

Gid vi gad

Om viljen og vejen til ligestilling,
diversitet og inklusion

Marianne Egelund Siig, CEO Mannaz



Gid vi gad. Jeg ville virkelig ønske, at vi rent faktisk fik gjort, det der skal til for, at vi får ligestilling, for at mangfoldigheden kan blomstre, og for at vi bliver gode til at skabe inkluderende kulturer.

Det er mere end på tide. Det er derfor, jeg har skrevet den her bog.

Jeg har villet gøre op med og spidde myterne.

Jeg har villet **dele fakta, data og research** som **kunne anskueliggøre problemstillingerne.**

OG potentialet i ligestilling diversitet og inklusion.

Jeg var træt af "synsninger" og egentlig også følelserne i ophedede diskussioner. Så det har været et forsøg på hele tiden at kaste noget viden, data, fakta ind i debatterne – og gøre det lettere tilgængeligt.

Og så er Gid vi gad fuld af mine professionelle refleksioner, anbefalinger og værktøjer – efter at have arbejdet i feltet i mere end 20 år.

10 års research og artikler i Berlingske business, POV International, Dagens Dagsorden, Politiken, Kommune.dk, etc.

Til Emma, Lukas og Milla

*I håbet om at bidrage til,
at I, jeres generation og de
kommende generationer,
ikke skal rydde det
hele op selv.*



MannaZ

”

*Our ability to reach
unity in diversity will be
the beauty and the test
of our civilization.*

Mahatma Gandhi

Mannaaz

1. De mange positive bundlinjer
2. Det Nordiske mysterium
3. Barrierer & Bias
4. Q&A
5. Lad alle blomstre
6. Vejen frem – og hvordan du leder den
7. Q&A

De mange positive bundlinjer

- En klar vinderformel
- Mangel på ligestilling er dyrt for DK
- Danske erfaringer: Mangfoldige ledelser løfter bundlinjen

MannaZ

”

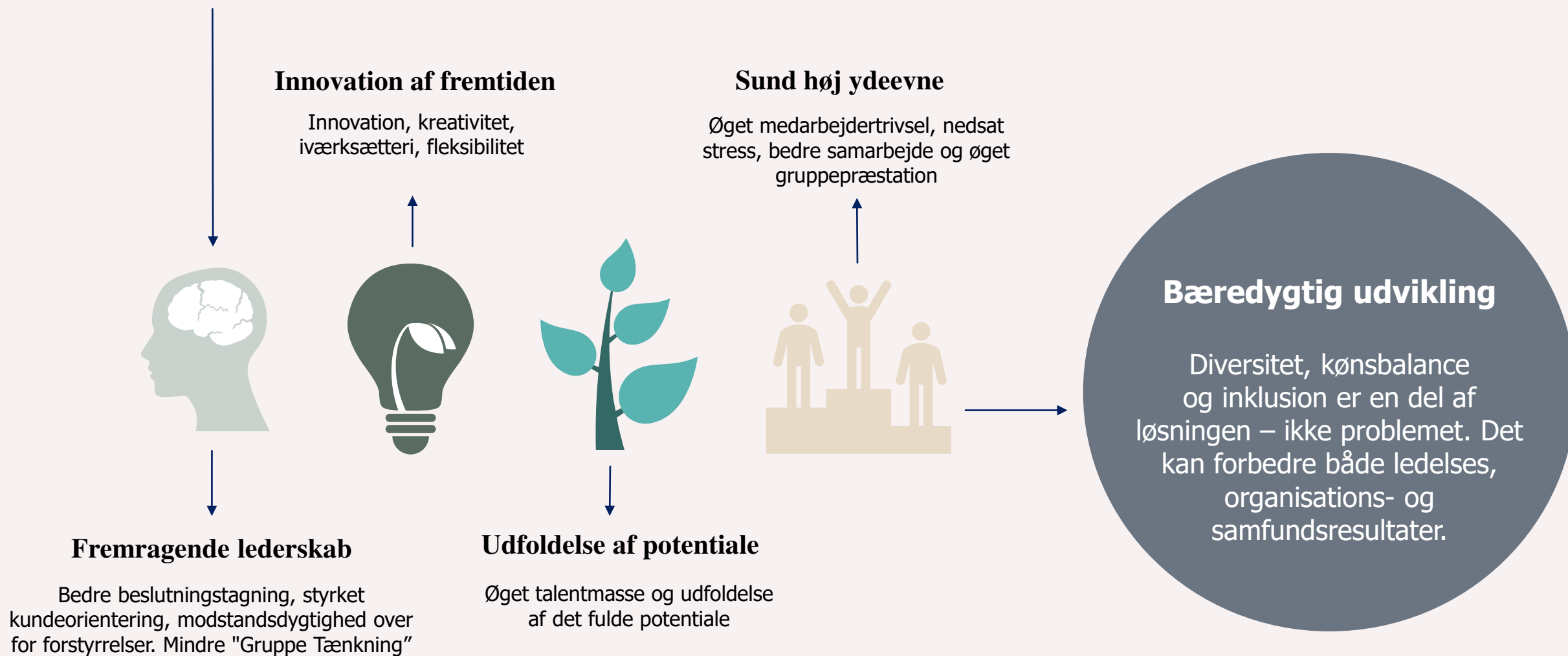
Business casen for **ligestilling, diversitet og inklusion** er et tilbagevendende tema i **”Gid vi gad”**. Dels fordi jeg skrev for Berlingske Business målgruppe – men også fordi det er virkelig interessant. Kapitel 3, De mange positive bundlinjer, folder perspektiverne ud og beskriver, hvordan McKinsey, The Catalyst, Crédit Suisse, Deloitte – og flere med dem – har lavet **den ene omfangsrige undersøgelse efter den anden**, der påviser en positiv businesscase for kønsbalancer, diversitet og inklusion. Petersson Institute analyserede **22.000 virksomheder med et entydigt resultat: bedre kønsbalance = bedre bundlinje**. Og der kommer også flere og flere undersøgelser, der påviser business case for LGBT+-inklusion, etnisk mangfoldighed



Ligestilling, diversitet og inklusion # økonomisk, etisk og bæredygtig værdiskabelse



ED&I en del af løsningerne for organisationer – ikke problemet



1. De mange positive bundlinjer
2. Det Nordiske mysterium
3. Barrierer & Bias
4. Q&A
5. Lad alle blomstre
6. Vejen frem – og hvordan du leder den
7. Q&A

Det nordiske mysterium

- Et nordisk mysterium
- Danmarks store ligestillings paradoks
- Ingen ligestilling i ledelse

MannaZ

”

*I 2011 skrev jeg:
Vi var engang et foregangsland,
når det handlede om ligestilling.
Det er vi ikke mere. Men jeg håber
stadig, vi kan generobre det, så
det bliver en del af den historie,
mine børn med stolthed kan bringe
med sig ud i verden.*



WEF Global Gender Gap Reports

The Nordic Mystery

Overall	2014	2018	2021	2022
IS	1	1	1	1
FI	2	4	2	2
NO	3	2	3	3
SE	4	3	5	5
DK	5	13	29	32

Leadership	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2021	2022
IS					68		30	43
FI					76		51	47
NO					36		68	72
SE					31		35	28
DK	72	81	78	80	95	102	101	95

The Economist | World politics | Business & finance | Economics | Science & technology | Culture

Schumpeter

A Nordic mystery

In the world's most female-friendly workplaces, executive suites are still male-dominated

Nov 15th 2014 | From the print edition

Timekeeper | Like (7.2k) | Tweet (157)



© Gill Ogden

THE Nordic countries have done more than anywhere else to provide women with equal opportunities. Maternity leave is generous. State provision of child care is first-rate. Female university graduates outnumber males by six to four. Half of Finland's cabinet ministers and 57% of Sweden's are female. The latest Global Gender Gap Index, compiled by the World Economic Forum (WEF), awards the first five places to the Vikings: Iceland comes top, followed by Finland, Norway, Sweden and Denmark. The region has also led the world in introducing quotas for corporate boards. Norway started the trend,

- 1 Iceland
- 2 Finland
- 3 Norge
- 4 New Zealand
- 5 Sverige
- 6 Rwanda
- 7 Nicaragua
- 8 Namibia
- 9 Irland
- 10 Tyskland
- 11 Litauen
- 12 Costa Rica
- 13 Schweiz
- 14 Belgien
- 15 Frankrig
- 16 Moldva
- 17 Spanien
- 18 Albanien
- 19 Filippinerne
- 20 Syd Afrika
- 21 Østrig
- 22 Storbritannien
- 23 Serbien
- 24 Burundi
- 25 Canada
- 26 Letland
- 27 USA
- 28 Holland
- 29 Portugal
- 30 Barbados
- 31 Mexico
- 32 Danmark

To grundlæggende selvforståelser står i vejen for at vi i Danmark får et kønsbalanceret, mangfoldigt og inkluderende samfund:



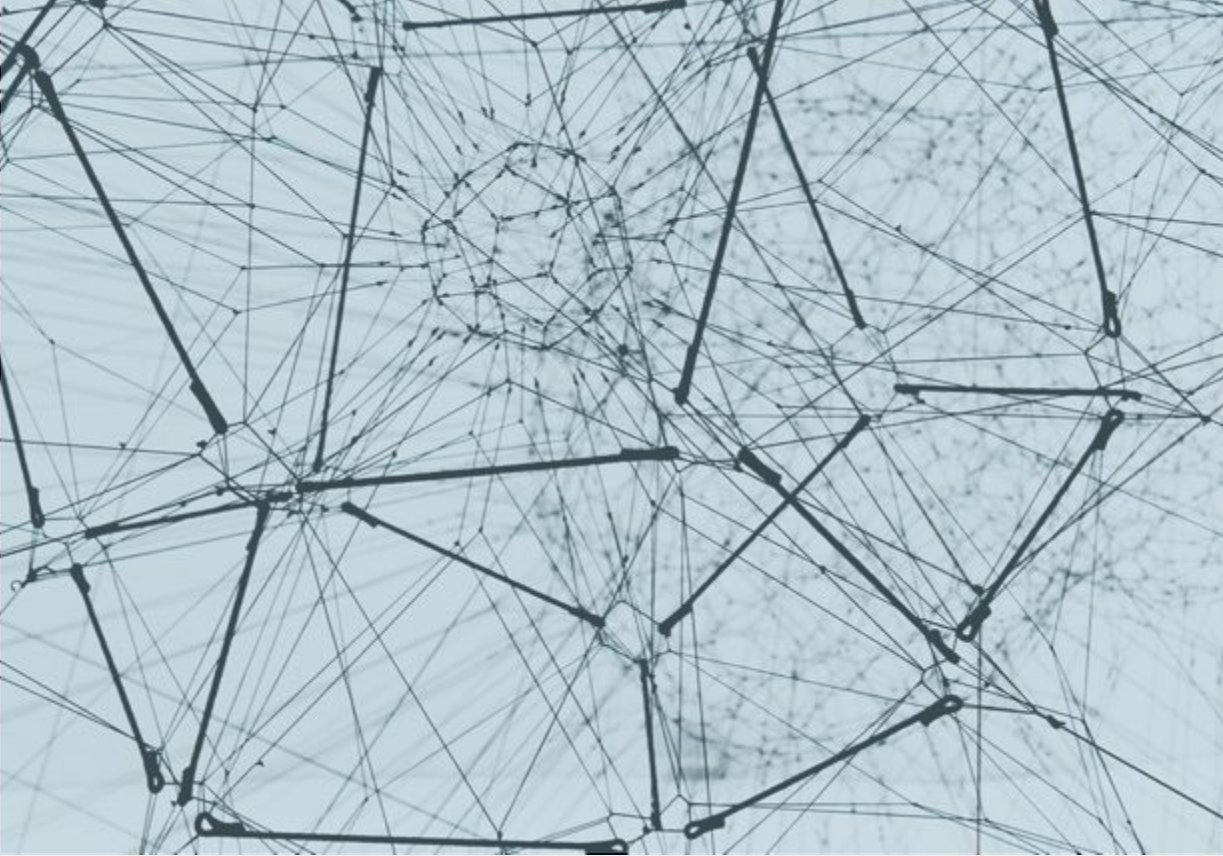
Vi er i mål – Vi har for længst opnået ligestilling i Danmark. Hvis der mangler noget er det bare et spørgsmål om tid.

Myten om ligestilling mellem kønnene

illusionen om meritokratiet



Vores samfund er et meritokrati hvor det alene er dine kompetencer, resultater og individuelle valg der definerer din succes.



“A wicked problem refers to an idea or problem where there is no single solution to the problem.”

Ligestilling, *diversitet* og inklusion

Et 'wicked' problem

- Der er ingen “Silver Bullet”
- Det er fuld af dilemmaer
- Det kræver en holistisk tilgang
- Du er nødt til at arbejde strukturelt, kulturelt, systemisk og instrumental
- Det kræver en transformativ indsats
- Vi har brug for vores kollektive intelligens for at løse det

De tre søjler; Kønsbalancer – Diversitet - Inklusion

Gender-balanced organisation



Kønsbalance = accelerator

Sikring af en kønsbalance på 40m/40f/20-bufferen (at intet køn tager mere end 60 % af "pladserne") vil fungere som en accelerator for mere mangfoldighed og inklusion. Og for en mere bæredygtig organisation/verden.

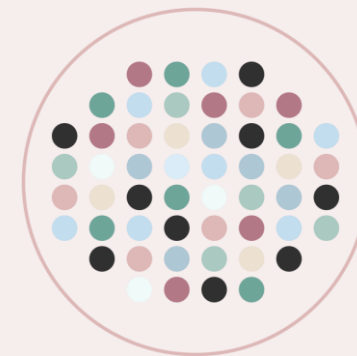
Diversify your organisation



Mangfoldighed = Mixet (repræsentation)

Repræsentationen af oplevelser, karakteristika og baggrunde som vi hver især besidder.

Foster an inclusive culture



Inklusion = At få det meste ud af mixet/mangfoldigheden

Skabe et miljø, hvor alle føler sig velkomne, respekteret, værdsat og i stand til at bidrage fuldt ud. Værdsætte diversitet.

1. De mange positive bundlinjer
2. Det Nordiske mysterium
3. Barrierer & Bias
4. Q&A
5. Lad alle blomstre
6. Vejen frem – og hvordan du leder den
7. Q&A

Kapitel 2

Bias – alt afhænger af øjnene, der ser

- Illusionen om meritokrati
- Det kræver sin mand at være kvindelig iværksætter
- Vil du have ligestilling? Så skift køn!

”

Hvis man bruger bare en enkelt eftermiddag på at læse noget af den research, som handler om, hvordan vi alle ubevidst vurderer mænd og kvinder forskelligt, vil man indse, at troen på, at vi vurderes lige uanset køn, er cirka lige så valid som at påstå, at kejseren havde tøj på, dengang H. C. Andersen fik ham til at spankulere igennem byen.

Vi bilder os ind, at vi har syet et system af den fineste tråd, hvor det alene er dine kompetencer og resultater, der afgør, hvor langt du kommer. Vi holder så meget af den forestilling, at vi føler os nødsaget til at understrege, at vi naturligvis ikke må gå på kompromis med denne rationelle og retfærdige vurdering af den enkelte til gavn for ligestillingsagen.



John & Jennifer YALE RESEARCH TEAM

På en kompetenceskala fra 1 til 7 scorede John **4**, og Jennifer scorede **3,3**. Johns startløn var **14 %** højere end Jennifers.

Flere professorer var villige til at ansætte og være mentor for John end for Jennifer.



Danske arbejdsgivere foretrækker 'Mads' over Muhammed

Ansøgere med anden etnisk baggrund skal sende 52% flere ansøgninger for at blive inviteret til interviews (CBS-forskning).



BLIND AUDITIONS @ NY PHILHARMONIC ORCHESTRA

Kvindernes repræsentation
steg fra 10% til 45%



Q&A

1. Muligheder for alvor – de mange positive bundlinjer
2. Det Nordiske mysterium
3. Barrierer & Bias
4. Q&A
5. Lad alle blomstre
6. Vejen frem – og hvordan du leder den
7. Q&A

Kapitel 5

Lad alle blomstre

- Mangfoldighedens guldskat venter for enden af regnbuen
- Mangfoldighed og inklusion
- Globale virksomheders opbakning til ligestilling og mangfoldighed
- Racisme, endnu en af Danmarks blinde vinkler
- Hjernens mangfoldige verden

...hvis du som leder eller organisation arbejder med de 17 verdensmål, har nålen på reverset, og verdensmålene på hjemmesiden, så husk, at der for alle verdensmålene er en samlet overordnet erklæring fra FN, der hedder: "Leave no one behind".

”

Som skrevet tidligere handler det ikke om, at vi skal "ensliggøres", men tværtimod om at sprænge de stereotype forestillinger, vi gør os om hinanden. Det handler om at give plads til det unikke i os alle, til forskelligheden. Det handler om, at vi lærer at rumme forskelligheder og mangfoldighed og respekterer alle, som de er. Mens vi gør fællesskabet større og mere betydningsfuldt. At vi holder op med at "forkertgøre" andre mennesker, fordi de ikke falder ind under majoritets-karakteristika.

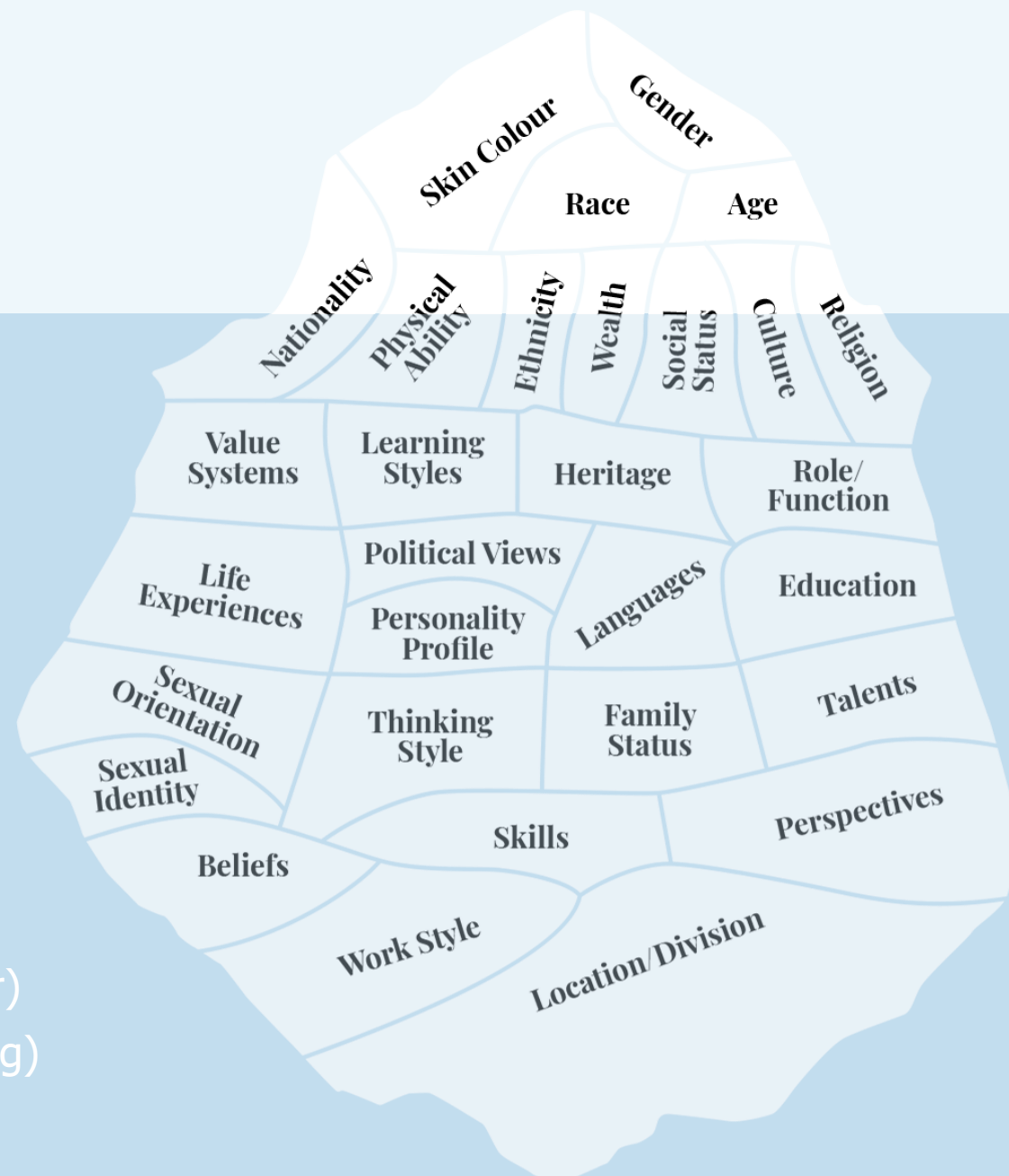


Diversitetsisbjerg

Waterline of Visibility

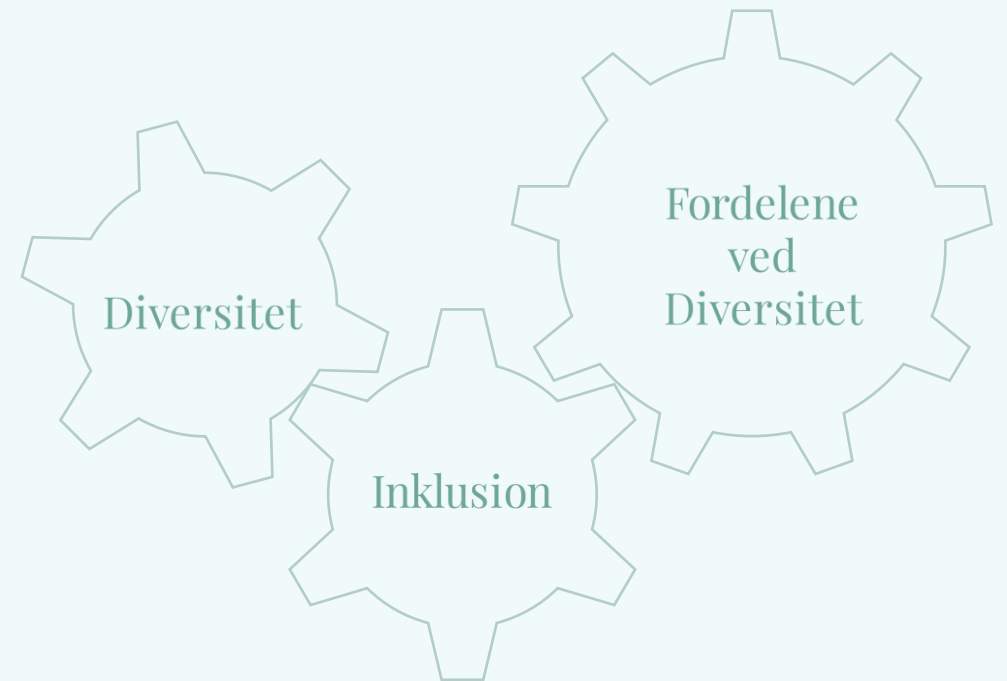
Kategorier af identitetsdimensioner:

1. Demografisk (ex. Alder, køn, etnicitet)
2. Værdibaseret (ex. Politiske og religiøse holdninger)
3. Vidensbaseret (ex. Uddannelse og erhvervserfaring)



Vi skal sikre en inkluderende kultur så alle kommer i spil

Inklusion: At skabe et miljø, hvor alle føler sig velkomne, respekteret, værdsat og i stand til at bidrage fuldt ud.



Aristoteles projektet

Performanceevalueringer fra mere end 180 aktive Google-teams.

Psykologisk tryghed var ”
fællesnævner for de bedst
performende teams

Potentiale og energi frigøres, når vi er trygge. Vi tør være os selv, komme frem med bekymringer, ideer og feedback.



Psykologisk tryghed

Første stadie

Tryghed til at ”møde op”

Andet stadie

Tryghed til at lære

Tredje stadie

Tryghed til at bidrage

Fjerde stadie

Tryghed til at udfordre

Kønsbalance, Diversitet
& Inklusion



Regel nummer 1:
Tal altid mere **MED**
end **OM** dem, der er i
centrum af en udfordring
eller løsning

På tværs
af alle skel
og siloer

MannaZ

1. Muligheder for alvor – de mange positive bundlinjer
2. Det Nordiske mysterium
3. Barrierer & Bias
4. Q&A
5. Lad alle blomstre
6. Vejen frem – og hvordan du leder den
7. Q&A

Kapitel 10

Vejen frem – og hvordan du leder den

- Ligestilling, diversitet og inklusion i offentlige bestyrelser
- Leder: Gå forrest i kampen mod sexismen Spørgsmål, som ledere, direktion og bestyrelse kan stille sig selv
- Det strategiske og helhedsorienterede arbejde
- Når inklusion er vejen – den inkluderende leder, kollega og organisation

”

Nøglen til sunde organisationer og en bæredygtig fremtid er, at vi forstår og er i stand til at udnytte styrken ved kønsbalance, diversitet og inklusion.

Når vi tager et holistisk perspektiv og tør lytte til forskellige perspektiver fra en mangfoldighed af interessenter, kan vi løse vigtige udfordringer og geare os selv til succes.





Inkluderende ledelse

Not so fun fact

74 procent af Lederne skrev, at de **altid eller nogle gange** var opmærksomme på at anerkende forskelligheder.

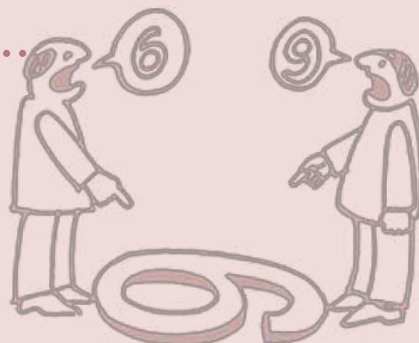
Mens

80 procent af de ansatte, skrev at deres ledere **sjældent** var opmærksomme på at værdsætte forskelligheder.

Forbes-artikel der beskriver, hvordan 12.000 ledere blev spurgt, om de var opmærksomme på deres ansattes og kollegers unikke forskelligheder.

Du mindsker tavshed og misforståelser ved at støtte fællesskabet og lytte til forskellighed...

...selv når det du hører undrer dig:





Mannaz
© Marianne Egelund Siig

Kønsbalance, diversitet og inklusion

- Hvilke stemmer mangler du omkring bordet?
- Hvordan ser din "go to" gruppe ud? Ligner de dig – eller komplementerer de dig Hvem lytter du mindst til?
- Hvad kunne du lære af at invitere naturen ind?
- Hvad kunne du lære af at invitere bevidstheden fra andre verdensdele, religioner, kulturer, fagligheder ind?
- Hvad kunne du få ud af at være stille og lytte ind i helheden?
- Hvad kunne du få ud af at lytte til de kommende generationer – tænke 100 år frem – 200 år...?



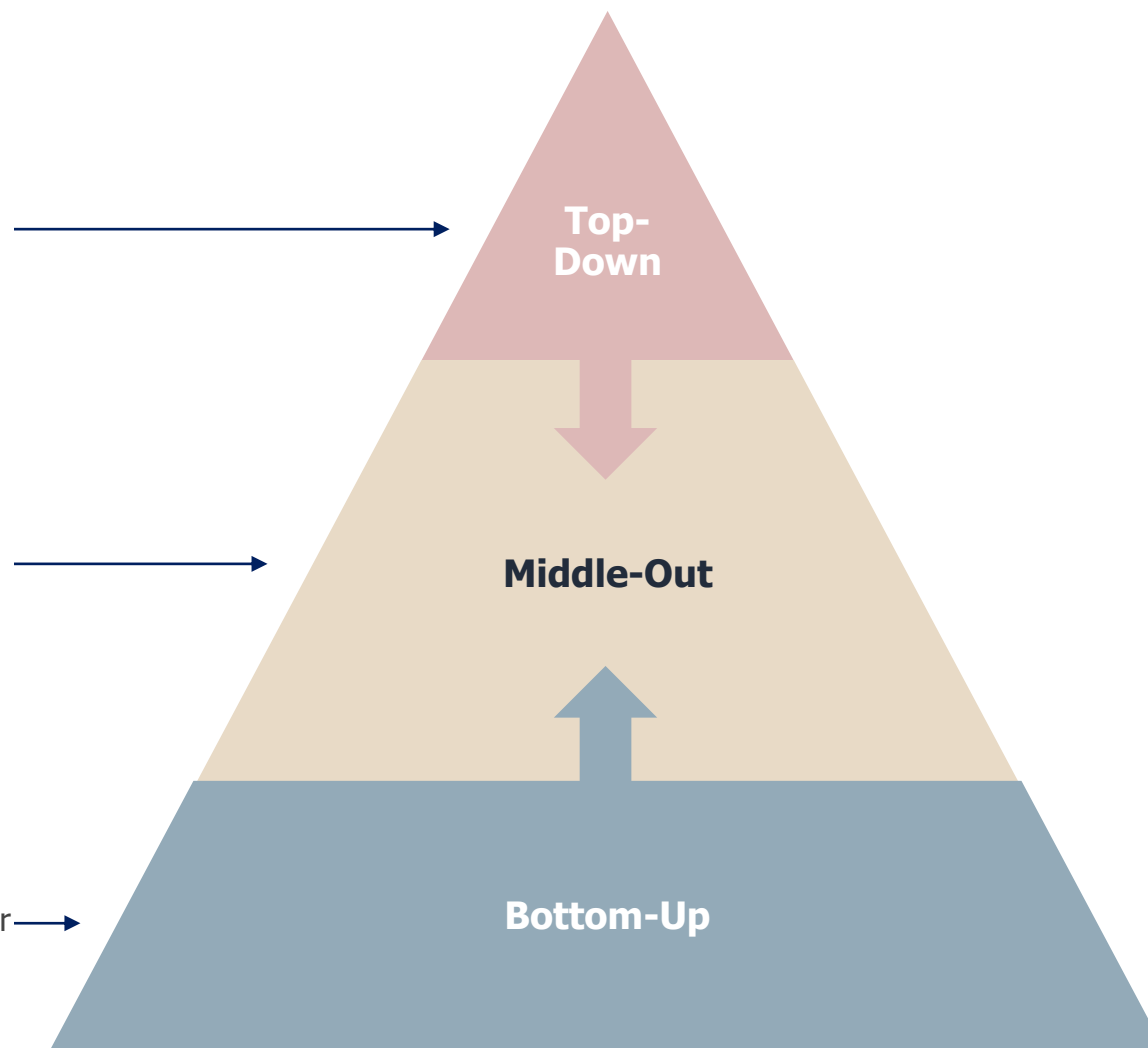
LYTT

Whole system change – Oppefra og ned – nedefra og op

Aktivér hele systemet:

Fra top-down, bottom-up og fra midten ud i alle dele af organisationen

- Engagement fra BoD, CEO og direktion til ligestilling, mangfoldighed og inklusion
- Klar ED&I vision og strategi
- Fuld integration af ED&I i forretningsmål og organisationskultur
- Ledere som ED&I-rollemodeller
- Den enkelte medarbejder
- Ejskab og bevidsthed om ansvar
- Etablering af ED&I-netværk og –fællesskaber (ERG'er).
- "Reverse cascading"



Ligestilling, Diversity & Inclusion *Service-check* – HR/ledelse-værdikæden

- integrerer løsninger i alle organisatoriske processer



Vær opmærksom på din forretningsprocesser, eks. Investor relations, brand/marketing, produktudvikling, kunderelationer m.m.

Ligestilling, diversitet og inklusion Arbejd strategisk og struktureret

Et *'wicked'* problem

- Der er ingen "Silver Bullet"

- Integrer **løsninger** i maskinrummet af alle organisatoriske processer
- Integrerer løsninger i alle medarbejdernes "arbejdslivsfaser"
- Opbyg interne D&I **kompetencer**
- Byg både **formelle** og **uformelle** kompetencer

Sæt mål, dokumentér og følg op!

- Det kræver en ledelses indsats
- Det kræver en kollektiv indsats
- Det kræver VILJE til handling



I indledningen skriver jeg:

Vi skal op i fart.

Vi skal arbejde sammen om og handle ud fra at ville efterlade en mere balanceret, inkluderende og frisættende kultur til generationerne efter os. Min påstand er, at løsningerne ligger lige for, at vi har de nødvendige værktøjer, og at forandringen starter med, at vi i fællesskab anerkender det historiske efterslæb og de problemstillinger, der er. At vi beslutter os for at gøre noget ved det. Og så rent faktisk gør det.

Det er os selv, der har skabt det samfund, de normer og de ubalancer, vi lever i nu. Det er derfor også os, der kan ændre dem.

**Gid
vi gad**

**Tak fordi
I lyttede – og
fordi jeg ved
I gider!!**

”

Act as if what you do
makes a difference.
It does.

– William James, amerikansk professor i psykologi og filosofi. 1842-1910

Mannez

© Marianne Egelund Siig

Q&A



Tak for din opmærksomhed!

Ideer, feedback og andet input er altid velkomne
mes@mannaz.com

Besøg Mannaz D&I kurser og artikler på: www.mannaz.com

Mannaz

© Marianne Egelund Siig

