

Diversitetsbarometer

2026

En årlig
kortlægning
af ligestilling
og kønsdiversitet
på det danske
arbejdsmarked

EQUALIS

Tænk tanken EQUALIS, www.equalis.dk



Spar Nord Fonden støtter Diversitetsbarometerets tilblivelse og fortsatte udvikling.

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.

Forord

Det er afgørende, at flere virksomheder bliver en del af de gode eksemplers klub

For fjerde år i træk udgiver vi Tænk tanken EQUALIS' Diversitetsbarometer – måleinstrumentet, der år for år giver det samlede overblik over, hvordan det står til med ligestilling og kønsdiversitet på det danske arbejdsmarked.

Barometeret tegner igen i år et blandet billede af udviklingen. Nogle bevægelser frem, flere tilbage og endnu flere i stilstand.

Igen i år ser vi, at manglende kønsdiversitet i den øverste ledelse i den private sektor udgør den største ulighed i Diversitetsbarometerets analyse. Adskillige gange er det belyst, at diverse ledelsesteams har adgang til en bredere vifte af perspektiver, ideer og eksperter, der fremmer kreativitet og tværfaglig problemløsning.

Den manglende udvikling i andelen af kvindelige topledere viser derfor et tabt talentpotentiale i en tid, hvor det danske erhvervsliv har allermest brug for at skabe morgendagens innovation. Et faktum, der kalder på hurtig og effektiv forandring.

Men der findes ikke én catch-all løsning. Ingen quick fixes.

Som vi ser det, kræver den komplekse problemstilling lige så komplekse og mangefacetterede svar.

I Tænk tanken EQUALIS har vi de seneste år været i dialog med en lang række danske virksomheder, der er enormt optagede af at rykke på diversitets- og ligestillingsdagsordenen. Virksomheder, der alle bidrager med inspirerende tiltag, som er med til at skubbe til normer og kultur i erhvervslivet.

Fælles for dem er, at de har undersøgt, hvor udfordringerne ligger, sat sig klare mål og

igangsat konkrete handlinger, der sikrer ændring i både adfærd og struktur. Handlinger, som de kontinuerligt følger op på og har et stærkt ledelsesfokus på – alt sammen understøttet af løbende dataindsamling for at sikre effektivitet i indsatsen.

Så mens vi endnu engang må ærgre os over den manglende udvikling i Diversitetsbarometerets tal, vil vi opfordre til, at endnu flere virksomheder følger trop. Platformen for handling er glohed, og gevinsten ved at sikre optimal talentudnyttelse er åbenlys i en tid, hvor produktivitet, virksomheders skalering, innovation og arbejdskraft er de mest centrale i debatten om Danmarks (og EU's) konkurrenceevne.

Så her med en opfordring til, at endnu flere virksomheder melder sig ind i de gode eksemplers klub.

God læselyst.

Venlig hilsen

Gine Maltha Kampmann
Administrerende direktør,
Tænk tanken EQUALIS

Tak

Vi vil gerne takke de mange eksperter, sparrings- og samarbejdspartnere, som har bidraget til dette års udgave af Diversitetsbarometeret.

Tak til **Deloitte** og dette års casepartnere **DSB** og **Norlys**.

En særlig tak skal derudover lyde til vores faglige **advisory board**, som har bidraget ved at læse med og give konstruktive kommentarer:

Nina Smith (Leder af boardet),
Professor, Økonomi, Aarhus Universitet

Jakob Egholt Søgaard, Adjunkt,
Økonomi, Københavns Universitet

Christian Groes, Antropolog, kønsforsker og foredragsholder, Roskilde Universitet

Sara Louise Muhr, Professor,
Diversitet og Ledelse, Copenhagen Business School

Vibeke Lehmann Nielsen,
Professor, Statskundskab,
Aarhus Universitet

Philip Rosenbaum, Adjunkt, Økonomi,
Copenhagen Business School

Michael Nebeling Petersen, Lektor,
Nordiske Studier og Sprogvidenskab,
Københavns Universitet

Anette Borchorst, Professor Emerita,
Politik og Samfund, Aalborg Universitet

Anne Sophie Lassen, Postdoc,
Økonomi, Social Science Center Berlin
og Copenhagen Business School

Indholds- fortegnelse

Side 02	Forord
Side 06	Om Diversitetsbarometeret 2026
Side 10	Casepartnere 2026: Mød DSB og Norlys
Side 14	Diversitetsbarometeret 2026
Side 16	Tværgående konklusioner
Side 20	Perspektiv: Motivation og udfordringer i erhvervslivet For DSB og Norlys er diversitet en integreret del af deres DNA og et centralt redskab i kampen om talenterne
Side 24	Hvordan har ligestilling og kønsdiversitet på arbejds- markedet udviklet sig det seneste år?
Side 26	01 Uddannelse og karriere
Side 36	Målsætninger og målrettet rekruttering til S-banefører- uddannelsen understøtter øget kønsdiversitet hos DSB

Side 28	02 Arbejdsmiljø
Side 46	DSB's inddragelse af selv- identifikation i den årlige trivselsmåling baner vejen for at arbejde datadrevet med inklusion af alle medarbejdere
Side 48	03 Arbejdsmarkeds- tilknytning
Side 56	Norlys' tilgang til fleksibilitet understøtter trivsel, tilknytning og tiltrækning af en bredere talentpulje
Side 58	04 Ansvar og ledelse
Side 64	Norlys-koncernens topledelse sikrer prioritering og fremdrift gennem dedikeret forum for diversitet og inklusion
Side 68	05 Indkomst og formue
Side 78	Kildeliste

Om Diversitetsbarometeret 2026

Diversitetsbarometeret er et måle- og monitoreringsværktøj, der afdækker ligestilling og kønsdiversitet på hele det danske arbejdsmarked.

Fem temaer for ligestilling og kønsdiversitet

Med udgangspunkt i fem temaer, der fra hver sit perspektiv adresserer ligestilling og kønsdiversitet på arbejdsmarkedet, giver Diversitetsbarometeret et samlet overblik over tallene for, hvordan det står til. Barometeret viser for hvert tema, hvorvidt der er lige repræsentation mellem kønnene på det respektive tema eller hvilken retning, der er kønsskævhed, hvor enten kvinder eller mænd er under- eller overrepræsenterede.

Tema	Undertema	Indikator
01 Uddannelse og karriere	Uddannelseslængde og type	Længst fuldførte uddannelse
		Uddannelsesaktivitet på STEM+
	Karriereveje	Branche
		Startløn baseret på forskelle i uddannelsesvalg
	Forfremmelses-hastighed	Lønvækst fra startløn til fem år efter endt uddannelse
02 Arbejdsmiljø	Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø	Arbejdsulykker
		Erhvervssygdomme
	Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	Oplevelse af arbejdsrelateret stress
		Oplevelse af at være udsat for krænkende handlinger, herunder seksuel chikane og seksuel opmærksomhed

Tema	Undertema	Indikator
03 Arbejdsmarkeds-tilknytning	Arbejdsbyrde	Arbejdstimer
		Heltid af deltids- og heltidsbeskæftigede
	Fravær grundet egen sygdom	Registreret fravær ved egen sygdom
	Fravær grundet børn	Registreret fravær ved barns sygdom
04 Ansvar og ledelse	Kønssammensætning i academia i professorstillinger	Professorer
		Øverste ledelse
	Kønssammensætning i de øverste ledelseslag i den private sektor	Administrerende direktører
		Direktører
05 Indkomst og formue	Disponibel indkomst	Disponibel indkomst
	Erhvervsindkomst	Erhvervsindkomst
	Pension ved pensionsalder	Pensionsformue for 60-65-årige
	Samlet formue	Nettoformue

Datakilder

Diversitetsbarometerpublikationen består af tre overordnede datakilder; 1) litteratur og forskning, 2) registerdata samt 3) interviews og casestudier af initiativer i udvalgte virksomheder.

Med en årlig litteraturgennemgang¹ undersøger vi forskning på området for ligestilling og kønsdiversitet med relation til arbejdsmarkedet. Vi fokuserer på en række nedslag af forskningsresultater, der er udgivet siden sidste Diversitetsbarometer, som belyser og forklarer ulighed mellem kønnene inden for barometerets fem temaer.

Registerdataene stammer fra Danmarks Statistik, National Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Danske Universiteter. Målepunkter og variable er beskrevet i Diversitetsbarometerets metodebilag. I fremstillingen af data i figurer vises tal fra Diversitetsbarometeret 2023, som udgør data baseline samt fra 2025, der er det seneste år, og de nyeste data fra i år, 2026.

På baggrund af interviews med nøglepersoner fra udvalgte virksomheder er der derudover udarbejdet en række casebeskrivelser, der anvendes til at give eksempler på god praksis i erhvervslivets arbejde med at fremme kønsligestilling og -diversitet. I årets udgave er fire initiativer fra virksomhederne DSB og Norlys udvalgt.

¹ Søgningen har været afgrænset til studier omhandlende et af undertemaerne til de fem hovedtemaer i barometeret. Studierne skal have være udgivet i 2024 eller 2025 og være geografisk afgrænsede til Danmark eller sammenlignelige europæiske lande. Ud fra søgningsprocessen blev 46 studier identificeret. Disse blev i den efterfølgende selektions- og relevansvurderingsproces skåret ned til 25, som er inkluderet i denne udgivelse.

Bag om barometerindekset

Barometerindekset er baseret på gennemsnitlige værdier af 22 udvalgte indikatorer fordelt på de fem temaer. Indikatorerne er standardiseret til en skala fra -5 til 5 for at kunne sikre, at heterogene mål for ulighed mellem kønnene kan sammenlignes og sammenfattes.

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. Det er derfor også værd at bemærke, at når udviklingen fra år til år belyses, er det vigtige, hvorvidt uligheden mellem mænd og kvinder er vokset eller mindsket. Dette aflæses ved at se på, om indeksscoren er kommet tættere på eller er længere fra 0 og dermed lige repræsentation.

Barometeret giver et samlet overblik over kønsdiversitet på arbejdsmarkedet i Danmark og udviklingen fra år til år. Belyste mønstre skal ikke fortolkes som kausale sammenhænge, men alene som beskrivende sammenhænge. Der anvendes ikke yderligere analysemetoder, og indeksscoren siger udelukkende noget om forskellen mellem kvinder og mænd for den pågældende indikator.

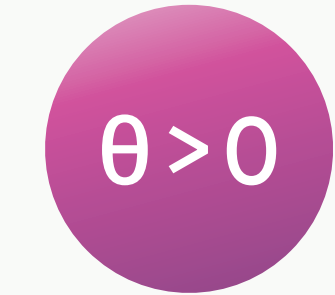
I forbindelse med rapporten er et teknisk metodebilag udarbejdet, der giver et indblik i opgørelsesmetode, datagrundlag og begrænsninger.

Metodiske tilpasninger

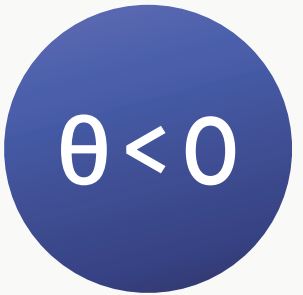
Det er vigtigt for Tænk tanken EQUALIS og for EQUALIS' faglige advisory board, at Diversitetsbarometeret er et robust dataoverblik med høj kvalitet. Derfor har vi også løbende blik for udvikling og optimering i samarbejde med vores data-partner Deloitte.

Fra Diversitetsbarometeret 2025 til 2026 er der foretaget mindre justeringer på aldersafgrænsningerne i beregninger på indikatorerne for længst fuldførte uddannelse, STEM+, startløn og lønvækst for at favne den rette populationsafgrænsning for arbejdsmarkedet. Disse fremgår af noterne til figurerne samt af metodebilaget.

Definition af retninger for indeksscore



Overrepræsentation af mænd



Overrepræsentation af kvinder



Casepartnere 2026:

Mød DSB og Norlys

I forbindelse med Diversitetsbarometeret er der gennemført en række interviews med virksomheder, der fungerer som casepartnere. Virksomhederne har det til fælles, at de har formået at sætte kønsdiversitet på agendaen gennem konkrete aktiviteter og initiativer i egen virksomhed.

Formålet med at inddrage casepartnere er at belyse praksis fra erhvervslivet og på den måde tilbyde inspiration til, hvordan virksomheder kan handle for at fremme ligestilling og kønsdiversitet i egen organisation.

DSB og Norlys er casepartnere i Diversitetsbarometeret 2026. Herunder præsenteres kort hver virksomhed og virksomhedens demografi i henhold til kønsdiversitet samt hvilke initiativer, der fremhæves i barometeret.

Begge virksomheder arbejder med diversitet som et bredt begreb, der dækker adskillige dimensioner, herunder bl.a. køn, alder, funktionsnedsættelse, kultur, religion og etnicitet. I interviewene med EQUALIS til Diversitetsbarometeret 2026 har fokus været at kortlægge forhold i arbejdet med kønsdiversitet.

DSB

DSB er Danmarks største togoperatør og er en selvstændig offentlig virksomhed ejet af den danske stat ved Transportministeriet.



7.000
ansatte



20%
kvinder i
direktionen
Mål 40%

39%
kvinder i
de øvrige
ledelseslag
Mål 40%

67%
kvinder i
bestyrelsen
Mål 50%

DSB beskæftiger ca. 7.000 medarbejdere. 1.000 medarbejdere har deres daglige gang på hovedkontoret i Høje-Taastrup.

DSB arbejder ud fra det overordnede formål: "Plads til alle på rejsen mod det bæredygtige". Dette formål danner rammen for DSB's arbejde med selskabsledelse, samfundsansvar og medarbejderudvikling.

DSB søger at afspejle det samfund, de driver togdrift for. Derfor arbejder DSB målrettet og strategisk med diversitet og inklusion. Der arbejdes blandt andet med at bruge et fordomsbevidst sprog, når der skrives jobannoncer, så alle uanset køn, alder, etnicitet mv. føler sig inviteret til at søge den ledige stilling.

DSB arbejder derudover for at skabe en arbejdsplads med plads til forskelligheder; et arbejde, der kommer til udtryk i to konkrete initiativer, som beskrives i denne udgivelse. Det handler navnlig om virksomhedens indsats for at øge andelen af kvinder, der arbejder i driften af togbanerne samt om deres indsats for øget inklusion af alle medarbejdere ved hjælp af selvidentifikation i den årlige trivselsmåling.

Norlys

Norlys er Danmarks største integrerede energi- og telekoncern og et dansk andelsselskab ejet af 800.000 danskere.

Koncernen ejer, udvikler og sikrer kritisk infrastruktur samt leverer energi, ladeløsninger, internet, tv og mobiltjenester til hele landet. Norlys-koncernen rummer en række selskaber, herunder deres kerneforretning, som består af: Norlys' kundeforretning, Elnetselskabet N1 og Sinal.

Norlys beskæftiger ca. 4.500 medarbejdere fordelt på lokationer i bl.a. Silkeborg, Aarhus, Aalborg, Esbjerg og København.

Norlys' strategi for diversitet og inklusion udspringer af en grundlæggende tro på, at det kun er muligt at lykkes med en bæredygtig forretning, hvis alle kompetencer og talenter bringes i spil. Norlys er et andelsejet selskab, så det at skabe plads og lige muligheder for alle ses af selskabet som en del af deres DNA.

Diversitet og inklusion er forankret hos topledelsen i Norlys, og der er iværksat flere strategiske initiativer for f.eks. at fremme repræsentationen af

kvinder på alle niveauer i organisationen. Dette omfatter blandt andet, at der er opsat måltal for det underrepræsenterede køn på samtlige ledelsesniveauer samt etableringen af et D&I-board, der skal sikre vedvarende fremdrift inden for diversitet og inklusion hos Norlys. Dette initiativ beskrives yderligere i denne udgivelse.

Foruden D&I-boardet vil vi i denne udgivelse også beskrive Norlys' indsats for at fremme fleksibilitet gennem hele arbejdslivet. En indsats, der flugter med koncernens arbejde med at sikre diversitet og inklusion, da fleksible rammer kan være med til at understøtte tilknytning af grupper, der ellers kan være i risiko for at forlade arbejdsmarkedet.



4.500
ansatte



60%
koncern-
direktionen og
blandt CEOs
Mål 40%

35%
kvinder i de
øvrige ledelseslag
(ledere med
personaleansvar)
Mål 40%

21%
kvinder i
bestyrelsen²
Mål 40%

² Bestyrelsen i Norlys a.m.b.a. er udpeget af repræsentantskabet, som er selskabets øverste myndighed. Repræsentantskabet består af ca. 650 medlemmer, som er demokratisk valgt af og blandt selskabets mere end 800.000 andelshavere.

Diversitetsbarometer 2026

Diversitetsbarometeret giver et samlet overblik over tallene for, hvordan det står til med ligestilling og kønsdiversitet på hele det danske arbejdsmarked.

Barometeret fokuserer på repræsentation mellem kønnene inden for temaerne: Uddannelse og karriere, arbejdsmarkeds-tilknytning, arbejdsmiljø, ansvar og ledelse, 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.

01

Uddannelse
og karriere

02

Arbejdsmiljø

03

Arbejdsmarkeds-
tilknytning

04

Ansvar
og ledelse

05

Indkomst
og formue

Diversitetsbarometer 2026

Overrepræsentation af



2026 i hvid
2025 i grå
2023 i lysegrå

01 Uddannelse og karriere

Uddannelseslængde
og type
0,42
0,45
0,51

Samlet formue
1,11
1,19
1,25

Pension ved
pensionsalder
0,62
0,64
0,63

05 Indkomst og formue

Erhvervsindkomst
0,85
0,82
0,80

Disponibel indkomst
0,57
0,54
0,50

Karriereveje
0,16
0,20
0,21

Forfremmelses-
hastighed
0,38
0,29
0,49

02 Arbejdsmiljø

Udfordringer fra
fysisk arbejdsmiljø
0,39
0,35
-0,14

Udfordringer fra
psykisk arbejdsmiljø
-1,72

03 Arbejdsmarkeds- tilknytning

Arbejdsbyrde
0,38
0,38
0,38

Fravær grundet
egen sygdom
-0,41
-0,44
-0,48

Fravær grundet børn
-1,34
-1,52
-1,99

Kønssammensætning
i akademia
2,50
2,52
2,55

04 Ansvar og ledelse

Kønssammensætning
i offentlig ledelse
0,85
0,33
0,75

Kønssammensætning
i privat ledelse
2,86
2,85
2,93

Tværgående konklusioner

I det følgende præsenterer vi hovedkonklusionen fra Diversitetsbarometerets resultater på tværs af barometerets temaer.

Derudover præsenterer vi tre tværgående delkonklusioner, som bygger på både registerdata og forskning fra dette års udgave af barometeret.

Hovedkonklusion

Overordnet stabilitet, men flere tilbagegange end fremskridt

Diversitetsbarometeret måler på 22 områder. I år ser vi tre udviklinger mod mere lige repræsentation og ligestilling siden Diversitetsbarometeret 2025:

1. Startløn: Forskellen i mænds og kvinders startløn ét år efter endt uddannelse er faldet med to procentpoint, fra seks pct. til fire pct.

2. Barsel: Forskellen i mænds og kvinders gennemsnitlige antal uger på barselsdagpenge er faldet. Kvinder tager fortsat 35 uger, mens mænd nu tager 11 uger i gennemsnit, hvilket er to uger mere end i sidste års måling.

3. Nettoformue: Forskellen mellem mænds og kvinders nettoformue er reduceret. Mænds nettoformue var i Diversitetsbarometeret 2025 62 pct. større

end kvinders og er nu 57 pct. større. Et fald på fem procentpoint.

Samtidig viser barometeret bevægelser væk fra lige repræsentation og ligestilling på fem af de 22 områder:

1. Arbejdsulykker: Mænd anmelder i gennemsnit fem procentpoint flere arbejdsulykker end kvinder sammenlignet med sidste år. Det betyder, at mænd nu anmelder 34 pct. flere arbejdsulykker end kvinder.

2. Arbejdstid: Forskellen i gennemsnitlig arbejdstid er steget med én time om ugen. Mænd arbejder nu i gennemsnit fem timer mere om ugen end kvinder.

3. Offentlig topledelse: Kønsfordelingen er blevet mindre lige. Andelen af kvinder er faldet fem

procentpoint fra 47 pct. til 42 pct. Fordelingen er dog fortsat at betragte som lige.

4. Disponibel indkomst:

Forskellen i mænds og kvinders disponible indkomst er steget med to procentpoint, fra 24 pct. til 26 pct. til mænds fordel.

5. Erhvervsindkomst: Forskellen er steget med to procentpoint. Mænds erhvervsindkomst er nu 41 pct. større end kvinders.

De resterende 14 områder har rykket sig et procentpoint eller mindre. Det overordnede billede er dermed stabilitet på et skævt udgangspunkt.

F.eks. er mænd fortsat overrepræsenterede i ledelsesstillinger i den private sektor, hvor andelen af kvindelige administrerende direktører er faldet med et procentpoint, mens den er steget tilsvarende på overordnet direktionsniveau. Forskellen på, hvem der arbejder fuldtid, er konstant, kvinder har fortsat en gennemsnitlig fraværperiode med børns sygdom mere end mænd om året, og mænds pensionsformue er 28 pct. større end kvinders, hvilket er et procentpoint lavere end sidste år.

Delkonklusion 1

Kønsopdelingen i brancher og uddannelsesvalg er uændret

Arbejdsmarkedet er fortsat markant kønsopdelt. Det ses tydeligt i social- og sundhedsvæsenet, hvor mænd udgør 19 pct., og i bygge- og anlægsbranchen, hvor mænd udgør 89 pct. Siden Diversitetsbarometeret udkom første gang i 2023, har fordelingerne i de mest kønsopdelte brancher været stabile, og de største udsving på brancheniveau er tre procentpoint.

Den stabile kønsopdeling har betydning, fordi den kan øge risikoen for flaskehalse i rekruttering og for en skæv fordeling af ledighed. Det er særligt relevant i velfærdsområderne og i tekniske og naturvidenskabelige fag, hvor efterspørgslen efter specifikke kompetencer er høj. Når talentmassen i praksis rekrutteres fra et smallere kønmæssigt grundlag, bliver sårbarheden større.

Mønstret hænger tæt sammen med uddannelsessystemet. Her fordeler mænd og kvinder sig forskelligt både på niveau og retning. Kvinder udgør 56 pct. blandt dem, der dimitterer fra lange videregående uddannelser, mens mænd udgør 55 pct. blandt ph.d.er.

Den største kønsforskel ses på mellemlange videregående uddannelser, hvor mænd udgør 37 pct. og kvinder 63 pct. Omvendt udgør mænd 60 pct. blandt personer med grundskole som højeste fuldførte niveau. Sammenlignet med sidste år er disse to niveauer blevet mere kønsskæve med henholdsvis to og ét procentpoint.

Tilsvarende ses et mønster i uddannelsesretninger. Kvinder dominerer sundheds- og velfærdsfag, mens mænd dominerer tekniske, naturvidenskabelige og merkantile retninger. I den sammenhæng følger Diversitetsbarometeret specifikt STEM+ uddannelser, blandt andet ingeniører, økonomer og jurister. Og her ses en positiv bevægelse, når vi kigger på tværs af hele perioden, siden barometeret udkom første gang i 2023.

Specifikt fra Diversitetsbarometeret 2025 til årets måling er andelen af kvinder, der gennemfører en STEM+ uddannelse, steget med ét procentpoint. Kvinder udgør nu 41 pct., svarende til omkring to ud af fem dimittender i feltet. Det bringer kønsfordelingen endnu

mere tæt på en ligelig repræsentation på uddannelser, der i forskningen fremhæves som centrale for adgang til ledelsesstillinger (Smith og von Essen, 2023).

Ny dansk forskning peger samtidig på flere forklaringer på, hvorfor kønsforskelle består på udvalgte uddannelser, herunder betydningen af stereotype forventninger, hvordan rekrutteringsindsatser udformes, og studerendes oplevelse af tilhørsforhold i kønsopdelte miljøer (Grønhøj et al., 2025; Plotnikof et al., 2025; Nielsen og Brorholt, 2024).

Da uddannelsesvalg ofte påvirker senere branchevalg, er selv mindre bevægelser på uddannelsesretninger relevante i et længere perspektiv.

Delkonklusion 2

Barsel fordeles mere lige, men løn og tidlige karriere-forløb viser ikke et entydigt billede af øget ligestilling endnu

Diversitetsbarometeret 2026 viser en fortsat bevægelse mod en mere ligelig fordeling af barsel efter øremærkningen af 11 ugers orlov til fædre og medmødre i august 2022. Fra 2025 til 2026 er mænds gennemsnitlige barsel med barselsdagpenge steget fra ni til 11 uger, mens kvinder fortsat tager 35 uger i gennemsnit. Forskellen mellem kønnene er dermed reduceret fra 26 til 24 uger.

Set over hele perioden siden barometerets start i 2023 er retningen den samme, hvor mænd gradvist har øget antal uger på barsel med barselsdagpenge. I Diversitetsbarometerets første måling tog mænd i gennemsnit fem uger, og forskellen til kvinder var 35 uger. Der er således tale om en samlet stigning på seks uger i mænds barsel.

Forskning peger på, at når mænd tager mere barsel, kan det påvirke forventninger til fordelingen af opgaver i hjemmet (Brandth & Kvande, 2018). Samtidig beskriver forskning, at kvinder i den fødedygtige alder i højere grad kan blive opfattet som en potentiel omkostning

i rekruttering og forfremmelse (Kuitto et al., 2019). I forlængelse af dette viser en analyse fra Tænk tanken EQUALIS, udarbejdet i samarbejde med Dansk Industri og Lederne, at hver tiende mand oplever negative karriereeffekter af barsel, mens det gælder hver fjerde kvinde (EQUALIS, 2024). En mere udbredt og normaliseret brug af barsel blandt mænd forventes derfor på sigt have betydning for lige muligheder i arbejdslivet. Spritny dansk forskning viser da også, at øremærket fædreorlov bidrager til at mindske forskellen i indkomst og arbejdstid for mænd og kvinder — også i barnets andet leveår, hvor begge forældre typisk har afsluttet orlov (Kleven, et al., 2026). Det er dog endnu for tidligt at vurdere effekterne på det brede arbejdsmarked.

Det hænger sammen med, at flere indikatorer for hverdags- og arbejdsmønstre fortsat er stabile. Mænd arbejder i gennemsnit fem timer mere om ugen på arbejdsmarkedet end kvinder, kvinder har mere fravær ved børns sygdom, og flere mænd end kvinder arbejder fuld-

tid. Disse mønstre dækker alle på arbejdsmarkedet og har ikke rykket sig væsentligt siden 2023.

Når vi ser specifikt på de tidlige arbejdsår, tegner tallene et tilsvarende billede. Forskellen i lønvækst er steget, og mænds løn vokser i årets måling fem procentpoint mere end kvinders. Det peger på, at arbejdsmønstre og karriereudvikling fortsat udvikler sig forskelligt for mænd og kvinder i de år, hvor mange får børn.

Ny dansk forskning fra COVID-19-perioden viser et tilsvarende mønster. Under nedlukningen steg mødres fravær markant, mens fædres beskæftigelse var stort set uændret på tværs af indkomstgrupper og også i familier, hvor kvinden tjener mest (Hirani og Wüst, 2024).

Samlet viser barometeret, at øremærket barsel til fædre er taget i brug, mens der fortsat er behov for mere tid og et større datagrundlag for at vurdere, hvordan ændringen på længere sigt påvirker løn og karriereudvikling på det brede arbejdsmarked.

Delkonklusion 3

Offentlig topledelse bevæger sig mod større ulighed. Privat topledelse står fortsat som den største udfordring på et stabilt kønsskævt niveau

Diversitetsbarometeret peger fortsat på den private sektors øverste ledelseslag som den største ulighed, og kønsfordelingen er overordnet stabil.

Kvinder udgør 26 pct. af direktører og 17 pct. af administrerende direktører i dansk erhvervsliv. Siden 2025 er andelen af kvinder i direktørlaget steget med ét procentpoint, mens andelen blandt administrerende direktører er faldet med ét procentpoint. Andelen af kvindelige administrerende direktører ligger dermed igen på samme niveau som i 2023.

I den offentlige sektor ses der samtidig for første gang siden 2023 en tilbagegang. Andelen af kvinder i de øverste lederstillinger er faldet med fem procentpoint fra 2025 til 2026, og kvinder udgør nu 42 pct. Fordelingen vurderes fortsat som lige, men udviklingen bevæger sig i retning af mindre ligelig repræsentation. Det er samtidig relevant, at opgørelsen for den offentlige sektor dækker flere ledelseslag end opgørelsen for den private sektor, som primært afspejler direktionsskævheden.

Samtidig er der forskel på kønssammensætningen i de to sektors arbejdsstyrke, altså pipelinen til ledelse. Kvinder udgør omkring 70 pct. af arbejdsstyrken i den offentlige sektor, mens de udgør 33 pct. i den private sektor (Dansk Industri, 2024). Det kan bidrage til at forklare, hvorfor den private sektor i udgangspunktet rekrutterer og forfremmer fra en mindre kvindedomineret talentmasse, hvilket ofte beskrives som lacking pipeline.

Lacking pipeline-forklaringen kan dog ikke stå alene. Her er det relevant at inddrage ledelsesgab, som opgør forskellen mellem andelen af det underrepræsenterede køn i sektoren og andelen af samme køn i ledelseslaget. I den offentlige sektor er ledelsesgabet 28 pct., mens det i den private sektor er 16 pct. Det betyder, at ledelseslaget i den private sektor i højere grad afspejler sektorens samlede kønssammensætning end i den offentlige sektor.

Det peger på, at leaking pipeline også er relevant. Begrebet dækker over, at kønsskævheden

øges højere oppe i hierarkiet, fordi en del af talentmassen falder fra undervejs mod toppen.

Nyere forskning knytter dette til, hvilke opgaver, der fremmer karriereudvikling og forfremmelser. Et dansk studie fra universitetssektoren viser, at kvinder oftere varetager interne opgaver, mens mænd oftere udfører opgaver med tydelig karriereværdi, hvilket kan påvirke forfremmelsesmuligheder (Järvinen og Mik-Meyer, 2025). Et internationalt metastudie peger samtidig på, at underrepræsentation i ledelse ofte knytter sig til strukturelle barrierer, blandt andet i forbindelse med familieførøgelse, og fremhæver behovet for bedre data i den enkelte virksomhed, så indsatser kan gøres målbare (Huaman-Morillo et al., 2024).

Perspektiv: Motivation og udfordringer i erhvervslivet

For DSB og Norlys er diversitet en integreret del af deres DNA og et centralt redskab i kampen om talenterne

På den internationale dagsorden har det seneste år været øget fokus og blandede reaktioner på arbejdet med DE&I (diversitet, lige muligheder og inklusion), som følge af Donald Trumps politiske arbejde mod selv samme i USA. Årets udvikling har dog ikke ændret på DSB og Norlys' motivation for at arbejde med agendaen.

Begge virksomheder beskriver diversitet og inklusion som en integreret del af deres identitet og måde at drive virksomhed på. De peger på, at medarbejdersammensætningen skal afspejle det samfund og de kundegrupper, de er en del af, og at det er afgørende for troværdighed, legitimitet og langtidsholdbar forretning.

“

Vi kan godt mærke, at diversitet og inklusion ikke efterspørges i lige så høj grad mere, men det bliver ved her hos os, fordi det er en del af vores DNA.

Det er en indgroet del af vores formål, og så kan vi se, at det giver positive resultater at arbejde målrettet med både diversitet og inklusion.”

— Tine Moe Svendsen, HR-direktør i DSB

“

Diversitetsdagsordenen har ikke samme medvind som tidligere. Det er ærgerligt, for jeg mener grundlæggende, at et arbejdsmiljø, hvor man kan være sig selv, skaber stærkere medarbejdere, bedre præstationer og mere kvalificerede beslutninger.

Derfor fortsætter arbejdet uanset tidens strømninger — både fordi erfaringerne viser, at det virker, og fordi det er en integreret del af Norlys' DNA.”

— Gert Vinther Jørgensen, Group CEO i Norlys

Samtidig knyttes DE&I direkte til virksomhedernes evne til at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. I en situation med udbredt mangel på kompetencer anses en inkluderende kultur og synlige indsatser for lige muligheder som et konkurrenceparameter i kampen om talenterne — på tværs af funktioner og niveauer.

Data er et styringsredskab, der fastholder det rette fokus

For både DSB og Norlys forudsætter arbejdet med diversitet og inklusion systematisk brug af data. Det gælder særligt i relation til kønsrepræsentation i ledelseslag, hvor data anvendes til at skabe overblik, sætte konkrete måltal, følge udvikling og identificere, hvor

barriererne for ligelig repræsentation er størst. Data er således med til at kvalificere, hvilke indsatser der skal prioriteres – f.eks. i rekruttering, talentprogrammer og lederudvikling. Måltal beskrives ikke som et mål eller en aktivitet i sig selv, men som et styringsværktøj, der kan omsætte overordnede hensigter til konkret handling.

“

Vi kan bruge data til at vise, om vi gør det godt nok. Og hvis vi så ikke gør det, jamen så kan vi bruge data til at sætte os nogle mål for, at vi vil noget andet og derefter følge op på, om der så sker noget. ”

— Tine Moe Svendsen, HR-direktør i DSB

I erhvervslivet er der samtidigt en bevægelse mod at tænke i bredere diversitetsforståelser, og det afspejles også hos Norlys og DSB. Begge virksomheder anerkender også, at der er behov for at arbejde med flere dimensioner end køn, f.eks. neurodiversitet og etnicitet, hvis virksomheder ønsker at favne en bredere talentmasse og skabe et arbejdsmiljø, hvor forskellige profiler kan trives og præstere. Her ligger balancen i at fastholde det

strategiske og datadrevne blik, så ikke diversitetsbegrebet risikerer at blive udvandet. En opgave, der kan være svær, fordi der er tale om parametre, som er vanskelige at måle på, men som det samtidigt er nødvendigt at forankre strategisk gennem mål, målinger og tydelige prioriteringer. Derfor fremhæves data, både kvantitative nøgletal og kvalitative indsigter, som afgørende for at undgå, at DE&I bliver en bred, men upræcis dagsorden.

Øget kamp om talent og mangel på arbejdskraft gør diversitet forretningskritisk

Mens den internationale dagsorden på DE&I-området har gjort det vanskeligere for internationale virksomheder at navigere i arbejdet med diversitet og inklusion, er der også i Danmark blevet ændret på rammerne for arbejdet.

Hvor virksomheder tidligere mødte lovkrav om f.eks. at afrapportere på måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i bestyrelser og ledelse, er kravene blevet fjernet for de fleste og slækket for andre. Det betyder, at lovgivning nu ikke længere fungerer som en direkte drivkraft for indsatser til understøttelse af repræsentation, mangfoldighed og diversitet. Det ændrer betingelserne for arbejdet, men ikke på ambitionen,

lyder vurderingen fra Norlys og DSB. Rammeændringerne betyder, at det i højere grad er virksomhedernes egne behov og strategiske prioriteringer, der skal bære indsatsen. Her peger begge virksomheder på mangel på kvalificeret arbejdskraft som den mest markante strukturelle drivkraft fremadrettet.

Diversitet og inklusion bliver altså tæt forbundet med virksomhedens evne til at sikre en tilstrækkelig og tilstrækkeligt bred talentmasse. Det handler både om at tiltrække og udvikle forskellige typer af kandidater, men også om at udvikle rammer, der gør, at medarbejderne kan blive i virksomheden og udvikle sig, sådan så virksomhederne kan være resiliente og håndtere vækst, omstilling og øget kompleksitet.

“

Opgaven er ikke kun at få et mere mangfoldigt team ind ad døren. Diversitet skaber først værdi, når man også oplever reel inklusion.

Derfor skal vi også sikre os, at inklusionen virker, for ellers risikerer vi, at medarbejderne søger væk eller helt fravælger os som mulig arbejdsplads, fordi de ikke oplever, at de kan gøre karriere her. ”

— Gert Vinther Jørgensen, Group CEO i Norlys

Hvordan har ligestilling og kønsdiversitet på arbejdsmarkedet udviklet sig det seneste år?

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

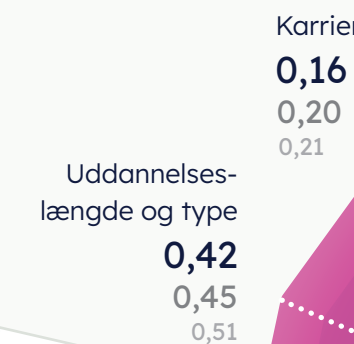
For hvert tema fremhæver vi elementer fra den nyeste forskning, ligesom vi deskriptivt kortlægger de nyeste data, der findes i centrale registre, for de

indikatorer, vi måler på. Alle data fremvises. Det samme gør den indeksscore, der er tildelt den enkelte indikator.

Diversitetsbarometer 2026

01

Uddannelse og karriere



02

Arbejdsmiljø

Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø
0,39
0,35
-0,14

Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø
—
—
-1,72

03

Arbejds-markeds-tilknytning

Arbejds-byrde
0,38
0,38
0,38

Fravær grundet egen sygdom
-0,41
-0,44
-0,48

Fravær grundet børn
-1,34
-1,52
-1,99

Kønssammen-sætning i akademia
2,50
2,52
2,55

04

Ansvar og ledelse

Kønssammensætning i offentlig ledelse
0,85
0,33
0,75

Kønssammen-sætning i privat ledelse
2,86
2,85
2,93

Disponibel indkomst
0,57
0,54
0,50

05

Indkomst og formue

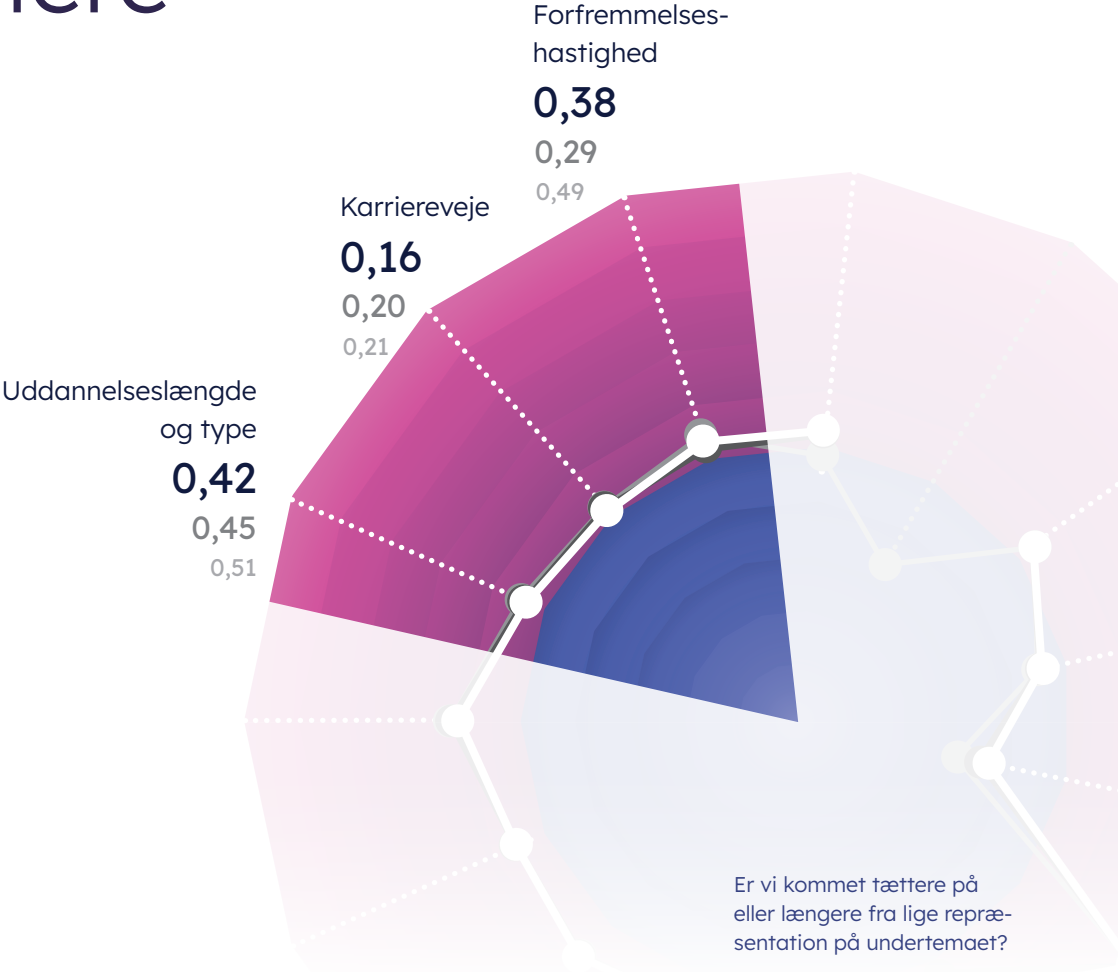
Overrepræsentation af



2026 i hvid
2025 i grå
2023 i lysegrå

01

Uddannelse og karriere



Undertema	Indikator	Indeksscore pr. undertema DB26	Ændring i indeksscore på en skala fra -5 til +5
Uddannelseslængde og type	Længst fuldførte uddannelse	0,42	0,03 tættere på
	Uddannelsesaktivitet på STEM+		
Karriereveje	Branche	0,16	0,04 tættere på
	Startløn baseret på forskelle i uddannelsesvalg		
Forfremmelseshastighed	Lønvækst fra startløn til fem år efter endt uddannelse	0,38	0,09 længere fra

Konklusion

Der er sket få ændringer i mænd og kvinders længst fuldførte uddannelsesniveau fra 2025 til 2026. Hvor mænd tidligere var underrepræsenterede (47 pct.) blandt personer med en bacheloruddannelse som længst gennemførte uddannelsesniveau, er de nu overrepræsenterede (51 pct.). Kvinder er fortsat overrepræsenterede blandt personer med en mellemlang videregående uddannelse (63 pct.), og andelen er steget med to procentpoint.

Fra 2025 til 2026 er fordelingen af mænd og kvinder indenfor STEM+ uddannelser endnu mere lige. Andelen af kvinder, der

gennemfører en STEM+ uddannelse er steget fra 40 til 41 pct. Herunder tager flere kvinder en uddannelse inden for naturvidenskab, i jura og i økonomi.

Mens mænd og kvinder fortsat beskæftiges i forskellige brancher, er forskellen mellem mænd og kvinders startløn faldet fra seks til fire procentpoint.

Betragter vi mænd og kvinders lønvækst i de tidligere karriereår, er forskellen steget fra fire til fem procentpoint. Mænds løn vokser således fem procentpoint mere end kvinders i dette års måling.

I Danmark har vi et 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 uddannelse, karrierevalg og karriereudvikling. Dette er alle diversitetsproblematikker, der har en række konsekvenser for arbejdsmarkedet som helhed, for brancher og for den enkelte.

Konsekvenserne af et stærkt kønsopdelt arbejdsmarked kan

føre til, at knappe ressourcer ikke udnyttes optimalt, en højere risiko for mangel på arbejdskraft og en skæv fordelt ledighed. På arbejdsmarkedet er det især de virksomheder, der arbejder inden for fagområder, som tiltrækker det ene køn mere end det andet, der har stor mangel på arbejdskraft.

Desuden kan kønsopdelingen på arbejdsmarkedet bidrage til at begrænse det oplevede udbud af job- og uddannelsesmuligheder for den enkelte.

Hvad viser den nyeste forskning?

Et dansk studie undersøger, hvorfor færre piger end drenge i 8. klasse har ambitioner om en karriere indenfor STEM-området (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Studiet viser, at forældres køns- og teknologistereotype kan bidrage til, at STEM-fagene i højere grad forbindes med drenge, hvilket hænger sammen med, at piger udviser lavere interesse, selv-tillid og deltagelse i teknologiske aktiviteter. Forskerne anbefaler fokus på at sikre lige muligheder for at udvikle teknologirelaterede ambitioner for alle køn (Grønhøj et al., 2025).

Et andet dansk studie analyserer 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 nødvendige for samfundets fremtid. Derudover bruges i høj grad rollemodeller og problemorienterede aktiviteter til at gøre STEM-fagene meningsfulde og relevante for piger. Studiet viser samtidig, at indsatsernes indhold kan risikere at reproducere kønsnormer og dermed risikere at modarbejde egne formål om at flere piger vælger en STEM-uddannelse (Plotnikof et al., 2025).

Et tredje dansk studie undersøger, hvorfor mænd vælger sygeplejerskeuddannelsen, og

hvordan det opleves at være minoritetskøn på en uddannelse. Studiet viser, at mandlige sygeplejersker oplever at skulle forsvare deres uddannelsesvalg særligt i uddannelses- og praktikrelaterede sammenhænge, samt at der er en mangel på rollemodeller at spejle sig i indenfor faget. Udfordringerne kan imødekommes ved at have flere mandlige rollemodeller blandt undervisere, samt at undervisere undgår kønnet sprog og at problematisere mænds valg af uddannelsen (Nielsen og Brorholt, 2024).

Et fjerde dansk studie viser, at sexisme blandt ph.d.-studerende påvirker arbejdsmiljø, mental trivsel og fastholdelse i forskerkarrieren. Særligt kvinder oplever kønsnedværdigende og seksualiseret adfærd, ofte i uformelle sammenhænge og fra personer højere oppe i stillingshierarkiet, og miljøer med få kvindelige ansatte har flere sexistiske hændelser (VIVE, 2024).

Et britisk studie undersøger kønnede mønstre i studerendes arbejde ved siden af fuldtidsstudie. Flere kvinder end mænd har studiejob, men studiet viser ingen kønnede forskelle i løn (Zhong et al., 2025).

Et polsk studie følger kandidater med en mastergrad indenfor STEM-områderne fra polske

universiteter i 2015. Studiet viser et løngab mellem mænd og kvinder på 20 pct. et år efter endt uddannelse, et gab der vokser til omkring 25 pct. fire år efter endt uddannelse. Løngabet er størst for dimittender inden for matematik og ingeniørvidenskab og mindst inden for kemi og geovidenskab. Studiet peger på behov for strukturelle tiltag for at mindske lønforskellene (Zajac et al., 2024).

Et tysk studie undersøger, hvilke faktorer der har størst betydning for, at kvindelige elever vælger en videregående uddannelse inden for 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).

Uddannelseslængde
og -type:

Mænd gennemfører i højere grad en bachelor som længst fuldførte uddannelsesniveau, og flere kvinder tager en STEM+ uddannelse

Mænd er i 2026 overrepræsenterede blandt personer med grundskole (60 pct.), på erhvervsuddannelserne (59 pct.), på de korte videregående uddannelser (56 pct.) og blandt personer med ph.d.'er (55 pct.) som længst gennemførte uddannelse.

En større ændring fra Diversitetsbarometeret 2025 til 2026 er, at mænd også er overrepræsenterede blandt personer med en bachelor som længst gennemførte uddannelse. Hvor

fordelingen i 2025 var 47 pct. mænd og 53 pct. kvinder, er den i 2026-målingen 51 pct. mænd og 49 pct. kvinder. Kønsfordelingen af mænd og kvinder med en bachelor som længst gennemførte uddannelse er samtidigt blevet mere lige.

Kvinder er overrepræsenterede på mellemlange (63 pct.) og lange videregående uddannelser (56 pct.), samt blandt dem, der har en gymnasial uddannelse (53 pct.), som længst gennemførte uddannelse.

● Mænd ● Kvinder
 ▨ DB2025 ▨ DB2025
 ▨ DB2023 ▨ DB2023

Figur 1
 Længst fuldførte uddannelsesniveauer for mænd og kvinder
 (fordeling inden for uddannelseslængde)



Note: Fordeling af mænds og kvinders længst gennemførte uddannelse inden for hver uddannelseslængde. Begrænset til den del af arbejdsstyrken, der har gennemført en uddannelse i årene 2019 til 2024 og er 20 år eller ældre i 2024.
 Kilde: Danmarks Statistik

Kønsfordelingen på de mellem-lange videregående uddannelser er blevet mere ulige, da andelen af kvinder her er steget med to procentpoint fra 2025 til 2026.

I tråd med udviklingen fra 2025 til 2026 viser udviklingen fra 2023 til 2026, at mænd og kvinder fortsat uddanner sig på forskellige niveauer.

Fra Diversitetsbarometeret 2025 til målingen i år er der sket en stigning på ét procentpoint i andelen af kvinder, der gennemfører en STEM+-uddannelse.

Kvinder udgør således i 2026 41 pct., svarende til to ud af fem personer, der har færdiggjort en STEM+-uddannelse.

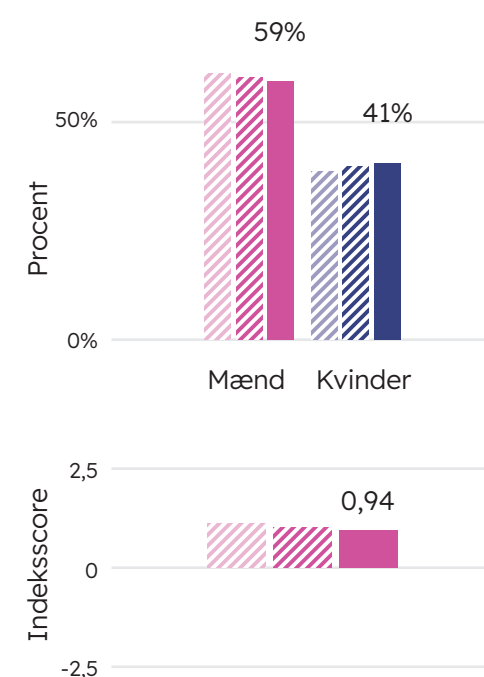
Fordelingen af mænd og kvin-

der inden for STEM+-uddannelserne er således fortsat inden for en fordeling på 40 pct./60 pct., hvad der typisk betragtes som en lige kønsfordeling.

Udviklingen er drevet af, at flere kvinder gennemfører hhv. en uddannelse i jura (65 pct.), en naturvidenskabelig uddannelse (47 pct.) eller en uddannelse i økonomi (35 pct.).

● Mænd ● Kvinder
 ▨ DB2025 ▨ DB2025
 ▨ DB2023 ▨ DB2023

Figur 2
 Kønsfordeling blandt dem, der har færdiggjort en STEM+-uddannelse
 (fordeling indenfor STEM+-uddannelser)



Note: Andel af mænd og kvinder, der har gennemført en STEM+-uddannelse i årene 2019 til 2024 og er 20 år eller ældre i 2024.
 Kilde: Danmarks Statistik.

Inden for disse uddannelser er andelen af kvinder steget med hhv. fire procentpoint, ét procentpoint og ét procentpoint fra 2025 til 2026.

Fra første gang Diversitetsbarometeret udkom i 2023 til dette års måling har der samlet været en stigning i andelen af kvinder i STEM+ på to procentpoint og således en mere lige kønsforde-

ling blandt de personer, der gennemfører en STEM+-uddannelse. I hele perioden har tekniske uddannelser udgjort den uddannelse med den største kønsforskel (19 pct. kvinder), mens jura fortsat er den eneste STEM+-uddannelse, hvor kvinder er overrepræsenterede (65 pct. kvinder).

Hvilke fag dækker STEM+-uddannelser over?

STEM+ er defineret som STEM-uddannelserne (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab, matematik) inklusive økonomi, jura og erhvervsøkonomi. STEM+ er i litteraturen betegnet som de primære uddannelser, der er vigtige for ledelsesstillinger og derfor medtaget her. Indikatoren STEM+ i Diversitetsbarometeret er inspireret af opgørelsen fra artiklen Smith & von Essen (2023): Network Connections and Board Seats: Are female networks less valuable?

Karriereveje:

Forskelle i startløn mindskes, mens mænd og kvinder fortsat beskæftiges i forskellige brancher

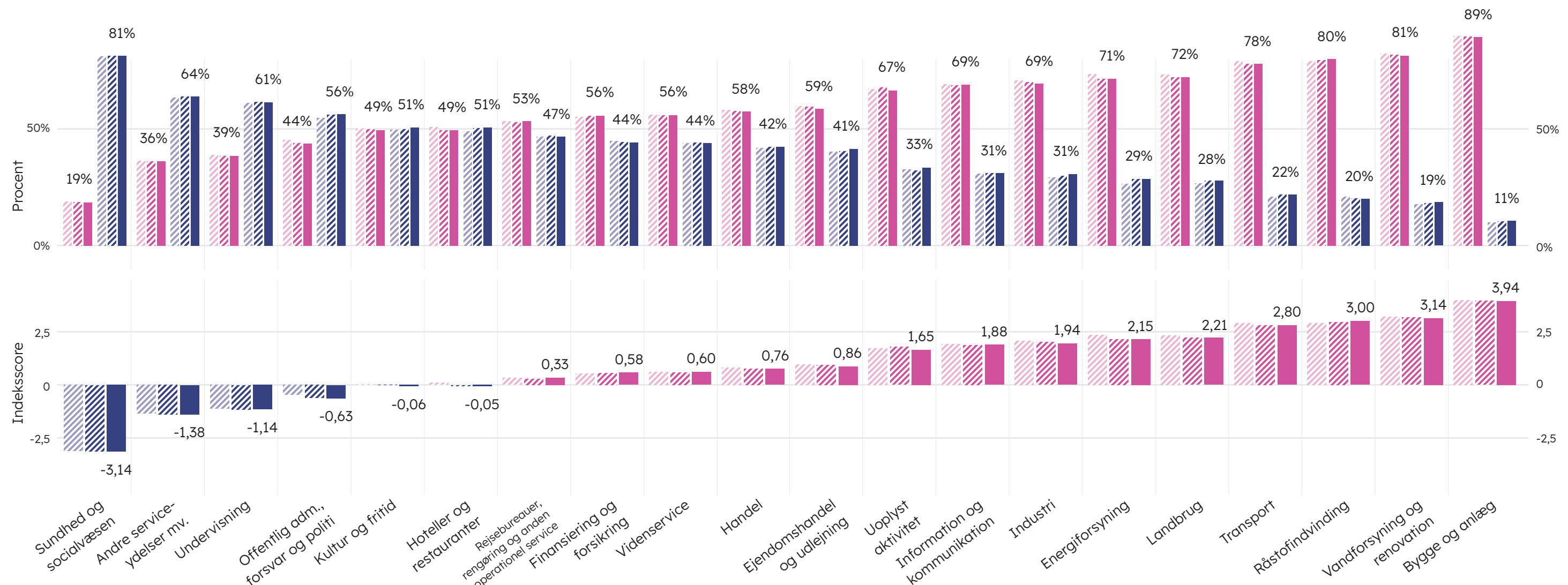
Forskelle i mænd og kvinders uddannelsesniveau og -retning præger også, hvilke brancher hhv. mænd og kvinder arbejder i.

Inden for brancher som f.eks. 'Industri', 'Vandforsyning' og 'Bygge og anlæg' er andelen af kvinder steget med ét procent-

point fra Diversitetsbarometeret 2025 til 2026. Dog er mænd fortsat overrepræsenterede. Inden for branchen 'Undervisning' er andelen af mænd steget med ét procentpoint, mens størstedelen af de ansatte i branchen fortsat er kvinder.

Figur 3

Fordelingen af mænd og kvinder i arbejdsstyrken for brancher (fordeling indenfor den enkelte branche)



Note: Fordeling af mænd og kvinder i arbejdsstyrken på brancher. Figuren viser, hvor stor en andel af dem, der er beskæftiget inden for hver branche, der er hhv. mænd og kvinder. Kilde: Danmarks Statistik

På tværs af brancherne er andelen af kvinder størst inden for hhv. 'Sundhed og socialvæsen' (81 pct.), 'Andre serviceydelser' (64 pct.) og 'Undervisning' (61 pct.). Andelen af mænd er størst inden for hhv. 'Bygge og anlæg' (89 pct.), 'Vandforsyning' (81 pct.) og 'Råstofindvinding' (80 pct.).

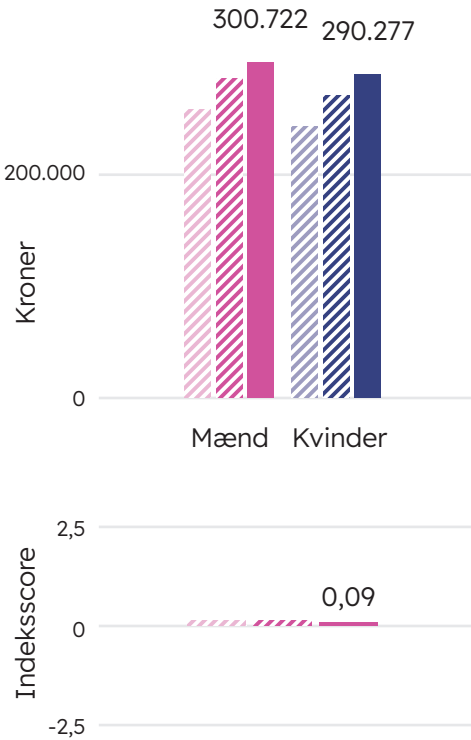
De mindre bevægelser fra sidste års Diversitetsbarometer til i år er lig udviklingen siden Diversitetsbarometeret udkom i 2023. Fordelingen af mænd og kvinder inden for de enkelte brancher har netop ikke ændret sig betragteligt fra 2023 til 2026. De største procentuelle ændringer er sket inden for brancherne

'Energiforsyning', 'Hoteller og restauranter' og 'Industri', hvor andelen af kvinder fra 2023 til 2026 er gået fra hhv. 26 til 29 pct., 49 til 51 pct. og 29 til 31 pct.

Den gennemsnitlige startløn et år efter endt uddannelse er fortsat højere for mænd end kvinder. Fra Diversitetsbarometeret 2025 til målingen i år er forskellen dog faldet med to procentpoint fra seks til fire pct.

2026 er det første år, hvor der har været en udvikling i kønsforskellen, som ellers har ligget stabilt siden 2023.

Figur 4
Gennemsnitlig startløn for mænd og kvinder



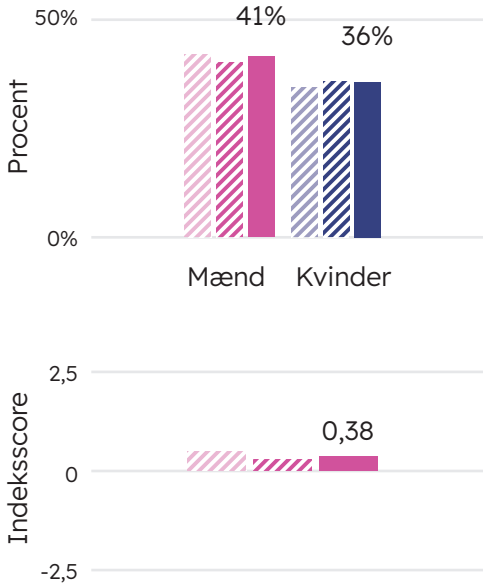
Note: Beregnet som den gennemsnitlige erhvervsindkomst i DKK sorteret efter uddannelse for udvalgte karriereveje et år efter endt uddannelse for mænd og kvinder. Begrænset til den del af arbejdsstyrken, der gennemførte en uddannelse i 2024. Kilde: Danmarks Statistik

Forfremmelseshastighed:
Forskellen mellem mænd og kvinders lønvækst i de tidlige karriereår er steget

I dette års Diversitetsbarometer har mænd en fem procentpoint større gennemsnitlig lønvækst end kvinder fem år efter endt uddannelse. Forskellen er steget ét procentpoint fra sidste års måling. Mænds gennemsnitlige lønvækst er således 41 pct., mens den for kvinder er 36 pct.

I 2023 oplevede mænd i gennemsnit en lønvækst på 42 pct., svarende til otte procentpoint højere vækst end kvinder på samme tidspunkt. Denne forskel faldt frem til 2025 til fire procentpoint.

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



Note: Beregnet som den gennemsnitlige procentuelle lønvækst fra et år efter endt uddannelse til fem år efter endt uddannelse for mænd og kvinder, der færdiggjorde deres uddannelse i 2024. Kilde: Danmarks Statistik

Målsætninger og målrettet rekruttering til S-baneføreruddannelsen understøtter øget kønsdiversitet hos DSB

Hvad er formålet?

Hos DSB har det været en kendt udfordring, at der var en overrepræsentation af mandlige medarbejdere i driftsorganisationen og ganske få kvindelige lokomotiv- og S-baneførere. Da S-baneføreruddannelsen i 2022 stod over for at skulle ændres til et mindre specialiseret uddannelsesforløb, gav det derfor anledning til at styrke arbejdet mod en mere balanceret kønsdiversitet i driftsfunktionerne. Dette med henblik på at efterleve DSB's mål om at tiltrække, rekruttere, fastholde og udnævne kandidater fra den danske arbejdsstyrkes fulde talentpulje. En målrettet indsats for at øge kønsdiversiteten i driftsfunktionerne var for DSB samtidigt en mulig løftestang til også at skabe en mere balanceret kønsrepræsentation i andre dele af forretningen; heriblandt i ledelse og blandt lokomotivførere.

I forbindelse med lanceringen af den nye S-baneføreruddannelse iværksatte DSB derfor et initiativ til at styrke deres eksternt vendte kommunikation om uddannelsens form og muligheder. Dette med henblik på at brede målgruppen af potentielle ansøgere ud og øge uddannelsens appel til kvinder.

Hvad omfatter initiativet?

DSB har sat ind for at øge andelen af kvindelige ansøgere til S-baneføreruddannelsen i flere forskellige led af rejsen fra rekruttering til ansættelse og tilknytning. I rekrutteringsfasen har DSB arbejdet med deres eksterne brand som arbejdsgiver. Af to omgange har de gennemført en målrettet kommunikationskampagne rettet mod 18-45-årige i Storkøbenhavn og på Sjælland i forbindelse med den nye uddannelses opstart. Kampagnerne bestod bl.a. af video- og billedmateriale af kvindelige S-baneførere og blev delt på forskellige medier; heriblandt på sociale medier, på DSB's hjemmeside og i reklamer. Kampagnen blev understøttet økonomisk for at få den spredt så bredt ud som muligt. Formålet med at afbillede kvindelige S-baneførere var at skabe resonans blandt potentielle kvindelige ansøgere og at ændre den stereotype opfattelse af, at det er mænd, der kører S-tog.

I ansættelsesfasen har DSB opstillet målsætninger og arbejdet med ansættelsesprocessen for at kunne understøtte den eksternt vendte kommunikationsindsats. DSB satte således et mål om, at mindst 60 pct. af de

indkaldte ansøgere skulle være kvinder. Samtidigt var det en prioritet, at kvindelige medarbejdere indgik i ansættelsesprocessen, så potentielle kandidater tydeligt kunne se, at kvinder har en naturlig plads i organisationen.

I den efterfølgende tilknytningsfase har DSB blandt lederne arbejdet med at adressere fordomsbevidsthed i takt med, at antallet af kvindelige ansøgere er steget. Dette med henblik på at sikre, at de var i stand til at imødekomme en ændring i ansøgersammensætningen og imødegå stereotype forventninger om, hvordan en S-banefører ser ud.

Hvilke erfaringer har DSB med initiativets virkning?

DSB har erfaret, at deres målrettede indsats for at øge antallet af kvindelige ansøgere til S-baneføreruddannelsen har været en succes. Før omlægningen af uddannelsen så DSB typisk et ansøgerfelt på seks pct. kvinder. Efter omlægning og første kampagnerunde var andelen af kvindelige ansøgere på 18 pct. Udvidelsen af talentpuljen har samtidigt haft betydning for kønsfordelingen i nyansættel-

ser og for den samlede kønsfordeling blandt S-baneførere. Fra 2019 til 2025 er DSB således gået fra at rekruttere ni pct. kvindelige S-baneførere om året til 58 pct. i 2025. Det medfører, at kønsfordelingen for den samlede gruppe af S-baneførere har flyttet sig fra fire pct. kvinder i 2019 til 16 pct. i 2025.

Medarbejdere, der har gennemført den nye S-baneføreruddannelse, oplever, at de bliver taget godt imod, og medarbejdere med høj anciennitet på området beskriver det som positivt at få nye kolleger ind på arbejdspladsen. Der har ikke været en stor modstand eller andre udfordringer forbundet med indsatsen om at få flere kvinder ind i driften.

Kampagnen har desuden haft en afsmittende effekt på antallet af ansøgere, herunder kvinder, til DSB's øvrige driftsorienterede stillinger. DSB oplever derfor, at kampagnen har levet op til sit formål om at øge andelen af kvinder i organisationen og på den måde skabe en større talentpulje af potentielle kvindelige kandidater til f.eks. ledelsesstillinger og stillinger i andre dele af driften.

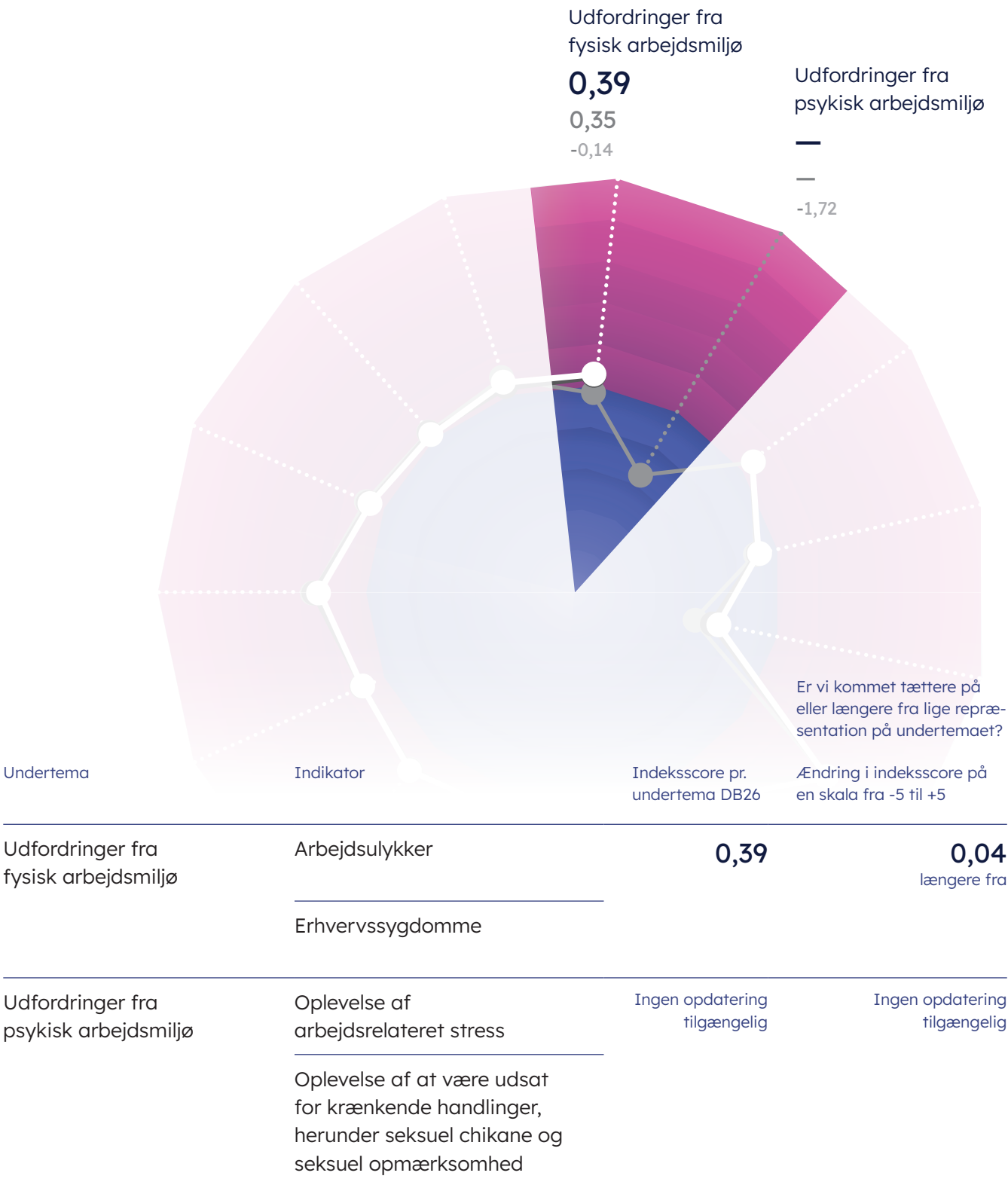
“

Vi tror på, at det vigtigste lige nu er at styrke fundamentet. Ved at øge tilgangen i driften får vi et solidt grundlag for at kunne rykke udviklingen videre. Det handler om at opbygge en stærk pipeline. ”

— Uffe Holm, Souschef for S-tog hos DSB

02

Arbejdsmiljø



Konklusion

Mænd anmelder i gennemsnit 34 pct. flere arbejdsulykker end kvinder, hvilket udgør en stigning på fem procentpoint fra kønsforskellen i 2025.

I registrering af erhvervssygdomme er kønsforskellen uændret fra 2025 til 2026, og mænd anmelder fortsat i gennemsnit to pct. flere erhvervssygdomme end kvinder.

Der er ikke opdaterede tal for arbejdsrelateret stress eller krænkende handlinger, og det er derfor ikke muligt at kommentere på eventuelle ændringer her. I de eksisterende tal angiver kvinder i højere grad end mænd at opleve arbejdsrelateret stress og uønsket seksuel opmærksomhed. Arbejdstilsynet forventes at udgive opdaterede tal i midten af 2026.

Arbejdsmiljø siger noget om arbejdsmarkedets evne til at rumme diversitet og skabe lige gode arbejdsvilkår for mænd, 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 medarbejdere, 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 medarbejders og leders oplevelse af en virksomheds arbejdsmiljø korrelerer med for eksempel det antal timer, der arbejdes, lønlighed og køns-skævhed 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 sexisme, og på arbejdspladser, som er kvindedominerede, og hvor lønningerne er lave, rapporterer mænd om flere tilfælde af sexisme (Folke & Rickne, 2022).

Hvad viser den nyeste forskning?

Et dansk studie undersøger sammenhængen mellem fysisk belastende arbejde, graviditetsgener og sygefravær blandt gravide. Studiet viser, at både gener og sygefravær stiger gennem graviditeten og topper omkring uge 29, hvor 26 pct. rapporterer mindst én dags graviditetsrelateret sygefravær i den foregående uge. Forfatterne peger på, at resultaterne kan bruges til at styrke retningslinjer for gravides fysiske arbejdsmiljø og til en vurdering af potentielle sundhedsrisici inden for forskellige erhverv (Frankel et al., 2025).

Et andet dansk studie undersøger konsekvenserne af ufrivillig midlertidig beskæftigelse for mental sundhed. Ufrivillig midlertidig beskæftigelse dækker over at være i midlertidig beskæftigelse, men ønske en permanent fastansættelse. Kvinder i længerevarende ufrivillige midlertidige job har højere risiko for at bruge receptpligtig medicin mod stress og angst

både under og efter ansættelsen. Der ses ikke tilsvarende effekter for mænd (Albæk, K., & Andrade, S. B. 2025).

Et svensk studie undersøger sammenhængen mellem mobning blandt ansatte på videregående uddannelser og øget stress og udbrændthed. Studiet finder, at eksponering for mobning hænger tæt sammen med høje niveauer af stress og udbrændthed, særligt blandt kvinder. Studiet viser, at social støtte fra kolleger og ledere kan mindske belastningen, men at effekten er begrænset ved alvorlig mobning. Studiet peger på behovet for systematiske forebyggende indsatser (Berglund et al., 2024).

Hvad indebærer arbejds- miljø?

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.

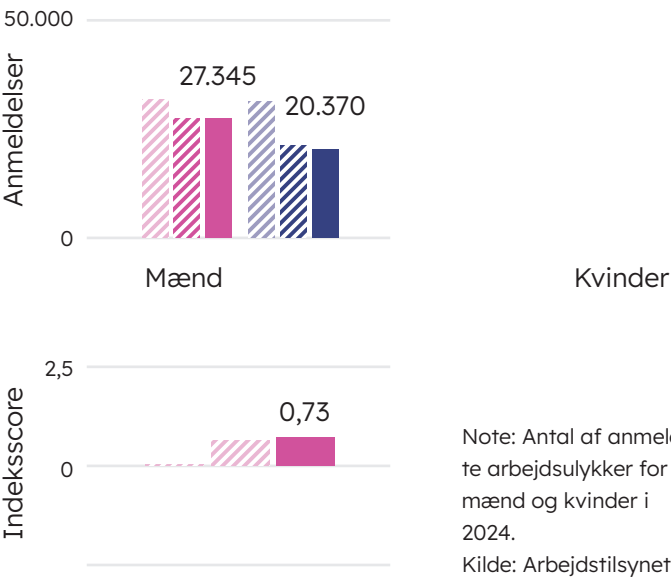
Kilde: Arbejdstilsynet

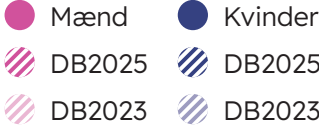
Udfordringer grundet fysisk arbejdsmiljø: Mænd er fortsat overrepræsenterede i arbejdsulykker, mens næsten lige mange mænd og kvinder anmelder erhvervssygdomme

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

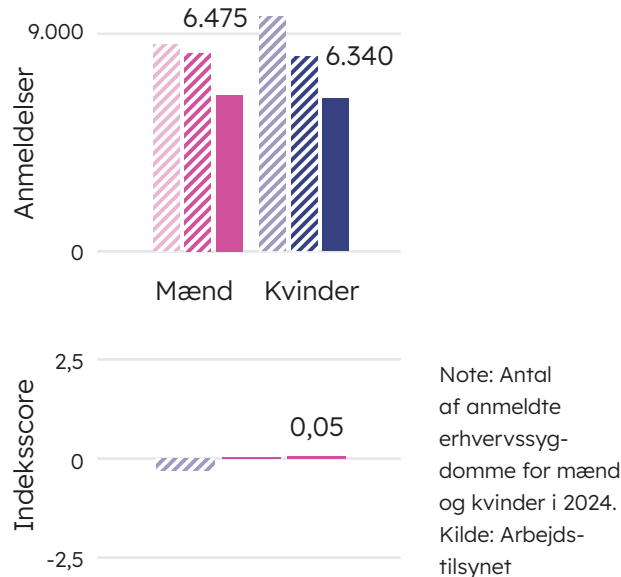
erhvervssygdom er en sygdom, der er opstået over tid grundet arbejdet eller arbejdsforholdene (Arbejdstilsynet).

Figur 6
Antal anmeldte arbejdsulykker for mænd og kvinder





Figur 7
Antal anmeldte erhvervssygdomme
for mænd og kvinder



Fra 2025 til 2026 har mænd anmeldt fem procentpoint flere arbejdsulykker end kvinder, hvilket følger af en stigning fra 29 pct. til 34 pct.

I 2023 anmeldte mænd ét procentpoint flere arbejdsulykker end kvinder, og forskellen er derfor steget betragteligt frem til 2026.

Mænd er også overrepræsenterede i data fra Arbejdstilsynet over arbejdsulykker med døden til følge. Her er i alt registreret 30 dødsulykker, hvoraf 28 tilfælde, svarende til 93 pct., var mænd.

Mens det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme er faldet med knap 2.000 anmeldelser for mænd og kvinder hhv. fra 2025 til 2026, er kønsforskellen uændret. Mænd anmelder således fortsat ca. to pct. flere erhvervssygdomme end kvinder.

Kønsforskellen er faldet betragteligt siden 2023, hvor kvinder anmeldte 13 pct. flere erhvervssygdomme end mænd.

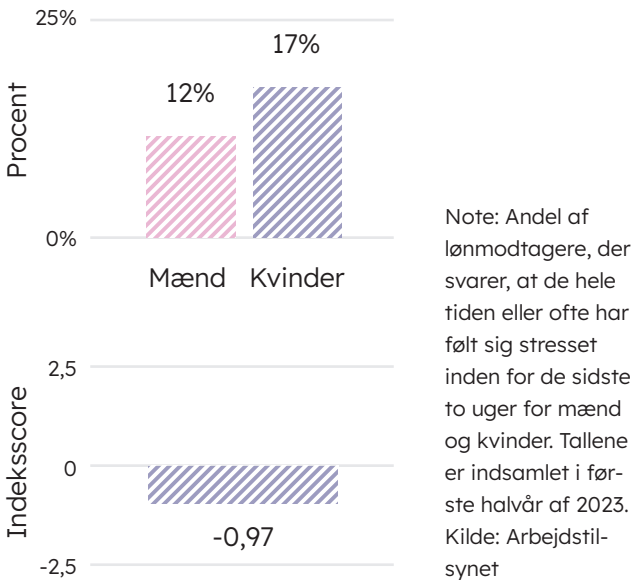
Arbejdstilsynet uddyber ikke, hvad der ligger bag faldet i det samlede antal af anmeldelser fra 2025 til 2026, men det fremgår

på deres hjemmeside, at de har ændret centrale bekendtgørelser og vejledninger om erhvervssygdomme, som potentielt kan have betydning for opgørelsen.

Udfordringer grundet psykisk arbejdsmiljø:
Ingen tilgængelige opdaterede tal tillader at kommentere på udvikling

Samspillet mellem psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen (det psykiske arbejdsmiljø) kan påvirke medarbejdernes fysiske og psykiske helbred både positivt og negativt. For bedst muligt at kunne kortlægge det psykiske arbejdsmiljø for kvinder og mænd måler vi på oplevelsen af arbejdsrelateret stress og krænkende handlinger på arbejdspladsen.

Figur 8
Andele af mænd og kvinder, der rapporterer arbejdsrelateret stress



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 ledel-

sesmæssig 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 krænkelse 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

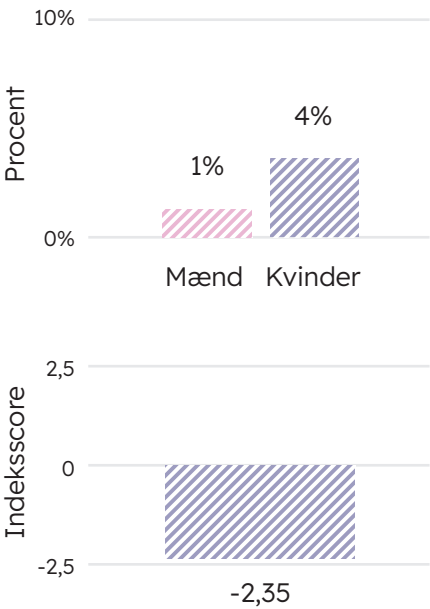
● Mænd ● Kvinder
 ▨ DB2025 ▨ DB2025
 ▨ DB2023 ▨ DB2023

Det er ikke muligt at opgøre eventuelle forskelle på kønsfordeling i relation til arbejdsrelateret stress, seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed i denne udgivelse af Diversitetsbarometeret. Det skyldes, at tal fra Arbejds-

tilsynet opdateres hvert andet år i andet kvartal. Tallene for 2026 forventes derfor at indgå i Diversitetsbarometeret for 2027.

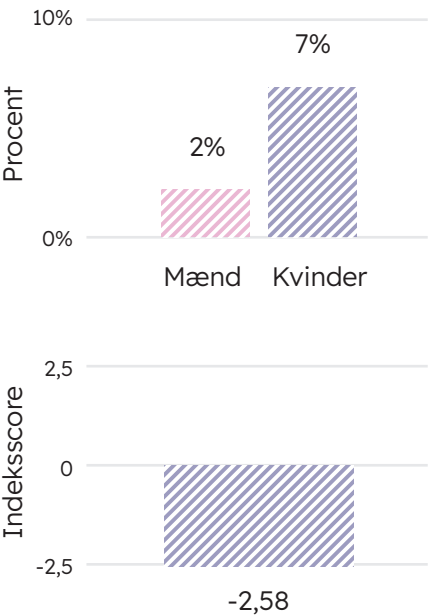
De følgende figurer viser tal fra 2023.

Figur 9
 Andelen af mænd og kvinder, der rapporterer at have været udsat for seksuel chikane



Note: Andel af mandlige og kvindelige lønmodtagere, der svarer, at de har været udsat for seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder. Tallene er indsamlet i første halvår af 2023.
 Kilde: Arbejdstilsynet

Figur 10
 Andelen af mænd og kvinder, der rapporterer at have været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed



Note: Andel af mandlige og kvindelige lønmodtagere, der svarer, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de seneste 12 måneder. Tallene er indsamlet i første halvår af 2023.
 Kilde: Arbejdstilsynet

DSB's inddragelse af selvidentifikation i den årlige trivselsmåling baner vejen for at arbejde datadrevet med inklusion af alle medarbejdere

Hvad er formålet?

En central målsætning for DSB er, at deres organisation og medarbejdersammensætning skal afspejle deres kunder og det samfund, der omgiver dem. Derfor ligger det centralt i virksomhedens forretningsstrategi at arbejde aktivt for at øge diversiteten blandt deres medarbejdere, men også at sikre sig, at de er i stand til at rumme diversiteten, når den er der.

Her er data helt centrale for DSB til at undersøge, om deres medarbejdere oplever at føle sig inkluderet på arbejdspladsen. Derfor har virksomheden implementeret muligheden for at selvidentificere som minoritet fra en foruddefineret liste af minoritetsgrupper i deres årlige trivselsmåling.

Hvad omfatter initiativet?

Hos DSB har der længe været et ønske om at arbejde datadrevet med inklusion af alle medarbejdere. Nuværende lovgivning lægger dog begrænsninger på, i hvilket omfang virksomheder

må indsamle og opbevare personfølsomme data om deres medarbejdere, herunder deres eventuelle minoritetsstatus.

Efter længe at have målt på diversitet i medarbejdersammensætning og ledelseslag begyndte DSB i 2024 at arbejde med selvidentifikation af minoriteter. Selvidentifikation betyder, at medarbejderne i den årlige trivselsmåling har mulighed for at tilkendegive, om de ser sig selv som tilhørende en eller flere minoritetsgrupper. F.eks. kan medarbejderne angive, om de ser sig selv som en minoritet inden for følgende områder: alder, køn, etnicitet eller neurodiversitet. Det er også muligt at afstå fra at svare på spørgsmålet eller at tilkendegive, at de ikke anskuer sig selv som en minoritet.

Medarbejdernes besvarelser er anonyme, behandles af en ekstern dataleverandør og deles i rapportformat, hvis der er mere end 30 besvarelser. Det giver DSB et mere nuanceret indblik

“

Når vi får diversiteten ind, så skylder vi også dem, vi får ind, altså de minoritetsgrupper, vi får ind, faktisk at vide, om de har det godt.”

— Tine Moe Svendsen, HR Direktør hos DSB

i inklusion på tværs af medarbejdergrupper og gør det muligt at sætte ind med mere målrettede indsatser.

I tillæg til muligheden for selvidentifikation har DSB indført et inklusionsindeks i deres trivselsmåling, som er baseret på tre spørgsmål, der tilsammen danner en score på mellem 0 og 100 for oplevet inklusion. Kombinationen af selvidentifikation og inklusionsindekset gør det muligt at se, om der er forskel på, hvordan forskellige grupper trives i organisationen.

Hvilke erfaringer har DSB med initiativets virkning?

DSB oplever, at medarbejderne har taget godt imod initiativet om at arbejde mere datadrevet med inklusion. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at muligheden for at selvafraporere anvendes af medarbejderne. I den seneste måling valgte mere end 80 pct. af respondenterne på trivselsmålingen at besvare spørgsmålet og tilkendegive, at de enten så sig eller ikke så sig som en minoritet.

Samtidig giver muligheden for at koble selvidentifikation med en inklusionsscore overblik over, hvordan DSB

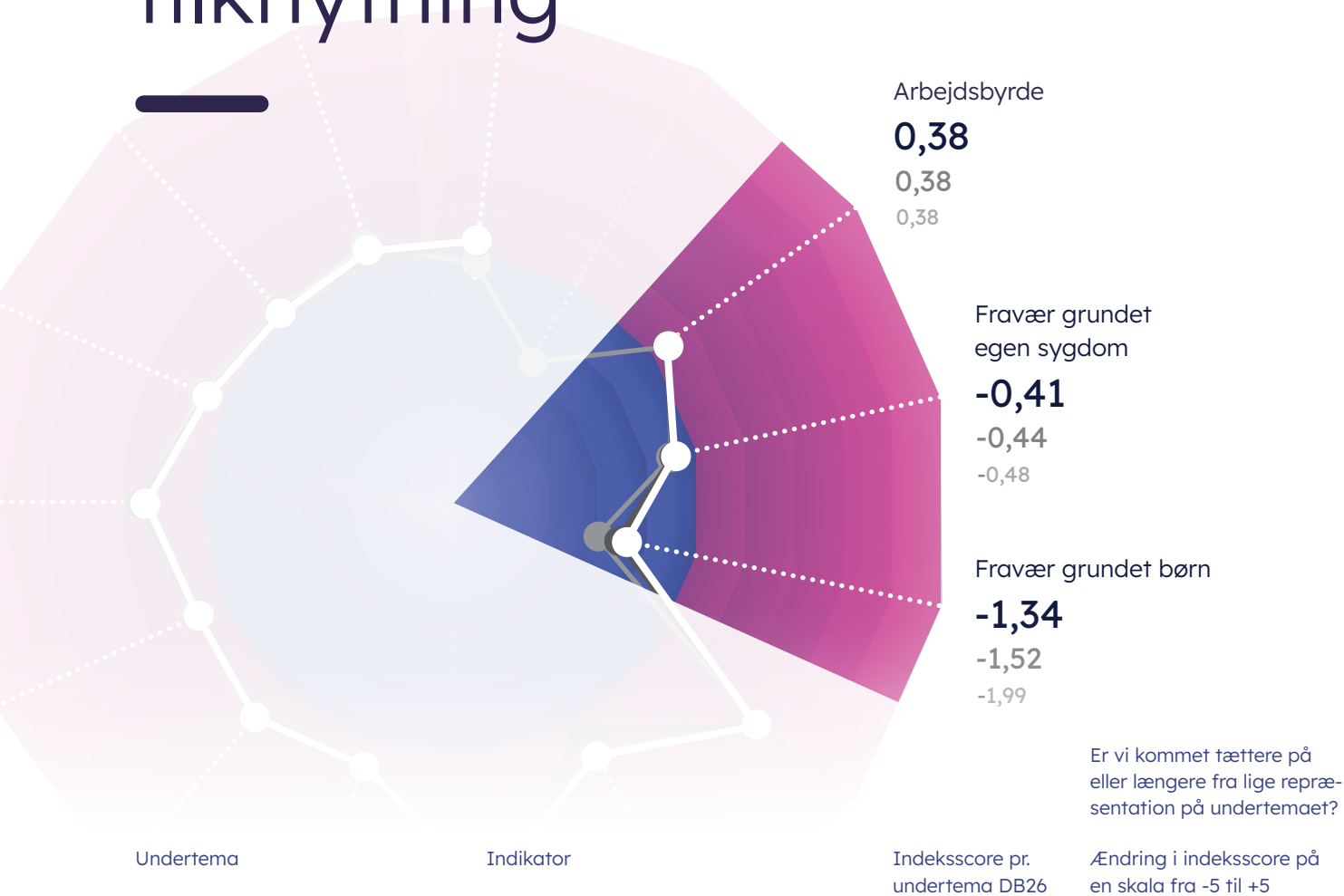
bedst målretter deres initiativer til at skabe et inkluderende arbejdsmiljø. Dataoverblikket er med til at punktere forestillinger om hvilke medarbejdergrupper, der i mindre grad føler sig inkluderet og sætte retning for hvilke grupper, der kan have brug for et målrettet fokus.

Sidste år gav resultaterne fra trivselsmålingen anledning til, at DSB iværksatte et konkret initiativ til at understøtte trivsel for medarbejdere med neurodiversitet. Virksomheden afholdt kurser for lederne, webinarer for medarbejderne og oprettede et netværk, som medarbejdere med neurodiversitet havde mulighed for at tilmelde sig.

Samlet er erfaringen, at selvafrapporteringen og inklusionsindekset har gjort det lettere at fastholde fokus på, hvilke medarbejdergrupper DSB skal skabe forandring for og skabt mulighed for at følge op på udviklingen af, om de iværksatte initiativer også lykkedes til at øge inklusionen af medarbejdere.

03

Arbejdsmarkeds-tilknytning



Konklusion

Mænd arbejder fortsat flere timer end kvinder og er i højere grad i heltidsbeskæftigelse. Kønsforskellen er steget, når vi betragter udviklingen i antal arbejdstimer fra 2025 til 2026. Hvor mænd i 2025 arbejdede ca. fire timer mere end kvinder ugentligt, er forskellen i 2026 steget til fem timer. 84 pct. af mænd er i heltidsbeskæftigelse og 72 pct. af kvinder tilsvarende.

Kvinder registrerer fortsat flere fraværsperioder end mænd grundet egen sygdom og har mere fravær forbundet med børn. I relation til børns sygdom har kvinder i gennemsnit én fraværsperiode mere end mænd, og når det gælder barsel, afholder kvinder i gennemsnit flere uger på barselsdagpenge end mænd.

Der er sket ændringer i forskellene på mænd og kvinders afholdelse af barsel. I 2025 var forskellen 26 uger, mens den i 2026 er faldet til 24 uger. En ændring, der skyldes, at antallet af uger, mænd modtager barselsdagpenge, er steget fra ni uger i 2025 til 11 uger i 2026. Antallet af uger, kvinder modtager barselsdagpenge, har begge år været 35 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 kønsdiversitet i relation til 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, f.eks. børns sygdom og barsel.

Hvad viser den nyeste forskning?

Et dansk studie undersøger fordelingen af barsels- og forældreorlov mellem forældre, og hvordan udformningen af orlovsreglerne påvirker denne fordeling. Studiet viser, at forældre i høj grad tilrettelægger orloven efter de økonomiske incitamenter i barselssystemet. Konkret viser studiet, at mødre fortsat tager størstedelen af orloven, og at fædre ofte tager meget lidt eller slet ingen orlov, også i familier, hvor den disponible indkomst kunne øges ved at flytte orlov fra mor til far. Forskerne konkluderer, at fædres orlov bedst øges gennem flere øremærkede uger til fædre kombineret med høj økonomisk kompensation (Jørgensen & Søgaard, 2024).

Et andet dansk studie undersøger, hvordan fødslen af første barn påvirker forældres fravær fra arbejdet og kønsforskelle i løn. Resultaterne viser, at mødres fravær stiger markant og vedvarende efter fødslen, mens fædres fravær øges kortvarigt og i mindre omfang. En central forklaring i studiet er, at fraværsgebet primært drives af

mødres fravær på grund af egen sygdom, mens fravær 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 løngabet mellem mænd og kvinder efter første barn (Rosenbaum, 2025).

Et tredje dansk studie undersøger effekterne af COVID-19-nedlukningen på forældres arbejdsmarkedstilknytning i familier med små børn. Studiet viser, at mødres fravær fra arbejdet steg markant under nedlukningen, især blandt mødre til børn i vuggestuealderen, mens fædres beskæftigelse forblev stort set uændret. Mønstret går igen på tværs af indkomstgrupper og også i familier, hvor kvinden tjener mest. Overordnet konkluderer studiet, at nedlukningen forstærkede traditionelle kønsforskelle i arbejdsdelingen (Hirani & Wüst, 2024).

Arbejdsbyrde: Forskellen i antal arbejdstimer er steget

Andelen af hhv. mænd og kvinder, der er i heltidsbeskæftigelse, er uændret fra 2025 til 2026.

Mens 84 pct., svarende til mere end otte ud af ti mænd, er i heltidsbeskæftigelse i 2026, gør det tilsvarende sig gældende for 72 pct., ca. syv ud af ti, kvinder. Forskellen mellem mænd og kvinder er tilsvarende uændret på 12 procentpoint.

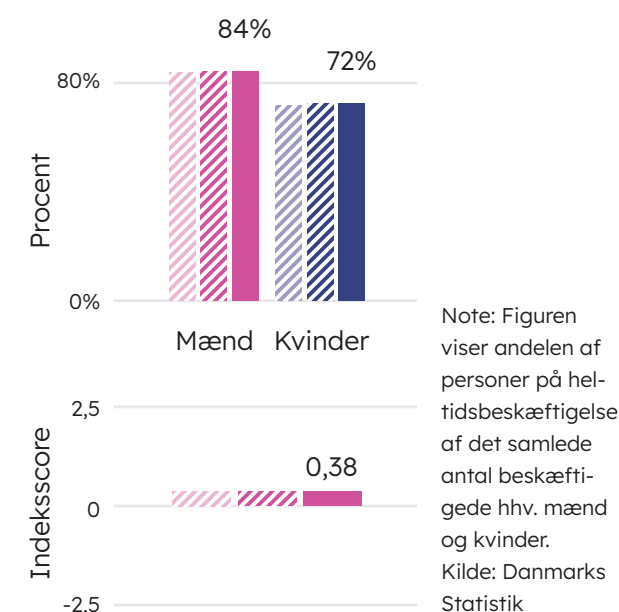
Stilstanden fra Diversitetsbarometeret 2025 til 2026 afspejler den samlede periode fra da Diversitetsbarometeret udkom for første gang i 2023 til i år, hvor der stort set ikke har været ændringer til andelen af mænd og kvinder i heltidsbeskæftigelse.

Mænd arbejder i gennemsnit flere arbejdstimer om ugen end kvinder, og forskellen er steget

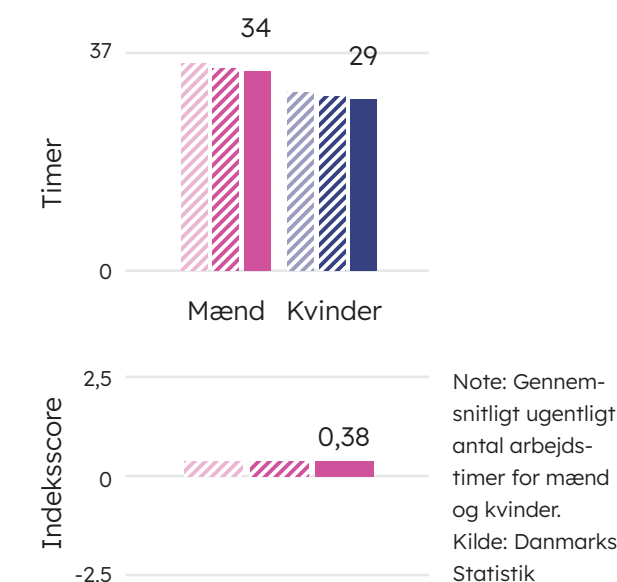
med én time fra 2025 til 2026. I 2026 arbejder mænd således fem timer mere om ugen end kvinder.

Forskellen mellem mænd og kvinder var ellers faldet fra fem til fire timer i perioden fra Diversitetsbarometeret udkom første gang i 2023 til udgivelsen i 2025.

Figur 11
Andel af heltidsbeskæftigede mænd og kvinder i arbejdsstyrken (andel ud af det samlede antal beskæftigede for hvert køn)



Figur 12
Gennemsnitligt ugentligt antal arbejdstimer for mænd og kvinder



Fravær grundet egen sygdom: Ingen ændring i kønsforskellen mellem mænd og kvinder

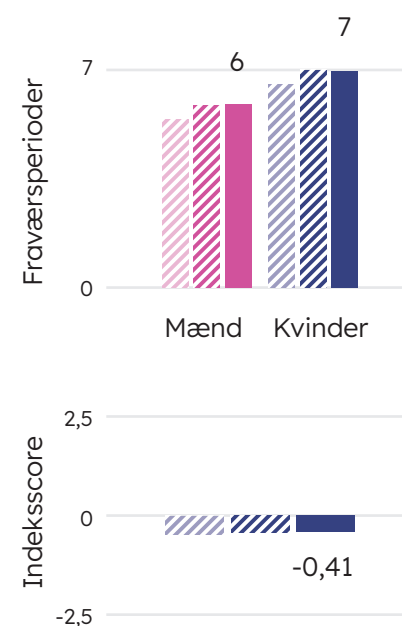
I kortlægningen af fravær fra arbejdsmarkedet undersøger vi både kvinders og mænds fravær, der registreres som fravær på grund af egen eller barns sygdom og fravær som følge af afholdt barselsorlov målt som antal uger på barselsdagpenge.

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

Der er ingen forskel i mænd og kvinders registrering af fravær som følge af egen sygdom fra Diversitetsbarometeret 2025 til 2026. Både i 2025 og 2026 har kvinder i gennemsnit registreret én fraværsperiode mere end mænd.

Forskellen er blevet mindre siden Diversitetsbarometeret udkom første gang i 2023, hvor der var to fraværsperioder til forskel på mænd og kvinders fravær som følge af egen sygdom.

Figur 13
Gennemsnitligt årligt antal fraværsperioder ved egen sygdom for mænd og kvinder (gennemsnit af det samlede antal registreringer)



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal registrerede fraværsperioder for hhv. mænd og kvinder, der har registreret fravær ved egen sygdom ud af det samlede antal registreringer af fravær ved egen sygdom.
Kilde: Danmarks Statistik.

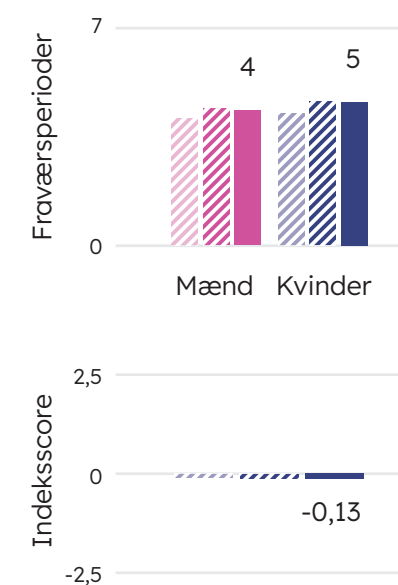
Fravær grundet børn: Kvinder har fortsat mest fravær grundet børn, men mænd øger antallet af barselsuger

Forskellen i antallet af fraværsperioder, mænd og kvinder registrerer som følge af barns sygdom, er uændret fra Diversitetsbarometeret 2025 til 2026. Kvinder registrerer således fortsat én fraværsperiode mere end mænd.

I perioden fra Diversitetsbarometeret udkom første gang i 2023 til målingen i 2025 steg antallet af fraværsperioder, som kvinder i gennemsnit registrerede som følge af barns sygdom fra fire til fem. Mænd har alle år registreret fire fraværsperioder.

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 som følge af barns sygdom, men hvor mange perioder mænd og kvinder har haft fravær.

Figur 14
Gennemsnitligt årligt antal fraværsperioder ved barns sygdom for mænd og kvinder (gennemsnit af det samlede antal registreringer)



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

I perioden fra Diversitetsbarometeret 2025 til målingen i år er antallet af uger, mænd i gennemsnit afholder barsel med barselsdagpenge steget fra ni til 11 uger. Kvinder afholder fortsat i gennemsnit 35 uger.

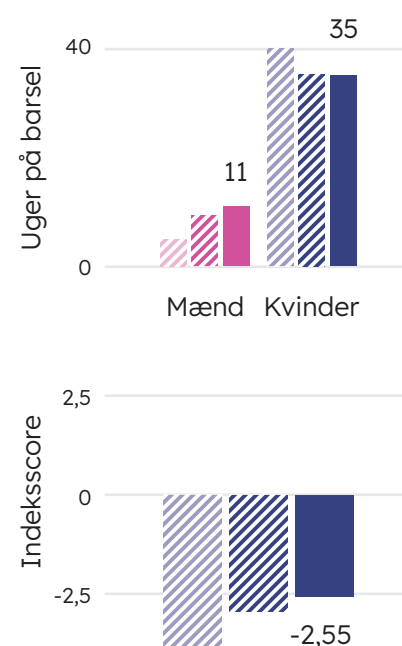
Den gennemsnitlige forskel i antal barselsuger mellem mænd og kvinder er således faldet fra 26 uger i 2025-målingen til 24 uger i år.

Udviklingen fra 2025 til 2026 følger den samlede udvikling fra 2023 mod, at mænd holder flere ugers barsel på barselsdagpenge. Da Diversitetsbarometeret udkom første gang i 2023, afholdt mænd i gennemsnit fem uger på barselsdagpenge, og forskellen mellem mænd og kvinder var dengang 35 uger.

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 15
Gennemsnitligt antal uger på barselsdagpenge for fædre og mødre til børn født i 2024



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal uger med barselsdagpenge for kvinder, der har afholdt pligtorlov, barselsorlov, forældreorlov og/eller øremærket orlov og for mænd, der har afholdt fædreorlov, forældreorlov og/eller øremærket orlov. Barslen er afholdt for børn født i 2024.
Kilde: Danmarks Statistik

Norlys' tilgang til fleksibilitet understøtter trivsel, tilknytning og tiltrækning af en bredere talentpulje

Hvad er formålet?

For Norlys hænger fleksibilitet tæt sammen med en grundlæggende opfattelse af, at når der stilles høje krav til medarbejderne, følger der også et ansvar for at skabe rammer, der gør det muligt for dem at lykkes. Der er forståelse for, at medarbejderne befinder sig i forskellige livsfaser, og fleksibilitet ses som et redskab til at sikre balance i arbejdslivet. Ifølge Norlys bidrager fokus på fleksibilitet samtidig til en mere mangfoldig arbejdsplads, fordi de oplever, at fleksibilitet er en forudsætning for, at flere profiler kan lykkes i Norlys. Det gælder f.eks. medarbejdere, der vender tilbage efter barsel eller som er i den senere del af arbejdslivet.

Formålet med at øge fleksibiliteten handler for Norlys om — også på langt sigt — at tilknytte og fastholde medarbejdere. Det sker ud fra en forventning om, at længere ansættelser understøtter bedre fremdrift og øget vidensopbygning i virksomheden. Fleksibiliteten styrker samtidigt medarbejdernes tilknytning, fordi medarbejdere, der oplever balance og indflydelse på

deres arbejdsliv, i højere grad trives og bliver i virksomheden.

I Norlys anskues fleksibilitet også som en vigtig faktor i arbejdet med at tiltrække nye talenter, idet undersøgelser viser, at medarbejdere i dag værdsætter fleksibilitet i arbejdslivet højt. Blik for fleksibilitet kan dermed bidrage til at øge talentpuljen på arbejdspladsen og anskues i virksomheden som et vigtigt greb i at sikre en bredere talentpulje af potentielle ledere.

Hvad omfatter initiativet?

Hos Norlys kommer virksomhedens arbejde med fleksibilitet til udtryk gennem to tilgange: 1) konkrete initiativer, der implementeres på tværs af koncernen og 2) en individuel tilgang til fleksibilitet, som aftales mellem leder og medarbejder.

Af konkrete initiativer har Norlys indført ubegrænsede barns sygedage for koncernens kerneforretninger. Initiativet har til formål at understøtte større fleksibilitet for medarbejderne og bidrage til, at de oplever at kunne balancere arbejde og familieliv.



Den individuelle tilgang til fleksibilitet tager udgangspunkt i Norlys' værdi om at se medarbejderen som et helt menneske. Fleksibilitet kan derfor se meget forskellig ud, fordi virksomheden har ansatte i forskellige aldersgrupper og jobtyper. Hvor nogle kontoransatte kan have gavn af hjemmearbejde, kan udekørende teknikere i højere grad have gavn af tilpassede vagttider. I selskaberne har lederne derfor mandat til at lave individuelle aftaler om fleksibilitet, som passer til både Norlys og den enkelte medarbejder.

Hvilke erfaringer har Norlys med initiativets virkning?

Norlys oplever at få positiv feedback på deres tilgang til fleksibilitet fra kandidater, der har søgt job hos koncernen. De fremhæver virksomhedens fleksible tilgang som en væsentlig årsag til, at virksomheden skiller sig ud fra andre potentielle arbejdspladser. Det samme billede går igen blandt

medarbejderne i Norlys, som både italesætter, at fleksibiliteten giver dem mulighed for at få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen og en oplevelse af tillid og tiltro til deres evner til at planlægge arbejdet.

Medarbejderne anskuer det som en tilidserklæring, og derfor oplever Norlys, at medarbejderne værner om fleksibiliteten og benytter den med omtanke — både når det gælder forbrug af barns sygedage, hjemmearbejde og andre individuelle aftaler.

Initiativet om ubegrænsede barns sygedage blev indført i 2023, og i forbindelse med evaluering af initiativet indsamler Norlys løbende data på, hvordan ordningen bruges. Det gør det også muligt at identificere interessante tendenser, som f.eks. at de mandlige medarbejdere ser ud til i højere grad end tidligere at blive hjemme med sygt barn.

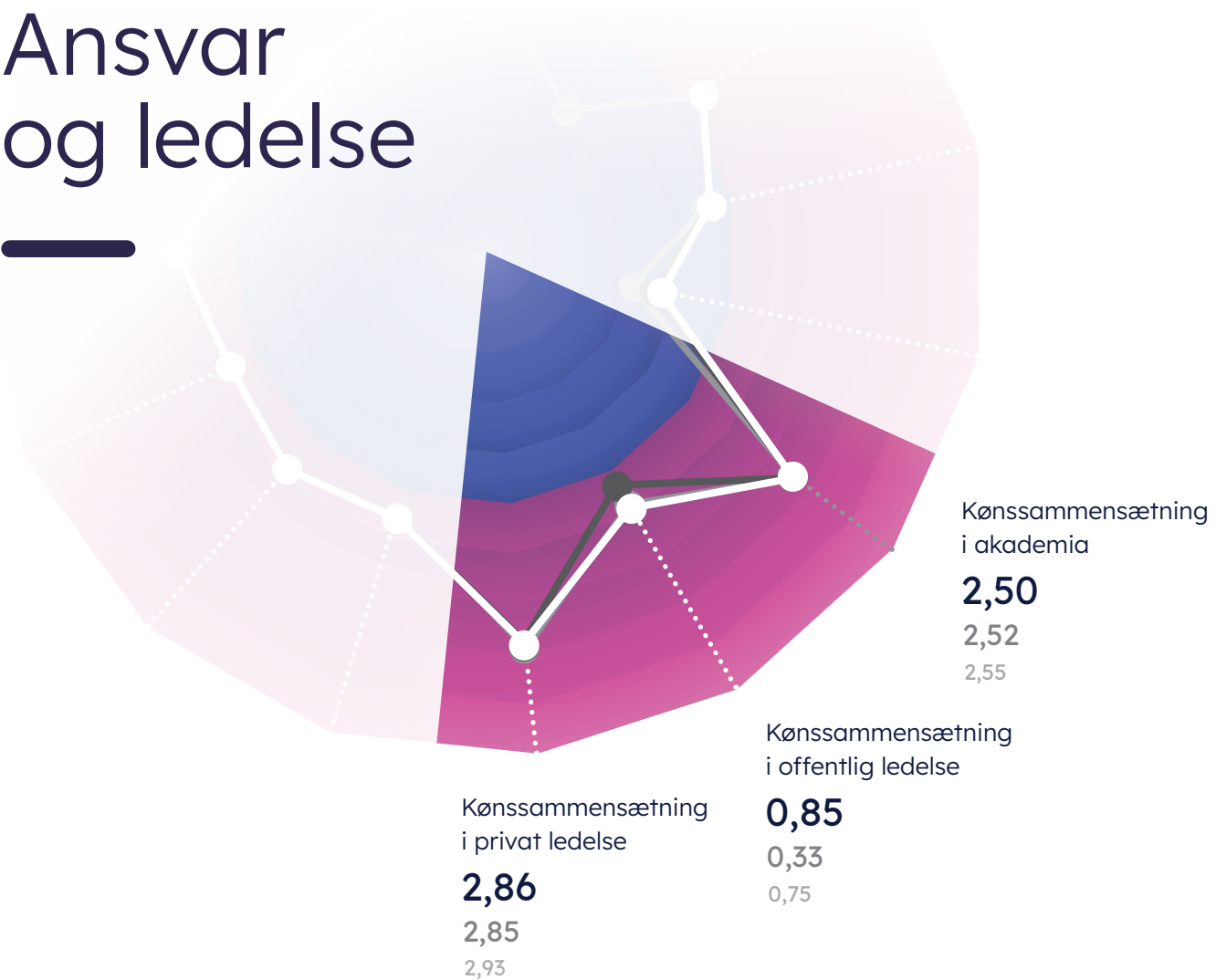


Fleksibilitet, i mit hoved, er i sin natur meget individuelt. Jeg tror, at den vigtigste fleksibilitet fastlægges mellem leder og medarbejder.”

— Carsten Bryder Thejls, CEO i Sinal – en del af Norlys

04

Ansvar og ledelse



Undertema	Indikator	Indeksscore pr. undertema DB26	Ændring i indeksscore på en skala fra -5 til +5
Kønssammensætning i akademisk i professorstillinger	Professorer	2,50	0,02 tættere på
Kønssammensætning i øverste offentlig ledelse	Øverste ledelse	0,85	0,52 længere fra
Kønssammensætning i øverste ledelseslag i den private sektor	Administrerende direktører	2,86	0,01 længere fra
	Direktører		

Konklusion

Mænd er fortsat overrepræsenterede blandt professorer i akademisk og kønssammensætningen i disse stillinger består i dette års måling af 25 pct. kvinder og 75 pct. mænd. Fordelingen er uændret fra Diversitetsbarometeret 2025 til i år.

Blandt øverste ledere i den offentlige sektor har der både i 2025 og 2026 været en ligelig fordeling af mænd og kvinder. Andelen af kvinder er dog gået tilbage med fem procentpoint fra Diversitetsbarometeret 2025 til 2026, og kvinder besidder i 2026 42 pct. af de øverste lederstillinger i det offentlige.

I den private sektor er mænd fortsat overrepræsenterede i både administrerende direktør- og direktørstillinger. Kvinder udgør 26 pct. af direktører og 17 pct. af administrerende

direktører i dansk erhvervsliv. For direktørslaget er der tale om en stigning i andelen af kvinder på et procentpoint fra Diversitetsbarometeret 2025 til i år. Blandt administrerende direktører er andelen i stedet gået tilbage med et procentpoint.

Hvad viser den nyeste forskning?

Kvinder er underrepræsenterede, når vi betragter arbejdsmarkedet vertikalt i universitetsverdenen og i den private sektor, det vil sige når vi undersøger, hvor kvinder og mænd er placeret i stillingshierarkier.

Et dansk studie viser, at kvindelige professorer og lektorer i højere grad tager del i interne opgaver som udvalgsarbejde, studieledelse, komitéarbejde og redaktionelt arbejde, mens mænd i højere grad udfører opgaver, der anses for karrierefremmende. Kvinder føler sig i højere grad forpligtet til at sige ja til disse interne opgaver, hvilket bidrager til ulige karrierevilkår. Forskerne peger på, at den kønnede fordeling af denne type arbejde er en usynlig barriere for kvinder i akademien, og fremhæver behovet for større anerkendelse af den type arbejde i ansættelse og forfremmelse (Järvinen og Mik-Meyer, 2025).

Et metastudie baseret på international forskning undersøger, hvorfor kvinder fortsat er underrepræsenterede i ledelsesroller. 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 systema-

tisk 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).

Et spansk studie undersøger, hvordan topchefers socioøkonomiske baggrund hænger sammen med andelen af kvinder i den øverste ledelse i børsnoterede virksomheder i Danmark, Norge, Sverige og Finland. Studiet finder, at virksomheder med en kvindelig administrerende direktør har flere kvinder i de øverste ledelseslag end virksomheder med en mandlig administrerende direktør. Studiet finder yderligere, at virksomheder, der ledes af en administrerende direktør, der har gennemført en MBA, oftest vil have færre kvinder i øverste ledelse. Det angives, at der ikke findes en signifikant sammenhæng mellem den administrerende direktørs alder eller generelle uddannelsesniveau og andelen af kvinder i øverste ledelse. Studiet finder desuden landeforskelle, hvor Danmark har en lavere andel kvinder i den øverste ledelse sammenlignet med de andre skandinaviske lande (Garcia-Blandon et al., 2024).

Kønssammensætning i akademien: Andelen af kvindelige professorer er steget siden 2023

Der er ikke sket udvikling i kønsfordelingen blandt professorer i akademien fra Diversitetsbarometeret 2025 til 2026. Kvinder udgør fortsat 25 pct. af professorer.

I 2023 var 24 pct. af professorer i akademien kvinder. Fra 2023, hvor Diversitetsbarometeret udkom for første gang, til 2025 steg andelen af kvinder med ét procentpoint.

Kønssammensætning i øverste offentlige ledelse: Fortsat lige repræsentation, men fordelingen er blevet mere ulige

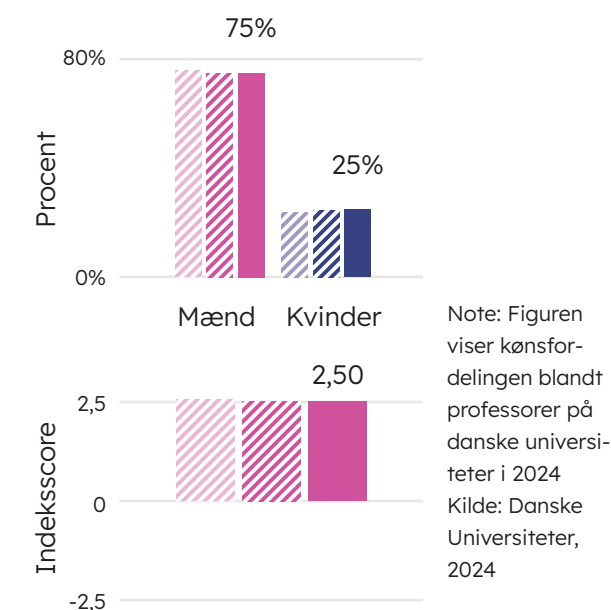
Fordelingen af mænd og kvinder i den øverste offentlige ledelse ligger fortsat inden for, hvad den danske lovgivning betragter som en lige kønsfordeling. Ifølge Erhvervsstyrelsen består en lige kønsfordeling af mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn.

Fra Diversitetsbarometeret 2025 til målingen i år er andelen af de øverste offentlige ledere, der er kvinder, faldet fra 47 pct. til 42 pct. En ændring på fem procentpoint.

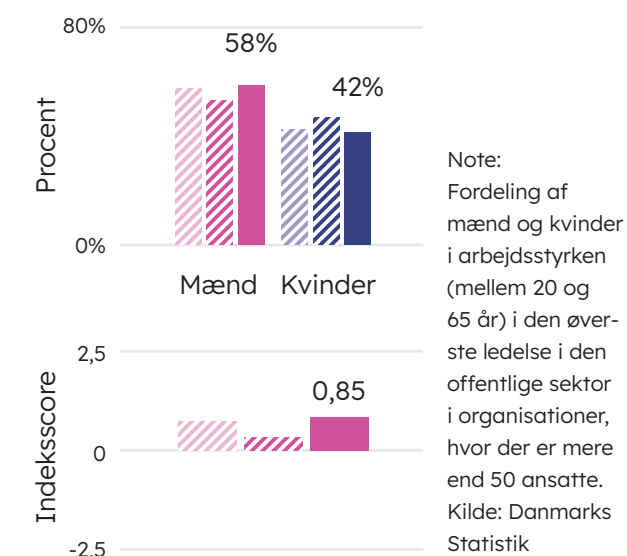
I perioden fra Diversitetsbarometeret udkom første gang i 2023 til 2025 pegede udviklingen i retning af en mere lige fordeling af mænd og kvinder i den offentlige sektor, og faldet i andelen af kvinder i 2026 udgør derfor et skifte.

● Mænd ● Kvinder
▨ DB2025 ▨ DB2025
▨ DB2023 ▨ DB2023

Figur 16
Fordeling af professorer på mænd og kvinder af den samlede population



Figur 17
Fordeling af mænd og kvinder i den samlede øverste ledelse i den offentlige sektor (blandt organisationer med over 50 ansatte)





Kønssammensætning i øverste ledelseslag i den private sektor: **Flere kvinder i direktørslag og færre blandt administrerende direktører**

Mænd er fortsat overrepræsenterede blandt både direktører og administrerende direktører.

Fra Diversitetsbarometeret 2025 til 2026 er andelen af kvindelige direktører steget med ét procentpoint. Hvor andelen i 2025 var 25 pct., er den i dette års måling 26 pct.

Samtidigt er andelen af kvinder, der er administrerende direktører, faldet med ét procentpoint, og kvinder udgør i 2026 17 pct. af administrerende direktører.

I den samlede periode fra 2023 er der sket få ændringer i kønssammensætningen i de øverste ledelseslag i den private sektor.

Figur 18
Fordeling af mænd og kvinder i administrerende direktør (CEO)- og direktørstillinger (VP) i den private sektor (blandt virksomheder over 50 ansatte)



Note: Fordeling af mænd og kvinder i arbejdsstyrken (mellem 20 og 65 år) på administrerende direktør- (CEO) og direktørstillinger (VP) i virksomheder i den private sektor, hvor der er mere end 50 ansatte. Kilde: Danmarks Statistik

Diversitetsbarometerets metode til at beregne indikator for ledelsessammensætning

Identifikation af ledelsessammensætning er inspireret af den metode, der er anvendt af Parotta & Smith (2015) og Smith & Smith (2015) samt analyser foretaget af Dansk Industri. Med indikatoren identificeres og kønsbestemmes personerne i virksomhedernes øverste daglige ledelser via oplysningerne i danske registre. Dermed identificerer vi med denne indikator flere

ledelseslag (direktører/ VP'er og administrerende direktører/CEO'er) end blot et samlet antal personer i direktørstillinger og bestyrelser, som ellers er offentligt tilgængeligt via Danmarks Statistik.

Med indikatoren ser vi på andelen af administrerende direktører og direktører i den private sektor med det formål at kunne identificere fordelin-

gen af mænd og kvinder, der bevæger sig op ad karrierestigen. Metoden anvendes desuden for at kunne identificere kønsfordelingen i de øverste ledelser i den offentlige sektor. For mere viden om metoden bag indikatoren, se da Diversitetsbarometerets tekniske bilag.

Norlys-koncernens topledelse sikrer prioritering og fremdrift gennem dedikeret forum for diversitet og inklusion

Hvad er formålet?

For at understøtte og sikre et fastforankret fokus på diversitet og inklusion, herunder i ledelse, på tværs af hele koncernen, har Norlys i 2024 etableret et forum dedikeret til at drive diversitets- og inklusionsdagsordenen — deres diversitets- og inklusions board (D&I-board).

Forummet samler og driver agendaen på tværs af de tre selvstændige selskaber i koncernen.

Forummet er blevet oprettet ud fra en tanke om, at arbejdet med diversitet og inklusion skal forankres i topledelsen. Dette skal sikre prioritering og skabe en klar retning i koncernen. Ledelsesforummet fungerer samtidigt som et strategisk forum for initiativer, der fremmer diversitet og inklusion, men med et, for nuværende, særligt fokus på kønsbalance og udvikling af en pulje af potentielle talenter. Forummet skal desuden skabe muligheder for dele erfaringer på tværs af selskaberne og sikre, at ledelsen dedikerer den nødvendige tid og dialog, det kræver at rykke på diversitetsagendaen.

Hvad omfatter initiativet?

I D&I-boardet sidder koncernens Group CEO, selskabsdirektørerne og direktørerne for People & Culture fra de tre selskaber. Forummet mødes kvartalsvis for at sikre kontinuitet og prioritering.

Dialogen på møderne tager ofte udgangspunkt i data, ligesom der generelt anvendes en datadrevet tilgang til beslutning om forskellige initiativer. De kan både iværksættes lokalt i selskaberne, men kan også gå på tværs af koncernen, hvis de har til formål at løfte en fælles prioritet for Norlys.

D&I-boardet er sat i verden for løbende at følge udviklingen og sætte retningen for de indsatser, mål og rammer, der skal styrke eksempelvis kønsbalancen i Norlys.

Samtidig er boardet et sted, hvor vi kan tale åbent om alt det, der er svært, hvad det er vi lykkes med, men også hvad vi har prøvet, og hvor vi ikke lykkes.

— Kathrine Forsberg, CEO i Norlys' kundeforretning

“Arbejdet med diversitet og inklusion skal starte hos ledelsen — men det er ikke nok i sig selv. Det gør først en reel forskel, når det bliver en naturlig del af hverdagen i organisationen. Og vi kan kun rykke os, hvis vi har dygtige kolleger, der er klar til at udvikle sig.

Derfor arbejder D&I-boardet også på at styrke vores talentpipeline, så vi udvikler kolleger, der aktivt kan være med til at drive arbejdet med diversitet og inklusion. ”

— Lise Bering, CEO i Elnetselskabet N1 – en del af Norlys Koncernen

Siden forummets oprettelse er der iværksat flere konkrete initiativer, som f.eks. et lederudviklingsforløb for et udvalg af kvindelige talenter på tværs af selskaberne.

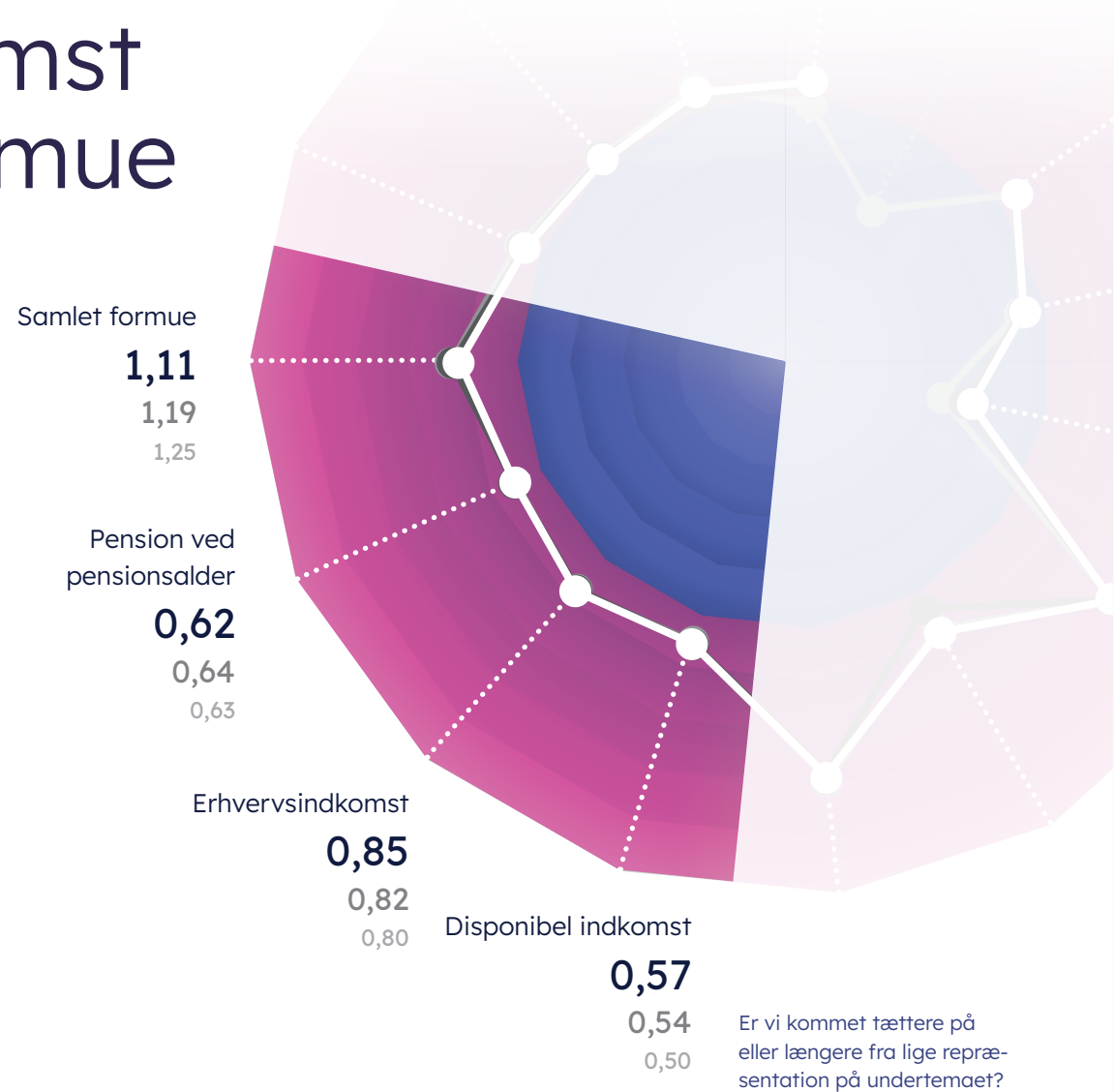
Forummet primære fokus på nuværende tidspunkt er at arbejde med kønsdiversiteten blandt den øverste ledelse i koncernens selskaber gennem et dedikeret fokus på at opbygge en pipeline af kvindelige ledere. Som fast punkt på møderne gennemgår boardet udviklingen i øverste ledelseslag — f.eks. kønsbalancen blandt lederne, åbne direktør- og vicedirektørstillinger, og hvor mange kvindelige ledere, der er trådt til eller fra siden sidste møde. Det giver et klart billede af fremdriften på tværs af selskaberne.

Hvilke erfaringer har Norlys med initiativets virkning?

Fokus for D&I-boardet i Norlys har indledningsvist været på kønsrepræsentation i ledelseslagene. Ambitionen er på sigt at udvide arbejdet til flere diversitetsparametre, så forummet vil understøtte en bredere tilgang til diversitet og inklusion. Erfaringen indtil nu er, at forummet har skabt en fælles prioritering og en tydeligere forståelse af området på tværs af selskaberne. Anvendelsen af relevante data på møderne gør det muligt at følge udviklingen systematisk og fastholde et konstruktivt fokus på løsninger. Samtidig oplever ledelsen, at det gør en forskel, at de mødes i fælles regi på tværs af selskaberne, fordi det skaber et forpligtende rum, hvor arbejdet med diversitet og inklusion holdes højt på agendaen i hele koncernen.

05

Indkomst og formue



Undertema	Indikator	Indeksscore pr. undertema DB26	Ændring i indeksscore på en skala fra -5 til +5
Disponibel indkomst	Disponibel indkomst	0,57	0,03 længere fra
Erhvervsindkomst	Erhvervsindkomst	0,85	0,03 længere fra
Pension ved pensionsalder	Pensionsformue for 60-65-årige	0,62	0,02 tættere på
Samlet formue	Nettoformue	1,11	0,08 tættere på

Konklusion

Der er sket en række ændringer i tallene for forskelle mellem mænds og kvinders formue og indkomst fra Diversitetsbarometeret 2025 til 2026.

Uligheden i mænd og kvinders indkomster er steget i perioden. For disponibel indkomst er forskellen i dette års måling 26 pct., og dermed to procentpoint større end i 2025, hvor den lå på 24 pct. For erhvervsindkomst var forskellen i 2025 39 pct. Frem til 2026 er der sket en stigning på to procentpoint. Mænds erhvervsindkomst er nu 41 pct. større end kvinders i gennemsnit.

Forskellene på mænd og kvinders formuer er blevet mindre. Forskellen i mænd og kvinders pensionsformue er faldet fra 2025 til 2026 med ét procentpoint og ligger i år på 28 pct. Forskellen på mænd og kvinders samlede formue, nettoformue, er mindsket med fem procentpoint, idet forskellen er faldet fra 62 pct. til 57 pct.

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

Indkomst og formue er dog mere end erhvervsindkomst, der omfatter indtægt fra arbejde. For at sikre et validt og bredt blik på, hvor meget kvinder og mænd i gennemsnit disponerer over i både likvide midler og opsparing, kortlægger vi disponibel indkomst, pensionsformue og overordnede aktiver og gæld.

Hvad viser den nyeste forskning?

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 medarbejderstyrede fleksibilitet. 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, hvordan mænds arbejdstider bidrager til kønsforskelle i løn blandt par, hvor begge arbejder. Mænd arbejder i gennemsnit

12-13 timer mere om ugen end kvinder og har derfor højere ugentlig løn. En central forklaring er, at kvinders arbejdstid i højere grad begrænses af, at de udfører en større del af det ulønnede hus- og omsorgsarbejde. Studiet finder, at hvis kvinders lønarbejde ikke var begrænset af hus- og omsorgsarbejde, ville kvinder arbejde tre-fire timer mere om ugen, mens mænds arbejdstid ville falde med to-tre timer om ugen. Det kunne reducere kønsforskellen i ugentlig løn med 43 pct. i Australien og 25 pct. i Tyskland, og understreger betydningen af arbejdstid og arbejdsdeling i hjemmet (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. Samtidigt 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 acceptable, 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 effekten af øget lønåbenhed på kønsforskelle i løn blandt forskere på engelske universiteter. Da universiteternes gennemsnitlige årsløn opdelt på køn blev offentliggjort i 2007, steg kvinders løn svagt, mens mænds løn var uændret, og lønforskellen faldt med ca. fire pct. Effekten var størst blandt højtlønnede kvinder, 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 viser, at kvinder i gennemsnit tjener 40 pct. mindre 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. De negative konsekvenser omtales som “børnestråf” (Child

Penalty). Studiet konkluderer, at de såkaldte “børnestråf” forklarer størstedelen af den vedvarende kønsforskel i løn og peger på behovet for reformer, der styrker fædres orlov og mødres karrieremuligheder (Andrew et al., 2024).

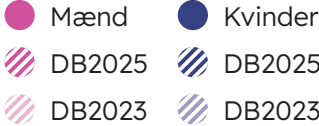
Et tredje britisk studie ser på sammenhængen mellem kønsopdelte sektorer og ansættelsesvilkår og timeløn i Storbritannien fra 2005-2020. Studiet viser, at kvindedominerede sektorer oftere er forbundet med deltidsansættelser, færre arbejdstimer og generelt lavere løn til både mænd og kvinder. Kvinder i kvindedominerede sektorer tjener desuden mindre end mænd i de samme sektorer og mindre end både mænd og kvinder, der arbejder i mandsdominerede sektorer. Studiet peger på, at løngabet mellem mænd og kvinder delvist kan forklares af, at kvindedominerede sektorer generelt har et lavere lønniveau, mens forskelle i uddannelse og erfaring kun forklarer en mindre del af lønforskellene. 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 viser, at kvinder i midten af livet har markant lavere samlet erhvervsindkomst end mænd i både Finland og Sverige. Studiet viser, at kvinder i 44-årsalderen har tjent 32 pct. mindre end mænd i Finland og 29 pct. mindre i Sverige. Forskellen vokser med antallet af børn, især for mødre med tre eller flere børn. Studiet konkluderer, at de nordiske velfærdsstater ikke fuldt ud udligner kønsforskelle i indkomst, og forskerne advarer mod meget lange barsel- og forældreorlovsordninger med lav komensation, fordi de kan forstærke forskellene (Nisén et al., 2025).

Et internationalt studie undersøger, hvordan det at få børn påvirker karriere og løn i 17 europæiske og nordamerikanske lande. Resultaterne viser, at mødre i de fleste af de undersøgte lande har lavere arbejdsmarkedsindkomst end kvinder uden børn frem til 50-årsalderen. Blandt kvinder med lange videregående uddannelser mindskes denne forskel dog markant over livsforløbet og kan i nogle lande udlignes. Til gengæld består forskellene mellem mødres og fædres løn gennem hele livet, da mødre oftere arbejder deltid, mens fædre arbejder mere og

har højere lønvækst. Studiet konkluderer, at forældreskab fortsat er en central forklaring på vedvarende kønsforskelle i løn (Guirola et al., 2024).

Et europæisk studie undersøger kønsforskelle i pension i 30 lande og viser, at mødres kortere og mere afbrudte tilknytning til arbejdsmarkedet bidrager til lavere pensionsopsparing og dermed lavere pensioner end mænds. Studiet konkluderer, at ændringer i arbejdsmarked og familierpolitik 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).



Disponibel indkomst:
Uligheden er steget mellem mænd og kvinder

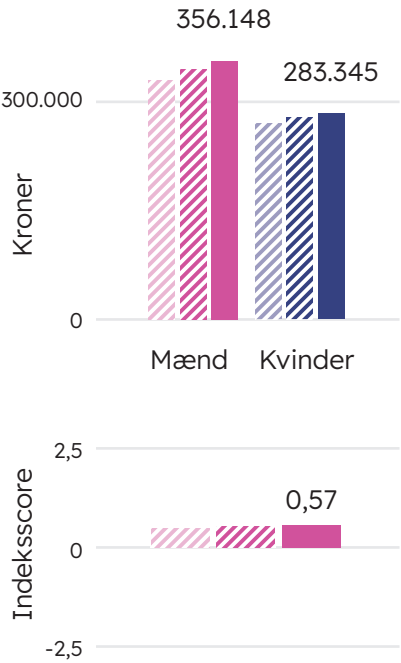


Disponibel indkomst udgør det beløb, der er til rådighed til boligudgifter, forbrug eller opsparing, når skatter og renter er betalt. Det er således summen af erhvervsindkomst, offentlige overførsler, private pensioner, formueindkomst og anden personlig indkomst fratrukket skat, renter og underholdsbidrag og tillagt eventuel lejeværdi af egen bolig.

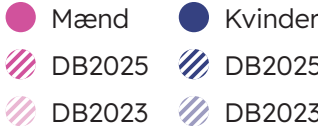
Fra Diversitetsbarometeret 2025 til dette års måling er der sket en stigning i forskellen mellem mænd og kvinders disponible indkomst på to procentpoint. I 2025 var forskellen 24 pct., mens den i 2026 er 26 pct.

Fra 2023 til 2026 er der samlet sket en stigning i uligheden på fire procentpoint.

Figur 19
**Gennemsnitlig
disponibel indkomst
for mænd og kvinder
i arbejdsstyrken**



Note: Disponibel indkomst omfatter løn, overskud af egen virksomhed, pensioner og andre overførsler, renteindkomster og udbytter fra værdipapirer mv. fratrukket skatter og renteudgifter. Hertil tillægges en beregnet lejeværdi af egen bolig. Rapporteres for populationen i arbejdsstyrken mellem 20-65 år i 2024. Kilde: Danmarks Statistik



Erhvervsindkomst:
**Kønsforskellen
er steget fra 2023 til 2026**

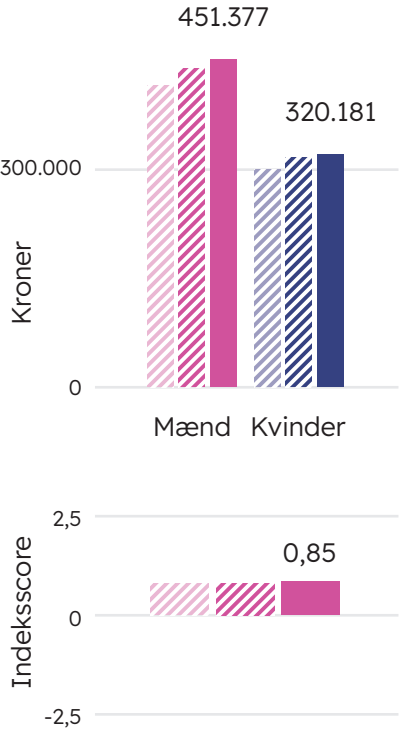


Erhvervsindkomst omfatter løn, overskud af egen virksomhed og honorarer for konsulentarbejde og er et udtryk for, hvad den enkelte får for at arbejde, hvorimod disponible indkomst i højere grad er et mål for den enkeltes forbrugsmuligheder.

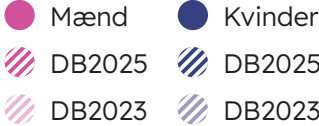
Den procentuelle forskel i mænd og kvinders erhvervsindkomst er steget fra 2025 til 2026 med to procentpoint. Mænds gennemsnitlige erhvervsindkomst er således 41 pct. større end kvinders i 2026, hvor den var 39 pct. større i 2025.

Siden 2023, hvor forskellen var 38 pct., har der været en samlet stigning i uligheden mellem mænd og kvinder på tre procentpoint.

Figur 20
**Gennemsnitlig
erhvervsindkomst for
mænd og kvinder i
arbejdsstyrken**



Note: Erhvervsindkomsten består af de tre komponenter: løn, overskud af selvstændig virksomhed og arbejdsmarkedsbidragspligtige honorarer. Rapporteres for hele populationen i arbejdsstyrken mellem 20-65 år i 2024. Kilde: Danmarks Statistik

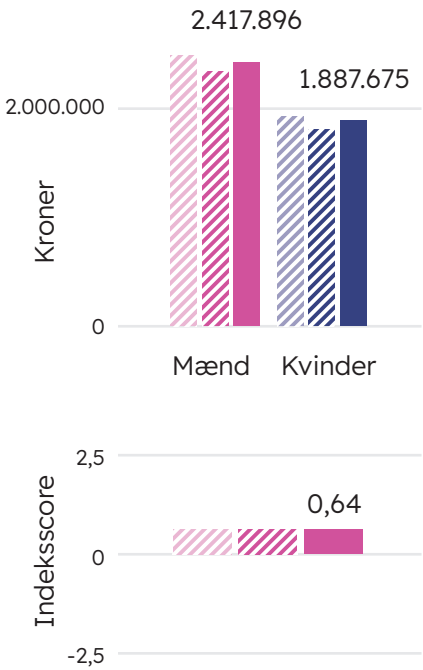


Pensionsformue:
Forskel i pensionsformue er mindsket

Mænd har stadig en større pensionsformue end kvinder. Forskellen er blevet mindre fra Diversitetsbarometeret 2025 til 2026, hvor der har været et fald på ét procentpoint, og den er nu 28 pct.

I perioden fra Diversitetsbarometeret udkom for første gang i 2023 til 2025 var mænds pensionsformue 29 pct. større end kvinders.

Figur 21
Gennemsnitlig pensionsformue for mænd og kvinder ved pensionsalder



Note: Gennemsnitlig pensionsformue før skat for personer i arbejdsstyrken mellem 60 og 65 år. Kilde: Danmarks Statistik

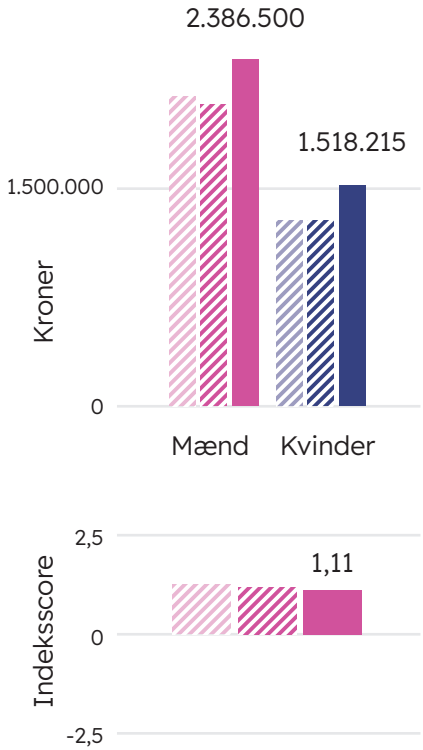
Nettoformue:
Uligheden mellem mænd og kvinder er blevet mindre

Nettoformue dækker over en persons reale aktiver (f.eks. ejendom), finansielle formuekomponenter og pensionsformue fratrukket eventuel gæld.

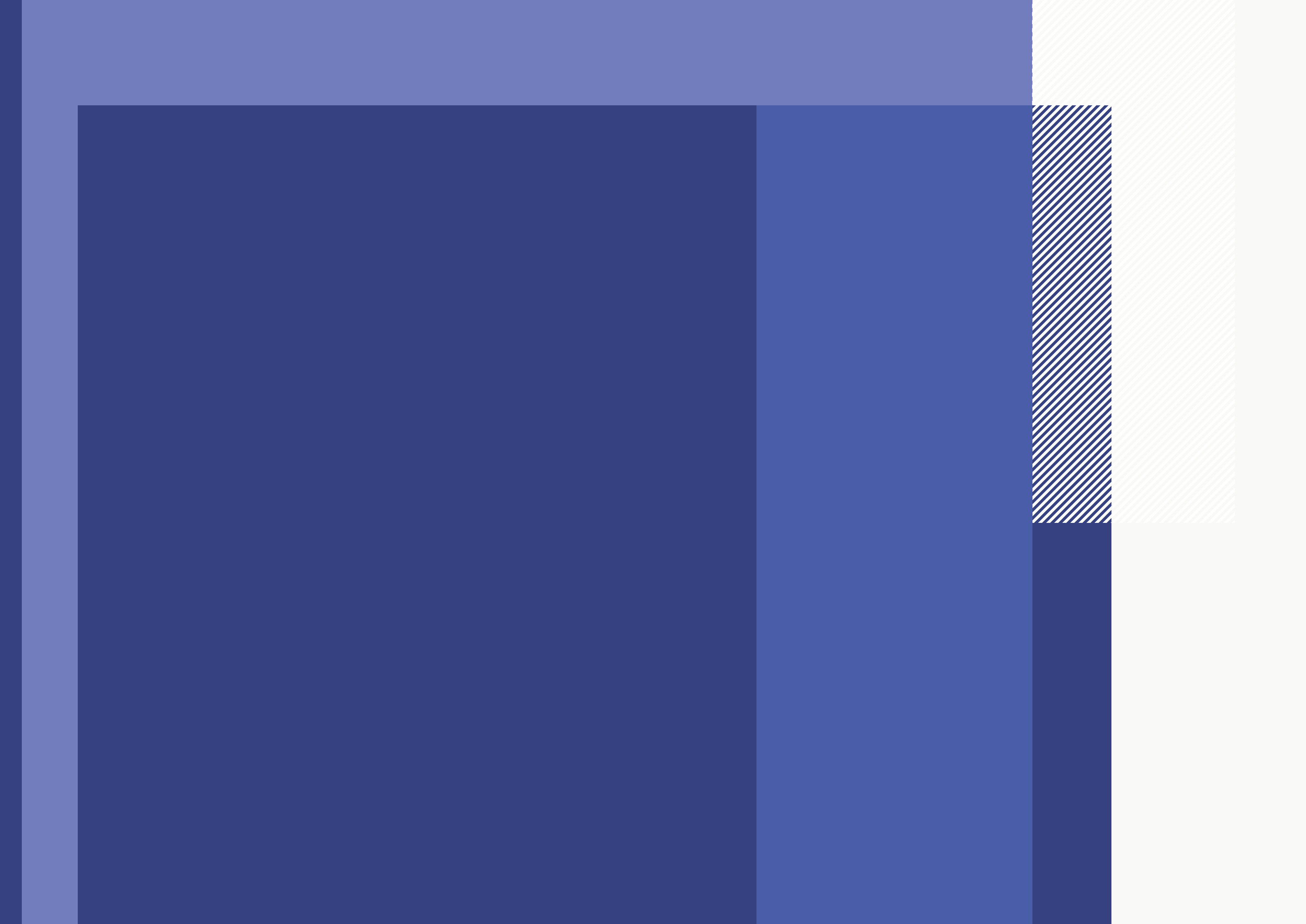
Forskellen i mænds og kvinders nettoformue er blevet mindre fra Diversitetsbarometeret 2025 til i år. I 2025 havde mænd en nettoformue, der var 62 pct. større end kvinders. I 2026 er forskellen 57 pct.

Samlet er forskellen i mænd og kvinders nettoformue blevet ti procentpoint mindre fra 2023, hvor forskellen var 67 pct. til 2026.

Figur 22
Gennemsnitlig nettoformue for mænd og kvinder



Note: Gennemsnitlig nettoformue, svarende til en persons reale aktiver i alt, finansielle formuekomponenter i alt og pensionsformue i alt, fratrukket al prioritetsgæld, øvrig gæld til private og gæld til det offentlige for personer mellem 18 og 64 år. Kilde: Danmarks Statistik



Kildeliste

Adams, A., Jensen, M. F., & Petrongolo, B. (2025). The Contribution of Employee-Led and Employer-Led Work Flexibility to the Motherhood Wage Gap. *AEA Papers and Proceedings* 2025, 115: 243–247.

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.

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)

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.

Borchorst, A. (1989). Kvinderne, velfærdsstaten og omsorgsarbejdet. *Politica* (Århus, Denmark), 21(2), 132. <https://doi.org/10.7146/politica.v21i2.69092>

Brandth, B., & Kvande, E. (2018). Masculinity and Fathering Alone during Parental Leave. *Men and Masculinities*, 21(1), 72–90. <https://doi.org/10.1177/1097184X16652659>

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.

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>

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*, Volume 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.

Guirola, L., Hospido, L., & Weber, A. (2024). Family and career: An analysis across Europe and North America. *Fiscal Studies*, 45(2), 243–257.

Hiriani Cuzulan, J., & Wüst, M. (2024). Covid-19 og kønsforskelle på arbejdsmarked og familien. *Samfundskonomen*, 3, 51–62.

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.

Järvinen, M., & Mik-Meyer, N. (2025). Giving and receiving: Gendered service work in academia. *Current Sociology*, 73(3), 302–320

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

Kleven, Henrik; Landais, Camille; Lassen, Anne Sophie S.; Rosenbaum, Philip; Steingrimsdottir, Herdis; Søgaard, Jakob Egholt. (2026). Expanding Paternity Leave: Effects on Beliefs, Norms, and Gender Gaps. *NBER Working Paper No. 34862* (February 2026).

Kuitto, K., Salonen, J. & Helmdag, J. (2019). Gender Inequalities in Early Career Trajectories and Parental Leaves: Evidence from a Nordic Welfare State. *Soc. Sci.*, 8(9), 253. <https://doi.org/10.3390/socsci8090253>

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_uforkla-ret_l_nforskel_pdf_ua.pdf

Leoncini, R., Macaluso, M., & Polselli, A. (2024). Gender segregation: Analysis across sectoral dominance in the UK labour market. *Empirical Economics*, 67(5), 2289–2343.

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.

Parrotta, Pierpaolo & Smith, Nina (2015), ”Why so Few Women on Boards of Directors? Empirical Evidence from Danish Companies in 1998–2010”, *Journal of Business Ethics*, November 2015

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.

Schwerter, J., Lauermann, F., Doeblér, P., & Fokkema, M. (2025). Putting the pieces of the puzzle together in modeling gendered educational choices. *International Journal of STEM Education* (2025) 12:38.

Smith, Nina, Smith, Valdemar & Verner, Mette (2013), ”Why are so few Females Promoted into CEO and Vice President Positions? Danish Empirical Evidence 1997-2007”, *ILR Review*, 66(2), April 2013

Smith, Nina & Smith, Valdemar (2015), ”Women in top management position - why so few? And does it matter?” *Danish Journal of Management & Business*, 2015, nr. 1

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.

VIVE (2024). Sexisme og karriereforløb på danske universiteter: Et kvantitativt og kvalitativt studie af ph.d.-studerendes sexismeoplevelser og fastholdelse i forskerkarrierer.

Von Essen, Emma, og Nina Smith. (2023). “Network Connections and Board Seats: Are Female Networks Less Valuable?” *Journal of Labor Economics* 41(2): 323–60

Zajac, T., Magda, I., Bożykowski, M., Chłoń-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.

