

Diversitetsbarometeret 2025: Tværgående konklusioner

Hovedkonklusion: Manglende udvikling i ligestilling på arbejdsmarkedet

Diversitetsbarometeret 2025 viser fire positive ændringer siden 2023, hvor det første Diversitetsbarometer udkom:

Forskellen i mænds og kvinders lønvækst de fem første år efter endt uddannelse er faldet fra otte til fire procentpoint. Mænd tager i gennemsnit fire ugers barsel mere, end de gjorde, før EU's barseldirektiv trådte i kraft i 2022. Andelen af kvinder i øverste ledelseslag er i den offentlige sektor steget med fire procentpoint. Forskellen på mænds og kvinders nettoformuer er faldet fra 67 til 62 pct. - en ændring på fem procentpoint.

Alle andre datapunkter i barometeret er stort set uændrede over de seneste år.

EQUALIS anbefaler, at virksomheder prioriterer konkrete handlinger med udgangspunkt i egne udfordringer. Kun sådan bliver det lokale arbejde med at sikre lige muligheder for alle givtigt og effektivt. Og kun sådan får vi som samlet arbejdsmarked skabt ressource- og kompetenceudnyttelse til fordel for bl.a. konkurrenceevnen i den enkelte virksomhed og i Danmark.

Kvinder har færre økonomiske midler - og kønsforskellene bevæger sig ikke

Forskellen i mænds og kvinders erhvervsindkomst, det vil sige, hvad den enkelte får for at gå på arbejde, er 39 pct. Denne forskel er mindsket ét procentpoint siden 2024, men samlet steget et procentpoint siden 2023. Forskellen i mænds og kvinders pensionsformue, når de er 60-65 år, er fortsat 29 pct. og har ikke ændret sig siden 2023. Forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige disponible indkomst - et mål for den enkeltes forbrugsmuligheder - er vokset fra 22 pct. i 2023 til 24 pct. i 2025.

Mænd og kvinder møder forskellige udfordringer i deres daglige arbejdsmiljø

Flest mænd anmelder arbejdsskader og erhvervssygdomme som konsekvens af fysiske rammer på arbejdet. Langt de fleste dødsulykker på arbejdspladser sker for mænd, hvorimod kvinder i højere grad udsættes for arbejdsrelateret vold på offentlige arbejdspladser.

Når det kommer til udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø, er kvinder overrepræsenterede. Kvinder angiver i højere grad end mænd, at de er udsat for arbejdsrelateret stress og seksuelle krænkelse. Disse tal stammer fra Diversitetsbarometeret 2024, da der ikke har været opdateringer til datagrundlaget siden denne udgivelse.

Kønssammensætningen i den øverste offentlige ledelse er lige. Underrepræsentation af kvinder i den private sektor står stille

Manglende kønsdiversitet i den øverste ledelse i den private sektor udgør fortsat den største ulighed i Diversitetsbarometerets beregninger. I den private sektor sidder kvinder på 18 pct. af de administrerende direktørstillinger og 25 pct. af direktørstillingerne - hvilket betyder, at andelen af kvinder på begge niveauer er steget med ét procentpoint, siden Diversitetsbarometeret udkom første gang i 2023.

Mens kønssammensætningen i topledelse i det private erhvervsliv forbliver stort set uændret, er der i den offentlige sektor opnået en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelseslag.

I det offentlige udgør kvinder 47 pct., hvilket er en stigning på fire procentpoint siden 2023.

Tillæg om unge: Tværgående konklusioner

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

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

1) Den første tendens viser, at unge på nogle områder er lige så kønsopdelte, som ældre grupper på arbejdsmarkedet. Unge mænd er i lige så høj grad overrepræsenterede på STEM++-uddannelserne, som ældre mænd var, da de læste. Unge er også lige så kønsopdelte i branchevalg, når de indtræder på arbejdsmarkedet, som de øvrige aldersgrupper er. Kønssforskellen i fravær med barselsdagpenge er også stort set den samme uanset mødres og fædres alder.

2) Den anden tendens er, at kønssforskellene på en række områder er mindre blandt unge end for ældre aldersgrupper. F.eks. er fire procentpoint flere mænd af de unge i heltidsbeskæftigelse end kvinder. Denne forskel er ti procentpoint for midtergruppen (30-45 -årige) og 13 procentpoint for de ældste (46-65 årige). Ser vi på indkomst og formue tjener unge mænd 26 pct. mere end unge kvinder i gennemsnitlig erhvervsindkomst. Denne forskel er 44 pct. blandt den ældste gruppe (46-65-årige) på arbejdsmarkedet.

Spørgsmålet er om de mindre kønssforskelle blandt unge, vi har kortlagt, er udtryk for en blivende positiv udvikling mod mindre kønsulighed? Eller om kønssforskellene også så sådan ud, da de ældre aldersgrupper var unge på arbejdsmarkedet?

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

Unge i hovedstads- og storbykommuner har generelt flere økonomiske midler end unge i oplands- og landkommuner. Samtidig er forskellen mellem mænds og kvinders indkomst og formue mindre i storby- og hovedstadskommuner.

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

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

Unge i hovedstadskommuner har en nettoformue, der er 60 pct. større end unge i landkommuner, hvor kønssforskellen samtidig er størst: Her har unge mænd 69 pct. større formue end unge kvinder.