



Diversitets- rapport 2024

GRAFER OG DATA

Forord

Arbejdet med diversitet, lighed og inklusion består i at skabe en kultur, hvor alle mennesker bliver respekteret og behandlet ligeværdigt i de fællesskaber, vi indgår i.

På DTU forpligter vi os til at agere ansvarligt og gå foran med det gode eksempel. Vi vil give alle mennesker lige muligheder, og vi vil have et mangfoldigt og inkluderende universitet. Det står vi fast på. Fordi det er det rigtige at gøre, og fordi det er en forudsætning for, at vi kan tiltrække de bedste studerende og forskere til DTU.

Vi er ikke i mål endnu, men vi er på vej og har sat mange gode initiativer i gang. Denne rapport viser bl.a., at vi på DTU inviterer dygtige mennesker fra næsten hele verden ind, vi har en fornuftig aldersspredning blandt vores medarbejdere og har stort set ligeløn mellem mænd og kvinder på alle niveauer. Men der er områder, hvor vi er nødt til at gøre det bedre.

Danmark har en bundplacering i Europa, når det handler om ligestilling i ledelse fordelt på køn. Den tendens ser vi også afspejlet på DTU - særligt blandt vores videnskabelige personale (VIP), hvor antallet af kvinder falder, jo højere man bevæger

sig op ad karrierestigen. I dag er blot 16 % af DTU's professorer kvinder. Tendensen ses allerede ved bacheloroptaget, hvor DTU i 2024 optog 32 %.

Vi skal have alle talenter i spil. Derfor har vi sat os som mål at øge antallet af kvindelige bachelorstuderende op til 40 %, så det afspejler kønsbalancen blandt gymnasiale studenter, der opfylder adgangskravene til DTU. Samtidig sigter vi mod at øge antallet af kvindelige VIP-ledere op til 35-40 % de kommende år.

Vi er ambitiøse på DTU. Vi vil være til gavn for samfundet og vi har brug for alle, der kan og vil være med til at løse de store udfordringer, verden står midt i. Derfor arbejder vi målrettet på at skabe de kulturændringer, der skal til for at skabe et DTU, der favner og rummer alle uanset køn, alder, etnicitet, nationalitet eller funktionsnedsættelser.

Camilla Hjalsted-Rygaard

Dekan for bæredygtighed, diversitet, inklusion og talentudvikling.



Diversitet på DTU

DTU har siden 2015 haft særligt fokus på skabe et mangfoldigt universitet, der sætter lighed og inklusion højt. Det er en forudsætning for at drive excellent forskning, uddannelse og innovation. I 2021 udarbejdede universitetet en DE&I-plan, der opfylder EU's krav.

Den årlige diversitetsrapport analyserer diversitet ud fra køn, alder og nationalitet, da disse parametre er afgørende for at skabe et mangfoldigt og inkluderende miljø. På DTU handler diversitet imidlertid ikke kun om køn, men om en mangfoldighed af identitetsmarkører og om lighed og inklusion for alle. DTU arbejder for at fremme underrepræsenterede grupper med det formål at skabe balance i og fremme mangfoldighed på universitetet. Det ligger i tråd med DTU's strategi om at udvikle teknologi for alle mennesker, og at være en uddannelses- og forskningsinstitution for alle, der kan og vil.

Diversitetsrapport 2024

Diversitetsrapporten for 2024 dokumenterer samlet set, at DTU bevæger sig i positiv retning. Men vi er også bevidste om, at udviklingen skal fremskyndes, og at der er plads til forbedring.

Et innovativt og inkluderende arbejds- og studiemiljø kræver en mangfoldig sammensætning af mennesker. Rapporten har fokus på køn, alder og nationalitet, da det er diversitetsparametre universitetet kan og må registrere.

Rapporten stiller data fra alle niveauer i organisationen til rådighed for DTU's ledere, så deres arbejde med at skabe større diversitet kan kvalificeres yderligere.

Kønsdiversitet

Rapporten viser en tydelig underrepræsentation af kvindelige ledere på VIP-siden, særligt kvindelige professorer. Vi har 16 % kvinder i professorgruppen og dermed stadig et stykke vej til delmålet om mindst 30 % kvinder i professorstillinger. Det tyder på, at DTU har en reel udfordring og en række underliggende problematikker, som vi skal løse, hvis vi vil sikre vores position som et eliteuniversitet. Dertil kommer en række strukturelle udfordringer i forhold til rekruttering af kvinder – som barsel og lige karrieremuligheder – som eksisterer i samfundet og yderligere vanskeliggør rekruttering af kvinder til forskerstillinger.

Udviklingen i kønsbalancen blandt DTU's ph.d.'er, forskere og ledere går langsomt, og DTU's mål om en kønsbalance på 35-40 % blandt DTU's ledere er endnu ikke nået. Særligt ser vi en ærgerlig udvikling i Akademisk Råd, hvor kønsbalancen har ligget stabilt på 25 % kvinder de senere år, men nu er antallet faldet til 8%.

Det viser, at DTU bør arbejde endnu mere målrettet med at skabe en ny organisationskultur, som understøtter alle talenter uanset køn.

Internationalisering

Tallene i denne rapport viser tydeligt, at DTU er et internationalt universitet. Integration af internationale medarbejdere har høj prioritet, så alle oplever mødet med universitetet som arbejdsplads og det danske samfund som smidigt og inkluderende. Som et internationalt eliteuniversitet skal vi løbende vurdere og forbedre vores sociale formåen.

På DTU er der 103 forskellige nationaliteter blandt de ansatte. Størst er mangfoldigheden på nationalitet blandt ph.d.-studerende, post docs og adjunkter, og lavest er den blandt det teknisk-administrative personale. Derfor er universitetet bevidst om, at det er nødvendigt at forstå kulturelle udfordringer og løbende identificere muligheder, der kan skabe et endnu mere inkluderende og internationalt universitetsmiljø for både studerende og ansatte.

Tallene i rapporten viser også, at DTU er en attraktiv arbejdsplads for særligt yngre internationale forskere. Derfor er det en målsætning, at andelen af internationale medarbejdere fastholdes, og at DTU fortsat skal være en attraktiv arbejdsplads, som kan tiltrække og fastholde globalt talent.

Konkrete tiltag

I sin daglige drift har DTU gjort en række tiltag for at sikre, at universitetet når sine mål i forhold til diversitet. Gennem diversitetsrapporten tager vi

årligt temperaturen på, hvordan arbejdet med at skabe en mangfoldig sammensætning af medarbejdere skrider frem.

Arbejdet med at fremme et mangfoldigt miljø sker blandet andet ved fokus på bias i rekrutteringsprocessen. Alle ledere på DTU tilbydes kompetenceudvikling i inkluderende ledelse og bias-bevidst rekruttering.

Køn, alder, etnicitet, tro, fysiske funktionsnedsættelser, eller personlige præferencer har ikke indflydelse på løn eller på den enkeltes karriere- og kompetenceudvikling.

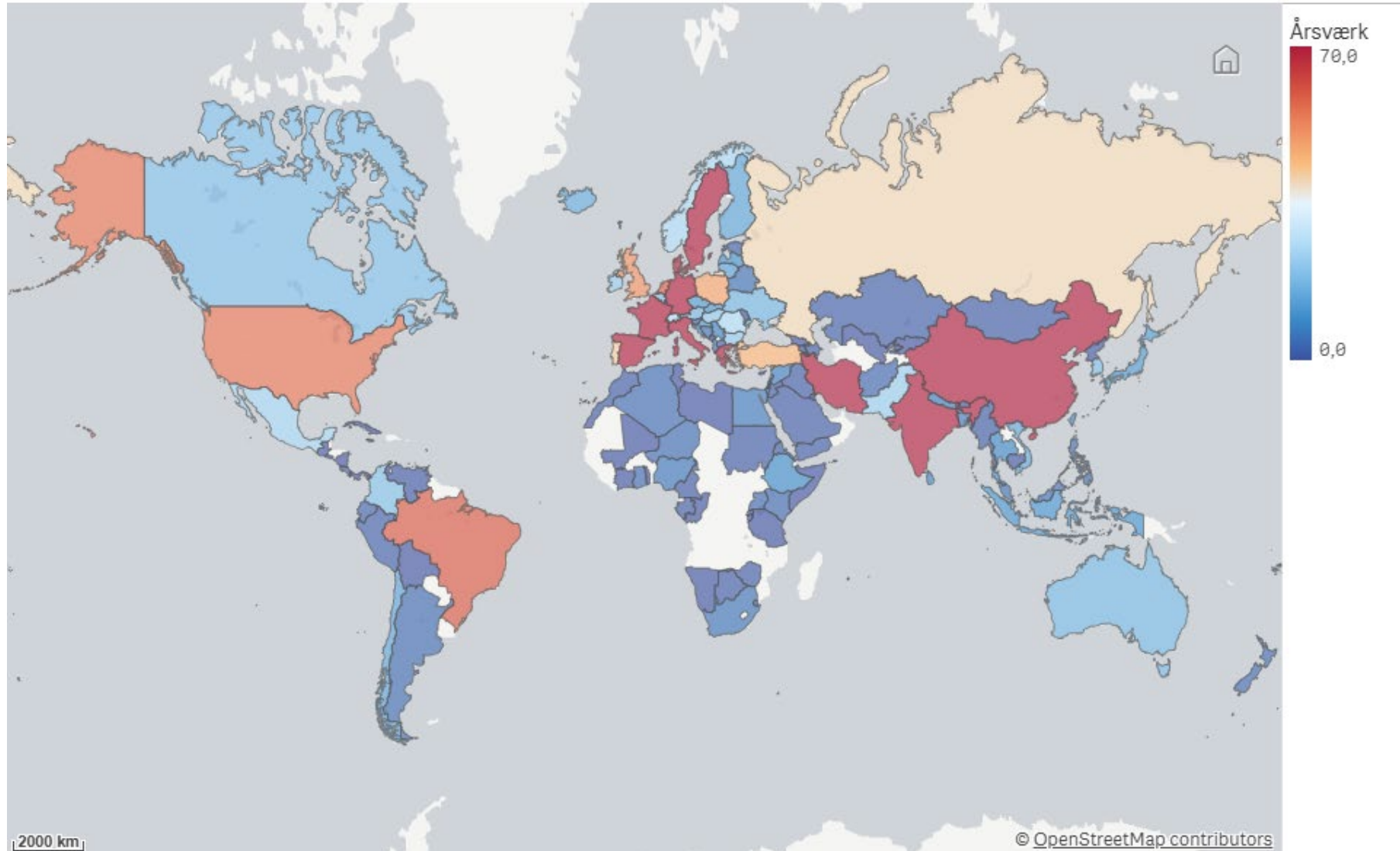
Det er DTU's mål, at spørgsmål om diversitet, lighed og inklusion skal være en del af universitetets obligatoriske ledelsesproces. Derfor skal hvert institut årligt forholde sig aktivt til egne målsætninger og initiativer på området.

DTU ønsker at tiltrække alle forskningstalenter uanset køn, alder, nationalitet m.m. Universitetet benytter derfor særlige karriereforløb – tenure tracks – som et attraktivt og internationalt genkendeligt karrieretilbud, der har til formål at fremme den faglige udvikling og selvstændighed for adjunkter og forskere tidligt i deres karriere. Der er bl.a. fokus på at styrke den del af tilbuddet, der omfatter et mentorforløb med fokus på personlig og faglig udvikling.

Nationalitet

Forklaring

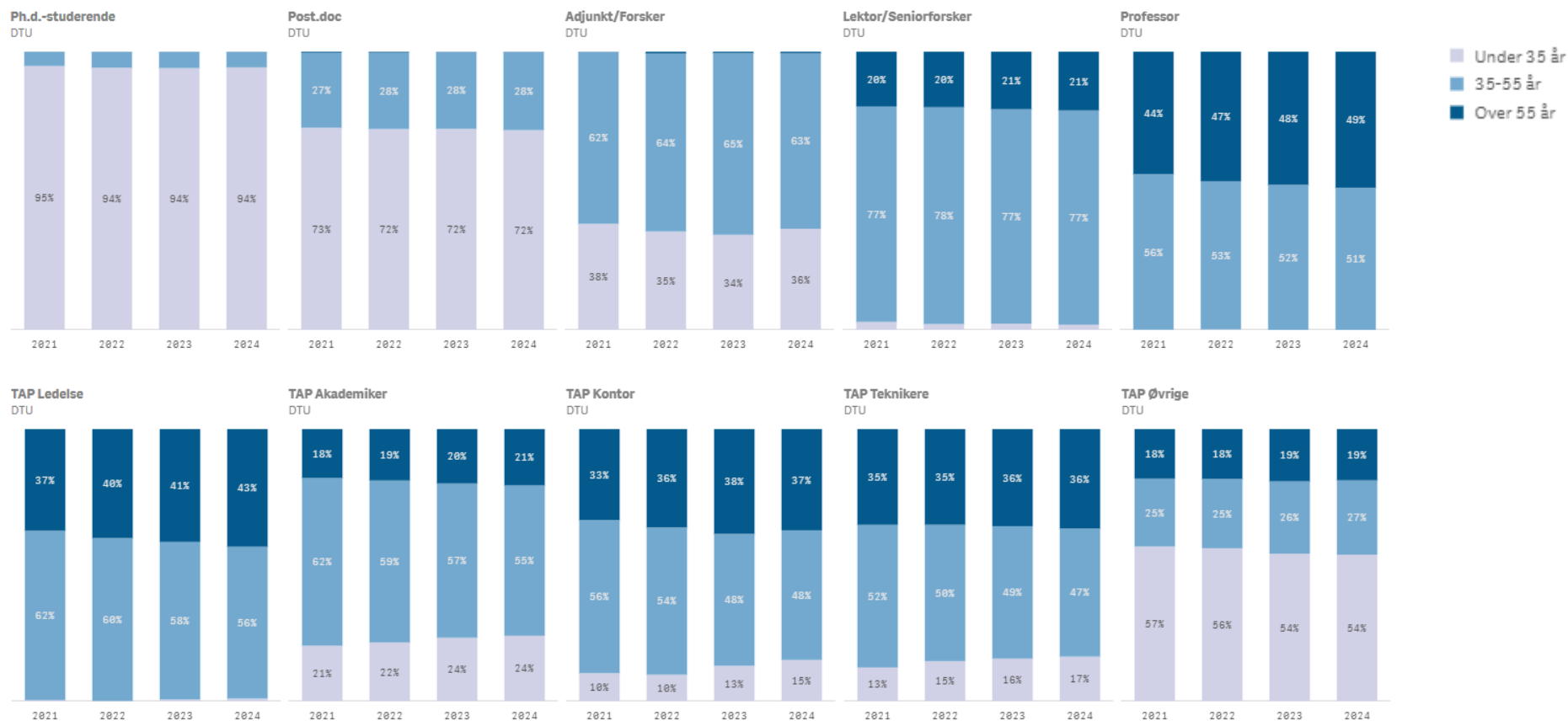
Figuren viser antal årsværk i 2024 fordelt på DTU ansattes nationalitet (statsborgerskab).



Mangfoldighed på alder

Forklaring

Figuren viser aldersfordelingen på DTU's forskellige personalegrupper.



TAP Kontor: Afdelingssekretær, Kontorassistent, Kontorfuldmægtig, Kontormedarbejder, Sekretær, Projektcontroller

TAP Teknikere: Laborant, Laboratorieassistent, Ingeniørassistent, Håndværker, Fiskeritekniker, Forskningstekniker, IT medarbejder, IT Specialist, Tekniker,

TAP Øvrige: Studentermedhjælper,
Studenterstudievejleder, Servicemedarbejder, Praktikant,
Lærling, Assistent

Kønsfordeling på direktionsniveau

(bestyrelse, akademisk råd, direktørkreds og direktion)

Forklaring

Figuren viser kønsfordelingen på udvalgte styrende organer på DTU.



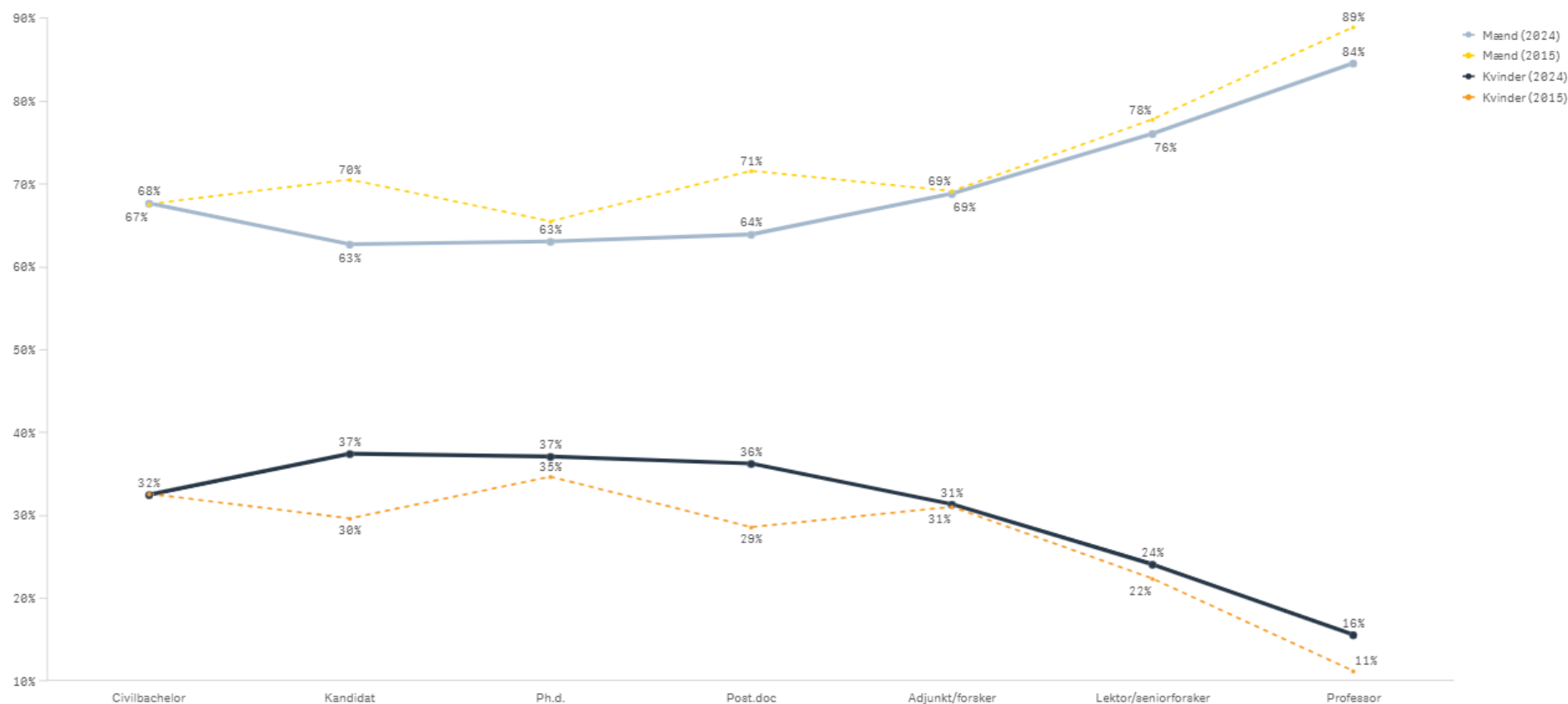
Køn fordelt fra bachelor- til professorniveau

Forklaring

Figuren viser udviklingen i kønsfordeling fra bachelor- til professorniveau fra 2014 til 2023.

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

Kvinder og mænd pr. kategori i fht VIP (Årsværk) samt studerende (Bestand)
DTU

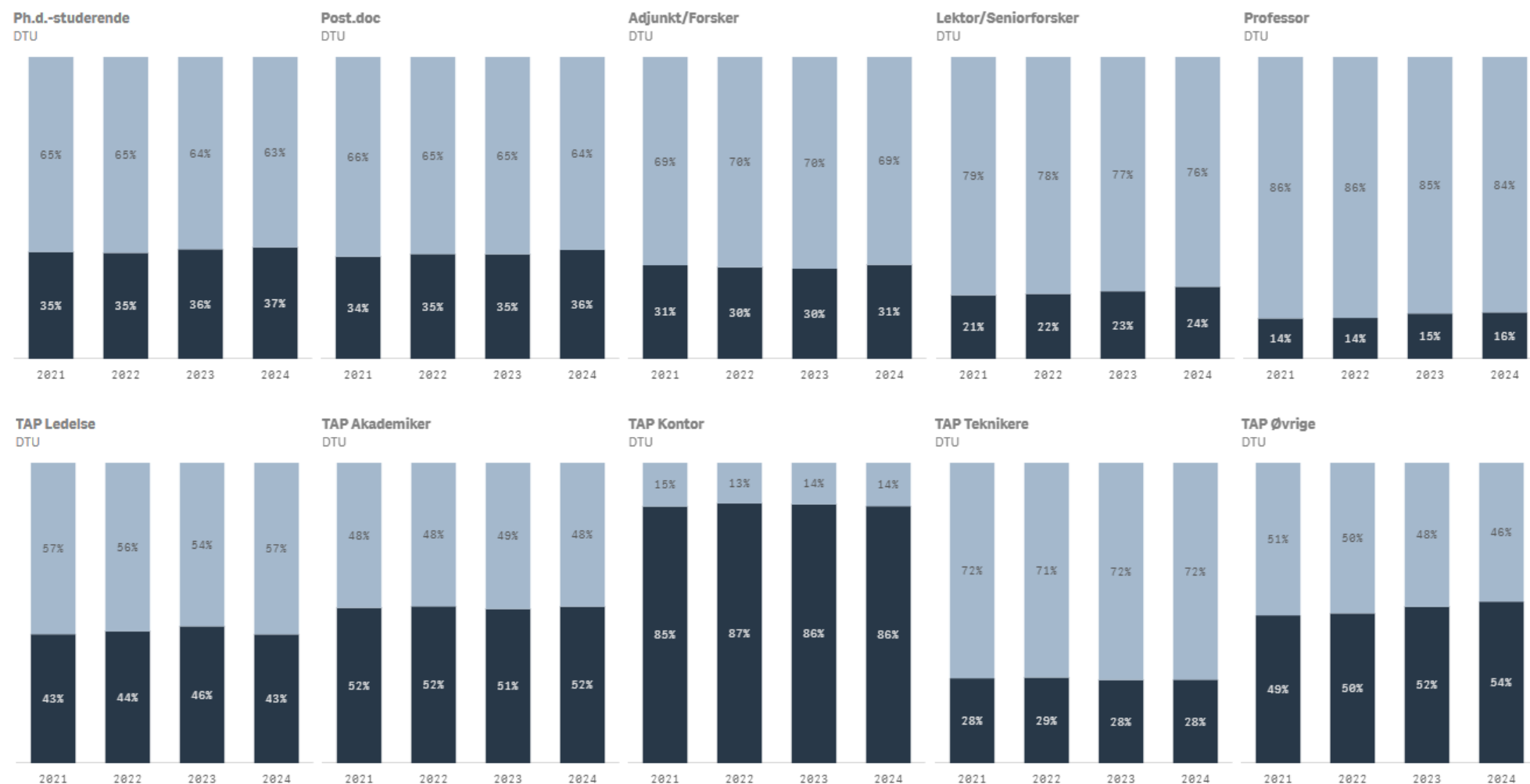


Køn fordelt på VIP- og TAP-stillinger

Forklaring

Figuren viser udviklingen i kønsfordeling på VIP-stillinger og VIP-/TAP-ledere fra 2021 til 2024.

■ Kvinde
■ Mand

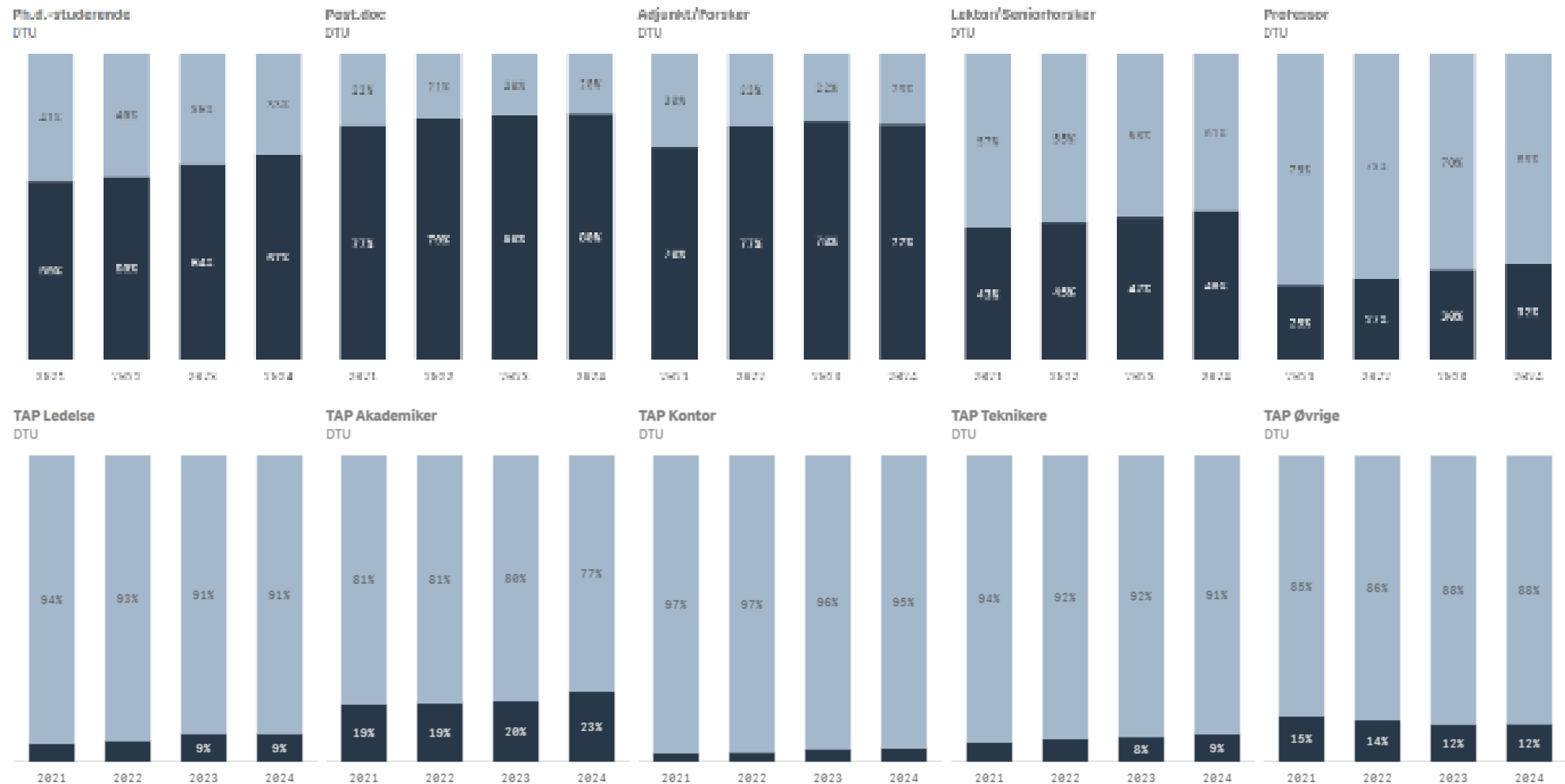


Nationalitet fordelt på VIP- og TAP-stillinger

Forklaring

Figuren viser udviklingen i fordelingen mellem danskere og udlændinge på DTU i VIP-stillinger og VIP-/TAP-ledere fra 2021 til 2024.

■ Udenlandsk
■ Dansk

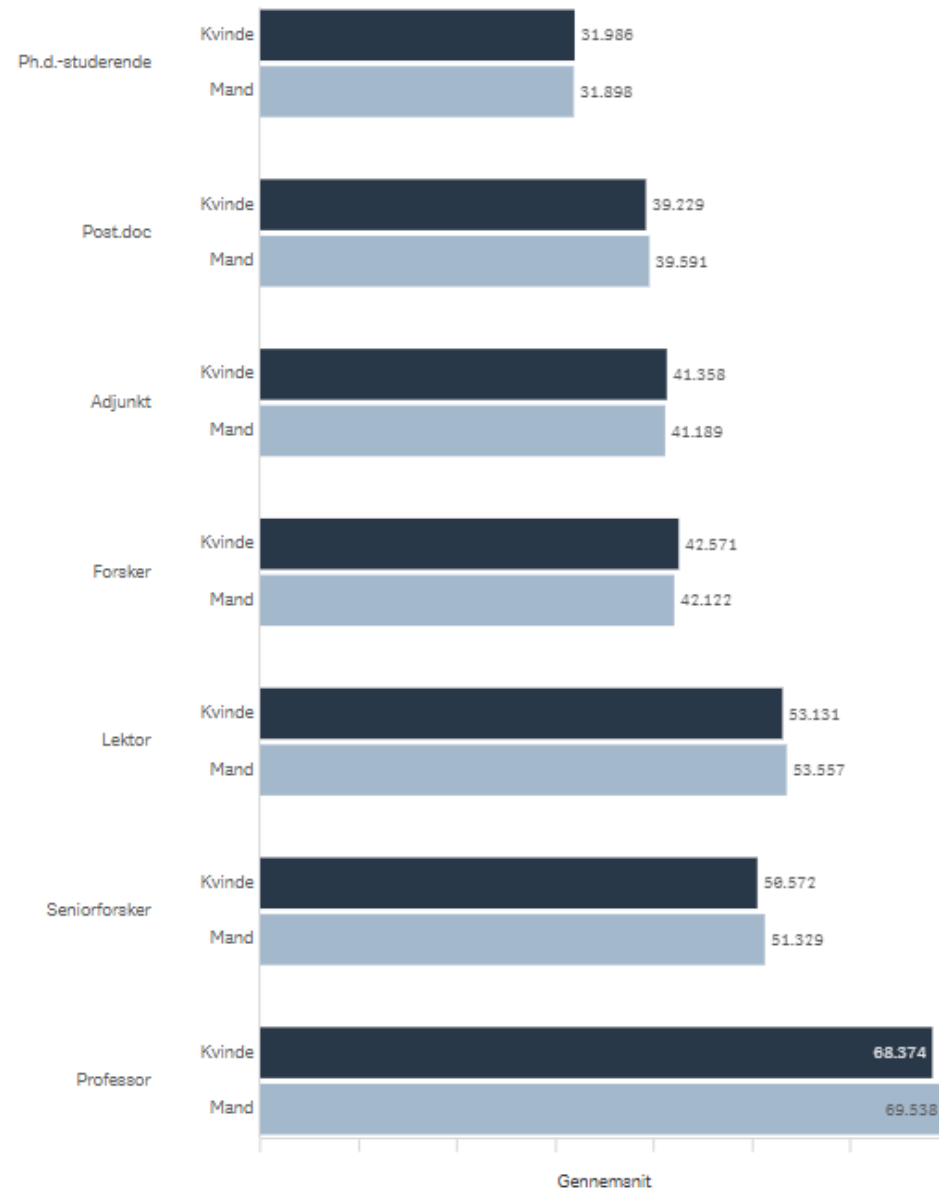


Løn mænd og kvinder på DTU - VIP

Forklaring

Figuren viser den gennemsnitlige løn pr. april 2024 for mænd og kvinder, fordelt på henholdsvis VIP-stillinger.

Løn er ekskl. pension, inkl. tillæg.

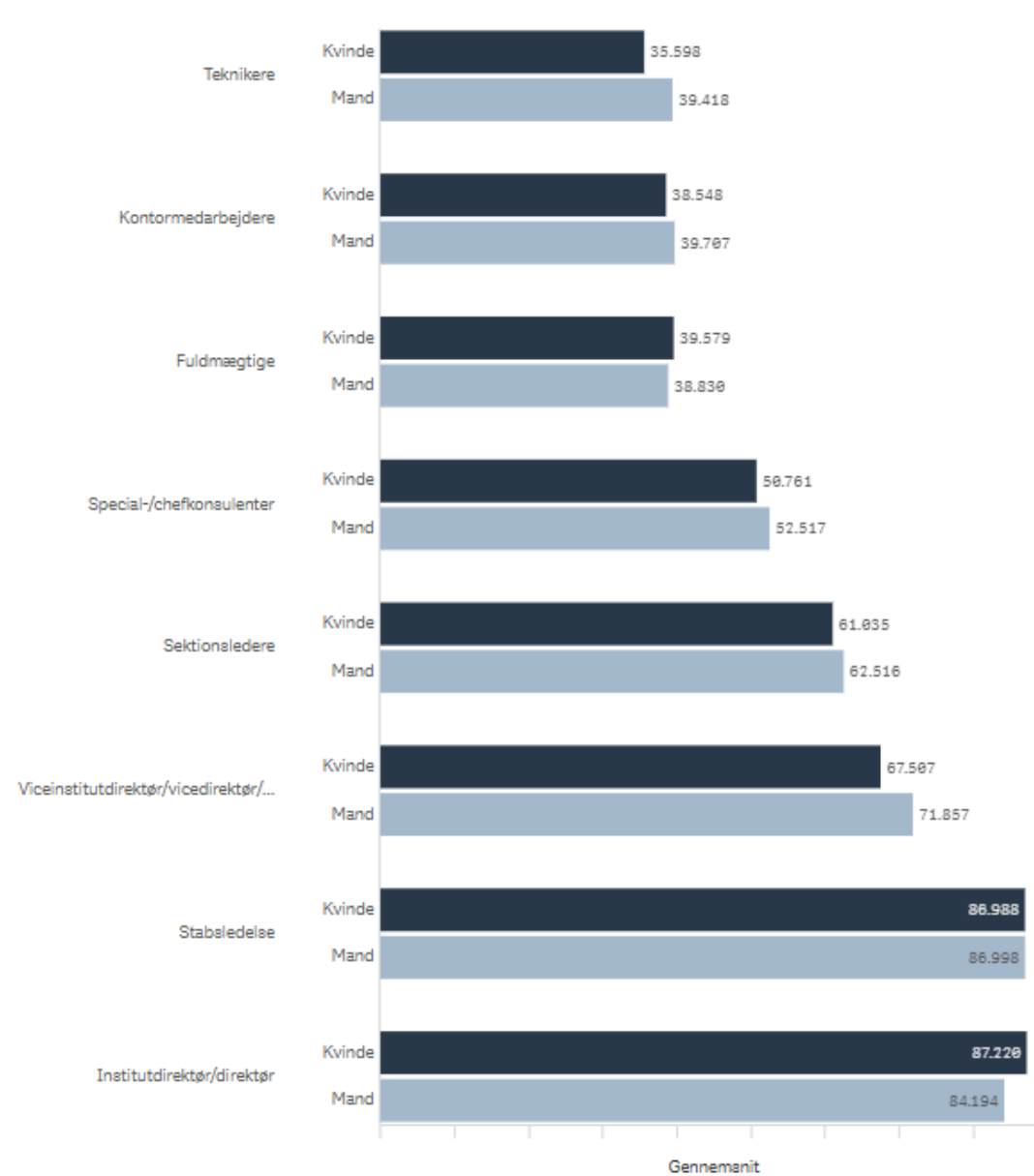


Løn mænd og kvinder på DTU - TAP

Forklaring

Figuren viser den gennemsnitlige løn pr. april 2024 for mænd og kvinder, fordelt på henholdsvis TAP-stillinger.

Løn er ekskl. pension, inkl. tillæg.



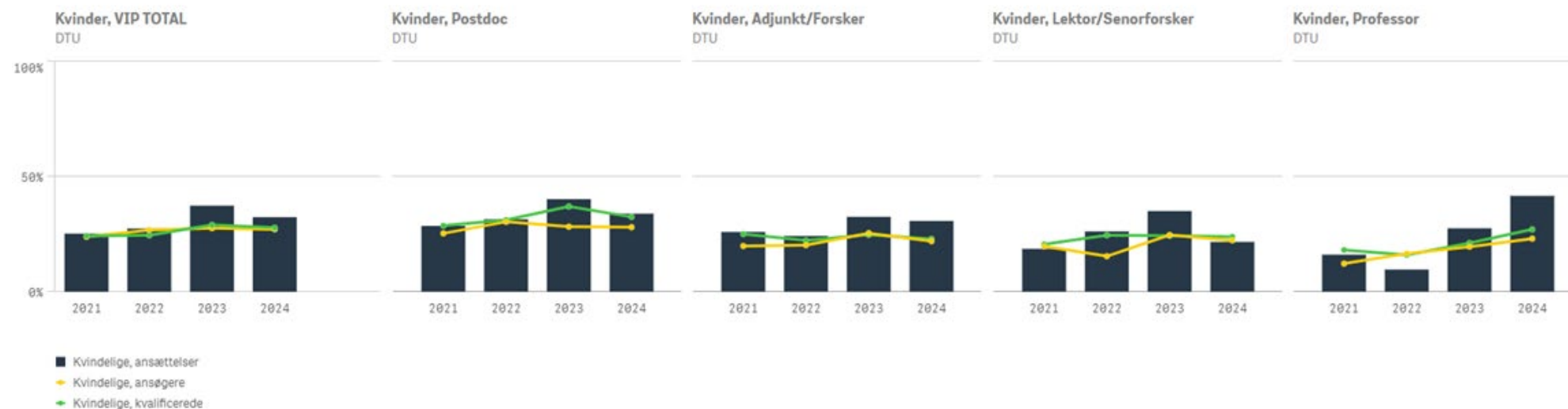
Rekruttering: Køn

Figuren viser andelen af kvinder for henholdsvis ansøgere, kvalificerede ansøger og ansættelser. Hvor mange procent af den samlede ansøgerpulje var kvinder.

Hvor mange procent, der blev vurderet som kvalificerede, var kvinder.

Hvor mange procent af dem, der blev ansat, var kvinder.

Grafen viser, at i langt de fleste tilfælde er andelen af kvindelige ansøgere på niveau eller lavere end andelen af ansatte kvinder.



Rekruttering: Nationalitet

Figuren viser andelen af udlændinge for henholdsvis ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansættelser.

Hvor mange procent af den samlede ansøgerpulje var udlændinge.

Hvor mange procent, der blev vurderet som kvalificerede, var udlændinge.

Hvor mange procent af dem, der blev ansat, var udlændinge.

Grafen viser, at i langt de fleste tilfælde er andelen af udenlandske ansøgere højere end andelen af ansatte udlændinge.

