

DTU



Marts 2022

Diversitet på DTU

Basisrapport for 2021

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 2012 til 2021 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.

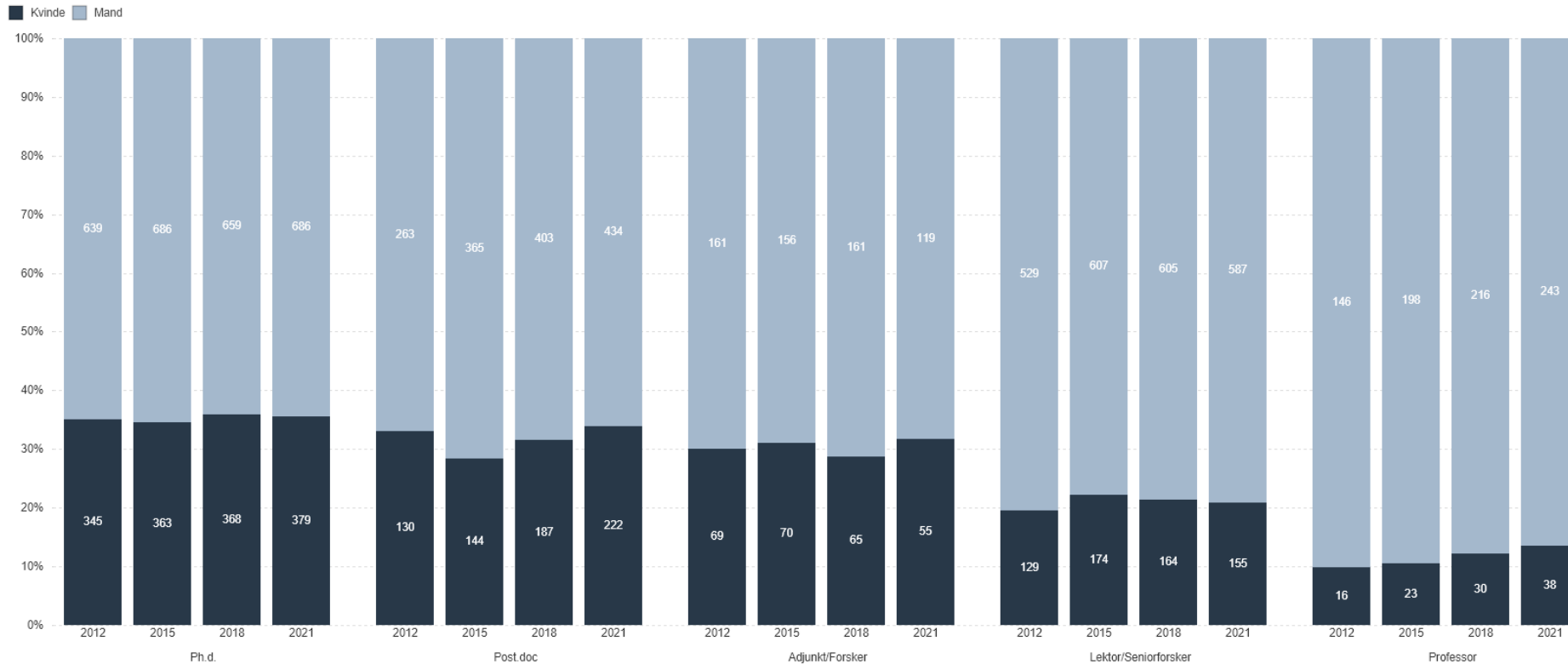
Rekrutteringsdata bidrager til at sikre, at DTU har fokus på lighed i rekrutteringen.

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

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



Forklaring

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

Her præsenteres data for årene 2012-2021, med nedslag hvert tredje år. I nogle kategorier er antal af årsværk små, og udslag i andele derfor mere markante.

Fortolkning

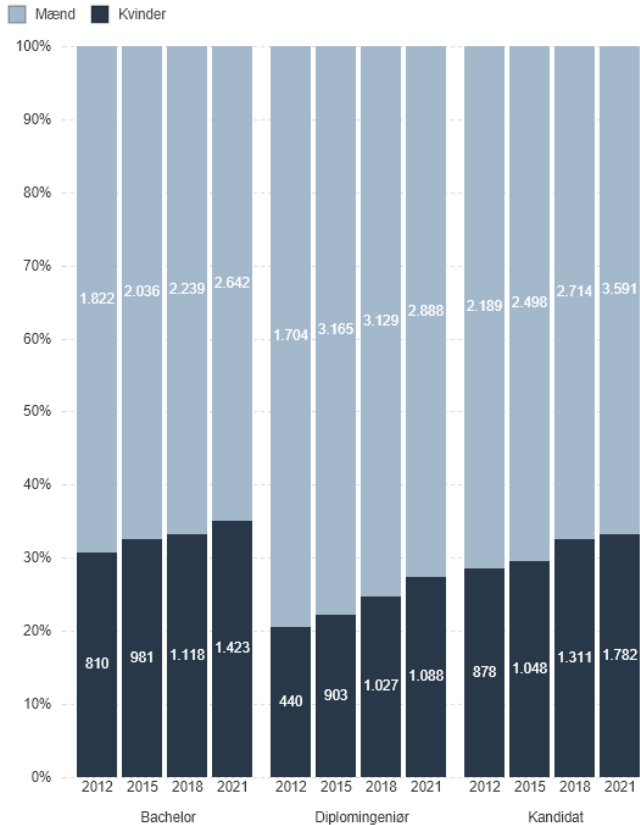
Der ses over årrækken en stigning i andelen af kvindelige professorer.

For Post.doc har andelen været markant stigende siden 2015.

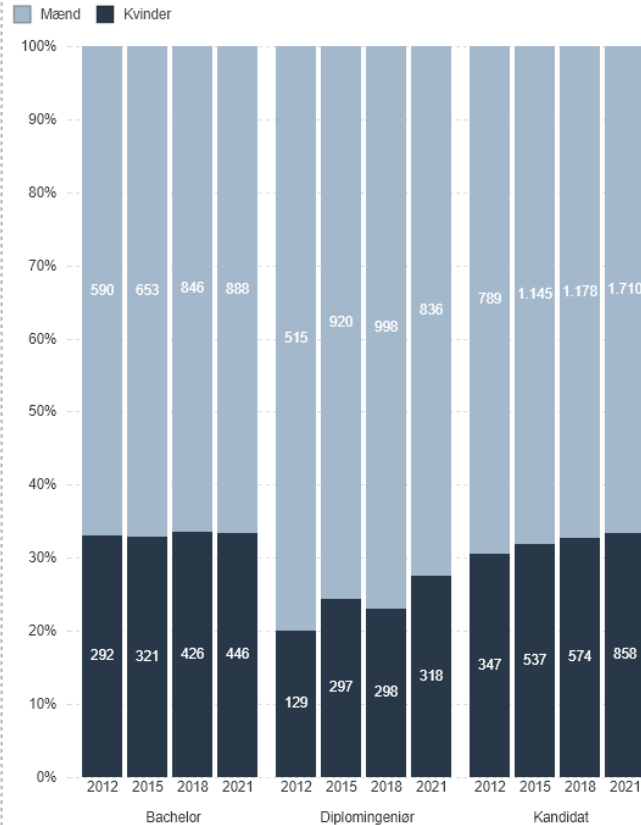
For PhD, Adjunkt/forsker samt Lektor/seniorforsker ses der ingen signifikant udvikling over perioden.

Andel på køn for studerende

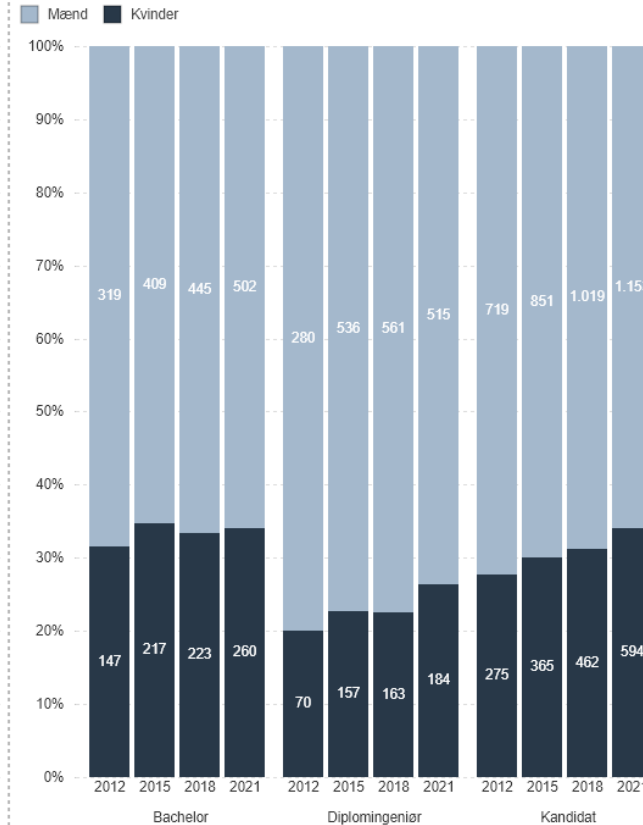
Population og andel på køn på indskrevne studerende



Population og andel på køn på nyoptagede studerende



Population og andel på køn på dimittender



Forklaring

Figureerne 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.

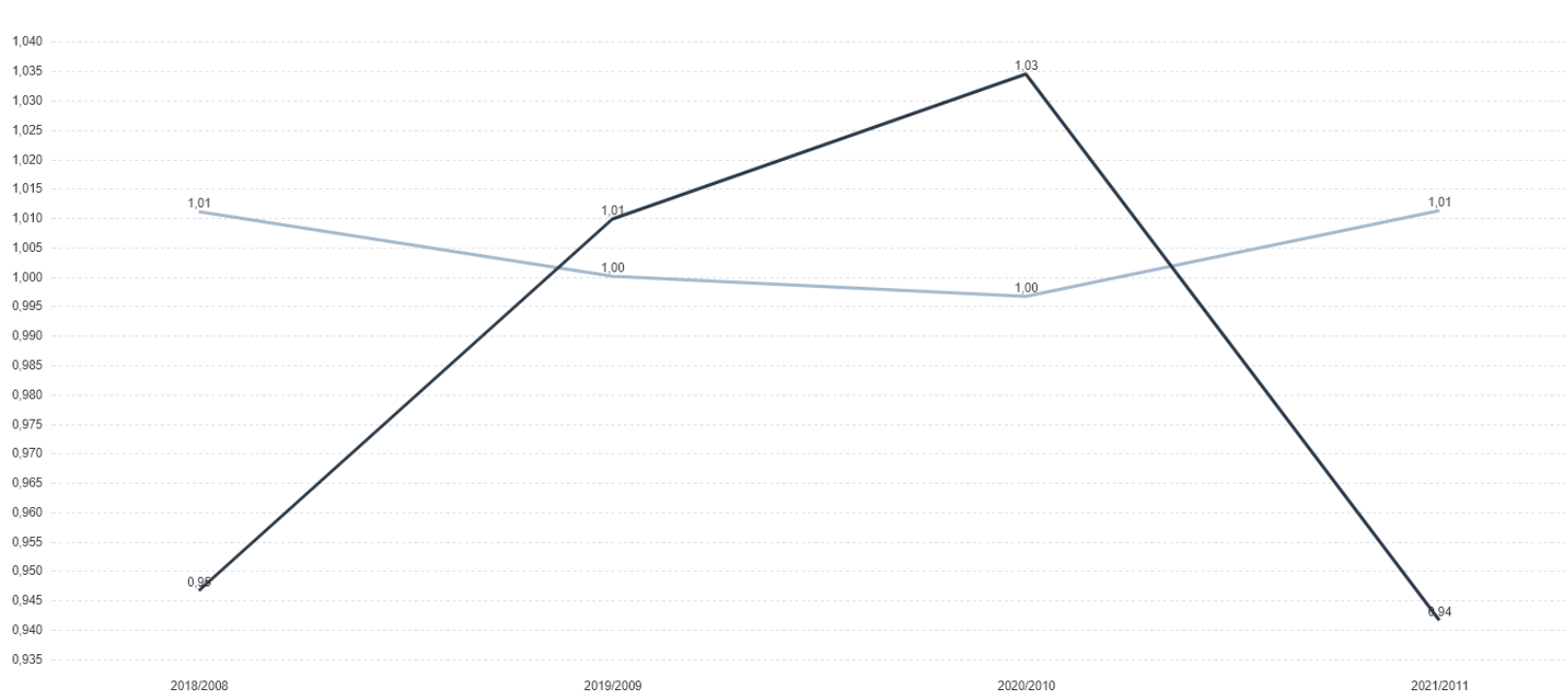
Fortolkning

Der ses en stigning i andelen af kvinder på tværs af alle kategorier og uddannelsesretninger. Stigningen er mest markant på diplomingeniør og kandidatuddannelserne.

På Bacheloruddannelsen er andelen af nyoptagne kvinder næsten ikke steget, mens andelen af indskrevne og dimittender er svagt stigende. Det er udtryk for at DTU ikke tiltrækker markant flere nye kvindelige studerende til bacheloruddannelsen, men flere af dem bliver til gengæld længere og færdiggør uddannelsen.

Karriereindeks med forskudt periode ifh. til gnst.alder

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



Fortolkning

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

Af figuren kan det ses, at mænd i gennemsnit nåede professor niveauet en anelse hurtigere end kvinder, mens kvinderne har overhalet mændene i 2021, hvor de var væsentligt yngre ved ansættelse som professor.

Forklaring

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.

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

$$Karriereindex_{professor} = \frac{\left(\frac{Gnst.alder Professor_{kvinder}}{Gnst.alder Professor_{total}} \right)}{\left(\frac{Gnst.alder Adjunkt_{kvinder}}{Gnst.alder Adjunkt_{total}} \right)}$$

(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".

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

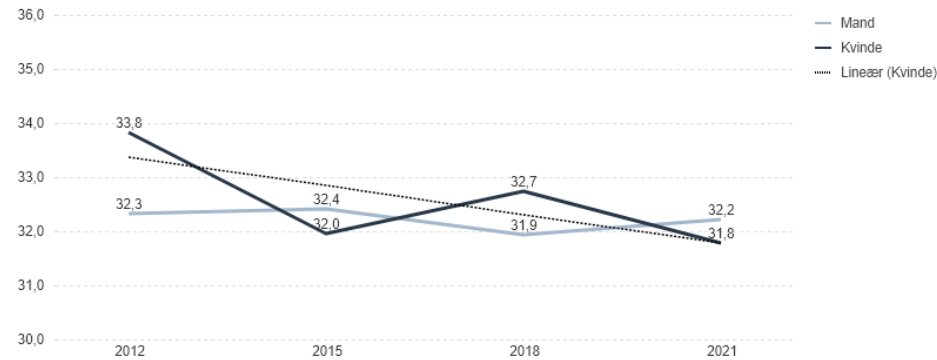
Gennemsnitsalder ved ansættelse på opslag

Forklaring

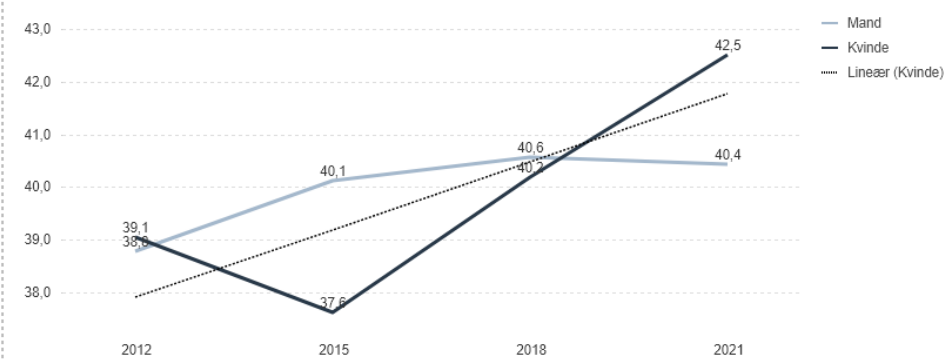
Figureerne viser udviklingen i gennemsnitsalderen ved ansættelse i pågældende kategori på DTU fordelt på køn på hver stillingskategori over en tiårs periode med nedslag hvert tredje år.

Den lineære graf beskriver den gennemsnitlige udviklingen i kvinders alder ved ansættelse.

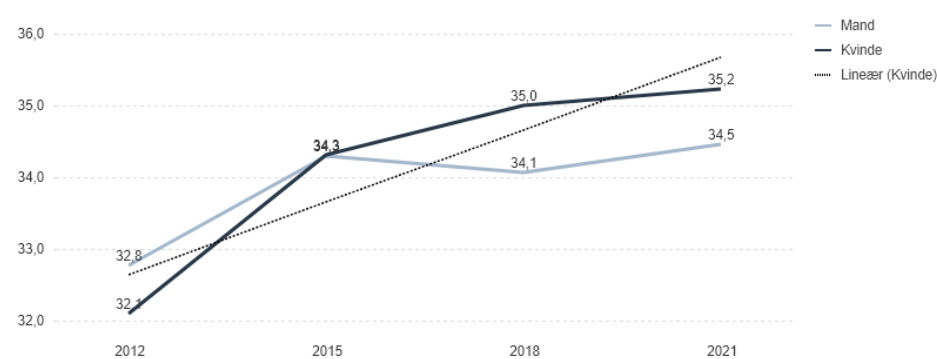
Gns. alder ved ansættelse af Postdoc over tid (3 års spring)



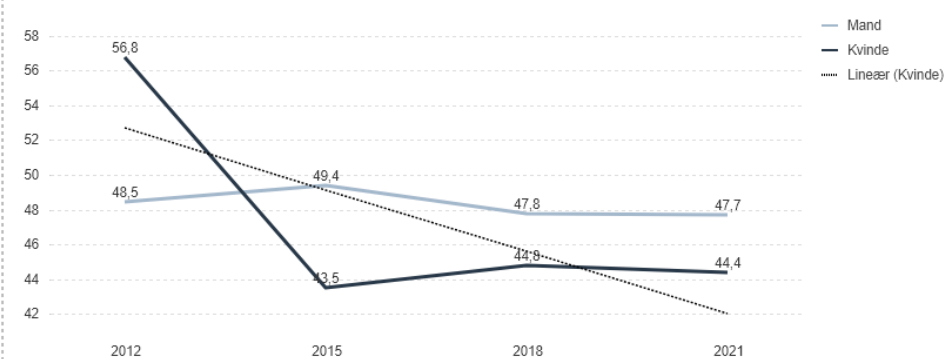
Gns. alder ved ansættelse af lektor/seniorforsker over tid (3 års spring)



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



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



Fortolkning

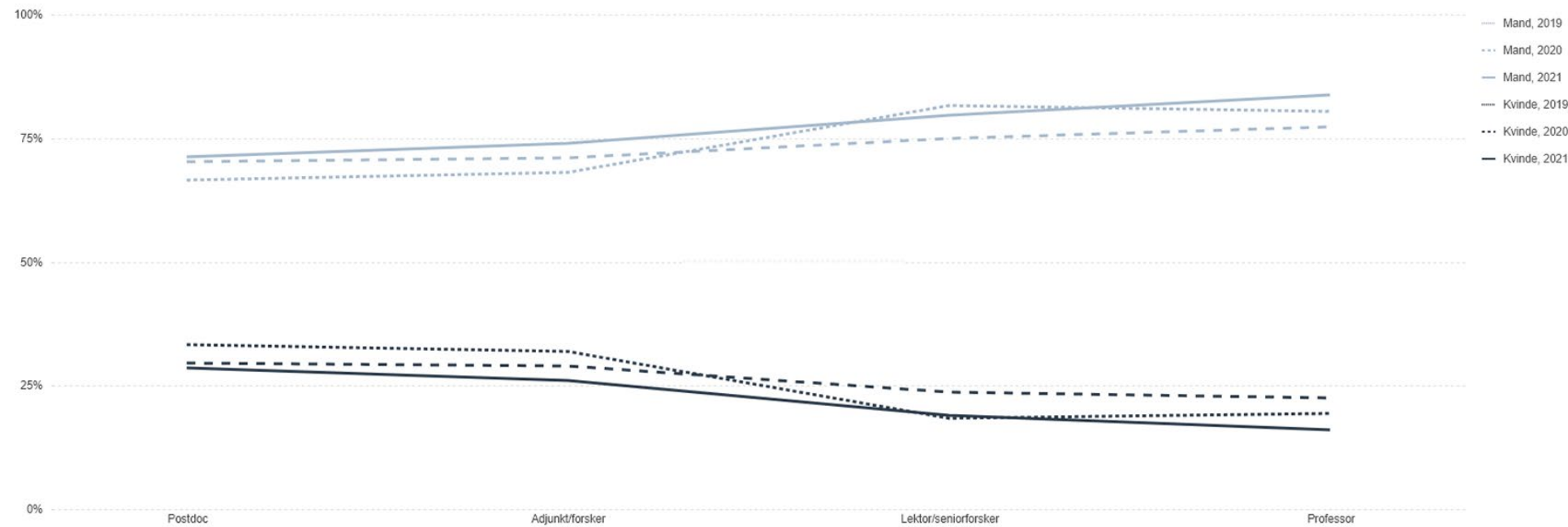
Der er i nogle tilfælde tale om en lille population og derfor større udslag i gennemsnitsalder.

Kvindernes gennemsnitsalder ved ansættelse er højere end mændenes for lektor/seniorforsker og også en anelse højere for adjunkt/forsker, men til gengæld lavere ved ansættelse som professor.

Generelt er gennemsnitsalderen for både mænd og kvinder ved ansættelse faldende for postdocs og professorer, men stigende for adjunkt/forsker og lektor/seniorforsker.

Nyligt rekrutteret, andel og antal på køn

Nyligt rekrutteret, andel og antal på køn



Forklaring
 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.

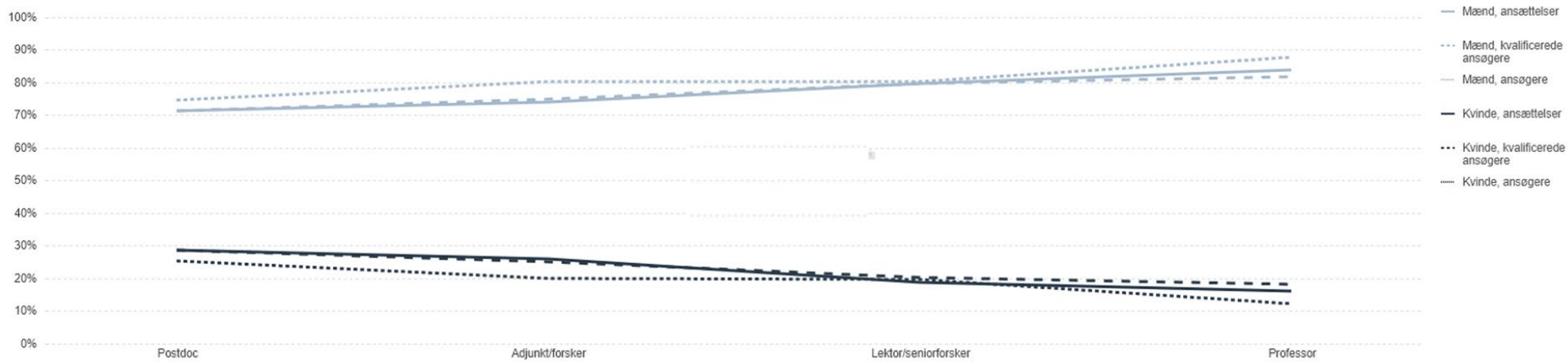
Stillingsstype	Kvinder 2019	Mænd 2019	Kvinder 2020	Mænd 2020	Kvinder 2021	Mænd 2021	Total Antal - Kvinder	Total Antal - Mænd	Total Andel - Kvinder
Postdoc	60	120	56	133	63	157	179	410	30%
Adjunkt/forsker	15	32	13	32	13	37	41	101	29%
Lektor/seniorforsker	13	58	17	54	14	59	44	171	20%
Professor	7	29	7	24	5	26	19	79	19%

Fortolkning
 Både figuren og tabellen viser, at der sker et fald i andelen af kvindelige ansættelser imellem hver stillingskategori i den videnskabelige karrierevej. Det er værd at bemærke at andelen af kvindelige rekrutteringer i 2021 ligger under den tilsvarende andel i både 2020 og 2019, for næsten alle stillingskategorierne.

Rekrutteringssucces 2021

Figuren herunder viser andelen af ansættelser, kvalificerede ansøgere og ansøgere fordelt på køn for 2021.

Rekrutteringssucces, 2021



Forklaring

Figuren viser andelen på køn for henholdsvis ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansættelser.

Altså hvor mange procent af den samlede ansøgerpulje var kvinder, hvor mange procent af ansøgere der blev vurderet som kvalificerede var kvinder, og hvor mange procent af dem DTU endte med at ansætte var kvinder.

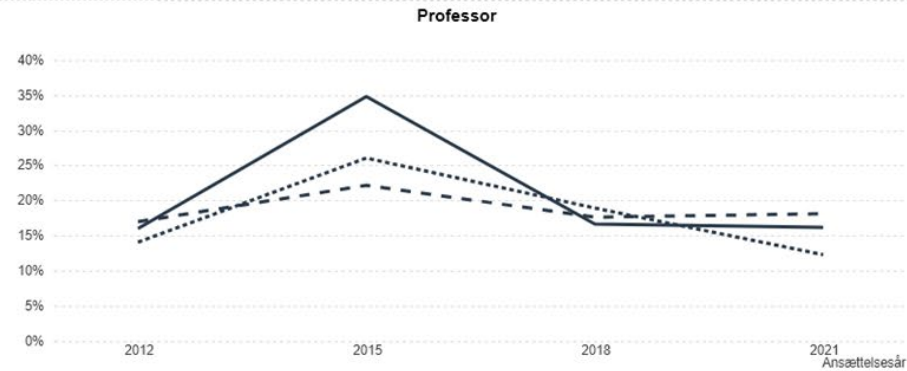
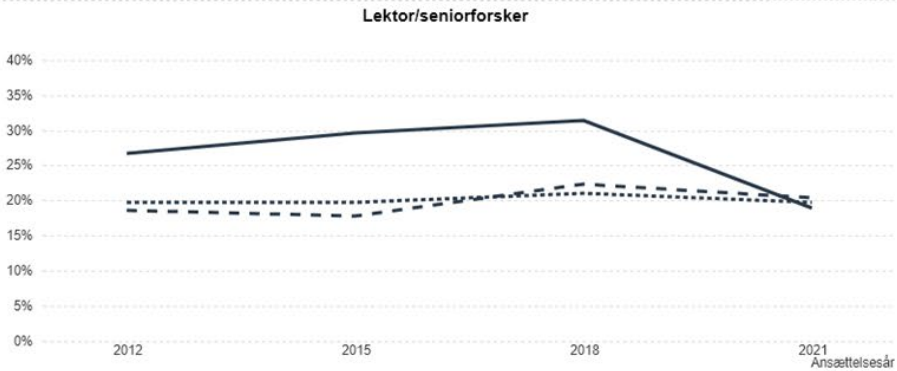
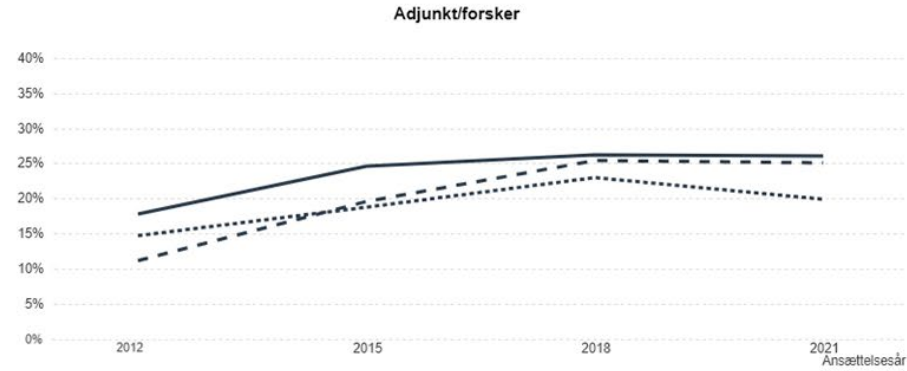
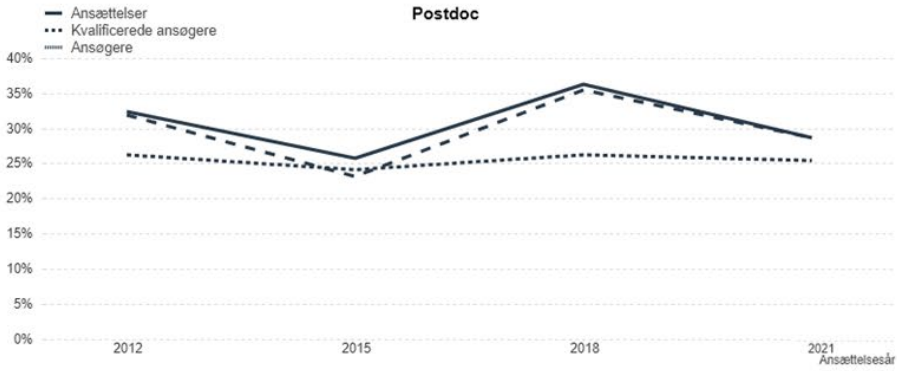
Figuren er desuden opdelt i fire stillingskategorier.

Fortolkning

Grafen viser at andelen af kvindelige ansøgere er lavere end andelen af kvindelige kvalificerede ansøgere og ansættelser for tre ud af fire stillingskategorier. Med andre ord bliver kvinderne altså ikke frasortet i rekrutteringsprocessen – tværtimod har kvinderne faktisk en smule større sandsynlighed for at blive ansat, når først de har søgt en stilling.

Kvindelige ansættelser, kvalificerede ansøgere og ansøgere over tid

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



Forklaring

Figurerne viser ligesom den foregående figur andelen af kvindelige ansøgere, kvalificerede kvindelige ansøgere og kvindelige ansættelser for hver stillingskategori, men nu også fordelt over tid

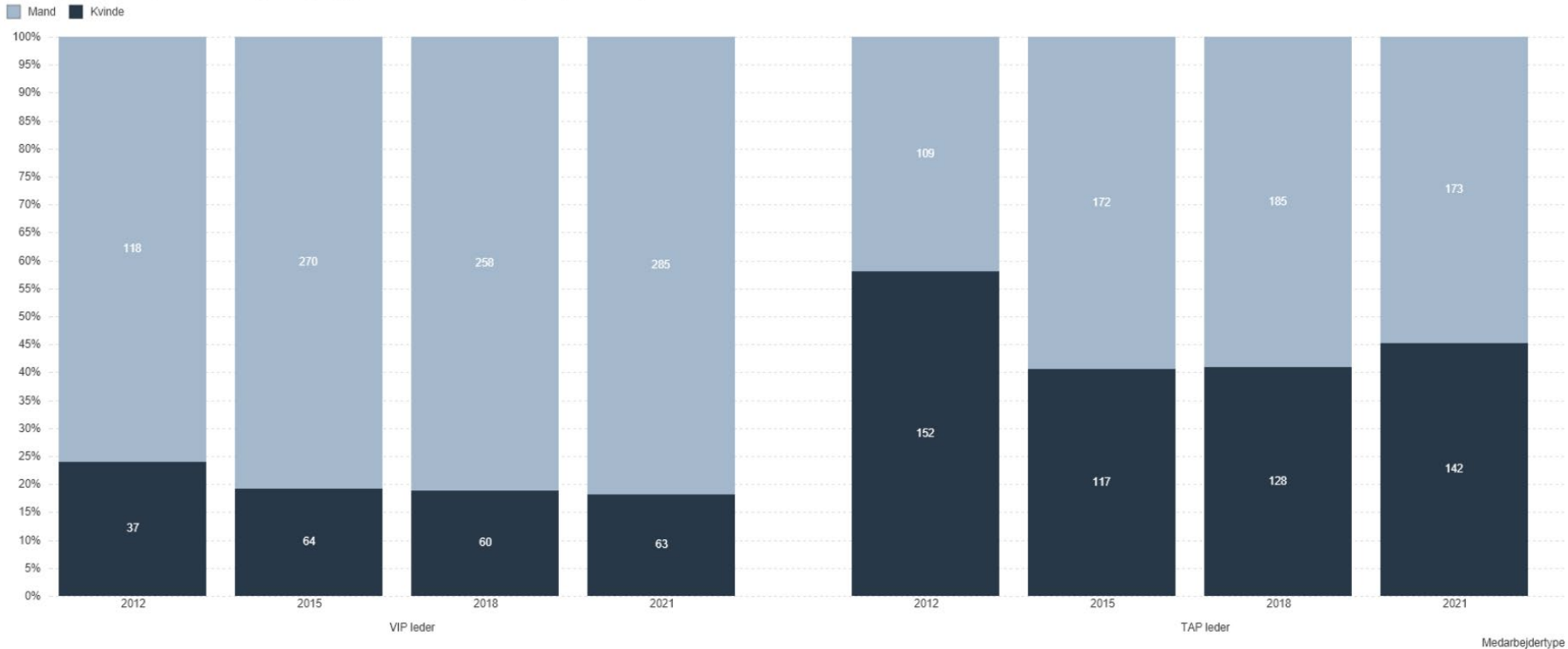
Fortolkning

Ligesom den foregående figur, så viser denne figur at i størstedelen af tilfældene er andelen af kvindelige ansøgere er lavere end andelen af kvindelige kvalificerede ansøgere og ansættelser for tre ud af fire stillingskategorier.

Der ses større udsving for nogle stillingskategorier fra år til år, hvilket tilskrives populationens lille størrelse.

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.)



Forklaring

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

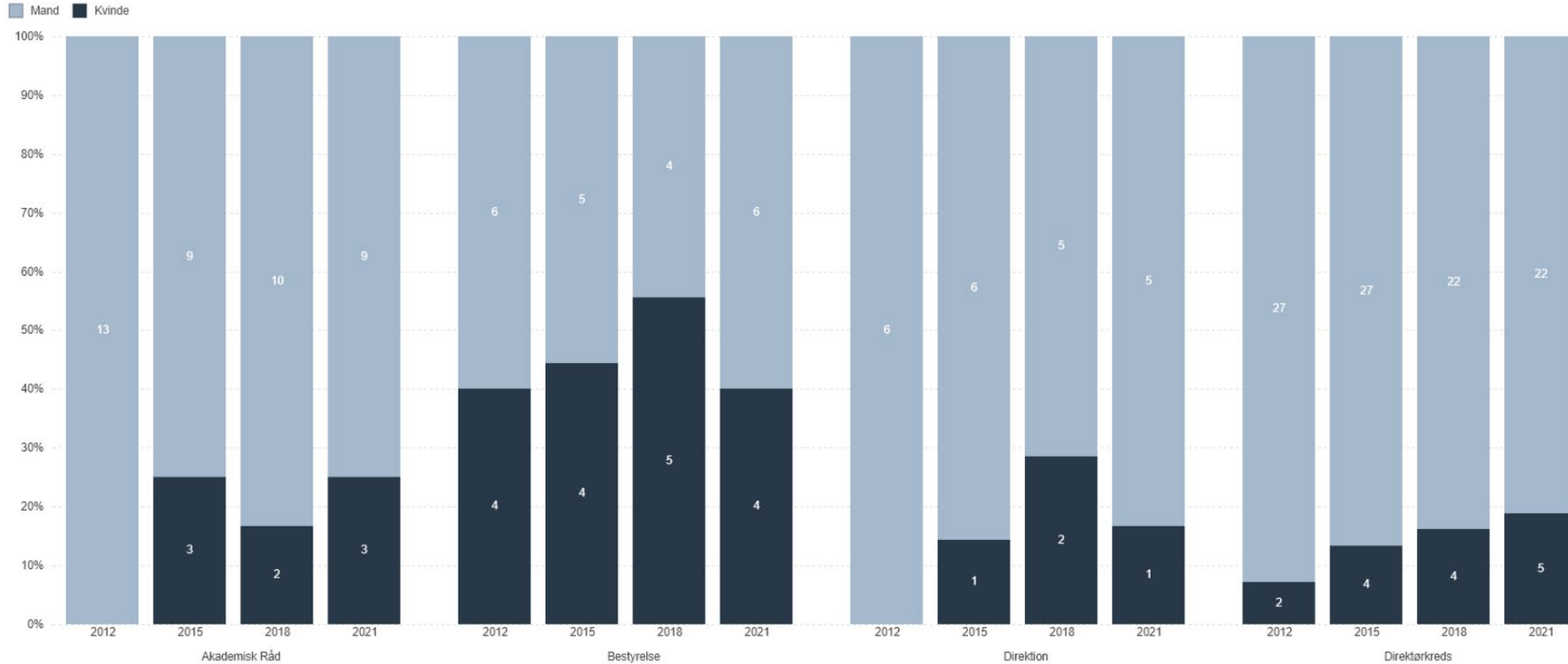
Fortolkning

Mellem 2012 og 2015 skete der væsentlige organisatoriske forandringer, hvor DTU voksede markant med bl.a. en sammenlægning med Ingeniørhøjskolen som også gav væsentlige forskydninger i ledersammensætningen. Ser man derfor bort fra 2012, er tendensen at andelen af kvindelige VIP-ledere er konstant, men andelen af kvindelige TAP-ledere er stigende i perioden 2015-2021.

Andel på køn på specifikke grupper

Forklaring
 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.

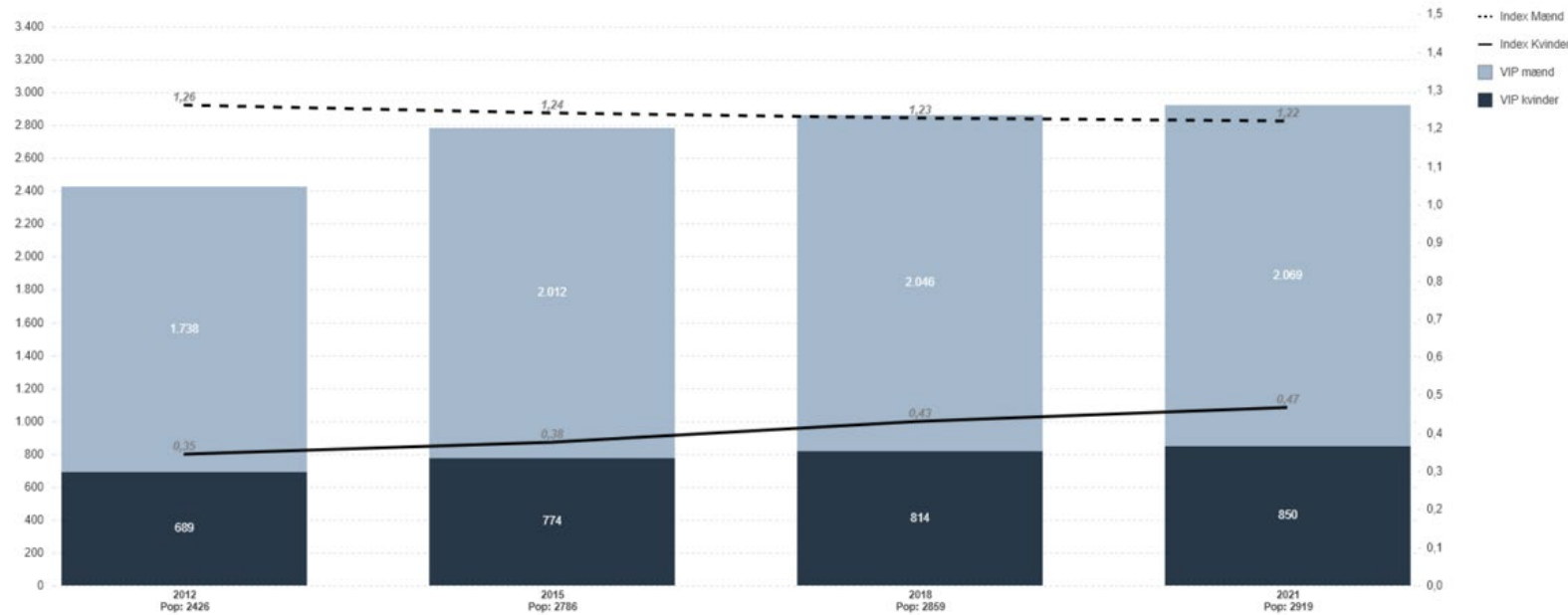
Population og andel på køn



Fortolkning

Bortset fra i Bestyrelsen er kvinder generelt underrepræsenterede i de beslutningstagende og beslutningspåvirkende organer på DTU. Populationerne er meget små, men der ses bl.a. en svag stigning i andelen af kvinder i Direktørkredsen henover perioden.

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



Fortolkning

Henover perioden ses en klar tendens til, at karriereindexet er stigende for kvinder. Vi får altså en mere repræsentativ kønsfordeling af professorer, i forhold til den generelle VIP-bestand på DTU.

Forklaring

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

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

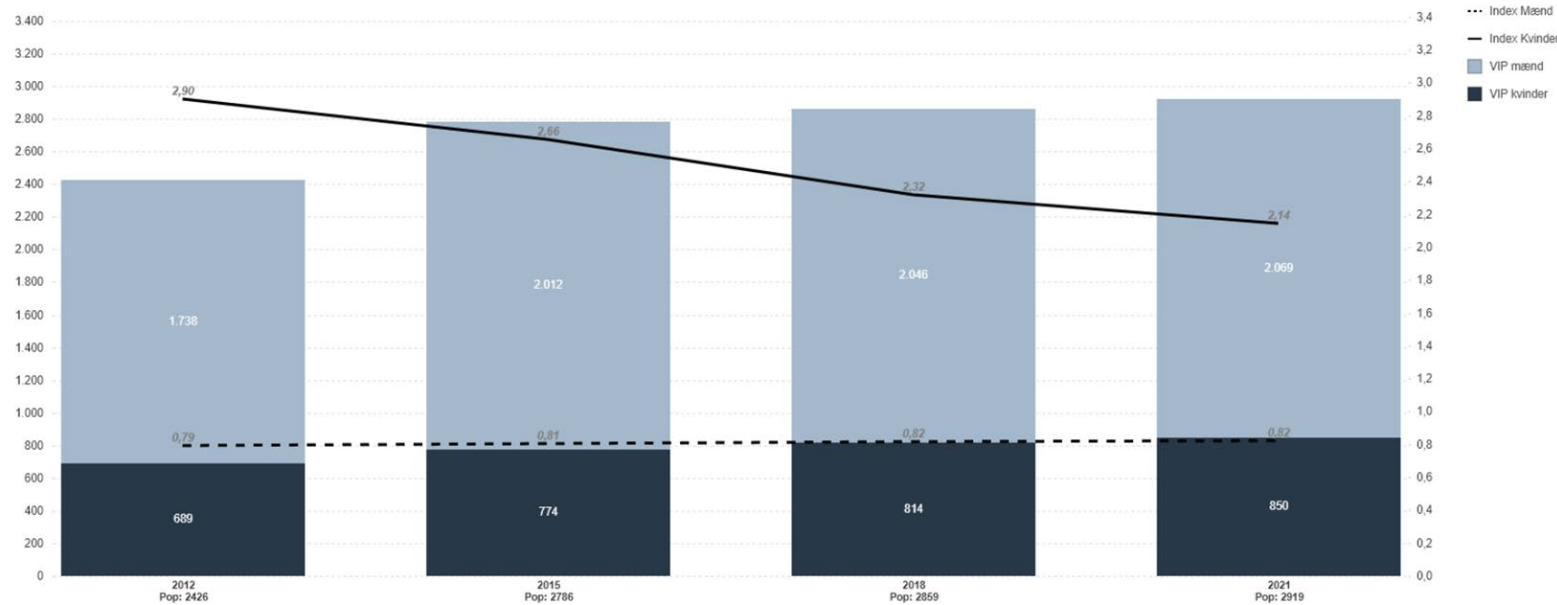
Hvis andelen af kvinder på professorniveauet er det samme som andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale, vil indeksværdien være 1. En indikatorværdi på 1 indikerer dermed, at der er ingen forskel på mænd og kvinders sandsynlighed for at avancere til professorniveauet

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

(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)

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



Fortolkning

Ligesom den forrige figur, så viser denne en klar tendens til, at karriereindexet er faldende for kvinder henover perioden. Vi får altså en mere repræsentativ kønsfordeling af professorer, i forhold til den generelle VIP-bestand på DTU.

Forklaring

Figuren viser det klassiske karriereindeks, hvor et indeks over 1 indikerer, at kønet 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.

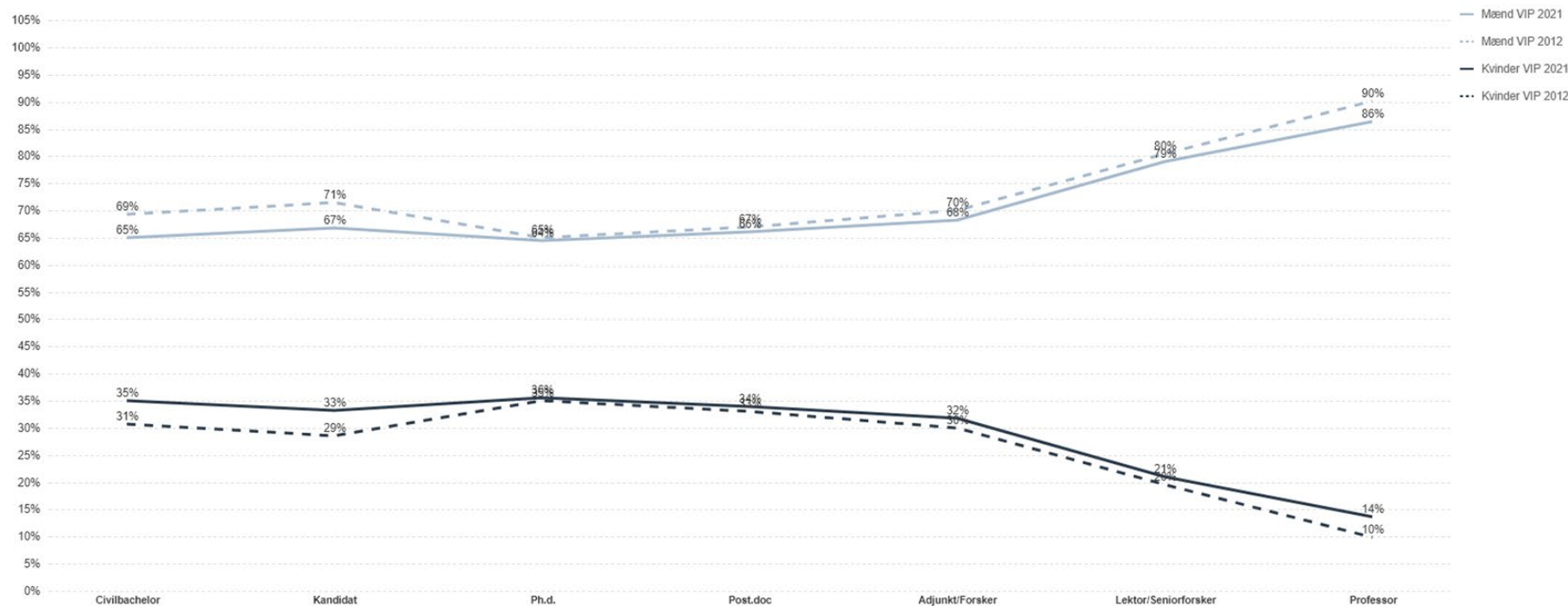
$$Karriereindex_{professor} = \frac{\left(\frac{VIP_{kvinder}}{VIP_{total}}\right)}{\left(\frac{Professor_{kvinder}}{Professor_{total}}\right)}$$

(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"

Karriereprogression imellem stillingskategorier 2012-2021

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



Forklaring

Figuren viser udviklingen i andelen af kvinder og mænd fra bachelorniveau til professorniveau fra 2012 til 2021

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

Fortolkning

Figuren viser to forskellige ting. For det første er andelen af kvinder højere i 2021 sammenlignet med 2012. Særligt for de studerende og på professor-niveau.

For det andet ses et tydeligt fald i andelen af kvinder fra adjunkt/forsker til lektor/seniorforsker-niveau, samt fra lektor/seniorforsker til professor. Dette fald er kun blevet marginalt bedre siden 2012.

Datakilder anvendt i Diversitetsårsrapport 2021

Område	Slide nr	Opgjort i	Kilde
Population og andel på køn på stillingskategori over tid	4	Årsværk	Personaledata unipas
Andel kvinder på stillingskategori over tid	5	Årsværk	Personaledata unipas
Population og andel på køn på stillingskategori over tid	6	Årsværk	Personaledata unipas
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	Personaledata unipas
Gennemsnitsalder ved ansættelse	9	Gnst.alder på personer	Personaledata unipas
Nyligt rekrutterede 2017, 2018, 2019	10	Personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Rekrutteringssucces	11	Personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Andel kvindelige ansøg., kval.ansøg., ansatte over tid	12	Personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Population og andel på køn på ledere på VIP og TAP	13	Årsværk	Personaledata unipas
Andel på køn på specifikke grupperinger	14	Personer, årsværk	DTU Inside - referat for Akademisk Råd, Årsrapporter for Bestyrelsen og Direktionen, Årsværk fra Qlikview for Direktørkredsen
Karriereindeks professor, DTU defineret	15	Årsværk og indeksslinje	Personaledata unipas
Karriereindeks professor, fra Talentbarometer	16	Årsværk og indeksslinje	Personaledata unipas
Karriereprogression	17	Andel ud fra årsværk	Personaledata unipas og indskrevne studerende via DTU Studiedatavarehus
<p>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)</p>			

DTU

