

Diversitetsbarometer

2025

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

Alle talenter skal i spil, hvis vi skal skabe morgendagens innovation

For tredje år i træk udgiver Tænk tanken EQUALIS de mange tal og konklusioner, der udgør substansen i Diversitetsbarometeret. Som altid har vi været spændte på, hvad de fortæller om status quo.

Bliver 2025 året, hvor tallene om det kønsopdelte arbejdsmarked, den manglende kønsdiversitet i toppen af dansk erhvervsliv og de gennemsnitlige kønsforskelle i indkomst og formue viser, at vi for alvor rykker os?

”Håb er ikke en strategi”, proklamerede jeg, da vi sidste år konstaterede tilstand inden for stort set alle undersøgte temaer. Alligevel tog jeg mig selv i endnu en gang at gøre netop det; at håbe på, at tallene i år for alvor har rykket os mod et mere ligestillet og diversitetsarbejdsmarked.

Og jeg blev opløftet, da jeg så de første tal om lønvækst i de tidlige karriereår, mænds barsel, kvinder i offentlig ledelse og nettoformuer fra Diversitetsbarometeret 2025. Desværre stoppe glæden der. Diversitetsbarometeret viser nemlig for tredje år i træk, at der er et stykke til reel ligestilling på store dele af det danske arbejdsmarked.

At udviklingen er stort set ikke eksisterende på alle andre punkter, kan undre. I en årrække har samtalen om diversitet og ligestilling fyldt i erhvervslivet og i den offentlige debat. Og der er stor enighed om, at skal Danmark være konkurrencedygtig, skal vi trække på alle de talenter, vi har.

Alligevel er der unge, der på grund af stærke kønsnormer og strukturer begrænses i at

Indholds- fortegnelse

Side 02	Forord
Side 06	Om Diversitetsbarometeret 2025
Side 10	Casepartnere 2025: Mød Atea og Nykredit
Side 15	Diversitetsbarometeret 2025
Side 18	Tværgående konklusioner og anbefalinger
Side 22	Perspektiv: motivation og udfordringer i erhvervslivet
Side 30	Hvordan har ligestilling og kønsdiversitet på arbejds- markedet udviklet sig det seneste år?
Side 32	01 Uddannelse og karriere
Side 41	Opkvalificering er et fælles anliggende, og alle skal med på AI-bølgen hos Atea
Side 44	02 Arbejdsmiljø
Side 59	Inklusion er nøglen til bære- dygtig diversitet hos Atea — og der søges konstant læring fra andre brancher
Side 52	03 Arbejdsmarkeds- tilknytning
Side 62	04 Ansvar og ledelse

Side 68	Struktureret arbejde med intern mobilitet understøtter kompetence- og karriere- udvikling samt diversitet i Nykredit
Side 68	Gennemsigtighed og objektivitet gør karriere- udviklingsmuligheder i Atea tydelige for den enkelte medar- bejder og baner vejen for, at ledere kan gå mere struktureret og effektivt til værks
Side 76	05 Indkomst og formue
Side 86	Nykredit arbejder aktivt for at sikre ligeløn — målet er sammenhæng mellem jobind- hold, kompetencer og performance
Side 84	Tendens: Diversitet og inklusion prioriteres strategisk gennem fastlagte forretningsprocesser. Hos Nykredit fungerer en årlig struktureret proces som løftestang
Side 92	Kildeliste

Om Diversitetsbarometeret

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

Fem temaer for kønsligestilling og -diversitet

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	Fordeling af køn på brancher
		Startløn baseret på forskelle i uddannelsesvalg
02 Arbejds miljø	Forfremmelses-hastighed	Lønvækst mellem startløn og fem år efter endt uddannelse
	Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø	Antal arbejdsulykker
		Antal erhvervssygdomme
	Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	Arbejdsrelateret stress
		Krænkende handlinger herunder seksuel chikane og seksuel opmærksomhed

Tema	Undertema	Indikator
03 Arbejdsmarkeds-tilknytning	Arbejdsbyrde	Antal arbejdstimer
		Andel på heltid af deltids- og heltidsbeskæftigede
	Fravær grundet egen sygdom	Andel mænd og kvinder, der har registreret fravær ved egen sygdom
	Fravær grundet børn	Andel mænd og kvinder, der har registreret fravær ved barns sygdom
04 Ansvar og ledelse	Kønssammensætning i academia i professorstillinger	Antal uger på barselsdag-penge
		Andel professorer
	Kønssammensætning i den øverste offentlige ledelse	Andel i øverste ledelse
	Kønssammensætning i de øverste ledelseslag i den private sektor	Andel admministrerende direktører
05 Indkomst og formue		Andel direktører
Disponibel indkomst	Disponibel indkomst	
Erhvervsindkomst	Erhvervsindkomst	
Pension ved pensions-alder	Pensionsformue for 60-65-årige	
	Samlet formue	Nettoformue

Nykredit

Nykredit er en foreningsejet finansiel virksomhed. Som Danmarks største udlåner og en af de største formue- og kapitalforvaltere herhjemme er Nykredit en væsentlig aktør i det danske samfund.



3.900
ansatte i
Nykredit koncernen

Nykredit beskæftiger mere end 3.900 medarbejdere og koncernens historie daterer helt tilbage til 1851.

Som noget særligt er Nykredit-koncernen primært ejet af en forening, Forenet Kredit, hvis medlemmer er kunder i Nykredit og Totalkredit. Det betyder bl.a., at Nykredit deler sin fremgang med kunderne.

Foreningsejerskabet præger Nykredit som arbejdsplads, fortæller Nykredit. Diversitet og inklusion er ikke en isoleret indsats, men en integreret del af deres DNA som foreningsejet virksomhed.

Nykredit fortæller desuden, at de prioriterer udvikling og muligheder for de medarbejdere, der vil og kan - formaliseret i et medarbejderløfte. Medarbejderløftet sætter de også ord på. Nemlig, at Nykredit vil kendes for en

tillidsfuld kultur præget af kundeorientering, holdånd og handlekraft. Holdånd handler om inklusion, fællesskab, ligeværd og samarbejde. Handlekraft handler om performance, resultatskabelse og eksekveringsevne. For Nykredit hænger holdånd og handlekraft uløseligt sammen, og Nykredit har sat sig for at være en arbejdsplads, der evner at kombinere det resultatskabende med det fællesskabsorienterede. Dette ses også i måden, hvorpå man arbejder med performance. Performance i Nykredit favner både KPI'er og adfærd (KBI'er).

For Nykredit er der en særlig styrke og konkurrencekraft i at være en foreningsejet virksomhed. Det skaber en mulighed for at arbejde langsigtet - også på det organisatoriske, hvilket blandt andet kommer til udtryk i arbejdet med intern mobilitet, som indgår i dette års Diversitetsbarometer.



30%
kvinder i
bestyrelsen for
Nykredit A/S
2030-mål 45%

20%
kvinder i
koncern-
direktionen

35%
kvinder i de
øvrige ledelseslag
i Nykredit
koncernen
2030-mål 45%

Foruden intern mobilitet vil denne udgivelse komme ind på to yderligere initiativer fra Nykredit. Det gælder navnlig deres arbejde med Organizational Review samt Nykredits indsats for at sikre ligeløn gennem sammenhæng mellem jobindhold, kompetencer og performance.



