

Maj 2020

Diversitet på DTU

Basisrapport for 2019

Indledning

Denne rapport skal vise kvantitative resultater i diversiteten og inklusionsgraden blandt DTU's ansatte og studerende. Rapporten er en 1. generationsrapport. Rapporten fokuserer på kønsbalancen i DTU's VIP-grupper og ledergrupper.

Der rapporteres for en tiårs periode fra 2010 til 2019 med henblik på at vise hvordan DTU udvikles over tid.

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

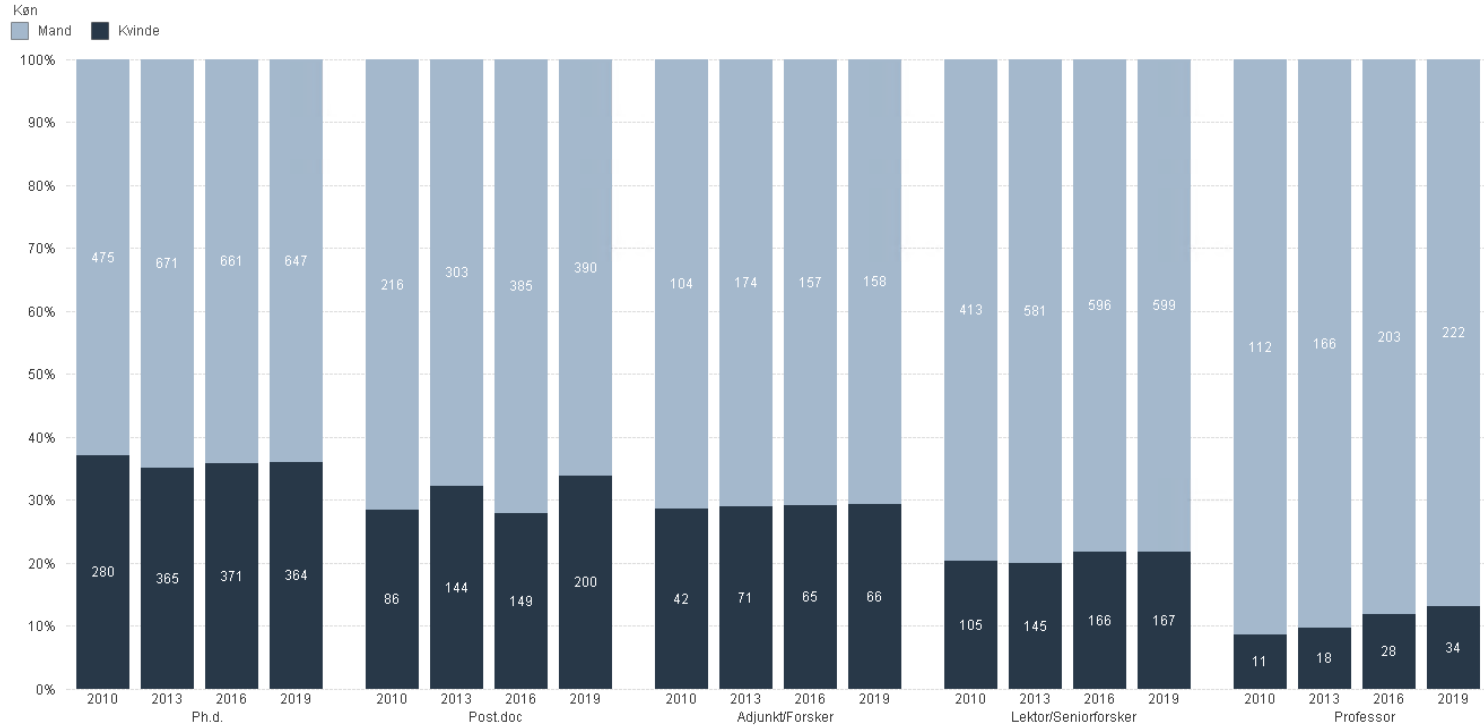
Rekrutteringsdata bidrager til at sikre, at DTU har fokus på lighed i rekrutteringen.

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

Ledelsesniveaudata er relevante for at belyse inklusionsniveauet på DTU.

Population og andel på køn

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



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

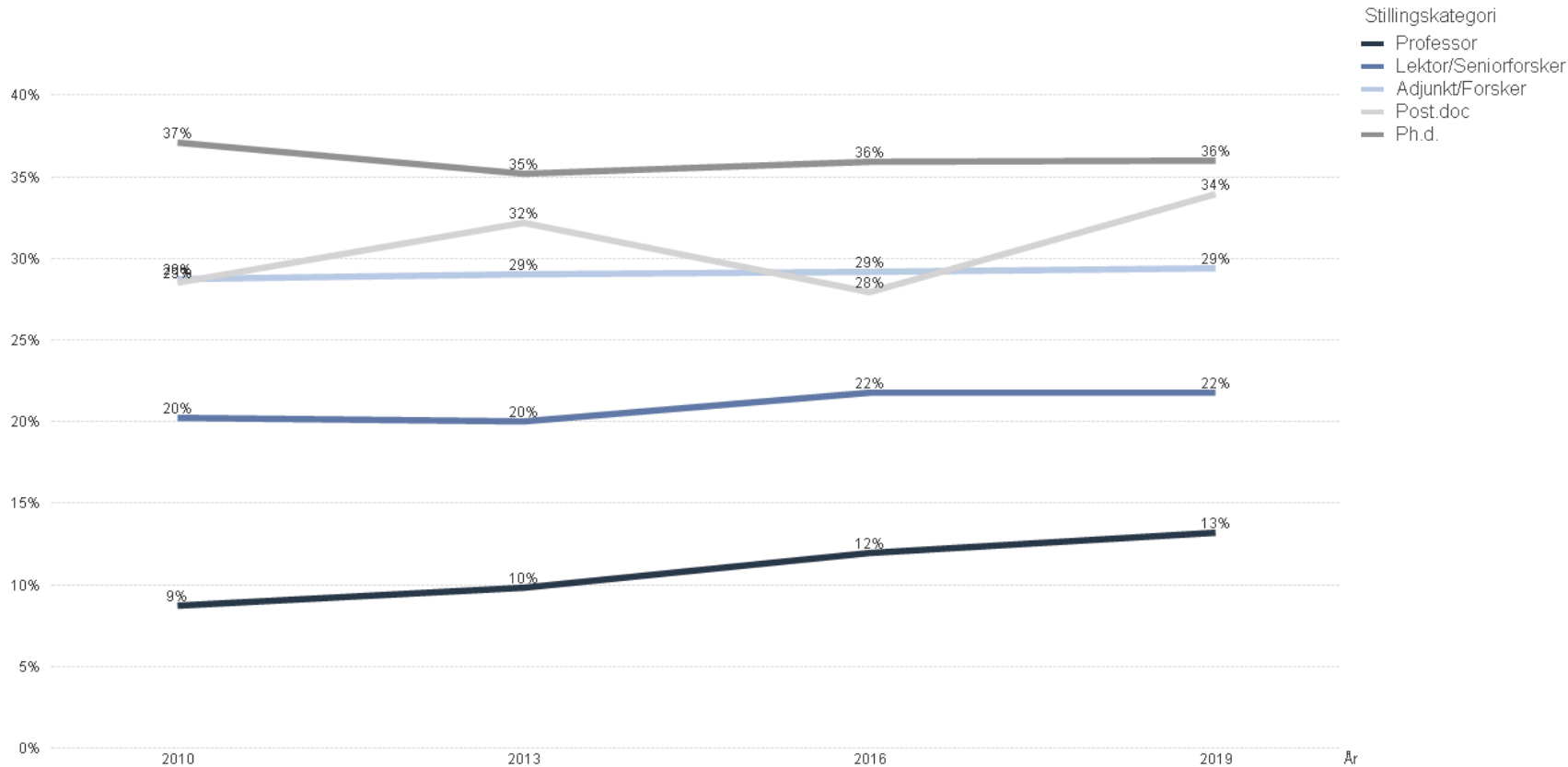
Her præsenteres data for årene 2010-2019, med nedslag hvert tredje år.

I nogle kategorier er antal af årsværk små, og udslag i andele derfor mere markante.

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

Andel af kvinder over tid

Andel af kvinder over tid - udvikling på tværs af stillingskategorier



Figuren viser udviklingen i andelen af kvindelige årsværk i VIP-stillinger i perioden 2010-2019 med nedslag hvert tredje år.

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

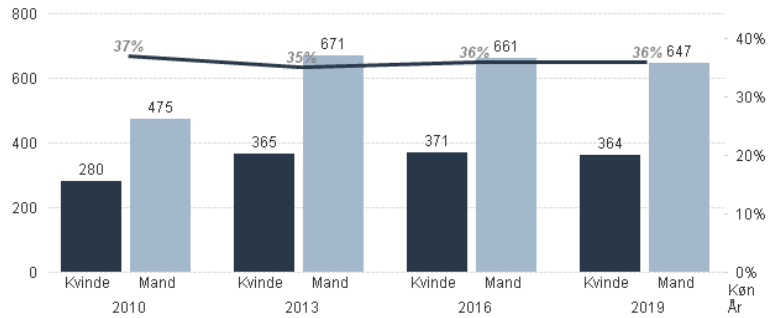
(samme tal som s4)

Udvikling i population og andel fordelt på stilling

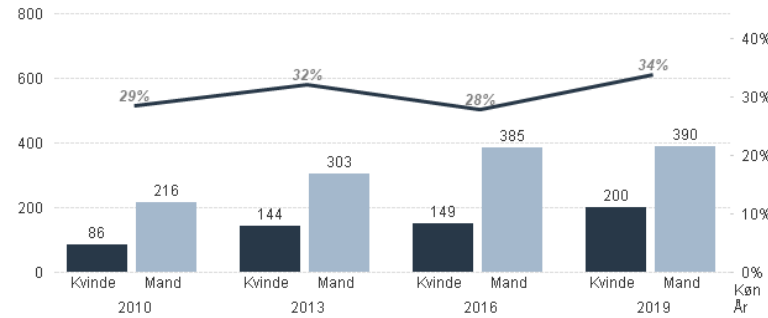
Bevægelse i bestand og udvikling i andel fordelt på stilling

■ Årsværk — Andel kvinder

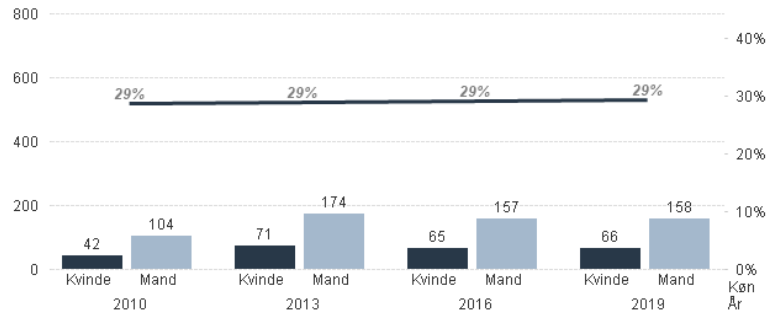
Ph.d.



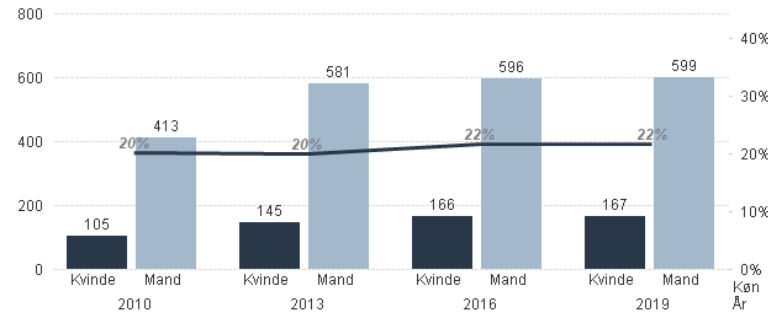
Post.doc



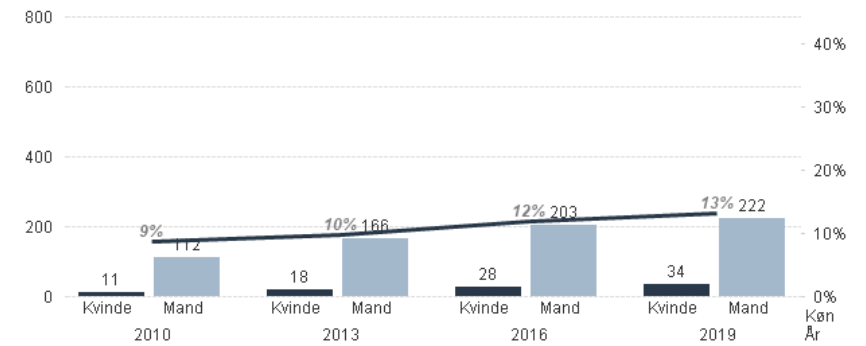
Adjunkt/Forsker



Lektor/Seniorforsker



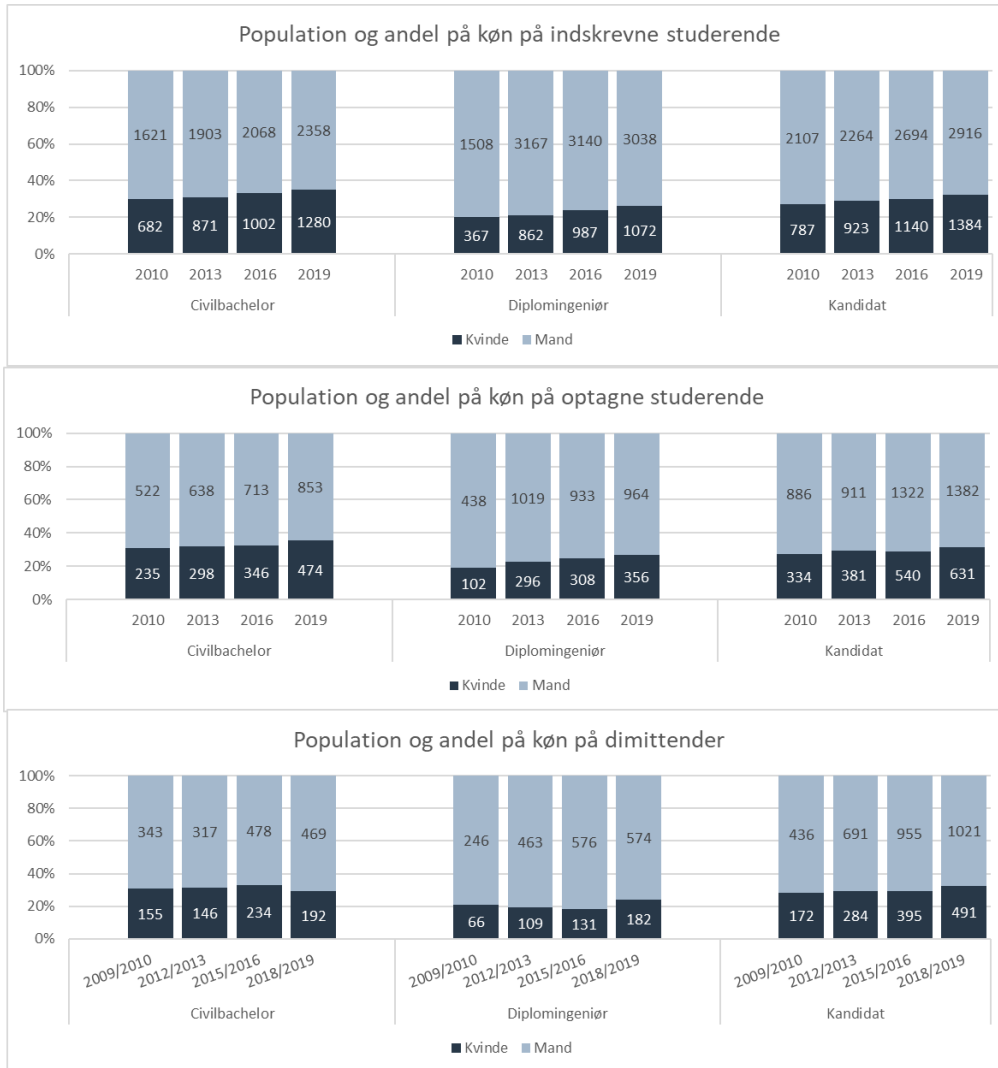
Professor



Figuren viser udviklingen i fordeling af årsværk i antal og andele inden for hver stillingskategori i perioden 2010-2019 med nedslag hvert tredje år.

(samme tal som s4 og s5)

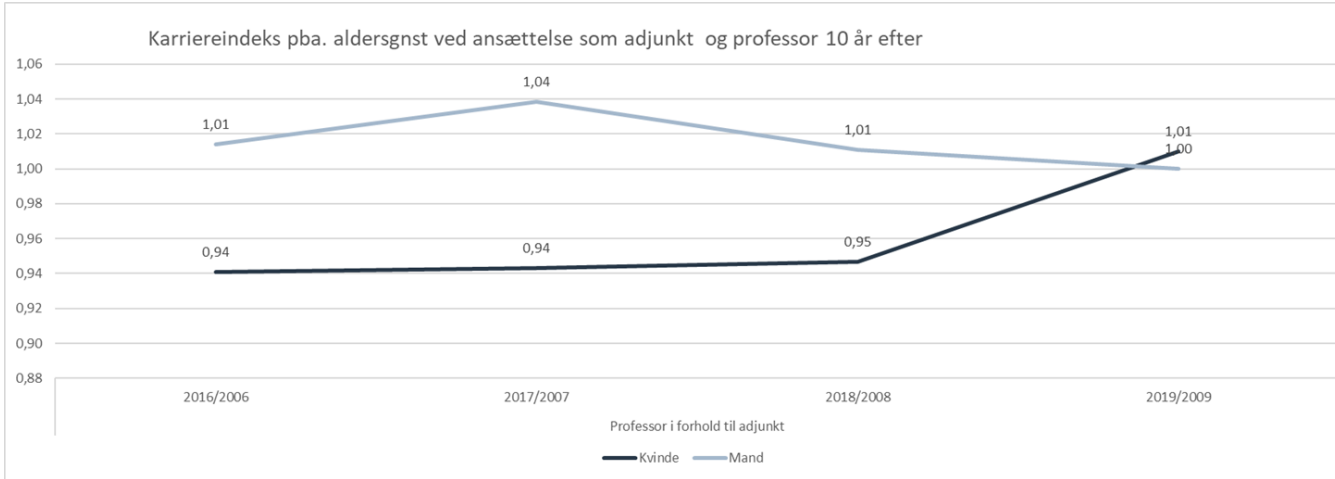
Andel på køn for studerende



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

For alle tre uddannelsesretninger ses en stigning i andelen af kvinder over tid med en enkelt undtagelse for dimittendtalene.

Karriereindeks med forskudt periode ifh. til gnst.alder



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

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

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

Af figuren kan det ses, at kvinder og mænd i gennemsnit 2019 når professorstillingen samtidig, mens det på de tidligere år ses, at kvinder har nået professorstillingen tidligere end mænd.

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

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

	2006		2007		2008		2009	
	Adjunkt/Forsker		Adjunkt/Forsker		Adjunkt/Forsker		Adjunkt/Forsker	
	Gennemsnit af Alder ved Ansættelser		Gennemsnit af Alder ved Ansættelser		Gennemsnit af Alder ved Ansættelser		Gennemsnit af Alder ved Ansættelser	
	tiltrædelse		tiltrædelse		tiltrædelse		tiltrædelse	
Mand	9	32	16	34	32	34	28	34
Kvinde	2	35	10	37	16	35	13	34
Hovedtotal	11	33	26	35	48	34	41	34

	2016		2017		2018		2019	
	Professor		Professor		Professor		Professor	
	Gennemsnit af Alder ved Ansættelser		Gennemsnit af Alder ved Ansættelser		Gennemsnit af Alder ved Ansættelser		Gennemsnit af Alder ved Ansættelser	
	tiltrædelse		tiltrædelse		tiltrædelse		tiltrædelse	
Mand	28	49	16	49	25	48	29	49
Kvinde	7	49	4	49	5	45	7	51
Hovedtotal	35	49	20	49	30	47	36	50

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

(hvor professor består af professorer, mso og msa)

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

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

	Professor i forhold til adjunkt			
	2016/2006	2017/2007	2018/2008	2019/2009
Mand	1,01	1,04	1,01	1,00
Kvinde	0,94	0,94	0,95	1,01

Gennemsnitsalder ved ansættelse på opslag

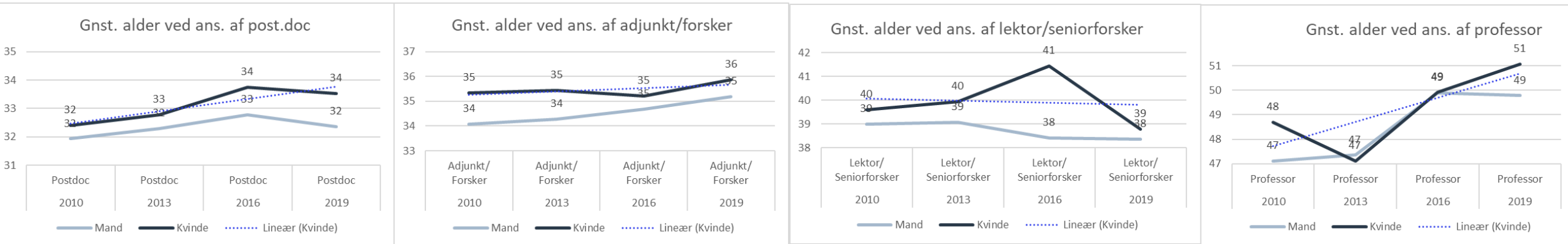
Figurerne viser udviklingen i gennemsnitsalderen ved ansættelse i pågældende kategori på DTU fordelt på køn på hver stillingskategori over en tiårs periode med nedslag hvert tredje år.

Det ses, at gennemsnitsalderen er svagt højere for kvinder end mænd i alle stillingskategorier.

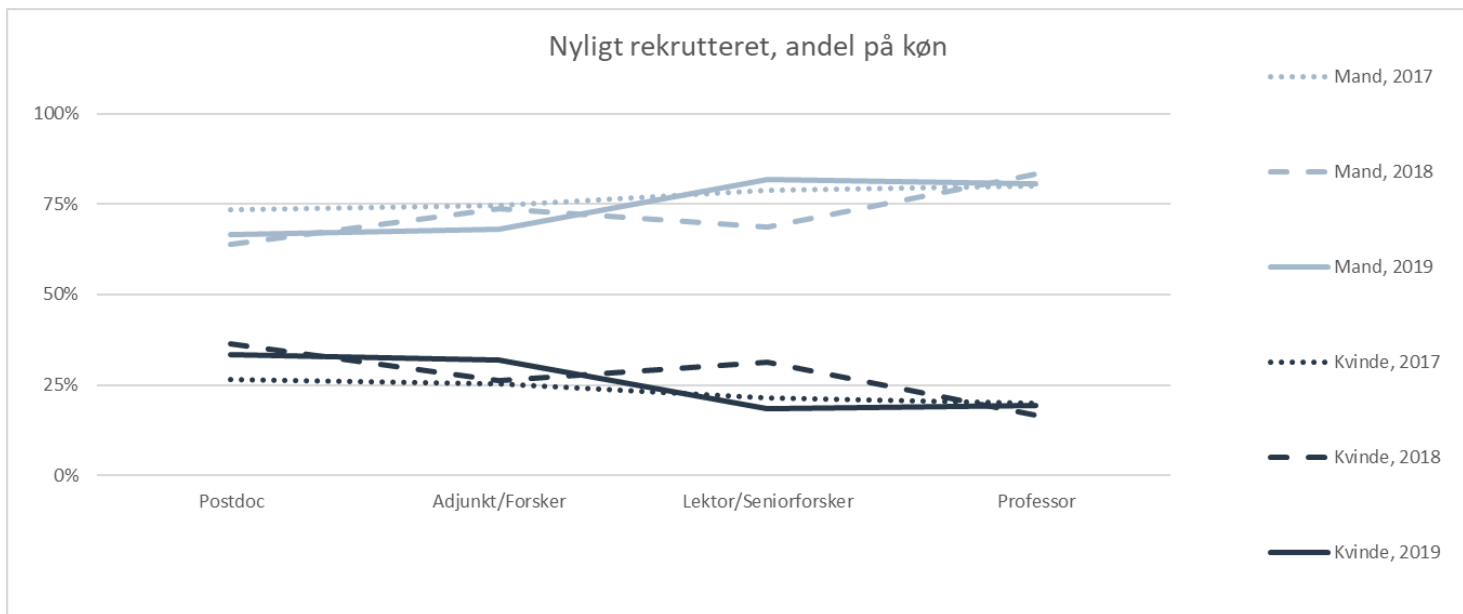
Den lineære graf beskriver udviklingen i kvinders aldersgennemsnit ved ansættelse.

Den gennemsnitlige alder ved ansættelse er steget generelt, undtagen hos gruppen af lektor/seniorforsker.

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



Nyligt rekrutteret, andel og antal på køn



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

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

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

Antal	2017		2018		2019		Total	Total	Total
	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde	Kvindeandel
Postdoc	122	44	116	66	120	60	358	170	32%
Adjunkt/Forsker	56	19	45	16	32	15	133	50	27%
Lektor/Seniorforsker	59	16	48	22	58	13	165	51	24%
Professor	16	4	25	5	29	7	70	16	19%

Rekrutteringssucces 2019

Figuren til højre viser andelen af ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansættelser fordelt på køn for 2019.

Andelen af kvindelige ansøgere falder fra adjunkt-niveauet til lektorniveauet, mens det stiger svagt igen til professorniveauet.

Tabel 1: Rekrutteringssucces blandt alle ansøgere (ansatte/ansøgere)

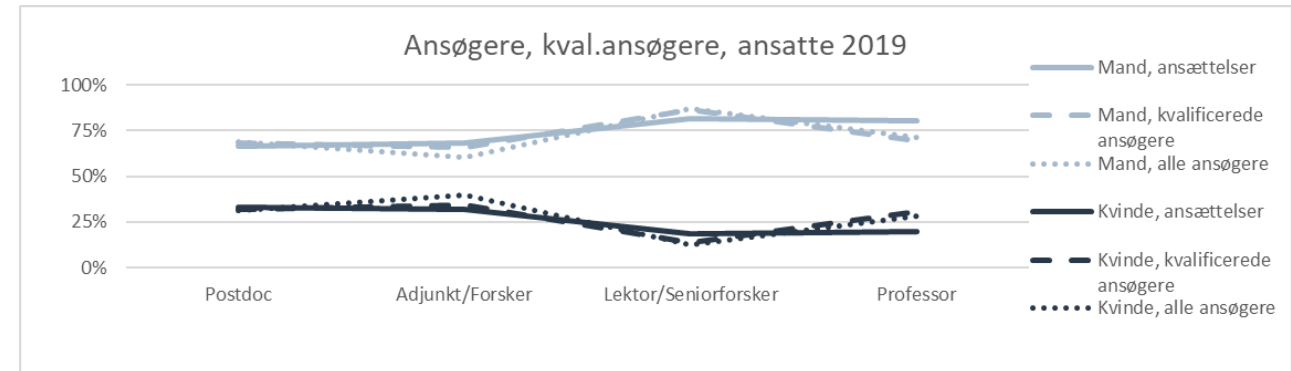
2019	Postdoc	Adjunkt/ Forsker	Lektor/ Seniorforsker	Professor	Total
Kvinde	2%	5%	24%	8%	3%
Mand	2%	7%	15%	13%	3%

Tabel 2: Andel kvalificerede ansøgere (kvalificerede ansøgere/ansøgere)

2019	Postdoc	Adjunkt/ Forsker	Lektor/ Seniorforsker	Professor	Total
Kvinde	8%	27%	42%	44%	12%
Mand	8%	35%	39%	40%	13%

Tabel 3: Rekrutteringssucces blandt kvalificerede (ansatte/ kvalificerede ansøgere)

2019	Postdoc	Adjunkt/ Forsker	Lektor/ Seniorforsker	Professor	Total
Kvinde	26%	19%	57%	18%	26%
Mand	24%	21%	39%	33%	27%

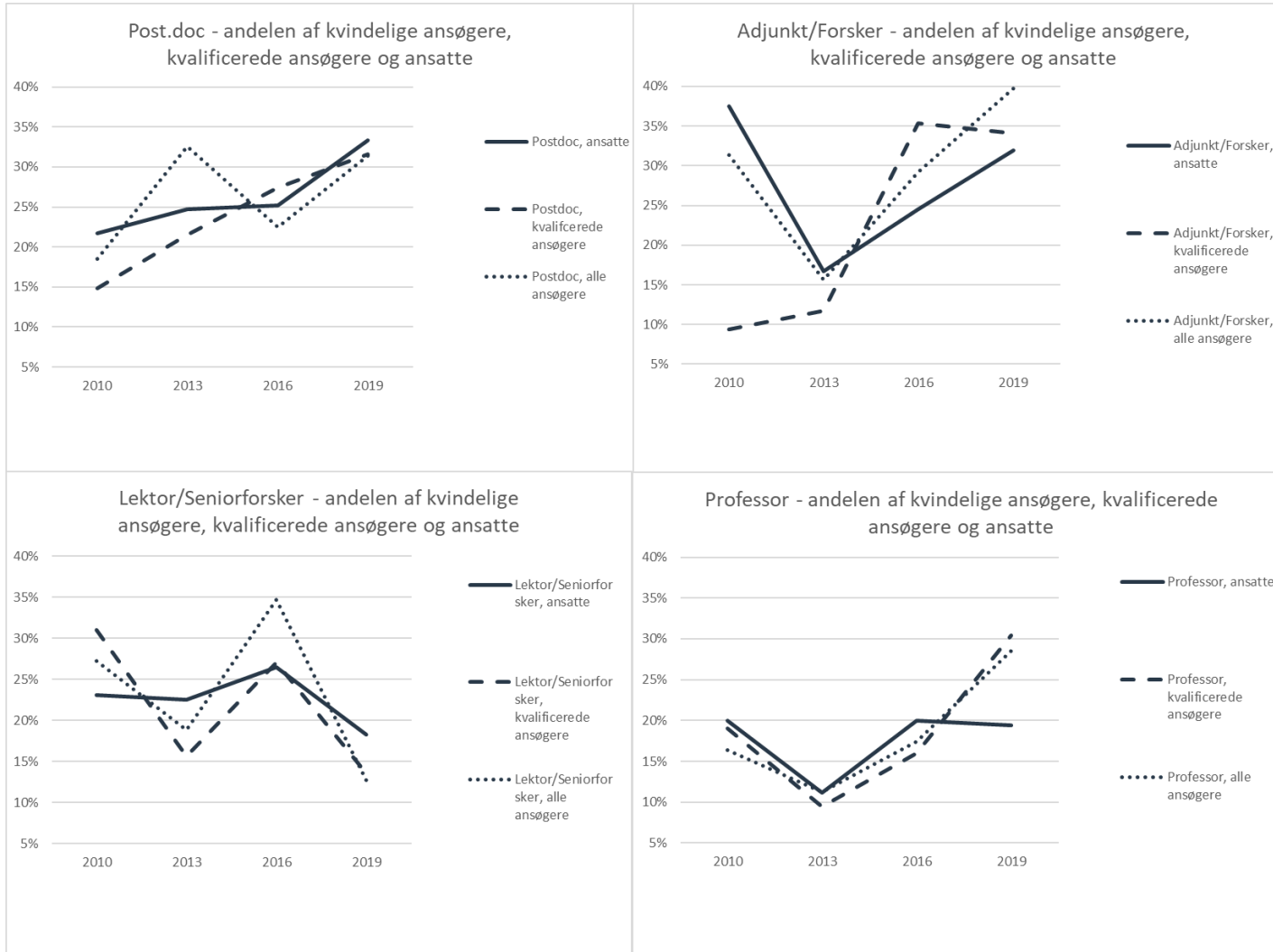


Tabel 1 viser generelt, at forholdsvis få ansættes i forhold til antal ansøgere. Størst succesrate er der i lektorniveauet. Der er ikke markante forskelle på succesrate mellem køn.

Tabel 2 viser generelt at jo højere stillingsniveau jo højere andel kvalificerede ansøgere. Der er ikke markante forskelle på succesrate mellem køn.

Tabel 3 viser generelt, at der på DTU ansættes ca. 25% af de kvalificerede ansøgere. Der er ikke markante forskelle på succesrate mellem køn.

Ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansatte (kvinder) over tid

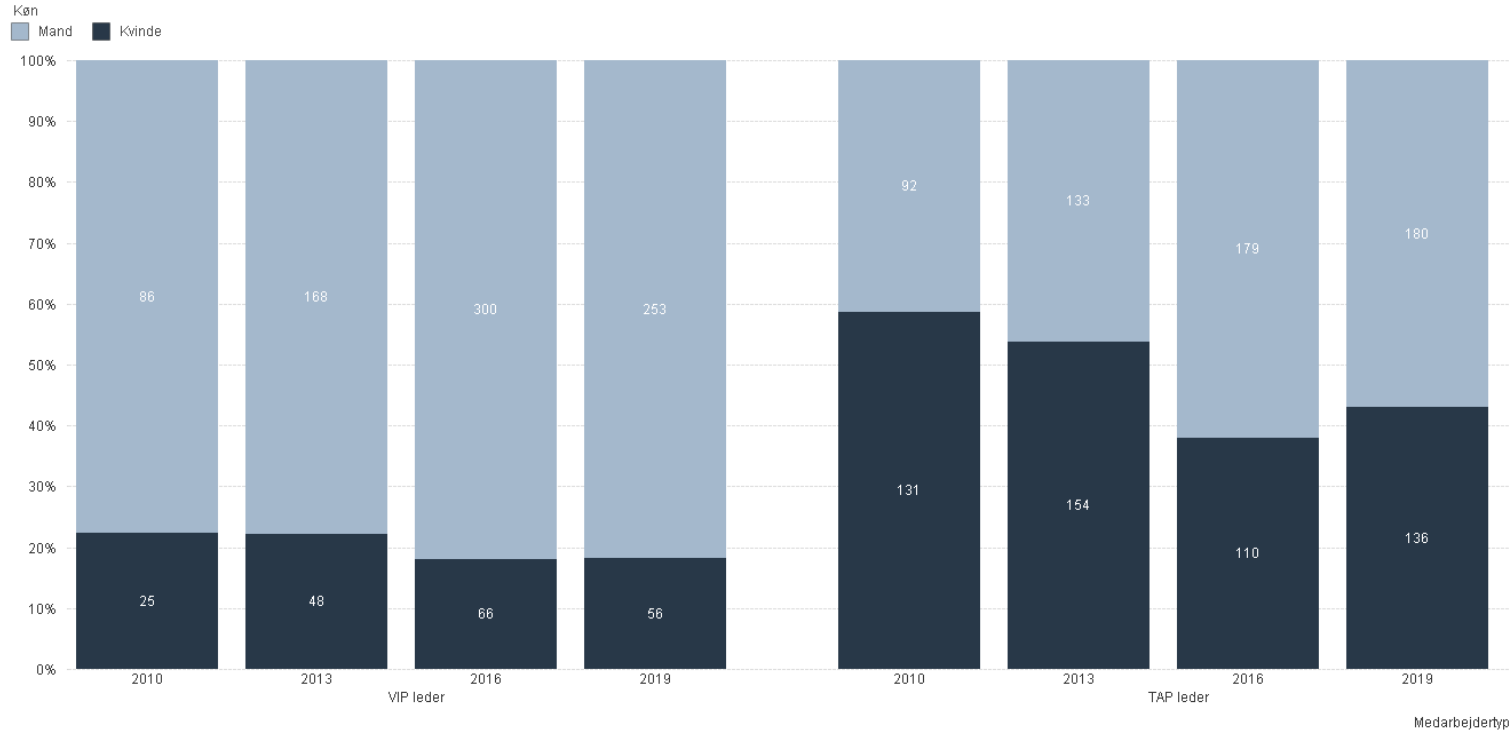


Figureerne viser andelen af kvindelige ansøgere, kvalificerede kvindelige ansøgere og kvinder ansat over tid på hver stillingskategori

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

Population og andel på køn på VIP/TAP ledere

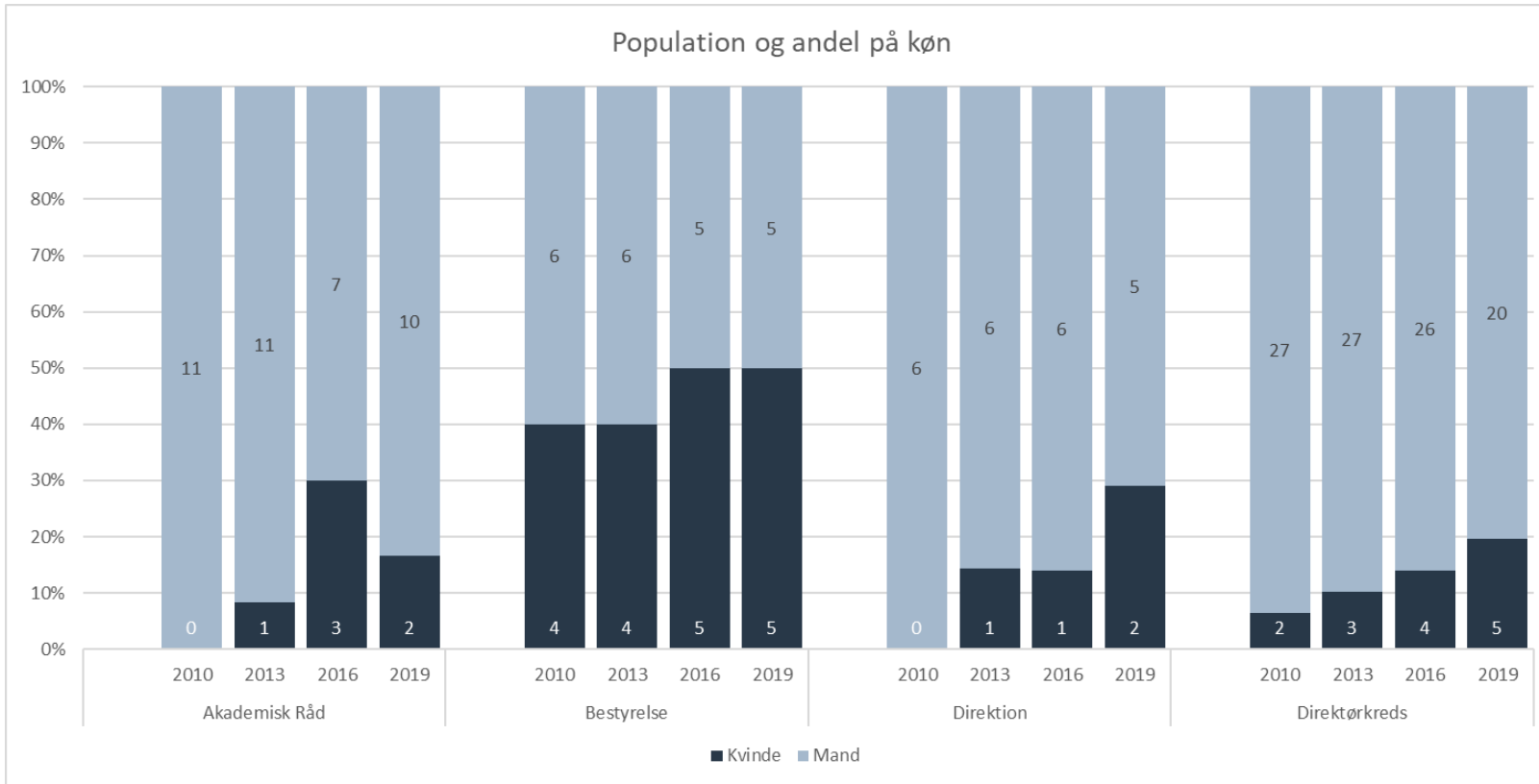
Fordeling af årsværk på køn på samtlige medarbejdere og ledere indenfor VIP og TAP (excl. Ph.d.)



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

Andelen i begge kategorier falder over tiårsperioden, dog mere udtalt for TAP kategorien.

Andel på køn på specifikke grupper



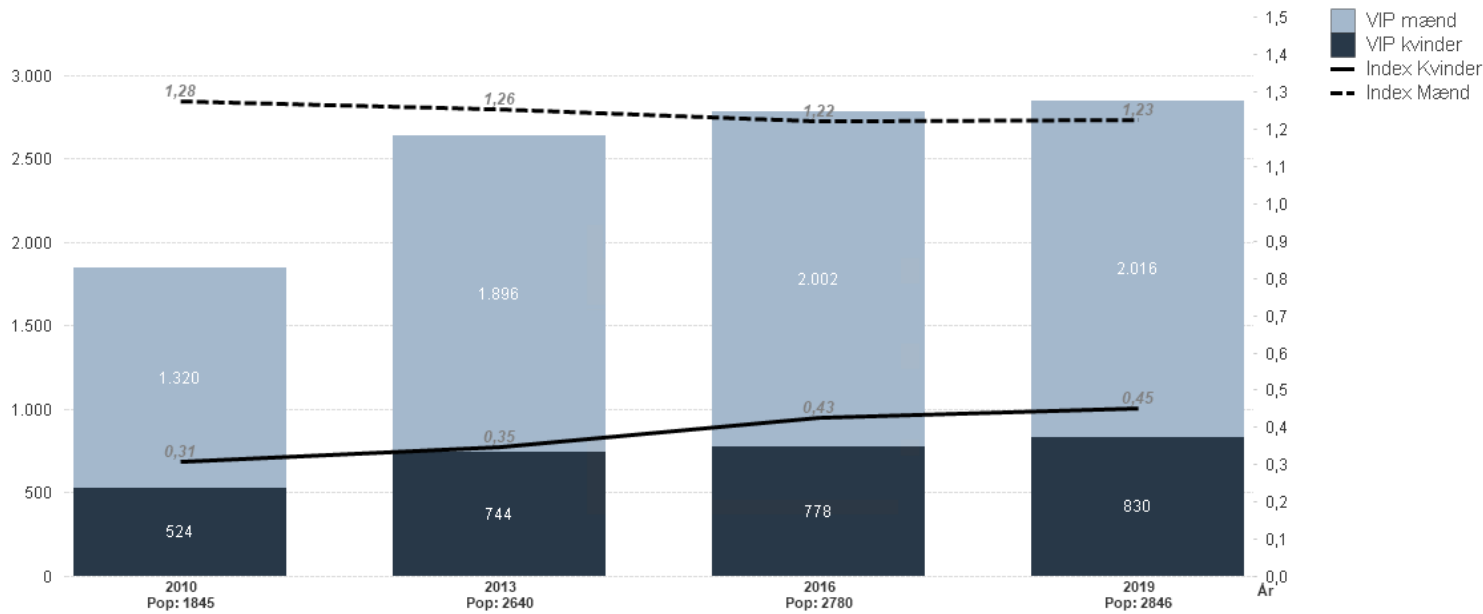
Figuren viser udviklingen af kvindelige og mandlige repræsentanter i beslutningstagende og beslutningspåvirkende organer.

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

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

DTU defineret karriereindex for professorer

DTU defineret karriereindex professor og årsværk (VIP, excl. Ph.d.)



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

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

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

Karriereindekset udregnes ved at dividere andelen af henholdsvis mænd og kvinder blandt det samlede videnskabelige personale med andelen af henholdsvis mænd og kvinder på professorniveauet

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

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

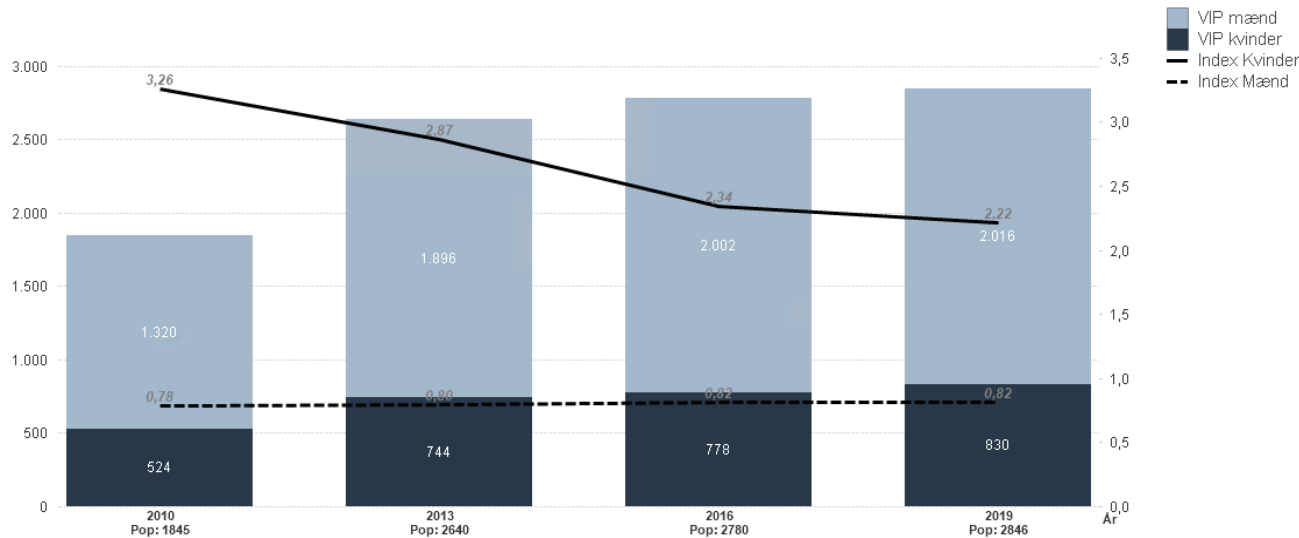
(hvor professor består af professorer, mso og msa)

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

Talentbarometer karriereindex for professorer

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

Talent barometer karriereindex professor og årsværk (VIP, excl. Ph.d.)



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

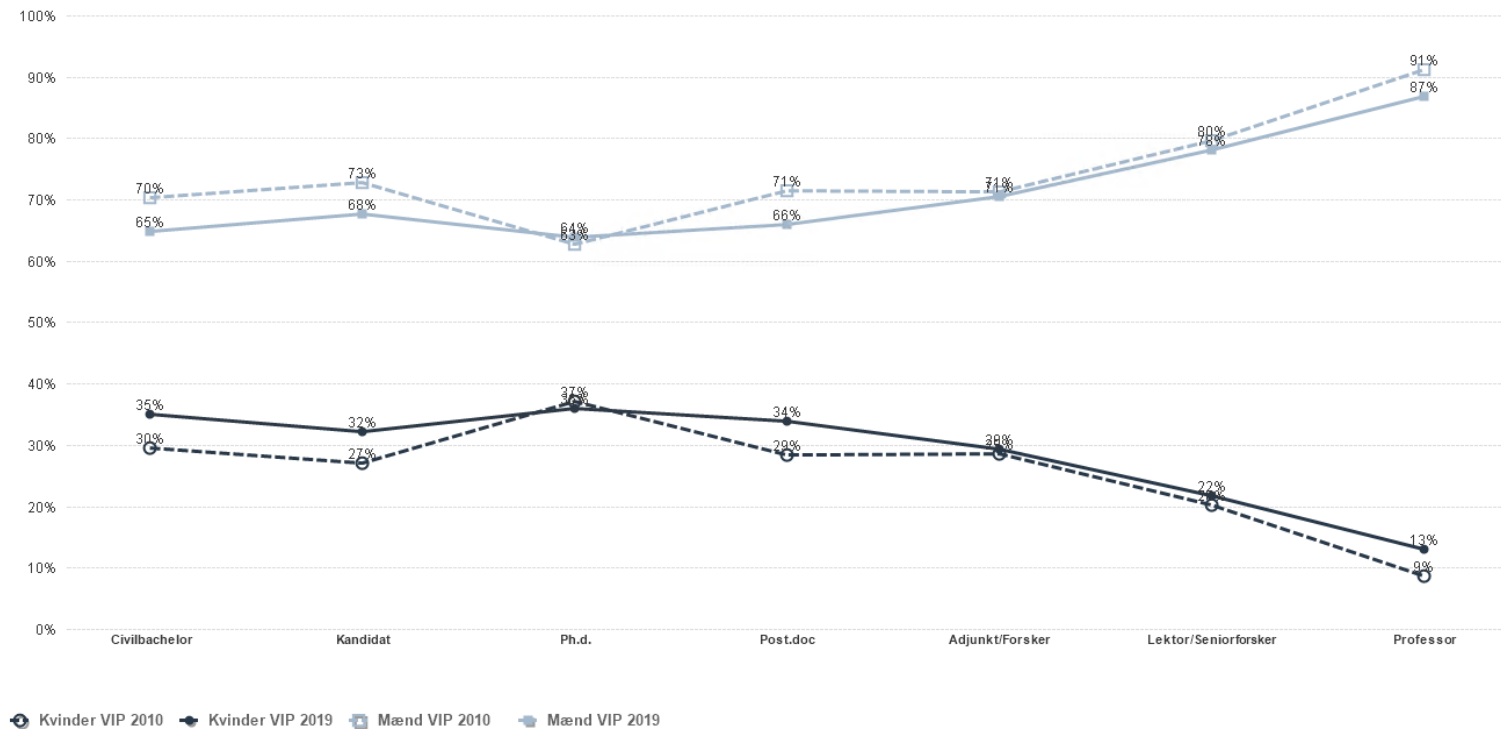
$$Karriereindex_{professor} = \frac{\left(\frac{VIP_{kvinder}}{VIP_{total}}\right)}{\left(\frac{Professor_{kvinder}}{Professor_{total}}\right)}$$

(hvor professor består af professorer, mso og msa)

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

Karriereprogression imellem stillingskategorier 2010-2019

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



Figuren viser udviklingen i andelen af kvinder og mænd fra bachelorniveau til professorniveau fra 2010 til 2019

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

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

Datakilder anvendt i Diversitetsrapport 2019

Datakilder anvendt i Diversitetsrapport 2019

Område	Slide nr.	Opgjort i	Kilde
Population og andel på køn på stillingskategori over tid	4	Årsværk	Personaledata unipas
Andel kvinder på stillingskategori over tid	5	Årsværk	Personaledata unipas
Population og andel på køn på stillingskategori over tid	6	Årsværk	Personaledata unipas
Andel på køn på studerende (indskrevne, optagne og dimittender)	7	Personer	DTU Studiedatavarehus
Karriereindeks med forskudt periode i forhold til gennemsnitsalder	8	Gnst.alder på personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Gennemsnitsalder ved ansættelse	9	Gnst.alder på personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Nyligt rekrutterede 2017, 2018, 2019	10	Personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Rekrutteringssucces	11	Personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Andel kvindelige ansøg., kval.ansøg., ansatte over tid	12	Personer	UNI-C - rekrutteringsdata indrapporteret pr. opslag
Population og andel på køn på ledere på VIP og TAP	13	Årsværk	Personaledata unipas
Andel på køn på specifikke grupperinger	14	Personer, årsværk	DTU Inside - referat for Akademisk Råd, Årsrapporter for Bestyrelsen og Direktionen, Årsværk fra Qlikview for Direktørkredsen
Karriereindeks professor, DTU defineret	15	Årsværk og indekslinje	Personaledata unipas
Karriereindeks professor, fra Talentbarometer	16	Årsværk og indekslinje	Personaledata unipas
Karriereprogression	17	Andel ud fra årsværk	Personaledata unipas og indskrevne studerende via DTU Studiedatavarehus

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