

# Vi udvikler teknologier for mennesker og bæredygtig forandring







# Indhold

- 4 For en bæredygtig udvikling
- 6 DTU i tal
- 11 Om DTU
- 14 Ressourceforbrug med omtanke
- 28 Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads
- 42 Ledelse med ansvar og forskningsintegritet
- 52 Tilgang til rapportering og regnskabspraksis
- 56 Ambitioner og fremdrift

## MILJØ, SAMFUND OG LEDELSE

Udviklingen i verden de senere år med pandemi, krig og forsyningskriser understreger, at der er behov for teknisk og naturvidenskabelig viden samt løsninger, der både tilgodeser og respekterer klodens ressourcer og mennesker. Ideelt uden, at det ene foregår på bekostning af det andet.

DTU's forskning i sol- og vindenergi, batterier, CO<sub>2</sub>-fangst, grønne brændstoffer, bæredygtigt byggeri mv. har betydning for den bæredygtige omstilling nationalt og globalt. Det er teknologiområder, hvor DTU står forskningsmæssigt stærkt. Det er i vores kerneydelser - teknologisk forskning, uddannelse af ingeniører, udvikling af innovative

løsninger og rådgivning af myndigheder - at DTU har den største påvirkning af den bæredygtige omstilling. Det har vi stort fokus på nu og fremover. Samtidig har vi ambitioner om i vores daglige virke at være bæredygtige i forhold til forbrug af ressourcer og genanvendelse samt at skabe socialt bæredygtige omgivelser og adfærd.

Denne rapport er første version af DTU's rapport om bæredygtighed. Rapporten er inspireret af bæredygtighedsrammeverket ESG (Environment - Miljø, Social - Samfund og Governance - Ledelse) og uddyber DTU's arbejde for bæredygtig omstilling.



**Environment**  
Ressourceforbrug med omtanke side 14



**Social**  
Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads side 28



**Governance**  
Ledelse med ansvar og forskningsintegritet side 42



*“Bæredygtighed er en integreret del af, hvordan vi uddanner ingeniører”*





# For en bæredygtig udvikling

Verden står over for store udfordringer med hastige klimaforandringer, globale miljøforureninger og en skrumpende biodiversitet. Det er dystre udsigter, hvis der ikke bliver handlet. Men på DTU er vi optimistiske. Vi tror på, at udviklingen kan vendes, hvis vi alle tager ansvar.

DTU tager bæredygtighed alvorligt. Det har vi gjort længe, fordi det føles helt naturligt. De senere år er vi blevet endnu mere bevidste om vores egen indsats og betydning på bæredygtighedsområdet, og i år udgiver vi for første gang en rapport, der sætter ord på og mål for vores ambitioner.

## **Vi uddanner ansvarligt**

Bæredygtighed er en integreret del af, hvordan DTU uddanner ingeniører. Vi har indarbejdet bæredygtighed i studieplaner og kompetenceprofiler i alle vores uddannelsesretninger. Og vi har indført et charter for ingeniører, som alle studerende opfordres til at tage til sig.

Med chartret opmuntres de studerende til at arbejde med bæredygtighed fra et miljømæssigt, økonomisk og socialt perspektiv og til at samarbejde på tværs af discipliner for at udvikle løsninger på de udfordringer, verden står over for.

## **Vi forsker i grønne løsninger**

Vi stræber efter en bæredygtig fremtid ved at udvikle værdiskabende teknologi for mennesker. Som et af mange initiativer har vi etableret

et tværgående center for forskning og udvikling inden for systemisk og kvantitativ bæredygtighed. DTU Center for Absolut Bæredygtighed har til formål på et faktisk grundlag at rådgive om teknologier, som understøtter en reel bæredygtig forandring.

## **Vi handler bæredygtigt**

Vi skaber det bæredygtige studie- og arbejdsliv, hvor der er plads til alle i vores fællesskab. Vi ser på, hvordan vi fremmer fællesskabet og det gode miljø - både i den måde vi omgås hinanden og i vores fysiske omgivelser. DTU's campusser er levende laboratorier til udvikling af bæredygtige løsninger inden for nybyggeri, energiforsyning, drift og affaldssortering.

Verden forandrer sig - og det gør vores opfattelse af bæredygtighed også. Det er en ledelsesopgave i konstant udvikling, hvor dialogen er central for vores fælles indsats. Det handler om, hvordan vi leder på DTU. Men det handler også om, hvordan vi agerer som universitet og om, hvordan vi balancerer forskningsfrihed med etiske og sikkerhedsmæssigt forsvarlige internationale samarbejder. For i en foranderlig verden er der, mere end nogensinde, brug for, at vi gør en positiv forskel og skaber teknologi for mennesker. Det gør vi på DTU.



Anders O. Bjarklev, President

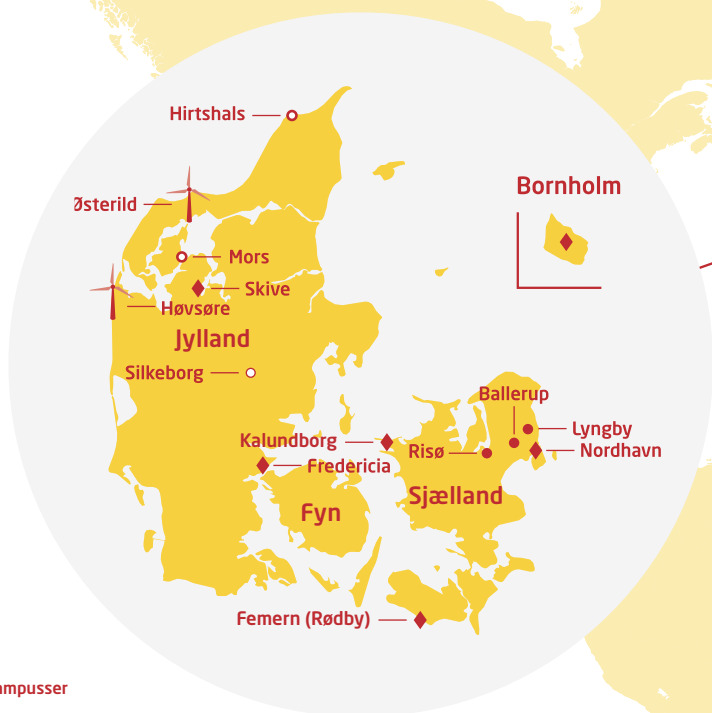


# DTU i tal

Grønland

● — Sisimiut

Danmark



## Hvor er vi?

DTU har aktiviteter i hele Danmark samt i Grønland. Hovedcampus er i Kgs. Lyngby.

Lyngby Campus

**1.029.533 m<sup>2</sup>**

bygningsareal 451.911 brutto m<sup>2</sup>

Ballerup Campus

**120.152 m<sup>2</sup>**

bygningsareal 56.886 brutto m<sup>2</sup>

Risø Campus

**2.008.424 m<sup>2</sup>**

bygningsareal 66.175 brutto m<sup>2</sup>

- Campusser
- Forskningsfaciliteter
- ⚙️ Testfaciliteter
- ◆ Living Lab samarbejder



## Hvem er vi?



# 13.414

studerende er indskrevet på universitetet



# 32%

af de indskrevne studerende er kvinder



# 38%

af årsværk er kvinder



# 2.446

ingeniører dimitterede fra DTU i 2021



# 5.824

årsværk arbejder på universitetet



# 114

forskellige nationaliteter favner universitetet



# 5.056

studerende optaget i 2021 på diplom-, bachelor- og kandidatuddannelse

### Gennemsnitsalder

Faculty (professorer, lektorer, adjunkter)

49 år

Videnskabeligt Personale

38 år

Teknisk Administrativt Personale

45 år

## Hvordan arbejder vi?

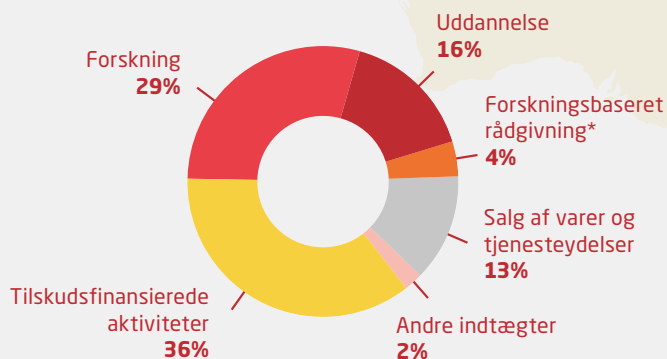
### Indtægter

DTU havde indtægter for i alt



# 5,8

mia. kr.



\* for danske myndigheder, kontraktsum Finanslov



# DTU i tal ▶ DTU's impact



## Forskning

**5.436**   
forskningspublikationer  
i 2021

**1.54**   
emnenormaliseret  
citationsimpact\*

**74%**   
af publikationerne  
er sampubliceret  
med institutioner  
uden for Danmark

**18%**   
af DTU's publikationer  
er verdens 10 pct.  
mest citerede

\* Note: Citationsimpact (antal citationer pr. publikation) normaliseret for forskningsemne (Web of Science-kategorier), publiceringsår og publikationstype. Værdien 1 repræsenterer verdensgennemsnittet, og DTU ligger således 54 pct. over dette.

## Uddannelser

**18** Diplomingeniør-  
uddannelser

**19** Bachelor-  
uddannelser

**33** Kandidat-  
uddannelser

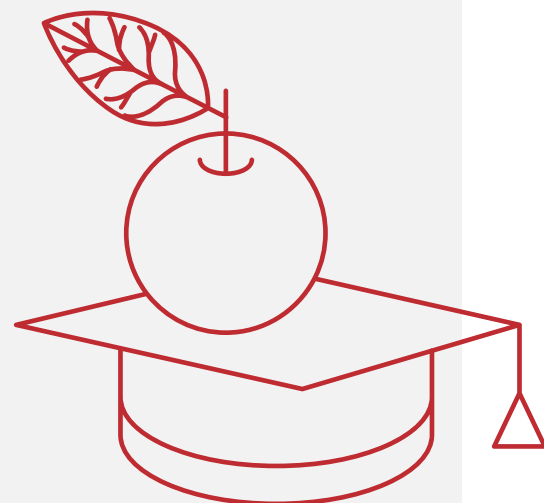
**17** ph.d.-  
skoler

**431** internationale  
udvekslingsstuderende  
på DTU i 2021

**314** DTU-studerende  
havde udlands-  
ophold i 2021

**120** udvekslingsaftaler  
med udenlandske  
universiteter

**28** fælles internationale  
programmer



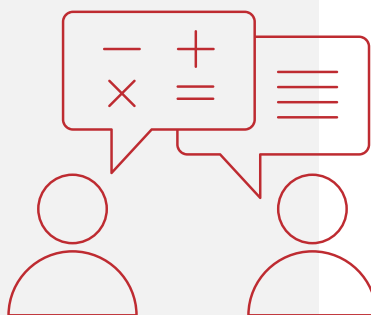
## Innovation

**74** 

nye startups er skabt baseret på viden og teknologi fra DTU i 2021

**46** 

opfindelser er kommercialiseret



**1.928**

projekter mellem DTU og erhvervslivet

## Forskningsbaseret rådgivning

**247 mio. kr.**

Fra aftaler mellem DTU og danske myndigheder om forskningsbaseret rådgivning



## Rankings\*

	Nordisk region**	Europa	Verden
World University Research Rankings	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Leiden Ranking Citation impact indicator (top 10% publikationer) Alle discipliner	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>120</b>
Leiden Ranking Collaborative Publications with Industry Indicator	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
QS World University Ranking	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>99</b>

\* Pr. 11. maj 2022

\*\* Den nordiske region omfatter Danmark, Sverige, Norge, Finland og Island







# Om DTU

DTU er et teknisk eliteuniversitet med international rækkevidde og standard. Vi arbejder med uddannelse, forskning, forskningsbaseret rådgivning og innovation, som bidrager til vækst og velfærd.

DTU's **forskning** sker på et højt internationalt niveau og med store satsninger inden for en række samfundsrelevante ingeniørdiscipliner, herunder bæredygtig energiteknologi, life science og digitalisering.

DTU er Danmarks største **uddannelsessted** for ingeniører. Vi uddanner ingeniører med dyb faglighed og engagement, og vores studerende bliver trænet i at tænke entreprenant og tværfagligt.

DTU har et stærkt **innovationssystem** for såvel studerende som ansatte og samarbejdspartnere. Den forskningsbaserede innovation understøttes gennem kurser, konkurrencer, mentoring, coaching, accelerationsprogrammer og soft funding. DTU Skylab er DTU's innovationshub, et mødested for forskere og studerende, som giver mulighed for i praksis at udvikle og afprøve teknologi for mennesker.

DTU leverer **forskningsbaseret rådgivning**. Samarbejdet er ofte forankret i langsigtede strategiske rammeaftaler med danske ministerier og relaterer sig f.eks. til håndtering og effektiv forvaltning af store samfundsudfordringer som pandemier, et bæredygtigt ressourceforbrug og den grønne omstilling.

Siden H.C. Ørsted etablerede universitetet i 1829, har DTU haft en mission om at udvikle og nyttiggøre naturvidenskab og teknisk videnskab til gavn for samfundet. Hvad der anses som værende til gavn for samfundet har ændret sig over tid, men missionen er den samme.

DTU's nuværende strategi hedder Teknologi for mennesker 2020-25 og bygger på den samme mission, som vi altid har haft, og tre pejlemærker sætter en retning for vores daglige arbejde:

- Vi har Europas bedste ingeniøruddannelse - gennem hele arbejdslivet
- Vi udvikler teknologier for bæredygtig forandring
- Vi går forrest i realiseringen af digitaliseringens muligheder.

Med bæredygtighed som pejlemærke har vi sat en ny retning for missionen om at være til gavn for samfundet.



# DTU's indsatsområder og mål

DTU's arbejde for bæredygtig omstilling er her grupperet under hovedområderne E, S og G, der hver har tre indsatsområder:



## Ressourceforbrug med omtanke

**Energirelateret klimaaftryk på campus**

**Mål 1-2:** Energiforbrug

**Cirkulær økonomi i universitetsdriften**

**Mål 3:** Indkøb  
**Mål 4-5:** Affald som ressource  
**Mål 6:** Vand  
**Mål 7:** Transport

**Bæredygtig campusudvikling**

**Mål 8:** Nybyggeri og bygningsdrift  
**Mål 9:** Indeklima og arbejdsmiljø  
**Mål 10:** Biodiversitet  
**Mål 11:** Campusmiljø og kunst



## Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads

**Diversitet, lighed og inklusion**

**Mål 12-13:** Internationalisering  
**Mål 14:** Alder  
**Mål 15:** Social og pædagogisk tilgængelighed  
**Mål 16a-16h:** Køn

**Trivsel, sundhed og sikkerhed**

**Mål 17-18:** Trivsel  
**Mål 19:** Sygefravær  
**Mål 20:** Sundhedstilbud  
**Mål 21:** Arbejdsulykke-frekvens

**Fællesskaber**

**Mål 22-23:** Faglige og sociale fællesskaber  
**Mål 24-26:** DTU som vært  
**Mål 27:** Alumner



## Ledelse med ansvar og forskningsintegritet

**Ledelse og organisation**

**Mål 28-29:** Dialogbaseret ledelse og organisation  
**Mål 30-31:** God forretningsførelse

**Forskningspraksis og forskningsformidling**

**Mål 32-34:** God videnskabelig praksis  
**Mål 35:** Dialog med omverdenen

**Dataanvendelse og -sikkerhed**

**Mål 36:** Opkvalificering i FAIR principperne  
**Mål 37:** Open Access  
**Mål 38:** Datasikkerhed

**Sigtelinje 2023:** DTU har optimeret for CO<sub>2</sub>e-reduktion på de energiforbrugsparametre, universitetet kan påvirke direkte.

**Sigtelinje 2025:** DTU har reduceret CO<sub>2</sub>e-udledning relateret til DTU's energiforbrug.

Side 18

**Sigtelinje 2023:** DTU har udviklet handlingsplaner for reduktion af negativ impact i DTU's ressourceforbrug.

**Sigtelinje 2025:** DTU har implementerede arbejdsgange, der målbart fremmer cirkulær økonomi i universitetsdriften.

Side 20

**Sigtelinje 2023:** DTU har styrket bæredygtighed på sine campusser udtrykt i bygget miljø, natur og kunst.

**Sigtelinje 2025:** DTU's campusser og bygninger er præget af bæredygtighed, kvalitet og rentabilitet.

Side 24

**Sigtelinje 2023:** Alle direktører og HR-ansatte har gennemført kompetenceudvikling i biasbevidst adfærd og biasmekanismer.

**Sigtelinje 2025:** DTU sigter mod, at alle oplever at have lige adgang til muligheder inden for uddannelse og karriere.

Side 31

**Sigtelinje 2023:** Alle studerende og medarbejdere er trygge ved at tale om, hvordan de trives, og ved, hvor de skal søge hjælp ved mistrivsel.

**Sigtelinje 2025:** DTU er et studie- og arbejdsmiljø, der aktivt vælges til.

Side 36

**Sigtelinje 2023:** DTU har arbejdet proaktivt med fællesskaber som drivkraft til styrket læring, udvikling og trivsel.

**Sigtelinje 2025:** DTU er et studie- og arbejdsmiljø, der er kendt for stærke faglige og sociale fællesskaber.

Side 39

**Sigtelinje 2023:** Studerende, medarbejdere og ledere har styrket kendskab og tillid til DTU som en dialogbaseret organisation.

**Sigtelinje 2025:** DTU har styrket sit omdømme som et universitet, hvor mennesker tænker, taler og arbejder sammen på tværs af fagligheder og kulturer.

Side 45

**Sigtelinje 2023:** DTU's studerende, medarbejdere og ledere har styrket kendskab til god forskningspraksis og forskningsformidling.

**Sigtelinje 2025:** DTU har styrket sit omdømme som et universitet, der medvirker til høj standard inden for god forskningspraksis og forskningsformidling.

Side 47

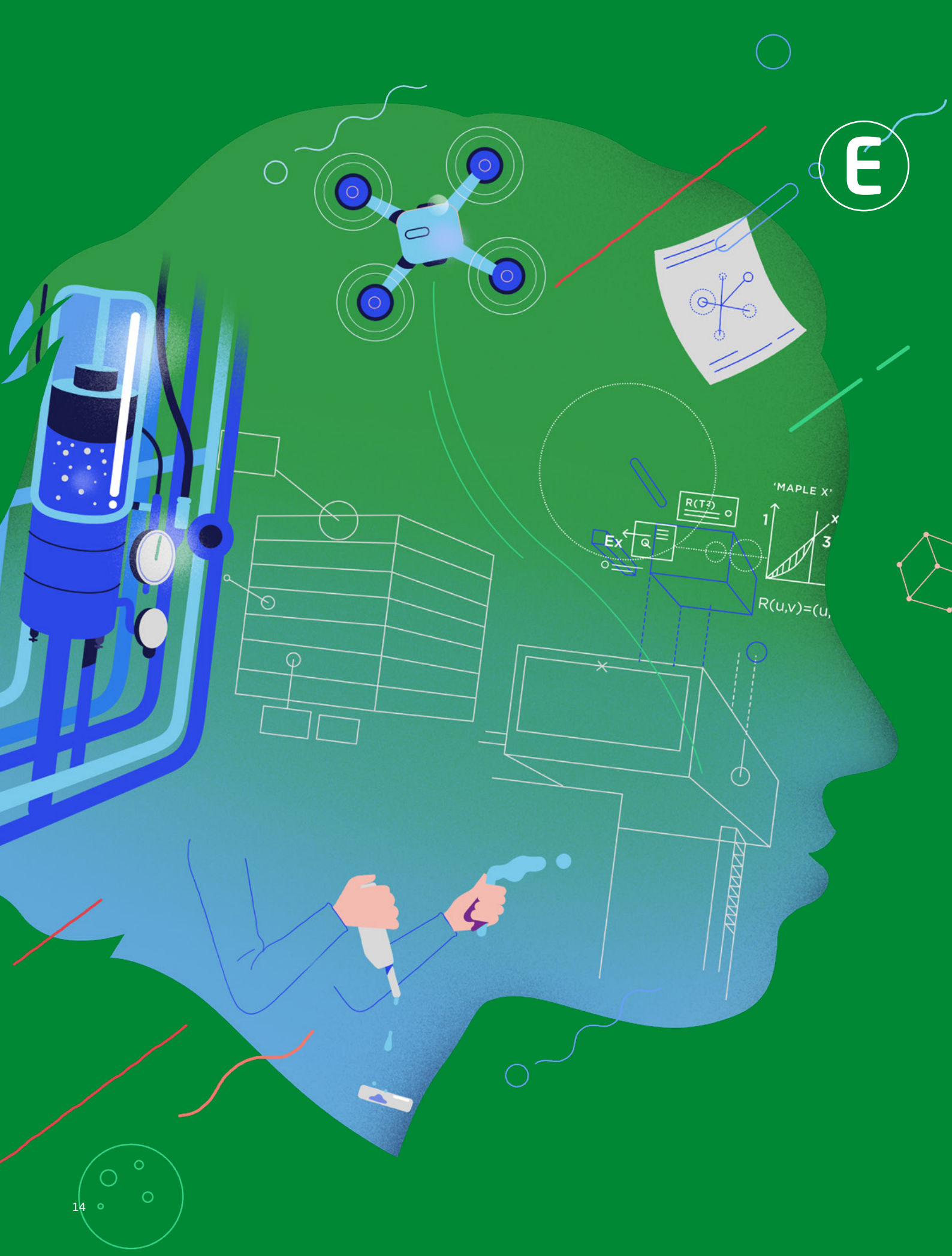
**Sigtelinje 2023:** DTU har implementeret konkrete tiltag for styrket datamanagement.

**Sigtelinje 2025:** DTU er kendt for at fremme åben forskning og for at arbejde konstruktivt med passende relaterede sikkerhedsforanstaltninger.

Side 50



€





# Ressourceforbrug med omtanke

På DTU oplever vi, at både studerende og medarbejdere er opmærksomme på egne vaner og ønsker at agere bæredygtigt. Det tager DTU alvorligt. Vi arbejder derfor på at skabe fysiske rammer, som giver mulighed for både studerende, medarbejdere og alle, der bruger DTU's campusser, at minimere deres eget ressourcetræk. Vi kalder det at forbruge ressourcer med omtanke.

Forskning og udvikling af teknologi i verdensklasse er ressourcekrævende, idet universitetet er afhængigt af laboratorier og forskningsinfrastruktur, som forbruger energi og råstoffer. Internt såvel som i samarbejdet med andre bestræber vi os på at udvikle cirkulære løsninger, der minimerer ressourcetrækket.

DTU ejer bygningsmassen på Lyngby og Ballerup Campus. Det giver en unik mulighed for at tænke

langsigtet og arbejde med helhedsløsninger, der fremmer både bæredygtighed og rentabilitet. Derfor har DTU besluttet, at alt nybyggeri samt større renoveringer skal have en høj bæredygtighedsstandard. Det betyder også, at DTU har besluttet, at DTU's campusser og drift skal fungere som levende laboratorier for teknologiudvikling. Det gør vi ved f.eks. at opstille solcelleanlæg, som både giver energi og forskningsmuligheder, og ved at lade Lyngby Campus fungere som testkørebane for en selvkørende minibuss.

I det følgende uddybes konkrete indsatsområder og initiativer, hvor DTU arbejder for at reducere negative ressourceaftryk med særligt fokus på driften. Det gør vi med respekt for, at vi i vores campusplanlægning også har en ambition om, at vi som mennesker, der studerer, arbejder og besøger DTU, skal have en oplevelse af et campusmiljø, der bidrager til trivsel.



# Indsatsområder, sigtelinjer og initiativer for ressourceforbrug med omtanke

DTU's arbejde med ressourceforbrug med omtanke er grupperet i tre indsatsområder.

Alle tre områder medfører et miljø- og klimaaftryk, og DTU har et stort fokus på, at klima- og miljø-

udfordringerne er tæt forbundne og skal adresseres i sammenhæng. I det følgende beskrives DTU's tilgang til at arbejde med klimaaftryk og universitets CO<sub>2</sub>e-udledning<sup>1</sup>, hvorefter de tre indsatsområder beskrives i det bredere sammenhængende perspektiv.

Via energioptimering og udskiftning af varmekilder fra egne gasfyrede anlæg til fjernvarme på Risø og Lyngby Campus har DTU halveret sin CO<sub>2</sub>-udledning fra varme og el fra 2013 til 2020.



## Arbejdet med klimaregnskab

DTU har fået udarbejdet et klimaregnskab for 2019, som er en analyse af universitetets CO<sub>2</sub>e-udledning i henhold til retningslinjerne i den internationale standard for opgørelse og rapportering af CO<sub>2</sub>, Greenhouse Gas Protocol (GHG), og som fordeler CO<sub>2</sub>e-aftrykket i tre kategorier: Scope 1, 2 og 3. Analysen viser, at DTU's samlede udledning i 2019 er på 143.700 ton CO<sub>2</sub>e. 85 pct. af udledningen relaterer sig til aktiviteter i scope 3, det vil bl.a. sige anlægsanskaffelser som bygninger og udstyr, indkøb af varer og serviceydelser samt forretningsrejser. Det er et billede, der ligner andre universiteter.

1) CO<sub>2</sub> er betegnelsen for kuldioxid. 'e' markerer, at andre typer drivhusgasser (ækvivalenter) er medtaget i opgørelsen efter omregning til CO<sub>2</sub> baseret på deres relative globale opvarmningspotentiale (GWP).



**Scope 1** er direkte udledning fra egne biler og maskiner og f.eks. naturgas brugt til dampproduktion samt andre fossile brændsler benyttet til procesenergi på campusområderne. Brændstofforbrug på DTU's forskningsskibe og til egne køretøjer vil komme med i fremtidige opgørelser.

**Scope 2** er indirekte udledning fra indkøbt energi, f.eks. el og varme på campusområderne via eksterne energileverandører, som siden 2019 primært er Vestforbrænding.

**Scope 3** er anden indirekte udledning relateret til DTU's aktiviteter og omfatter primært de varer og serviceydelser, som DTU køber. Reduktion af CO<sub>2</sub>-aftrykket på dette område fordrer i høj grad en cirkulær tilgang og samarbejde med leverandører af ydelser.

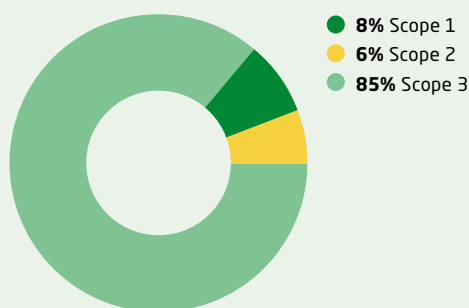
DTU har projekter, der kan bidrage til mindre CO<sub>2</sub>-belastning, bl.a. inden for byggeri, indkøbsprocedurer, transport og genbrug af materialer og produkter på campus. DTU har fokus på de områder, hvor universitetet har størst mulighed for direkte at skabe positiv effekt.

I regi af universiteternes interesseorganisation, Danske Universiteter, er DTU med til at udvikle en fælles standard for klimaregnskab. Formålet er at fremme klimavenlig og bæredygtig drift på de danske universiteter.

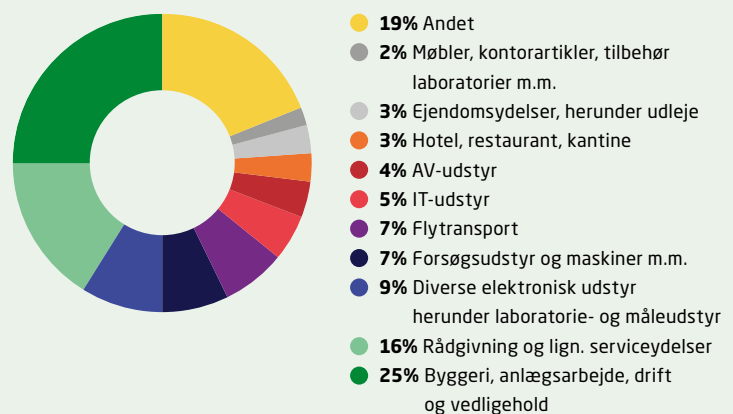
Fremadrettet styrker DTU sin samlede klima- og miljøafregning ved at skabe et stadig tættere samarbejde mellem bl.a. DTU's økonomiafdeling, it-afdeling og Campus Service.

## TALLENE BAG

DTU's udledning i procent fordelt på scope 1, 2 og 3 baseret på 2019-tal



DTU's CO<sub>2</sub>e-udledning scope 3 i 2019



Indsatsområde:

## Energirelateret klimaaftryk på campus

### Ambition

DTU yder en aktiv indsats for at understøtte de internationale og nationale ambitioner, der indgår i Parisaftalen i 2015 for at nedbringe CO<sub>2</sub>e-udledningen. DTU's styrkede indsats for reduceret klimaaftryk er ikke afgrænset til energiområdet, men omfatter alle CO<sub>2</sub>e-udledende aktiviteter. DTU kan reducere egen CO<sub>2</sub>e-udledning relateret til energiforbrug på to måder: gennem påvirkning af energimikset og ved at reducere sit forbrug. DTU agerer proaktivt på begge områder. Det er DTU's ambition, at det energirelaterede CO<sub>2</sub>e-aftryk relativt set reduceres.

For at løfte denne ambition arbejder DTU målrettet med et styrket klimaregnskab, som vil føre til udvikling af handlingsplaner og konkrete reduktionsmålsætninger på specifikke områder.

### Sigtelinjer

**2023:** DTU har optimeret for CO<sub>2</sub>e-reduktion på de energiforbrugsparametre, universitet kan påvirke direkte.

**2025:** DTU har reduceret CO<sub>2</sub>-udledning relateret til DTU's energiforbrug.

### Udgangspunkt og mål

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Energiforbrug</b>				
1	DTU bevarer et stabilt totalt energiforbrug og relateret CO <sub>2</sub> e-udledning trods forventning om øget forskningsaktivitet.	2021: Energiforbrug 146.358 MWh, svarende til en CO <sub>2</sub> e-udledning på 17.962 ton.  I perioden 2017-2019 til 2021 har der været en reduktion på 22 pct. i DTU's CO <sub>2</sub> e-udledning relateret til energiforbrug.	Uændret trods øget aktivitet	Med forventning om øget forskningsaktivitet og flere studerende - svarende til en organisk vækst på 3-4 pct. p.a. vil et uændret MWh-forbrug fordrer betydelige løbende forbedringer.  CO <sub>2</sub> e-udledningen fra elforbruget afspejler det nationale energimiks. DTU har købt certifikater for hele elforbruget, som svarer til en markedsbaseret reduktion i CO <sub>2</sub> e på 9.639 ton.
2	DTU bevarer et faldende relativt energiforbrug og relateret CO <sub>2</sub> e-udledning.	2021: Energiforbrug pr. årsværk 9,7 MWh, svarende til 1,2 ton CO <sub>2</sub> e-udledning pr. årsværk.  Fra 2017-2021 har der været en reduktion på 28 pct. i DTU's CO <sub>2</sub> e-udledning pr. årsværk.	Mindre forbrug pr. årsværk	Sammenhængende med ovenstående sigtes mod faldende energiforbrug pr. årsværk.





*På det nationale testcenter Østerild i Nordjylland testes vindmøller på op til 330 meter. DTU står for anlæggelse og driften af testcentret, og det tætte samarbejde med Vestas, Siemens og de nationale og lokale myndigheder gør Østerild til et hotspot for fremtidens vindteknologi.*

## Initiativer 2023

### Energirelateret klimaaftryk på campus

- A Fremme af vedvarende energi nationalt:**  
DTU arbejder aktivt for at påvirke det nationale energimiks ved at købe strøm fra vedvarende energikilder. Der holdes øje med, om markedet kan tilbyde bedre aftaler for indkøb af grøn strøm som f.eks. Power Purchase Agreements<sup>2</sup>, og DTU vil gradvist skifte til andre aftaler, hvis de påviser en tydelig mindre miljøpåvirkning.
- B Samarbejde med forsyningselskaber:**  
På Lyngby Campus samarbejder DTU med fjernvarmeselskabet om implementering af en varmepumpe i varmesystemet. DTU vil fortsætte og udvide samarbejdet med varmeleverandørerne.
- C Synliggørelse af forbrug:**  
DTU vil arbejde med større tilgængelighed af data på energiforbruget, så de respektive universitetsenheder har mulighed for at se udviklingen i eget forbrug. Data skal også stilles til rådighed for forskere og studerende.
- D CO<sub>2</sub>e reduktion i bygninger:**  
Bæredygtighedsstandarden DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) for Bygninger i drift implementeres som systematisk ramme for at udarbejde en CO<sub>2</sub>-reduktionsplan for de enkelte bygninger<sup>3</sup>. DTU arbejder desuden med tekniske forbedringer i takt med, at bygninger og installationer vedligeholdes, og ny teknologi udvikles.

2) En Power Purchase Agreement, PPA, sikrer at strømmen kommer fra nyopstillede anlæg, hvorved mængden af vedvarende energi i samfundet øges.

3) CO<sub>2</sub>e perspektivet er en delmængde af DGNB bæredygtighedsstandard. Som led i bæredygtig campusudvikling arbejder DTU systematisk for fremme af den samlede DGNB bæredygtighedsstandard. Der henvises til side 25 for uddybning.

Indsatsområde:

## Cirkulær økonomi i universitetsdriften

### Ambition

DTU gør en aktiv indsats for at forbruge mindre, reducere behovet for nyindkøb og, ved indkøb tilstræbe, at det sker så bæredygtigt som muligt. Vi vil genanvende mere og sikre en mere bæredygtig håndtering af farlige stoffer. DTU vil gøre det let for studerende, medarbejdere og gæster på DTU at agere bæredygtigt.

Det er DTU's ambition at fremme cirkulær økonomi i driften. Indsatsen skal være målbar og synlig både i universitetets faglige aktiviteter og via den måde, universitetet drives på. Derfor arbejder DTU målrettet på, at systemer er opbygget, så de fremmer bæredygtig adfærd og skaber tilbud og incitamenter, der understøtter det mest bæredygtige valg.

### Sigtelinjer

**2023:** DTU har udviklet handlingsplaner for reduktion af negativ impact i DTU's ressourceforbrug.

**2025:** DTU har implementerede arbejdsgange, der målbart fremmer cirkulær økonomi i universitetsdriften.

### Udgangspunkt og mål

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Indkøb</b>				
3	DTU øger andel af indkøbsudbud, der følger DTU's procesmodel for bæredygtige indkøb, <i>DTU Procurement Sustainability Model</i> .	2022: <i>DTU Procurement Sustainability Model</i> implementeres på alle indkøbsaftalersamtænktstående projektindkøb over 100.000 kr.	Øget andel af indkøb omfattet af modellen	Ca. 80-90 pct. af DTU's indkøb vil være omfattet af modellen.  Udbredelse og effekt af modellen vil blive monitoreret.
<b>Affald som ressource</b>				
4	DTU reducerer den totale affaldsmængde	2021: 2.513 ton svarende til 166 kg pr. årsværk.  I perioden 2017-2019 til 2021 er den totale mængde reduceret med 17 pct.	Mindre affald	Reduktion i affaldsmængder tilskrives COVID-19-pandemien med reduceret aktivitet på campus til følge.  2025-sigtelinjen skal ses i forhold til et præ-COVID-19-udgangspunkt på 3.025 ton (gennemsnit 2017-2019), og det vil kræve en dedikeret indsats at lykkes med dette.

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Affald som ressource</b>				
5	DTU øger andelen af reelt genanvendt affald.	2021: 67 pct. genanvendelse (afleveret affald) svarende til 111 kg pr. årsværk.  I perioden 2017-19 til 2021 er andelen til genanvendelse steget med 3 pct.	Øget genanvendelse  Sigtelinjen er 50 pct. <i>reel</i> genanvendelse.	Tallet angiver affald <i>afleveret til</i> genanvendelse. Fra 2022 er der lovkrav om at opgøre i "reel genanvendelse", dvs. den andel af det indsamlede affald, der faktisk genanvendes.  Data for reel genanvendelse kendes ikke i dag, så der findes ikke et bagudrettet referencepunkt.
<b>Vand</b>				
6	DTU reducerer forbrug af vandværksvand.	2021: 133.699 m <sup>3</sup> svarende til 8,8 m <sup>3</sup> pr. årsværk.  I perioden 2017-2019 til 2021 er forbruget reduceret med 22 pct.	Mindre forbrug af vand	Reduktionen tilskrives COVID-19- pandemien med reduceret aktivitet på DTU's campusser til følge.  På kort sigt forventes en negativ udvikling i forbindelse med øget aktivitetsniveau, men det er målet at nedbringe eller stabilisere vandforbruget på lang sigt.
<b>Transport</b>				
7	DTU reducerer antal fløjne km pr. årsværk.	2021: 1.015 km pr. årsværk, svarende til en CO <sub>2</sub> e-udledning på 193 ton pr. årsværk  I perioden 2017-2019 til 2021 er der en reduktion på 89 pct.	Færre flyrejser pr. årsværk	Fald i antal fløjne km tilskrives rejse-restriktioner ifm. COVID-19-pandemien.  2025-sigtelinjen skal ses ift. et præ-COVID-19-udgangspunkt på 9.204 fløjne km pr. årsværk (gennemsnit 2017-2019).





## Initiativer 2023

### Cirkulær økonomi i universitetsdriften

#### Indkøb

DTU's indkøbspolitik fastlægger interne ambitioner og konkrete og basale bæredygtighedskrav til DTU's aftaleleverandører. Fremme af bæredygtighed i procedurer omfatter f.eks. opdatering af de dokumenter, der indgår i indkøbshåndteringen på DTU i form af standardbetingelser, kravspecifikationer, vejledninger, evalueringsværktøjer mv., og at der er skabt øget synlighed om produkter, der har bæredygtighedsmærkning.

#### A Styrket bæredygtighed i indkøbskategorier:

DTU har udviklet en systematik for, at DTU's koncernindkøbsansvarlige category managers årligt udarbejder en forretningsstrategi for fremme af bæredygtighed inden for deres respektive indkøbskategorier (produktbrancher). I 2023 er der fastsat aktiviteter for bæredygtighed for alle indkøbskategorier.

#### B Fokus CO<sub>2</sub>e i indkøb:

Der udarbejdes en samlet CO<sub>2</sub>-udledning for hver indkøbskategori. CO<sub>2</sub>-udledningen og resultatet af bæredygtighedsundersøgelsen danner i fællesskab en prioritering af bæredygtighedsarbejdet ved indkøb.

#### Affald og genbrug

DTU arbejder for et cirkulært ressourceflow. Derudover er det målet at påvirke markedet til at kunne dokumentere reel genanvendelse gennem krav til leverandører ved indgåelse af kontrakter.

#### A Øge kvalitet og andel af genanvendt affald:

Dette understøttes af indsatser for ændret adfærd samt ved at stille krav til affaldsmodtageres dokumentation for reel genanvendelse.

#### B Alternativ til nyindkøb:

Arbejde på at skabe et attraktivt alternativ til nyindkøb på DTU gennem videreudvikling af system for genbrug af materialer og effekter på DTU's campusområder.

#### C Udbygge fysisk infrastruktur for håndtering af affald:

Initiativet skal skabe gode og tidssvarende rammer. Konkret vil der blive arbejdet med ideoplæg til ny genbrugsplads på Lyngby Campus samt plan for etablering af nye affaldsgårde.



DTU's 2021 kampagne viser affaldssorteringens værdi ved at sammenligne affaldet med kunst, og dem der sorterer affaldet, med kunstnere. Samtidig oplyses om, hvilke 12 affaldsfraktioner DTU sorterer i.

## Vand

Vandforbruget på DTU er meget afhængigt af, hvilke forsknings- og undervisningsaktiviteter der foregår på et givent tidspunkt.

## Transport

Det skal gøres attraktivt og nemt at benytte grønne transportformer til, fra og på campus. Færdsel til fods, på cykel og med kollektiv transport skal prioriteres frem for færdsel i bil. Målet er at få flere til at bevæge sig rundt på campus til fods og på cykel. Samtidig skal der skabes incitament til at fravælge unødvendige rejser samt vælge den mest bæredygtige transportform ved de nødvendige rejser.

**A Styrket registrering vandforbrug:**  
Skabe et system for løbende registrering og opfølgning på vandforbruget for bygninger på Risø, Ballerup og Lyngby campusområder. Derudover vil der i forbindelse med pilotcertificering, jf. *DGNB for bygninger i drift*, blive udarbejdet en kortlægning af vandbesparelspotentialer samt en plan for indfrielse for pilotbygningerne. Virkemidlerne vil være en kombination af tekniske og adfærdsmæssige tiltag.

**B Reduceret vandforbrug til udendørs beplantning:**  
Der arbejdes for beplantning, der ikke kræver så meget vanding i tørre perioder (dvs. hjemmehørende arter). Hvor det er muligt, anvendes regnvand til vanding af grønne områder.

**A Flyrejser:**  
Via datatræk fra DTU's rejseleverandør er det muligt at se flyrejsedata for DTU's brugere. DTU vil aktivt arbejde for at øge bevidstheden om ressourceforbruget og hjælpe medarbejderne med at vælge løsninger med et mindre ressourceforbrug. F.eks. i forbindelse med selve bookingen af flyrejser, men også med øget fokus på rapportering til og fra universitetsenhederne om flyrejser.

I forlængelse af dette vil DTU arbejde på, at der i 2023 er fastsat et kvantitativt, ambitiøst mål for reduktion af CO<sub>2</sub> fra flyrejser.

**B Opgørelse af pendling:**  
Opgørelse af CO<sub>2</sub>e-udledning relateret til DTU's ansatte og studerendes pendling, som vil indgå som beslutningsstøtte for fremme af grøn transport til og fra DTU.

**C Grønne transportformer:**  
Reducere antallet af parkeringspladser og stimulere til, at flere studerende og medarbejdere vælger cykling og offentlig transport. Dette understøttes ved etablering af Letbanen frem mod 2025. Samtidig er målet at frigøre areal til f.eks. sociale mødesteder for bedre campusliv.

Indsatsområde:

## Bæredygtig campusudvikling

### Ambition

DTU prioriterer, at universitetets campusser udvikles og drives ud fra et helhedsorienteret og langsigtet perspektiv, der fremmer både miljømæssig og social bæredygtighed samt rentabilitet. Attraktive, indbydende og levende campusser er afgørende, når der skal drives forskning og uddannelse i verdensklasse. Ambitionen er, at DTU fortsat udvikler alle sine campusser, så de er til gavn og glæde for mennesker og miljø, at vores campusser opleves som levende laboratorier for teknologiudvikling og bæredygtighed, og at campusfaciliteterne i videst muligt omfang er tilgængelige for borgere og samfund.

For at indfri denne ambition skal DTU fortsat prioritere at udvikle universitetets rammer med omtanke for bæredygtighed og understøtte en kultur, hvor vi alle værner om vores campusser.

### Sigtelinjer

**2023:** DTU har styrket bæredygtighed på sine campusser udtrykt i bygget miljø, natur og kunst.

**2025:** DTU's campusser og bygninger er præget af bæredygtighed, kvalitet og rentabilitet.

*Et eksempel på helhedsorienteret campusudvikling ses på nyt tværstrøg i 3. kvadrant på Lyngby Campus. Tværstrøget inviterer til socialt samvær, og samtidig er sikret plads til gående, cyklister og driftskørsel.*





## Udgangspunkt og mål

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Nybyggeri og bygningsdrift</b>				
8	DTU øger antallet af egne bygninger, der er certificeret efter bæredygtighedsstandarderne DGNB for nybyggeri (minimum Guld) eller DGNB for bygninger i drift <sup>4</sup> .	2021: Nybyg bygning 374 Lyngby Campus, DTU Skylab, certificeret til guld og diamant.  Nybyg bygning 357 i Lyngby er præcertificeret.	Flere certificerede bygninger	Der er især udviklingspotentiale i forhold til bygninger i drift.
<b>Indeklima og arbejdsmiljø</b>				
9	DTU styrker indsatsen for et indeklima af høj kvalitet, der understøtter et godt studie- og arbejdsmiljø.	Fokus på at skabe et godt indeklima i forbindelse med nybyggeri og renoveringer.  For bygninger i drift har der været arbejdet med lokale udfordringer ad hoc.	Bedre indeklima	Der er fokus på at udvikle digitale værktøjer til løbende monitorering af indeklimaet, som kan skabe grundlag for forbedringsindsatser.
<b>Biodiversitet</b>				
10	DTU øger biodiversiteten på campusområderne.	DTU's campusområder har meget varieret naturindhold, og der har været ad hoc-tiltag for at øge biodiversiteten.	Øget biodiversitet	Der vil blive arbejdet med at øge biodiversiteten gennem omlægning af drift af grønne områder.
<b>Campusmiljø og kunst</b>				
11	DTU udvikler campusområderne med fokus på æstetik og kunstnerisk oplevelse.	DTU har tradition for at indtænke æstetik og kunst i arkitektur og udformning af campusområderne.	Øget fokus på æstetik	Fokus i indsatsen vil være et behageligt udendørsmiljø, tilgængelighed, kulturarv og kunst.

4) DGNB er en frivillig certificeringsordning inden for bæredygtigt byggeri. Certificeringsprocessen varetages i Danmark af Green Building Council Denmark. I DGNB-systemet evalueres et byggeri eller byområde ud fra seks hovedområder: Miljømæssig kvalitet, økonomisk kvalitet, social kvalitet, teknisk kvalitet, proceskvalitet og områdekvalitet. Afhængig af ambitionsniveau, kan man arbejde efter at blive tildelt enten DGNB Platin, DGNB Guld eller DGNB Sølv. Derudover kan man arbejde for at opnå tillægsudmærkelser som bl.a. DGNB Hjerte, der omhandler trivsel, sundhed og indeklima, og DGNB Diamant for anerkendelse af arkitektonisk kvalitet.

# Initiativer 2023

## Bæredygtig campusudvikling

### Nybyggeri og bygningsdrift

DTU vil mindske ressourceforbrug og gener for omverdenen lokalt og globalt, når vi bygger, udvikler og drifter vores campusser. DTU vil gå handlingsorienteret til opgaven og vil med en målbar og dokumenteret tilgang sikre en helhedsorienteret kvalitetssikring af det byggede miljø på campus.

### Indeklima og arbejdsmiljø

DTU's medarbejdere og studerende skal opleve gode arbejdsmiljøforhold og et godt indeklima.

**A Fremme bæredygtighed i nybyg og renoveringer:**  
Strategisk campusplan recertificeres og alt nybyggeri DGNB-certificeres til Guld eller derover (Lyngby Campus). Der stiles efter DGNB Hjerte (trivsel, sundhed, indeklima) eller DGNB Diamant (arkitektonisk kvalitet), når det er relevant. Præcertificering af bygning 313 i på Lyngby Campus.

**B Bæredygtighedscertificere bygningsdriften:**  
Bygningsdriften på de store campusområder vil i løbet af de kommende år blive bæredygtighedscertificeret efter *DGNB for bygninger i drift*.

**C Kapacitets- og kompetenceudvikling:**  
Der arbejdes målrettet på at opbygge kapacitet i Campus Service til at skabe bæredygtige løsninger, herunder kompetenceudvikling og videreudvikling af systemer for digital understøttelse.

**A Kortlægge indeklima:**  
Kortlægge og analysere data vedrørende indeklima med input fra DTU's fysiske APV (spørgeskemaundersøgelse), DTU's fejlmeldesystem og fra målerdata.

**B Udarbejde planer for forbedring af indeklimaet:**  
På baggrund af analyser af akustik, luftkvalitet, lysforhold og termisk indeklima i DTU's bygninger udvikles planer for forbedringer, de steder hvor der identificeres udfordringer.

### Biodiversitet

DTU vil øge biodiversiteten på de tre campusser. DTU vil med beplantningen skabe en højere diversitet og stedsspecifik biologisk mangfoldighed på campus. Sammenhængende grønne områder skal skabe grundlaget for en robust natur med gode overlevelsesmuligheder for flere arter.

**A Udarbejde strategi for øget biodiversitet:** DTU stiller krav om, at 80 % af vegetationen skal være arter, der hører hjemme i en nordeuropæisk, geografisk kontekst, og at ingen af plantearterne på Miljøstyrelsens liste over invasive arter i Europa og Danmark må etableres på campus.

**B Kapacitetsopbygning til at skabe rammer for en mere rig natur:** Indsatsen omfatter kompetenceudvikling af gartnere, udarbejdelse af plejeplaner og indkøb af materiel til drift med henblik på mere biodiversitet.

### Campusmiljø og kunst

Der skal skabes attraktive fysiske rammer af høj funktionel kvalitet for universitetets brugere. Rammerne skal bidrage til sundhed og trivsel med fokus på indeklima, mikroklima mellem bygningerne, tilgængelighed og mangfoldighed. Dertil skal kunstværker bidrage til et rigt, mangfoldigt og inspirerende campusliv.

**A Udvikle rammesætning for arbejdet med at skabe et godt udendørsmiljø:** Der vil være fokus på bl.a. støjforurening, luftkvalitet samt mikroklimatiske forhold såsom sol, vind og oplevet temperatur.

**B Opgradere den generelle tilgængelighed på campusområderne:** Der vil være fokus på indgangspartier til bygninger og terrænforskel i landskabet.

**C Udarbejde kulturarvsanalyse for Lyngby Campus:** Formålet er at tydeliggøre, hvori DTU's bevaringsværdier består. Analysen skal indgå som en del af projektforberedelse og input til beslutningsgrundlag til campus' fortsatte udvikling med respekt for kulturarven.

**D Udbygge kunst på DTU:** DTU's kunstprogram for Lyngby Campus konkretiseres og udbygges over de kommende år i fire nye kunstprojekter.







# Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads

Det er DTU's holdning, at mange af de udfordringer, verden står over for, kræver ingeniører, der tænker i bæredygtighed. Det er et stort ansvar, som vi ønsker at inspirere alle studerende og færdiguddannede ingeniører til at forfølge. Samtidig ønsker vi, at løsningerne på de miljømæssige og klimamæssige udfordringer skal gå hånd i hånd med en social bæredygtighed.

Bæredygtighed er en integreret del af alle DTU's uddannelser, og alle studerende skal gennemføre uddannelseselementer, der giver færdigheder i innovation og entreprenørskab. Den sociale dimension af bæredygtighed omfatter social ansvarlighed og plads til diversitet i alle forhold (f.eks. kultur, etnicitet og køn).

Sammen med studenterforeningen, Polyteknisk Forening, driver DTU en række aktiviteter, der understøtter trivsel hos de studerende. Vi er opmærksomme på, at utilstrækkelighed, angst og stress også fylder hos vores studerende og tilbyder en række muligheder, som studerende kan benytte ved mistrivsel.

Et godt arbejdsmiljø er også vigtigt for DTU. Vi påtager os et socialt ansvar for at leve op til målsætningen om rummelighed i statslige institutioner. Blandt andet ved at fastholde medarbejdere, der har nedsat arbejdskapacitet på grund af sygdom eller ulykke, og ved at skabe rammer, der indbyder til at tale om, hvordan vi trives.

DTU forventer, at medarbejderne er kreative, reflekterede og kritisk analyserende. Omvendt kan medarbejderne forvente, at DTU skaber rum for udfoldelse af kreativitet og opmuntrer til idéudvikling. De kan forvente, at DTU er positiv og fordomsfri over for det nye og anderledes.

DTU er et internationalt universitet, og ligestilling mellem køn og nationaliteter er en selvfølge. Integration af internationale medarbejdere har høj prioritet, så mødet med DTU som arbejdsplads og det danske samfund opleves smidigt og støttende.

# Indsatsområder, sigtelinjer og initiativer for attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads

Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads	Diversitet, lighed og inklusion	▶ <b>Mål 12-13:</b> Internationalisering <b>Mål 14:</b> Alder <b>Mål 15:</b> Social og pædagogisk tilgængelighed <b>Mål 16a-16h:</b> Køn
	Trivsel, sundhed og sikkerhed	▶ <b>Mål 17-18:</b> Trivsel <b>Mål 19:</b> Sygefravær <b>Mål 20:</b> Sundhedstilbud <b>Mål 21:</b> Arbejdsulykke-frekvens
	Fællesskaber	▶ <b>Mål 22-23:</b> Faglige og sociale fællesskaber <b>Mål 24-26:</b> DTU som vært <b>Mål 27:</b> Alumner

DTU's arbejde med at være et attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads er grupperet i tre indsatsområder.

Alle tre områder er væsentlige for, hvordan DTU udvikler sig som uddannelsessted og arbejdsplads,

og for, hvordan studerende og medarbejdere oplever at være en del af DTU. I det følgende beskrives, hvilke fremadrettede sigtelinjer og initiativer DTU har på områderne.





Indsatsområde:

## Diversitet, lighed og inklusion

### Ambition

DTU er et sted for alle, der kan og vil. På DTU lægger vi stor vægt på et anerkendende og inkluderende studie- og arbejdsmiljø, hvor alle føler sig værdsat for deres bidrag til organisationen. Vi arbejder ud fra en intersektionel forståelse af diversitet, lighed og inklusion, og intervenserer med aktiviteter, der understøtter dette og målretter enkeltindsatser efter behov. Vi forventer, at alle studerende og medarbejdere omgås hinanden med gensidig respekt.

### Sigtelinjer

**2023:** Alle direktører og HR-ansatte har gennemført kompetenceudvikling i biasbevidst adfærd og biasmekanismer.

**2025:** DTU sigter mod, at alle oplever at have lige adgang til muligheder inden for uddannelse og karriere.

### Udgangspunkt og mål

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Internationalisering</b>				
12	DTU er en attraktiv uddannelsesinstitution for internationale studerende.	2021: 46 pct. af DTU's kandidatstuderende er internationale.	Samme niveau	DTU's studerende favner i alt 114 nationaliteter.
13	DTU er en attraktiv arbejdsplads for internationale forskere.	2021: 31 pct. af DTU's videnskabelige personale er internationale.	Samme niveau	DTU's ansatte favner i alt 114 nationaliteter.
<b>Alder</b>				
14	DTU er i styrket grad en attraktiv arbejdsplads for yngre forskere.	2021: Ud af 705 junior-VIP (post.doc., forsker, adjunkt) var 148 tidsubegrænset ansat, svarende til 21 pct.	Flere yngre forskere	
<b>Social og pædagogisk tilgængelighed</b>				
15	DTU er en uddannelsesinstitution, der arbejder for, at vi er fysisk, socialt og pædagogisk tilgængelige.	2021: 773 DTU-studerende med funktionsnedsættelse modtager støtte under den offentlige ordning Special Pædagogisk Støtte svarende til 6 pct. af det totale antal studerende.	Samme niveau	Systematisk opgørelse af DTU-brugere af Special Pædagogisk Støtte blev startet fra 2020. Der er set en let stigning frem mod 2021.

Tabellen fortsætter på næste side

Tabellen er fortsat  
fra forrige side

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Køn</b>				
<b>16a</b>	DTU arbejder for, at kønsbalancen blandt nyoptagne bachelor-studerende skal afspejle kønsbalancen blandt studenter, som opfylder adgangsforudsætningerne på DTU (overvejende matematik A, fysik B, kemi C), hvor typisk 40-45 pct. for en årgang studenter på de gymnasiale uddannelser er kvinder.	2021: Blandt de optagne på en bacheloruddannelse på DTU i 2021 var der 28 pct. kvinder på diplomingeniør-uddannelsen og 33 pct. kvinder på civilbachelor-uddannelsen.	Større andel kvinder	Ambitionen om 40-45 pct. skal ses i forhold til den generelle kønsbalance blandt DTU's aktive studerende (både bachelor- og kandidatstuderende), som er 32 pct. kvinder og 68 pct. mænd.

For de videnskabelige stillingskategorier sigtes mod en kønsbalance på minimum 70/30 eller en andel svarende til det forudgående karriereniveau. For både VIP (videnskabeligt personale) og TAP

(teknisk-administrativt personale) er det ambitionen, at andelen af henholdsvis mandlige og kvindelige ansøgere skal svare til andelen af tilsvarende nyansættelser.

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Køn</b>				
<b>16b</b>	Kønsbalance blandt ph.d.-bestanden (DTU-ansatte).	2021: 35 pct. kvinder 65 pct. mænd	Større andel kvinder	
<b>16c</b>	Kønsbalance blandt fastansatte VIP.	2021: 22 pct. kvinder 78 pct. mænd	Større andel kvinder	Med korrektion for tidsforskydninger bør populationen ideelt afspejle ph.d.-fordelingen på ethvert givet tidspunkt med tidsforskydning i forhold til de respektive advancementsstillinger.
<b>16d</b>	Kønsbalance ledelse VIP (ledere med personale ansvar).	2021: 18 pct. kvinder 82 pct. mænd	Større andel kvinder	



Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Køn</b>				
<b>16e</b>	Kønsbalance blandt fastansatte TAP.	2021: 49 pct. kvinder 51 pct. mænd	Samme niveau	
<b>16f</b>	Kønsbalance ledelse TAP (ledere med personale ansvar).	2021: 45 pct. kvinder 55 pct. mænd	Samme niveau	
<b>16g</b>	Kønsbalance DTU's direktørkreds.	2021: 19 pct. kvinder 81 pct. mænd	Større andel kvinder	
<b>16h</b>	Kønsbalance DTU's bestyrelse.	2021: 40 pct. kvinder 60 pct. mænd	Samme niveau	



# Initiativer 2023

## Diversitet, lighed og inklusion

### A **Internationalisering:**

Kvalitetssikre udbuddet af uddannelser til internationale studerende med afsæt i deltagelse i International Student Barometer 2022, som gennemføres af det britiske analyseinstitut i-Graduate. Der måles på internationale studerendes tilfredshed med alle aspekter af tilværelsen som studerende på DTU, og DTU benchmarkes med flere hundrede universiteter globalt.

### B **Alder:**

Fortsat udvikle tenure track 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. I 2023 er der fokus på at styrke den del af tilbuddet, der omfatter et mentorforløb med fokus på personlig og faglig udvikling.

### C **Social og pædagogisk tilgængelighed:**

DTU arbejder målrettet med fleksible studieplaner og et system, der understøtter let adgang til relevant hjælp. I 2023 har DTU fokus på at øge tilgængeligheden for alle, der kan og vil. Der igangsættes et arbejde for at sikre, at studerende, der har brug for bevilget hjælp (Special Pædagogisk Støtte), oplever, at et sådant behov ikke er en hindring for at starte på DTU.

### D **Køn:**

Med udgangspunkt i DTU Diversity, Equity & Inclusion-planen sætter DTU fokus på udviklingen af rekrutterings- og karriereprogressionstiltag, jf. arbejdsplaner om karriere og ledelse. Konkret fokuseres på kompetenceudvikling i biasmekanismer og inkluderende ledelse og styrkelse af praksis omkring balanceret og biasbevidst rekruttering. I 2023 har DTU fokus på kompetenceudvikling af ansættende ledere og medarbejdere i HR-afdelingen med henblik på bedre balance i rekrutteringer og karriereprogression, herunder til ledelsesniveauer.

*100 DTU-studerende deltog i 2022 Copenhagen Pride-parade for at fejre menneskerettigheder og plads til mangfoldighed. Deltagelsen var arrangeret af DTU's studenterforening PF - Polyteknisk Forening og støttes af DTU, fordi det er vigtigt med fokus på at fjerne barrierer for et inkluderende studie- og arbejdsmiljø.*



Indsatsområde:

## Trivsel, sundhed og sikkerhed

### Ambition

Det er afgørende, at studerende og medarbejdere trives på DTU. Trivsel er grundlæggende for et meningsfuldt studie- og arbejdsliv på grund af sammenhængen mellem vores evne til at lære nyt, samarbejde og præstere. Et vigtigt aspekt af trivsel er, at det opleves fysisk og psykisk sundt og sikkert at studere og arbejde på DTU. Der er fokus på at arbejde forebyggende og afhjælpende og fremme helhedsorienterede løsninger. DTU skal sikre, at det er let at finde information om sundhed, sikkerhed og trivsel.

Det er DTU's ambition, at DTU er et attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads, hvor studerende og medarbejdere kan udvikle sig fagligt og personligt.

I de situationer, hvor der er udfordringer, er det ambitionen at både studerende og medarbejdere oplever, at der tages hånd om mistrivsel fra organisationens, medstuderendes og/eller kollegaers side.

### Sigtelinjer

**2023:** Alle studerende og medarbejdere er trygge ved at tale om, hvordan de trives og alle ved, hvor de skal søge hjælp ved mistrivsel.

**2025:** DTU er et studie- og arbejdsmiljø, der aktivt vælges til.





## Udgangspunkt og mål

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Trivsel</b>				
17	DTU skaber et studiemiljø, der bidrager positivt til de studerendes trivsel.	Danmarks Studieundersøgelse: Respons på udsagnet "Jeg føler mig generelt rigtig godt tilpas på min uddannelse": 2021: 3,9 på en skala fra 1 til 5.	Bedre studiemiljø	Undersøgelsen foretages af Uddannelses- og Forskningsministeriet, opgøres i ulige år.
18	DTU har en organisationskultur, der bidrager til øget dialog om trivsel.	DTU har i 2021 implementeret at arbejde dialogbaseret med trivsel (psykisk APV).  2021: 29 af DTU's 30 enheder har gennemført trivselsdialoger.	I 2025 forventes trivselsdialoger at være en integreret del af DTU's dialog og samarbejds-kultur	Trivselsdialoger indarbejdes i et årshjul, hvor de skal gennemføres hvert andet år. Ledelsen opfordrer til oftere trivselsdialog ved behov
<b>Sygefravær</b>				
19	DTU's ledere arbejder proaktivt gennem dialog med at afhjælpe arbejdsrelateret fravær.	2021: 5,3 sygedage pr. medarbejder.	Færre sygedage	
<b>Sundhedstilbud</b>				
20	DTU har tilbud for studerende og medarbejdere, som understøtter sundhed og velvære.	DTU har en bred vifte af tilbud om sport, ergonomi, mindfulness og walk & talk-ruter. Indikator er antal medlemmer i DTU Sports tilbud: 2021: 2.897 medlemmer. I perioden 2017-2019 til 2021 er der en reduktion på 32 pct.	Samme niveau	Fald i antal medlemmer tilskrives restriktioner ifm. COVID-19-pandemien.  2025 sigtelinjen skal ses ift. præ-COVID 2017-2019 udgangspunkt på 4.229 medlemmer.
<b>Arbejdsulykke-frekvens</b>				
21	DTU har mindre end 1 arbejdsulykke pr. mio. arbejdstimer (Lost Time Incident Frequency - LTIF).	2021: 1,61 LTIF  Ulykkesfrekvens (LTIF) er i perioden 2017-2019 til 2021 faldet 30 pct.	Færre arbejdsulykker	Reduktion tilskrives COVID-19- hjemsendelse, men 2021-tallet er stadig markant lavere end før COVID-19 på 2,30.

# Initiativer 2023

## Trivsel, sundhed og sikkerhed

### A **Studentertrivsel:**

DTU udarbejder tre-årige studiemiljøhandlingsplaner, der prioriterer konkrete indsatsområder for at fremme studerendes trivsel. I 2022-2024 er der fokus på:

- Læringsmiljø (AV og streaming, indeklima, fordybelsespladser og brugervenlige udemiljøer, velfungerende it-support)
- Trivsel (socialt tilhørsforhold og inklusion, ligebehandling, mestringsfølelse, styrket kommunikation samt hurtig og smidig sagsbehandling).

### B **Psykologrådgivning:**

Styrket tilbud om gruppeforløb i DTU's psykologrådgivning. I 2023 vil psykologordningen have suppleret det individuelle arbejde med flere gruppeforløb, herunder tilbud målrettet ph.d.-studerende. Intentionen er at arbejde mere proaktivt og at nå ud til en større målgruppe.

### C **Arbejdsmiljø:**

DTU arbejder i 2023 med at etablere modeller for systematisk og struktureret risikobaseret tilgang til arbejdet.

*DTU's årlige stafet for medarbejdere og studerende byder ikke alene på en løbetur på campus, men også på socialt samvær og spisning.*



## Indsatsområde: Fællesskaber

### Ambition

På DTU er uddannelse og arbejdsliv en personlig udvikling for den enkelte, der opnår arbejdsrelevante, sociale og personlige kompetencer. Men vi udvikler os i samspil med andre, vi spejler os i hinanden og i rollemodeller. Det at uddanne sig og arbejde på DTU kan bidrage til identitetsskabelse, og de fællesskaber, vi indgår i, kan være af livslang betydning.

Det er DTU's ambition, at studerende og medarbejdere oplever tilhørsforhold og fællesskab på tværs af DTU's fagligheder, lokaliteter og grupper af studerende og ansatte.

DTU har et socialt ansvar for at skabe en rummelighed, der understøtter denne ambition både i form af en bred vifte af faglige og sociale tilbud og læringsmiljøer, og ved, at vi gensidigt kærer os om hinanden.

### Sigtelinjer

**2023:** DTU har arbejdet proaktivt med fællesskaber som drivkraft til styrket læring, udvikling og trivsel.

**2025:** DTU er et studie- og arbejdsmiljø, der er kendt for stærke faglige og sociale fællesskaber.

### Udgangspunkt og mål

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Faglige og sociale fællesskaber</b>				
22	DTU-studerende udvikler en solid fælles faglig ingeniørtankegang, der sætter dem i stand til at arbejde med komplekse problemstillinger og ingeniørløsninger i tværfaglige miljøer.	2021: DTU's uddannelsesmodel sikrer, at studerende møder hinanden på tværs af fagligheder, både i kraft af uddannelsernes store valgfrihed og kurser, der samler studerende på tværs af uddannelser. F.eks. kurset Innovation Pilot på diplomingeniøruddannelsen, undervisningen i naturvidenskabelige grundfag på civilbacheloruddannelsen, og det tværgående innovationskursus på kandidatuddannelsen.	Styrket fællesskab	Implementering af det reviderede polytekniske grundlag på civilingeniøruddannelsen i studieåret 2023/24 og en netop igangsat revision af diplomingeniøruddannelsen med fokus på både faglighed og studentertvivsel understøtter den fælles identitet som ingeniørstuderende på DTU.

Tabellen fortsætter på næste side



Tabellen er fortsat  
fra forrige side

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Faglige og sociale fællesskaber</b>				
23	DTU og studenterforeningen Polyteknisk Forening (PF) arbejder for et aktivt klub- og foreningsliv med fokus på faglig og social udvikling.	En PF-opgørelse fra 2021 viser, at DTU har ca. 30 studenter-/alumnedrevne klubber, f.eks. raketkonstruktion, musik, foto, mc-klub og verdensmåls-ambassadører.  DTU stiller så vidt muligt lokaler til rådighed og hvor det er muligt, ydes faglig sparring.	Samme niveau	
<b>DTU som vært</b>				
24	DTU er vært for events, der styrker fællesskabet på universitetet.	DTU afholder events som DTU Årsfest, DTU Stafet, DTU Family Day og akademiske højtideligheder.  2021: Grundet COVID-19 var det ikke muligt at afholde DTU Family Day.	Samme niveau	Events evalueres med henblik på at leve op til ambitionen.
25	DTU's følgere på sociale medier oplever teknologi for mennesker.	Følgere i 2021: LinkedIn: 140.000 Twitter: 15.445 Facebook: 38.500 Instagram: 13.700	Flere følgere	DTU ønsker at styrke samtalen med omverdenen, bl.a. gennem et øget antal følgere på sociale medier.
26	DTU rækker ud til omverdenen med aktiviteter, der understøtter lysten til at lære om teknologi.	DTU har mange officielle besøg, campusrundvisninger og formidlingsaktiviteter såsom DTU Summer Science, som er tilbud til skolebørn.	Samme niveau	
<b>Alumner</b>				
27	Det er attraktivt at være en del af DTU's alumnenetværk.	Medlemmer i DTU's alumnenetværk DTU Alumni 2021: 37.370.	Samme niveau	



Ved DTU's årsfester hylder vi årets akademiske landvindere og fremtidens innovative ingeniører og de ansatte, der er med til at forme dem. Det er en fest, hvor vi fejrer på tværs af studerende, ansatte, alumner og samarbejdspartnere. Billedet fra Årsfest 2022 viser prisoverrækkelse til årets studenterstartup *Tempty Foods*, der skubber grænserne for plantebaseret fødevarerproduktion.

## Initiativer 2023

### Fællesskaber

**A Faglige og sociale fællesskaber:**  
Skabe tilhørsforhold og fællesskaber mellem danske og internationale studerende, først og fremmest gennem introduktionsuger og -forløb. Indsatsen følges løbende op under uddannelsen med kontinuerlige tilbud og aktiviteter, der understøtter trivsel, integration og diversitet blandt studerende. I 2023 vil denne indsats blive styrket gennem DTU Student Culture Hub.

**B DTU som vært:**  
Gøre DTU's campusser tilgængelige for alle. I 2023 fortsættes udviklingen af en DTU-app, der gør det let at bruge de muligheder og faciliteter, der findes på DTU's campusser.

G







# Ledelse med ansvar og forskningsintegritet

DTU betragter god ledelse på alle niveauer som et centralt element i at fastholde DTU som et førende teknisk universitet. På DTU er god ledelse situationsbestemt og målrettet individuel identifikation og fastlæggelse af rammer for maksimal udfoldelse af talent og skabelse af excellente resultater.

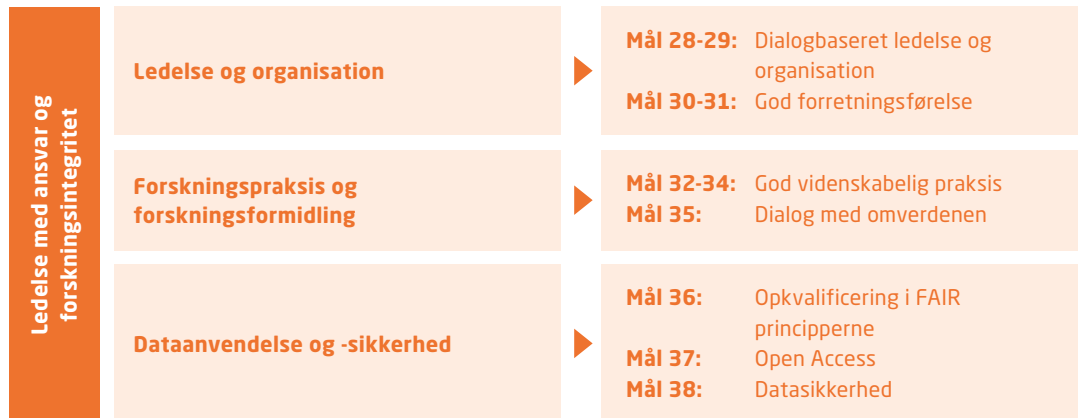
Alle medarbejdere har krav på kompetent ledelse, som sikres gennem målrettet uddannelse af alle DTU's ledere. Der er løbende dialog med medarbejderne om mål, midler og opgavevaretagelse. Alle medarbejdere, herunder ledere, har en årlig udviklingssamtale med deres nærmeste leder.

Da DTU ser det som befordrende for udviklingen af teknologi for en bæredygtig forandring, er det ambitionen at sikre udstrakt akademisk forskningsintegritet. I Danmark er der konsensus om at værne om den akademiske integritet. Forskningen bygger på principper som ærlighed, gennemsigtighed og ansvarlighed jf. Den danske kodeks om integritet i forskning.

Akademisk frihed handler om, at universiteter skal værne om den frie tanke og tale. Vi har et ledelsesansvar for at skabe rum til, at meninger brydes, fagligheder kan udvikles og for at nybrud kan opstå. Derfor ønsker DTU, at universitetets forskere deltager i den offentlige debat. Vi ruste vores forskere til at kunne håndtere debatten, også i tilfælde, hvor den bliver usaglig og personlig.

Mere teknologi er ikke altid svaret på samfundets udfordringer, og samfundets brug af teknologi skal være reguleret, så den respekterer mennesket. På DTU ser vi teknologi som en drivkraft for en bæredygtig forandring, men det kræver, at vores forskere agerer med ansvar og omhu, og at vi har tillid til, at vores ledere og organisationsstrukturer hjælper os til at gøre det rigtige.

# Indsatsområder, sigtelinjer og initiativer for ledelse med ansvar og forskningsintegritet



DTU's arbejde med ledelsesansvar og forskningsintegritet er grupperet i tre indsatsområder.

Alle tre områder er væsentlige for DTU's udvikling som et førende universitet med en stærk kultur

omkring ledelse og integritet. Og de har stor betydning for varetagelsen og udviklingen af såvel de faglige aktiviteter som driften. I det følgende beskrives, hvilke fremadrettede sigtelinjer og initiativer DTU har på områderne.



*Rektor Anders O. Bjarklev taler til de studerende ved studiestart 2021 under COVID-19 pandemien. DTU var lukket for undervisning i lange perioder, og studerende og undervisere gjorde en imponerende indsats for at omstille sig til virtuel læring.*

## Indsatsområde:

## Ledelse og organisation

## Ambition

DTU ønsker gennem god ledelse effektivt at udvikle og nyttiggøre naturvidenskab og teknisk viden- skab til gavn for samfundet. DTU har et enstrenget ledelsessystem baseret på en flad struktur, værdi- baseret ledelse, respekt, dialog og medinddragelse. DTU har fokus på kvalitetsarbejde, som udmøntes på grundlag af klart definerede kvalitative og kvanti- tative mål fastlagt i DTU's strategi og tilknyttede styringsdokumenter. Sammenhængskraften er knyttet op på de dialogmøder, der er essensen af DTU's ledelsesårshjul. DTU's kollegiale organer spiller ligeledes en vigtig rolle i at sikre den med- bestemmelse og medinddragelse, der er afgørende for, at DTU fortsat kan udvikle sin dialog- og sam- arbejdskultur. I undervisning, vejledning og udvikling af uddannelser tages udgangspunkt i studenter- centreret læring med henblik på at uddanne inge- niører med stærk faglighed, gåpåmod og evnen til at agere selvstændigt.

Det er DTU's ambition at være et mønster- eksempel på ledelse af et effektivt og inkluderende universitet.

DTU løfter sit ansvar for at formidle og understøtte dette ledelsessyn gennem en række ledelses- og medarbejderudviklingsaktiviteter, hvor der er fokus på at skabe rammer for og anledninger til en god dialog mellem ledelse, medarbejdere og studerende.

## Sigtelinjer

**2023:** Studerende, medarbejdere og ledere har godt kendskab og tillid til DTU som en dialogbaseret organisation

**2025:** DTU har styrket sit omdømme som et uni- versitet, hvor mennesker tænker, taler og arbejder sammen på tværs af fagligheder og kulturer.

## Udgangspunkt og mål

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Ledelse og organisation</b>				
28	DTU har en dialogkultur præget af åbenhed og tillid, hvor ledelsen er rollemodel.	2021: Alle decentrale ledelser mødes tre gange årligt til dialog- møder med DTU's direk- tion med henblik på udvikling og opfølgning af organisationen (DTU's ledelsesårshjul)	Samme niveau	Ledelsesårshjulet er en styringsmekanisme DTU har indført og udviklet over 20 år.
29	DTU prioriterer, at samarbejdet mellem ledelsen og de kolle- giale organer er præget af dialog og samskabelse.	2021: Generelt har ledelse, medarbejdere og studerende en oplevelse af, at der er mulighed for åbne drøftelser og reel medindflydelse.	Samme niveau	

Tabellen fortsætter på næste side



Tabellen er fortsat  
fra næste side

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>God forretningsførelse</b>				
30	DTU ønsker at arbejde proaktivt med krænkende adfærd.	I 2021: Udviklet et værktøj, der skaber synlighed omkring kontaktmuligheder og gennemsigtighed om, hvad der sker, når man henvender sig, samt mulighed for anonym registrering.	Samme niveau	
31	DTU sikrer, at organisationens whistleblowerordning opleves som en tryk og effektiv ramme til at afdække eventuelle ulovligheder og uregelmæssigheder.	2021: 2 indberettede sager. Begge indberetninger er blevet realitetsbehandlet og afsluttet. Ingen af indberetningerne har givet anledning til en politianmeldelse.	Samme niveau	

## Initiativer 2023

### Ledelse og organisation

#### A Ledelsesdialog:

I 2023 har DTU fokus på at implementere DTU Ledelsesdialoger. Det betyder, at alle ledere inviterer egne medarbejdere til en dialog med fokus på ledelsesudvikling. Det betyder, at der vil blive afholdt over 550 dialoger. HR-partnerne faciliterer alle ledelsesdialoger.

#### B Evaluering af DTU som dialogbaseret organisation:

DTU har udviklet en række dialogværktøjer, der supplerer og understøtter såvel ledelsesdialoger, trivselsdialoger og generel kommunikation i organisationen. I 2023 foretages en samlet evaluering af DTU som en dialogbaseret organisation.

#### C Krænkende adfærd:

HR-afdelingen og DTU's hovedsamarbejdsudvalg sikrer, at de 13 aktører, man som medarbejder eller studerende kan kontakte, hvis man oplever krænkende adfærd, mødes årligt og drøfter tendenser i henvendelserne og mulige indsatser for at forebygge krænkelse på DTU.

Indsatsområde:

## Forskningspraksis og forskningsformidling

### Ambition

DTU ønsker at skabe en kultur blandt studerende og ansatte, som er forankret i forskningsintegritet og akademisk frihed med fremme af god forsknings- og formidlingspraksis. Det betyder, at ærlighed, gennemsigtighed og ansvarlighed er en grundpræmis for alle aspekter af DTU's forskningsaktiviteter. Det betyder, at kravene fra internationale konventioner og etisk lovgivning implementeres for at sikre forskningens integritet.

DTU opfordrer sine studerende og forskere til at stille deres viden til rådighed for og kvalificere og deltage i den offentlige debat, gerne med reference til DTU. DTU finder det på den anden side naturligt, at der ikke refereres til universitetet, når debatten er baseret på udveksling af personlige og private holdninger.

Det er DTU's ambition, at studerende og medarbejdere er ambassadører for forskningsintegritet og akademisk frihed.

DTU har et ansvar for at understøtte denne ambition og kultur gennem kompetenceopbygning og oplysning om god forsknings-, forvaltnings- og formidlingspraksis. Forskere skal opleve, at det er trygt at deltage i den offentlige debat med anerkendelse af deres faglighed og saglighed.

### Sigtelinjer

**2023:** DTU's studerende, medarbejdere og ledere har styrket kendskab til god forskningspraksis og forskningsformidling.

**2025:** DTU har styrket sit omdømme som et universitet, der medvirker til høj standard inden for god forskningspraksis og forskningsformidling.

### Udgangspunkt og mål

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>God videnskabelig praksis</b>				
32	DTU øger sit fokus på at sikre en stærk forskningskultur, som baserer sig på principper for god videnskabelig praksis.	2021: Der er bl.a. obligatoriske kurser for ph.d.-studerende og -vejledere, hvor emnet adresseres, f.eks. Introduktion til god videnskabelig praksis. Dertil udarbejdes e-læringsmoduler om emnet for at understøtte kurserne.	Øget fokus	Det vil blive fulgt, hvordan organisationen tager imod e-læringsmodulene som supplement til eksisterende kurser.
33	DTU styrker sin indsats inden for forsknings-sikkerhed, jf. Udvalg for Retningslinjer for Internationalt Samarbejde (URIS) under Uddannelses- og Forskningsministeriet.	2021: DTU er opmærksom på området og har fokus på at etablere styrkede og ensrettede procedurer på området.	Styrket indsats	URIS-rapporten udkom maj 2022, og DTU har deltaget aktivt i udvalgsarbejdet.

Tabellen fortsætter på næste side

Tabellen er fortsat  
fra næste side

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>God videnskabelig praksis (fortsat)</b>				
34	DTU-studerende følger DTU's æreskodeks for eksamener og anden akademisk aktivitet.	2021: 216 studerende indberettet for snyd.  I perioden 2017-2019 til 2021 har der været en stigning på 65 pct. i antal indberettede sager om eksamenssnyd.	Mindre snyd	Den generelle stigning tilskrives øget opmærksomhed på snyd på grund af indførelse af kodeks fra studieåret 2017-2018. I 2020 under COVID-19 sås en stor stigning, hvilket især tilskrives omlægning af skriftlige stedprøver til online-hjemmeeksamener.
<b>Dialog med omverdenen</b>				
35	DTU bidrager med forskningsbaseret viden til den offentlige debat.	DTU udgiver profil-magasinet Dynamo fire gange om året og understøtter en række digitale platforme, hvor der fortælles om DTU's forskningsresultater og disses betydning for samfundet.	Mere debat	DTU vil fokusere sin kommunikation omkring temaer, der kobler sig til aktuelle dagsordener, og skabe stærke historier, der engagerer og aktiverer modtagerne.

## Initiativer 2023

### Ledelse og organisation

#### A Plagiatscreening:

DTU har stillet plagiatscreeningsværktøjet iThenticate til rådighed for sine forskere med henblik på at forebygge plagiat i videnskabeligt arbejde.

#### B Risikovurdering internationale samarbejder:

Etablere en ny tværgående sikkerhedsorganisation, der skaber intern organisering og processer for at mindske etiske, økonomiske og sikkerhedsmæssige risici i forbindelse med internationale forsknings- og innovationssamarbejder.

#### C Eksportkontrol og Nagoya-protokol:

Udarbejde en samlet oversigt over compliance-krav inden for forsknings- og innovationsområdet, særligt med fokus på at styrke indsatsen inden for eksportkontrolreguleringen og Nagoya-protokollen.





Indsatsområde:

## Dataanvendelse og -sikkerhed

### Ambition

DTU skaber og forvalter store mængder data, når vi forsker, underviser og samarbejder med det omgivende samfund, og når vi administrerer den store forretning, som DTU er. DTU prioriterer ansvarlig forskningsdatamanagement for at sikre, at forskningen er både troværdig og transparent. Det indebærer desuden, at data kan genfindes, er tilgængelige, interoperable og genanvendelige (FAIR-principperne<sup>5</sup>). Samtidig er det vigtigt at beskytte de fortrolige informationer og data, som omverdenen og personer deler med DTU. Når DTU arbejder med data, hviler det på principper om, at data skal være så åbne som muligt og så lukkede som nødvendigt inden for en ramme af passende organisatoriske og tekniske foranstaltninger.

Det er DTU's ambition at bedrive og fremme åben forskning samtidig med, at vi beskytter vores viden og medarbejderes og samarbejdspartneres rettigheder.

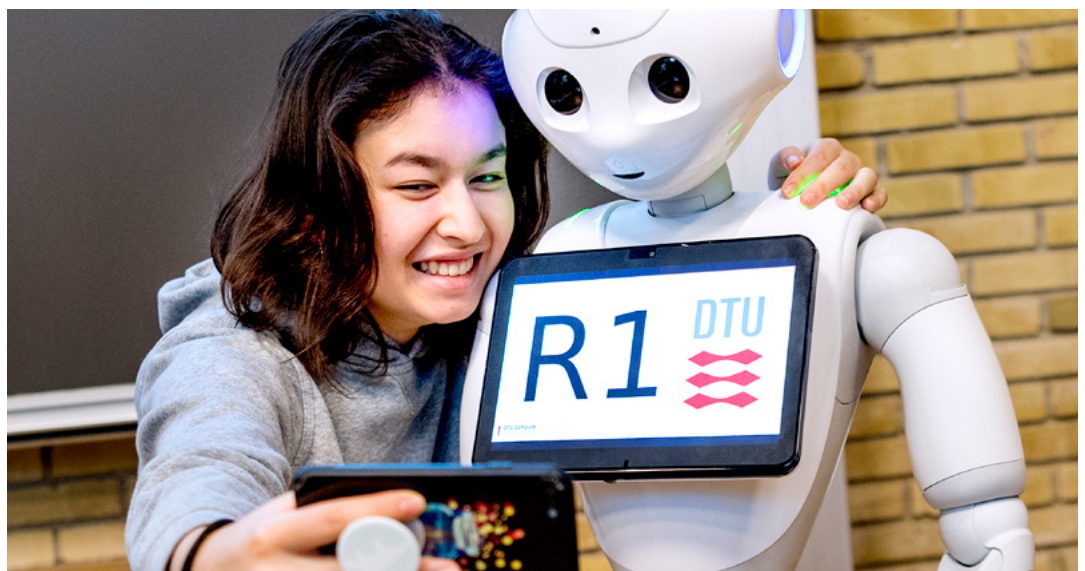
DTU indfrier denne ambition gennem kompetenceopbygning og oplysning om ansvarligt forskningsdatamanagement, ansvarlig håndtering af persondata og it-sikkerhedsprocedurer og -krav til studerende og medarbejdere.

### Sigtelinjer

**2023:** DTU har implementeret konkrete tiltag for styrket datamanagement.

**2025:** DTU er kendt for at fremme åben forskning og for at arbejde konstruktivt med passende relaterede sikkerhedsforanstaltninger.

5) FAIR står for Findable, Accessible, Interoperable og Re-usable, og er et sæt af principper, der er internationalt anerkendte og ansporer til at gøre forskning åben, transparent og økonomisk sund. For øvrig information henvises til National strategi for FAIR datamanagement.



## Udgangspunkt og mål

Mål nr	Mål	Udgangspunkt	2025	Bemærkninger
<b>Opkvalificering i FAIR principperne</b>				
36	DTU ønsker, at medarbejdere følger FAIR- principperne.	2021: Iværksat tiltag, der skal sikre, at alle ph.d.-studerende og nyansatte har modtaget undervisning i <i>Responsible Conduct of Research</i> og i <i>Research Data Management</i> .	Større kendskab	DTU arbejder med at implementere den nationale FAIR-strategi over en treårig periode.
<b>Open Access</b>				
37	DTU ønsker, at alle universitetets publikationer kan tilgås frit for at gøre forskningen videst muligt tilgængelig efter principper om transparens, kvalitet og genanvendelighed.	2021: 74 pct. af DTU's publikationer (nationalt gennemsnit 63 pct.).	100 pct. Open access	DTU søger at leve op til den nationale ambition på området, som er 100 pct. DTU tager dog forbehold for artikler, hvor der ikke kan forhandles forlagsaftaler, som understøtter den nationale strategi.
<b>Datasikkerhed</b>				
38	DTU har en professionel håndtering af persondata, som gør det trygt at afgive data til DTU.	2021: DTU's rammer for behandlinger af persondata til administrative formål fastsættes lokalt i de enkelte enheder.	Samme niveau	DTU's ambition er at styrke rammerne ved at ensarte dem på tværs af organisationen.

## Initiativer 2023

### Dataanvendelse og -sikkerhed

#### A Datamanagement:

Styrke forskningsdatasupport: DTU ser et stigende behov for at koordinere viden og indsats omkring forskningsdata. I 2023 har vi en virtuel organisering i form af DTU Forskningsdatasupport. Supporten skal kvalificere det centrale DTU's indsats omkring forskningsdata, og det vil ske i et samarbejde med deltagere fra forskningsmiljøerne.

#### B It-sikkerhed:

DTU har iværksat et projekt, der yderligere systematiserer afrapportering om informationssikkerheden på DTU, bl.a. på baggrund af den Nationale Cybersikkerhedsstrategi for Danmark fra 2021.





Tilgang til  
rapportering  
og regnskabs-  
praksis



Denne første version af DTU's rapport om bæredygtighed dækker relevante aspekter af DTU's indsætter inden for miljø, samfund og ledelse med fokus på 'orden i eget hus'.

DTU's arbejde med bæredygtighed berøres også i DTU's årsrapporter, som også hidtil har indeholdt DTU's grønne regnskab. Disse opgørelser er bagudrettede. Med denne rapport samler DTU sine opgørelser på såvel det grønne, det sociale og governance området, og sætter også mål for universitetets fremadrettede ambitioner.

## Omfang, periode og baseline

En række af rapportens dataopgørelser er sammenfaldende med indholdet i DTU's årsrapport og anden ledelsesinformation. I de tilfælde følges samme opgørelsesmetode og rapporteringsformat.

Periodemæssigt er der fokus på 2021. For det fremadskuende perspektiv er der arbejdet med sigtelinjer for henholdsvis 2023 og 2025. Der opereres ikke med et fast baseline-år, men det er angivet hvad udgangspunktet for sigtelinjerne er. Det skyldes, at det varierer, om den relevante baseline er gennemsnit af 2017-19 eller 2021. Hvor et 2017-19-gennemsnit er anvendt, skyldes det, at det er relevant med et tilbageblik til før COVID-19-pandemien.

## Proces og fremgangsmåde

Bæredygtighed er en integreret del af DTU's koncern- og forretningsstrategi og indarbejdet i DTU's varetægtelse af såvel kerne- som driftsopgaver.

DTU's koncernstrategi Teknologi for mennesker 2020-2025 har udgjort et vigtigt pejlemærke for nærværende rapport, det samme har DTU's politik for bæredygtighed.

Fokusområder til rapporten er baseret på gennemgang af politikker og indsatsområder, som DTU betragter som relevante i forhold til samfundsansvar og bæredygtighed. I denne rapport er fokus på

driftsdata på det grønne område, klassiske HR- og arbejdsmiljødata samt data og tiltag inden for god forretningsførelse og integritet.

## Opgørelsesmetoder og dataforklaringer

### Generelle forhold

#### Årsværk

Betegnelsen omfatter personaleårsværk (FTE - Full Time Employee svarende til en fuldtidskontrakt på 160,33 timer om måneden) og studerende opgjort i antal STÅ og/eller i antal indskrevne, dimittender e.l.

#### Arealopgørelser

Opgørelse af arealet på Lyngby Campus, Ballerup Campus og Risø Campus er opgjort ud fra, hvor DTU betaler ejendomsskat. Matrikler, som DTU ejer (Lyngby og Ballerup) eller er registreret som officiel lejer af (Risø), medtages således i arealopgørelsen af DTU's campusser. Der er ikke fradraget arealer til eksterne lejere, når det samlede campusareal opgøres (bygninger og udendørsområder).

Arealet på bygninger på DTU's campusser og på mindre lokaliteter er udregnet som bruttoareal fradraget de indendørs arealer, som lejes ud til eksterne.

### Ressourceforbrug med omtanke

#### Klimaregnskab og CO<sub>2</sub>e

Udledning af drivhusgasser måles i CO<sub>2</sub>e. CO<sub>2</sub> er betegnelsen for kuldioxid og udgør den største andel af de udledte drivhusgasser. 'e' markerer, at andre typer drivhusgasser (ækvivalenter) er medtaget i opgørelsen efter omregning til CO<sub>2</sub>-baseret på deres relative globale opvarmningspotentiale (GWP).

Den samlede visning af scope 1, 2 og 3 er beregnet ud fra en input-output-model med økonomiske data og Exiobase som 'oversætter' kr. til CO<sub>2</sub>e. Samme model benyttes af flere offentlige styrelser samt de øvrige danske universiteter.

DTU indgår i et samarbejde med en arbejdsgruppe under Danske Universiteter, hvor målet er at beskrive en model for at udarbejde CO<sub>2</sub>-regnskabet ensartet. Regnskabet baserer sig på metoder beskrevet i Greenhouse Gas Protocol. I takt med dette arbejde, og i takt med, at der kan skaffes mere præcise data, vil DTU's regnskab blive tilpasset nye metoder. Dog skal ressourceforbruget til at skaffe en større data-nøjagtighed løbende afvejes i forhold til, om det giver værdi i forhold til en mulig miljømæssig gevinst.

**Scope 1** inkluderer fysiske enheder for produktion af varme til forskningsprocesser, som f.eks. damp. Ved opgørelse af forbrug fradrages der for lejernes forbrug. I kommende rapporter vil data vedrørende marinediesel brugt på DTU's forskningsskib Dana samt drivmidler til køretøjer på DTU's campusområder blive inkluderet.

**Scope 2** er indirekte udledning fra indkøbt energi til el og varme. Data for energiforbrug (fysiske enheder) fra el og varme for Lyngby, Risø og Ballerup Campus indhentes fra forsyningsselskaberne og kvalitetssikres ved en sammenligning med egne målerdata. For de små campusområder stammer data fra måleraflysning. I opgørelsen fradrages der for lejernes forbrug.

Emissionsfaktorer for el og varme udregnes typisk med enten 125 pct. - eller 200 pct. -metoden, som er et udtryk for varmekoefficient, dvs. hvor stor andel af det forbrugte brændsel, der går til produktion af hhv. el og varme i et kraftvarmeanlæg. CO<sub>2</sub>e-udledning på DTU er udregnet ud fra emissionsfaktorer beregnet med 125 pct. -metoden.

DTU's scope 2-udledninger fra elforbrug er opgjort med den lokationsbaserede metode, som er retvisende for DTU's reelle udledning, da der forbruges el fra det fælles elnet. DTU køber imidlertid oprindelsesgarantier fra vindenergi, hvorfor den markedsbaserede opgørelse viser en udledning på 0 kg CO<sub>2</sub>e fra elforbrug. Den markedsbaserede opgørelse er en angivelse af CO<sub>2</sub>e-emissioner forbundet med produktion af den vindenergi, som DTU har opnået rettighed til via køb af oprindelsesgarantier.

**Scope 3** er beregnet ud fra økonomiske data kombineret med Exiobase, som omregner 164 kategorier

fra monetære enheder til CO<sub>2</sub>e. De økonomiske tal var udtræk fra 2019-regnskabet, og Exiobase byggede på data fra 2011, hvilket vurderes som de bedst tilgængelige data på markedet. Der er en revideret udgave af Exiobase på vej (2022-23), som vil blive benyttet, når den er tilgængelig.

### **Flyrejseemissioner**

Flyrejser bliver primært booket gennem DTU's rejsearrangør, og rejsearrangøren oplyser CO<sub>2</sub>-emissionsfaktor og rejste kilometer for de enkelte flyrejser. Disse tal tager ikke højde for 'Radiative Forcing factor (RF)', og for, at det kan medregnes, er de oplyste emissionsfaktorer ganget med 1,9. Denne løsning kaldes DEFRA-metodologien og er udviklet af det britiske Department for Environment, Food and Rural Affairs. Det er i regi af DTU's samarbejde med Danske Universiteter om en fælles standard for klimaregnskaber, at denne metode er valgt for opgørelse af flyrejse CO<sub>2</sub>-emissionsfaktor.

### **Cirkulær økonomi**

Når der refereres til cirkulær økonomi i denne rapport, refereres der til en tilgang, hvor der er fokus på at forlænge levetiden af jordens ressourcer i modsætning til 'køb og smid væk'-økonomi. Cirkulær økonomi bygger på principper om at skabe mindre affald gennem bedre design af produkter, sikre længere levetid af produkter og materialer gennem vedligehold, reparation, genbrug og genanvendelse, regenerere jordens naturlige systemer og skabe rammer for deling af tilgængelige ressourcer.

### **Affaldstal**

Tal for affald er opgjort ved at indhente årsopgørelser fra affaldsindsamlere- og -modtagere for alle DTU's campusser. Data fra fakturaer bliver også brugt til regnskabet. Der er mange kilder, formater og datatyper, som samles i ét regnskab, hvilket øger risikoen for fejl og unøjagtigheder. Der arbejdes på at systematisere dette, stille krav til dataformater, øge kvaliteten af data og løbende kunne opføre data.

Alle tal for affald er opgjort som 'afleveret til'. Det betyder, at det er den mængde, DTU afleverer og betaler for hos leverandøren. Tallene siger således ikke noget om den reelle behandling af affaldet.

## Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads

Alle studienøgletal er opgjort pr. 1. oktober i de givne år.

### Internationale medarbejdere og studerende

Internationale studerende defineres som kandidat-studerende, der har en adgangsgivende eksamen fra udlandet. Grunden til, at der i rapporten ikke ses på internationale bachelorstuderende er, at alle DTU's diplom- og bacheloruddannelser udbydes på dansk, bortset fra General Engineering.

Internationale medarbejdere defineres som andel af FTE, der ikke har dansk nationalitet.

### Alder

Alder og gennemsnitsaldrer er beregnet på baggrund af antal personer ansat pr. december 2021 og alderen på dette tidspunkt.

### Personalekategorier

Videnskabeligt personale/VIP: Disse stillinger indgår i kategorien: Professor, professor MSA/MSO, docent, lektor, adjunkt (også kaldet Faculty-stillinger, hvor der er en undervisningsforpligtelse på 20-50 pct. af arbejdstiden), forskningsspecialist, seniorforsker, seniorrådgiver, forsker, post.doc., videnskabelig assistent (også kaldet forskerstab), forskningsassistent, gæsteprofessor/-lektor, ekstern lektor, hjælpelærer, undervisningsassistent, censor, VIP ansat i social ordning, VIP øvrige, ph.d. (også kaldet øvrige VIP).

Teknisk Administrativt Personale/TAP: Disse stillinger indgår i kategorien: Viceinstituddirektører, administrationschefer, special- og chefkonsulenter, akademikere, kontormedarbejdere, teknikere, elever/læringer, studentermedhjælper, TAP ansat i social ordning, TAP øvrige.

### Personer med funktionsnedsættelse:

Studerende med funktionsnedsættelse er defineret som de studerende, der er berettiget til støtte under SPS (Special Pædagogisk Støtte)-ordningen, der er etableret af den danske stat og administreres af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet.

Funktionsnedsættelser kan vedrøre ordblindhed, psykisk funktionsnedsættelse/udviklingsforstyrrelse, synshandicap, hørehandicap, bevægelseshandicap, kronisk eller alvorlig sygdom.

### Ledere med personaleansvar

I forbindelse med opgørelser om køn er refereret til ledere med personaleansvar. Opgørelsen baseres på træk fra DTU's medarbejderdatabase og omfatter alle, der i vores personalesystem er registreret med et ledelsesansvar for MUS, ansættelser og afskedigelser, godkendelse af tidsregistreringer etc.

### Sygefravær

Opgørelsen omfatter gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder, ekskl. barn syg.

### Arbejdsulykke

En arbejdsulykke er en pludselig hændelse i forbindelse med arbejdet, som fører til, at en medarbejder kommer fysisk eller psykisk til skade. Arbejdsulykker dataopsamles i DTU's incidentapplikation (Injury).

### Ulykkesfrekvens, LTIF

#### (Lost Time Injury Frequency Rate)

Ulykkesfrekvens beregnes som antal arbejdsulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer. Ulykkesfrekvens (LTIF) beregnes ud fra dataopsamling af ulykker med fravær i DTU's incidentapplikation (Injury) sammenholdt med præsterede arbejdstimer på DTU.

## Ledelse med ansvar og forskningsintegritet

### Whistleblowerordning

DTU's whistleblowerordning er baseret på EU-lovgivning og lov om beskyttelse af whistleblowere og giver mulighed for i fortrolighed at påpege forhold og adfærd af alvorlig karakter, som man må have oplevet i relation til DTU.

### God videnskabelig praksis

Begrebet er ikke forbeholdt DTU, men bredt og globalt anerkendt inden for forskningsverdenen. I dansk henseende er det defineret i Den danske kodeks for integritet i forskning udgivet af Forsknings- og Uddannelsesministeriet 2015.







# Ambitioner og fremdrift

De følgende dataark er i overskrifter enslydende med indsatsområder beskrevet under henholdsvis ressourceforbrug med omtanke, attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads samt ledelse med ansvar og forskningsintegritet side 12-51. Dataarkene giver indblik i resultater og bagudrettet udvikling på indsatsområder og sætter dermed de fremadrettede 2023- og 2025-sigtelinjer i perspektiv. Udvalgte resultater er beskrevet, og på de målområder, hvor der er fokus på kvantitative data, fremgår en bagudrettet tidsserie. DTU's politikker og retningslinjer, som ligger til grund for ambition og sigtelinjer på de enkelte indsatsområder, er fremhævet.



Ressourceforbrug med omtanke

## Energirelateret klimaaftryk

### Sigtelinjer

**2023:** DTU har optimeret for CO<sub>2e</sub>-reduktion på de energiforbrugsparametre, universitetet kan påvirke direkte.

**2025:** DTU har reduceret CO<sub>2e</sub>-udledning relateret til DTU's energiforbrug.

### DTU politikker

- Delpolitik for bæredygtighed på DTU's campusområder
- Bilag til indkøbspolitik: Bæredygtighed i indkøb
- Delpolitik for transport og mødeaktivitet

### Udvikling

**Tabel 1: Udvikling på indsatsområdet udtrykt via indikatorer for energiforbrug**

	2017-2019 (gns.)	2020	2021	Udvikling i pct. 2017-2019 til 2021
<b>Energiforbrug</b>				
<i>DTU's ambition er et stabilt totalt energiforbrug trods forventning om øget forskningsaktivitet</i>				
Elforbrug (MWh) (absolut elforbrug inkl. elforbrug til forskningsprocesser)	64.410	63.703	67.877	
Varmeforbrug (absolut varmekonsum inkl. procesvarme (f.eks. damp), Scope 1 + 2) (MWh) <sup>A</sup>	72.943	68.220	78.481	
Energiforbrug total (MWh)	137.353	131.923	146.358	
Udvikling samlet energiforbrug 2017-2019 til 2021 (pct.)				7%
CO <sub>2e</sub> -udledning fra samlet energiforbrug (el, varme og køl) (ton) <sup>B</sup>	22.962	16.884	17.962	-22%
<i>DTU's ambition er faldende energiforbrug pr. årsværk</i>				
Elforbrug (MWh/årsværk)	4,6	4,4	4,5	
Varmeforbrug (MWh/årsværk)	5,2	4,7	5,2	
Energiforbrug total (MWh/årsværk)	9,8	9,1	9,7	
Udvikling energiforbrug pr. årsværk 2017-2019 til 2021 (pct.)				-1%
CO <sub>2e</sub> -udledning pr. årsværk (ton)	1,6	1,2	1,2	-28%

A) Scope 1 primært dampproduktion på Lyngby Campus. DANA er ikke inkluderet i disse tal.

B) CO<sub>2</sub> fra elforbrug afspejler det nationale energimix.

Både el- og varmekonsum er steget i forhold til 2020 og 2017-2019. Fjernvarmeforsyningen til Lyngby Campus blev i sommeren 2020 koblet over på Vestforbrændingen som led i DTU's strategi om at få leveret energi med lavest mulig udledning af drivhusgasser. Det er den primære årsag til reduceret CO<sub>2</sub>-udledning i 2020. 2021 har været et koldere år end de foregående, hvilket vurderes at være årsag

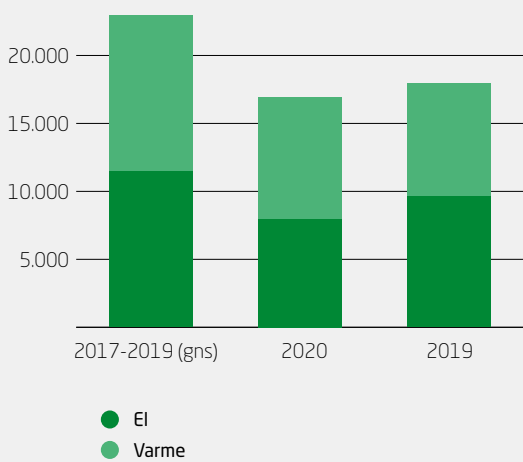
til øget varmekonsum. I 2021 købte DTU certifikater for grøn strøm for hele elforbruget, svarende til en markedsbaseret reduktion i CO<sub>2e</sub> på 9.638 ton. Der har i en årrække været arbejdet for fremme af lavenergibelysning med systematisk udskiftning af lyskilder til LED på DTU, og ca. 60 pct. af alle lyskilder på de tre hovedcampusser er udskiftet.



**CO<sub>2</sub>e-udledning**

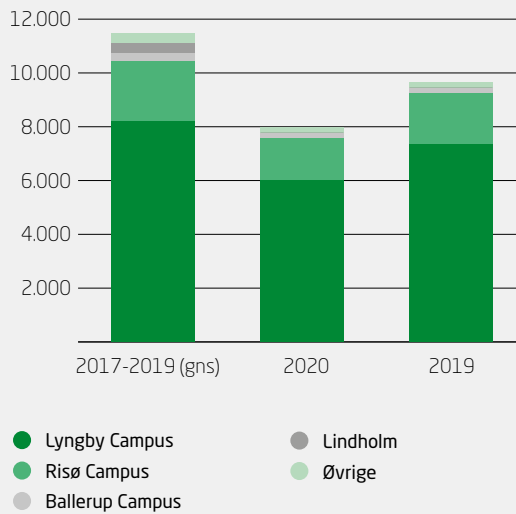
CO<sub>2</sub>e-udviklingen er uddybet med tabeller, der udspecificerer CO<sub>2</sub>e-udledning. Udledning pr. lokation afspejler primært campusstørrelse, fysisk placering af forskningsinfrastruktur og bygningernes stand.

**Tabel 2: Samlet CO<sub>2</sub>e fra el og varme**

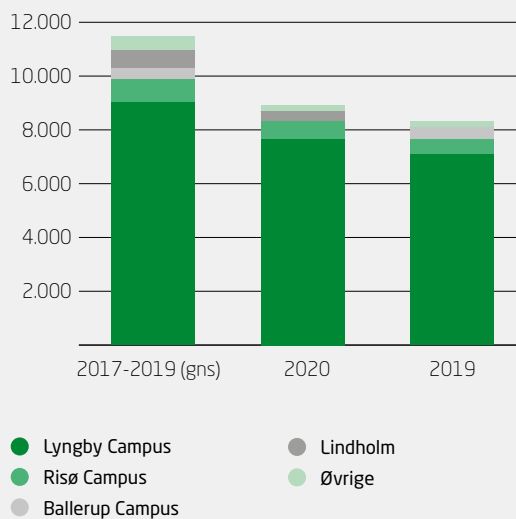


Størstedelen af CO<sub>2</sub>e-udledning fra el relaterer sig til ventilationsanlæg i laboratorier, drift af it- og serverrum, køleanlæg samt til forsøg i de større forskningsfaciliteter.

**Tabel 3: CO<sub>2</sub>e-udledning fra el pr. lokation**



**Tabel 4: CO<sub>2</sub>e fra varme pr. lokation: (både varme og procesvarme, scope 1 og 2)**



Der ses et fald i CO<sub>2</sub>e-udledning fra varme fra 2019-2020, hvilket bl.a. skyldes flytning af instituttet DTU Energi fra utidssvarende bygninger på Risø Campus til en ny bygning på Lyngby Campus samt fraflytningen fra øen Lindholm.





## Cirkulær økonomi i driften

### Sigtelinjer

**2023:** DTU har udviklet handlingsplaner for reduktion af negativ impact i DTU's ressourceforbrug.

**2025:** DTU har implementerede arbejdsgange, der målbart fremmer cirkulær økonomi i universitetsdriften.

### DTU politikker

- Delpolitik for bæredygtighed på DTU's campusområder
- Bilag til indkøbspolitik: Bæredygtighed i indkøb
- Delpolitik for transport og mødeaktivitet

### Udvikling

**Table 1: Udvikling på indsatsområdet udtrykt via indikatorer for affald som ressource, vand og transport**

	2017-2019 (gns.)	2020	2021	Udvikling i pct. 2017-2019 til 2021
<b>Affald som ressource</b>				
<i>DTU reducerer den totale affaldsmængde</i>				
Affaldsmængde (ton) <sup>A</sup>	3.025	2.263	2.513	
Udvikling i affaldsmængde 2017-2019 til 2021 (pct.) <sup>B</sup>				-17%
Affaldsmængde pr. årsværk (kg)	216	157	166	
Udvikling i i affaldsmængde pr. årsværk 2017-2019 til 2021 (pct.)				-23%
<i>DTU øger andelen af reelt genanvendt affald</i>				
Andel af affaldsmængden afleveret til genanvendelse (pct.) <sup>C</sup>	65%	62%	67%	
Udvikling i andelen af affaldsmængden afleveret til genanvendelse 2017-2019 til 2021				3%
Affaldsmængde afleveret til genanvendelse pr. årsværk (kg)	141	98	111	
<b>Vand</b>				
<i>DTU reducerer forbrug af vandværksvand</i>				
Forbrug af vandværksvand (m <sup>3</sup> )	170.481	136.712	133.699	
Udvikling i forbrug 2017-2019 til 2021 (pct.) <sup>D</sup>				-22%
Forbrug af vandværksvand pr. årsværk (m <sup>3</sup> )	12,2	9,5	8,8	
Udvikling i forbrug 2017-2019 til 2021 (pct.)				-27%
<b>Transport</b>				
<i>DTU reducerer antal fløjne km pr. årsværk</i>				
Antal fløjne km total (1.000 km)	53.866	13.077	5.910	
Antal fløjne km pr. årsværk	9.204	2.234	1.015	
Udvikling antal fløjne km. pr. årsværk 2017-2019 til 2021 (pct.) <sup>E</sup>				-89%
CO <sub>2</sub> e-udledning pr. årsværk (ton)	1406	352	193	

A) Alle affaldsmængder registreret på alle campusser.

B) Fald i mængden tilskrives COVID-19-pandemien og afledt reduceret aktivitet på campus

C) Genanvendelsesprocent for alle fraktioner og alle campusser. Opgjort som afleveret til genanvendelse.

D) Fald i forbrug tilskrives COVID-19-pandemien og afledt reduceret aktivitet på campus

E) Fald i antal fløjne km tilskrives COVID-19-pandemien og afledte rejserestriktioner

## Indkøb

Gennem de senere år har DTU styrket indsatsen omkring bæredygtighed i koncernindkøb markant. I 2020 blev der udviklet en politik, som var startskuddet til fremme af bæredygtige indkøb i standardkontrakter og procedurer samt udvikling af procesmodel for ansvarligt indkøb 'DTU Procurement Sustainability Model'. Op imod 90 pct. af de varer og serviceydelser, DTU indkøber,

erhverves enten via DTU's indkøbsaftaler eller via udbud af større enkeltstående indkøb (projektindkøb). Generelt gælder det, at hvor der er en aftale, skal indkøb foretages via den uanset beløbsstørrelse. Reglen bidrager til, at DTU både får mest fornuftig økonomi og mest mulig bæredygtighed i universitetets indkøb.



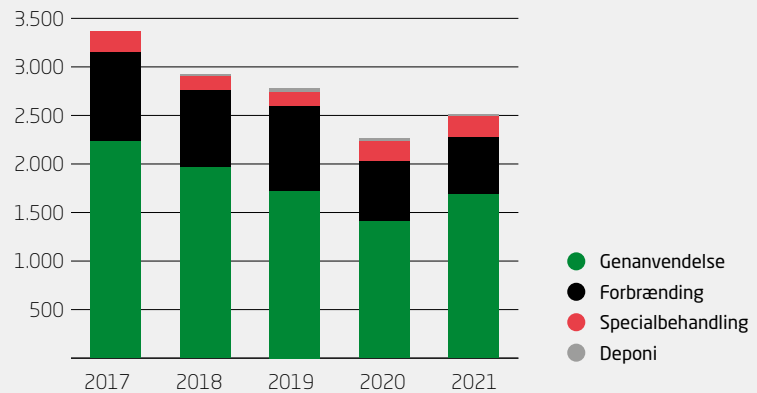


## Affald og genanvendelse

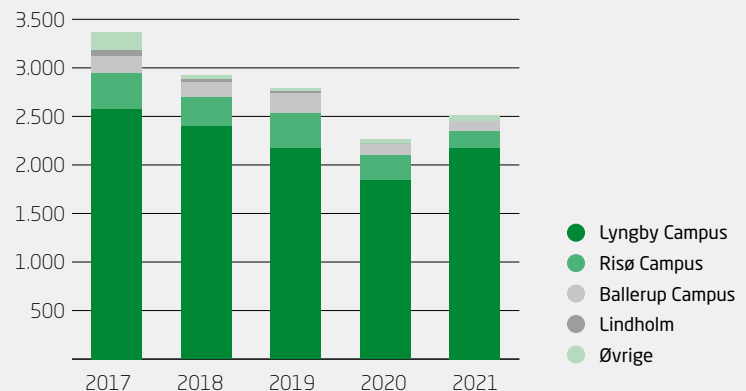
COVID-19-nedlukningen havde stor indflydelse på DTU's affaldsmængder, hvilket forklarer reduktionen i især 2020. Kemikalie affald og klinisk risikoaffald er dog steget fra 2020, hvilket især skyldes DTU's medvirken i COVID-19-diagnostik. At affaldsmængderne for øvrige lokaliteter steg fra 2020 skyldes især, at på DTU's lokation i Hirtshals, blev fiskeaffald tidligere til minkfoder, men nu indgår fiskeaffaldet i affaldsmængderne. DTU har udvidet sine affaldsordninger med flere fraktioner til genanvendelse og ensrettet på tværs af hele DTU. Inde i bygningerne er etableret fysiske sorteringsløsninger tæt på brugerne og taget tiltag, der understøtter brug heraf.

Der har været et løft i uddannelse og træning af ansvarlige for håndtering af farligt affald med henblik på at øge videnniveauet og kompetencer hos dem, der sorterer og pakker affaldet til transport. Målet er et bedre og mere sikkert arbejdsmiljø samt minimering af miljørisici.

**Tabel 2: Totale affaldsmængder fordelt på behandlingsform (ton)**



**Tabel 3: Totale affaldsmængder fordelt på lokaliteter (ton)**





## Transport

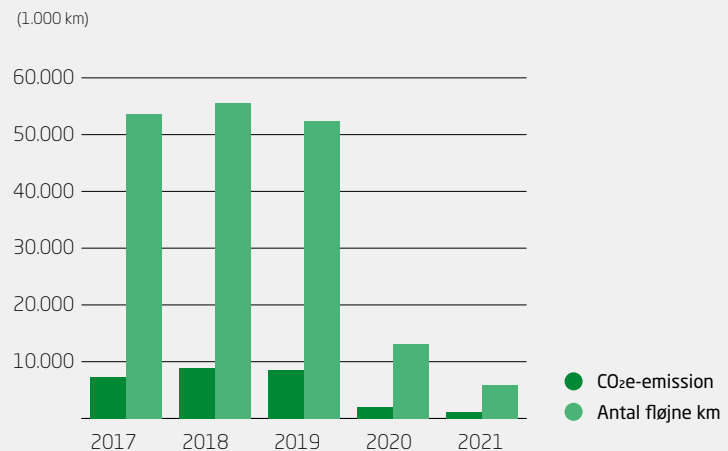
DTU har fokus på, at det skal være attraktivt og nemt at benytte offentlige og grønne transportformer ved arbejdsrelateret transport til og fra campus. I 2020 lancerede DTU en delpolitik for transport og mødeaktivitet, som foreskriver en bevidst og kontinuerlig afvejning af, hvordan universitetets møde-, undervisnings- og transportbehov på bedst mulig vis understøtter DTU's målsætning om at reducere klima- og miljøaftryk samtidig med, at trivsel og effektivitet imødekommes. Offentlige transportmidler skal i udgangspunktet benyttes på tjenesterejser frem for private transportmidler. For at togrejser er et attraktivt alternativ, kan længere rejser gennemføres på 1. klasse, hvis rejsetiden udnyttes til arbejdsformål. DTU har firmaaftaler med eldelebenselskaber, hvilket betyder, at der på Lyngby og Ballerup Campus stort set altid er biler tilgængelige. I perioden 2019 til ultimo 2022 vil antallet af ladestandere blive udvidet fra 12 til 50 dobbelte ladestandere.

I forbindelse med planlægning af flyrejser bør det altid overvejes, om flere aktiviteter kan samles i samme rejse for at reducere CO<sub>2</sub>-udledning mest muligt. Direkte flyrejser skal prioriteres, da udledningen er størst i forbindelse med at lette og lande.

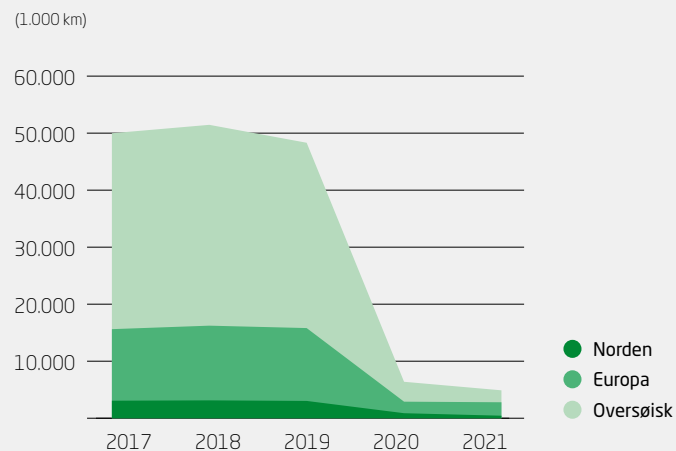
Tabel 4 viser et markant fald i 2020 og 2021 for såvel antal fløjne km og relateret CO<sub>2</sub>e-udledning, som tilskrives rejserestriktioner i forbindelse med COVID-19-pandemien. Gennemsnitligt har hver medarbejder fløjet 1.015 km i 2021. Flyrejser bookes primært gennem DTU's rejseleverandør (Carlson Wagonlit), der også oplyser relateret CO<sub>2</sub>-emissionsfaktor og rejste km for de enkelte flyrejser. DTU indregner 'Radiative Forcing Factor' og opskalerer for de få rejser, som er købt uden for aftalen.

I tabel 5 ses opgørelser vedrørende flyrejseaktivitet. Fordelingen af destinationer understøtter billedet af, at DTU har meget internationalt samarbejde.

**Tabel 4: Antal fløjne km og relateret CO<sub>2</sub>e-udledning**



**Tabel 5: Flyrejsedestinationer**





Ressourceforbrug med omtanke

## Bæredygtig campusudvikling

### Sigtelinjer

**2023:** DTU har styrket bæredygtighed på sine campusser udtrykt i bygget miljø, natur og kunst.

**2025:** DTU's campusser og bygninger er præget af bæredygtighed, kvalitet og rentabilitet.

### Udvikling

Nedenfor er fremhævet enkelte af de mange indsatser, der har været med til at styrke bæredygtigheden på DTU's campusser. Frem mod 2025 monitoreres for, at udviklingen fortsat medfører relevante prioriteringer og aktiviteter, der tages godt i mod af omgivelser og brugere.

Udvalgte resultater 2020-2021:

- Plancertificering af DTU Lyngby Campusplan til guldniveau efter DGNB bæredygtighedsklassen for byområde. I alt 1,11 km<sup>2</sup>, og på daværende tidspunkt det største byområde i Danmark med den certificering.
- Nybyg bygning 374 Lyngby Campus (huser DTU Skylab), DGNB Guld og som den første bygning i Danmark den arkitektoniske pris DGNB Diamant.

### DTU politikker

- Delpolitik for bæredygtighed på DTU's campusområder
- Campusplan Lyngby
- Campusplan Risø
- Campusplan Ballerup
- DTU Kunstprogram 2020-2025

- Nybyg bygning 357 i Lyngby er præcertificeret.
- Nybyg bygning 310 Lyngby Campus (huser DTU Energi), modtaget Digitaliseringspris, fordi byggeriet udnyttede de digitale muligheder på gennemgribende vis - fra indledende udbud gennem byggeprocessen til aflevering.
- Lancering af DTUplus Kunst og Arkitekturrueten. App'en indeholder et interaktivt kort over de to ruter og giver i tekst, billeder og lydfortællinger et indblik i kunst- og bygningsværker på DTU. App'en er udviklet af DTU-studerende med støtte fra Corrit Fonden.

*DTU's innovationshub DTU Skylab har fra dannelsen i 2013 oplevet stor efterspørgsel på deres aktiviteter inden for entreprenørskab, prototyping og projektførelse. I 2020 blev faciliteterne tredoblet i størrelse, og det ny byggeri anerkendtes med DGNB priser for bæredygtighed og arkitektur. Det udgør en fysisk ramme, der understøtter visionen om at DTU Skylab engagerer studerende, forskere og erhvervsliv i et åbent tværfagligt økosystem for teknologi og forretning.*









## Diversitet, lighed og inklusion

### Sigtelinjer

**2023:** Alle direktører og HR-ansatte har gennemført kompetenceudvikling i biasbevidst adfærd og biasmekanismer.

**2025:** DTU sigter mod, at alle oplever at have lige adgang til muligheder inden for uddannelse og karriere.

### DTU politikker

- DTU's personalepolitik
- DTU's Ledelsesgrundlaget
- Ligestillingspolitik
- Diversitet, lighed og inklusion på DTU, herunder Gender Equality Plan
- Delpolitik for studerende med handicap på DTU



## Udvikling

**Tabel 1: Udvikling på indsatsområdet udtrykt via indikatorer for internationalisering, alder, social og pædagogisk tilgængelighed samt kønsbalance**

	2017-2019 (gns.)	2020	2021
<b>Internationalisering</b>			
<i>DTU er en attraktiv uddannelsesinstitution for internationale studerende</i>			
MSc-studerende total	4.092	4.834	5.373
Andel af MSc studerende med international baggrund i pct.	40%	41%	46%
Antal nationaliteter blandt DTU's studerende	100	107	114
<i>DTU er en attraktiv arbejdsplads for internationale forskere (alle typer videnskabeligt personale)</i>			
Forskere total, årsværk	3.246	3.278	3.302
Andel internationale forskere i pct.	29%	30%	31%
Antal nationaliteter blandt DTU's ansatte	102	102	114
<b>Alder</b>			
<i>DTU er i styrket grad en attraktiv arbejdsplads for yngre forskere</i>			
Junior-VIP-stillinger (post.doc., forsker, adjunkt)	-	-	705
Andel af junior-VIP-stillinger, der er tidsbegrænsede	-	-	148
Andel af junior-VIP-stillinger, der er tidsbegrænsede i pct.	-	-	21%
<b>Social og pædagogisk tilgængelighed</b>			
<i>DTU er en uddannelsesinstitution, der arbejder for, at vi er fysisk, socialt og pædagogisk tilgængelige</i>			
Antal DTU-studerende med funktionsnedsættelse, der modtager støtte under den offentlige ordning Special Pædagogisk Støtte	-	560	773
Pct. andel af totale antal studerende	-	-	6%
<b>Kønsbalance</b>			
<i>DTU arbejder for, at kønsbalancen blandt nyoptagne bachelorstuderende skal afspejle kønsbalancen blandt studenter, som opfylder adgangsforudsætningerne på DTU (overvejende matematik A, fysik B, kemi C), hvor typisk 40-45 pct. for en årgang studenter på de gymnasiale uddannelser er kvinder.</i>			
Kønsbalance blandt nyoptagne diplomingeniørstuderende, hhv. kvinder/mænd (pct.)	25% / 75%	26% / 74%	28% / 72%
Kønsbalance blandt nyoptagne civilbachelorere, hhv. kvinder/mænd (pct.)	35% / 65%	35% / 65%	33% / 67%
Kønsbalance blandt DTU's samlede studenterbestand, hhv. kvinder/mænd (pct.)	30% / 70%	32% / 68%	32% / 68%
<i>DTU styrker kønsbalancen blandt medarbejdere. For de videnskabelige stillingskategorier sigtes mod en kønsbalance på minimum 30/70 pct. eller en andel svarende til det forudgående karriereniveau. For både VIP/TAP er det ambitionen at andelen af hhv. mandlige og kvindelige ansøgere flugter med andelen af tilsvarende nyansættelser.</i>			
Kønsbalance blandt ph.d.-bestand (DTU ansatte), hhv. kvinder/mænd (pct.)	-	35% / 65%	35% / 65%
Kønsbalance blandt fastansatte VIP, hhv. kvinder/mænd (pct.)	-	-	22% / 78%
Kønsbalance ledelse VIP (ledere med personale ansvar), hhv. kvinder/mænd (pct.)	-	19% / 81%	18% / 82%
Kønsbalance blandt fastansatte TAP, hhv. kvinder/mænd (pct.)	-	-	49% / 51%
Kønsbalance ledelse TAP (ledere med personale ansvar), hhv. kvinder/mænd (pct.)	-	43% / 57%	45% / 55%
Kønsbalance DTU's direktørkreds, hhv. kvinder/mænd (pct.)	-	-	19% / 81%
Kønsbalance DTU's bestyrelse, hhv. kvinder/mænd (pct.)	-	40% / 60%	40% / 60%



## Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads

### Internationalisering

Der har de seneste år været en generel stigning i optaget af internationale kandidatstuderende. I 2021 er optaget flere internationale studerende på kandidatuddannelsen end studerende med dansk optagelsesgrundlag. DTU mener, at dette er en positiv udvikling, som imødekommer den udfordring, at Danmark står til at mangle ingeniøruddannede kandidater i fremtiden. Internationale ingeniørstuderende og -kandidaters værdi for Danmark er blevet undersøgt, og konklusionen er, at de bidrager med samfundsøkonomisk værdi i form af arbejdskraft, skat og moms mv.<sup>6</sup>

Der er fortsat en positiv udvikling i andelen af internationale VIP'er, hvilket understøtter DTU's strategi om at være et universitet med en international profil.

6) Dimittendanalyse af DTU's diplomingeniører og civilingeniører, DAMVAD Analytics 2019.

### Alder

**Tabel 2: Aldersfordeling og gennemsnitsalder 2021 opgjort efter stillingskategori**

Stillingskategori	21-30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	Over 60 år	Gennemsnitsalder	
						2021	2020
Professor	0%	2%	30%	41%	28%	55	55
Professor MSO	0%	7%	48%	28%	17%	51	52
Lektor	0%	28%	36%	23%	12%	48	48
Adjunkt	5%	85%	10%	0%	0%	36	36
<b>Faculty i alt</b>	<b>1%</b>	<b>25%</b>	<b>32%</b>	<b>27%</b>	<b>16%</b>	<b>49</b>	<b>49</b>
Seniorforsker	0%	27%	42%	20%	11%	47	47
Seniorrådgiver	0%	7%	24%	34%	34%	56	55
Forsker	1%	83%	14%	2%	0%	37	36
Post. Doc	27%	67%	5%	0%	0%	33	33
Videnskabelig assistent	71%	26%	2%	0%	1%	29	29
<b>Forskerstab i alt</b>	<b>26%</b>	<b>50%</b>	<b>15%</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>37</b>	<b>36</b>
DVIP	83%	5%	3%	4%	4%	28	28
Øvrige VIP	9%	14%	17%	31%	29%	51	55
<b>VIP i alt</b>	<b>33%</b>	<b>31%</b>	<b>17%</b>	<b>11%</b>	<b>8%</b>	<b>38</b>	<b>38</b>
<b>PHD</b>	<b>83%</b>	<b>16%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
<b>TAP</b>	<b>20%</b>	<b>18%</b>	<b>24%</b>	<b>27%</b>	<b>11%</b>	<b>45</b>	<b>45</b>



## Diversitet og inklusion

Diversitet og inklusion har over de seneste år haft høj prioritet både på DTU's overordnede dagsorden og som en underliggende præmis i arbejdet med rekruttering af studerende og medarbejdere. I 2020 igangsatte DTU en DTU Gender Equality Plan, der har til formål at sikre en sammenhængende og organisatorisk tværgående fremdrift i mangfoldighed og inklusion. Herudover har alle institutter og enheder forpligtet sig til at igangsætte og gennemføre lokalt tilpassede aktiviteter og initiativer, der understøtter arbejdet med diversitet og inklusion i deres årlige handlingsplaner.

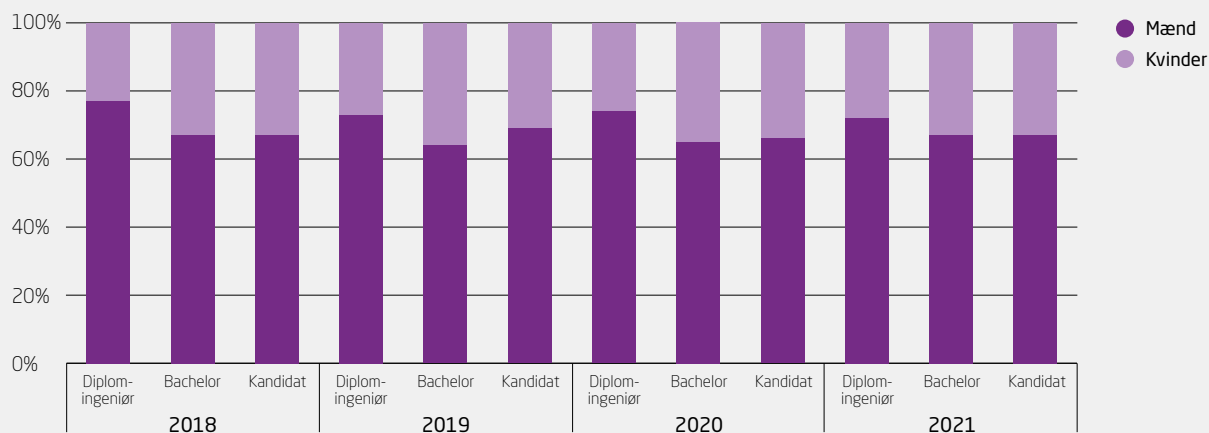
I 2020 blev igangsat et projekt rettet mod ubevidste bias i arbejdet og undervisnings- og vejlednings-situationen. Projektet skal afhjælpe kulturelle og strukturelle barrierer, der kan stå i vejen for, at alle uanset baggrund kan udfolde deres fulde potentiale

på DTU. Endelig er der etableret et Forum for Diversitet og Inklusion (ForDI), der sikrer dialog og sparring mellem den centrale ledelse og repræsentanter fra medarbejdere og studerende på DTU.

Der er gennemført IT- og Engineering Camps for unge kvinder som en styrkelse af rekrutteringsindsatsen for studieretningerne inden for it, elektroteknologi og mekanisk teknologi.

Andelen af optagne kvinder på bachelor- og kandidatuddannelser har siden 2018 ligget omkring 32-35 pct., og optaget på diplomuddannelser er steget fra 23 pct. til 28 pct. Over en 20-årig periode er kvindeandelen kontinuerligt øget fra 20-21 pct. til de 32-35 pct. Der er ikke nævneværdig forskel i kvindeandelen for danske og internationale optagne.

**Tabel 3: Kønsfordelingen i optaget på diplom, bachelor og kandidat i pct.**



Kilde: STADS



## Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads

Den gennemsnitlige andel af kvinder i optaget på diplomingeniør-, bachelor- og kandidatuddannelsen dækker over store forskelle på uddannelsesretningerne, her eksempler fra 2021:

På bacheloruddannelsen spænder andelen af kvinder mellem 7 pct. på uddannelsesretningen Produktion

og Konstruktion til 88 pct. på Kvantitativ Biologi og Sygdomsmodellering. På diplomingeniøruddannelsen ses 6 pct. kvinder på IT og Økonomi til 64 pct. kvinder på Sundhedsteknologi. Variationen er ligeledes stor på kandidatuddannelsens uddannelsesretninger. Fra 9 pct. på Mechanical Engineering til 73 pct. på Food Technology.

**Tabel 4: Kvindeandele i Faculty**

	2017	2018	2019 <sup>A</sup>	2020 <sup>A</sup>	2021 <sup>A</sup>
<b>Professorer i alt</b>	<b>188</b>	<b>195</b>	<b>276</b>	<b>285</b>	<b>298</b>
heraf kvinder	11%	13%	13%	14%	14%
<b>Lektorer i alt</b>	<b>439</b>	<b>436</b>	<b>439</b>	<b>434</b>	<b>437</b>
heraf kvinder	15%	17%	17%	17%	18%
<b>Adjunkter i alt</b>	<b>99</b>	<b>105</b>	<b>99</b>	<b>88</b>	<b>80</b>
heraf kvinder	36%	30%	31%	35%	34%

A) Antal professorer er større i 2019, 2020 og 2021, i det alle professorer indgår i faculty fra 2019







## Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads

# Trivsel, sundhed og sikkerhed

## Sigtelinjer

**2023:** Alle studerende og medarbejdere er trygge ved at tale om, hvordan de trives, og ved, hvor de skal søge hjælp ved mistrivsel.

**2025:** DTU er et studie- og arbejdsmiljø, der aktivt vælges til.

## DTU politikker

- Uddannelsespolitik
- Personalepolitik
- Arbejdsmiljøpolitik
- Trivselsdialoger på DTU

## Udvikling

**Table 1: Udvikling på indsatsområdet udtrykt via indikatorer for trivsel, sundhed og arbejdsulykkesfrekvens**

	2017-2019 (gns.)	2020	2021	Udvikling i pct. 2017-2019 til 2021
<b>Trivsel</b>				
<i>DTU skaber et studiemiljø, der bidrager positivt til studerendes trivsel</i>				
Studiemiljøundersøgelsens udsagn "Jeg føler mig generelt rigtig god tilpas på min uddannelse" på skala fra 1 - 5.	-	4,0	3,9	
<i>DTU har en organisationskultur, der bidrager til øget dialog om trivsel</i>				
Gennemførte trivselsdialoger	-	-	29 af DTU's 30 enheder har gennemført Trivselsdialog.	
<b>Sygefravær</b>				
<i>DTU's ledere arbejder proaktivt gennem dialog med at afhjælpe arbejdsrelateret fravær</i>				
Gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder, ekskl. barn sygedage	6,6	5,5	5,3	
<b>Sundhedstilbud</b>				
<i>DTU har tilbud for studerende og medarbejdere, som understøtter sundhed og velvære</i>				
Medlemmer af DTU's Sport og sportklubstilbud	4.229	3.551	2.897	
Udvikling i medlemstal i pct. i perioden 2017-2019 til 2021				-32%
<b>Arbejdsulykker</b>				
<i>DTU har mindre end 1 arbejdsulykke pr. mio. arbejdstimer (LTIF Lost Time Incident Frequency)</i>				
Arbejdsulykkesfrekvens LTIF	2,30	0,98	1,61	
Udvikling i ulykkesfrekvens i pct. i perioden 2017-2019 til 2021				-30%

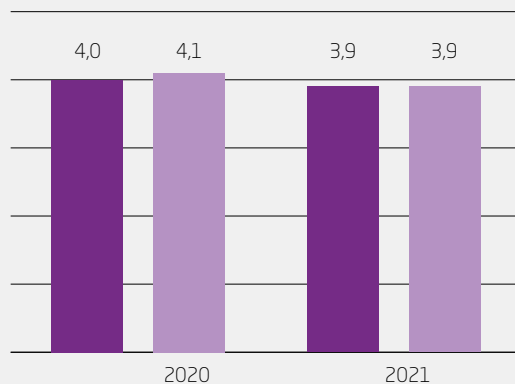
## Trivsel

### Studerende

DTU's studiemiljøundersøgelse viser, at den generelle tilfredshed med universitetets studiemiljø er høj, og at langt størstedelen af de studerende trives på DTU. De studerende bedømmer det sociale miljø godt og er særligt tilfredse med det faglige niveau og det engagement, de oplever hos undervisere og medstuderende. Undersøgelsen viser dog også, at mange studerende i det daglige føler et stort studiepres, og at en del studerende føler sig ensomme i løbet af deres studietid. Disse temaer arbejder DTU aktivt med i sit trivselsarbejde.

Der er en overvægt af såvel kvindelige som internationale studerende blandt dem, der oplever udfordringerne stærkest.

**Tabel 2: "Jeg føler mig generelt rigtig godt tilpas på min uddannelse" - DTU i forhold til de øvrige danske universiteter**



● DTU  
● Universiteterne

### Ansatte

Henvendelser til DTU's psykologrådgivning handler især om samarbejdsproblemer, tilbagevenden til arbejde efter COVID-19 og stress.

Psykologrådgivningen blev etableret som en intern ordning i 2012. Antallet af henvendelser har ligget stabilt over årene på ca. 200 årligt. Succeskriteriet er, at alle medarbejdere kender til muligheden og oplever, at det er legitimt at benytte den.

Yngre forskere giver udtryk for en til tider presset arbejdskultur med modsatrettede forventninger. Tendensen forebygges og afhjælpes gennem tilbud om anonym psykologisk rådgivning, fraværsamtaler og dialog med egen leder om fleksibel arbejdstilrettelæggelse. En række af indsatserne er målrettet individet, men det arbejdspresset, forskere oplever, er i høj grad også strukturelt og kulturelt. Gennem vores ledere søger DTU at udvikle en kultur, hvor yngre forskere oplever mere stabilitet i deres ansættelse.

Som led i trivselsarbejdet har der i 2021 været fokus på at drøfte, hvad et bæredygtigt arbejdsliv betyder for den enkelte. I 2020 formulerede DTU en delpolitik for fleksibilitet i arbejdsdagen. Delpolitikken har en klar holdning til, at fleksibilitet, trivsel og arbejdsfællesskab skal favnes. Det har bl.a. givet anledning til en lang række dialoger mellem ledere og medarbejdere om ønsker til fleksibilitet og individuelle trivselsbehov.

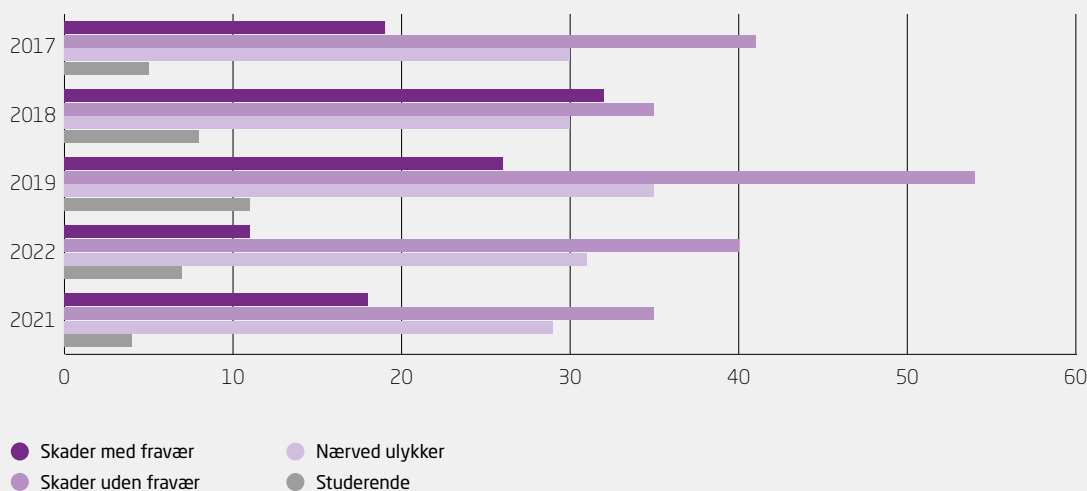


## Beredskab og arbejdsulykker

I 2021 har DTU fortsat håndteringen af de afledte konsekvenser af COVID-19, og målsætningen har været at opretholde kerneleverancer i videst muligt omfang inden for rammerne af myndighedernes anbefalinger og retningslinjer. DTU's beredskabsplan blev i 2021 opdateret, så den nu er ramme-sættende for hele organisationen, så planen følger principperne for business continuity-management,

og så roller, ansvar og mandat er tydeliggjort. DTU's concernberedskab har igennem årene udviklet og tilpasset beredskabsprogrammet, og i 2021 er der udarbejdet et nyt beredskabsprogram, gældende for 2021-25, hvor programmet forventes at bidrage til fortsat udvikling af DTU's kapacitetsopbygning til fremme af sikkerhedskulturen.

**Tabel 3: Arbejdsulykker**



Det generelle billede viser, at det samlede antal anmeldte ulykker og nærved-hændelser ligger på niveau med 2020. Alt i alt blev der anmeldt 86 ulykker og nærved-hændelser i 2021 mod 89 i 2020. Trods det lave antal registrerede ulykker synes tendensen fra forgangne år med relativt få ulykker

med højt fravær og mange ulykker med lavt fravær at fortsætte. Af de 18 anmeldte ulykker med i alt 117 dages fravær, resulterede fire faldulykker alene i 61 fraværsdage. Følgerne ved disse var brækkede kraveben og ribben samt trykkede ribben.



## Fællesskaber

### Sigtelinjer

**2023:** DTU har arbejdet proaktivt med fællesskaber som drivkraft til styrket læring, udvikling og trivsel.

**2025:** DTU er et studie- og arbejdsmiljø, der er kendt for stærke faglige og sociale fællesskaber.

### DTU politikker

- Uddannelsespolitik
- Delpolitik for studiemiljø
- DTU Ledelsesgrundlaget
- Personalepolitik

## Udvikling

**Tabel 1: Udvikling på indsatsområdet udtrykt via indikatorer på 'DTU som vært' og alumner**

	2017-2019 (gns.)	2020	2021
<b>DTU som vært</b>			
<i>DTU's følgere på sociale medier oplever teknologi for mennesker</i>			
LinkedIn	-	120.000	140.000
Twitter	22.000	14.000	15.445
Facebook	29.833	36.000	38.500
Instagram	-	11.000	13.700
<b>Alumner</b>			
<i>Det er attraktivt at være en del af DTU's alumnenetværk DTU Alumni</i>			
Antal medlemmer	-	35.668	37.370



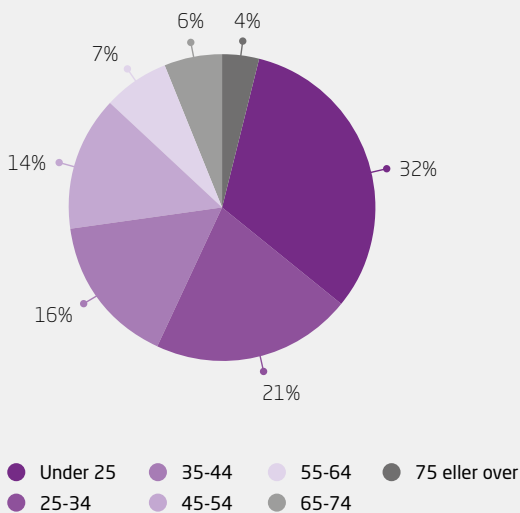
## Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads

### Alumner

37.370 personer, mere end halvdelen af DTU's nulevende alumner, er medlem af universitetets alumne-netværk, DTU Alumni. Alumne-netværket har strategisk betydning for DTU, fordi alumnerne med deres erfaringer og engagement bidrager til udviklingen

af studie- og forskningsmiljøet og skaber forbindelser mellem DTU og omverdenen. F.eks. engagerede ca. 300 alumner sig i løbet af 2021 frivilligt som mentorer for kandidatstuderende samt studerende og medarbejdere, der etablerer startups.

**Tabel 2: DTU Alumni - DTU's alumne-netværk**



Øvrige udvalgte resultater 2020-2021, der er med til at styrke sociale og faglige fællesskaber omkring teknologi for mennesker:

- Eksempler på studenterdrevne projekter, der både styrker faglighed og socialt fællesskab, er Danstar, som i oktober 2021 i Portugal gennemførte en succesfuld affyring af den første studenterbyggede dobbelt-brændstof-raket på det europæiske kontinent. DTU Roadrunners er et andet eksempel, der har til formål at konstruere ekstremt brændstoføkonomiske økobiler. DTU Roadrunners deltager i det årlige Shell Eco-marathon, hvor der konkurreres om at køre længst på en liter brændstof.
- DTU var i 2020 programleder for den nationale fejring af 200-året for H.C. Ørsted's opdagelse af elektromagnetismen. Projektet har synliggjort universiteternes og forskningens betydning for samfundet. Trods COVID-19-restriktioner og de forandringer, som de førte med sig, deltog 1.073.403 personer i et af de 129 relaterede arrangementer.
- I sommerferien 2021 deltog 287 børn og unge i alderen 6-17 år i DTU SommerScience, der giver skolebørn og deres familier mulighed for at lære om naturvidenskab. Samtidig åbnede DTU dørene for almene borgere ved at tilbyde guidede rundvisninger på Lyngby Campus, bl.a. som aktivitet under Forskningens Døgn.

**37.370** medlemmer  
svarende til 51% af alle nulevende alumner

**76%**  
mænd

**27%**  
anden nationalitet end dansk

**24%**  
Kvinder

**73%**  
bopæl i Region Hovedstaden

## Akademiske højtideligheder



### **DTU** Årsfest 2021

2512 deltog virtuelt ved festen



### **6** Dimittend-receptioner

815 dimittender deltog fysisk og 41 via streaming



### **1** ph.d. kandidat-reception

143 ph.d.-kandidater deltog fysisk og 21 via streaming



### **1** DTU Ørsted Lecture

139 deltog fysisk, 88 via live-streaming og 1.142 visninger på YouTube efterfølgende



### **10** Professor-tiltrædelsesforelæsninger

8 fysiske og 2 virtuelle tiltrædelsesforelæsninger. 3 blev udskudt



### **DTU** Professor-middag

190 gæster deltog



Ledelse med ansvar  
og forsknings-  
integritet

## Ledelse og organisation

### Sigtelinjer

**2023:** Studerende, medarbejdere og ledere har styrket kendskab og tillid til DTU som en dialog-baseret organisation.

**2025:** DTU har styrket sit omdømme som et universitet, hvor mennesker tænker, taler og arbejder sammen på tværs af fagligheder og kulturer.

### Udvikling

Udvalgte resultater fra 2020-2021, der er med til at styrke ledelse og organisation på DTU:

- Med virkning fra 2021 har DTU erstattet universitetets anonyme trivselsundersøgelser og lederevalueringer med strukturerede dialogprocesser. Baggrunden for dette skift er en erkendelse af, at de bedste forudsætninger for, at DTU kan agere på eventuelle udfordringer er, når disse siges højt. Udviklingen af dialogkoncepterne er sket i tæt samarbejde mellem ledelses- og medarbejdersiden. DTU's hr-partnere følger implementeringen tæt.
- DTU Lederprogram. Obligatorisk program, hvor ledere mødes på tværs af DTU. Godt 600 har gennemført. I 2021 deltog 40 ledere på de fem moduler, der understøtter implementering af DTU Lederrollen.

### DTU politikker

- DTU Ledelsesgrundlaget
- Kvalitetspolitik
- Medarbejdergrundlaget
- Retningslinje ved krænkende adfærd
- Retningslinje for whistleblowerordning på DTU

- DTU Ledelsesdag, nyt initiativ i 2021. Mere end 200 ledere var samlet og drøftede fremtidens lederrolle. Positivt evalueret og aftalt med DTU's ledelse, at dobbelt så mange ledere skal deltage i 2022.
- Forebyggelse af krænkende adfærd: I 2021 har DTU etableret et nemt tilgængeligt roadmap, som visualiserer 13 aktører, som den enkelte kan kontakte ved oplevet krænkende adfærd. Roadmappet viser, hvad der sker ved henvendelse hos de forskellige aktører.



## Forskningspraksis og forskningsformidling

### Sigtelinjer

**2023:** DTU's studerende, medarbejdere og ledere har styrket kendskab til god forskningspraksis og forskningsformidling.

**2025:** DTU har styrket sit omdømme som et universitet, der medvirker til høj standard inden for god forskningspraksis og forskningsformidling.

### DTU politikker

- Forskningspolitik
- Den danske kodeks for integritet i forskning - DTU
- DTU's æreskodeks for studerende
- Kvalitetspolitik
- Kommunikationspolitik
- Publiceringspolitik
- Dyrevelfærdspolitik
- Vejledning ved internationalt samarbejde
- Vejledning vedr. dual-use
- Vejledning vedr. anvendelse af ikke-humane genetiske ressourcer til forskning (Nagoya-protokollen)

### Udvikling

**Tabel 1: Antal studerende indberettet for snyd**

	2017-2019 (gns.)	2020	2021	Udvikling i pct. 2017-2019 til 2021
<b>God videnskabelig praksis</b>				
<i>DTU-studerende følger DTU's æreskodeks for eksamener og anden akademisk aktivitet</i>				
Antal studerende indberettet for snyd	131	302	216	
Udvikling 2017-2019 til 2021 i pct. i antal studerende indberettet for snyd				65%

Stigningen i perioden skyldes formentlig selve indførelsen af kodeksen og den deraf følgende større opmærksomhed på eksamenssnyd, og med hensyn til 2020 er der formodning om, at omlægning af skriftlige eksamener til online-hjemmeeksamener grundet COVID-19 er hovedårsag til stigningen.

Udvalgte resultater 2020-2021, der er med til at styrke god forskningspraksis og forskningsformidling:

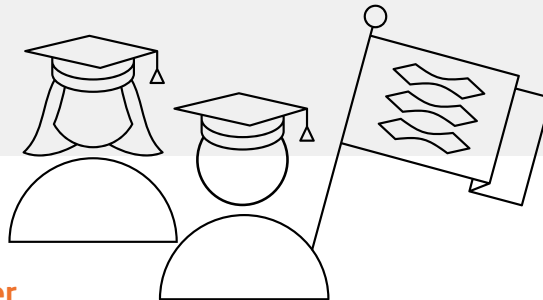
- DTU har styrket samarbejdet med europæiske alliancepartnere som Eurotech Universities Alliance og Nordic Five Tech-alliancen om problemstillinger vedrørende god forskningspraksis ved internationale samarbejder. Dermed kan DTU sikre en harmonisering af sine retningslinjer og internationale krav og derigennem være med til, at internationalt

samarbejde sker inden for rammerne af ansvarlig forskningspraksis.

- Miljøstyrelsens tilsyn i 2020/2021 af DTU i henhold til overholdelse af ABS-forordningen (Nagoya) blev gennemført uden anmærkninger.
- Erhvervsstyrelsens tilsyn i 2021 af DTU i henhold til overholdelse af eksportkontrolreglerne blev gennemført uden anmærkninger.
- DTU's rektor har på en række åbne møder målrettet DTU's forskere sat fokus på vigtigheden i at deltage i den offentlige debat. DTU opfordrer sine forskere til at være med til at kvalificere den offentlige debat og bidrage med forskningsbaseret viden, som har betydning for samfundsudviklingen.



Ledelse med ansvar  
og forsknings-  
integritet



## DTU's æreskodeks for eksamener og anden akademisk aktivitet

Som studerende på DTU anerkender jeg DTU's æreskodeks for eksamener og anden akademisk aktivitet. Jeg accepterer og respekterer, at de høje standarder for akademisk troværdighed, ansvarlighed og videnskabelig redelighed gælder for mig som studerende, ligesom de gælder for undervisere, forskere og studerende på et universitet.

Jeg udviser derfor ansvar og integritet i mit arbejde, og mine eksamener afspejler altid mit eget arbejde, uden at jeg har fået uberettiget mundtlig eller skriftlig hjælp, herunder indhentet digitalt. Jeg ved, at jeg aldrig må kopiere (plagiere) andres idéer, tanker, rapporter og artikler, men at jeg godt må citere og referere disse ved brug af citationstegn og kildeangivelse. Jeg ved også, at jeg ikke må have kommunikation med andre under en skriftlig eksamen.

Som studerende på DTU er du fra første dag omfattet af de samme regler og akademiske principper, som DTU's undervisere og forskere. DTU forventer, at du udviser selvstændighed og redelighed i dit arbejde.

Dit eksamensresultat er en garanti for, at du har erhvervet de kvalifikationer og kompetencer, som et kursus indeholder, og på det niveau, som bedømmelsen afspejler. Derfor er det vigtigt, at du ved eksamen altid leverer dit eget arbejde.

## Dataanvendelse og -sikkerhed

### Sigtelinjer

**2023:** DTU har implementeret konkrete tiltag for styrket datamanagement.

**2025:** DTU er kendt for at fremme åben forskning og for at arbejde konstruktivt med passende relaterede sikkerhedsforanstaltninger.

### DTU politikker

- Forskningspolitik 2022
- Den danske kodeks for integritet i forskning - DTU
- Politik for opbevaring af primære materialer og data (2016)
- Delpolitik for Informationssikkerhed 202
- DTU's retningslinje for håndtering af persondata 2019

### Udvikling

**Tablet 1: Andel af DTU publikationer i open access**

	2017-2019 (gns.)	2020	2021
<b>Open Access</b>			
<i>DTU ønsker at alle universitetets publikationer frit kan tilgås, for at gøre forskning videst muligt tilgængeligt efter principper om transparens, kvalitet og genanvendelighed</i>			
Andel af DTU-publikationer i Open Access (i pct.)	65	73	74

Kilde: [www.oaindikator.dk](http://www.oaindikator.dk)

DTU var blandt de 3 universiteter, der nåede årets måltal på 72 pct.

Udvalgte resultater 2020-2021, der er med til at fremme god praksis i dataanvendelse og -sikkerhed:

- Der er gjort et omfattende arbejde for at udvikle materiale, vejledninger og e-læring om FAIR-principperne, ligesom der tilbydes kurser i forskningsdatamanagement.
- DTU har i en længere årrække arbejdet med informationssikkerhed, og efterlever principperne

i ISO-standarden ISO27001. DTU fastlægger på baggrund af en risikovurdering omfanget af sikringsforanstaltninger svarende til betydningen af de pågældende informationer samt overholder lovkrav og indgåede aftaler, herunder licensbetingelser. Risikovurderingen revideres hvert andet år eller efter behov, hvorved ledelsen kan holde sig informeret om det aktuelle risikobillede. Denne tilgang er afspejlet i DTU's informationssikkerhedspolitik 2021.









