

Bilag 1: Ligestillingsrapport 2017

Statistikken i ligestillingsrapporten beskriver udviklingen af fordelingen af mænd og kvinder, inden for følgende områder:

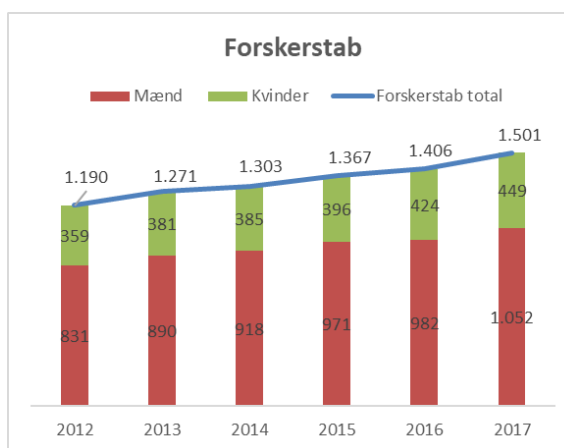
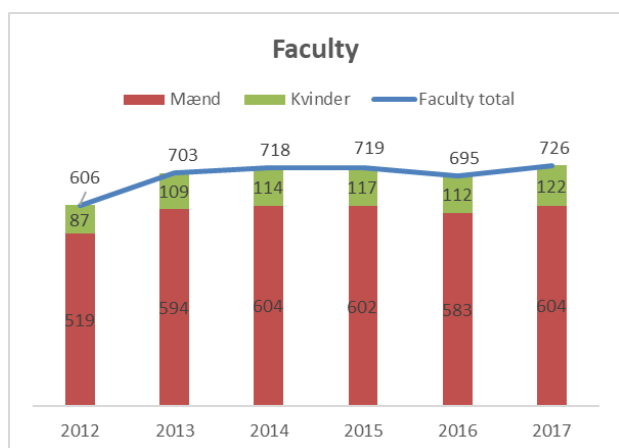
- Udviklingen i medarbejderstaben 2012 – 2017
- Fordeling af ledere 2014 – 2017 (ledere er først registreret i kildesystemet fra 2014)
- Fratrædelser fordelt på stillingskategori 2012 – 2017
- Lønstatistik fordelt på ledere/medarbejdere og stillingskategori, november 2017

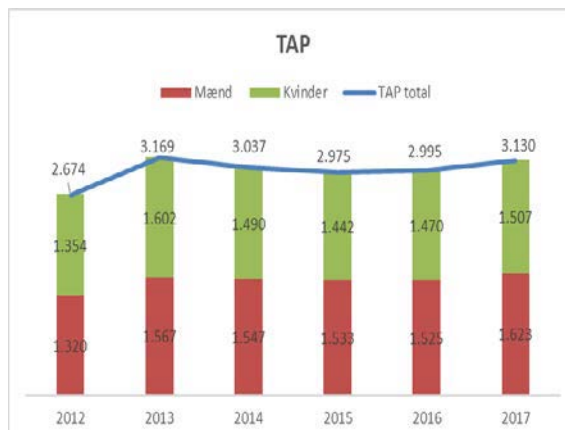
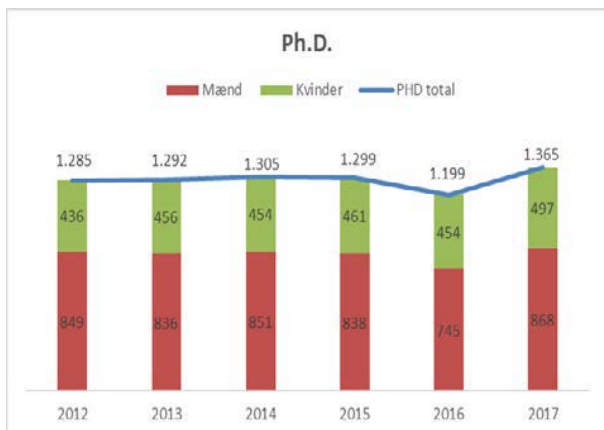
Statistikken tegner et billede af, at kvinder fortsat er underrepræsenteret i samtlige VIP grupper og på ledelsesniveau. Det er en generel udfordring for hele STEM-området. Ligestillingsarbejdet på DTU har endnu ikke en beviselig effekt på udviklingen i andelen af kvinder på DTU, men ligestillingsstatistikken giver belæg for at fortsætte arbejdet med at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder på DTU.

Udviklingen i medarbejderstaben fra 2012-2017

Udviklingen i medarbejderstaben har i relative tal været konstant. Ses der på de faktiske 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 fulgt den procentvise stigning. For Ph.d.-studerende, har der været et lille fald for kvinder på 2 pct. fra 2016-2017. På baggrund af dette, kan der være en forventning om, at en tilsvarende lille stigning vil ske på de øvre niveauer af VIP strukturen.

Det er især gældende for VIP gruppen (Faculty, Forskerstab og Ph.d.), at andelen af kvinder er markant lavere end andelen af mænd, hvorfor der også sker en prioriteret arbejdsindsats her. Generelt for TAP er fordelingen af mænd og kvinder stort set lige, dog er der en skævvridning på lederniveau. Der er en positiv stigning i andelen af kvinder på direktionsniveau, såvel som institutdirektørniveau. Den positive udvikling på vicedirektørniveau kan forklares ved et fald i det samlede antal af vicedirektører/administrationschefer.



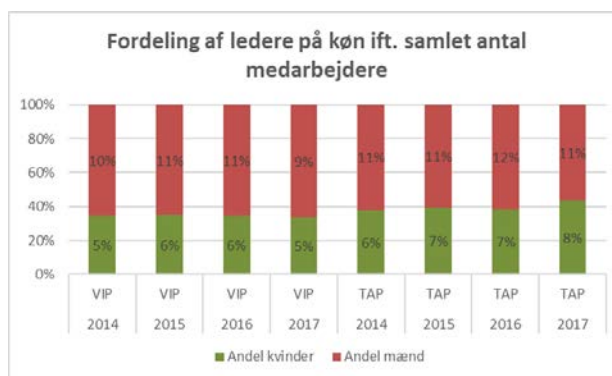
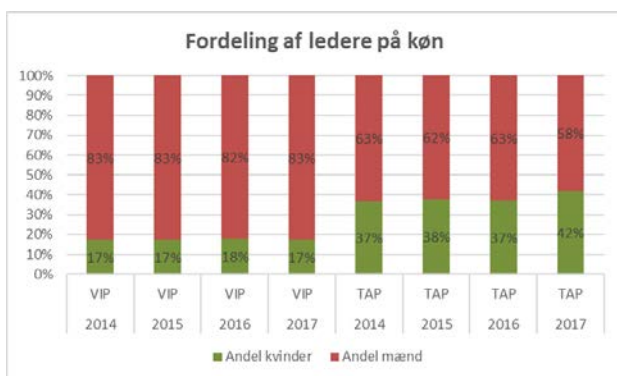


Fordelingen af ledere fra 2014-2017

Antallet af VIP og TAP ledere er svagt stigende frem til 2016, hvorefter der sker et fald i 2017. Der er en konstant fordeling af kvindelige og mandlige ledere på VIP-området, mens fordelingen af kvindelige ledere på TAP-området er stigende, og mandlige ledere er faldende. Det er vurderet, at der altid bør være en repræsentation på mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn i ledelse, uanset om det er mænd eller kvinder, der er i underrepræsentation.

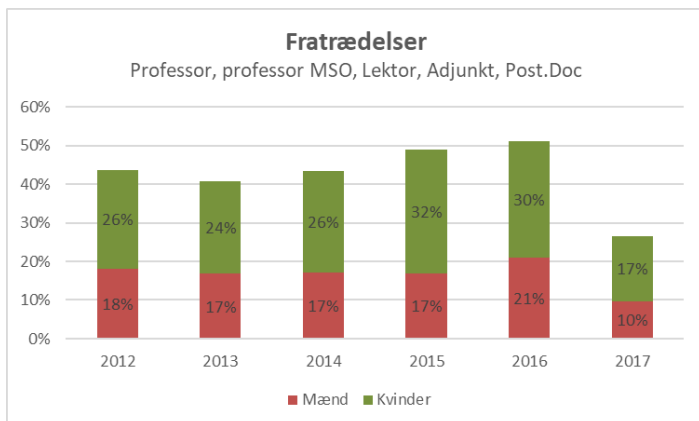
Fordelingen af ledere i forhold til det samlede antal medarbejdere er stort set konstant. For VIP svarer det til, at 5 pct. af alle kvindelige VIP er ledere, og for mændene svarer det til, at 9 pct. er ledere i 2017. Det er faldet meget lidt siden 2016 for både kvinder og mænd. For TAP svarer dette til, at henholdsvis 8 pct. af det samlede antal kvinder er ledere, hvor 11 pct. af det samlede antal mænd er ledere i 2017, og her er der en stigning på 1 pct. for kvinder, som forklares ved, at der er en stigning i antallet af kvindelige TAP ledere og et fald i mandlige TAP ledere.

DTU opfylder kravet om en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen, hvor målsætningen i staten er en fordeling på 40 pct./60 pct. DTU's bestyrelse har en fordeling på 45 pct. mænd og 55 pct. kvinder.

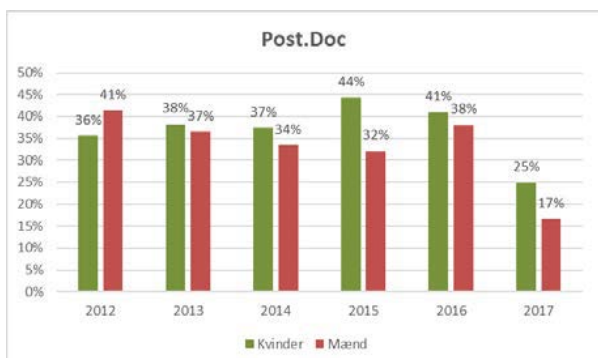
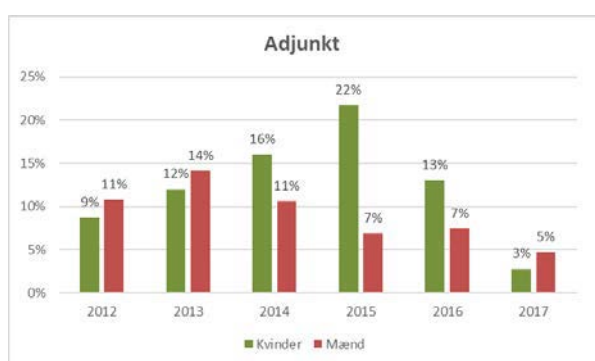
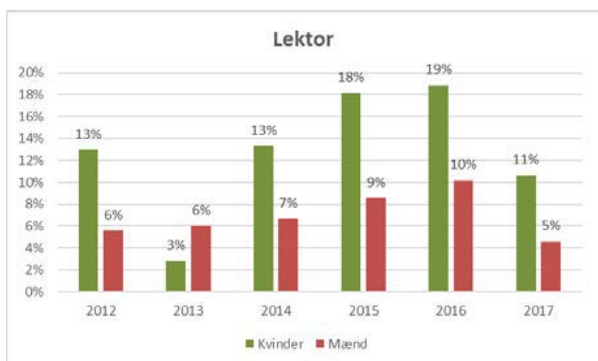
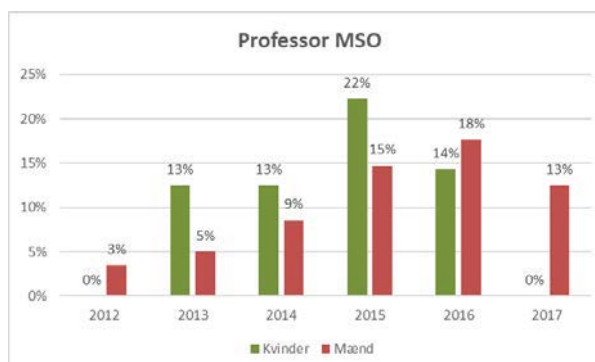
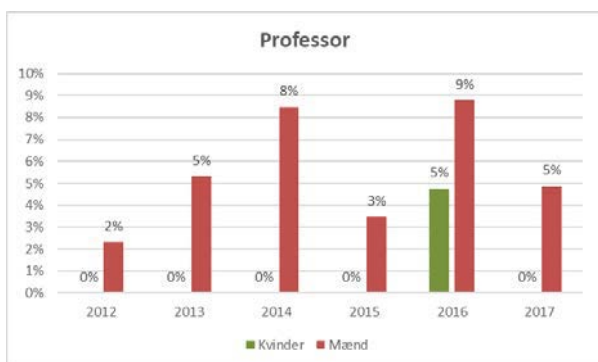


Fratrædelser for udvalgte VIP stillingskategori 2012-2017

Generelt har udviklingen i fratrædelser været stigende fra 2012-2016 for både mænd og kvinder. Dog er der et fald i fratrædelser mellem 2016-2017. Der er stadig flest VIP kvinder, der fratræder deres job på DTU. I 2017 med 17 pct. kvindelige VIP fratrædelser og 10 pct. mandlige fratrædelser. Det er markant lavere for begge køn siden 2016 med henholdsvis 30 pct. og 21 pct., og det er et område, der bør undersøges nærmere.

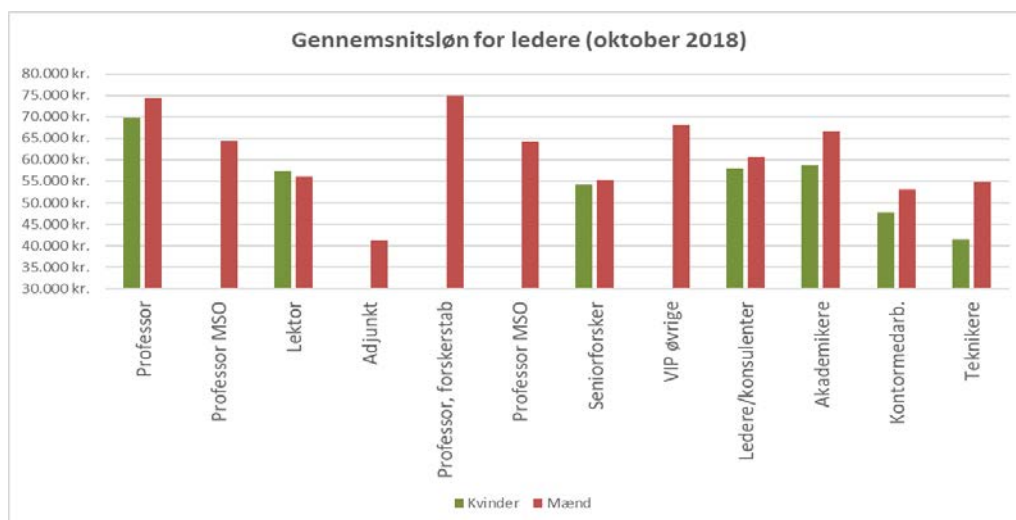
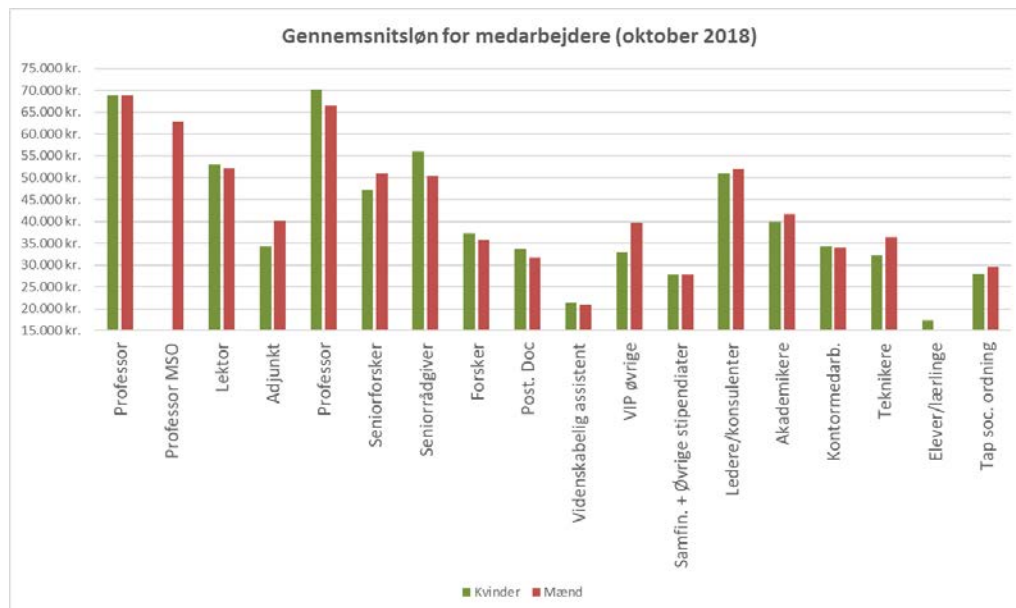


I nedenstående tabeller vises den relative fratrædelse for stillingskategorierne professor, professor MSO, lektor, adjunkt og post.doc. I 2017 var fordelingen af fratrædelser større for kvinder blandt Post.Doc og lektor niveauer. For stillingskategorien professor, kan en enkelt fratrædelse medføre et stort udsving pga. den lave population



Lønstatistik fordelt på ledere/medarbejdere og stillingskategori, oktober 2018

Gennemsnitslønnen ligger generelt set på samme niveau med lidt overvægt til mændene og mandlige ledere. En stor begrænsning ved statistikken er, at det ikke er muligt at tilføje de forskellige niveauer i lønstrukturen. Det vil sige, at det ikke er muligt for eksempel at se, hvor mange professorer der er på niveau 1, 2, 3, A og B. Der vises ikke gennemsnit, hvis der er mindre end tre personer i en kategori, og derudover vises lønspredning ikke, hvis der er mindre end 10 personer i en kategori. Dette er for at sikre et minimum af statistisk grundlag at basere sammenligningen på.



Konklusion

Data på ligestillingsområdet viser, at der fortsat er behov for fokus på arbejdet med ligestilling på DTU. Dette vil blandt andet ske gennem rekruttering, fastholdelse, arbejdsmiljø, forskningsprojekter og beslutningstagningsprocesser. Ligeledes er der fokus på at forbedre data og datamulighederne på området.

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