

FAKTA

Om ErhvervsKvinder

ErhvervsKvinder blev dannet i 1982 og har i dag næsten 800 medlemmer, fordelt på alle aldersgrupper - erfarne såvel som nyuddannede. Foreningen ønsker at sætte fokus på kvinders talentmasse for derigennem at gøre kvinderne mere synlige i erhvervslivet.

Med 11 lokalforeninger dækker ErhvervsKvinder hele Danmark inden for både den private og offentlige sektor. Målgruppen er kvindelige ledere på alle niveauer, iværksættere og selvstændige.

Læs mere på www.erhvervskvinder.dk

For yderligere informationer kontakt venligst:

Formand for ErhvervsKvinder, Charlotte Pontoppidan Vest på tlf. 42 30 51 67.

Om brevet

ErhvervsKvinder har i mere end 600 breve til danske virksomheder tilbudt et møde med foreningens medlemmer og håber med dette initiativ at sætte fokus på de mange, højtuddannede og velkvalificerede kvinder, der findes landet over.

Om de i materialet nævnte undersøgelser

DJØF: ”Vi kan ikke bare vente”, oktober 2008

DJØFs hovedbestyrelse nedsatte i efteråret en task force, der skulle fokusere på temaet ”Køn & Ledelse” og arbejde målrettet med spørgsmålet om, hvorfor der stadig er få kvinder i lederstillinger og endnu færre i det, man kunne kalde topledelse.

Task forcen offentliggjorde i oktober 2008 en større rapport, der bl.a. inddrog en lang række eksterne undersøgelser, der belyser ligestillingsspørgsmålet, bl.a. en undersøgelse fra amerikanske Catalyst, der viste, at selskaber med to eller flere kvinder i bestyrelsen i 2001 havde 25 % flere kvinder i den øverste ledelse i 2006, end selskaber, der i 2001, kun havde ét kvindeligt bestyrelsesmedlem.

Derudover fremdrager rapporten bl.a. følgende på baggrund af undersøgelse blandt DJØFs egne medlemmer:

”Hver gang et DJØF-medlem opnår en [leder-]stilling ved ansøgning, er der (...) to DJØF-medlemmer, der tager imod en lederstilling efter en mere uformel procedure. Derved får de ubevidste mekanismer, hvor kvinder frasorteres, yderligere plads”. (s.20)

Mange har håbet og forventet, at en ligelig adgang til uddannelse og efterfølgende opstigen i karrieren ville føre til en langsom men sikker udligning af forskellene på repræsentationen af de to køn i ledelse. Men tiden og gode viljer har ikke for alvor ændret billedet”.(s.32)

Taskforcen konstaterede herefter (s.36):

- at der nu er langt flere kvinder i rekrutteringslagene
- at lige så mange af kvinderne som af mændene tilkendegiver både lyst og ambitioner over for lederstillinger
- at mændene har lidt andre, men fuldstændigt lige tyngende argumenter imod ledelsesopgaven som kvinderne
- at vi helt ubevidst forholder os mere kritisk til ensartede kvalifikationer, hvis de repræsenteres af kvinder
- at det ikke har hjulpet at vente, at diskutere, at oplyse

Læs hele rapporten her:

<http://www.djoef.dk/djoefbladet/Arkiv/DJOeFBladet2008/DJOeFBladetnr202008/~//media/Documents/Djoef/R/RapportenomKoenLedelseVikanbareikkevente.ashx>

Gender Gap Index

Det årlige ligestillingsindeks Gender Gap Index fra World Economic Forum viser det danske samfunds evner til at bruge de kvalifikationer, kvinderne besidder. Undersøgelsen inddrager forskellige ligestillingsforhold som for eksempel sundhed, barsel, løn og ledelse. I 2007 var Danmark det dårligst placerede nordiske land.

Samlet set var Danmark i 2009 nr. 7 på denne liste, og det skyldes primært de danske kvinders meget høje beskæftigelsesfrekvens samt en delt 1. plads for kvindernes uddannelsesniveau

Mht. Ledelsesparameteret (kønsfordeling ml. ”legislators, senior officials, and managers”) blev Danmark i 2007 nr. 63. I Gender Gab Index 2009, offentliggjort for blot nogle måneder siden, er Danmark i forhold til antallet af kvindelige ledere reduceret til en 68. plads – overgået af lande som Uganda, Lesotho, Ghana og Mongoliet.

I rapporten hedder det bl.a.:

s. 28:

“The remaining Nordic country — **Denmark** (7)—continues to hold a place among the top 10, rounding off the Nordic countries’ record as top performers. While no country has yet achieved gender equality, all of the Nordic countries, *with the exception of Denmark*, have closed over 80% of the gender gap and thus serve as models and useful benchmarks for international comparisons.”
(vores kursivering)

Læs hele rapporten på: <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>

Om andre undersøgelser

Berlingske Nyhedsmagasin foretog i marts 2008 en opgørelse af samtlige 170 danske børsnoterede selskaber. På daværende tidspunkt sad i alt 48 kvinder i disse virksomheders bestyrelser. Det svarer til 5,6 procent af samtlige bestyrelsestaburetter – hvilket er en minimal stigning på to år på 0,4 procent point.

Læs mere på: <http://www.business.dk/article/20081206/nyhedsmagasin/81203069/>

I 2006 gennemførte **VIFA - Videnscenter for Finans** et projekt "Kvinder i ledelse". To uafhængige forskere analyserede, i samarbejde med Danske Bank, Nordea, Nykredit og Fionia Bank, finanssektoren med henblik på at belyse initiativer og barrierer for, at flere kvinder bliver ledere. I rapporten, der blev til på baggrund af en række interview med topledere i finansverden, hedder det bl.a.:

” Kvindelige medarbejdere søger ikke karrierefremmende eller egentlige lederstillinger, gentages det ofte (...) Den stadig tilbagevendende formulering på tværs af interviewene er: ”Kvinder søger ikke”, nogle gange suppleret med den forklaring, at ”kvinder vil kunne alle 10 ting, før de søger en stilling, hvorimod mænd ...”, og endelig ”man kan/skal jo ikke tvinge nogen ...”.(side 12)

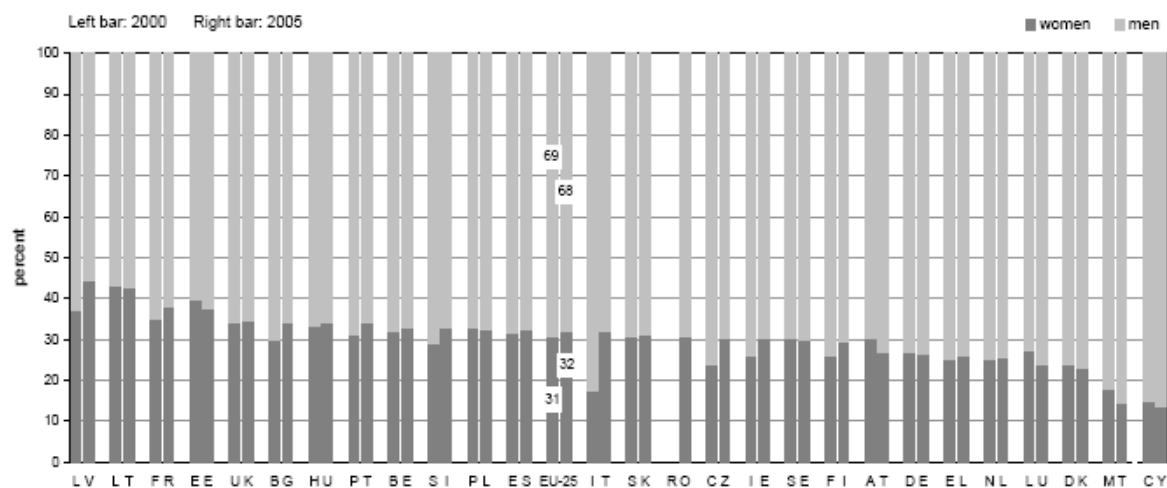
”En meget stor andel af de stillinger, de interviewede havde bestridt, eller som de bestred på interviewtidspunktet, var de enten blevet opfordret til at søge eller også var de blevet tilbudt stillingerne uden forudgående ansøgningsprocedurer.” (side 15)

Læs hele rapporten på:

http://www.finansforbundet.dk/images/kvinderogledelse/vifa_kvinder-i-ledelse-i-den-finansielle-sektor_del-2.pdf

Europakommissionens rapport fra 2007 vedrørende ligestilling mellem kønnene, herunder fordelingen af mandlige og kvindelige ledere

Managers in EU Member States - Distribution by sex 2000 and 2005



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

Kilde: <http://www.eu-oplysningen.dk/upload/application/pdf/d4249361/20070049.pdf> (side 17)

Ligestillingsministeriet: "Kvinder i danske bestyrelser", februar 2007

Ligestillingsministeriet fik i 2006 udarbejdet en rapport, der giver en statistisk beskrivelse af kvinders repræsentation i danske virksomhedsbestyrelser.

Indledningsvis bemærker forfatteren bag rapporten, at Danmark internationalt er kommet langt med at sikre en høj erhvervsdeltagelse både blandt kvinder og mænd, og at det derfor opsigtsvækkende, at der er 3½ gange så mange mænd som kvinder i de danske bestyrelser.

Beskæftigelsesfrekvensen for mænd og kvinder i Danmark var i 2008 var ifølge Ligestillingsministeriets egne tal på henholdsvis 80,2 % for mænd og 74,5 % for kvinder.

Rapporten giver et detaljeret billede af kvinders bestyrelsesrepræsentation i Danmark og bygger på oplysninger om alle aktie- og anpartsselskaber med en bestyrelse. I alt indgår 38.800 selskaber i undersøgelsen, hvoraf 30.600 er aktieselskaber og 8.200 er anpartsselskaber. Ydermere beskriver rapporten bestyrelsessammensætningen i forhold til forskellige aldersgrupper, sektorer, efter virksomhedsstørrelse og virksomhedsalder, vækstorienterede virksomheder og eksportvirksomheder og de nye regioner samt væsentlige ændringer i kvinders bestyrelsesaktivitet fra 1997 til 2005.

De væsentligste konklusioner i rapporten er følgende:

- 22 pct. af bestyrelsesposterne er besat af kvinder
- Fra 1997 til 2005 er kvinders andel af bestyrelsesposterne steget fra 21,1 pct. til 22 pct.
- I moderselskaber, hvor de vigtigste strategiske beslutninger sædvanligvis tages, er kvinders andel faldet fra knap 25 pct. i 1997 til under 22 pct. i 2005.
- 38 pct. af bestyrelserne har ingen kvindelige medlemmer. Kvinder er især underrepræsenteret i bestyrelserne i store virksomheder, hvor kun godt 11 pct. af bestyrelsesposterne er besat af kvinder. Til sammenligning er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer på knap 24 pct. i små virksomheder og godt 18 pct. i mellemstore virksomheder.
- 62 pct. af bestyrelserne i store virksomheder har ingen kvindelige medlemmer.
- Kvinder er underrepræsenteret på formandsposterne og især næstformandsposterne. Godt 19 % af formandsposterne og kun 10 pct. af næstformandsposterne er besat af en kvinde.
- 20 pct. af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er kvinder. Da kun store virksomheder har krav om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, skal dette tal sammenlignes med kvinders andel af bestyrelsesposterne i store virksomheder på godt 11 pct.
- Kvinder er i højere grad repræsenteret i bestyrelserne i ældre virksomheder end i yngre virksomheder.
- De fleste bestyrelsesmedlemmer har kun én bestyrelsespost. Det gælder både kvinder og mænd. Mandlige bestyrelsesmedlemmer har dog i gennemsnit flere bestyrelsesposter end kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

Læs hele rapporten her:

http://www.lige.dk/files/PDF/rapport_cbs_bestyrelser.pdf