt blik på hvor stor forskel, der er på hvor meget mandlige og kvindelige advokater i advokatbranchen i gennemsnit disponerer over, kortlægger vi i det følgende tema derfor både disponibel indkomst og erhvervsindkomst.

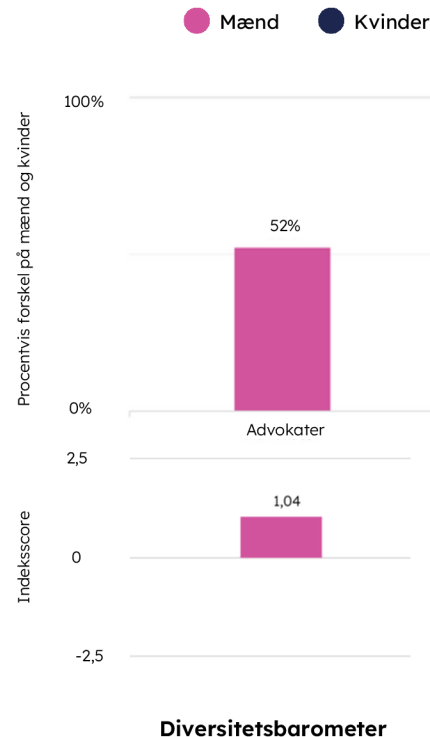
Først præsenteres kønsforskelle for advokater som samlet gruppe og siden for hhv. advokater, der er ejerpartnere og advokater, der ikke er ejerpartnere.

Disponibel indkomst: Mandlige advokater og ejerpartnere i advokatbranchen har en større disponibel indkomst end kvindelige advokater og ejerpartnere

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 fratrasket skat, renter og underholdsbidrag og tillagt eventuel lejeværdi af egen bolig.

Der er forskel på mænd og kvinders disponible indkomst for advokater i advokatbranchen. Mandlige advokater har i gennemsnit en årlig disponibel indkomst, der er 52 pct. større end kvindelige advokater. Det skal her bemærkes, at tallet inkluderer ejerpartnere og partnere, hvor der er en stor forekomst af mænd.

Figur 13
Gennemsnitlig forskel i disponibel
indkomst for mandlige og kvindelige
advokater i advokatbranchen



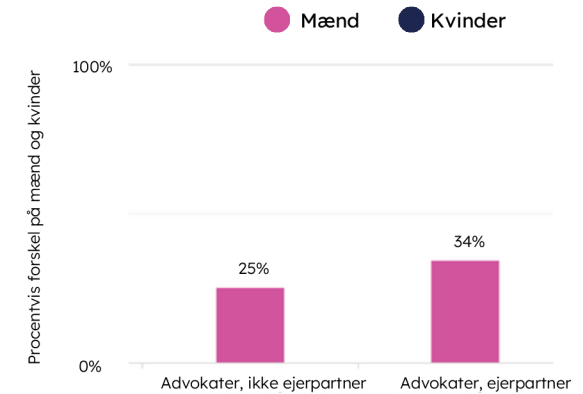
Note: Disponibel indkomst omfatter løn, overskud af egen virksomhed, pensioner og andre overførsler, renteindkomster og udbytter fra værdipapirer mv. fratrasket skatter og renteudgifter. Hertil tillægges en beregnet lejeværdi af egen bolig. Rapporteret for advokater i advokatbranchen i 2023. Kilde: Danmarks Statistik

Ser vi udelukkende på advokater, der ikke er ejerpartnere, har mænd i gennemsnit en disponibel indkomst, der er 25 pct. større end kvindelige advokater, der ikke er ejerpartnere.

Blandt advokater, der er ejerpartnere, har mandlige advokater en disponibel indkomst, der er 34 pct. større end kvindelige ejerpartnere.

Figur 13a
Gennemsnitlig forskel i disponibel
indkomst for mandlige og
kvindelige advokater i
advokatbranchen opdelt efter,
om de er ejerpartnere

Note: Disponibel indkomst omfatter løn, overskud af egen virksomhed, pensioner og andre overførsler, renteindkomster og udbytter fra værdipapirer mv. fratrasket skatter og renteudgifter. Hertil tillægges en beregnet lejeværdi af egen bolig. Rapporteret for advokater i advokatbranchen der hhv. ikke er ejerpartnere eller er ejerpartnere i 2023. Kilde: Danmarks Statistik

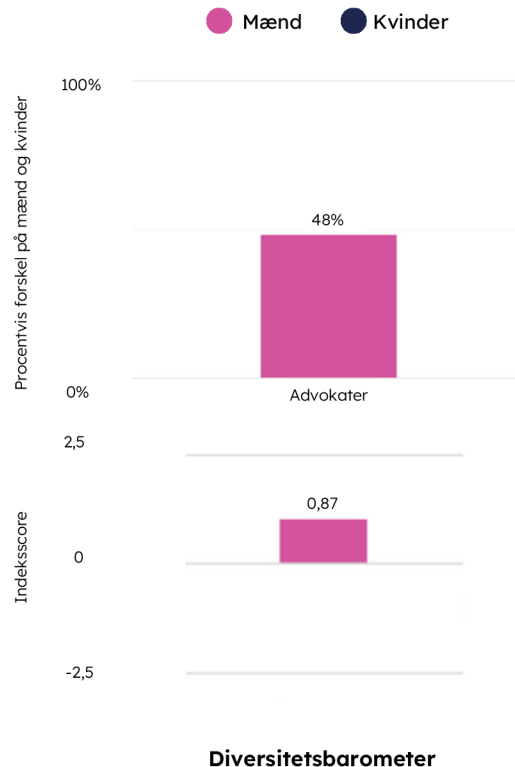


Erhvervsindkomst: Mandlige advokater og ejerpartnere i advokatbranchen har en større erhvervsindkomst end kvindelige advokater og ejerpartnere

Erhvervsindkomst omfatter løn, overskud af egen virksomhed og honorarer for konsulentarbejde og er et udtryk for, hvad den enkelte får for at arbejde, hvorimod disponibel indkomst i højere grad er et mål for den enkeltes forbrugsmuligheder.

Figur 14
Gennemsnitlig forskel i
erhvervsindkomst for mandlige og
kvindelige advokater i
advokatbranchen

Gennemsnitligt er erhvervsindkomsten for mandlige advokater i advokatbranchen 48 pct. højere end kvindelige advokaters. Det skal her bemærkes, at tallet inkluderer ejerpartnere og partnere, hvor der er en stor forekomst af mænd.



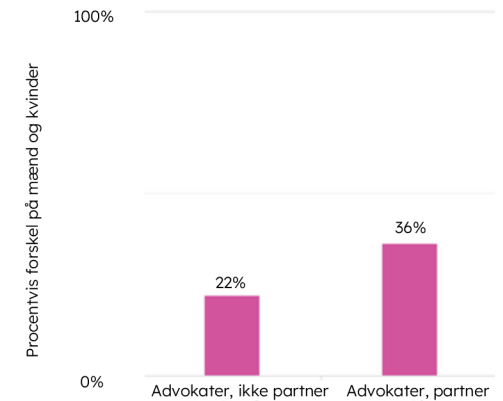
Note: Erhvervsindkomsten består af de tre komponenter: løn, overskud af selvstændig virksomhed og arbejdsmarkedsbidragspligtige honorarer. Rapporteret for advokater i advokatbranchen i 2023. Kilde: Danmarks Statistik

Blandt advokater, der ikke er ejerpartnere, har mandlige advokater i gennemsnit en erhvervsindkomst, der er 22 pct. større end kvindelige advokater.

Ser vi udelukkende på ejerpartnere har mandlige advokater i denne gruppe i gennemsnit en erhvervsindkomst, der er 36 pct. større end kvindelige advokater, der er ejerpartnere.

Figur 14a
Gennemsnitlig forskel i
erhvervsindkomst for mandlige og
kvindelige advokater i
advokatbranchen opdelt efter, om
de er ejerpartnere

Note: Erhvervsindkomsten består af de tre komponenter: løn, overskud af selvstændig virksomhed og arbejdsmarkedsbidragspligtige honorarer. Rapporteret for advokater i advokatbranchen der hhv. ikke er ejerpartnere eller er ejerpartnere i 2023. 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/>

Arbejdstilsynet (2022). Årsopgørelse 2022. Anmeldte arbejdsulykker 2017-2022. [arbejdsulykker-aarsopgoerelse-2022.pdf \(at.dk\)](#)

Dansk Industri (2021). Kønsdiversitet i life science industrien.
<https://www.danskindustri.dk/brancher/di-lifescience/analysearkiv/life-science-analyser/2024/branche-benchmark-for-di-life-science>

Folke, O., & Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. The Quarterly journal of economics. <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>

Larsen, M., M. Verner & C. H. Mikkelsen. (2020). Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. København: VIVE. https://www.vive.dk/media/3565/301436_uforklaret_I_nforskel_pdf_ua.pdf

