

Diversitetsbarometeret 2026: Konklusioner

Hovedkonklusion

Overordnet stabilitet - og flere tilbageskridt end fremskridt

I år ser vi tre udviklinger mod mere lige repræsentation og ligestilling siden Diversitetsbarometeret 2025. Forskellen i mænds og kvinders startløn ét år efter endt uddannelse er faldet med to procentpoint, fra seks pct. til fire pct. 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. Forskellen mellem mænds og kvinders nettoformuer 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 går udviklingen tilbage på fem områder. 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. Forskellen i gennemsnitlig arbejdstid er steget med én time om ugen. Mænd arbejder nu i gennemsnit fem timer mere om ugen end kvinder. Kønsfordelingen i den offentlige topledelse 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. Forskellen i mænds og kvinders disponible indkomst er steget med to procentpoint, fra 24 pct. til 26 pct. til mænds fordel. Forskellen er steget med to procentpoint. Mænds erhvervsindkomst er nu 41 pct. større end kvinders.

Delkonklusion 1

Kønsopdelingen i brancher og uddannelsesvalg er uændret

Arbejdsmarkedet er fortsat stærkt kønsopdelt. Mænd udgør 19 pct. i social- og sundhedsvæsenet og 89 pct. i bygge- og anlægsbranchen. Fordelingerne har været stort set stabile siden 2023 med udsving på højst tre procentpoint.

Den stabile opdeling øger risikoen for rekrutteringsflaskehalse og skæv ledighed, især i velfærdsområder samt tekniske og naturvidenskabelige fag, hvor efterspørgslen på kompetencer er høj.

Delkonklusion 2

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

Diversitetsbarometeret 2026 viser, at barselsøremærkningen fra 2022 fortsat flytter fordelingen: mænds barsel med dagpenge er steget fra ni til 11 uger fra 2025 til 2026, mens kvinder fortsat tager 35 uger. Forskellen er dermed reduceret fra 26 til 24 uger, og siden 2023 er mænds barsel samlet øget med seks uger.

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 størst ulighed i den private sektors øverste ledelseslag, og kønsfordelingen er overordnet stabil. Kvinder udgør 26 pct. af direktører og 17 pct. af administrerende direktører; siden 2025 er direktørandelen steget ét procentpoint, mens CEO-andelen er faldet ét og er tilbage på 2023-niveau.

I den offentlige sektor ses for første gang siden 2023 en tilbagegang, hvor andelen af kvinder i øverste ledelse er faldet fem procentpoint til 42 pct.

Pipelinen er forskellig: kvinder udgør ca. 70 pct. af arbejdsstyrken i det offentlige mod 33 pct. i det private, men "lacking pipeline" kan ikke forklare alt. Ledelsesgabene er 28 pct. i det offentlige og 16 pct. i det private, hvilket peger på en "leaking pipeline", hvor flere falder fra på vej mod toppen.