

Kvinder i ledelse



DANMARKS
STATISTIK

Forord

I Danmark har vi en af verdens højeste erhvervsfrekvenser for kvinder, og danske kvinder er blandt de mest veluddannede. Alligevel er der fortsat stor forskel på, hvor mænd og kvinder befinder sig på arbejdsmarkedet. Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet kommer blandt andet til udtryk, når man kigger på ledelsesposter. Mænd er fortsat placeret højere i stillingshierarkiet end kvinder – både i den private og i den offentlige sektor.

Kvinder og mænd skal have reelt lige muligheder for at blive ledere, og ingen skal begrænses i sine karrieremuligheder på grund af deres køn. Det handler både om, at alle skal have mulighed for at udfolde sig, og det handler om, at begge køn skal være med til at forme det samfund, vi alle er en del af. Samtidig viser undersøgelser, at diversitet i ledelsen har en positiv indflydelse på innovation, arbejdsmiljø og bundlinjer.

Denne pjece bidrager med viden om, hvordan det står til med kønsfordelingen på ledelsesgangene, og hvordan udviklingen i den kønsmæssige sammensætning blandt ledere i Danmark har været i perioden 2010-2017. Pjecen sætter særligt fokus på kvindelige ledere i den private sektor.

Er der kommet flere kvindelige ledere? Har udviklingen været den samme i den offentlige og den private sektor? Er der forskel på andelen af kvindelige ledere i forskellige brancher og på forskellige ledelsesniveauer? Er der sammenhæng mellem andelen af kvindelige ledere og virksomhedsstørrelsen?

Det er nogle af de spørgsmål, som man kan finde svar på i denne pjece, der er udarbejdet af Danmarks Statistik for Ligestillingsafdelingen.

God læselyst.

Mogens Jensen
Minister for fødevarer, fiskeri og ligestilling

Kontakt:
Ligestillingsafdelingen
Miljø- og Fødevareministeriet
E-mail: lige@mfvm.dk

Indledning

Analysens hovedresultater

Denne analyse ser på udviklingen i kønsfordelingen mellem mænd og kvinder ansat i ledelsesstillinger. Analysen inkluderer både personer ansat i den offentlige og private sektor, men fokuserer særligt på ledere i den private sektor.

Analysens hovedresultater viser, at både antallet og andelen af kvindelige ledere i Danmark har været stigende i perioden 2010 til 2017. Analysen peger på, at både sektoren, branchen, virksomhedsstørrelsen og arbejdsstedsplaceringen har en betydning for, hvor stor andelen af kvindelige ledere er. Samtidig ses en tendens til, at alder og uddannelsesbaggrund er forskellig for mandlige og kvindelige ledere.

Hovedresultater for den private og offentlige sektor:

- Andelen af kvindelige ledere i forhold til alle ledere er steget fra 19,2 pct. i 2010 til 24,0 pct. i 2017.
- Andelen af kvindelige ledere er markant større i den offentlige sektor sammenlignet med den private sektor. I 2017 er der henholdsvis 43,7 pct. kvindelige ledere i den offentlige sektor og 19,0 pct. i den private sektor.
- I den offentlige sektor er andelen af kvindelige ledere steget med 9,2 procentpoint fra 2010 til 2017, mens andelen i den private sektor er steget med 4,1 procentpoint i samme periode.
- Andelen af kvinder er større for lavere ledelsesniveauer end for det øverste ledelsesniveau. I den offentlige sektor udgør kvinder således 48,1 pct. af "Mellemledere" mod 30,8 pct. af "Øverste ledere", mens det for den private sektor gælder, at kvinder udgør 25,6 pct. af "Mellemledere" mod 12,3 pct. af "Øverste ledere".

Hovedresultater for den private sektor:

- I 2017 findes den største andel af kvindelige ledere i branchen "Offentlig administration, undervisning og sundhed" (41,6 pct.), mens branchen "Bygge og anlæg" har den laveste andel (6,8 pct.).
- Der er en højere andel af kvindelige ledere i kvindedominerede brancher (37,4 pct.) end i mandsdominerede brancher (13,4 pct.). Der er dog generelt flere ansatte og ledere, herunder også kvindelige ledere, ansat i de mandsdominerede brancher. Ledelsesstillingerne i de mandsdominerede brancher er dog primært besat af mændene.
- Jo større virksomhederne er, desto højere er andelen af kvindelige ledere. I de største virksomheder med mere end 1.000 ansatte er andelen af kvindelige ledere 25,5 pct., mens andelen i små virksomheder med 10-25 ansatte er 16,0 pct.
- Med 24,0 pct. kvindelige ledere på arbejdssteder i Region Hovedstaden, er andelen af kvindelige ledere højest i denne region, mens andelen er lavest for arbejdssteder i Region Nordjylland, hvor kvindelige ledere udgør 12,9 pct.
- I den private sektor er det for de kvindelige ledere mest typisk at have en lang videregående uddannelse (31,6 pct.), hvor mandlige ledere typisk har en erhvervsfaglig uddannelse (28,6 pct.).

Udvælgelse af ledere

Denne pjece baserer sig på registerdata fra Danmarks Statistik i perioden 2010 til 2017. Der er ikke én fast måde at definere ledere på, og der er derfor truffet bestemte valg for at afgrænse den population af ledere, som danner grundlag for analysen. Ledere er i denne pjece defineret ud fra en kombination af personernes arbejdsfunktion, deres løn og størrelsen på den virksomhed eller institution, hvor de er ansat. Først og fremmest er populationen begrænset til beskæftigede lønmodtagere, der optræder i den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik, som har en fagklassifikation, der ligger inden for kategorien "Ledelsesarbejde". Denne afgrænsning foretages ud fra personernes primære tilknytning til arbejdsmarkedet den sidste arbejdsdag i november i det pågældende år. Herefter er populationen afgrænset til de personer, som har en årsløn på minimum 500.000 kr. og er ledere i en virksomhed med minimum 10 ansatte. Derved fås en population, der kan betegnes som havende en lederstilling. Ledere i små virksomheder, samt personer hvis løn ikke afspejler en typisk lederløn, er blevet frasorteret.

Når ledere eller ledelse generelt omtales i denne pjece menes der personer ansat i stillinger, der bliver klassificeret i grupperne "Øverste ledere" og "Ledere", medmindre andet er nævnt.

- "Øverste ledere" er defineret ved at have en fagklassifikation svarende til "Øverste ledelse i lovgivende myndigheder, virksomheder og organisationer".
- "Ledere" er alle personer med fagklassifikation kategoriseret som "Ledelsesarbejde", som ikke indgår i populationen af "Øverste ledere".

I et enkelt afsnit er "Mellemledere" medtaget. Disse er defineret ud fra de øvrige fagklassifikationer, kombineret med medarbejdernes jobstatus svarende til at være ledere eller mellemledere, samt at de har en årsløn på minimum 350.000 kr.

Der er i denne pjece fokuseret på kvinder i ledelse på tværs af sektorer. Dele af pjecen er udarbejdet for både den offentlige og private sektor, og dele er udarbejdet udelukkende for den private sektor.

Den private sektor indeholder alle private virksomheder, der agerer på markedsvilkår, herunder også private nonprofit-organisationer. Den offentlige sektor inkluderer statslig forvaltning og service, regional forvaltning og service, kommunal forvaltning og service, sociale kasser og fonde samt de offentlige virksomheder/aktieselskaber eller aktieselskabslignende virksomheder, som agerer på markedsvilkår.

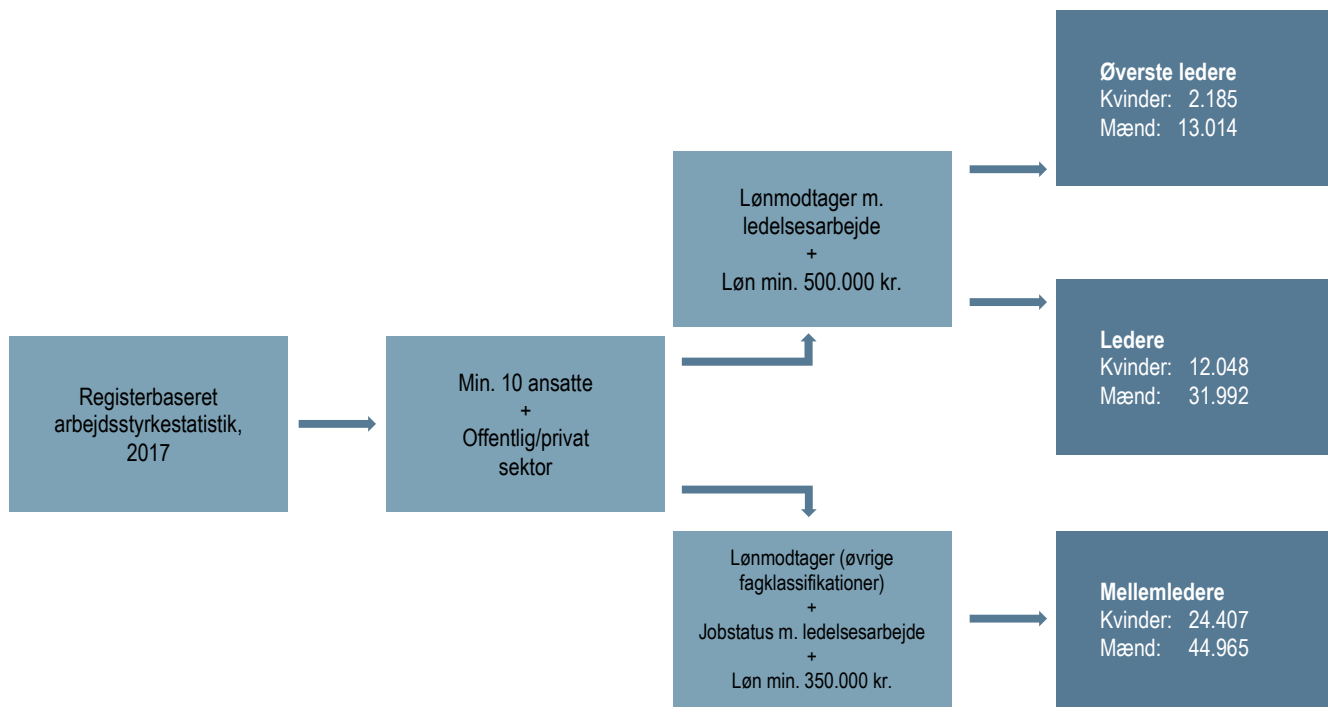
Bemærk at "andel kvindelige ledere" i denne pjece refererer til antallet af kvindelige ledere i forhold til det samlede antal ledere.

Pjecen er inddelt i to:

Del 1: Andel kvindelige ledere i den offentlige og private sektor

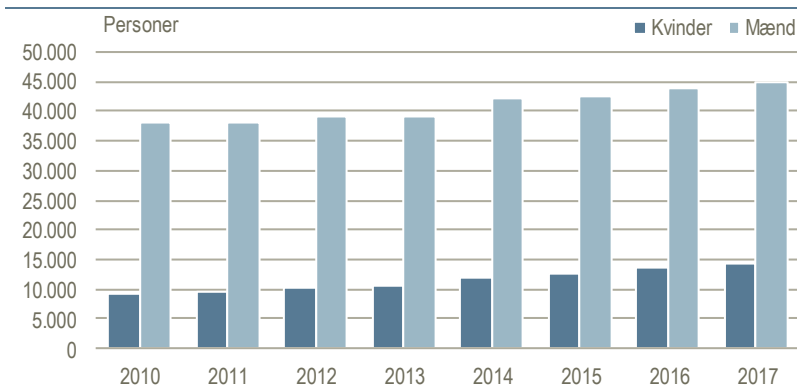
Del 2: Andel kvindelige ledere i den private sektor

Figur 1. Opdeling af ledere på flere niveauer



Del 1: Andel kvindelige ledere i den offentlige og private sektor

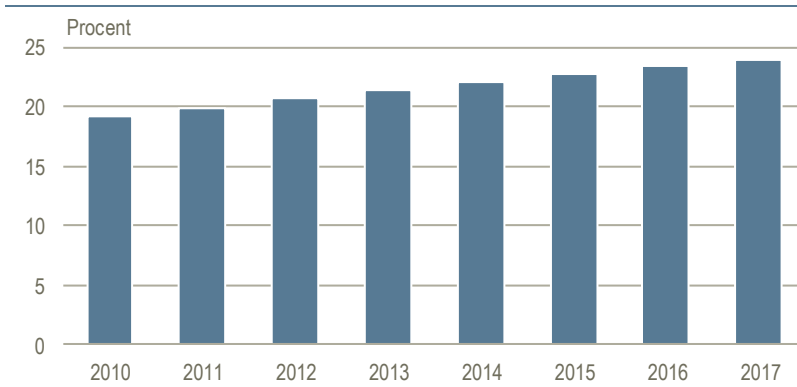
Figur 2. Antal ledere efter køn. 2010-2017



Kvinder og mænd i ledelse

I årene fra 2010 til 2017 er antallet af personer ansat i stillinger, der bliver klassificeret som ledere, steget med 26,1 pct. fra 46.971 til 59.239. Således er både antallet af kvindelige og mandlige ledere steget i perioden fra 2010 til 2017. Andelen af kvindelige ledere er ligeledes steget jævnt i samme periode. Andelen af kvindelige ledere udgjorde i 2010 19,2 pct. af alle ledere. Frem til 2017 er denne andel steget med knap 5 procentpoint og udgør dermed 24,0 pct. I 2017 er der 14.233 kvinder ansat i stillinger, der bliver betegnet som ledere, og tilsvarende 45.006 mænd.

Figur 3. Andel kvindelige ledere. 2010-2017



Tabel 1. Antal ledere efter sektor og køn. 2010-2017

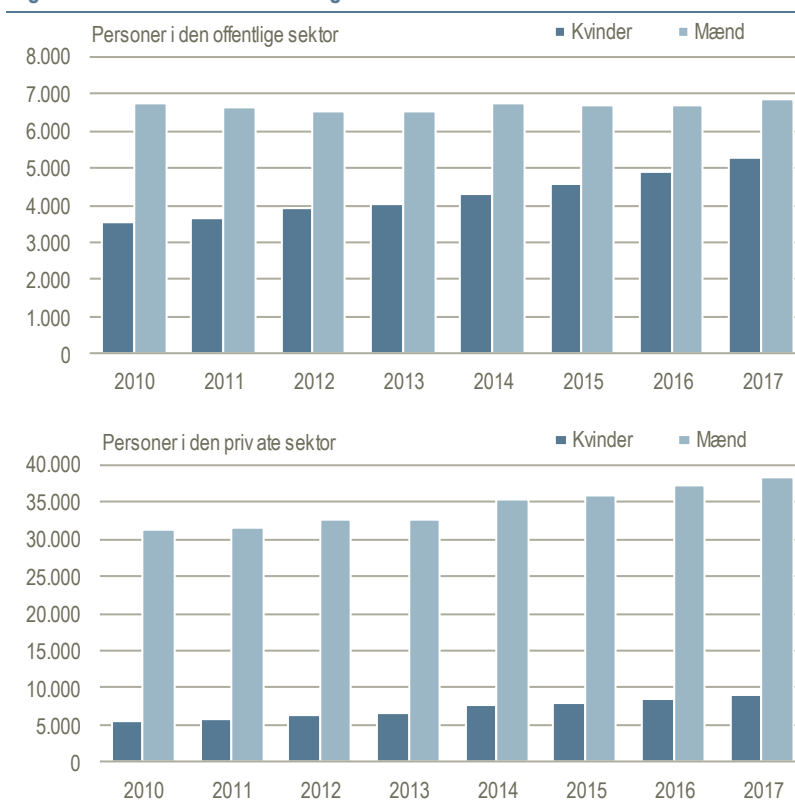
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Offentlig	10 307	10 264	10 432	10 544	11 017	11 233	11 591	12 115
Kvinder	3 560	3 643	3 909	4 018	4 295	4 552	4 921	5 290
Mænd	6 747	6 621	6 523	6 526	6 722	6 681	6 670	6 825
Privat	36 664	37 243	38 893	39 292	43 004	43 803	45 674	47 124
Kvinder	5 481	5 820	6 281	6 653	7 573	7 956	8 553	8 943
Mænd	31 183	31 423	32 612	32 639	35 431	35 847	37 121	38 181

Hvilken betydning har sektoren?

Antallet af ledere er generelt højere i den private sektor end i den offentlige sektor. Der var i 2017 således 12.155 ledere i den offentlige sektor og 47.124 ledere i den private sektor. Fra 2010 til 2017 er antallet af både kvindelige og mandlige ledere steget i den private sektor. I den offentlige sektor ligger antallet af mandlige ledere i samme periode relativt konstant, mens antallet af kvindelige ledere er steget jævnt over alle årene.

Andelen af kvinder i ledelse er markant højere i den offentlige sektor end i den private sektor. I den private sektor er andelen af kvindelige ledere steget fra 14,9 til 19,0 pct. i årene 2010 til 2017, og i samme periode fra 34,5 til 43,7 pct. i den offentlige sektor. Andelen af kvindelige ledere er steget jævnt med 0,6 til 2 procentpoint pr. år i den offentlige sektor henover perioden. I den private sektor har stigningen været på 0,3-0,8 procentpoint pr. år.

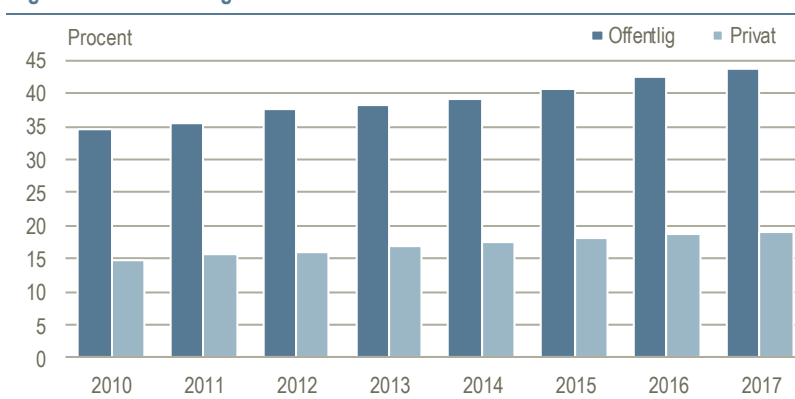
Figur 4. Antal ledere efter sektor og køn. 2010-2017



Tabel 2. Udvikling i andel kvindelige ledere efter sektor. 2010-2017

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Kvindelige ledere i procent							
I alt	19,2	19,9	20,7	21,4	22,0	22,7	23,5	24,0
Offentlig	34,5	35,5	37,5	38,1	39,0	40,5	42,5	43,7
Privat	14,9	15,6	16,1	16,9	17,6	18,2	18,7	19,0

Figur 5. Andel kvindelige ledere efter sektor. 2010-2017



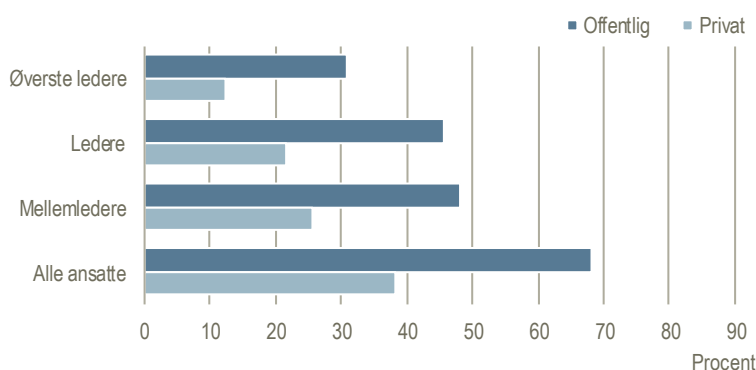
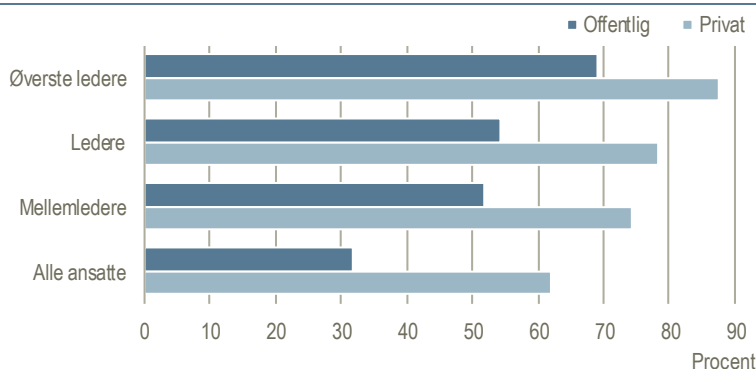
Tabel 3. Andel kvindelige ledere og ansatte efter sektor og ledelsesniveau. 2017

	Offentlig			Privat		
	Mænd	Kvinder	Andel kvinder	Mænd	Kvinder	Andel kvinder
	Antal	Antal	Pct.	Antal	Antal	Pct.
Øverste ledere	1 171	522	30,8	11 843	1 663	12,3
Ledere	5 654	4 768	45,7	26 338	7 280	21,7
Mellemledere	15 316	14 203	48,1	29 649	10 204	25,6
Alle ansatte	277 767	594 018	68,1	1 222 514	753 991	38,1

Ledelsesniveau

Jo lavere ledelsesniveau, desto større er andelen af kvindelige ledere. I den offentlige sektor er andelen af kvindelige "Øverste ledere" 30,8 pct. i 2017, mens kvinder næsten udgør halvdelen af alle "Ledere" og "Mellemledere". Samme tendens ses i den private sektor, hvor den tilsvarende andel er 12,3 pct. for kvindelige "Øverste ledere", mens cirka en fjerdedel af "Ledere" og "Mellemledere" er kvinder.

For mændene forholder det sig modsat end for kvinderne, nemlig at andelen af mandlige ledere er større desto højere ledelsesniveau. Dette gælder både i den offentlige og private sektor. Andelen af mænd i kategorien "Øverste ledere" er henholdsvis 69,2 pct. i den offentlige sektor i 2017 og 87,7 pct. i den private sektor.

Figur 6a. Andel kvindelige ledere og ansatte efter sektor og ledelsesniveau. 2017

Figur 6b. Andel mandlige ledere og ansatte efter sektor og ledelsesniveau. 2017


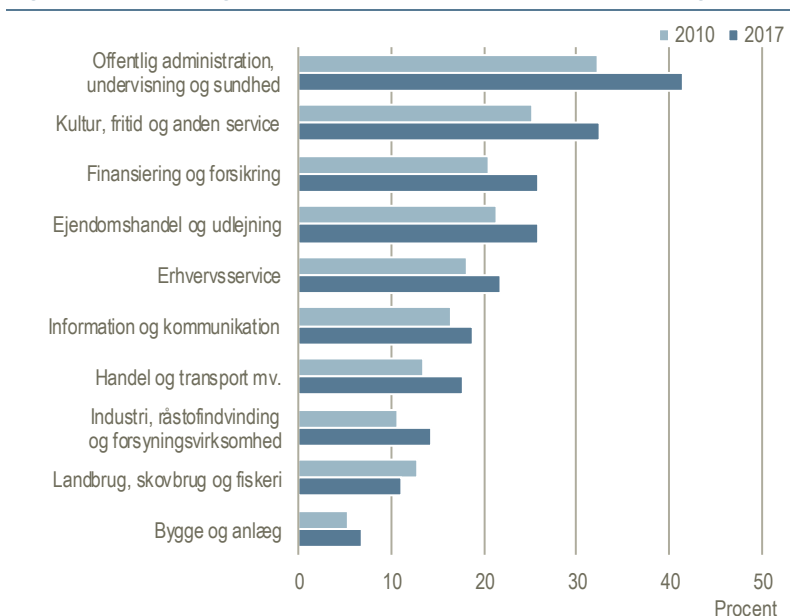
Del 2: Andel kvindelige ledere i den private sektor

Andel kvindelige ledere på tværs af brancher

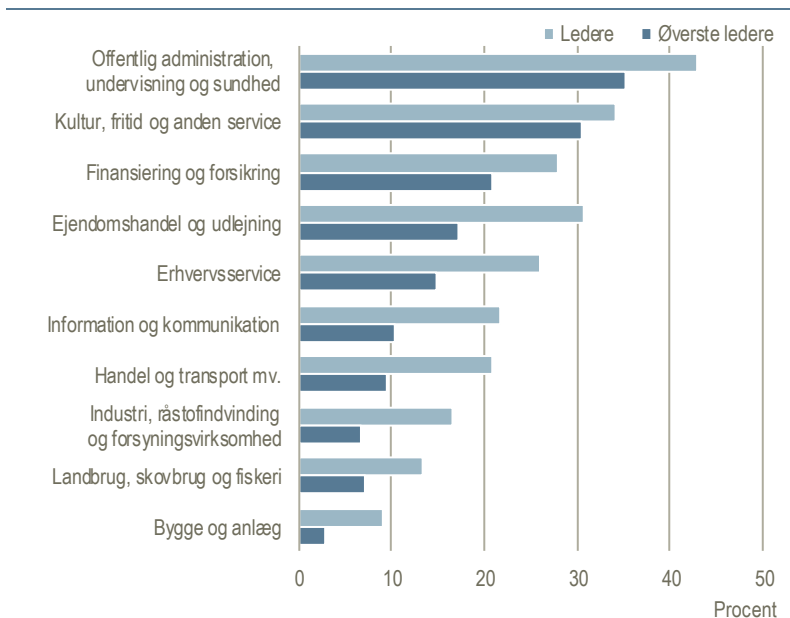
Andelen af kvindelige ledere er fra 2010 til 2017 steget inden for alle brancher, på nær inden for "Landbrug, skovbrug og fiskeri" hvor andelen er faldet fra 12,7 til 11,0 pct. Andelen af kvindelige ledere inden for "Offentlig administration, undervisning og sundhed" er steget fra 32,3 pct. til 41,6 pct., og er dermed både den branche, hvor der har været den største udvikling i procentpoint, samt den branche med den største andel af kvindelige ledere. Derefter kommer branchen "Kultur, fritid og anden service", hvor andelen af kvindelige ledere i 2017 udgør 32,5 pct. Branchen med den laveste andel af kvindelige ledere er "Bygge og anlæg", hvor andelen i 2017 udgør 6,8 pct.

Det gælder for alle brancher, at andelen af kvinder inden for kategorien "Ledere" overstiger andelen af kvinder inden for det øverste ledelsesniveau. Der er i procentpoint mindst forskel på andelen af kvindelige ledere på de to niveauer inden for branchen "Kultur, fritid og anden service", hvor kvinder udgør 30,5 pct. af "Øverste ledere" og 34,2 pct. af "Ledere". Modsat er den største forskel i procentpoint inden for "Ejendomshandel og udlejning", hvor kvinder udgør 17,3 pct. af "Øverste ledere" og 30,7 pct. af "Ledere".

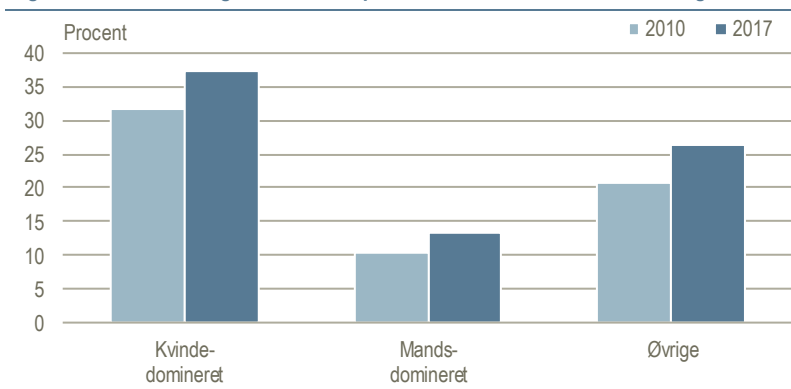
Figur 7. Andel kvindelige ledere i den private sektor efter branche. 2010 og 2017



Figur 8. Andel kvindelige ledere i den private sektor efter branche og niveau af ledelse. 2017



Figur 9. Andel kvindelige ledere i den private sektor efter branche. 2010 og 2017



Anm.: Kvinde- og mandsdomineret branche er defineret ved hhv. min. 60 pct. kvinder eller mænd ansat.

Tabel 4. Ledere og beskæftigede i den private sektor efter brancher. 2017

	Kvinde-domineret	Mands-domineret	Øvrige	I alt
Antal ansatte	247 732	999 883	728 890	1 976 505
Kvinder	172 237	216 314	365 440	753 991
Mænd	75 495	783 569	363 450	1 222 514
Andel kvinder (pct.)	69,5	21,6	50,1	38,1
Heraf ledere	2 549	28 927	15 648	47 124
Kvinder	953	3 862	4 128	8 943
Mænd	1 596	25 065	11 520	38 181
Andel kvinder (pct.)	37,4	13,4	26,4	19,0
Procent af ansatte som er ledere	1,03	2,89	2,15	2,38
Andel kvindelige ledere af kvinder (pct.)	0,55	1,79	1,13	1,19
Andel mandelige ledere af mænd (pct.)	2,11	3,20	3,17	3,12
Procent af ansatte i alt	1,03	2,89	2,15	2,38
Andel kvindelige ledere af ansatte i alt (pct.)	0,38	0,39	0,57	0,45
Andel mandelige ledere af ansatte i alt (pct.)	0,64	2,51	1,58	1,93

Er der flere kvindelige ledere i kvindedominerede brancher?

Ud af alle beskæftigede i Danmark, i den private sektor, arbejder ca. to tredjedele inden for brancher, der er domineret af det ene køn. I dette afsnit er kvinde- og mandsdominerede brancher defineret ved henholdsvis minimum 60 pct. kvinder eller mænd ansat. I de øvrige brancher udgør hverken det ene eller andet køn mere end 60 pct. af alle ansatte. Fordeles de kvindelige ledere på disse brancher, er andelen af kvindelige ledere i forhold til samtlige ledere i branchen 37,4 pct. i de kvindedominerede brancher, 13,4 pct. i de mandsdominerede brancher og 26,4 pct. i de øvrige brancher. Dermed er andelen af kvindelige ledere højere i de kvindedominerede brancher end de mandsdominerede. Der er dog generelt flere ledere, herunder også kvinder, ansat i de mandsdominerede brancher. I de kvindedominerede brancher er der 953 kvindelige ledere, mens der er 3.862 kvindelige ledere i de mandsdominerede brancher i 2017.

I de kvindedominerede brancher er 0,55 pct. af kvinderne ansat som ledere i forhold til samtlige kvindelige ansatte, hvor i de mandsdominerede brancher er 1,79 pct. af kvinderne ansat som ledere. Det er dermed ca. 3 gange mere sandsynligt, at en kvinde ansat i en mandsdomineret branche er leder, sammenlignet med kvinderne ansat i de kvindedominerede brancher. Der er dog generelt langt flere ledelsesstillinger i de mandsdominerede brancher, og disse stillinger er primært besat af mændene.

På tværs af alle brancher i den private sektor er der næsten tre gange så mange af de mandlige ansatte, som er ledere i forhold til kvindelige ansatte, som er ledere. Herudover er der 1,93 pct. af alle ansatte i den private sektor, som er mandlige ledere og 0,45 pct. af ansatte, som er kvindelige ledere.

Flere kvindelige ledere i større virksomheder

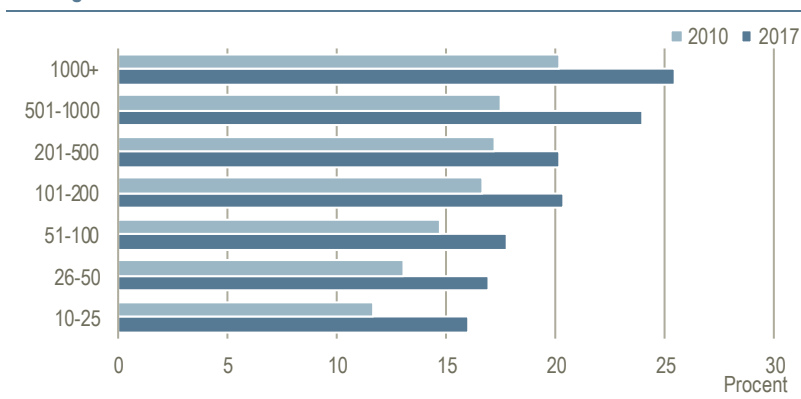
Jo større virksomhed og lavere ledelsesniveau, desto højere er andelen af kvindelige ledere. Der har i perioden fra 2010 til 2017 været en generel stigning i andelen af kvindelige ledere på tværs af alle virksomhedsstørrelser. I de største virksomheder, med mere end 500 ansatte, er andelen af kvindelige ledere steget med 5-7 procentpoint, mens den i de mindre virksomheder er steget med 3-4 procentpoint. I virksomheder med mere end 1.000 ansatte er der i 2017 25,5 pct. kvindelige ledere, mens andelen i de mindste virksomheder, med 10-25 ansatte, er 16,0 pct.

I de største virksomheder udgør kvinder en større andel af de øverste ledere, end i de mindre virksomheder. Således er der 12,4 procentpoint forskel mellem andelen af kvindelige ledere i den øverste ledelse for de mindste og de største virksomheder i 2017. Til sammenligning er der blot 6,1 procentpoint forskel for kvindelige ledere i kategorien "Ledere".

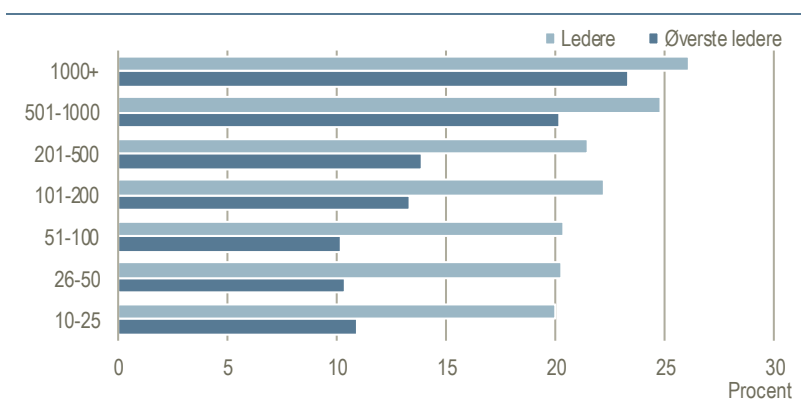
Flest kvindelige ledere arbejder i Region Hovedstaden og i Region Sjælland

Der har været en generel stigning i andelen af kvindelige ledere fra 2010 til 2017 på tværs af regionerne. Arbejdssteder i Region Hovedstaden har den højeste andel af kvindelige ledere, på gennemsnitlig 24,0 pct. i 2017, hvorefter Region Sjælland følger med gennemsnitlig 18,4 pct. kvindelige ledere. Arbejdssteder i Region Syddanmark, Region Midtjylland og Region Nordjylland har hhv. gennemsnitlig 15,5 pct., 13,9 pct. og 12,9 pct. kvindelige ledere i 2017.

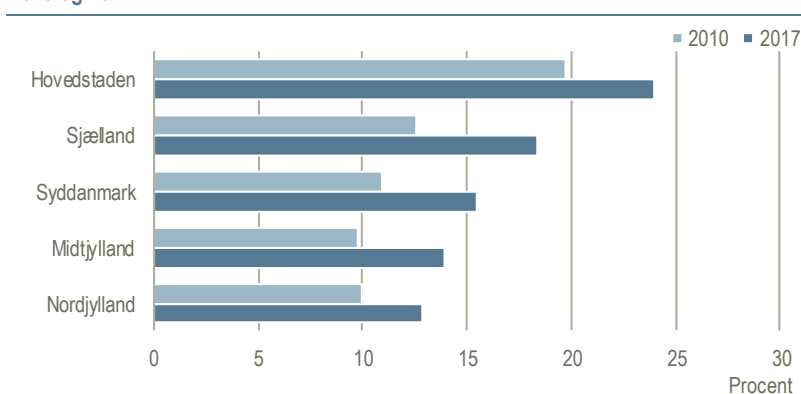
Figur 10. Andel kvindelige ledere i den private sektor efter virksomhedsstørrelse. 2010 og 2017



Figur 11. Andel kvindelige ledere i den private sektor efter virksomhedsstørrelse og ledelsesniveau. 2017

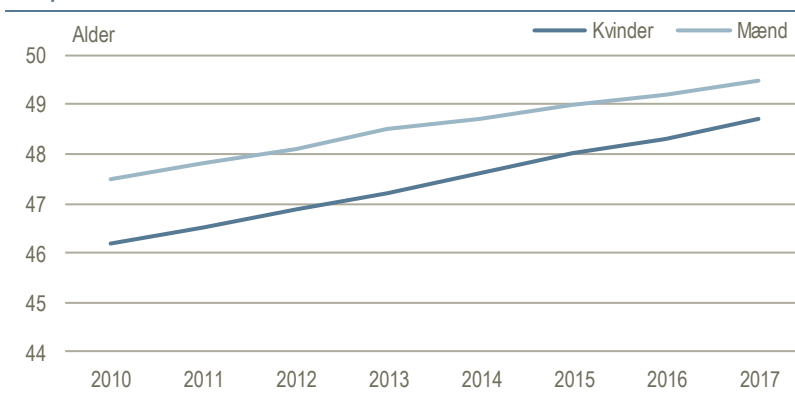


Figur 12. Andel kvindelige ledere i den private sektor efter arbejdsstedsregion. 2010 og 2017



Anm.: Ledere ansat ved arbejdssteder placeret uden for Danmark indgår ikke i figuren.

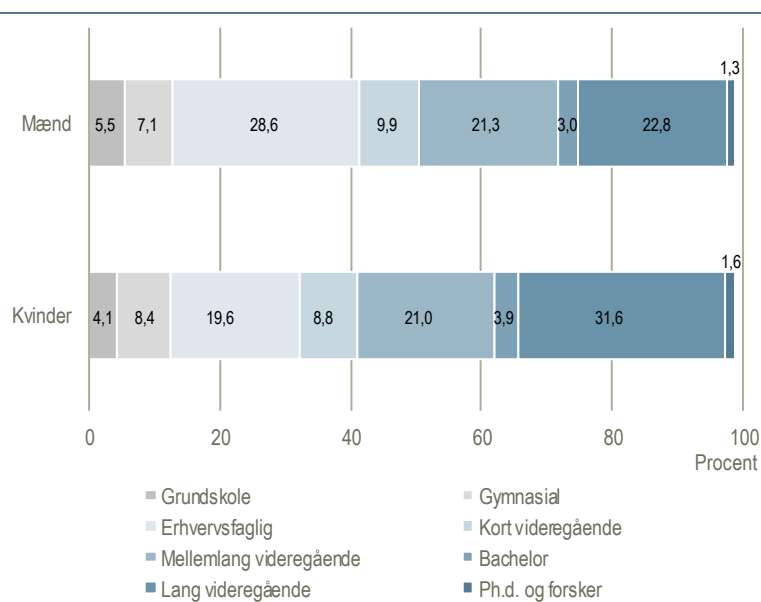
Figur 13. Udviklingen i den gennemsnitlige alder for kvindelige og mandlige ledere i den private sektor. 2010-2017



Gennemsnitsalderen for kvindelige og mandlige ledere

Kvindelige ledere er generelt yngre end de mandlige ledere i alle årene fra 2010 til 2017. Både mandlige og kvindelige ledere er dog blevet ældre over perioden. Samtidig er der en tendens til, at gennemsnitsalderen for de kvindelige ledere nærmer sig mændenes gennemsnitsalder. Gennemsnitsalderen for de kvindelige ledere er 48,7 år i 2017, mens den for mændene er 49,5 år. Dette giver en forskel på 0,8 år. I 2010 var mandlige ledere i gennemsnit 1,3 år ældre end de kvindelige ledere.

Figur 14. Uddannelsesniveau for kvindelige og mandlige ledere i den private sektor. 2017



Anm.: Ledere med uoplyst uddannelsesniveau er udeladt fra figuren.

Kvindelige ledere har generelt længere uddannelser

Generelt har de kvindelige ledere et højere uddannelsesniveau end mændene. I 2017 er der 58,1 pct. af kvinderne, der som minimum har en mellemlang videregående- eller bacheloruddannelse, mens 48,4 pct. af de mandlige ledere har et tilsvarende uddannelsesniveau. Der er 31,6 pct. af kvinderne, som har en lang videregående uddannelse, hvilket gør det til det mest typiske uddannelsesniveau for de kvindelige ledere i den private sektor i 2017. Tilsvarende er det for de mandlige ledere mest almindeligt at have en erhvervsfaglig uddannelse. For både de mandlige og kvindelige ledere er der knap 13 pct., hvis højeste uddannelsesniveau er en grundskole eller gymnasial uddannelse.