

BRANCHE-BENCHMARK FOR DI LIFE SCIENCE

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.

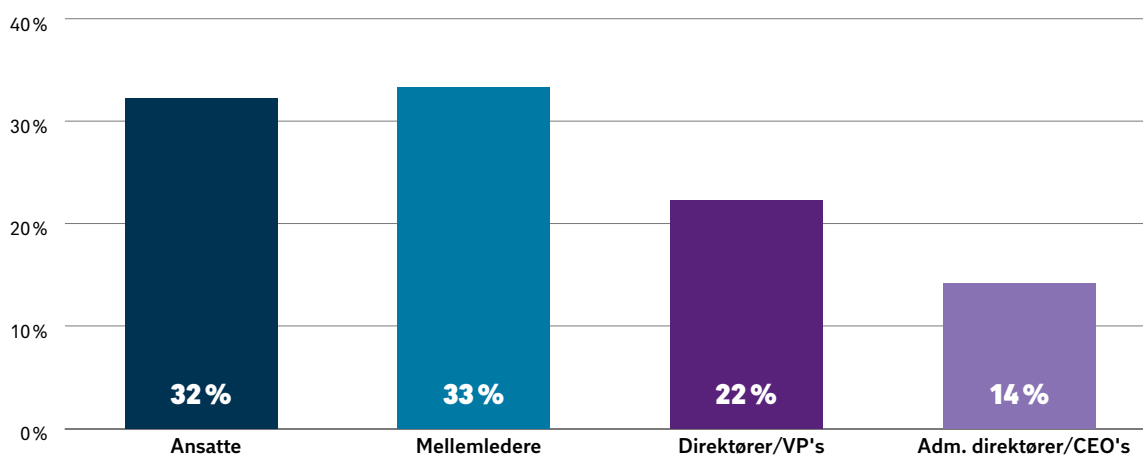
Kønsdiversitet handler både om mænd og kvinder – fokuset afhænger af det underrepræsenterede

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

HVORDAN SER DET UD I DEN PRIVATE SEKTOR GENERELT?

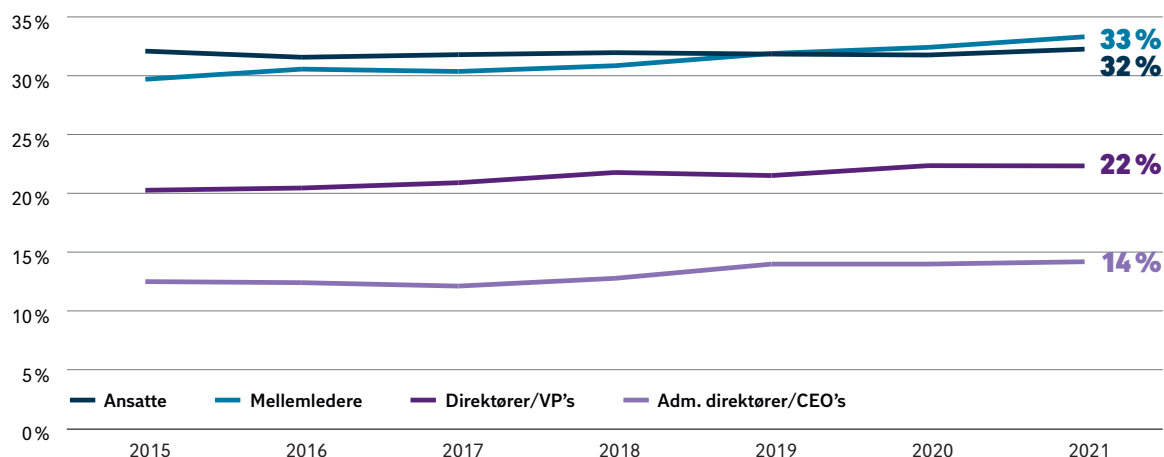
I den private sektor har andelen af kvindelige fuldtidsansatte ligget stabilt på 32 pct. i perioden 2015 til 2021 (nyeste tilgængelige data). I virksomheder med mindst 50 ansatte er andelen af kvindelige mellemledere steget fra 30 pct. i 2015 til 33 pct. til 2021. Andelen af kvindelige direktører steg 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

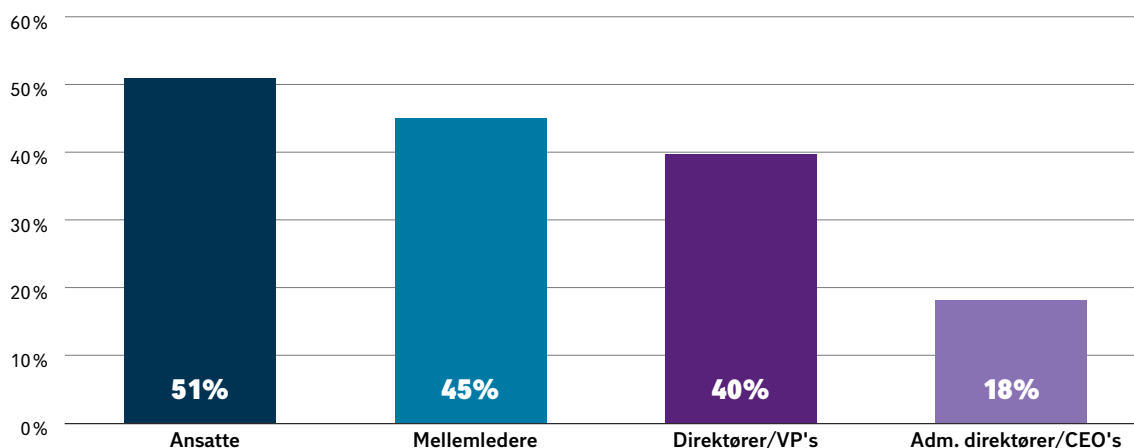


Kilde: Danmarks Statistiks registerdata samt DI-beregninger

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

Med udgangspunkt udelukkende i virksomheder med mindst 50 ansatte, udgør kvinder 51 pct. af de fuldtidsansatte i de brancher, som bedst repræsenterer **DI Life Science**. Blandt mellemledere i brancherne udgør kvinder 45 pct. På det næstøverste ledelsesniveau, direktører/Vice Presidents (VP's), udgør kvinder 40 pct. På det øverste daglige ledelsesniveau, administrerende direktører/CEO's, udgør kvinder 18 pct. Tallene er baseret på nyeste tilgængelige data.

Andel af kvinder på forskellige ledelsesniveauer DI Life Science

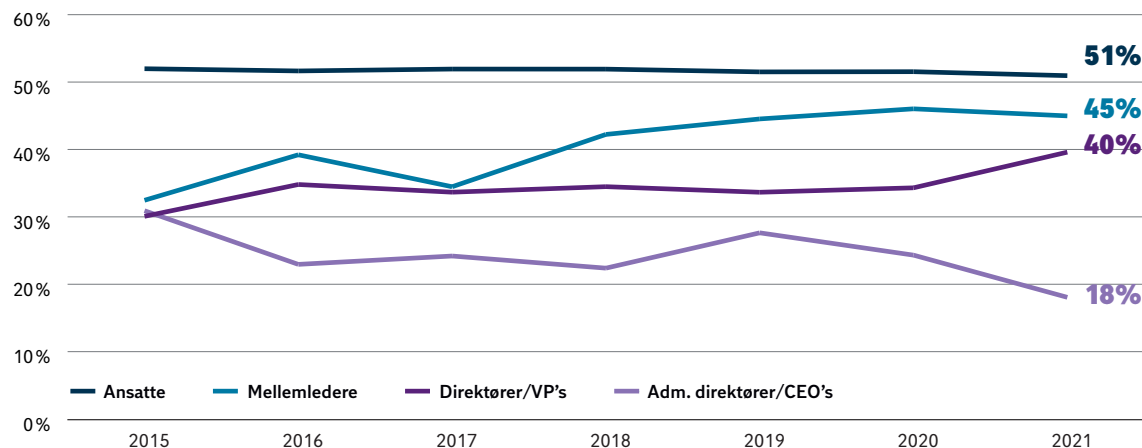


Kilde: Danmarks Statistiks registerdata samt DI-beregninger, ultimo november 2021

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 Life Science**, har andelen af kvindelige fuldtidsansatte ligget stabilt omkring 51 pct. i perioden 2015 til 2021 (nyeste tilgængelige data). Andelen af kvindelige mellemledere er steget fra 32 pct. i 2015 til 45 pct. i 2021. Andelen af kvindelige direktører har ligget stabilt på 34 pct. fra 2017 til 2020. I 2021 steg andelen af kvindelige direktører til 40 pct. Andelen af kvindelige administrerende direktører har været faldende over perioden 2015 til 2021. I 2015 var 31 pct. af de administrerende direktører kvinder, hvilket i 2021 var faldet til 18 pct.

Udvikling i andel af kvinder på forskellige ledelsesniveauer DI Life Science



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 lønbegreb 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.

DI Life Science

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

Benchmarket er baseret på følgende brancher (branchekode DB07):

- ③ Fremstilling af farmaceutiske præparater
- ③ Fremstilling af høreapparater og dele hertil
- ③ Fremstilling af medicinske og dentale instrumenter samt udstyr hertil
- ③ Engroshandel med medicinalvarer og sygeplejeartikler
- ③ Engroshandel med læge- og hospitalsartikler
- ③ Forskning og eksperimentel udvikling inden for bioteknologi

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