

EQUALIS

Diversitetsbarometeret

2025

Litteraturoverblik

Indhold

1. Indledning	2
Faglig afgrænsning	2
Metodisk tilgang	3
Læsevejledning	4
2. Uddannelse og karriere	5
Karriereveje	5
Forfremmelseshastighed	5
Artikelloversigt	5
3. Arbejdsmiljø	6
Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	6
Artikelloversigt	7
4. Arbejdsmarkedstilknytning	9
Fravær grundet sygdom	9
Fravær grundet børn	9
Arbejdsmarkedstilknytning i livsforløbsperspektiv	10
Artikelloversigt	10
5. Ansvar og ledelse	11
Kønssammensætning i akademia	11
Kønssammensætning i offentlig og privat ledelse	11
Artikelloversigt	12
6. Indkomst og formue	13
Erhvervsindkomst	13
Pension ved pensionsalder	13
Samlet formue	14
Artikelloversigt	14
7. Litteraturliste	15

1. Indledning

Denne litteraturgennemgang er udarbejdet i forbindelse med Diversitetsbarometeret 2025. 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 2025 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-december 2024.

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 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 hele 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 figuren 1. Indledningsvist er medlemmer af EQUALIS' advisory board blevet bedt om at udpege relevante studier fra 2023 og 2024 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 (de nordiske lande, Tyskland, Holland, Spanien, Storbritannien, Belgien, Schweiz og USA)
- Tidslig afgrænsning: artikler, der er udgivet i 2023 eller 2024.

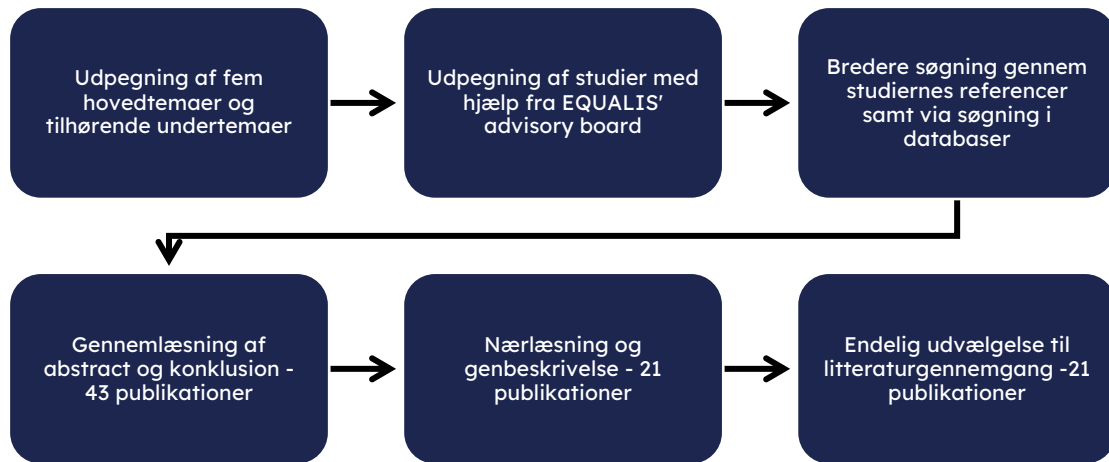
Den tidlige begrænsning bevirker, at der er forskel på antallet af studier inden for de forskellige hovedtemaer. Det skyldes, at der ikke nødvendigvis i løbet af 2023 eller 2024 er udgivet studier, der lever op til de definerede kriterier inden for hvert hovedtema eller undertema. Gennemgangen indeholder derfor ikke studier relateret til alle undertemaer.

Ud fra søgningsprocessen er 43 studier identificeret, som i den efterfølgende selektionsproces er skåret ned til 21 på baggrund af en relevansvurdering ud fra følgende kriterier:

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

Samtlige 21 studier blev efter en nøjere gennemgang og gennemlæsning genbeskrevet og inkluderet i litteraturgennemgangen.

Figur 1: Metodisk tilgang i litteraturkortlægningen



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.

2. 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 undertemaerne "karriereveje" samt "forfremmelseshastighed" identificeret.

Karriereveje

I et studie foretaget i Storbritannien undersøger en gruppe forskere, hvordan mænd og kvinder oplever deres egen kompetenceudvikling undervejs i deres uddannelse i Master of Business Administration. Studiet fokuserer på kompetencer inden for faglige kompetencer, motivation og selvtillid på arbejdspladsen samt netværksdannelse. Forskerne bag studiet finder, at kvinder angiver en signifikant større udvikling i motivation og selvindsigt end mænd undervejs i deres studie. Samtidig finder forskerne, at kvinder ikke rapporterer lavere niveauer af netværksdannelse end mænd. Studiet indikerer således, at mænd og kvinders selvforståelse i spørgsmål om udvikling af kompetencer ikke afviger betydeligt fra hinanden (Houldsworth et al., 2023).

Forfremmelseshastighed

Et dansk studie fra 2024 undersøger kønnede forskelle i karrierefremdrift inden for den akademiske verden. Resultaterne fra studiet viser, at kvinder har 24 pct., lavere sandsynlighed end mænd for at avancere til seniorforsknerniveau inden for de første syv år efter at have færdiggjort en ph.d.-uddannelse. Forskerne finder, at den mindskede karriereudvikling blandt andet påvirkes af barselsorlov og lavere publiceringstal for kvinder (som for flere personer også kan påvirkes af barselsorlov). Dog fremhæver forskerne bag studiet, at forskelle i socioøkonomisk baggrund og diskrimination bl.a. i forbindelse med tildelingen af forskningsmidler, også bidrager til kønsuligheder i karriereveje i academia (Nielsen et al., 2024).

Artikelloversigt

Undertema	Artikel
Karriereveje	Houldsworth, E., Jones, K., McBain, R. & Brewster, C. (2023). Career capital and the MBA: how gender capital supports career capital development. <i>Studies in Higher Education</i> , 48(2), pp. 299–313.
Forfremmelseshastighed	Nielsen, M.W., Pedersen, J.V. & Larregue, J. (2024). Getting ahead in the social sciences: How parenthood and publishing contribute to gender gaps in academic career advancement. <i>The British Journal of Sociology</i> , 75(3), pp. 322–346.

3. 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 2023 eller i løbet af 2024 om fysisk og psykisk arbejdsmiljø angår det psykiske arbejdsmiljø. Her viser studier flere sammenhænge mellem køn og psykisk arbejdsmiljø.

Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø

Den seneste forskning i arbejdsmiljø og køn viser, at det ikke alene er det faktiske arbejdsmiljø, der påvirker medarbejdere. Forventningen blandt potentielle ansøgere til, hvordan arbejdsmiljøet på en arbejdsplads vil være har også en betydning.

Forventningen om det psykiske arbejdsmiljø på en arbejdsplads kan allerede i jobansøgningsprocessen påvirke arbejdspladsens mulighed for at tiltrække hhv. mænd og kvinder. Et britisk studie finder, at jobannoncer med maskuline sproglige signaler kan skabe forventninger blandt potentielle ansøgere om et arbejdsklima, der præges af eksklusion og marginalisering. Studiet konkluderer, at dette især påvirker kvindernes vurdering af, hvorvidt en arbejdsplads er attraktiv. Forskerne i studiet anbefaler derfor et kønsneutralt sprog i jobannoncer for at tiltrække en mere mangfoldig talentmasse (Puncheva-Michelotti et al., 2024).

Et svensk studie finder, at medarbejdere, der oplever seksuel eller kønsbaseret chikane på arbejdspladsen, har en markant øget risiko for alkoholrelateret sygdom og dødelighed. Risikoen er særlig udtalt blandt personer, der oplever gentagne episoder med chikane. Forskerne bag studiet fremhæver endvidere, at kvinder er mere udsatte herfor på grund af højere eksponering for seksuel eller kønsbaseret chikane (Blindow et al., 2023).

Et andet svensk studie viser, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet, f.eks. til omsorg og arbejde i højintensitetssituationer såsom på hospitaler, øger risikoen for langtidssygefravær. Sammenhængen mellem følelsesmæssige krav på arbejdspladsen og risikoen for langtidssygefravær er stærkere for kvinder end for mænd. Forskerne anbefaler på baggrund heraf at arbejdspladser anerkender følelsesmæssige krav som en sundhedsrisiko og implementerer politikker for at reducere belastningen (Framke et al., 2023).

Et lignende studie fra Danmark undersøger påvirkning af følelsesmæssige krav på arbejde på risikoen for at blive tildelt førtidspension. Resultaterne viser, at høj følelsesmæssig belastning i arbejdet øger risikoen for permanent udtræden af arbejdsmarkedet, (op til 1,7 gange større risiko), særligt blandt kvinder. Forskerne bag studiet opfordrer derfor til, at følelsesmæssige krav bør anerkendes som en væsentlig risiko for langtidssygdom og førtidspension, især for stillinger med personkontakt (Framke et al., 2024).

Et andet dansk studie undersøger de økonomiske konsekvenser af arbejdsrelateret stress i Danmark. Undersøgelsen konkluderer, at kvinder rammes hårdere end mænd med op til 81 dages fravær årligt grundet stress. Til sammenligning er mænd fraværende i 46 arbejdsdage. Den økonomiske omkostning ved stress på arbejdsmarkedet anslås i studiet til at være 16,4 mia. DKK årligt. Udregnes denne for kvinder og mænd, er den estimerede omkostning 185 pct. større for kvinder end for mænd, grundet større eksponering blandt kvinder. Dette giver en samlet omkostning på 0,3 pct. af BNP. Artiklen peger på, at tiltag for at mindske stress kan reducere de økonomiske omkostninger betydeligt og forbedre arbejdsmarkedstilknytningen. Dette gælder særligt for kvinder i alderen 35-49 år, som er mest udsatte for at opleve arbejdsrelateret stress (Pedersen et al., 2024).

Et norsk studie undersøger køns- og uddannelsesforskelle i arbejdsmarkedstilknytning over en tiårig periode. Studiet viser, at kvinder i gennemsnit de facto arbejder ét år mindre end mænd pr. årti, fordi oftere er ledige eller står udenfor arbejdsmarkedet på grund af stressrelateret sygdom eller anden sygdom. Studiet finder yderligere, at uddannelsesniveau spiller en afgørende rolle; kvinder med kortere uddannelser bruger op til 3,6 færre år på arbejdsmarkedet end kvinder med længere, videregående uddannelser. Dette forklares med sundhedsrelateret fravær, såsom stress og andre sygdomsforløb, blandt kvinder med kortere uddannelser. Samtidig er ledigheden og forekomsten af førtidspension hyppigere blandt kvinder med kortere uddannelser (Merkus et al., 2024).

Artikelloversigt

Undertema	Artikel
Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	Puncheva-Michelotti, P., Hudson, S.&Hennekam, S. (2024). Anticipated chilly climate for women: the development and validation of a measure. <i>Employee Relations: The International Journal</i>, 46(4), pp. 795-816. Blindow, K.J., Thern, E., Hernando-Rodriguez, J.C., Nyberg, A.&Magnusson Hanson, L.L. (2023). Gender-based harassment in Swedish workplaces and alcohol-related morbidity and mortality: A prospective cohort study. <i>Scandinavian Journal of Work, Environment & Health</i>, 49(6), pp. 395-404. Framke, E., Alexanderson, K., Sørensen, J.K., Pedersen, J., Madsen, I.E.H., Rugulies, R.&Farrants, K. (2023). Emotional demands and all-cause and diagnosis-specific long-term sickness absence: a prospective cohort study in Sweden. <i>European Journal of Public Health</i>, 33(3), pp.435-441. Framke, E., Sørensen, J.K., Madsen, I.E.H.&Rugulies, R. (2024). Emotional demands at work and risk of disability pension: a nationwide cohort study in Denmark. <i>Occupational and Environmental Medicine</i>, 81(5). Pedersen, J., Graversen, B.K., Hansen, K.S.& Madsen, I.E.H. (2024). The labor market costs of work-related stress: A longitudinal study of 52,763 Danish employees using multi-state modeling. <i>Scandinavian Journal of Work, Environment & Health</i>, 50(2), pp.61-72.

	Merkus, S.L., Hoff, R., Hasting, L.R., Undem, K., Robroek, S.J.W., Gran, J.M.& Mehlum, I.S. (2024). Gender and educational differences in work participation and working years lost in Norway. <i>Scandinavian Journal of Work, Environment & Health</i> , 50(6), pp.426–436.
--	---

4. 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 f.eks. 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 sygdom" og "fravær grundet børn" identificeret.

Fravær grundet sygdom

Et dansk studie undersøger de økonomiske konsekvenser af arbejdsrelateret stress i Danmark. Undersøgelsen konkluderer, at kvinder rammes hårdere end mænd, med en reduktion på op til 81 arbejdsdage årligt grundet stress. Til sammenligning rammes mænd med en reduktion på 46. Den økonomiske omkostning ved stress for arbejdsmarkedet anslås i studiet til at være 305,3 millioner euro for mænd og 868,5 millioner euro for kvinder årligt - en samlet 0,3 pct. Af BNP. Artiklen peger på, at tiltag for at mindske stress kunne reducere omkostningerne betydeligt og forbedre arbejdsmarkedstilknytningen, særligt for kvinder i alderen 35-49 år, som er mest udsatte (Pedersen et al., 2024).

Et norsk studie undersøger køns- og uddannelsesforskelle i arbejdsmarkedstilknytning over en tiårig periode. Studiet viser, at kvinder i gennemsnit arbejder ét år mindre end mænd pr. årti og oplever længere perioder med helbredsrelateret fravær. Studiet finder endvidere, at uddannelsesniveau spiller en afgørende rolle; kvinder med kortere uddannelser bruger op til 3,59 færre år på arbejdsmarkedet end kvinder med længere, videregående uddannelser. Dette forklares med sundhedsrelateret fravær blandt kvinder med kortere uddannelser. Samtidig står kvinder med kortere uddannelser i højere grad over for udfordringer relateret til førtidspension og ledighed (Merkus et al., 2024).

Fravær grundet børn

En dansk undersøgelse fokuserer på mødres arbejdsmarkedstilknytning, når de har børn med større, medfødte handicap. Studiet konkluderer, at disse mødre i højere grad forlader arbejdsmarkedet og har en højere risiko for at modtage førtidspension sammenlignet med mødre til børn uden medfødte handicap. Forskerne bag studiet fremhæver således, at mødres arbejdsliv påvirkes af omsorgsarbejde i hjemmet, selv i Danmark med en universel velfærdsstat. Studiets resultater viser endvidere, at mødrenes risiko for at forlade arbejdsmarkedet og for at modtage førtidspension stiger i takt med, at deres børn bliver ældre. Forskerne bag studiet fremhæver, hvordan mødres arbejdsliv derfor påvirkes af omsorgsarbejde i hjemmet. Forskerne påpeger, at denne tendens forekommer i Danmark, på trods af tilstedeværelsen af en velfærdsstat, hvor eksempelvis offentlige støtte- og børnepasningstilbud er tilgængelige (Kim et al., 2024).

Arbejdsmarkedstilknytning i livsforløbsperspektiv

Et svensk studie undersøger, hvordan arbejdsmarkedstilknytning midt i arbejdslivet (30-59 år) påvirker tidspunktet for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Studiet finder, at en lav tilknytning til arbejdsmarkedet i alderen 50-59 år øger risikoen for tidlig pensionering. Samtidig finder studiet, at en lav tilknytning til arbejdsmarkedet i 40'erne er forbundet med senere tilbagetrækning. Forskerne bag studiet forklarer dette med, at mange kompenserer for tidligere fravær på arbejdsmarkedet med senere tilbagetrækning. Studiet finder endvidere, at kvinder, migranter og personer med socioøkonomiske udfordringer i barndommen forlader arbejdsmarkedet tidligere end andre grupper. Kvinder og migranternes tidlige udtræden fra arbejdsmarkedet forklares af forskerne med større jobusikkerhed samt større barriere for indtræden og genindtræden på arbejdsmarkedet for disse grupper. Afslutningsvist finder studiet, at længere, videregående uddannelse er en konsistent faktor blandt personer, der bliver længst tid på arbejdsmarkedet (Öylü et al., 2023).

Artikelloversigt

Undertema	Artikel
Fravær grundet sygdom	Pedersen, J., Graversen, B.K., Hansen, K.S. & Madsen, I.E.H., 2024. The labor market costs of work-related stress: A longitudinal study of 52,763 Danish employees using multi-state modeling. <i>Scandinavian Journal of Work, Environment & Health</i>, 50(2), pp.61-72. Merkus, S.L., Hoff, R., Hasting, L.R., Undem, K., Robroek, S.J.W., Gran, J.M. & Mehlum, I.S., 2024. Gender and educational differences in work participation and working years lost in Norway. <i>Scandinavian Journal of Work, Environment & Health</i>, 50(6), pp.426-436.
Fravær grundet børn	Kim, K.M., Farkas, D.K., Wong, V., Hjort, C.F., Hovart-Puhó, E., Cahan, E., Cohen, E., Shah, N.R., Sørensen, H.T. & Milsted, A., (2024). Association between maternal employment status and presence of children with major congenital anomalies in Denmark. <i>BMC Public Health</i>, 24, pp.1-11.
I et livsforløbsperspektiv	Öylü, G., Focacci, C.N., Serratos-Sotelo, L., Motel-Klingebiel, A. & Kelfve, S., (2023). When we were young: How labour market attachment during mid-life affects labour market exit. <i>International Journal of Sociology and Social Policy</i>, 43(13/14), pp.245-262.

5. Ansvar og ledelse

Dette kapitel undersøger ansvar og ledelse med fokus på kønsdiversitet. Vi adresserer tre undertemaer: 1) kønssammensætning i academia, 2) kønssammensætning i offentlig ledelse og 3) kønsdiversitet i privat ledelse. De to sidstnævnte kategorier behandles samlet nedenstående, da der alene er udgivet enkelte nye, relevante studier på området.

Kønssammensætning i academia

Flere studier har undersøgt de udfordringer, kvinder står overfor i academia, især hvordan køn påvirker karriereudvikling og repræsentation på højere niveauer. I særdeleshed viser studier, at mens der forekommer en overrepræsentation af kvinder i de tidlige faser af en akademisk karriere, eksempelvis blandt Ph.d.-studerende, ender kvinder med at være underrepræsenterede på højere niveauer, eksempelvis i professorstillinger.

Et studie fra Schweiz konkluderer, at initiativer såsom talentprogrammer, kompetenceudviklingsprogrammer, mentorprogrammer samt øvrig organiseret støtte i de tidlige karriereår succesfyldt kan øge andelen af kvinder, der opnår højere stillinger inden for forskning. Derudover fremhæver forskerne målrettede økonomiske bevillinger til kvinder i forskning som greb, der også har positiv virkning. (Joyce et al., 2024).

Et andet studie kritiserer "myten om meritokrati" i akademiske institutioner. Forskerne bag studiet beskriver, at opfattelser af meritbaseret karrierefremdrift opretholdes gennem lederes diskursive praksis, men ikke afspejler virkeligheden i akademiske institutioner. Gennem interviews med ledere på britiske universiteter finder studiet, at kønsuligheder ofte usynliggøres. Dette skyldes blandt andet, at kønnede konsekvenser ikke drøftes i forbindelse med evaluering af praksisser, beslutninger og traditioner, eksempelvis i spørgsmål om ansættelse og forfremmelse. Forskerne bag studiet argumenterer for, at dette fastholder strukturelle uligheder, da narrativer om meritokrati i academia ikke udfordres tilstrækkeligt (Clarke et al., 2024)

Et tredje studie undersøger kønsgabet i akademiske publikationer inden for politisk videnskab i Sydeuropa og fremhæver, at kvinder kun udgør omkring en tredjedel af forfatterne i de analyserede tidsskrifter. Studiet viser, at kvinder oftere publicerer i samarbejde med andre, især i teams med en blandet kønssammensætning. Mænd publicerer i højere grad alene eller i teams udelukkende bestående af mænd. Denne forskel er særlig tydelig i de tidlige stadier af karrieren. Forfatterne konkluderer, at disse forskelle i publikationsmønstre kan hæmme kvinders synlighed og karriereudvikling i akademiske hierarkier (Bosco et al., 2024).

Kønssammensætning i offentlig og privat ledelse

Kønsstereotyper og backlash-effekter udgør væsentlige barrierer for kvinder i ledelsesroller. Et studie undersøger specifikt, hvordan risikoen for backlash påvirker kvinder og mænds adfærd, når de befinder sig i lederroller. Backlasheffekter defineres som sociale og økonomiske konsekvenser ved at falde uden for eksempelvis kønsnormer gennem handlinger eller udseende. Tidligere kunne dette for eksempel have været en kvinde, der gik med bukser i stedet for kjole eller nederdel. Forskerne finder, at risikoen for backlash påvirker kvinders beslutningstagning. De kvindelige ledere i studiet var mindre tilbøjelige til at træffe beslutninger, der gav anledning til kritik fra medarbejdere, hvis der var medarbejdere til stede. Sådanne beslutninger blev i højere grad truffet i situationer, hvor de kvindelige ledere ikke

kunne modtage feedback. Til sammenligning var mændenes beslutningstagen upåvirket af risikoen for kritik (Chakraborty & Serra, 2024).

To andre studier undersøger kønsdiversitet i virksomhedsbestyrelser.

Et studie fra Frankrig viser, at en øget andel kvinder i bestyrelser fremmer både forretningsmæssig- og grøn innovation. Studiet fremhæver, at kvinder som topledere indenfor økonomistillinger og som uafhængige bestyrelsesmedlemmer har en særlig stærk effekt på udviklingen af bæredygtige strategier (Lakhal et al., 2024).

Et andet studie undersøger effekten af reformen "Davies Review" i Storbritannien, der blev introduceret i 2011 for at fremme kønsdiversitet i britiske bestyrelser. Forfatterne bag studiet konkluderer, at selvom antallet af kvinder i bestyrelser steg markant efter reformen trådte i kraft, blev kvinder ofte ansat af symbolske årsager snarere end for et ønske om substantiel forandring blandt ledelsen. Kvinder har derudover en højere risiko for afgang efter ni års tjeneste end mænd, hvilket forskerne bag studiet finder ufordelagtigt for bestyrelsesmedlemmers uafhængighed (Gregory-Smith & Main, 2024).

Artikelloversigt

Undertema	Artikel
Kønssammensætning i akademia	Joyce, J.A., Masina, S., Michalik, L., Pot, C., Sempoux, C. & Amati, F., (2024). Closing the scissor-shaped curve: Strategies to promote gender equality in academia. <i>Swiss Journal of Gender Studies</i> , pp. 1335–1341. Clarke, J., Hurst, C. and Tomlinson, J., (2024). Maintaining the meritocracy myth: A critical discourse analytic study of leaders’ talk about merit and gender in academia. <i>British Journal of Sociology of Education</i> , pp. 635–652. Bosco, A., Verney, S., Bermúdez, S.& Tonarelli, A., (2024). Surviving in a male academia: Gender gap, publication strategies and career stage in South European political science journals. <i>Italian Political Science Review</i> , pp. 298–318.
Ledelse og kønsbias i organisationer	Chakraborty, P.& Serra, D., (2024). Gender and leadership in organisations: The threat of backlash. <i>Journal of Organisational Behaviour</i> , pp.1403–1415.
Kønsdiversitet i virksomhedsledelse	Lakhal, F., Hamrouni, A., Jilani, I., Mahjoub, I. & Benkraiem, R., (2024). The power of inclusion: Does leadership gender diversity promote corporate and green innovation? <i>Journal of Business Ethics</i> , pp.2–11. Gregory-Smith, I. & Main, B.G.M., (2024). The symbolic management of women on company boards: Evidence using the UK Davies Review. <i>Corporate Governance: An International Review</i> , pp.228–240.

6. 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 her identificeret nye studier inden for undertemaerne 'erhvervsindkomst' og 'pension ved pensionsalder' samt 'samlet formue'.

Erhvervsindkomst

Et amerikansk studie analyserer lønforskelle blandt personer med længere, videregående uddannelser i USA og finder, at mænd systematisk tjener mere end kvinder, selv når de har samme uddannelsesniveau og arbejder i de samme sektorer. Lønforskellene er størst blandt de højest lønnede grupper, hvor mænd i højtlønnede fagområder som økonomi og STEM opnår markant højere afkast på deres uddannelse. Resultaterne peger på, at uddannelse alene ikke kan eliminere kønsbaserede lønforskelle, da arbejdsmarkedets indretning, såsom eksempelvis arbejdstider og barselsordninger, spiller en væsentlig rolle i at opretholde ulighed inden for faggrupper. Derudover peger forskerne på tidligere studier, der viser, at diskrimination er hæmmende for visse grupper, herunder kvinder og minoriteter, på arbejdsmarkedet (Quadlin et al., 2023).

Et dansk studie analyserer lønforskelle i den offentlige sektor og finder, at kvinder i gennemsnit tjener 12 pct. mindre end mænd i sammenlignelige stillinger. Forskellene er mest markante i kommunale ledelsespositioner, hvor kvinder tjener op til 18 pct. mindre end mænd i sammenlignelige stillinger. Forskerne bag studiet fremhæver behovet for kønsaggregeret data og opfordrer til øget transparens i lønpolitik samt flere ledelsesmuligheder for kvinder for at reducere ulighederne (Larsen et al., 2023).

Pension ved pensionsalder

Et europæisk studie undersøger kønsforskelle i pensionsindkomst i ni EU-lande og finder, at ulighederne gradvist er reduceret over tid. Denne tendens tilskrives primært kvinders øgede arbejdsmarkedsdeltagelse. Samtidig har introduktionen af efterlevelsespensioner (et månedligt tilskud, der udbetales til nærmeste efterladte af afdøde) haft en positiv effekt på kvinders pensionsopsparing i flere europæiske lande. Effekten af efterlevelsespensioner aftager i takt med, at kvinders arbejdsmarkedstilknytning stiger. Derfor er effekten også mindre i lande som Danmark og Sverige, hvor kvinder har højere arbejdsmarkedsdeltagelse end i andre lande (Abatemarco et al., 2023).

Et dansk studie finder, at kvinder i Danmark i gennemsnit har 25 pct. lavere pensionsformue end mænd. Forskellen tilskrives bl.a. forskelle i kvinder og mænds beskæftigelsesmønstre, hvor kvinder oftere arbejder i det offentlige med lavere lønninger, er fraværende fra arbejdsmarkedet pga. Børn og i lavere grad besidder lederstillinger. Studiet fremhæver, at selvom folkepension og ATP reducerer ulighederne, forbliver arbejdsmarkedspensioner en væsentlig kilde til ulighederne, da arbejdsmarkedspensioner afspejler de ulige lønforhold mellem køn. Forfatterne anbefaler forbedringer i barselsordninger og obligatoriske

pensionsbidrag for at fremme økonomisk ligestilling på længere sigt (Fallesen og Rødgaard, 2024).

Samlet formue

Et studie, der analyserer kønsforskelle i formue i 22 EU-lande, finder, at mænd i gennemsnit har 24 pct. højere formue end kvinder. Forskellene er mest udtalte i blandt de mest velhavende grupper og blandt husholdninger, med mere end én voksen person. Mens det at eje en bolig reducerer de kønnede forskelle i formue, øger aktie- og gældsejerskab denne. Derudover finder studiet, at kønsulighed i formue er større end lønulighed. Forskerne bag studiet argumenterer for, at ulighed i formue er undervurderet i tidligere studier, der alene undersøger husholdningsdata (Kukk et al., 2023).

Artikelloversigt

Undertema	Artikel
Erhvervsindkomst	Larsen, M., Pedersen, L. & Mikkelsen, C.H., (2023). Lønforskelle mellem kvinder og mænd i den offentlige sektor. Økonomi og Politik, #4/2023. <i>Djof Forlag</i> . Quadlin, N., VanHeuvelen, T. & Ahearn, C.E. (2023). Higher Education and High-Wage Gender Inequality. Social Science Research, 112, pp.102873.
Pension ved pensionsalder	Abatemarco, A., Lagomarsino, E. & Russolillo, M., (2023). Gender Pension Gap in EU Countries: A Between-Group Inequality Approach. <i>Risks</i> , 11, pp.63. Fallesen, P. og Rødgaard, Q.J., (2024). Ulighed i pensioner i Danmark på tværs af køn. <i>Samfundsøkonomen</i> .
Samlet formue	Kukk, M., Meriküll, J. & Rööm, T., (2023). The Gender Wealth Gap in Europe: Application of Machine Learning to Predict Individual-Level Wealth. <i>Review of Income and Wealth</i> , 69(2), pp.291-306.

7. Litteraturliste

- Abatemarco A., Lagomarsino, E. & Russolillo, M. (2023). Gender Pension Gap in EU Countries: A Between-Group Inequality Approach. *Risks*, 11, pp.63.
- Blindow, K.J., Thern, E., Hernando-Rodriguez, J.C., Nyberg, A. & Magnusson Hanson, L.L. (2023). Gender-based harassment in Swedish workplaces and alcohol-related morbidity and mortality: A prospective cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(6), pp.395–404.
- Bosco, A., Verney, S., Bermúdez, S. & Tonarelli, A. (2024). Surviving in a male academia: Gender gap, publication strategies and career stage in South European political science journals. *Italian Political Science Review*, pp.298–318.
- Chakraborty, P. & Serra, D. (2024). Gender and leadership in organisations: The threat of backlash. *Journal of Organisational Behaviour*, pp.1403–1415.
- Clarke, J., Hurst, C. & Tomlinson, J. (2024). Maintaining the meritocracy myth: A critical discourse analytic study of leaders' talk about merit and gender in academia. *British Journal of Sociology of Education*, pp.635–652.
- Fallesen, P. & Rødgaard, Q.J. (2024). Ulighed i pensioner i Danmark på tværs af køn. Samfundsøkonomen.
- Framke, E., Alexanderson, K., Sørensen, J.K., Pedersen, J., Madsen, I.E.H., Rugulies, R. & Farrants, K. (2023). Emotional demands and all-cause and diagnosis-specific long-term sickness absence: a prospective cohort study in Sweden. *European Journal of Public Health*, 33(3), pp.435–441.
- Framke, E., Sørensen, J.K., Madsen, I.E.H. & Rugulies, R. (2024). Emotional demands at work and risk of disability pension: a nationwide cohort study in Denmark. *Occupational and Environmental Medicine*, 81(5).
- Gregory-Smith, I. & Main, B.G.M. (2024). The symbolic management of women on company boards: Evidence using the UK Davies Review. *Corporate Governance: An International Review*, pp.228–240.
- Houldsworth, E., Jones, K., McBain, R. and Brewster, C. (2023). Career capital and the MBA: how gender capital supports career capital development. *Studies in Higher Education*, 48(2), pp.299–313.
- Joyce, J.A., Masina, S., Michalik, L., Pot, C., Sempoux, C. & Amati, F. (2024). Closing the scissor-shaped curve: Strategies to promote gender equality in academia. *Swiss Journal of Gender Studies*, pp.1335–1341.
- Kim, K.M., Farkas, D.K., Wong, V., Hjort, C.F., Hovart-Puhó, E., Cahan, E., Cohen, E., Shah, N.R., Sørensen, H.T. & Milsted, A. (2024). Association between maternal employment status and presence of children with major congenital anomalies in Denmark. *BMC Public Health*, 24, pp.1–11.
- Kukk, M., Meriküll, J. & Rõõm, T. (2023). The Gender Wealth Gap in Europe: Application of Machine Learning to Predict Individual-Level Wealth. *Review of Income and Wealth*, 69(2), pp.291–306.

- Lakhal, F., Hamrouni, A., Jilani, I., Mahjoub, I. & Benkraiem, R. (2024). The power of inclusion: Does leadership gender diversity promote corporate and green innovation? *Journal of Business Ethics*, pp.2–11.
- Larsen, M., Pedersen, L. & Mikkelsen, C.H. (2023). Lønforskelle mellem kvinder og mænd i den offentlige sektor. Økonomi og Politik, #4/2023. *Djøf Forlag*.
- Merkus, S.L., Hoff, R., Hasting, L.R., Undem, K., Robroek, S.J.W., Gran, J.M. & Mehlum, I.S. (2024). Gender and educational differences in work participation and working years lost in Norway. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50(6), pp.426–436.
- Nielsen, M.W., Pedersen, J.V. & Larregue, J. (2024). Getting ahead in the social sciences: How parenthood and publishing contribute to gender gaps in academic career advancement. *The British Journal of Sociology*, 75(3), pp.322–346.
- Pedersen, J., Graversen, B.K., Hansen, K.S. & Madsen, I.E.H. (2024). The labor market costs of work-related stress: A longitudinal study of 52,763 Danish employees using multi-state modeling. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50(2), pp.61–72.
- Puncheva-Michelotti, P., Hudson, S. & Hennekam, S. (2024). Anticipated chilly climate for women: the development and validation of a measure. *Employee Relations: The International Journal*, 46(4), pp.795–816.
- Quadlin, N., VanHeuvelen, T. & Ahearn, C.E. (2023). Higher Education and High-Wage Gender Inequality. *Social Science Research*, 112, pp.102873.
- Öylü, G., Focacci, C.N., Serratos-Sotelo, L., Motel-Klingebiel, A. & Kelfve, S. (2023). When we were young: How labour market attachment during mid-life affects labour market exit. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(13/14), pp.245–262.