

Diversitetsbarometer

2024

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 barometer-
indekset samt dataarbejde.

Om Tænk tanken EQUALIS

EQUALIS er tænketanken, der fremmer kønslige-
stilling og -diversitet. EQUALIS er en non-profit og
politisk samt kommercielt uafhængig tænketank,
der arbejder vidensbaseret, løsningsorienteret og
partnerskabssøgende.

Vi fokuserer på ligestilling mellem kønnene i et
intersektionelt perspektiv samt på opnåelse af
kønsdiversitet i de arenaer af samfundet, der har
relation til og betydning for arbejdsmarkedet.

Tænk tanken EQUALIS blev stiftet i juni 2022 med
støtte fra Spar Nord Fonden, som støtter fælles-
skaber, der mærkes, og dermed deler vores vision
om et ligestillet samfund, hvor alle, uanset køn, har
lige muligheder til gavn for Danmark. Et bærende
element i dette arbejde er at bygge bro mellem
teori og praksis på ligestillingsområdet, så viden og
forskning bring i spil, hvor den kan gøre den stør-
ste forskel på arbejdsmarkedet og blandt politiske
beslutningstagere.

Forord

Lad os rejse os fra
uvidenhedens sovepude

Måske har du hørt det klassiske pop-
kulturelle citat ”knowledge is power,
but ignorance is bliss”?

Og nu spørger du sikkert dig selv, hvad
det mon har med Diversitetsbaromete-
ret at gøre.

Først og fremmest: Viden er magt.
Hvis du har viden, kan du ændre ver-
den. Hvis du derimod ikke ved noget
om tingenes tilstand, kan du bruge
det som undskyldning for ikke at gøre
noget. En skøn sovepude for mang-
lende handling, som vi desværre har
ligget lidt for længe på, når det gælder
diversitets- og ligestillingsområdet.

Men det er endegyldigt slut nu. For
med Diversitetsbarometeret - Tænke-
tanken EQUALIS’ måle- og monitore-
ringsværktøj, der afdækker kønslige-
stilling og diversitet på hele det danske
arbejdsmarked - har vi i dag så dyb og
bred viden om, hvordan det rent fak-
tisk står til, at hverken erhvervslivets
top eller Christiansborgs beslutnings-
tagere kan gemme sig bag uvidenhed.

Lovgivning har drevet udviklingen

Sidste år kortlagde vi status quo i det
første Diversitetsbarometer nogen-
sinde. I år følger vi op på udviklingen.
Desværre må vi konstatere, at vi ikke
er kommet synderligt meget tætte-
re på at opnå reel ligestilling mellem
kønnene på arbejdsmarkedet siden
sidste år.

Det eneste af barometerets fem
temaer, hvor vi ser en nævneværdig
udvikling, er fravær fra arbejdsmarke-
det grundet børn. Mænd tager mere
barsel. Og hvad har drevet den udvik-
ling? Lovgivning.

Den konstatering efterlader os som
samfund med et vigtigt spørgsmål, vi
skal turde stille os selv: Hvilken rolle
skal lovgivning og andre understøt-
tende reguleringer spille i at drive den
positive forandring mod mere lige-
stilling, som vores arbejdsmarked og
erhvervsliv hungre efter?

Det er en samtale, jeg ser frem til
at fortsætte i det kommende år. En
samtale, hvor jeg er glad for, at vi med
Diversitetsbarometeret 2024 igen i år
bringer data, forskning og konkrete
løsninger i spil i ønsket om at opnå et
dansk arbejdsmarked, hvor alle har
lige muligheder, uanset køn.

Viden er magt, og lykkelig uvidenhed
kan vi ikke længere gemme os bag.
Nu er det tid til at handle.

God læselyst!

Venlig hilsen

Gine Maltha Kampmann
Administrerende direktør,
Tænk tanken EQUALIS

Tak

Vi vil gerne takke de mange eksperter,
sparrings- og samarbejdspartnere,
som har bidraget til dette års udgave
af Diversitetsbarometeret.

Tak til **Deloitte** og dette års casepart-
nere **TotalEnergies**, **Grundfos** og
Ørsted.

En særlig tak skal derudover lyde
til vores **advisory board**, som har
bidraget ved at læse med og give
konstruktive kommentarer til design af
barometeret og publikationen:

Nina Smith (Forperson for advisory
board), Professor, Økonomi, Aarhus
Universitet

Jakob Egholt Søgaard, Adjunkt,
Økonomi, Københavns Universitet

Christian Groes, Antropolog, køns-
forsker og foredragsholder, Roskilde
Universitet

Birthe Larsen, Lektor, Økonomi,
Copenhagen Business School

Sara Louise Muhr, Professor,
Organisation, Diversitet og Ledelse,
Copenhagen Business School

Vibeke Lehmann Nielsen,
Professor, Statskundskab,
Aarhus Universitet

Philip Rosenbaum, Adjunkt, Økonomi,
Copenhagen Business School

Michael Nebeling Petersen, Lektor,
Nordiske Studier og Sprogvidenskab,
Københavns Universitet

Anette Borchorst, Professor Emerita,
Politik og Samfund, Aalborg
Universitet

Indholds- fortegnelse

Side 02	Forord
Side 06	Om Diversitetsbarometeret 2024
Side 10	Casepartnere 2024: Mød Grundfos, TotalEnergies og Ørsted
Side 15	Diversitetsbarometeret 2024
Side 18	Tværgående konklusioner og anbefalinger
Side 22	Perspektiv: motivation og udfordringer i erhvervslivet
Side 28	Hos Grundfos er det essentielt at forankre det strategiske arbejde med diversitetsagendaen i et samarbejde mellem den øverste ledelse og medarbejderne
Side 30	Hvordan har ligestilling og kønsdiversitet på arbejds- markedet udviklet sig det seneste år?
Side 32	01 Uddannelse og karriere
Side 41	TotalEnergies arbejder aktivt for at understøtte egen pipeline af kvindelige medarbejdere inden for STEM
Side 44	02 Arbejdsmiljø

Side 52	03 Arbejdsmarkeds- tilknytning
Side 59	TotalEnergies' Return-to-Work- program bidrager til at forældre kommer godt tilbage på arbejdspladsen efter endtl barselsorlov
Side 62	04 Ansvar og ledelse
Side 68	Fokus på ansvar og ledelse i den private sektor
Side 74	I Ørsted understøtter en omfattende vidensplatform afgørende kompetenceudvikling på DE&I-dagsordenen
Side 76	05 Indkomst og formue
Side 84	Tendens: Virksomheder efterspørger i øget grad data til brug for arbejdet med forandringskæde og organisationskultur
Side 86	Grundfos sikrer målrettet DE&I-indsats gennem indsamling og strategisk brug af diversitets- og trivselsdata
Side 89	Gennem selvidentifikation samler Ørsted data på etnicitet — målet er diversitet på alle niveauer
Side 92	Kildeliste

Om Diversitetsbarometeret

Tænk tanken EQUALIS udviklede i februar 2023, i samarbejde med vores Advisory Board og Deloitte, Diversitetsbarometeret, som udgør 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 kønsligestilling på arbejdsmarkedet, giver Diversitetsbarometeret et samlet overblik over tallene for, hvordan det står til.

Tema	Undertema	Indikator
01 Uddannelse og karriere	Uddannelseslængde og type	Højeste fuldførte uddannelse
		Uddannelsesaktivitet på STEM+
	Karriereveje	Fordeling af køn på brancher
		Startløn baseret på forskelle i uddannelsesvalg
02 Arbejdsmiljø	Forfremmelses-hastighed	Lønvækst mellem startløn og fem år efter endt uddannelse
	Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø	Antal arbejdsulykker
		Antal erhvervssygdomme
03 Arbejdsmarkeds-tilknytning	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	Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved egen sygdom for mænd og kvinder
	Fravær grundet børn	Antal uger på barsel
04 Ansvar og ledelse	Kønssammensætning i academia i professorstillinger	Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved barns sygdom for mænd og kvinder
	Kønssammensætning i den øverste offentlige ledelse	Andel professorer
		Andel i øverste ledelse i det offentlige
05 Indkomst og formue	Kønssammensætning i de øverste ledelseslag i den private sektor	Andel adm. direktører i det private
		Andel direktører i det private
	Disponibel indkomst	Disponibel indkomst
06 Erhvervsindkomst og formue	Erhvervsindkomst	Erhvervsindkomst
	Pension ved pensionsalder	Pensionsformue for 60-65-årige
07 Samlet formue	Samlet formue	Nettoformue



Tre af FNs verdensmål

Barometerets temaer er udvalgt med udgangspunkt i FNs verdensmål

Eftersom barometeret fokuserer på kønsligestilling og -diversitet på arbejdsmarkedet, indeholder barometeret hovedsageligt målepunkter fra verdensmål 5, som har fokus på at fremme lige adgang mellem kønne til uddannelse, arbejdsmarkedet, ressourcer og beslutningsprocesser. Derudover inkluderes delmål fra verdensmål 8 'Anstændige jobs og økonomisk vækst' og verdensmål 10 'Mindre ulighed', fordi de relaterer sig

Datakilder

Barometeret består af tre overordnede datakilder; 1) litteratur og forskning, 2) registerdata samt 3) interviews og casestudier af initiativer i enkelte virksomheder.

Med en litteraturgennemgang¹ undersøger vi forskning på området for ligestilling og diversitet med relation til arbejdsmarkedet. I den årlige opdatering af barometeret fokuserer vi på en række nedslag af forskningsresultater, der er blevet udgivet siden sidste Diversitetsbarometer, som belyser og forklarer ulighed mellem kønnene inden for de fem temaer i barometeret.

1. Søgningen var afgrænset til studier omhandlende et af undertemaerne til de fem hovedtemaer i barometeret. Studierne skulle være udgivet i 2022 eller 2023 og være geografisk afgrænsede til Danmark eller sammenlignelige europæiske lande (Skandinavien, Tyskland, Holland, Spanien, Storbritannien, Belgien eller Schweiz). Ud fra søgningsprocessen blev 40 studier identificeret. Disse blev i den efterfølgende selektions- og relevansvurderingsproces skåret ned til 23, som er blevet inkluderet i denne udgivelse.

til ligestilling mellem kønnene og med relevans for arbejdsmarkedet.

Det er vigtigt at fremhæve, at barometeret ikke fokuserer på kvinder. Barometeret fokuserer på lige repræsentation og reel ligestilling mellem kønnene. Derfor viser barometeret 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 overrepræsenterede.

Registerdataene, der bruges i Diversitetsbarometeret, stammer fra Danmarks Statistik, National Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Danske Universiteter. Målepunkter og variable er beskrevet i metodebilag.

På baggrund af interviews med nøglepersoner fra udvalgte virksomheder, er der udarbejdet en række casebeskrivelser, der bruges til at give eksempler på god praksis i erhvervslivets arbejde med at fremme kønsligestilling og -diversitet. Her er seks initiativer fra tre casepartnere udvalgt. Casepartnere i Diversitetsbarometeret 2024 er TotalEnergies, Grundfos og Ørsted.

Bag om barometerindekset

Barometerindekset er baseret på gennemsnitlige værdier af 22 udvalgte indikatorer for kønsligestilling- og diversitet på det danske arbejdsmarked fordelt på de fem temaer. Indikatorerne er konverteret til en skala fra -5 til 5 for at kunne sikre, at heterogene mål for ulighed mellem kønnene oversættes til samme skala.

Værdien 0 i indeksscoren betegner lige repræsentation mellem mænd og kvinder. Negative værdier angiver, at kvinder er overrepræsenterede inden for det tema eller undertema, som indikatoren skal beskrive, mens positive værdier angiver, at mænd er overrepræsenterede. Mænd og kvinder kan være stillet ringere end den anden part, både ved negative og positive indeksscorer. Indeksscoren skal derfor altid sættes i kontekst af temaet.

Jo større indeksscorens værdi er, jo større er uligheden mellem mænd og kvinder. Det er derfor også værd at bemærke, at når udviklingen fra år til år belyses, er det vigtige, hvorvidt uligheden mellem mænd og kvinder er vokset eller mindsket. Og dette aflæses ved at se på, om indeksscoren er kommet tættere på eller er længere fra 0 og dermed lige repræsentation.

Barometeret giver et samlet overblik over kønsdiversitet på arbejdsmarkedet i Danmark og udviklingen fra år til år. Belyste mønstre og sammenhænge skal ikke fortolkes som kausale sammenhænge, men alene som beskrivende sammenhænge. Der anvendes derfor ikke komplekse analysemetoder og indeksscoren siger blot noget om forskellen mellem kvinder og mænd for den pågældende indikator.

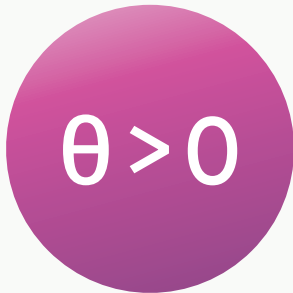
I forbindelse med rapporten er et teknisk metodebilag udarbejdet, der giver et indblik i opgørelsesmetode, datagrundlag og begrænsninger.

Metodiske tilpasninger

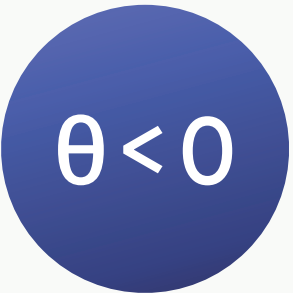
Det er vigtigt for Tænk tanken EQUALIS og for advisory boardet, at Diversitetsbarometeret er et robust dataoverblik med høj kvalitet. Derfor har vi også løbende blik for udvikling og optimering. I den forbindelse er der i årets udgave sket mindre forbedringer i opgørelsesmetode for enkelte indikatorer, som er foretaget efter anvisninger fra forskning. For mere viden herom henviser vi til metodebilaget.

Diversitetsbarometeret er designet som værktøj til at følge udviklingen i repræsentation mellem mænd og kvinder på alle 22 indikatorer fra år til år. 2024-udgaven er den første udgave, der kortlægger udvikling. Med de mindre forbedringer har vi derfor genberegnet tallene for Diversitetsbarometeret 2023 og bruger disse som udgangspunkt for sammenligning til i år.

Definition af retninger for indeks score



Overrepræsentation af mænd



Overrepræsentation af kvinder



Mød Grundfos, TotalEnergies og Ørsted

I forbindelse med Diversitetsbarometeret er der udført en række interviews med virksomheder, der fungerer som casepartnere. Virksomhederne har det til fælles, at de alle har formået at sætte kønsdiversitet på agendaen gennem konkrete aktiviteter og initiativer i egen virksomhed.

Formålet med at inddrage casepartnere er at belyse god praksis fra erhvervslivet og på den måde tilbyde inspiration til, hvordan virksomheder kan handle for at fremme kønsligestilling og -diversitet i egen organisation.

Grundfos, TotalEnergies og Ørsted er casepartnere i Diversitetsbarometeret 2024. Herunder præsenteres kort hver virksomhed og virksomhedens demografi samt hvilke initiativer, der fremhæves i barometeret.

Alle tre virksomheder arbejder med diversitet som et bredt begreb, der dækker adskillige dimensioner, herunder bl.a. køn, alder, funktionsnedsættelse, kultur, religion og etnicitet. I interviewene med EQUALIS til Diversitetsbarometeret 2024 har fokus været at kortlægge forhold i arbejdet med kønsdiversitet.

Grundfos

Grundfos er en dansk fondsejet virksomhed og blandt verdens største inden for pumpe- og vandløsninger.



20.000
ansatte



13%
kvinder i
direktionen

25%
kvinder i
de øverste
ledelseslag



20%
kvinder i
bestyrelsen

Med hovedsæde i Bjerringbro ved Viborg beskæftiger Grundfos knap 20.000 medarbejdere fordelt på mere end 60 lande. Virksomhedens mål er at være med til at skabe løsninger på verdens vand- og klimaudfordringer og forbedre menneskers livskvalitet.

Grundfos' DE&I²-strategi har fokus på at muliggøre, at medarbejdere udlever deres fulde potentiale. Strategien er stærkt forankret i både virksomhedens innovations-DNA og værdier og strategien er en anerkendelse af, at diversitet og inklusion kan bidrage positivt til en stærkere forretning. DE&I-arbejdet i Grundfos er forankret i topledelsen, der har nedsat et Diversity Council med et klart strategisk mandat og et grundlæggende ønske om på at træffe DE&I-beslutninger baseret på viden og solide data.

De to sidstnævnte initiativer (Diversity Council og datadrevet diversitetsarbejde) beskrives nærmere her i Diversitetsbarometeret.

² DE&I dækker over ordene diversity, equity & inclusion, på dansk diversitet, lige muligheder og inklusion. Med en DE&I strategi menes en strategi for at arbejde målrettet med indsatser relateret til disse tre områder.

TotalEnergies

TotalEnergies har siden 1924 beskæftiget sig med energi og arbejder i dag både med olie, gas, biogas, elektricitet og vedvarende energikilder.



100.000
ansatte

TotalEnergies har hovedsæde i Frankrig, opererer i 130 lande og har lidt over 100.000 medarbejdere. TotalEnergies har en ambition om at spille en signifikant rolle i omstillingen af energikilder på verdensplan ved at blive et multienergisekskab, der tilbyder overkommelig, renere, mere pålidelig energi, der er tilgængelig for så mange mennesker som muligt.



25%
kvinder i
direktionen

24%
kvinder i
de øverste
ledelseslag



43%
kvinder i
bestyrelsen

TotalEnergies' DE&I-strategi udspringer af en overbevisning om, at en divers medarbejder- og ledelsessammensætning samt dét, at kunne skabe et inkluderende arbejdsmiljø for alle, er afgørende for virksomhedens forretningsmæssige succes. Hos TotalEnergies er evnen til at kunne tiltrække og øge tilknytningen af dygtige medarbejdere højt på den strategiske agenda, og der fokuseres blandt ledelseslagene på, at alle medarbejdere sættes op til succes. Det indebærer bl.a. et særligt blik på at sikre et arbejdsmiljø, der understøtter medarbejderes forskellige livsfaser i kombination med fortsat karriereudvikling. Arbejdet er stærkt forankret hos topledelsen — både internationalt og nationalt — og der er igangsat flere initiativer med sigtet om at øge andelen af kvinder i ledelse og inklusion generelt.

To specifikke initiativer, der beskrives her i Diversitetsbarometeret, er: Arbejdet med at sikre flere kvinder

i virksomhedens "fødekæde" ved at tage aktivt ansvar for, at flere piger interesserer sig for at vælge STEM-uddannelser og TotalEnergies Return-to-Work-program, som er et program, der er iværksat for at skabe endnu bedre rammer for forældres tilbagevenden til arbejdet efter barsel.

Ørsted

Ørsted er en børsnoteret dansk virksomhed, der internationalt udvikler, opfører og driver grønne energianlæg i form af bl.a. hav- og landvindmølleparker samt bioenergi-, solcelle- og energilagringsanlæg. Virksomhedens vision er at skabe en verden, der udelukkende kører på grøn energi.



9.000
ansatte

Ørsted blev i 2006 grundlagt ved en fusion af den danske stats daværende olie- og energisekskaber under navnet DONG Energy. Virksomheden gennemgik over ti år en omfattende omstilling og er nu et af verdens største selskaber inden for grøn energi. Den danske stat er i dag stadig hovedaktionær med et ejerskab på 50,1 %. Ørsted har i dag ca. 9.000 ansatte fordelt på Europa, Asien og Stillehavsområdet samt Nordamerika, mens hovedsædet befinder sig i Fredericia.

en succesfuld forretning fremgår af deres EDI Learning Pathway-initiativ, som beskrives her i Diversitetsbarometeret. Vi kommer ligeledes omkring deres Race and Ethnicity Ambition i USA, som et eksempel på Ørsteds evne til at tilpasse DE&I-arbejdet til de lokale kontekster



30%
kvinder i
direktionen

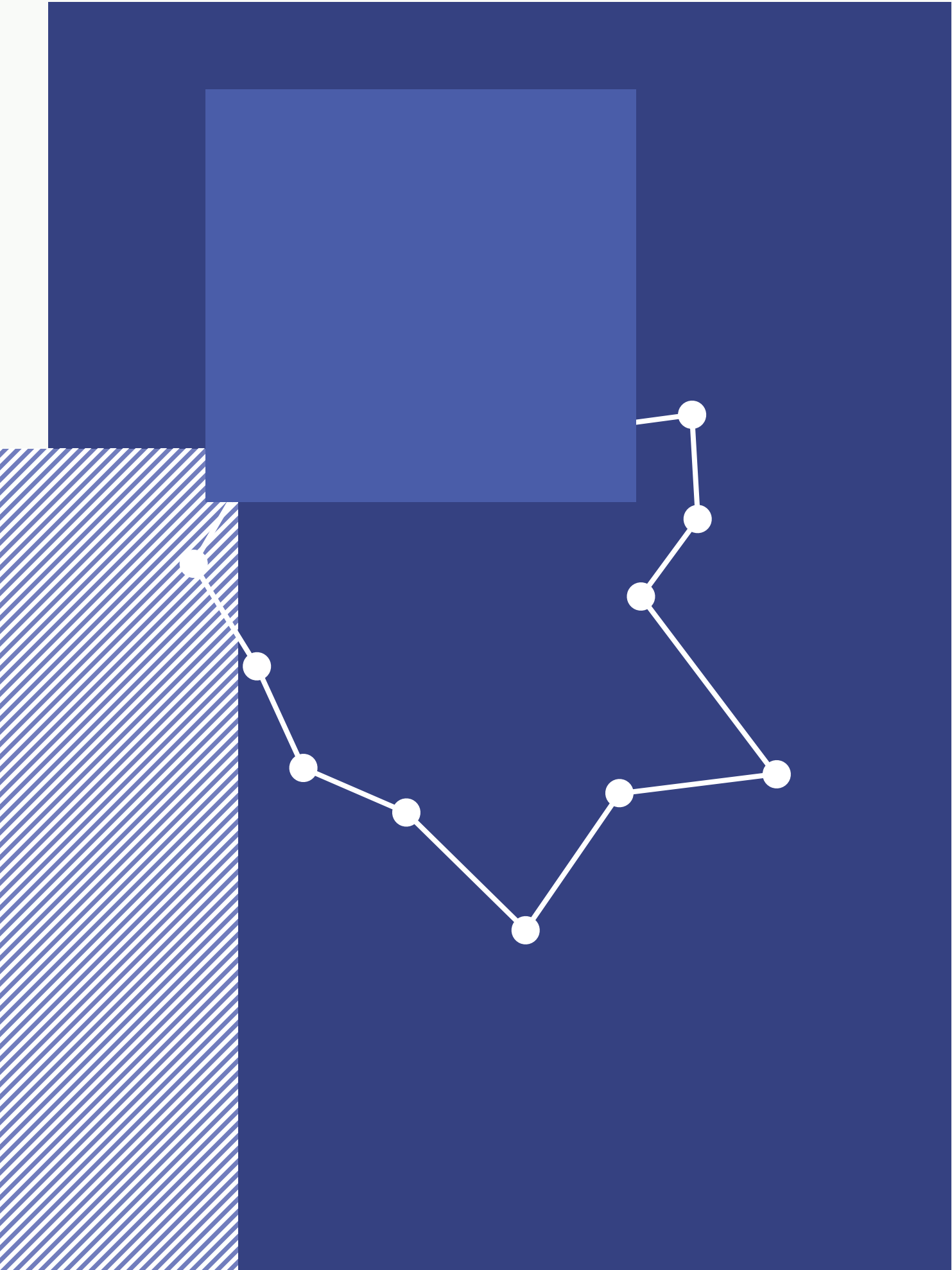
21%
kvinder i
de øverste
ledelseslag



50%
kvinder i
bestyrelsen

I Ørsted ansues arbejdet med diversitet, lige muligheder og inklusion som et fundamentalt grundlag for at kunne nå visionen om en verden, der kører udelukkende på grøn energi. En mangfoldig kultur med forskellige perspektiver er nødvendig for at kunne udvikle løsninger, der ikke kun fungerer for én gruppe af mennesker, men på tværs af lande og regioner. Denne tilgang går igen i Ørsteds organisering af DE&I-arbejdet, hvor regionale leads (personer med ansvar for at drive DE&I-arbejdet i en særskilt region) har til opgave at sikre lokal tilpasning af globale initiativer. De seks medarbejdere i teamet sidder derfor rundt omkring i verden som repræsentanter for regionerne Europa, Asien og Stillehavsområdet samt Nordamerika.

Ørsteds ambition om at gøre viden om DE&I til en indlejret del af det at føre



Diversitetsbarometer 2024

Diversitetsbarometeret giver et samlet overblik over tallene for, hvordan det står til med køns-
ligestilling og -diversitet på hele det danske arbejdsmarked.

Barometeret fokuserer på repræsentation mellem kønnene inden for temaerne: Uddannelse og karriere, arbejdsmarkeds-tilknytning, arbejdsmiljø, ansvar og ledelse, indkomst og formue.

For hvert tema angiver barometeret med en indekssværdi, hvor tæt vi er på at have lige repræsentation mellem kønnene eller om der er kønsskævhed, hvor enten kvinder eller mænd er overrepræsenterede.

01

Uddannelse og karriere

02

Arbejdsmiljø

03

Arbejdsmarkeds-tilknytning

04

Ansvar og ledelse

05

Indkomst og formue

Diversitetsbarometer 2024

Overrepræsentation af

mænd

kvinder

(2023 i parentes)

01 Uddannelse og karriere

Uddannelseslængde
og type
0,41
(0,46)

Samlet formue
1,23
(1,25)

Pension ved
pensionsalder
0,35
(0,43)

05 Indkomst og formue

Erhvervsindkomst
0,83
(0,80)

Disponibel indkomst
0,55
(0,50)

Karriereveje
0,13
(0,14)

Forfremmelses-
hastighed
0,36
(0,46)

02 Arbejdsmiljø

Udfordringer fra
fysisk arbejdsmiljø
-0,61
(-0,14)

Udfordringer fra
psykisk arbejdsmiljø
-1,77
(-1,72)

Arbejdsbyrde
0,38
(0,38)

03 Arbejdsmarkeds- tilknytning

Fravær grundet
egen sygdom
-0,43
(-0,48)

Fravær grundet børn
-1,66
(-1,99)

Kønssammensætning
i academia
2,60
(2,60)

04 Ansvar og ledelse

Kønssammensætning
i offentlig ledelse
0,62
(0,75)

Kønssammensætning
i privat ledelse
2,82
(2,93)

Erhvervsindkomst
0,83
(0,80)

Tværgående konklusioner og anbefalinger

Der er fortsat et stykke til reel ligestilling mellem kønnene på det danske arbejdsmarked.

I det følgende præsenterer vi hovedkonklusioner fra Diversitetsbarometerets resultater, som går på tværs af barometerets temaer. Vi perspektiverer i hver konklusion til det, vi ved fra forskning, ligesom vi præsenterer Tænk tanken EQUALIS' anbefalinger til, hvordan vi rykker os hen mod et arbejdsmarked, hvor alle uanset køn har lige muligheder.

Manglende udvikling i ligestilling på arbejdsmarkedet det seneste år

Diversitetsbarometeret 2024 viser enkelte minimale positive udviklinger inden for kønsfordelingen i administrerende direktørpositioner, forfremmelseshastighed og pensionsformuer. Men for langt størstedelen af barometerets tal er der ingen udvikling at spore - altså ser vi en overordnet stagnation i niveauet af ligestilling på arbejdsmarkedet.

Dog er der ét tema, hvor der er sket en mærkbar udvikling. Det omhandler arbejdsmarkedstilknytning og tendensen i tallene er klar: Alt tyder på, at der er sket et ryk mod en mere lige fordeling af barslen mellem mænd og kvinder, siden den nye barselslovgivning trådte i kraft i august 2022 og øremærkede samlet 11 ugers orlov til fædre og medmødre.

Selvom det endnu er for tidligt at konkludere på effekterne af den ændrede barselslovgivning, tegner de nyeste data et billede af det, som forskning tidligere har vist i vores nabolande. Nemlig

at øremærkning af barsel til hver forælder er en direkte måde, hvorpå vi kan understøtte en omfordeling af barslen i familierne (Hart et al, 2022).

Mens den mindskede ulighed mellem mænd og kvinders tid på barselsdagpenge er positiv, rejser det et andet spørgsmål: Gør vi fra politisk side nok for at rykke på øvrige områder på arbejdsmarkedet, hvor der endnu er stor ulighed mellem mænd og kvinder?

Anbefaling

EQUALIS anbefaler, at der politisk udarbejdes en plan for effektevaluering og kontinuerlig læringsopsamling på de beslutninger, der træffes på ligestillingsområdet. EQUALIS anbefaler også, at det undersøges og skitseres, hvad det politiske handlerum er - uagtet partipolitiske perspektiver - i forhold til at bruge lovgivning eller andre understøttende reguleringer for at drive en positiv forandring med reel effekt mod mere kønsligestilling på arbejdsmarkedet.

Lidt flere kvinder i toppositioner — men kun i store virksomheder og i hovedstadsområdet

Mænd er fortsat stærkt overrepræsenterede i de øverste ledelseslag i den private sektor, og manglende kønsdiversitet udgør således fortsat den største ulighed i barometerets beregninger.

Siden sidste års Diversitetsbarometer er andelen af kvinder i administrerende direktørposter steget med 1,7 procentpoint til 18,9 pct., og andelen af kvinder i direktørstillinger er steget 0,5 procentpoint til 24,9 pct. Der er således sket en mindre udvikling i tallene mod mindre ulighed mellem mænd og kvinder i ledelsesansvar.

De største andele af kvinder i de øverste direktørlag ses hos store virksomheder med over 250 ansatte, virksomheder som geografisk er placeret i hovedstadsområdet og virksomheder inden for brancher, som har en høj andel af kvinder ansat.

Det var også de typer af virksomheder, som sidste år bidrog

positivt til andelen af kvinder i topledelser.

Den positive udvikling er således drevet af de virksomheder, som allerede lå i front. Og det drejer sig om en brøkdel af de private virksomheder i Danmark med +50 ansatte.

Det betyder også, at det brede flertal af virksomheder, særligt de mellemstore virksomheder med 50-250 ansatte og de virksomheder, som ligger udenfor hovedstadsområdet, ikke har rykket sig synderligt i forhold til, hvem der varetager den administrerende direktørpost.

Det er dem, der skal rykkes, før andelene af kvinder i direktørlag stiger betragteligt mod en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelser i private virksomheder.

Anbefaling

EQUALIS anbefaler, at de mellemstore virksomheders udfordringer i arbejdet mod en mere ligelig kønsfordeling i ledelseslag kortlægges, ligesom det skal undersøges, om nogle af de drivkræfter, de store virksomheder møder, kan anvendes overfor segmentet af små og mellemstore virksomheder.

Kvinder oplever i højere grad end mænd trivselsudfordringer på arbejdet, og det påvirker deres karriereforløb

Diversitetsbarometeret viser ligesom i 2023, at kvinder er overrepræsenterede, når det kommer til udfordringer relateret til psykisk arbejdsmiljø, herunder både udfordringer med stress og oplevelser med seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. F.eks. er andelen af kvinder, der oplever at være stressede på arbejdsmarkedet, 47 pct. større end andelen af mænd, der angiver at opleve arbejdsrelateret stress.

Ny forskning giver et indblik i nogle af de kønsbestemte faktorer, der kan have betydning for trivslen på arbejdspladsen. F.eks. påviser et studie med forfattere fra flere danske universiteter, at stress kan forstærkes under graviditet og umiddelbart efter at være blevet forælder, og at det kan betyde fravær fra arbejdsmarkedet. Stressen kan både relatere sig til, at balancen mellem rollen på arbejdet, som gravid og som mor kan være svær at navigere i, ligesom der under graviditet kan opstå bekymringer om

karriere og ændringer i arbejdet (Ladekarl et al., 2022; Andersen et al., 2022).

Fra forskning ved vi også, at trivselsudfordringer på arbejdspladsen kan have betydning for karriereudvikling. Et internationalt studie, der gør brug af finske data, belyser, hvordan grænseoverskridende hændelser på arbejdet i højere grad påvirker kvinders beskæftigelsesgrad end mænds. Samtidig påvirker frekvensen af sådanne hændelser også den overordnede kønssammensætning på arbejdspladsen, hvor hændelserne finder sted. Det er ikke kun den enkelte kvinde, der oplever grænseoverskridende adfærd, som skifter job. Forskningen viser, at forekomsten af sådanne hændelser på en arbejdsplads generelt betyder, at andelen af kvinder, der arbejder der, falder (Adams-Prassl et al., 2023).

Anbefaling

EQUALIS anbefaler, at årsagerne bag kønsforskelle i udfordringer med trivsel på arbejdspladsen og sammenhængen til karriereudvikling kortlægges. Når årsagerne er kortlagt, anbefaler EQUALIS, at der udtænkes konkrete løsninger på udfordringerne, som den enkelte virksomhed kan implementere.

Perspektiv: Motivation og udfordringer i erhvervslivet

Særligt større danske virksomheder implementerer i stigende grad praksisser og initiativer, der skal fremme kønsdiversitet og ligestilling i deres organisationer

For de tre virksomheder, der er casepartnere i dette års Diversitetsbarometer, Grundfos, TotalEnergies og Ørsted, er motivationen for at arbejde med diversitet og inklusion især drevet af et ønske om at realisere forretningsmæssig innovation og øget behov for relevant arbejdskraft i den eksisterende kamp om talent. Men det kan være udfordrende at finde den rette organisering, der kan drive en effektiv DE&I-strategi og at få samtlige ledere engageret på rejsen.

Arbejdet med diversitet og inklusion har flyttet sig fra "nice to have" til "need to have"

I mange af de store virksomheder opfattes arbejdet med diversitet og inklusion ikke som et 'add on', men som en central og integreret del af virksomhedens forretningsstrategi. I

alle tre casevirksomheder anskues arbejdet med DE&I som nødvendigt, når virksomhederne vil holde sig relevante og sikre, at de kan gøre forretning i fremtiden.

I både Grundfos og Ørsted peger ledelsen f.eks. på, at der er en stærk sammenhæng mellem virksomhedens forretningskritiske evne til at innovere og en mangfoldig organisation, der reflekterer diverse perspektiver og tilgange. Det gør DE&I centralt for forretningen.

“

Research viser, at mangfoldighed og diversitet påvirker innovation og bundlinjen positivt. De virksomheder, som mister deres innovationskraft, mister også deres konkurrenceevne og dør ultimativt. DE&I er ikke bare det rigtige ud fra et menneskeligt synspunkt; det er en forretningsmæssig nødvendighed. ”

— Astrid Friis Nørgaard, Group VP for Sustainability, External Relations & Communications, Grundfos

“

Det er umuligt at skabe en verden, der udelukkende kører på grøn energi, hvis man ikke inkluderer mere end ét perspektiv i den samtale. Ved ikke at inkludere flere grupper af mennesker og dermed flere stemmer, risikerer vi at skabe en verden, der udelukkende gavner én type mennesker. ”

— Felisa Nobles, Head of Global EDI, Ørsted

Også TotalEnergies peger på, at en succesfuld transition til vedvarende energi, som er essentiel for virksomhedens forretningsudvikling, afhænger af virksomhedens evne til at understøtte en mangfoldig organisation.

“

Hvis vi skal nå i mål med vores transition til grøn energi, så er der brug for diverse medarbejdere fra forskellige baggrunde med forskellige perspektiver, der sammen hurtigere og bedre kan finde innovative løsninger, vi kan implementere klogt. ”

— Mette Kandborg, Head of Talent Development and D&I Lead,
OneTech, TotalEnergies

I relation til innovation og forretningsudvikling afspejles nødvendigheden af et DE&I-fokus i de udfordringer, som mange virksomheder oplever i forhold til at kunne rekruttere tilstrækkeligt relevant arbejdskraft.

Kampen om talent bidrager til en bredere og mere mangfoldig rekruttering

Mange større virksomheder oplever udfordringer med at kunne rekruttere relevant og kvalificeret arbejdskraft i tilstrækkeligt omfang. Og det skaber både behov og motivation for, at virksomhederne bidrager til at øge deres egen pipeline.

TotalEnergies er et eksempel på en virksomhed, der er gået aktivt ind i dette arbejde. Som mange andre energivirksomheder rekrutterer Total-

Energies typisk fra STEM-uddannelser, som i høj grad har en underrepræsentation af kvinder. STEM er en samlebetegnelse for uddannelser inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik. Uddannelsernes kønssammensætning udfordrer virksomheden i at rekruttere med en mere ligelig kønsfordeling. Virksomhedernes pipeline kan præges på flere forskellige måder, hvoraf TotalEnergies har valgt aktivt at bidrage til at præge uddannelsesvalg blandt det underrepræsenterede køn.

“

Arbejdet med diversitet og inklusion er på sin vis også enormt egoistisk drevet. Udover at bidrage til at skabe et mere mangfoldigt og inkluderende arbejdsmarked, handler det også om at levere resultater på de planer, vi har — og der har vi brug for hele talentmassen. ”

— Christina Heineke Petersen, Head of Country Services,
TotalEnergies Danmark

Diversitetsagendaens betydning for forretning og rekruttering signalerer, at det kun bliver vigtigere at understøtte en integreret tilgang til arbejdet

med diversitet og inklusion i de store virksomheder, men det kan være udfordrende at finde en effektiv måde at organisere arbejdet på.

En prøv-lær-justér-tilgang er nødvendig for forankring af diversitetsarbejdet på ledelsesniveau

Selvom virksomheder i stigende grad sætter arbejdet med diversitet og inklusion på agendaen i organisationerne, kan det være svært at etablere en effektiv arbejdsgang, der samtidigt sikrer ejerskab hos alle ledelseslag på en gang. Men det er helt centralt, hvis arbejdet skal flyttes fra en placering i HR til at være en integreret del af måden, virksomhederne arbejder på.

“

For mig er det en prioritet, hvordan vi indlejrer arbejdet med DE&I. Det er ikke bare en pille, man tager, og så er man pludselig inkluderende og tænker på DE&I. Det er nødt til at være noget, man tilstræber. Og i min verden er det ikke noget, man kan opnå, hvis ikke man har ledelsen og hele organisationen med. ”

— Rachana Wood, Senior HR Director,
Water Utility, Grundfos

I Ørsted er opmærksomheden foruden på ledelsen også på, hvordan man integrerer en global DE&I strategi lokalt i de enkelte regioner. Der er derfor også et fokus på at sikre et regionalt ejerskab over de enkelte tilgange, der er tilpasset de lokale forudsætninger.

“

Når man arbejder med diversitet og udfordringer relateret til lige muligheder og retfærdigheder og uretfærdigheder, er der store forskelle på deres karakter afhængigt af, hvor man er. En oplevelse i Polen er meget anderledes fra en oplevelse i Taiwan eller Malaysia, og det er grunden til, at vi har forskellige leads i hver region. ”

— Felisa Nobles, Head of Global EDI, Ørsted

Organiseringen af arbejdet afhænger af den enkelte virksomheds opbygning, og derfor er det nødvendigt med en prøv-lær-justér-tilgang, der inddrager relevant dataindsamling. Data kan på den måde sikre opfølgning, der kan evalueres på og justeres efter i forhold til at sikre den bedste forankring hos ledelsen og lokalt ud i organisationen.

I Grundfos har man f.eks. med afsæt i, hvad der startede som et midlertidigt organ for diversitet og inklusionsar-

bejdet, etableret et decideret Diversity Council, bestående af medlemmer af ledelsen og medarbejderstaben, som du kan læse mere om i det følgende afsnit.

Hos Grundfos er det essentielt at forankre det strategiske arbejde med diversitetsagendaen i et samarbejde mellem den øverste ledelse og medarbejderne

Grundfos har nedsat et Diversity Council med mandat og budget til at skabe forandringer i organisationen. Det består af otte udpegede seniorledere samt to medarbejdervalgte repræsentanter.

Hvad er formålet?

I forbindelse med en større nytænkning af arbejdet med diversitet, lige muligheder og inklusion i 2020, nedsatte Grundfos et midlertidigt organ. Formålet var at forankre arbejdet med DE&I i de øverste ledelseslag i organisationen. Modellen viste sig at være så effektiv i at drive forandringer og rykke dagsordenen, at ledelsen nedsatte et permanent Diversity Council. Samtidig bidrager inklusion af medarbejderrepræsentanter i organet til at understøtte reel inklusion i virksomheden.

Hvad omfatter initiativet?

Grundfos' koncernledelse har givet Diversity Council mandat til at drive DE&I-agendaen i virksomheden. Diversity Council er derfor med til, sammen med Grundfos' DE&I afdeling, at sætte de strategiske prioriteringer for, hvilke mål og målsætninger virksomheden har for arbejdet. Council er således involveret i alle beslutninger på dette område.

Indledningsvist bestod Diversity Council af 10 seniorledere inden for de fire øverste ledelsesniveauer ud af ni mulige. Siden hen har Grundfos ændret på sammensætningen, så Council i dag

består af otte seniorledere og to medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanterne vælges gennem en intern valghandling.

Diversity Council har budget til at drive forandringer og sætte initiativer i søen inden for området. Halvdelen af budgettet til at skabe forandringer på diversitetsagendaen i Grundfos kommer således fra en særlig investering gennem Diversity Council, mens den anden halvdel mere traditionelt er forankret i HR.

Det dedikerede budget betyder, at Council har en stor beslutningskraft i forhold til, hvordan Grundfos prioriterer og hvilke satsninger, virksomheden laver på området. Det er dog også muligt for afdelinger eller medarbejdergrupper i Grundfos selv at tage ejerskab over acceleration af initiativer på DE&I-agendaen ved at ansøge om midler gennem Council ved det, der kaldes DE&I acceleration funding. Midlerne har f.eks. været brugt til afholdelse af medarbejderdrevne karri-

erekonferencer for unge professionelle og for kvinder i tech-branchen.

Hvilke erfaringer har Grundfos med initiativets virkning?

Indledningsvist var der kritik blandt medarbejderne af, at Diversity Council udelukkende bestod af ledere. På den baggrund besluttede Grundfos' koncernledelse at ændre sammensætningen og understøtte en mere direkte repræsentation af medarbejderne.

Generelt opleves der at være stor opbakning til Diversity Council i Grundfos; der var f.eks. meget stor tilslutning til valget af medarbejderrepræsentanter. Det er oplevelsen, at Diversity Council har en positiv virkning, fordi det er med til at tydeliggøre virksomhedens prioriteringer og gøre dem synlige.

“

At have et Diversity Council giver synlighed og er også et tryk ind i organisationen om at insistere på, at der er nogle dagsordener, der er enormt vigtige.”

— Astrid Friis Nørgaard, Group VP for Sustainability, External Relations & Communications, Grundfos

Hvordan har ligestilling og kønsdiversitet på arbejdsmarkedet udviklet sig det seneste år?

For at besvare det spørgsmål går vi igennem de fem temaer et efter et.

For hvert tema fremhæver vi elementer fra den nyeste forskning, ligesom vi deskriptivt kortlægger de nyeste data, der findes i centrale registre, for de indikatorer, vi måler på. Alle data fremvises. Det samme gør den barometerscore, der er tildelt den enkelte indikator.

Samlet set gives således et overblik over, hvordan det står til med ligestillingen og kønsdiversiteten under det respektive tema, samtidig med at der gives et bud på, hvad der driver denne status.

01 Uddannelse og karriere	Indeksscore	
	DB23	DB24
Uddannelseslængde og type	0,46	0,41
Karriereveje	0,14	0,13
Forfremmelseshastighed	0,46	0,36

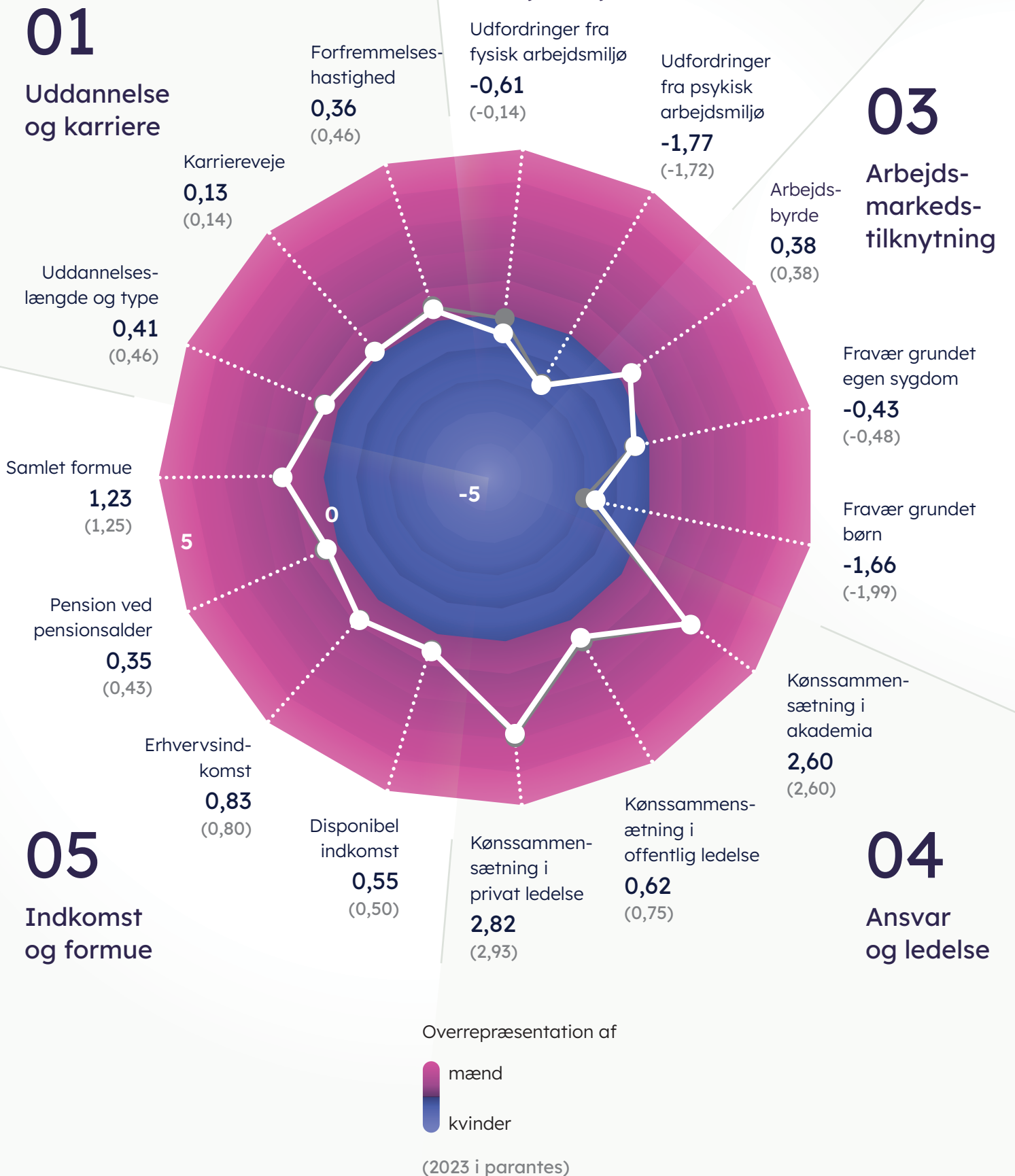
02 Arbejdsmiljø		
Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø	-0,14	-0,61
Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	-1,72	-1,77

03 Arbejdsmarkedstilknytning		
Arbejdsbyrde	0,38	0,38
Fravær grundet egen sygdom	-0,48	-0,43
Fravær grundet børn	-1,99	-1,66

04 Ansvar og ledelse		
Kønssammensætning i akademika	2,60	2,60
Kønssammensætning i offentlig ledelse	0,75	0,62
Kønssammensætning i privat ledelse	2,93	2,82

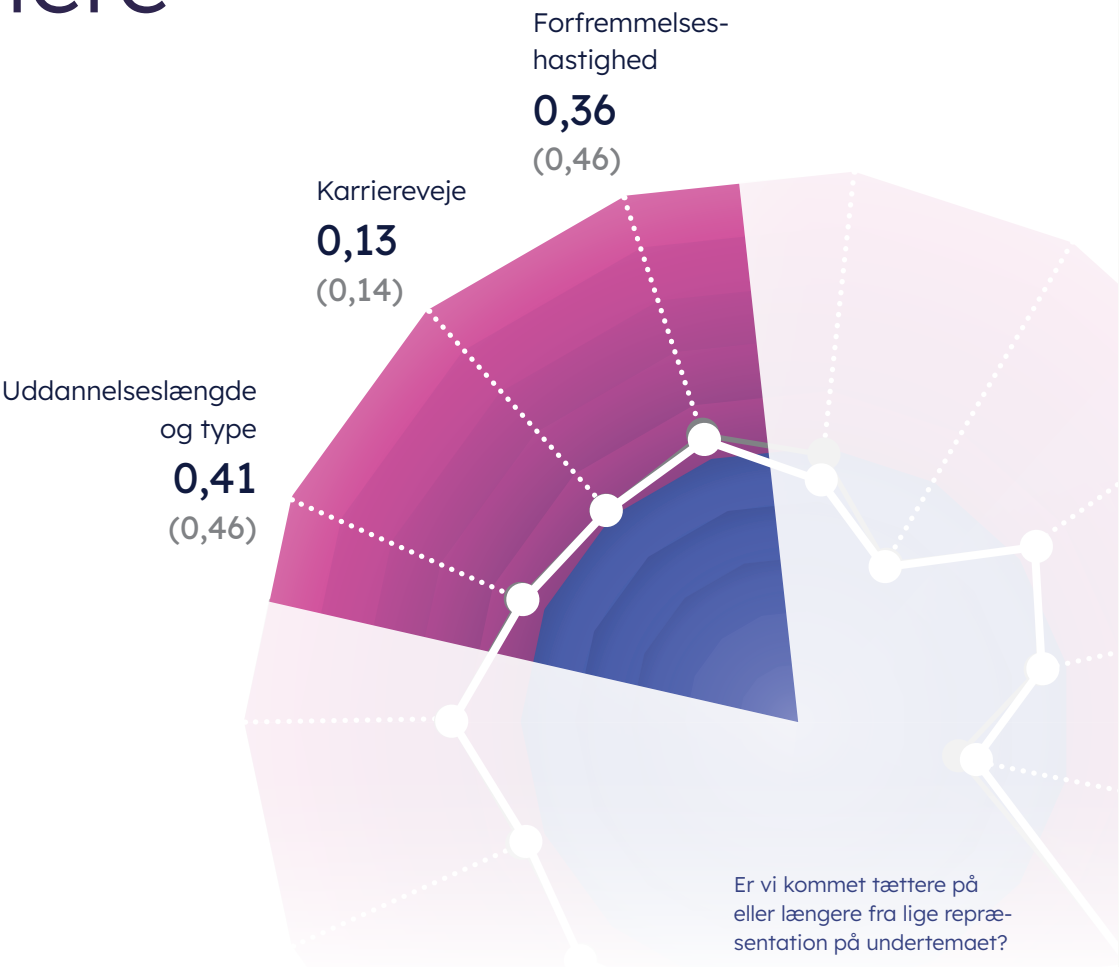
05 Indkomst og formue		
Disponibel indkomst	0,50	0,55
Erhvervsindkomst	0,80	0,83
Pensions ved pensionsalder	0,43	0,35
Samlet formue	1,25	1,23

Diversitetsbarometer 2024



01

Uddannelse og karriere



Undertema	Indikator	Indeksscore pr. undertema DB24	Ændring i indeksscore på en skala fra -5 til +5
Uddannelseslængde og type	Højeste fuldførte uddannelse	0,41	0,05 tættere på lige repræsentation
	Uddannelsesaktivitet på STEM+		
Karriereveje	Fordeling af køn for brancher	0,13	0,01 tættere på lige repræsentation
	Startløn baseret på forskelle i uddannelsesvalg		
Forfremmelses-hastighed	Lønvækst mellem startløn og fem år efter endt uddannelse	0,36	0,10 tættere på lige repræsentation

Konklusion

Kvinder og mænd træffer fortsat kønnede uddannelsesvalg, som afspejler sig i forskellige karriereveje. Der er stort set ingen forskel i mænd og kvinders uddannelsesniveauer, valg af studieretning og brancher at spore, når vi sammenligner Diversitetsbarometeret 2023 med 2024. Mænd er således for eksempel fortsat stærkt overrepræsenterede på STEM+-fag (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab, matematik, erhvervsøkonomi, økonomi og jura) og tilhørende brancher, såsom bygge- og anlægsbranchen, hvorimod kvinder er overrepræsenterede indenfor sundheds- og socialvæsnet.

Siden sidste års Diversitetsbarometer, er forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitlige startløn steget, men uligheden i lønvækst er faldet en smule med 2 procentpoint. Mænds løn stiger med 41 pct., hvorimod kvinders løn stiger med 35 pct. fem år efter endt uddannelse.

I Danmark har vi et særdeles kønsopdelt arbejdsmarked. Det gælder både når vi taler vertikal kønsdiversitet, det vil sige på tværs af stillingshierarkier, og når vi taler horisontal diversitet, på tværs af brancher. Denne kønsopdeling kommer til udtryk i mænds og kvinders valg af uddannelse, karrierevalg og karriereudvikling. Alle diversitetsproblematikker, der har en række konsekvenser for arbejdsmarkedet som helhed, brancher og for den enkelte.

Konsekvenserne af et stærkt kønsopdelt arbejdsmarked kan føre til, at knappe ressourcer ikke udnyttes optimalt, og at risikoen forhøjes for, at der opstår mangel på arbejdskraft og en skævt fordelt ledighed. På arbejdsmarkedet er det især de virksomheder, der arbejder inden for fagområder, som tiltrækker det ene køn mere end det andet, der har alvorlig mangel på arbejdskraft (Richter, L., 2020).

Desuden kan kønsopdelingen på arbejdsmarkedet bidrage til at begrænse det oplevede udbud af job- og uddannelsesmuligheder for den enkelte.

Hvad viser den nyeste forskning?

Et dansk studie fra 2023 har undersøgt underrepræsentationen af kvinder indenfor STEM-uddannelser, med særligt fokus på, hvorfor kvinders frafald er højere end mænds. Studiet bygger på omfattende litteratur, der viser, at stereotypiske adfærdsmønstre og idéer om medfødte kønnede forskelle i evner gør drenge mere tilbøjelige end piger til at udvikle tillid til deres matematiske evner. På den baggrund undersøger studiet, hvilken rolle bedømmelse af, eller tiltro til, egne akademiske evner (self-efficacy) på studiet spiller for kønsforskellen i frafald. Studiet finder ingen sammenhæng til frafald, men finder dog, at kvinder generelt set har lavere tiltro til egne akademiske evner forud for påbegyndelse af en videregående uddannelse. Dette gælder på tværs af studier inden for STEM, samfundsvidenskab og humaniora. Undersøgelsen peger derfor på, at forklaringer på de kønnede forskelle i frafald på STEM-uddannelser ikke skal findes i de studerendes manglende tiltro til egne akademiske evner, men i faktorer som ligger udover tidligere akademiske resultater, sociodemografisk baggrund og tiltro til egne evner (Pedersen & Nielsen, 2023).

To andre nyere studier beskæftiger sig med forfremmelseshastighed og karriereveje. Det første studie undersøger hvilken betydning offentlige organisationers økonomiske stabilitet har for kvinder i denne sektors mulighed for at fremme deres karriere. Studiet finder, at kvindelige ansatte, der ansættes i et år med relativ stabilitet, med større sandsynlighed vil få en lavere løn i efterfølgende år i forhold til, hvis de ansættes i et år, hvor virksomheden har enten gunstige eller ugunstige forhold. Samtidigt tyder fundene på, at betydningen af en virksomheds gunsti-

01 Uddannelse og karriere

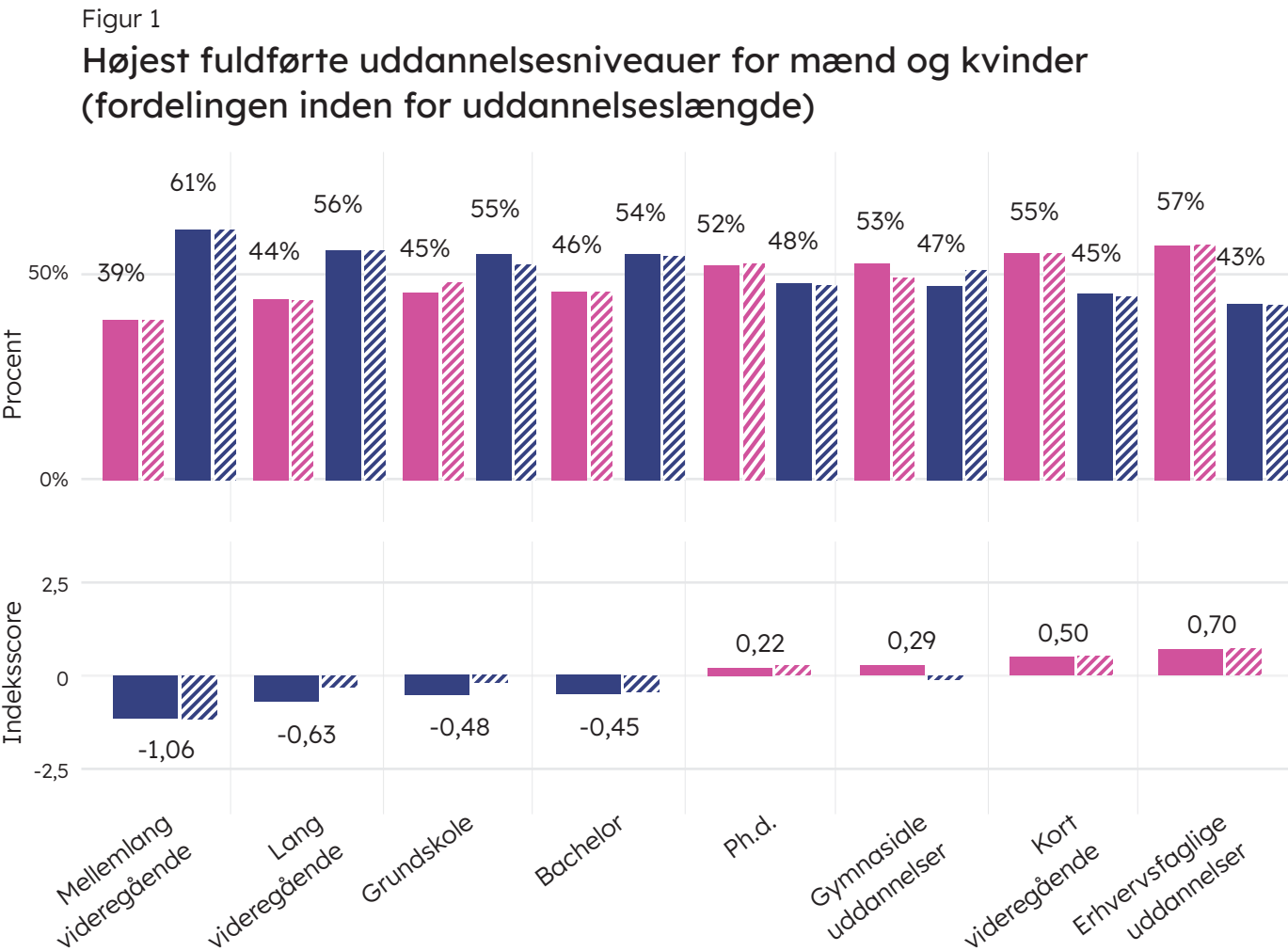
Uddannelseslængde og -type: Ingen udvikling i forskelle mellem mænd og kvinder

Kvinder og mænd uddanner sig på forskellige niveauer – som de også gjorde i tallene fra Diversitetsbarometeret 2023. Mænd er overrepræsenterede, når vi betragter dem, der har erhvervsfaglige og korte videregående uddannelser som det højest fuldførte uddannelsesniveau, hvorimod kvinder er overrepræsenterede på særligt mellemlange og lange videregående uddannelser.

ge eller ugunstige forhold ved ansættelsestidspunktet har større positiv betydning for ansættelsesvilkårene, hvis den ansatte har en lavere uddannelse eller mindre erfaring (Ashworth et al., 2023). Det første studie viser altså, at økonomiske tilstande på ansættelsestidspunktet kan være med til at forme kvinders tidlige karrierer og muligheder senere hen i arbejdslivet.

Det andet studie undersøger kønsdiskrimination i behandling af jobansøgninger. Studiet er foretaget som en metaanalyse i 2023, og viser at diskrimination af kvinder, der søger jobs i mandsdominerede brancher er faldet i perioden fra 1976 til 2020. Dog oplever mandlige ansøgere til jobs, der historisk har været varetaget af kvinder i høj grad stadig at blive diskrimineret på baggrund af deres køn (Shaerer et al., 2023).

Mænd Kvinder
DB2023 DB2023



Note: Fordeling af mænd og kvinders højest fuldførte uddannelse indenfor hver uddannelseslængde, for den del af arbejdsstyrken, der har færdiggjort en uddannelse i årene 2017 til og med 2022 og er fyldt 20 år. Ved denne begrænsning indeholder populationen en overvægt af kvinder sammenlignet med fordelingen for hele befolkningen i alle år og i alle aldre. Kilde: Danmarks Statistik

Sammenligner vi tallene fra Diversitetsbarometeret 2023 med i år, er uligheden blandt dem, der har grundskole og dem der har gymnasial som det højst fuldførte uddannelsesniveau steget en smule. Kvinder er således en smule mere overrepræsenteret blandt dem med grundskole som højest fuldførte uddannelse (52 pct. i DB2023, 55 pct. i DB2024). For gymnasiale uddannelser var kvinder sidste år lidt overrepræsenterede (51 pct. i DB2023), mens det i år er skiftet, så mænd er en smule overrepræsenterede (DB24 53 pct.).

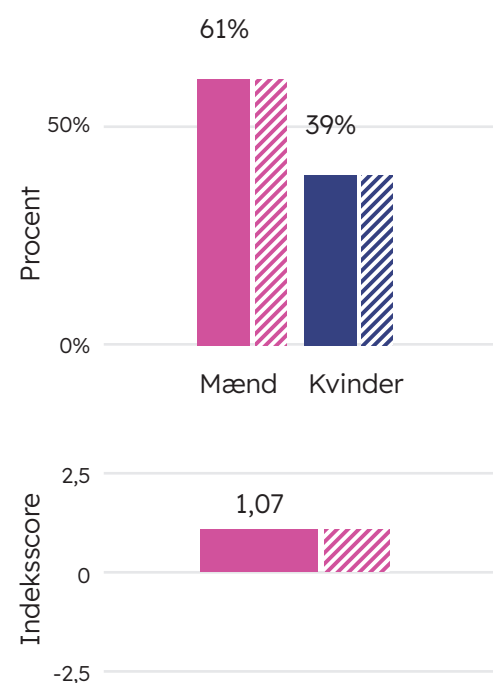
Overrepræsentationen af kvinder på grundskoleniveau skal dog ses i lyset af, at der er flere kvinder i populationen af personer, der er fyldt 20 år, og som har fuldført en uddannelse i årene 2017 til 2022, end der er mænd. Der er ikke sket anden udvikling i mænd og kvinders uddannelseslængde siden sidste år. Den manglende udvikling ses også, når det kommer til uddannelsesretning – og specifikt valg af STEM+-uddannelser.

Hvilke fag dækker STEM+-uddannelser over?

STEM+ er defineret som STEM-uddannelserne (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab, matematik) inklusive økonomi, jura og erhvervsøkonomi. STEM+ er i litteraturen betegnet, som de primære uddannelser, der er vigtige for ledelsesstillinger og derfor medtaget her. Indikatoren STEM+ i Diversitetsbarometeret er inspireret af opgørelsen fra artiklen Smith & von Essen (2023): Network Connections and Board Seats: Are female networks less valuable?

● Mænd ● Kvinder
 ▨ DB2023 ▨ DB2023

Figur 2
 Fordelingen på køn af
 hvem, der har færdiggjort
 en STEM+-uddannelse
 (fordeling indenfor
 STEM+-uddannelser)



Note: Andel af mænd og kvinder, der har færdiggjort deres højest fuldførte uddannelse i årene 2017-2022 og som er fyldt 20 år og har taget en STEM+-uddannelse.
 Kilde: Danmarks Statistik.

Forskellen i andelen af mænd og kvinder, der har færdiggjort en STEM+-uddannelse er 22 procentpoint, svarende til 36 pct. Indenfor STEM+-fagene er mænd overrepræsenterede på samtlige uddannelser, bortset fra jura, hvor kvinder udgør 63 pct. Præcis som tallene viste i Diversitetsbarometeret 2023.

Karriereveje:

Samme niveau af kønnede brancher, hvorimod forskelle i startløn er steget

Forskelle i mænd og kvinders uddannelsesniveau og -retning præger også, hvilke brancher hhv. mænd og kvinder arbejder i.

Mænd er fortsat i højeste grad overrepræsenterede inden for brancherne bygge og anlæg, energiforsyning, transport og vandforsyning, hvorimod kvinder hovedsageligt er overrepræsenterede inden for sundheds- og socialvæsenet. Den mest mandsdominerede branche er bygge og anlæg.

Sammenligner vi Diversitetsbarometeret 2023 med i år, er billedet stort set det samme.

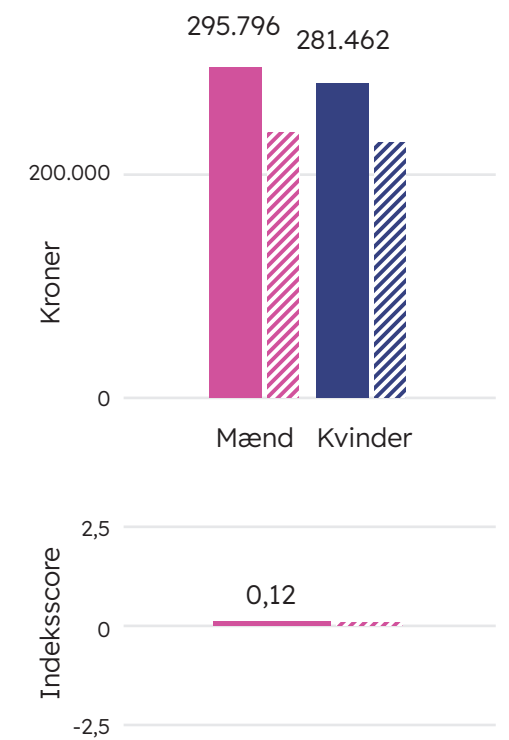
Forskel i uddannelses- og karrierevalg kan også ses i startløn. Betragter vi den gennemsnitlige løn for hver uddannelsestype og sorterer efter køn, ser vi, at mænd typisk vælger karrierer, der giver højere lønniveauer.

Her er uligheden mellem mænd og kvinder vokset en smule siden sidste års Diversitetsbarometer. Hvor mænds gennemsnitlige startløn et år efter endt uddannelse i Diversitetsbarometeret 2023 var 4,5 pct. større end kvinders, er den i dette års Diversitetsbarometer gennemsnitligt 4,9 pct. større.

Figur 4

Gennemsnitlig startløn for mænd og kvinder (sorteret efter uddannelse)

Note: Beregnet som den gennemsnitlige startløn for hver uddannelse 1 år efter endt uddannelse for mænd og kvinder, for den del af arbejdsstyrken der blev færdiguddannet i 2021. Kilde: Danmarks Statistik



Figur 3

Fordelingen af mænd og kvinder i arbejdsstyrken for brancher (fordeling indenfor den enkelte branche)



Note: Fordeling af mænd og kvinder i arbejdsstyrken på brancher. Figuren viser, hvor stor en andel af dem der er beskæftiget inden for hver branche, der er hhv. mænd og kvinder. Kilde: Danmarks Statistik

Forfremmelseshastighed:

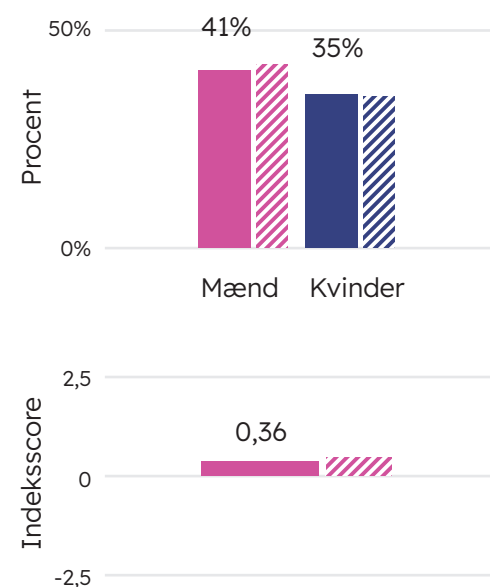
Ulighed i karrierevækst er mindsket en smule – mænd avancerer dog fortsat hurtigere i deres karriere

Det kønsopdelte uddannelsessystem og arbejdsmarked forstærker, ifølge forskning, stereotype kønsrollemønstre i hjemmet, som i en form for feed-backloop bidrager til at opretholde kønsskævheden på arbejdsmarkedet. Forskningen har belyst, hvordan der eksisterer en historisk betinget større accept af arbejdstider, der passer med daginstitutionernes åbningstider i de kvindedominerede brancher, mens denne accept traditionelt ikke har været lige så udbredt i de mandsdominerede. Således forstærkes kønsarbejdsdelingen i husholdningerne også (Borchorst, 1989). Det vil sige, at det bliver kvinder, der ofte henter børn, køber ind osv. (Larsen et al, 2020).

Mænds karrierer vækster i gennemsnit hurtigere end kvinders, når vi måler på lønvækst. Forskellen mellem mænd og kvinder har ændret sig med 2 procentpoint siden Diversitetsbarometeret 2023, og dermed mindsket uligheden mellem mænd og kvinders gennemsnitlige lønvækst en smule.

Figur 5

Gennemsnitlig lønvækst for mænd og kvinder målt 5 år efter endt uddannelse (gennemsnitlig procentuel stigning)



Note: Beregnet som den gennemsnitlige procentuelle lønvækst fra 1 år efter endt uddannelse til 5 år efter endt uddannelse for mænd og kvinder, der færdiggjorde deres uddannelse i 2017.

Kilde: Danmarks Statistik

TotalEnergies arbejder aktivt for at understøtte egen pipeline af kvindelige medarbejdere inden for STEM-området

I Danmark samarbejder TotalEnergies med eksterne partnere for at styrke pipelinen af unge kvindelige talenter inden for STEM-området gennem samarbejde om Girls Day in Science med Naturvidenskabernes Hus.

Hvad er formålet?

TotalEnergies er Danmarks ledende olie- og gasvirksomhed med kontorer offshore, i Esbjerg og i København. I TotalEnergies er det en kerneopgave at bidrage til den grønne omstilling, og her er diversitet ifølge ledelsen centralt. En succesfuld transition til vedvarende energi kan nemlig ikke finde sted uden innovation, som kommer af en divers medarbejdersammensætning. På diversitetsområdet er den danske energisektor dog udfordret, idet energivirksomheder især rekrutterer fra STEM-uddannelser, hvor kvinder i høj grad er underrepræsenterede. Det vil TotalEnergies gerne være med til at ændre på.

I TotalEnergies fokuserer virksomheden derfor på at skabe opmærksomhed blandt unge kvinder på, hvilke karrieremuligheder, der er inden for STEM-området i en virksomhed som deres. På den måde vil TotalEnergies være med til at skabe en mere divers og mangfoldig pipeline blandt studerende på STEM-uddannelser og derigennem bidrage til en mere divers pipeline af potentielt fremtidige medarbejdere.

“

Vi er en stor multienergi virksomhed, og den største operatør af olie og gas i Danmark. Så på den måde mener vi, at vi har et samfundsansvar at tage i forhold til at få flere unge mennesker, og særligt piger, til at synes at opgaver inden for STEM-området kunne være en spændende karrierevej. ”

— Christina Heineke Petersen, Head of Country Services,
TotalEnergies Danmark

Hvad omfatter initiativet?

TotalEnergies indgik i 2022 et samarbejde med Naturvidenskabernes hus om at afholde Girls Day in Science. Initiativet omfatter, at der årligt afholdes en dag, hvor folkeskoleelever besøger TotalEnergies på deres danske kontorer i både Esbjerg og København og bliver introduceret for, hvad det vil sige at arbejde i energisektoren. I 2023 havde man 50 deltagende børn i København og 22 i Esbjerg.

I løbet af dagen bliver de deltagende folkeskoleelever introduceret for forskellige arbejdsfunktioner i virksomheden, f.eks. deltog TotalEnergies første kvindelige Offshore Installation Manager i den seneste afholdelse.

TotalEnergies deltager også i karrieremesser, herunder Esbjergs Naturvidenskabsfestival, hvor gymnasieelever bliver introduceret for arbejdet med energisektoren og hvilke karrieremuligheder, der er i en naturvidenskabeligt funderet virksomhed, som TotalEnergies.

Hvilke erfaringer har TotalEnergies med initiativets virkning?

Girls Day in Science har, siden TotalEnergies indgik samarbejdet med Na-

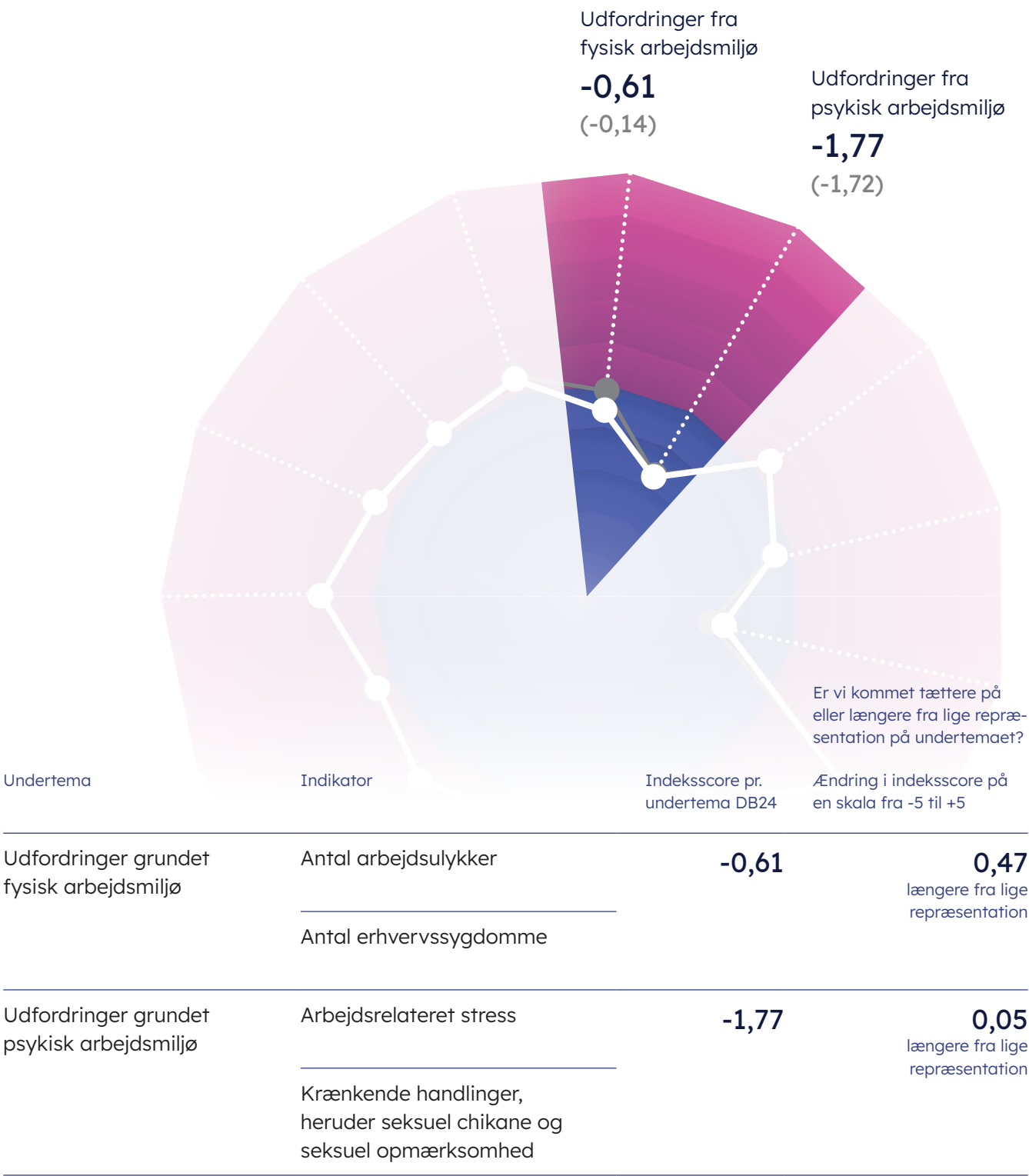
turvidenskabernes hus, ændret navn til Science Day og inkluderer nu også unge mænd.

TotalEnergies oplever, at der er en stor interesse for deres arbejde blandt især de yngre elever. Deltagelsen i både Girls Day in Science og karrieremesser giver elever i flere forskellige aldre mulighed for at skabe et mere dybdegående kendskab til, hvad det vil sige at arbejde inden for STEM-området. Samtidigt betyder programmerne, at børn og unge fra flere forskellige baggrunde, klasser og samfundslag får indblik i, hvad det vil sige at arbejde med STEM.

Det har været en vigtig erfaring for TotalEnergies at sikre sig, at virksomheden taler til børn og unge på det rigtige niveau. Det kan være svært at forstå, hvad det vil sige at arbejde offshore eller med energiomstilling. Derfor har virksomheden fra første til andet år haft fokus på at lave inddragende workshops, der viser, hvad naturvidenskab kan, uden at det bliver for kompliceret.

02

Arbejdsmiljø



Konklusion

Siden Diversitetsbarometeret 2023 er der sket en stor stigning i antallet af arbejdsulykker i kvindedominerede brancher, som øger uligheden mellem mænd og kvinders oplevelse af udfordringer grundet fysisk arbejdsmiljø. Ifølge Arbejdstilsynet, er stigningen i arbejdsulykker hovedsageligt covid-19 relateret. Bag tallene ser vi fortsat en kønsforskel i karakteren af arbejdsulykker, hvor langt de fleste dødsulykker på arbejdspladser sker for mænd.

Kvinder anmelder en smule flere erhvervssygdomme end mænd, men kønsforskellen er uændret siden sidste års Diversitetsbarometer.

Sammenlignet med Diversitetsbarometeret 2023, er både andelen af mænd og kvinder, der oplever arbejdsrelateret stress, steget. Men kvinder er fortsat overrepræsenterede, når det gælder udfordringer relateret til det psykiske arbejdsmiljø. Andelen af kvinder, der oplever at være stressede på arbejdet, er 47 pct. større end andelen af mænd.

Andelen af både mænd og kvinder, der oplever seksuelle krænkelser er også steget, siden sidste års barometer, og kvinder er fortsat overrepræsenterede, når det kommer til oplevelse af seksuel chikane og seksuel opmærksomhed.

Arbejdsmiljø siger noget om arbejdsmarkedets evne til at rumme diversitet og skabe lige gode arbejdsvilkår for mænd, kvinder og andre identiteter. Miljøet på en arbejdsplads kan påvirke både den fysiske og den mentale sundhed hos de ansatte. Fra et virksomhedsperspektiv kan et positivt og inkluderende arbejdsmiljø tiltrække og fastholde talenter, mens et negativt eller ekskluderende arbejdsmiljø kan afholde underrepræsenterede grupper fra at søge job i eller blive i en virksomhed (Folke & Rickne, 2022).

Samtidig viser forskning, at medarbejderes og leders oplevelse af en virksomheds arbejdsmiljø korrelerer med for eksempel det antal timer, der arbejdes, lønulighed og kønsskævhed i medarbejder-og ledelsessammensætningen. For eksempel viser forskning, at på arbejdspladser, der er mandsdominerede, og hvor lønningerne er høje, rapporterer kvinder om flere tilfælde af sexisme, og på arbejdspladser, som er kvindedominerede, og hvor lønningerne er lave, rapporterer mænd om flere tilfælde af sexisme (Folke & Rickne, 2022).

Hvad viser den nyeste forskning?

Der er i 2022 og 2023 udgivet studier om både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Kigger vi på forskning om det fysiske arbejdsmiljø, undersøger et finsk studie en dimension af fysisk arbejdsmiljø, der berører konsekvenserne ved overgreb, overfald, trusler og andre voldelige hændelser mellem kollegaer på arbejdspladser. Studiet finder, at denne type hændelser, har store konsekvenser for både offer, voldsudøver og virksomhed. For voldsudøveren varierer konsekvenserne afhængigt af deres køn: når en mand udsætter en mandlig kollega for en voldelig hændelse på arbejdspladsen, straffes han hårdere, end når han udsætter en kvindelig kollega for en sådan hændelse. Ydermere finder studiet, at kvindelige ledere er mere tilbøjelige end mandlige ledere til at fyre voldsudøveren. Hvorvidt den person, der har udøvet den voldelige hændelse overfor en kollega, fyres, har betydning for, hvor stor en andel af virksomhedens ansatte, der er kvinder, efter episoden. Studiet viser nemlig også, at kvinder i mindre grad ansættes og i højere grad forlader virksomheder efter voldelige hændelser, når voldsudøveren ikke fyres (Adams-Prassl et al., 2023).

To studier undersøger arbejdsmiljø i relation til arbejdsforløb og sikkerhed.

Det første studie er fra 2023 og undersøger sammenhængen mellem (u)sikre arbejdsforløb og helbred. Studiet sammenligner Danmark, Polen, Tjekkiet og Italien, og finder, at der er en sammenhæng mellem (u)sikre arbejdsmiljø og helbredsmæssig skrøbelighed senere i livet. Studiet finder, at Danmark er det af de fire lande, der har den laveste andel skrøbelige personer, og personer med usikre arbejdsforløb, samtidigt med at danske mænd og kvinder relativt til mænd og kvinder fra de tre andre lande, er i højere risiko for at blive skrøbelige, hvis deres arbejdsforløb og karriere er ustabil (Zella, Sarti & Zaccaria, 2023).

Det andet studie er foretaget i Danmark og undersøger effekten af tidsbegrænsede kontrakter for mentalt helbred. Studiet finder at den form for usikre arbejdsforhold, som tidsbegrænsede kontrakter udgør, er forbundet med øget risiko for at udvikle mentale sundhedsproblemer. Risikoen gælder på tværs af køn, idet der ikke er en statistisk signifikant forskel mellem kvinder og mænd (Hannerz et al., 2023).

To andre arbejdsmiljøudfordringer, der beskrives i litteraturen fra 2022 og 2023, er relateret til hhv. graviditet og mobning. Et studie viser, at graviditet har en negativ indvirkning på medarbej-

deres oplevelse af at gå på arbejde, fordi de gravide medarbejdere bliver bekymrede for, om de på grund af deres graviditet vil blive opfattet negativt af kollegaer og ledere, ligesom de selv oplever at bekymre sig om, hvordan graviditeten påvirker deres selvopfattelse og professionelle identitet (Andersen et al., 2022).

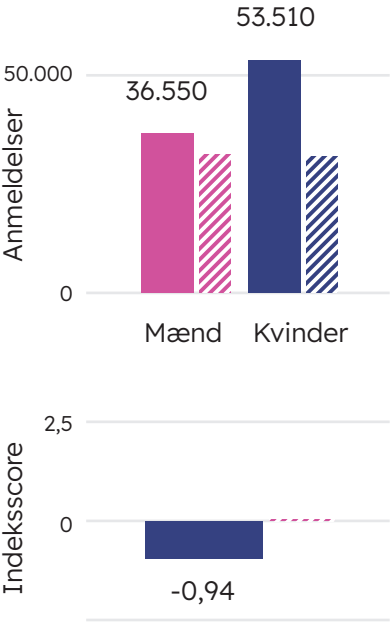
Et andet studie finder en klar sammenhæng mellem et utrygt arbejdsmiljø og risiko for mobning. Et utrygt (hostile) arbejdsmiljø defineres som et arbejdsmiljø præget af mistillid, mistænkeliggørelse og fjendtlighed. Studiet finder også en gensidig forstærkning mellem de to: Mobning er med til at understøtte et (endnu mere) fjendtligt arbejdsmiljø. Studiet peger samtidigt på, at mænd er i særlig risiko for at blive mål for mobning på arbejdspladser, der gennemses af et fjendtligt arbejdsmiljø (Rosander & Salin, 2023).

Samlet tegner der sig et billede i den nyeste forskning af, at særligt kvinder er i risiko for psykiske udfordringer som følge af usikre arbejdsforløb, mens mænd i høj grad er udsat, når det kommer til både fysisk arbejdsmiljø og mobning på arbejdspladsen.

Udfordringer grundet fysisk arbejdsmiljø: Stigning i arbejdsulykker i kvindedominerede brancher øger ulighed i udfordringer grundet fysisk arbejdsmiljø

Som indikator for fysisk arbejdsmiljø måler vi forekomsten af arbejdsskader. Arbejdsskader inddeles i to typer: arbejdsulykker og erhvervssygdomme. En arbejdsulykke er en fysisk eller psykisk skade efter en pludselig hændelse, og en erhvervssygdom er en sygdom, der er opstået over tid grundet arbejdet eller arbejdsforholdene (Arbejdstilsynet).

Figur 6
Antal anmeldte arbejdsulykker for mænd og kvinder



Note: Antal af anmeldte arbejdsulykker for mænd og kvinder.
Kilde: Arbejdstilsynet

Hvor antallet af anmeldte arbejdsulykker var stort set lige fordelt på mænd og kvinder i Diversitetsbarometeret 2023, viser årets tal, at forskellen er vokset en del. Stigningen er drevet af, at der er væsentlig flere kvinder, der har anmeldt arbejdsulykker som rapporteret i årets Diversitetsbarometer sammenlignet med sidste års udgivelse. Præcist 16.960 flere kvinder end mænd har anmeldt en arbejdsulykke, svarende til, at kvinder står for 59 pct. af anmeldelserne.

Ifølge Arbejdstilsynet er der generelt anmeldt det højeste antal arbejdsulykker nogensinde i 2022, som er det år, som Diversitetsbarometeret 2024 har data om arbejdsulykker fra (Arbejdstilsynet, 2022). Det høje antal bunder i, at halvdelen af alle anmeldelser vurderes at være relaterede til covid-19. Der er anmeldt flest covid-19 relaterede tilfælde inden for branchegruppen Daginstitutioner (ca. 85 pct. arbejdsulykker er covid-19 relaterede), hvorefter branchegrupperne Undervisning, Hospitaller, Døgninstitutioner og hjemmepleje følger. Alle branchegrupper hvor andelen af kvinder, der arbejder i branchen, er højere end andelen af mænd. Dette kan således være en stor del af forklaringen på, hvorfor uligheden i antal arbejdsulykker er steget i dette års Diversitetsbarometer.

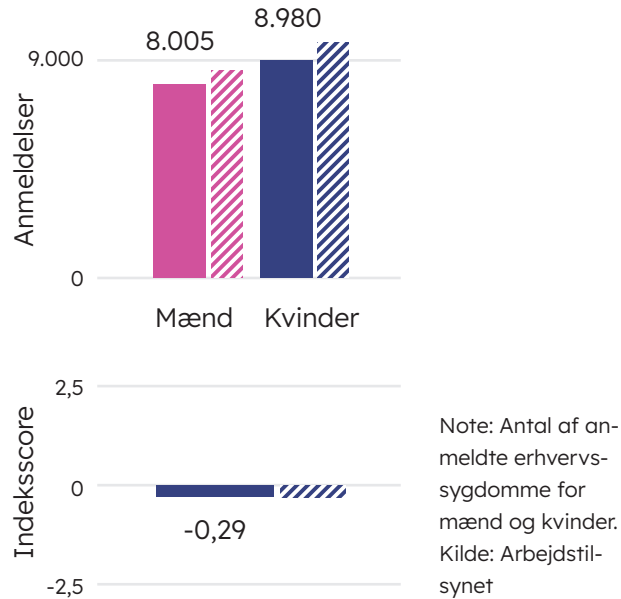
Igen i år viser tallene fra Arbejdstilsynet samtidig, at langt de fleste dødsulykker på arbejdspladser sker for mænd. I 2022 var der i alt registreret 43 arbejdsrelaterede dødsulykker, hvoraf 38 omkomne var mænd.

Der er således fortsat en kønsfordel i karakteren af arbejdsulykker. En kønsforskel, der hovedsageligt bunder i det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor nogle brancher er udpræget mands- eller kvindedominerede.

Hvor uligheden i arbejdsulykker er steget, ser vi et lille fald i forskel i anmeldelser af erhvervssygdomme.



Figur 7
Antal anmeldte erhvervssygdomme for mænd og kvinder



Hvad indebærer arbejdsmiljø?

Arbejdsmiljø er det samlede miljø, som en arbejdstager omgives af, mens vedkommende udfører sit arbejde. Arbejdsmiljø kan udgøres af de fysiske og psykiske forhold, der påvirker en arbejdstagers sundhed og trivsel på arbejdspladsen.

Det fysiske arbejdsmiljø er det, vi kan sanse (se, høre, lugte og mærke) i forbindelse med udførelsen af arbejdet, hvorimod det psykiske arbejdsmiljø er et samspil mellem psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen, såsom det arbejde, som medarbejderne udfører, rammerne for arbejdet og de sociale relationer på arbejdspladsen.

Kilde: Arbejdstilsynet

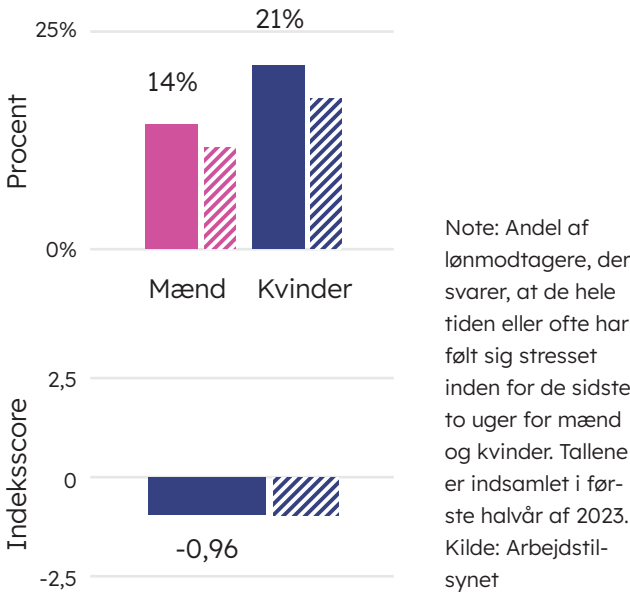
Udfordringer grundet psykisk arbejdsmiljø:
Kvinder er fortsat overrepræsenterede, når det gælder udfordringer relateret til det psykiske arbejdsmiljø

Samspillet mellem psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen (det psykiske arbejdsmiljø) kan påvirke medarbejderens fysiske og psykiske helbred både positivt og negativt. For bedst muligt at kunne kortlægge det psykiske arbejdsmiljø for kvinder og mænd måler vi på oplevelsen af arbejdsrelateret stress og krænkende handlinger på arbejdspladsen.

Sammenlignet med Diversitetsbarometeret 2023 er andelen af mænd og kvinder, der oplever arbejdsrelateret stress, steget. Forskellen har dog ikke ændret sig synderligt. Andelen af kvinder, der oplever at være stressede på arbejdet, er 47 pct. større end andelen af mænd.

Andelen af både mænd og kvinder, der oplever seksuelle krænkelser, er også steget siden sidste års barometer, og kvinder er fortsat overrepræsenterede, når det kommer til oplevelse af seksuel chikane og seksuel opmærksomhed.

Figur 8
Andele af mænd og kvinder, der rapporterer arbejdsrelateret stress



Definition af indikatorer under psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsrelateret stress er en reaktion på fysiske eller psykiske belastninger i arbejdet. Det er et sammensat problem, der kan have forskellige årsager i forskellige virksomheder og brancher. Et eksempel på en årsag til arbejdsrelateret stress er en varig stor arbejdsbelastning og et varigt stort tidspres, der er præget af mangel på ledelsesmæssig og kollegial støtte og få muligheder for at øve indflydelse på eget arbejde.

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane (sex-

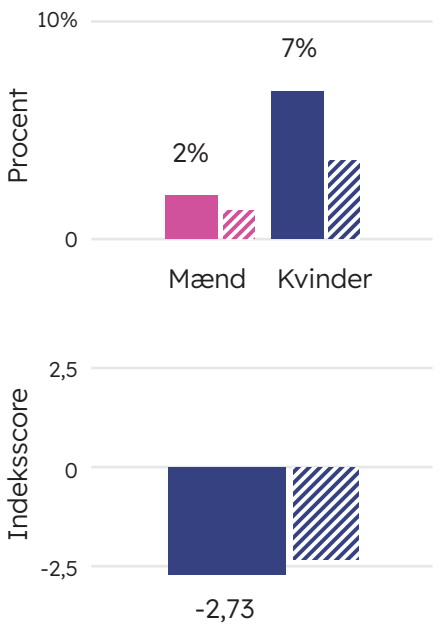
chikane) og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet. Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og det at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan for eksempel omfatte tilbageholdelse af nødvendig information, bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab.

Kilde: Arbejdstilsynet: Om krænkende handlinger og Arbejdsrelateret stress

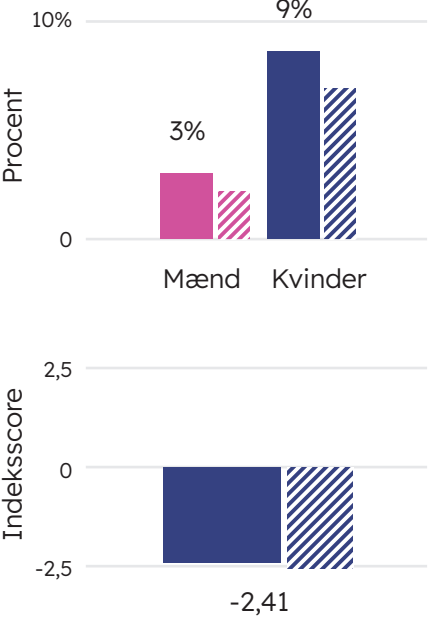
Kigger vi på oplevelser med at blive udsat for seksuel chikane, ser vi, at uligheden mellem mænd og kvinder er vokset. Hvor forskellen i sidste års Diversitetsbarometer lød på 3 procentpoint, viser tallene i år en forskel på 5 procentpoint.

For seksuel opmærksomhed, er uligheden faldet en smule, men billedet er fortsat, at kvinder i højere grad end mænd angiver at blive udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.

Figur 9
Andelen af mænd og kvinder, der rapporterer at have været udsat for seksuel chikane



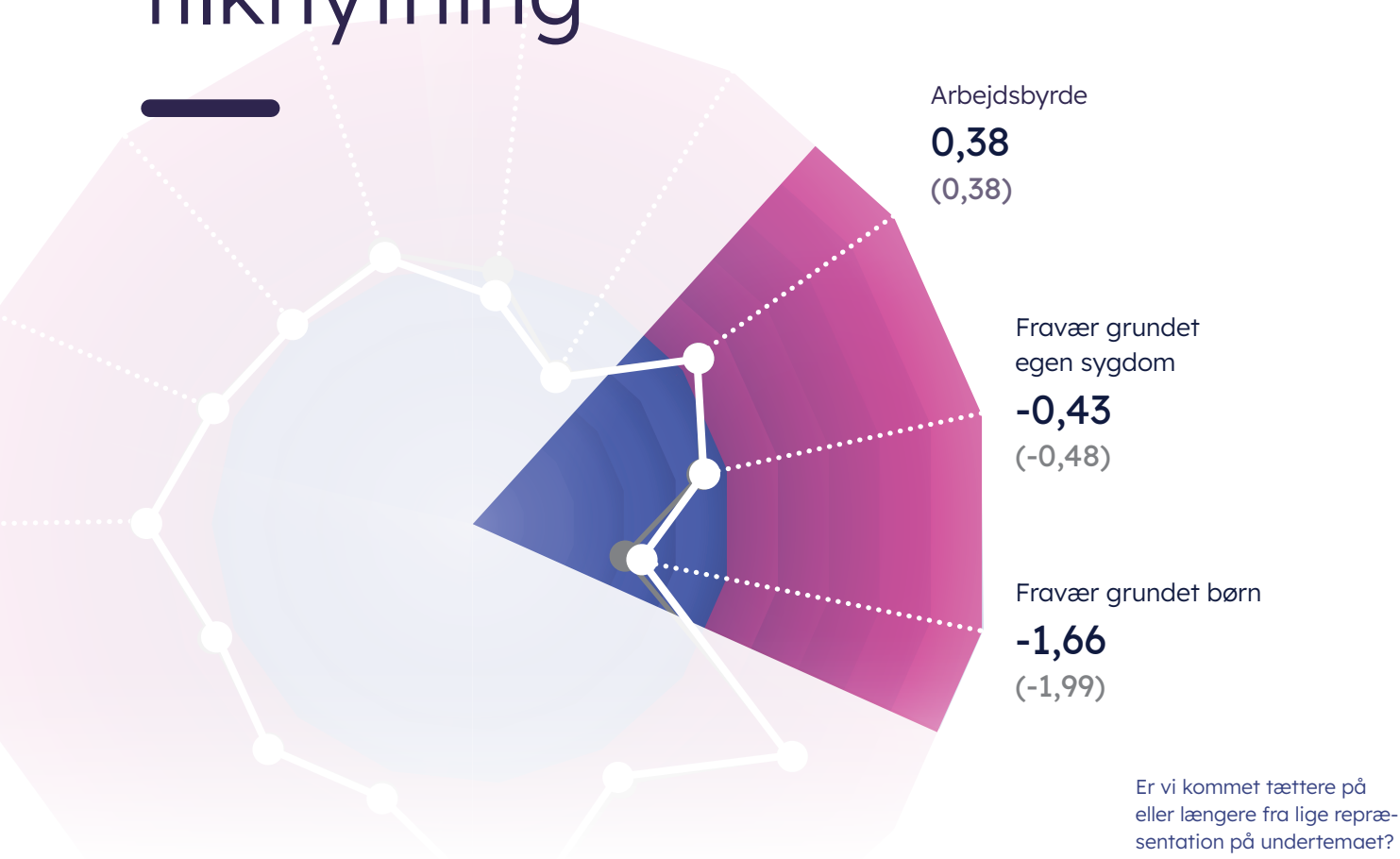
Figur 10
Andelen af mænd og kvinder, der rapporterer at have været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed



Note: Andel af mandlige og kvindelige lønmodtagere, der svarer at de har været udsat for henholdsvis seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed inden for de seneste 12 måneder. Tallene er indsamlet i første halvår af 2023.
Kilde: Arbejdstilsynet

03

Arbejdsmarkeds-tilknytning



Undertema	Indikator	Indeksscore pr. undertema DB24	Ændring i indeksscore på en skala fra -5 til +5
Arbejdsbyrde	Antal arbejdstimer	0,38	Ingen udvikling i repræsentation
	Andel på heltid af deltids- og heltidsbeskæftigede		
Fravær grundet egen sygdom	Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved egen sygdom for mænd og kvinder	-0,43	0,05 tættere på lige repræsentation
Fravær grundet børn	Antal uger på barsel	-1,66	0,33 tættere på lige repræsentation
	Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved barns sygdom for mænd og kvinder		

Konklusion

Der er stort set ingen forskel at spore, når vi undersøger forskelle i mænd og kvinders arbejdstid fra sidste års barometer til dette. Mens mænd fortsat gennemsnitligt arbejder flere timer end kvinder, er lidt flere både mænd og kvinder heltidsbeskæftigede.

Ser vi til fravær som følge af egen og barns sygdom, er der også sket mindre ændringer. På indikatoren for fravær som følge af egen sygdom er uligheden faldet en smule. Det skyldes, at der er sket en lille stigning i antallet af fraværsperioder som følge af egen sygdom for mænd. Kvinder registrerer dog samlet flere perioder med fravær fra arbejdspladsen end mænd, både når det gælder egen sygdom og i relation til barns sygdom.

Den største forskel i arbejdsmarkeds-tilknytning findes på barselsområdet. Her er uligheden mellem mænd og kvinder mindsket væsentligt. Mænd er gået fra gennemsnitligt at afholde 5 ugers barsel til 8 uger i tallene for Diversitetsbarometeret 2024, mens kvinder er gået fra at afholde 40 uger til 39.

Hvor meget der arbejdes, og mængden af fravær fra arbejdsmarkedet er to vigtige faktorer for, hvor høj en lønindtægt den enkelte har, og faktorerne korrelerer ofte med, hvilket stillingsniveau og hvilken stilling i hierarkiet en person varetager.

For at kortlægge ligestilling og diversitet i relation til arbejdsmarkeds-tilknytning, måler vi først og fremmest på, hvilken tilknytning til arbejdsmarkedet den enkelte har, antal timer, der arbejdes og fravær grundet egen sygdom. Derudover undersøger vi fravær relateret til børn, f.eks. børns sygdom og barsel.

Hvad viser den nyeste forskning?

Et forskningsstudie fra 2023 sætter fokus på sammenhængen mellem fravær grundet egen sygdom og arbejdsmarkedstilknnytning. Studiet peger på, at kvinder, der lider af psykiske udfordringer i højere grad end mænd, der har samme udfordringer, er i risiko for at have en svagere arbejdsmarkedstilknnytning. Dette skyldes, at lidelser som f.eks. angst og depression i højere grad betyder, at kvinder bliver arbejdsløse, går ned i tid eller har et øget sygefravær (Pedersen et al., 2023).

Tilsvarende kønsforskelle i arbejdsmarkedstilknnytning ses også i to norske studier fra 2022, som sætter fokus på barsel, og altså sammenhængen hertil med fravær grundet børn.

Det første studie undersøger betydningen af en reform i Norge om øremærket barsel til mænd for bl.a. fordelingen af barsel mellem mødre og fædre. Studiet finder, at reformen, og altså en øremærkning af barsel til fædre, understøttede en mere jævn fordeling af barsel mellem mødre og fædre (Hart et al., 2022). Samtidigt er resultaterne af det andet studie et branchespecifikt eksempel på, hvorfor en sådan omfordeling kan være fordelagtig for at skabe større ligestilling mellem mødre og fædre. Studiet finder, at kvinder, der arbejder i konkurrence-

prægede brancher med direkte kundekontakt, udsættes for en form for Motherhood Penalty³. Det skyldes, at de – modsat mænd i samme branche – typisk tager en længere, sammenhængende barsel og derfor kommer på større afstand af deres klientportefølje (Halrynjo & Mangset, 2022).

Anden forskning sætter fokus på risiko for stress og graviditetsudløste bekymringer i overgangen til forældreskabet. Studiet undersøger danske førstegangsgravides opfattelser af og oplevelser med stress og bekymringer i forbindelse med graviditeten. Studiet viser for det første, at noget af det der stresser kvinderne mest i deres graviditet, er den balancering af identiteter de oplever at skulle navigere i, i deres roller på arbejdet, i graviditeten og i deres nye rolle som mor. Denne balancegang mellem forskellige identiteter medfører for de gravide kvinder også bekymringer for deres karrierer og ændringer i deres arbejde.

Kvinderne oplever også stress, der er relateret til bekymringer om deres barns helbred, graviditetssymptomer og frygt knyttet til fødslen. Desuden viser studiet, at interaktioner med andre gravide kan øge presset for at være gravid på "den rigtige måde" (Ladekarl et al., 2022).

3. Motherhood Penalty er et begreb, der i forskningen dækker over, den forskellige effekt, som børn har på mænds og kvinders karriereløb (Jørgensen & Søgaard, 2021)

Arbejdsbyrde: Mænd arbejder fortsat i gennemsnittet flere arbejdstimer, og lidt flere både mænd og kvinder er blevet heltidsbeskæftigede

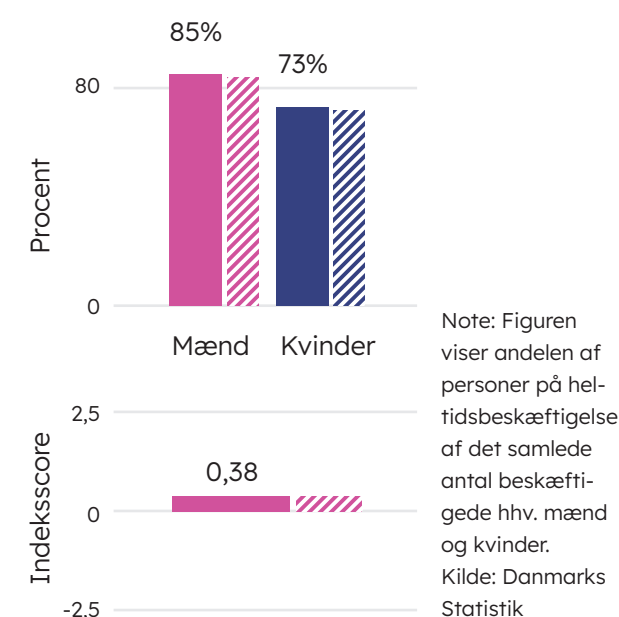
I Diversitetsbarometeret 2023 udgjorde andelen af mænd i heltidsbeskæftigelse 84 pct., hvor det tilsvarende tal for kvinder var 72 pct. I tallene fra dette års udgivelse, fremgår det, at

lidt flere både mænd og kvinder er blevet heltidsbeskæftigede. Den procentvise forskel mellem kønnene er uændret og indeksscoren er ligeledes den samme som i sidste års barometer.

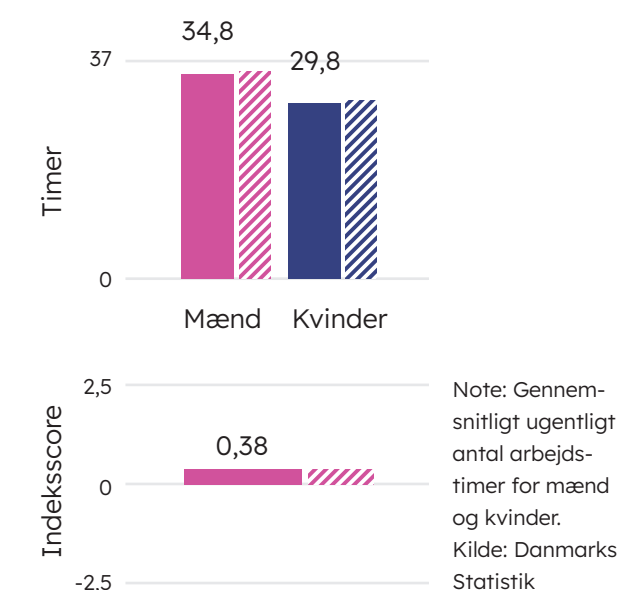
Der er samtidigt sket et fald i både mænd og kvinders gennemsnitlige antal arbejdstimer. Mænd arbejder i gennemsnit 0,4 timer mindre end tallene viste i sidste års Diversitetsbarometer, mens kvinder i gennemsnit arbejdede 0,5 timer mindre.

Forskellen mellem mænd og kvinder holdes dog næsten konstant. Hvor kvinder i gennemsnit arbejdede 4,9 timer mindre om ugen end mænd ved sidste opgørelse, arbejder de nu i gennemsnit 5 timer mindre.

Figur 11
Andel af heltidsbeskæftigede mænd og kvinder i arbejdsstyrken (andel ud af det samlede antal beskæftigede)



Figur 12
Gennemsnitligt antal arbejdstimer for mænd og kvinder



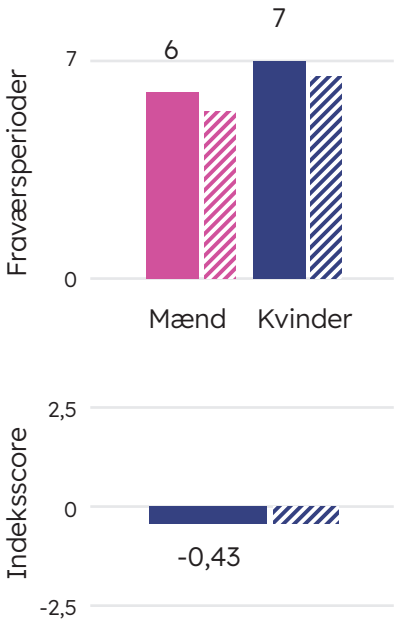
Fravær grundet egen sygdom:
Fortsat kønsforskel i registreret fravær fra arbejdet

I kortlægningen af fravær fra arbejdsmarkedet undersøger vi både kvinders og mænds fravær, der registreres som fravær på grund af egen eller barns sygdom og fravær som følge af afholdt barselsorlov.

Fravær på grund af egen og barns sygdom opgøres som antal fraværsperioder, som mænd og kvinder har registreret. Antal fraværsperioder viser, hvor mange gange en person har meldt fravær fra sin arbejdsplads hen over et år.

Hvor mænd i Diversitetsbarometeret 2023 i gennemsnit havde 5 antal fraværsperioder grundet egen sygdom, er gennemsnittet i årets tal 6. Kvinders gennemsnitlige antal fraværsperioder ligger fortsat på 7. Kvinder er således fortsat mere fraværende grundet egen sygdom, men uligheden mellem mænd og kvinder er faldet.

Figur 13
Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved egen sygdom for mænd og kvinder (gennemsnit af det samlede antal registreringer)



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal registrerede fraværsperioder for hhv. mænd og kvinder, der har registreret fravær ved egen sygdom ud af det samlede antal registreringer af fravær ved egen sygdom.
Kilde: Danmarks Statistik.

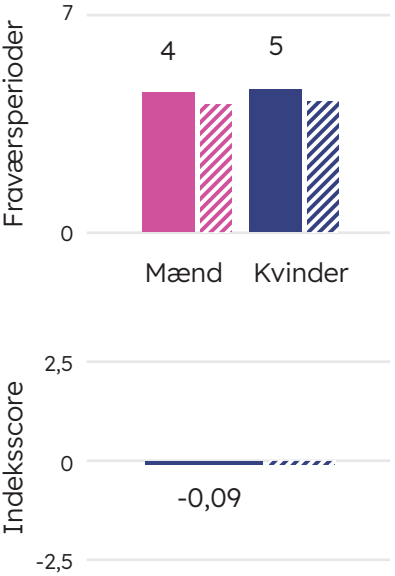
Fravær grundet børn:
Kvinder registrerer flere fraværsperioder som følge af barns sygdom end mænd, og mænd tager mere barsel end tidligere

Der er en lille forskel at spore, når vi ser på det gennemsnitlige antal registrerede fraværsperioder ved børns sygdom i år relativt til sidste år.

I tallene for sidste år registrerede mænd og kvinder i gennemsnit lige mange perioder med fravær som følge af barns sygdom (4 perioder for mænd og 4 perioder for kvinder). Her er det dog vigtigt at understrege at perioderne kan være af varierende længde. Tallene angiver ikke, hvor mange dage hhv. mænd og kvinder har haft fravær som følge af barns sygdom.

I dette års barometer kan vi se en lille udvikling henimod, at kvinder registrerer en periode mere med fravær som følge af barns sygdom end sidste år, mens gennemsnittet for mænd fastholdes. Kvinder har altså et større fravær end mænd som følge af barns sygdom.

Figur 14
Gennemsnitligt antal fraværsperioder ved barns sygdom for mænd og kvinder (gennemsnit af det samlede antal registreringer)



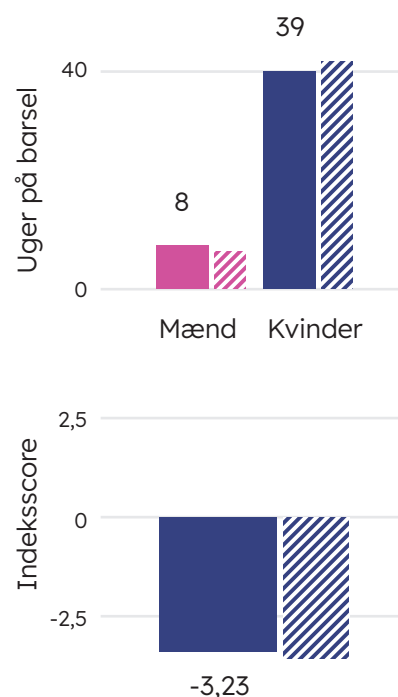
Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal registrerede fraværsperioder for hhv. mænd og kvinder, der har registreret fravær ved barns sygdom, ud af det samlede antal registreringer af fravær ved egen sygdom.
Kilde: Danmarks Statistik

● Mænd ● Kvinder
 ▨ DB2023 ▨ DB2023

Der er dog en væsentligt større forskel at spore, når vi ser til fordelingen af barsel mellem mænd og kvinder. Hvor vi af sidste års Diversitetsbarometer så, at kvinder i gennemsnit afholdt 40 ugers barsel, og mænd i gennemsnit afholdt 5 ugers barsel, er der i år sket en større ændring i antallet af barselsuger for mænd og en mindre for kvinder.

I tallene fra dette års Diversitetsbarometer, fremgår det, at mænd i gennemsnit afholder 8 ugers barsel, mens kvinder i gennemsnit holder 39 ugers barsel. Det betyder et væsentligt fald i uligheden mellem mænd og kvinder i relation til fravær grundet barsel. Dette slår også igennem i indeksscoren, der fra sidste år til i år er rykket 0,66 tættere på lige repræsentation for denne indikator.

Figur 15
Gennemsnitligt antal uger på barsel for fædre og mødre til børn født i 2022



Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal uger med barselsdagpenge for kvinder, der har afholdt pligtlov, barselsorlov, forældreorlov og/eller øremærket orlov og for mænd, der har afholdt fædreorlov, forældreorlov og/eller øremærket orlov. Barslen er afholdt for børn født i 2022.
 Kilde: Danmarks Statistik

TotalEnergies' Return-to-Work-program bidrager til at forældre kommer godt tilbage på arbejdspladsen efter endt barselsorlov

Med ønsket om at skabe endnu bedre rammer for forældres barsel og tilbagevenden til arbejdet efter barsel har TotalEnergies i Danmark indført programmet Return-to-Work, der giver forældre mulighed for at vende tilbage til arbejdspladsen på nedsat tid til fuld løn i en fastlagt periode.

Hvad er formålet?

I TotalEnergies er der en grundlæggende anerkendelse af, at overgangen fra at være på fuldtidsbarsel til at være på fuldtidsarbejde kan være svær for den enkelte medarbejder.

Derfor har virksomhedens danske afdelinger iværksat et Return-to-Work-program, som har til formål at give barslende medarbejdere fleksible og attraktive rammer at vende tilbage til.

Hvad omfatter initiativet?

Programmet indebærer, at forældre, der har afholdt barsel i mindst 18 uger, har mulighed for at arbejde på 80 %

af deres normale arbejdstid i op til 26 uger inden deres barn fylder ét år - med fuld løn.

Det er op til den enkelte selv, hvordan de ønsker at bruge den nedsatte arbejdstid; det er f.eks. muligt at afholde én fridag om ugen, men medarbejderen kan også vælge at sprede timerne ud og derved gøre arbejdsdagene kortere. Tilrettelæggelse af arbejdstiden aftales med den enkeltes leder og angives efterfølgende i et barselsskema, som medarbejderen udfylder til HR i forbindelse med planlægning af barsel.



Teamet som medarbejderen kommer tilbage til kompenseres ikke umiddelbart for den midlertidige nedgang i arbejdstid. I nogle tilfælde vil der være et overlap med en barselsvikar, men det er ikke et generelt princip, at der skal være det.

Udover muligheden for at gå ned i tid med fuld løn, har nye forældre, som led i TotalEnergies barselspakke, også mulighed for at indgå i en mentorordning og i et professionelt barselsnetværk. TotalEnergies arbejder desuden løbende med at sætte fokus på den rolle ledere spiller, når det kommer til at sikre en god og tryk overgang til og fra barsel.

Hvilke erfaringer har TotalEnergies med initiativets virkning?

Blandt medarbejderne er der stor tilslutning til Return-to-Work-programmet. De oplever, at der på deres arbejdsplads er gode rammevilkår, samtidigt med, at de bliver taget alvorligt som både forælder og medarbejder. Det øger den enkelte medarbejders motivation for at vende tilbage til virksomheden efter endt barsel, ligesom

det skaber ro omkring at være væk fra arbejdspladsen under barslen.

Programmet giver den enkelte medarbejder tid til at imødekomme de familierelaterede aftaler inden for almindelig arbejdstid, der følger med at have et lille barn, f.eks. lægebesøg. For solo-forældre kan fleksibiliteten desuden være afgørende, når man er alene om forældreskabet.

I TotalEnergies er oplevelsen, at den øgede fleksibilitet til forældrene bidrager til, at medarbejderne vender hurtigere tilbage fra barsel, fordi de ikke står i en "enten-eller" situation mellem familie og arbejde, men har mulighed for en længere overgangsperiode. Selvom medarbejderne i en periode er på nedsat tid, oplever de ikke, at det har betydning for deres generelle karriereudvikling eller -ambitioner.

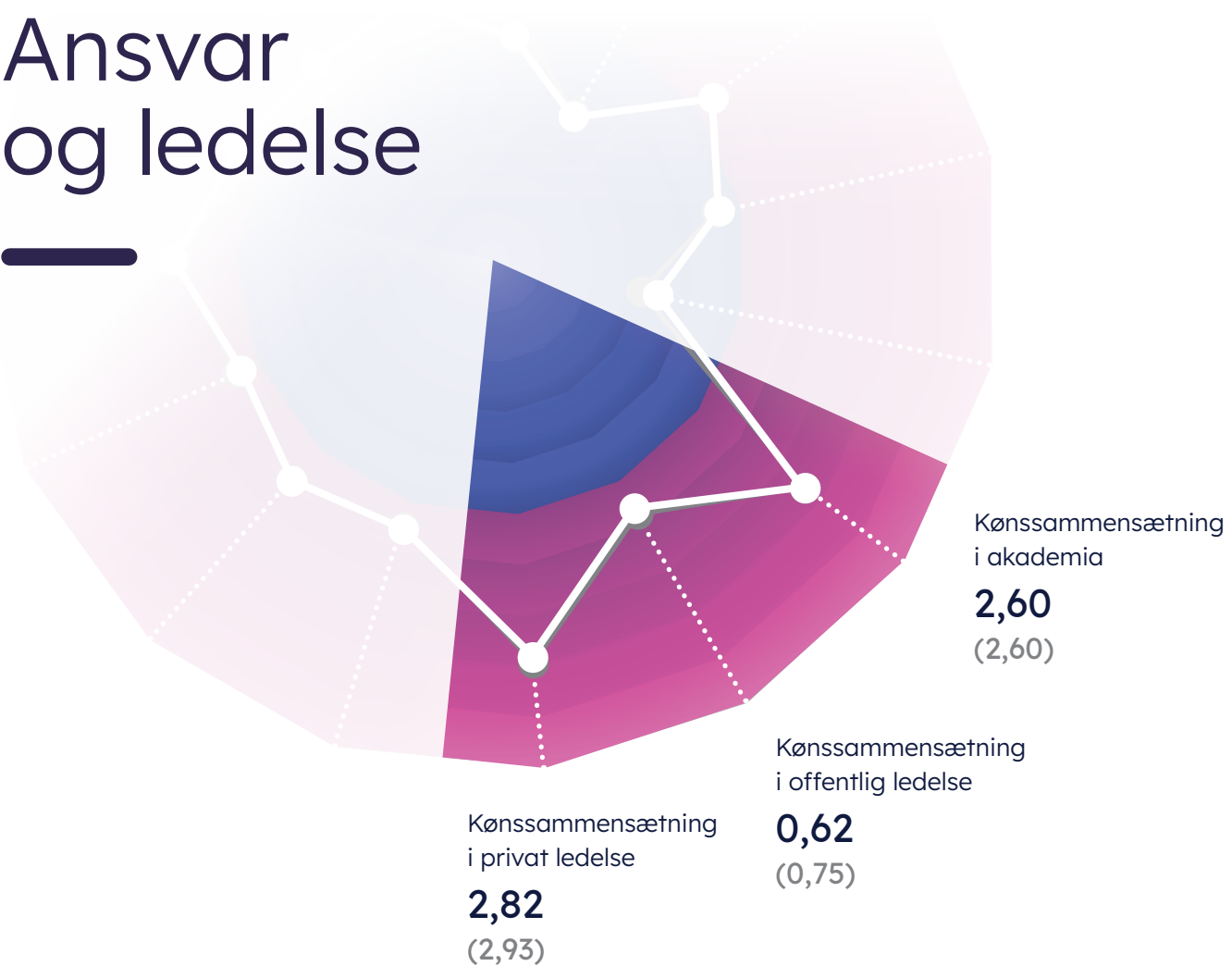
Return-to-Work-programmet stiller krav til intern planlægning i de enkelte teams, mens medarbejderen er på nedsat tid. Da opgaveporteføljen i mange tilfælde ikke ændres, kan det kræve særlig dialog mellem medarbej-

der og leder at sikre, at arbejdstiden overholdes, så det reelt kan lade sig gøre at være på nedsat tid.

Både fædre og mødre i TotalEnergies danske afdelinger tilbydes 24 ugers barsel med fuld løn. Hidtil har det primært været kvindelige ansatte, der har benyttet sig af Return-to-Work-programmet efter endt barsel, men med de ændrede regler for øremærket barsel til mænd i Danmark, er der en forventning om, at programmet i fremtiden også i stigende grad vil blive anvendt af mandlige ansatte. TotalEnergies følger anvendelsen af programmet blandt medarbejderne med henblik på at sikre, at der ikke opstår en skævvridning i brugen mellem mandlige og kvindelige ansatte.

04

Ansvar og ledelse



Undertema	Indikator	Indeksscore pr. undertema DB24	Ændring i indeksscore på en skala fra -5 til +5
Kønssammensætning i academia i professorstillinger	Andel professorer	2,60	Opdaterede tal er ikke tilgængelige
Kønssammensætning i øverste offentlig ledelse	Andel i øverste ledelse i det offentlige	0,62	0,13 tættere på lige repræsentation
Kønssammensætning i øverste ledelseslag i den private sektor	Andel adm. direktører i det private	2,82	0,11 tættere på lige repræsentation
	Andel direktører i det private		

Konklusion

Andelen af kvinder i de øverste ledelseslag i den offentlige sektor er steget siden sidste års Diversitetsbarometer fra 42,5 til 43,8 pct. Kønssammensætningen i den offentlige sektors øverste ledelseslag er således lige fordelt i intervallet 60-40.

I private virksomheder med over 50 ansatte udgør kvinder 24,9 pct. af direktørstillinger, som ikke er virksomhedens øverste direktør. Blandt administrerende direktørstillinger er andelen af kvinder 18,6 pct. Hvor der blandt andelen af administrerende direktører er kommet 1,7 procentpoint flere kvinder til siden sidste års Diversitetsbarometer, er stigning blandt direktører minimal på 0,5 procentpoint. Mænd er således fortsat stærkt overrepræsenteret i de øverste ledelseslag i den private sektor for virksomheder med 50+ ansatte.

I Danmark har vi en af verdens højeste erhvervsfrekvenser for kvinder. Derudover er kvinder overrepræsenterede blandt dem, der har en lang videregående uddannelse, som den højest fuldførte uddannelse. Alligevel er kvinder underrepræsenterede, når vi betragter arbejdsmarkedet vertikalt i universitetsverdenen og den private sektor; det vil sige når vi undersøger, hvor kvinder og mænd er placeret i stillingshierarkier.

Hvad viser den nyeste forskning?

Der er inden for de nyeste studier af kønssammensætning i academia særligt fokus på to aspekter af området:

- fordelingen i antal udgivelser blandt mandlige og kvindelige professorer og
- forskelle på, hvordan mandlige og kvindelige undervisere evalueres.

Inden for førstnævnte område undersøger et studie f.eks., hvorvidt kønnede mønstre i akademiske udgivelser i Norge skyldes opdelingen af akademiske poster og felter. Studiet udspringer af tidligere forskning, der viser, at mænd

har en større forskningsproduktivitet end kvinder, målt på akademiske udgivelser. Forfatterne finder, at de fleste forskelle i køn for det samlede data på akademiske udgivelser forsvinder ved en opdeling af data på stillingsniveauer og forskningsfelter. Jo mere man sammenligner inden for de samme forskningsfelter og stillingsniveauer, desto mindre bliver kønsforskellene (Nygaard et al., 2022).

Et andet studie undersøger udgivelssesrater for mænd og kvinder før og under Covid-19-pandemien inden for medicin, biologi, kemi og klinisk medicin. Forfatterne finder, at kønsforskellene i antal udgivelser er steget inden for disse felter under Covid-19. Kvinders udgivelsserate var 24 pct. lavere end mænds i 2020, mens den var 17 pct. lavere i 2019 (Madsen et al. 2022).

Det andet aspekt af forskning på kønssammensætning omhandler forskelle på, hvordan mandlige og kvindelige undervisere på universiteter evalueres af deres studerende. Tidligere studier har vist, at mandlige undervisere evalueres mere positivt end kvindelige undervisere. Studierne finder, at studerende generelt er mere positive overfor undervisere af deres eget køn. Mens de mandlige studerende mener, at mandlige undervisere er bedre til at præstere, oplever kvindelige studerende kvindelige undervisere som mere venlige, omsorgsfulde og involverende (Binderkrantz et al., 2022; Binderkrantz & Bisgaard, 2023).

Vender vi os i stedet mod forskning om kønssammensætning i offentlig og/eller privat ledelse, har der i den nyeste forskning særligt været fokus på betydningen af netværk for adgangen til en lederstilling eller bestyrelsespost.

Her finder et studie fra 2023, at det at have flere professionelle bekendtskaber, øger sandsynligheden for at blive førstegangsbestyrelsesmedlem, og at sandsynligheden herfor øges mere for mænd end for kvinder, ved samme antal professionelle bekendtskaber. For mænd har kvindelige bekendtskaber en positiv effekt på sandsynligheden for at blive udnævnt, mens effekten af kvindelige bekendtskaber for sandsynligheden for førstegangsudnævnelse til bestyrelser, er betydeligt mindre for kvinder (Von Essen & Smith, 2023).

Et andet studie peger på, at professionelle familieforbindelser spiller en vigtig rolle for især kvindelige direktørers adgang til bestyrelser. Studiet undersøger netværk som en mekanisme, der er medvirkende til at øge chancerne for at få en bestyrelsespost, og finder, at flere af de undersøgte kvindelige end mandlige bestyrelsesmedlemmer havde forretnings-familieforbindelser, da de trådte ind i en bestyrelse. 42 pct. af de undersøgte kvindelige direktører havde et familiemedlem, der var CEO eller bestyrelsesleder, inden deres karrieres påbegyndelse. For mænd var det 11 pct. (Chevrot, 2023).

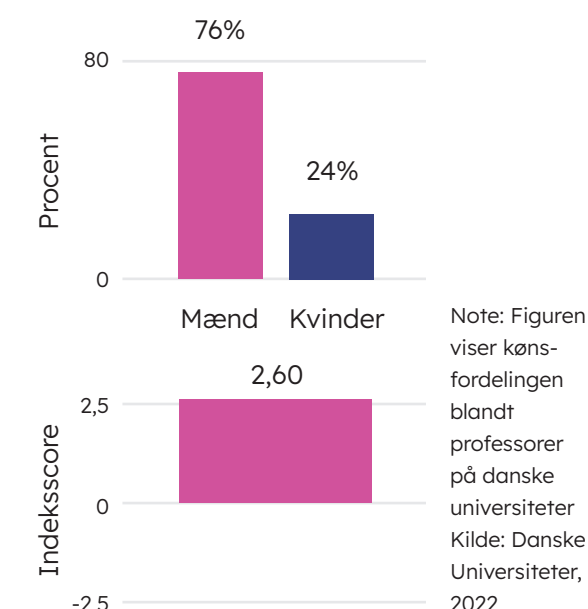
Kønssammensætning i academia: Ingen tilgængelige opdaterede tal tillader at kommentere på udvikling

Det er ikke muligt at opgøre eventuelle forskelle på kønsfordeling i antal professorer på Danske Universiteter i denne udgivelse af Diversitetsbarometeret. Det skyldes, at tallene opgøres hvert andet år, og der ikke er nogen opdatering på tallene i år.

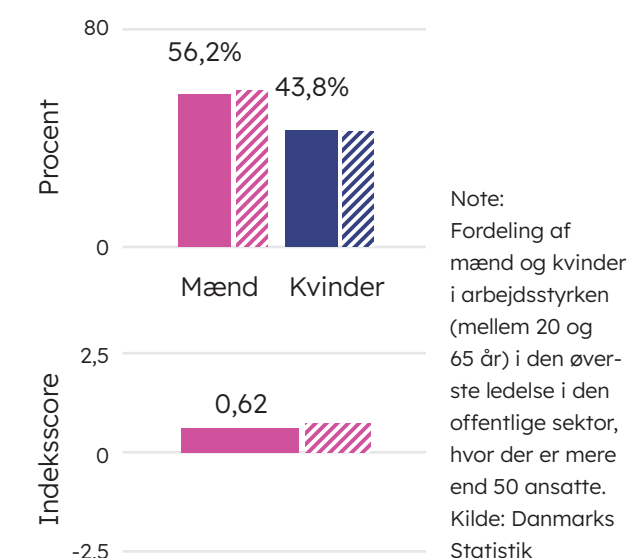
Kønssammensætning i øverste offentlige ledelse: Fortsat ligelig kønsfordeling i de øverste ledelseslag

I den øverste ledelse i den offentlige sektor er kønssammensætningen ligeligt fordelt i intervallet 40-60 pct. Sammensætningen er blevet en smule mere lige i Diversitetsbarometeret 2024, når vi sammenligner med sidste års tal. Hvor der i sidste års udgivelse var 42,5 pct. kvindelige ledere i de øverste ledelseslag i den offentlige sektor, er der i tallene i år sket en stigning i andelen af kvindelige ledere til 43,8 pct.

Figur 16
Fordeling af professorer på
mænd og kvinder af den
samlede population



Figur 17
Fordeling af mænd og kvinder
på den samlede øverste ledelse
i den offentlige sektor
(blandt organisationer med
+50 ansatte)



Kønssammensætning i øverste ledelseslag i den private sektor: **Mindre stigninger i andelen af kvinder i administrerende direktør og direktørstillinger**

Fordelingen af mænd og kvinder på både direktør og administrerende direktør-niveau i den private sektor er ændret en smule siden sidste års Diversitetsbarometer. Der er kommet flere kvinder til på begge ledelseslag.

I virksomheder med over 50 ansatte er 24,9 pct. af de vice præsident- og direktørstillinger, der ikke repræsenterer virksomhedens øverste direktør, besat af kvinder. Andelen af kvinder, der er ansat som administrerende direktør udgør 18,6 pct.

Figur 18
Fordeling af mænd og kvinder i administrerende direktør- og direktørstillinger i den private sektor (blandt virksomheder over 50 ansatte)



Note: Fordeling af mænd og kvinder i arbejdsstyrken (mellem 20 og 65 år) på administrerende direktør og direktørstillinger i virksomheder i den private sektor, hvor der er mere end 50 ansatte. Kilde: Danmarks Statistik

Diversitetsbarometerets metode til at beregne indikator for ledelsessammensætning

Identifikation af ledelsessammensætning er inspireret af den metode, der er anvendt af Parotta & Smith (2015) og Smith & Smith (2015), samt analyser foretaget af Dansk Industri. Med indikatoren identificeres og kønsbestemmes personerne i virksomhedernes øverste daglige ledelser via oplysningerne i danske registre. Dermed identificerer vi med denne indikator flere ledelseslag (direktører/ VP'er og administrerende direktører/CEO'er) end blot et samlet antal personer i direktørstillinger og bestyrelser, som

ellers er offentligt tilgængeligt via Danmarks Statistik.

Med indikatoren ses på andelen af administrerende direktører og direktører i den private sektor med det formål at kunne identificere fordelingen af mænd og kvinder, der bevæger sig op ad karrierestigen. Metoden anvendes desuden for at kunne identificere kønsfordelingen i de øverste ledelser i den offentlige sektor. For mere viden om metoden bag indikatoren, se da Diversitetsbarometerets tekniske bilag.

Fokus på 'ansvar og ledelse' i den private sektor

Hvert år når barometeret udgives, tilføjes en række såkaldte deep dives af interessante fund, vinkler eller nuancer i data og analyser. Formålet er at komme et spadestik dybere med udvalgte elementer, end vi er i stand til med barometerindekset, hvor data ikke krydses med andre variable.

I år undersøger vi kønssammensætningen i de øverste ledelseslag i den private sektor på tværs af virksomhedskarakteristika, og hvordan denne har udviklet sig siden sidste års Diversitetsbarometer. Det gør vi i et forsøg på at blive klogere på, hvad der driver stigningen i andelen af kvinder.

Deep dives:
'Ansvar og ledelse' i den private sektor

● Mænd ● Kvinder
▨ DB2023 ▨ DB2023

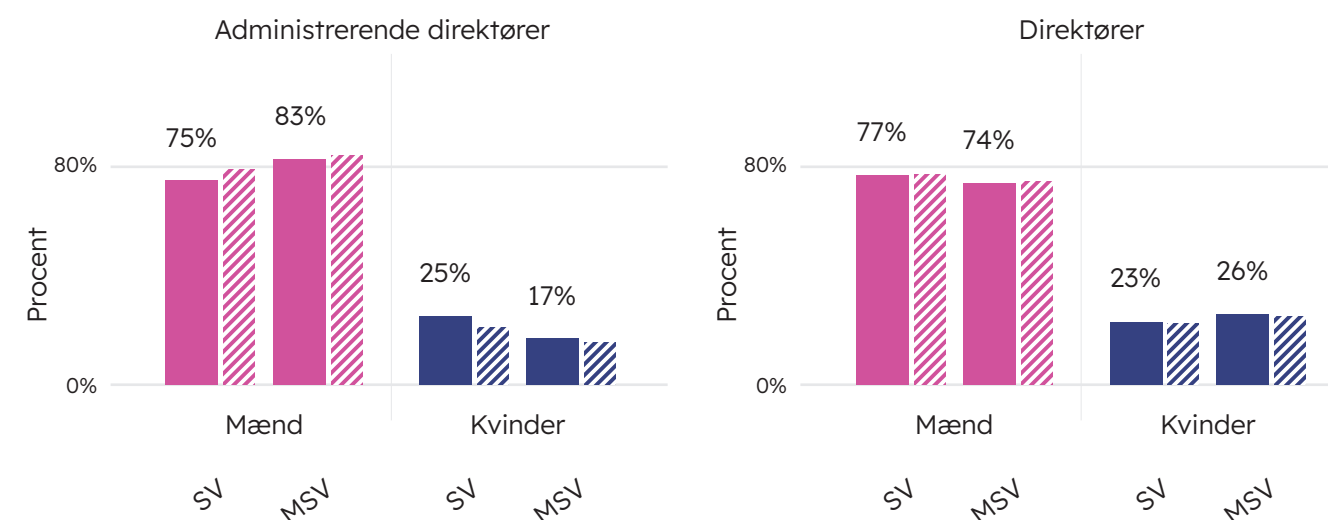
Andelen af kvinder i administrerende direktørpositioner er størst i store virksomheder (med over 250 ansatte), virksomheder i hovedstadsområdet og i brancher, der er stærkt kvindedominerede

Kvinder udgjorde i Diversitetsbarometeret 2023 21 pct. af administrerende direktørpositioner i virksomheder med +250 ansatte, mens andelen var 5 procentpoint lavere i segmentet af virksomheder med 50-250 ansatte, de såkaldte mellemstore virksomheder. På direktørniveau var tendensen omvendt, om end forskellen på tværs af virksomhedsstørrelser blot var 2 procentpoint.

Fra Diversitetsbarometeret 2023 til dette års udgivelse er der for de store virksomheder skabt en stigning på 4 procentpoint i andelen af kvinder i administrerende direktørstillinger til 25 pct. Stigningen er, blandt mellemstore virksomheder, 1 procentpoint. Blandt VP/direktørstillingerne er billedet stort set uændret, dog har de mellemstore virksomheder skabt en stigning på 1 procentpoint. For det øverste ledelseslag, administrerende direktørstillingen, har de store virksomheder som segment således skabt den største stigning i andelen af kvinder, siden sidste år.

Figur 19

Fordeling af mænd og kvinder i administrerende direktør- og direktørstillinger i den private sektor, fordelt på virksomhedsstørrelse (MSV 50-250 ansatte, SV +250 ansatte) i DB23 og DB24



Note: Fordeling af mænd og kvinder i arbejdsstyrken (mellem 20 og 65 år) på administrerende direktør og direktørstillinger i virksomheder i den private sektor for store virksomheder (SV) med +250 ansatte og mellemstore virksomheder (MSV) med 50-250 ansatte. Kilde: Danmarks Statistik

Den største andel af kvinder i administrerende direktør- og direktørpositioner fandt vi med Diversitetsbarometeret 2023s tal i region Hovedstaden, hvor kvinder udgjorde hhv. 22 og 32 pct. Regionerne med de laveste andele af kvinder i de øverste ledelseslag i den private sektor var Syddanmark og Nordjylland, hvor kvinder udgjorde hhv. 11 og 12 pct. blandt personer i administrerende direktørstillinger.

Sammenligner vi Diversitetsbarometeret 2023 med dette års udgivelse, ser vi, at den største stigning i andel kvindelige administrerende direktørstil-

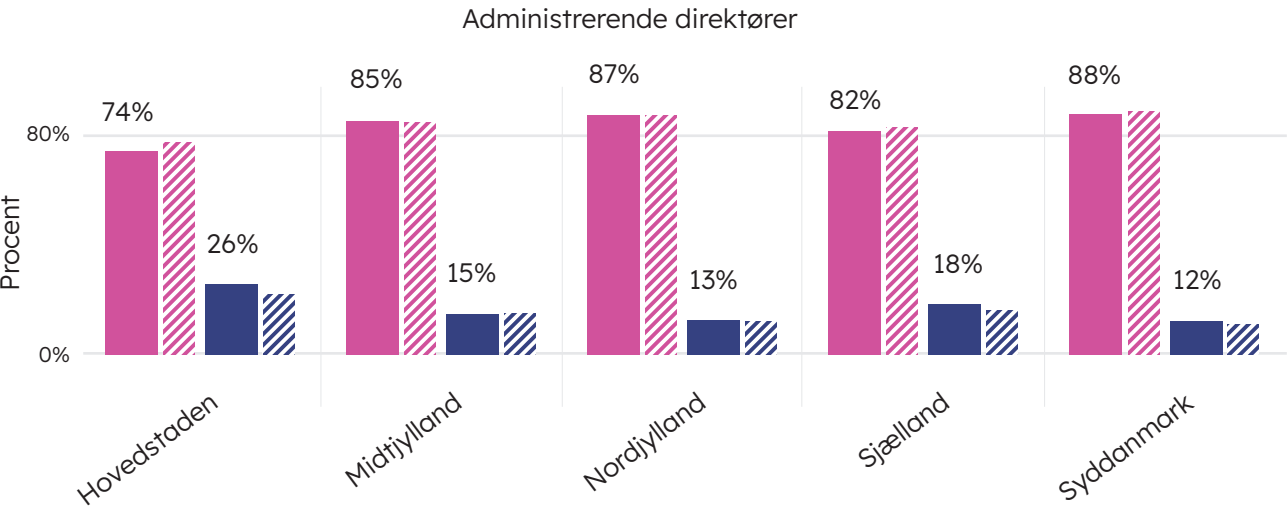
linger er skabt i region Hovedstaden, som i forvejen lå i front. Stigningen er her 4 procentpoint. Det er fortsat region Nordjylland og Syddanmark, hvor vi ser de laveste andele af kvinder blandt administrerende direktører. Her er der skabt en stigning på 1 procentpoint.

For det øverste ledelseslag, administrerende direktørstillingen, har virksomheder i hovedstadsregionen som segment således skabt den største stigning i andelen af kvinder, siden sidste år.

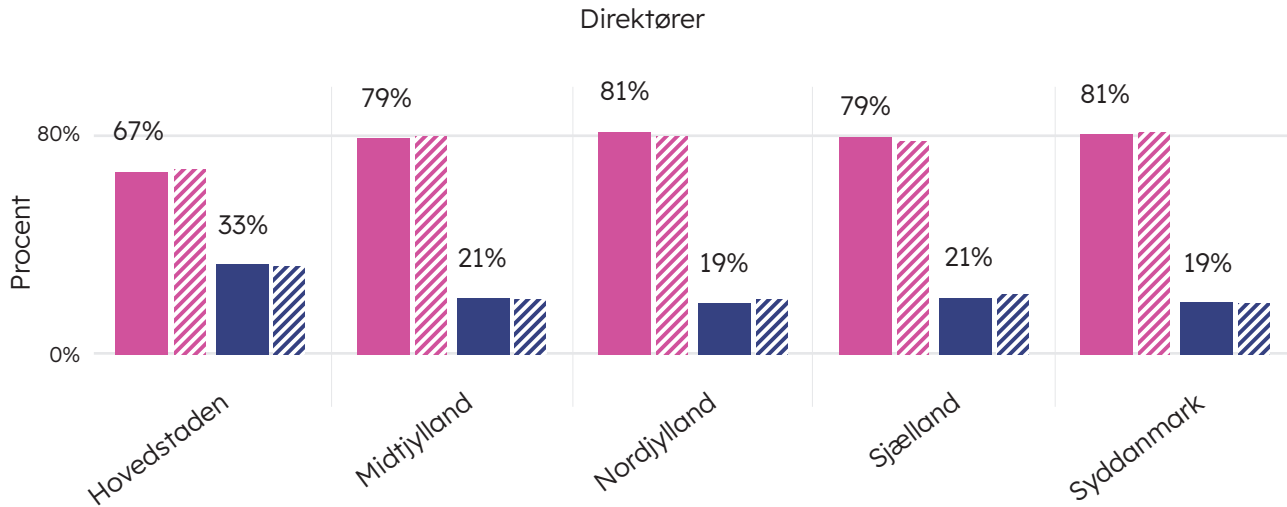
Andelen af kvindelige administrerende direktører er størst i kvindedominerede brancher, f.eks. er andelen størst i 'Offentlig administration, forsvar og politi' og 'Sundheds- og socialvæsenet', hvor kvinder udgør hhv. 54 og 80 pct. af brancherne generelt. I de mest mandsdominerede brancher, såsom bygge- og anlægsbranchen, hvor kvinder udgør 11 pct., er andelen af kvinder i administrerende direktørpositioner 8 pct. Billedet kan også findes blandt kvinder i direktørpositioner, men tendensen er ikke lige så stærk, som for administrerende direktørposter. Af hensyn til overskuelighed præsenteres nedenstående figur ikke for Diversitetsbarometeret 2023, men billedet er lig for de andre virksomhedskarakteristika.

Her skal det derudover bemærkes, at det ikke er entydigt at konkludere, at jo flere kvinder i en branche, jo større andel i topledelse. Som vi også i sidste års Diversitetsbarometer 2023 præsenterede, er kvinder væsentligt mere underrepræsenteret i mandsdominerede brancher end i kvindedominerede brancher, men selv i kvindedominerede brancher er kvinder ikke overrepræsenterede. På tværs af brancherne udgør kvinder således maksimalt 50 pct. af administrerende direktørpositioner, hvorimod mænd, selv i de brancher, hvor de er stærk underrepræsenterede, generelt fortsat udgør en væsentlig andel af administrerende direktører. Det gør sig f.eks. gældende i branche 'Sundheds- og socialvæsenet', hvor mænd udgør 10 pct. af branchens

Figur 20
Fordeling af mænd og kvinder i administrerende direktør- og direktørstillinger i den private sektor i virksomheder med +50 ansatte, fordelt på virksomhedens geografiske placering (region)



Mænd Kvinder
DB2023 DB2024



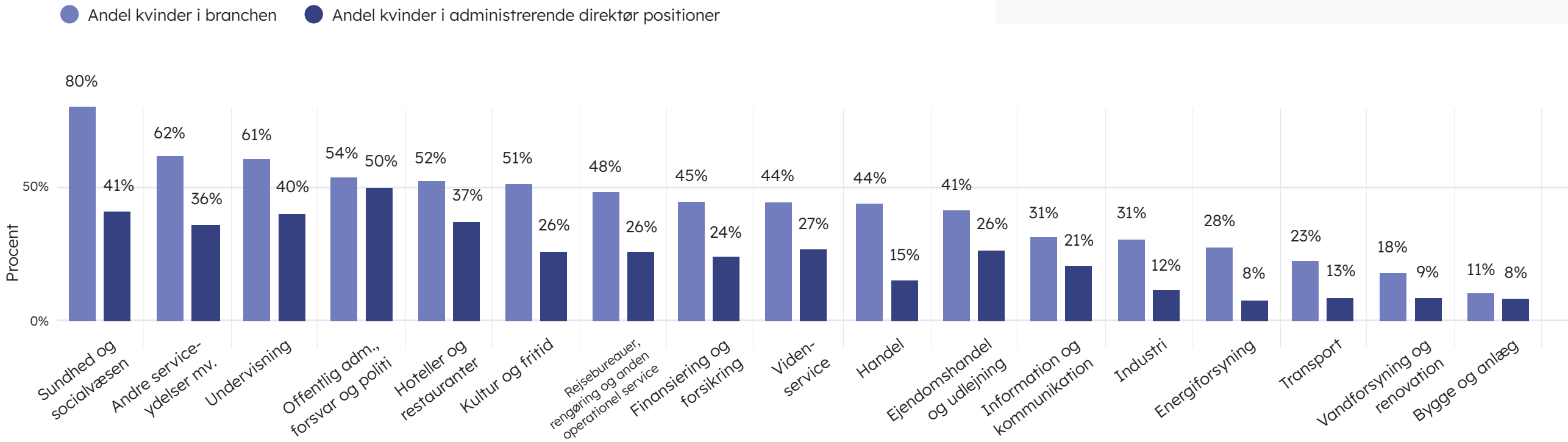
Note: Fordeling af mænd og kvinder i arbejdsstyrken (mellem 20 og 65 år) på administrerende direktør og direktørstillinger i virksomheder i den private sektor med +50 ansatte, efter virksomhedens placering i danske regioner. Kilde: Danmarks Statistik

ansatte, men 59 pct. af branchens administrerende direktører.

Denne konklusion kan også findes i forskningen, der viser, at det netop ikke hænger sådan sammen, at kvinder i de kvindedominerede brancher har lettere adgang til ledelsesstillinger (idet de ganske enkelt er i overtal); tværtimod forholder det sig til dels omvendt, hvilket repræsenterer et

fænomen, der i 1995 blev konceptualiseret som the escalator effect, hvor mænd, der går ind i en kvindedomineret branche, har en tendens til at blive forfremmet hurtigere end kvinder i samme branche (Williams, 1995). Dette er også blevet konstateret i en dansk kontekst, for eksempel i forhold til mænd i sundheds- og socialvæsenet (Frederiksen & Poulsen, 2021).

Figur 21
Andel kvinder i administrerende direktørstillinger i den private sektor i virksomheder med +50 ansatte, fordelt på brancher & andel kvindelige ansatte i branchen



Note: Andelen af kvinder i arbejdsstyrken (mellem 20 og 65 år) i administrerende direktørpositioner i virksomheder med +50 ansatte, fordelt på brancher og andelen af kvindelige ansatte i branchen. Kilde: Danmarks Statistik

I Ørsted understøtter en omfattende vidensplatform afgørende kompetenceudvikling på DE&I-dagsordenen

I Ørsted er det centralt, at ledere og medarbejdere klædes på til at handle på virksomhedens diversitets- og inklusionsstrategi. Ifølge Ørsted, bør handling på dagsordenen stå på viden og dialog, og denne viden har alle Ørsted-ansatte nem adgang til på en omfattende online vidensplatform.

Hvad er formålet?

Ørsted oplever stor appetit på og efterspørgsel efter ressourcer og viden på diversitetsagendaen, som både ledere og medarbejdere kan inddrage i deres arbejdsliv. Derfor har Ørsteds Global EDI-team udarbejdet en online vidensplatform, EDI Learning Pathway, som er tilgængelig for medarbejderne via virksomhedens intranet.

EDI Learning Pathway har til formål at samle og ensrette ressourcer og læring på diversitetsagendaen med henblik på at give alle ledere og medarbejdere mulighed for nemt og hurtigt at tilgå viden til egen læring. Samtidigt bidrager platformen til, at alle i Ørsted har adgang til den samme viden og etablerer dermed et fælles udgangs-

punkt for videre læring for alle ledere og medarbejdere.

Tidligere rejste Ørsteds Global EDI-team rundt med foredrag og workshops til de forskellige afdelinger i virksomheden for at udbrede viden og kendskab til området. Teamet oplevede dog i flere tilfælde, at deltagerne til disse aktiviteter manglede et fælles udgangspunkt at indgå i dialog på baggrund af.

Hvad omfatter initiativet?

EDI Learning Pathway beskrives som et stoppested, hvor alle i Ørsted kan tilgå fundamental diversitets-, ligheds- og inklusionsviden og -træning via en vidensplatform.

EDI Learning Pathway indeholder en samling af ressourcer i form af tekster, billeder, videoer og podcasts. Vidensplatformen kan tilgås via Ørsteds intranet, og findes i to spor, ét for ledere med personaleansvar, og ét for ansatte. Ressourcerne i platformen er organiseret i tre faser: energise, empower og accelerate.

Den første fase omhandler basisviden om diversitetsdagsordenen samt introducerer værktøjer til selvreflektion

“

Vi ønskede at strømline vores ressourcer, så alle ansatte havde nem adgang og en klar destination, som de kunne rette deres EDI-spørgsmål (læs: diversitets-, ligheds- og inklusionsspørgsmål) mod. Det sikrer, at alle teams har det samme basiskendskab til EDI, som vi kan bygge videre på.”

— Valerie Thomas, EDI Lead for APAC, Ørsted

og selvevaluering for at udbygge den enkelte ansattes interesse og forbindelse til dette arbejde. Den anden fase i vidensplatformen er fokuseret på at engagere den ansatte gennem kendskab til f.eks. medarbejderressourcegrupper. Tredje fase giver den ansatte mulighed for at skræddersy videre læring til særlige individuelle interesseområder eller en mere lokal kontekst. Vidensplatformen er designet, så den kan gennemgås individuelt og sammen som team, alt efter hvad, der giver bedst mening. Efter at have gennemført vidensplatformen er det muligt at få uddybet særlige interessefelter gennem en workshop med EDI Global-teamet.

I tillæg til den online læring via EDI Learning Pathway, afholder Global EDI-teamet fire gange årligt nogle live sessioner om centrale temaer som f.eks. mikroaggressioner eller allyship. Disse sessioner har alle medarbejdere mulighed for at tilmelde sig.

Hvilke erfaringer har Ørsted med initiativets virkning?

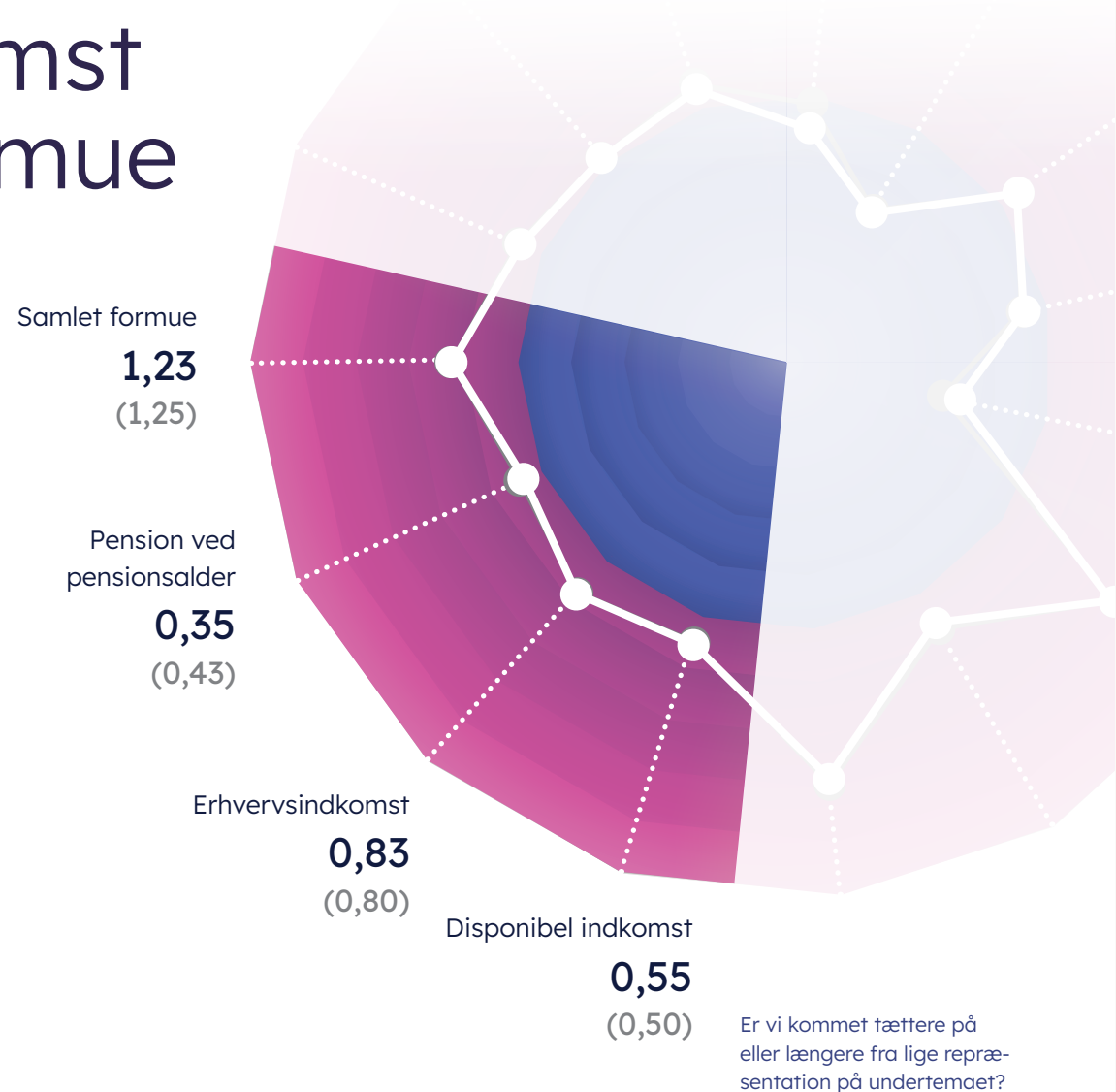
Den lette adgang til basal viden om diversitet, lighed og inklusion har skabt grobund for, at medarbejderne har nogle dybere og mere indholdsrige samtaler om, hvordan man skaber en god og inkluderende arbejdsplads for alle. Samtidigt er der stor efterspørgsel på materialer og flere rækker ud med opfølgende spørgsmål og udviser interesse for indholdet af vidensplatformen.

Det har været en udfordring at sikre kendskabet til EDI Learning Pathway for alle i virksomheden. For nuværende er det nemlig ikke obligatorisk at gennemføre modulerne i vidensplatformen, men det er forventningen, at Ørsted vil gøre det til en del af nye ansattes onboarding i fremtiden.

Vidensplatformen er designet til at være dynamisk, og der arbejdes derfor på, at den bliver udbygget og tilpasset i fremtiden for hele tiden at holde sig relevant og opdateret.

05

Indkomst og formue



Undertema	Indikator	Indeksscore pr. undertema DB24	Ændring i indeksscore på en skala fra -5 til +5
Disponibel indkomst	Disponibel indkomst	0,55	0,05 længere fra lige repræsentation
Erhvervsindkomst	Erhvervsindkomst	0,83	0,03 længere fra lige repræsentation
Pension ved pensionsalder	Pensionsformue for 60-65-årige	0,35	0,08 tættere på lige repræsentation
Samlet formue	Nettoformue	1,23	0,02 tættere på lige repræsentation

Konklusion

Den største udvikling i uligheden mellem mænd og kvinders formue ses i relation til pensionsformue. Hvor kvinders samlede pensionsformue i 60-65-års alderen var 18,7 pct. lavere end mænds i sidste års Diversitetsbarometer, er denne forskel i dette års udgivelse 3,5 procentpoint mindre, altså en forskel på 15,2 pct.

Omvendt er uligheden steget, når vi ser til udviklingen i mænd og kvinders disponible indkomst. Det skyldes, at mænds gennemsnitlige disponible indkomst er steget, mens kvinders er faldet.

For både erhvervsindkomst og nettoformue er der stort set ingen udvikling at spore. Mænd har fortsat en større erhvervsindkomst end kvinder samt en større samlet formue.

Ulige løn er en generel samfundsmæssig problematik og i særdeleshed en ligestillingsudfordring (Larsen et al., 2020).

Indkomst og formue er dog mere end erhvervsindkomst, der omfatter indtægt fra arbejde. For at sikre et validt og bredt blik på, hvor meget kvinder og mænd i gennemsnit disponerer over i både likvide midler og opsparing, kortlægger vi disponibel indkomst, pensionsformue og overordnede aktiver og gæld.

Hvad viser den nyeste forskning?

Tre studier fra forskningsårene 2022 og 2023 omhandler temaer relateret til indkomst og formue.

Et nyere studie fra 2022 undersøger f.eks. med udgangspunkt i otte europæiske velfærdsstater (Tyskland, Spanien, England, Belgien, Rumænien, Frankrig, Tjekkiet og Finland), hvordan skatter og overførsler påvirker hhv. mænds og kvinders indkomst. Forfatterne finder, at med undtagelse af offentlig pension, bidrager alle skatter og overførsler til at mindske indkomstulighed, men kompenserer ikke for de høje kønnede forskelle på løn. Mens skatter og overførsler kan være med til at udligne den samlede lønulighed mellem mænd og kvinder, kan de altså ikke decideret modbalancere hhv. fravær af eller lave lønninger for arbejdet (Avram & Popova, 2022).

Et andet studie undersøger, hvad der sker med løn og stillingsniveauer for medarbejdere, der arbejder på offentlige arbejdspladser, som udliciteres til det private. Studiets resultater viser, at de ansatte generelt oplever et betydeligt fald i både indkomst og beskæftigelse, når opgaver udliciteres til den private sektor. Faldet ses især for kvinder, lavt uddannede og yngre medarbejdere, og studiet er således med til at belyse de udfordringer, der eksisterer i forhold til lønulighed blandt

mænd og kvinder i private ansættelser (Hansen et al., 2023).

Skeler vi til pension, behandles kønsuligheder inden for dette tema også inden for de seneste to forskningsår. Her har et studie fra 2022 undersøgt kvinders præferencer for pensionsordning i forhold til, om kvinder foretrækker ordninger med lavere investeringsrisiko. Studiet finder, at kvinder, sammenlignet med mænd er mindre risikovillige, når det kommer til investeringsmuligheder gennem deres pensionsordning, og at de kvinder, som er mere risikovillige, investerer mindre beløb end mænd.

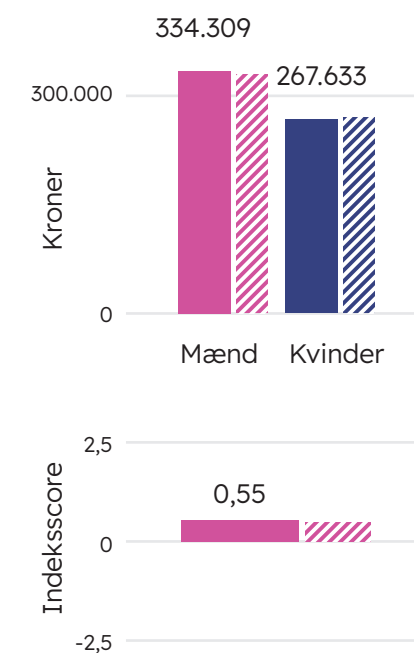
Studiet undersøger både den ekstensive margin (om kvinder foretrækker garanterede pensionsordninger) og den intensive margin (hvor meget mindre kvinder har i markedsbaserede pensionsordninger) og finder, at kvinder i gennemsnit har 25,9 pct. mere i garanterede pensionsordninger end mænd, og derudover i gennemsnit har signifikant mindre (26,4 pct.) i akkumulerede pensionsopsparinger sammenlignet med mænd (Larsen et al., 2022). Denne adfærd kan derfor være med til at tegne billedet af, hvorfor kvinder generelt har en lavere pensionsformue ved pensionsalderen end mænd, som Diversitetsbarometeret belyser.

Disponibel indkomst: Uligheden i mænd og kvinders disponible indkomst er steget fra sidste år

Disponibel indkomst udgør det beløb, der er til rådighed til boligudgifter, forbrug eller opsparing, når skatter og renter er betalt. Det er således summen af erhvervsindkomst, offentlige overførsler, private pensioner, formueindkomst og anden personlig indkomst fratrasket skat, renter og underholdsbidrag og tillagt eventuel lejeværdi af egen bolig.

I dette års Diversitetsbarometer er den gennemsnitlige disponible indkomst for kvinder 66.676 kr. lavere end for mænd, svarende til 25 pct. forskel i mændenes favør. Generelt er uligheden steget, idet kvinders disponible indkomst er faldet fra sidste års Diversitetsbarometer til i år, mens mændenes er steget. Tilsvarende ser vi en stigning i indeksscoren fra 0,50 til 0,55.

Figur 22
Gennemsnitlig
disponibel indkomst
for mænd og kvinder
i arbejdsstyrken



Note: Disponibel indkomst omfatter løn, overskud af egen virksomhed, pensioner og andre overførsler, renteindkomster og udbytter fra værdipapirer mv fratrasket skatter og renteudgifter. Hertil tillægges en beregnet lejeværdi af egen bolig. Rapporteres for populationen i arbejdsstyrken mellem 20-65 år i 2022. Kilde: Danmarks Statistik

Erhvervsindkomst:

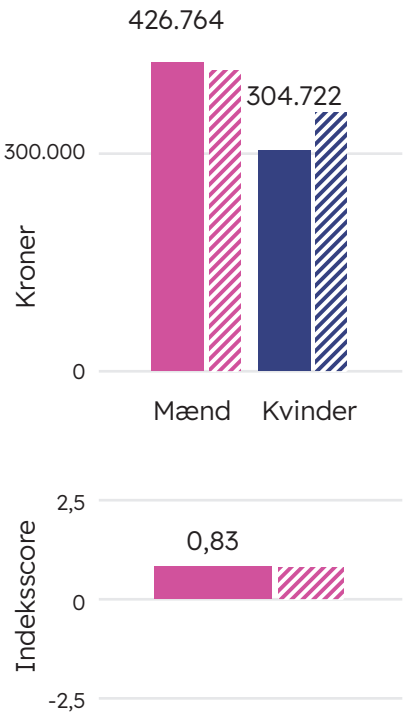
Erhvervsindkomsten er steget mere for mænd end for kvinder, men den procentuelle forskel er næsten uændret

Erhvervsindkomst omfatter løn, overskud af egen virksomhed og honorarer for konsulentarbejde og er et udtryk for, hvad den enkelte får for at arbejde, hvorimod disponibel indkomst i højere grad er et mål for den enkeltes forbrugsmuligheder.

Den procentuelle forskel mellem mænd og kvinder i arbejdsstyrkens erhvervsindkomst er stort set uændret fra sidste års Diversitetsbarometer til dette års.

I sidste års Diversitetsbarometer tjente mænd samlet 38 pct. mere end kvinder, mens tallet i denne udgivelse er 40 pct.

Figur 23
Gennemsnitlig erhvervsindkomst for mænd og kvinder i arbejdsstyrken



Note: Erhvervsindkomsten består af de tre komponenter: løn, overskud af selvstændig virksomhed og arbejdsmarkedsbidragspligtige honorarer. Rapporteres for hele populationen i arbejdsstyrken mellem 20-65 år i 2022.
Kilde: Danmarks Statistik

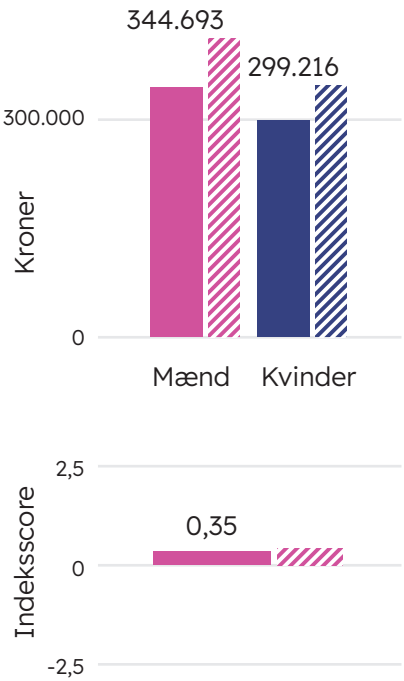
Pensionsformue:

Den relative forskel på mænd og kvinders pensionsformuer, når de er i alderen 60-65 år, er faldet

Danmarks Statistik rapporterer, at pensionsformuer for personer over 18 generelt er faldet i 2022 (Danmarks Statistik, 2023). Det fremgår også i Diversitetsbarometerets tal.

Mænd har stadig en væsentligt højere pensionsopsparing ved pensionsalder end kvinder, men den relative forskel er faldet fra sidste års Diversitetsbarometer til dette års. I Diversitetsbarometeret fra 2023 var forskellen på den gennemsnitlige pensionsformue blandt 60-65-årige mænd og kvinder på 19 pct. i mændenes favør. I dette års barometer er forskellen på 15 pct. Dette fremgår også af indeksscoren, der siden sidste år er faldet fra 0,43 til 0,35.

Figur 24
Gennemsnitlig pensionsformue for mænd og kvinder ved pensionsalder



Note: Gennemsnitlig pensionsformue før skat for personer i arbejdsstyrken mellem 60 og 65 år. Kilde: Danmarks Statistik

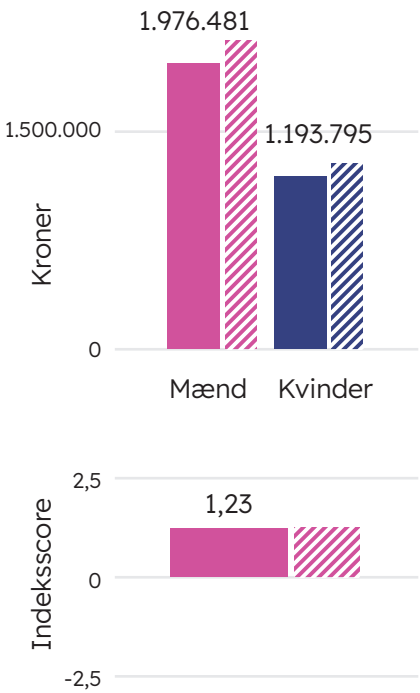
Nettoformue:
**Uligheden mellem
mænd og kvinders
nettoformue er stort
set uændret**

Når vi ser på mænd og kvinders samlede nettoformue, er der ligeledes store uligheder mellem kønnene. Nettoformue dækker over en persons reale aktiver, finansielle formuekomponenter og pensionsformue fratrasket eventuel gæld.

I sidste års Diversitetsbarometer kunne vi dokumentere en procentuel forskel mellem mænd og kvinders nettoformue på 66,5 pct. i mændenes favør. Den samme tendens ses i dette års Diversitetsbarometer, hvor den gennemsnitlige nettoformue for kvinder ligger på 1.193.795 kr., altså 782.686 kr. mindre end mænd i gennemsnit.

Det svarer i år til en procentuel forskel på 65,5 pct., blot 1 procentpoint mindre end sidste års.

Figur 25
**Gennemsnitlig
nettoformue for
mænd og kvinder**



Note: Gennemsnitlig nettoformue, svarende til en persons reale aktiver i alt, finansielle formuekomponenter i alt og pensionsformue i alt, fratrasket al prioritetsgæld, øvrig gæld til private og gæld til det offentlige for personer i mellem 18 og 64 år. Kilde: Danmarks Statistik

Tendens:

Virksomheder efterspørger i øget grad data til brug for arbejdet med forandringskæde og organisationskultur

Efterspørgslen på data til det strategiske og videnbaserede arbejde med diversitet og inklusion er stigende i erhvervslivet.

Et helt centralt skridt for virksomhederne er at kende den demografiske sammensætning af forskellige stillingshierarkier, kortlægge eventuelle uligheder i karrieremuligheder, og hvordan medarbejdere trives, herunder hvor der er forbedringsmuligheder.

Flere virksomheder oplever dog GDPR-lovgivningen som en stopklods, når de bevæger sig udover at interessere sig for alder og køn. Virksomheder som Grundfos og Ørsted har gjort sig nogle interessante erfaringer.

Danske virksomheder opstiller i stigende grad måltal for diversitet og inklusion. Det sker i høj grad på virksomhedernes eget initiativ, men følger også af skærpede danske lovkrav for måltal på kønsfordeling i ledelse samt af krav til virksomheders afrapportering på social bæredygtighed; S'et i EU's ESG-lovgivning.

Det er forholdsvis nemt at sætte sig et mål. At nå sit mål er noget svære. Det kræver en stærk forståelse af udgangspunktet og udfordringerne, en god plan for forandring med konkrete tiltag, konsekvent opmærksomhed samt prioritering og opfølgning.

Et relevant og opdateret datagrundlag er et afgørende første skridt i at forme et beslutningsgrundlag for handling. På den måde adskiller diversitet og inklusion sig ikke fra andre strategiske udviklingsprojekter i en virksomhed som f.eks. at øge ebitda-margin eller mindske kundeloyalitet.

Og derfor er virksomhedernes dataappetit også blevet højere. Der er en øget bevidsthed blandt virksomhederne om, at skal de for alvor flytte noget på diversitetsområdet, skal indsatsen være datadrevet.

Når det drejer sig om data på køn, formår langt de fleste virksomheder at etablere sådan et overblik. I hvert fald hvis køn betragtes binært som mand og kvinde. Der findes dog flere køn end kvinde og mand. Men data på andre diversitetsdimensioner er svære at tilvejebringe. Er etnicitet f.eks. en strategisk prioritet, skal virksomheden kunne indsamle datapunkter, der afspejler denne dimension. Det kan f.eks. være viden om forskellige sprog eller oprindelsesland. Og her opstår et bispænd. For det er data, der er beskyttet af bl.a. GDPR-lovgivningen og derfor at betragte som personfølsomme oplysninger. De nuværende regler efterlader ikke virksomhederne med mange muligheder.

Nogle virksomheder er dog ved at knække koden. Både Grundfos og Ørsted er eksempler på virksomheder, der i høj grad prioriterer involvering af data i det strategiske arbejde med diversitet og inklusion, og som skubber på, for at få så meget som muligt ud af den data, man kan og må indsamle.

Grundfos sikrer målrettet DE&I-indsats gennem indsamling og strategisk brug af diversitets- og trivselsdata

I Grundfos kombineres indsigter fra frivillige spørgeskemaundersøgelser om medarbejdernes demografiske karakteristika (etnicitet, kønsidentitet, osv.) og trivsel med monitorering af masterdata til at identificere udfordringer og behov i arbejdet med at understøtte en målrettet strategi for en mere mangfoldig og inkluderende virksomhed.

Ligesom mange andre virksomheder arbejder Grundfos internt med KPI'er og måltal – både når det gælder forretningsudvikling og i relation til, hvordan virksomheden er sat sammen. F.eks. er der i Grundfos et mål om i 2025 at have mindst 27 % kvindelige ledere.

Hvad er formålet?

”Du kan ikke forbedre det, du ikke kan måle” er blevet en slags mantra, og siden 2020 har Grundfos arbejdet aktivt med data på DE&I-området. Grundfos har gjort data til en central del af deres strategiske arbejde med DE&I, netop med henblik på at skabe et udgangspunkt for virksomheden og på baggrund heraf kunne sætte målsætninger for den fremtidige udvikling. Arbejdet med målsætningerne kræver dog, at man som virksomhed har data på f.eks. køn og alder og derved kender sit udgangspunkt. Det samme gælder, når det kommer til at vide, hvordan medarbejderne oplever deres arbejdsplads og hvilke muligheder, de oplever for at være sit hele selv på arbejdspladsen.

Formålet med at bruge data i DE&I arbejdet er at gøre Grundfos i stand til at lægge en målrettet strategi, fastslå hvilke områder, der kræver særligt fokus og implementere et konsekvent opfølgingsarbejde, der skaber resultater på diversitets- og inklusionsdagsordenen.

Hvad omfatter initiativet?

Arbejdet med data ind i DE&I-dagsordenen i Grundfos beror på en års-

“

Data gør dig i stand at fokusere på de mest relevante områder, frem for bare at skyde med spredehagl og bruge ekstremt lang tid på at gætte dig frem til, hvor problemet ligger.”

— Astrid Friis Nørgaard, Group VP for Sustainability, External Relations & Communications

sagsanalyse, som blev gennemført for indledningsvist at kunne identificere hvilke områder, Grundfos skulle sætte fokus på og hvordan. Årsagsanalysen inkluderede data fra Grundfos selv i tillæg til viden og forskning på det strategiske arbejde med diversitet og inklusion.

Med afsæt i årsagsanalysen har Grundfos i dag et særligt fokus på tre grupper af medarbejdere og deres karrieremuligheder: unge professionelle, kvindelige ledere og medarbejdere med funktionsnedsættelser. Årsagsanalysen førte til en etablering af medarbejderressourcegrupper (ERG'er) for disse tre medarbejdergrupper og satte retningen for det videre arbejde med data på diversitet og inklusion. Medarbejderne har siden selv etableret en ERG for Pride.

Dataarbejdet på diversitet og inklusion i Grundfos beror i dag på to datakilder som følge af årsagsanalysen: HR-masterdata og spørgeskemaer.

Grundfos bruger HR-masterdata dynamisk til at monitorere og følge udviklingen af ansatte med funktionsnedsættelser, kvindelige ledere og medarbejderomsætning blandt unge

professionelle. Udviklingen illustreres i et data dashboard, der kan tilgås af alle Grundfos' medarbejdere, og som kan opdeles globalt, på nationalt niveau og ned til afdelingsniveau. Der er dog begrænsninger på granuleringen af data, der sikrer den enkelte medarbejders anonymitet. Dashboardet gør det transparent for alle, f.eks. hvordan progressionen er inden for ledelse, når det kommer til kvindelige ledere og om man f.eks. har tilstrækkeligt fokus på unge medarbejdere.

I tillæg hertil udsender Grundfos hvert år et DE&I-spørgeskema, hvori medarbejderne har mulighed for frivilligt at dele oplysninger om f.eks. deres etnicitet og seksuelle orientering og om deres oplevelser med inklusion på arbejdspladsen. Disse datapunkter er ikke tilgængelige i masterdata og kan kun indsamles gennem frivillige spørgeskemaer. Den årlige indsamling betyder, at det er muligt at forholde sig til mere præcise datapunkter vedrørende opfattelsen af at føle sig inkluderet eller ej og derigennem også måle på, om de forskellige tiltag reelt flytter noget.

Dataindsamling og -analyse drives globalt på tværs af hele Grundfos i et



samarbejde mellem HR og DE&I-afdelingerne og udføres af People Analytics-afdelingen.

Hvilke erfaringer har Grundfos med initiativets virkning?

Dataarbejdet har haft en afgørende betydning for Grundfos arbejde med DE&I og samtidigt givet anledning til tilpasninger og udvikling i, hvordan data indsamles.

Overordnet er oplevelsen, at det datafunderede udgangspunkt har været afgørende for Grundfos' indsats på DE&I-området. Årsagsanalysen udgjorde et vigtigt fundament for at skabe ejerskab over det strategiske arbejde med diversitet og inklusion og satte en skarp og målrettet retning for det videre fokus. Det har skabt en validitet i strategien. Samtidigt bevirker dataindsamling og -analyser, at virksomhedens udgangspunkt og progression er transparent og tydeliggør, hvilke behov der er for tilpasninger undervejs.

Når det kommer til frivillig dataindsamling, er Grundfos' erfaring, at DE&I-agendaen kan være svær at løfte, og derfor har man også i forbindel-

se med spørgeskemaundersøgelserne lært at blive meget konkrete og fokuseret i sine spørgsmål. Det vil blandt andet betyde en sammenlægning af de to spørgeskemaundersøgelser i 2024, så det bliver så nemt som muligt for medarbejderne at give deres meninger til kende.

I forhold til dashboardet er der en opmærksomhed i Grundfos på, at medarbejdere og ledere skal have en forståelse for, hvordan det fungerer og hvilke data, det viser. Overordnet er oplevelsen dog, at det har en god virkning. Det skyldes blandt andet, at data fremstilles på et aggregeret niveau og på den måde tydeliggør de tendenser, som Grundfos er nødt til at holde øje med, og som ikke kan skyldes individuelle årsager.

Gennem selvidentifikation samler Ørsted data på etnicitet – målet er diversitet på alle niveauer

Ved hjælp af en selvidentifikationskampagne har Ørsted samlet data på, hvordan deres amerikanske medarbejdergruppe er sammensat, når det kommer til race og etnicitet.

Dataindblikket danner grundlag for at kunne arbejde målrettet med adfærd og strukturer for en mere mangfoldig og inkluderende virksomhed i USA. Samtidigt udgør det inspiration for, hvordan Ørsted ønsker at arbejde med etnicitet og race i en dansk kontekst i fremtiden.

Hvad er formålet?

Ørsted har tidligere arbejdet målrettet med køn og kønsdiversitet i virksomheden, men manglede muligheden for at arbejde intersektionelt med repræsentation af etniske minoriteter i særligt USA, hvor befolkningen er mere heterogen end i Danmark.

I Ørsteds amerikanske afdeling iværksatte virksomheden derfor i 2023 en ambition på race og etnicitetsområdet. Formålet med initiativet er at øge repræsentationen af etniske minoriteter på tværs af hele organisationen i USA. I den forbindelse sonder Ørsted mellem hhv. underrepræsenterede

og svært underrepræsenterede etniske minoriteter. Sondringen tager udgangspunkt i repræsentationen i egen virksomhed sammenholdt med den etniske sammensætning af deres potentielle talentmasse. Ørsted arbejder således for en repræsentation af underrepræsenterede etniske minoriteter på mindst 30 % i 2030. For svært underrepræsenterede etniske minoriteter er målet 20 % i 2030.

Med udgangspunkt i data om repræsentation af etniske minoriteter vil Ørsted skabe strukturelle ændringer for en mere inkluderende og mangfoldig virksomhedskultur, både når det gælder identificering af talent og ansættelses- og fastholdelsespraksisser.

Hvad omfatter initiativet?

Ambitionen om at undersøge og arbejde med race og etnicitet i Ørsted førte i juni 2023 virksomheden til at iværksætte en selvidentifikationskampagne. I USA er selvidentifikation den eneste mulighed for lovligt at indsamle data på etnicitet og race; ved at medarbejderne tager stilling til, hvorvidt det er en oplysning, de vil dele med deres arbejdsplads og derefter rapporterer oplysningerne selv.

Det kan være en udfordring at få medarbejdere til at dele data om race og

“

Du kan ikke arbejde med diversitet, lighed og inklusion i USA uden at have en fundamental forståelse for race og etnicitet. ”

— Felisa Nobles, Head of Global EDI, Ørsted

etnicitet, fordi disse data er følsomme og medarbejdere oplever at være forbeholdne overfor, hvad disse data skal bruges til, herunder om det kan garanteres, at oplysninger ikke misbruges til f.eks. forskelsbehandling. For at give medarbejderne en tryghed i Ørsteds håndtering af oplysningerne, herunder at der er vandtætte skotter og at oplysningerne er anonymiseret, når de rapporteres, motiveres medarbejderne til at selvidentificere sig ved hjælp af en intern kampagne. I kommunikationen af kampagnen blev formålet med dataindsamlingen udfoldet for medarbejderne. Ørsted understregede, at data er fundamentet for virksomhedens mulighed for at sikre diversitet og understøtte inklusion af medarbejdere på tværs af etnicitet og race og andre diversitetsdimensioner, samt at Ørsted, for at kunne understøtte reel forandring, havde brug for at kende sit eget udgangspunkt og målrette sine indsatser de rigtige steder. Det var vigtigt for virksomheden at være transparente omkring formålet med indsamlingen, og skabe tryghed i, at data ikke ville blive misbrugt.

Alle ledere tog aktiv del i kampagnen ved at oplyse og opfordre deres medarbejdere til at selvidentificere. Selve selvidentifikationen foregik ved, at medarbejderne besvarede et online skema, hvori de kunne tage stilling til, hvorvidt de ønskede at dele oplys-

ninger om deres race og etnicitet og angive oplysningerne. Kampagnen medførte en identifikationsrate på ca. 81 pct.

På baggrund af dataindsamlingen kunne Ørsted efterfølgende opstille målsætninger for repræsentation af etniske minoriteter. Siden er selvidentifikation blevet en cementeret del af onboardingproceduren for nye medarbejdere. På den måde vil Ørsteds data i fremtiden løbende blive opdateret.

Data på etnicitet og race krydses med andre datapunkter som f.eks. forfremmelseshastighed, hvormed Ørsted løbende kan lave statusrapporter og følge op på udviklingen og igangsætte eller tilpasse de rette handlinger for at kunne nå deres måltal. Samtidigt giver datakrydsene også Ørsted mulighed for at have et intersektionelt blik. Deres årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelse er en essentiel datakilde i denne sammenhæng. Ved at bruge de tilgængelige data, såsom race- og etnicitetsdata i USA, er de i stand til at spotte og analysere elementer som, hvordan kvinder af forskellige race og med forskellig etnisk oprindelse oplever mulighederne for at avancere i organisationen.

Dataindsamling, etableringen af måltal og dataanalyse danner således fundamentet for Ørsteds mulighed for

at arbejde målrettet med repræsentation og lige muligheder i karriereudvikling. Foruden at skabe næring for samtalerne i deres lederteams om ulighed og inklusion, fordrer dataindsamlingen også, at Ørsted i deres interne dialoger tænker mangfoldighed bredere. I praksis har virksomheden iværksat coaching sessions for den øverste ledelse, afholdt videnssessioner med fokus på race og etnicitet for hhv. ledere og medarbejdere, samt udarbejdet læringsmaterialer til deres interne vidensplatform. Initiativerne har til formål at påvirke adfærd, strukturer og kultur og derigennem understøtte en mere inkluderende organisation for både eksisterende og potentielle medarbejdere.

Hvilke erfaringer har Ørsted med initiativets virkning?

En del af arbejdet med initiativet i Ørsted har været at få både medarbejdere og ledelse med på at være så specifikke og granulære i data, som man skal være, når man arbejder med etnicitet og race. Det kan være en udfordring på dette område, der hænger sammen med, at det, modsat arbejdet

med køn, kan være svært at sætte målsætninger for, hvordan reel repræsentation af forskellige etniciteter bør tage sig ud.

I Ørsted er ledelsen dog en central del af projektets succes. Opbakningen og engagementet fra ledelsens side er med til at give initiativet de kræfter, der skal til, for at få ambitionen ordentligt i mål. Også her oplever virksomheden, at datagrundlaget spiller en rolle. Det er med til at drive ambitionen frem, fordi det kan have en motiverende effekt på både ledelse og medarbejder at få et reelt indblik i status quo. Valide data understreger nødvendigheden af denne slags tiltag, fordi det bliver tydeligt, hvad udfordringen er.

I fremtiden vil Ørsted arbejde på at sikre et endnu bedre datagrundlag til at arbejde med deres medarbejder-sammensætning. Det gælder både i forhold til andre diversitetsfaktorer, som f.eks. funktionsnedsættelser samt at udbrede ambitionen globalt til andre dele af virksomheden end den amerikanske.

“

Hos Ørsted arbejder vi bevidst med, at data ikke kan koges ned til blot at være ”hvor mange X — f.eks. kvinder — har vi i et team”. Vi skal arbejde gennem en intersektionel linse og med datapunkter, der afspejler, hvor inkluderende og retfærdigt vores arbejdsmiljø og interne processer faktisk er for alle vores medarbejdere. ”

— Felisa Nobles, Head of Global EDI, Ørsted

Kildeliste

4. Arbejdstilsynet (n.d.) Hvad er et psykisk arbejdsmiljø? <https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/om-psykisk-arbejdsmiljoe/hvad-er-psykisk-arbejdsmiljoe/>

5. Arbejdstilsynet (2022). Årsopgørelse 2022. Anmeldte arbejdsulykker 2017-2022. <https://at.dk/media/3qmibqzh/arbejdsulykker-aarsopgoerelse-2022.pdf>

6. Adams-Prassl, Abi, Kriistina Huttunen, Emily Nix & Ning Zhang (2023). Violence Against Women at Work. The Quarterly Journal of Economics

7. Andersen, D. R., Momsen, A. H., Pedersen, P., & Maimburg, R. D. (2022). Reflections on workplace adjustments for pregnant employees: a qualitative study of the experiences of pregnant employees and their managers. BMC Pregnancy and Childbirth

8. Ashworth, Rachel, Sarah Maria Lysdal Krøtel, og Anders R. Villadsen. (2023) “Right Time to Join? Organizational Imprinting and Women’s Careers in Public Service Organizations”. Gender, Work & Organization 30(3), 773–92.

9. Avram, Silvia, og Daria Popova. (2022) “Do Taxes and Transfers Reduce Gender Income Inequality? Evidence from Eight European Welfare States”. Social Science Research 102.

10. Binderkrantz, A.S., Bisgaard, M & Lassenes, B. (2022) Contradicting findings of gender bias in teaching evaluations: evidence from two experiments in Denmark, Assessment & Evaluation. Higher Education, 47(8), 1345-1357.

11. Binderkrantz, A.S., Bisgaard, M. (2023). A gender affinity effect: the role of gender in teaching evaluations at a Danish university. Higher Education.

12. Borchorst, A. (1989). Kvinderne, velfærdsstaten og omsorgsarbejdet. Politica (Århus, Denmark), 21(2), 132. <https://doi.org/10.7146/politica.v21i2.69092>

13. Chevrot, Esther. “The Role of Family Ties in Women’s Board Appointment: Evidence from a Danish Reform”. SSRN Electronic Journal, 2023.

14. Danmarks Statistik (26. juli 2023) Pensionsformuerne blev mindre i 2022 <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=46966>

15. Folke, O., & Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. The Quarterly journal of economics. <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>

16. Forsknings- og Uddannelsesministeriet citeret: Richter, L. (2020). Vores uddannelser er stadig pilskæve, når det gælder køn. Information. <https://www.information.dk/2020/09/vores-uddannelser-stadig-pilskaeve-naar-gaelder-koen>

17. Frederiksen, J. T., & Poulsen, S. M. (2021). Køn og ulighed i adgangen til ledelsespositioner for velfærdsprofessionerne. Tidsskrift for Arbejdsliv, 23(4), 8. <https://doi.org/10.7146/tfa.v23i4.130009>

18. Halrynjo, S., & Mangset, M. (2022). Parental leave vs. competition for clients: Motherhood penalty in competitive work environments. Journal of Family Research, 34(3), 932–957.

19. Hannerz H, Burr H, Nielsen ML, Garde AH, Flyvholm MA (2023). Mental illness rates among employees with fixed-term versus permanent employment contracts: a Danish cohort study. International Archives of Occupational and Environmental Health 96(3):451-462.

20. Hansen, Gustav Egede, Germà Bel, Ole Helby Petersen, (2023) The Unequal Distribution of Consequences of Contracting Out: Female, Low-skilled, and Young Workers Pay the Highest Price, Journal of Public Administration Research and Theory 33(3), 434–452

21. Hart, Rannveig Kaldager, Synøve Nygaard Andersen, og Nina Drange. (2022). “Effects of Extended Paternity Leave on Family Dynamics”. Journal of Marriage and Family 84(3), 814–39.

22. Jørgensen, T. H., & Søgaard, J. E. (2021). Welfare Reforms and the Division of Parental Leave. In. St. Louis: Federal Reserve Bank of St Louis.

23. Ladekarl, M., de Wolff, M. G., Nøhr, E. A., Olsen, N. J., Specht, I. O., Heitmann, B. L., Brødsgaard, A. (2022). “I would never be able to forgive myself if it ended up having consequences for the child”: A qualitative study of perceptions of stress and worries among healthy first-time pregnant Danish women. Midwifery

24. Larsen, M., M. Verner & C. H. Mikkelsen. (2020). Den ’uforklarede’ del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. København: VIVE. https://www.vive.dk/media/3565/301436_uforklaret_l_nforskel_pdf_ua.pdf

25. Larsen, Linda Sandris, Ulf Nielsson, og Jesper Rangvid. (2022) “Gender and Choice of Pension Product”. Finance Research Letters 47: 102692 (Madsen et al. 2022)

26. Nygaard, L.P., Aksnes, D.W. & Piro, F.N. (2022) Identifying gender disparities in research performance: the importance of comparing apples with apples. Higher Education 84. 1127–1142.

27. Pedersen, J., Framke, E., Thorsen, S.V. et al. (2023) The linkage of depressive and anxiety disorders with the expected labor market affiliation (ELMA): a longitudinal multi-state study of Danish employees. International Archives of Occupational and Environmental Health 96, 93–104.

28. Pedersen, Jens Vognstoft & Mathias Wullum Nielsen (2023) Gender, self-efficacy and attrition from STEM programmes: evidence from Danish survey and registry data, Studies in Higher Education, 49(1), 47-61.

29. Rosander, M. and Salin, D. (2023), A hostile work climate and workplace bullying: reciprocal effects and gender differences, Employee Relations 45(7), 46-61.

30. Schaerer, Michael, Christilene du Plessis, My Hoang Bao Nguyen, Robbie C.M. van Aert, Leo Tiokhin, Daniël Lakens, Elena Giulia Clemente, Thomas Pfeiffer, Anna Dreber, Magnus Johannesson, Cory J. Clark, Gender Audits Forecasting Collaboration & Eric Luis Uhlmann (2023). On the trajectory of discrimination: A meta-analysis and forecasting survey capturing 44 years of field experiments on gender and hiring decisions. Organizational Behavior and Human Decision Processes (179).

31. Von Essen, Emma, og Nina Smith. (2023). “Network Connections and Board Seats: Are Female Networks Less Valuable?” Journal of Labor Economics 41(2): 323–60

32. Williams, C. L. (1995). Still a man’s world: men who do “women’s work”. University of California Press.

33. Zella, S., Sarti, S. & Zaccaria, D. Inequality and Frailty in Older Adults: a Comparison Among Four European Countries with Different Ageing Context. Ageing Int 48, 630–655 (2023).

