

# BRANCHE-BENCHMARK FOR DI TURISME, KULTUR OG OPLEVELSER

Virksomheder i forskellige brancher har forskelligt udgangspunkt for deres arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomheden. Forskellen i virksomhedernes udgangspunkt bunder bl.a. i, hvor mange der er at rekruttere fra. En målsætning om at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen til 40 pct. kan derfor være højt sat for nogle virksomheder, mens det for andre vil være lavt.

Andelen af kvindelige ansatte og ledere i ens branche fungerer som et benchmark-redskab, hvor en virksomhed kan måle sig op mod branchen generelt. Det bidrager til at kunne opstille ambitiøse og realistiske måltal for kønsfordelingen i virksomheden.

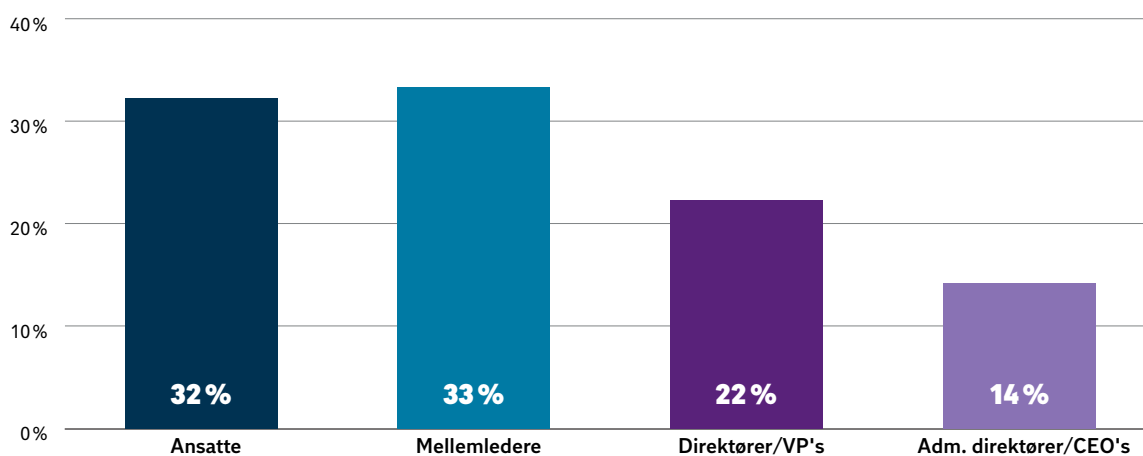
Kønsdiversitet handler både om mænd og kvinder – fokuset afhænger af det underrepræsenterede

køn. I dansk erhvervsliv er kvinder det underrepræsenterede køn på medarbejder- og ledelsesniveau.

## HVORDAN SER DET UD I DEN PRIVATE SEKTOR GENERELT?

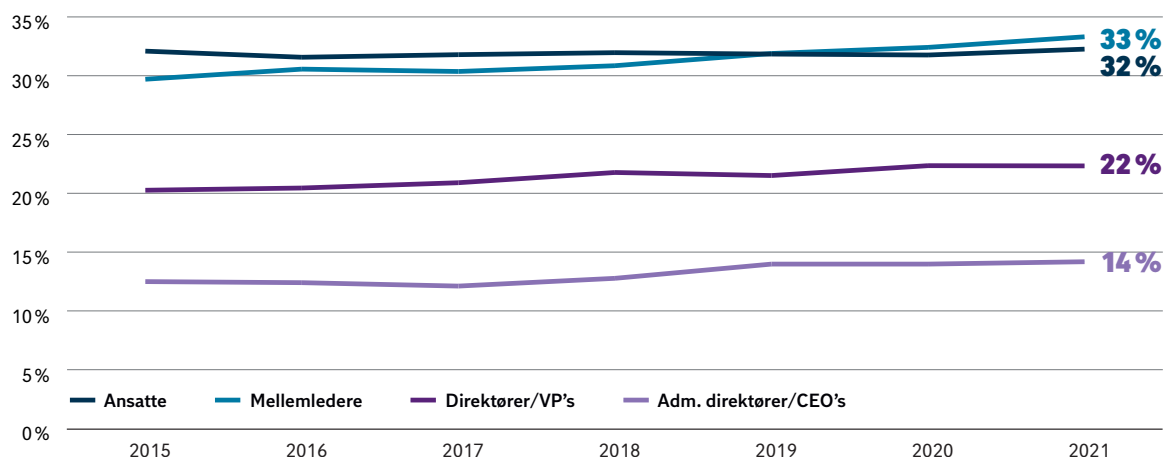
I den private sektor har andelen af kvindelige fuldtidsansatte ligget stabilt på 32 pct. i perioden 2015 til 2021 (nyeste tilgængelige data). I virksomheder med mindst 50 ansatte er andelen af kvindelige mellemledere steget fra 30 pct. i 2015 til 33 pct. til 2021. Andelen af kvindelige direktører steg svagt fra 20 pct. i 2015 til 22 pct. i 2018, hvorefter udviklingen er stagneret. Andelen af kvindelige administrerende direktører steg fra 12 pct. i 2015 til 14 pct. i 2019. Fra 2019 til 2021 har andelen af kvindelige administrerende direktører ligget stabilt på 14 pct.

### Andel af kvinder på forskellige ledelsesniveauer Den private sektor



Kilde: Danmarks Statistiks registerdata samt DI-beregninger, ultimo november 2021

### Udvikling i andel af kvinder på forskellige ledelsesniveauer Den private sektor

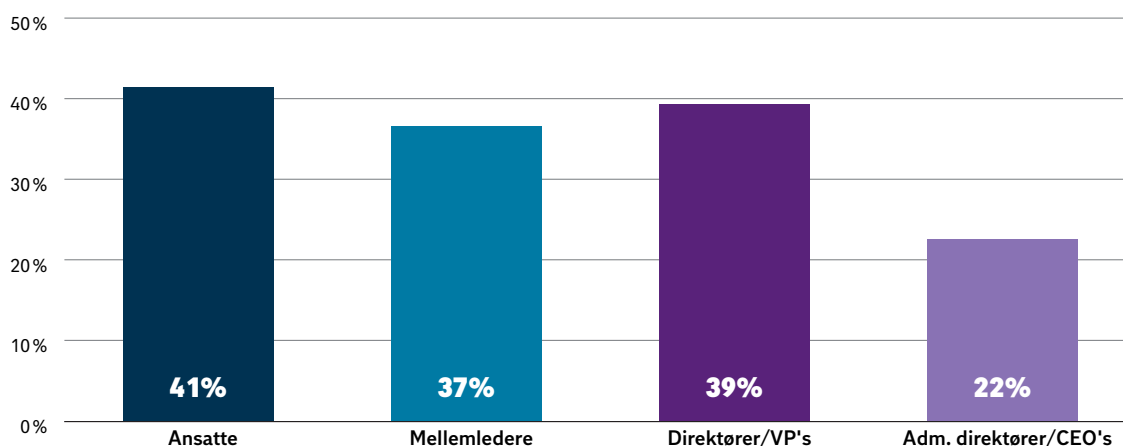


Kilde: Danmarks Statistiks registerdata samt DI-beregninger

## HVORDAN SER DET UD PÅ DE FORSKELLIGE LEDELSESNIVEAUER I JERES BRANCHEFÆLLESSKAB?

Med udgangspunkt udelukkende i virksomheder med mindst 50 ansatte, udgør kvinder 41 pct. af de fuldtidsansatte i de brancher, som bedst repræsenterer **DI Turisme, Kultur og Oplevelser**. Blandt mellemledere i brancherne udgør kvinder 37 pct. På det næstøverste ledelsesniveau, direktører/Vice Presidents (VP's), udgør kvinder 39 pct. På det øverste daglige ledelsesniveau, administrerende direktører/CEO's, udgør kvinder 22 pct. Tallene er baseret på nyeste tilgængelige data.

### Andel af kvinder på forskellige ledelsesniveauer DI Turisme, Kultur og Oplevelser

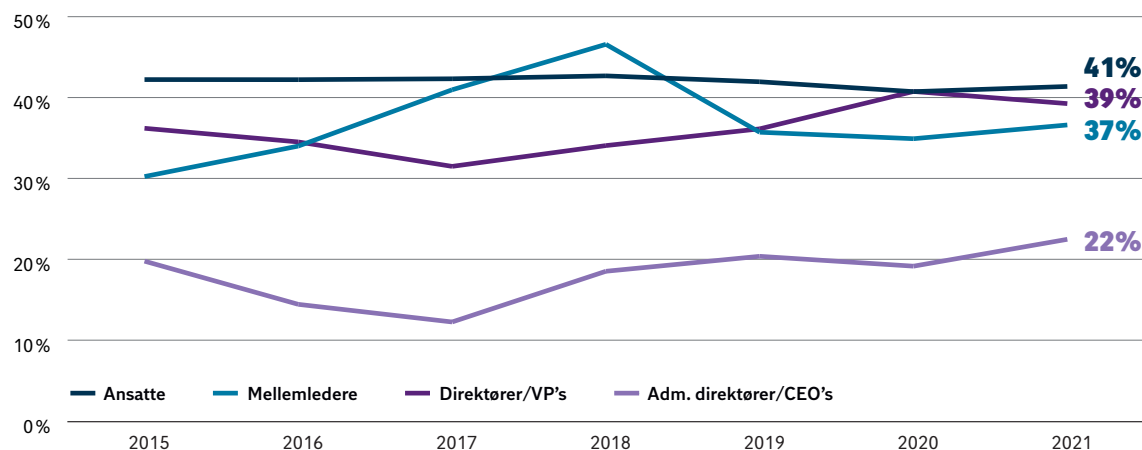


Kilde: Danmarks Statistiks registerdata samt DI-beregninger, ultimo november 2021

For bedst muligt at kunne opstille realistiske og ambitiøse måltal er det også relevant at forholde sig til udviklingen over tid i andelen af kvinder på de forskellige ledelsesniveauer i ens branche. Det kan være relevant at bemærke, om andelen af kvindelige ledere har ligget stabilt over de seneste år, har haft store årlige udsving eller en opadgående eller nedadgående tendens.

I brancherne som bedst repræsenterer **DI Turisme, Kultur og Oplevelser**, har andelen af kvindelige fuldtidsansatte ligget stabilt omkring 41 pct. i perioden 2015 til 2021 (nyeste tilgængelige data). Fra 2015 til 2018 var der en kraftig stigning i andelen af kvindelige mellemledere fra 30 pct. til 47 pct. Herefter faldt andelen markant og har ligget omkring 37 pct. fra 2019 til 2021. Andelen af kvindelige direktører faldt fra 36 pct. i 2015 til 31 pct. i 2017. Andelen steg fra 2017 og frem, og lå på 39 pct. i 2021. Der har ligeledes været store, årlige udsving i andelen af kvindelige administrerende direktører. I 2015 var andelen 20 pct., hvilket faldt til 12 pct. i 2017. Efterfølgende er andelen af kvindelige administrerende direktører steget til 22 pct. i 2021.

### Udvikling i andel af kvinder på forskellige ledelsesniveauer DI Turisme, Kultur og Oplevelser



Kilde: Danmarks Statistiks registerdata samt DI-beregninger

## **METODEBOKS**

Datagrundlag i denne opgørelse er Danmarks Statistiks registerdata.

Identifikationen af virksomheders mellemedere, direktører/VP samt administrerende direktører/CEO er inspireret af Smith, Smith & Verner (2013), som anviste en metode til at identificere og kønsbestemme personer i virksomhedernes øverste, daglige ledelse via oplysningerne i danske registre. Denne metode er senest anvendt til at ajourføre opgørelser frem til 2015 i Parrotta & Smith (2015) samt i Smith & Smith (2015). Videre følger denne opgørelse dataafgrænsningen i Smith, Smith & Verner (2013) og omfatter derfor udelukkende virksomheder med mindst 50 ansatte.

På hver enkelt virksomhed identificeres ledelsen ud fra arbejdsfunktionskoden, den såkaldte DISCO-kode, som opgøres for aktive ansættelsesforhold pr. 20. november i året. Arbejdsfunktionskoderne benyttes til at identificere kandidater til administrerende direktør-/CEO-poster såvel som til direktør-/VP-posterne i de enkelte virksomheder.

CEO er betinget af, at personen er blandt de ti højest lønnede ansatte i virksomheden. For virksomheder, der har én person ansat, som opfylder disse kriterier, identificeres denne som administrerende direktør/CEO.

For virksomheder, hvor flere personer identificeres som potentiel administrerende direktør/CEO, vælges den højest lønnede af kandidaterne. I de tilfælde, hvor ingen personer herudfra kan identificeres som CEO, vælges den højest lønnede i direktør/VP-gruppen og subsidiært blandt ansatte med en DISCO-kode i hovedgruppe 1, hvilket indikerer, at de er ledere på overordnet niveau.

Tilsvarende udvælges direktører/VP'er ud fra DISCO-koderne betinget af, at personerne skal være blandt de 25 højest lønnede i virksomheden. Fravalgte potentielle CEO-kandidater tilføjes denne direktør-/VP-gruppe. Herefter begrænses kredsen af direktører/VP'er til maksimalt de ti højestlønnede kandidater.

Ud over DISCO-koderne spiller lønsorteringen af kandidaterne en vigtig rolle i identifikationen af CEO'er såvel som VP'er. Dette var også metoden i Smith, Smith & Verner (2013). I DI's opgørelse anvendes det bedst mulige lønbegreb til sorteringen, nemlig den standardberegnete timefortjeneste i ansættelsesforholdet.

Mellemedere er identificeret som ledere, der ikke er en del af topledelsen. Dvs. personer som ikke er direktør/VP eller administrerende direktør/CEO i virksomheden, men som har en DISCO-kode i hovedgruppe 1, hvilket indikerer, at de er ledere på overordnet niveau.

Opgørelsen af kvindelige fuldtidsansatte og ledere på tværs af brancher er baseret på alle virksomheder og offentlige arbejdspladser uanset størrelse. Brancherne følger Danmarks Statistiks 19 gruppering for branchekode DB07.

### **DI Turisme, Kultur og Oplevelser**

Der er udvalgt de Danmarks Statistik brancher, som bedst repræsenterer DI Turisme, Kultur og Oplevelses medlemsvirksomheder. Branche-benchmarket dækker alle virksomheder med mindst 50 ansatte i de givne brancher og ikke alene virksomheder, der er medlem af DI Turisme, Kultur og Oplevelser.

### Benchmarket er baseret på følgende brancher (branchekode DB07):

- ⊕ Turistkørsel og anden landpassagertransport
- ⊕ Ruteflyvning
- ⊕ Konferencecentre og kursusjendomme
- ⊕ Ferieboliger og andre indlogeringsfaciliteter til kortvarige ophold
- ⊕ Campingpladser
- ⊕ Event catering
- ⊕ Biografer
- ⊕ Boliganvisning, ferieboligudlejning mv.
- ⊕ Rejsebureauer
- ⊕ Rejsearrangører
- ⊕ Andre reservationstjenesteydelser og tjenesteydelser i forbindelse hermed
- ⊕ Organisering af kongresser, messer og udstillinger
- ⊕ Teater- og koncertvirksomhed
- ⊕ Hjelpeaktiviteter i forbindelse med scenekunst
- ⊕ Drift af teater- og koncertsale, kulturhuse mv.
- ⊕ Museer
- ⊕ Botaniske og zoologiske haver samt naturreservater
- ⊕ Sportsklubber
- ⊕ Drift af sportsanlæg
- ⊕ Andre sportsaktiviteter
- ⊕ Forlystelsesparker o.l.

---

### Referencer

Parrotta, Pierpaolo & Smith, Nina (2015), "Why so Few Women on Boards of Directors? Empirical Evidence from Danish Companies in 1998–2010", *Journal of Business Ethics*, November 2015

Smith, Nina, Smith, Valdemar & Verner, Mette (2013), "Why are so few Females Promoted into CEO and Vice President Positions? Danish Empirical Evidence 1997-2007", *ILR Review*, 66(2), April 2013

Smith, Nina & Smith, Valdemar (2015), "Women in top management position - why so few? And does it matter?" *Danish Journal of Management & Business*, 2015, nr. 1