

## Marts 2017

### Der er fortsat store forskelle på kvinder og mænds lederchancer

Djøf har på baggrund af Danmarks Statistiks registre foretaget en analyse af kvinder og mænds sandsynlighed for at blive leder. Analysen er foretaget, så der tages højde for forskelle mellem mænd og kvinders udgangspunkt, og der alene ses på den del, der ikke kan forklares ud fra dette udgangspunkt.

Analysen viser, at:

- I Danmark bliver 8% af mændene ledere, mens det kun gælder for 3,3% af kvinderne. Forskellen er således på 4,7 procentpoint.
- 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 3,7 procentpoint, svarende til, at mænd har 2,1 gange højere sandsynlighed for at blive ledere end kvinder har.
- Det korrigerede ledelsesgab er reduceret med 0,6 procentpoint fra 4,3% i 2010 til 3,7 i 2015.
- Selvom der er forskelle på ledelsesgabets størrelse, findes det i alle brancher, aldersgrupper, uddannelsestyper og regioner.

Djøf mener:

- Djøf finder det problematisk, at vi som samfund stadig ikke formår at gøre bedre brug af alle ledelsestalenter. Fokus bør være at tjene virksomheders og samfundets udvikling og værdiskabelse bedst muligt.
- Djøf ønsker derfor at skærpe 2012-lovens regler om måltal, så virksomheder forpligtes på en langt mere ambitiøs indsats. Desuden er det afgørende, at der følges op på resultaterne af indsatsen.
- Djøf arbejder desuden for en mere kønsneutral barselslovgivning. Det er veldokumenteret, at den ulige fordeling af orloven har indflydelse på kvinders karrieremuligheder, løn og pension.

Spørgsmål om presse kan rettes til pressechef Torben Gross på [tgr@djoef.dk](mailto:tgr@djoef.dk)

Spørgsmål om politik kan rettes til arbejdslivspolitisk chef Edith Jacobsen på [eja@djoef.dk](mailto:eja@djoef.dk)

Spørgsmål om analysen kan rettes til analysekonsulent Thomas Hem Pedersen på [thp@djoef.dk](mailto:thp@djoef.dk)

## Indhold

Indhold .....	2
Indledning.....	3
Ledelsesgabet.....	4
Ledelsesgab fordelt på alder .....	6
Ledelsesgabet, fordelt på uddannelsesgrupper .....	7
Ledelsesgabet, fordelt på yngste barns alder .....	9
Ledelsesgabet, fordelt på regioner .....	10
Ledelsesgabet, opdelt på brancher i den private sektor .....	11
Ledelsesgabet, opdelt på områder i den offentlige sektor .....	13
Scenarier.....	14
De bedste valg for kvinder, der vil være ledere .....	14
De bedste valg for mænd, der vil være ledere.....	14
De valg, hvor sandsynligheden for at blive leder er mest lige .....	15
Om analysens metode og datagrundlag .....	15

## Indledning

Har mænd og kvinder samme muligheder for at forfølge en lederkarriere?

Er nogle uddannelser mere sikre valg, hvis man gerne vil ledervejen? Eller er der bedre chancer i visse brancher? Eller er det sådan, at mænd stadig opfattes som det mest naturlige valg, når det kommer til besættelse af lederstillinger?

I denne analyse undersøger vi forskellen mellem mænd og kvinders chancer for at blive leder; *ledelsesgab*. Ledelsesgab er et parallelt begreb til løngabet. Analysen er udarbejdet af Djøf og baseret på data fra Danmarks Statistiks registre.

Djøf foretager løbende analyser af *løngabet*, som omhandler forskellen mellem mænd og kvinders løn. Der er to typer af løngab: For det første det ukorrigerede løngab, der udelukkende ser på den 'rå' forskel mellem mænd og kvinders løn. For det andet det korrigerede løngab, hvor der tages højde for evt. forskelle i mænd og kvinders karakteristika, fx forskelle i arbejdstid, branche mv.

Tilsvarende er fokus i denne analyse om *ledelsesgab* bl.a., hvor stor en del af ledelsesgab, der kan forklares ud fra forskelle i mænd og kvinders udgangspunkter i forhold til fx faktorer som uddannelse, alder, branche og antal børn samt hvor stor en del, der efterfølgende står uforklaret tilbage.

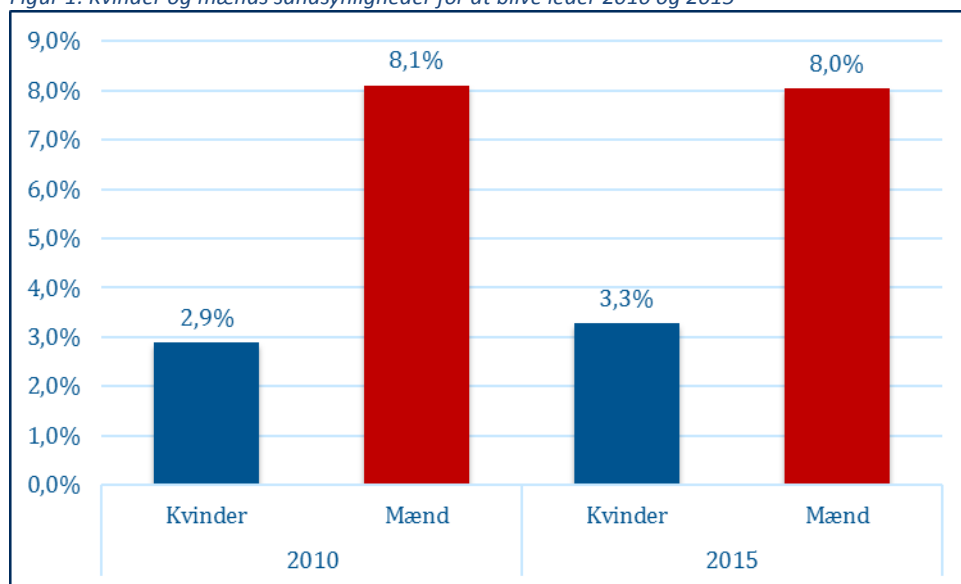
Analysen kan udelukkende tage højde for forhold, der er velbeskrevet i registrene, eventuelle andre forskelle, fx i motivation, evner etc., indgår ikke i analysen.

## Ledelsesgab

Analysen viser at der er markant forskel på mænd og kvinders chancer for at blive ledere. Noget tyder dog på at udviklingen går i den rigtige retning.

I 2010 var kvinders sandsynlighed for at blive leder 2,9%, mens mændenes var 5,2 procentpoint højere på 8,1% I 2015 var kvinders sandsynlighed steget til 3,3%, mens mændenes var faldet til 8,0% (se Figur 1). Forskellen er stadigvæk stor, men trods alt faldet til 4,7 procentpoint.

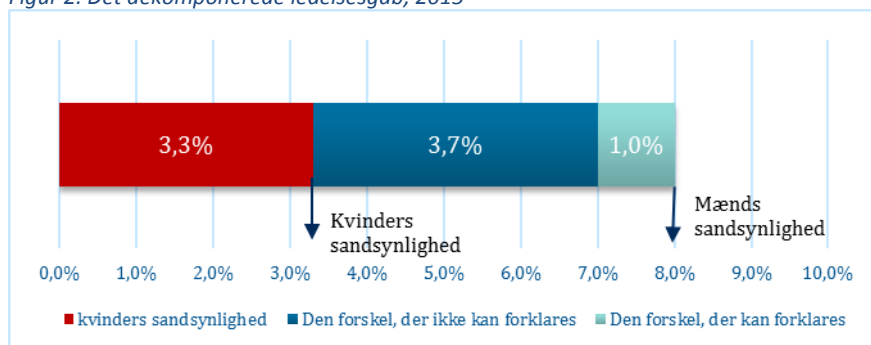
Figur 1: Kvinder og mænds sandsynligheder for at blive leder 2010 og 2015



Forskellen i sandsynligheden for at blive leder kan skyldes forskelle i 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. Hvis man renser data for forskelle i udgangspunkt, er der stadigvæk et ledelsesgab på 3,7 procentpoint. Det korrigerede ledelsesgab er faldet signifikant fra 4,3 procentpoint i 2010 til 3,7 procentpoint i 2015 (se Figur 3). Der er tale om et jævnt fald over perioden, således er det korrigerede ledelsesgab reduceret med ca. 0,1 procentpoint pr. år fra 2010 til 2015.

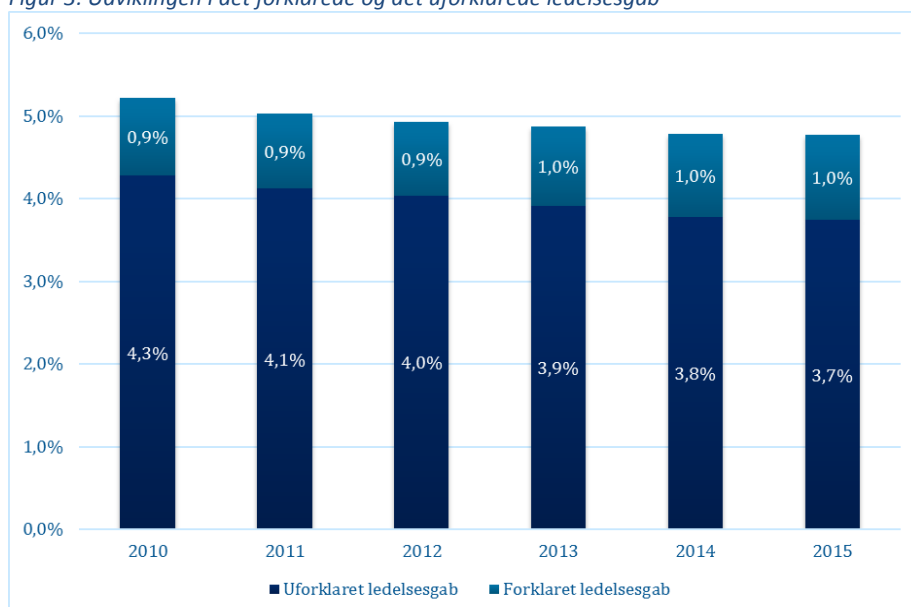
Figur 2 opdeler forskellen mellem mænds og kvinders sandsynlighed for at blive leder i en forklaret og en uforklaret del. Fraregner man den del af ledelsesgab, der kan forklares ud fra forskelle i karakteristika, har mændene fortsat mere end dobbelt så høj sandsynlighed for at blive leder, som kvinderne har – hele 2,1 gange så høj.

Figur 2. Det dekomponerede ledelsesgab, 2015



Figur 3 viser udviklingen i det forklarede og det uforklarede ledelsesgab i perioden 2010 til 2015. Figuren viser et fald i det uforklarede ledelsesgab på 0,1 procentpoint om året; et jævnt men langsomt fald

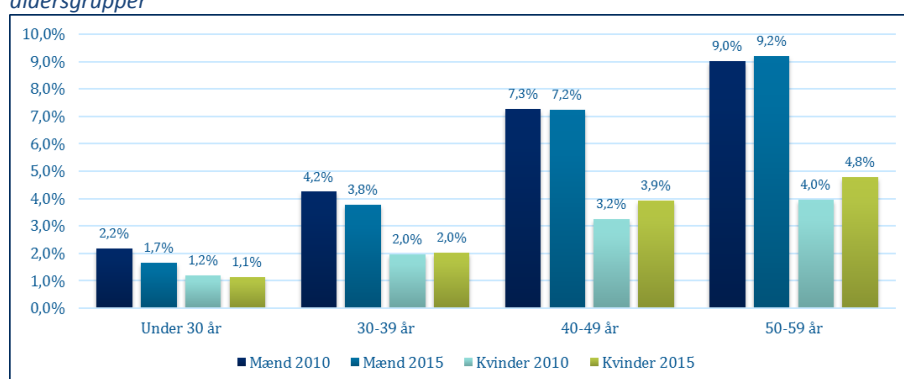
Figur 3: Udviklingen i det forklarede og det uforklarede ledelsesgab



## Ledelsesgab fordelt på alder

Figur 4 viser mænds og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder i henholdsvis 2010 og 2015, fordelt på aldersgrupper. Figuren viser, at der i 2015 er størst sandsynlighed for at blive leder i aldersgruppen 50-59 år. I denne aldersgruppe var sandsynligheden 9,2% for mænd og 4,8% for kvinderne. For både mænd og kvinder stiger sandsynligheden for at blive leder med alderen. Sammenlignes med 2010, så er der sket en stigning i sandsynligheden for at blive leder for kvinder for aldersgrupperne 40-49 årige (0,7 procentpoint) og 50-59 årige (0,8 procentpoint). For mændene er niveauet omtrent det samme for disse aldersgrupper, mens sandsynligheden for de yngste aldersgrupper for mænd er faldet med ca. 0,5 procentpoint.

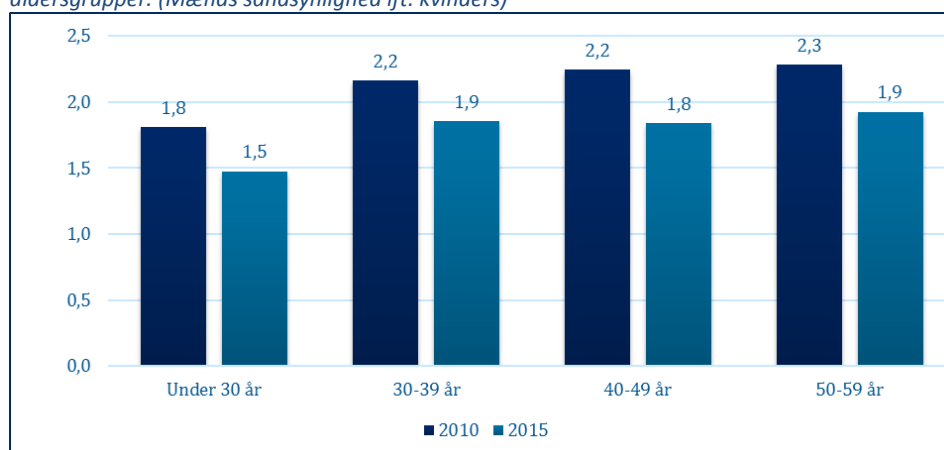
Figur 4: mænd og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder 2010 og 2015, fordelt på aldersgrupper



Figur 5 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.

Forskellen mellem mænd og kvinders sandsynligheder er stadigvæk mindst for den yngste aldersgruppe (1,5 i mænds favør). Forskellen blandt de øvrige aldersgrupper er på stort set samme niveau (1,8 – 1,9 i mænds favør).

Figur 5: Forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive ledere 2010 og 2015, fordelt på aldersgrupper. (Mænds sandsynlighed ift. kvinders)



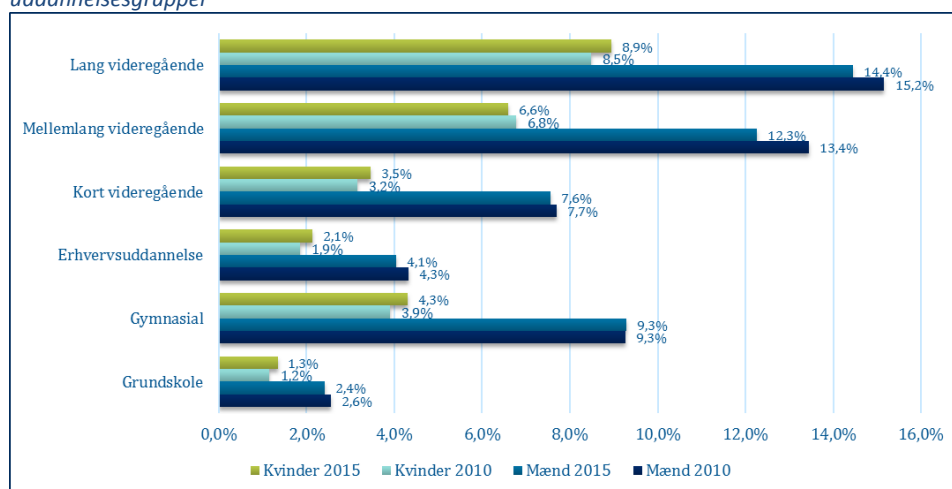
## Ledelsesgabet, fordelt på uddannelsesgrupper

Figur 6 viser de estimerede sandsynligheder for mænd og kvinder fordelt på uddannelsesniveauer. For både mænd og kvinder er det lang videregående uddannelse, der giver den største sandsynlighed for at blive leder (hvh. 14,4% for mænd og 8,9% for kvinder i 2015).

Sandsynligheden for at blive leder stiger med uddannelsesniveaue. Dog er den estimerede sandsynlighed for at blive leder højere for personer med en gymnasial uddannelse, end for både erhvervsfaglig og kort videregående uddannelse – dette gælder for både mænd og kvinder.

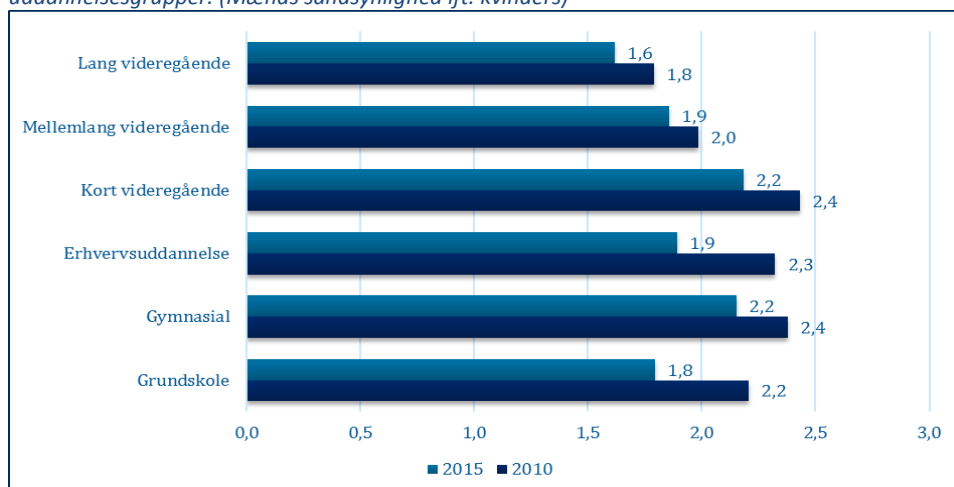
Sandsynligheden for at blive leder stiger fra 2010 til 2015 for kvinder på alle uddannelsesniveauer (med undtagelse af mellemlang videregående uddannelse), mens den falder for mændene på for alle uddannelsesniveauer (med undtagelse af gymnasial uddannelse).

Figur 6: Mænd og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder 2010 og 2015, fordelt på uddannelsesgrupper



Figur 7 viser forholdet mellem mænds og kvinders chance for at blive ledere opdelt på uddannelsesniveauer. Figuren viser, at forholdet fra 2010 til 2015 er blevet mindre skævt for alle uddannelsesniveauer. Det største fald er sket for grundskole og erhvervsuddannelse. For grundskole er forholdet faldet fra, at mændene havde 2,2 gange større lederchancer i 2010 til 1,8 gange så store lederchancer i 2015. For erhvervsuddannelse er forholdet faldet fra, at mændene havde 2,3 gange større lederchancer i 2010 til 1,9 gange så store lederchancer i 2015.

Figur 7: Forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive ledere 2010 og 2015, fordelt på uddannelsesgrupper. (Mænds sandsynlighed ift. kvinders)



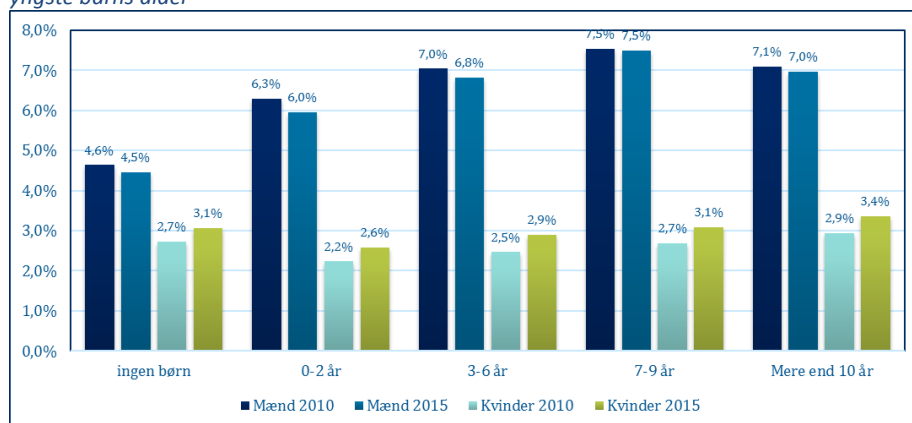


## Ledelsesgab, fordelt på yngste barns alder

Figur 8 viser, at både kvinder med og uden hjemmeboende børn har haft stigende sandsynligheder for at blive ledere fra 2010 til 2015. For kvinder med hjemmeboende børn gælder stigning uanset barnets alder. Dog stiger sandsynligheden med barnets alder.

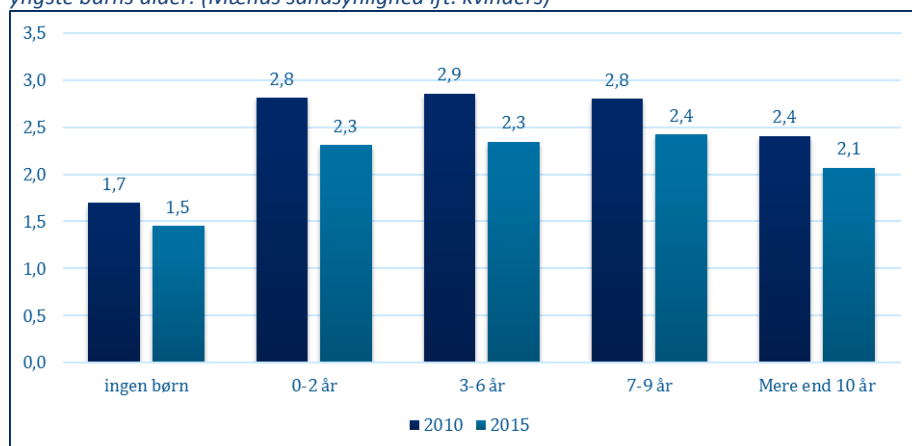
For mændene ses den stik modsatte trend. Således falder mænds sandsynlighed for at blive leder både for mænd med og uden hjemmeboende børn.

Figur 8: Mænd og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder 2010 og 2015, fordelt på yngste barns alder



Figur 9 viser forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive leder, fordelt på yngste barns alder. Der er sket en udvikling, men det er fortsat blandt mænd og kvinder uden børn, at forholdet er mest lige.

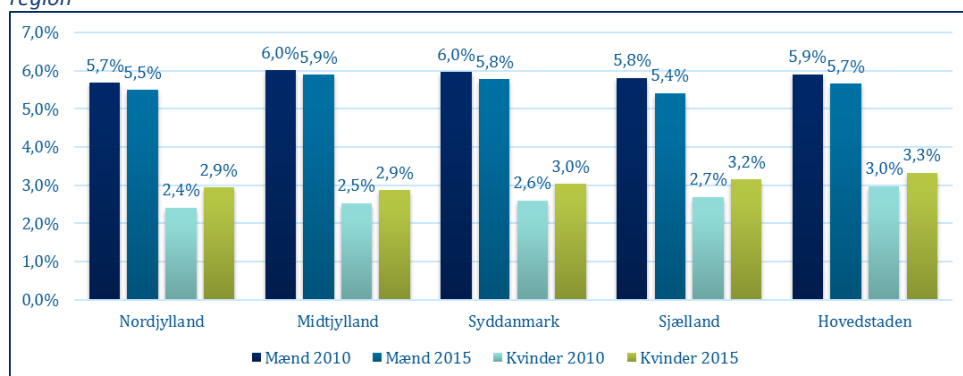
Figur 9: Forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive ledere 2010 og 2015, fordelt på yngste barns alder. (Mænds sandsynlighed ift. kvinders)



## Ledelsesgabets fordeling på regioner

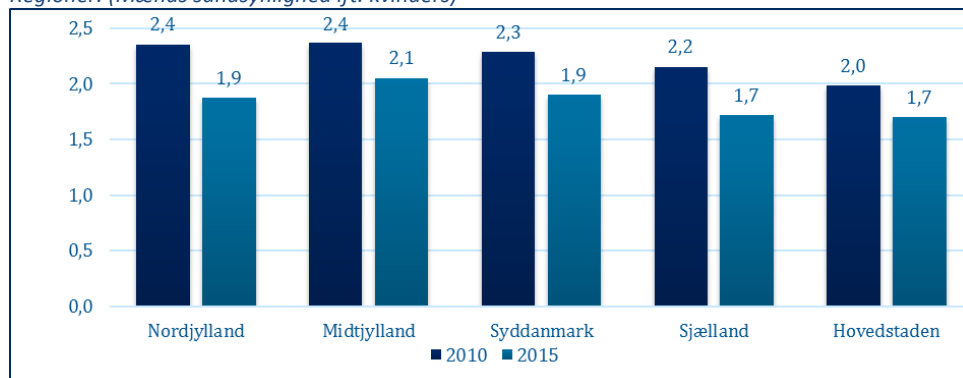
Figur 10 viser, at kvinders sandsynligheder for at blive leder er steget fra 2010 til 2015 i alle regioner. Mændenes sandsynlighed er modsat faldet i alle regioner. Der er kun små forskelle i ledersandsynlighederne på tværs af regioner, hvilket både gælder mænd og kvinder. For kvinder er der størst sandsynlighed for at blive leder i Hovedstaden 3,3%, mens den laveste sandsynlighed findes i Nordjylland og Midtjylland (2,9%). For mændene er der størst sandsynlighed for at blive leder i region Midtjylland (5,9%), mens der er lavest sandsynlighed i Region Sjælland (5,4%).

Figur 10: Mænd og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder 2010 og 2015, fordelt på region



Figur 11 viser, at mænds chancer for at blive leder er større end kvinders i alle regioner, men forholdet er dog indsnævret i samtlige regioner. Den mindste forskel findes i Region Sjælland og Region Hovedstaden (1,7 gange større sandsynlighed i mændenes favør). Den største forskel findes i region Midtjylland, hvor mændenes sandsynlighed for at blive ledere i 2015 stadigvæk er 2,1 gange større end kvindernes.

Figur 11: Forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive ledere 2010 og 2015, fordelt på Regioner. (Mænds sandsynlighed ift. kvinders)

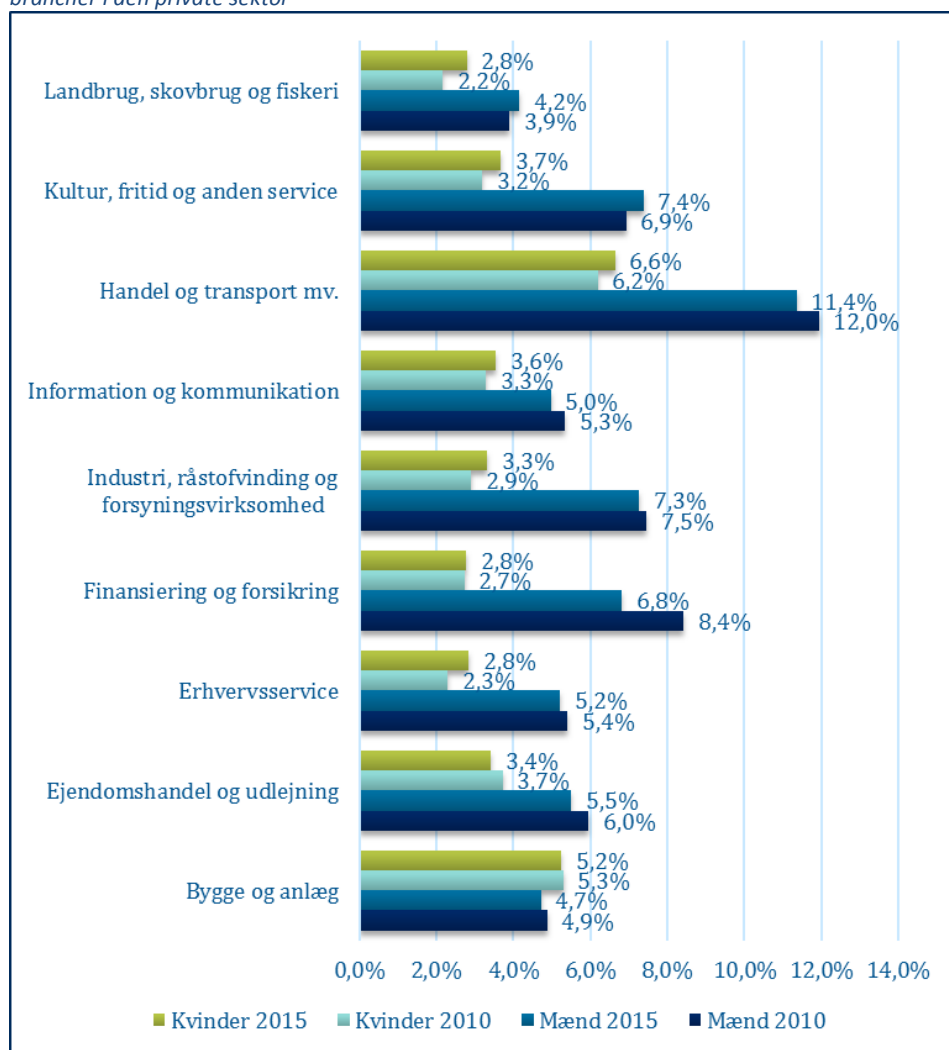


## Ledelsesgabets opdeling på brancher i den private sektor

Figur 12 viser, at der er store forskelle på sandsynligheden for at blive leder på tværs af de forskellige brancher inden for den private sektor. For både mænd og kvinder er sandsynligheden for at blive leder størst inden for handel og transport. Her er 11,4% af mændene ledere, mens 6,6% af kvinderne er det. Den laveste sandsynlighed for at blive leder er inden for landbrug, skovbrug og fiskeri for mænd (4,2%) og inden for finansiering, erhvervsservice samt landbrug, skovbrug og fiskeri for kvinder (2,8%).

Kvindens sandsynlighed for at blive leder er steget inden for stort set alle brancher i perioden fra 2010 til 2015. Det er kun inden for bygge og anlæg samt ejendomshandel og udlejning, at sandsynligheden er faldet. I samme periode er mænds sandsynlighed for at blive leder faldet inden for de fleste brancher. Her er det kun inden for kultur, fritid og anden service samt landbrug, skovbrug og fiskeri, hvor sandsynligheden er steget.

Figur 12: Mænd og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder 2010 og 2015, fordelt på brancher i den private sektor

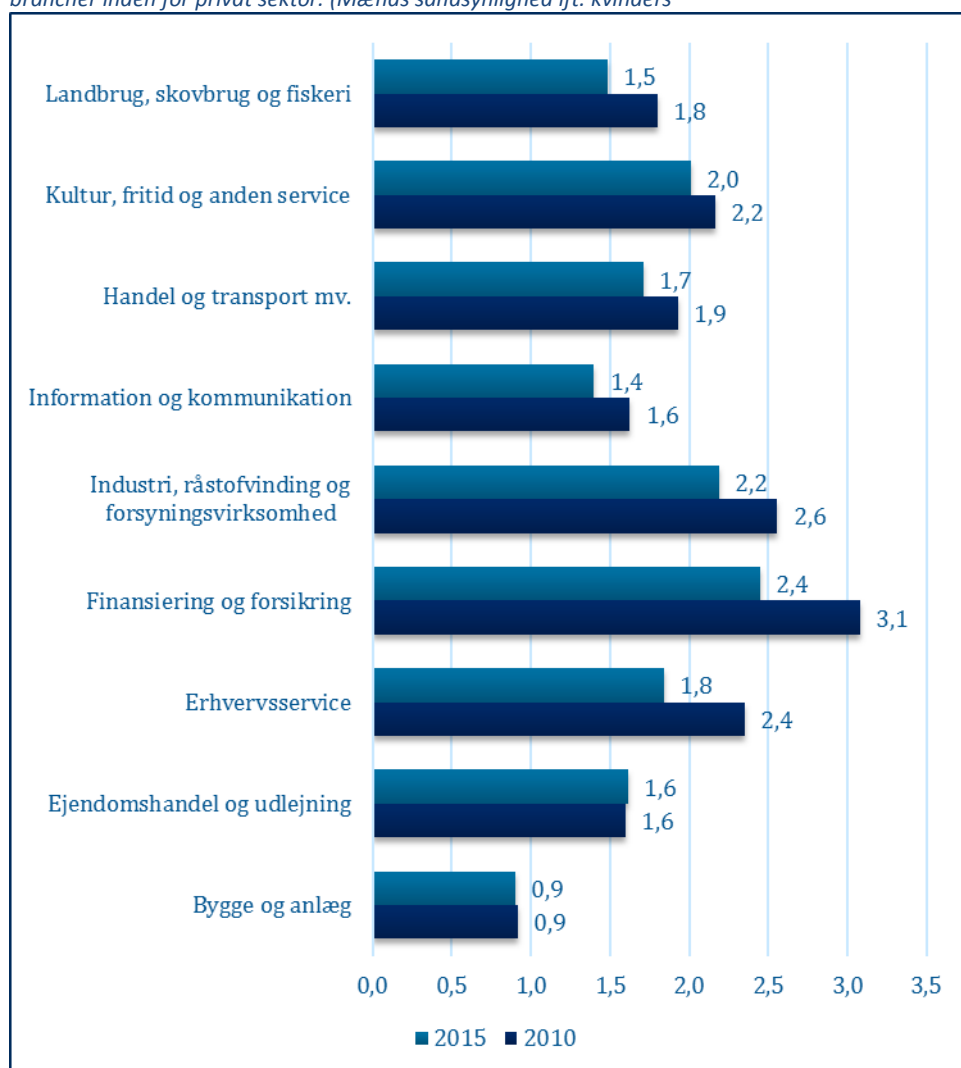


Figur 13 viser, at kvinder har en lavere sandsynlighed for at blive leder i alle brancher på nær branchen bygge og anlæg. Her har kvinder 1,1 gange større sandsynlighed for at blive leder end mænd.

Specielt inden for finansiering og forsikring samt industri, råstofvinding og forsyningsvirksomhed er mænds sandsynlighed for at blive leder større end kvinders. Inden for disse brancher har mænd hhv. 2,4 og 2,2 gange større sandsynlighed for at blive leder end kvinder har.

Forholdet mellem mænds og kvinders sandsynlighed for at blive leder i 2015 er på niveau med eller forbedret i forhold til 2010 for alle brancher.

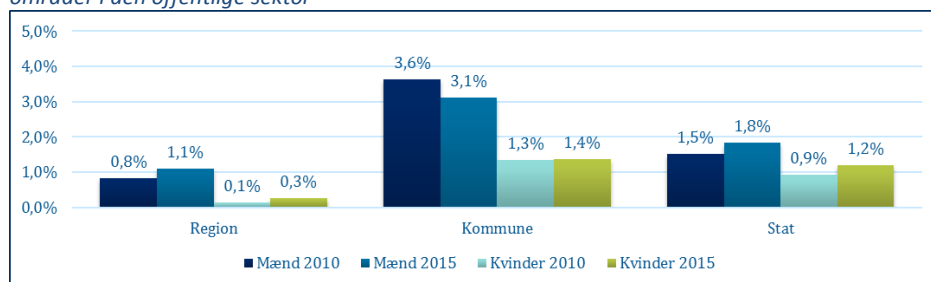
Figur 13: Forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive ledere 2010 og 2015, fordelt på brancher inden for privat sektor. (Mænds sandsynlighed ift. kvinders)



## Ledelsesgabet, opdelt på områder i den offentlige sektor

Figur 14 viser, at sandsynligheden for at blive leder varierer inden for den offentlige sektor, men inden for alle områder har mænd den højeste sandsynlighed. For begge køn er sandsynligheden for at blive leder lavest for ansatte i regioner. For kvinder ansat i en region er sandsynligheden for at blive leder 0,3%, mens den for mænd 1,1%.

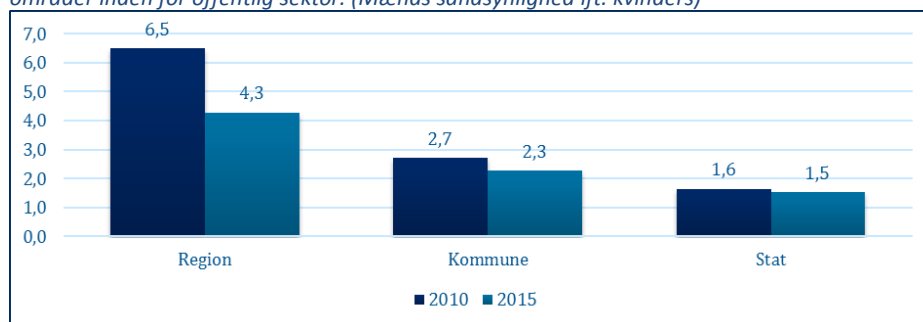
Figur 14: Mænd og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder 2010 og 2015, fordelt på områder i den offentlige sektor



Generelt set er mænds sandsynlighed for at blive leder større i den offentlige sektor (se Figur 15). Den største forskel findes i regioner, hvor mænd har 4,3 gange højere sandsynlighed for at blive leder end kvinder. Denne forskel er dog faldet siden 2010, hvor mændenes sandsynlighed for at blive leder var hele 6,5 gange større end kvindernes.

I kommuner har mænd 2,3 gange større sandsynlighed for at blive leder, mens forholdet mellem mænd og kvinders sandsynlighed på statens område er 1,5. Inden for alle områder i den offentlige sektor er forholdet mellem mænd og kvinders chancer for at blive leder mindsket fra 2010 til 2015.

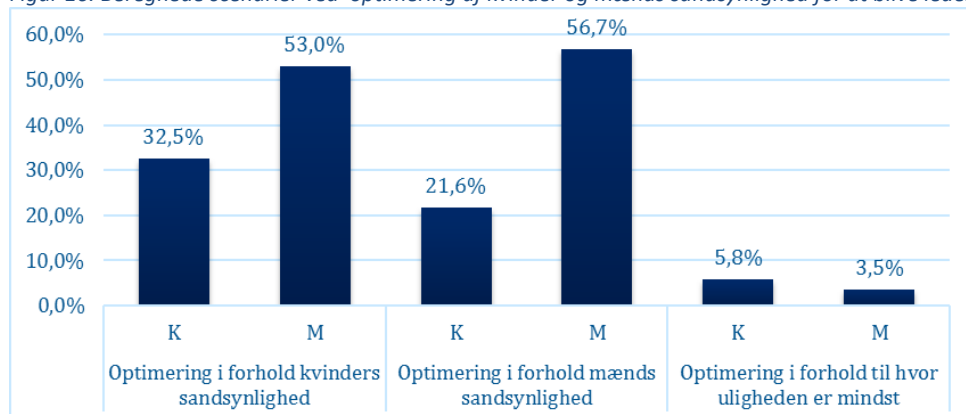
Figur 15: Forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive ledere 2010 og 2015, fordelt på områder inden for offentlig sektor. (Mænds sandsynlighed ift. kvinders)



## Scenarier

Man kan lave scenarier for mænds og kvinders sandsynlighed for at blive ledere. Her er der regnet på tre forskellige scenarier – for det første, hvilke valg kvinder skal tage for at optimere deres ledelseschancer og hvilken sandsynlighed for at blive leder, det giver. For det andet, hvilke valg mænd skal tage og hvilken sandsynlighed, det giver. Og for det tredje hvilke valg, der giver kvinder den mest lige bane at spille på.

Figur 16. Beregnede scenarier ved optimering af kvinders og mænds sandsynlighed for at blive leder



### De bedste valg for kvinder, der vil være ledere

Hvis en kvinde ønsker at blive leder skal hun:

- Have en lang videregående uddannelse
- Være 50 til 59 år gammel
- Yngste barn skal være over 10 år
- Bo i Hovedstaden
- Arbejde inden for Handel
- I en virksomhed med 5-19 ansatte

Dette giver samlet set kvinden en sandsynlighed for at blive leder på 33%. Har en mand præcis de samme karakteristika som kvinden, har han 53% sandsynlighed for at blive leder.

### De bedste valg for mænd, der vil være ledere

Hvis en mand ønsker at blive leder, skal han

- Have en lang videregående uddannelse
- Være 50 til 59 år gammel
- Yngste barn skal være 7 til 9 år
- Bo i Midtjylland
- Arbejde inden for Handel
- I en virksomhed med under 5 ansatte

Dette giver samlet set manden en sandsynlighed for at blive leder på 57%. Har en kvinde præcis de samme karakteristika som manden, har hun 22% sandsynlighed for at blive leder.

### **De valg, hvor sandsynligheden for at blive leder er mest lige**

Hvis man tager de valg eller karakteristika, hvor der er mindst forskel på mænds og kvinders sandsynlighed for at blive leder, ser det således ud

- Have en lang videregående uddannelse
- Være under 30
- Ikke have børn
- Bo i Hovedstaden
- Arbejde inden for Bygge og anlæg
- I en virksomhed med mindst 50 ansatte

Tager man dette scenarie – der hvor uligheden er mindst – har kvinder samlet set 5,8% sandsynlighed for at blive leder, mens mænd har en lavere sandsynlighed, nemlig kun 3,5%. Dette skyldes blandt andet, at kvinder faktisk – alt andet lige – har en lidt højere ledersandsynlighed i bygge og anlægssektoren end mænd har.

### **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 ud fra forskelle i observerbare karakteristika (fx uddannelsesniveau og alder) og den resterende del, der ikke kan forklares af disse karakteristika. Den resterende 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 i afkastet af karakteristika.

Den forskel, hvor der er taget højde for forskelle i udgangspunkt kaldes det korrigerede ledelsesgab<sup>1</sup>. Der kontrolleres i analysen for forskelle i alder, uddannelse, eventuelle børns alder, landsdel, arbejdsstedets størrelse samt branche.

I analysen vises mænds og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder. De beregnede (estimerede) sandsynligheder rammer ikke de faktiske sandsynligheder, dette skyldes modellen. Sandsynlighederne er beregnet ud fra en statistisk model og beskriver;

*For kvinder:* sandsynligheden for at blive leder, hvis kvinder på alle andre parametre har samme karakteristika som mænd.

*For mænd:* Sandsynligheden for at blive leder inden for den pågældende parameter, fx aldersgruppe (korrigeret for andre variable).

---

<sup>1</sup> Se fx Mona Larsen, Helle Sophie Bøje Houlberg: Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011 – SFI. (Dog er analysen hos Larsen og Houlberg foretaget på løngab, så der bruges OLS, mens der i analysen af ledelsesgabets benyttes logistisk regression)

Analysen er udarbejdet af Djøf og baseret på data fra Danmarks Statistik. Datagrundlaget er Beskæftigelse for lønmodtagere (BFL), januar 2010 og 2015. Analysen er baseret på følgende datagrundlag:

- Personer i alderen 25-59 år
- Personer der har ophold og oplyst arbejdssted i Danmark samt kendt sektor, branche og arbejdsfunktion
- Personer, der har status af hjemmeboende barn, er ikke med
- Personer, der ifølge elevregistret (KOTRE) er under uddannelse i januar måned det pågældende år, er ikke med
- Personer med DISCO-08 koder mindre end 100000 (militær-sektoren) er ikke med.
- Selvstændige – dvs. personer, der ikke er ansat – indgår ikke i analysen, da de ikke indgår i BFL-registeret.

Der tages udgangspunkt i den primære beskæftigelse i januar måned, dvs. den branche hvor der er registreret flest betalte løntimer. En leder er defineret med udgangspunkt i discokode 1: Ledelsesarbejde. Arbejdsstedets størrelse er beregnet som antal ansatte pr. økonomisk enhed.

Det endelige datagrundlag for 2015 omfatter 1.588.287 personer, mens datagrundlaget for 2010 omfatter 1.606.424 personer.