

Beskæftigelsesministeriet

Sendt på mail til smo@bm.dk

Den. 20 februar 2019

Høring angående organisationernes indsats på ligelønsområdet

FA takker for høring af den 23. januar 2019.

FA har følgende bidrag til ligelønsområdet og administrationen af ligelønslovens regler indenfor de 3 seneste år:

Kønsopdelt lønstatistik

FA udarbejder fortsat hvert år virksomhedsspecifikke kønsopdelte lønstatistikker for sine medlemsvirksomheder. Derudover er FA jævnligt i dialog med virksomhederne om brugen af den kønsopdelte lønstatistik.

Generel opdeling af nøgletal på køn

FA leverer en lang række nøgletal til medlemsvirksomheder opdelt på køn.

Analyser og notater

I februar 2018 udarbejdede Voxmeter en analyse på vegne af FA som så på skævvridningen af mænd og kvinders arbejde i hjemmet og den negative effekt, det kan have på kvindens karrieremuligheder. FA udarbejder derudover jævnligt notater og artikler om ligeløn og ligestilling, som publiceres på FAs hjemmeside.

Danmarks statistik

FA leverede input til udarbejdelsen af Danmarks Statistiks nye ligestillingsindikatorer i 2016.

Overenskomsternes regler om orlov

I standardoverenskomsten for finansielle virksomheder har mandlige medarbejdere ret til fuld løn i op til 4 uger (fædreorloven), og medarbejdere har ret til fuld løn ved uafbrudt fravær i op til 12 uger.

I overenskomsten på forsikringsområdet ydes der fuld løn under mandlige medarbejders fravær i op til 4 uger (fædreorloven) og ved overenskomstforhandlingerne i 2017, blev antallet af uger med fuld løn forlænget fra 10 uger til 11 uger i forældreorlovsperioden.

Det er desuden aftalt i begge overenskomster, at arbejdsgiveren i øvrigt betaler fuldt pensionsbidrag til medarbejderen, der udnytter sin ret til at holde orlov uden løn.

Kurser og juridisk rådgivning

FA afholder kurser om HR og ansættelsesret og i den forbindelse undervises der i bl.a. om reglerne i lov om ligeløn. FA bidrager således til at højne kendskab til lovens regler.

FA udøver juridisk rådgivning om virksomhedernes forpligtelser i forbindelse med ligelønsloven og har udarbejdet materiale om, hvordan virksomhederne arbejder med reglerne om måltal og givet inspiration til arbejdet med politik for flere kvinder i ledelse.

Aktion fars orlov

FA og FA's medlemsvirksomheder har deltaget aktivt i Ligestillingsministeriets kampagne om aktion fars orlov. Kampagnen har til formål at få flere fædre til at tage en del af orloven.

Konkret har FA's medlemsvirksomheder Tryg, Lån og Spar Bank, Danske Bank, PFA Pension, Møns Bank og FA tilsluttet sig kampagnen for at sætte fokus på fædres anvendelse af barselsorlov.

Fokusgruppe om ligeløn

FA har i 2018 nedsat en fokusgruppe med medlemsvirksomheder. Fokusgruppen har til formål at undersøge tallene i den finansielle sektor for at se, hvor i ansættelsesforløbet de uforklarlige lønforskelle opstår. Via analyser vil FA undersøge hvilke tiltag, der vil give mest muligt effekt. FA inddrager nogle af medlemsvirksomhedernes erfaringer på området.

Womenomics Nordic Business Conference 2018

FA var partner ved Womenomics Nordic Business Conference i 2018, hvor ligeløn var ét af temaerne.

Kampagne for flere kvinder i ledelse

FA har i efteråret 2017 udarbejdet en kampagne for flere kvinder i ledelse. Kampagnen består af en række små filmklip, hvor kvindelige ledere fra den finansielle sektor fortæller om deres karrierevej, ledelsesrollen og fremtidige ambitioner.

Videoerne er tilgængelige på youtube.com og her er 3 eksempler:

<https://www.youtube.com/watch?v=56xjLVArDrk>, Mette, Head of Server Operation, JN Data

https://www.youtube.com/watch?v=dxdOJMt4_7c, Lene, erhvervsdirektør, Djurslands Bank

<https://www.youtube.com/watch?v=ITC-sWSQTpc>, Heidi, partnerdirektør, Alm. Brand

Med venlig hilsen

Morten Holm Bundgaard



Til Beskæftigelsesministeriet

Att: smo@bm.dk

KL-bidrag til Beskæftigelsesministeriets ligelønsredegørelse

Beskæftigelsesministeren har i skrivelse af 23. januar 2019 anmodet KL om bidrag angående arbejdsmarkedets parter initiativer inden for ligelønsområdet og administration af ligelønslovens regler inden for de sidste 3 år.

På det kommunale område har KL sammen med Forhandlingsfællesskabet og de tilsluttede organisationer adresseret ligestillingspolitiske problemstillinger ved overenskomstforhandlingerne i 2018 på følgende områder:

- **Fokus på Fuldtid.** KL og Forhandlingsfællesskabet har aftalt et fælles projekt om "Fokus på Fuldtid". Parterne er enige om, at der er en ligestillingspolitisk interesse i at øge andelen af fuldtidsansatte, idet flere kvinder end mænd er ansat på deltid. Dette påvirker både kvindernes løn- og pensionsvilkår her og nu og på sigt.
- **Aftale om omsorgsdage til plejeforældre og sorgorlov.** Ved OK-18 blev der indgået aftale med Forhandlingsfællesskabet om ændringer i "Aftale om fravær af familiemæssige årsager". Det er aftalt, at personkredsen for omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre. Konkret er det formuleret, at retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, plejeforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Endvidere er det aftalt, at hvis et barn er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hvert af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Ændringerne har virkning fra den 1. april 2019.

KL har i februar 2019 lanceret et nyt nøgletalsprodukt i FLIS (Fælleskommunalt Ledelsesinformationssystem), med fokus på arbejdsgiverpolitiske nøgletal. Produktet skal på sigt klæde kommunerne bedre på rent data-mæssigt i deres arbejdsgiverpraksis, herunder bedre muligheder for at koble data på tværs af ressortområder. De arbejdsgiverpolitiske nøgletal indeholder også et ligestillingsperspektiv, da andelen kvinder indgår som variabel. Denne kan bl.a. hjælpe kommunerne med at kvalificere udarbejdelsen af ligestillingsredegørelserne, der skal udarbejdes hvert ulige år.

Dato: 31. januar 2019

Sags ID: SAG-2019-00743
Dok. ID: 2708761

E-mail: TRDI@kl.dk
Direkte: 3370 3085

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2



En politisk behandling i KL af dette høringssvar har ikke været mulig inden for tidsfristen. Der tages derfor forbehold for endelig politisk stillingtagen i KL til høringssvaret.

Med venlig hilsen

Charlotte Hougaard Clifford
Kontorchef

Trine Dahl Iversen
Analysekonsulent

Dato: 31. januar 2019

Sags ID: SAG-2019-00743
Dok. ID: 2708761

E-mail: TRDI@kl.dk
Direkte: 3370 3085

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2



Til Beskæftigelsesministeriet

Att. smo@bm.dk
bm@bm.dk

28-01-2019

EMN-2019-00235

1256351

Didde Zander Tradsborg

Danske Regioners bidrag til ligelønsredegørelse 2019

Beskæftigelsesministeriet har den 23. januar 2019 anmodet om bidrag vedrørende arbejdsmarkedets parter initiativer inden for ligelønsområdet og administrationen af ligelønslovens regler inden for de sidste 3 år.

Danske Regioner kan i det henseende oplyse følgende:

Fokus på ligeløn via kønsopdelt lønstatistik og MED-systemet

På det regionale område er der en forpligtelse til at udarbejde og drøfte kønsopdelt lønstatistik. Forankringen heraf er sikret på flere niveauer.

I "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" fremgår det, at der i Hovedudvalget er en gensidig pligt til at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele regionen. Yderligere fremgår det af aftalen, at der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af regionens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik.

Derudover føres der lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer. I "Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger", indgår der en forpligtelse til at udarbejde og udveksle kønsopdelt lønstatistik. Aftalen sikrer, at arbejdsgiver og repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation har samme statistik til rådighed ved forhandlinger. Forhandlerstatistikken skal udarbejdes for personale- og stillingskategorier på det relevante forhandlingsniveau og supplere med personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau, således at der foreligger et sammenligningsgrundlag. Statistikken skal opdeles på alle ansatte, alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte og ansatte begge år i samme stilling. Statistikken skal indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse, pension og køn. Statistikken findes offentligt tilgængeligt på løndataproducentens hjemmeside og på de enkelte regionernes egne hjemmesider.

Danske Regioner vurderer, at aftalerne fungerer efter hensigten, da de sikrer, at lønstatistisk materiale drøftes på regionale arbejdspladser. Samtidig sikrer aftalerne, at det lønstatistiske materiale drøftes på det relevante forhandlingsniveau suppleret med oplysningerne fra andre niveauer.

Omsorgsdage til plejeforældre og sorgorlov

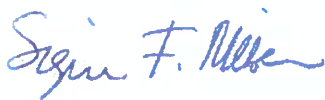
Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 på det regionale område er der indgået aftale med Forhandlingsfællesskabet om ændringer i "Aftale om fravær af familiemæssige årsager".

Det er aftalt, at personkredsen for omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre. Konkret er det formuleret, at retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, plejeforældre eller indehavere af forældremyndigheden.

Endvidere er det aftalt, at hvis et barn er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hvert af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2019.

Med venlig hilsen



Signe Friberg Nielsen

Svar på høring vedr. bidrag til ligelønsredegørelsen for 2019

20. februar 2019

Det har siden 2008 været muligt for statens institutioner at trække kønsopdelte lønstatistikker i ISOLA. På den måde, kan institutionerne løbende følge med i, om der er skævheder på tværs af kønnene.

Statistikkerne kan yderligere opdeles på fx arbejdsfunktioner, stillingsbetegnelser eller overenskomstområder.

Sammen med de faglige organisationer har Moderniseringsstyrelsen endvidere i 2011 lavet "Lønoverblik", som er et værktøj til lokale lønforhandlinger, der ligesom ISOLA muliggør kønsopdelte lønstatistikker.

Moderniseringsstyrelsen arbejder løbende med forbedring og udvidelse af statistikkerne, herunder mulighederne for at tilpasse den lokale ledelsesinformation.

Fx offentliggør Moderniseringsstyrelsen løbende kønsopdelt sygefraværstatistik, ligesom lokale ledelsesinformationsværktøjer som Statens BI - LDV med Power-BI siden 2018 har understøttet lederne på de statslige institutioner med muligheder for kønsopdelte nøgletal om personalesammensætning, sygefravær og lønforhold.

Moderniseringsstyrelsen er aktuelt i gang med at udvikle en ny version af Statens BI - ISOLA, hvor statistikker og nøgletal, herunder kønsopdelte, vil blive mere tilgængelige/brugervenlige og med udvidede muligheder for grafisk illustration af aktuelle nøgletal og udviklingen i disse over tid.

Sara Margarite Otmishi
Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Ledernes høringssvar til bidrag til ligelønsredegørelse 2019

København
den 20. februar 2019

Lederne har den 23. januar 2019 modtaget høring af organisationerne vedr. bidrag til ligelønsredegørelse 2019.

Danske virksomheder og ledere har en klar interesse i, at vi udnytter talentmassen på det danske arbejdsmarked så godt som overhovedet muligt.

Derfor skal de dygtigste – uanset om de er kvinder eller mænd – kunne udnytte deres potentiale på arbejdsmarkedet i så høj grad som muligt. Det vil sikre Danmark de bedste forudsætninger for at klare sig godt i den internationale konkurrence, hvilket er afgørende for, at vi økonomisk har mulighed for at opretholde et velfungerende samfund.

I den sammenhæng er det ikke tilfredsstillende, at der i dag er betydeligt færre kvindelige end mandlige ledere, og at kvinder tjener mindre end mænd.

Det har vi brug for at gøre noget ved, hvis vi skal blive bedre til at tiltrække, fastholde og udvikle kvindelige talenter på det danske arbejdsmarked. Det er naturligvis op til de enkelte kvinder og familier, i hvilket omfang de ønsker at prioritere karriere og løn.

Lederne har arbejdet med at fremme kvinders karrieremulighederne med en lang række initiativer i forlængelse af seneste ligeslønnsredegørelse i 2016. Derudover har vi ved alle relevante lejligheder i både danske og internationale medier sat fokus på de kønsmæssige lønforskelle, og hvordan vi kan rette op på det.

Nedenfor er en række af Ledernes initiativer nærmere beskrevet.

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283

www.lederne.dk

Lønstatistik for ledere bidrager med fakta om lønforskel

For Lederne er det vigtigt at bidrage med fakta om udviklingen i lønforskel, sådan at debatter om lønforskel mellem køn i medier og lign. er faktabaserede.

Lederne sætter derfor løbende fokus på den kønsbestemte lønforskel blandt ledere.

Lederne udarbejder således hvert år en lønstatistik blandt sine medlemmer. Siden 2003 har lønstatistikken indeholdt et særligt afsnit, der belyser lønforskellen mellem mandlige og kvindelige ledere, både den faktiske og den korrigerede lønforskel.

Lederne afdækker også andre relevante spørgsmål, der kan have betydning for lønudviklingen, herunder om mænd og kvinder skifter job i samme grad.

Viden om lønforskel anvender Lederne samtidigt i den daglige rådgivning af medlemmer i karriere- og lønspørgsmål.

Viden om lønforskellene deler Lederne også i form af infografikker, artikler og video-indhold, som distribueres via Ledernes forskellige sociale medier. Formålet er at skabe awareness og debat, samt komme med mulige bud på, hvordan lønforskellen kan udlignes.

Ledernes lønstatistik for 2018 er tilgængelig på www.lederne.dk/presse-og-nyheder/undersoegelser/loen/lederloen-2018. Tidligere lønstatistikker findes på www.lederne.dk/presse-og-nyheder/undersoegelser/loen/.

Undersøgelser om karriere og familieliv

Når det handler om løn og forskellen på mænd og kvinders løn står det for Lederne klart, at flere faktorer, både private og arbejdsmæssige, spiller ind på karriereudvikling og dermed på løn.

Lederne ønsker derfor bl.a. at bidrage med fakta om, hvordan familier indretter sig i til centrale spørgsmål i forhold til karriere, familie og barsel.

Denne viden anvendes dels i rådgivningen af medlemmer, men stilles også til rådighed i forhold til den bredere debat i medier mm. om, hvordan det kan fremmes, at f.eks. mænd tager mere barsel eller behovet for hjælp i hjemmet.

Lederne har gennem flere undersøgelser blandt medlemmerne sat fokus på ligestilling og karriere:

1. Ledernes undersøgelse Mænd, kvinder og barsel (oktober 2017) belyser, hvor længe mænd holdt orlov i forbindelse med deres seneste barns fødsel, årsagerne til længden af den valgte orlovperiode, virksomhedskulturen i forhold til mænd og barsel, og respondenternes holdning til øremærkning af en del af orlovperioden til mænd.

Undersøgelsen viste bl.a., at:

- 45 pct. vurderer, at forældrenes samlede orlovsperiode i realiteten bliver kortere ved en øremærkning, fordi manden ikke vil holde så lang en orlov.
- Ligeledes mener 45 pct., at en øremærkning af en del af orlovsperioden til mænd vil forbedre kvinders karrieremuligheder. 50 pct. af kvinderne og 43 pct. af mændene.
- 20 pct. mener, at en øremærkning vil forringe mænds karrieremuligheder.

Undersøgelsen Mænd, kvinder og barsel (oktober 2017) er tilgængelig på www.lederne.dk/presse-og-nyheder/undersoegelser/ligestilling-og-kvinde-i-ledelse/maend-kvinder-og-barsel.

2. Lederne undersøgelse Kvinder, mænd og karriere (oktober 2017) satte blandt andet fokus på ligheder og forskelle på kvinders og mænds karriere og karriereønsker, betydningen for karrieremuligheder og work-life balance ved at etablere bedre økonomiske støttemuligheder til køb af serviceopgaver i hjemmet.

Undersøgelsen viste bl.a., at

- Der er stor interesse for hjemmeservice i den alder, hvor folk generelt gør karriere (>35 og 35-39)
- 79 pct. af respondenterne med to hjemmeboende børn ville være interesseret i en sådan model
- 21 pct. af mændene svarede, at højere løn var et af de tre væsentligste motiver til at blive leder. Det gælder kun 11 pct. af kvinderne.

Undersøgelsen Kvinder, mænd og karriere (oktober 2017) er tilgængelig på www.lederne.dk/presse-og-nyheder/undersoegelser/ligestilling-og-kvinder-i-ledelse/kvinder-maend-og-karriere.

3. Lederne gennemførte herudover i samarbejde med CBS undersøgelsen Hvad vil fremtidens kvindelige ledere kæmpe for? (Marts 2018) blandt nuværende og tidligere studerende på CBS. Undersøgelsen belyste blandt andet respondenternes vurdering af, om lederjobbet er foreneligt med et familieliv, respondenternes lederambitioner, og deres vurdering af, om der er ligestilling mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked.

Undersøgelsens resultater blev præsenteret på en stor konference på CBS den 8. marts 2018.

Undersøgelsen viste bl.a.:

- Halvdelen mener, at lederjobbet i høj eller i meget høj grad kan kombineres med familielivet. Signifikant flere mænd (61 pct.) end kvinder (45 pct.) har den opfattelse.
- 63 pct. har ambitioner om at blive leder. Stort set lige mange mænd og kvinder.
- 91 pct. af kvinderne mod 79 pct. af mændene synes, at det er i orden, at deres partner/ægtefælle tjener mere end dem selv.

Undersøgelsen Hvad vil fremtidens kvindelige ledere kæmpe for? (Marts 2018) er tilgængelig på www.lederne.dk/presse-og-nyheder/undersogelser/ligestilling-og-kvinder-i-ledelse/hvad-vil-fremtidens-kvindelige-ledere-kaempe-for-q-/.

Ligelønsager

Lederne har ikke gennemført sager om ligeløn i ligebehandlingsnævnet, ved domstolene eller i voldgifter i den pågældende periode 2016-2018.

Kønsopdelt uddannelsesvalg og arbejdsmarked spænder ben

Lederne konstaterer, at en del brancher og virksomheder i dag ikke har en lige medarbejdersammensætning, når det gælder køn. Det er derfor klart, at disse heller ikke har en lige sammensætning af køn, når det gælder ledelsesniveauerne. En mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder på ledelsesposterne vil derfor også kræve, at vi opnår et mindre kønsopdelt arbejdsmarked, hvor der eksempelvis kommer flere mænd ind i social- og sundhedssektoren og flere kvinder ind i håndværksbranchen.

Lederne kom derfor med konkrete forslag til, hvordan flere kvinder vælger traditionelle mandefag på erhvervsuddannelsesområdet i juni 2018. Lederne glæder sig over, at der i aftalen om erhvervsuddannelser fra 2018 er lagt op til at fremme, at flere kvinder vælger en erhvervsuddannelse.

Tænketaank om diversitet i ledelse

Lederne nedsatte i 2016 en tænketank om diversitet i ledelse.

Formålet var at samle forskere, ledere og eksperter, der sammen kunne komme med bud på nye veje til at øge diversiteten i topledelse, herunder flere kvinder i ledelse.

Tænketanken udkom i slutningen af 2016 med en sammenfatning af tænketankens indsigter i forhold til at skabe mere diversitet i ledelse og en række anbefalinger knyttet hertil.

Tænketankens anbefalinger er tilgængelige på <https://www.lederne.dk/ledelse-i-dag/fokus/kvinder-i-ledelse/ledernes-taenketank-om-diversitet/>.

Netværk for lederkvinder

Lederne finder det vigtigt at understøtte kvindelige ledere i form af facilitering af netværk, hvor kvindelige ledere, der søger udfordringer, sparring og udvikling i ledelse kan mødes og netværke lokalt.

Lederne har derfor etableret en række netværks for leder-kvinder. I 2017 og 2018 var der bl.a. følgende temaer i netværkene:

- Ledelsesdilemmaer
- Den varme stol
- Personlig ledelse
- Ledelsestrends
- Dårlig performance
- Udviklende medarbejdersamtaler
- Social selling

Lederne er bag WOMENS BOARD AWARD

For at fremme flere kvinder i topledelse er det afgørende for Lederne at være med til at synliggøre og hylde kvindelige ledere, herunder bestyrelsesmedlemmer

Lederne er på den baggrund en af partnerne bag Womens Board Award, som hylder kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Awarden har eksisteret i seks år.

I forbindelse med den årlige kåring bidrager Lederne med artikler, pres-sarbejde og dækning af begivenheden på Ledernes sociale medier, der kan være med til skabe synlighed om årets bestyrelseskvinde og de øvrige kandidater.

I 2018 var Lederne desuden vært for prisuddelingen.

Lederne er en del af initiativet LEAD THE FUTURE

Lederne er medlem af The Diversity Council, som er et råd, der bl.a. arbejder på fremme flere kvindelige ledere.

Lederne har bidraget til kampagnen Lead the future, som ligestillingsministeren og The Diversity Council står bag.

Formålet er at inspirere unge kvinder til at gå efter en lederkarriere via kvindelige rollemodeller og deres personlige fortælling. Tre kvindelige ledere fra Lederne er blandt de 30 rollemodeller i kampagnen, som Lederne også har understøttet med synlighed på Ledernes diverse kanaler. Lederne har derudover deltaget i flere events på uddannelsesinstitutioner for at inspirere flere kvindelige studerende til at gå ledelsesvejen.

Lederne deltog i WOMEN DELIVER LEADERSHIP

I 2016 var København værtsby for den verdensomspændende konference Women Deliver, hvor Lederne deltog med en stand, der satte fokus på Women Deliver Leadership.

Lederne dækkede desuden konferencen med indhold på Ledernes forskellige sociale medier.

Lederne deltager i AKTION FARS ORLOV

Der er stor forskel på forældres brug af barsel, hvor kvinder tager langt mere barsel end mænd, hvilket veldokumenteret forskning viser er en stor hæmsko for at fremme kvinders karriere og lønudvikling. Derfor arbejder Lederne for, at mænd tager en større del af barslen.

Lederne deltager på den baggrund i regeringens initiativ Aktion Fars Orlov, der blev lanceret af Ligestillingsministeriet i efteråret 2017 og som har til formål at få fædre til at tage længere barsel.

Lederne har bidraget med synlighed omkring kampagnen i form af gode råd, video-indhold, fotos og artikler i blandt andet medlemsmagasinet Lederne, på Ledernes sociale medier, hjemmeside m.m.

Ledelsesportrætter af kvindelige topledere

Som et led i at få flere kvinder i ledelse tager Lederne årligt initiativ til at udarbejde en række videoportrætter af kvindelige topledere, der deler ud af deres erfaringer med og holdninger til ledelse. Formålet er at skabe inspiration og portrætter forskellige rollemodeller.

Dette har bl.a. været Malou Aamund, adm. direktør i Google Danmark, Marianne Kirkegaard, CEO i CSM Bakery Solutions i USA og Sheila Søgaard, CEO i Bjarke Ingells Group.

Portrætterne er bl.a. tilgængelige på www.lederne.dk.

Kvindelige rollemodeller med stor ledelseserfaring har derudover deltaget i debatmøder som Lederne har stået bag med det formål at inspirere andre kvinder til at gå ledelsesvejen eller længere op i ledelseshierarkiet.

Lederne har fokus på kvindelige iværksættere

Færre kvinder end mænd starter som iværksættere. For at inspirere flere kvinder til at starte som iværksætter har Lederne flere år i træk været en aktiv partner på Women's Entrepreneurship Day.

Dagen har til hensigt at inspirere kvinder til iværksætteri samt at danne netværk blandt kvinder, der enten er iværksættere eller som overvejer det.

Lederne har også været vært for netværksgruppen for iværksætterkvinder Business og Barsel 2018.

Derudover samarbejder Lederne med Heartbeats om fælles arrangementer rettet mod kvinder. Arrangementerne spænder vidt fra netværksmøder om at turde tage springet til at blive leder og inspirationsmøder for kvindelige iværksættere på alle stadier.

Vi har i fællesskab også lavet podcasts i regi af Ledernes organisation for selvstændige Virksom. Her har vi flere kvindelig iværksættere i fokus – både nye og erfarne.

Podcasts kan findes på: www.virksom.dk/viden-og-vaerktoejer/podcast/.

Med venlig hilsen



Berit Toft Fihl
Politisk sekretariatschef, Lederne