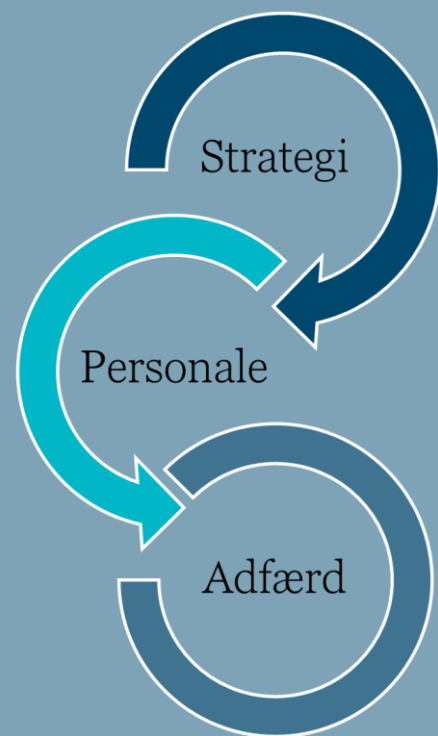


Ligestilling, diversitet og inklusion

Sådan kommer du i gang

Inspiration til udarbejdelse af virksomhedsstrategi inden for ligestilling, diversitet og inklusion

2023



Foreningen af
Rådgivende Ingeniører
FRI

Inspiration til udarbejdelse af virksomhedsstrategi inden for ligestilling, diversitet og inklusion

Det er vigtigt, at danske rådgivende ingeniørvirksomheder arbejder strategisk med ligestilling, diversitet og inklusion for at fremme innovation, talent, vækst og konkurrencekraft. Dette, mener FRI, opnås bedst, når der skabes en inkluderende arbejdskultur, der understøtter medarbejdernes trivsel.

FRI anbefaler at anskue diversitet bredt;

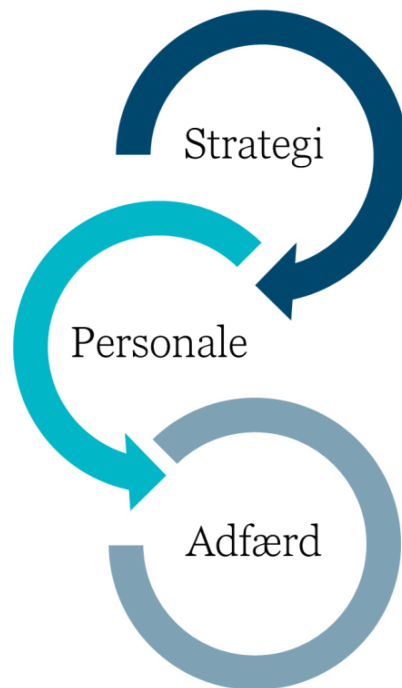
- Demografi (alder, køn, etnicitet, handicap)
- Informationsmæssig (uddannelse, arbejde, sprog)
- Værdibaseret (politisk orientering, religion, seksualitet)

Nedenfor ses en liste over emner til inspiration, der kan diskuteres og overvejes, hvorvidt de skal inkluderes i jeres strategi for ligestilling, diversitet og inklusion. Emnerne opremses på punktform og kan medtages i mere eller mindre grad, alt efter hvad der giver mening i jeres virksomhed.

Inspirationspunkter til strategi:

1. Formulér **vision og strategi for måltal** i alle ledelseslag - fx kønsfordeling i ledelsen, der afspejler hele virksomhedens kønsfordeling.
2. **Synliggørelse** af vision, strategi, måltal, status undervejs samt evt. italesættelse af, hvorfor det er vigtigt at arbejde med, og hvad der er udfordrende/fungerer – både internt og eksternt.
3. Udarbejd en **handlingsplan** med de initiativer, der skal iværksættes for at opnå målsætningen, samt hvem, der gør hvad til hvornår. Walk the talk.
4. Strategien for ligestilling, diversitet og inklusion **bør indarbejdes i flere af virksomhedens andre strategier** og personalepolitikker og være tydeligt i alle ledelseslag.
5. **Beløn og fremhæv ledere**/medarbejdere, der tager initiativer til at fremme inklusion i virksomheden, fx med bonusser, anerkendelser, m.m.
6. Fremhæv mangfoldige **rollemodeller**.
7. **Kommunikation og PR** – vær opmærksom på, hvilke typer og historier I fremhæver for at give et mangfoldigt billede af virksomheden.
8. Håndtér ubevidste fordomme. Stil krav om jævnlig **bias-træning** af ledelse og bestyrelsesmedlemmer samt evt. medarbejdere.
9. Overvej, om virksomheden **afspejler jeres kunder** i forhold til diversitet.

10. **Løntjek** af medarbejdere ift. køn, alder, etnicitet og profession.
11. Overvejelser til **rekrutteringsprocessen**:
 - Stil diversitetskrav til headhuntere og rekrutteringsbureauer
 - Bias-tjek af ordvalg i annoncerne
 - HR-tjek ift. både mandlige og kvindelige ansøgere udvælges til samtale, fx:
 - En af hvert køn af ledelse til stede til samtale og i endelig beslutning
 - Internt organ, der følger op på måltal ift. rekruttering
12. **Gennemsigtighed ved forfremmelse** til alle ledelseslag samt bestyrelsesposter.
13. **Fødekædeprincippet** – sikre en kønsbalanceret talentpulje, der senere kan videreudvikles til dygtige ledere.
14. Overvej mulighederne **for mentor- og/eller sponsorordninger**.
15. Tydeliggør mulighederne for **fleksibilitet i work-life-balance** i virksomheden – fx ift. barsel, hjemmearbejdsdage, orlov, flextid, m.m.
16. Udvis **inkluderende adfærd** i sociale sammenhænge, såsom sprogbarrierer, alternativer til fx alkohol og allergier. Indgå evt. i dialog ift. andre tiltag, der kan få medarbejdere til at føle sig mere inkluderet.
17. **Undersøg opsigelser** – er der en tendens til, hvorfor folk siger op?
18. Løbende **opfølgning og justering** på strategi.



Ved at ændre strategien, ændrer vi på måderne, vi håndterer vores personale på, hvilket til sidst kan afspejle sig ned i adfærd i virksomheden.

Kom godt i gang

Inspiration til videre læsning:

- DI's Gender Diversity Pledge – DI's strategi og gode råd for større kønsdiversitet: [dis-strategi-for-konsdiversitet-2022-dk_webny.pdf \(danskindustri.dk\)](#)
- DI's Gender Diversity Pledge - 16 principper for større kønsdiversitet: [DI's strategi for større kønsdiversitet - DI \(danskindustri.dk\)](#)
- The Danish gender equality paradox in leadership roles – Undersøgelse af The Diversity Council: [Diversity Council Research: Danish Gender Equality Paradox in Leadership Roles - The Diversity Council](#)
- The Danish gender equality paradox in leadership roles - Rapport af The Diversity Council: [The-Danish-Gender-Equality-Paradox-Report-JUN-2022.pdf \(thediversitycouncil.com\)](#)
- Viden og råd om mangfoldighed på arbejdspladsen fra DI: [Mangfoldighed på arbejdspladsen - DI \(danskindustri.dk\)](#)
- Guide: Pluk 10 lavthængende frugter for diversitet i din byggevirksomhed: [FBSA | Nyheder](#)

Inspiration til materiale til bias-træning:

- Viden og værktøjer til at få flere kvinder i ledelsen, udarbejdet af Lederne og DI: [Bliv klogere på kønsdiversitet | Lederne](#)
- Skab diversitet og ligestilling ved at implementere biasblokkere - 8 effektive biasblokkere: [Ligestilling | Sådan kommer der flere kvinder i ledelse | Lederstof](#)
- Bliv bevidst om dine ubevidste fordomme: [Test dine ubevidste bias | Lederne](#)
- 9 steder du kan sætte ind for at forbedre din rekruttering: [Guide: Bias og rekruttering | Lederne](#)