



## Status på arbejdet med diversitet

Indsatser og aktiviteter under tematikken 'diversitet' har også i 2020 været mange og forskelligartede på trods af Covid-19-pandemiens påvirkning af det daglige arbejde og særligt mulighederne for fysisk fremmøde.

Det fokuserede arbejde med diversitet og inklusion har medført, at tematikken nu har konsolideret sig som underliggende præmis i arbejdet med både rekruttering af studerende og medarbejdere på alle niveauer, medarbejder- og ledelsesudvikling og måden, vi er sammen på i hverdagen.

Konkret er der gennemført en bred vifte af aktiviteter og opgaver, der understøtter den fortsatte indsats på tværs af DTU.

### Ansøgning om midler fra EU H2020 til implementering af en Gender Equality Plan

I løbet af 2020 har DTU's diversitetssekretariat arbejdet for at få etableret et stærkt EU-konsortium med udgangspunkt i EuroTech universiteter, der sammen indleverede en ansøgning under EU's rammeprogram H2020 med DTU som projektkoordinator. Desværre modtog projektet ikke bevilling.

Arbejdet i regi af ansøgningen tilpasses og udfoldes nu, så DTU kan planlægge og implementere en Gender Equality Plan, der er et krav i Horizon Europe fra 2022. Det er et omfattende arbejde, der vil få bred påvirkning på tværs af DTU over de kommende år.

Samarbejdet i konsortiet er stærkt, og det har givet gode kontakter og sparringspartnere på tværs af Europa inden for diversitetsarbejdet.

### Handlingsplaner

Der blev i 2020 stillet som krav til alle institutter, at de i deres handlingsplaner 2021 inkluderede tiltag, som rettede sig mod diversitet, lighed og inklusion. Der blev udarbejdet et inspirationskatalog over tiltag med både langt og kort sigte.

Institutternes arbejde med diversitet og inklusion – konkretiseret i handlingsplanerne – understøttes i et struktureret samarbejde mellem partnerne (Strategisk udvikling) og sekretariatet. Aktiviteterne er tilpasset de lokale forhold, og er derfor tale om en bred vifte af indsatser fra oprettelse af lokale diversitetsudvalg over træning af ledere og ansættelsesudvalg i at imødekomme ubevidst bias til mere udadrettede aktiviteter som camps og Girl's Day in Science.

### Rapportering

Arbejdet med rapportering af data på diversitetsområdet har mundet ud i, at DTU nu for andet år kan levere en fyldestgørende diversitetsrapport. Dertil kommer, at det nu snart vil være muligt for alle enheder at se deres egne data præsenteret i samme kategorier og præsentation som på det overordnede organisatoriske niveau. Dette sikrer, at der er ensartethed i data trukket på tværs af DTU, og at der er sammenlignelighed mellem enheder og år. Ledelsen understøttes i anvende data til udvikling på området.



## Indsatser og aktiviteter

DTU's tværgående **Diversity Community** har været involveret i et mindre antal virtuelle events, men er som følge af nedlukningen stadig på stand by. De planlagte events under tematikken 'det internationale universitet' er udskudt, og arbejdet koncentrerer sig om kommunikation og mobilisering blandt andet med fokus på online-tilstedeværelse og valg af platform, der understøtter community-tankegangen med aktiv involvering. Der arbejdes frem mod en soft launch af community ultimo juni.

**DTU Forum for Diversitet og Inklusion (ForDI)** har som hovedformål at sparre med DTU's ledelse om DTU's tilgang til diversitets- og inklusionsdagsordenen og bidrage til, at ledelsen sætter fokus på elementer, som også rører sig blandt medarbejdere og studerende. ForDI nåede dog kun at afholde eet fysisk møde inden nedlukningen. Der er i løbet af det seneste år afholdt flere online-møder med forskellige tematikker på dagsordenen.

Som et led i den træning i ubevidste bias, der blandt andet er ønsket gennem flere institutters handleplaner, har DTU taget **dialogværktøjet MOSAIC** i brug. Værktøjet er et middel til at fremme respektfuld og åben dialog i grupper, herunder skabe erkendelse af, hvilke udfordringer andre medlemmer af gruppen oplever. MOSAIC kan anvendes på enheder og institutter efter henvendelse.

**Engineering Camp og IT-camp**, elementer i arbejdet med rekruttering af kvindelige studerende, blev gennemført fysisk i efteråret 2020. Engineering Camp planlagt til april 2020 blev udskudt, og blev flyttet til et virtuelt event i juni frem mod ansøgningsfristen.

Projektet med fokus på **ubevidste bias** er i gangsat, og har i første fase fokus på at undersøge, hvor og hvordan bias kommer til udtryk på DTU, og hvor effekten af tiltag vil være størst. Anden fase inkluderer udvikling og implementering af tiltag fx vedr. rekruttering og træning af medarbejdere og beslutningsniveauer.

Der **samarbejdes kontinuerligt med eksterne aktører**, herunder UN Women Gender Diversity Round Table, InnoWomen-ambassadører og Above and Beyond med hvem der afholdes 'Lead the Future'-event i efterårssemesteret. Samarbejdet med de øvrige danske universiteter er også styrket gennem GEAR:DK og udbygget med en stærk relation til Danske Universiteter.

Det ses på tværs af DTU, at 'diversitet' indgår som en naturlig del af nye processer og projekter inden for rekruttering, studie- og arbejdsmiljø mm., samt at flere institutter opretter lokale diversitetsgrupper, har åbne dialoger om udfordringer og gennemfører egne projekter på området.

DTU



Maj 2021

# Diversitet på DTU

Basisrapport for 2020

# Indledning

Denne rapport skal vise kvantitative resultater i diversiteten og inklusionsgraden blandt DTU's ansatte og studerende. Rapporten fokuserer på kønsbalancen i DTU's VIP-grupper og ledergrupper.

Alle illustrationer er hentet fra Diversitetsapplikationen i Qlikview.

Der rapporteres for en tiårs periode fra 2011 til 2020 med henblik på at vise hvordan DTU udvikles over tid.

**Populationsdata** er relevante, i det de siger noget om DTU's evne over tid til at fastholde og skabe vilkår, der er attraktive for såvel mænd, som kvinder.

**Rekrutteringsdata** bidrager til at sikre, at DTU har fokus på lighed i rekrutteringen.

**Karriereindeks** i belyser, i hvilken grad mænd og kvinder har lige mulighed på DTU for at udvikle sig gennem stillingsniveauer i den akademiske karrierevej, ligesom det bidrager til at sige noget om den population, DTU kan forvente at kunne rekruttere fra til næste niveau. Dermed bidrager det til et historisk overblik.

**Ledelsesniveaudata** er relevante for at belyse inklusionsniveauet på DTU.

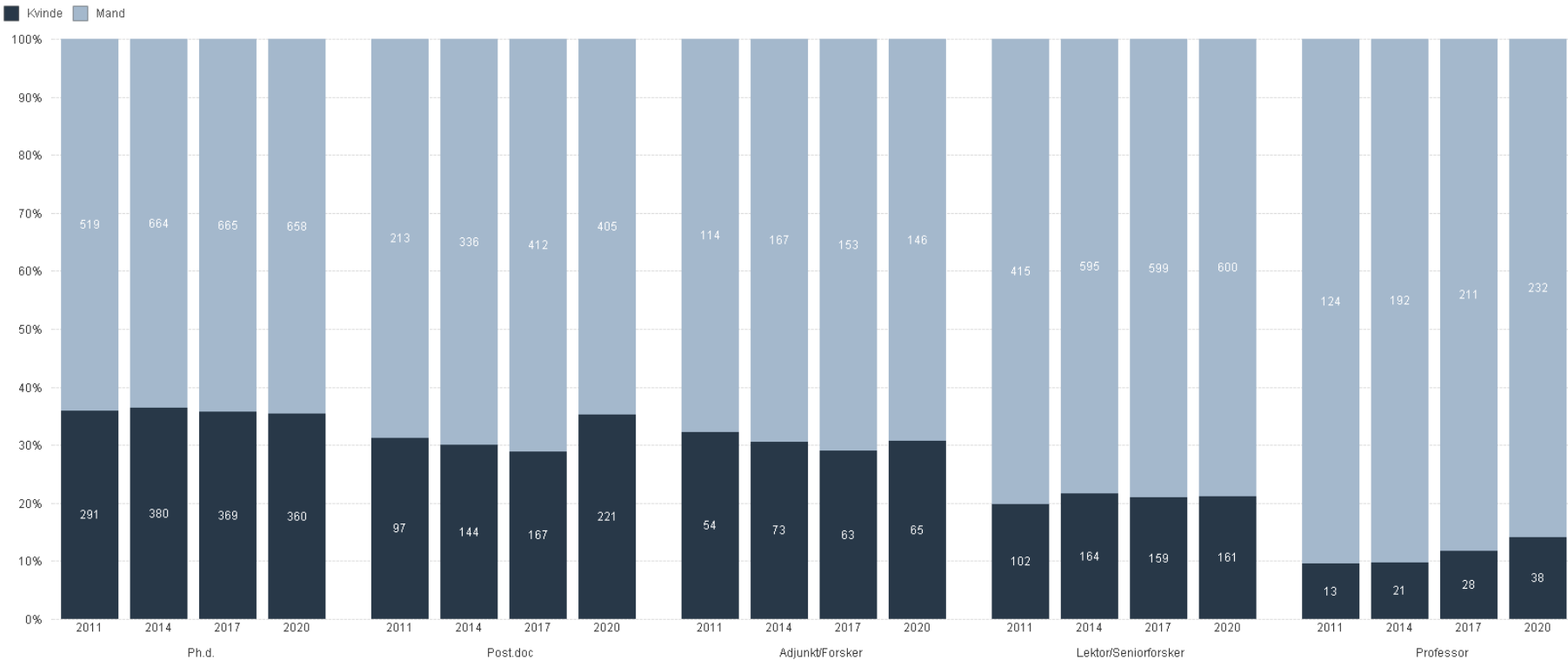
# Population og andel på køn

Figuren viser kønssammensætningen på DTU fordelt på VIP-stillinger. Sammensætning vises i antal årsværk og i andel.

Her præsenteres data for årene 2011-2020, med nedslag hvert tredje år. I nogle kategorier er antal af årsværk små, og udslag i andele derfor mere markante.

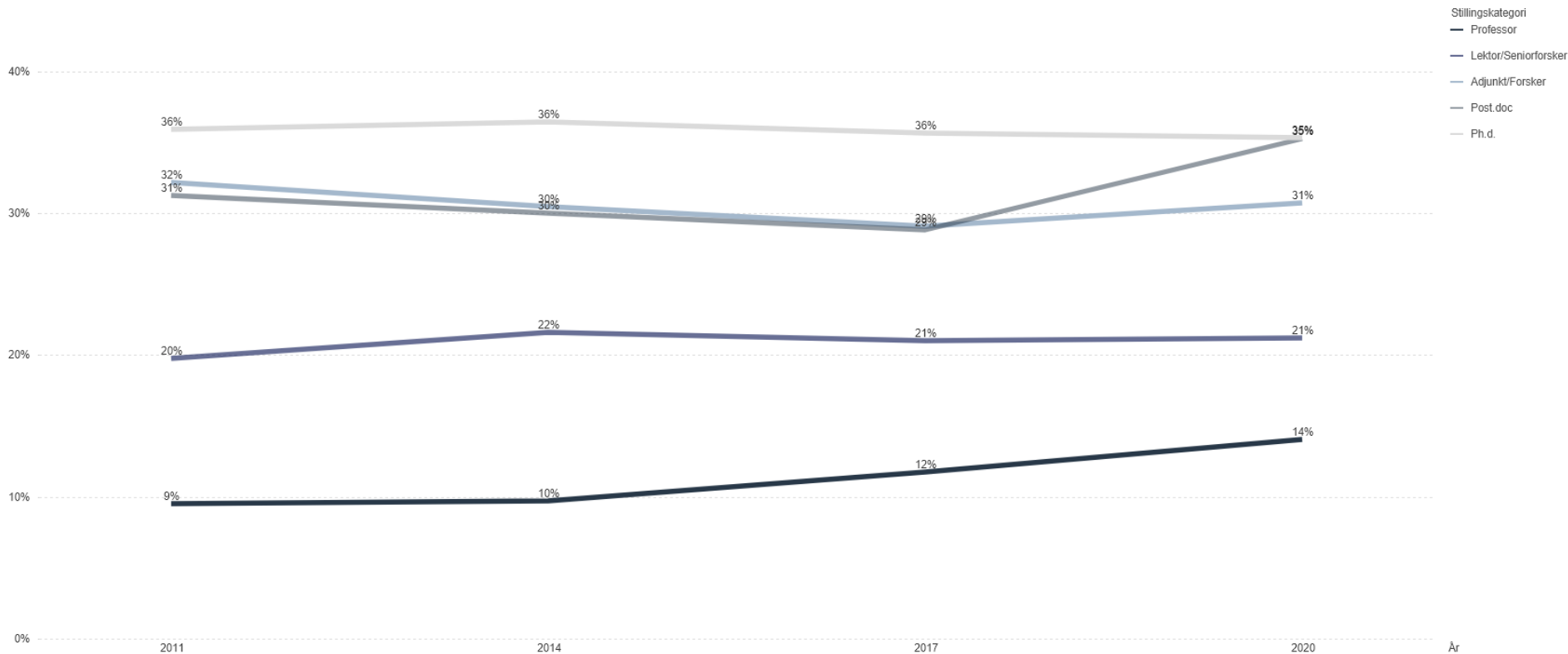
*Der ses over årrækken en svag stigning i andelen af kvindelige postdoc, lektorer/seniorforskere og professorer.*

Udvikling over tid (3 års spring) på årsværk i VIP stillinger fordelt på køn (population & andele)



# Andel af kvinder over tid

Andel af kvinder over tid (3 års spring) - udvikling på tværs af stillingskategorier



Figuren viser udviklingen i andelen af kvindelige årsværk i VIP-stillinger i perioden 2011-2020 med nedslag hvert tredje år.

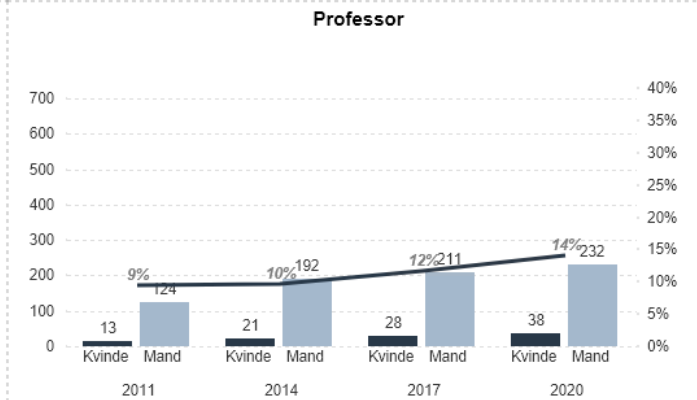
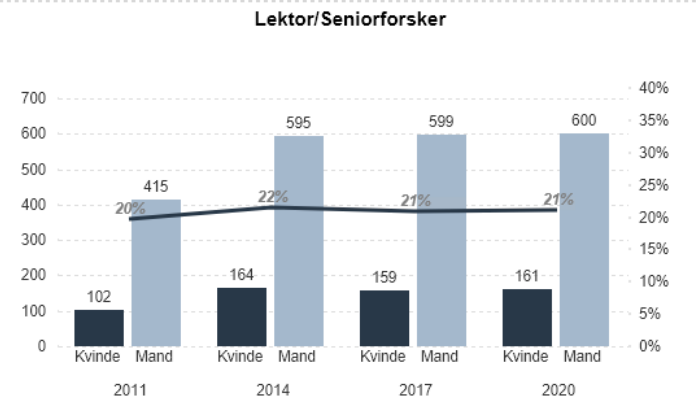
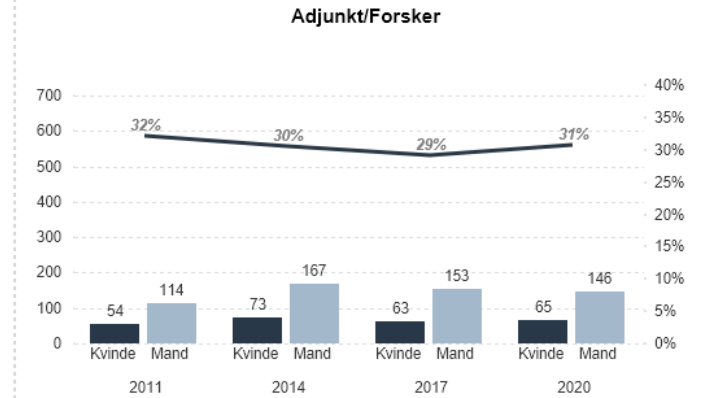
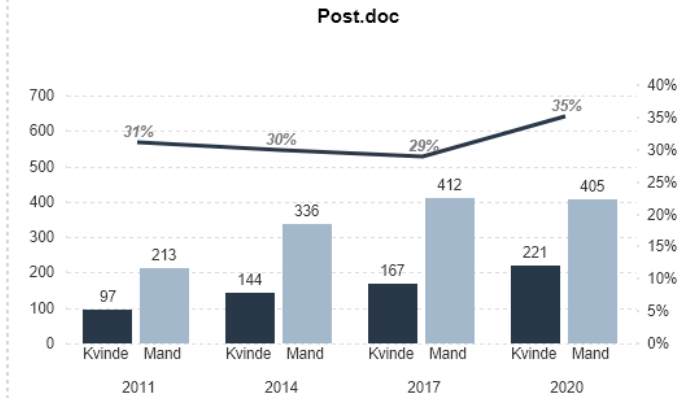
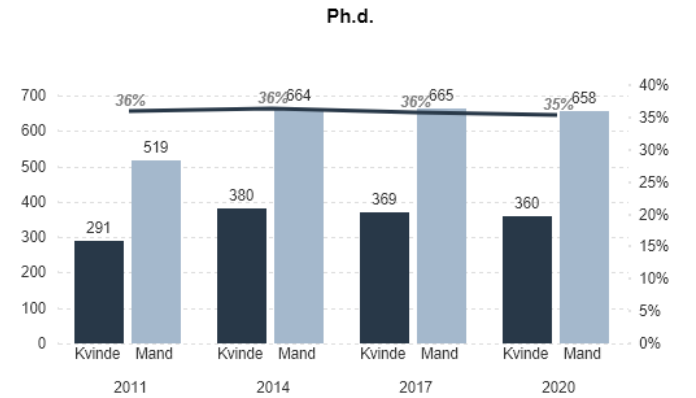
Figuren viser niveauforskellene mellem stillingskategorierne og der ses en stigning i andelen af kvindelige postdoc, lektorer/seniorforskere og professorer i perioden.

(samme tal som s4)

# Udvikling i population og andel fordelt på stilling

Bevægelse i bestand og udvikling over tid (3 års spring) i andel på kvinder fordelt på stillingskategorier

■ Årsværk — Andel



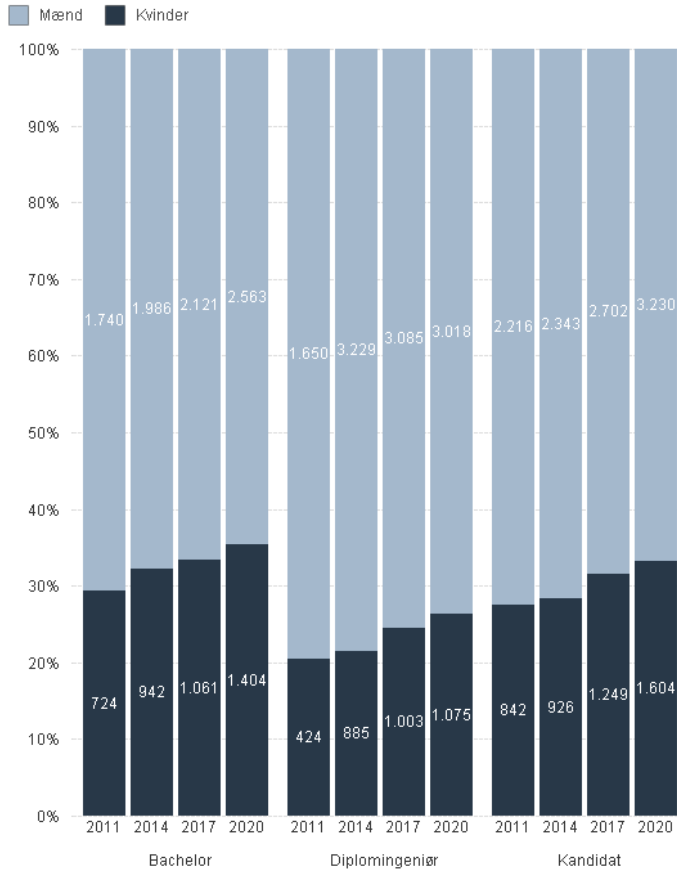
Figuren viser udviklingen i fordeling af årsværk i antal og andele inden for hver stillingskategori i perioden 2011-2020 med nedslag hvert tredje år.

(samme tal som s4 og s5)

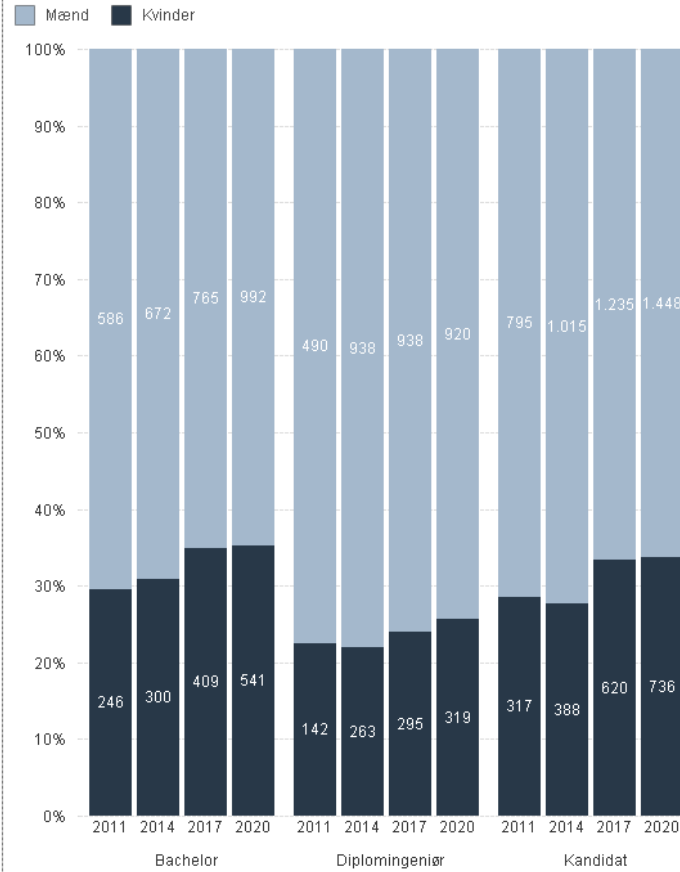


# Andel på køn for studerende

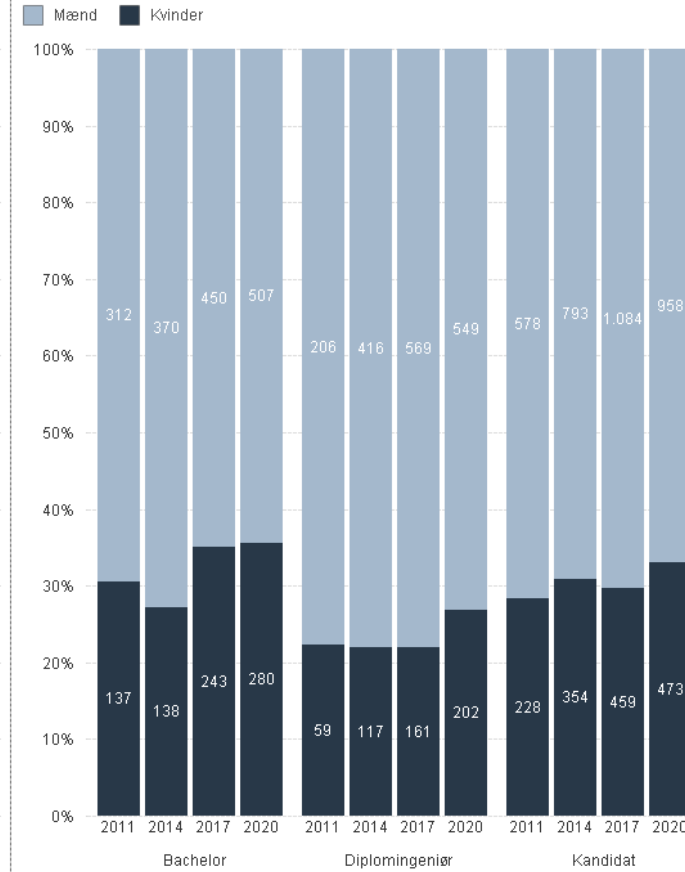
Population og andel på køn på indskrevne studerende



Population og andel på køn på nyoptagede studerende



Population og andel på køn på dimittender



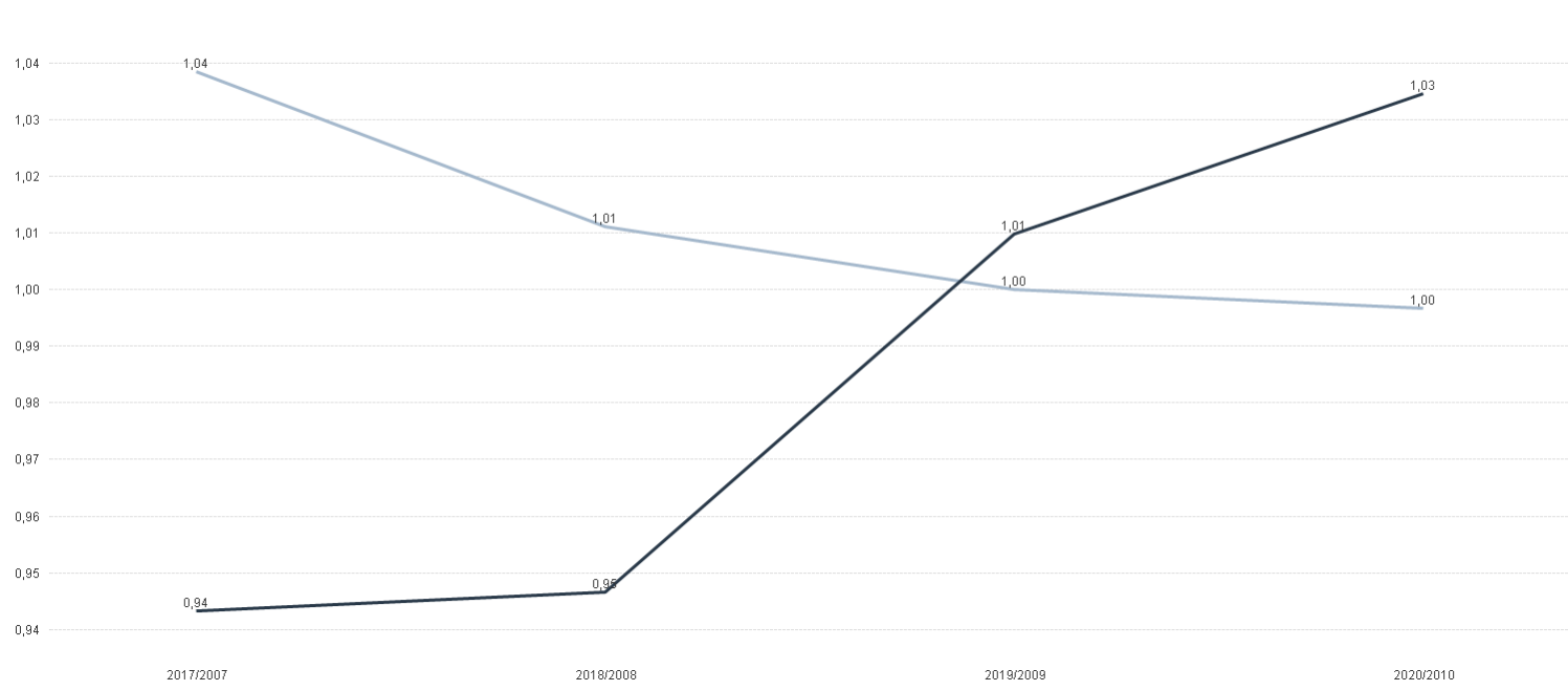
Figurerne viser udviklingen af kvindelige og mandlige studerende blandt indskrevne (aktive studerende), optagne (nye optagne pågældende år) og dimittender (afsluttede med eksamen) på DTUs tre uddannelsesretninger over en tiårs periode med nedslag hvert tredje år.

Alle opgørelser er i personer.

*For alle tre uddannelsesretninger ses en stigning i andelen af kvinder over tid.*

# Karriereindeks med forskudt periode ifh. til gnst.alder

Karriereindex pba. aldersgnst ved ansættelse som adjunkt og professor 10 år efter



Dette karriereindeks er beregnet ud fra gennemsnitsalderen ved ansættelse som adjunkt sat op imod gennemsnitsalderen ved ansættelse som professor 10 år efter.

Indekset fortæller, hvor vidt mænd og kvinder når til professorstillingen samme sted i livet i forhold til, hvornår de nåede adjunkt stillingen.

Et indeks over 1 indikerer at kvinder/(mænd) når professorjobbet senere end mænd/(kvinder) i forhold til alderen ved adjunktansættelser 10 år tidligere.

*Af figuren kan det ses, at i de tidligere år har kvinder nået professorstillingen tidligere end mænd. I 2019 nåede kvinder og mænd professorstillingen lige hurtigt, mens kvinderne faktisk blev overhalet en smule af mændene i 2020.*

Indekset er baseret på de aktuelle adjunkt og professor ansættelser på DTU i de angivne år.

Indekset er beregnet ud fra en meget lille population og må antages som usikkert.

$$\begin{aligned}
 & \text{Karriereindex}_{\text{professor}} \\
 &= \frac{\left( \frac{\text{Gnst. alder Professor}_{\text{kvinder}}}{\text{Gnst. alder Professor}_{\text{total}}} \right)}{\left( \frac{\text{Gnst. alder Adjunkt}_{\text{kvinder}}}{\text{Gnst. alder Adjunkt}_{\text{total}}} \right)}
 \end{aligned}$$

(hvor professor består af professorer, mso og msa)

Metodekilde: Inspireret fra Danmarks talentbarometer 2018 rapport, hvor det er inspireret fra EU-kommisionens "Glass Ceiling Index".

(Gnst.alder ved ansættelse i professor og adjunkt stilling i forskudt periode anvendt, fremfor antal årsværk)

# Gennemsnitsalder ved ansættelse på opslag

Figurerne viser udviklingen i gennemsnitsalderen ved ansættelse i pågældende kategori på DTU fordelt på køn på hver stillingskategori over en tiårs periode med nedslag hvert tredje år.

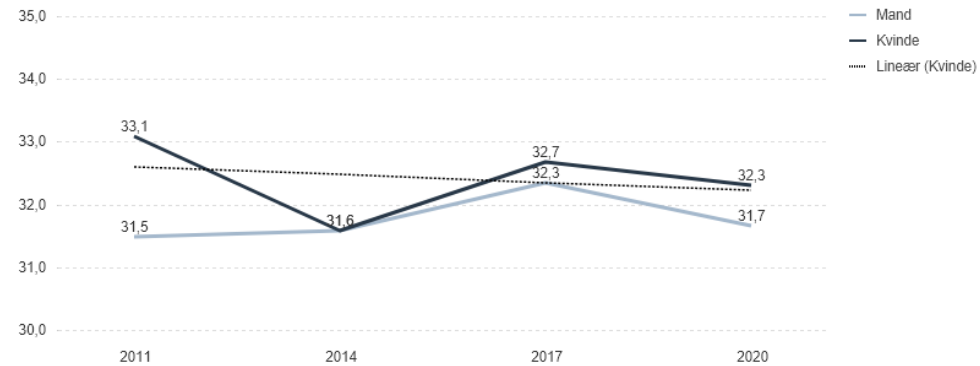
*Den lineære graf beskriver udviklingen i kvinders aldersgennemsnit ved ansættelse.*

*Der er i nogle tilfælde tale om en lille population og derfor større udslag i gennemsnitsalder.*

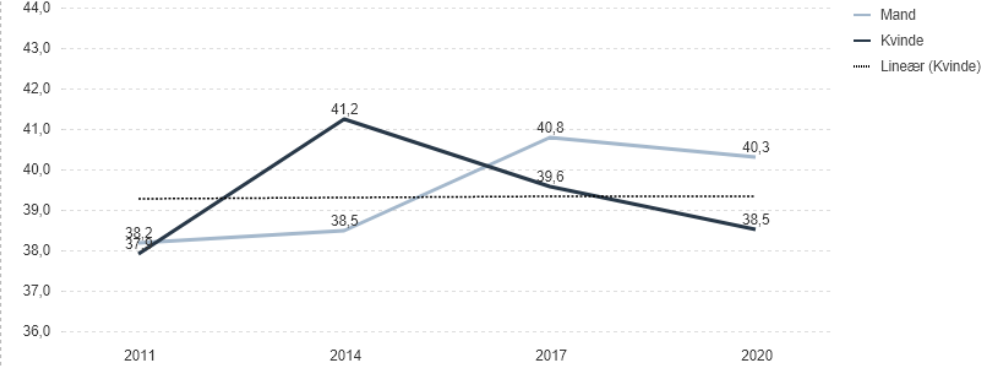
*Kvinders gennemsnitsalder ved ansættelse er højere end mændenes for professorer og også en anelse højere for postdocs*

*Kvinders gennemsnitsalder ved ansættelse er særligt stigende for adjunkt/forskere – men dette gælder dog også mændene*

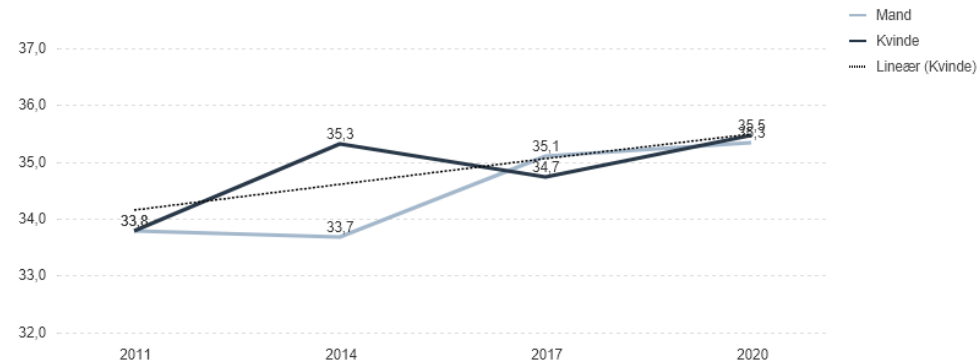
Gns. alder ved ansættelse af Postdoc over tid (3 års spring)



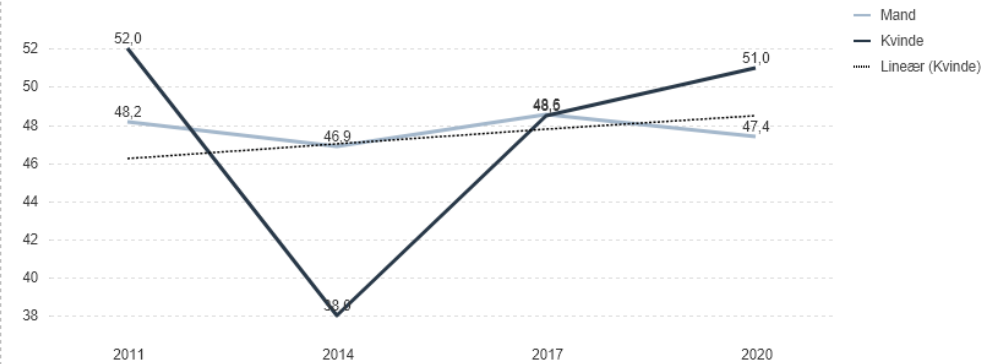
Gns. alder ved ansættelse af lektor/seniorforsker over tid (3 års spring)



Gns. alder ved ansættelse af adjunkt/forsker over tid (3 års spring)

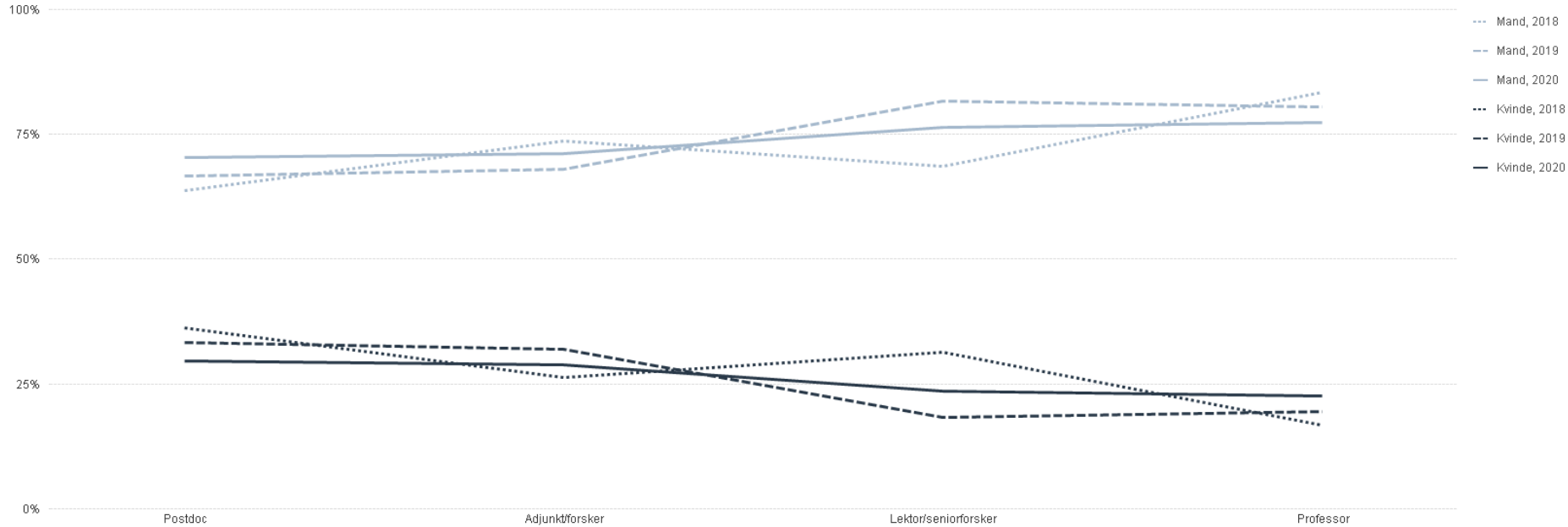


Gns. alder ved ansættelse af professor over tid (3 års spring)



# Nyligt rekrutteret, andel og antal på køn

Nyligt rekrutteret, andel og antal på køn



Figuren viser andelen på køn ved ansættelse på opslag over de seneste tre år.

Tabellen viser antallet af ansættelser på opslag på køn for de seneste tre år, herunder den totale andel af kvinder ansat i den pågældende stilling.

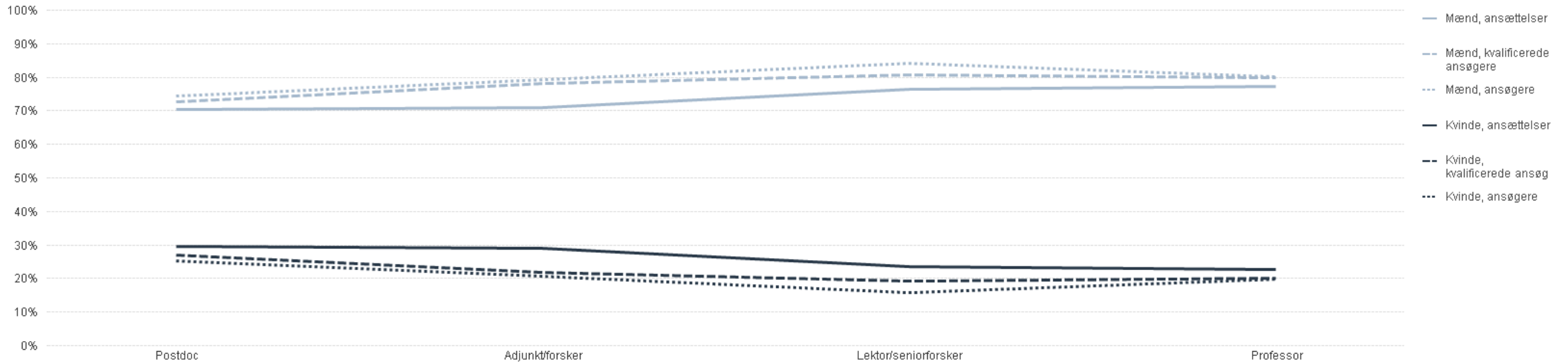
*Både figuren og tabellen viser, at der sker et fald i andelen af kvindelige ansættelser imellem hver stillingskategori i den videnskabelige karrierevej.*

Stillingstype	Kvinder 2018	Mænd 2018	Kvinder 2019	Mænd 2019	Kvinder 2020	Mænd 2020	Total Antal - Kvinder	Total Antal - Mænd	Total Andel - Kvinder
Postdoc	66	116	60	120	56	133	182	369	33%
Adjunkt/forsker	16	45	15	32	13	32	44	109	29%
Lektor/seniorforsker	22	48	13	58	17	55	52	161	24%
Professor	5	25	7	29	7	24	19	78	20%

# Rekrutteringssucces 2020

Figuren herunder viser andelen af ansættelser, kvalificerede ansøgere og ansøgere fordelt på køn for 2020.

Rekrutteringssucces, 2020



# Rekrutteringssucces 2020

## Rekrutteringssucces blandt ansøgere (ansatte/ansøgere), 2020

Stillingsvæ	Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/seniorforsker	Professor	Total
Kvinder	3%	14%	29%	8%	5%
Mænd	3%	9%	17%	7%	4%

## Andel kvalificerede ansøgere (kvalificerede ansøgere/ansøgere), 2020

Stillingsvæ	Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/seniorforsker	Professor	Total
Kvinder	4%	30%	42%	30%	8%
Mænd	4%	28%	33%	30%	8%

## Rekrutteringssucces blandt kvalificerede (ansatte/kvalificerede ansøgere), 2020

Stillingsvæ	Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/seniorforsker	Professor	Total
Andel - Kvinder	85%	46%	68%	28%	65%
Andel - Mænd	75%	32%	52%	24%	51%

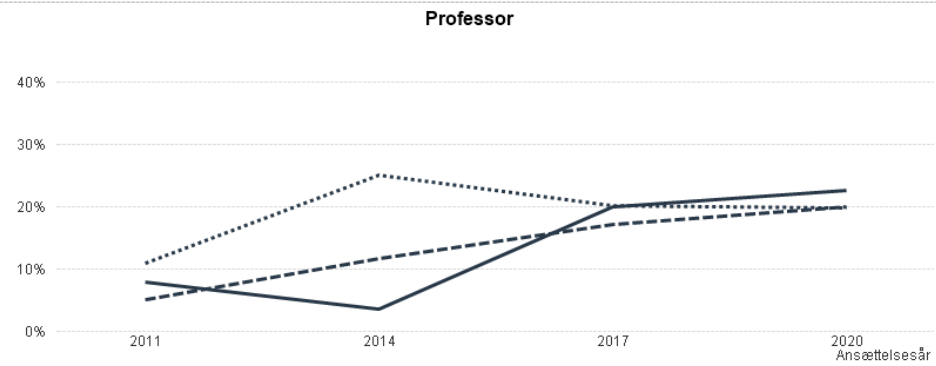
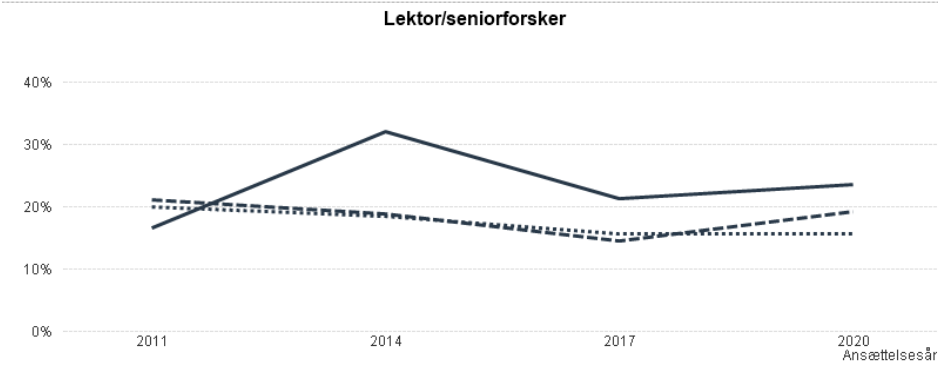
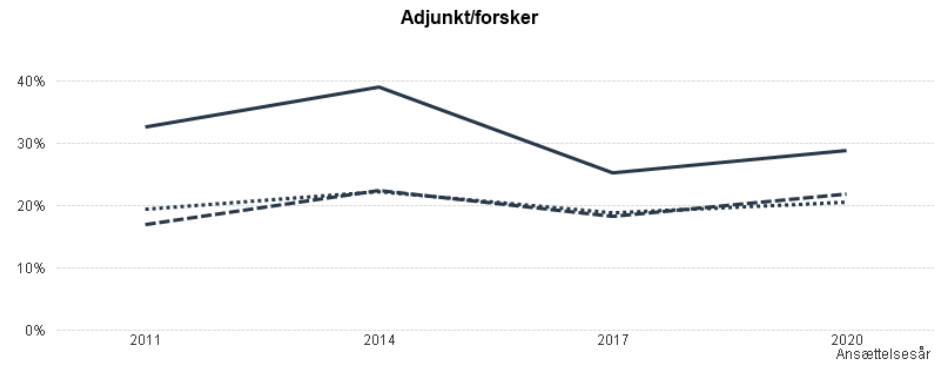
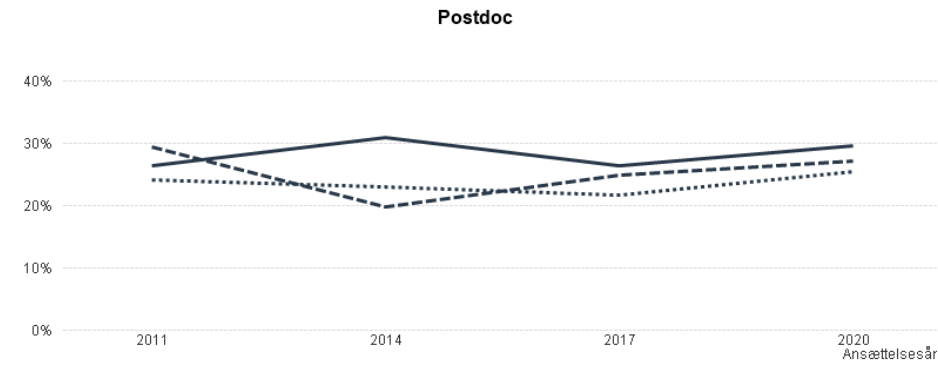
Tabel 1 viser generelt, at forholdsvis få blev ansat i forhold til antal ansøgere i 2020. Der er en højere succesrate for kvinder i adjunkt- og lektorniveauet.

Tabel 2 viser en god balance mellem mandlige og kvindelig kvalificerede ansøgninger i 2020, dog lidt højere for kvinder på lektorniveauet.

Tabel 3 viser, at kvalificerede kvindelige ansøgere generelt havde en højere succesrate i ansættelsessituationen i 2020.

# Kvindelige ansættelser, kvalificerede ansøgere og ansøgere over tid

Andelen af kvindelige ansættelser, kval. ansøgere, ansøgere over tid (3 års spring)



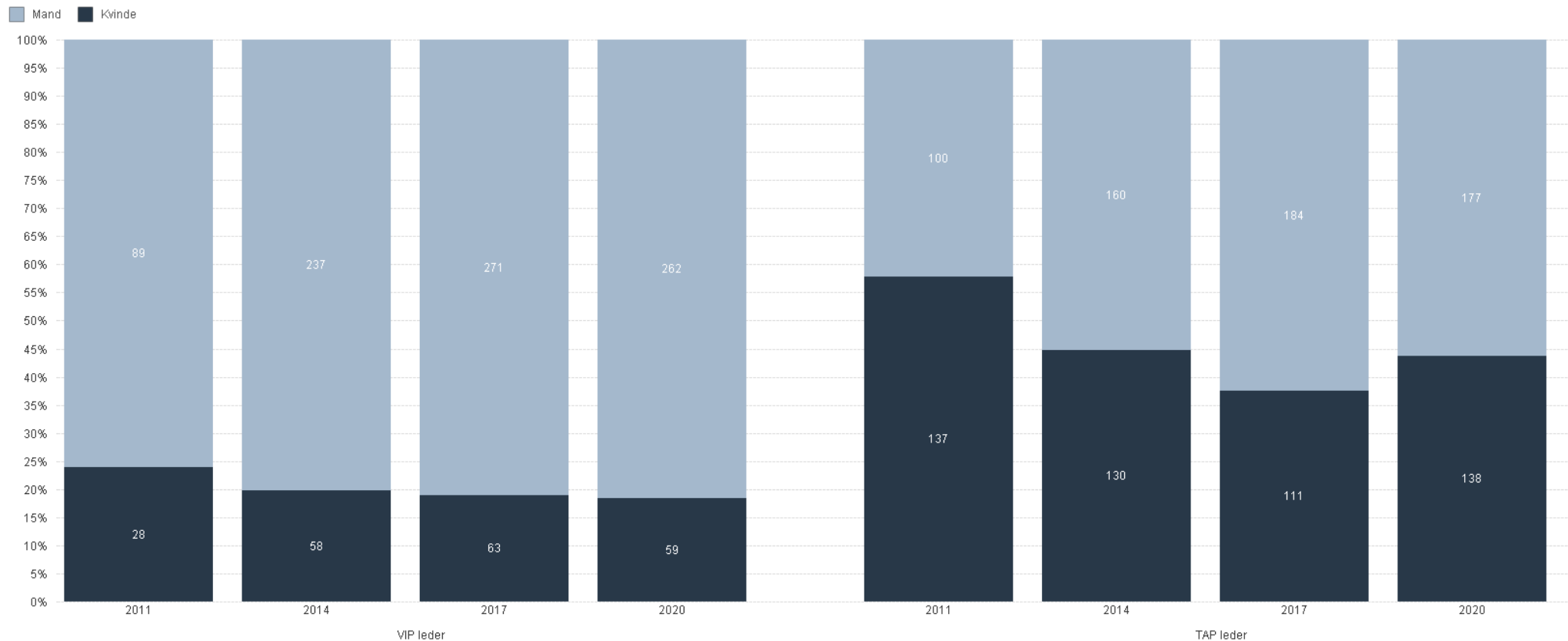
— Ansættelser    - - - Kvalificerede ansøgere    ... Ansøgere

Figureerne viser andelen af kvindelige ansættelser, kvalificerede kvindelige ansøgere og kvindelige ansøgere over tid på hver stillingskategori

*I perioden ses ikke systematiske afvigelser mellem andel af kvinder blandt ansøgere, kvalificerede og ansatte. Udsving i enkelte år tilskrives et lille antal ansættelser*

# Population og andel på køn på VIP/TAP ledere

Fordeling af årsværk på køn over tid (3 års spring) på ledere indenfor VIP og TAP (excl. Ph.d.)



Figuren viser udviklingen af kvindelige og mandlige ledelsesårsværk for henholdsvis VIP og TAP over en tiårs periode med nedslag hvert tredje år, samt andelen.

*Andelen i begge kategorier falder samlet set over tiårsperioden.*



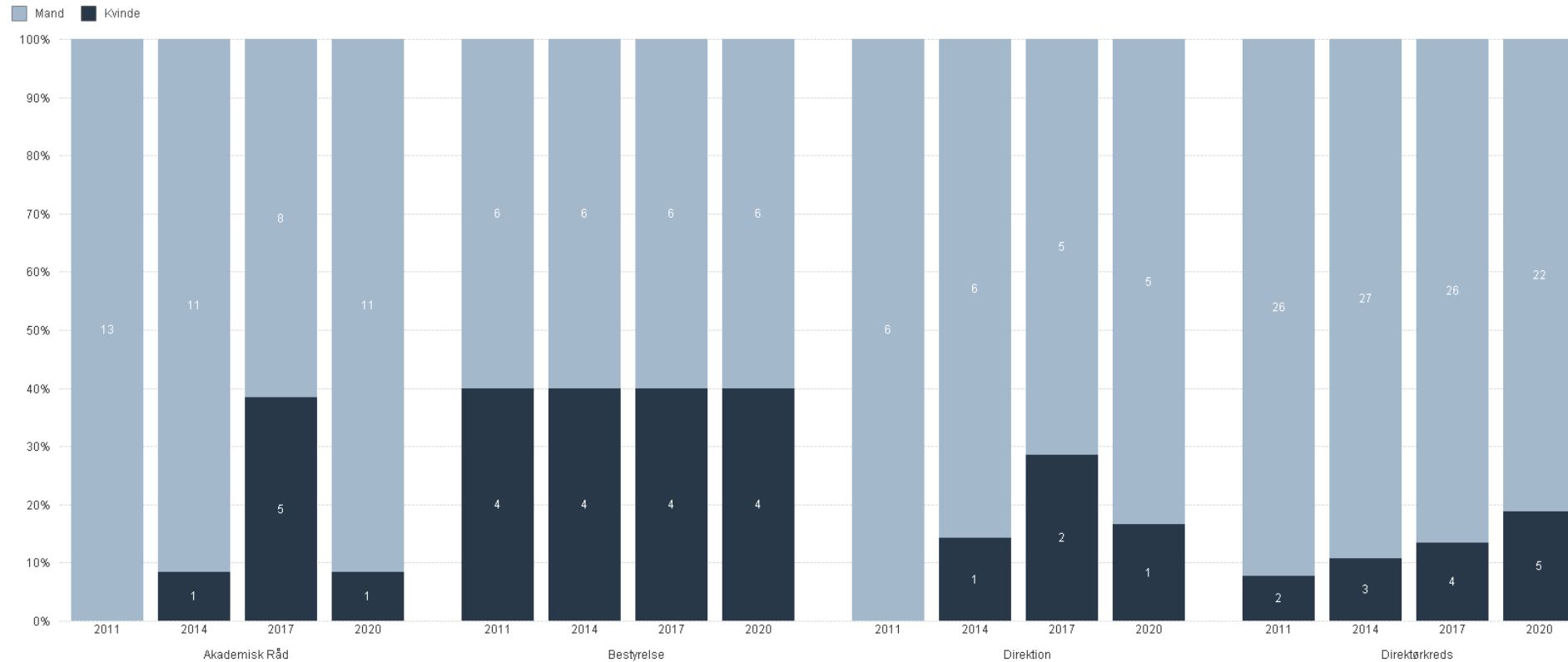
# Andel på køn på specifikke grupper

Figuren viser udviklingen af kvindelige og mandlige repræsentanter i beslutningstagende og beslutningspåvirkende organer.

Opgørelsen er i personer, bortset fra Direktørkredsen (institut-/centerdirektører) der er opgjort i årsværk. Endvidere ses andelen.

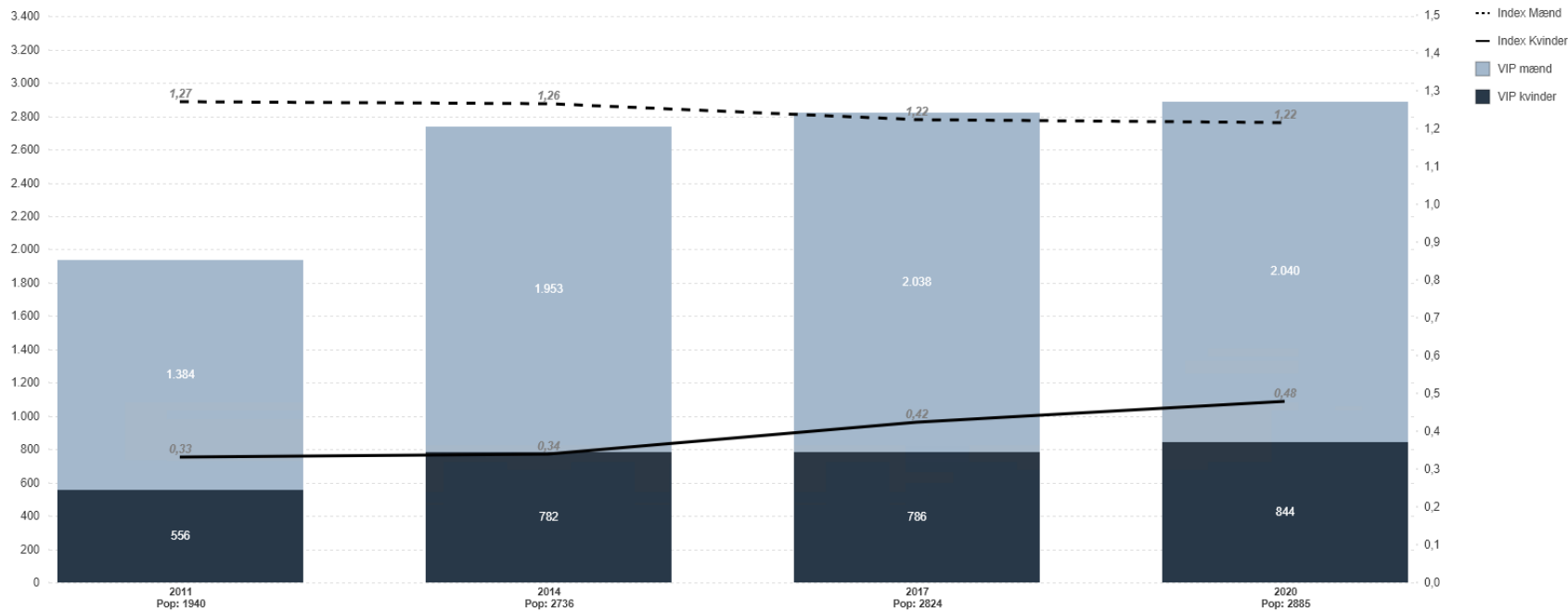
Der er tale om små populationer, og udsving er derfor markante.

Population og andel på køn



# DTU defineret karriereindex for professorer

DTU defineret karriereindex professor og årsværk (VIP, excl. Ph.d.) over tid (3 års spring)



Figuren viser kvinder og mænds sandsynlighed for at avancere til professor.

En indikator på under 1 indikerer, at det pågældende køn er underrepræsenteret på professorniveau ift. kønnets andel af det samlede videnskabelige personale, mens en indikatorværdi på over 1 indikerer det modsatte

I tiårsperioden ser vi en tendens til en forøgelse af indekstallet for kvinder.

Karriereindekset udregnes ved at dividere andelen af henholdsvis mænd og kvinder blandt det samlede videnskabelige personale med andelen af henholdsvis mænd og kvinder på professorniveauet. Hvis andelen af kvinder på professorniveauet er det samme som andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale, vil indekset være 1. En indikatorværdi på 1 indikerer dermed, at der er ingen forskel på mænd og kvinders sandsynlighed for at avancere til professorniveauet

$$Karriereindex_{professor} = \frac{\left(\frac{Professor_{kvinder}}{Professor_{total}}\right)}{\left(\frac{VIP_{kvinder}}{VIP_{total}}\right)}$$

(hvor professor består af professorer, mso og msa)

Metodekilde: Inspireret fra Danmarks talentbarometer 2018 rapport, hvor det er inspireret fra EU-kommisionens "Glass Ceiling Index". (Tæller og nævner byttet rundt, så et indeks under 1 indikerer en underrepræsentation)

# Karriereindex for professorer

Figuren viser det klassiske karriereindeks, hvor et indeks over 1 indikerer, at kønnet er underrepræsenteret på professorniveau i forhold til VIP populationen generelt.

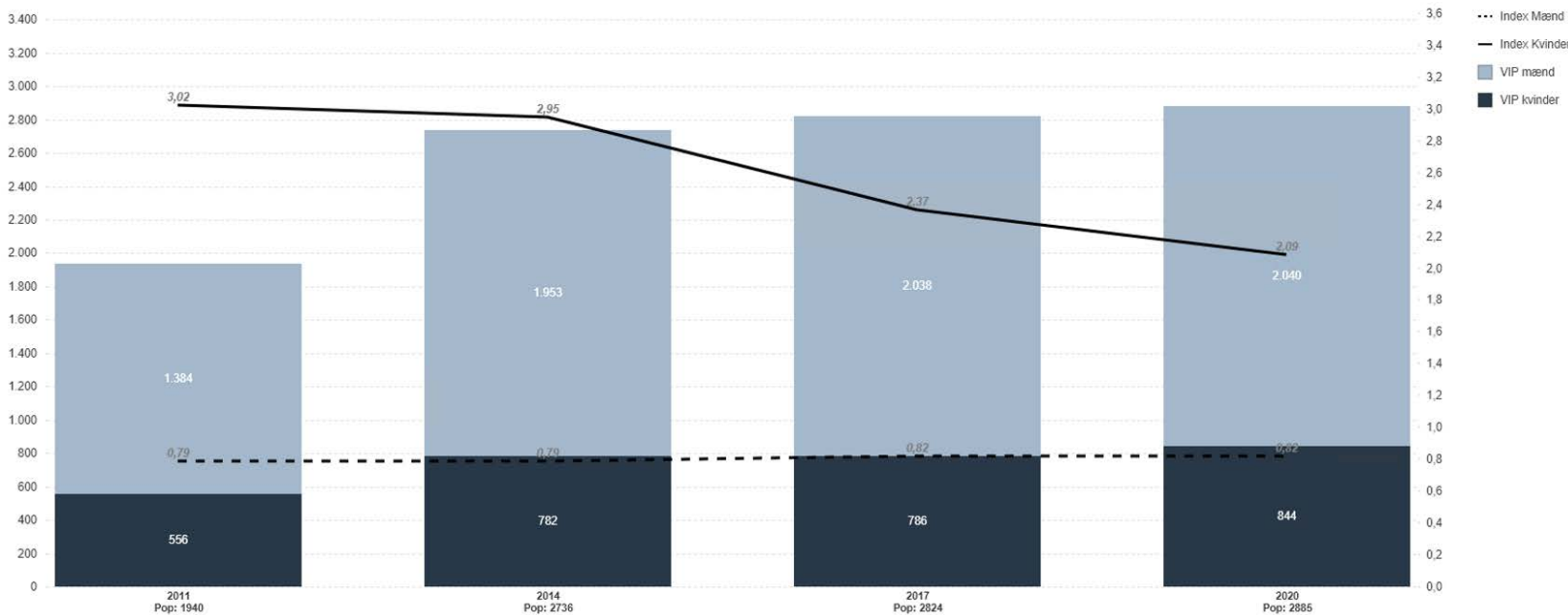
Diagrammet medtages her, da det er nationalt og internationalt anerkendt måde at fremstille kvindelige VIP's sandsynlighed for at nå professorniveauet.

$$Karriereindex_{professor} = \frac{\left(\frac{VIP_{kvinder}}{VIP_{total}}\right)}{\left(\frac{Professor_{kvinder}}{Professor_{total}}\right)}$$

(hvor professor består af professorer, mso og msa)

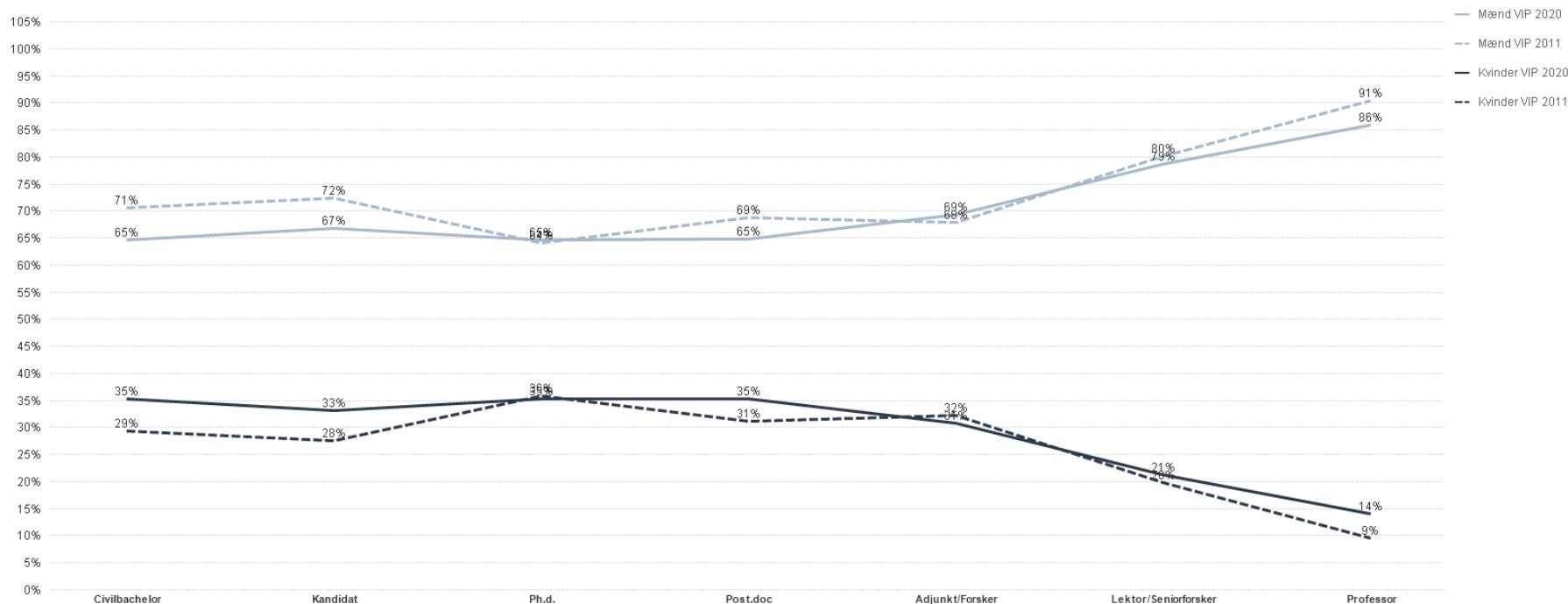
Metodekilde: Anvendes i Danmarks talentbarometer 2018 rapport, hvor det er inspireret fra EU-kommisionens "Glass Ceiling Index"

Talent barometer karriereindex professor og årsværk (VIP, excl. Ph.d.) over tid (3 års spring)



# Karriereprogression imellem stillingskategorier 2011-2020

Kvinder og mænd pr. kategori ifht. VIP (Årsværk) samt studerende (Bestand)



Figuren viser udviklingen i andelen af kvinder og mænd fra bachelorniveau til professorniveau fra 2011 til 2020

På bachelor og kandidatniveau er andelen beregnet ud fra antal indskrevne, mens det på de øvrige niveauer er beregnet ud fra årsværk

*Figuren viser en moderat udvikling i balancen mellem kønnene over tiårs perioden.*

# Datakilder anvendt i Diversitetsårsrapport 2020

Datakilder anvendt i Diversitetsårsrapport 2020 - alle illustrationer er trukket fra Diversitetsapplikation i Qlikview

Område	Slide nr.	Opgjort i	Kilde
Population og andel på køn på stillingskategori over tid	4	Årsværk	Personaledata unipas/HCM
Andel kvinder på stillingskategori over tid	5	Årsværk	Personaledata unipas/HCM
Population og andel på køn på stillingskategori over tid	6	Årsværk	Personaledata unipas/HCM
Andel på køn på studerende (indskrevne, optagne og dimittender)	7	Personer	DTU Studiedatavarehus
Karriereindeks med forskudt periode i forhold til gennemsnitsalder	8	Gnst.alder på personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Gennemsnitsalder ved ansættelse	9	Gnst.alder på personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Nyligt rekrutterede 2018, 2019, 2020	10	Personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Rekrutteringssucces 2020, ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansatte	11	Personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Rekrutteringssucces 2020, ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansatte	12	Personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Andel kvindelige ansøg., kval.ansøg., ansatte over tid	13	Personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Population og andel på køn på ledere på VIP og TAP	14	Årsværk	Personaledata unipas/HCM
Andel på køn på specifikke grupperinger	15	Personer, årsværk	DTU Inside - referat for Akademisk Råd, Årsrapporter for Bestyrelsen og Direktionen, Årsværk fra Qlikview for Direktørkredsen
Karriereindeks professor, DTU defineret	16	Årsværk og indekslinje	Personaledata unipas/HCM
Karriereindeks professor, fra Talentbarometer	17	Årsværk og indekslinje	Personaledata unipas/HCM
Karriereprogesion	18	Andel ud fra årsværk	Personaledata unipas/HCM og indskrevne studerende via DTU Studiedatavarehus

Gruppering af de videnskabelige stillinger er: *Ph.d.* - *Post.doc* - *Adjunkt/forsker* - *Lektor/seniorforsker* - *Professor/prof. MSO/MSA* (Der er registreret professor MSA stillinger tilbage i tid)

DTU

