

EQUALIS

Diversitetsbarometeret 2026

Litteraturoverblik

Indhold

1. Indledning.....	2
Faglig afgrænsning	2
Metodisk tilgang	3
Læsevejledning	4
1. Uddannelse og karriere	5
Uddannelseslængde og type.....	5
Karriereveje	6
Forfremmelseshastighed.....	6
Artikelloversigt	6
2. Arbejdsmiljø.....	8
Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø.....	8
Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	8
Artikelloversigt	9
3. Arbejdsmarkedstilknytning	10
Fravær grundet børn	10
Arbejdsbyrde	10
Artikelloversigt	11
4. Ansvar og ledelse	12
Kønssammensætning i privat ledelse.....	12
Artikelloversigt	13
5. Indkomst og formue	14
Erhvervsindkomst.....	14
Pension ved pensionsalder	16
Artikelloversigt	16
6. Litteraturliste	18

1. Indledning

Denne litteraturgennemgang er udarbejdet i forbindelse med Diversitetsbarometeret 2026. Diversitetsbarometeret er et måle- og monitoreringsværktøj, der afdækker kønsligestilling og -diversitet på hele det danske arbejdsmarked. Barometeret udvikles årligt af Tænk tanken EQUALIS og sætter spot på de nyeste data på køn inden for fem hovedtemaer: 1) uddannelse og karriere, 2) arbejdsmiljø, 3) arbejdsmarkedstilknytning, 4) ansvar og ledelse samt 5) indkomst og formue. Barometeret er finansieret af Spar Nord Fonden, mens Deloitte bidrager med dataarbejde.

Litteraturgennemgangen udgør et af tre delelementer i den samlede udvikling af Diversitetsbarometeret 2026 og har til formål at bibringe et overblik over den nyeste forskning inden for udvalgte undertemaer relateret til de fem ovennævnte hovedtemaer. De øvrige delelementer består i en beregning af data og målepunkter af registerdata samt interviews og casestudier fra praktikere i erhvervslivet.

Litteraturgennemgangen er udarbejdet af Tænk tanken EQUALIS i oktober 2025 til og med januar 2026.

Faglig afgrænsning

Med litteraturgennemgangen undersøger vi forskning på området for ligestilling og diversitet med relation til arbejdsmarkedet. I den årlige opdatering af Diversitetsbarometeret fokuserer vi på en række nedslag af forskningsresultater, der er blevet udgivet siden sidste års Diversitetsbarometer, som belyser og forklarer ulighed mellem kønnene inden for de fem temaer i barometeret.

Forud for Diversitetsbarometerets udvikling i 2023 er der i samarbejde med Tænk tanken EQUALIS' advisory board operationaliseret fem hovedtemaer og tilhørende undertemaer, der vurderes at dække det danske arbejdsmarked. Litteraturgennemgangen tager således udgangspunkt i de tilsvarende forskningstemaer og tilhørende undertemaer, navnlig:

1. Uddannelse og karriere
 - Uddannelseslængde og -type
 - Karriereveje
 - Forfremmelseshastighed
2. Arbejdsmiljø
 - Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø
 - Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø
3. Arbejdsmarkedstilknytning
 - Arbejdsbyrde
 - Fravær grundet egen sygdom
 - Fravær grundet børn

4. Ansvar og ledelse
 - Kønssammensætning i academia
 - Ledelse og kønsbias i organisationer
 - Kønssammensætning i virksomhedsledelse
5. Indkomst og formue
 - Disponibel indkomst
 - Erhvervsindkomst
 - Pension ved pensionsalder
 - Samlet formue

Litteraturen inden for de valgte tematikker og undertemaer suppleres i det endelige Diversitetsbarometer af registerdata inden for de tilsvarende temaer og undertemaer.

Metodisk tilgang

Den metodiske tilgang til litteraturgennemgangen er skitseret i figur 1. Indledningsvist er medlemmer af EQUALIS' advisory board blevet bedt om at udpege relevante studier fra 2024 og 2025 inden for de fem hovedtemaer.

Herefter er der foretaget en bredere søgning med udgangspunkt i studiernes referencer og via søgning i databaser. Kriterierne for søgningen har været:

- Geografi: Fra Danmark eller sammenlignelige europæiske lande.
- Tidslig afgrænsning: artikler, der er udgivet i 2024 eller 2025.

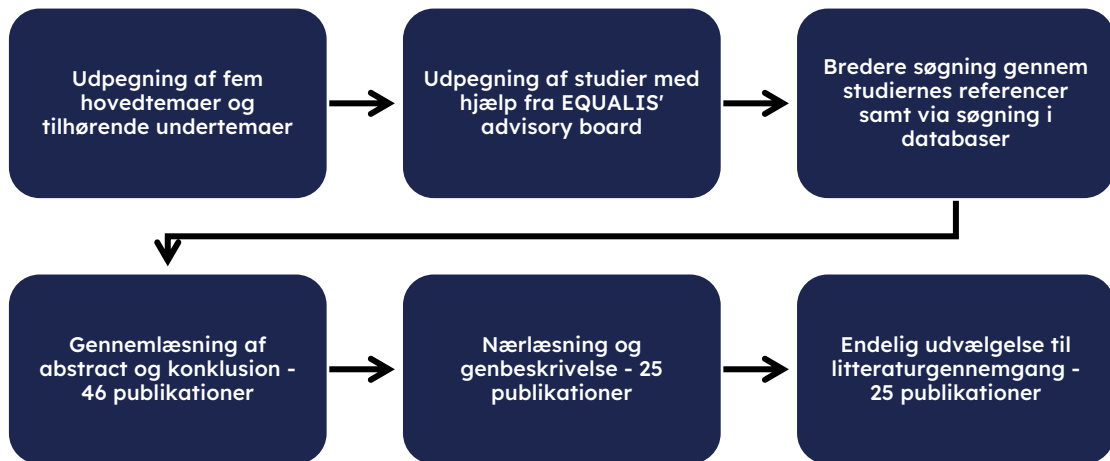
Den tidlige begrænsning bevirker, at der er forskel på antallet af studier inden for de forskellige hovedtemaer. Det skyldes, at der ikke nødvendigvis i løbet af 2024 eller 2025 er udgivet studier, der lever op til de definerede kriterier inden for hvert hovedtema eller undertema. Gennemgangen indeholder derfor ikke nødvendigvis studier relateret til alle undertemaer.

Ud fra søgningsprocessen er 46 studier identificeret, som i den efterfølgende selektionsproces er skåret ned til 25 på baggrund af en relevansvurdering ud fra følgende kriterier:

- Overførbarhed til dansk kontekst
- Sammenlignelighed (studiets metoder og resultater kan reproducere i relevant kontekst)
- Oprindelse
- Fokus på kønsforskelle

Samtlige 25 studier blev efter en nøjere gennemgang og gennemlæsning genbeskrevet og inkluderet i litteraturgennemgangen.

Figur 1: Metodisk tilgang i litteraturgennemgangen



Læsevejledning

Litteraturgennemgangen indeholder, foruden nærværende indledning, fem kapitler:

- Kapitel 2 beskriver hovedpointer fra forskningsområdet 'Uddannelse og karriere'
- Kapitel 3 beskriver hovedpointer fra forskningsområdet 'Arbejds miljø'
- Kapitel 4 beskriver hovedpointer fra forskningsområdet 'Arbejds markedstilknytning'
- Kapitel 5 beskriver hovedpointer fra forskningsområdet 'Ansvar og ledelse'
- Kapitel 6 beskriver hovedpointer fra forskningsområdet 'Indkomst og formue'.

Endelig forefindes til sidst i denne udgivelse en samlet litteraturliste.

1. Uddannelse og karriere

Temaet "Uddannelse og karriere" indeholder tre undertemaer: 1) uddannelseslængde og -type, 2) karriereveje og 3) forfremmelseshastighed. I litteratursøgningen er nye studier inden for samtlige temaer blevet identificeret.

Uddannelseslængde og type

I et dansk studie undersøges det, hvorfor færre piger end drenge i 8. klasse har ambitioner om en karriere inden for STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Studiet finder, at forskellene i elevernes karriereambitioner inden for STEM især påvirkes af elevernes forældre. Her spiller forældrenes forståelse af kulturelle køns- og teknologistereotyper en særlig rolle, herunder forståelser af, hvem der 'normalt' arbejder inden for STEM. Studiet viser, at piger har lavere interesse, nytteværdi, tro på egne kompetencer og færre teknologirelaterede aktiviteter i hjemmet. Forskerne bag studiet anbefaler, at der ikke kun fokuseres på at få flere piger ind i teknologifag, men på at sikre lige muligheder for at udvikle teknologirelaterede ambitioner for alle køn (Grønhøj et al., 2025).

I et andet dansk studie undersøges diskurser i indsatser der har til formål at udfordre kønsnormer for at tiltrække flere piger til STEM-uddannelser. Studiet viser, at indsatsernes fokus er at fremhæve STEM-fag som nødvendigt for Danmarks vækst, og at der anvendes et narrativ om, at flere piger må vælge STEM for at kunne håndtere fremtidens samfundsudfordringer. Derudover bruges i høj grad rollemodeller og problemorienterede aktiviteter til at gøre STEM-fagene meningsfuld og relevante for piger. Studiet finder at, indsatserne på den ene side forsøger at udfordre kønsstereotyper ved at fremvise kvinder, der arbejder i STEM-fagene, og understrege, at piger hører til i tekniske fag. På den anden side kan indsatserne samtidig reproducere kønsnormer ved at fremstille STEM-fag gennem bestemte kønnede forestillinger om pigers interesser, ved for eksempel at fremhæve omsorgs- og idealistiske aspekter af fagene. Ifølge forfatterne kan det betyde, at nogle piger ikke kan spejle sig i den måde, indsatserne forsøger at appellere til dem på, og at indsatserne dermed risikerer at modarbejde deres eget mål om at få flere piger til at vælge en STEM uddannelse (Plotnikof et al., 2025).

I et tredje dansk studie undersøges det, hvorfor mænd vælger sygeplejerskeuddannelsen, og hvordan det opleves at være minoritetskøn på en kvindedomineret uddannelse. Studiet konkluderer, at mandlige sygeplejersker oplever, at de skal forsvare deres valg af uddannelse særligt i uddannelses- og praktikrelaterede sammenhæng, samt at der er en mangel på rollemodeller at spejle sig i indenfor faget. Ifølge forskerne kan disse udfordringer imødekommes ved blandt andet at præsentere flere mandlige rollemodeller på uddannelsen og i praktik og være opmærksom på kønnet sprogbrug i undervisningsmaterialet. Samtidig er det essentielt at sikre, at undervisere og vejledere ikke – hverken i sprogbrug eller i praksis – stiller mænd i en position, hvor de kan opleve at skulle forsvare deres uddannelsesvalg. Det indebærer f.eks. at undgå kønnet sprog, der fremstiller sygeplejersker som kvinder, og at undlade at problematisere, at mænd vælger uddannelsen (Nielsen & Brorholt, 2024).

Et tysk studie undersøger, hvilke faktorer der har størst betydning for, at kvindelige elever vælger en videregående uddannelse indenfor STEM-fagene. Studiet peger på særligt tre

stærke faktorer: 1) hvor kønnede deres karriereambitioner er, målt som andelen af kvinder i den branche, de ønsker at indgå i efter endt uddannelse, 2) deres matematiske selvopfattelse, målt som egen vurdering af matematiske evner og forventning om at kunne klare matematikfaget, og 3) deres verbale selvopfattelse i tyskfaget. Samlet set konkluderer studiet, at kønsgabet i STEM-fagene i høj grad hænger sammen med unges karriereforestillinger og faglige selvopfattelse (Schwerter et al., 2025).

Karriereveje

Et dansk studie undersøger, hvor udbredt oplevelser med sexismen er blandt danske ph.d.-studerende. Studiet viser, at sexismen har en indflydelse på fastholdelsen af kvinders forskerkarriere. Forskerne finder, at en betydelig andel ph.d.-studerende, især kvinder, oplever kønsnedværdigende kommentarer, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt. Oplevelserne foregår ofte i uformelle sociale sammenhænge og kommer typisk fra kolleger der er højere oppe i stillingshierarkiet. Studiet peger på, at miljøer med få kvindelige fastansatte har flere sexistiske hændelser, hvilket understreger betydningen af kønssammensætningen på en arbejdsplads for det generelle arbejdsmiljø (VIVE, 2024).

Et britisk studie undersøger, hvordan studerende fordeler sig i forhold til kategorierne: løn, arbejdstimer og jobtyper for dem, der arbejder ved siden af deres fuldtidsstudie, og i hvilket omfang disse mønstre er kønnede. Studiet finder, at flere kvindelige studerende har et job ved siden af studiet, men viser ingen kønnede forskelle i løn (Zhong et al., 2025).

Forfremmelseshastighed

Et metastudie, der undersøger forskning fra bl.a. USA, Tyskland, Sverige, Storbritannien, Norge, Østrig og Sydkorea, undersøger, hvordan det at blive mor påvirker kvinders karriereudvikling. Gennemgangen viser, at mødre oplever lavere sandsynlighed for at blive forfremmet, og at de har sværere ved at få adgang til ledelsesroller. Herunder risikerer mødre en "karrierestraf" for at få børn (child penalty), som består i, at de i kraft af deres rolle som mor anskues som mindre kompetente og mindre engagerede i arbejdet af deres kollegaer og leder, hvilket udfordrer forfremmelseshastighed og -muligheder og dermed fører til lavere løn (Torres et al., 2024).

Et polsk studie undersøger løngabet i månedlig bruttoindkomst mellem mænd og kvinder i de tidligere karrierår med særligt fokus på STEM-områderne. I studiet følger forskerne alle dimittender fra polske universiteter, der har opnået en kandidatgrad i 2015, fire år efter deres dimission. Studiet finder, at kvinder efter et år tjener ca. 23 pct. mindre end mænd, og at løngabet vokser til omkring 25 pct. efter fire år. Løngabet er størst blandt matematikdimittender, hvor kvinders løn ligger 25 pct. under mændenes, mens forskellen blandt kandidater i kemi og geovidenskab er på under 3 pct. Forfatterne påpeger, at lønforskellene risikerer at forhindre kvinder i at vælge en karriere inden for STEM, og at der derfor er behov for tiltag, der reducerer lønforskelle inden for fagene frem for blot at fokusere på at få flere kvinder til at vælge en STEM-uddannelse. (Zajac et al., 2024).

Artikeloversigt

Undertema	Artikel
-----------	---------

Uddannelseslængde og -type	Grønhøj, E.O., Smith, E., Bundsgaard, J. (2025). Why do so few girls aspire for a technology career? The role of social influence, motivational factors, and stereotypes. Plotnikof, M., Sandager, J., & Pors, A. S. (2025). Governing inclusive STEM futures? Gendered performativity of governance efforts to promote STEM to future women workers. <i>Scandinavian Journal of Management</i>, 41, Article 101440. Nielsen, B. F. R., & Brorholt, G. (2024). Mænd som kritisk masse i sygeplejen. <i>Klinisk Sygepleje</i>, 38(2), 105–115. Schwerter, J., Lauermann, F., Doeblér, P., & Fokkema, M. (2025). Putting the pieces of the puzzle together in modeling genders educational choices. <i>International Journal of STEM Education</i> (2025) 12:38.
Karriereveje	Sexisme og karriereforløb på danske universiteter: Et kvantitativt og kvalitativt studie af ph.d.-studerendes sexismeoplevelser og fastholdelse i forskerkarrierer. (2024). VIVE Zhong, M. R., Cohen, R. L., Allen, K., Finn, K., Hardy, K., & Kill, C. (2025). Equally Bad, Unevenly Distributed: Gender and the ‘Black Box’ of Student Employment. <i>The British Journal of Sociology</i>, 76(4), 828–840.
Forfremmelseshastighed	Torres, A. J. C., Barbosa-Silva, L., Oliveira-Silva, L. C., Miziara, O. P. P., Guahy, U. C. R., Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2024). The Impact of Motherhood on Women’s Career Progression: A Scoping Review of Evidence-Based Interventions. <i>Behavioral Sciences</i>, 14(4), 275. Zajęc, T., Magda, I., Bożykowski, M., Chłóń-Domińczak, A., & Jasiński, M. (2025). Gender pay gaps across STEM fields of study. <i>Studies in Higher Education</i>, 50(1), 126–139.

2. Arbejdsmiljø

Undertemaerne for arbejdsmiljø i Diversitetsbarometeret deler sig i to: 1) udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø og 2) udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljø er det samlede miljø, som en arbejdstager omgives af, mens vedkommende udfører sit arbejde. Det kan udgøres af de fysiske og psykiske forhold, der påvirker en arbejdstagers sundhed og trivsel på arbejdspladsen. Det fysiske arbejdsmiljø omhandler imidlertid det, vi kan sanse i forbindelse med udførelsen af arbejde, mens det psykiske arbejdsmiljø er et samspil mellem psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen (Arbejdstilsynet, n.d.).

Hovedparten af relevant forskning udgivet i slutningen af 2024 eller i løbet af 2025 om arbejdsmiljø angår det psykiske arbejdsmiljø.

Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø

I et dansk studie kortlægges, hvordan fysisk belastende arbejde hænger sammen med gener og sygefravær blandt gravide ansatte på tværs af forskellige erhverv i den danske arbejdsstyrke. Studiet viser, at graviditetsgener særligt er udbredte sidst i graviditeten. Sygefraværet for gravide stiger gennem graviditeten og toppe omkring graviditetsuge 29, hvor 31 pct. af respondenterne har haft mindst én sygedag den seneste uge. Heraf angiver 26 pct., at sygefraværet er graviditetsrelateret. Forfatterne lægger op til, at data skal bruges til vurdere eksponering for potentielle sundhedsrisici inden for forskellige erhverv og styrke de danske retningslinjer for fysisk arbejdsmiljø for gravide, så både gener og sygefravær kan mindskes (Frankel et al., 2025).

Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø

I et dansk studie undersøges konsekvenserne af ufrivillig midlertidig beskæftigelse for mental sundhed. Ufrivillig midlertidig beskæftigelse dækker over det at være i midlertidig beskæftigelse, men ønske en permanent fastansættelse. Kvinder i længerevarende ufrivillige midlertidige job (mere end halvandet år) har højere risiko for at bruge receptpligtig medicin mod stress og angst både under og efter ansættelsen, mens der ikke ses tilsvarende effekter for mænd. (Albæk, K., & Andrade, S. B. 2025).

Et svensk studie undersøger hvordan mobning påvirker stress og udbrændthed blandt ansatte på universiteter og andre videregående uddannelsesinstitutioner i Sverige. Studiet finder, at ca. 10 pct. af de ansatte har oplevet mobning det seneste år, og at denne eksponering hænger tæt sammen med højere niveauer af både stress og udbrændthed. Samtidig peger studiet på tydelige kønsforskelle: kvinder rapporterer oftere både mobning og psykisk belastning end mænd, og de har generelt højere niveauer af stress og udbrændthed. Høj oplevet social støtte fra kolleger og nærmeste leder reducerer dog belastningen for begge køn, om end effekten aftager i tilfælde af mere hyppig og grov mobning. Forfatterne konkluderer, at mobning kan have markante konsekvenser for især kvinders mentale helbred og understreger behovet for systematiske indsatser, der både forebygger mobning og styrker muligheden for social støtte fra ledere og kollegaer på universiteter (Berglund et al., 2024).

Artikelloversigt

Undertema	Artikel
Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø	Frankel, H., Hærvig, K., Flachs, E., Korshøj, M., Bertelsen, C., Backhausen, M., Sejbaek, C., & Begtrup, L. (2025). Occupational Physical Activity Among Pregnant Employees in the Danish Workforce: The PRECISE Occupational Cohort Profile. <i>Clinical Epidemiology</i> , Volume 17, 211–224.
Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	Albæk, K., & Andrade, S. B. (2025). Uønsket midlertidig beskæftigelse og psykisk helbred: Involuntary temporary employment and mental health. <i>Tidsskrift for Arbejdsliv</i>, 26(4), 43–59. Berglund, D., Toropova, A., & Björklund, C. (2025). Workplace bullying, stress, burnout, and the role of perceived social support: Findings from a Swedish national prevalence study in higher education. <i>European Journal of Higher Education</i>, 15(2), 185–205.

3. Arbejdsmarkedstilknytning

Arbejdsmarkedstilknytning omhandler både, hvor meget man arbejder og mængden af fravær fra arbejdsmarkedet. Fravær kan forstås på flere forskellige måder, f.eks. i form af fravær som følge af sygdom eller forårsaget af barsel.

I Diversitetsbarometeret benytter vi os af tre undertemaer til at sætte fokus på arbejdsmarkedstilknytning, navnlig 1) arbejdsbyrde, forstået som antal arbejdstimer og/eller heltids- eller deltidsbeskæftigelse, 2) fravær grundet egen sygdom og 3) fravær grundet børn.

I litteratursøgningen er nye studier inden for undertemaerne 'fravær grundet børn' og 'arbejdsbyrde' identificeret.

Fravær grundet børn

Et dansk studie undersøger, hvordan danske forældre fordeler barsels- og forældreorlov, og hvordan udformningen af orlovsreglerne påvirker denne fordeling. Studiet viser, at forældre i høj grad tilrettelægger orloven efter de økonomiske incitament i barselssystemet. Samtidig tager mange fædre stadig markant mindre orlov end mødre, selv når familien økonomisk ville være bedre stillet ved, at far tog mere og mor mindre. Resultaterne peger på, at mødre tager hovedparten af orloven, og forfatterne konkluderer, at den mest effektive måde at øge fædres brug af barsel er ved at have relativt mange øremærkede uger til fædre kombineret med en høj kompensationsgrad, så familiens økonomiske tab ved, at far tager orlov, bliver mindre (Jørgensen & Søgaard, 2024).

Et andet dansk studie undersøger, hvordan fødslen af første barn påvirker mødres og fædres generelle fravær fra arbejde – og om kønsforskelle i fravær efter børn kan være en del af forklaringen på, længabet mellem mænd og kvinder. Resultaterne viser, at fraværet stiger markant for kvinder efter fødslen og toppe omkring to år efter med ca. 1,25 ekstra fraværsdage pr. måned, hvorefter det stabiliserer sig på ca. 0,85 dag pr. måned i flere år. Det svarer til et vedvarende tab på omtrent 4,6–5,7 pct. af årlige arbejdsdage. For mænd er effekten mindre: fædre får en kortvarig stigning, der toppe omkring 0,25 dag pr. måned, og bevæger sig derefter tilbage mod udgangspunktet. En central forklaring i studiet er, at fraværsgabet primært drives af mødres fravær på grund af egen sygdom, mens fraværet relateret til barns sygdom spiller en mindre rolle. Det understøttes af, at mødre efter fødslen har flere lægebesøg hos egen læge og oftere end fædre udviser tegn på mentale helbredsudfordringer. Studiet konkluderer, at forskellen i arbejdsfravær mellem mødre og fædre kan være en overset mekanisme, der bidrager til at fastholde længabet mellem mænd og kvinder efter første barn (Rosenbaum, 2025).

Arbejdsbyrde

Et dansk studie undersøger, hvordan COVID-19-nedlukningen i foråret 2020 påvirkede mødres og fædres tilknytning til arbejdsmarkedet og hverdagslivet i familier med små børn. Ved at koble spørgeskemadata med registeroplysninger om beskæftigelse viser studiet, at nedlukningen især øgede mødres fravær fra arbejdsmarkedet, særligt for mødre til børn i vuggestuealderen, mens fædres beskæftigelse stort set lå stabilt gennem perioden. Resultaterne i artiklen peger på, at mønsteret går igen på tværs af indkomstgrupper, og at det typisk er mødre, der reducerer arbejdstiden eller går på orlov, når daginstitutioner lukker, også i familier hvor kvinden tjener mest. Samtidig finder forfatterne kun begrænsede

ændringer i forældrenes selvrapporterede stress og samvær med børnene. Overordnet konkluderer studiet, at COVID-19-krisen forstærkede de traditionelle kønsforskelle i arbejdsdeling i danske børnefamilier i forhold til tidligere år (Hirani & Wüst, 2024).

Artikeloversigt

Undertema	Artikel
Fravær grundet børn	Høgholm Jørgensen, T., & Egholt Søgaard, J. (2024). The division of parental leave: Empirical evidence and policy design. <i>Journal of Public Economics</i> , 238, 105202. Rosenbaum, P. (2025). Counting the days: Parenthood and the gender gap in absenteeism. <i>Applied Economics</i> . Advance online publication.
Arbejdsbyrde	Hirani Cuzulan, J., & Wüst, M.(2024). Covid-19 og kønsforskelle på arbejdsmarked og familien. <i>Samfundsøkonomen</i> , 3, 51-62.

4. Ansvar og ledelse

Dette kapitel undersøger ansvar og ledelse med fokus på kønsdiversitet. Vi adresserer tre undertemaer: 1) kønssammensætning i akademika, 2) kønssammensætning i offentlig ledelse og 3) kønsdiversitet i privat ledelse. I år har vi identificeret studier omhandlende 'kønssammensætning i akademika i professorstillinger' og 'kønssammensætning i privat ledelse'.

Kønssammensætning i akademika i professorstillinger

Et dansk studie undersøger, hvordan interne opgaver som udvalgsarbejde, studieledelse, komitéarbejde og redaktionelt arbejde fordeler sig mellem kvindelige og mandlige lektorer og professorer. Med udgangspunkt i forskere på tre danske universiteter viser studiet, at kvinder er markant overrepræsenterede blandt dem, der løfter et højt niveau af både interne og internationale opgaver af denne type, mens mænd i mindre grad udfører disse opgaver, og når de gør, vælger at udføre de opgaver, der anses for mere karrierefremmende. Kvinder føler sig i højere grad forpligtede til at sige ja i håbet om, at udførelsen af opgaven vil føre til medføre anerkendelse, at deres indsats huskes på et senere tidspunkt, eller at opgaven medfører udvidelse af deres netværk. Forskerne peger på, at den kønnede fordeling af denne type arbejde er en usynlig barriere for kvinder i akademika, og fremhæver behovet for større anerkendelse af den type arbejde i ansættelse og forfremmelse (Järvinen & Mik-Meyer, 2025).

Kønssammensætning i privat ledelse

Et spansk studie undersøger, hvordan socioøkonomisk baggrund påvirker, hvem der ender i lederstillinger – og om der er forskel på effekten for mænd og kvinder. Studiet ser nærmere på, hvordan topcheferes baggrund hænger sammen med andelen af kvinder i den øverste ledelse i børsnoterede virksomheder i Danmark, Norge, Sverige og Finland. Studiet viser, at virksomheder med en kvindelig administrerende direktør har en højere andel kvinder i de øverste ledelselag end virksomheder med mandlige administrerende direktører. Administrerende direktører med uddannelsesophold i udlandet leder også oftere virksomheder med flere kvinder på disse poster. Til gengæld finder forfatterne ingen betydning af direktørens alder eller generelle uddannelsesniveau ift. hvor mange kvinder, der er i øverste ledelse. Samtidig viser studiet, at virksomheder, der ledes af en administrerende direktør med en MBA-uddannelse typisk har færre kvinder i den øverste ledelse. Endelig peger resultaterne på markante landeforskelle: når der tages højde for andre faktorer, har især danske virksomheder en lavere andel kvinder i den øverste ledelse end de øvrige skandinaviske lande (Garcia-Blandon et al., 2024).

Et metastudie baseret på international forskning undersøger, hvorfor kvinder fortsat er underrepræsenterede i ledelsen af store private børsnoterede virksomheder. Studiet viser, at strukturelle barrierer for kvinders vej mod ledelse beskrives med ord som "glasloft" og "labyrint". Samtidig kan disse metaforer bidrage til at individualisere problemet, fordi de kan få uligheden til at fremstå som noget, den enkelte kvinde selv skal navigere igennem, eller overvinde, fremfor som en konsekvens af organisatoriske praksisser og strukturer, der kræver forandring. Studiet peger på behov for mere systematisk teoriudvikling om kvinders fortsatte underrepræsentation i ledelse og bedre data om køn i CSR-rapportering, så virksomheders ligestillingsindsatser kan gøres målbare (Huaman-Morillo et al., 2024).

Artikeloversigt

Undertema	Artikel
Kønsdiversitet i akademia i professorstillinger	Järvinen, M., & Mik-Meyer, N. (2025). Giving and receiving: Gendered service work in academia. <i>Current Sociology</i> , 73(3), 302–320
Kønsdiversitet i virksomhedsledelse	Garcia-Blandon, J., Argilés-Bosch, J., & Ravenda, D. (2024). CEO demographics and gender diversity in senior management in large Scandinavian firms. <i>Gender in Management: An International Journal</i>, 39(1), 1–17. Huaman-Morillo, S. R., Vander Linden, K. L., & Palmieri, P. A. (2024). Metaphors Describing the Gendered Organization in the Career Advancement of Women: An Integrative Review. <i>Administrative Sciences</i>, 14(9), 196

5. Indkomst og formue

Temaet 'indkomst og formue' omhandler de økonomiske muligheder, som mænd og kvinder har i form af deres løn- og pensionsindtægt. Undertemaerne inkluderer derfor: 1) disponibel indkomst, 2) erhvervsindkomst, 3) pension ved pensionsalder og 4) samlet formue.

Erhvervsindkomst omfatter løn, overskud af egen virksomhed og honorarer for konsulentarbejde, mens disponibel indkomst udgør det beløb, der er til rådighed til boligudgifter, forbrug eller opsparing, når skatter og renter er betalt.

Vi har til denne litteraturgennemgang identificeret nye studier inden for undertemaerne 'erhvervsindkomst' og 'pension ved pensionsalder'.

Erhvervsindkomst

Et dansk studie undersøger, hvordan medarbejderstyret fleksibilitet (kontrol over egen arbejdstid) og arbejdsgiverstyret fleksibilitet (skiftende arbejdstider og ændringer i arbejdstiden med kort varsel) bidrager til lønforskelle mellem mødre og fædre. Studiet viser, at kvinder oftere end mænd arbejder i jobs med høj arbejdsgiverstyret fleksibilitet. I disse jobs får kvinder relativt mere lønkomensation end mænd, men det fører ikke til højere gennemsnitsløn, da disse job generelt er lavere lønnede. Samtidigt er mænd og kvinder i gennemsnit lige repræsenteret i jobs med medarbejderstyret fleksibilitet. I disse stillinger accepterer kvinder dog i højere grad end mænd lavere løn for adgang til den medarbejderstyredefleksibilitet. Studiet konkluderer, at de to fleksibilitetsformer påvirker lønforskelle i hver sin retning, og at det derfor er afgørende at skelne mellem dem, når man vurderer fleksibilitetens betydning for løngabet mellem mødre og fædre (Adams et al., 2025).

Et australsk/tysk studie undersøger, hvilken betydning mænds arbejdstider har for kønsforskelle i lønindkomst blandt par, hvor begge arbejder. Studiet viser, at mænd i gennemsnit arbejder 12-13 timer mere om ugen end kvinder og tjener markant mere, blandt andet fordi kvinders arbejdstid begrænses af, at de tager en større del af det ulønnede arbejde i hjemmet. Når forskerne regner på et scenarie, hvor mænds lange arbejdstid ikke begrænser kvinders mulighed for lønnet arbejde, viser beregningerne, at kvinder ville arbejde 3-4 timer mere om ugen, mens mænd ville arbejde lidt mindre. Det ville mindske kønsforskellen i ugentlig løn med cirka 43 pct. i Australien og 25 pct. i Tyskland. Studiet peger dermed på, at lange arbejdstider og en skæv fordeling af hus- og omsorgsarbejde i hjemmet er en central forklaring på vedvarende kønsforskelle i lønindkomst (Doan et al., 2025).

Et tysk studie undersøger sammenhængen mellem hjemmearbejde, transporttid til arbejde og køn. Studiet viser, at ansatte i gennemsnit er villige til at gå markant ned i løn for at få faste dage med hjemmearbejde, og at denne villighed stiger, jo længere den daglige transporttid er. Samtidig viser resultaterne, at kvinder er mere villige end mænd til at opgive løn for at undgå lange pendlerture. Muligheden for hjemmearbejde kan dæmpe lønforskelle, fordi længere pendlerture bliver mere acceptabel, når pendlingen ikke foretages hver dag. Studiet viser dog, at hjemmearbejde kun reducerer, men ikke fuldt ud udligner, kønsforskelle i betalingsvilligheden for kortere transporttid, og at de underliggende lønforskelle derfor består (Nagler et al., 2024).

Et britisk studie undersøger, hvordan større åbenhed om løn påvirker kønsforskelle i løn blandt forskere på Englands universiteter. I 2007 blev universiteternes gennemsnitlige årsløn opdelt på køn gjort offentligt tilgængelig, og forskerne følger herefter mænd og kvinders løn over tid.

Studiet finder, at kvindelige forskeres løn stiger en smule, mens mænds løn stort set forbliver uændret i perioden fra 2007-2016, hvormed den samlede kønsforskel i løn er faldet med ca. 4 pct. Effekten af løngennemsgængelighed er stærkest for kvinder i den øverste del af lønfordelingen, hvilket er foreneligt med, at lønåbenhed især påvirker løn, hvor der er mere rum for individuelle lønforhandlinger (Gamage et al., 2024).

Et andet britisk studie kortlægger forskelle i kvinders og mænds lønnede og ulønnede arbejde. Studiet viser, at kvinder i gennemsnit tjener 40 pct. mindre i erhvervsindkomst end mænd, fordi de i mindre omfang deltager i arbejde på arbejdsmarkedet, arbejder færre timer og har lavere timeløn. Samtidig udfører kvinder en større del af det ulønnede hus- og omsorgsarbejde, især efter at par får børn. Der er dermed en række økonomiske negative konsekvenser forbundet med det at få børn for kvinder, i studiet omtalt som "børnestråf" (child penalty). Studiet peger på, at disse såkaldte "børnestråf" forklarer hovedparten af den vedvarende kønsforskel i løn, og at forskellene ikke alene kan forklares ved uddannelseslængde. Forfatterne argumenterer for mere sammenhængende reformer, der både giver fædre stærkere incitament til at tage orlov og gør det lettere for mødre at arbejde mere og udvikle deres karriere (Andrew et al., 2024).

Et tredje britisk studie ser på sammenhængen mellem kønsopdelte sektorer og ansættelsesvilkår og timeløn i Storbritannien fra 2005 til 2020. Studiet viser, at kvindedominerede sektorer oftere tilbyder deltidsansættelser, færre arbejdstimer og generelt lavere løn til både mænd og kvinder. Kvinder i kvindedominerede sektorer tjener konsekvent mindre ift. mænd i samme sektorer og ansatte i mandsdominerede brancher. Studiet viser, at lønforskellene mellem mænd og kvinder også skyldes dårligere lønstruktur i kvindedominerede brancheområder, fordi forskelle i uddannelse og erfaring kun udgør en mindre forklarende faktor i løngabet. Forfatterne peger på, at politiske tiltag mod kønssegregering og forbedring af vilkårene i kvindedominerede sektorer kan styrke ligestilling og økonomisk vækst (Leoncini et al., 2024).

Et nordisk studie undersøger, hvordan børnefødsler hænger sammen med den løn, kvinder og mænd har tjent sammenlagt, når de når midtvejs i livet i Finland og Sverige. Studiet viser, at kvinder ved 44-årsalderen i Finland i gennemsnit har tjent 32 pct. mindre end mænd, mens forskellen i Sverige er 29 pct. Kønsforskellen vokser med antallet af børn: særligt mødre med tre eller flere børn har lavere akkumuleret erhvervsindkomst, mens par med to børn har de højeste erhvervsindkomster i begge lande. Når mødre får det første barn i en højere alder, er kønsforskellene mindre, især blandt kvinder med længere videregående uddannelser i Finland. Studiet konkluderer, at de nordiske velfærdsstater ikke fuldt ud udligner kønsforskelle i indkomst. Forskerne advarer mod meget lange barsel- og forældreorlovsordninger med lav kompensation, fordi de kan forstærke forskellene (Nisén et al., 2025).

Et internationalt studie undersøger, hvordan børn påvirker karriereforløb og løn i 17 lande i Europa og Nordamerika ved at sammenligne karriereforløb for mødre, fædre og personer uden børn fra 30- til 50-årsalderen. Studiet viser, at mødre i de fleste lande er bagud i forhold til kvinder i beskæftigelse, der ikke har børn, indtil mødrene fylder 50 år. Når mødre med længere videregående uddannelser fylder 50 år, tjener mange mødre mere end kvinder med længere videregående uddannelser uden børn på samme alder. Til gengæld består de store forskelle mellem mødres og fædres løn over hele livsforløbet, fordi mødre langt oftere arbejder deltid, mens fædre både arbejder mere og får en højere lønvækst end ikke-fædre. Forfatterne konkluderer, at det økonomiske tab, mødre oplever sammenlignet med andre kvinder,

mindskes med alderen, men at forældreskab fortsat er en central forklaring på vedvarende lønforskelle mellem kvinder og mænd (Guirola et al., 2024).

Pension ved pensionsalder

Et europæisk studie på tværs af 30 lande undersøger, hvordan livsforløb, arbejdsmønstre og støtte til børnepasning påvirker forskellen mellem kvinders og mænds pensioner, den såkaldte kønsbestemte pensionskløft. Ved hjælp af klyngeanalyse opdeles landene i regioner (bl.a. syd, vest-, nord-, central- og østeuropæiske lande), som adskiller sig på faktorer som fertilitet, alder ved første fødsel, kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet, hyppighed af deltidsarbejde, lønforskelle og adgang til formel børnepasning. Studiet viser at kvinders kortere og mere afbrudte arbejdsliv som mødre fortsat omsættes til lavere pensioner end mænds på tværs af landene. Forfatterne konkluderer, at ændringer i arbejdsmarked og familiepolitik ikke i sig selv udligner pensionsforskellene og peger på, at pensionssystemets indretning fortsat har betydning for, om pensionsuligheden mellem mænd og kvinder mindskes (Jędrzychowska et al., 2024).

Artikelloversigt

Undertema	Artikel
Erhvervsindkomst	Adams, A., Jensen, M. F., & Petrongolo, B. (2025). The Contribution of Employee-Led and Employer-Led Work Flexibility to the MotherhoodWage Gap. <i>AEA Papers and Proceedings</i> 2025, 115: 243–247. Doan, T., Leach, L., & Strazdins, L. (2025). The Economic Costs of Men’s Long Work Hours for Women: Evidence on the Gender Wage Earnings Gap from Australia and Germany. <i>Social Indicators Research</i>, 179(2), 1073–1100. Gamage, D. K., Kavetsos, G., Mallick, S., & Sevilla, A. (2024). Pay transparency intervention and the gender pay gap: Evidence from research-intensive universities in the UK. <i>British Journal of Industrial Relations</i>, 62(2), 293–318. Nagler, M., Rincke, J., & Winkler, E. (2024). Working from home, commuting, and gender. <i>Journal of Population Economics</i>, 37(3), 58. Leoncini, R., Macaluso, M., & Polselli, A. (2024). Gender segregation: Analysis across sectoral dominance in the UK labour market. <i>Empirical Economics</i>, 67(5), 2289–2343. Nisén, J., Erlandsson, A., & Jalovaara, M. (2025). Gendered Relationship of Childbearing with Earnings Accumulated by Midlife in Two Nordic Welfare States. <i>Journal of Family and Economic Issues</i>, 46(3), 685–707. Andrew, A., Bandiera, O., Costa Dias, M., & Landais, C. (2024). Women and men at work. <i>Oxford Open Economics</i>, 3(Supplement_1), i294–i322. Guirola, L., Hospido, L., & Weber, A. (2024). Family and career: An analysis across Europe and North America. <i>Fiscal Studies</i>, 45(2), 243–257.
Pension ved pensionsalder	Jędrzychowska, A., Kwiecień, I., Poprawska, E., Cichowicz, E., & Gątecka-Burdziak, E. (2024). How do lifecycle, employment and childcare support contribute to the gender pension gap in Europe? The clustering methods

	analysis. Technological and Economic Development of Economy, 30(6), 1862-1889
--	---

6. Litteraturliste

- Adams-Prassl, A., Jensen, M. F., & Petrongolo, B. (2024). Birth Timing and Spacing: Implications for Parental Leave Dynamics and Child Penalties. *SSRN Electronic Journal*.
- Albæk, K., & Andrade, S. B. (2025). Uønsket midlertidig beskæftigelse og psykisk helbred: Involuntary temporary employment and mental health. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 26(4), 43–59.
- Andrew, A., Bandiera, O., Costa Dias, M., & Landais, C. (2024). Women and men at work. *Oxford Open Economics*, 3(Supplement_1), i294–i322.
- Berglund, D., Toropova, A., & Björklund, C. (2025). Workplace bullying, stress, burnout, and the role of perceived social support: Findings from a Swedish national prevalence study in higher education. *European Journal of Higher Education*, 15(2), 185–205.
- Doan, T., Leach, L., & Strazdins, L. (2025). The Economic Costs of Men's Long Work Hours for Women: Evidence on the Gender Wage Earnings Gap from Australia and Germany. *Social Indicators Research*, 179(2), 1073–1100.
- Frankel, H., Hærvig, K., Flachs, E., Korshøj, M., Bertelsen, C., Backhausen, M., Sejbaek, C., & Begtrup, L. (2025). Occupational Physical Activity Among Pregnant Employees in the Danish Workforce: The PRECISE Occupational Cohort Profile. *Clinical Epidemiology*, 17, 211–224.
- Gamage, D. K., Kavetsos, G., Mallick, S., & Sevilla, A. (2024). Pay transparency intervention and the gender pay gap: Evidence from research-intensive universities in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 62(2), 293–318.
- Garcia-Blandon, J., Argilés-Bosch, J., & Ravenda, D. (2024). CEO demographics and gender diversity in senior management in large Scandinavian firms. *Gender in Management: An International Journal*, 39(1), 1–17.
- Grønhøj, E. O., Smith, E., & Bundsgaard, J. (2025). Why do so few girls aspire for a technology career? The role of social influence, motivational factors, and stereotypes. *Social Psychology of Education*, 28(1), 152.
- Guirola, L., Hospido, L., & Weber, A. (2024). Family and career: An analysis across Europe and North America. *Fiscal Studies*, 45(2), 243–257.
- Huaman-Morillo, S. R., Vander Linden, K. L., & Palmieri, P. A. (2024). Metaphors Describing the Gendered Organization in the Career Advancement of Women: An Integrative Review. *Administrative Sciences*, 14(9), 196.
- Høgholm Jørgensen, T., & Egholt Søgaard, J. (2024). The division of parental leave: Empirical evidence and policy design. *Journal of Public Economics*, 238, 105202.
- Jędrzychowska, A., Kwiecień, I., Poprawska, E., Cichowicz, E., & Gałęcka-Burdziak, E. (2024). How do lifecycle, employment and childcare support contribute to the gender pension gap in Europe? The clustering methods analysis. *Technological and Economic Development of Economy*, 30(6), 1862–1889.
- Järvinen, M., & Mik-Meyer, N. (2025). Giving and receiving: Gendered service work in academia. *Current Sociology*, 73(3), 302–320.

- Leoncini, R., Macaluso, M., & Polsell, A. (2024). Gender segregation: Analysis across sectoral dominance in the UK labour market. *Empirical Economics*, 67(5), 2289–2343.
- Munir, T. (2024). Covid-19 og kønsforskelle på arbejdsmarked og i familien. *Samfundsøkonomen*, 3, 51–62.
- Nagler, M., Rincke, J., & Winkler, E. (2024). Working from home, commuting, and gender. *Journal of Population Economics*, 37(3), 58.
- Nielsen, B. F. R., & Brorholt, G. (2024). Mænd som kritisk masse i sygeplejen. *Klinisk Sygepleje*, 38(2), 105–115.
- Nisén, J., Erlandsson, A., & Jalovaara, M. (2025). Gendered Relationship of Childbearing with Earnings Accumulated by Midlife in Two Nordic Welfare States. *Journal of Family and Economic Issues*, 46(3), 685–707.
- Plotnikof, M., Sandager, J., & Pors, A. S. (2025). Governing inclusive STEM futures? Gendered performativity of governance efforts to promote STEM to future women workers. *Scandinavian Journal of Management*, 41, Article 101440.
- Rosenbaum, P. (2025). Counting the days: Parenthood and the gender gap in absenteeism. *Applied Economics*. Advance online publication.
- Sexisme og karriereforløb på danske universiteter: Et kvantitativt og kvalitativt studie af ph.d.-studerendes sexismeoplevelser og fastholdelse i forskerkarrierer. (2024). VIVE.
- Torres, A. J. C., Barbosa-Silva, L., Oliveira-Silva, L. C., Miziara, O. P. P., Guahy, U. C. R., Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2024). The Impact of Motherhood on Women's Career Progression: A Scoping Review of Evidence-Based Interventions. *Behavioral Sciences*, 14(4), 275.
- Zajac, T., Magda, I., Bożykowski, M., Chłóń-Domińczak, A., & Jasiński, M. (2025). Gender pay gaps across STEM fields of study. *Studies in Higher Education*, 50(1), 126–139.
- Zhong, M. R., Cohen, R. L., Allen, K., Finn, K., Hardy, K., & Kill, C. (2025). Equally Bad, Unevenly Distributed: Gender and the 'Black Box' of Student Employment. *The British Journal of Sociology*, 76(4), 828–840.