

NOTAT

Til Ligestillingsudvalg

Vedr. Ligestillingsstatistik 2012 - 2016

Fra Koncern HR, Sebastian Linhart

7. februar 2017

Ligestillingsstatistik

Statistikken beskriver udviklingen af fordelingen af mænd og kvinder, indenfor følgende områder.

- Udviklingen i medarbejderstaben 2012 – 2016
- Fordeling af ledere 2014 – 2016¹
- Fratrædelser fordelt på stillingskategori 2012 – 2016
- Lønstatistik fordelt på ledere/medarbejder og stillingskategori, november 2016

Generelt tegner statistikken et billede af, at kvinder er underrepræsenteret i samtlige VIP grupper og på ledelsesniveau. Det kan ikke umiddelbart ses endnu om arbejdet med ligestilling de sidste år, har haft en effekt på udviklingen i andelen af kvinder på DTU. Ligestillingsstatistikken giver belæg for, at fortsætte arbejdet med, at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder på DTU.

Fakta

I følgende afsnit vil statistikken blive gennemgået i ovenstående rækkefølge. Rapporten indeholder kun grafer – de bagvedlæggende tabeller kan læses i bilaget.

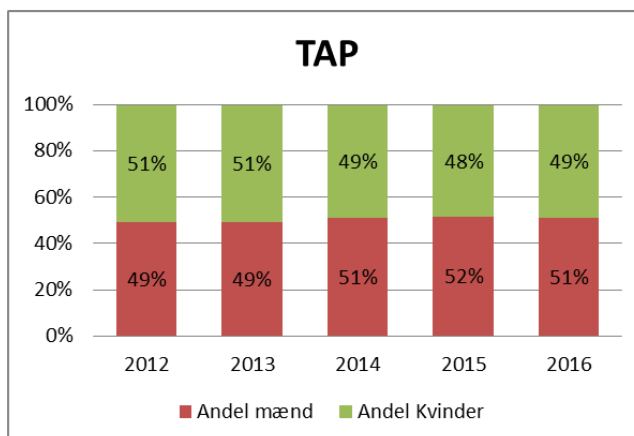
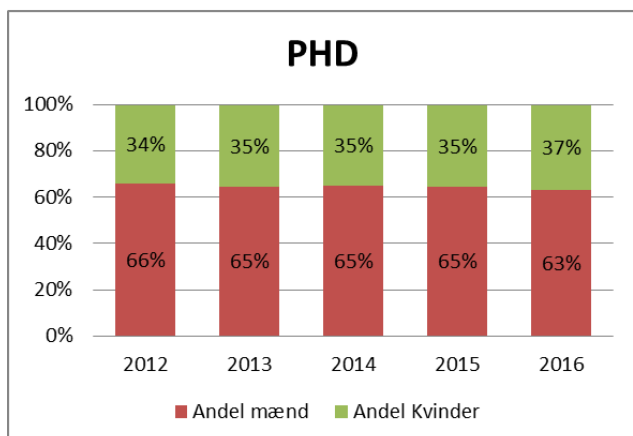
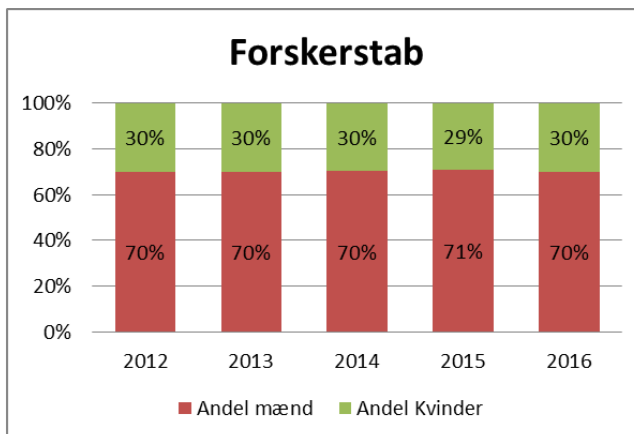
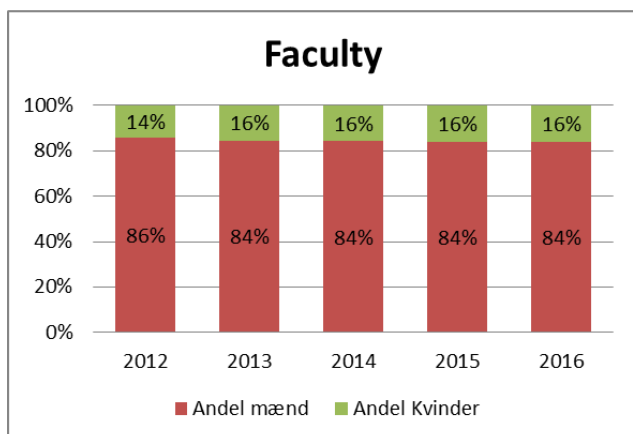
¹ Det er først fra 2014, vi har haft mulighed for at kunne registrere ledere korrekt i kildesystemet

Udviklingen i medarbejderstaben fra 2012 – 2016

Udviklingen i medarbejderstaben, har i relative tal været næsten konstant (Se bilag 1, fane 1 for de faktiske tal i tabelform). Ses der på de faktisk tal, kan det konstateres at der har været en stigning i antallet af både mænd og kvinder i kategorien Faculty, Forskerstab og TAP, hvor stigning for henholdsvis mænd og kvinder har fuldt den procentvise stigning. For Ph.d.-studerende, har der været en lille stigning for kvinderne på 3 % fra 2012 – 2016. På baggrund af dette, kan vi have en forventning om, at vi tilsvarende vil se en lille stigning på de øvre niveauer af VIP strukturen.

Det er tydeligt at det er hos VIP gruppen (Faculty, Forskerstab og PHD), at andelen af kvinder er merkant lavere end andelen af mænd, derved også dette område, der først og fremmest bør arbejdes med.

Generelt for TAP er fordelingen af mænd og kvinder stort set lige, der er dog en skævvridningen i forhold til fordelingen af mænd og kvinder på lederniveau, som ses i næste afsnit.



Fordelingen af ledere fra 2014 – 2016

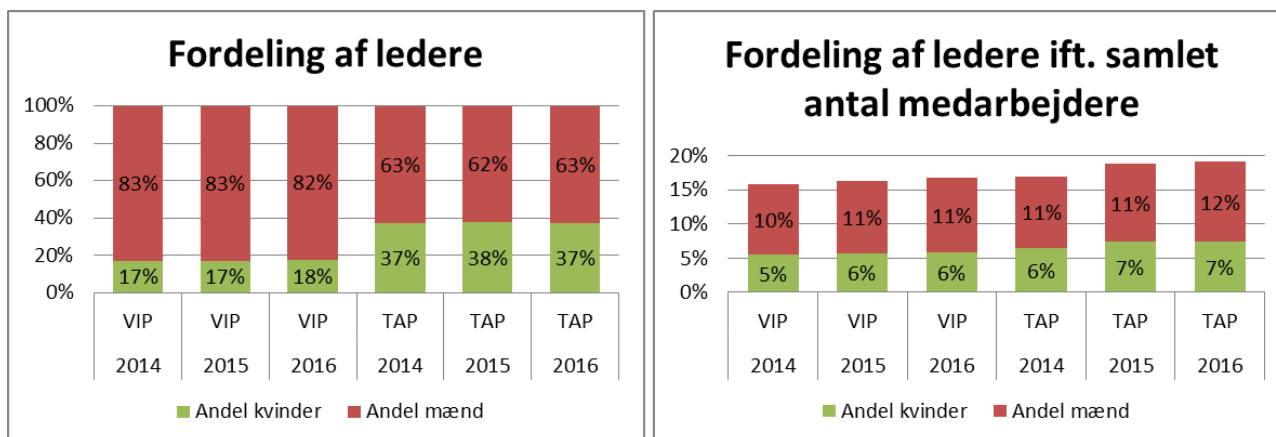
Fordelingen af ledere i relative tal har ligeledes været konstant, med overvægt af mandlige ledere.

Overvægten af mandelige ledere er større end fordelingen af mænd og kvinder. Fordelingen af mænd og kvinder er på VIP området, 70 % / 30 %, hvor fordelingen af ledere er 82 % / 18 %. For TAP er fordelingen af mænd og kvinder 51 % / 49 %, hvor fordelingen af ledere er 63 % / 37 %.

Sammenligner vi med Danmarks 30 største virksomheder, er fordelingen af mænd og kvinder i ledelsesstillinger 73 % / 27 %².

Fordelingen af ledere i forhold til det samlede antal medarbejdere er også konstant. For VIP svarer det til at 6 % af alle kvindelig VIP er ledere og for mændene, svarer det til at 11 % er ledere i 2016. For TAP svarer dette til henholdsvis 7 % af det samlede antal kvinder er ledere, hvor 12 % af det samlede antal mænd er ledere i 2016.

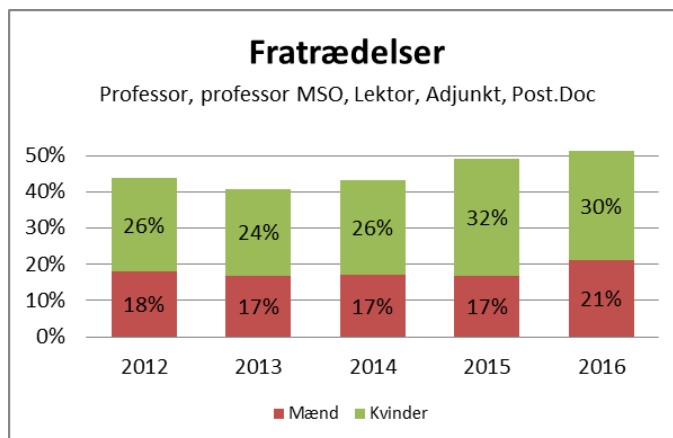
DTU opfylder kravet om en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen, hvor målsætningen i staten er en fordeling på 40 % / 60 %, har DTU en fordelingen på 50 % / 50 %.



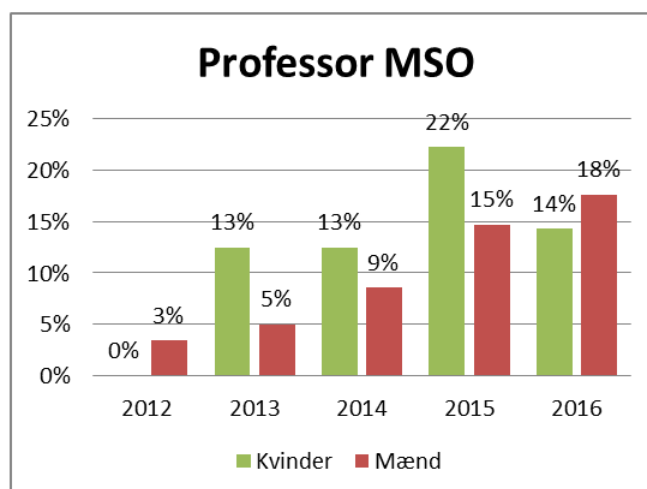
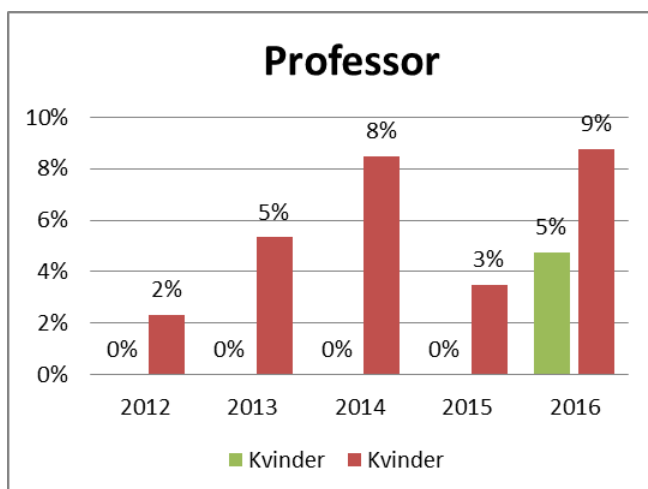
² <http://www.business.dk/ledelse/paradokset-med-de-kvindelige-ledere> (det har ikke været muligt at finde samme data for staten, eftersom det umiddelbart kun bliver opgjort ift. det øverste ledelseslag "direktion og bestyrelse")

Fratrædelser for udvalgte VIP stillingskategori 2012 – 2016

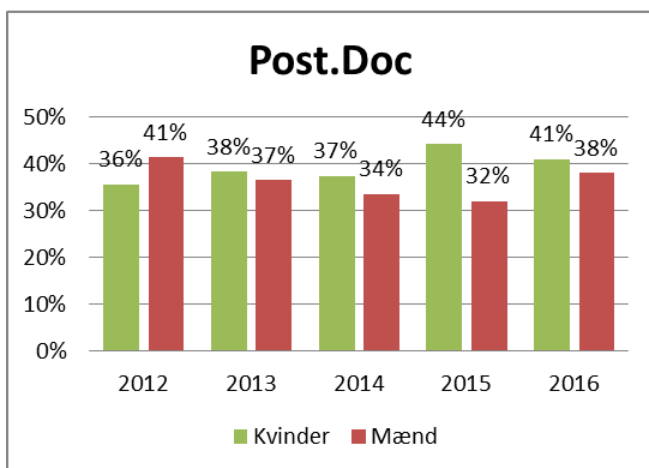
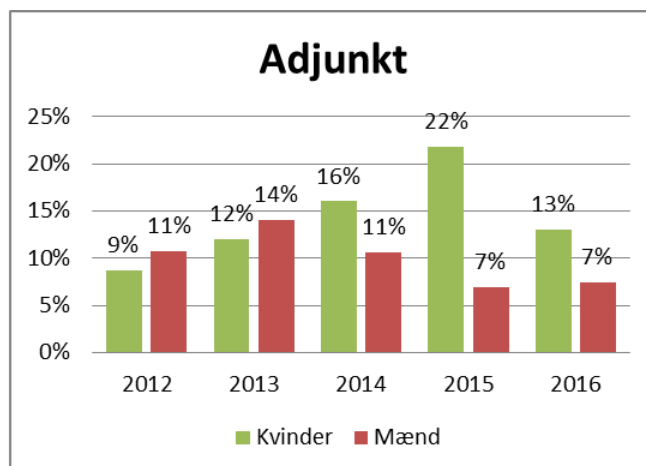
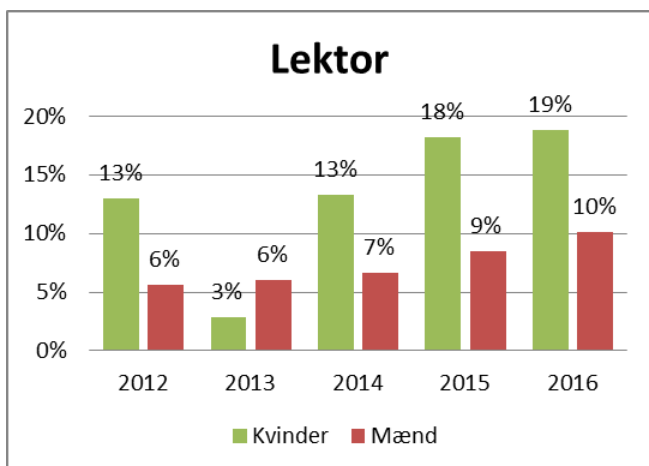
Generelt har udviklingen i fratrædelser været stigende fra 2012 – 2016 for både mænd og kvinder. Der er stadig flest kvinder der fratræder deres job VIP'er på DTU. Relativt set er der 9 % flere fratrædelser for kvinder end for mænd i 2016. Se de faktiske tal i bilag 1, fane 3.



I nedenstående tabeller, vises den relative fratrædelse for stillingskategorierne, professor³, professor mso, lektor, adjunkt og post.doc. Generelt set er den relative fratrædelse af kvinder relativt set større end for mænd i samtlige stillingskategorier.



³ Vær opmærksom på, at en enkelt fratrædelse for kvinderne – giver et stort udsving, pga. den lave population..



Kilde

Data er trukket, i HR's QlikView applikationer HR-standardrapporten og HR-ledelsesrapporten, data stammer fra personalesystemet UNIPAS.