

Faktaark: Kvinder i bestyrelser

DeFacto har analyseret udviklingen af kvinder i bestyrelser. Analysen er foretaget på baggrund af data fra Danmarks Statistiks database over bestyrelser samt stikprøvedata fra 2015.

Analysen viser, at:

- Der i det store hele ikke sker nogen udvikling i perioden 2000 til 2009, men at der fra 2009 til 2015 er sket en vis stigning, nemlig fra 10 til 18 procent.
- I perioden 2000 til 2009 er der forholdsvis store forskelle mellem brancherne – bygge og anlæg havde i starten af perioden den højeste kvindeandel med 22 procent, en førerplads de fortsat har i 2009, men dog kun med 18 procent.
- Information og kommunikation er den branche, der gennem hele perioden har den laveste kvindeandel med kun 9 procent i 2009.
- Der sker en internationalisering i de større virksomheder, idet andelen af bestyrelsesmedlemmer uden dansk cpr-nummer er stigende i perioden.

Indhold

Analysen	2
Udviklingen af kvinder i bestyrelser	3
Kønssammensætning i bestyrelser og virksomhedsstørrelse	6
Kønssammensætning i bestyrelser opdelt på branche	8
Kønssammensætning i bestyrelser opdelt på region	11
Om analysens datagrundlag	14

Spørgsmål kan rettes til:

Angående indhold: Arbejdslivspolitisk chef i Djøf Edith Jakobsen på eja@djoef.dk/33 95 97 13

Angående metode: Chefkonsulent i Djøf Kirstine Nærvig Petersen på knj@djoef.dk/33 95 01 94

Analysen

På baggrund af data fra Danmarks Statistiks database over bestyrelser har DeFacto undersøgt udviklingen i kvindeandelen i bestyrelser i perioden 2000 til 2009 (2009 er det seneste år, der er dækket i Danmarks Statistiks register) i alle danske aktie- og anpartsselskaber, og ført udviklingen op til 2015 ved hjælp af en stikprøve.

Analysen viser, at der ikke er nogen udvikling i perioden 2000 til 2009, men at der for en gruppe af store virksomheder ser ud til at være en positiv udvikling fra 2009 til 2015: Andelen for den gruppe af virksomheder, der kan findes i både 2009 og 2015, er vokset fra 9,6 procent i 2009 til 17,5 procent i 2015. Der kan dog være en selektion i, hvilke store firmaer, der kan findes i både 2009 og 2015, der betyder, at den positive udvikling ikke er repræsentativ for hele populationen. Andre opgørelser (der alene viser aktieselskaber) viser, at der ikke er sket en udvikling i perioden 2009 til primo 2014. Se også afsnit om datagrundlag.

Analysen viser også, at når man ser på perioden 2000 til 2009 er der ikke nogen udvikling at spore, uanset virksomhedsstørrelse. Men andelen af bestyrelsesmedlemmer med ukendt køn (dvs. uden dansk cpr-nummer) stiger, undtagen i de mindste virksomheder. Det kan naturligvis dække over en fremgang af både mænd og kvinder. Men selv hvis alle de udenlandske bestyrelsesmedlemmer er kvinder, sidder mændene stadig massivt på bestyrelsesposterne.

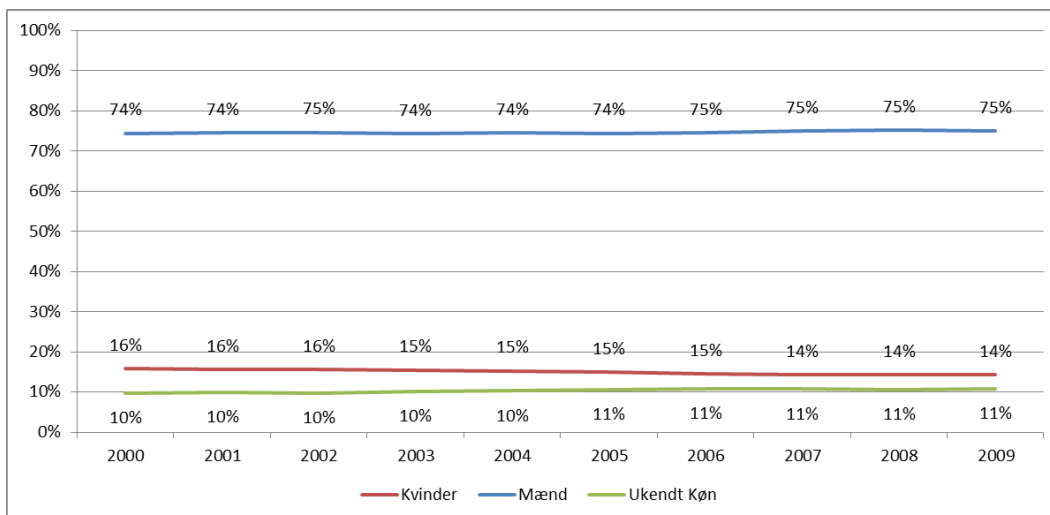
Der er relativt store forskelle på kvindeandelen i bestyrelserne brancherne imellem, og andelen svinger mellem 9 procent indenfor information og kommunikation og 18 procent indenfor bygge og anlæg. Dette kan også hænge sammen med de relativt høje andele udlændinge, idet hele 13 procent af bestyrelserne indenfor information og kommunikation er udlændinge, mens det kun gælder 3 procent af bestyrelsesmedlemmerne indenfor bygge og anlæg. Men selvom alle de udenlandske bestyrelsesmedlemmer er kvinder, sidder mænd stadig på 77 procent af bestyrelsesposterne indenfor information og kommunikation og 79 procent af posterne indenfor bygge og anlæg.

Der er også en del regionale forskelle, hvor særligt Region Hovedstaden skiller sig ud med en meget høj andel af udenlandske bestyrelsesmedlemmer på hele 18 procent og den laveste andel af mandlige bestyrelsesmedlemmer på 69 procent. Jylland og Fyn har hele 79 procent mænd blandt bestyrelsesmedlemmerne og en mindre andel udenlandske medlemmer på 5 til 7 procent.

Udviklingen af kvinder i bestyrelser

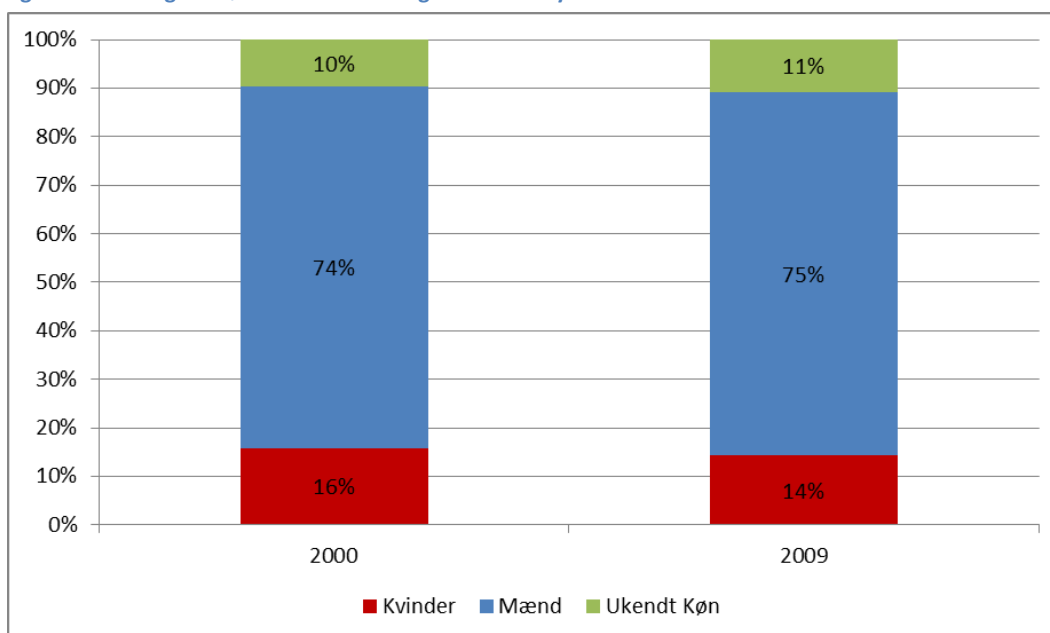
Figur 1 viser udviklingen af andelen af mænd, kvinder og personer med ukendt køn (typisk udlændinge) i danske bestyrelser i perioden 2000 til 2009. Figuren viser, at der praktisk talt ikke har været nogen udvikling i perioden, andelen af mænd ligger konstant på lige omkring 75 procent, mens andelen af kvinder falder svagt fra 16 til 14 procent. Andelen med ukendt køn er nogenlunde konstant perioden igennem på ca. hver tiende bestyrelsesmedlem.

Figur 1. Udviklingen i kønssammensætningen i alle bestyrelser gennem hele perioden



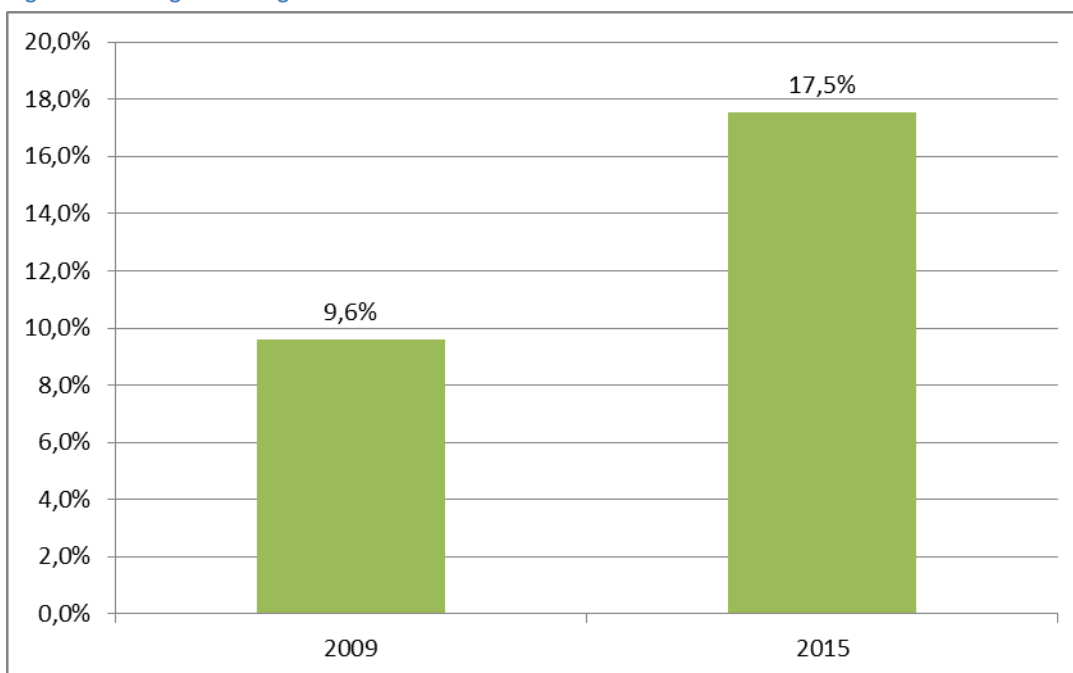
Figuren nedenfor viser fordelingen ved periodens start og slut.

Figur 2. Udviklingen i kønssammensætningen i alle bestyrelser



Men ser man alene på udviklingen blandt de virksomheder, der kan findes både i 2009 og 2015, er billedet anderledes opløftende, idet andelen af kvinder for denne gruppe stiger fra knap 10 procent til over 17 procent.

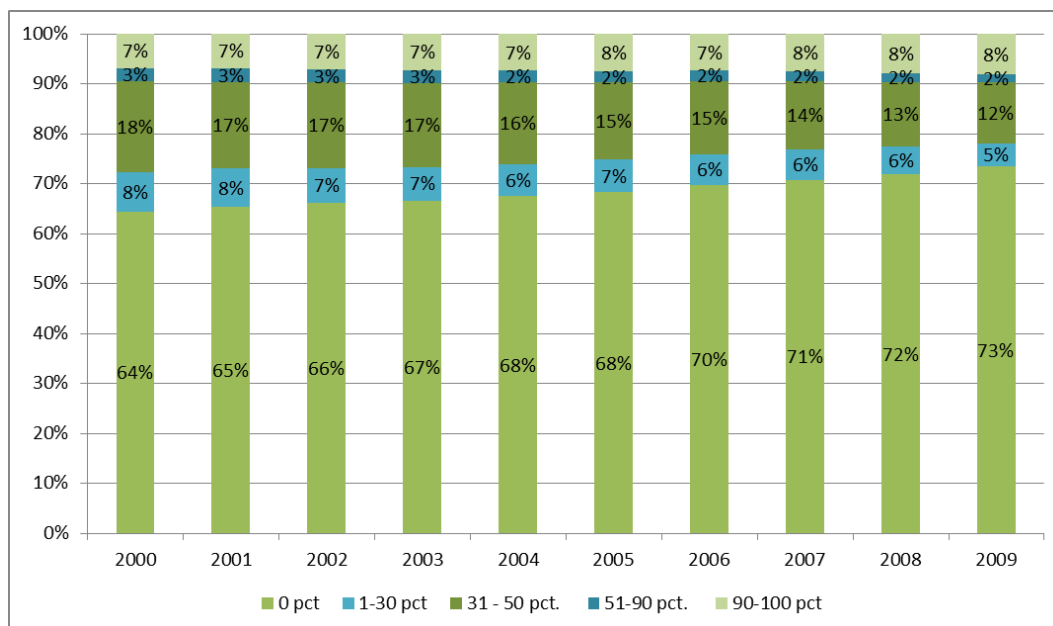
Figur 3. Udviklingen i udvalgte virksomheder 2009 til 2015.



Udviklingen kan også opgøres i grupper efter hvor stor en andel af kvinder, der er i bestyrelsen.

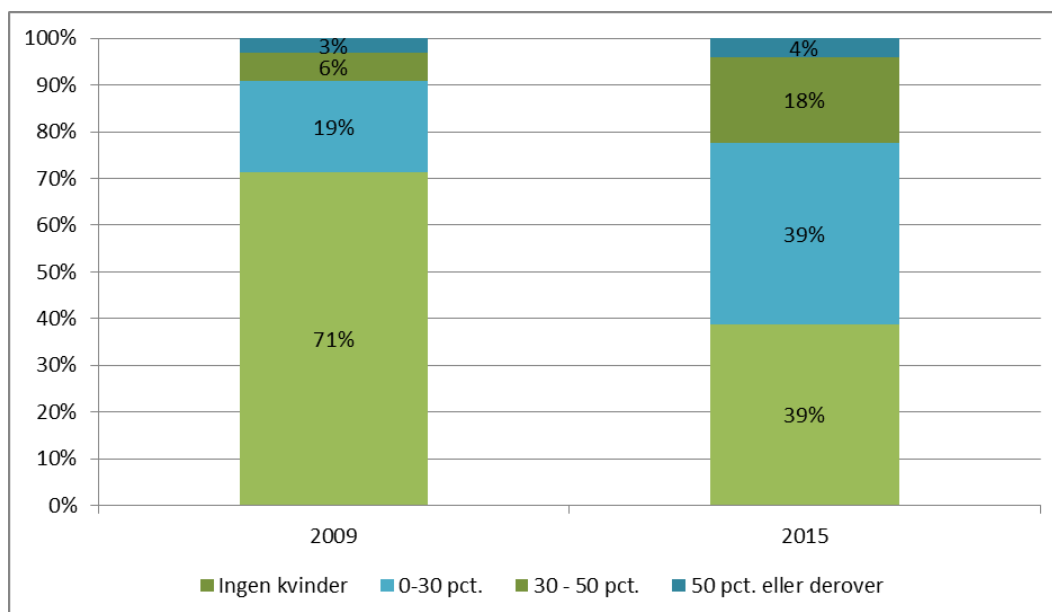
Figuren viser, at der er en stor overvægt af bestyrelser helt uden kvinder – og at denne stiger gennem perioden fra 64 procent i 2000 til 73 procent i 2009. Samtidig er der igennem hele perioden en nogenlunde fast andel på omkring 7 procent, hvor kvindeandelen er 90-100 procent.

Figur 4. Udviklingen i andelen af bestyrelser uden kvinder



Men ser man fordelingen blandt de virksomheder, der kan findes i både 2009 og 2015, ser det anderledes opløftende ud:

Figur 5. Udviklingen i andelen af bestyrelser uden kvinder 2009-2015



Andelen af bestyrelser uden kvinder falder i perioden fra 71 til 39 procent. Andelen af bestyrelser med 50 procent eller derover er uændret, men der er næsten sket en fordobling af virksomheder med 0,1 til 30 procent og en tredobling af bestyrelser med en kvindeandel på 30 til 50 procent.

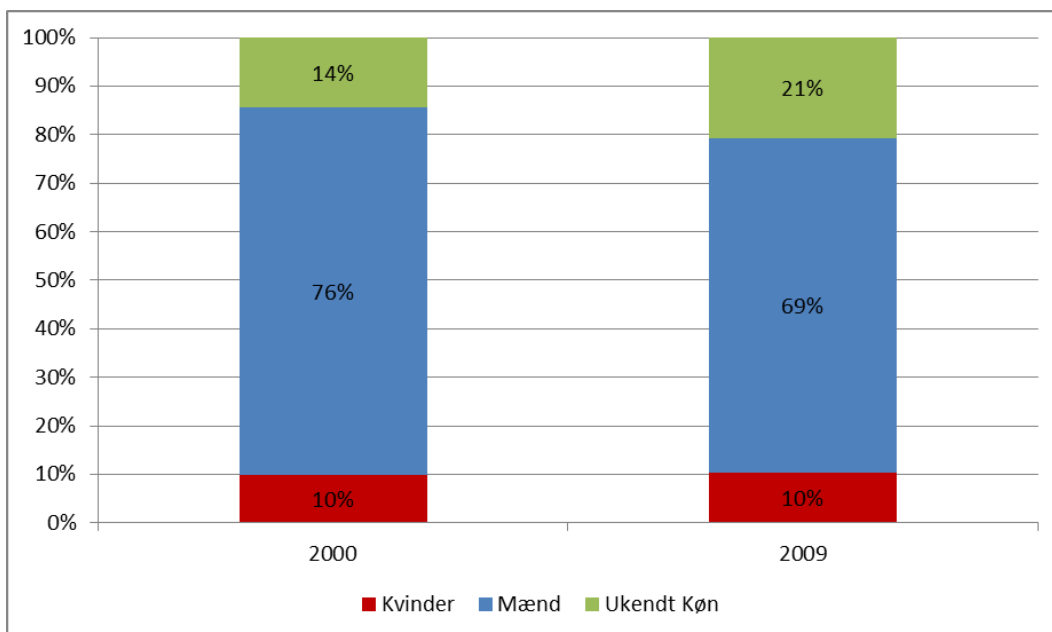
Kønssammensætning i bestyrelser og virksomhedsstørrelse

Der er relativt store forskelle i kønssammensætningerne i bestyrelserne, når der opdeles på virksomhedsstørrelse. Personer med ukendt køn (udlændinge) fylder langt mere i de store og mellemstore virksomheder, hvor de udgør ca. hvert femte bestyrelsesmedlem, og tendensen er stigende særligt for de store virksomheder. Kvindeandelen er mindre i de store virksomheder, hvor kun hvert tiende bestyrelsesmedlem er kvinde, men det kan naturligvis også skyldes, at udenlandske kvinder fylder meget. Men hvis rekrutteringen til bestyrelser blandt udlændinge ligner rekrutteringen blandt de danske bestyrelsesmedlemmer, vil de udenlandske bestyrelsesmedlemmer kun give ca. tre procent ekstra kvinder.

I de små virksomheder og mikrovirksomhederne er kvindeandelen højere, men særligt i de små virksomheder falder den gennem perioden – den falder så meget, at hele stigningen i andelen af udlændinge skal være kvinder for at den ligger på samme niveau. Men både i mikrovirksomhederne og i de små virksomheder ligger kvindeandelen højere end blandt de mellemstore og store virksomheder.

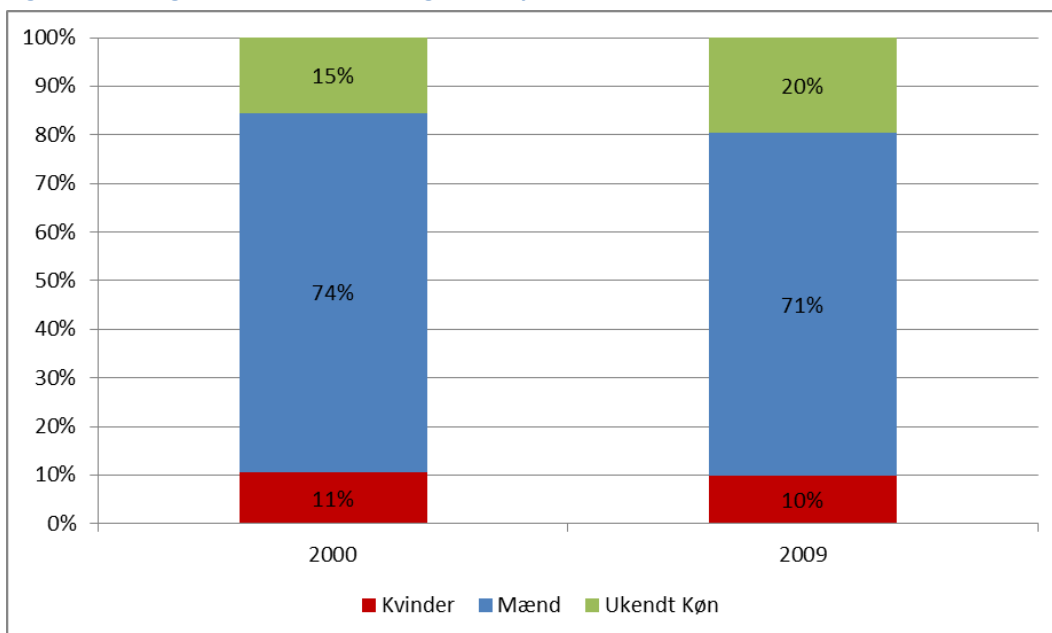
Men ser man på de store virksomheder, er billedet at andet – her er andelen af kvinder i bestyrelsen på et fast lavt niveau på kun hver tiende bestyrelsesmedlem, mens andelen af mænd falder fra 76 procent til 69 procent. Til gengæld stiger andelen af bestyrelsesmedlemmer med ukendt køn fra 14 til 21 procent i perioden. Dette kan dermed både dække over mænd og kvinder uden et dansk CPR-nummer.

Figur 6. Udviklingen i kønssammensætningen i bestyrelser i store virksomheder



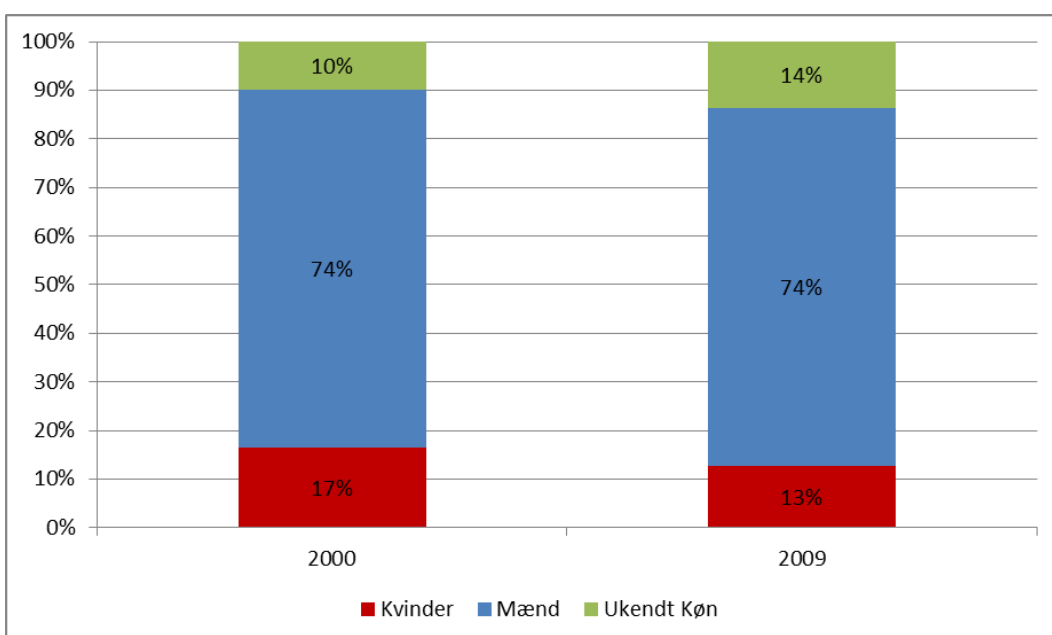
I de mellemstore virksomheder ser man i temmelig høj grad samme mønster som i de store virksomheder, hvor andelen af kvinder er forholdsvis konstant, men andelen af personer med ukendt køn stiger, om end ikke i samme grad som i de store virksomheder.

Figur 7. Udviklingen i kønssammensætningen i bestyrelser i mellemstore virksomheder



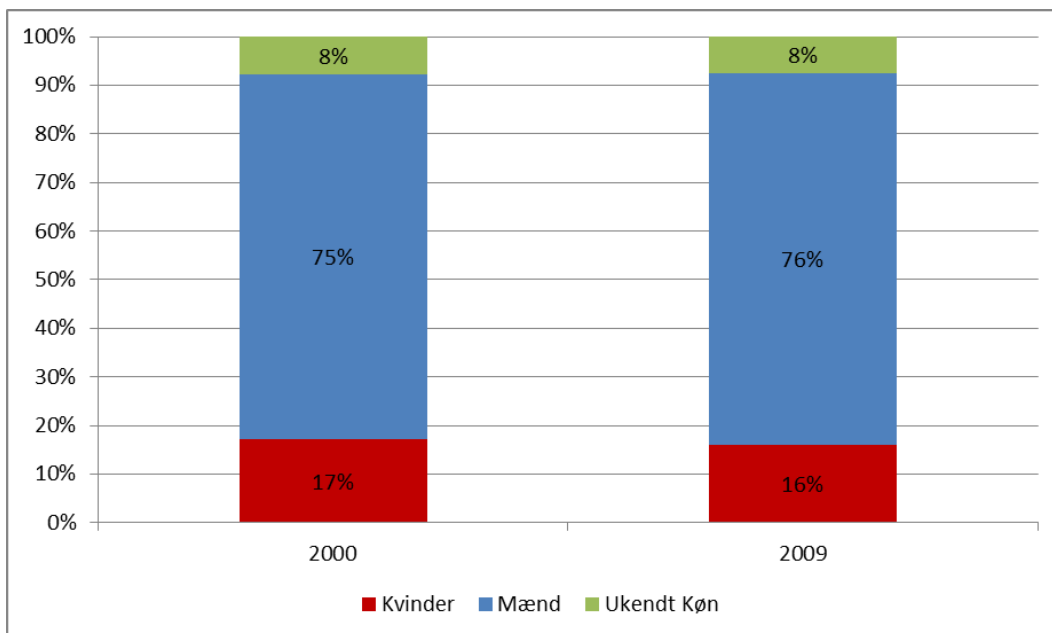
I de små virksomheder er billedet et lidt andet, også her stiger andelen af bestyrelsesmedlemmer med ukendt køn, men andelen af mænd er konstant, mens andelen af kvinder er faldende gennem perioden, idet de udgør 17 procent i starten af perioden og 13 procent i slutningen af perioden. Det betyder, at hele stigningen i personer med ukendt køn skal have været kvinder, for at den samme kvindeandel kan opretholdes gennem perioden.

Figur 8. Udviklingen i kønssammensætningen i bestyrelser i små virksomheder



I mikrovirksomheder – dvs. virksomheder med under 10 ansatte – er der ingen udvikling gennem perioden, andelen af bestyrelsesmedlemmer med ukendt køn er konstant lavt på 8 procent, mens mændene udgør tre ud af fire og kvinderne ligger konstant på 16-17 procent.

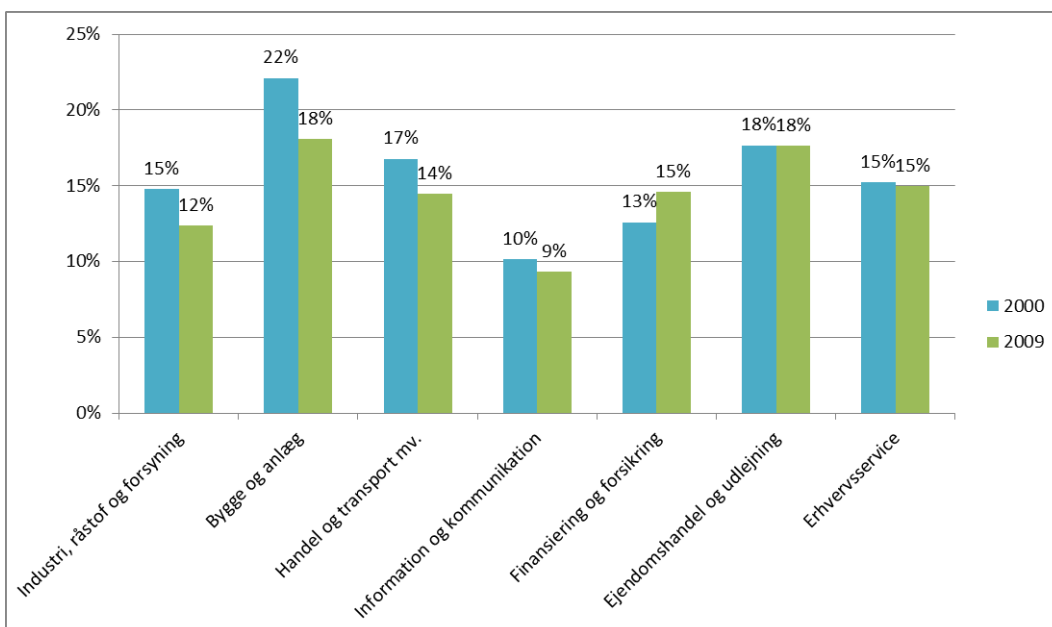
Figur 9. Udviklingen i kønssammensætningen i bestyrelser i mikrovirksomheder



Kønssammensætning i bestyrelser opdelt på branche

Der er relativt store forskelle brancherne imellem, både i forhold til niveauet for andelen af kvinder i bestyrelserne og udviklingen (her er alene vist andelen af kvinder, ikke ukendt køn og mænd). Bygge og anlæg ligger – lidt overraskende – i toppen med relativt høj andel af kvinder i bestyrelserne, mens information og kommunikation ligger lavest med kun 9 procent kvinder i 2009. Ejendomshandel og udlejning ligger også forholdsvis højt.

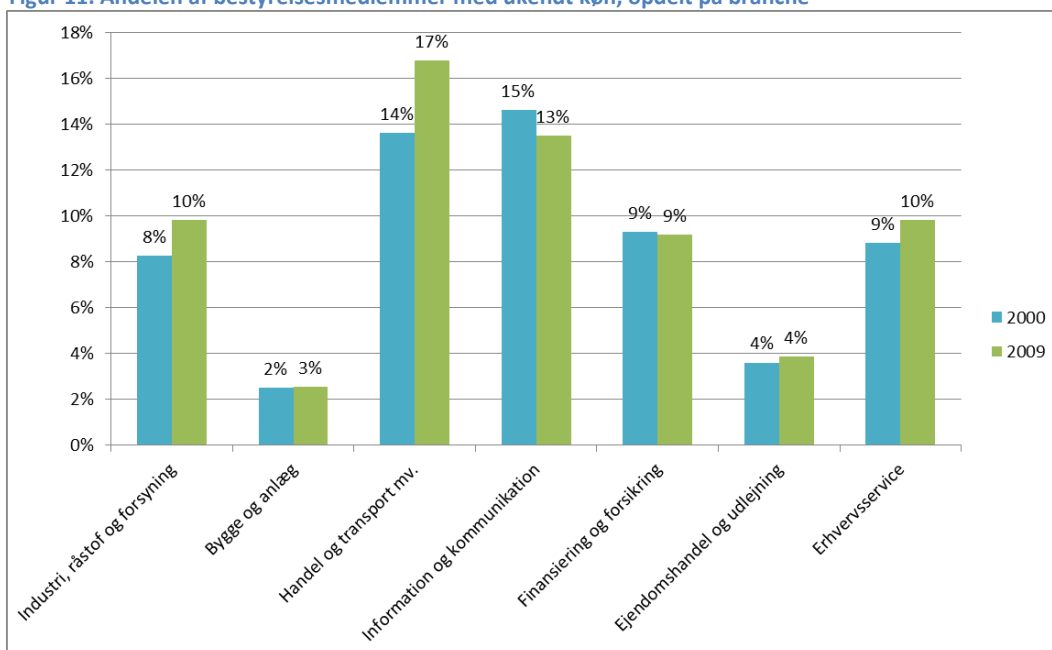
Figur 10. Andelen af kvinder i bestyrelser, opdelt på branche



Selvom bygge og anlæg ligger forholdsvis højt, er der sket et fald i perioden på næsten 20 procent (4 procentpoint). Faldet skyldes ikke, at der er blevet rekrutteret udenlandske kvinder, idet andelen med ukendt køn kun er steget fra to til tre procent i perioden. Figur 11 viser udviklingen i andelen med ukendt køn. Bygge og anlæg ligger meget lavt gennem hele perioden

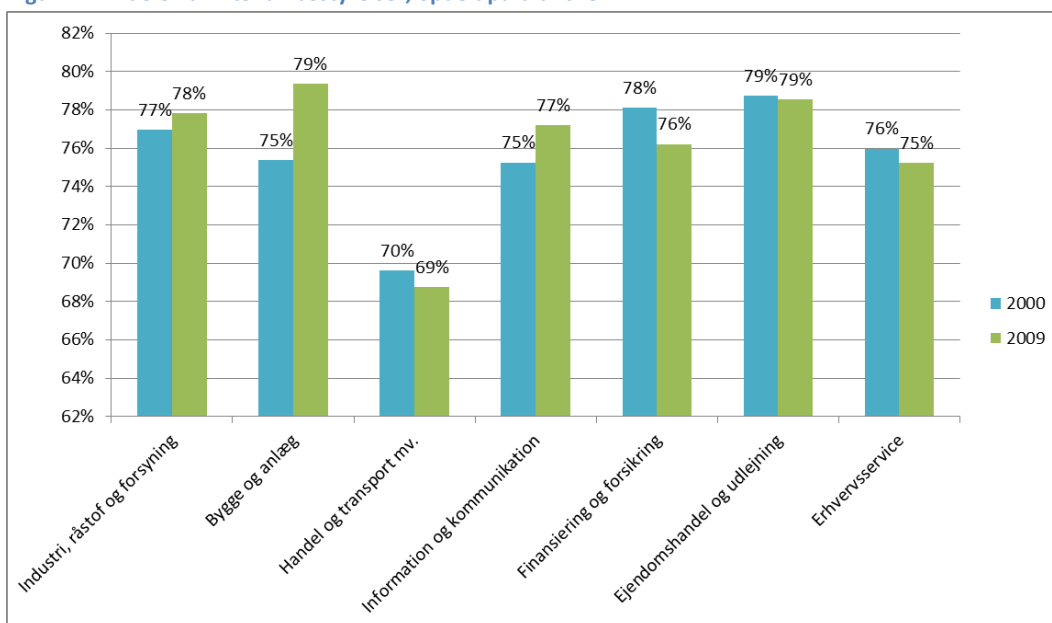
ligesom ejendomshandel og udlejning. Handel og transport ligger meget højt med hele 17 procent – dvs. næsten hver femte bestyrelsesmedlem – i 2009.

Figur 11. Andelen af bestyrelsesmedlemmer med ukendt køn, opdelt på branche



Hvis man endelig ser på andelen af mænd i bestyrelserne, er der knap så store udsving, den største udvikling er indenfor bygge og anlæg, hvor andelen af mænd er steget fra 75 procent til 79 procent.

Figur 12. Andelen af mænd i bestyrelser, opdelt på branche



Store virksomheder opdelt på branche

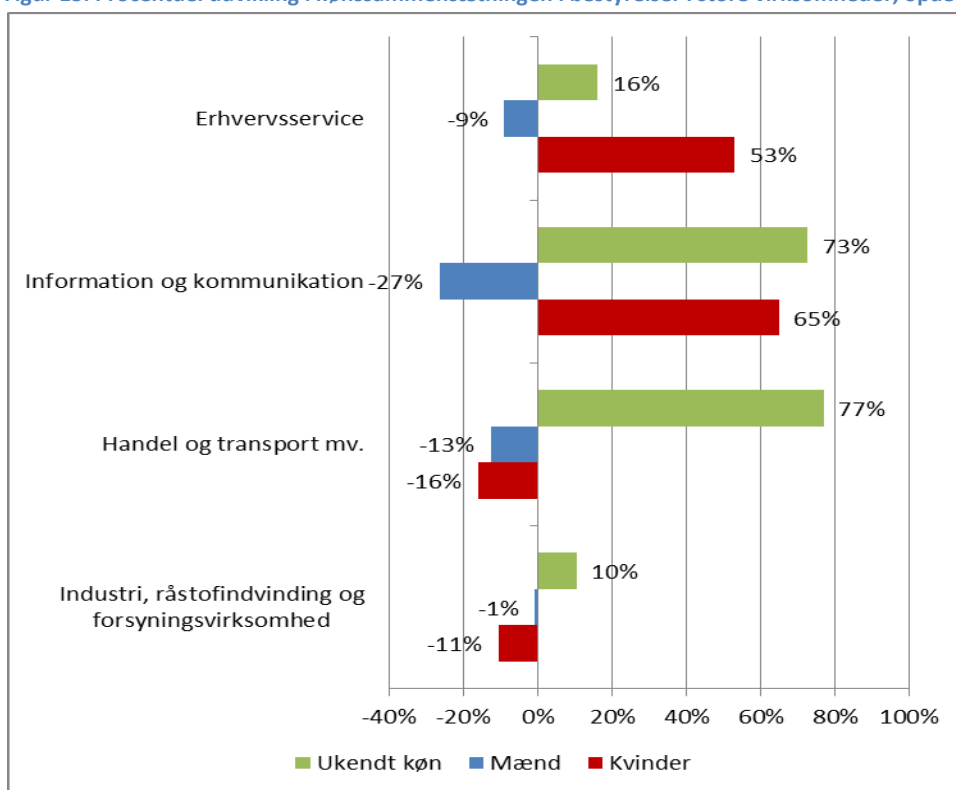
Ser man alene på de store virksomheder opdelt på branche, er det kun for enkelte brancher der er bestyrelser nok til at give et retvisende billede (her er grænsen sat ved mindst 30 bestyrelser i hele perioden).

Tabel 1. Store virksomheder, opdelt på branche

	Kvinder			Mænd			Ukendt køn		
	2000	2009	Udvik- ling i %	2000	2009	Udvik- ling i %	2000	2009	Udvik- ling i %
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	10%	9%	-11%	73%	73%	-1%	17%	19%	10%
Handel og transport mv.	10%	8%	-16%	76%	66%	-13%	15%	26%	77%
Information og kommunikation	9%	15%	65%	73%	53%	-27%	18%	32%	73%
Erhvervsservice	9%	14%	53%	77%	70%	-9%	14%	16%	16%

Figur 13 viser den procentuelle udvikling grafisk. Figuren viser, at der ikke har været store bevægelser indenfor industrien, mens handel og transport har oplevet en stor stigning i andelen med ukendt køn. De store virksomheder indenfor information og kommunikation er den gruppe af virksomheder, der har haft det største fald i andelen af mandlige bestyrelsesmedlemmer, der er blevet erstattet af både personer med ukendt køn og af kvinder.

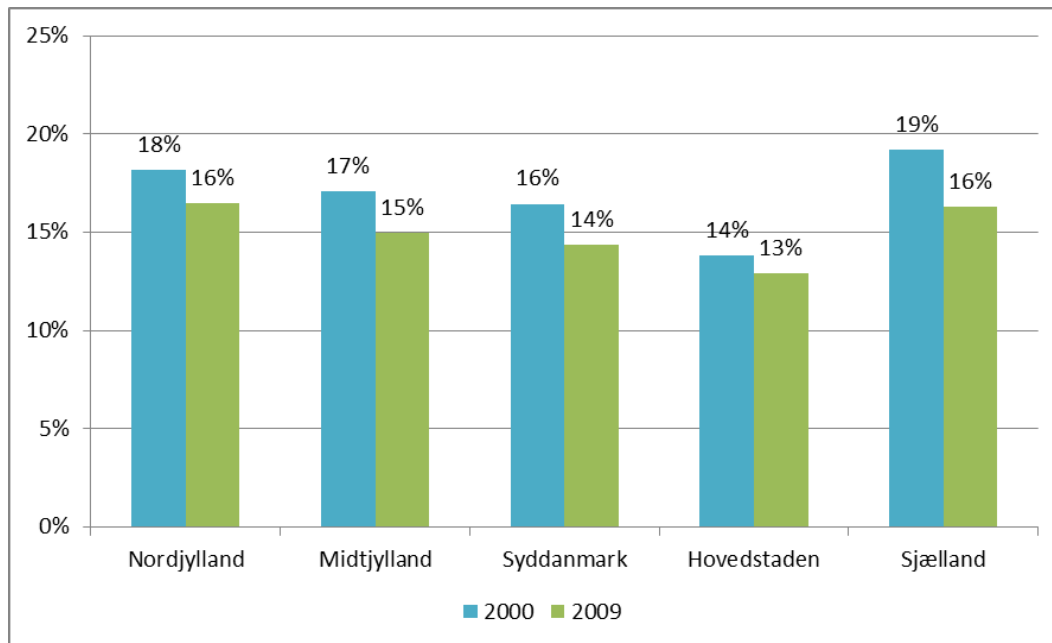
Figur 13. Procentuel udvikling i kønssammensætningen i bestyrelser i store virksomheder, opdelt på branche



Kønssammensætning i bestyrelser opdelt på region

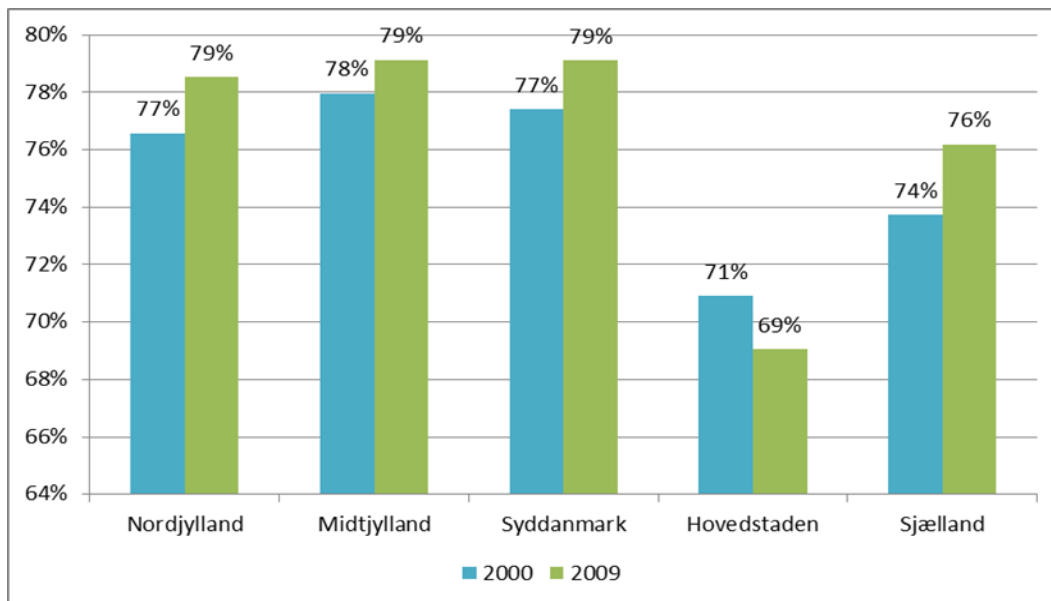
Der er interessante forskelle, når man ser på regionerne. Andelen af kvinder er lavest i hovedstadsregionen og højest på Sjælland. Der er i alle regioner sket et fald i andelen af kvinder i perioden på et til tre procentpoint.

Figur 14. Andelen af kvinder i bestyrelser, fordelt på regioner



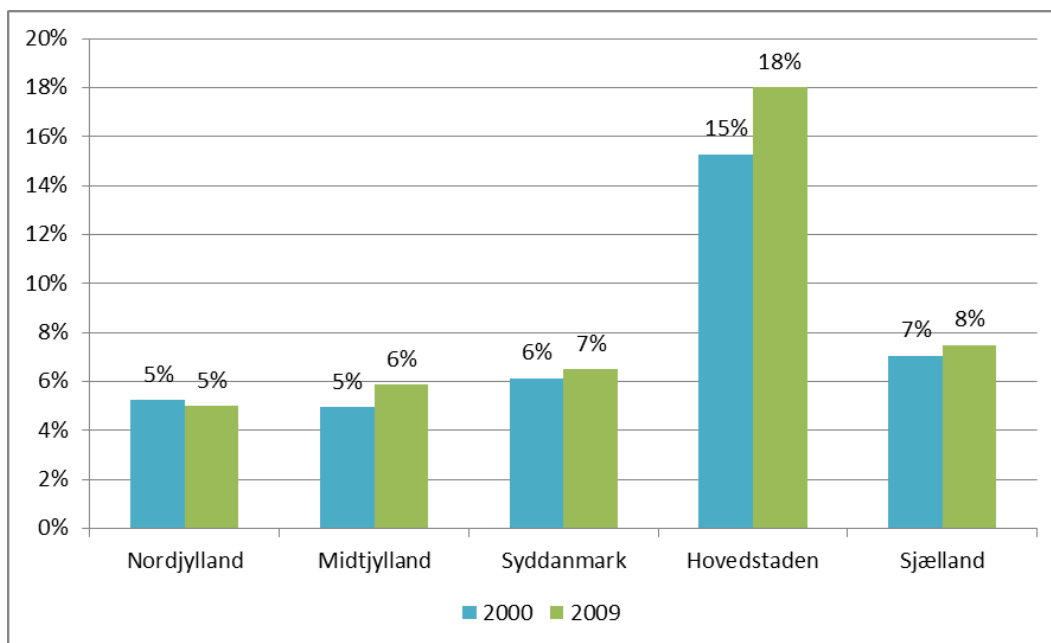
Faldet i andelen af kvinder modsvarer generelt en stigning på et til to procentpoint i andelen af mænd i regionerne. Da andelen af mænd stiger i alle regioner, og ligger i hele Jylland og Fyn på næsten 80 procent, betyder det, at fire ud af fem i bestyrelseslokalerne er mænd. Billedet er anderledes i hovedstadsregionen, hvor andelen af mænd falder fra 71 til 69 procent. Som figuren ovenfor viser, er det ikke fordi pladserne er gået til kvinder, der netop også er gået lidt tilbage i hovedstadsregionen.

Figur 15. Andelen af mænd i bestyrelser, opdelt på regioner



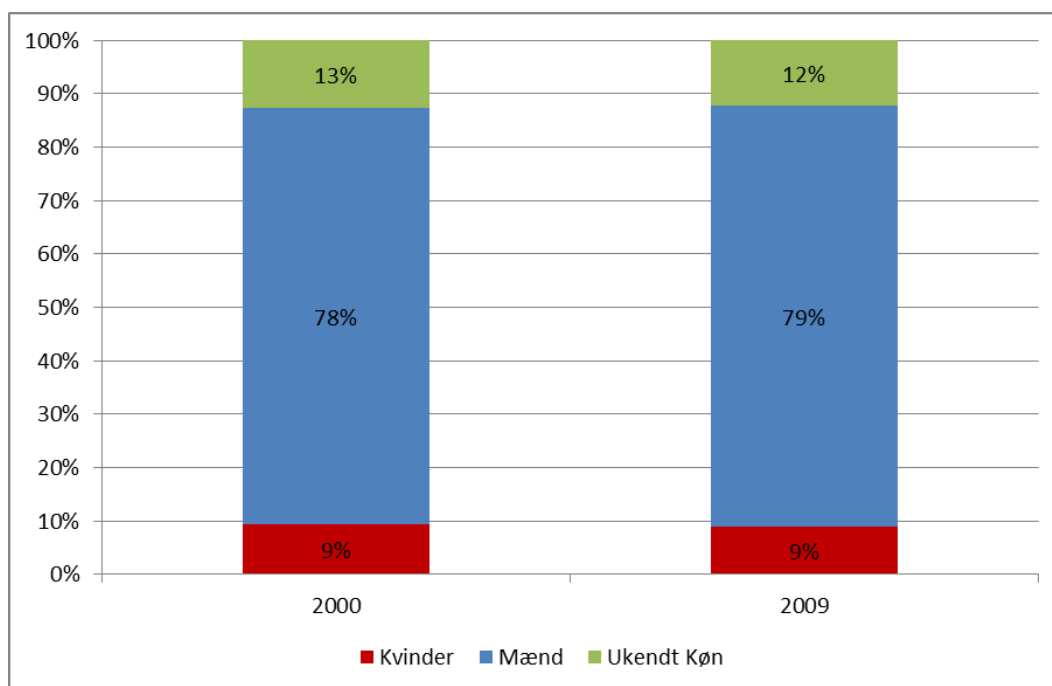
Den gruppe, der er gået frem i hovedstadsregionen, er bestyrelsesmedlemmer med ukendt køn, dvs. udlændinge. Allerede i 2000 fyldte gruppen 15 procent af bestyrelsesposterne i Hovedstaden, hvilket steg til 18 procent i 2009. Gruppen kan naturligvis både være mænd og kvinder, men selvom hele gruppen er kvinder, fylder mændene stadig 70 procent af posterne. Hvis – hvilket måske er mere sandsynligt – rekrutteringen blandt udlændinge kønsmæssigt ligner rekrutteringen blandt danskere, betyder udlændingene, at andelen af kvinder samlet set er omkring 16 procent i de københavnske bestyrelser.

Figur 16. Andelen af bestyrelsesmedlemmer med ukendt køn



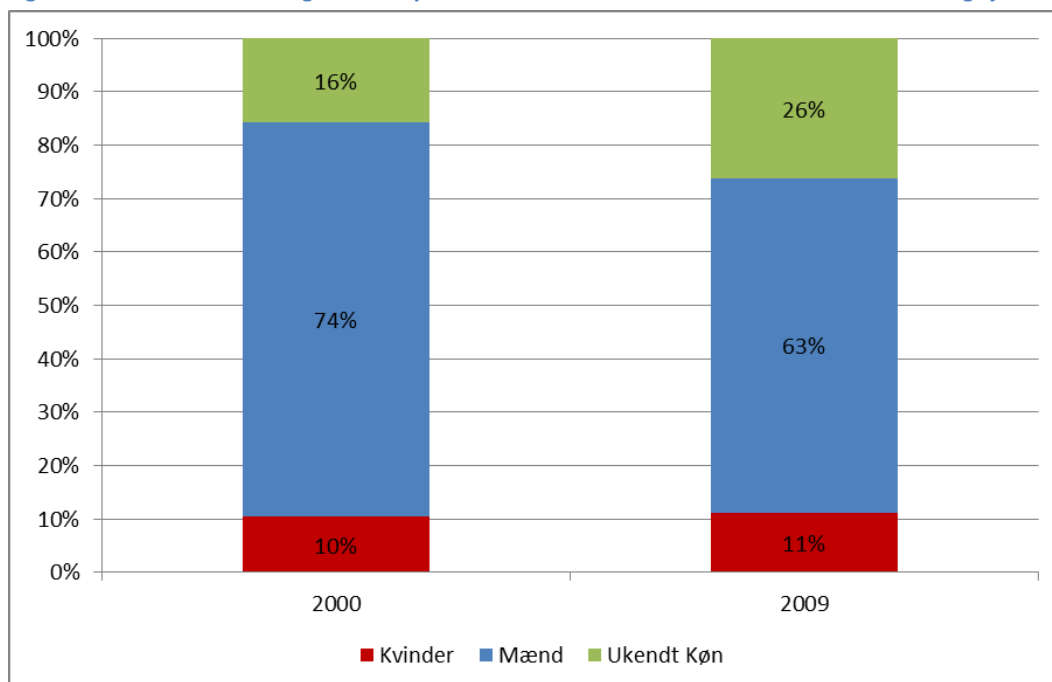
Ser vi alene på de store virksomheder, er det kun muligt at opdele på Jylland/Fyn og Sjælland/København. Som det generelle billede viser, er der ikke store ændringer i Jylland/Fynsområdet, heller ikke når der kun ses på store virksomheder.

Figur 17. Køns sammensætningen af bestyrelsesmedlemmer i store virksomheder i Jylland og på Fyn



Der sker derimod en del forskydninger, når man alene ser på store virksomheder i region Sjælland og København, hvor andelen med udenlandsk baggrund stiger fra 16 til 26 procent, alene på bekostning af andelen af mænd, der falder fra at udgøre tre ud af fire bestyrelsesmedlemmer til at udgøre knap to ud af tre.

Figur 18. Køns sammensætningen af bestyrelsesmedlemmer i store virksomheder i København og Sjælland



Om analysens datagrundlag

Data fra Danmarks Statistik. Det primære datagrundlag er udtræk fra Danmarks Statistiks bestyrelsesdatabase. Databasen dækker sammensætningen i bestyrelser, men pt. kun perioden frem til 2009 (basen forventes opdateret i løbet af 2015, så den dækker frem til 2012). Der er oplysninger om 20.919 bestyrelser i 2009.

Bestyrelsesdatabasen dækker alle aktie- og anpartsselskaber i Danmark, herunder filialer af udenlandske aktie- og anpartsselskaber. Databasen dækker ikke enkeltmandsselskaber eller andre virksomheder, der ikke har en bestyrelse tilknyttet. Der ses således ikke på offentlige selskaber.

Stikprøve. For at kunne komme med et bud på udviklingen i perioden fra 2009 til 2015, har vi lavet ens stikprøve på 400 tilfældigt udvalgte store virksomheder (mere end 200 ansatte). Derefter har vi indsamlet data via desk research på bestyrelser og har kunnet finde oplysninger på 368 af virksomhederne. Disse 368 virksomheder er i Danmarks Statistik blevet forsøgt matchet (på cvr-nummer) med de samme virksomheder i 2009.

Der er opnået en matchgrad på 27 procent, svarende til oplysninger på 98 virksomheder. Det er således de samme 98 virksomheder, der følges fra 2009 til 2015.

Dermed er udviklingen reel for denne gruppe, men der kan være selektionsproblemer i forhold til hvilke virksomheder, der har overlevet med samme CVR-nummer gennem perioden. Det kan derfor være, at virksomheder, der ikke har haft nogen udvikling i andelen af kvinder i bestyrelsen, har en større sandsynlighed for gå konkurs.

Andre opgørelser. Der findes andre opgørelser for udviklingen af kvinder i bestyrelser, mens disse dækker typisk kun aktieselskaber (se fx [Komitéen for god selskabsledelse](#)). Opgørelser, der alene dækker aktieselskaber viser en kvindeandel på knap 20 procent, både i 2009 og 2014.

Der findes også mindre opgørelser, (fx [DI](#)), der finder en positiv udvikling, hvis man alene ser på de 24 største virksomheder i Danmark.

Litteraturoversigt

- *Women in senior Management: Setting the Stage for Growth, Grant Thornton International Business Report 2013.*
Rapporten peger bl.a. på, at kvinders andel i dansk erhvervslivs øverste daglige ledelser er kun 23 procent. Danmark har dermed en lavere andel kvinder i virksomhedernes øverste daglige ledelser end vores nabolande Sverige og Tyskland, der har hhv. 27 procent og 31 procent.
- *Til gavn for bundlinjen - Forbedrer kvinder i topledelse og bestyrelse danske virksomheders bundlinje? Handelshøjskolen Aarhus 2005, Af Nina Smith, Mette Verner m.fl.*

Rapporten viser, at virksomheder, der har kvinder i ledelse enten klarer sig på line med eller opnår bedre økonomiske resultater end andre virksomheder.

- *Redegørelse, perspektiv og handlingsplan 2012, Ministeriet for ligestilling og kirke.*

”De seneste 10 år er andelen af kvindelige topledere i den private sektor kun steget fra ca. 4 procent til 6 procent. Samme tendens gør sig gældende for kvinder i virksomhedsbestyrelser. Her udgør kvinderne mindre end 12 procent af bestyrelsesmedlemmerne i de børsnoterede aktieselskaber. Trækker man de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fra, kommer tallet ned på 6 procent”.

- *Bridging the Gender Gap, Oxford University Press, 2014 af Lynn Roseberry og Johan Roos*

Bogen kortlægger de barrierer, der gør det vanskeligt for kvinder - og mænd - at træde ud af forældede roller, ud af forældede forventninger. Bogens mål er dermed også at synliggøre barriererne, hvordan de end viser sig samt strategier for, hvorledes de kan fjernes.

- *Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries. Women Matter 2013. McKinsey & Company*

McKinseys tidligere undersøgelser har vist, at andelen af kvinder falder støt, jo længere man kommer op i ledelseshierarkiet. I seneste undersøgelse konstateres, at de største barrierer skal findes i kulturelle faktorer på arbejdspladsen, som ikke tilstrækkeligt tager højde for varieret kønssammensætning.

- *Credit Suisse Research Institute (2012): Gender Diversity and Corporate Performance*

Undersøgelsen har set på knap 2400 virksomheder. Analysen konkluderer bl.a., at virksomhedsbestyrelser med mindst en kvinde ser ud til performe 26 % bedre end bestyrelser uden kvinder i en periode på 6 år.

- *Redegørelse for det underrepræsenterede køn i danske virksomheder. Erhvervsstyrelsen 2014*

I en stikprøveundersøgelse af 171 virksomheder omfattet af ny lovgivning vedr. måltal og politik for det underrepræsenterede køn med henblik på at sikre en mere kønsmæssige balanceret sammensætning på alle ledelsesniveauer konstateres det bl.a., at knap halvdelen ikke har udarbejdet en politik, som loven ellers foreskriver.