

## Faktaark: Hvor er lederchancerne mest lige?

Faktaarket bygger på en analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, bearbejdet af Djøf.

Analysen viser, at en mands chance for at blive leder som udgangspunkt er 2,5 gange større end en kvindes.

Hvis en kvinde på alle områder tager valg ift. uddannelse, børn, branche etc., der stiller hende forholdsmæssigt bedre end en mand, kan hun få en mindre fordel: Kvinden har i så fald 1,3 gange så stor sandsynlighed for at blive leder som en mand.

Hvis en mand på samme måde vælger brancher efter hvor forskellen mellem mænds og kvinders chancer for at blive ledere er størst, har han 4,7 gange så store chancer for at blive leder som en kvinde.

### Spørgsmål kan rettes til:

Chefkonsulent i Djøf Kirstine Nærvig Petersen på [knj@djoef.dk](mailto:knj@djoef.dk)/33 95 01 94

Senioranalytiker i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd Sune Enevoldsen Sabiers på [ses@ae.dk](mailto:ses@ae.dk)/33 55 77 18

## Forskel på mænds og kvinders chancer for at blive leder

Som faktaarket 'Ledelsesgab mellem kønnene er stort – og det rykker sig ikke' viser, er der et betydeligt ledelsesgab mellem mænd og kvinder, idet der ville være 2,2 gange så mange kvindelige ledere, hvis de havde samme chancer for at blive ledere som mænd har. Og kun halvt så mange mænd ville være ledere, hvis de havde samme vilkår som kvinderne.

Ser man på de ukorrigerede forskelle på chancen for at blive leder, hvor der ikke tages højde i forskelle i sammensætningen af uddannelse, alder m.m., har mænd 2,5 gange større lederchancer end kvinder. Men der er forskelle på, hvor ledelsesgab er størst. Hvis man konsekvent kigger på de brancher mm, hvor ledelsesgab er mindst, kan man se, hvor vilkårene er mest lige eller måske ligefrem i kvindernes favør.

Vi har nogle forskellige parametre, der kan sammenholdes med chancen for at blive leder, nemlig:

- Alder
- Uddannelse
- Antal børn
- Branche
- Landsdel

Hvis man som kvinde konsekvent vælger de parametre, hvor ledelsesgab er mindst, ender man med rent faktisk med at have en større chance end mændene for at blive leder.

## Her er banen, du skal spille på, hvis du er kvinde og har lederambitioner:

### *Bliv leder inden du bliver 40(2,4)*

Hvis du var 30 til 39 år i 2011 har mændene kun **2,4** gange så stor chance for at blive leder, som du har. Sørg især for ikke at være født i perioden 1962 til 1971 – her har mændene 2,6 gange så store chancer for at blive leder, som du har.

### *Vælg den rigtige uddannelse: Lang videregående uddannelse (2,2)*

Hvis du tager en lang videregående uddannelse, har mændene kun 2,2 gange så store chancer for at blive leder, som du har. Den dårligste strategi, du kan vælge, er at tage en mellemlang videregående uddannelse – her har mændene 3,3 gange så stor lederchance.

### *Undlad at have (hjemmeboende) børn (1,8)*

Hvis du ikke har hjemmeboende børn, har mænd kun 1,8 gange så stor sandsynlighed som dig for at blive ledere. Hvis du har hjemmeboende børn, så sørg for, at de er over børnehvealderen – hvis du har børn mellem 3 og 6 år, har mænd, der også har børn i børnehvealderen, 3,5 gange så stor chance for at blive ledere, mens de 'kun' har 3 gange så store chancer hvis børnene er 15-17 år gamle.

### *Vælg en utraditionel branche for dit køn: Bygge og anlæg (1,1)*

Hvis du arbejder i bygge- og anlægsbranchen har mændene kun en anelse bedre lederchancer end du har – nemlig 1,1 gang så store chancer. Hold dig væk fra finansierings- og forsikringsbranchen, her har mænd 3,2 gange så stor chance for at blive ledere, som du har.

### *Find en lille virksomhed: 5-19 ansatte (1,8)*

Hvis du arbejder i en virksomhed med 5-19 ansatte har mænd kun 1,8 gange så store lederchancer som dig. De ringeste udsigter har du, hvis du er ansat i en stor virksomhed (over 50 ansatte). Her har mændene 2,9 gange så store chancer for at blive ledere, som du har.

### *Bosæt dig det rigtige sted: Hovedstaden (2,1)*

I Hovedstaden er gabet mindst idet mændene kun har godt dobbelt så store lederchancer som kvinder. Hvis du overvejer at flytte udenfor Hovedstaden, så hold dig fra Midtjylland og Syddanmark; der har mænd 2,8 gange så store lederchancer.

### **Tillykke!**

Mænd har som udgangspunkt et forspring, der betyder, at de har 2,5 gange så stor chance som dig for at blive ledere.

Men hvis du har foretaget alle ovenstående valg på en gang – altså har sørget for at være født i midten eller slutningen af 1970'erne, har taget en lang videregående uddannelse, har undladt at få børn og arbejder i en mindre virksomheds i bygge- og anlægsbranchen i hovedstaden – har du ikke bare fjernet mændenes forspring, men givet dig selv et lille forspring:

Sandsynligheden for, at du bliver leder er 12,3 procent, mens mænd med samme profil som dig kun har 8,5 procent sandsynlighed for at blive ledere. Du har således mulighed for at give dig selv et forspring og få en lederchance der er 1,4 gange så stor som mændene.

#### Teknisk note

Der er lavet en Oaxaca-dekomponeringsanalyse af ledelsesgabets mellem mænd og kvinder, se også faktaarket 'Ledelsesgabets mellem kønnene er stort – og det rykker sig ikke'. I faktaarket om ledelse er også sektor (stat/region/kommune/privat) medtaget. Men denne indgår ikke i regressionsanalysen pga. multikollinearitet. I brancheopdelingen er (de fleste) offentlige ansatte i kategorien 'offentlig administration, sundhed og undervisning'.

En mellemregning i dekomponeringsmetoden er at lave separate (logistiske) regressioner for sandsynligheden for at blive leder for hhv. mænd og kvinder. I indeværende analyse er valget af sektor/branche/alder etc. baseret på regressionskoefficienterne. Der er set på, hvor forskellene mellem mænds og kvinders effekt af karakteristika er mest i kvindernes favør – fx hvilket uddannelsesniveau har den største positive effekt (logit), når man fratrækker mændenes effekt (logit) af samme uddannelse.

Der er således *ikke* tale om en optimering af kvinders chancer som sådan – men om en optimering i forhold til mændene. Udvælgelsesprincippet er dog fraveget, når det gælder alder, idet 25-29 årige ender med det laveste ledelsesgab. Det er de færreste, der bliver ledere allerede inden de er 30, så denne gruppe er noget atypisk.

Den overordnede sandsynlighed for en kvinde, der har truffet alle de 'rigtige' valg er baseret på modellens estimater og er dermed en beregnet sandsynlighed. Idet der ikke er tale om en mættet model med alle interaktioner, vil denne afvige fra en faktisk (tabuleret) sandsynlighed; der er tale om en teoretisk person.