

Marts 2018

Glasloftet er tykkere for kvinder end for mænd

Djøf har analyseret mænds og kvinders chancer for at gå fra ledelse til topledelse, når der tages højde for forskelle i sammensætning, fx alder, uddannelse mv.

- Analysen viser, at der er markant forskel på mandlige og kvindelige lederes chancer for topledelse.
- Dog er der inden for det offentlige sket en positiv udvikling, idet 10,3 pct. af de kvindelige ledere var topledere i 2016, hvor det tilsvarende tal i 2010 kun var 5,3 pct. Men mænd har stadig 1,4 gange højere sandsynlighed for en toplederpost.
- Inden for den private sektor er der ikke sket en tilsvarende udvikling. Her har andelen af kvindelige ledere på toplederstillinger ikke ændret sig fra 2010 til 2016.
- Ifølge analysen har mænd i den private sektor 1,9 gange større sandsynlighed for en toplederpost end kvinder. Der er ingen reel udvikling i perioden 2010 til 2016.
- Djøf undersøgte i 2017 forskellen på mænd og kvinders lederchancer. Den analyse viste, at mænd har 2,1 gange større sandsynlighed for at blive ledere end kvinder.

Djøf mener:

- Djøf anser det for et væsentligt samfundsproblem, at vi som samfund stadig ikke formår at gøre bedre brug af alle ledelsestalenter på toplederniveau. Særligt i den private sektor rammer kvinder fortsat et massivt glasloft, hvilket vi med tanke på kvinders høje uddannelsesniveau ikke er tjent med.
- Med afsæt i den begrænsede udvikling i særligt den private sektor ser Djøf derfor gerne, at 2012-lovens regler om måltal skærpet, så virksomheder forpligtes på en 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

Spørgsmål om analysen kan rettes til analysekonsulent Thomas Hem Pedersen på thp@djoef.dk

Spørgsmål om Indhold kan rettes til arbejdslivspolitisk chef Edith Jakobsen på eja@djoef.dk

Indhold

Baggrund	3
Der er stor forskel på mandlige og kvindelige lederes chancer for topledelse.....	4
Topledelsesgab inden for den offentlige sektor	6
Forskelle i sandsynligheden for at være topleder i den offentlige sektor	7
Topledelsesgab inden for den private sektor.....	9
Forskelle i sandsynligheden for at være topleder i den private sektor.....	10
Om analysens metode og datagrundlag	12

Baggrund

Har mænd og kvinder samme muligheder for at blive topledere? Eller er det sådan, at det fortsat er relevant at tale om eksistensen af en "rip-rap-rup"kultur, når det kommer til udnævnelse af topledere i Danmark? I flere internationale sammenligninger, bl.a. OECD's "The Pursuit of Gender Equality – An Uphill Battle" fremgår det, at virksomhederne i Danmark har væsentligt færre kvinder i ledelsen end virksomheder i de øvrige nordiske lande. Danmark ligger også under OECD-gennemsnittet for kvindelige ledere.

Djøf har i 2017 lavet analyser af forskellen på mænd og kvinders sandsynlighed for at opnå en lederstilling. I denne analyse fokuseres på *topledelsesgab* eller *glasloftet*, altså hvor stor forskel der er på mandlige og kvindelige lederes chancer for at blive topledere. I 2016 var der 60.168 ledere på arbejdsmarkedet ansat i virksomheder/institutioner med mere end 50 ansatte (se metodeafsnit for præcis populationsafgrænsning). Heraf var 16.385 eller 27 % procent ansat i den øverste ledelse – her kaldet topledelse.

Ledelsesgab er et parallelbegreb til løngab. 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 og for det andet det korrigerede løngab, hvor der tages højde for evt. forskelle i mænd og kvinders karakteristika, fx forskelle i arbejdstid, branche mv.

På samme måde som i analyser af løngab, er fokus i analyser af 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 alder på hjemmeboende børn samt hvor stor en del, der efterfølgende står uforklaret tilbage. Ledelsesgab anvendes således som et værdifuldt parallelt begreb til løngabet og i denne analyse undersøger vi *topledelsesgab*: Hvor stor en forskel er der på mandlige og kvindelige lederes chancer for at blive topledere, når man korrigerer for forskelle i udgangspunkt – som fx uddannelse, alder, branche/sector mv.

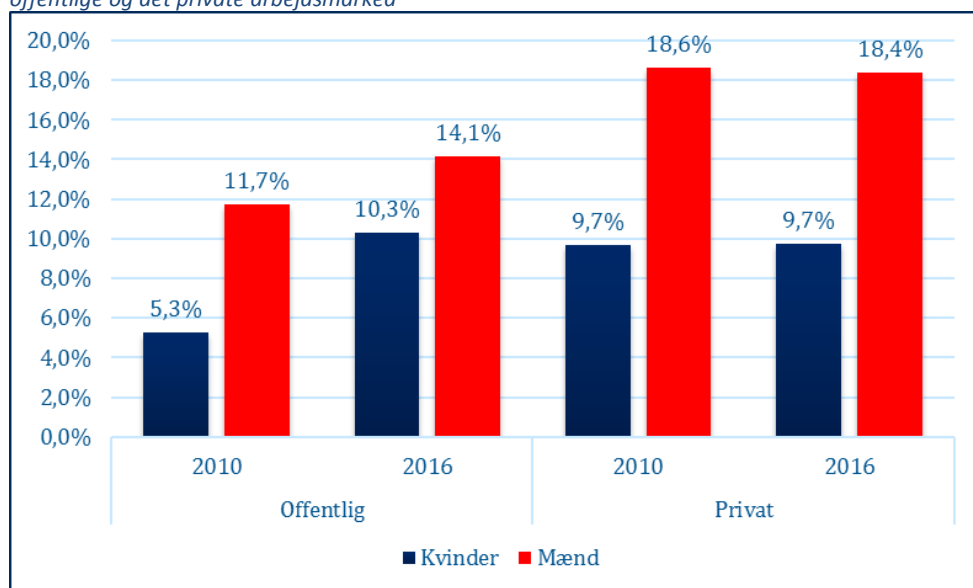
Der er stor forskel på mandlige og kvindelige lederes chancer for topledelse

Analysen viser, at mænd har markant højere chancer for at tage skridtet fra leder til topleder. Det gælder både inden for den private og den offentlige sektor. Noget tyder dog på at chanceuligheden mindskes inden for den offentlige sektor, mens forskellen inden for den private sektor er nogenlunde stabil.

Når man renser for forskelle i udgangspunkt¹, havde offentligt ansatte kvindelige ledere 5,3 procent chance for at være topledere i 2010, hvilket er steget til 10,3 procent i 2016. De offentligt ansatte mandlige ledere havde i 2010 11,7 procent chance for at være topledere, hvilket også er steget frem til 2016, men mindre end kvindernes stigning, nemlig til 14,1 procent.

I den private sektor er der ikke sket den samme udvikling. De privatansatte kvindelige lederes chance for at være en del af topledelsen er uændret 9,7 procent i både 2010 og 2016, mens de privatansatte mandlige lederes chancer for at være topleder er faldet en anelse gennem perioden, fra 18,6 procent i 2010 til 18,4 procent i 2016.

Figur 1: Beregnede andele af kvindelige og mandlige ledere i topledelse 2010 og 2016 fordelt på det offentlige og det private arbejdsmarked



Inden for den offentlige sektor er forskellen blevet noget mindre fra 2010 til 2016. Analysen viser således, offentligt ansatte mandlige ledere i 2010 havde 2,2 gange

¹ Som beskrevet i indledningen, så kan forskellen på mænd og kvinders sandsynlighed for at blive topleder skyldes forskelle i 'udgangspunkter' – fx at flere mænd har uddannelser, der giver højere toplederchancer eller at mænd oftere end kvinder er i brancher, hvor der er flere topledere pr. medarbejder. Andelen i figuren er modelberegnet, så der er taget højde for forskelle i udgangspunkt (Se metodeafsnit for uddybning af den anvendte metode).

højere sandsynlighed end kvinder for at være topledere, mens denne forskel var reduceret til 1,4 i 2016. Populært sagt er glasloftet halvanden gang tykkere for kvinder end for mænd.

Samme udvikling har ikke fundet sted inden for den private sektor. Her har de mandlige ledere 1,9 gange større topledelseschancer end kvinderne både i 2010 og 2016. Populært sagt er glasloftet næsten dobbelt så tykt for kvinder end for mænd.

Djøf undersøgte i 2017 forskellen på mænd og kvinders lederchancer. Denne analyse viste at mænds chance for at blive ledere, er 3,7 procentpoint højere end kvinder og mænd havde 2,1 gange større sandsynlighed for at blive leder end kvinder. Det er væsentligt i forhold til analysen af topledelse, da en lederstilling øger chancen for at ende i topledelse. Forskellene i figur 1, tager således ikke højde for at mændene allerede har en større sandsynlighed for at blive ledere.

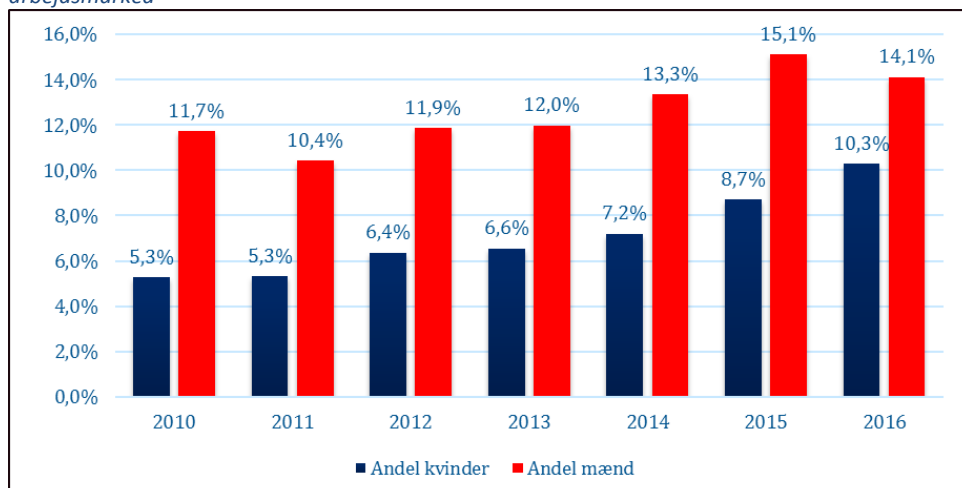
Hvis man i stedet for kun at se på ledere, ser på hele arbejdsmarkedet, så kan vi se at det i 2016 er 1,2 procent af mændene og blot 0,3 procent af kvinderne der ender i topledelse. Det betyder at mændene har 3,6 gange større chance for at blive topleder end kvinder.

Man kan også sige, at for hele gruppen af erhvervsaktive, så har mænd 3,6 gange større sandsynlighed for at blive topleder end kvinder. Men hvis man som kvinde har opnået at blive leder, så ser det lidt nemmere ud – her har mændene "kun" 2,1 gange større sandsynlighed end kvinder, for at blive topledere.

Topledelsesgab inden for den offentlige sektor

I 2016 havde offentligt ansatte mandlige ledere 14 procent chance for at være placeret i topledelse, hvilket kun gælder for 10 procent af de offentlige kvindelige ledere. Chancen for at en kvindelig leder er placeret i topledelse er dog steget fra 5 procent i 2010 til 10 procent i 2016. For mændene er den tilsvarende steget fra 11,7 procent i 2010 til 14,1 procent i 2016.

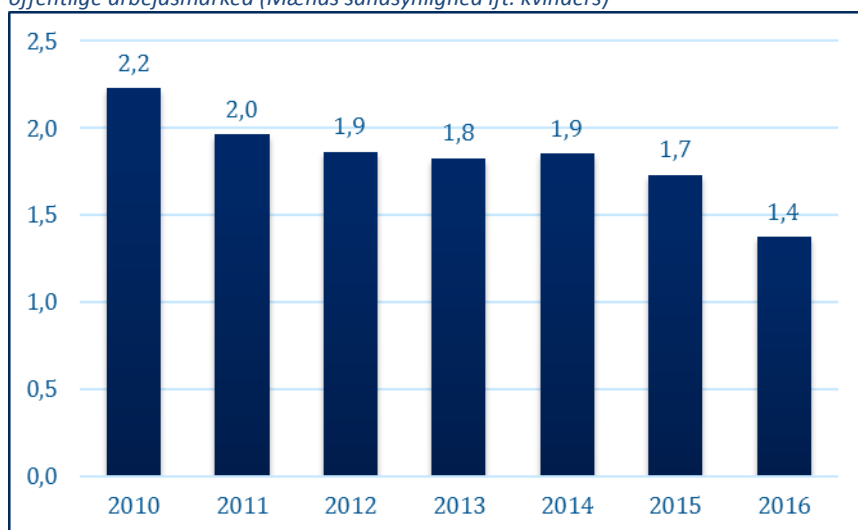
Figur 2: Beregnede* andele af kvindelige og mandlige ledere i topledelse 2010 - 2016 – det offentlige arbejdsmarked



*Andelene i figuren er modelberegnete, så der er taget højde for forskelle i udgangspunkt (Se metodeafsnit for uddybning af den anvendte metode).

Figur 3 viser forholdet mellem mandlige og kvindelige lederes sandsynlighed for at blive topleder i perioden 2010-2016. I 2010 havde mændene 2,2 gange større sandsynlighed end kvinderne for at blive topleder. Det er i 2016 faldet til 1,4.

Figur 3: Forholdet mellem mænds og kvinders chancer for at blive topleder 2010 til 2016 -det offentlige arbejdsmarked (Mænds sandsynlighed ift. kvinders)



Forskelle i sandsynligheden for at være topleder i den offentlige sektor

For at illustrere forskellene i sandsynlighederne for at være topleder i forhold til at være leder, er der udregnet nedenstående scenarie.

En kvindelig leder med følgende karakteristika;

- Bopæl i region Hovedstaden
- Er 40 til 49 år gammel
- Yngste hjemmeboende barn er 0-2 år gammel
- Har en lang videregående uddannelse
- Arbejder inden for den kommunale sektor
- Er ansat i en stor virksomhed (over 250 ansatte)

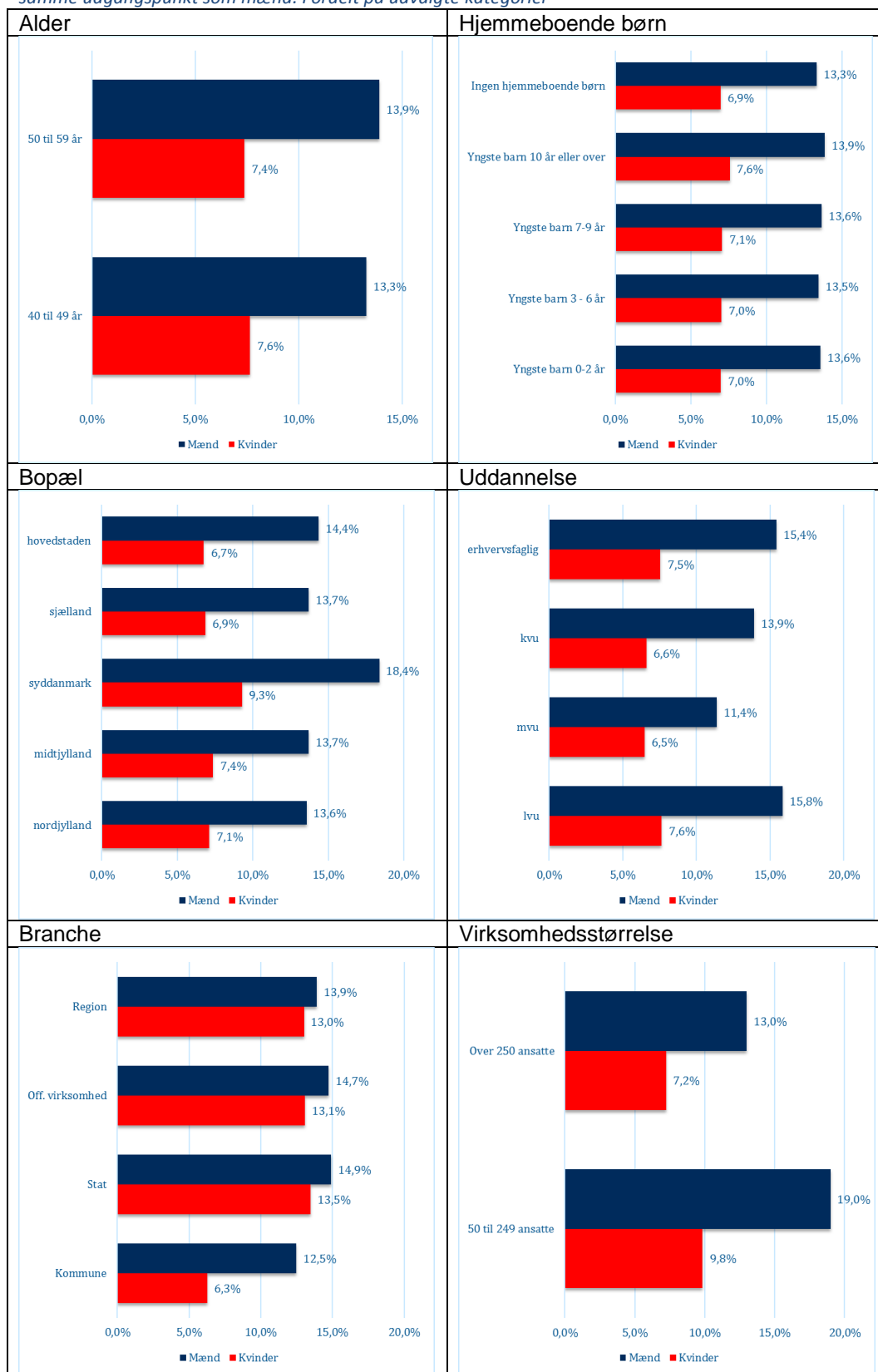
Har 3,1 procent sandsynlighed for at blive topleder. Har en mandlig leder præcis de samme karakteristika, har han 15,6 procent sandsynlighed for at blive leder.

Nedenfor er forskellen på mænds og kvinders sandsynlighed for at være topleder beregnet, fordelt på baggrundsvariable. Beregningen er foretaget, så kvinder er blevet tildelt samme udgangspunkt som mænd².

Det er interessant, at der er relativt små forskelle – det meste af forskellen ligger ikke i forskelligt afkast af fx uddannelse eller at børn udgør en større hæmsko for kvinder end for mænd, men i selve udgangssandsynligheden. Så selvom kvinder optimerer på deres chancer, er de som udgangspunkt dårligere stillet end mænd.

² Teknisk er beregningen foretaget, så kvinder har fået samme fordeling på baggrundsvariablene som mænd, dvs. samme aldersfordeling etc.

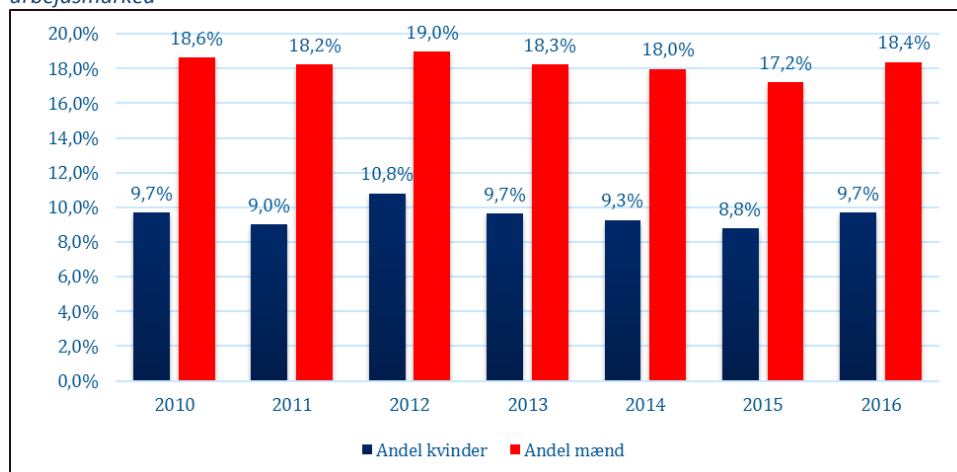
Figur 4.: Mandlige og kvindelige lederes sandsynlighed for at være i topledelse, hvis kvinder havde samme udgangspunkt som mænd. Fordelt på udvalgte kategorier



Topledelsesgab inden for den private sektor

I 2016 var chancen for at være topleder 18 procent blandt privatansatte mandlige ledere. Det tilsvarende tal for kvinderne var 10 procent. Chancen for at en kvindelig leder er topleder ligger nogenlunde stabilt mellem 9 og 11 procent i perioden 2010 til 2016. Det samme er tilfældet for mændene, hvor sandsynligheden ligger mellem 17 og 19 procent.

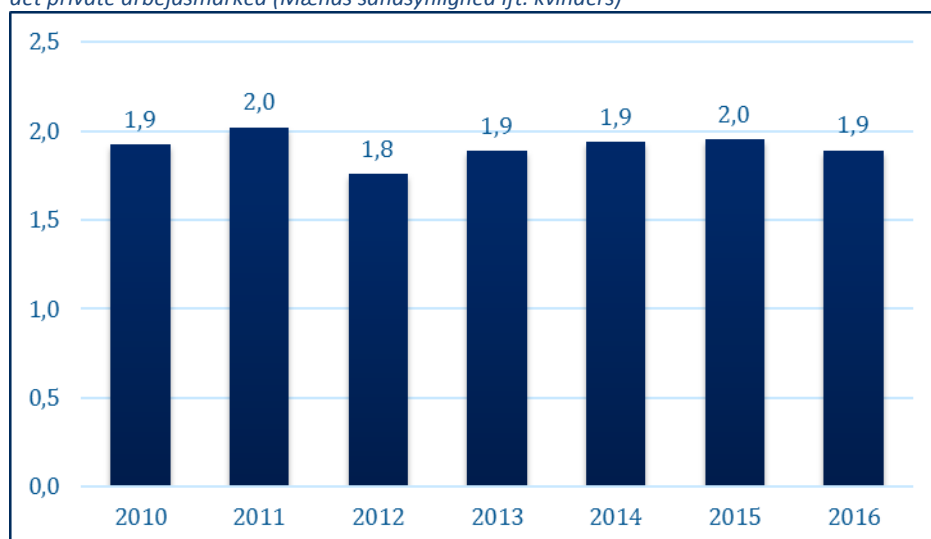
Figur 5: Beregnede andele af kvindelige og mandlige ledere i topledelse 2010 - 2016 – det private arbejdsmarked



Note: Andelen i figuren er modelberegnet, så der er taget højde for forskelle i udgangspunkt (Se metodeafsnit for uddybning af den anvendte metode).

Figur 6 viser forholdet mellem mandlige og kvindelige leders sandsynlighed for at være topleder i perioden 2010-2016 inden for den private sektor. I 2010 har mændene 1,9 gange større sandsynlighed end kvinderne for at være topleder. Det falder i 2012 til 1,8, men stiger året efter til 1,9 og bliver på samme niveau frem til 2016.

Figur 6: Forholdet mellem mandlige og kvindelige leders chance for at blive topleder 2010 til 2016 - det private arbejdsmarked (Mænds sandsynlighed ift. kvinders)



Forskelle i sandsynligheden for at være topleder i den private sektor

For at illustrere forskellene i sandsynlighederne for at være topleder i forhold til at være leder, er der udregnet nedenstående scenarie.

En kvindelig leder med følgende karakteristika;

- Bopæl i region Hovedstaden
- Er 40 til 49 år gammel
- Yngste hjemmeboende barn er 0-2 år gammel
- Har en lang videregående uddannelse
- Arbejder inden for handel
- Er ansat i en stor virksomhed (over 250 ansatte)

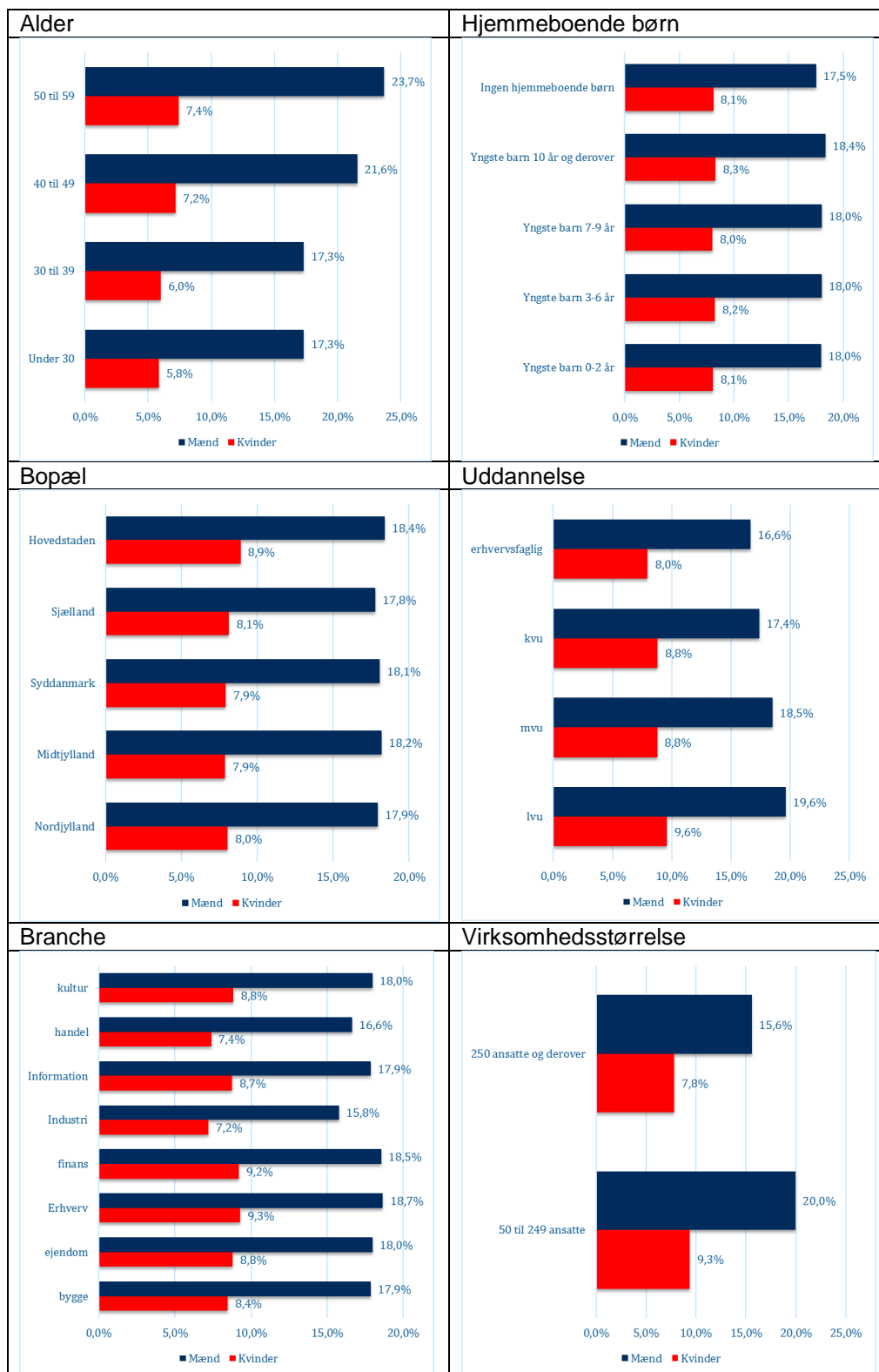
Har 9,3 procent sandsynlighed for at blive topleder. Har en mandlig leder præcis de samme karakteristika, har han 17,9 procent sandsynlighed for at blive leder.

Nedenfor er forskellen på mænds og kvinders sandsynlighed for at være topleder beregnet, fordelt på baggrundsvariable. Beregningen er foretaget, så kvinder er blevet tildelt samme udgangspunkt som mænd³.

Det er interessant, at der er relativt små forskelle på kvinders sandsynlighed, uanset hvor de bor, uddannelse etc. Det meste af forskellen ligger ikke i forskelligt afkast af fx uddannelse eller at børn udgør en større hæmsko for kvinder end for mænd, men i selve udgangssandsynligheden. Så selvom kvinder optimerer på deres chancer, er de som udgangspunkt dårligere stillet end mænd.

³ Teknisk er beregningen foretaget, så kvinder har fået samme fordeling på baggrundsvariablene som mænd, dvs. samme aldersfordeling, lige mange med små børn etc.

Figur 7. Beregnede sandsynligheder for at være topleder, hvis kvinder havde samme fordeling som mænd.



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 ledelsesgab⁴. Der kontrolleres i analysen for forskelle i alder, højest fuldførte uddannelsesniveau, eventuelle hjemmeboende børns alder, landsdel, arbejdsstedets størrelse samt branche. Der er desuden testet for betydningen af karakterer fra gymnasial uddannelse. Da denne oplysning kun findes for 1/3 af populationen har vi fravalgt at korrigere for variabelen i de endelige analyser. Testanalyserne hvor karakter indgår, viser dog resultater på omtrent samme niveau som de generelle resultater.

Det er væsentligt at bemærke, at analysen ikke giver nogen forklaring på hvorfor der er forskel på mænd og kvinders toplederchancer. 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 tilgang til at bestride en lederstilling. Vi kontrollerer fx ikke for prioritering af arbejdsliv/privatliv og herunder antallet af timer lederen bruger på jobbet, hvilket kan være forskelligt for mænd og kvinder. Vi kan af gode grunde heller ikke kontrollere for lederens evne til at vise sine resultater, hvilket kan være forskelligt for kvinder og mænd, ligesom der kan være forskelle i ønsket om at blive topleder.

Definitionen af topledelse er hovedgruppe 11 på DISCO-08, hvilket indeholder 'Øverste ledelse i lovgivende myndigheder, virksomheder og organisationer'.

Datagrundlaget er Beskæftigelse for lønmodtagere (BFL), januar 2010 og 2016. Analysen er baseret på følgende datagrundlag:

- Personer i alderen 25-59 år
- Personer ansat som ledere: En leder er defineret med udgangspunkt i discokode 1: Ledelsesarbejde.
- Personer ansat på mellemstore eller store virksomheder. Her følges Danmark statistiks definition. Mellemstore virksomheder har 50-250 ansatte. Store virksomheder har mere end 250 ansatte. Virksomhedens størrelse er beregnet som antal ansatte pr. økonomisk enhed.

⁴ 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)

- 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.

Analysen på det private område er afgrænset fra branchen "landbrug", da der er meget få kvindelige ledere i denne branche.