

§ 20

Djøl Dokumentation

Mænd har
dobbelte så store
chancer for at blive
ledere som kvinder

Introduktion

Ingen nordiske lande har så få kvinder i ledende stillinger som Danmark. Og i EU er det kun Luxembourg og Cypern, der har færre kvinder på ledelsesgangene end tilfældet er i Danmark.

De kendsgerninger viser sig også på World Economic Forums seneste rangliste over, hvilke lande der er bedst til at sikre kvinders repræsentation. Her ligger Danmark på en 95. plads – 42 pladser dårligere end tilfældet var i 2006.

På trods af at problemstillingen har været drøftet i årevis som et vigtigt politisk indsatsområde, ser udviklingen af kvinders andel på ledelsesniveau ud til at være gået helt i stå.

Det er ikke kun en ligestillingsmæssig falliterklæring. Med tanke på kvinders høje uddannelsesniveau i Danmark er det også samfundsøkonomisk en elendig forretning, at kvinder ikke oplever muligheder for at realisere en ledelseskariere på lige fod med mænd. Det skal der ændres på.

Derfor er der behov for et fortsat fokus på forskellen mellem mænd og kvinders chancer for at blive leder. Den forskel, der kaldes ledelsesgab, og som er et parallelt begreb til løngabet - forskellen mellem mænd og kvinders løn.

I denne undersøgelse har Djøf på baggrund af Danmarks Statistiks registre foretaget en analyse af mænd og kvinders sandsynlighed for at blive ledere. Analysen viser, at der er langt til reel ligestilling mellem kønnene på de danske ledelsesgange.

Analysen viser:

- > I Danmark bliver 7,7% af mændene ledere, mens det kun gælder for 3,4% af kvinderne. 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 3,6 procentpoint. Mænd har altså dobbelt så høj sandsynlighed for at blive ledere som kvinder.
- > Selvom der er forskelle på ledelsesgabets størrelse, findes det i alle brancher, aldersgrupper, uddannelsestyper og regioner.
- > Mænd og kvinder, der har en lang videregående uddannelse, har langt fra samme sandsynlighed for at blive ledere. For kvinder med en lang videregående uddannelse er sandsynligheden 7,9%. For mænd er tallet 12,8%.
- > Mænd og kvinder har heller ikke lige stor sandsynlighed for at blive ledere i hhv. stat, kommune og regioner. Størst er forskellen i kommunerne, hvor mænd har 3,1% sandsynlighed for at få et lederjob, mens tallet for kvinder er 1,6%.

Djøfs analysepublikation er opkaldt efter Folketingets §20-spørgsmål. Her stiller folketingsmedlemmerne drillende og dybsindige spørgsmål til ministrene. I Djøfs §20-publikation ser vi bort fra drillerierne og stiller kun spørgsmål, der flytter samfundet frem. Målet er at kvalificere den politiske debat gennem dybdegående og dagsordenssættende analyser. Du kan derfor dykke ned i samfundstendenser, når vi den 20. i hver måned udgiver §20 – Djøf Dokumentation.

- > Kvinder, der vil være ledere, har størst sandsynlighed for at blive det, hvis de har en lang videregående uddannelse, bor i København, er 50 til 59 år gammel, arbejder inden for handel og i en virksomhed med 20-49 ansatte – og hvis yngste barn er over 10 år. Hvis en kvinde har de karakteristika har hun 29% sandsynlighed for at blive leder.
- > Har en mand præcis de samme karakteristika som kvinden, har han 47% sandsynlighed for at blive leder.

Vi er nødt til at intensivere indsatsen for at øge kvinders andel på ledelsesgangene. Det er ikke nok udelukkende at snakke om problemet.

Først og fremmest er vi nødt til at anerkende den solide forskning, der dokumenterer, at kvinder og mænd ikke har lige muligheder for at realisere en ledelseskariere, da vi i høj grad er påvirket af kønnede forventninger, normer og organisations- og samfundsstrukturer.

Vi bliver derfor nødt til at gøre op med den skævvridende praksis, der systematisk holder nogle kvinder tilbage og i det skjulte fungerer som en slags usynlige mandekvoter. Ledelsesgabet er så stort, at der er behov for at indføre kvoter, der som effektivt policy-instrument kan være en fast-track politik, som i den rette udformning kan udfordre de strukturelle barrierer, der er med til at fastholde et ”oldboys network”.

Djøf mener:

- > Kvoter skal sikre, at kvinder er repræsenteret med mindst 40 pct. i alle børsnoterede selskabers bestyrelser samt i selskaber med mere end 500 medarbejdere.
- > Ministerområder, regioner og kommuner bør forpligtes på måltal for antal kvinder i lederstillinger, så den samlede andel af kvinder i ledelsen svarer til repræsentationen i det relevante rekrutteringslag.
- > Private virksomheder bør forpligtes på måltal for kvinder i lederstillinger, så fødekæden til bestyrelsesniveauet styrkes.
- > Myter og fordomme om køn skal modarbejdes og bør have øget fokus i rekrutteringssammenhæng, forfremmelser, lederuddannelser og på TR-uddannelser mv.
- > Der er behov for en mere kønsneutral barselslovgivning, der fremmer et reelt ligestillet forældreskab.

Indhold

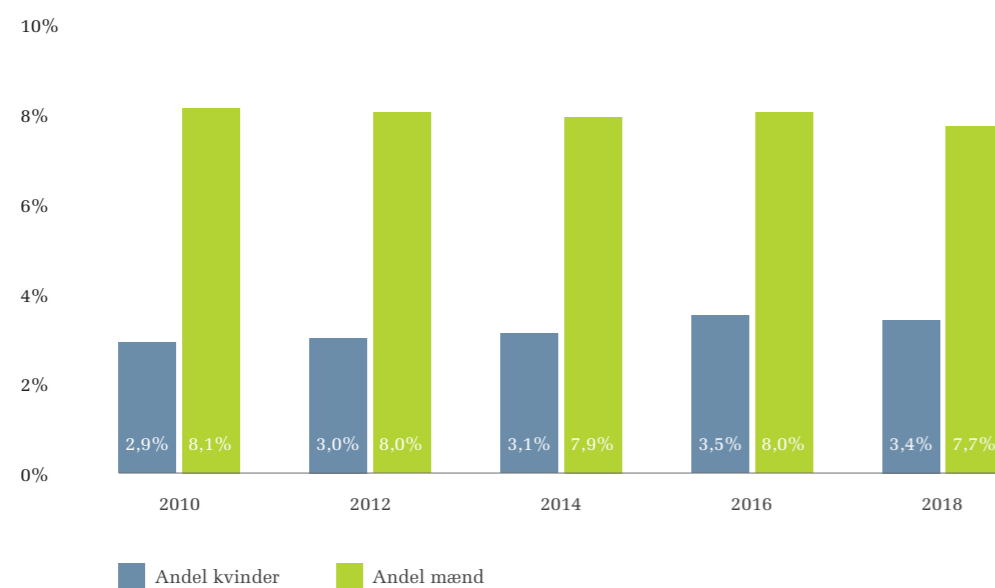
| | |
|---|-----------|
| Ledelsesgabet | 6 |
| Ledelsesgab fordelt på uddannelsesniveau | 8 |
| Scenarier | 10 |
| De bedste valg for kvinder, der vil være ledere | 10 |
| De bedste valg for mænd, der vil være ledere | 11 |
| De valg, hvor sandsynligheden for at blive leder er mest lige | 11 |
| Bilag | 12 |
| Om analysens metode og datagrundlag | 16 |

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.

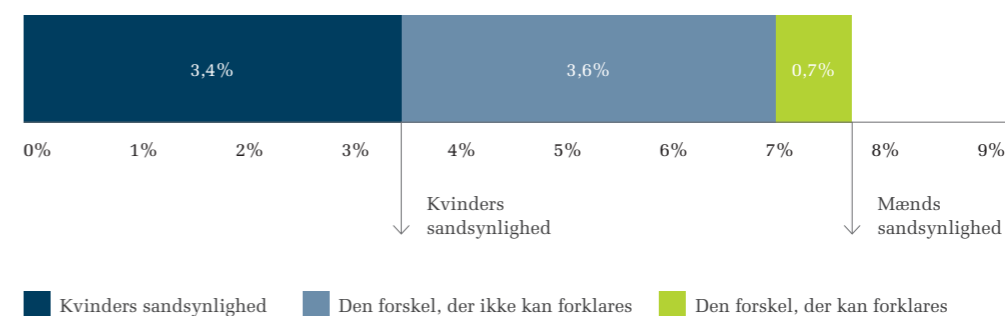
I 2010 var kvinders sandsynlighed for at blive leder 2,9%, mens mændenes var 5,2 procentpoint højere på 8,1%. I 2018 var kvinders sandsynlighed steget til 3,4%, mens mændenes var faldet til 7,7% (se Figur 1). Forskellen er stadigvæk stor, men trods alt faldet til 4,3 procentpoint.

Figur 1: Kvinder og mænds sandsynligheder for at blive leder 2010-2018



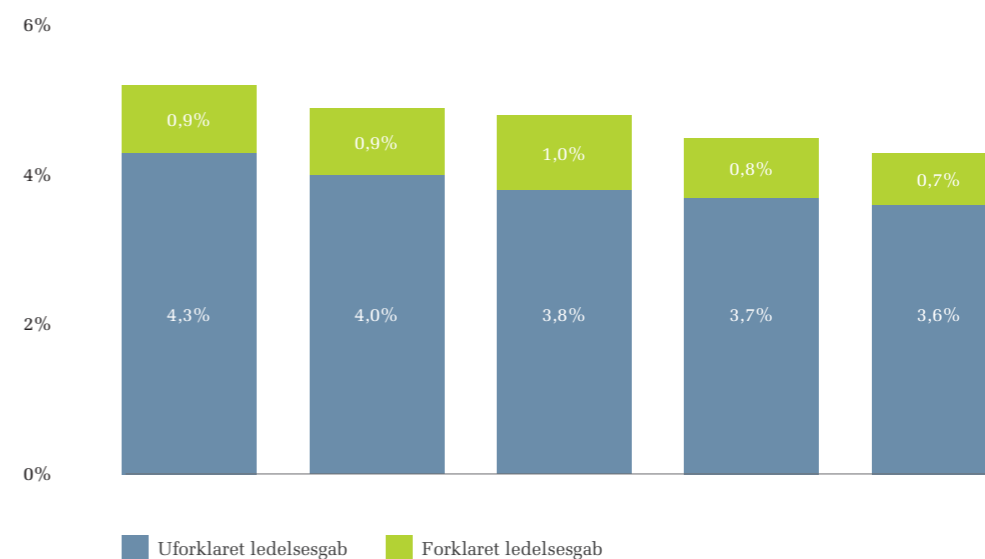
Forskellen i sandsynligheden for at blive leder kan skyldes forskelle i udgangspunkter – fx at flere mænd har uddannelser, der giver højere lederchancer, eller at mænd oftere end kvinder er i brancher, hvor der er flere ledere pr. medarbejder. Hvis man renser data for forskelle i udgangspunkt, er der stadigvæk et ledelsesgab på 3,6 procentpoint. Det korregerede ledelsesgab er faldet signifikant fra 4,3 procentpoint i 2010 til 3,6 procentpoint i 2018 (se Figur 3). Der er tale om et jævnt fald over perioden, således er det korregerede ledelsesgab reduceret med knap 0,1 procentpoint pr. år fra 2010 til 2018.

Figur 2. Det dekomponerede ledelsesgab, 2018



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 3: Det forklarede og det uforklarede ledelsesgab



Ledelsesgab fordelt på uddannelsesniveau

Nedenfor er forskellen på mænds og kvinders sandsynlighed for at være leder beregnet for forskellige uddannelsesgrupper. Beregningen er foretaget, så kvinder er blevet tildelt samme udgangspunkt som mænd.¹ Figur 4 viser således:

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

For mænd: Sandsynligheden for at blive leder inden for den pågældende kategori korrigeret for andre variable.

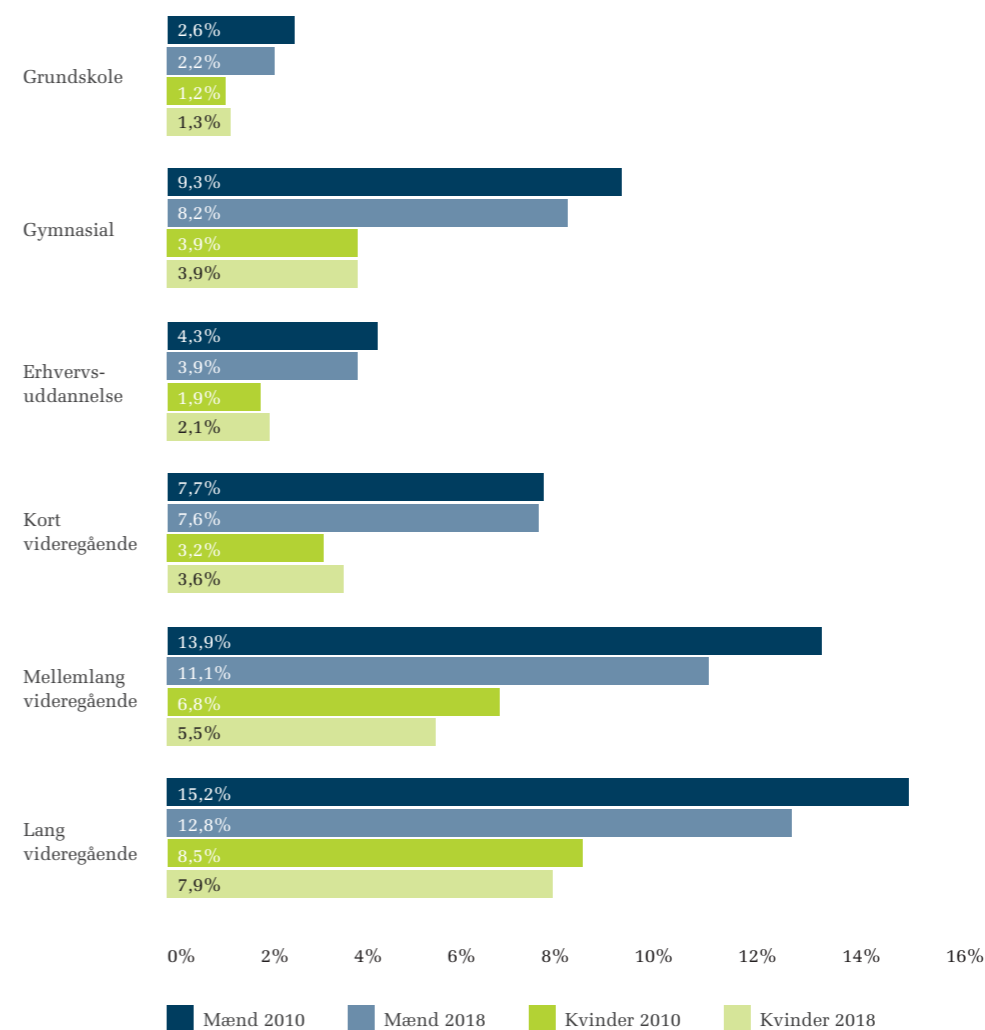
For både mænd og kvinder, er det lang videregående uddannelse, der giver den største sandsynlighed for at blive leder (hhv. 12,8% for mænd og 7,9% for kvinder i 2018).

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

Mænds sandsynlighed for at blive leder falder fra 2010 til 2018 for alle uddannelsesniveauer. Den falder ligeledes for kvinder med en lang eller mellemlang videregående uddannelse, mens den stiger eller er på samme niveau som i 2010 for kvinder på de øvrige uddannelsesniveauer.

I bilaget (figur 6 til 10) er forskellen på mænds og kvinders sandsynlighed for at blive leder beregnet, fordelt på forskellige baggrundsvariable. Beregningen er foretaget på samme måde, som for uddannelsesgrupper (figur 4).

Figur 4: Mænd og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder før 2010 og 2018, fordelt på højest fuldførte uddannelsesniveau

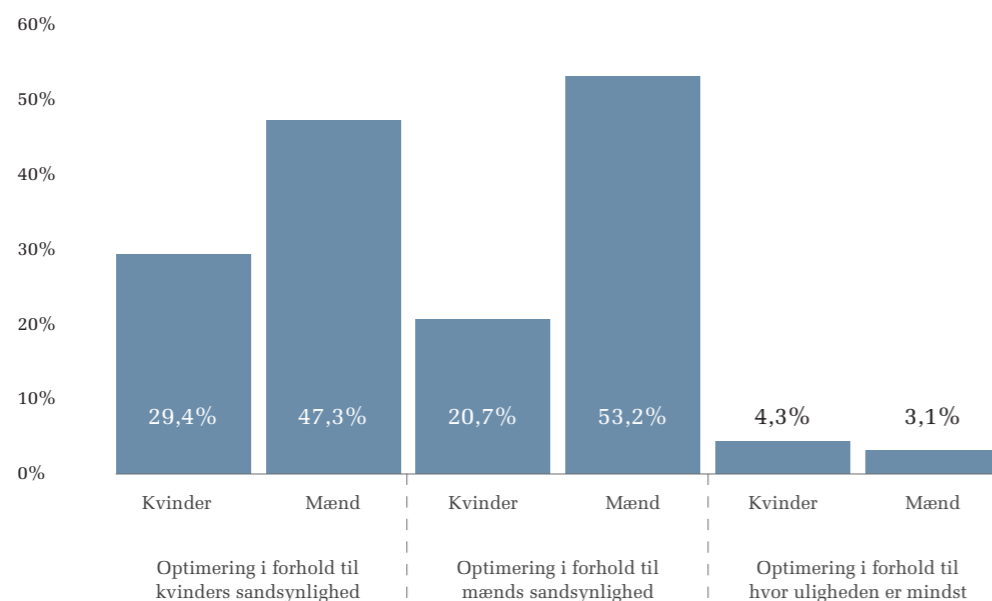


¹Teknisk er beregningen foretaget, så kvinder har fået samme fordeling på baggrundsvariablene som mænd, dvs. samme aldersfordeling, uddannelsesfordeling etc.

Scenarier

Man kan beregne forskellige 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. For det tredje hvilke valg, der giver kvinder den mest lige bane at spille på.

Figur 5. Beregnede scenarier ved optimering af kvinder 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 20-49 ansatte

Dette giver samlet set kvinden en sandsynlighed for at blive leder på 29%. Har en mand præcis de samme karakteristika som kvinden, har han 47% 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 53 pct. Har en kvinde præcis de samme karakteristika som manden, har hun 21% 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 4,3% sandsynlighed for at blive leder, mens mænd har en lavere sandsynlighed, nemlig kun 3,1%. Dette skyldes blandt andet, at kvinder faktisk – alt andet lige – har en lidt højere ledersandsynlighed i bygge og anlægssektoren end mænd har.

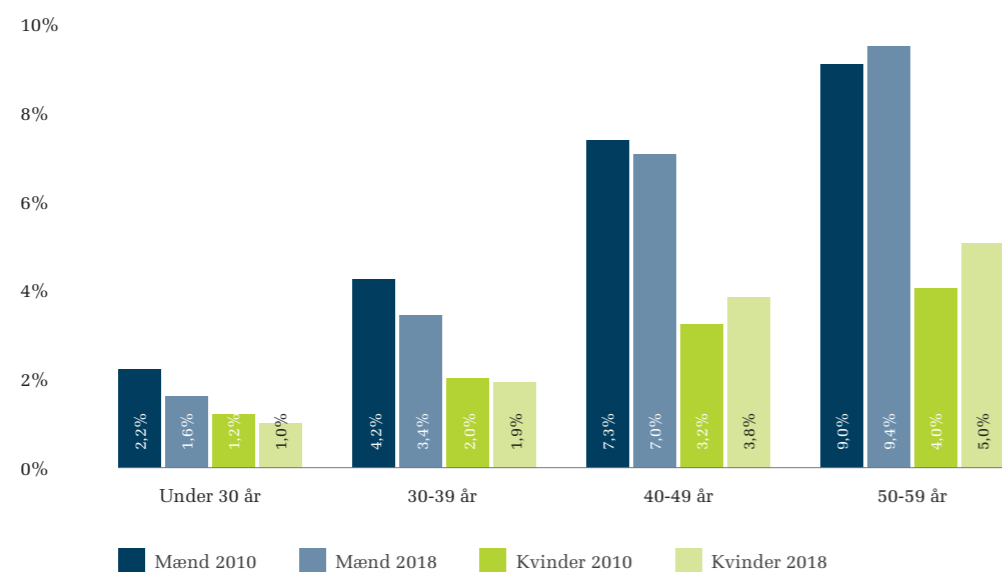
Bilag

I figur 6 til 10 er forskellen på mænds og kvinders sandsynlighed for at blive leder beregnet. Beregningen er foretaget, så kvinder er blevet tildelt samme udgangspunkt som mænd. Figureerne viser således:

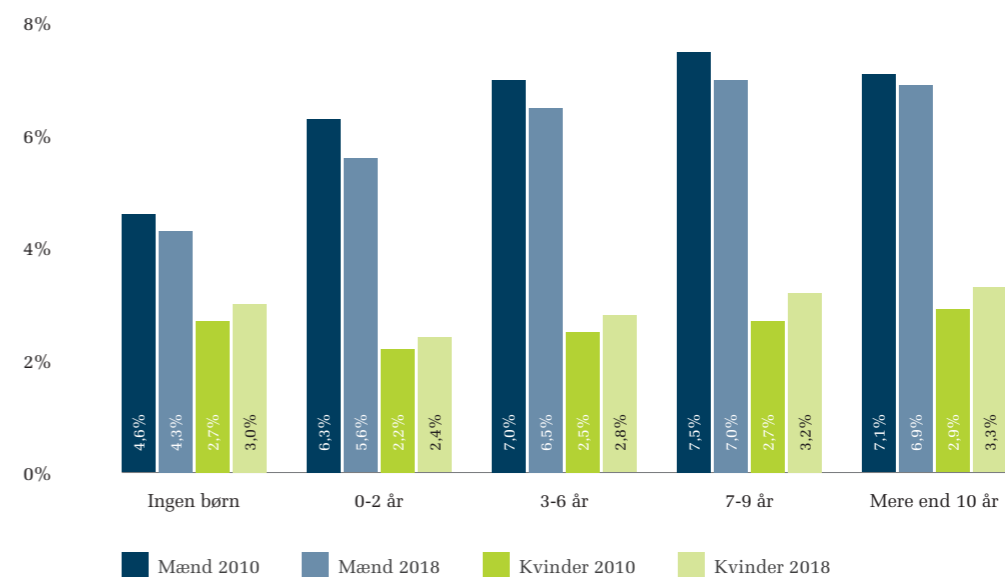
For kvinder: sandsynligheden for at blive leder inden for den pågældende kategori, hvis kvinder på alle andre parametre har samme karakteristika som mænd.

For mænd: Sandsynligheden for at blive leder inden for den pågældende kategori korrigeret for andre variable.

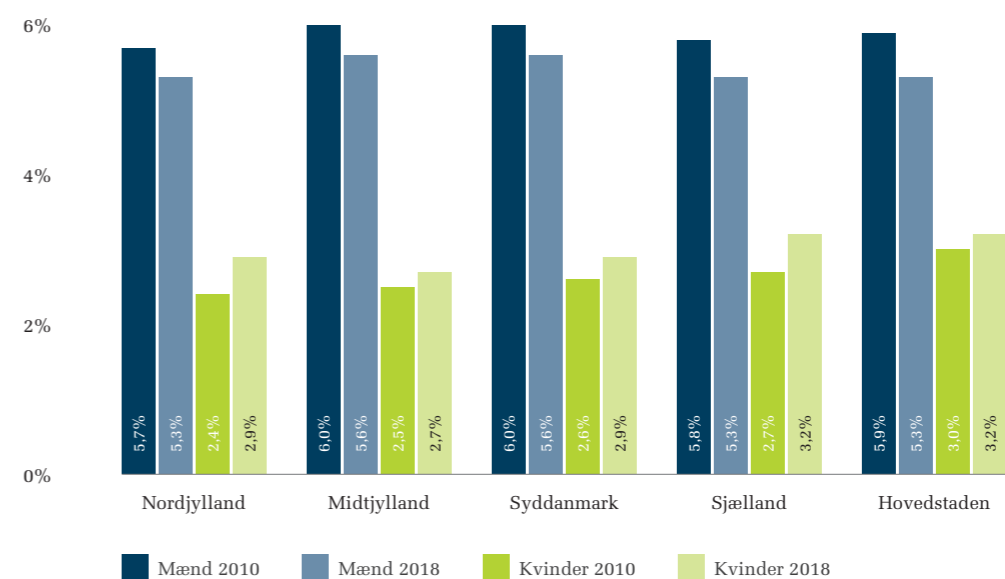
Figur 6: Mænd og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder for 2010 og 2018, fordelt på aldersgrupper



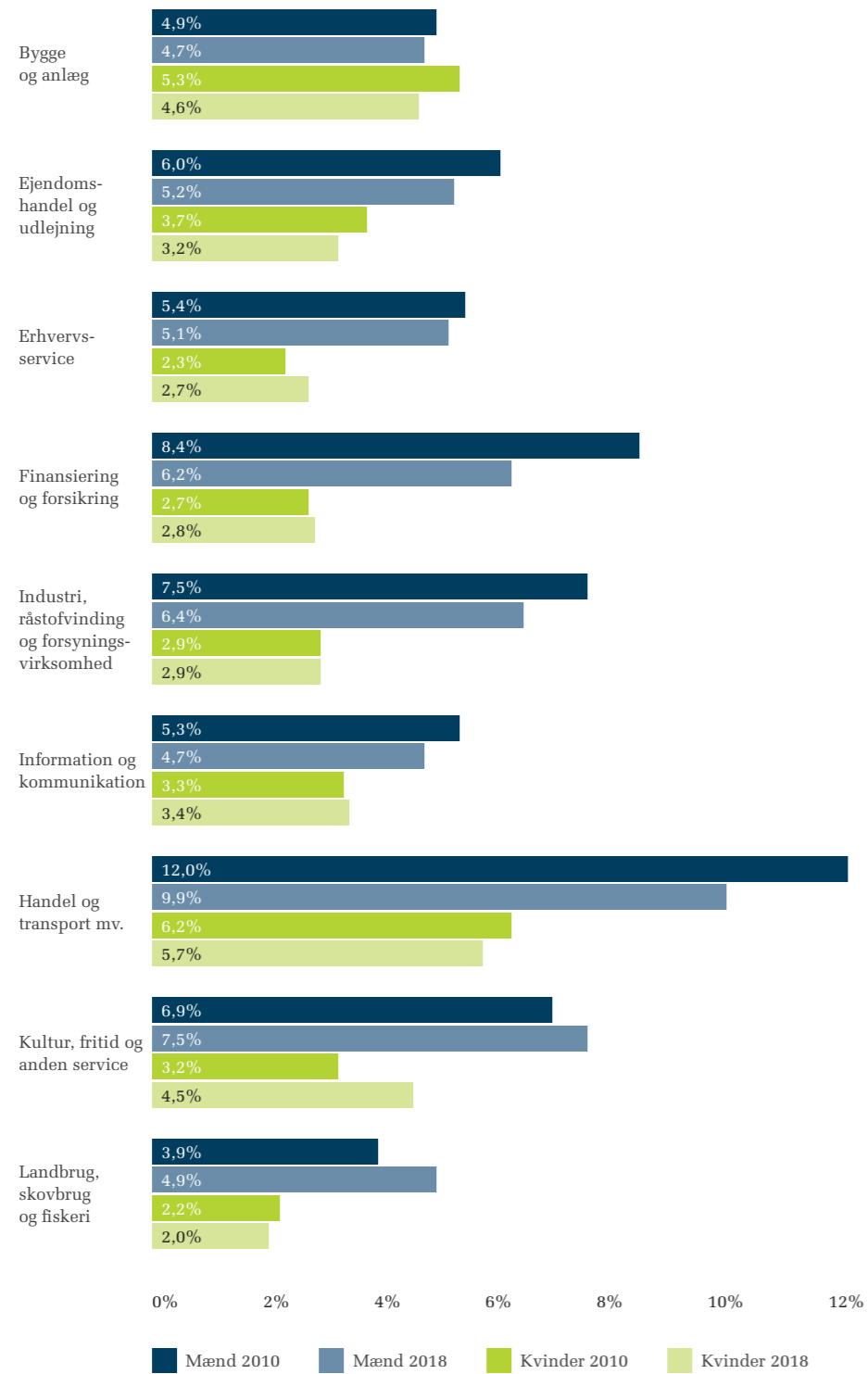
Figur 7: Mænd og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder 2010 og 2018, fordelt på yngste barns alder



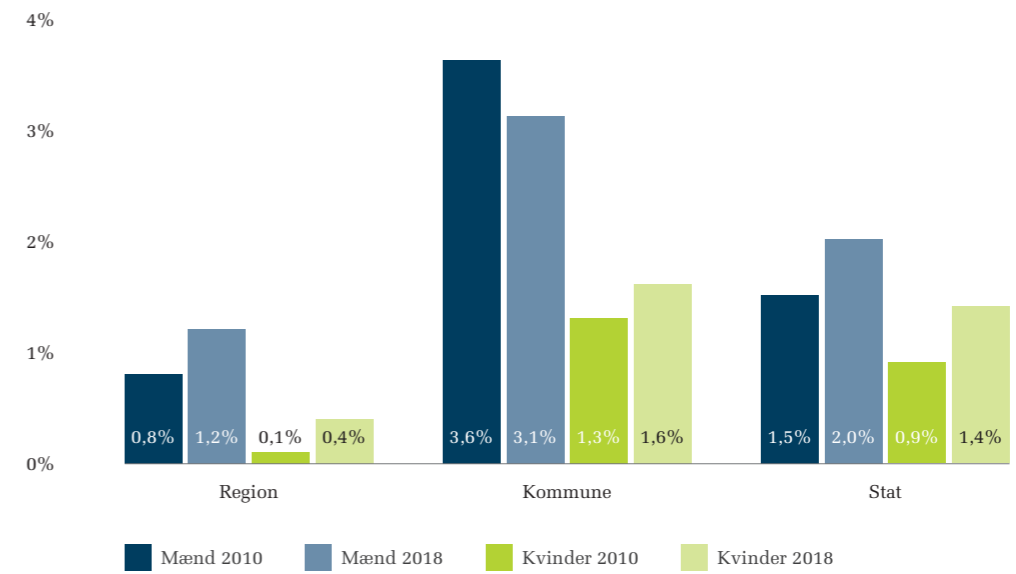
Figur 8: Mænd og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder 2010 og 2018, fordelt på region



Figur 9: Mænd og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder 2010 og 2018, fordelt på brancher i den private sektor



Figur 10: Mænd og kvinders estimerede sandsynligheder for at blive leder 2010 og 2018, fordelt på områder i den offentlige sektor



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.² Der kontrolleres i analysen for forskelle i alder, uddannelse, eventuelle børns alder, landsdel, arbejdsstedets størrelse samt branche.

Det er væsentligt at bemærke, at analysen ikke giver nogen forklaring på, hvorfor der er forskel på mænd og kvinders lederchancer. Der kan både være tale om en mere eller mindre direkte forskelsbehandling mellem kønnene, men der kan også være tale om andre strukturelle og/eller socialiserede forskelle mellem mænd og kvinders tilgange til karriere/arbejdsliv. Vi kontrollerer fx ikke for prioritering af arbejdsliv/privatliv og herunder antallet af timer personen bruger på jobbet, hvilket kan være forskelligt for mænd og kvinder. Vi kan af gode grunde heller ikke kontrollere for personens evne til at vise sine resultater, hvilket kan være forskelligt for kvinder og mænd, ligesom der kan være forskelle i ønsket om at blive leder.

Analysen er udarbejdet af Djøf og baseret på data fra Danmarks Statistik. Der ses på bestanden af ledere i det givne år, ikke overgangen til ledelse fra år til år. Datagrundlaget er Beskæftigelse for lønmodtagere (BFL), januar 2010 og 2018. 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.

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 2018 omfatter 1.629.922 personer, mens datagrundlaget for 2010 omfatter 1.606.424 personer.

²Se 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)





Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djoef.dk