

Kvinder i uddannelsesinstitutionernes bestyrelser

Bestyrelses- og ledelsesgangene på de videregående uddannelser er domineret af mænd. Kvinderne er dog på vej frem med 51 pct. af bestyrelsesposterne på universiteterne og 43 pct. på professionshøjskolerne. Men det halter på erhvervsakademierne, hvor kun 29 pct. af bestyrelsesmedlemmerne og 22 pct. af rektorerne er kvinder. Det kan skyldes de medlemmer, der udpeges af arbejdsgiverorganisationer og kommunal- og regionalbestyrelser, hvoraf kun en ud af fire udpegede er en kvinde.

Indledning

De videregående uddannelsesinstitutioner – professionshøjskoler, universiteter og erhvervsakademier – ledes alle af bestyrelser med eksterne flertal. For at bestyrelserne kan understøtte institutionernes drift og udvikling på bedste vis, er det vigtigt, at bestyrelsesmedlemmerne er kvalificerede og kan bidrage med input fra forskellige perspektiver.

I ligestillingslovens §11 opstilles det som mål, at "Bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd". Universiteternes bestyrelser (hvor 51 pct. af medlemmerne er kvinder) og til dels professionshøjskolernes bestyrelser (hvor 43 pct. af medlemmerne er kvinder) har en ligelig fordeling mellem kønnene. Erhvervsakademierne er længere fra at nå en ligelig kønsfordeling; her er blot 29 pct. af bestyrelsesmedlemmerne kvinder. Til sammenligning er 27 pct. af bestyrelsesmedlemmerne i C20-virksomheder kvinder, mens det kun er 20 pct. på tværs af alle børsnoterede selskaber¹.

Arbejdsmarkedets parter har udpegningsret til erhvervsakademierne og professionshøjskolernes bestyrelser, mens kommunal- og regionsbestyrelser har udpegningsret på professionshøjskolerne; det lader til at have betydning for udpegningen af henholdsvis mænd og kvinder: Fagbevægelsen har udpeget 39 pct. kvindelige bestyrelsesmedlemmer, arbejdsgiverorganisationerne 25 pct. kvindelige bestyrelsesmedlemmer og kommunal- og regionsbestyrelserne 24 pct. kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Udarbejdet af:
Konsulent Kristian Klausen
Seniorkonsulent Sidse Frich Thygesen

¹ Opgørelser fra EU Kommissionen, DG Justice og Erhvervsstyrelsen "Kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelse pr. 15. august 2016"

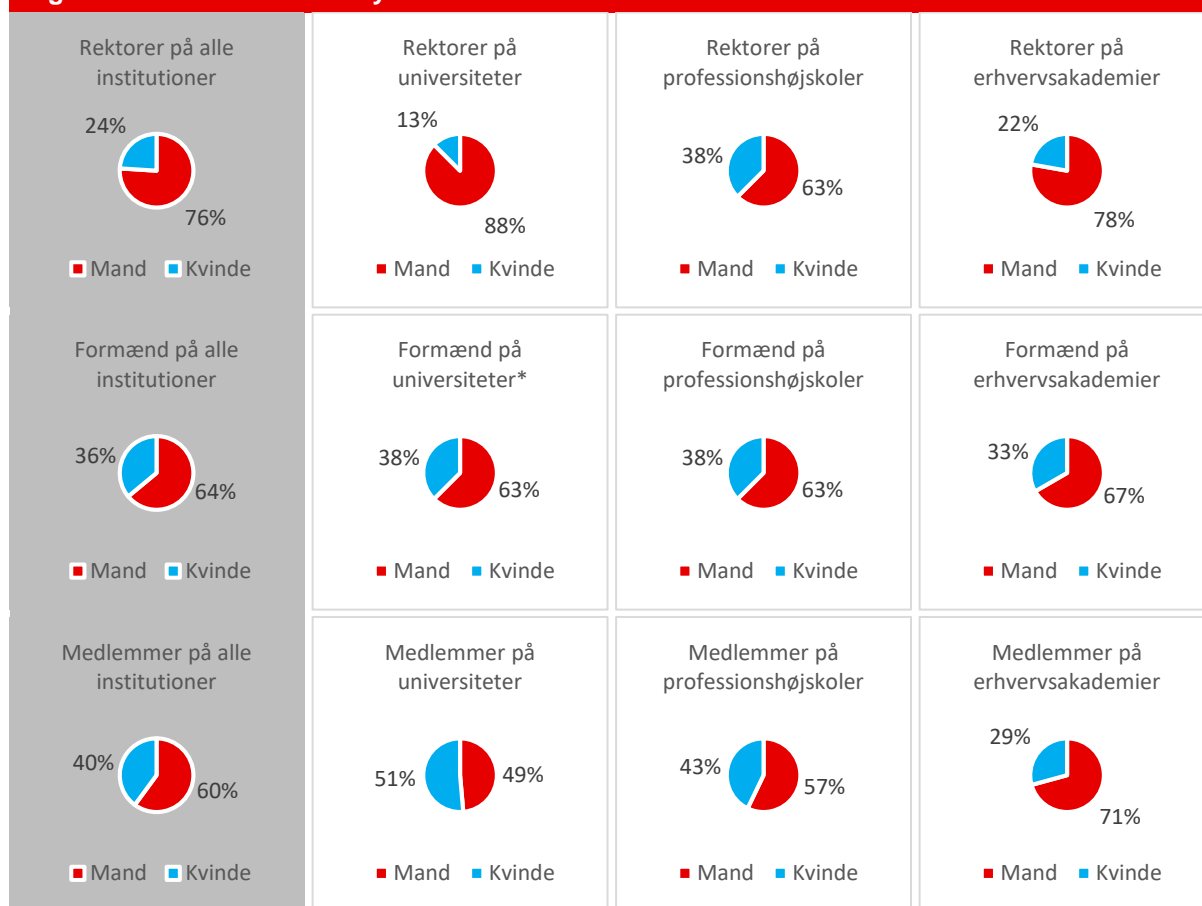
Tæt på kønsbalance i bestyrelserne

DEA har gennemgået kønsbalancen i de videregående uddannelsesinstitutioners bestyrelser og ledelser. Som det fremgår af Figur 1, er der en klar overvægt af mandlige rektorer, bestyrelsesformænd og bestyrelsesmedlemmer ved både universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier. Den eneste undtagelse er en lille overvægt af kvinder i universiteternes bestyrelser.

Ved 9 af 25 videregående uddannelsesinstitutioner er bestyrelsesformanden en kvinde (36 pct.), mens blot 6 af 25 (24 pct.) rektorer er kvinder. Der var på opgørelsestidspunktet 283 bestyrelsesmedlemmer på de 25 institutioner – heraf var 170 mænd² (60 pct.).

Den mest markante ubalance findes blandt rektorer på universiteterne, hvor Roskilde Universitet som det eneste af otte universiteter har en kvindelig rektor (13 pct.), blandt rektorerne på erhvervsakademierne, hvor 2 ud af 9 (22 pct.) er kvinder og bestyrelsesmedlemmer på erhvervsakademierne, hvor 29 pct. er kvinder.

Figur 1: Kønsbalance i bestyrelserne



Kilde: DEA Bestyrelsessurvey 2016 (Opgørelsen er baseret på en gennemgang af institutionernes bestyrelser og rektorer foretaget i december 2015)

* siden opgørelsen blev foretaget har bestyrelserne på AAU, AU og ITU udpeget kvindelige bestyrelsesformænd. Opgørelsen er opdateret, så den afspejler denne udvikling.

Note: I en tidligere offentliggjort version af dette notat var antallet af kvindelige rektorer og formænd på erhvervsakademierne fejlagtigt opgjort til henholdsvis tre og to i stedet for to og tre. Fejlen er rettet.

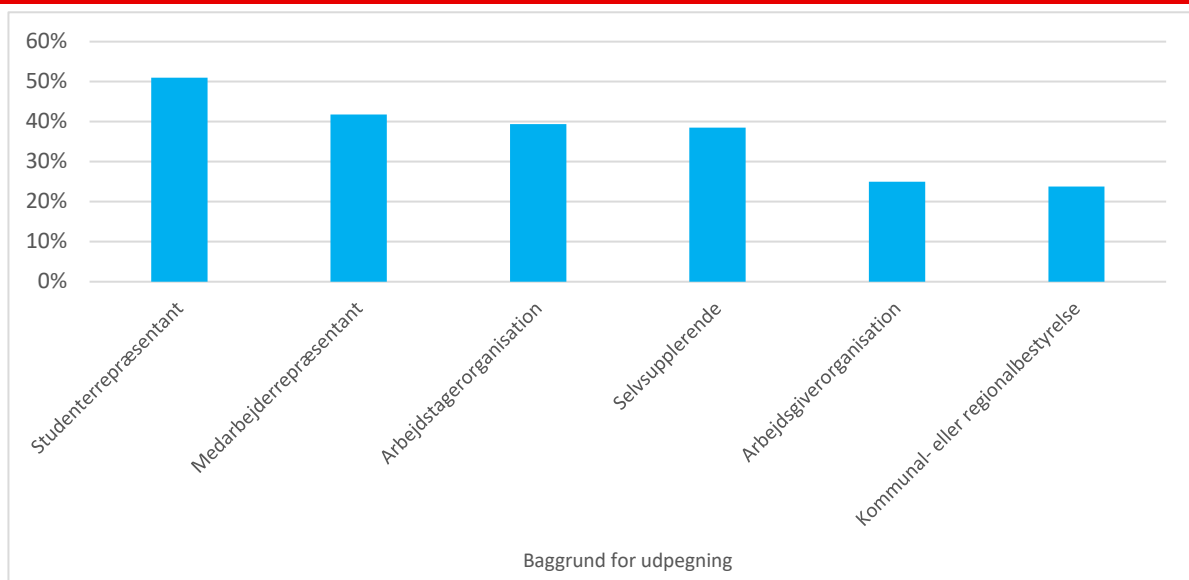
Hvad driver kønsmæssig ubalance i bestyrelserne?

Som det fremgår af Tabel 3 i bilaget til dette notat, så er der en række organisationer, der har udpegningsret til uddannelsesinstitutionernes bestyrelser, mens der også vælges medlemmer blandt medarbejdere og studerende. Det er derfor relevant at se nærmere på, hvilke udpegningskategorier der driver den kønsmæssige ubalance i bestyrelserne.

På tværs af de forskellige institutionstyper fremgår det af Figur 2, at det i særlig grad er arbejdsgiverorganisationerne (25 pct. af de udpegede er kvinder) og kommunal- eller regionalbestyrelser (24 pct. kvinder), der står for den kønsmæssige ubalance i uddannelsesinstitutionernes bestyrelser.

Til sammenligning opnås der tilnærmelsesvist ligelig fordeling mellem mænd og kvinder blandt de medlemmer, der henholdsvis er udpeget af de studerende (51 pct.), medarbejderne (42 pct.), arbejdstagerorganisationer (39 pct.) og er selvsupplerende medlemmer af bestyrelsen (39 pct.).

Figur 2: Andel kvinder fordelt på udpegningskategori, alle institutionstyper



Kilde: DEA Bestyrelsessurvey 2016

Note: Antal respondenter i kodning: Selvsupplerende (n=96), arbejdstagerorganisation (n=33), arbejdsgiverorganisation (n=32), kommunal- eller regionalbestyrelse (n=21), medarbejderrepræsentant (n=55), studenterrepræsentant (n=49), andet (n=20, indgår ikke i figur)

Som det fremgår af Figur 1, så er erhvervsakademierne den institutionstype, hvor der er den skæveste kønsfordeling i bestyrelserne. Denne skævvridning skyldes også, at kun en lille andel (26 pct.) af medarbejderrepræsentanterne er kvinder. Når vi ser på de interne bestyrelsesmedlemmer, der vælges blandt medarbejderne og de studerende, så fremgår det af Tabel 1, at kvinder er underrepræsenterede blandt erhvervsakademierne og professionshøjskolernes medarbejderrepræsentanter og blandt professionshøjskolernes studenterrepræsentanter.

Tabel 1: Andel kvinder blandt institutionernes ansatte og studerende, medarbejder- og studenterrepræsentanter

	Erhvervsakademier	Professionshøjskoler	Universiteter
Institutionens ansatte	46%	67%	50%
Medarbejderrepræsentanter i bestyrelserne	26%	50%	50%
Optag 2016	43,8%	71,5%	50,8%
Studerterrepræsentanter i bestyrelserne	41%	63%	50%

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik og DEA Bestyrelsessurvey 2016

Organisationsudpegning som barriere for ligelig kønsfordeling i bestyrelserne

I forbindelse med den spørgeskemaundersøgelse, som DEA gennemførte i 2016, blev der også foretaget en række opfølgende interview med ledere, bestyrelsesformænd og bestyrelsesmedlemmer på uddannelsesinstitutionerne. Her betonedede flere respondenter, at udpegningsretten (se Tabel 3) i nogle tilfælde er en barriere for at opnå en ligelig fordeling af mænd og kvinder i institutionens bestyrelse. Bestyrelsen kan således indstille over for den udpegende organisation (fx en arbejdsgiver- eller arbejdstagerorganisation eller en kommunal- eller regionalbestyrelse), at man ønsker et bestyrelsesmedlem af et bestemt køn, uden at dette bliver honoreret i udpegningsretten. Set fra de udpegende organisationers side kan det dog også være vanskeligt at afgøre, hvordan den udpegedes køn skal vægtes i forhold til andre hensyn som fx kompetencer, interesse og indsigt i uddannelsesområdet.

Denne vurdering af udpegningsmekanismer som potentiel barriere for ligelig kønsfordeling i bestyrelserne understøttes af det forhold, at der er opnået en ligelig kønsfordeling i universiteternes bestyrelser (hvor de udefrakommende medlemmer udelukkende udpeges ved selvsupplering), mens bestyrelserne på erhvervsakademierne, hvor en række organisationer har udpegningsret til en stor andel af bestyrelsesposterne, har ubalancerede bestyrelser. Dette kan skyldes, at selvsupplering tillader, at der mere direkte tages hensyn til den udpegedes køn.

Kvinder er bedre repræsenteret i institutionsbestyrelserne i Norge og Sverige, men ikke i Storbritannien

Opgørelsen i Tabel 2 viser, at der er en større andel kvinder i de videregående uddannelsesinstitutioners bestyrelser i både Norge og Sverige end i Danmark. Det samme gør sig gældende for institutionernes rektorer. Med henholdsvis 49 og 52 pct. kvinder i bestyrelserne (sammenlignet med 40 pct. i Danmark) er der tilnærmelsesvis balance. Det skal her bemærkes, at der i Norges Ligestillingslov er fastsat en minimumsrepræsentation på 40 pct. kvinder i offentlige bestyrelser³ og i Sverige "skal en jævn kønsfordeling mellem medlemmer tages i betragtning"⁴

Til sammenligning konkluderer en analyse fra britiske WomenCount, at 36 pct. af de 3.300 bestyrelsesmedlemmer ved landets 166 offentligt finansierede videregående uddannelsesinstitutioner er kvinder. I samme undersøgelse findes det, at 19 pct. af bestyrelsesformændene og 22 pct. af rektorerne er kvinder⁵ – en stigning fra henholdsvis 12 pct. og 17 pct. i 2013⁶. Kønsbalancen i Storbritannien er altså mere skæv end i Danmark, og landet lever endnu ikke op til egen målsætning om, at 40 pct. af bestyrelsesmedlemmerne skal være kvinder inden 2020 (2018 for Skotland)⁷.

Tabel 2: Repræsentation af kvinder i Norge, Sverige, UK og Danmark

	Alle bestyrelsesmedlemmer	Eksterne medlemmer	Medarbejderrepræsentanter	Studerterrepræsentanter	Rektorer	Formænd
Norge*	49% (47%)	47% (47%)	50% (51%)	47% (40%)	33% (38%)	38% (47%)
Sverige*	52% (52%)	49% (51%)	57% (56%)	51% (48%)	45% (53%)	48% (47%)
UK†	36%	35%	37%	37%	22%	19%
Danmark	40%	35%	42%	51%	24%	36%

Kilde: Kodning ud fra uddannelsesinstitutionernes hjemmesider (*) og WomenCount: Leaders in Higher Education 2016 (†)
 Note: Tal i parentes inkluderer kun universiteter. Opgørelsen af de norske og svenske bestyrelser inkluderer videregående uddannelsesinstitutioner (universiteter og højskoler). Institutionsnavne er indhentet fra henholdsvis Kunnskapsdepartementet i Norge og Universitetskanslersämbetet i Sverige. Kun institutioner inden for den offentlige forvaltning er inkluderet. Oplysninger om bestyrelsernes sammensætning er indhentet fra institutionernes hjemmesider.

³ Lov om ligestilling mellom kjønnene (ligestillingsloven), kapitel 3, §13.

⁴ Högskoleförordning, kapitel 2, §7a.

⁵ WomenCount, "WomenCount: Leaders in Higher Education 2016" (Storbritannien: WomenCount, 2016), <https://women-countblog.files.wordpress.com/2016/03/women-count-2016-leaders-in-he-020316.pdf>.

⁶ WomenCount, "WomenCount: Leaders in Higher Education 2013" (Storbritannien: WomenCount, 2013), http://pure.au.dk/portal/files/32347062/05-5_ninamfl.pdf.

⁷ "Governance of HE: Gender Balance of University Boards | Wonkhe | People," *Wonkhe*, accessed September 13, 2016, <http://wonkhe.com/blogs/governance-gender-balance/>.

Bilag 1: Krav til bestyrelsernes sammensætning og udpegning

Lovgivningen indeholder en række krav til bestyrelsessammensætning og til udpegning af bestyrelsesmedlemmer på uddannelsesinstitutionerne. Disse krav er opsummeret i Tabel 3. Kravene udmøntes i den enkelte institutions vedtægter, hvor konkrete organisationer gives retten til at udpege bestyrelsesmedlemmer. Som eksempel kan 3F og Dansk Industri gives retten til at udpege en arbejdstager- henholdsvis en arbejdsgiverrepræsentant til bestyrelsen på et erhvervsakademi.

Tabel 3: Krav til bestyrelsessammensætning

Institutionstype	Erhvervsakademier	Professionshøjskoler	Universiteter
Antal medlemmer	9-13	10-15	
Eksternt flertal	Ja	Ja	Ja
Ekstern formand	Ja	Ja**	Ja
Regional/kommunal udpegningsret	Nej	2 medlemmer udpeget af region og kommune	Nej
Arbejdsmarkedets parter	Ja, paritet	Ja, paritet	Nej
Medarbejdere	2 medarbejdermedlemmer	2 medarbejdermedlemmer	Medarbejderrepræsentation (både VIP og TAP)
Elever og studerende	2 studerende	2 studerende	2 studerende
Lokale hensyn	Lokal/regional forankring	Regional forankring*	Nej

* Ressortministeren kan dispensere fra dette krav

** Danmarks Medie- og Journalisthøjskole har som den eneste institution en ministerudpeget bestyrelsesformand

Kilde: Bekendtgørelse af lov om erhvervsakademier for videregående uddannelser (2014), Bekendtgørelse af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser (2014), Bekendtgørelse af lov om universiteter (universitetsloven) (2015)