



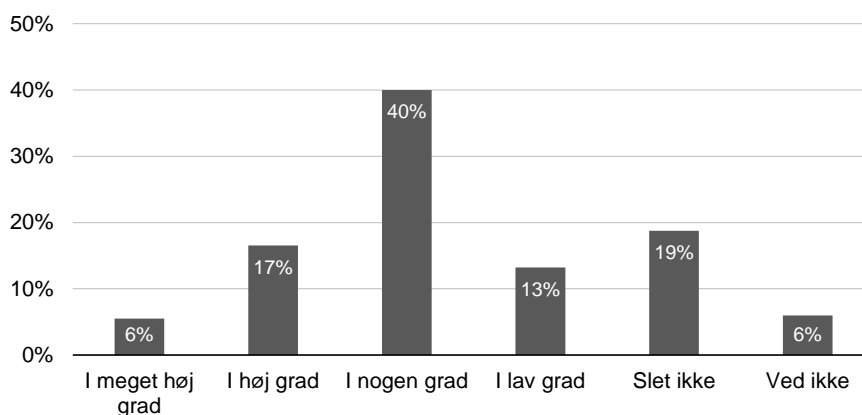
## Stort potentiale for øget arbejde med diversitet i dansk erhvervsliv

En DI undersøgelse viser, at tre ud af fire virksomheder arbejder med at fremme diversitet i virksomheden. Dog har mange af dem ikke en nedskreven politik, konkrete indsatser eller måltal for det underrepræsenterede køn i ledelsen eller bestyrelsen. Der er dermed stort potentiale for øget arbejde med diversitet i dansk erhvervsliv. Større kønsbalance i erhvervslivet forudsætter, at virksomheder arbejder strategisk og målrettet med diversitet

Tre ud af fire virksomheder angiver i en undersøgelse blandt DI's medlemsvirksomheder, at de i lav, nogen, høj eller meget høj grad arbejder med at fremme diversitet i virksomheden. Blandt de

### 75 pct. af virksomhederne arbejder med diversitet

Arbejder din virksomhed med at fremme diversitet blandt medarbejdere, ledelse eller bestyrelse?



Anm.: Opgjort for 635 virksomheder  
Kilde: DI's Virksomhedspanel september 2022

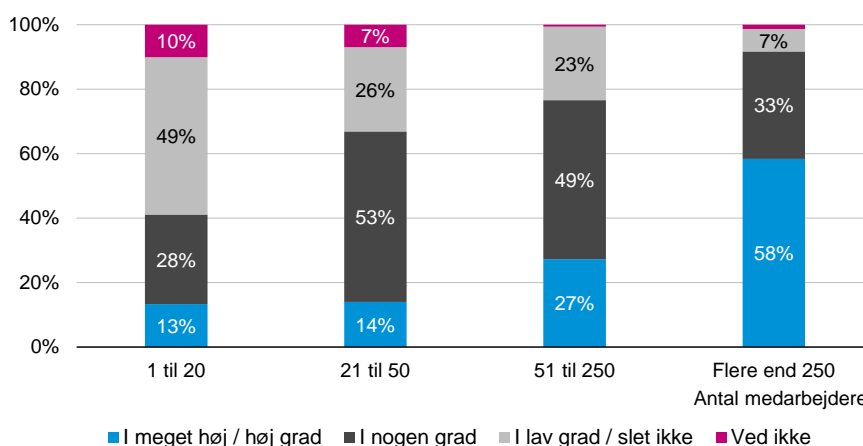
**Jo større virksomhed, jo mere arbejde med diversitet**

adspurgte virksomheder angiver 22 pct., at de i høj eller meget høj grad arbejder med diversitet blandt medarbejdere, ledelse eller bestyrelse.

Der ses en tendens til, at jo større virksomheden er, i jo højere grad arbejdes der med at fremme diversitet i virksomheden. Blandt virksomhederne med flere end 250 medarbejdere angiver seks ud af ti, at de i høj eller meget høj grad arbejder med diversitet. Blot 13 pct. af de adspurgte virksomheder med op til 20 medarbejdere angiver dette.

**Større virksomheder arbejder i højere grad med at fremme diversitet**

Arbejder din virksomhed med at fremme diversitet blandt medarbejdere, ledelse eller bestyrelse?



Anm.: Opgjort for 635 virksomheder  
 Kilde: DI's Virksomhedspanel september 2022

**Store brancheforskelle**

DI's undersøgelse viser også betydelige forskelle i virksomheders arbejde med at fremme diversitet på tværs af brancher.

**Informations- og kommunikationsbranchen er længst fremme i arbejdet med diversitet**

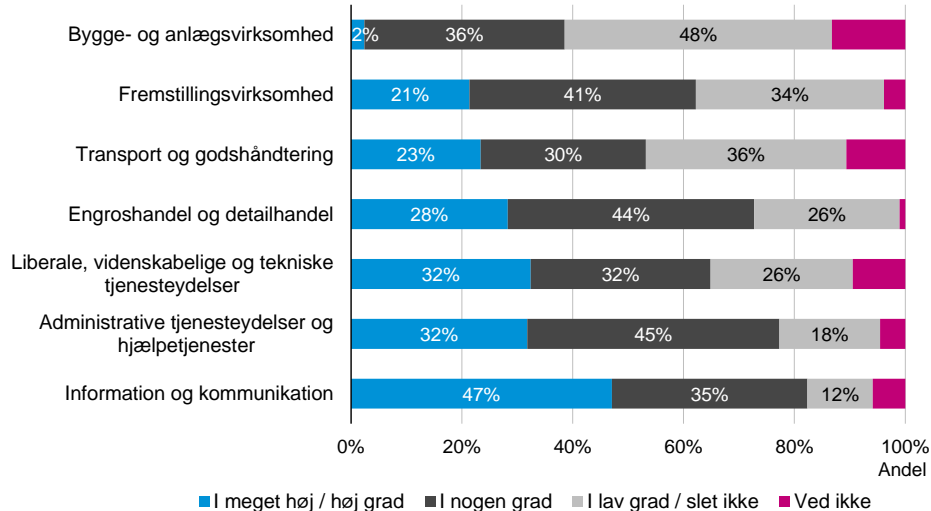
I branchen Information og kommunikation angiver ca. halvdelen af de adspurgte virksomheder, at de arbejder i høj eller meget høj grad med at fremme diversitet i virksomheden, og kun 12 pct. angiver, at de i lav grad eller slet ikke arbejder med diversitet. I Bygge- og anlægsbranchen er det ca. halvdelen af de adspurgte virksomheder, som i lav grad eller slet ikke arbejder med diversitet.

**Brancher har forskelligt udgangspunkt for at kunne øge diversitet**

Brancheforskellene i arbejdet med diversitet skal ses i lyset af, at der er store forskelle i kønssammensætningen blandt medarbejdere og i rekrutteringsgrundlaget på tværs af brancher, hvilket giver forskelligt udgangspunkt for at arbejde med diversitet.

### Store forskelle i arbejdet med diversitet på tværs af brancher

Arbejder din virksomhed med at fremme diversitet blandt medarbejdere, ledelse eller bestyrelse?



Anm.: Opgjort for 604 virksomheder. I opgørelsen indgår alene brancher, som dækker mindst 15 virksomheder  
 Kilde: DI's Virksomhedspanel september 2022

### Forskelle i diversitetsarbejdet på tværs af regioner

Videre ses der regionale forskelle i virksomhedernes arbejde med at fremme diversitet i virksomheden.

I opgørelsen af de regionale forskelle er der taget udgangspunkt i virksomheder med mindst 50 medarbejdere, og derved virksomheder med en organisations- og ledelsesstruktur, hvor det kan forventes, at der arbejdes med diversitet blandt medarbejdere, ledelse og bestyrelse. Ved at sammenligne mellemstore og store virksomheder sikres det, at regionale forskelle ikke drives af en overvægt af mindre virksomheder i visse regioner.

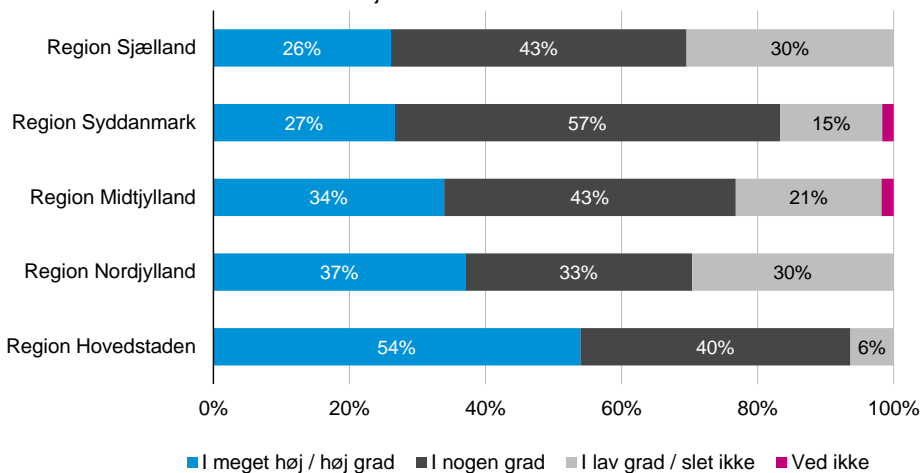
### Der arbejdes mest med diversitet i hovedstaden – og mindst på Sjælland

Blandt virksomhederne i Region Hovedstaden med mindst 50 medarbejdere angiver mere end hver anden virksomhed, at de arbejder med at fremme diversitet i høj eller meget høj grad. Region Hovedstaden har også den laveste andel af virksomheder, som angiver, at de i lav grad eller slet ikke arbejder med diversitet (6 pct.).

Region Syddanmark har den laveste andel af virksomheder, der i lav grad eller slet ikke arbejder med diversitet (15 pct.). Samtidig er det kun godt hver fjerde virksomhed, som angiver, at de i virksomheden arbejder med at fremme diversitet i høj eller meget høj grad. Region Nordjylland er den region næstefter Region Hovedstaden, hvor den næsthøjeste andel af virksomhederne arbejder med diversitet i høj eller meget høj grad (37 pct.).

### Store regionale forskelle i diversitetsarbejdet

Arbejder din virksomhed med at fremme diversitet blandt medarbejdere, ledelse eller bestyrelse? Virksomheder med mindst 50 medarbejdere



Anm.: Opgjort for 229 virksomheder, som har flere end 50 medarbejdere i Danmark. For Region Sjælland indgår 23 virksomheder, Region Syddanmark 60 virksomheder, Region Midtjylland 56 virksomheder, Region Nordjylland 27 virksomheder og Region Hovedstaden 63 virksomheder  
 Kilde: DI's Virksomhedspanel september 2022

#### Uddybende spørgsmål til virksomheder der arbejder med diversitet

#### Måltal for det underrepræsenterede køn

De virksomheder, som angiver, at de i et eller andet omfang arbejder med diversitet, blev spurgt ind til, hvorvidt de har opsat måltal for det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelse og/eller bestyrelse, samt om de har en nedskreven politik eller indsatser, der fremmer diversitet i virksomheden.

I den resterende analyse vedrørende virksomheders diversitetsinitiativer herunder nedskreven politik, indsatser og måltal for køns sammensætningen, fokuseres der alene på besvarelser fra virksomheder med flere end 50 medarbejdere. Det er virksomheder, hvis organisations- og ledelsesstruktur i højere grad fordrer diversitetsfremmende initiativer set i forhold til små virksomheder<sup>1</sup>.

#### Måltal for det underrepræsenterede køn i ledelse og bestyrelse

Særligt arbejdet med måltal for køns sammensætningen på ledelses- og bestyrelsesniveau nødvendiggør en vis organisations- og ledelsesstruktur for at være relevant, da mange små virksomheder med færre ansatte typisk har en meget mindre ledelse med en eller to personer end ledelsen i større virksomheder.

#### Mere end fire ud af ti virksomheder har fastsat måltal

Blandt de adspurgte virksomheder, som arbejder med diversitet, har 44 pct. opsat måltal for ledelsen og/eller bestyrelsen. Af dem har

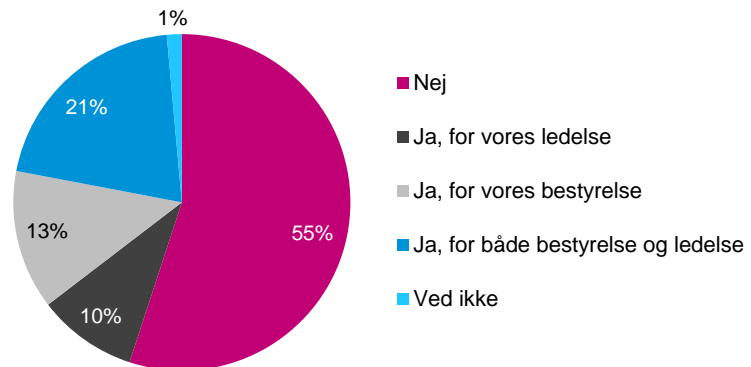
<sup>1</sup> Små virksomheder er statistisk defineret ved at have færre end 50 heltidsansatte.

næsten halvdelen opsat måltal for både ledelsens og bestyrelsens kønssammensætning. Omvendt har lidt over halvdelen af virksomhederne, som angiver, at de arbejder med diversitet, ikke opsat måltal for kønssammensætningen i hverken virksomhedens ledelse eller bestyrelse (55 pct.).

---

#### 44 pct. af virksomhederne har opsat måltal for det underrepræsenterede køn

Har din virksomhed opsat måltal for det underrepræsenterede køn i jeres ledelse og/eller bestyrelse? Virksomheder med mindst 50 medarbejdere



Anm.: Opgjort for 209 virksomheder, som angiver, at de arbejder med diversitet i lav, nogen, høj eller meget høj grad og som har mindst 50 medarbejdere

Kilde: DI's Virksomhedspanel september 2022

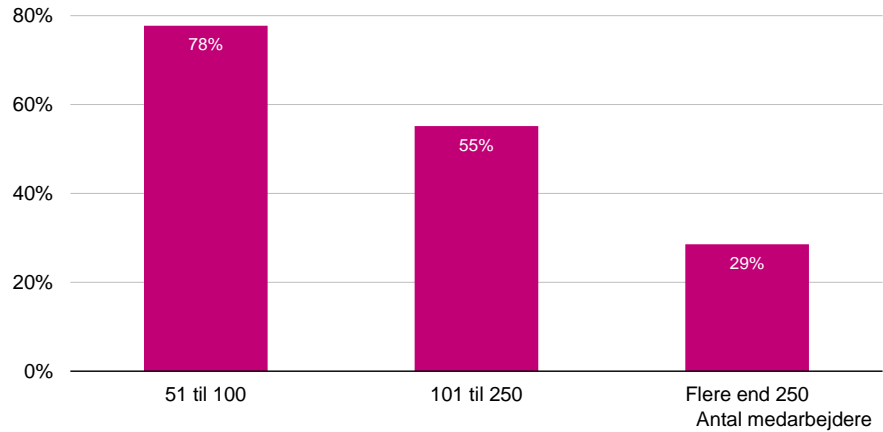
---

**Jo flere medarbejdere virksomheden har, jo større andel har opsat måltal**

Der ses forskelle på tværs af virksomhedsstørrelse i forhold til, om virksomhederne har opsat måltal for kønssammensætningen eller ej. Andelen af virksomheder, som ikke har opsat måltal for det underrepræsenterede køn i hverken ledelsen eller bestyrelsen, falder i takt med, at antallet af medarbejdere stiger.

Blandt virksomheder, som arbejder med diversitet og har 51 til 100 medarbejdere, har 78 pct. af dem ikke opsat måltal for hverken ledelsen eller bestyrelsen. Tilsvarende gælder lidt over hver anden virksomhed med 101 til 250 medarbejdere og mindre end hver tredje virksomhed med flere end 250 medarbejdere.

**Mindre virksomheder arbejder i lavere grad med måltal for kønssammensætningen**  
 Virksomheder som angiver, at de *ikke* har opsat måltal for det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelse eller bestyrelse



Anm.: Opgjort for 209 virksomheder, som angiver, at de arbejder med diversitet i lav, nogen, høj eller meget høj grad, og som har mindst 50 medarbejdere  
 Kilde: DI's Virksomhedspanel september 2022

**Godt halvdelen af virksomhederne har nedskreven politik eller diversitetsindsatser**

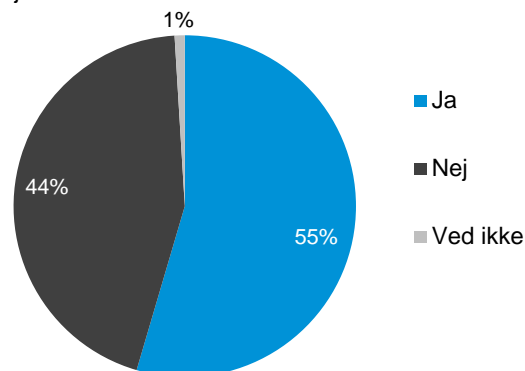
**Nedskreven politik og indsatser der fremmer diversitet**

Virksomhederne, som angav, at de arbejder med at fremme diversitet i virksomheden, blev også spurgt ind til, om de har en nedskreven politik eller diversitetsfremmende indsatser i virksomheden.

Mere end hver anden virksomhed, som arbejder med diversitet og har flere end 50 medarbejdere, har en nedskreven politik eller indsatser målrettet større diversitet i virksomheden.

**Mere end hver anden virksomhed, som arbejder med diversitet, har en nedskreven politik eller konkrete indsatser**

Har din virksomhed en nedskreven politik og/eller indsatser, der fremmer diversitet blandt medarbejdere, ledelse eller bestyrelse? Virksomheder med mindst 50 medarbejdere



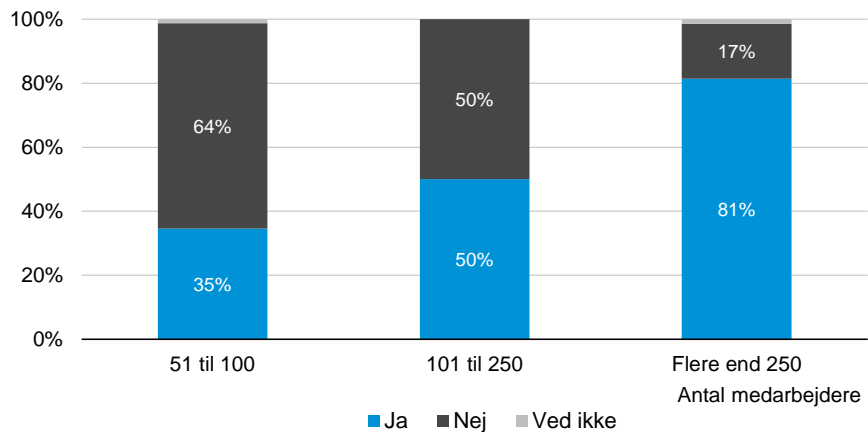
Anm.: Opgjort for 209 virksomheder, som angiver, at de arbejder med diversitet i lav, nogen, høj eller meget høj grad, og som har mindst 50 medarbejdere  
 Kilde: DI's Virksomhedspanel september 2022

**Større virksomheder har oftere en nedskreven politik eller diversitetsfremmende indsatser**

På samme vis som at flere større virksomheder arbejder med diversitet i høj eller meget høj grad og har opsat måltal for ledelsen og bestyrelsen, ses det, at flere større virksomheder har en nedskreven politik eller diversitetsindsatser end de mindre virksomheder.

Blandt virksomhederne, som arbejder med diversitet og har flere end 250 medarbejdere, har 81 pct. af dem en nedskreven politik eller konkrete indsatser målrettet øget diversitet, mens kun hver tredje virksomhed med 51 til 100 medarbejdere har en nedskreven politik eller indsatser for at fremme diversitet i virksomheden.

**Større virksomheder har oftere nedskreven politik eller diversitetsindsatser**  
Har din virksomhed en nedskreven politik og/eller indsatser, der fremmer diversitet blandt medarbejdere, ledelse eller bestyrelse?



Anm.: Opgjort for 209 virksomheder, som angiver, at de arbejder med diversitet i lav, nogen, høj eller meget høj grad, og som har mindst 50 medarbejdere  
Kilde: DI's Virksomhedspanel september 2022

**Diversitet bringer mere talent og flere perspektiver i spil**

**Perspektivering**

Arbejdet med diversitet er en vigtig konkurrenceparameter for virksomheder og kan samtidig være en katalysator for virksomheders udvikling, succes og vækst. Det er afgørende for en virksomheds succes at have adgang til kvalificerede og talentfulde medarbejdere. Forskellige medarbejdere bringer forskellige erfaringer og perspektiver med sig, som virksomheder kan få gavn af. En bredere palet af perspektiver øger virksomheders og organisationers intelligens og beslutningsgrundlag<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Hunt, Layton & Prince (2015), Smith & Smith (2015).

**Lovkrav om måltal for det underrepræsenterede køn**

I Danmark er mere end 2.000 virksomheder omfattet af lovkravet om at fastsætte måltal og udarbejde politikker for det underrepræsenterede køn i bestyrelser<sup>3</sup>. Gældende fra 1. januar 2023 bliver lovkravet udvidet, således der også skal fastsættes måltal for det underrepræsenterede køn på ”øvrige ledelsesniveauer”, hvilket er defineret som direktionen, og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, samt personer med personaleansvar, som refererer direkte til ovennævnte.

**Måltal skal fastsættes efter den enkelte virksomheds forudsætninger**

Virksomheder i forskellige brancher har forskelligt udgangspunkt for deres arbejde med at øge diversitet på både medarbejder-, ledelses- og bestyrelsesniveau. En virksomheds måltal for den kønsmæssige sammensætning i sin ledelse og bestyrelse skal derfor fastsættes ud fra de individuelle virksomheds- og brancheforhold.

**DI's arbejde for øget diversitet i erhvervslivet**

DI har siden maj 2021 samlet danske virksomheder i en fælles mission om at arbejde målrettet mod en mere ligelig kønsfordeling i ledelser og bestyrelser, det såkaldte *Gender Diversity Pledge*. Pledget består af 16 principper for at fremme diversitet og inklusion samt en målsætning om, at erhvervslivet i fællesskab når en 40/60-kønsfordeling i ledelse og bestyrelser i 2030.

Ved at tilslutte sig pledget tilkendegiver virksomheder, at de vil arbejde aktivt for at efterleve et eller flere af pledgets 16 principper og handlinger, der skal drive en positiv udvikling. Samtidig vil de medvirke til at nå pledgets målsætning ved at fastsætte ambitiøse og realistiske måltal for det underrepræsenterede køn med udgangspunkt i virksomhedens situation, udgangspunkt, branche og udviklingspotentiale.

---

<sup>3</sup> Lovkravet omfatter virksomheder, som overskrider to af tre følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår: En balancesum på 156 mio. kr., en nettoomsætning på 313 mio. kr. og et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.



### Sådan gjorde vi

Analysen er baseret på besvarelser fra 635 virksomheder i DI's Virksomhedspanel.

Spørgeskemaundersøgelsen blev udsendt i september 2022 til et panel bestående af et repræsentativt udsnit af DI's medlemskreds. Virksomhederne, som deltog i undersøgelsen, repræsenterer tilsammen cirka 87.000 lønmodtagere i Danmark.

I undersøgelsen blev virksomhederne spurgt ind til deres arbejde med at fremme 'diversitet' i virksomheden, hvilket kan referere til flere sociale markører såsom køn, alder, nationalitet, etnicitet, seksuel orientering/kønsidentitet, funktionsnedsættelse, religion, mm. I spørgsmålet vedrørende måltal, blev der alene spurgt ind til det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelse og bestyrelse.

Brancheopgørelsen følger Danmarks Statistiks standardgruppering for branchekode DB07. Opgørelsen omfatter alene brancher med besvarelser fra mindst 15 virksomheder.

### Referencer

Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2015). Diversity matters. *McKinsey & Company*, 1(1), 15-29.

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