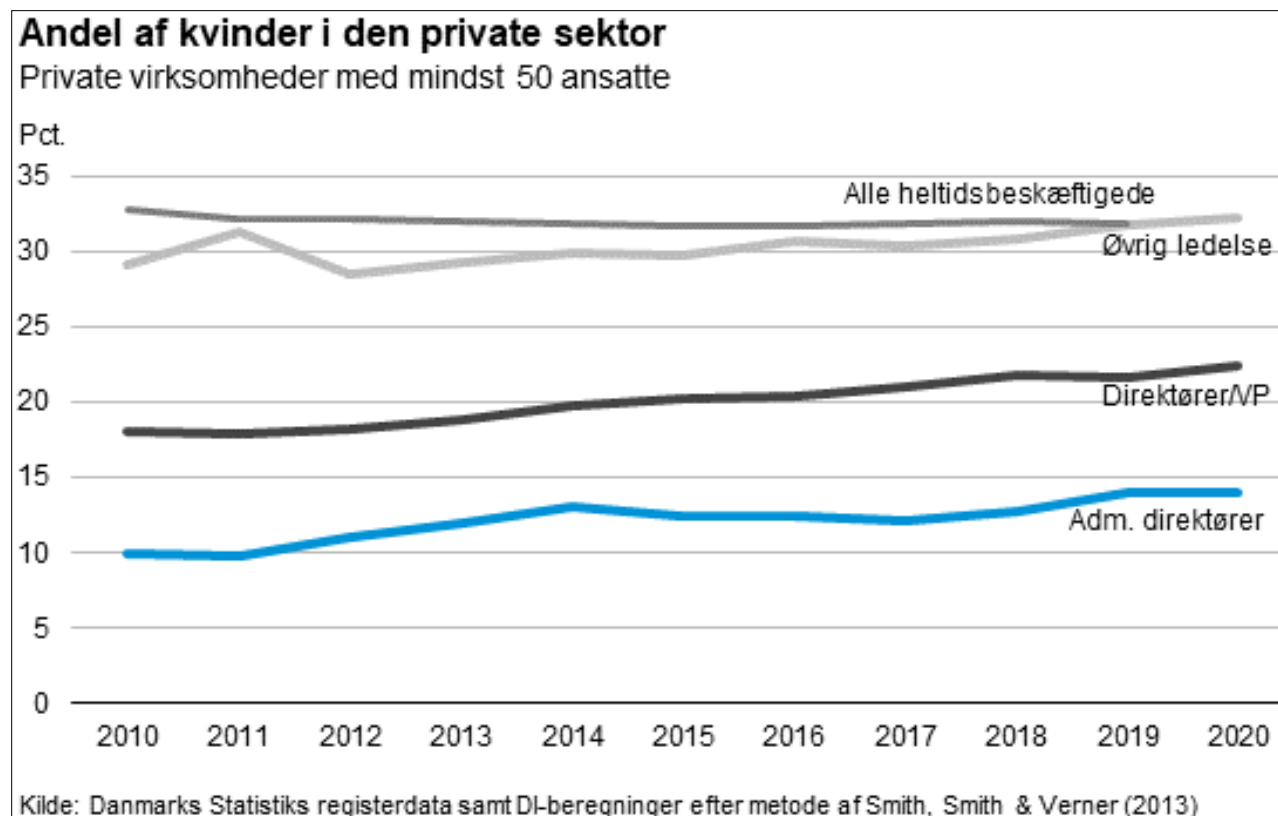




DI'S ARBEJDE MED DIVERSITET

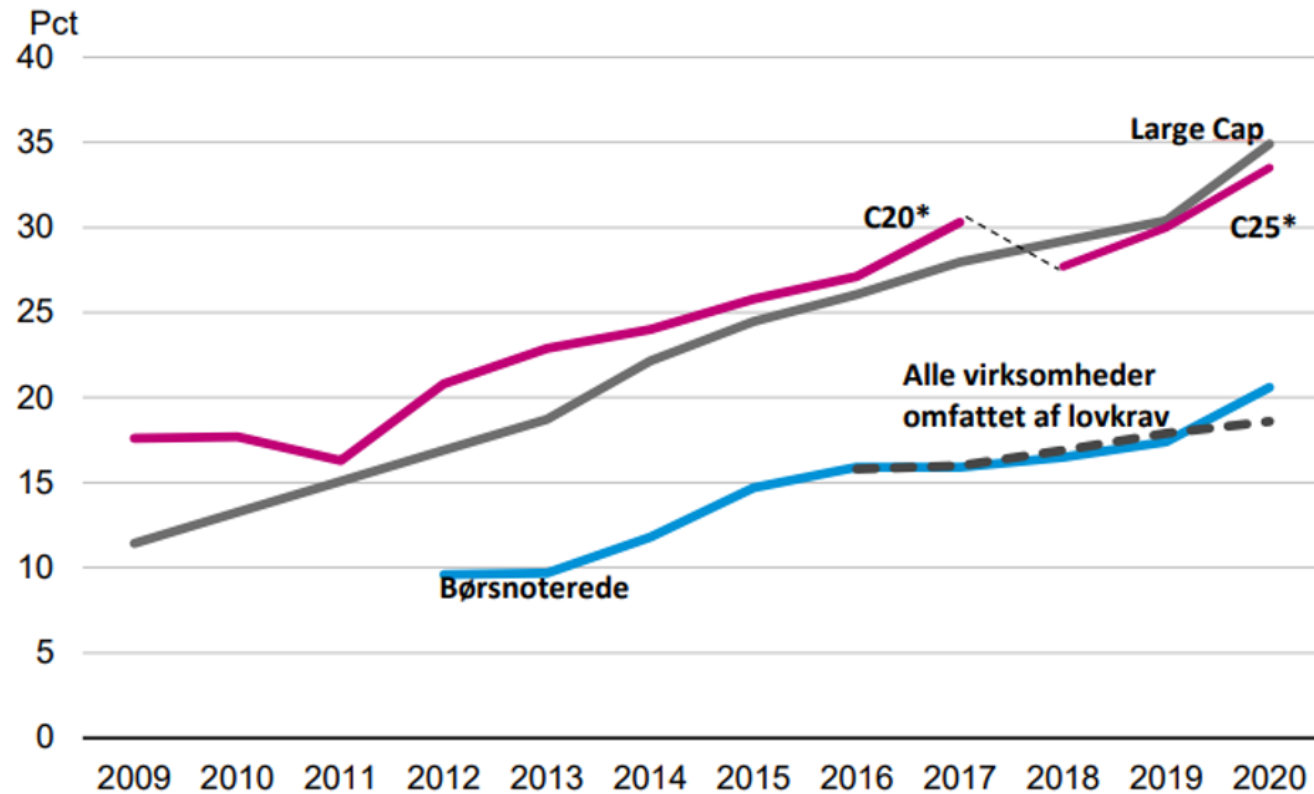


DER ER EN POSITIV UDVIKLING I GANG



DER ER EN POSITIV UDVIKLING I GANG

Bestyrelser – Stigende andel af kvinder



Anm.: Generalforsamlingsvalgte. Dog er * inkl. medarbejdervalgte
Kilde: EIGE, Erhvervsstyrelsen og DI analyse

KØNSBALANCEN ER SKÆV I DANMARK - MEN HVORFOR?

- 1. De kønsstereotypiske uddannelsesvalg:** kvinder vælger uddannelser inden for uddannelse, sundhed og velfærd hvorimod mænd vælger STEM og erhvervsuddannelser.
- 2. Job- og sektorvalg:** de kønsstereotypiske uddannelsesvalg afspejler sig selvsagt i det efterfølgende job- og sektorvalg med en overvægt af kvinder ansat i den offentlige sektor og mænd i den private sektor.
- 3. En skæv brug af forældreorlov:** forskning viser, at forældreorlov har en negativ effekt på kvinders karriere. Dette skyldes dels, at mødre tager ca. 90 pct. af det samlede antal uger med barsels- og forældreorlov. Kommende barselsregler vil medvirke til at ændre på dette.
- 4. Der er få kvinder i de øverste ledelseslag i det private erhvervsliv:** dette skyldes til dels, at kun en tredjedel af de fuldtidsansatte i den private sektor er kvinder, hvilket betyder, at rekrutteringsgrundlaget til lederstillinger derfor er meget snævert. Herudover kan andre aspekter medvirke til, at kvinder fravælger lederrollen.

DIVERSITET ER EN DEL AF ERHVERVSPOLITIKKEN

- Vores medlemmer er optagede af temaet om diversitet og inklusion
- Specialudvalg for mangfoldighed med 27 virksomheder
- Emnet har politisk bevågenhed

DI samler 25 erhvervsledere, der skal fremme mangfoldighed i dansk erhvervsliv

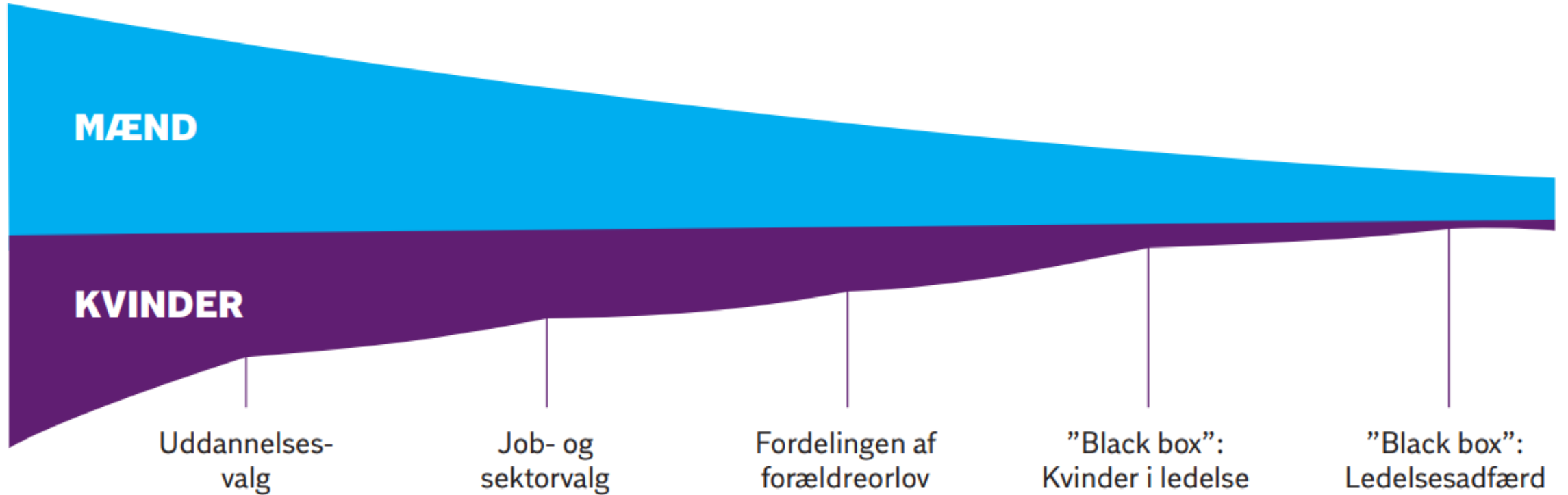
2.7.2020 13:59:15 CEST | [DI - Dansk Industri](#)

Del [f](#) [in](#) [t](#) [p](#) [e](#) [w](#)

Dansk erhvervsliv skal blive bedre til at tiltrække og fastholde talent af forskellige køn, alder og baggrund, hvis vi skal sikre vores innovations- og konkurrenceevne. Derfor nedsætter DI et nyt specialudvalg med Lars Rasmussen i spidsen, der er bestyrelsesformand for en række life science virksomheder. Mangfoldigheds- og ligestillingspolitik skal spille en central rolle i erhvervspolitikken, mener DI's adm. direktør, Lars Sandahl Sørensen.



NØDVENDIGT AT SÆTTE IND OVERFOR DE ASPEKTER, DER HAR INDFLYDELSE PÅ MÆND OG KVINDERS KARRIEREVEJE





DI

THE GENDER DIVERSITY PLEDGE

*DI's strategi for større
kønsdiversitet*

The Gender Diversity Pledge er:

- 1** Erhvervslivets fælles håndslag for større kønsdiversitet
- 2** Et konkret roadmap til, hvordan vi får styrket kønsfordelingen i dansk erhvervsliv
- 3** En positionering af DI som ledende aktør på denne agenda: den første og største erhvervsorganisation med en konkret strategi på området
- 4** En proaktiv indsats som respons på, at emnet har politisk fokus, og der er risiko for politisk indgriben
- 5** Et tilbud om input og rådgivning til virksomheder i deres arbejde for at øge kønsdiversiteten

DI's Gender Diversity Pledge består af:

- 16 principper for at fremme kønsdiversitet, som underskrivende virksomheder forpligter sig til efterleve i videst muligt omfang
- En overordnet målsætning om en 40/60-kønsfordeling i erhvervslivet i 2030 med konkrete måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i hhv. ledelser og bestyrelser.

01

Vi mener, at diversitet
gør os klogere som
virksomhed

02

Vi ser diversitet
som et konkurrence-
parameter

03

Vi ser lige muligheder som
en forudsætning for at kunne
tiltrække og fastholde de
bedste talenter

04

Vi deler data om
vores egen køns-
sammensætning

OBS: Det er *ikke* et krav, at man skal leve
op til alle 16 principper fra start

13

Vi skaber en ny fortælling om
lederrollen

14

Vi fejrer menneskelig
forskellighed

15

Vi har en inkluderende
tilgang til minoriteters
perspektiver

16

Vi nedbryder misforståede
opfattelser af det
offentlige og private
arbejdsmarked



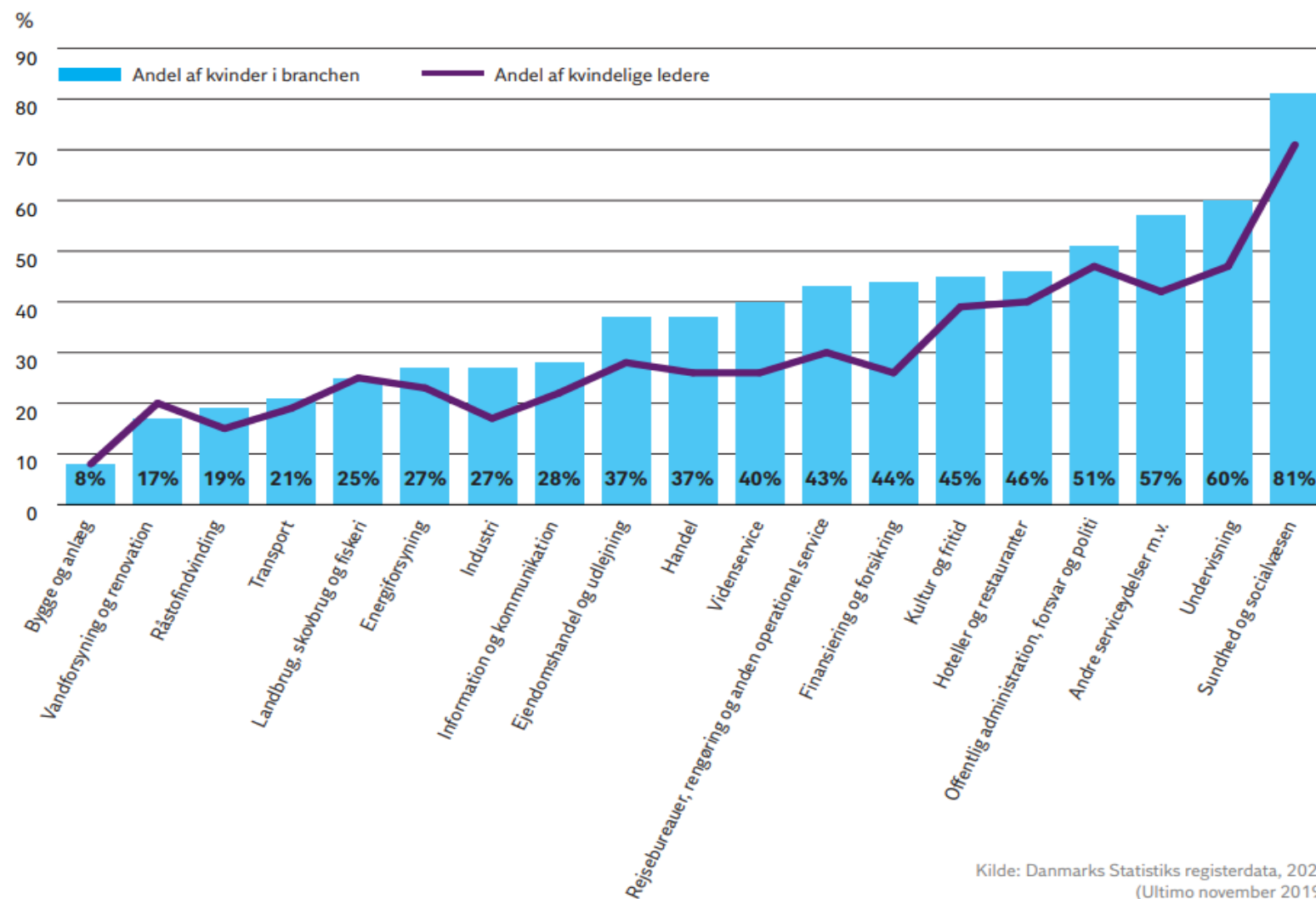
MÅLTAL FOR KVINDER I LEDELSE OG BESTYRELSER

Kvinder i bestyrelser	Udgangspunkt i 2020 Andel kvinder	Måltal
C25, Large Cap, Børsnoterede	Ml. 21-34%	40% i 2030
Virksomheder omfattet af den danske lov om det underrepræsenterede køn	18,6%	De, som ikke har, skal have mindst ét kvindeligt bestyrelsesmedlem
SMV'er	15%	De, som ikke har, skal have mindst ét kvindeligt bestyrelsesmedlem
Kvinder i ledelse	Udgangspunkt i 2020 Andel kvinder	Måltal
CEO, topledere (Dir., VP) og mellemledere	26,6%	35% i 2025 40% i 2030

Virksomheder
har forskellige
udgangspunkter

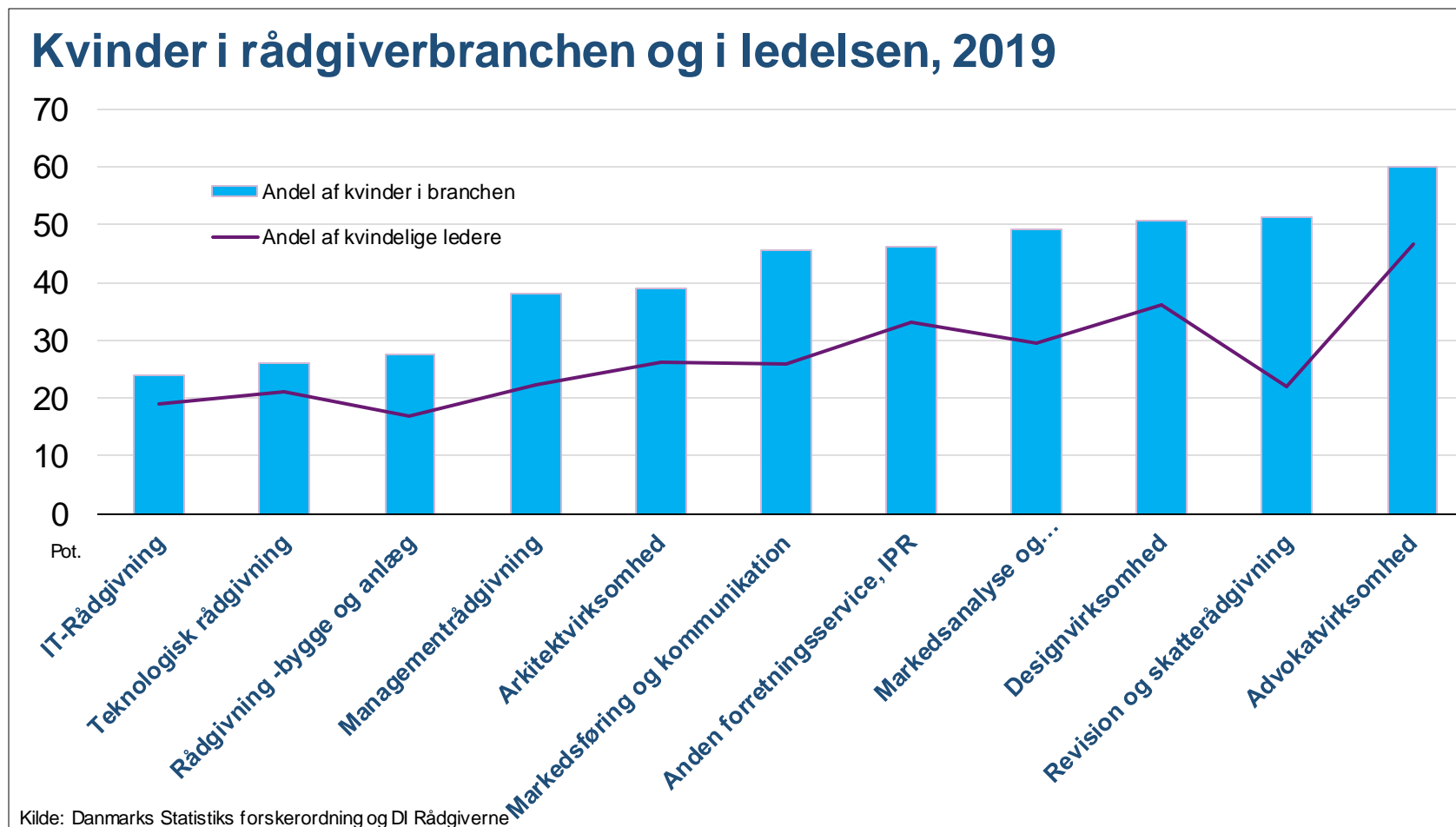


ANDEL AF KVINDER I FORSKELLIGE BRANCHER



Kilde: Danmarks Statistiks registerdata, 2020
(Ultimo november 2019)

DATA FOR RÅDGIVERBRANCHEN



DATA TIL BRUG FOR BENCHMARK

DATA FOR DI DIGITAL

Ved at underskrive [The Gender Diversity Pledge](#) forpligter du dig til følgende:

1 Erhvervslivets 16 principper for at fremme kønsdiversitet

1. Vi mener, at diversitet gør os klogere som virksomhed
2. Vi ser diversitet som et konkurrenceparameter
3. Vi ser lige muligheder som en forudsætning for at kunne tiltrække og fastholde de bedste talenter
4. Vi deler data om vores egen kønssammensætning
5. Vi fastsætter specifikke mål
6. Vi anerkender, at den skæve kønsfordeling i danske virksomheder er en udfordring
7. Vi mener, at erhvervslivet skal gå forrest
8. Vi ønsker, at flere kvinder skal finde vej til den private sektor
9. Vi opfordrer til, at forældreorlov deles mere ligeligt
10. Vi går ind for øremærket barsel til mænd
11. Vi vil nedbryde kønsstereotype uddannelsesvalg
12. Vi går forrest med ledelse og adfærd, der skaber forandring
13. Vi skaber en ny fortælling om lederrollen
14. Vi fejrer menneskelig forskellighed
15. Vi har en inkluderende tilgang til minoriteters perspektiver
16. Vi nedbryder misforståede opfattelser af det offentlige og private arbejdsmarked

2 Aktivt at arbejde med egne måltal, så erhvervslivet samlet set opnår større kønsdiversitet

Denne strategi præsenterer en overordnet målsætning om, at erhvervslivet i **fællesskab** når en målsætning om en 40/60-kønsfordeling i 2030 - men forskellige virksomheder har forskellige forudsætninger for arbejdet med at øge kønsdiversiteten. Derfor skal den enkelte virksomhed arbejde med **egne** måltal, der er baseret på virksomhedens situation, udgangspunkt, branche og udviklingspotentiale, og derigennem medvirke til at skubbe udviklingen på vej.

BRANCHENS UDGANGSPUNKT

2020*

26%

Andel af kvindelige ansatte

18%

Andel af kvindelige ledere

*Kilde: Danmarks Statistiks forskeradgang, 2019

DATA FOR DI LIFE SCIENCE

Ved at underskrive [The Gender Diversity Pledge](#) forpligter du dig til følgende:

1 Erhvervslivets 16 principper for at fremme kønsdiversitet

1. Vi mener, at diversitet gør os klogere som virksomhed
2. Vi ser diversitet som et konkurrenceparameter
3. Vi ser lige muligheder som en forudsætning for at kunne tiltrække og fastholde de bedste talenter
4. Vi deler data om vores egen kønssammensætning
5. Vi fastsætter specifikke mål
6. Vi anerkender, at den skæve kønsfordeling i danske virksomheder er en udfordring
7. Vi mener, at erhvervslivet skal gå forrest
8. Vi ønsker, at flere kvinder skal finde vej til den offentlige og private arbejdsmarked
9. Vi opfordrer til, at forældreorlov deles mere ligeligt
10. Vi går ind for øremærket barsel til mænd
11. Vi vil nedbryde kønsstereotype uddannelsesvalg
12. Vi går forrest med ledelse og adfærd, der skaber forandring
13. Vi skaber en ny fortælling om lederrollen
14. Vi fejrer menneskelig forskellighed
15. Vi har en inkluderende tilgang til minoriteters perspektiver
16. Vi nedbryder misforståede opfattelser af det offentlige og private arbejdsmarked

2 Aktivt at arbejde med egne måltal, så erhvervslivet samlet set opnår større kønsdiversitet

Denne strategi præsenterer en overordnet målsætning om, at erhvervslivet i **fællesskab** når en målsætning om en 40/60-kønsfordeling i 2030 - men forskellige virksomheder har forskellige forudsætninger for arbejdet med at øge kønsdiversiteten. Derfor skal den enkelte virksomhed arbejde med **egne** måltal, der er baseret på virksomhedens situation, udgangspunkt, branche og udviklingspotentiale, og derigennem medvirke til at skubbe udviklingen på vej.

BRANCHENS UDGANGSPUNKT

2020*

52%

Andel af kvindelige ansatte

38%

Andel af kvindelige ledere

*Kilde: Danmarks Statistiks forskeradgang, 2019

DATA FOR DI BYG

Ved at underskrive [The Gender Diversity Pledge](#) forpligter du dig til følgende:

1 Erhvervslivets 16 principper for at fremme kønsdiversitet

1. Vi mener, at diversitet gør os klogere som virksomhed
2. Vi ser diversitet som et konkurrenceparameter
3. Vi ser lige muligheder som en forudsætning for at kunne tiltrække og fastholde de bedste talenter
4. Vi deler data om vores egen kønssammensætning
5. Vi fastsætter specifikke mål
6. Vi anerkender, at den skæve kønsfordeling i danske virksomheder er en udfordring
7. Vi mener, at erhvervslivet skal gå forrest
8. Vi ønsker, at flere kvinder skal finde vej til den private sektor
9. Vi opfordrer til, at forældreorlov deles mere ligeligt
10. Vi går ind for øremærket barsel til mænd
11. Vi vil nedbryde kønsstereotype uddannelsesvalg
12. Vi går forrest med ledelse og adfærd, der skaber forandring
13. Vi skaber en ny fortælling om lederrollen
14. Vi fejrer menneskelig forskellighed
15. Vi har en inkluderende tilgang til minoriteters perspektiver
16. Vi nedbryder misforståede opfattelser af det offentlige og private arbejdsmarked

2 Aktivt at arbejde med egne måltal, så erhvervslivet samlet set opnår større kønsdiversitet

Denne strategi præsenterer en overordnet målsætning om, at erhvervslivet i **fællesskab** når en målsætning om en 40/60-kønsfordeling i 2030 - men forskellige virksomheder har forskellige forudsætninger for arbejdet med at øge kønsdiversiteten. Derfor skal den enkelte virksomhed arbejde med **egne** måltal, der er baseret på virksomhedens situation, udgangspunkt, branche og udviklingspotentiale, og derigennem medvirke til at skubbe udviklingen på vej.

BRANCHENS UDGANGSPUNKT

2020*

9%

Andel af kvindelige ansatte

9%

Andel af kvindelige ledere

*Kilde: Danmarks Statistiks forskeradgang, 2019



HVORFOR SKAL VIRKSOMHEDER SKRIVE UNDER?

For at være med til at gøre en forskel og øge kønsbalancen i dansk erhvervsliv

For at sikre at kunne fiske i hele søen af talenter og ikke kun i halvdelen af søen

For at høste de gevinster, der kan være ved at arbejde med diversitet og inklusion

HVAD ELLERS?



Udviklet i samarbejde mellem:



LEDERNE
bringer dig

01

VI MENER, AT DIVERSITET GØR OS KLOGERE SOM VIRKSOMHED

Forskellige medarbejdere bringer forskellige erfaringer og perspektiver med sig, som vi som virksomhed kan få gavn af. En mere mangfoldig palet af perspektiver øger virksomhedens intelligens og muliggør, at vi kan træffe bedre beslutninger.

Behovet for arbejdskraft er et af erhvervslivets største udfordringer. I en DI-rundspørge siger seks ud af ti virksomheder, at de ser mangel på arbejdskraft som den største udfordring for udvikling og vækst. Det er derfor af afgørende betydning, at virksomheder har adgang til hele talentpuljen af både mandlige og kvindelige talenter og dermed kan fiske i hele søen af talenter. Dette fokus på mangfoldighed kan medvirke til, at alle talenter kommer i spil uanset køn, alder, nationalitet/etnicitet, seksuel orientering og kønsidentitet, fysisk/psykisk formåen, baggrund mv. Det kan få stor betydning i den behærdede globale konkurrence, der er skærpet i kølvandet på coronakrisen.

Vi har brug for et erhvervsliv og et arbejdsmarked, der afspejler den mange facetterede verden, vi lever i og handler med. Det vil både gøre virksomhederne og samfundet rigere.

HVAD KAN I SOM VIRKSOMHED GØRE:

- Gennemgå jeres systemer og processer – sørg for, at de understøtter lige muligheder ifm. rekruttering og karriereudvikling for medarbejdere på alle niveauer
- Tjek, at rekrutterings- og forfremmelsesprocesser ikke påvirkes af ubevidste bias
- Se på jeres organisation – afspejler den en mangfoldighed, der repræsenterer forskellige typer medarbejdere på alle niveauer, og afspejler den

forskelle blandt jeres kunder? Hvis ikke, så tænk over dette næste gang, I skal rekruttere nye og forfremme nuværende medarbejdere

- Sørg for, at forfremmelseskriterier er transparente og ikke præges af ubevidste bias
- Skab en psykologisk tryk arbejdspladskultur, hvor alle kan føle, at de hører til – vær f.eks. bevidst om at mennesker er sammensatte personer, der identificerer sig med forskellige grupperinger, kognitiv og fysiske evner/træk, værdier, social baggrund, beskæftigelse, relationer o.lign.
- Tænk over, hvordan ubevidste bias hos ledere og medarbejdere kan stå i vejen for, at I er en inkluderende arbejdsplads. Tilbyd træning eller undervisning i ubevidste bias til ledere og medarbejdere, så alle er kompetente i at håndtere egne ubevidste bias.

HVAD HAR ANDRE VIRKSOMHEDER GJORT:

ISS: Dokumenterede i en undersøgelse fra 2011, at mangfoldige teams i ISS i gennemsnit tjener 3,7 procentpoint mere end ikke-mangfoldige teams. Forklaringen kan være, at mangfoldige teams ofte har lavere sygefravær, lavere medarbejderomsætning og højere produktivitet. Læs mere [her](#)

The Nielsen Company: [Diversitet betaler sig – DI Rådgiverne \(danskindustri.dk\)](#)

Lemvig Müller: [Nye kvindelige lærlinge overhaler mænd i 2021 – DI \(danskindustri.dk\)](#)



Dansk Industri / Virkdiver.dig / Personale / HR-ledelse og uddannelse / Kvindelig ledelse og bestyrelser / Database

WOMEN ON BOARD - DATABASE

Søg efter dit næste bestyrelsesmedlem i DI's database. Kryds af i boksene med de kompetencer og den brancheerfaring, du søger. Kandidater med mindst én af de kompetencer og brancheerfaringer vil dukke op på listen. Alle kandidater er vurderet af et advisory board, hvilket sikrer, at alle kandidater er topkvalificerede og klar en bestyrelse. Advisory Boardet mødes ca. 3 gange om året.

Søg her...

Vælg primære kompetence

Vælg brancheerfaring

Søg

DANISH

DIVERSITY

AWARDS 2022

oodtalks



WEBINAR

DI PÅ FOLKEMØDET



TAK FOR OPMÆRKSOMHEDEN

