

Faktaark: Ledelsesgab mellem kønnene er fortsat stort

I samarbejde med Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har Djøf foretaget en analyse af forskellen på mænds og kvinders chancer for at blive ledere: Ledelsesgab. Analysens metode bygger på lignende analyser, hvor der er analyseret på forskellen mellem mænds og kvinders løn: Løngabet.

Analysen viser, at:

- I Danmark bliver 6,7 procent af mændene ledere, mens det kun gælder 2,7 procent af kvinderne. Det ukorrigerede ledelsesgab er således på 4 procentpoint. Det indebærer, at mænd har 2,5 gange så store chancer for at blive ledere, som kvinder har.
- Tager man højde for forskelle i faktorer, der kan være betydende for chancen for at blive leder – fx uddannelse, alder, branche og børn – viser analysen et korrigeret ledelsesgab på 3,3 procentpoint svarende til, at mænd har 2,2 gange så store chancer for at blive ledere som kvinder.
- Ledelsesgab har ikke flyttet sig i perioden fra 2002 til 2011. Kvinder har ikke større chancer for at blive ledere end for 10 år siden.
- Der er dog sket forskydninger i forholdet mellem lederchancer, når man ser på alder, uddannelse, sektor m.m. Det er fx blevet relativt lettere end tidligere for kvinder at blive ledere, hvis de har taget en lang videregående uddannelse eller har valgt at arbejde i en atypisk branche såsom bygge- og anlægsbranchen.

Grundlaget er en analyse fra AE-rådet, bearbejdet af Djøf. Analysen er lavet på baggrund af Registerbaserede arbejdsstyrkestatistik fra Danmarks Statistik, november 2002 og 2011.

Indhold

Faktaark: Ledelsesgab mellem kønnene er stort – og det rykker sig ikke	1
Analyser	2
Der er forskel på mænds og kvinders sandsynlighed for at blive ledere	2
Ledelsesgab – forskelle i forhold til alder, uddannelse etc.	3
Om analysens metode og datagrundlag	12

Spørgsmål kan rettes til:

Chefkonsulent i Djøf Kirstine Nærvig Petersen på knp@djoef.dk/33 95 01 94

Senioranalytiker i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd Sune Enevoldsen Sabiers på ses@ae.dk/33 55 77 18

Se nærmere om analysens metode mv. på side 12

Analysen

Hvilke chancer har mænd og kvinder for at blive ledere? Har de de samme muligheder? Eller får mænd betydeligt mere ud af deres uddannelse, når det kommer til at blive rekrutteret til leder? Eller bliver mænd bare ledere, fordi de bliver ledere? I denne analyse undersøger vi forskellen mellem mænds og kvinders chancer for at blive leder; *ledelsesgab* og foreslår det som et parallelt begreb til løngabet.

Der bliver løbende foretaget analyser af løngabet, forskellen mellem mænds og kvinders løn. Der er to typer af løngab; det ukorrigerede løngab, der bare ser på den 'rå' forskel mellem mænds og kvinders løn samt det korrigerede løngab, hvor der tages højde for forskelle i mænds og kvinders forskellige karakteristika, fx at mænd typisk har en længere uddannelse end kvinder.

I denne analyse, foretaget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og bearbejdet af Djøf, laves en parallel analyse af chancen for at blive leder, hvor der tages højde for forskelle i mænds og kvinders udgangspunkt – det vil sige, hvor stor en del af ledelsesgab, der kan forklares ud fra forskellige udgangspunkter i forhold til fx uddannelse, alder, branche og antal børn, og hvor stor en del, der står uforklaret tilbage.

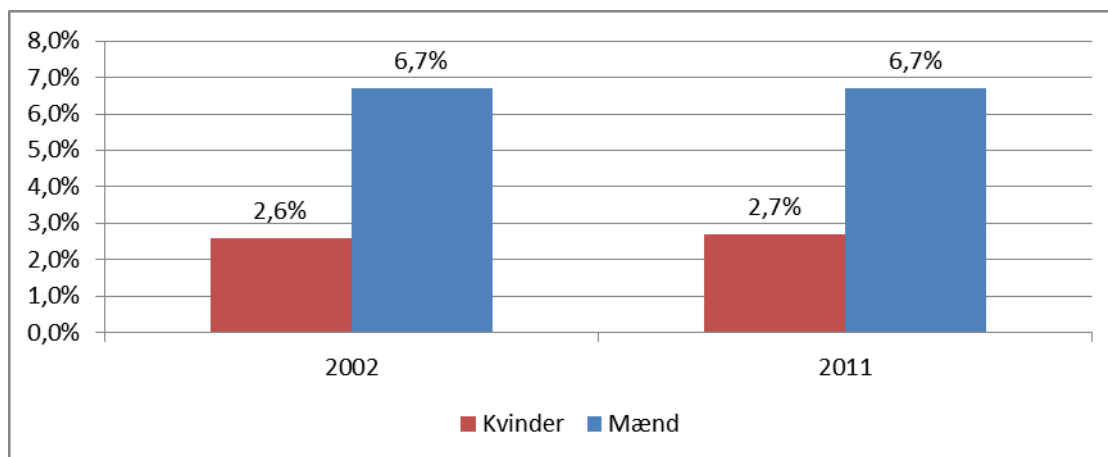
Denne type analyse kan alene tage højde for forhold, der er velbeskrevet i registrene. Eventuelle forskelle i motivation, evner etc. kan ikke indgå i analysen.

Der er forskel på mænds og kvinders sandsynlighed for at blive ledere

Analysen viser, at der er betydelige forskelle på mænds og kvinders chancer for at blive leder. Analysen viser også, at der stort set ingen udvikling er sket i perioden 2002 til 2011.

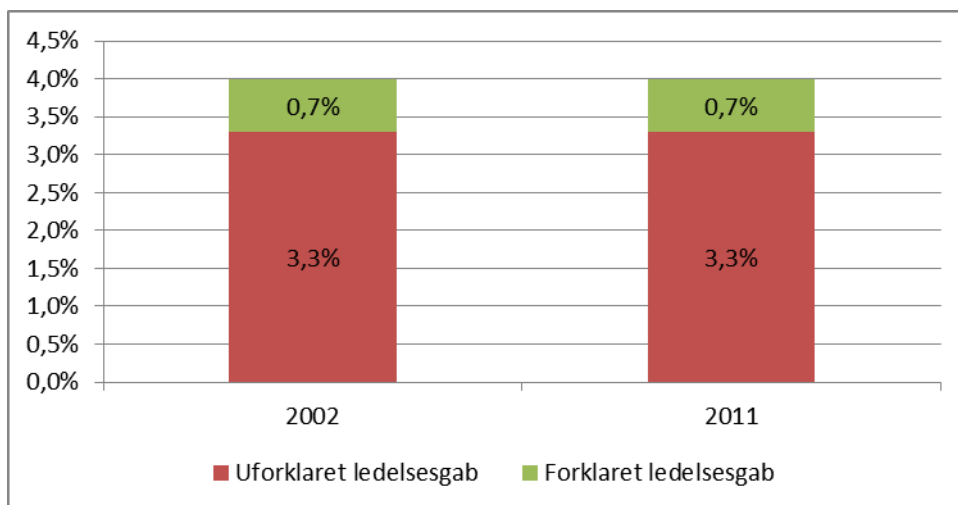
Mænd har altså i 2011 2,5 gange så stor chance for at blive ledere i løbet af et arbejdsliv som kvinder har. Og forskellen i chancer har praktisk talt ikke rykket sig i perioden 2002 til 2011.

figur 1. Mænds og kvinder chancer for at blive leder



Men forskellen i chancer for at blive leder kan skyldes forskellige udgangspunkter – fx at flere mænd har uddannelser, der giver højere lederchancer eller at mænd oftere end kvinder er i brancher, hvor der er flere ledere pr. medarbejder. Rensede data for forskelle i udgangspunkt, er der stadig et uforklaret ledelsesgab på 3,3 procentpoint. Også det 'rensede' eller korrigerede ledelsesgab er uændret fra 2002 til 2011.

figur 2. Det forklarede og det uforklarede ledelsesgab¹



At det uforklarede ledelsesgab er så stort betyder, at mænd har 2,2 gange så store chancer for at blive ledere, som kvinder har – eller at der ville være 2,2 gange så mange kvindelige ledere, hvis de havde de samme lederchancer, som mænd har. Omvendt ville der være halvt så mange mandlige ledere, hvis havde samme lederchancer som kvinderne.

Ledelsesgab – forskelle i forhold til alder, uddannelse etc.

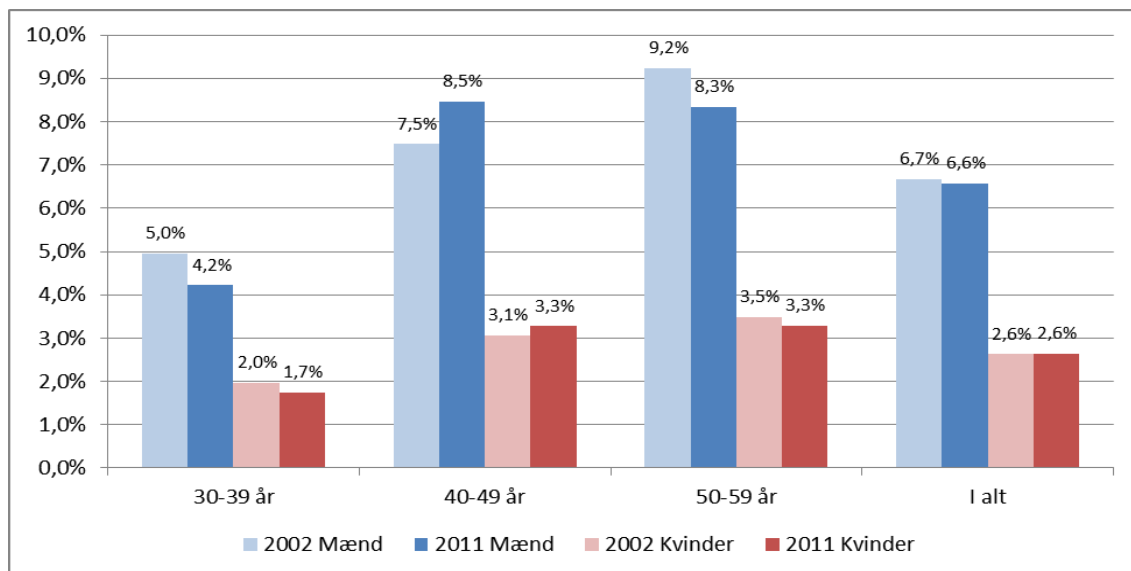
Det er som vist ovenfor kun en mindre del af ledelsesgab, der kan forklares ud fra forskelle i udgangspunkt. I det følgende ses på forskelle mellem mænds og kvinders lederchancer fordelt på alder, uddannelse, yngste barns alder samt sektor og branche.

¹ Det samlede ledelsesgab i 2002 bliver også fire procent på trods af at kvindernes sandsynlighed for at blive leder er 2,6 pct. og mændenes 6,7 pct. Dette skyldes afrunding.

Ledelsesgab fordelt på alder

Figur 3 viser mænds og kvinders chancer for at blive leder i henholdsvis 2002 og 2011, fordelt på aldersgrupper. Figuren viser, at der i 2011 overordnet set var flest ledere i aldersgruppen 40-49 år. I denne aldersgruppe, er 8,5 pct. af mændene og 3,3 pct. af kvinderne ledere. Der er sket en mindre forskydning i forhold til i 2002, idet der i 2002 var den største lederandel blandt de 50-59-årige med 9,2 pct. af mændene og 3,5 pct. af kvinderne.

Figur 3. Mænds og kvinders chancer for at blive leder 2002 og 2011, fordelt på aldersgrupper

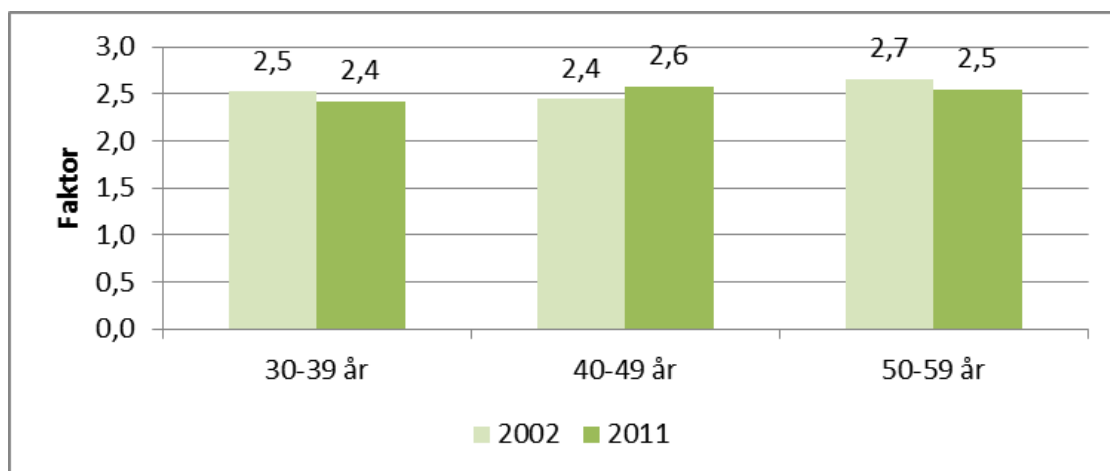


Figur 4 nedenfor viser forholdet mellem sandsynligheder, dvs. hvor mange gange større mænds chancer for at blive ledere er end kvinders. Et forhold på 1 betyder således, at mænd og kvinder har samme muligheder, mens et højere tal betyder en skævhed i mænds favør; jo højere, jo mere skævt. Et tal under 1 angiver en skævhed i kvinders favør; at kvinder har lettere ved at blive ledere end mænd.

Figuren viser, at der i gruppen af 30-39 årige samt i gruppen af 50-59 årige sker en let udjævning af forholdet: at kvinder får lidt mere lige muligheder med mænd i perioden 2002 til 2011, mens forholdet bliver mere skævt i mænds favør i gruppen af 40-49 årige.

Ser man på de andre aldersgrupper, er forskellen blevet lidt større i gruppen blandt 40-49 årige og lidt mindre i gruppen af 50-59 årige – men forholdet er bemærkelsesværdigt stabilt.

Figur 4. Forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive ledere 2002 og 2011, fordelt på aldersgrupper



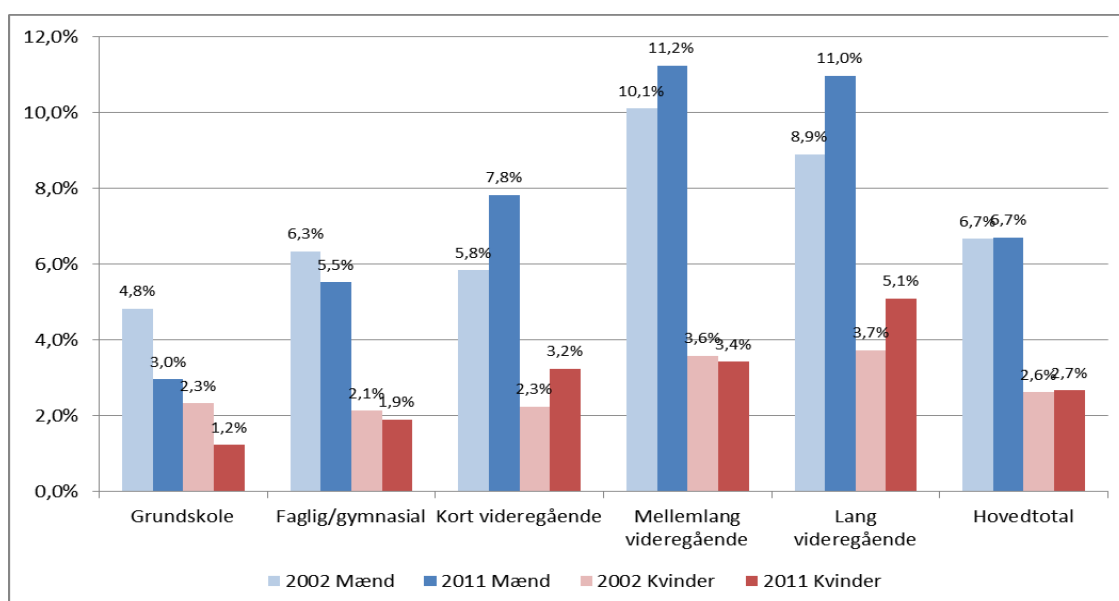
Ledelsesgab, fordelt på uddannelsesgrupper

Figur 5 viser lederchancer opdelt på uddannelsesniveau. For mænd giver mellemlang videregående uddannelse den bedste chance for at blive leder (11,2 pct. i 2011), mens det for kvinder er lang videregående uddannelse, der giver de bedste lederchancer (5,1 pct. i 2011). Også for mænd giver lang videregående uddannelse en forøget lederchance i forhold til gennemsnittet: 11,0 procent i 2011.

Forskellen i lederchancer for mænd med mellemlang og lang videregående uddannelse er mindsket i perioden mellem 2002 og 2011; i 2002 var forskellen 1,2 procentpoint, mens den i 2011 er 0,2 procentpoint. For kvinder er forskellen derimod øget i perioden, da de i 2011 har forøget deres lederchancer betydeligt, hvis de har taget en lang videregående uddannelse, hvilket ikke havde samme betydning i 2002.

Både mænd og kvinder med grundskole eller faglig uddannelse har fået en lavere sandsynlighed for at blive ledere i 2011, end de havde i 2002.

Figur 5. Mænds og kvinders chancer for at blive leder 2002 og 2011, fordelt på uddannelsesgrupper



Det kan umiddelbart undre, at det særligt er mellemlang videregående uddannelse, der giver mænd en højere lederchance. En nærmere undersøgelse viser, at det særligt er i den private sektor, mænd med mellemlang videregående uddannelse har gode lederchancer – i brancherne bygge og anlæg samt industri².

Figur 66 viser forholdet mellem mænds og kvinders chance for at blive ledere opdelt på uddannelsesniveau.

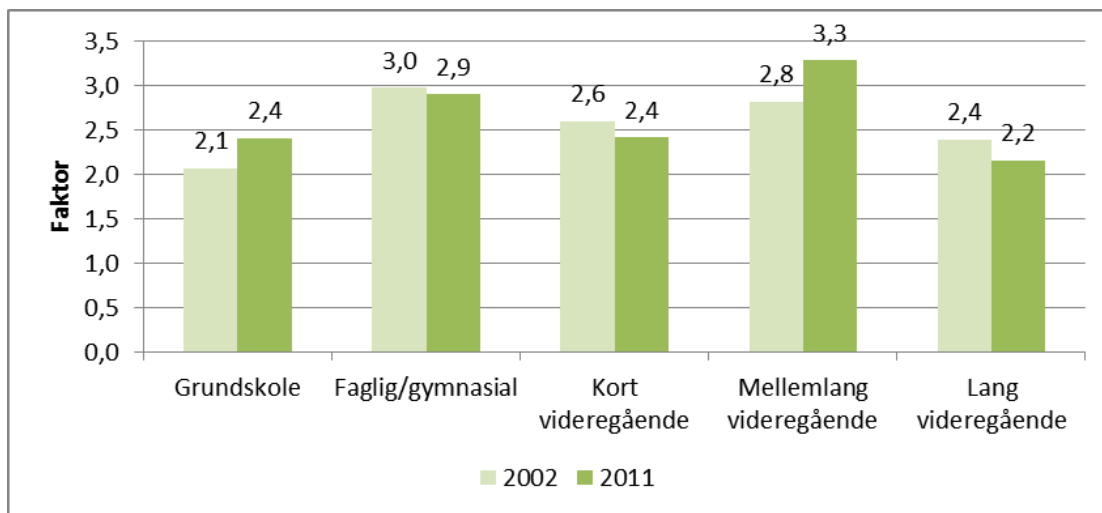
Figuren viser, at forholdet er blevet skævere i gruppen med grundskoleuddannelse – her havde mænd i 2002 2,1 gange så store lederchancer som kvinder (idet mænd havde 4,8 procents sandsynlighed og kvinder 2,3 procents sandsynlighed) og det er steget til 2,4 gange så store lederchancer i 2011 (hvor mænds chancer er faldet til 3,0 procent, men kvinders er faldet endnu mere, nemlig til 1,2 procent).

² Der er ikke i datagrundlaget mulighed for at forfølge det yderligere, men det kan tænkes, at det bl.a. skyldes, at fx diplomingeniører bliver ledere i byggeriet.

I gruppen af mellemuddannede bliver forholdet endnu mere skævt i perioden, idet mænd går fra i 2002 at have 2,8 gange så store chancer for at blive ledere som til kvinder til i 2011 at have 3,3 gange så store chancer.

Både blandt dem med en lang videregående og en kort videregående uddannelse går det den rigtige vej i forhold til at reducere ledelsesgabene i mellem kønnene. I gruppen med kort videregående uddannelse havde mænd 2,6 gange så store lederchancer i 2002, hvilket er faldet til 2,4 i 2011 og i gruppen af lang videregående uddannelse er forholdet faldet fra, at mændene havde 2,4 gange så store lederchancer i 2002 til 2,2 gange så store lederchancer i 2011.

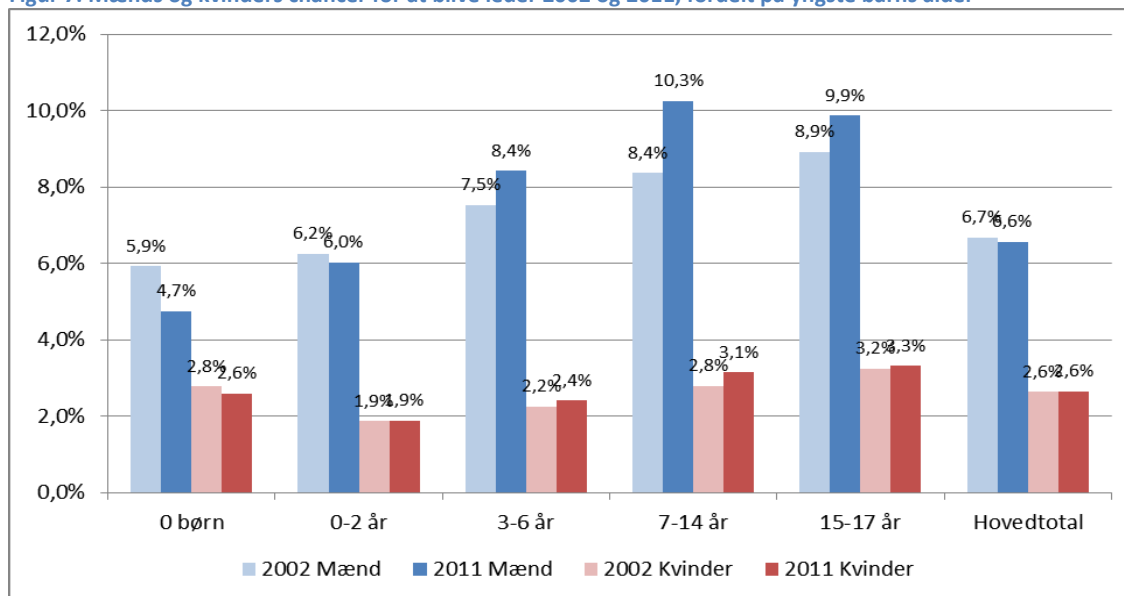
Figur 6. Forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive ledere 2002 og 2011, fordelt på uddannelsesgrupper



Ledelsesgabet, fordelt på yngste barns alder

Figuren viser, at mænd med hjemmeboende børn i 3-17 års alderen har haft stigende chancer for at blive ledere fra 2002 til 2011. Samme tendens findes kun i begrænset omfang hos kvinderne.

Figur 7. Mænds og kvinders chancer for at blive leder 2002 og 2011, fordelt på yngste barns alder



Der er sket en udvikling i perioden 2002 til 2011, hvor der blandt dem, der ikke har hjemmeboende børn, er blevet større lighed i lederchancerne (fra at mænd havde 2,1 gange så store chancer i 2002 til 'kun' 1,8 i 2011), ligesom at der for dem med helt små børn er sket en let reduktion i skævheden. Til gengæld er skævheden blevet større for dem med større børn.

Figur 8. Forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive ledere 2002 og 2011, fordelt på yngste barns alder

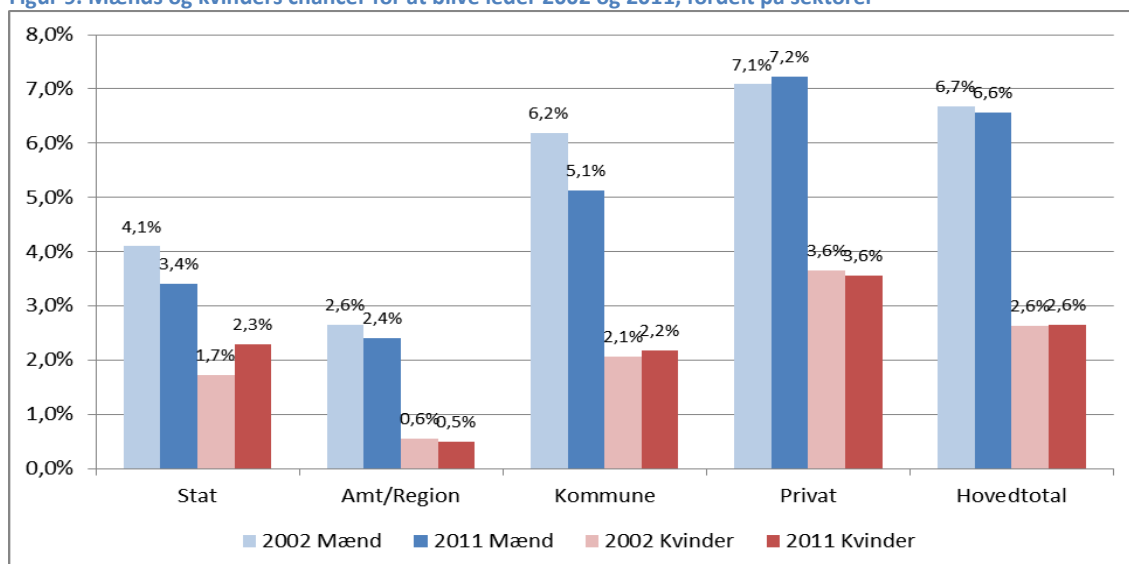


Men idet lederchancen generelt stiger med alderen, det være svært at adskille, hvad der skyldes små børn, og hvad der skyldes, at man endnu ikke er i 'leder-alderen'. Opdeles sammenhængen på alder, er der stadig betydelig mere lighed i lederchancerne blandt dem, der ikke har hjemmeboende børn, når man alene kigger på gruppen af 30-39 årige og 40-49 årige, som er de aldersgrupper, typisk både bliver ledere og har hjemmeboende børn.

Ledelsesgabet, fordelt på sektor

Figur 9 viser, at der er betydelige forskelle sektorerne imellem. Både mænd og kvinder har en højere chance for at blive ledere i den private sektor end i den offentlige sektor, både i 2002 og i 2011. Men både i stat, amt/region og kommuner er mænds lederchancer faldet – i den kommunale sektor fra 6,2 til 5,1 procent. Det er nu ikke fordi lederne er blevet kvinder i stedet for, idet kvindernes lederchancer kun er steget fra 2,1 procent til 2,2 procent. Det er snarere et udtryk for, at der samlet set er færre ledere.

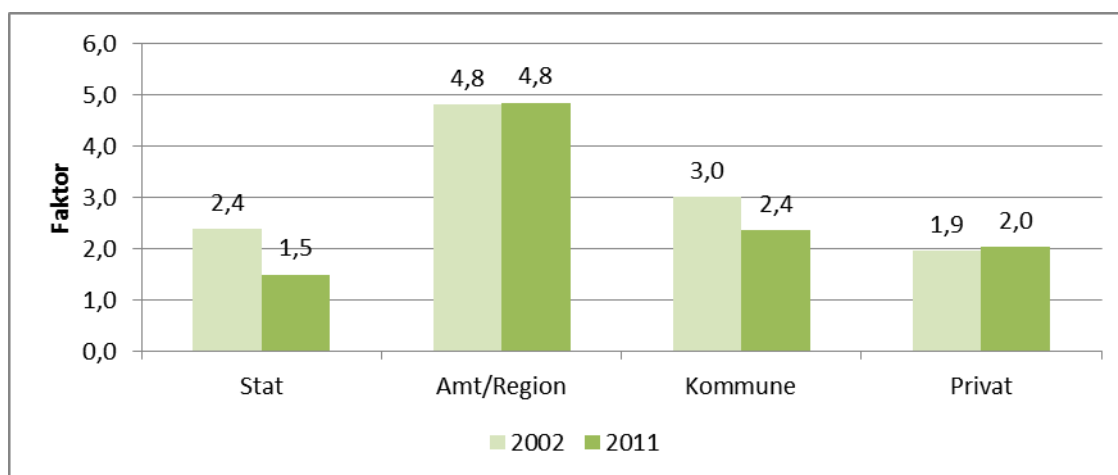
Figur 9. Mænds og kvinders chancer for at blive leder 2002 og 2011, fordelt på sektorer



Ser man på forholdet mellem mænds og kvinders lederchancer i figur 10, har kvinder fået relativt bedre chancer i perioden i både stat og kommune – i staten er ledelsesgabet mellem kønnene faldet fra 2,4 til 1,5 i perioden og i kommunerne er forholdet gået fra, at mænd havde tre gange så store lederchancer i 2002 til at de har 2,4 gange så store chancer for at blive ledere i 2011.

I amter/regioner er der stadig et stort ledelsesgab: Mænd har næsten fem gange så stor sandsynlighed for at blive ledere som kvinder har.

Figur 10. Forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive ledere 2002 og 2011, fordelt på sektor

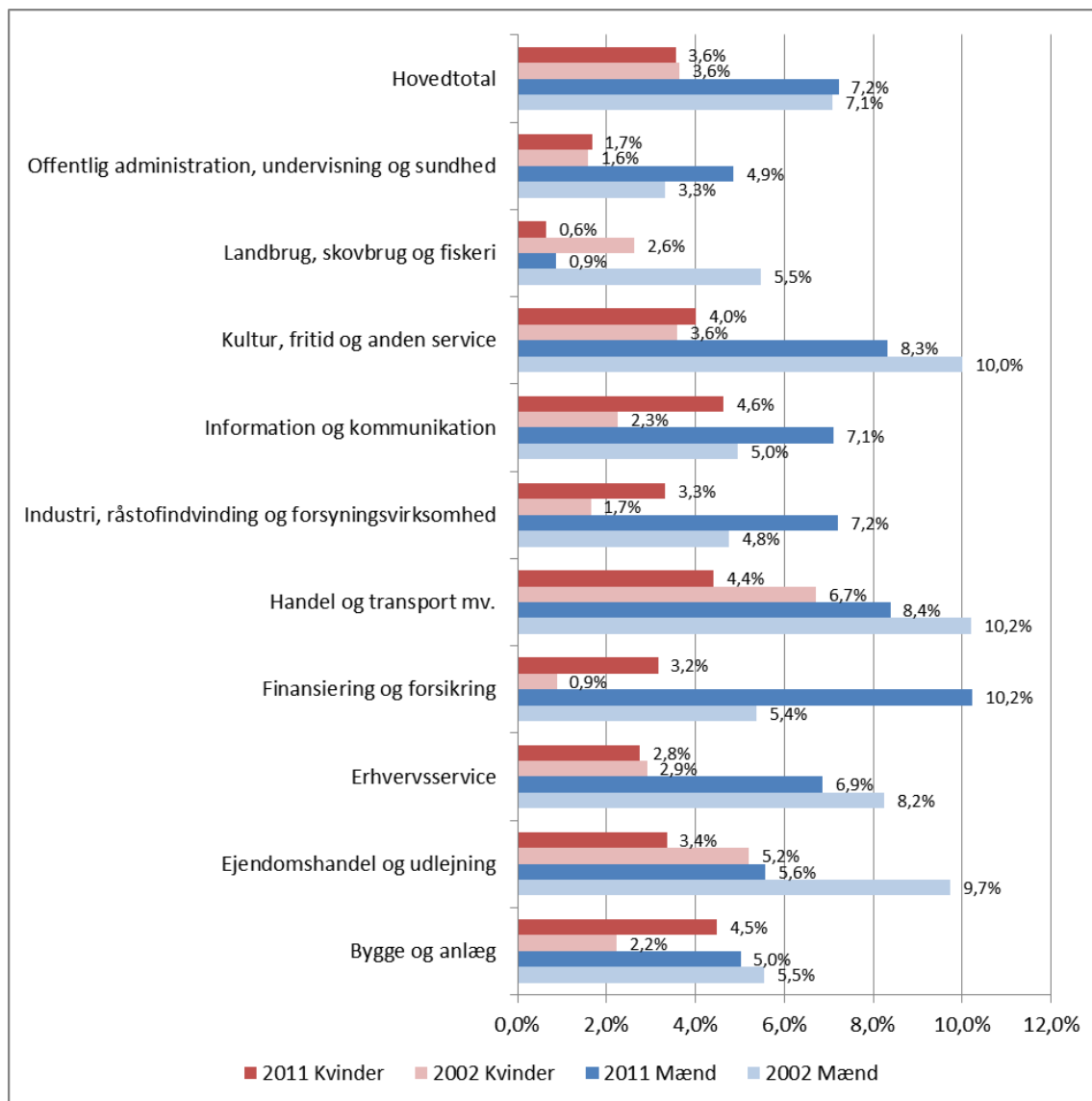


Der har dog været en del ændringer i opgaver i overgangen fra amt til region med strukturreformen i 2007, hvilket gør sammenligning over tid problematisk. Den store ulighed i lederchancer i regionerne kan skyldes personalesammensætningen i sygehusvæsenet med mange kvindelige sygeplejersker og social- og sundhedshjælpere. Når man sammenholder med uddannelsesniveaulet, er det særligt blandt de mellemlange uddannelser, at der er stor forskel i lederchancerne. Blandt ansatte i regionerne med mellemlang videregående uddannelse har mændene i 2011 8,9 gange så store lederchancer som kvinderne. Ser man på gruppen med lang videregående uddannelse, er forskellen i lederchancer en faktor 2 i mændenes favør.

Ledelsesgabet, fordelt på private brancher

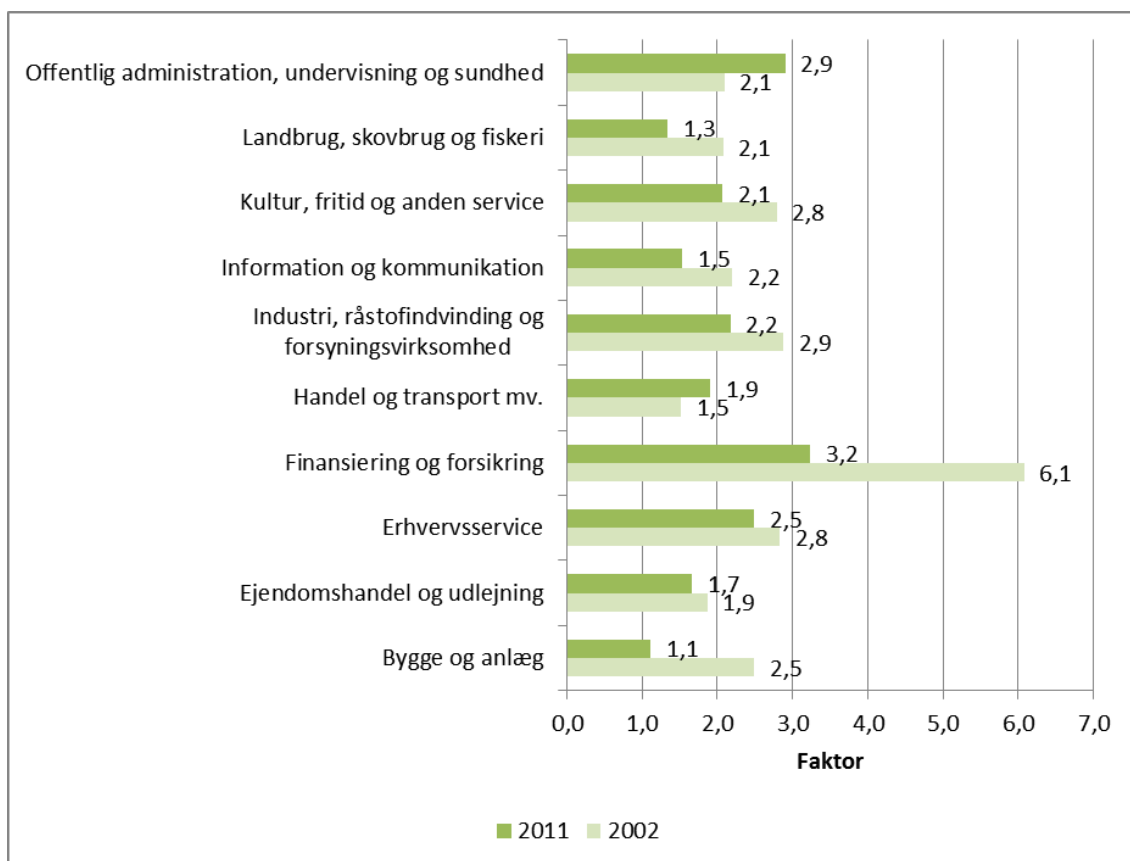
For mænd er den branche, der giver de bedste lederchancer i 2011, finansiering og forsikring, mens det i 2002 var handel og transport. Det skal bemærkes, at der alene ses på de privatansatte. Der er betydelige udsving i perioden 2002 til 2011; lederchancerne for mænd er blevet betydeligt mindre inden for ejendomshandel og udlejning, men næsten fordoblet inden for finansiering og forsikring.

Figur 11. Privatansatte mænds og kvinders chancer for at blive leder 2002 og 2011, fordelt på branche



Figur 12 viser forholdet mellem privatansatte mænds og kvinders chancer for at blive ledere. Ligesom figuren ovenfor er der store bevægelser i ledelsesgabet over tiden inden for nogle af brancherne. Inden for finansiering og forsikring er forholdet næsten halveret i perioden (fra at mænd har 6,1 gang så store lederchancer i 2002 til at de har 3,2 gange så store lederchancer i 2011). Særligt inden for bygge- og anlægsbranchen har de kvinder, der er i branchen, forholdsvis gode lederchancer; her har mændene kun 1,1 gange så store lederchancer som kvinderne. Det kunne skyldes en bagvedliggende forskel i uddannelsesmønstre blandt de mænd og kvinder, der søger ind i byggebranchen, men faktisk er lederchancerne næsten identiske blandt mænd og kvinder med en faglig eller gymnasial uddannelse, der går ind i byggebranchen (3,4 pct. for mændene og 3,3 pct. for kvinderne, svarende til en faktor 1,03).

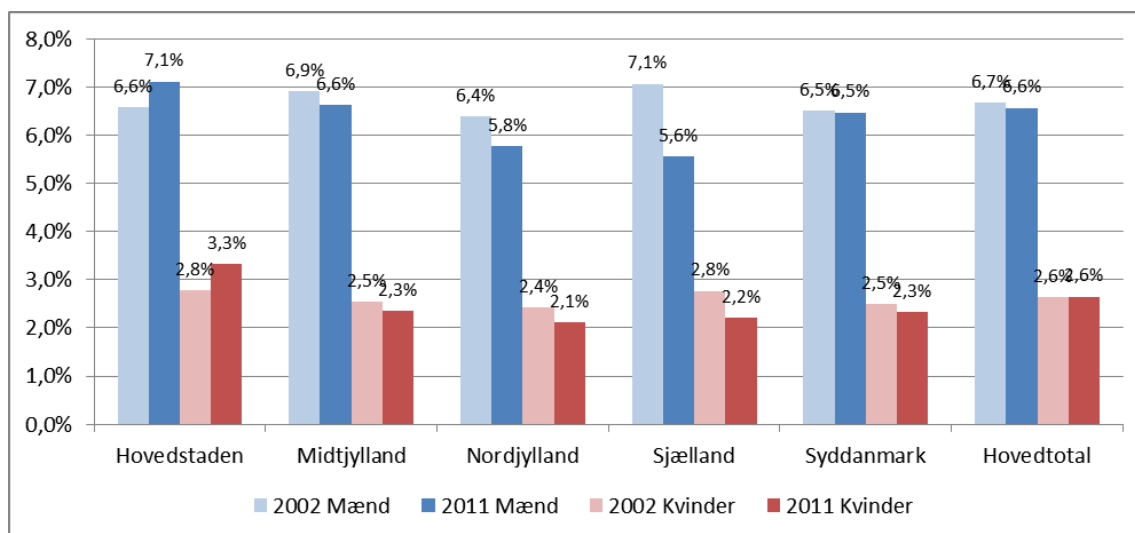
Figur 12. Forholdet mellem privatansatte mænds og kvinders chancer for at blive ledere 2002 og 2011, fordelt på branche



Ledelsesgabet, fordelt på regioner

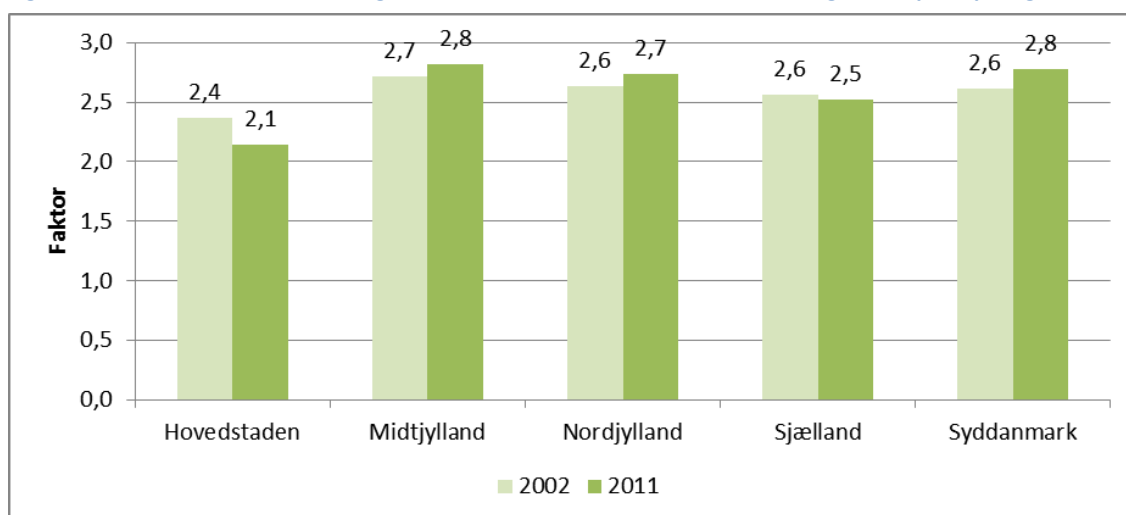
Der er i perioden sket en centrering af lederstillinger omkring Hovedstaden, således at der for både mænd og kvinder er en stigning i lederchancer i Hovedstaden og et fald alle andre steder i landet. I 2011 var det for både mænd (7,1 procent) og kvinder (3,3 procent) Hovedstaden, der giver de bedste lederchancer, mens det i 2011 var Sjælland for mændene (7,1 procent) og Hovedstaden/Sjælland (begge 2,8 procent) der gav de bedste chancer for kvinderne.

Figur 13. Mænds og kvinders chancer for at blive leder i 2002 og 2011, fordelt på region



Figur 14 viser forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive leder. Det fremgår tydeligt, at allerede i 2002 var forholdet mindst skævt i Hovedstaden, idet mænd havde 2,4 gange så store lederchancer som kvinder og i 2011 er skævheden reduceret til en faktor 2,1. Der er også sket en let reduktion af skævheden i region Sjælland, fra at mænd i 2002 havde 2,6 gange så store lederchancer til at de i 2011 havde 2,5 gange så store chancer.

Figur 14. Forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive ledere i 2002 og 2011, opdelt på region



Om analysens metode og datagrundlag

Analysen bygger på Oaxaca's dekomponeringsmetode. Dette er standardmetoden for at kunne opdele en forskel i den del, der kan forklares (udfra forskelle i baggrundskarakteristika, fx uddannelsesniveau) og en uforklarlig del. Den uforklarede del kan enten skyldes en forskel i afkastet af fx uddannelse, men kan også skyldes en helt uforklaret forskel – dvs. en forskel i udgangssandsynligheden for at blive leder, som ikke kan tilskrives forskellighed i karakteristika eller forskellighed afkastet af karakteristika.

Den forskel, hvor der ikke tages højde for forskelle i udgangspunkt kaldes det ukorrigerede ledelsesgab mens forskellen, hvor der tages højde for forskelle i udgangspunkt kaldes det korrigerede ledelsesgab. Se fx Mona Larsen, Helle Sophie Bøje Houlberg: *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:24 for gennemgang af metoden (dog er analysen hos Larsen og Houlberg foretaget på løngab, så der bruges OLS, men metoden kan generaliseres til logistisk regression).

Der kontrolleres i denne analyse for forskelle i alder, uddannelse, eventuelle børns alder, landsdel, arbejdsstedets størrelse samt branche.

Datagrundlaget er Registerbaseret Arbejdsmarkedsstatistik (RAS), november 2002 og 2011. I analysen er medtaget alle mellem 25 og 59 år, der har ophold og oplyst arbejdssted i Danmark samt kendt sektor, branche og arbejdsfunktion. Ledere er defineret med udgangspunkt i diskode 1; ledelsesarbejde. Datamaterialet er baseret på alle i alderen 25 til 60 år, som har ophold og et oplyst arbejdssted i Danmark, samt kendt branche, sektor og arbejdsfunktion (personer med status af hjemmeboende barn er ikke med).