



6. Status for, hvorfor flere kvinder end mænd forlader forskerstillinger på DTU

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager nedestående status for, hvorfor flere kvinder end mænd forlader forskerstillinger på DTU til efterretning.

Sagsfremstilling

Med afsæt i sagsfremstillingen vedr. DTU's ligestillingsarbejde bad bestyrelsen på dens møde i december 2018 den daglige ledelse om at uddybe, hvad DTU gør og vil gøre fremadrettet, for at rette op på tendensen til at flere kvinder end mænd fratræder deres forskerstilling. Bestyrelsen pegede på, at det bl.a. bør der ses på den ledelse, der er repræsenteret de steder, hvor mange kvinder siger op.

Data – kvinder der forlader DTU

Det kan ikke overordnet siges, at flere kvinder end mænd forlader forskerstillinger på DTU. Et datatræk over fratrædelser de seneste tre år viser, at den procentvise fratrædelse er stort set ens for mænd og kvinder. Der er dog en mindre skævvridning i, hvor stor en andel af kvindelige forskere, der forlader det enkelte institut. Et opfølgingsarbejde, som kan skabe den nødvendige erkendelse for arbejdet med at fastholde og rekruttere kvindelige forskere er igangsat.

Exit-skemaer

Der er gennem 2017-2018 blevet udsendt exit-skemaer til medarbejdere, der har fratrådt deres stilling på DTU. Det har været udsendt til både kvinder og mænd, og både videnskabelig medarbejdere (VIP) og teknisk-administrative medarbejdere (TAP). Det har været frivilligt at svare. 260 ud af 591 respondenter har færdiggjort besvarelsen, heraf 123 kvinder. Af disse er 34 VIP'er. Af disse ophørte 28 bl.a. pga. bevillingsophør. Syv peger tillige på, at arbejdskulturen på DTU har påvirket dem negativt. Kun én peger på dårlige ledelse som medvirkende årsag til fratrædelse.

Blandt de 34 kvindelige VIP'er, der har færdiggjort besvarelsen, er der en overvægt af medarbejdere, der peger på synlig ledelse og rekrutteringskultur som elementer, der har haft indflydelse på deres karrieremuligheder på DTU. Der er således 20 respondenter, der svarer enten 'slightly agree' eller 'strongly agree' i, at andre faktorer end deres egen performance har spillet en væsentlig rolle for deres karrieremuligheder på DTU, samtidig med at 17 er enige i, at ledere på DTU generelt ser diversitet som en væsentlig ressource.

Ovenstående sammenholdt med øvrige besvarelser, som vist i bilag 1, indikerer, at det er lykkedes at skabe opmærksomhed omkring værdien af diversitet, men der mangler forståelse for eller værktøjer til, hvordan det forbedres. Der er dog relativt få besvarelser fra den relevante gruppe, især i 2018 (2 afsluttede spørgeskemaer fra kvindelige forskere). Som en del af arbejdet med at afdække udfordringer og opnå dybere forståelse for kvindelige forskeres exit fra DTU, vil exit-skemaerne derfor blive tilrettet, samt fulgt op af personlige interviews. Arbejdet forventes at være færdig i efteråret 2019.

Ligestillingstiltag på DTU 2018

For at fastholde opmærksomhed og skabe overblik ligestillingstiltag på DTU, har alle institutter og afdelinger fået til opgave at indrapportere igangsatte tiltag inden for ligestilling og diversitet i 2018. Indrapporteringerne har været stilet til rektor.



Af indrapporterede tiltag er de mest repræsenterede

- Måltrettet karrierevejledning
- 'Sandkasseinitiativer' for talentfulde unge forskere, ofte med særligt blik for de kvindelige forskere
- Bias-træning og kulturforandringer, herunder
 - Fokus på brede kompetencer
 - Brederer funderet rekruttering
 - Balanceret optag af studerende og Ph.d.-studerende med henblik på en styrket pipeline
 - Medarbejderinitierede fokusgrupper
 - Promovering internt og eksternt af kvindelige forskere
 - Rollemodel-strukturer
 - Pige-camps.

Der har i løbet af 2018 også været gennemført en række tiltag og aktiviteter på koncernniveau. DTU deltager i UN Women, Lead the Future Event, Gender Diversity in IT og Girls Day in Science. DTU har sammen med Danske Universiteter og CBS afholdt den første konference om Uddannelse, køn og karriere med fokus på balanceret optag. Det følges op i efteråret 2019 af en ny event, hvor DTU også deltager.

DTU's rekrutteringsmateriale er blevet opdateret med fokus på kendt bias-retorik. Der stilles nu krav om kvindelig repræsentation i bedømmelsesudvalg. Studenterrekrutteringsmateriale er ligeledes opdateret både retorisk og grafisk som følge af en analyse, der viste bias. Bias-træning er gjort obligatorisk på DTU's lederuddannelse. Der afholdes løbende møder i CID (Committee for Inclusion and Diversity), hvor aktiviteter og ideer drøftes. CID fungerer som referencegruppe for ligestillingsarbejdet.

Forbedring i kønsbalancen

Der har i perioden fra december 2017 til december 2018 været en positiv forbedring i kønsbalancen, således at der er 71 flere kvinder, og 13 færre mænd i forskning.

Bilag

- Bilag 1: Exit interviews - kvinder i forskning
- Bilag 2: Fordeling køn, december 2017 – december 2018