

Tre anbefalinger til en bedre kønsbalance

Vores formål og politikker

På trods af, at Danmark har en historie som frontløber inden for ligestilling med regler, der er designet til at styrke kønsbalancen og organisationer, der sætter kønsdiversitet højt på den strategiske dagsorden, er andelen af kvinder i ledelse i det danske samfund kun steget marginalt i løbet af de seneste ti år. Og ifølge DI er kun 12% af CEO's i danske virksomheder, med flere end 50 ansatte, kvinder.

Mangfoldighed og inklusion har vist sig at være godt for samfundet som helhed og er anerkendt for at skabe værdi og give positive resultater i virksomheder og organisationer. Politiske ledere og virksomhedsledere over hele verden forstår betydningen af mangfoldighed, når gælder om at tiltrække og fastholde talent. Undersøgelser viser, at virksomheder med en mangfoldig ledelse præsterer bedre end virksomheder med mindre mangfoldighed, hvad angår lønsomhed og værdiskabelse til aktionærer og ejere. (on.bcg.com/2FqqdE2).

Danmark bør udnytte den fulde talentmasse, der eksisterer i en højtuddannet befolkning, herunder det faktum at over halvdelen af kandidaterne fra de danske universiteter er kvinder. Organisationer, der tiltrækker diversitet, opbygger mangfoldige ledelser og opretholder en inkluderende kultur, tager bedre og mere nuancerede beslutninger. Dette fører landet fremad.

Men myten om ligestilling i Danmark hæmmer indsatsen: Vi er ikke så lige, som vi tror. Nuværende kulturelle normer, samfundsmæssige forventninger, stereotyper og ubevidste fordomme er en del af vores hverdag, og bidrager til en skæv kønsbalance i ledelse i det danske samfund. Vi opfordrer beslutningstagere på tværs af samfundet til at hjælpe med at adressere disse barrierer gennem interventioner for at danne grundlag for fremtidig ledelse, der trækker på den mangfoldige talentpulje og stræber efter at adressere nuværende og fremtidige udfordringer.

The Gender Diversity Roundtable (genderdiversity.dk) repræsenterer en mangfoldig sammensætning af direktører og danske ledere fra den akademiske verden, den private sektor og civilsamfundet. Medlemmerne af GDR ser et stort behov for at samarbejde på tværs af samfundet og fremsætter nu tre anbefalinger til beslutningstagere. Disse anbefalinger opfordrer til yderligere handling for at sikre ligestilling og diversitet i ledelse.

Dette vil både have en positiv indflydelse på kortsigtede mål samt styrke de langsigtede mål.

Anbefalinger

1. Skab et kønsbalanceret uddannelsessystem, der tidligt i barnets indlæring og op gennem de højere trin behandler kønsstereotyper, muliggør fordomsfri uddannelse, opfordrer til mangfoldighed og hjælper eleverne til at matche deres uddannelsesvalg med deres ambitioner og talent

- A. Inkluder undervisning i værdien af mangfoldighed og ligestilling og ubevidst bias i skolernes og undervisernes læringsplaner og læringsmiljøer
- B. Kræv at uddannelsesinstitutioner er kønsbalancerede i forhold til, hvordan de uddanner børn
- C. Kræv at uddannelsesinstitutioner giver et frit valg i forhold til, hvilken forælder/forsørger, der skal være den primære kontaktperson for at undgå at forstærke stereotyper
- D. Skab incitament til en balanceret kønsdeltagelse i fritidsaktiviteter
- E. Skab incitament til kønsdiversitet på studieretninger og erhvervsuddannelser
- F. Gør kønssensitiv rådgivning og karriereplanlægning til en fast del af hjælpen, således at studerende kan matche deres talent og ambitioner med karrieremuligheder

2. Styrk ligestilling og adressér kønsstereotyper i organisationer og i samfundet som helhed

- G. Opfordr til undervisning i ubevidst bias i virksomheder og organisationer
- H. Skab incitament til at reducere kønsbias og stereotyper i medierne
- I. Sørg for at AI og digitale løsninger ikke har et kønsbias
- J. anbefal at begge køn er repræsenteret i rekrutterings- og forfremmelsesprocesser
- K. Opfordr til frivillig rapportering af kønsbalance og lønforskelle på tværs af alle niveauer i organisationen som led i årsrapporten

3. Gør det muligt for familier at få en mere balanceret deltagelse i huslige, forsørgermæssige og arbejdsrelaterede aktiviteter, således at begge forældre kan forfølge en karriere

- L. Skab incitament til en kønsbalanceret varetagelse af børnepasning og omsorgsrelaterede opgaver
- M. Skab incitament til en kønsbalanceret deling af barselsorlov
- N. Skab incitament for støtte, såsom børnepasning og rengøringshjælp etc., til private husholdninger

Gender Diversity Roundtable medlemmer og undertegnende



Caroline Rusten
Direktør



Mai-Britt Poulsen
Partner & Adm. Direktør



Anders Bjarklev
Rektor



Hanne Leth Andersen
Rektor



Henriette Laursen
Direktør



Henrik C. Wegener
Rektor



Jais Valeur
CEO



Jens Munch Holst
CEO



Kasper Sand Kjær
Formand



Lars Werge Andersen
Formand



Malou Aamund
Direktør



Mette Fjord Sørensen
Chef for forskning, videregående uddannelser og mangfoldighed



Morten Mølholm Hansen
Adm. Direktør



Nikolaj Malchow-Møller
Rektor



Peder Holk Nielsen
CEO



Per Michael Johansen
Rektor



Pernille Erenbjerg
Næstformand



Thomas Thune Andersen
Formand

Hanne Blume
HR-direktør