

Diversitetsbarometeret 2026: Ligestillingen på det danske arbejdsmarked står stille på et skævt udgangspunkt

Andelen af kvinder i topledelse i den private sektor udgør den største ulighed i årets Diversitetsbarometer fra Tænk tanken EQUALIS. Meld jer ind i de gode eksemplers klub, så I sikrer optimal talentudnyttelse, lyder opfordringen til danske virksomheder.

Få bevægelser frem, lidt flere bevægelser tilbage og endnu flere i stilstand. Sådan lyder konklusionerne i Tænk tanken EQUALIS' Diversitetsbarometer 2026, der udkommer i dag.

Det er fjerde gang, tænktanken udgiver måleinstrumentet, der hvert år monitorerer ligestillingen på det samlede danske arbejdsmarked. Igen i år tegner barometeret et blandet billede af udviklingen.

"Kort fortalt er der tale om stilstand på et skævt udgangspunkt", siger adm. direktør i Tænk tanken EQUALIS, Gine Maltha Kampmann.

På tre ud af de 22 områder, barometeret måler, ses en fremgang mod mere ligestilling siden sidste år. Det gælder en reduktion i forskellene mellem mænds og kvinders startløn og nettoformuer samt det faktum, at mænd tager mere barsel.

Samtidig ses en udvikling mod mindre ligestilling på fem områder: En øget forskel i, hvilke køn der hyppigst udsættes for arbejdsulykker, en øget forskel i mænds og kvinders arbejdstid, deres disponible indkomst og deres erhvervsindkomst, samt at kønsfordelingen blandt topledere i den offentlige sektor er blevet mere skæv.

Tabt talentpotentiale

På resten målingerne er udsvingene bittesmå, og manglende kønsdiversitet i den øverste ledelse i den private sektor udgør ligesom foregående år den største ulighed i Diversitetsbarometeret. Kvinder udgør i dag 17 pct. af alle danske CEO's - det samme niveau som i 2023, hvor det første barometer udkom.

"Den manglende udvikling i andelen af kvindelige topledere viser 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", siger professor i økonomi Nina Smith, der er leder af EQUALIS' advisory board.

Den analyse deler Gine Maltha Kampmann:

"Men der findes desværre ikke én catch-all løsning og ingen quick fixes. At få udnyttet alt talent på det danske arbejdsmarked er en kompleks problemstilling med lige så komplekse og mangefacetterede svar", siger hun.

De seneste år har hun med glæde noteret sig, at en lang række danske virksomheder ønsker at bidrage aktivt til udviklingen mod mere diversitet og ligestilling. Fælles for dem er, at de

har undersøgt, hvor deres udfordringer ligger, sat sig klare mål og igangsat konkrete handlinger, der sikrer ændring i både adfærd og struktur.

”Så mens vi endnu engang må ærgre os over den manglende udvikling i

Diversitetsbarometerets tal, håber vi at se endnu flere virksomheder følge 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”, siger hun.

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

Fem nøgletal fra Diversitetsbarometeret 2026

- 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.
- Kønsfordelingen i offentlig topledelse er blevet mindre lige. Andelen af kvinder er faldet fem procentpoint fra 47 pct. til 42 pct.
- 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.

Om Diversitetsbarometeret 2026

Diversitetsbarometeret giver hvert år et samlet overblik over, hvordan det står til med ligestillingen på det danske arbejdsmarked. Det er udviklet i tæt samarbejde med en række af Danmarks førende forskere inden for køn, erhvervsliv og arbejdsmarked. Barometeret er blevet til med støtte fra Spar Nord Fonden, som fortsat understøtter videreudvikling. Revisions- og rådgivningsvirksomheden Deloitte står bag den metodiske udvikling og databehandling.

Se hele Diversitetsbarometeret her: <https://equalis.dk/diversitetsbarometer/>

Kontakt

Gine Maltha Kampmann, adm. direktør i EQUALIS: 25 85 02 92 / gine@equalis.dk

Nina Smith, professor i økonomi, forperson for EQUALIS advisory board: 61 70 12 88 / nsmith@econ.au.dk