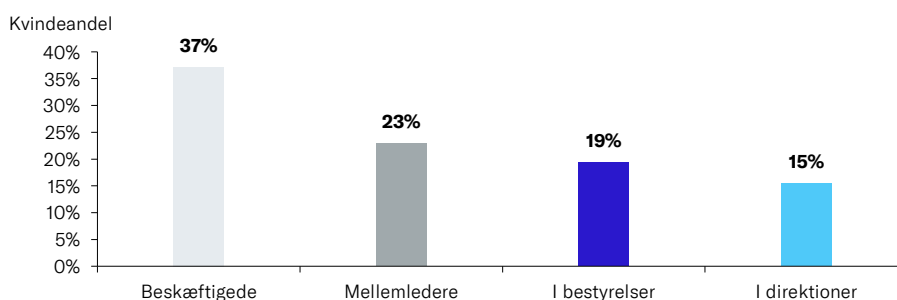


Kønsdiversitet i danske virksomheder

Kønsdiversitet skal i denne analyse forstås som en balanceret sammensætning af kvinder og mænd i et givent team. "Balanceret" er dog ikke nødvendigvis en 50/50-fordeling, da der helt overordnet er færre kvinder end mænd ansat i den private sektor i Danmark. Når vi i dette afsnit forholder os til andelen af kvinder i ledelsesstillinger, er det derfor i sammenligning med kvindeandelen blandt ansatte generelt.

Figur 1 viser, at 37 pct. af de ansatte i den private sektor er kvinder. Kvindeandelen i mellemlidelse, bestyrelser og direktioner er betydeligt lavere - hhv. 23, 19 og 15 pct.

Figur 1: **Andel kvinder i de danske virksomheder, 2019**



Kilde: Dansk Erhverv pba. Danmarks Statistik, tabel BEST4, ATR116 og registret RAS.

Anm: Mellemlidere er defineret som personer med jobklassifikationer inden for ledelse, dog ekskl. øverste ledelse. Vi har derudover betinget på en årsløn på minimum 500.000 kr.

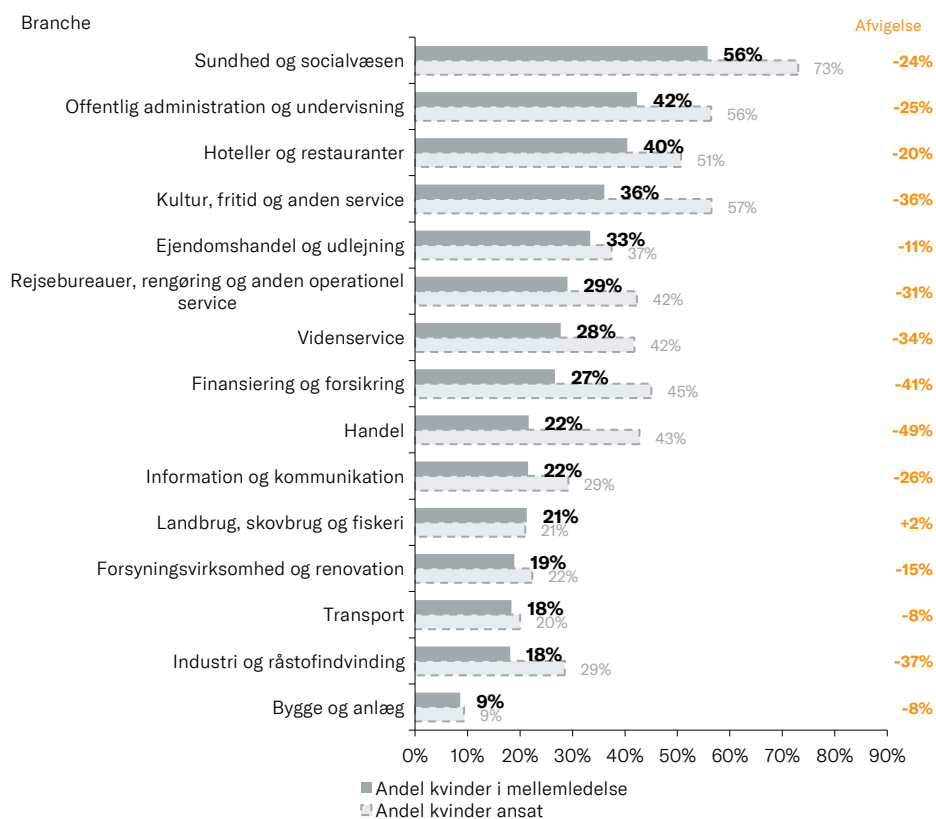
Kønsdiversitet i de forskellige brancher

Kvindeandelen blandt ansatte generelt og i de forskellige ledelseslag varierer i høj grad med branchen.

Fælles for langt de fleste brancher er dog, at kvindeandelen i mellemlidelse, bestyrelser og direktioner er lavere end kvindeandelen blandt de ansatte generelt. Med få undtagelser gælder det også, at kvindeandelen blandt mellemlidere er højere end andelen af kvinder i bestyrelser og direktioner.

Figur 2 viser andelen af kvinder i mellemlidelse i de forskellige brancher sammenholdt med kvindeandelen blandt alle ansatte.

Figur 2: **Kvindeandel i mellemløse, opdelt på branche, 2019**



Kilde: Dansk Erhverv pba. Danmarks Statistik, tabel ATR116 og registret RAS.

Anm.: Mellemløse er defineret som personer med jobklassifikationer inden for ledelse, dog ekskl. øverste ledelse. Vi har derudover betinget på en årsløn på minimum 500.000 kr. Selvom "Offentlig administration" indgår, er der tale om den private sektor.

Branchen "Sundhed og socialvæsen" ligger højest med 56 pct. kvindelige mellemløse. Blandt de ansatte i branchen er hele 73 pct. også kvinder.

I den anden ende af skalaen er bygge- og anlægsbranchen. Her kvindeandelen blandt mellemløse 9 pct., hvilket er den laveste andel. Der er dog også kun 9 pct. af de ansatte i bygge- og anlægsbranchen, der er kvinder, og branchen har dermed den mest balancerede kønssammensætning af mellemløse.

Handelsbranchen står for den største afvigelse mellem andelen af kvindelige ansatte og andelen af kvindelige mellemløse.

Figur 3 viser kvindeandelen i bestyrelserne i de danske virksomheder. Andelen af kvinder varierer her mellem 12 og 34 pct. i de forskellige brancher.

Figur 3: **Kvindeandel i bestyrelser, opdelt på branche, 2019**



Kilde: Dansk Erhverv pba. Danmarks Statistik, tabel BEST4 og ATR116.

Anm.: Selvom "Offentlig administration" indgår, er der tale om den private sektor.

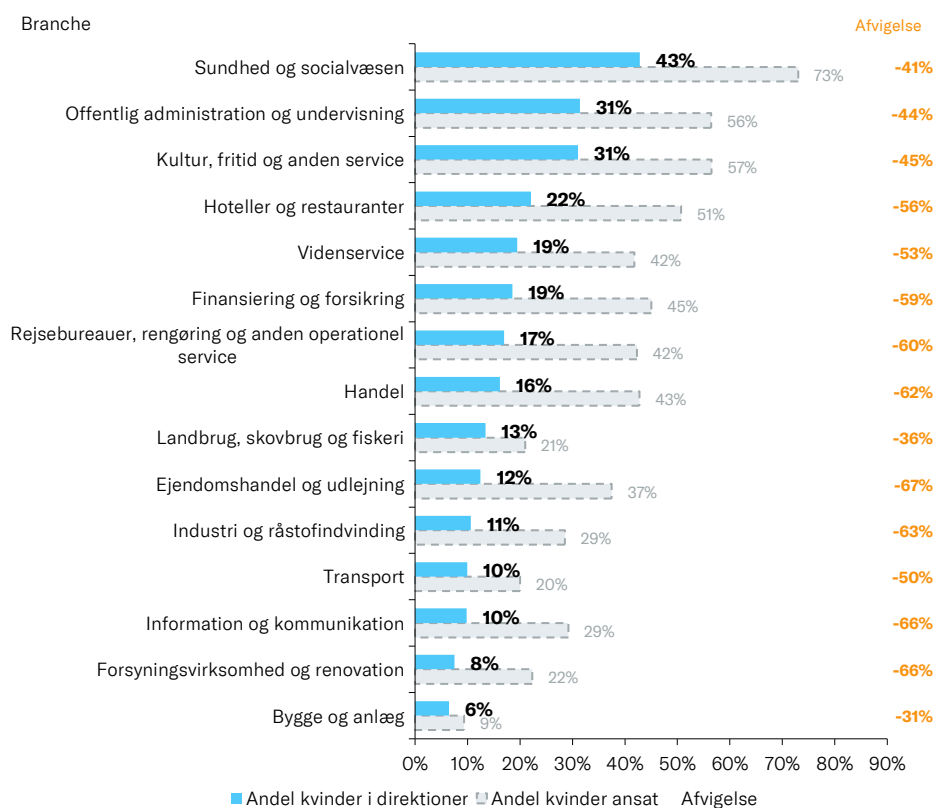
Sundhed og socialvæsen er den branche, der har den højeste kvindeandel i bestyrelser. Andelen er dog stadig forholdsvis lav i forhold til kvindeandelen blandt ansatte i branchen. Der er dog også enkelte brancher, hvor der eksisterer en større ubalance.

Branchen "Landbrug, skovbrug og fiskeri" er den mest balancerede branche ift. kønsdiversiteten i bestyrelser. Her er kvindeandelen 20 pct. både blandt alle ansatte og 21 pct. blandt bestyrelsesmedlemmer.

I bygge- og anlægsbranchen er kvindeandelen i bestyrelser 19 pct. betydeligt højere end andelen af kvindelige ansatte 9 pct.

Figur 4 viser andelen af kvinder i direktioner i de forskellige brancher.

Figur 4: **Kvindeandel i direktioner, opdelt på branche, 2019**



Kilde: Dansk Erhverv pba. Danmarks Statistik, tabel BEST4 og ATR116.

Anm.: Selvom "Offentlig administration" indgår, er der tale om den private sektor.

Kvindeandelen i direktioner varierer fra 6 til 43 pct. brancherne imellem, hvilket er en noget større spredning end for kvindeandelen i bestyrelserne.

Sundhed og socialvæsen har igen den højeste kvindeandel.

Bygge- og anlægsbranchen har den laveste andel kvinder i direktionerne, men de har samtidig den mest balancerede kønssammensætning i forhold til andelen af kvindelige ansatte generelt.

Brancherne med den mindst balancerede kønssammensætning er "Ejendomshandel og udlejning", "Information og kommunikation" og "Forsyningsvirksomhed og renovation".

Om dette notat

Arbejdet med analysenotatet er afsluttet den [09.02.2022].

Om Dansk Erhvervs Analysenotater

Dansk Erhverv udarbejder løbende analyser, som samles i analysenotater. Ambitionen er at udgøre et kvalificeret og anvendeligt beslutningsgrundlag i forhold til væsentlige, aktuelle udfordringer på alle områder, som har betydning for dansk erhvervsliv og den samfundsøkonomiske udvikling. Det er tilladt at citere fra Dansk Erhvervs analysenotater med tydelig henvisning til Dansk Erhverv.

Kontakt

Henvendelser angående analysen kan ske til Seniorøkonom Agnete Nielsen på anie@danskerhverv.dk eller på tlf. 3374 6179.