

Diversitetsbarometeret 2025 for advokater:

En kortlægning af ligestilling og kønsdiversitet blandt advokater i advokatbranchen

Hovedkonklusioner

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 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 17 procentpoint. Noget af forskellen kan formegentligt forklares ved, at nogle jurauddannede i denne periode overgår fra at være fuldmægtige til at blive advokater, mens andre bibeholder en karriere som jurist.

Mænd har dog ligeledes en højere lønindkomst, når vi betragter indkomster blandt personer, der er advokater. Mænd har i gennemsnit en disponibel indkomst, der er 25 pct. højere og en erhvervsindkomst, der er 22 pct. højere end kvinders. Samlet tegnes et billede af, at forskelle mellem mænd og kvinder stiger i takt med avancering i karrieren.

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 (53 pct. kvinder og 47 pct. mænd). Kønsbalancen bliver dog mere skæv på vej op i stillingshierarkierne, hvor der er en overrepræsentation af mænd blandt advokater (61 pct. mænd og 39 pct. kvinder) og i det øverste ledelseslag blandt ejerpartnere (75 pct. mænd og 25 pct. kvinder).

Det peger på en strukturel udfordring, som ikke er unik for advokatbranchen, men som også genfindes i andre brancher på arbejdsmarkedet. Fænomenet omtales ofte som 'leaking pipeline' og beskriver, at andelen af kvinder falder jo højere op i hierarkiet, man befinder sig.

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

Almindeligvis indeholder Diversitetsbarometeret for det samlede arbejdsmarked data på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

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 udarbejdet og målrette de rette initiativer, der kan skabe forandring på området.

