

**Modtager:**

Ministeren for børn, undervisning og ligestilling

**Ligestillingsrapport for Uddannelses- og Forskningsministeriet
2015**

12. november 2015

1. Indledning

Efter Ligestillingslovens § 5 stk. 4 skal den enkelte ressortminister udarbejde en ligestillingsrapport på baggrund af de indsendte ligestillingsredegørelser på ministerens område. Denne sendes til ministeren for børn, undervisning og ligestilling.

Ligestillingsrapporten giver en overordnet status for ligestillingsindsatsen på Uddannelses- og Forskningsministeriets område. Rapporten trækker på de ligestillingsredegørelser, som institutionerne har indrapporteret.

Rapporten gør status og samler op på resultater for perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Rapporten behandler følgende emner:

- Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet
- Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse
- Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats.

**1.1 Uddannelses- og Forskningsministeriets ligestillingsrapport for
2015**

Uddannelses- og Forskningsministeriets ressort har 37¹ institutioner med over 50 ansatte, der har indberettet ligestillingsredegørelse.

**Uddannelses- og
Forskningsministeriet**
Koncern HRBørsgade 4
Post Postboks 2135
1015 København K
Tel. 3392 9700
Fax 3332 3501
Mail ufm@ufm.dk
Web www.ufm.dk

CVR-nr. 1680 5408

Ref.-nr. 15/025456-01

¹Uddannelses- og Forskningsministeriet, Styrelsen for Forskning og Innovation, Styrelsen for Videregående Uddannelser, Uddannelses- og Forskningsministeriets It, Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Syddansk Universitet, Roskilde Universitet, Aalborg Universitet, Copenhagen Business School, Danmarks Tekniske Universitet, IT-Universitetet i København, Dansk Dekommissionering, Arkitektskolen Aarhus, Designskolen Kolding, Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Erhvervsakademiet Midtvest, Erhvervsakademiet Dania, Erhvervsakademiet Aarhus, Københavns Erhvervsakademi, Erhvervsakademi Sjælland, CphBusiness, Erhvervsakademiet Lillebælt, Erhvervsakademiet Kolding, Erhvervsakademiet Sydvest, Professionshøjskolen Metropol, Professionshøjskolen UCC, University College Sjælland, University College Lillebælt, University College Nordjylland. Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, UC Syddanmark, VIA University College, Svendborg Internationale Maritime Academy, MARTEC Frederikshavn, Fredericia Maskinmesterskole, Århus Maskinmesterskole



Figurer, tabeller og andre data omtalt i rapporten er baseret på datamateriale fra institutionernes ligestillingsredegørelser i 2015, udarbejdet af Uddannelses- og Forskningsministeriets Koncern HR. I rapporten indgår også tal fra den sidste ligestillingsrapport fra 2013.

I de følgende afsnit 2. og 3. beskrives forskellige ligestillingsinitiativer på ministerområdet samt de konkrete resultater i forhold til både ligestilling på personaleområdet og kerneydelsesområdet, som er angivet i institutionernes ligestillingsredegørelser.

2. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

Afsnittet beskriver i tal og eksempler institutionernes ligestillingsindsats på personaleområdet, herunder ressortområdets aktiviteter i forhold til rekruttering af personale og ledere, brug af kønsopdelte data samt inddragelse af kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kurser, uddannelser samt interne målinger og analyser.

2.1 Politikker på personaleområdet

65 pct. af institutionerne har politikker for ligestilling på personaleområdet og 62 pct. af institutionerne har målsætninger og måltal for arbejdet med ligestilling på personaleområdet.

Eksempler fra institutionernes ligestillingsredegørelser om målsætninger på personaleområdet:

Fredericia Maskinmesterskole sørger hele tiden for, at antallet af kvindelige ledere i de forskellige ledelsesniveauer besættes med en procentdel kvinder svarende til den procentmæssige sammensætning mellem mænd og kvinder for hele organisationen.

Copenhagen Business School har mål om, at der i 2017 er 25 % kvinder repræsenteret i direktionen, 40 % kvindelige funktionschefer, 30 % kvindelige institutledere og 40 % mandlige teamledere.

IT-Universitetet i København (ITU) har en målsætning om, at der på ITU skal være ligestilling af mænd og kvinder. Fordelingen mellem mænd og kvinder er pt. 53/47. For fortsat at kunne understøtte målsætningen, er der stor fokus på, at markedsføringen af ITUs uddannelser henvender sig til potentielle kvindelige studerende. Studerende som sidenhen potentielt kan blive kvalificerede medarbejdere på ITU.

Syddansk Universitets (SDU) har en målsætning om at øge andelen af kvinder i faste VIP-stillinger med 1 procentpoint per år. I 2013 var SDU's samlede andel af kvinder i VIP-stillinger 29,4 %.

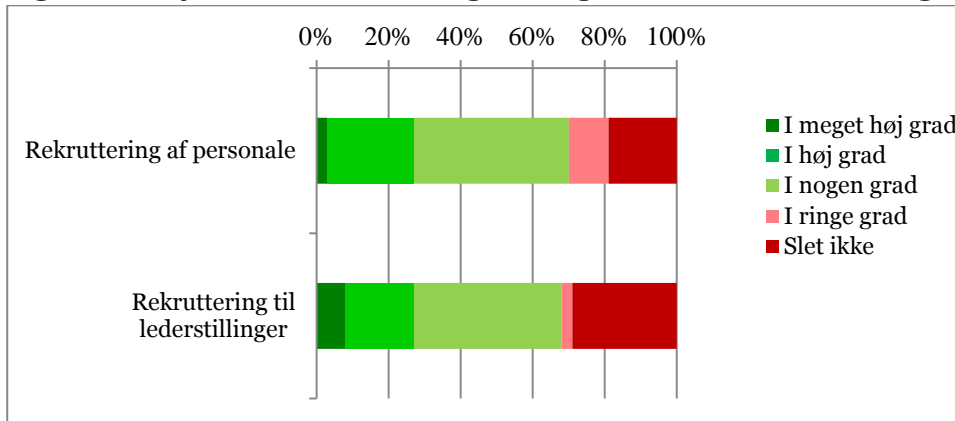
Aarhus Universitet har i 2015 sat øget ledelsesmæssigt fokus på ligestilling og mangfoldighed. Det vil sige, at Aarhus Universitet pt. både har en "Politik om ligestilling og mangfoldighed" og en "Handleplan for flere kvinder i forskning" i høring i organisationen. Både politikken og handleplanen er inspireret af Uddannelses- og Forskningsministeriets taskforce's "Anbefalinger om flere kvinder i forskning" (april 2015). Politikken forventes at være klar til implementering ved udgangen af 2015, mens handleplanen forventes klar til implementering i løbet af efteråret 2015.



2.2 Handlinger på personaleområdet

I ligestillingsredegørelsen spørges ind til initiativer, som institutionerne har iværksat for at fremme ligestilling på personaleområdet. Figur 1, 2 og 3 viser institutionernes svar.

Figur 1. Arbejde med at fremme ligestilling i forhold til rekruttering

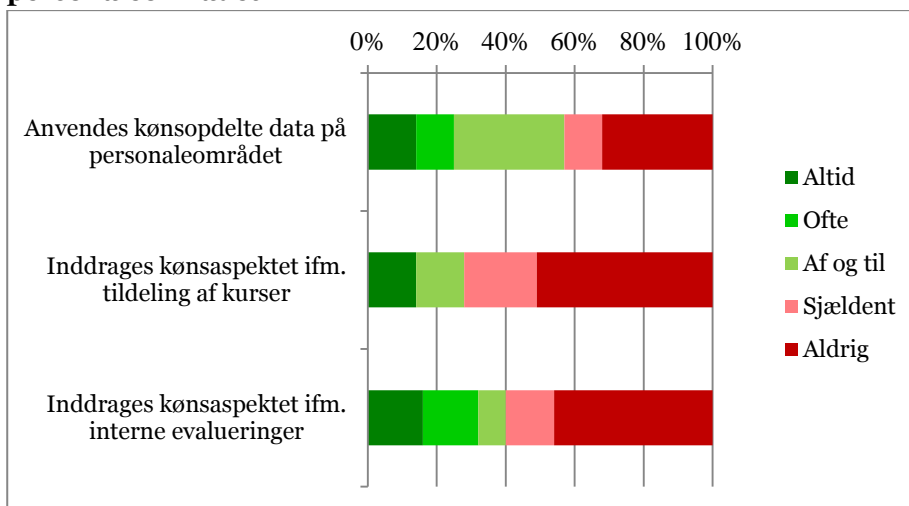


Uddannelses- og
Forskningsministeriet

Kilde: Datagrundlag baseret på de indrapporterede ligestillingsredegørelser. Data er svarene fra spørgsmål 3-4: Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder i forbindelse med rekruttering af personale? Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

Figur 1 viser, at 69 pct. af institutionerne i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har sat initiativer i gang for at fremme ligestilling i forbindelse med rekruttering af personale, og 67 pct. af institutionerne i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad igangsætter initiativer for at fremme ligestilling i forbindelse med rekruttering til lederstillinger.

Figur 2. Arbejdet med at fremme ligestilling på andre måder på personaleområdet

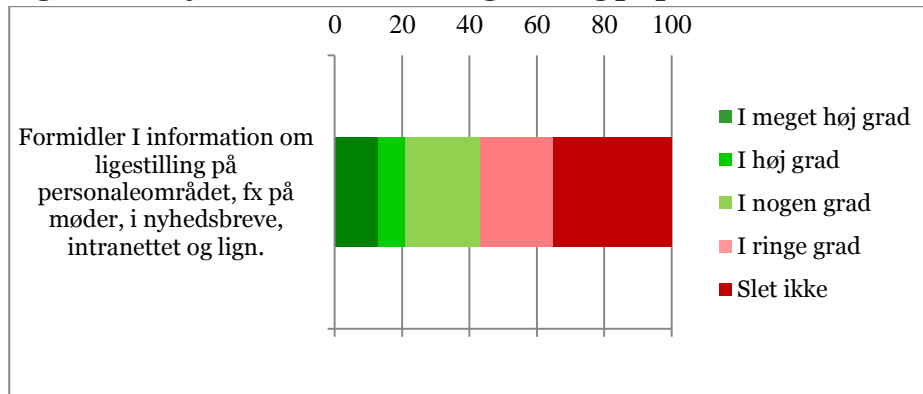


Kilde: Datagrundlag er baseret på indrapporterede ligestillingsredegørelser. Data er svarene fra spørgsmål 5-7: Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger? Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsesstilbud? Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?



Figur 2 viser, at 56 pct. af institutionerne af og til, ofte eller altid anvender kønsopdelte data på personaleområdet. Kun 26 pct. af institutionerne inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling eller tildeling af kurser og uddannelsestilbud. Til gengæld inddrages kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser hos 40 pct. af institutionerne.

Figur 3. Arbejde med at formidle ligestilling på personaleområdet



Kilde: Datagrundlag er baseret på indrapporterede ligestillingsredegørelser. Data er svar fra spørgsmål 8: Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, f.eks. på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende?

Figur 3 viser, at 42 pct. af institutionerne i nogen, høj eller meget høj grad orienterer deres medarbejdere og ledere om ligestilling på personaleområdet, enten på møder, i nyhedsbreve, på intranettet eller lignende.

Samlet set viser figur 1, 2 og 3, at institutionernes har mest fokus på ligestillingsaspektet i rekrutteringsindsatsen for personale og ledere, samt i forhold til brug af kønsopdelte data og i forbindelse med formidling om ligestilling på personaleområdet. Kønsaspektet fylder mindre i tildeling af kurser og efteruddannelse.

I det følgende fremgår en række eksempler fra institutionernes ligestillingsredegørelser:

Professionshøjskolen University College Sjælland har i rekrutteringssammenhænge de sidste to år formået at opnå en ligelig kønsfordeling blandt chefer og mellemledere.

Designskolen Kolding har en større andel kvindelige medarbejdere end mandlige. Skævheden bunder i en tilsvarende skæv kønsfordeling af ansøgere til skolens stillinger. Derfor har skolen bl.a. fokus på initiativer til at fremme at få flere mandlige medarbejdere.

Fredericia Maskinmesterskole har forbindelse med ansættelse af medarbejdere gennem et rekrutteringsfirma aftalt med rekrutteringsfirmaet, at der, så vidt det er muligt, skal være kandidater af begge køn.

Copenhagen Business School tænker kønsaspektet ind i formuleringen af jobopslag til rekruttering af nye ledere. Hvor det er fagligt muligt nedsættes en ligelig kønsfordeling i ansættelsesudvalget. Derudover er der gennemsigthed i forbindelse med rekruttering og forfremmelse af videnskabeligt personale gennem web-informationen.



Københavns Universitet informerer om deres handlingsplaner på hjemmesiden og på Universitetets intranet. Hvert fakultet har oprettet egne intranetsider, hvor de formidler viden om fakultetets arbejde med ligestilling.

Syddansk Universitet (SDU) søger gennem model for "Systematisk karriere- og kompetenceudvikling for VIP", at reducere de barrierer der måtte være for, at kvindelige forskere kan gøre karriere på SDU.

2.3 Kønsfordeling på personaleområdet

I følgende afsnit beskrives kønsfordelingen samlet for de 37 institutioner.

| Tabel 1. Kønsfordeling 2015 | Antal personer | | | Procentfordeling | |
|--|----------------|-------|--------|------------------|--------|
| | Kvinder | Mænd | Samlet | Kvinder % | Mænd % |
| Stillingsniveau | | | | | |
| Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42) | 3 | 16 | 19 | 16 | 84 |
| Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38) | 340 | 1505 | 1846 | 18 | 82 |
| Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36) | 1325 | 1185 | 2510 | 53 | 47 |
| Ansatte i alt | 21253 | 20744 | 41997 | 51 | 49 |

Kilde: Data er trukket (uge 22, 2015) fra Finansministeriets forhandlingsdatabase og er information for 1. kvartal 2015. Stillingskategorier er inddelt på Forhandlingsdatabasens Personalekategorier opgjort indenfor hovedkontoens poster for de enkelte institutioner.

Tabel 1 viser, at den kønsmæssige fordeling af ansatte samlet for de 37 institutioner er 51 pct. kvindelige ansatte og 49 pct. mandlige ansatte, inklusiv ledere, hvilket må betegnes som en meget lige fordeling. For lønrammerne 37-42 er der en overrepræsentation af mandlige chefer. Fordelingen for lønrammerne 35-36 er 53 pct. kvindelige ledere og specialister mod 47 pct. mandlige ledere og specialister, som betegnes en ligelig fordeling.

2.4 Sammenligning over tid indenfor lønrammerne 35-42

Tabel 2 viser til sammenligning af køn fordelt på lønrammerne 35-42 i 2013.

| Tabel 2 Ligestillingsredegørelse 2013 | Antal personer | | | Procentfordeling | |
|--|----------------|------|--------|------------------|--------|
| | Kvinder | Mænd | Samlet | Kvinder % | Mænd % |
| Stillingsniveau | | | | | |
| Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42) | 2 | 17 | 19 | 11 | 89 |
| Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38) | 301 | 1255 | 1.556 | 19 | 81 |
| Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36) | 848 | 786 | 1.634 | 52 | 48 |

Kilde: Data fra ligestillingsredegørelserne i 2013

Tabellerne 2 og 3 viser, at for topcheferne i lønramme 39-42 har der mellem opgørelserne i 2013 og 2015 været en stigning i andelen af kvinder med 5 procentpoint, således at der nu er 16 pct. kvinder i kategorien.



For så vidt angår chefer i lønramme 37-38, er der imidlertid sket et fald på 1 procentpoint i andelen af kvinder. Der er ganske vist sket en stigning på 39 kvinder i forhold til i 2013, men stigningen modsvarer ikke den stigning på 250 mænd i samme periode. Ser man på specialisterne i lønramme 35-36, er udviklingen fortsat en stigning af flere kvindelige specialister på de pågældende institutioner under ministeriet.

Gennem de sidste mange år har der været fokus på at få flere kvinder i ledelsen på institutionerne. Da andelen af kvindelige ansatte blandt specialisterne er størst, er der et godt udgangspunkt for rekruttering af flere kvinder til de højere ledelseslag i institutionerne.

3. Status over ligestillingsindsatsen på fagområdet

Afsnittet beskriver i tal og eksempler ligestillingsindsatsen i forhold til institutionernes kerneydelser, herunder ressortområdets aktiviteter i forhold til at tænke kønsaspektet og kønsopdelte data ind i analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeundersøgelser, kommunikationsmaterialer samt når der fordeles midler til aktiviteter på ressortområdet.

3.1 Politikker for ligestilling inden for kerneydelserne

Ligestillingsredegørelserne viser, at 57 pct. af institutionerne har politikker for ligestilling i forhold til institutionernes kerneydelser og 59 pct. af institutionerne har målsætninger på dele af institutionens kerneydelser.

Eksempler fra institutionernes ligestillingsredegørelser om initiativer på kerneydelsesområdet:

Uddannelses- og Forskningsministeriet har som opfølgning på resultaterne fra ligestillingsredegørelsen i 2013 lanceret en ny ligestillingspolitik i forhold til ministeriets kerneydelser. Politikken vedrører hele Uddannelses- og Forskningsministeriet, herunder Styrelsen for Videregående Uddannelser, Styrelsen for Forskning og Innovation samt Uddannelses- og Forskningsministeriets It.

Styrelsen for Forskning og Innovation har været sekretariat for den daværende ministers "Taskforce for flere kvinder i forskning", som afleverede deres anbefalinger i april 2015 og afholdte en konference om emnet den 4. maj 2015. Styrelsen for Forskning og Innovation sekretariatsbetjener også Det Frie Forskningsråd og understøtter rådets arbejde med ligestilling. Det Frie Forskningsråd godkendte bl.a. i oktober 2013 deres egen ligestillingspolitik.

Styrelsen for Videregående Uddannelser har i forbindelse med den nye læreruddannelse fra 2013 og pædagoguddannelse fra 2014 understøttet et politisk ønske om inddragelse af køn i uddannelserne. Det betyder, at kønsdimensionen indgår i undervisningen i de relevante vidensområder i de bekendtgørelsesfastsatte kompetencemål for grundfagligheden.

Fredericia Maskinmesterskole har en målsætning om tiltrækning af flere kvindelige studerende på maskinmesteruddannelsen. I dag er der 1 % kvinder på uddannelsen.



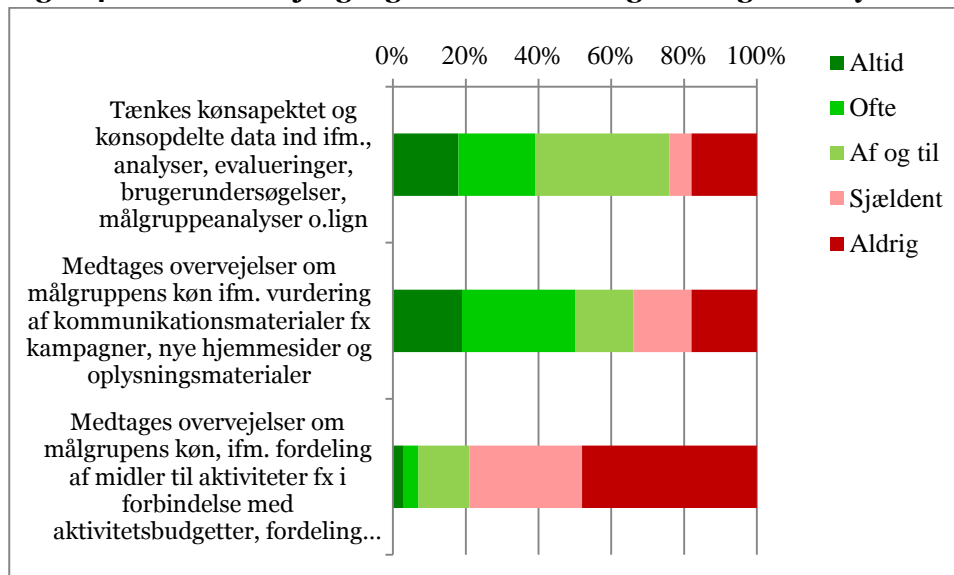
Danmarks Tekniske Universitet (DTU) arbejder målrettet på at sikre, at DTU har en kultur og et arbejdsmiljø, der appellerer til begge køn. Blandt andet tilstræber man, at farvevalg, fotos og tekster appellerer til begge køn, samtidig med at være tro mod budskabet om, at DTU tilbyder ingeniøruddannelser, som kræver interesse og forståelse for matematik, kreativitet og fokus på løsninger.

Syddansk Universitet (SDU) arbejder bl.a. med udvikling af den universitetspædagogiske praksis. Der afholdes bl.a. et kursus i "Gender Awareness in Teaching and Learning GATL". Kurset er en del af universitetspædagogikumforløbet, men er også åbent for alle undervisere.

3.2 Handlinger i forhold til ligestilling inden for kerneydelserne

I ligestillingsredegørelsen spørges ind til interne arbejdsgange, som institutionerne har iværksat for at fremme ligestilling i kerneydelserne.

Figur 4. Interne arbejdsgange til at fremme ligestilling i kerneydelserne



Kilde: Datagrundlag er baseret på de indrapporterede ligestillingsredegørelser. Data er svarene fra spørgsmål 13-15. *Medtænker I kønspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeundersøgelser? Medtager I overvejelser om målgruppens køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe? Medtager I overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter på jeres ressortområde, fx i forbindelse med fordeling af tilskud til og udmøntning af puljer?*

Figur 4 viser, at kønspektivet tænkes ind i forhold til institutionens kerneydelser i f.eks. evalueringer, brugerundersøgelser og lignede hos 75 pct. af institutionerne enten af og til, ofte eller altid. 62 pct. af institutioner overvejer målgruppens køn ifm. vurdering af kommunikationsmaterialer, kampagner mv. Kun 20 pct. af institutionerne inddrager overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter, f.eks. i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer?

3.3 Indsigt i ligestillingsvurdering af kerneydelser



I ligestillingsredegørelsen spørges også til, om medarbejderne og ledere gives indsigt i og viden om at ligestillingsvurdere. Her svarer 16 af institutionerne, at de giver deres medarbejdere og ledere indsigt i og viden om at ligestillingsvurdere kerneydelserne på institutionen, bl.a. i form af nedskrevne procedurer eller i form af kurser eller temadage om ligestillingsvurdering. 13 af institutionerne gør det ikke, og 8 af institutionerne mener ikke, at det er relevant.

5. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Ministeren kan samlet set konstatere, at kønsperspektivet tænkes ind både i de daglige arbejdsgange på personaleområdet, i rekrutteringsindsatsen af personale og ledere og ved brug af kønsopdelte data, men også i forhold til institutionens kerneydelser, herunder ved håndtering af skævheder på køn i uddannelsesvalget på ministeriets uddannelsesinstitutioner.

Specifikt for personaleområdet har 65 pct. af institutionerne en ligestillingspolitik. Den kønsmæssige fordeling af personalet er næsten ligelig med 51 pct. kvindelige ansatte og 49 pct. mandlige ansatte. Dette gælder også for fordelingen for lønrammerne 35-36 med 53 pct. kvindelige ledere og specialister mod 47 pct. mandlige ledere og specialister.

I forhold til institutionernes kerneydelser har 57 pct. af institutionerne politikker for ligestilling i forhold til institutionens kerneydelser, og 59 pct. af institutionerne har målsætninger på området. 75 pct. af institutionerne tænker kønsaspektet ind i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser og målgruppeanalyser, og 62 pct. overvejer kønsdimensionen i forbindelse med kommunikationsmaterialer, kampagner og nye hjemmesider til at markedsføre deres uddannelsesinstitution, for blandt andet at tiltrække det underrepræsenterede køn på uddannelserne.

Med hensyn til det fremadrettede arbejde med køn for Uddannelses- og Forskningsministeriet vil fokus være, at mænd og kvinder har lige muligheder for at udfolde deres talent og potentiale.

I den forbindelse stiller Uddannelses- og Forskningsministeriet årligt statistikker til rådighed på ministeriets hjemmeside, som bl.a. kan bruges som baggrundsinformation i institutionernes arbejde med køn.

Valget af virkemidler er institutionernes eget ansvar, og det er forventningen, at institutionerne bruger denne viden konstruktivt.