

BRANCHE-BENCHMARK FOR INFORMATION OG KOMMUNIKATION

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

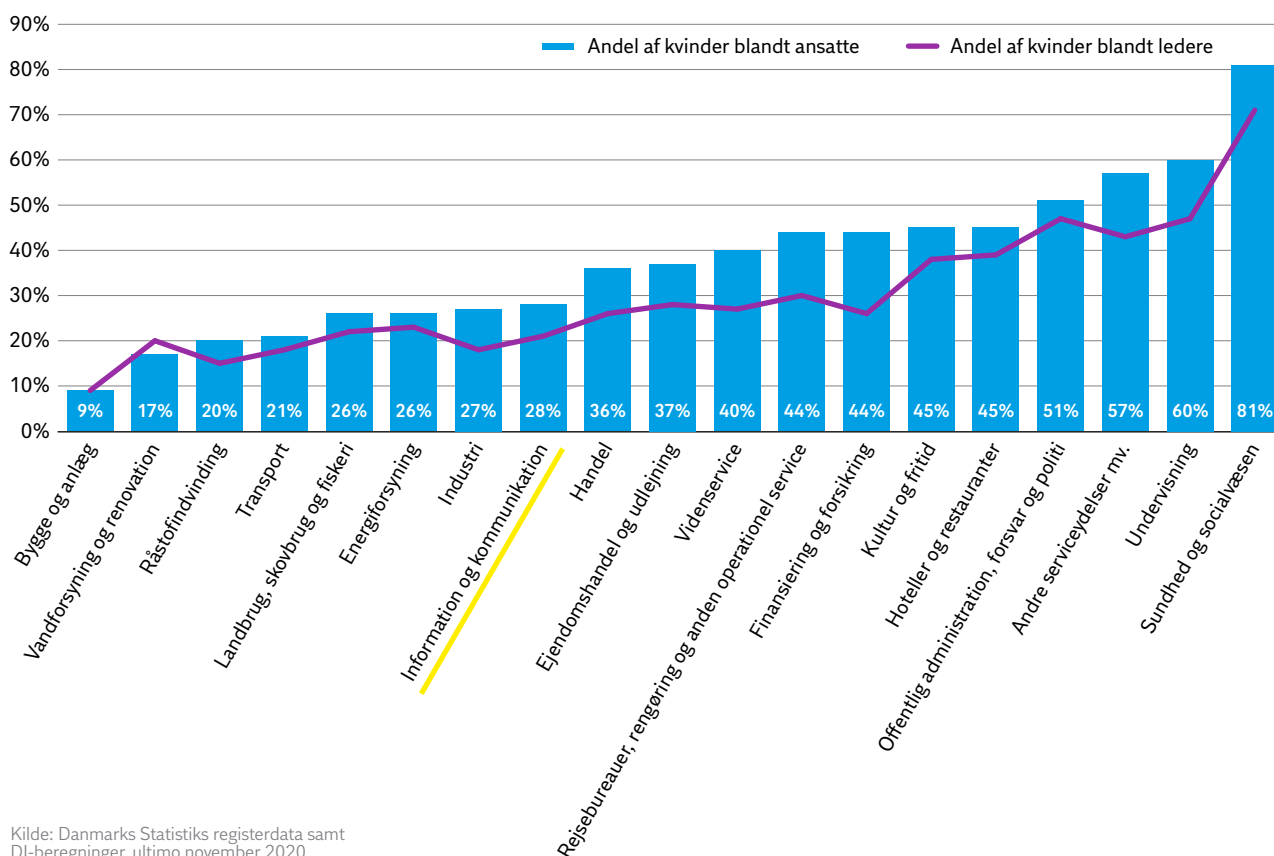
Andelen af kvindelige ansatte og ledere i den branche, som jeres virksomhed tilhører, fungerer som et benchmark-redskab, hvor din virksomhed kan måle sig op mod branchen generelt.

Figuren nedenfor viser andelen af kvinder blandt fuldtidsansatte og ledere på tværs af brancher i den offentlige og private sektor. Figuren beskriver både den offentlige og private sektor, da en virksomhed kan rekruttere medarbejdere fra begge sektorer. 'Ledere' omfatter alle ledelsesniveauer dvs. mellemledere og øverste ledelse.

HVORDAN SER DET UD I JERES BRANCHE?

Jeres virksomhed hører under branchen **Information og kommunikation**. I denne branche udgør kvinder 28 pct. af alle fuldtidsansatte, mens kvinder udgør 21 pct. af ledere i branchen. Tallene er baseret på nyeste tilgængelige data.

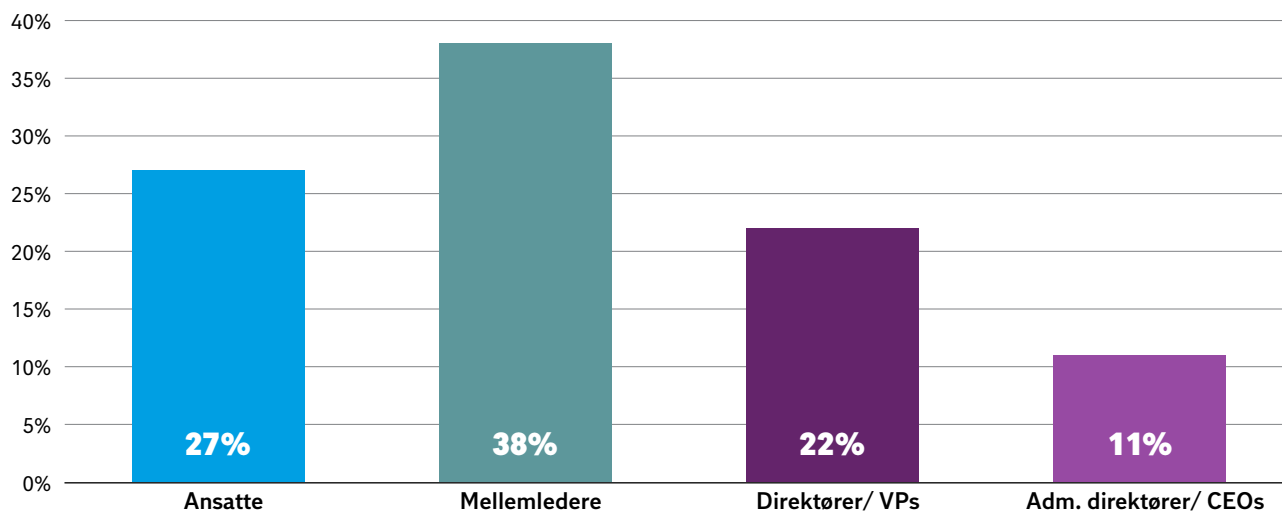
Andel af kvinder i forskellige brancher



HVORDAN SER DET UD PÅ DE FORSKELLIGE LEDELSESNIVEAUER I JERES BRANCHE?

Med udgangspunkt udelukkende i den private sektor, udgør kvinder 27 pct. af de fuldtidsansatte i branchen Information og kommunikation. Blandt mellemledere i branchen udgør kvinder 38 pct. På det næstøverste ledelsesniveau, direktører/ vice presidents (VPs), udgør kvinder 22 pct. På det øverste ledelsesniveau, administrerende direktører/ CEOs, udgør kvinder 11 pct. Tallene er baseret på nyeste tilgængelige data.

Andel af kvinder på forskellige ledelsesniveauer Branchen Information og kommunikation



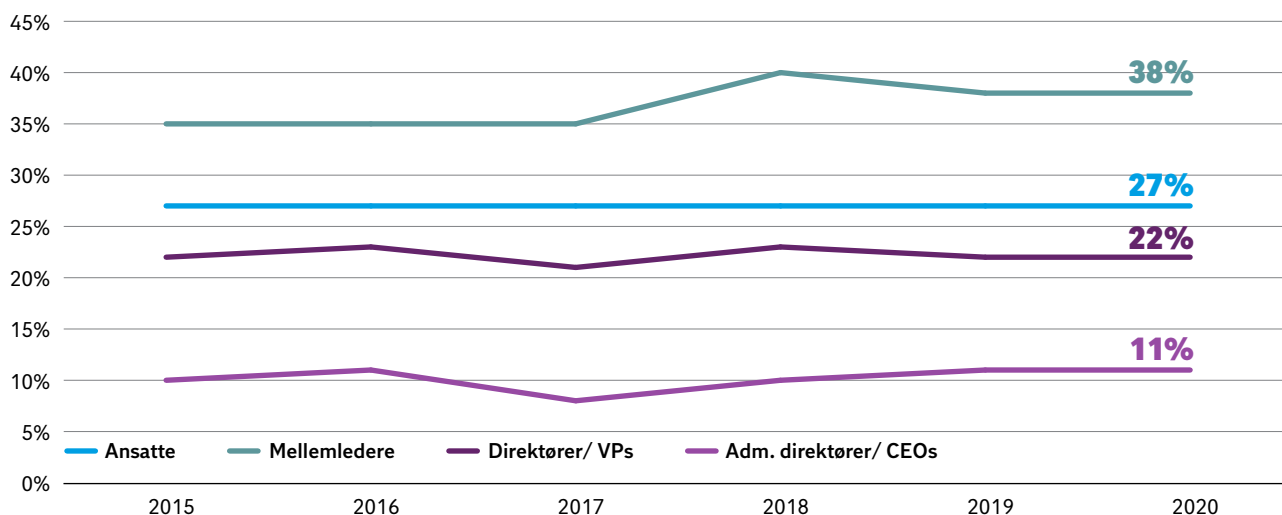
Kilde: Danmarks Statistiks registerdata samt DI-beregninger, ultimo november 2020

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.

HVORDAN SER DET UD I JERES BRANCHE?

I branchen Information og kommunikation har andelen af kvindelige fuldtidsansatte ligget stabilt på 27 pct. i perioden 2015 til 2020 (nyeste tilgængelige data). Fra 2017 til 2020 er andelen af kvindelige mellemledere steget fra 35 pct. til 38 pct. Andelen af kvindelige direktører har været stagneret omkring 22 pct. i hele perioden. Andelen af kvindelige administrerende direktører faldt fra 10 pct. i 2015 til 8 pct. i 2017, hvorefter andelen er steget svagt frem mod 2020, hvor kvinder udgjorde 11 pct. af de administrerende direktører i branchen.

Andel af kvinder på forskellige ledelsesniveauer Branchen Information og kommunikation



Kilde: Danmarks Statistiks registerdata samt DI-beregninger

METODEBOKS

Datagrundlag i denne opgørelse er Danmarks Statistiks registerdata.

Identifikationen af virksomheders mellemledere, 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 løn-begreb til sorteringen, nemlig den standardberegnete timefortjeneste i ansættelsesforholdet.

Mellemledere 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.

Branchen Information og kommunikation dækker over følgende underbrancher:

- ⊕ Udgivervirksomhed
- ⊕ Produktion af film, video- og tv-programmer, lydoptagelser og musikudgivelser
- ⊕ Radio- og tv-virksomhed
- ⊕ Telekommunikation
- ⊕ Computerprogrammering, konsulentbistand vedrørende informationsteknologi og lignende aktiviteter
- ⊕ Informationstjenester

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