

Faktaark: Kvinder i ledelse

DeFacto har analyseret udviklingen af kvinder i ledelse i den private sektor. Analysen er foretaget på baggrund af data fra Danmarks Statistik, bearbejdet af Djøf og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Analysen viser at:

- Der i det store hele ikke sker nogen udvikling i perioden 2002 til 2011, idet kvindeandelen blandt lederne konstant ligger på 22 procent eller ca. 60 procent af de ledelsesposter, man ville forvente ud fra kvindernes andel af beskæftigede.
- Der er store forskelle brancherne imellem. Kvindelig ledelse er særligt underrepræsenteret indenfor finansiering og forsikring, men har næsten ligelig repræsentation indenfor bygge og anlæg.
- Kvinderne får flere ledelsesposter i København, færre i resten af landet.
- Yngre kvinder har det antal ledelsesposter, man ville forvente – værst står det til for gruppen mellem 50 og 59.
- Kvinder uden hjemmeboende børn har 70 procent af de ledelsesposter, man ville forvente – men det er bedre at have helt små børn end helt store.

Indhold

Faktaark: Kvinder i ledelse	1
Analysen	2
Kun hver femte leder i den private sektor er kvinde	3
Kvinder i ledelse opdelt på brancher	4
Kvinder i ledelse opdelt på uddannelse	6
Kvinder i ledelse opdelt på landsdel	8
Kvinder i ledelse opdelt på aldersgrupper	9
Kvinder i ledelse opdelt på hjemmeboende børn.....	11
Om analysens datagrundlag.....	13

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 knk@djoef.dk/33 95 01 94

Analysen

På baggrund af data fra Danmarks Statistik, bearbejdet af Djøf og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, analyseres andelen af kvinder i ledelse i perioden 2002 til 2011.

Analysen viser, at der ingen udvikling er sket i perioden – i 2002 var 22 procent af lederne i den private sektor kvinder, og andelen var præcis den samme i 2011. Idet andelen af kvinder blandt de beskæftigede er steget fra 36 til 37 procent i perioden, har kvinder i 2011 forholdsmeæssigt færre ledelsesposter (60 procent af det, man ville forvente) end i 2002 (62 procent af det, man ville forvente).

Der er dog store forskelle, når man opdeler på forskellige grupperinger – når der opdeles på branche, står det værst til indenfor finansiering. Her udgør kvinderne halvdelen af de ansatte, men under hver fjerde af lederne, dvs. at de har under 50 procent af de ledelsesposter, man ville forvente. Omvendt har kvinder indenfor bygge og anlægsbranchen hele 91 procent af de ledelsesposter, man ville forvente – kvinder har 9 procent af ledelsesposterne og 10 procent af beskæftigelsen.

Opdelt på uddannelse er det blandt ufaglærte, at kvinderne har forholdsmeæssigt flest lederposter – her udgør de i 2011 23 procent af ledelsen og 35 procent af de beskæftigede, hvilket kan oversættes til, at kvinderne har 67 procent af de lederposter, man ville forvente. Der er sket et stort fald fra 2002 til 2011, hvilket især skyldes, at det private ufaglærte arbejdsmarked er blevet meget mindre, fra 330.000 i 2002 til 200.000 i 2011. I gruppen med mellemlang uddannelse har kvinder den laveste andel af lederposterne, både i sig selv - kun 19 procent af lederposterne - og i forhold til, hvor mange kvinder der er blandt de beskæftigede, 41 procent. De har således kun 47 procent af de lederposter, man ville forvente.

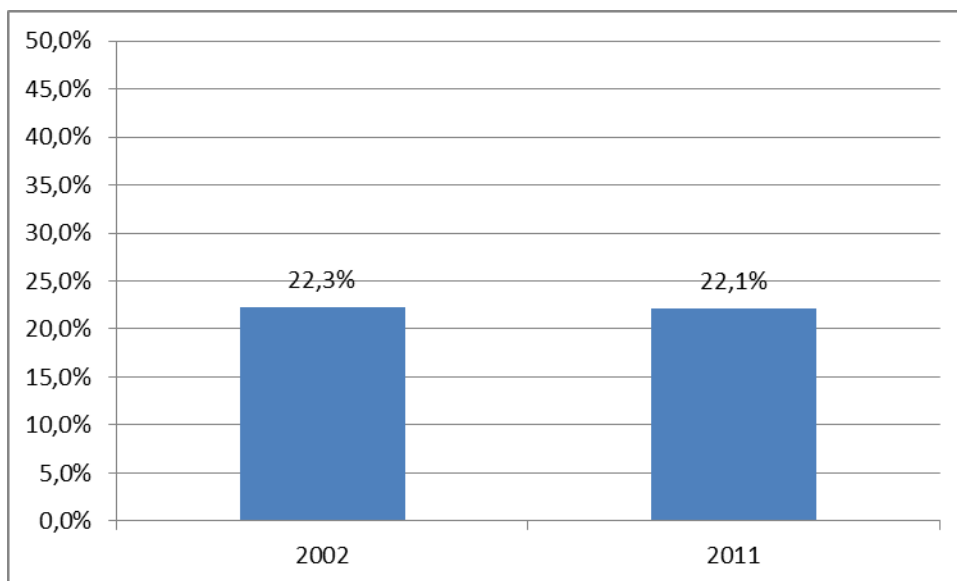
Der er betydelig forskel, når man opdeler på alder, hvor de yngste aldersgrupper har en meget højere andel af lederposterne end de ældre grupper. Og sammenhængen er blevet stærkere i perioden 2002 til 2011, idet gruppen af yngre kvinder i 2011 udgør en lige stor andel blandt ledelsen og de beskæftigede og har alle de lederposter (men ikke flere), man ville forvente. Dårligst står det til i gruppen af 50 til 59-årige, hvor kvinderne kun har halvdelen af de lederposter, man ville forvente. At udviklingen bliver stærkere kunne indikere, at der er tale om en generations- og ikke en alderseffekt, om end det ikke er sikkert.

Hjemmeboende børn har en negativ effekt på andelen af kvinder i ledelse – det er blandt kvinder uden hjemmeboende børn, at fleste har lederjob i forhold til andelen i beskæftigelse, nemlig 69 procent. Men det er – i hvert fald i 2011 – ikke små børn, der giver problemer. I gruppen med helt små hjemmeboende børn, udgør kvinderne 21 procent af ledelsen og 35 procent af de beskæftigede (61 procent af de forventede lederposter). I gruppen med store børn (15 til 17 år) udgør kvinderne samme andel af lederne, nemlig 21 procent, men hele 41 procent af de beskæftigede, og har dermed kun halvdelen af de lederposter, man ville forvente.

Kun hver femte leder i den private sektor er kvinde

Andelen af kvinder i ledelse i den private sektor er på 22 procent i både 2002 og 2011. Andelen af beskæftigede kvinder er i samme periode steget fra 36 til 37 procent.

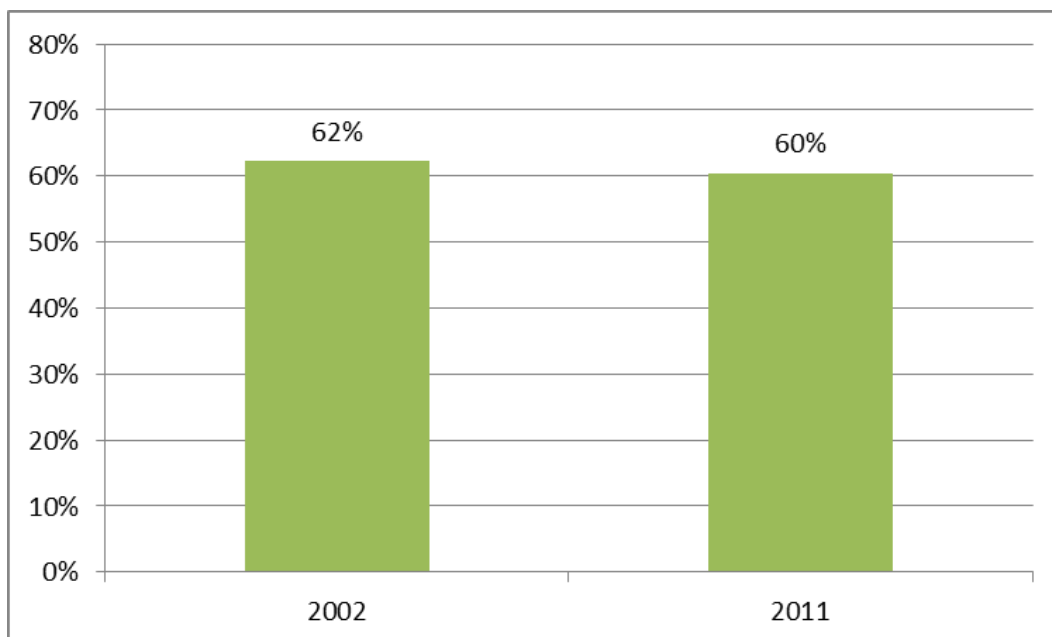
Figur 1. Andelen af kvindelige ledere i 2002 og 2011



Man kan opgøre andelen af kvindelige ledere som andelen af kvindelige ansatte – det vil sige, hvor stor en procentdel af lederne de udgør, i forhold til hvor stor en procentdel de burde udgøre. Figur 2 viser, at der sket et mindre fald i perioden, idet kvindeandelen af ledelsen er konstant på 22 procent, mens kvindernes andel af det private arbejdsmarked er steget i perioden – fra 36 procent i 2002 til 37 procent i 2011.

Dermed har kvinderne kun 60 procent af de lederposter, de burde have, hvis man tager deres andel blandt beskæftigede med i betragtning.

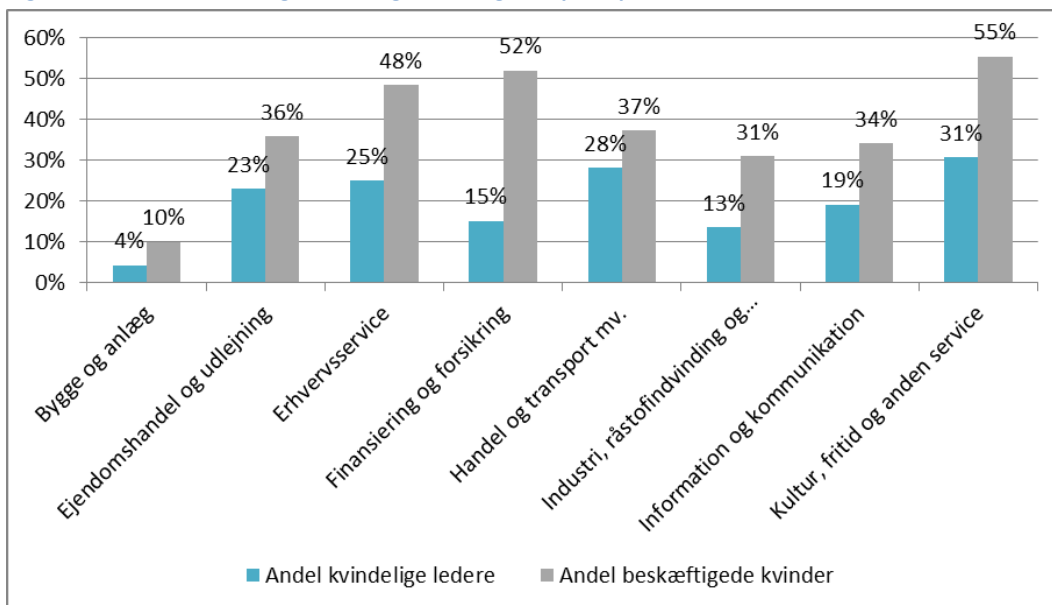
Figur 2. Andelen af kvinder i ledelse ud af andelen af kvinder i beskæftigelse i sektoren



Kvinder i ledelse opdelt på brancher

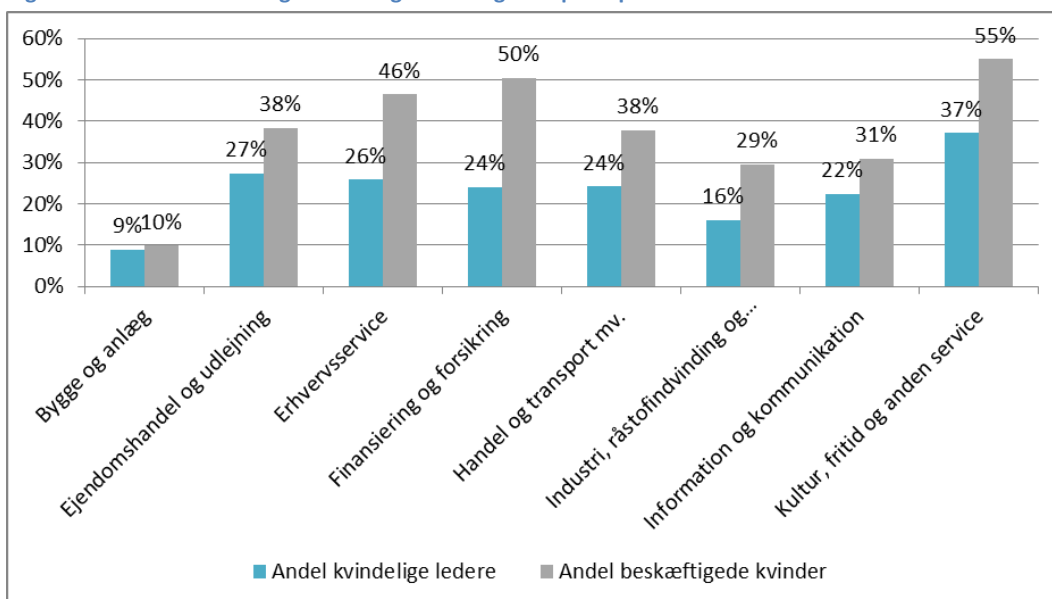
Der er store forskelle på, hvor stor andelen af kvindelige ledere er indenfor de forskellige brancher. Indenfor bygge- og anlæg udgør kvinder for eksempel kun 4 procent af lederne. Men da kvinder samtidig kun udgør 10 procent af de ansatte, ville en kvindeandel på 50 procent blandt lederne være meget overraskende.

Figur 3. Andelen af kvindelige ledere og beskæftigede opdelt på brancher i 2002.



Figuren viser, at der i 2002 ikke var nogen brancher, hvor kvinder var overrepræsenterede blandt ledelsen i forhold til, hvor stor en del af de ansatte i branchen de udgør. Indenfor finanssektoren er halvdelen af de ansatte kvinder, men kvinder udgør kun 15 procent af lederne, mens forskellen mellem kvindelige ansatte og kvindelige ledere ikke er særlig stor indenfor handel og transport. Samme figur for 2011 viser en vis udvikling indenfor nogle brancher – fx er andelen af beskæftigede kvinder nogenlunde konstant indenfor finansiering, men andelen af kvindelige ledere er steget fra 15 til 24 procent.

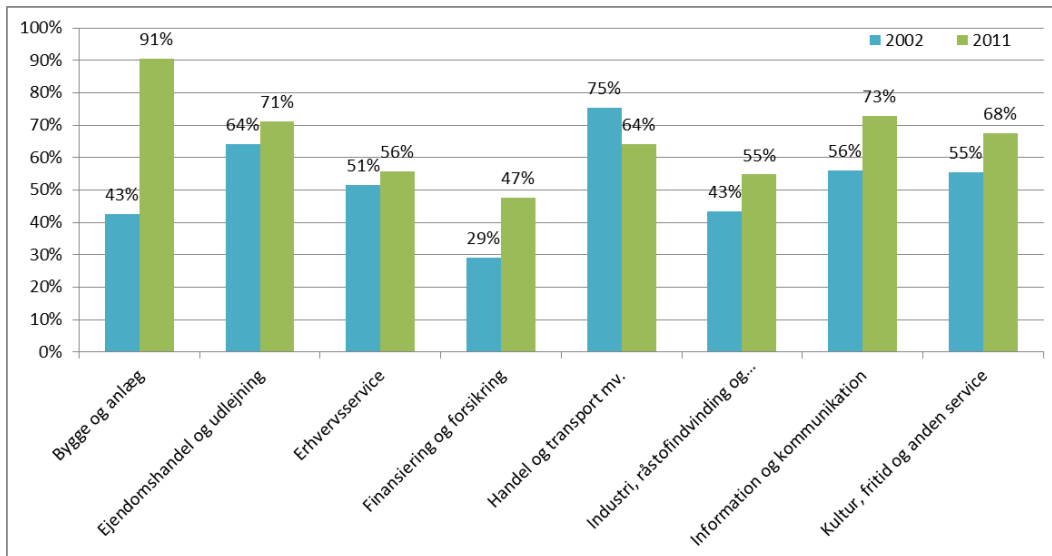
Figur 4. Andelen af kvindelige ledere og beskæftigede opdelt på brancher i 2011.



Figur 5 viser udviklingen i, hvor stor en andel de kvindelige ledere udgør af de kvindelige ansatte. Hvis de udgør 100 procent, er kvinder ligeligt repræsenteret i ledelsen i forhold til deres andel af de ansatte.

Figuren viser, at kvinderne i højere grad bliver repræsenteret i ledelsen i de fleste brancher i 2011, om end der er lang vej, før de er ligeligt repræsenterede. Indenfor handel og transport er der sket et fald i perioden og idet handel og transport er den største kvindebranche, opvejer faldet i denne branche stigningen i alle andre brancher, når man ser på totalen.

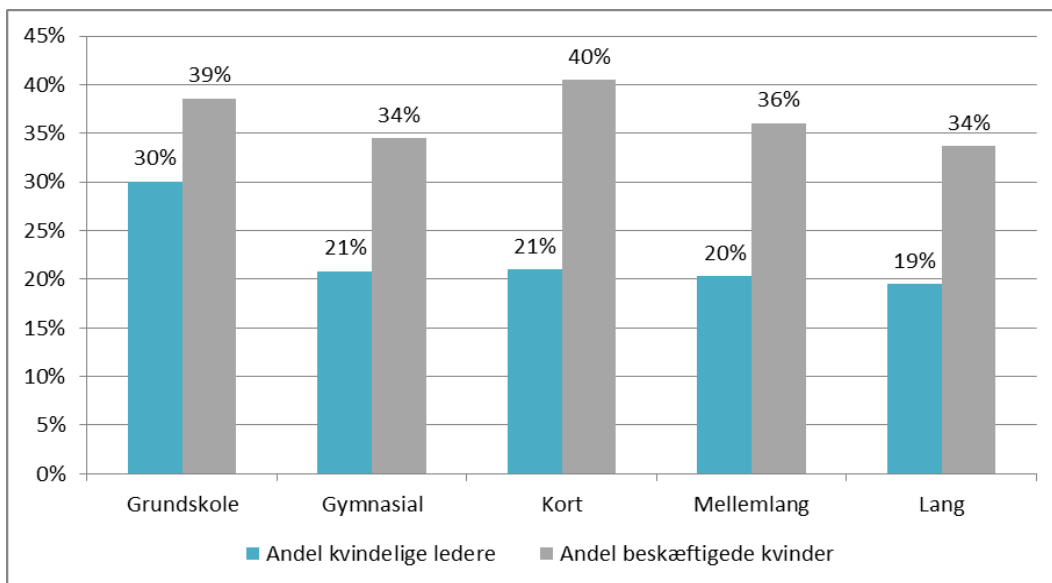
Figur 5. Andelen af kvinder i ledelse ud af andelen af kvinder i beskæftigelse i sektoren, på brancher



Kvinder i ledelse opdelt på uddannelse

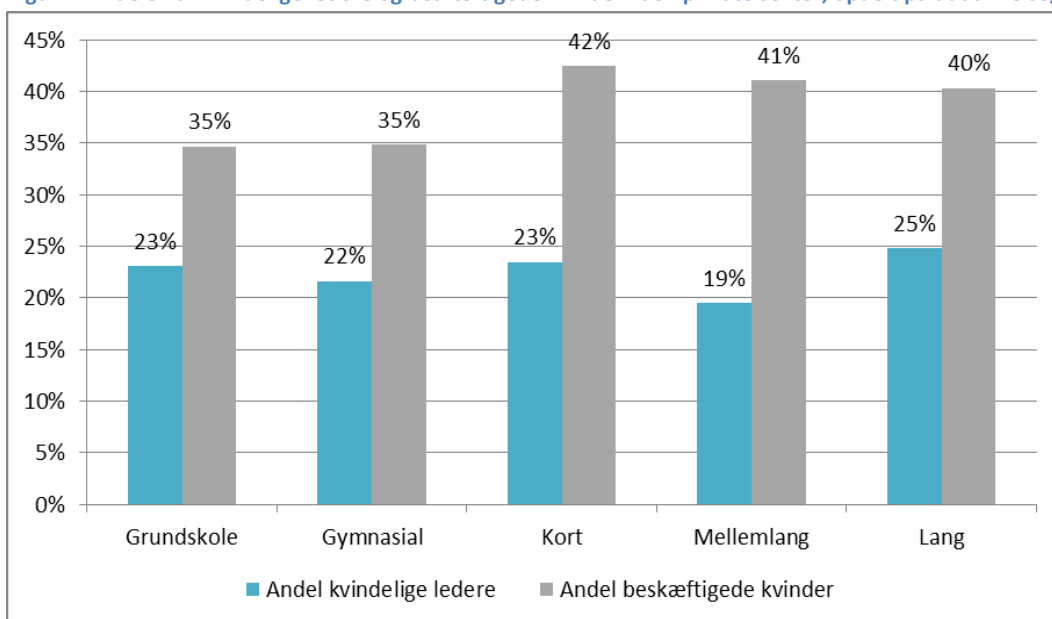
Blandt ledere i den private sektor med lang videregående uddannelse, udgør kvinderne i 2002 kun hver femte, selvom de udgør hver tredje af de beskæftigede med lang videregående uddannelse. Forskellen er mindst blandt gruppen, der alene har en grundskoleuddannelse, idet kvinderne her udgør 39 procent af de ansatte og 30 procent af lederne. Forskellen er størst i gruppen men med kort videregående uddannelse, hvor kvinderne udgør hele 40 procent af de beskæftigede og kun 21 procent af lederne. Det skal dog huskes, at gruppen med kort videregående uddannelse er forholdsvist lille.

Figur 6. Andelen af kvindelige ledere og beskæftigede kvinder i den private sektor, opdelt på uddannelse, 2002



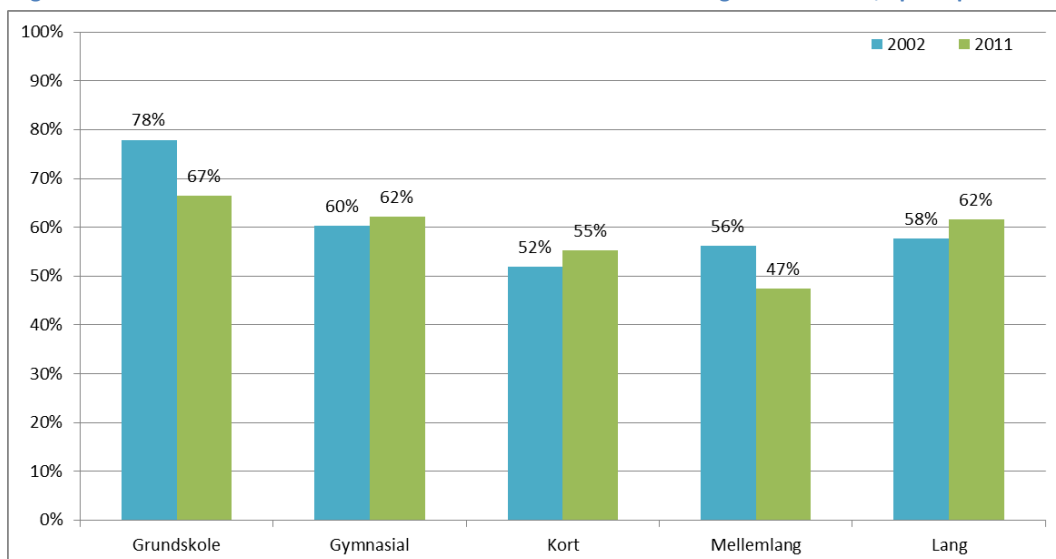
Billedet ser lidt anderledes ud i 2011. Blandt andet kan man se, at kvindeandelen af beskæftigede og ledere uden anden uddannelse end folkeskolen er faldet, mens kvindeandelen er steget blandt de beskæftigede med mellemlang og lang videregående uddannelse.

Figur 7. Andelen af kvindelige ledere og beskæftigede kvinder i den private sektor, opdelt på uddannelse, 2011



Udviklingen i, hvor stor en andel de kvindelige ledere udgør i forhold til, hvor stor en andel de udgør af de beskæftigede, viser, at andelen er faldet fra 78 til 67 procent blandt dem, der alene har en grundskoleuddannelse og fra 56 til 47 procent blandt kvinder med mellemlang videregående uddannelse. Men for de andre uddannelsesgrupper – gymnasial, kort videregående og lang videregående er den steget.

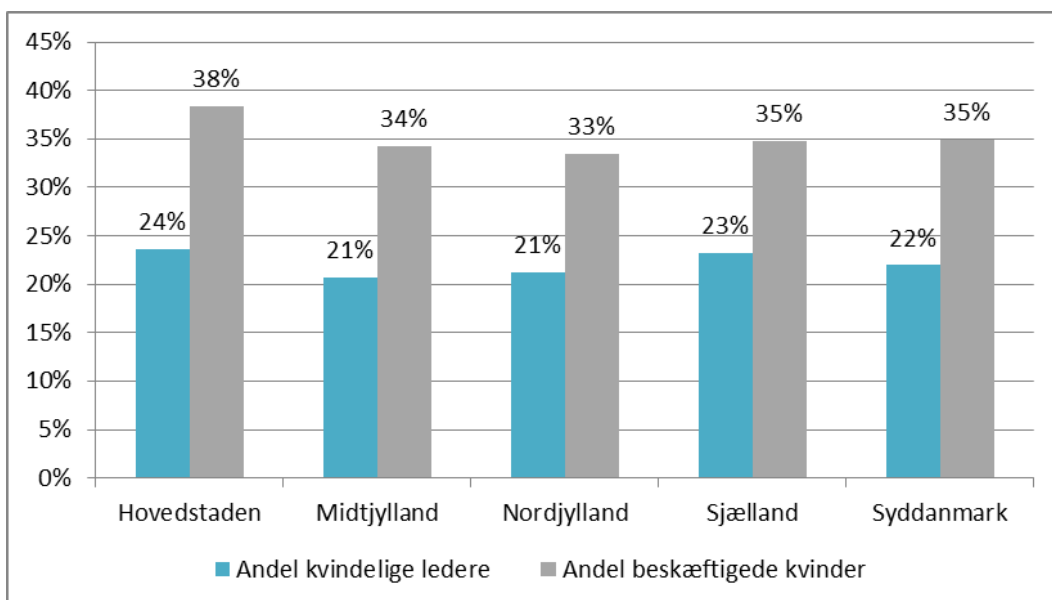
Figur 8. Andelen af kvinder i ledelse ud af andelen af kvinder i beskæftigelse i sektoren, opdelt på uddannelse



Kvinder i ledelse opdelt på landsdel

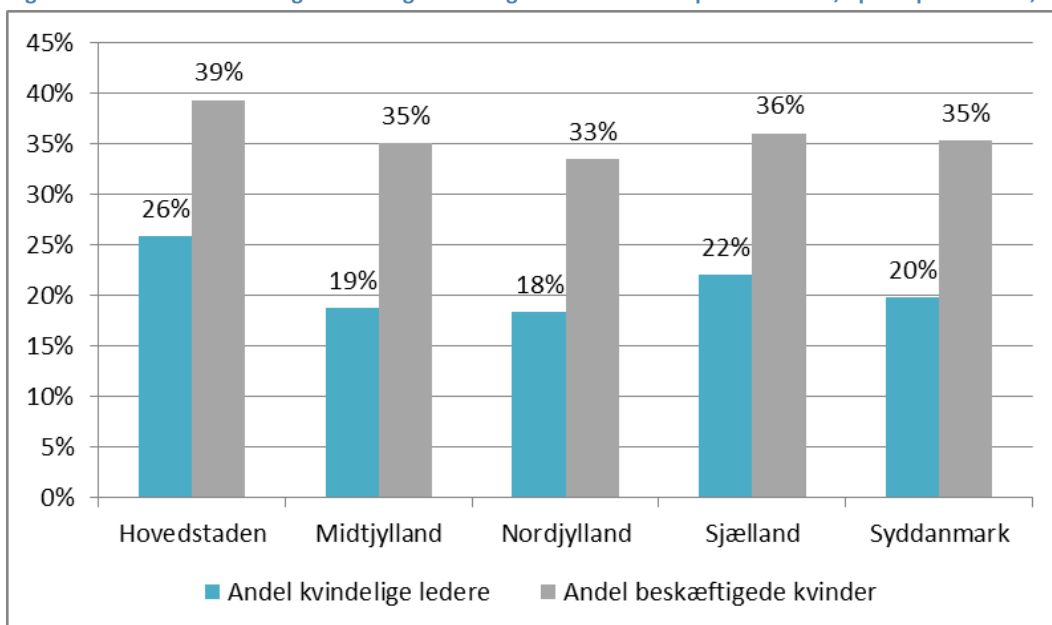
Der er ikke store forskelle på, hvor stor en andel kvinder udgør af den private beskæftigelse på tværs af landsdele, om end København skiller sig ud smule ud, da kvinderne her udgør 38 procent af de beskæftigede overfor 33 til 35 procent i resten af landet. Der er meget lidt forskel på, hvor stor en del af lederne kvinderne udgør.

Figur 9. Andelen af kvindelige ledere og beskæftigede kvinder i den private sektor, opdelt på landsdel, 2002



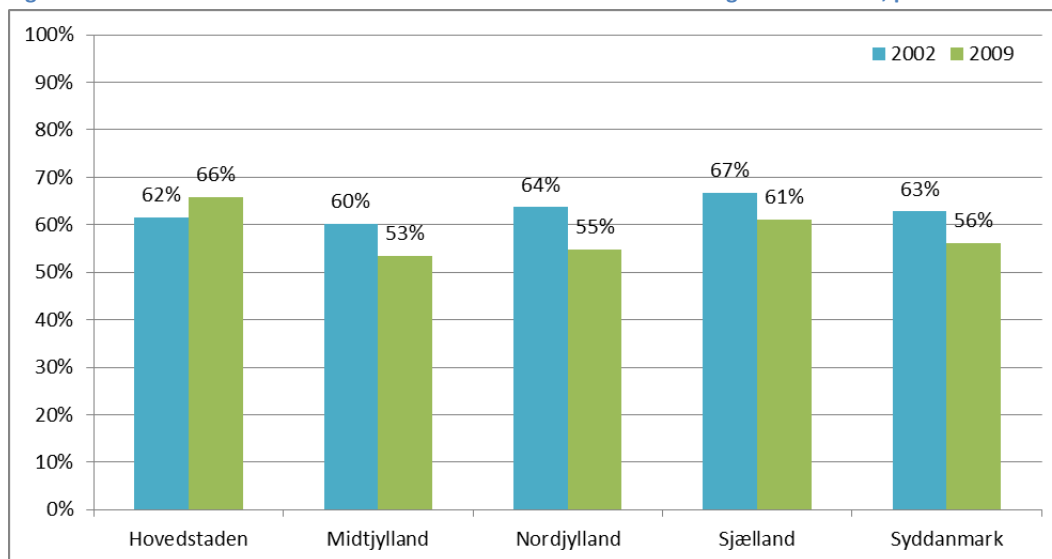
Billedet er nogenlunde det samme i 2011 som i 2002, bortset fra at kvinderne fylder lidt mere i de københavnske ledelser.

Figur 10. Andelen af kvindelige ledere og beskæftigede kvinder i den private sektor, opdelt på landsdel, 2011



Figuren viser, at kvinder i København og på Sjælland i 2011 udgør to tredjedele af det, de burde udgøre, hvis de havde samme adgang til lederposterne.

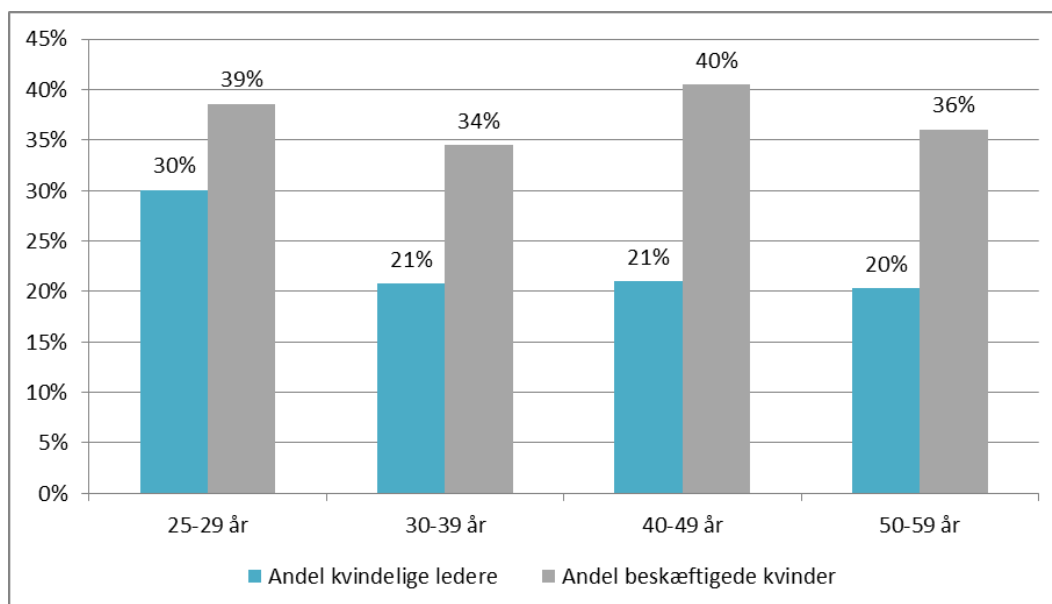
Figur 11. Andelen af kvinder i ledelse ud af andelen af kvinder i beskæftigelse i sektoren, på landsdel



Kvinder i ledelse opdelt på aldersgrupper

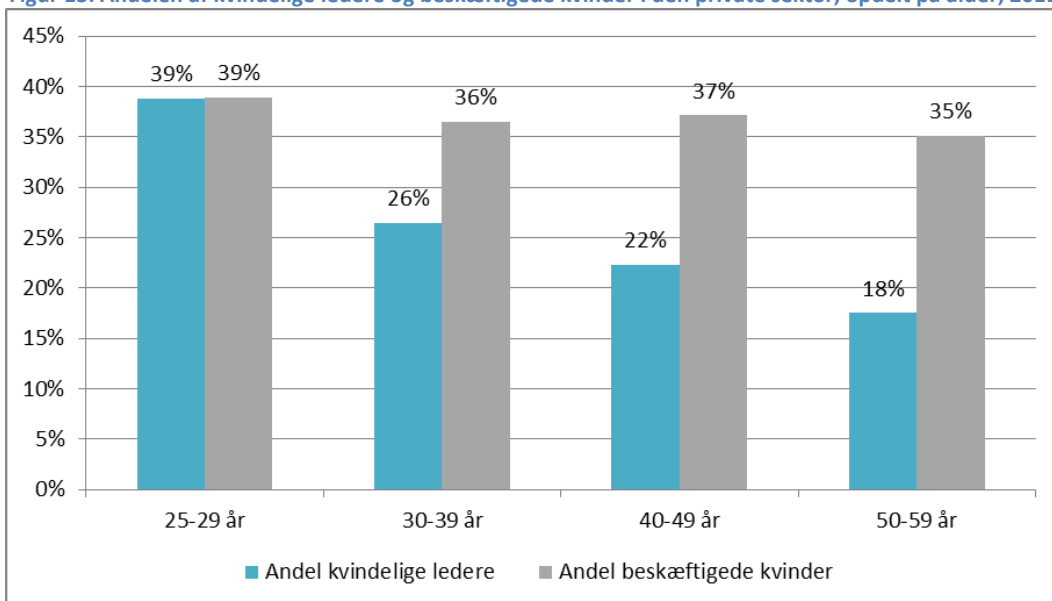
Kvinder har højst sandsynlighed for at være ansat i den private sektor i alderen 40 til 49 og 25 til 29 år. Det er særligt blandt de yngre, at der er en høj lederchance – i den yngste gruppe udgør kvinderne 30 procent af lederne.

Figur 12. Andelen af kvindelige ledere og beskæftigede kvinder i den private sektor, opdelt på alder, 2002



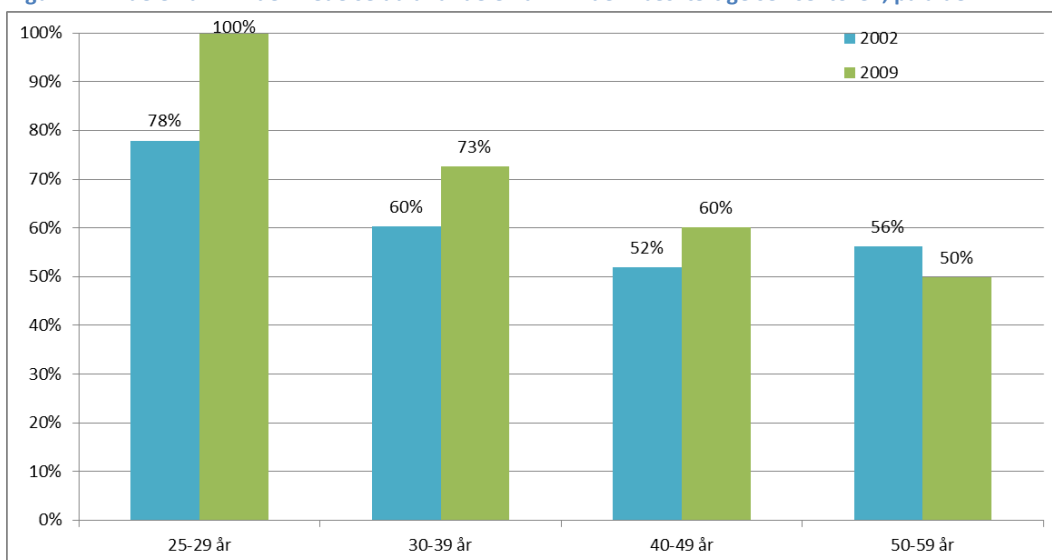
I 2011 udgør de unge kvinder 39 procent af både beskæftigede og ledere, hvilket betyder, at der for denne gruppe er lige adgang til lederposterne. Samtidig viser der sig et meget tydeligt mønster om, at kvinder fylder mindre og mindre i ledelsen, jo ældre de bliver.

Figur 13. Andelen af kvindelige ledere og beskæftigede kvinder i den private sektor, opdelt på alder, 2011



Figuren viser, at kvinders repræsentation i ledelsen i forhold til den andel, de udgør blandt de beskæftigede, falder med alderen, særligt i 2011, men tendensen kan også ses i 2002.

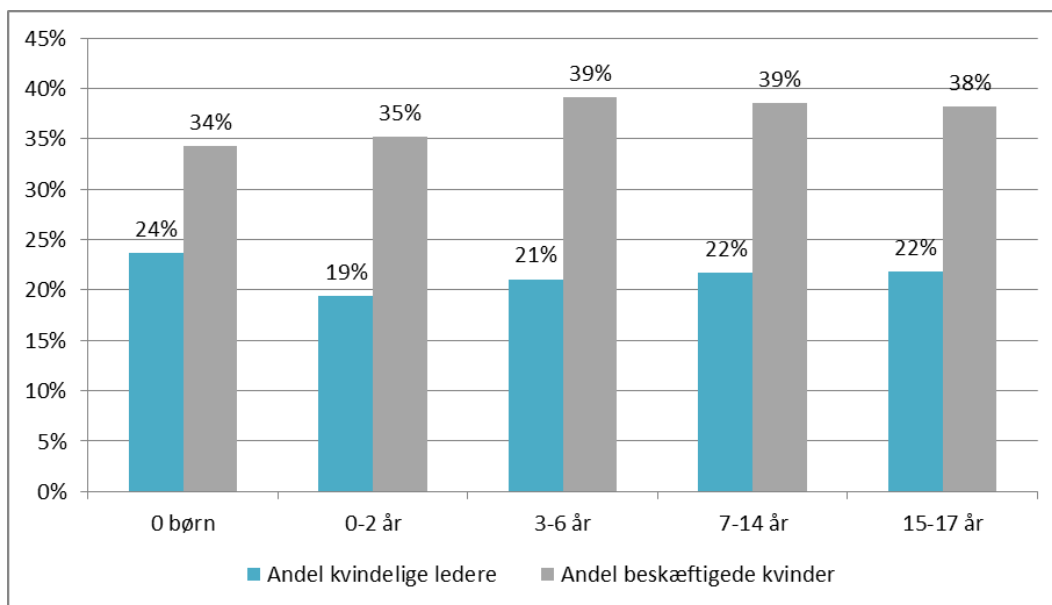
Figur 14. Andelen af kvinder i ledelse ud af andelen af kvinder i beskæftigelse i sektoren, på alder



Kvinder i ledelse opdelt på hjemmeboende børn

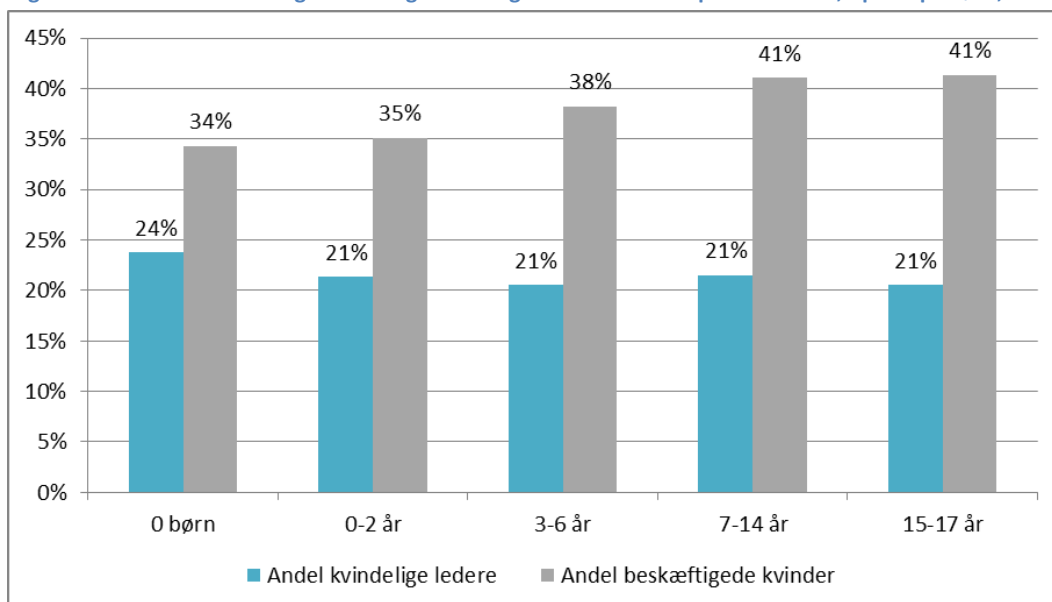
Andelen af beskæftigede kvinder i den private sektor er lavest i grupperne uden hjemmeboende børn eller med små børn. Det er i gruppen uden hjemmeboende børn, at lederandelen er størst; her er hver fjerde leder kvinde. Blandt gruppen med vuggestuebørn er det under hver femte leder, der er kvinde.

Figur 15. Andelen af kvindelige ledere og beskæftigede kvinder i den private sektor, opdelt på børn, 2002



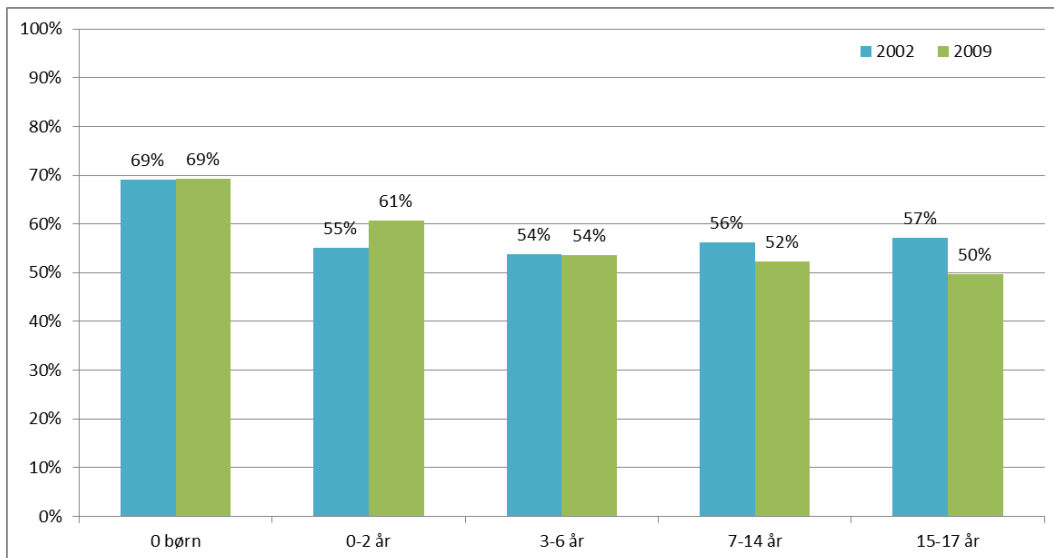
Billedet i 2011 ligner billedet i 2002, om end der ikke ses samme fald i andelen af kvindelige ledere i gruppen med helt små børn.

Figur 16. Andelen af kvindelige ledere og beskæftigede kvinder i den private sektor, opdelt på børn, 2011



Når man sammenholder andelen af kvinder i ledelse og andelen af kvinder i beskæftigelse, bliver det tydeligt, at det ikke er vuggestuebørn, men nærmere teenagere, der giver kvinderne en forholdsvis lav andel af lederposterne. Dette skal dog nok ses i sammenhæng med alderen, der viste, at kvinderne var stærkest underrepræsenteret blandt de ældste aldersgrupper.

Figur 17. Andelen af kvinder i ledelse ud af andelen af kvinder i beskæftigelse i sektoren, på børn



Om analysens datagrundlag

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 (personer med status af hjemmeboende barn er ikke med).. Ledere er defineret med udgangspunkt i discokode 1; ledelsesarbejde.

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 linie 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 ledeshierarkiet. 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 køns-mæssige balanceret sammensætning på alle ledelsesniveauer konstateres det bl.a., at knap halvdelen ikke har udarbejdet en politik, som loven ellers foreskriver.