

Bilag 1: Ligestillingsrapport for DTU 2012 – 2016

Ligestillingsstatistikken nedenfor beskriver udviklingen af fordelingen af mænd og kvinder, inden for følgende områder.

- Kønsfordeling blandt institutternes videnskabelige personale (VIP) 2014-2016
- 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

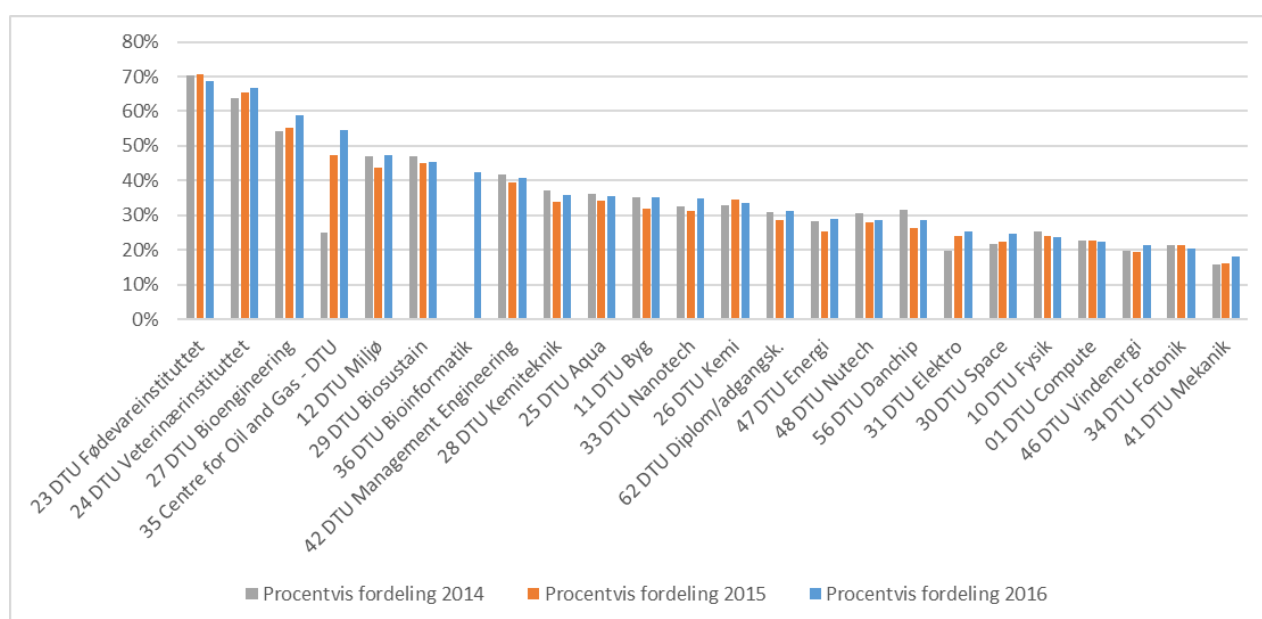
Generelt tegner statistikken et billede af, at kvinder er underrepræsenteret i samtlige VIP-grupper og på ledelsesniveau. Det kan umiddelbart ikke ses endnu om arbejdet med ligestilling de sidste år, har haft en effekt på udviklingen i andelen af kvinder på DTU. Ligestillingsstatistikken giver belæg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

I følgende afsnit vil statistikken via en række grafer blive gennemgået i ovenstående rækkefølge.

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

Kønsfordeling blandt institutternes videnskabelige personale 2014-2016

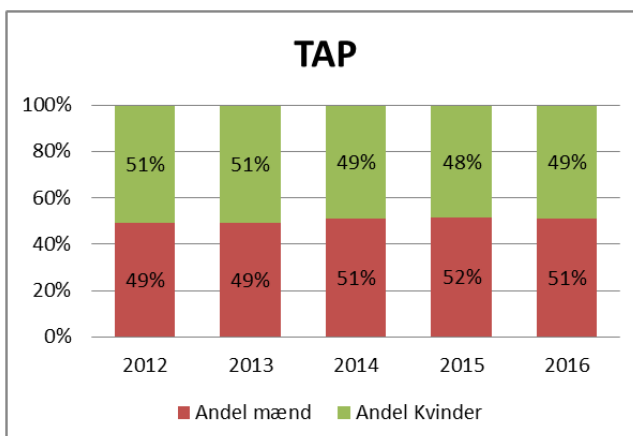
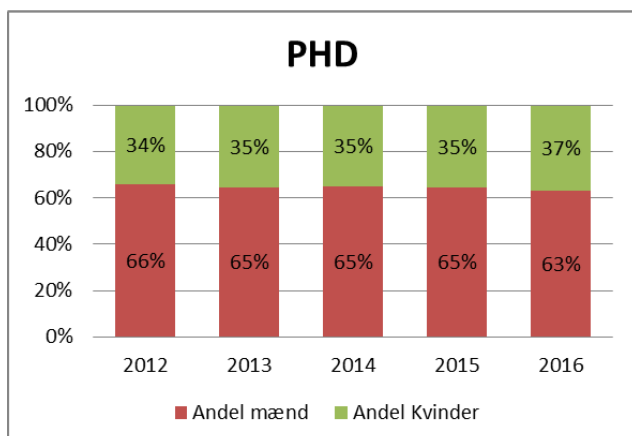
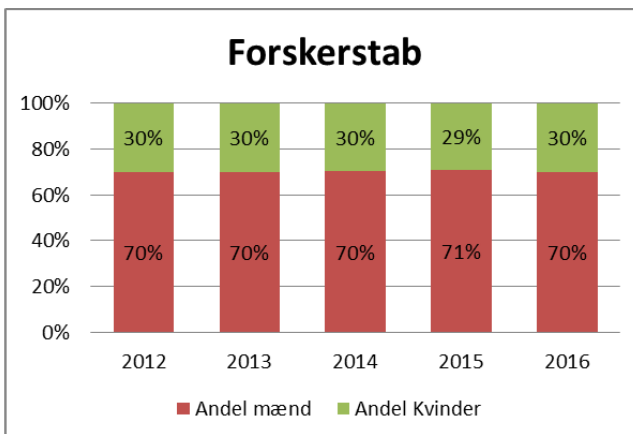
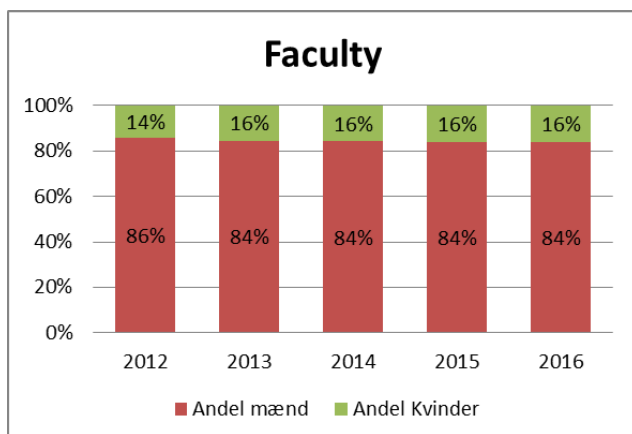
Nedenstående grafiske illustration af kvindeandele i procent fordelt på institutter viser, at nogle fag/institutter er mere foretrukne end andre blandt kvinder. Kvinderne er repræsenteret med ca. 70 pct. på DTU Fødevareinstituttet og DTU Veterinærinstituttet og omkring 45-55 pct. på DTU Bioengineering, Centre for Oil and Gas - DTU, DTU Miljø og DTU Biosustain. I den anden af ende af statistikken er kvindeandelen på omkring 20 pct. – det gælder på DTU Elektro, DTU Space, DTU Fysik, DTU Compute, DTU Vindenergi, DTU Fotonik og DTU Mekanik. Fælles for institutterne med en lav kvindeandel er, at procentfordeling er uændret eller lidt opadgående i kvindernes favør, når 2014 sammenlignes med 2016.



Udviklingen i medarbejderstaben fra 2012 – 2016

Udviklingen i medarbejderstaben har i relative tal været næsten konstant. 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 (teknisk administrative personale), hvor stigningen for henholdsvis mænd og kvinder har fulgt den procentvisestigning. For Ph.d.-studerende, har der været en lille stigning for kvinderne på tre procentpoint fra 2012 – 2016. På baggrund af dette, kan DTU have en forventning om, at der tilsvarende vil være en lille stigning på de øvre niveauer af VIP strukturen over tid. Det er tydeligt, at det er blandt VIP-gruppen (Faculty, Forskerstab og PHD), at andelen af kvinder er markant lavere end andelen af mænd, derved også det område, der først og fremmest bærer 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.

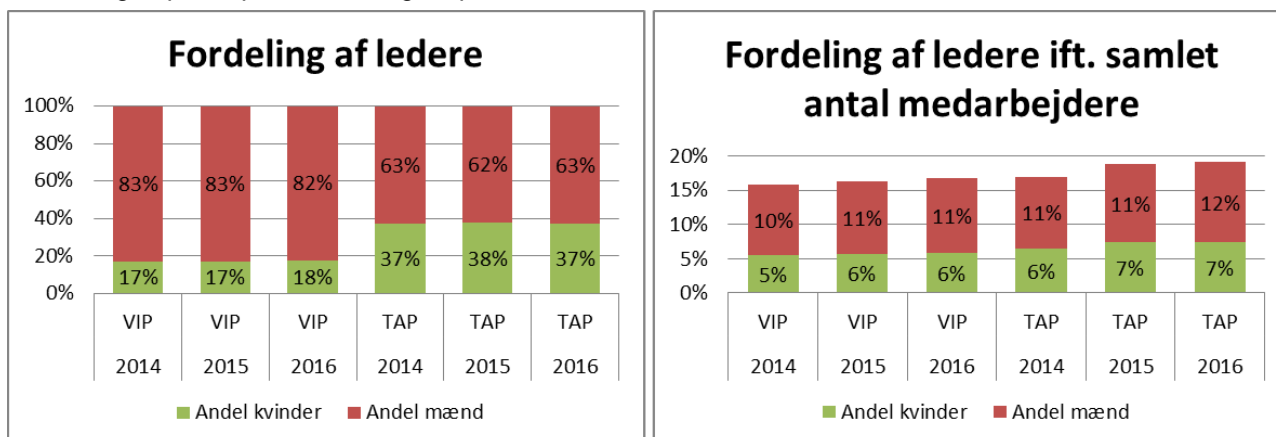


Fordelingen af ledere fra 2014 – 2016

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 på VIP-området er hhv. 70 pct. og 30 pct., hvor fordelingen af ledere er hhv. 82 pct. og 18 pct. For TAP er fordelingen af mænd og kvinder hhv. 51 pct. og 49 pct., hvor fordelingen af ledere er 63 pct. og 37 pct.. Sammenlignes DTU med Danmarks 30 største virksomheder, er fordelingen af mænd og kvinder i ledelsesstillinger hhv. 73 pct. og 27 pct.².

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

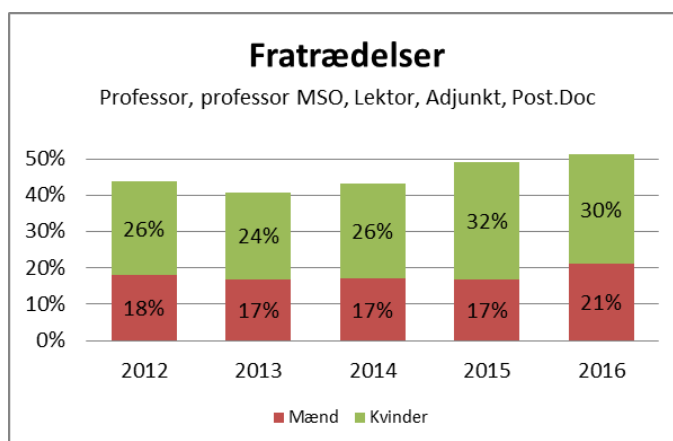
DTU opfylder kravet om en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen fsva de eksterne bestyrelsesmedlemmer, samt de medarbejdervalgte repræsentanter. Målsætningen i staten er en fordeling på 40 pct. kvinder og 60 pct. mænd.



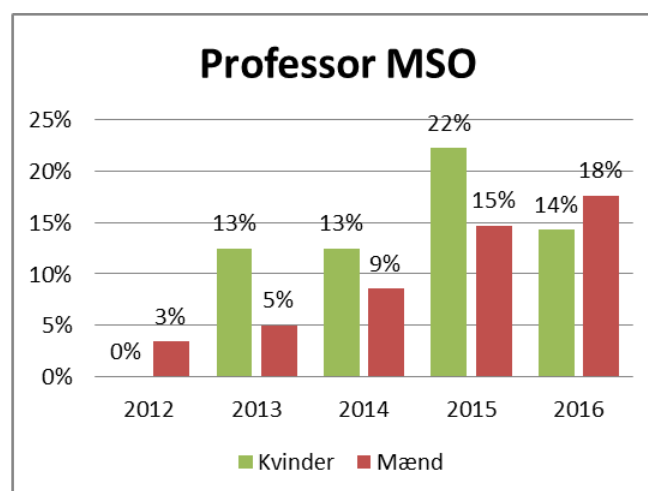
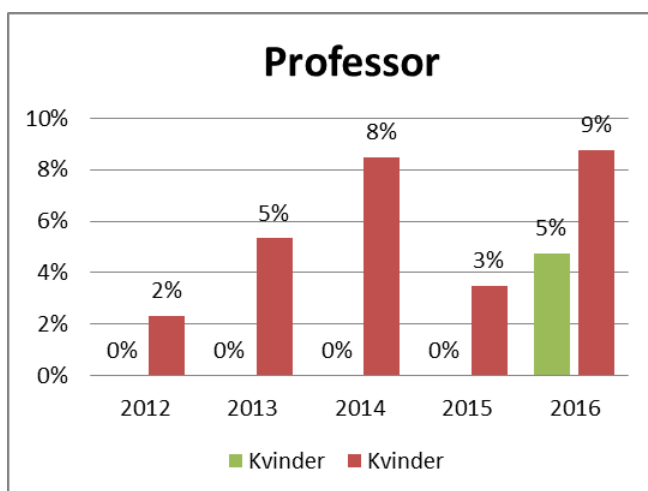
² <http://www.business.dk/ledelse/paradokset-med-de-kvindelige-ledere> (det har ikke været muligt at finde samme data for staten, eftersom det umiddelbart kun bliver opgjort ift. det øverste ledelseslag "direktion og bestyrelse")

Fratrædelser for udvalgte VIP-stillingskategori 2012 – 2016

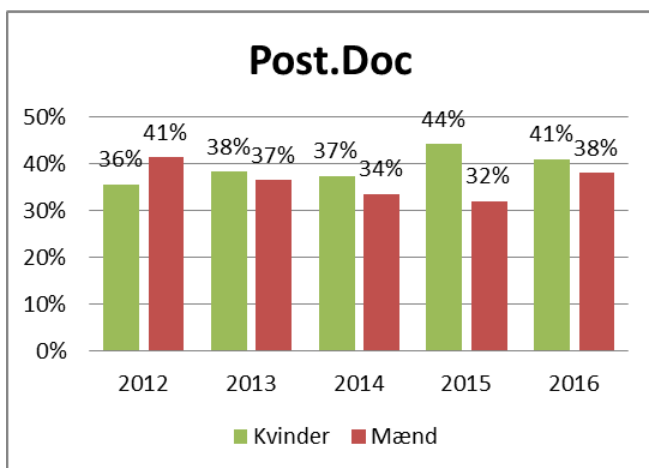
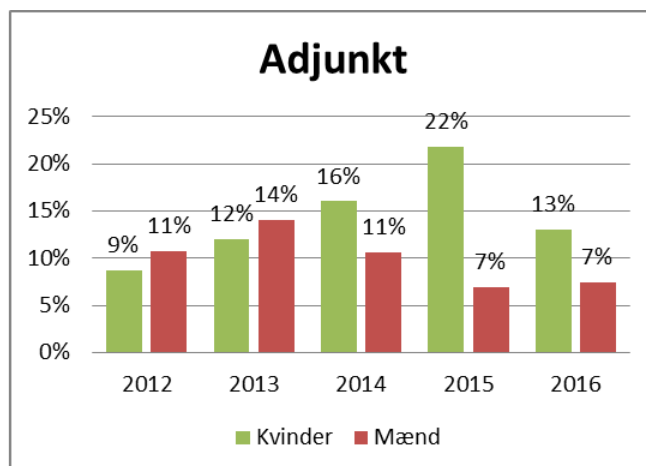
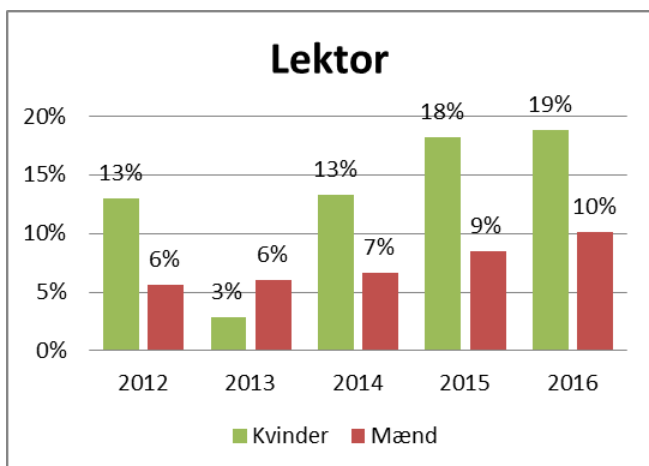
Generelt har udviklingen i fratrædelser været stigende fra 2012 – 2016 for både mænd og kvinder. Der er stadig flest kvinder, der fratræder deres job som VIP'er på DTU. Relativt set var der 9 pct. flere fratrædelser for kvinder end for mænd i 2016.



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

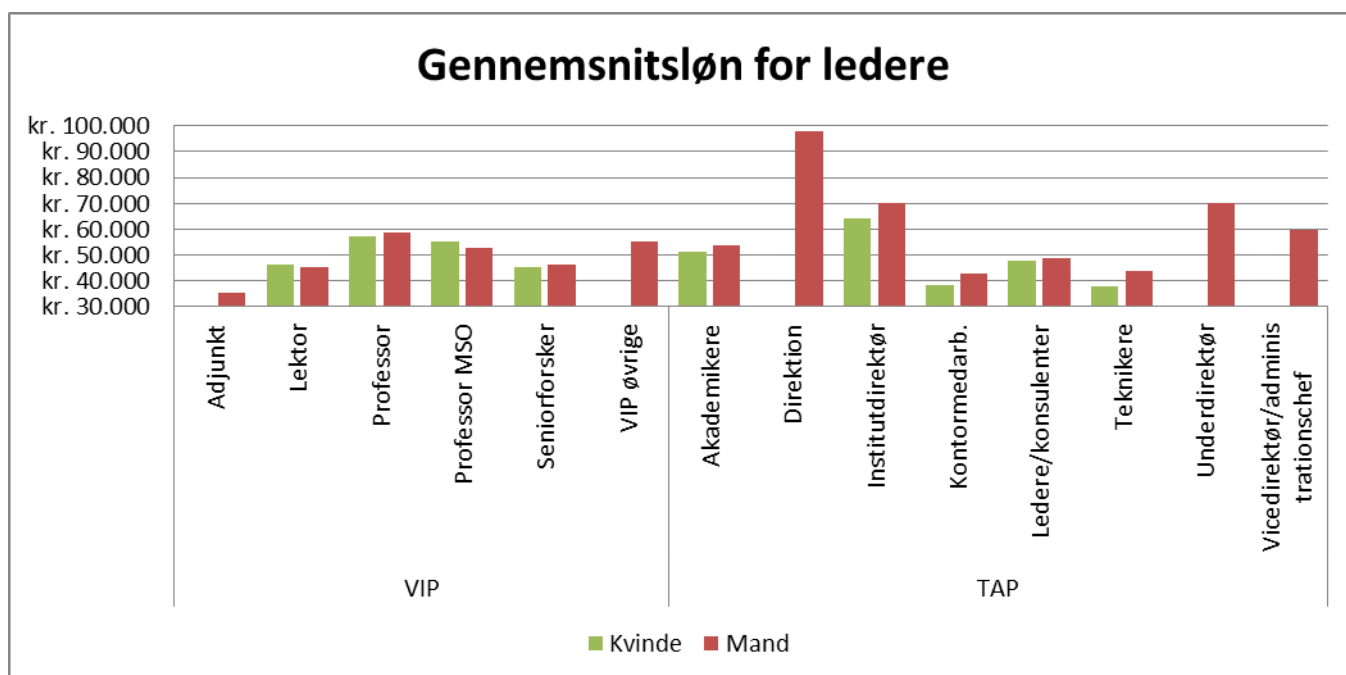
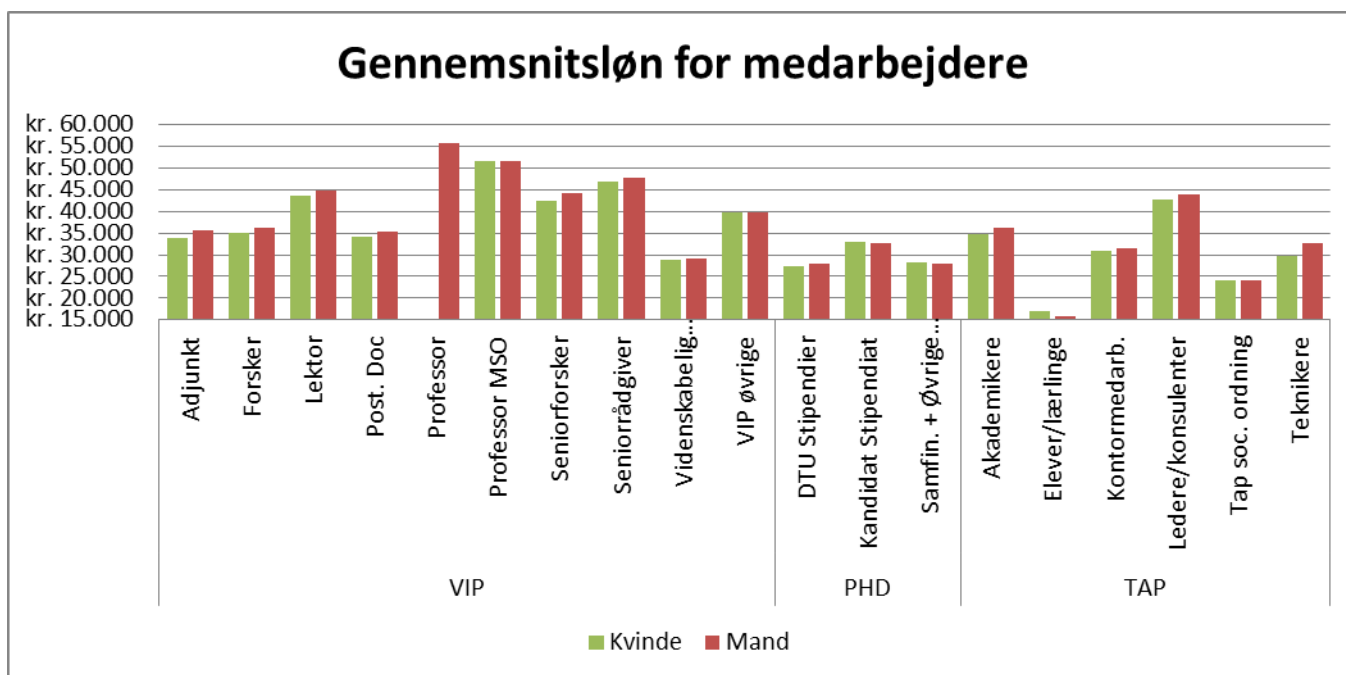


³ Vær opmærksom på, at en enkelt fratrædelse for kvinderne – giver et stort udsving, pga. den lave population..



Lønstatistik fordelt på ledere/medarbejder og stillingskategori, november 2016

Gennemsnitlønnen ligger generelt set på samme niveau, med lidt overvægt til mændene. 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, derudover vises lønspredning ikke, hvis der er mindre end ti personer i en kategori. Dette er for at sikre et minimum af statistisk grundlag at basere sammenligningen på.



Kilde

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