

Sara Margarite Otmishi  
Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

København  
den 20. februar 2019

## **Ledernes høringssvar til bidrag til ligelønsredegørelse 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 ligelønsredegørelse 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](http://www.lederne.dk)

## Lønstatistik for ledere bidrager med fakta om lønforskelle

For Lederne er det vigtigt at bidrage med fakta om udviklingen i lønforskelle, sådan at debatter om lønforskelle 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 lønforskelle 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/undersogelser/loen/lederloen-2018](http://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/undersogelser/loen/lederloen-2018). Tidligere lønstatistikker findes på [www.lederne.dk/presse-og-nyheder/undersogelser/loen/](http://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/undersogelser/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 orlovsperiode, virksomhedskulturen i forhold til mænd og barsel, og respondenternes holdning til øremærkning af en del af orlovsperioden 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/undersogelser/ligestilling-og-kvinder-i-ledelse/maend-kvinder-og-barsel](http://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/undersogelser/ligestilling-og-kvinder-i-ledelse/maend-kvinder-og-barsel).

2. Ledernes 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/undersogelser/ligestilling-og-kvinder-i-ledelse/kvinder-maend-og-karriere](http://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/undersogelser/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/undersoegelser/ligestilling-og-kvinder-i-ledelse/hvad-vil-fremtidens-kvindelige-ledere-kaempe-for-q/](http://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/undersoegelser/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.

### **Tænk tank 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 lederkvinder. I 2017 og 2018 var der bl.a. følgende temaer i netværkene:

- Ledelsesdilemmaer
- Den varme stol
- Personlig ledelse
- Ledestrends
- 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 Lederne's 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](http://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 Lederne's 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/](http://www.virksom.dk/viden-og-vaerktoejer/podcast/).

Med venlig hilsen



Berit Toft Fihl  
Politisk sekretariatschef, Lederne