

**Marts 2017**

**Ledelsesgab blandt samfundsvidenskabeligt uddannede**

Indledning.....	2
Ledelsesgab.....	2
Ledelsesgab fordelt på karakteristika .....	4
Scenarier.....	11
Om analysens metode og datagrundlag .....	13

Analysen viser at

- 20,2% af de samfundsvidenskabeligt uddannede mænd bliver ledere, mens det kun gælder for 10,3% af kvinderne. Forskellen er således 9,9 procentpoint.
- Tager man højde for forskelle i faktorer, der kan være betydende for chancen for at blive leder – fx uddannelse, alder og branche – viser analysen et korrigeret ledelsesgab på 6,8 procentpoint.
- Det svarer til, at samfundsvidenskabeligt uddannede mænd alt andet lige har 1,6 gange højere sandsynlighed for at blive ledere end samfundsvidenskabeligt uddannede kvinder.

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

Spørgsmål om analysen kan rettes til analysechef Kirstine Nærvig Petersen på [knp@djoef.dk](mailto:knp@djoef.dk)

## Indledning

Denne analyse ser på forskelle i sandsynligheden for at blive leder for samfundsvidenskabeligt uddannede mænd og kvinder – i det følgende betegnet som djøfere.

Analysen er foretaget af Djøf på baggrund af Danmarks Statistik registre og bruger en standardmetode til at opdele ledelsesgab i to dele – den, der kan forklares ud fra forskelle i karakteristika ved gruppen – fx alder, uddannelse etc. samt den del, der står uforklaret tilbage.

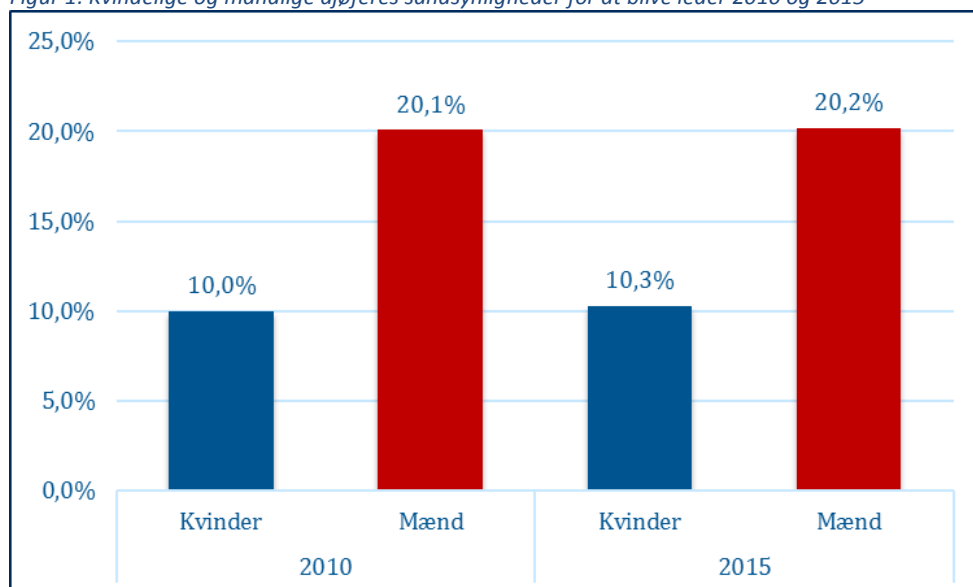
Denne type analyse kan alene tage højde for forhold, der er velbeskrevet i registrene. Eventuelle forskelle i motivation, evner etc. indgår ikke i analysen.

## Ledelsesgab

Analysen viser, at der blandt samfundsvidenskabeligt uddannede (i det følgende betegnet djøfere) er markant forskel på mænd og kvinders chancer for at blive ledere. Forskellen ser ikke ud til at blive mindre fra 2010 til 2015.

I 2010 var kvindelige djøferes sandsynlighed for at blive leder 10,0%, mens mændenes var 20,1% I 2015 var kvindernes sandsynlighed 10,3%, mens mændenes var 20,2 (se Figur 1). Forskellen for 2015 er ikke signifikant forskellig fra forskellen i 2010.

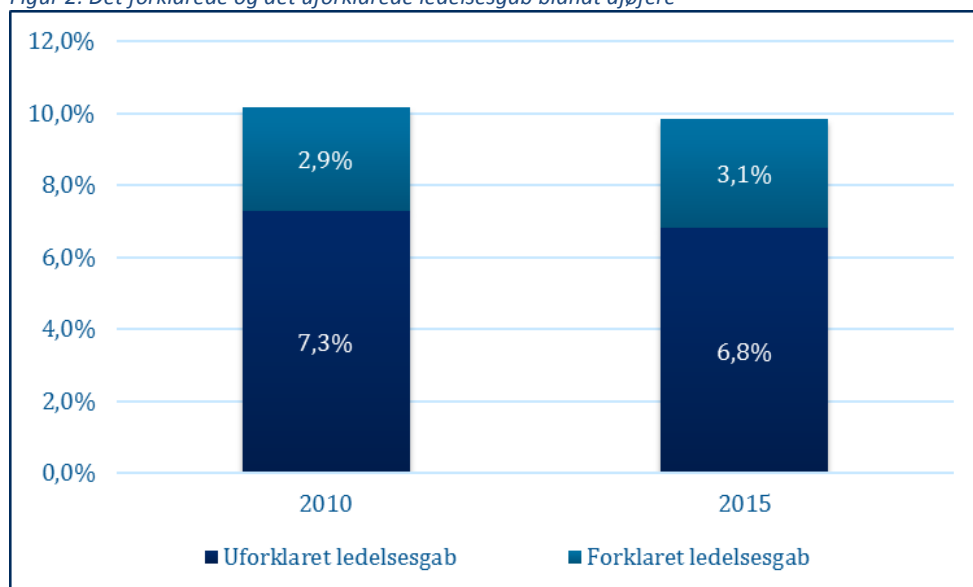
Figur 1: Kvindelige og mandlige djøferes sandsynligheder for at blive leder 2010 og 2015



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 stadig et ledelsesgab på 6,8 procentpoint i 2015. Det betyder at mandlige djøfere, når man ser bort fra forskelle i udgangspunkt, har 6,8 procentpoint større sandsynlighed for at blive leder end deres kvindelige djøfkolleger. Det korrigerede ledelsesgab var i 2010 på 7,3 procentpoint. Omend det ser ud til at gå i den rigtige retning, så er forskellen ikke statistisk signifikant (se Figur 2).

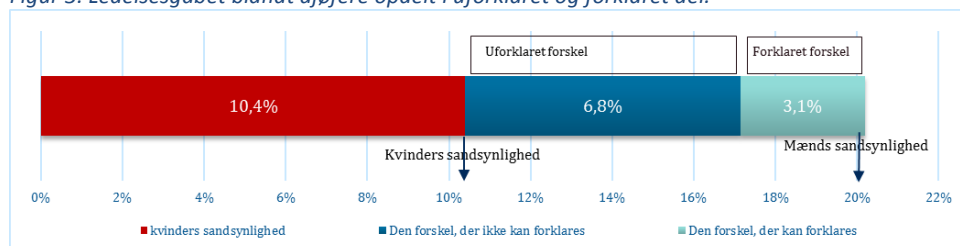
Figur 2: Det forklarede og det uforklarede ledelsesgab blandt djøfere



Samlet set er der således et ledelsesgab på 9,8%, som kan opdeles i en del på 3,1%, der kan forklares ud fra forskelle i karakteristika og en del på 6,8%, der ikke kan forklares ud fra forskelle i karakteristika.

Det svarer, når man alene ser på den uforklarede del af ledelsesgabets, til, at mænd har 1,6 gange højere sandsynlighed for at blive ledere end kvinder har.

Figur 3. Ledelsesgabets blandt djøfere opdelt i uforklaret og forklaret del.

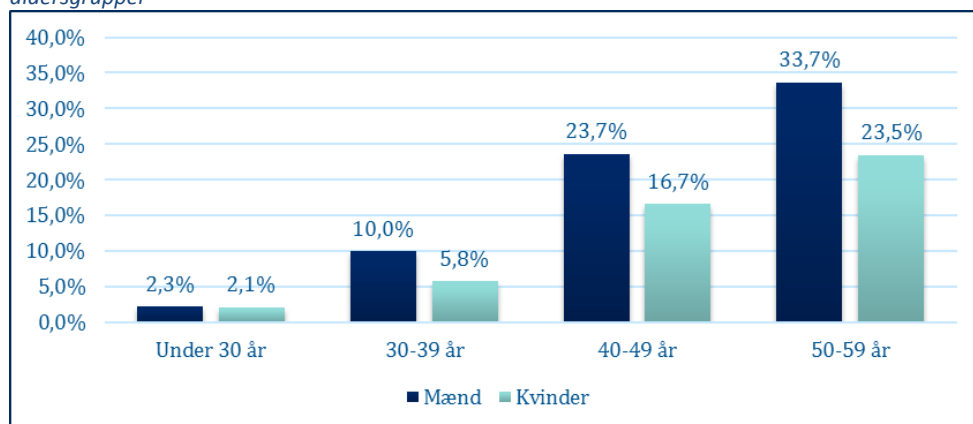


## Ledelsesgab fordelt på karakteristika

### Ledelsesgab blandt djøfere fordelt på alder

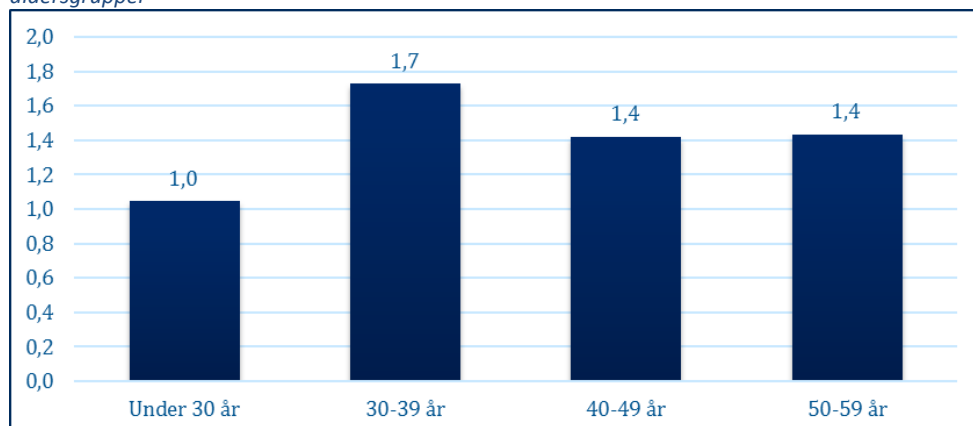
Figur 4 viser djøfmænd og -kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder i henholdsvis 2015, fordelt på aldersgrupper. Figuren viser, at der er størst sandsynlighed for at blive leder i aldersgruppen 50-59 år. I denne aldersgruppe er sandsynligheden 33,7% for mænd og 23,5% for kvinderne.

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



Blandt de unge – der dog er en relativt lille gruppe – finder vi nogenlunde ens lederchancer, mens forskellen er størst blandt gruppen i trediverne; her har mændene 1,7 gange højere sandsynlighed for at blive ledere end kvinderne.

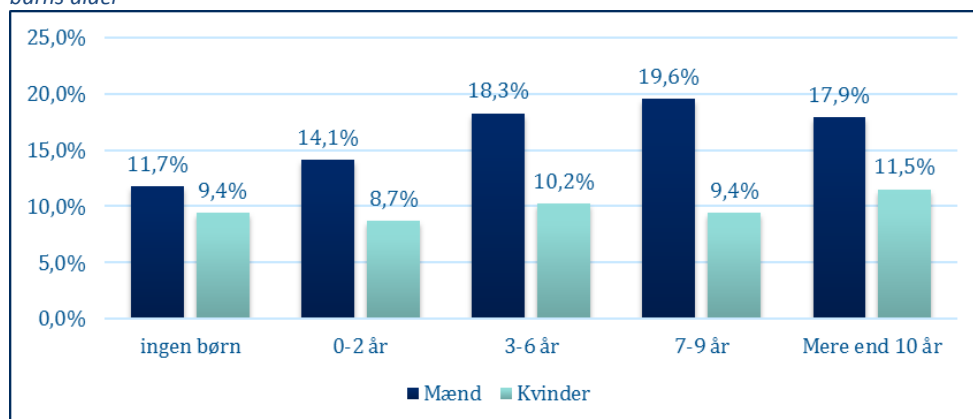
Figur 5. Forholdet mellem djøf-mænd og -kvinders sandsynlighed for at bliver leder, fordelt på aldersgrupper



## Ledelsesgabets blandt djøfere, fordelt på yngste barns alder

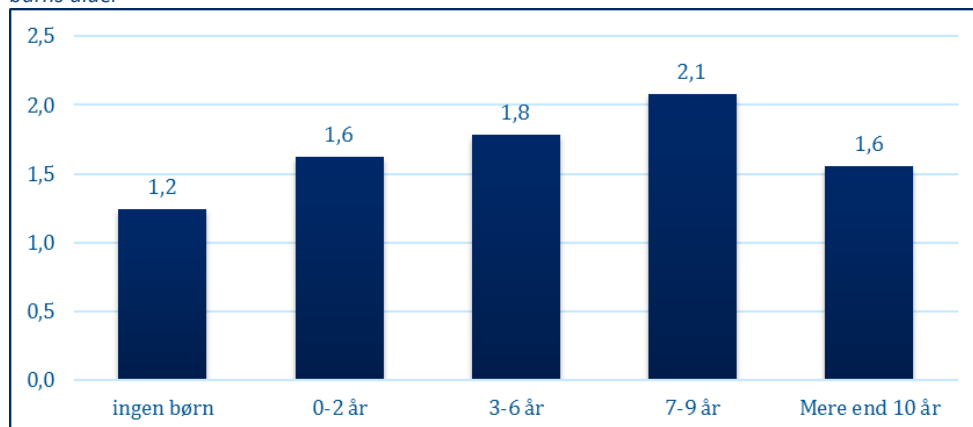
Figur 6 viser, at mænds lederchancer stiger med yngste barns alder, indtil barnet er 10 år eller derover. Kvinders lederchancer står meget stille, men ser ud til at stige, når barnet er 10 år eller derover.

Figur 6: Djøfmænd og -kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder, fordelt på yngste barns alder



Figur 7 viser, at forholdet mellem mænd og kvinders sandsynlighed for at blive leder er mest lige, når der ikke er hjemmeboende børn. Derefter stiger uligheden støt (dog mest fra ingen børn til meget små børn) frem til at yngste barn bliver 10 år, hvorefter det falder igen.

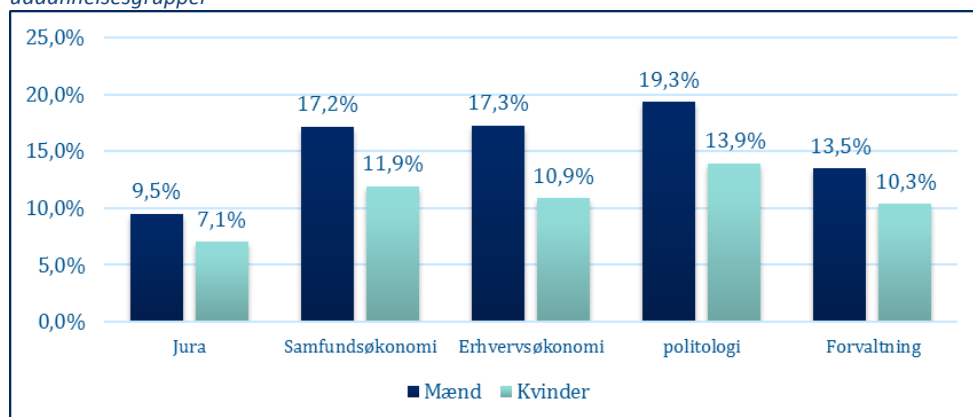
Figur 7: Forholdet mellem djøf-mænd og -kvinders sandsynlighed for at bliver leder, fordelt på yngste barns alder



## Ledelsesgabet blandt djøfere, fordelt på uddannelsesgrupper

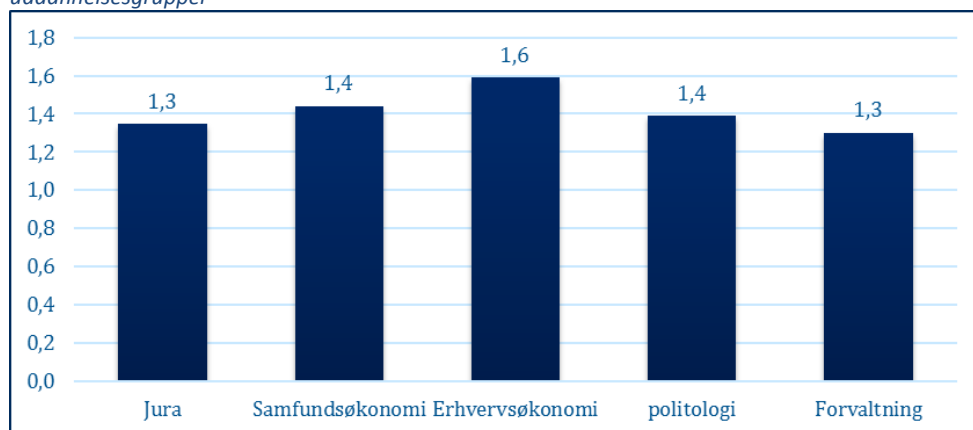
Figur 8 viser mænds og kvinders sandsynlighed for at blive leder, opdelt på udvalgte uddannelsesgrupper<sup>1</sup>. For både mænd og kvinder er politologi den uddannelsesgruppe, der giver den højeste lederchance med 19,3% til mændene og 13,9% til kvinderne.

Figur 8: Djøf-mænd og -kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder, fordelt på uddannelsesgrupper



Figur 9 viser forholdet mellem mænds og kvinders chance for at blive ledere opdelt på udvalgte uddannelsesgrupper. Uligheden er størst blandt erhvervsøkonomer og mindst blandt jurister og forvaltningsuddannede – det svarer dog stadig til, at mænd har 30% højere sandsynlighed for at blive ledere end kvinder med samme karakteristika.

Figur 9: Forholdet mellem djøfmænd og -kvinders sandsynlighed for at bliver leder, fordelt på uddannelsesgrupper

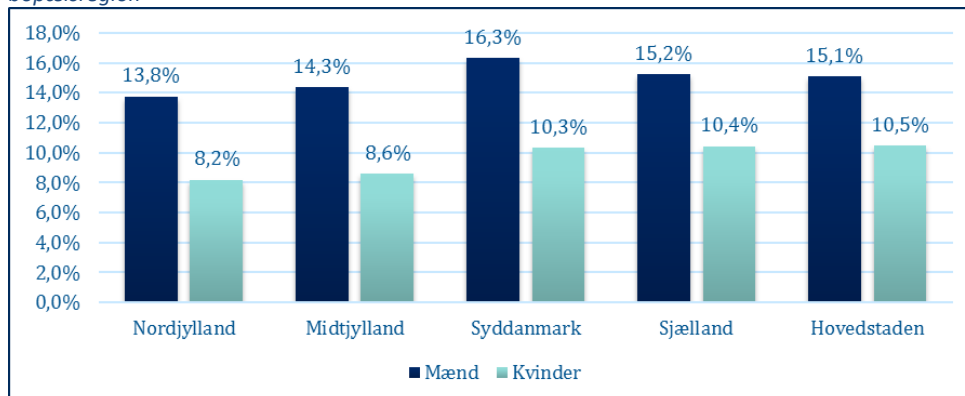


<sup>1</sup> Små grupper – fx sociologer og antropologer – er udeladt.

## Ledelsesgabet blandt djøfere, fordelt på regioner

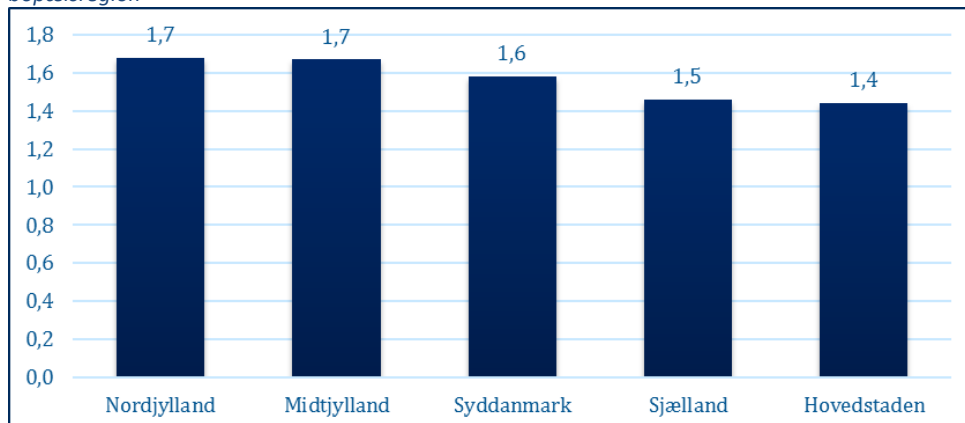
Figur 10 viser, at mænd har den højeste lederchance i Syddanmark, mens kvinder har den højeste sandsynlighed for at blive leder i Hovedstaden.

Figur 10. Djøf-mænd og -kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder, fordelt på bopælsregion



Uligheden mellem mænds og kvinders lederchancer er størst i Midt- og Nordjylland og mindst i Hovedstaden – hvor mænd dog stadig har 40% højere sandsynlighed for at blive leder end kvinder.

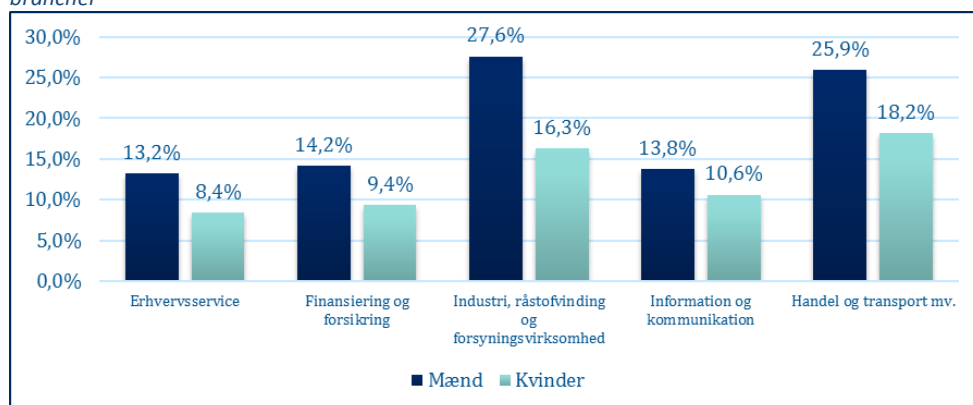
Figur 11. Forholdet mellem djøf-mænd og -kvinders sandsynlighed for at bliver leder, fordelt på bopælsregion



## Ledelsesgabets blandt djøfere, opdelt på udvalgte brancher i den private sektor

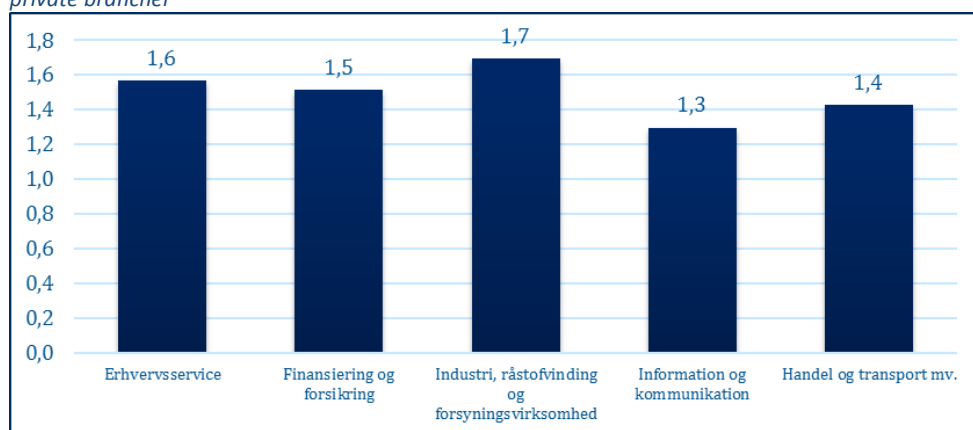
Figur 12 viser de estimerede sandsynligheder for at blive leder for henholdsvis mænd og kvinder i udvalgte brancher<sup>2</sup> i den private sektor. Den højeste sandsynlighed for mænd er 28% inden for industri, råstofvindning og forsyningsvirksomhed, mens den højeste for kvinder er 26% inden for handel og transport. De laveste ledersandsynligheder for begge køn er inden for erhvervsservice, hvor mændenes sandsynlighed er 13% og kvindernes er 8%.

Figur 12. Djøf-mænd og -kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder, fordelt på private brancher



Den største ulighed i ledersandsynligheden for mænd og kvinder er inden for industri, råstofvindning og forsyning, hvor mændene har 1,7 gange højere sandsynlighed for at blive leder end kvinderne, mens den laveste forskel er inden for information og kommunikation, hvor mændene 'kun' har 1,3 gange højere sandsynlighed end kvinderne for at blive ledere.

Figur 13. Forholdet mellem djøf-mænds og -kvinders sandsynlighed for at bliver leder, fordelt på private brancher



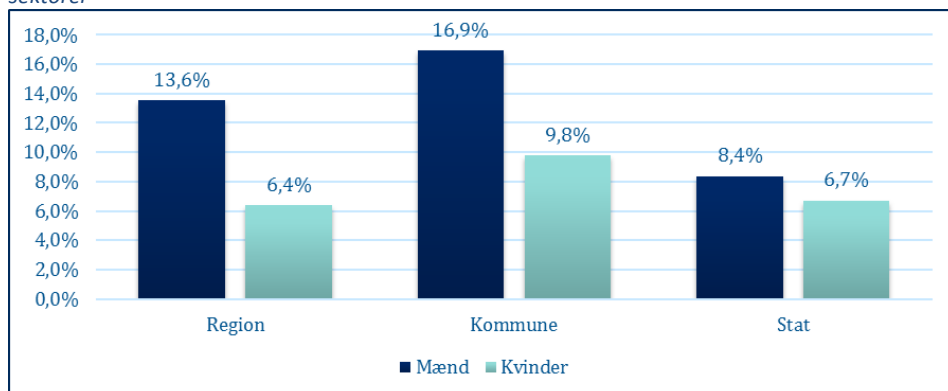
<sup>2</sup> Brancher med meget små andele er fjernet – fx landbrug og byggeri.



## Ledelsesgabet blandt djøfere, opdelt på områder i den offentlige sektor

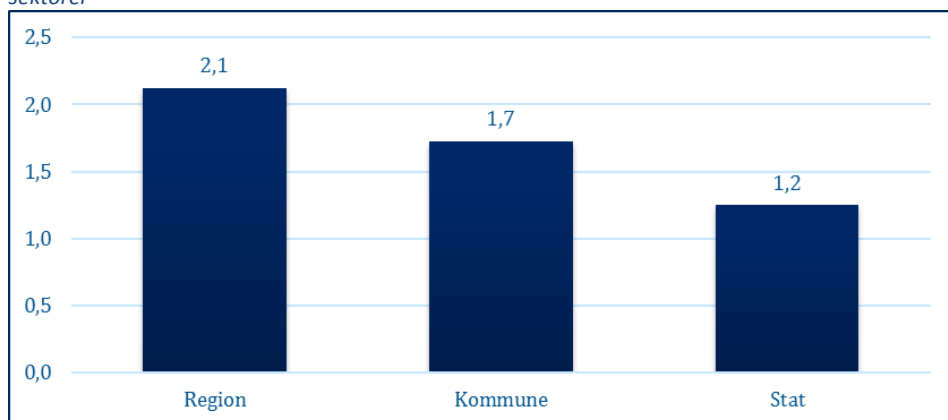
Både mænd og kvinder har den højeste sandsynlighed for at blive leder, hvis de bliver ansat indenfor det kommunale område.

Figur 14. Djøf-mænd og -kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder, fordelt på offentlige sektorer



Den største ulighed i sandsynligheden for at blive leder er i regionerne, mens den laveste er i staten.

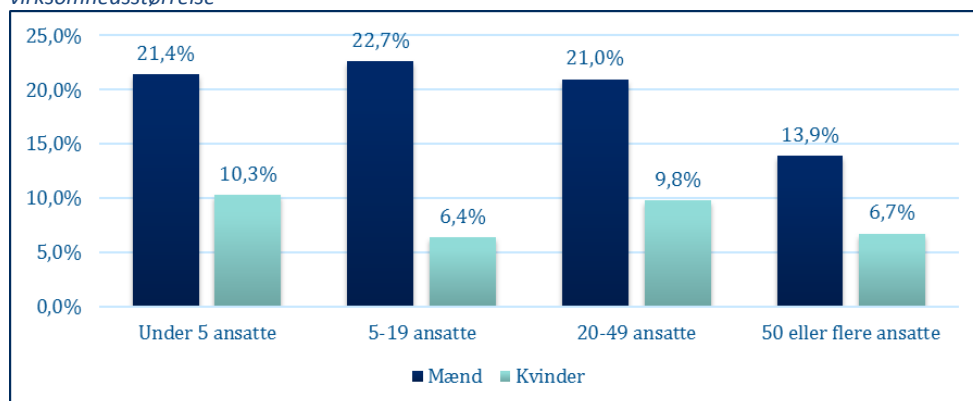
Figur 15. Forholdet mellem mænd og kvinders sandsynlighed for at bliver leder, fordelt på offentlige sektorer



## Ledelsesgabet blandt djøfere, opdelt på virksomhedsstørrelse

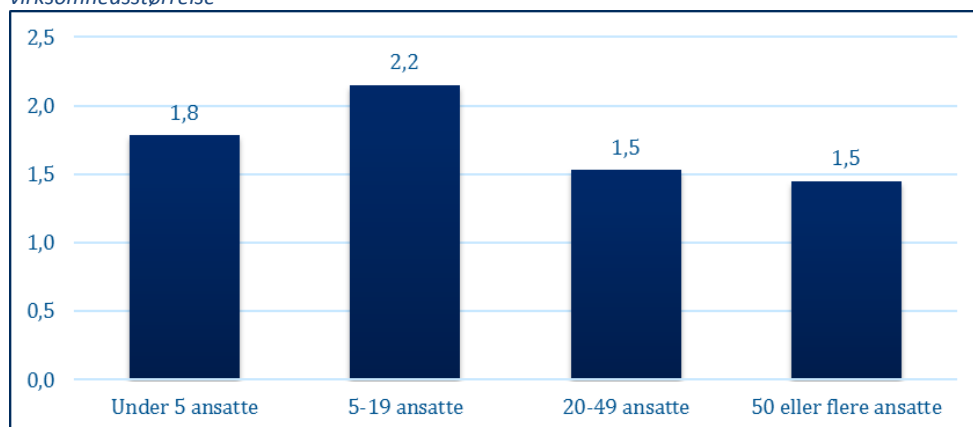
Mændene har størst sandsynlighed for at blive ledere i små virksomheder med mellem 5 og 19 ansatte, hvor hele 23% er ledere. Kvinderne har højest sandsynlighed, hvis de arbejder i de allermindste virksomheder med under 5 ansatte, her er ca. hver tiende kvinde leder.

Figur 16. Djøf-mænd og -kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder, fordelt på virksomhedsstørrelse



Uligheden mellem mænd og kvinders sandsynlighed for at blive leder er lavest i de større virksomheder

Figur 17. Forholdet mellem djøf-mænd og -kvinders sandsynlighed for at bliver leder, fordelt på virksomhedsstørrelse

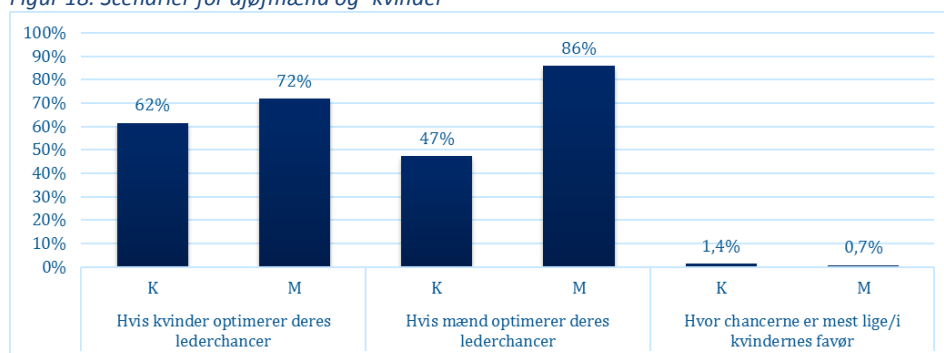


## Scenarier

I det følgende regnes forskellige scenarier for de 'valg' mænd og kvinder kan tage og hvilke konsekvenser det har for deres sandsynlighed for at blive leder.

Som figuren viser, har mændene højere sandsynlighed end kvinderne – uanset om man vælger karakteristika der tilgodeser mænd eller kvinder. Vælger man det bedst tænkelige scenarie for kvinder, bliver kvinders sandsynlighed for at blive ledere 62% – men en lignende mand har hele 72% sandsynlighed for at blive leder. Men vælger man konsekvent den kombination, der stiller kvinder bedst i forhold til mænd, får kvinderne en bedre chance end mændene – selvom den er meget lille.

Figur 18. Scenarier for djøfmænd og -kvinder



### Hvis kvinder optimerer deres ledelsessandsynlighed

Hvis djøf-kvinder træffer de valg, der giver dem den højeste ledersandsynlighed skal de

- Bo i Hovedstaden
- Være 50-59
- Arbejde i virksomheder med mellem 20 og 49 ansatte
- Yngste barn skal være 10+
- Være uddannet inden for politologi
- Arbejde inden for handel

Dermed får de 62% sandsynlighed for at blive ledere

Træffer mænd præcis de samme valg, har de 72% sandsynlighed for at blive ledere

### **Hvis mænd optimerer deres ledelsessandsynlighed**

Hvis djøf-mænd træffer de valg, der giver dem den største ledelsessandsynlighed skal de

- Bo i Syddanmark
- Være 50-59 år
- Arbejde i virksomheder m 10-19 ansatte
- Yngste barn skal være 7-9 år
- Være uddannet inden for politologi
- Arbejde inden for industri

Dermed får mænd 86% sandsynlighed for at blive ledere – træffer kvinder samme valg, får de 47% sandsynlighed for at blive ledere.

## Hvor banen er mest lige

Hvis kvinderne hele tiden tager de valg, hvor forskellen mellem mænds og kvinders ledelsessandsynlighed er lavest, skal de

- Være under 30
- Ikke have nogen børn
- Bo i Hovedstaden
- Arbejde i staten
- I en organisation med over 50 ansatte
- Og være forvaltningsuddannede

Træffer de de valg, får de en samlet ledersandsynlighed på 1,4%, hvilket er lavt – men dog højere end de tilsvarende mænds – der er på 0,7%.

## 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>3</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. Sandsynlighederne er beregnet ud fra en statistisk model og beskriver:

- *For kvinder:* sandsynligheden for at blive leder, hvis kvinder på alle andre parametre end kønnet har samme karakteristika som mænd.
- *For mænd:* Sandsynligheden for at blive leder inden for den pågældende parameter, fx aldersgruppe (korrigeret for andre variable).

---

<sup>3</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)

Dermed er forskellen i de estimerede sandsynligheder forskellen mellem mænd og kvinder, hvis kvinder havde samme karakteristika som mænd.

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.
- Personer med samfundsvidenskabelig uddannelse som defineret af Danmarks Statistik standardgruppering (højest fuldførte uddannelse), dog undtaget psykologer og musikterapeuter.
- Der indgår i alt 71.953 personer i analysen, heraf 33.465 kvinder og 38.488 mænd

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.