

**EQUALIS
ÅRSSKRIFT**

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

1 FORORD

2 OM TÆNKETANKEN EQUALIS

3 HIGHLIGHTS OG FOKUSOMRÅDER

7 PARTNERE

**8 OVERSIGT OVER UDGIVELSER, INDLÆG OG ØVRIGE
AKTIVITETER I 2024**

11 ADVISORY BOARD

12 BESTYRELSE

13 FINANSERING

2
0
2
4

FORORD

EQUALIS' position som erhvervslivets videnspartner for diversitet og ligestilling blev styrket i 2024

I 2024 har vi i EQUALIS arbejdet systematisk med at udbrede vores viden og konkrete løsningsforslag til endnu flere – til fordel for et arbejdsmarked, hvor alle har lige muligheder. Og vi er kommet et langt stykke vej i både landsdækkende medier og på vores egne platforme. Vi udgav sågar vores første podcastserie 'Ligestillingslandet', hvor vi i selskab med en række eksperter og erhvervslivspartnere opsummerer Diversitetsbarometerets fund, hvad forskningen fortæller os om ligestillingsudfordringerne på arbejdsmarkedet og giver eksempler på konkrete virksomhedshandlinger.

Indholdsmæssigt har vi derudover holdt fast i vores tre faglige fokusområder:

- 1) Øget brug af data til at drive diversitet og inklusion
- 2) Lige muligheder for karriereudvikling og ledelse
- 3) Barsel som en forudsætning for fremtidens arbejdspladser

I årsskriftet her kan du læse om highlights fra de tre områder af vores arbejde.

Sideløbende har vi lavet faglige analyser, der belyser aktuelle dagsordener. F.eks. gav lovgivningsændringerne på området for kønsbalance i ledelseslag anledning til en vigtig diskussion af, hvilke rammevilkår virksomhederne møder – og bør møde – for nemmest muligt at fremme kønsdiversitet i egen forretning. En diskussion, der ligger tæt op ad afbureaukratiseringsdagsordenen. I EQUALIS udarbejdede vi i den forbindelse en rapport, der belyser virksomhedernes nuværende arbejde med implementering af lovgivningsområderne, ligesom vi debatterede spørgsmålet i landsdækkende medier.

Og så var 2024 også året, hvor vi satte gang i flere større projekter med spændende samarbejdspartnere, som vi for alvor kan løfte sløret for næste år. Det kommer blandt andet til at inkludere et generationsblik, relatere sig til branchespecifikke udfordringer og berøre andre dele af arbejdsmarkedet end klassiske lønmodtagere.

Tak for endnu et godt og begivenhedsrigt år. Vi glæder os meget til at fortsætte med at bringe data, viden og konkrete løsninger i spil – til fordel for et dansk arbejdsmarked, hvor alle har lige muligheder, uanset køn.

Med venlig hilsen



Gine Maltha Kampmann,
Administrerende direktør, Tænk tanken EQUALIS

OM TÆNKETANKEN EQUALIS

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

Vores vision

Vores vision er at muliggøre et ligestillet samfund, hvor alle, uanset køn, har lige muligheder til gavn for Danmark. Vi vil sikre forandring af de strukturelle og kulturelle barrierer, der eksisterer for lige muligheder på arbejdsmarkedet.

Et bærende element i dette arbejde er at bygge bro mellem teori og praksis på ligestillings- og diversitetsområdet, så viden og forskning bæres ud der, hvor det kan gøre den største forskel på arbejdsmarkedet og blandt politiske beslutningstagere.

Vores mission

EQUALIS arbejder med viden, der forandrer. Vi er den samlende videnspartner for beslutningstagere på tværs af det danske samfund.

EQUALIS skaber viden, der driver dialog, og dialog, der driver handling. Handling, der leder frem til opnåelsen af vores vision. Dette gør vi gennem aktiviteter, der tager udgangspunkt i fundene fra Tænketanken EQUALIS' årlige Diversitetsbarometer, der kortlægger ligestilling mellem kønnene på det danske arbejdsmarked og udvalgte øvrige diversitetsdimensioner.

HIGHTLIGHTS FRA FOKUSOMRÅDER

Årets Diversitetsbarometer

I februar 2024 udkom den første opdatering af Tænk tanken EQUALIS' årlige Diversitetsbarometer, som tager temperaturen på, hvordan det står til med ligestillingen på det danske arbejdsmarked.

Diversitetsbarometeret 2024 viser, at på langt de fleste af barometerets indikatorer er niveauet af ligestilling stagneret. Det gælder både på temaer inden for uddannelse og karriere, arbejdsmiljø, ansvar og ledelse og indkomst og formue.

Dog er der ét sted sket en mærkbar ændring mod mere ligestilling: Vi ser en tendens mod en mere lige fordeling af barslen mellem mænd og kvinder. Barometeret viser således, at mænd er gået fra gennemsnitligt at afholde 5 ugers barsel til 8 uger, mens kvinder er gået fra at afholde 40 uger til 39.

På barselsområdet er uligheden således mindsket det seneste år, fordi mænd tager mere barsel. En udvikling, der er drevet af lovgivning, specifikt lovgivningen om 11 ugers øremærket barsel til fædre og medmødre, der blev implementeret i sensommeren 2022.

I forbindelse med dette års udgivelse af Diversitetsbarometeret, udgav vi også et tillæg, hvor vi undersøgte repræsentation inden for herkomstgrupper i kombination med køn på det danske arbejdsmarked. Tillægget er et bidrag til at nuancere debatten om ligestilling og diversitet på arbejdsmarkedet og bringer os tættere på at kunne udvikle de løsninger, der skal til for at opnå mere diversitet.

Tillægget viser bl.a., at diversiteten i de øverste ledelseslag er mangelfuld i både den offentlige og den private sektor. Der er 16 gange større sandsynlighed for, at en ansat i den private sektor med dansk oprindelse er direktør, end at en ansat med ikke-vestlig oprindelse er direktør. En sandsynlighed, der kun bliver mindre, hvis vedkommende i tillæg er kvinde.

Arbejdet med tillægget viste os desuden, at dele af de eksisterende dataregistre er mangelfulde, når det kommer til blikket på herkomst i kombination med køn. Det gælder særligt inden for temaet arbejdsmiljø, hvor det ikke har været muligt at finde repræsentative data på anmeldelser af arbejdsulykker og erhvervssygdomme eller oplevelser med stress, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed opdelt på herkomst.

Når vi ikke har adgang til data – og dermed ikke kendskab til udfordringsbilledet – udfordrer det virksomheder og arbejdspladser muligheder for at vælge de rigtige løsninger til mere diversitet og inklusion. Det er derfor essentielt, at vi fortsat holder fokus på at skabe et så repræsentativt datagrundlag som muligt.

Øget brug af data til at drive diversitet og inklusion

I EQUALIS har vi løbende gennem året haft fokus på, at der bliver skabt de rette rammevilkår for virksomhederne for at drive positiv forandring mod mere lige kønsbalance.

Det har vi bl.a. gjort ved løbende at dele viden og inspiration til øget brug af data i diversitetsarbejdet gennem webinarer, oplæg og workshops hos organisationer og virksomheder. Vi har også konkret arbejdet med udbredelse af værktøjer, som kan hjælpe den enkelte virksomhed tættere på målet om mere kønsdiversitet og et mere inkluderende arbejdsmiljø, hvor alle har lige muligheder.

Et eksempel på dette er vores samarbejde med virksomheden MSD Danmark. I september udgav vi en rapport, der – med afsæt i MSD som case - illustrerer, hvordan virksomheder gennem en forandringsteoretisk tilgang kan udvikle, implementere og monitorere deres indsats for diversitet, lige muligheder og inklusion.

I 2024 tog vi ligeledes de første spadestik i projektet ”*Styrk S’et i ESG - Naviger det sociale ESG-landskab*”, som stiller skarpt på virksomhedernes arbejde med S’et i ESG i henhold til CSRD-direktivet. Projektet udføres i samarbejde med Dansk Industri, er støttet af Tietgenfonden, og hjælper virksomheder og organisationer med at arbejde strategisk, datadrevet og værdiskabende med S’et – et arbejde, som kan blive afgørende for den enkelte virksomheds konkurrenceevne som leverandør i en forsyningskæde, i generelle udbudsprocesser og i kampen om kvalificeret arbejdskraft.

Vi udgav i november en analyse på baggrund af det foreløbige vidensarbejde i projektet og glæder os meget til i 2025 at lancere løsningsforslag og værktøjer, som kan understøtte den enkelte virksomheds vigtige arbejde med social bæredygtighed.

Virksomhedernes rammevilkår for øget diversitet og inklusion, herunder afrapportering om diversitet hos virksomheder, har også været på den politiske dagsorden i 2024. Her har bl.a. lovgivningen om virksomhedernes måltal og politikker for det underrepræsenterede køn været til diskussion som en del af en afbureaukratiseringsbølge i slutningen af året.

Som bidrag til debatten udgav vi i slutningen af november en rapport, der ser nærmere på, hvordan private virksomheder, der er omfattet af dansk lovgivning om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, implementerer lovgivningen og arbejder med måltal.

Rapporten viser bl.a., at langt de fleste af de omfattede virksomheder, knap 94 pct., efterlever lovkravet om afrapportering. De sætter sig realistiske mål for at få flere kvinder i ledelsen, men har fortsat et stykke vej at gå, før de når måltallene.

Lige muligheder for karriereudvikling og ledelse

Manglende kønsdiversitet i de øverste ledelseslag i den private sektor udgør igen i 2024 den største ulighed i Diversitetsbarometerets beregninger. Mænd er stærkt overrepræsenterede i, særligt, topledelsesstillinger i både den offentlige og private sektor og som professorer på de danske universiteter.

Vi har i 2024 arbejdet videre med problemstillingen med et særligt fokus på de tidligere karriereår. Vi har undersøgt årsager til *leaking pipeline* (den tendens, hvor kvinder i løbet af deres karrierer bøjer af fra ledelsesvejen), og hvilken betydning tendensen har for ledelseslagene på det danske arbejdsmarked.

Kort før sommerferien udgav vi, i samarbejde med Dansk Industri og Lederne, en rapport om yngre ledere og lederaspiranternes oplevelser på vejen mod ledelse.

Vi finder, at både mænd og kvinder inspireres af og motiveres til ledelse af deres første leder, og det er både det personalerelaterede og faglige ansvar, der motiverer dem. Dog har mænd og kvinder forskellige tilgange til og forventninger om, hvad der skal til for at opnå et lederjob.

Kvinder oplever i højere grad end mænd, at barsel har en negativ betydning for karriereudvikling – og bekymringen herom lurar i baghovedet hos kvinder, inden de overhovedet er gravide. Undersøgelsen viser, at 24 pct. af kvinder, der har været på barsel, oplever, at barslen havde en negativ betydning for deres karriere, mens det samme gør sig gældende for 11 pct. af de adspurgte mænd. Og det er vigtigt – for analysen viser også, at mænd og kvinder, der oplever barselsorlov som negativ for deres karriereudvikling, sænker deres lederambitioner.

Det er derfor essentielt, at virksomheder har viden om de forskelle, der kan vise sig hos kvindelige og mandlige ledelsestalenter. Dette for at skabe de nødvendige rammer for at opdyrke lederambitioner hos alle yngre medarbejdere, der har talentet. Rapporten bidrager med anbefalinger til, hvordan virksomheder og ledere kan sætte tidligt ind med initiativer, som understøtter udvikling af et arbejdsmarked med reelt lige muligheder for mænd og kvinder.

I 2024 igangsatte vi derudover i samarbejde med KFI Erhvervsdrivende Fond et projekt, der ser på ledelsespipeline inden for en specifik branche, nemlig den frie købmandssektor. Projektet har til formål at understøtte større kønsdiversitet blandt landets selvstændige købmænd. I løbet af efteråret har vi gennemført de første trin i videns- og dataindsamlingen, som vi fortsætter med i det nye år. Projektet skal afslutningsvist munde ud i et handlingskatalog, der skal komme med konkrete forslag til, hvordan flere kvinder kan identificeres, udvikles og rekrutteres til lederposter inden for branchen og dermed skabe en bedre kønsbalance.

Barsel som en forudsætning for fremtidens arbejdspladser

Selvom vi i Diversitetsbarometeret 2024 ser en udvikling i temaet om fravær fra arbejdsmarkedet grundet børn og barsel, er kønsskævheden på dette område fortsat markant.

Derfor har vi i 2024 fortsat haft fokus på barslens betydning for lige muligheder på arbejdsmarkedet, og på hvordan arbejdspladser og barslende i fællesskab kan understøtte gode barselsforløb.

Vi udgav i foråret analysen ”*Den gode tilbagevenden fra barsel*” med støtte fra Velliv Foreningen. Analysen beror på et omfattende datagrundlag, herunder en spørgeskemaundersøgelse blandt 1661 respondenter med barsel tæt på livet.

Analysen viser, at mentale udfordringer som stress og udbændthed er udbredte hos barslende både før, under og efter barsel. F.eks. oplever 38 pct. af de kvindelige barslende og 23 pct. af de mandlige barslende mentalt pres efter tilbagevenden fra barsel.

Analysen belyser også, hvordan særligt kvinder oplever, at barselsforløb udfordrer fortsat løn- og karriereudvikling. 30 pct. af de kvindelige barslende i undersøgelsen oplever, at barslen har haft en negativ betydning for deres løn- og karriereprogression. Det samme gør sig gældende for 8 pct. af de mandlige barslende.

Endelig viser analysen, at knap halvdelen af de tidligere barslende kvinder har skiftet, eller overvejer at skifte job, i forbindelse med barselsforløbet. Det samme gør sig gældende for en tredjedel af de adspurgte mænd.

Samlet set viser analysen, at der er et fortsat behov for både viden og praksisinspiration for at understøtte virksomheder og arbejdspladseres håndtering af barselsforløb. Derfor udviklede vi i forlængelse af analysens resultater bl.a. ’Barselshjulet’, et værktøj til brug for virksomheder og medarbejdere i planlægning og afholdelse af barselsforløb.

Vi har ligeledes udgivet en række vidensprodukter, som hver især bidrager til et højere vidensniveau i samfundsdebatten om børn og familiestiftelse i relation til arbejdslivet, herunder et inspirationskatalog om håndtering af børns sygedage og en videnskortlægning, der afdækker forskning og viden om faldende fødselstal.

Samtidig har vi fortsat arbejdet i Barselsalliancen, som foruden os består af Djøf, IDA og DM, og som har til formål at skabe viden og konkrete løsningsforslag på barselsområdet henimod et tidssvarende barselssystem, der matcher nutidens og fremtidens arbejdsmarked. I 2024 har vi i regi af alliancen afholdt en række arrangementer, herunder en konference, et webinar og to rundbordssamtaler, hvor vi har drøftet rammevilkår for familie og arbejdsliv samt arbejdspladskultur i forbindelse med barsel.

Vi glæder os til det fortsatte arbejdet på barselsområdet i 2025.

PARTNERE

Tænk tanken EQUALIS er en politisk og kommercielt uafhængig non-profit tænketank, der går forrest i kampen for et mere ligestillet arbejdsmarked i Danmark, hvor alle har lige muligheder. Men den dagsorden kan vi ikke sætte alene. Vi har brug for partnere, der deler vores vision.

EQUALIS' partnere inkluderer fonde, virksomheder og organisationer, der ligesom os vægter uafhængige og metodisk solide analyser og undersøgelser som nøglen til et mere ligestillet arbejdsmarked. Og som samtidig ønsker at deltage i en partnerskabskreds, hvor de kan dele udfordringer og læringer samt få sparring fra os og de andre partnere på, hvordan de kommer videre på dagsordenen.

Vi er meget begejstrede for det store engagement, vi oplever fra alle dele af vores partnerkreds. Her præsenterer vi EQUALIS' partnerkreds, som den så ud i 2024.



OVERSIGT OVER UDGIVELSER, INDLÆG OG ØVRIGE AKTIVITETER

Udgivelser

Diversitetsbarometer 2024

Analyse, februar, [link](#)

The Diversity Barometer 2024

Analyse, februar, [link](#)

Diversitetsbarometer 2024: Tillæg om herkomst

Analyse, februar, [link](#)

The Diversity Barometer 2024: Supplement on origin

Analyse, februar, [link](#)

Den gode tilbagevenden fra barsel

Rapport, april, [link](#)

Diversitetens potentialer: Barrierer for etniske minoritetskvinder og fordele ved diversitet i teams

Videnssynthese, maj, [link](#)

Erhvervslivets kommende ledere

Analyse, juni, [link](#)

Flere mænd oplever fysiske og mentale udfordringer efter barselsorlov og hver tredje skifter eller overvejer at skifte job

Analyse, august, [link](#)

Håndtering af børns sygdom – Inspiration fra modeller i Skandinavien og Tyskland

Inspirationskatalog, august, [link](#)

Faldende fødselstal: Hvad fortæller forskningen os? – Videnskortlægning af eksisterende forskning

Videnskortlægning, september, [link](#)

Data-Driven Theory of Change: A Strategic Framework Towards a Greater DE&I Impact for Danish Businesses

Rapport, september, [link](#)

Lovgivning om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i ledelse: Hvordan implementerer virksomhederne lovgivningen, og hvor langt er de fra deres måltal?

Rapport, november, [link](#)

Motivation, barrierer og behov: Hvordan styrker vi S'et i ESG?

Analyse, november, [link](#)

På vej mod det første lederjob: Hvad viser forskningen om karriereudvikling i de tidlige år?

Videnskortlægning, december, [link](#)

Indlæg i medierne

Drop gættet om konsekvenser af fædrebarsel – få det undersøgt

Debat, januar, [link](#)

I 2024 bør lovgivning ikke være et fyord i ligestillingsdebatten

Debat, februar, [link](#)

Ledere glemmer deres medarbejdere på barsel – derfor skifter de væk

Debat, april, [link](#)

Equalis: I vores iver efter at løse fertilitetskrisen, glemmer vi ligestillingen

Debat, maj, [link](#)

Direktør: Hvorfor i alverden vil du droppe ligestillingsredegørelserne, Marie Bjerre?
Kampen er jo ikke vundet

Debat, juni, [link](#)

Equalis: Vi savner øremærket barsel til mænd i iværksætterstrategien

Debat, juni, [link](#)

Equalis og fagforeninger: Anciennitetskrav er en barriere for et moderne barselssystem

Debat, juni, [link](#)

Svar til ligestillingsministeren: Din plan holder ikke, Marie Bjerre

Debat, juni, [link](#)

Hjælp virksomhederne til at blive barsels-konkurrencedygtige

Debat, juli, [link](#)

Børns sygedage er en kønspolitisk slagmark

Debat, august, [link](#)

Equalis: Ligestillingen halter allermest i erhvervslivet - så hvorfor skal Heunicke fikse det?

Debat, august, [link](#)

Tænketaank: Virksomheder skal indse, at social bæredygtighed også er vigtigt

Debat, september, [link](#)

Kære regering, vi får ikke mere kønsbalance i ledelse af at lempe lovgivningen

Debat, september, [link](#)

Djof og tænketank: Arbejdspladser må få øjnene op for diskrimination af deres minoritetsetniske medarbejdere

Debat, november, [link](#)

Øvrige aktiviteter

Konference: Hvordan moderniserer vi det nuværende barselssystem?

Januar, v. Barselsalliancen – Djøf, DM, IDA og Tænk tanken EQUALIS

Konference: Diversitetsbarometeret 2024

Februar, v. Tænk tanken EQUALIS

Webinar: Det danske barselssystems betydning for ligestilling på arbejdsmarkedet

April, Barselsalliancen, v. professor emerita ved Aalborg Universitet, Anette Borchorst, adm. direktør i Tænk tanken EQUALIS, Gine Maltha Kampmann og lektor ved Juridisk Institut på Aarhus Universitet, Natalie Videbæk Munkholm

Webinar: Den gode tilbagevenden fra barsel

Maj, Tænk tanken EQUALIS, v. programchef i Tænk tanken EQUALIS, Vibeke Boeskov og stifter af VÆRDBAR og chef for DE&I hos Accura Advokatpartnerselskab, Natalia Rogaczewska

Erfagruppemøde: Den visionære DE&I strategi i praksis

Juni, v. Tænk tanken EQUALIS

Webinar: Etniske minoritetskvinder og diversitetens potentialer

September, Tænk tanken EQUALIS, v. adm. direktør i Tænk tanken EQUALIS, Gine Maltha Kampmann og programchef i Tænk tanken EQUALIS, Vibeke Boeskov

Erfagruppemøde: Ligelønsdirektivet

September, v. Tænk tanken EQUALIS

Webinar: Fremtidens Ledere – hvem og hvordan? 1:2

Oktober, Dansk Industri, Lederne og Tænk tanken EQUALIS, v. adm. direktør i Tænk tanken EQUALIS, Gine Maltha Kampmann, programchef i Tænk tanken EQUALIS, Vibeke Boeskov og chefkonsulent hos Lederne, Nanna Simone Jensen

Webinar: Målstyring og den data, vi ikke har adgang til

November, Tænk tanken EQUALIS, v. adm. direktør i Tænk tanken EQUALIS, Gine Maltha Kampmann og EDI Lead i Ørsted, Janni Kristensen

Webinar: Fremtidens Ledere – hvem og hvordan? 2:2

November, Dansk Industri, Lederne og EQUALIS, v. adm. direktør i Tænk tanken EQUALIS, Gine Maltha Kampmann, underdirektør i Dansk Industri, Pernille Erichsen, CEO i Cobe, Mari Randsborg og People Director i Legoland, Claus Jeppesen

Rundbordssamtale: (Mangel på?) Rammevilkår for familie- og arbejdslivet

November, v. Barselsalliancen – Djøf, DM, IDA og Tænk tanken EQUALIS

Rundbordssamtale: En stærkere arbejdspladskultur for både virksomhed og medarbejder

December, v. Barselsalliancen – Djøf, DM, IDA og Tænk tanken EQUALIS

ADVISORY BOARD



Nina Smith
Professor, Økonomi
Aarhus Universitet



Anette Borchorst
Professor emerita
Aalborg Universitet



Vibeke Lehman Nielsen
Professor, Statskundskab
Aarhus Universitet



Christian Groes
Lektor, Køn, Magt og
Mangfoldighed
Roskilde Universitet



Sara Louise Muhr
Professor, Diversitet & Ledelse
Copenhagen Business School



Michael Nebling Petersen
Lektor, Kønsforskning
Københavns Universitet



Birthe Larsen
Lektor, Økonomi
Copenhagen Business School



Jakob Egholt Søgaard
Adjunkt, Økonomi
Københavns Universitet



Philip Rosenbaum
Adjunkt, Økonomi
Copenhagen Business School

BESTYRELSE



Lars Rasmussen
Bestyrelsesleder



Tine Lund-Bretlau
Medstifter & Vicebestyrelsesleder



Michael Slavensky Dahl
Bestyrelsesmedlem



Agnete Gersing
Bestyrelsesmedlem

FINANSERING

Tænk tanken EQUALIS er alene privatfinansieret og modtager således ikke offentlig støtte. Finansiering sker gennem fondsbevillinger eller partnerskaber med virksomheder eller organisationer.

Vores arbejde er uafhængigt. Det vil sige, at økonomiske bidragsydere ikke har indflydelse på EQUALIS' analysearbejde, konklusioner eller anbefalinger, herunder hvordan arbejdet udføres og formidles.

I 2024 var fordelingen af Tænk tankens finansiering hhv. 75 pct. fra fonde og 25 pct. fra partnere.

Tænk tanken EQUALIS er desuden non-profit og reinvesterer et eventuelt økonomisk overskud i nye projekter, analyser, arrangementer, mv.