



Veje til diversitet i kønsprægede erhverv

med Bobby Bovell



Build safe and inclusive working cultures



D&I Champion Certification



Inclusion Gap Analysis



Breaking Unconscious Bias



Inclusive Leadership Programs for 3000+ leaders worldwide

About Living Institute

EST. 2004

Diversity Intelligence

Creating Cultures of Inclusion by introducing: Inclusive Leadership, Inclusion Surveys, Unconscious Bias, Gender Balance, Allyship, Black Lives Matter & Cultural Intelligence

Faculty of 22 Specialists

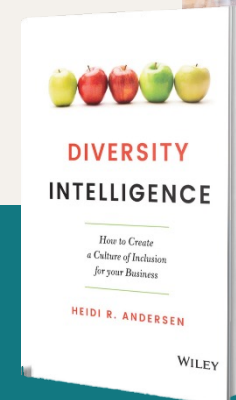
Anthropologists, psychologists, economists, social scientists & business leaders

Global Task Force

Facilitated 5.500+ diversity initiatives for more than 50,000 people in Denmark, Japan, Germany, USA, UK, China, Singapore, France, Portugal, Belgium, Norway, Sweden, Estonia, Slovenia, Italy, Romania, Switzerland, Poland, India, Finland, the Netherlands, Pakistan & Zimbabwe

Our Mantra

Evidence and research-based knowledge made practically applicable



Living Institute
Diversity Intelligence Consultancy

Agenda

- 01 **3 barrier der holder
kvinde tilbage I
mandsprægede erherv**
- 02 **Allyship – mobilisering
af mændene**
- 03 **3 tips til at fremme diversitet
i mandsdominerede
virksomheder**

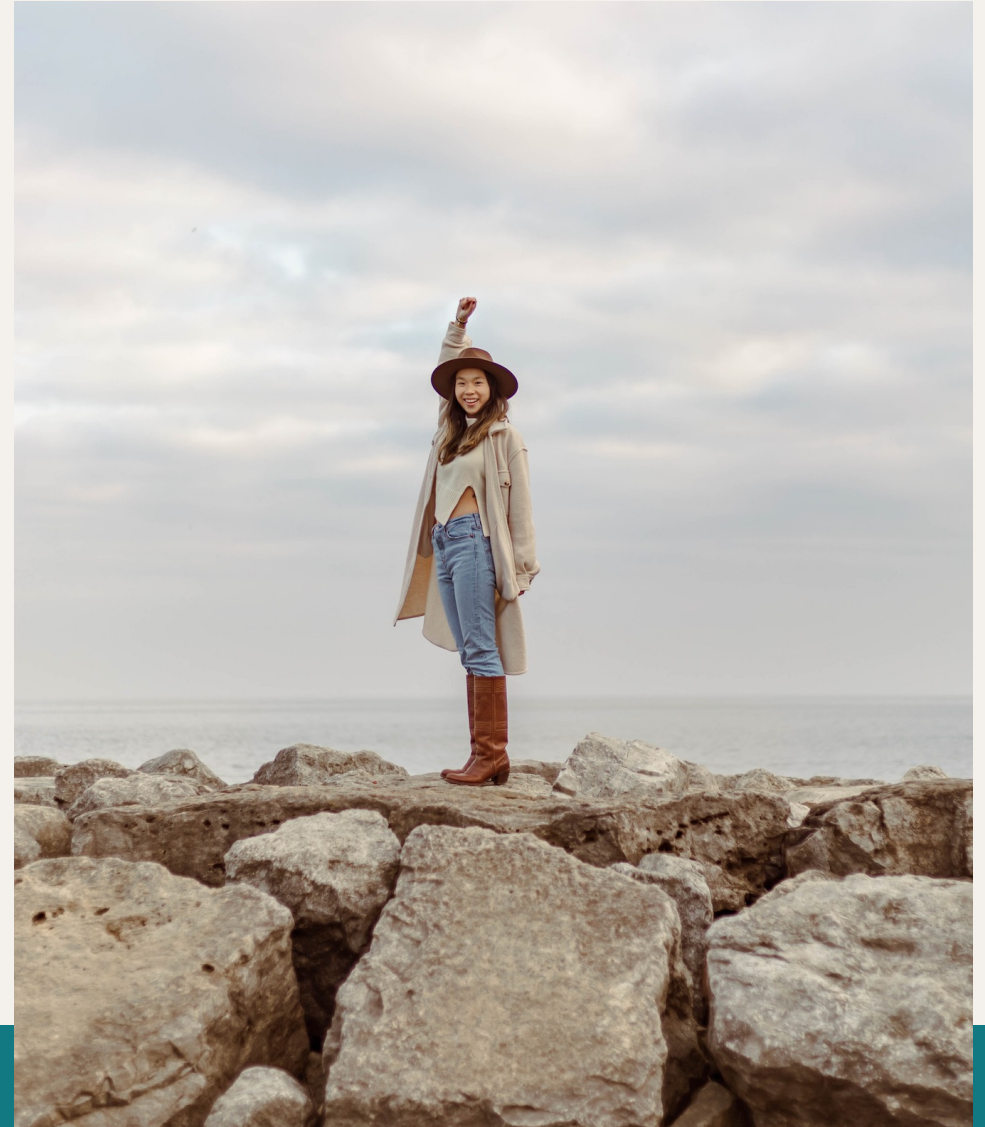
3 BARRIERER DER HOLDER KVINDE TILBAGE I MANDSPRÆGEDE ERHERV



3 BARRIER DER HOLDER KVINDER TILBAGE I MANDSPRÆGEDE ERHERV

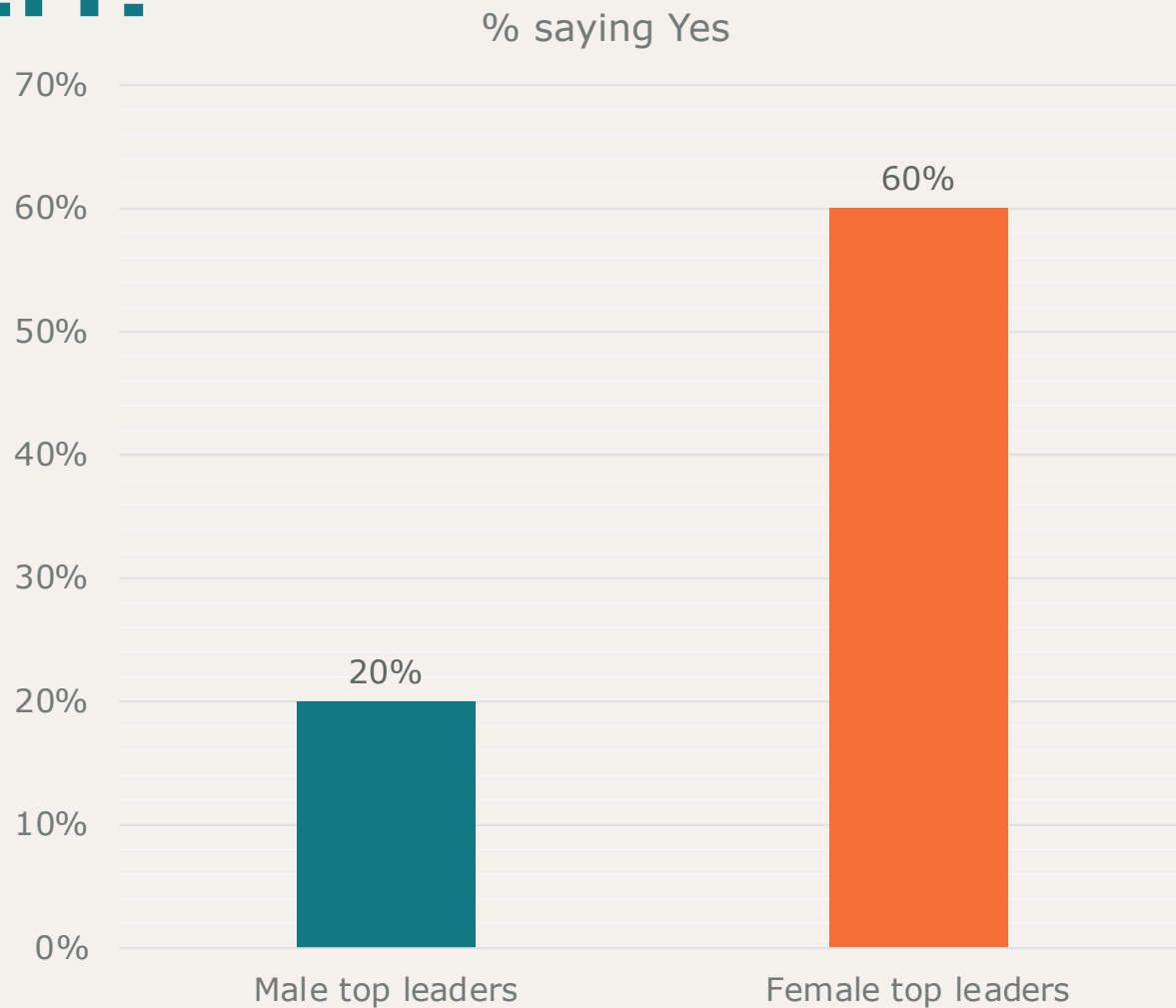
1. Lederne ser ikke talenterne
2. Biased feedback
3. NPT'er

LEDERNE SER IKKE TALENTERNE



PIPELINE PROBLEM?

Har I i øjeblikket nok kvindelige talenter til øverste ledeledseslag i jeres organisation?



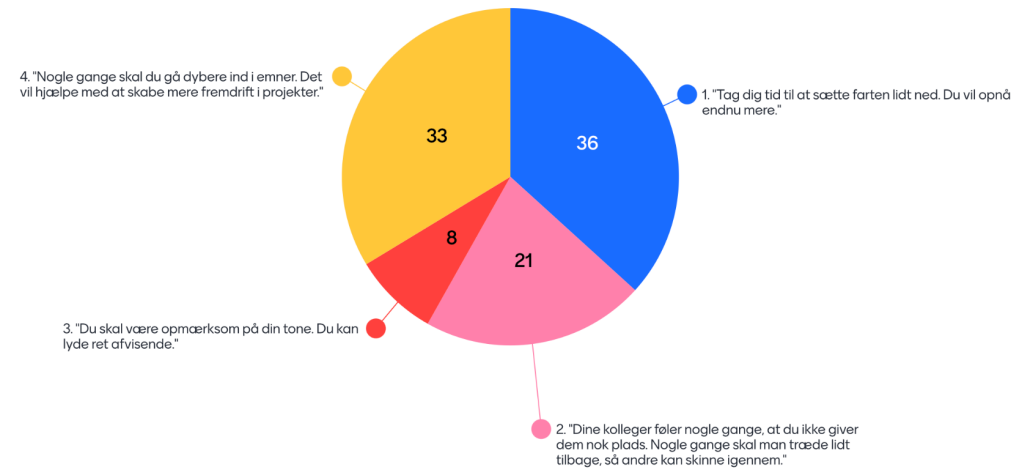
BIASED FEEDBACK



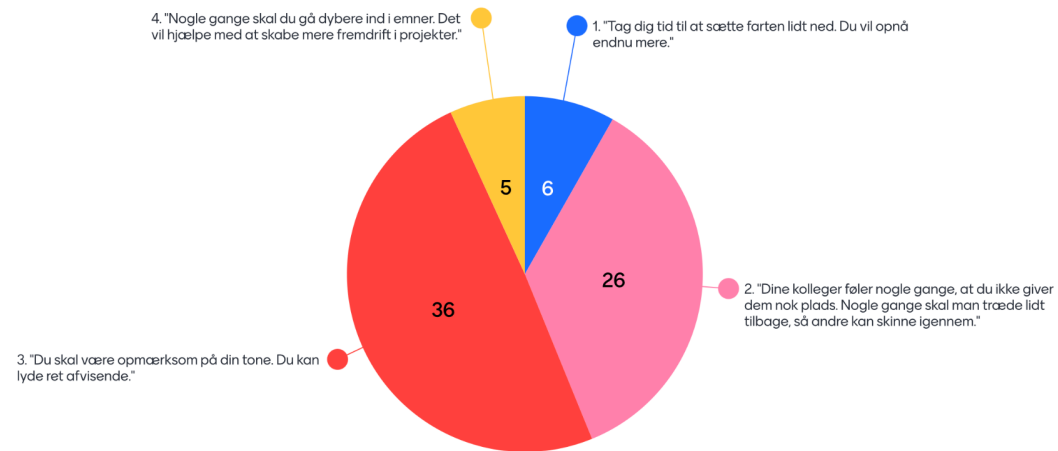
BIASED FEEDBACK?

1. *"Tag dig tid til at sætte farten lidt ned. Du vil opnå endnu mere."*
2. *"Dine kolleger føler nogle gange, at du ikke giver dem nok plads. Nogle gange skal man træde lidt tilbage, så andre kan skinne igennem."*
3. *"Du skal være opmærksom på din tone. Du kan lyde ret afvisende."*
4. *"Nogle gange skal du gå dybere ind i emner. Det vil hjælpe med at skabe mere fremdrift i projekter."*

Hvilke feedback blev givet til MANDLIGE ledere?



Hvilke feedback blev givet til KVINDELIGE ledere?



BIASED FEEDBACK?

Feedback til mandlige ledere

1. *"Tag dig tid til at sætte farten lidt ned. Du vil opnå endnu mere."*
4. *"Nogle gange skal du gå dybere ind i emner. Det vil hjælpe med at skabe mere fremdrift i projekter."*

Feedback til kvindelige ledere

2. *"Dine kolleger føler nogle gange, at du ikke giver dem nok plads. Nogle gange skal man træde lidt tilbage, så andre kan skinne igennem."*
3. *"Du skal være opmærksom på din tone. Du kan lyde ret afvisende."*

NPT'S

The No Club

Putting a Stop
to Women's
Dead-End
Work

LINDA BABCOCK, BRENDA PEYSER,
LISE VESTERLUND, and LAURIE WEINGART

HVAD GØR VI?





ALLYSHIP – MOBILISERING AF MÆNDERNE

Når mænd bevidst involveres i programmer for kønsinklusion, ser 96% af organisationerne fremskridt – sammenlignet med kun 30% af organisationer, hvor mænd ikke er engagerede.

HVAD AFHOLDER MÆND FRA AT VÆRE AKTIVE MEDSPILLERE?



1. Miste status

2. Kritiseret for fejl

3. Nulsumsspil



3 tips til at fremme diversitet i mandsdominerede virksomheder



- 1. Find de mandlige ledere som er 'allies'**
- 2. Andre strukturer og processer for, at eksponere de kvindelige talenter og opgavefordeling**
- 3. Brug data til at afklare jeres DEIB udfordringer... og følg op!**



EU GENDER DIRECTIVE

According to the EU, listed companies must reach one of two goals by June 30th, 2026

40%

The minority gender must account for at least 40% of the seats on the board

33%

The minority gender must account for at least 33% of the overall leadership in the organization.





Living Institute
Diversity Intelligence Consultancy



+45 35 26 26 26



Bryghuspladsen 8, Entrance C, 3rd Floor
DK-1473 Copenhagen, Denmark



www.livinginstitute.com

Tak for din opmærksomhed



Living Institute
Diversity Intelligence Consultancy