

Trumps anti-wokeisme presser danske virksomheder

Den amerikanske anti-woke-bølge sætter danske virksomheder, der handler med USA, i et krydspres. De skal navigere i et komplekst juridisk landskab, der stiller modsatrettede krav til arbejdet med diversitet, lighed og inklusion. Men de skal måske også bruge anledningen til at give virksomhedens politikker et ærligt eftersyn, mener to eksperter.



AF **MATHILDE WEIRSØ**
JOURNALIST

STRATEGISK LEDELSE

På førstedagen i sit præsidentembede bragte Trump USA ind i en ny 'anti-woke æra'. Det skete, da han satte sin underskrift på et dekret, der prompte gjorde op med de såkaldte DEI-programmer i alle landets offentlige organisationer. Derfra havde de private virksomheder præcis 120 dage til at finde ud af, hvordan de kunne følge trop.

DEI står for *Diversity, Equity, Inclusion* (mangfoldighed, lighed, inklusion) og er en fællesbetegnelse for politikker og processer, som offentlige organisationer såvel som private virksomheder bruger til blandt andet at sikre minoriteter bedre adgang til arbejdsmarkedet og universiteterne. Alt det afskaffer Trump nu, fordi han mener, at DEI-programmerne diskriminerer majoriteten.

"Det er anti-diskriminationslovgivningen vendt på hovedet – lovgivningen bliver nu brugt over for virksomhedernes målrettede arbejde om at fremme repræsentation af minoriteter," fortæller Gine Maltha Kampmann, der er direktør i tænketanken Equalis, der dokumenterer, hvordan det står til med ligestilling og mangfoldighed i Danmark.

Allerede inden anti-DEI-dekretet var udstedt, læste

techgiganterne Amazon, Meta og Google det politiske og økonomiske landskab. Inden Trumps indsættelse kortsluttede de deres DEI-programmer.

Andre af de store amerikanske virksomheder sorterer i stilhed ord som '*inclusion*' og '*diversity*' fra deres værdigrundlag, fordi de risikerer at blive sagsøgt, hvis de holder fast i deres DEI-programmer. Det skete for nylig for Target-koncernen i Florida, som blev sagsøgt af et advokathold sendt af konservative republikanske politikere.

Danske virksomheder i krydspres

Det syder og bobler altså *over there*. Herhjemme ser vi lidt målløse til. Og man kan da også spørge, hvad det hele egentlig kommer os ved her i Danmark. Ret meget, slår Gine Maltha Kampmann fast. For anti-DEI bølgen kender ingen grænser i en globaliseret verden, og derfor er det helt relevant, at vi herhjemme beskæftiger os indgående med, hvad det hele betyder for de danske virksomheder. De risikerer nemlig at komme i klemme mellem forskelligartede lovgivninger og værdier, forklarer Equalis-direktøren:

"De ender i et krydspres, fordi de på den ene side møder en række EU-direktiver, der fremmer visioner og transparens om mangfoldighed og ligestilling; og på den



FOTO: MATT ROURKE/AP/
RITZAU SCANPIX

Allerede få timer efter sin indsættelse som præsident satte Donald Trump sin underskrift på et dekret, der gør op med de såkaldte DEI-programmer i alle landets offentlige organisationer. Det har fået store amerikanske virksomheder til i stilhed at slette ord som 'inclusion' og 'diversity' fra deres værdigrundlag, fordi de risikerer at blive sagsøgt.

anden side møder de amerikanske dekreter, der truer med potentielle bøder, hvis de har implementeret DEI-programmer og har det som del af deres værdigrundlag."

"De er nødt til at handle i tråd med den nye amerikanske lovgivning på området. Men hvis de har hovedsæde i EU og er over en vis størrelse, skal de samtidig leve op til kønsbalanceloven og rapportere på de såkaldte ESG-krav (*Environmental, Social, Governance*, red.)."

Manøvren med at leve op til forskellige lovrammer på hver sin side af Atlanten kan man nok komme omkring på bureaukratisk vis med retorik og jura. Men selvom man gør det, er der fortsat noget langt mere alvorligt på spil, som fastholder danske og europæiske virksomheder i krydspresset, fortæller Gine Maltha Kampmann:

"Vi ved fra forskningen, at mangfoldighed, lighed og inklusion gavner bundlinjen, når værdierne vel at mærke omsættes i praksis. Det giver forretningsmæssigt mening at arbejde struktureret med DEI. Det gavner konkurrenceevnen, innovationskraften og medarbejdertrivsel, og så øger det mulighederne for talentrekruttering, fordi puljen af mulige talenter udvides."

De store danske står fast på DEI

De forretningsmæssige fordele ved at implementere

DEI-programmer er for længst gået op for de store danske virksomheder som Novo Nordisk og Mærsk.

Novo Nordisks topchef, Lars Fruergaard, udtalte i et interview til Berlingske Tidende 7. februar, at virksomhedens grundlæggende holdning fortsat er, at Novo, som en innovationsbaseret virksomhed, bliver stærk af forskellighed.

"Evnens til at inkludere alle definerer vores konkurrencekraft," udtalte Fruergaard.

Nogenlunde samme toner lyder fra Mærsk's topchef, Vincent Clerc.

Men det juridiske og politiske landskab i USA ændrer sig hele tiden med Trump i spidsen, og derfor skal danske virksomheder følge godt med og løbende vurdere deres risiko, pointerer Gine Maltha Kampmann.

Så hvad vil du konkret rådgive dem til?

"Jeg vil råde dem til at gå rationelt til sagen og foretage en konkret risikovurdering: På den ene side kan de miste innovation og konkurrenceevne, hvis de indstiller DEI-arbejdet; på den anden side er der en risiko – også juridisk – ved ikke at rette ind. De risikerer at blive valgt fra som leverandør eller ligefrem sagsøgt. Vi må være ærlige omkring, at det nu er forbundet med en betydelig forretningsmæssig risiko at arbejde med DEI-program-



Jeg ser, at det amerikanske opgør med DEI på en ret fin måde kan være med til at afsløre, om danske virksomheder reelt har deres DEI-programmer, fordi det gavner forretningen – eller om de har dem, fordi de ønsker at tage mere samfundsansvar.

Dennis Nørmark, forfatter og antropolog

mer som del af sin forretningsstrategi, hvis man samtidig handler med det føderale USA.”

Good for business

Analysen som denne får lige nu Dansk Industri (DI) til at holde vejret. De ved fra deres medlemsvirksomheder, at der er ræson i at arbejde systematisk med DEI. De har derfor initieret 'Diversitetsløftet', som bygger på 16 principper, der skal fremme diversitet og inklusion i danske virksomheder. Flere end 1.000 industrivirksomheder har allerede tilmeldt sig Diversitetsløftet, som dermed omfatter godt 400.000 medarbejdere.

”DEI er 'good for business',” som Kinga Szabo Christensen, der er rådgivningsdirektør i DI, udtrykker det.

Alligevel er mange af deres medlemsvirksomheder bekymrede over udsigten til den DEI-fjendtlige linje i USA. Så hvad rådgiver DI deres medlemmer til at gøre?

”Vi anbefaler dem at holde fast i deres høje ambitioner på området. Men de skal læse det juridiske og politiske landskab. For det handler også om lovgivning, og selvfølgelig skal de følge de regler og love, der gælder på det amerikanske marked,” siger Kinga Szabo Christensen, der har stor tillid til, at danske virksomheder kan navigere forskelligt i EU og på det amerikanske marked. De er nemlig ”meget agile og tilpasningsparate”.

Sæt fokus på tolerancen

Den agilitet er forfatter og antropolog Dennis Nørmark enig i karakteriserer de fleste danske virksomheder. Og derfor tror han også, at vi før eller siden vil se virksom-

heder som Novo Nordisk og Mærsk rette ind og tilpasse sig det amerikanske marked.

”De er jo sat i verden for at tjene penge. Og de har nogle aktionærer, de står til ansvar overfor. *Money talks*,” lyder det fra ham.

Selvom han i rollen som debattør – blandt andet i et indlæg i Berlingske fra januar – har indtaget den position, at det er tiltrængt for amerikanerne at gøre op med DEI i den ekstreme form, den havde antaget i USA, er han stor fortalende for, at danske virksomheder tager mangfoldigheds-spørgsmålet mere alvorligt. Han siger:

”Mangfoldighed er i udgangspunktet godt for rigtig meget – blandt andet for innovation, fordi det giver bredere perspektiver på forretningsudviklingen. Men jeg mener, at vi herhjemme skal tale om DEI i andre og bredere termer, end de gør i USA, hvor det mest af alt handler om race. Herhjemme er det nogle andre problematikker, der er på spil.”

Hvilke?

”Vi har en tendens til at tro, at alle vil være danske og derfor gøre tingene på vores måde. Men det er ikke inkluderende at tænke sådan. Inklusion handler også om at være åben for de kulturelle værdier, for eksempel indere eller ukrainere kan bidrage med til en arbejdsplads. Tolerance og åbenhed kunne vi derfor med fordel arbejde med at styrke rundt omkring på de danske arbejdspladser.”

Tankepolitiet hersker

Den vigende tolerance fik han øje på, da han sidste år var konsulent på undersøgelsen 'Status på det danske arbejdsliv', som Djøf udgav. I undersøgelsen svarede 56 procent af de adspurgte, at de undertrykker deres værdier og hold-



Gine Maltha Kampmann er direktør i tænketanken Equalis og arbejder for at monitorere og fremme diversitet og ligestilling i danske organisationer og virksomheder.



Dennis Nørmark er antropolog og forfatter og har igennem 15 år rådgivet virksomheder i kulturforståelse og samarbejde over kulturgrænser.

ninger – for eksempel deres politiske holdninger – på arbejdspladsen. Det mener han, der er grund til at tage meget alvorligt.

”Det tyder jo på, at der hersker noget tankepoliti ude på arbejdspladserne, hvor der tilsyneladende mangler tolerance og rummelighed over for folk med andre holdninger og værdier end dem, der mere eller mindre uofficielt gælder på den pågældende arbejdsplads.”

”Jeg håber, at de nye vinde fra USA kan være med til at sætte spot på den her form for undertrykkelse af menneskers ytringsfrihed.”

Hvordan skal vi i din optik adressere den problematik – og i det hele taget mangfoldighedsspørgsmålet i dansk kontekst? Skal vi for eksempel have flere kvoter og regler?

”Vi skal netop ikke, som man har gjort i USA og til en vis grad i Sverige og Norge, arbejde systematisk med kvoter og regler for DEI. Men vi skal arbejde strategisk med mangfoldighedens potentialer og gå nysgerrigt, åbent og analytisk til værks. I den proces er der brug for færre diversitetskonsulenter og meget mere god ledelse, der ser værdien af mangfoldighed og omsætter den i praksis.”

”Vi har for længe troet, at diversitet og inklusion kommer af sig selv, fordi vi har det her vidunderlige lige samfund. Men det har betydet, at vi har sovet i timen – vi er bagud på mange områder, for eksempel når det kommer til kvinder i ledelse.”

Hvorfor arbejder vi med DEI?

Trumps krig mod wokeismen skaber altså momentum for, at vi herhjemme – med et dansk blik – kan stoppe op og se grundigt på, hvordan og hvorfor vi egentlig arbejder eller

ikke arbejder med mangfoldighed, ligestilling og inklusion i de danske virksomheder. Det mener i hvert fald Dennis Nørmark:

”Jeg ser, at det amerikanske opgør med DEI på en ret fin måde kan være med til at afsløre, om danske virksomheder reelt har deres DEI-programmer, fordi det gavner forretningen – eller om de har dem, fordi de ønsker at tage mere samfundsansvar. Det ene er ikke mere rigtigt end det andet. Men det er vigtigt at gøre sig klart, hvorfor man har de værdier.”

”Når virksomheder ikke er ærlige omkring, hvorfor de arbejder med DEI, eller hvis der bare er tale om tom DEI-washing, føler medarbejderne sig fremmedgjorte over for deres arbejde og deres arbejdsplads.”

Mål på det

Gine Maltha Kampmann er enig i, at de nye strømme fra USA er en god anledning for danske virksomheder til at se DEI-programmerne efter i sømmene. Allerhelst ser hun, at de løbende monitorerer, hvorvidt deres DEI-indsatser giver mening i praksis og tjener de formål, de skal.

Derfor lyder hendes klare opfordring: Mål på det!

”Man er nødt til at gå systematisk til værks og implementere det, der virker – og frasortere det, der ikke gør. Tal med medarbejderne om, hvad det betyder noget for dem i forhold til de her spørgsmål. Undersøg, hvorfor I for eksempel har for få kvinder i ledelsen. Eller hvordan I får mere diversitet i jeres teamsammensætninger. Er det, I gør, virksomt, eller er det bare symboler og snak? Er det i virkeligheden noget andet, der er vigtigt for jeres medarbejdere?” ///