



Diversitetspagten

Bedre rammevilkår for
mere diversitet og inklusion

Diversitetspagten

- Rammevilkår for mere diversitet og inklusion

Danmark skal tilbage i førertrøjen sammen med de andre nordiske lande, når det kommer til kønsdiversitet, og vi skal også blive bedre til den brede diversitet, altså at inkludere alle talenter uanset alder, køn, etnicitet og seksuel orientering m.m. Der ligger således to opgaver på bordet hos de danske virksomheder og organisationer.

For det første skal kønsfordelingen i de øvre ledelseslag forbedres, så en lige kønsrepræsentation (40/60) kan opnås bredt i dansk erhvervsliv, så Danmark kan komme tilbage i toppen med de lande, vi normalt sammenligner os med.

For det andet skal vi understøtte en inkluderende kultur, der fremmer trivsel for alle medarbejdere uagtet deres sociale identitet. Formår vi ikke det, går det danske samfund glip af talent, konkurrencekraft, vækst og velfærd.

Men virksomhederne og organisationerne kan ikke gøre det alene. Diversitet og inklusion på arbejdsmarkedet handler ikke kun om kulturen på arbejdspladsen. Det drejer sig også om samfundet *omkring* arbejdspladserne. Hvis vi skal flytte markøren på diversiteten i danske virksomheder, så kræver det en indsats både på og udenfor arbejdsmarkedet. Det kræver gode rammevilkår og en kontinuerlig og åben dialog om det, der er svært. Vi skal i højere grad tale om, hvordan familie- og samfundsstrukturer i Danmark skaber kønsmæssig bias, stereotyper og vanetænkning, der også kommer til udtryk på arbejdsmarkedet. Det er noget, vi som samfund sammen skal gøre op med – det kan ikke 'fixes' af virksomhederne alene.

Diversitetspagten vil skabe en gensidigt forpligtende ramme for denne samtale ved at sætte fokus på forudsætningerne for at skabe mere diversitet og inklusion i virksomhederne. Sammenhold er det stærkeste hold en nation kan stille med – og vi har brug for styrken i den stærke danske samarbejdskultur, hvis vi skal vende udviklingen.

Forslagene er inddelt i 3 overordnede indsatsområder. De har hver især indvirkning på rammevilkårene for at skabe diversitet og inklusion på arbejdspladserne, i familierne og i vores samfund. De handler ikke kun om at ændre forholdene for diversitet i toppen af virksomhederne – det handler om hele bredden af arbejdsmarkedet.

- Et kønsopdelt uddannelsesvalg og arbejdsmarked
- Et familie- og arbejdsliv i balance
- Danmark som et internationalt arbejdsmarked med rum til forskellighed

Et kønsopdelt uddannelsesvalg og arbejdsmarked

Virksomhederne har et ansvar for at sikre en bred og mangfoldig rekruttering, når en åben stilling til bestyrelsen eller ledelsen skal besættes. Men det er afgørende, at vi også har et kontinuerligt flow af mangfoldige kandidater til brancherne. Derfor skal vi rette fokus på fødekæden af fremtidige ledere, og her spiller det danske uddannelsessystem en afgørende rolle.

Et spørgsmål om uddannelsesvalg

Flere forhold er med til at skabe en skæv kønsfordeling i det danske uddannelsessystem. Mænd vælger i højere grad økonomiske og tekniske uddannelser, mens kvinder i højere grad vælger omsorgsfag. De områder, hvor der er mangel på arbejdskraft, er for en stor dels vedkommende kendetegnet ved at være enten mande- eller kvindefag. Det gælder fx sygeplejerske- og pædagoguddannelserne samt en række erhvervsuddannelser og IT-uddannelser. Det er med til at skabe et meget kønsopdelt arbejdsmarked. Vi skal på tværs af virksomheder og uddannelsesinstitutionerne arbejde med tiltag, der kan modvirke, at vi reproducerer og fastholder forventninger om mande- og kvindefag.

Erhvervslivet har hertil også et ansvar for aktivt at synliggøre, at der er plads til, og behov for, begge køn inden for brancher, hvor vi kan se, at der i høj grad eksisterer en kønsbaseret ubalance. Danske virksomheder skal blive bedre til at fremhæve de gode eksempler på rollemodeller og succeshistorier med medarbejdere, der har brudt med kønsnormen inden for den enkelte branche.



Det kønsopdelte uddannelsesvalg har stor indvirkning på fødekæden til de ledende stillinger i virksomhederne. Kvinder vælger i højere grad end mænd uddannelser, der i mindre omfang fører til lederstillinger. Iflg. tal fra Ligestillingsministeriet er ca. 60 pct. af alle ledere uddannet som cand.merc, cand. oecon eller ingeniør – men der er kun en tredjedel kvinder på disse studier. På trods af at kvinderne udgør 55 pct. af optaget på de videregående uddannelser, så udgør de kun 38 pct. af optaget



på de 100 uddannelser med den højeste dimittendløn. Til gengæld udgør kvinderne 62 pct. af optaget på uddannelserne med høj dimittendledighed. Uddannelsessektoren har derfor også en særlig opgave i at kommunikere til både mandlige og kvindelige ansøgere. Det er bekymrende, at danske kvinder i så høj grad fravælger de uddannelser, som vi ved giver karrieremuligheder i det private erhvervsliv.

Teknologiforståelse på tværs af kønnene

Den hastige digitale udvikling kræver flere medarbejdere med uddannelser, hvor digitale kompetencer og teknologiforståelse er en integreret del af uddannelsen. Der eksisterer dog en stor kønsskævhed i de danske tech-miljøer, som er overrepræsenteret af mænd. Kvinder er markant underrepræsenterede i tech-industrien og på de teknologiske uddannelser i Danmark, og det er både et problem for virksomhederne og for ligestillingen. I et teknologisk avanceret samfund, hvor algoritmer og kunstig intelligens spiller en større og større rolle, vil det kunne skabe væsentlige udfordringer, hvis den nye teknologi kun udvikles af mænd. Hvis vi skal fremme interessen for IT-kompetencer, teknologiforståelse og digitalisering på tværs af kønnene igennem hele uddannelses-systemet, er vi også nødsaget til at se derhen, hvor vi ved, det digitale fundament bliver skabt.

Vi har som samfund en fælles opgave i at få flere kvinder til at vælge de uddannelser, der er efterspurgt af den private sektor. Og der er i høj grad brug for mere viden om, hvordan uddannelsessystemet kan medvirke til et mindre kønsopdelt arbejdsmarked.

Vi foreslår derfor:

- At der nedsættes en politisk ekspertgruppe, der skal undersøge, og komme med anbefalinger til, hvordan vi får flere af det underrepræsenterede køn på uddannelser, vi kan se, fører til ledende stillinger i erhvervslivet.
- Udviklingskontrakterne for de videregående uddannelser får indført et punkt, der forpligter uddannelserne til at identificere, belyse og nedbryde eksisterende kønsskævheder på deres uddannelser og sikre, at man både appellerer til både mandlige og kvindelige ansøgere ved optag på uddannelserne.
- Nedbrydelse af kønsstereotype opfattelser af erhverv, brancher og uddannelser ved hjælp af fx øget praksisfaglighed og integration af verdensmål i grundskolen og i forbindelse med revision af læreruddannelsen.
- At der afsættes midler til forskning i årsager til det kønsskæve uddannelses-system samt didaktik og indsatser, der kan sikre bedre undervisning af drenge såvel som piger.
- At læreruddannelsen justeres, så teknologi- og digitaliseringsforståelse også bliver et selvstændigt fagområde. Teknologiforståelse og digitale kompetencer indføres ligeledes som obligatorisk timesat fag i grundskolen – i indskoling, på mellemtrin og i udskoling.

Et familie- og arbejdsliv i balance

Udfordringer med at få familie- og arbejdsliv til at gå op kan have afgørende betydning for, at danskere vælger at nedprioritere deres karriere.

En befolkningsundersøgelse foretaget af YouGov for Lederne i 2021 viser, at kvinder stadig tager den største tørn i hjemmet. Kvinderne står for de fleste af de huslige opgaver – og det er både mændene og kvinderne enige om. Arbejdet i hjemmet påvirker i sidste ende diversiteten og mulighederne for at skabe lige repræsentation i toppen af danske virksomheder. Der skal derfor skabes bedre incitamentsstrukturer, når det handler om at kunne tilbyde attraktive serviceydelser, der kan støtte medarbejderne på de danske arbejdspladser i at få arbejdslivet og karrieren til gå op med familielivet.

I dag er det sådan, at hvis en arbejdsgiver betaler en ansat for udgifter til børnepasning, skal medarbejderen beskattes af det betalte beløb. Selvom ydelsen indgår i en fleksibel lønpakke, altså en såkaldt bruttolønsordning, ændrer det ikke ved, at medarbejderen skal beskattes af børnepasningen. Der bør skabes bedre vilkår og incitamenter, når det handler om virksomheders muligheder for at kunne tilbyde støttefunktioner, der understøtter, at både far, mor og evt. medforældre kan passe karriere, uden at det sker på bekostning af familiens trivsel. Bedre vilkår på området vil ikke kun komme de travle børnefamilier til stor gavn – men også den danske statskasse. Skabes der bedre vilkår til at benytte sig af hjælp på hjemmefronten vil incitamenterne for at benytte sig af sort arbejde til rengøring, børnepasning m.m. også mindskes.

Der ligger selvfølgelig også en opgave hos danske virksomheder og organisationer, som skal se på, hvad de kan iværksætte af ordninger og løsninger i deres virksomhed for at understøtte en god balance mellem familie- og arbejdsliv.

Bundlinjen er, at ambitioner og karrieredrømme ikke skal være på bekostning af familiens trivsel. Det er væsentligt, at vi ser på de vilkår, som kan have indvirkning på forholdet mellem karriere og familieliv. Samtidig er familielivet i Danmark i kontinuerlig udvikling, og kernefamilien med far, mor og børn suppleres i stigende grad af andre samlivsformer, både de såkaldte regnbuefamilier og andre familieformer. De nye familieformer skal kunne rummes af såvel arbejdsgivere som myndigheder. Der er derfor også brug for en samfundsdebat på et oplyst grundlag om kulturelle og strukturelle forudsætninger for, at alle kan bringe deres talent i spil til gavn for Danmark.



Fleksible dagtilbud til et fleksibelt arbejdsmarked

Børneinstitutioner spiller en afgørende rolle, når det handler om at få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen. Arbejdslivet har ændret sig fra den traditionelle 8-16 tankegang - mange danskere arbejder på forskellige tidspunkter af døgnet og ugen. Derfor har flere af landets kommuner også indrettet deres dagtilbud med udvidede og mere fleksible åbningstider. På den anden side er der mange kommuner i dag, som ikke har dagtilbud med udvidede åbningstider. Skal vi skabe en bedre balance mellem familie og arbejdsliv, skal de offentlige børnepasningstilbud være så gode, at mor og far ikke nedprioriterer karrieredømme, fordi de ikke mener at kunne få deres børn passet i tilstrækkelig grad.

Vi foreslår derfor at:

- At man styrker serviceordningen, så der bliver bedre muligheder for at få børnepasning og rengøring. Vi foreslår, at det nuværende fradrag på 6.200 kroner pr. person i husstanden hæves.
- At man styrker udvidede og mere fleksible åbningstider i landets dagtilbud og opfyldelsen af pasningsgaranti i landets kommuner.
- At der skabes bedre vilkår for at etablere støttefunktioner, fx via bruttolønsordning til hjælp på hjemmefronten som: børnepasning, madordning, rengøringshjælp eller andre tilsvarende services, som opfylder dette formål.
- At Au pair-ordningen bevares, og at den ikke bliver så dyr, at kun få familier vil have mulighed for at benytte sig af den.
- At der etableres en uafhængig tænketank på diversitetsområdet, der på baggrund af viden og analyser kan italesætte de kulturelle og strukturelle barrierer, der står i vejen for, at både kvinder og mænd får mulighed for at bringe deres fulde potentiale i spil på arbejdsmarkedet.



Danmark som et internationalt arbejdsmarked med rum til forskellighed

Det danske arbejdsmarked er på mange områder kendt for sin fleksible styrke. Men vi ser ikke samme styrke, når det kommer til inklusionen af udenlandsk talent og arbejdskraft. Her sakker vi bagud, når vi sammenligner os med andre OECD-lande¹.

Det danske arbejdsmarked bør også være et internationalt arbejdsmarked, hvor der er plads til mange nationaliteter og til de forskelligheder, det medfører. Det skal være et attraktivt arbejdsmarked for talenter fra hele verden. Det skal derfor være lettere for virksomheder at tiltrække, fastholde og inkludere velkvalificeret udenlandsk arbejdskraft fra både EU-lande og resten af verden. Medarbejdere med en anden baggrund end dansk vil foruden faglige kompetencer kunne bidrage til dynamik, idéer, innovation og i det hele taget geare virksomhederne til at udfordre status quo. De senere år har danske virksomheder rekrutteret forgæves til i størrelsesorden af 158.000 stillinger i andet halvår af 2021². En lettere adgang til udenlandsk arbejdskraft vil bidrage til at holde antallet af forgæves rekrutteringer nede og den vej tilføre værdi til dansk økonomi. Der er bred opbakning til at rekruttere kvalificeret udenlandsk arbejdskraft på tværs af stillingskategorier i den danske befolkning, så længe der ansættes efter danske løn- og ansættelsesforhold³. Som samfund bør vi derfor se på forhold, der kan indfri det store uforløste potentiale, der eksisterer ved at forbedre virksomhedernes adgang til udenlandsk talent og arbejdskraft.

Bedre inklusion af udenlandske medarbejdere

Vi bliver desuden nødt til at se nærmere på forholdene for inklusion af udenlandsk arbejdskraft og talent på det danske arbejdsmarked. Eksempelvis afviser danske banker i de fleste tilfælde at oprette en bankkonto til udlændinge uden et sygesikringsbevis, selvom de kan fremvise opholdskort og en ansættelseskontrakt. Medarbejdere, der ikke kommer fra EU, som ansættes på kontrakt i Danmark, venter som hovedregel to til tre måneder på at få et sygesikringsbevis. Derfor kan virksomheden ikke udbetale medarbejderen løn i denne periode. Samtidig har vi ikke kendskab til tilfælde, der bekræfter, at indbetalingen af løn til en specifik dansk bankkonto virker forebyggende i forhold til mulige overtrædelser af udlændingeloven. Ventetiderne for at behandle ansøgningerne om udenlandsk arbejdskraft er for lange og forbundet med bureaukrati, der hverken hjælper de udenlandske medarbejdere eller de danske virksomheder. En opgørelse fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration viser, at sagsbehandlingstiden i maj 2021 var op til 168 dage for nogle sagstyper, hvor målsætningen var en måned.

¹Konkurrenceevnebarometer, Dansk Erhverv, september 2021

²Rekrutterings-survey Rapport, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, december 2021

³Norstat for Dansk Erhverv, ultimo december 2021.





Medfølgende familier

Hvis vi skal tiltrække udenlandsk arbejdskraft af begge køn til det danske arbejdsmarked, skal det også være attraktivt at være medfølgende familie. Det er i forvejen med stor risiko, når familier vælger at flytte teltprælene og flytte til den anden side af jorden – derfor skal vi højere grad se på forhold, der også kan gøre det trygt og bekvemt for medarbejderne og familierne. Lange sagsbehandlingstider medfører en stor usikkerhed for medarbejderen og lige så høj grad også for den medrejsende familie. Derfor skal vi også arbejde for at mindske usikkerheden og sagsbehandlingstiden for ansøgninger om udenlandsk arbejdskraft. Disse forhold er sammen med til at hæmme inklusionen af udenlandsk talent til det danske arbejdsmarked – og er en sten i skoen for en øget diversitet og mangfoldighed i de danske virksomheder.

Hvis vi skal tiltrække udenlandsk arbejdskraft af begge køn til det danske arbejdsmarked, skal det også være attraktivt at være medfølgende familie.

Sprogbarrierer kan hæmme inklusion

Som samfund skal vi sikre, at de udlændinge, som kommer til Danmark, trives og føler sig inkluderet på arbejdsmarkedet og i vores samfund. Sprog spiller her en central og vigtig rolle. Alle udlændinge med opholdstilladelse i Danmark har ret til danskundervisning, som betales af bopælskommunen. Det er dog ambitiøst at tro, at udenlandske medarbejdere i den første periode af deres ophold kan læse og forstå dansk. Der kan derfor opstå vanskeligheder i forhold til at holde sig oplyst om danske nyheder, da indhold ikke i tilstrækkelig grad er tilgængeligt på engelsk. Under nedlukningerne i 2020 og 2021 som følge af covid-19 pandemien var det afgørende for udenlandske borgere at kunne tilgå oplysninger om retningslinjer og smittetal. Uden en engelsk oversættelse af denne type af vigtig information, går vigtige budskaber og informationer tabt, og vi hæmmer derved også muligheden for udenlandske medarbejdere at tage del i samfundslivet på lige vilkår.

Et GDPR-sikkert beslutningsgrundlag

At have overblik over sammensætningen af medarbejdernes diversitet giver virksomheden et oplyst grundlag for at iværksætte initiativer med henblik på at fremme mere diversitet i virksomheden. Det er ikke nemt at etablere dette overblik, da mange af oplysninger om medarbejdersammensætningen er at betragte som personfølsomme oplysninger. Dette harmonerer ikke med, at virksomheder, der er underlagt § 107d i Årsregnskabsloven, skal supplere ledelsesberetningen med en redegørelse af en mangfoldighedspolitik samt opsætte mål og fremvise resultater af denne. Danmarks Statistik er lige nu eneste mulighed for danske virksomheder at få et samlet overblik over sammensætningen af medarbejdernes: køn, alder, herkomst, oprindelsesland, region og uddannelsesbaggrund. At tilgå disse data via Danmarks Statistik er imidlertid både betalingspligtig og ressourcetung for virksomhederne. Startprisen for at få lavet en medarbejderprofilering er



10.459 kr. ex. moms, uanset om virksomheden har 50 eller 5.000 årsværk. Det bør ikke være forbundet med omkostninger for danske virksomheder at skabe sig et GDPR-sikret overblik over sammensætningen af deres medarbejdere og personalegrupper.

Vi foreslår derfor:

- At ventetider for at behandle ansøgninger om udenlandsk arbejdskraft nedbringes - sådan at de højst har en gennemsnitlig varighed på en måned inklusiv behandlingen af tilknyttede familiemedlemmers indrejse og ophold i Danmark.
- At beløbsgrænsen, for at udenlandske arbejdstagere kan tage imod et jobtilbud i Danmark, nedsættes til 360.000 kroner.
- At kravet om dansk bankkonto afskaffes for at gøre det nemmere for de udenlandske medarbejdere at komme i gang med arbejdet i Danmark.
- At virksomheder, der er underlagt §107d i Regnskabsloven, én gang om året kan bestille en gratis medarbejderprofil oversigt hos Danmarks Statistik.
- Det skal være muligt at få engelske undertekster på statsfinansierede nyhedsprogrammer som fx TV Avisen på DR1.

Tilslut dig Diversitetspagten

Når du tilslutter din virksomhed til diversitetspagten, kan du samtidig spille ind med nye forslag til forberede rammevilkår for diversitet. Diversitetspagten's 15 anbefalinger er en igangsættelse af en dialog om betingelserne for diversitet i danske virksomheder. Vi anerkender, at de 15 anbefalinger ikke er svaret på alle de udfordringer, der er tilknyttet arbejdet med diversitet og inklusion i de danske virksomheder. Vi håber derfor, at du vil tilslutte dig Diversitetspagten, så vi kan høre yderligere ideer og forslag til forbedrede rammevilkår på området.

Læs mere og tilslut din virksomhed [her](#)

DANSK
ERHVERV

Diversitetspagten

ABOVE & BEYOND
GLOBAL DIVERSITY SOLUTIONS

