

DTU



Diversitetsårsrapport 2022

Indholdsfortegnelse

0. Begivenheder 2022
1. Intersektionalitet på tværs af DTU
2. Landegrafik
3. Alder, køn og region på studerende
4. Mangfoldighed på alder på DTU
5. Kønsfordeling på direktionsniveau
6. Køn og nationalitet på VIP stillinger og VIP og TAP ledere
7. Rekruttering: køn og nationalitet
8. Løngrafik mænd og kvinder på DTU niveau

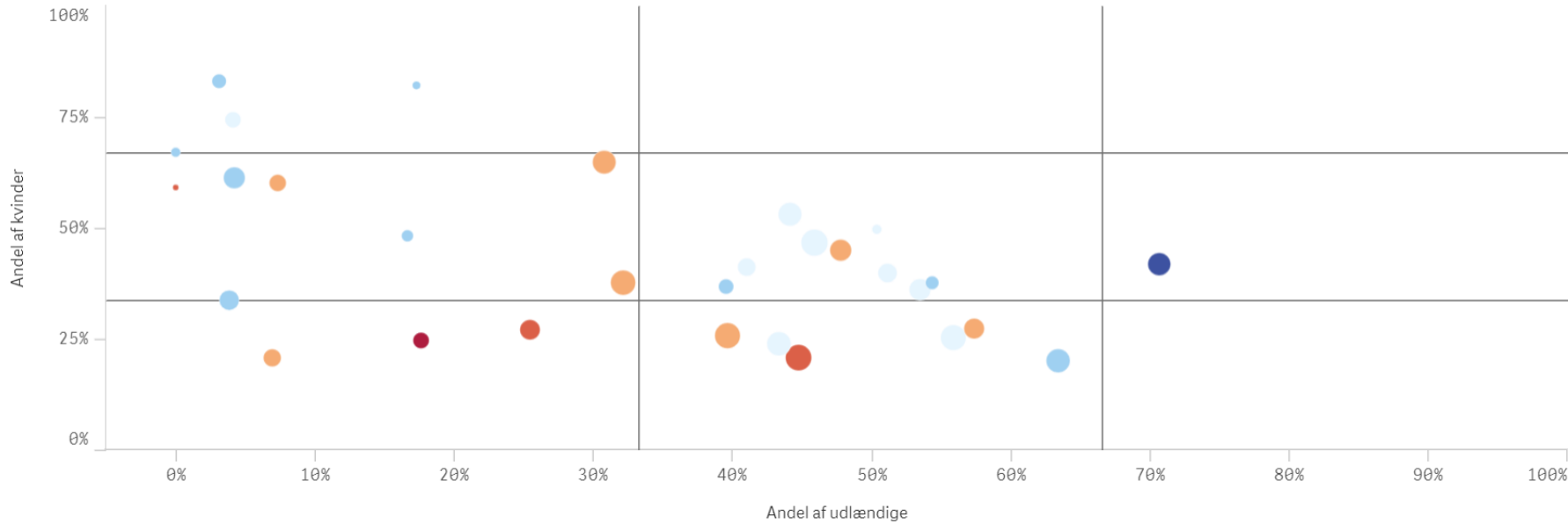
Udvalgte begivenheder 2022

- Udvikling, afprøvning og implementering af workshop i bias mekanismer og biasbevidst ledelse baseret på ny forskning. Afholdt første gang ved Ledelsesdag 2022. Tilpasses og evalueres løbende.
- Udvikling, afprøvning og implementering af modul i Inkluderende Ledelse på lederprogram. Har været gennemført og løbende tilpasset på alle nye hold på DTU Lederprogram 2022.
- Udvikling af nyt format for DTU DE&I Rapport (nærværende) med et bredere mangfoldighedsfokus og intersektionelle grafer for inklusionsperspektiv. I online-format kan rapporten udover de udvalgte grafer desuden præsentere data i flere sammensætninger og kaskaderet til enhedsniveau.

1. Intersektionalitet

Intersektionalitet , pr institut - 2022

Størrelse = Årsværk. Farvet efter alders spredning (standardafvigelse). En lav værdi viser at data er grupperet omkring gennemsnittet. En høj værdi viser større afstand til gennemsnittet.



Forklaring

Hver prik i figuren repræsenterer én af DTUs forskellige institutter eller administrative afdelinger.

Figuren viser både andelen af kvinder, udlændinge, og aldersspredningen.

Figuren kan nedbrydes på sektions/afdelingsniveau, og kan således bruges som et værktøj på de enkelte institutter, til at skabe diverse teams.

Fortolkning

Figuren tydeliggør at der er meget stor forskel på diversiteten på de enkelte institutter og administrative afdelinger.

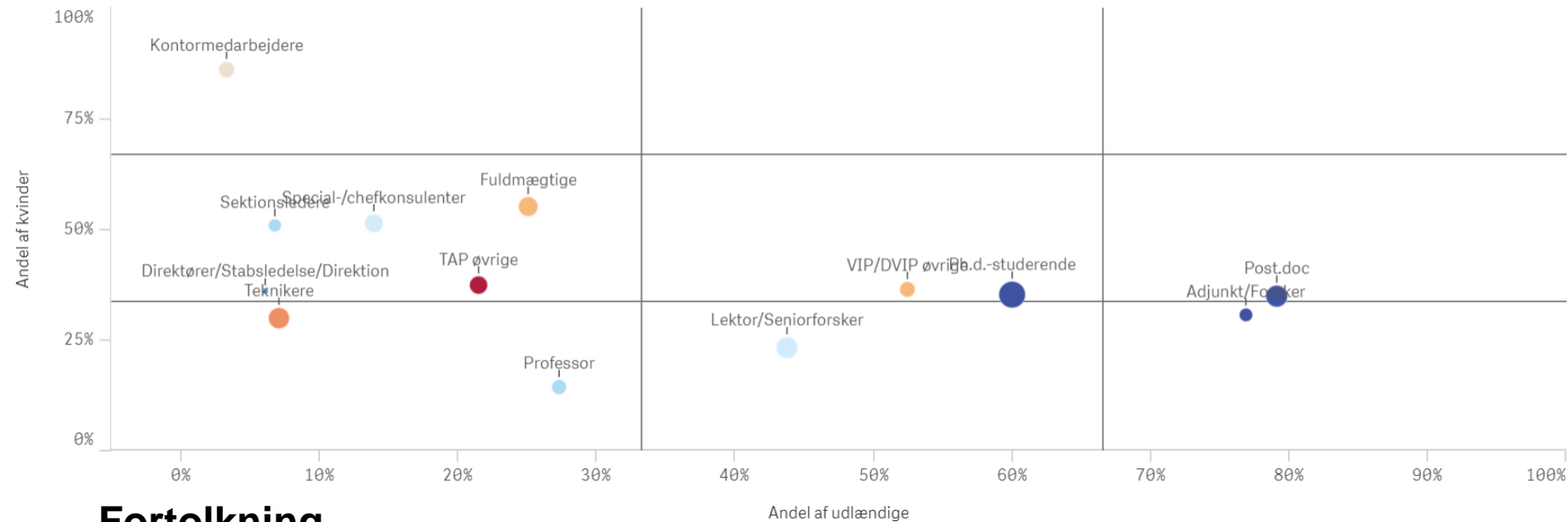
Nogle institutter har udfordringer med at tiltrække udlændinge, mens andre har en meget skæv kønsfordeling eller forholdsvis lille aldersspredning.

Generelt er der meget få udlændinge i de administrative afdelinger. Til gengæld er der forholdsvis mange kvinder i administrationen, hvorimod kun ganske få institutter har omkring 50% kvinder eller derover.

1. Intersektionalitet

Intersektionalitet, pr stillingsgruppe - 2022

Størrelse = Årsværk. Farvet efter alders spredning (standardafvigelse). En lav værdi viser at data er grupperet omkring gennemsnittet. En høj værdi viser større afstand til gennemsnittet.



Forklaring

Hver prik i figuren repræsenterer én af DTUs forskellige personalegrupper.

Figuren viser både andelen af kvinder, udlændinge, og aldersspredningen.

Figuren kan nedbrydes på institut og sektions/afdelingsniveau, og kan således bruges som et værktøj på de enkelte institutter, til at skabe diverse teams.

Fortolkning

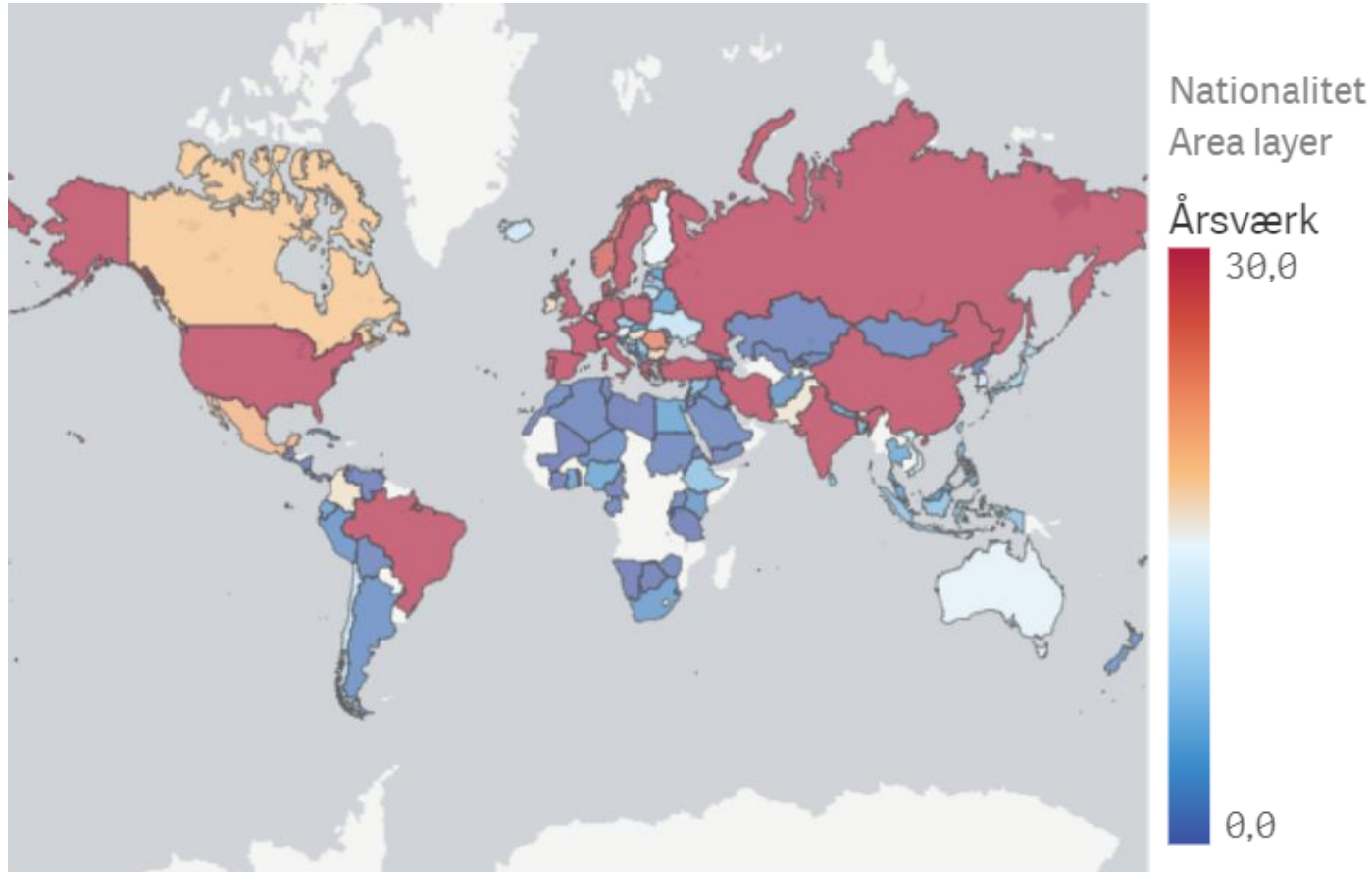
Figuren viser igen, at der er forholdsvis få udlændinge i de administrative personalegrupper. Til gengæld er der forholdsvis mange kvinder i administrationen,

Figuren viser også, at jo højere op i VIP-stillingshierarkiet vi kommer, desto lavere er andelen af kvinder og udlændinge, mens aldersspredningen til gengæld stiger en smule for lektor/seniorforsker og professorer.

2. Nationalitet

Nationalitet medarbejdere - 2022

Farvet efter antal årsværk



Forklaring

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

Fortolkning

Figuren viser at DTU er forholdsvis godt repræsenteret på verdenskortet, og har medarbejdere fra rigtig mange forskellige lande.

Det tydeliggøres også at der er mange medarbejdere fra de vesteuropæiske lande, samt store lande som USA, Rusland, Kina, Indien og Brasilien.

Nogle af de områder hvor DTU har knap så mange ansatte fra, er Afrika og Sydamerika, men også nogle af de østeuropæiske lande og Balkan-regionen.

3. Alder, køn og region på studerende

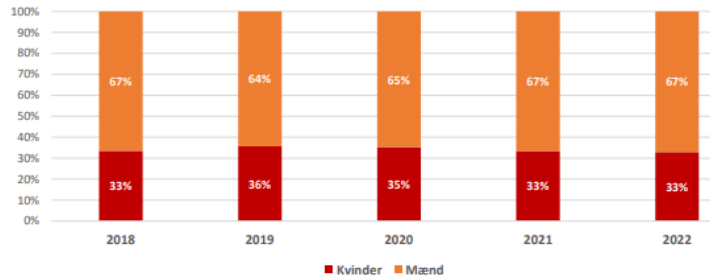
Bachelor

Kandidat

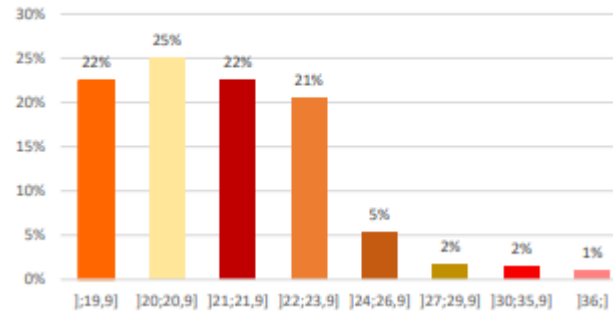
Forklaring

Figuren er taget fra DTUs "Profil af en årgang" og viser en række demografiske karakteristika om de studerende.

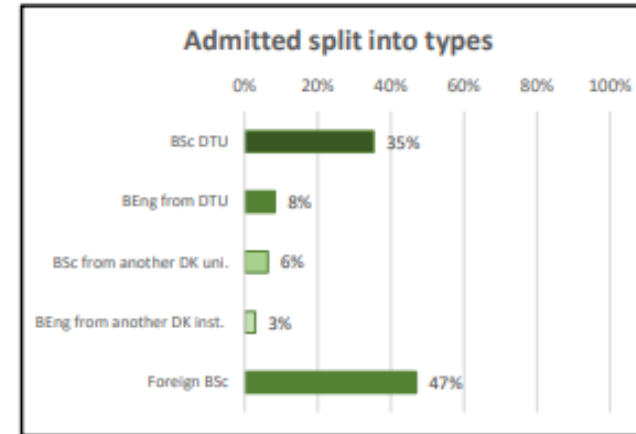
Kønsfordeling civilbachelor, civilbachelor



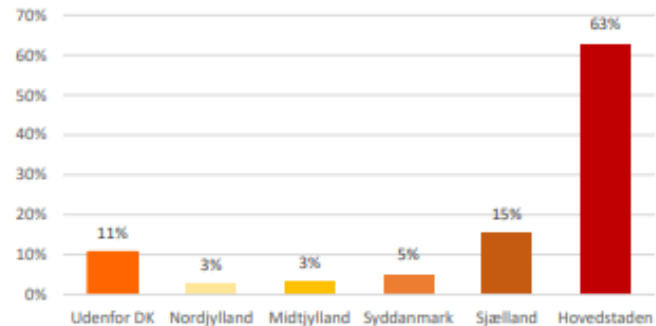
Aldersintervaller for optagene



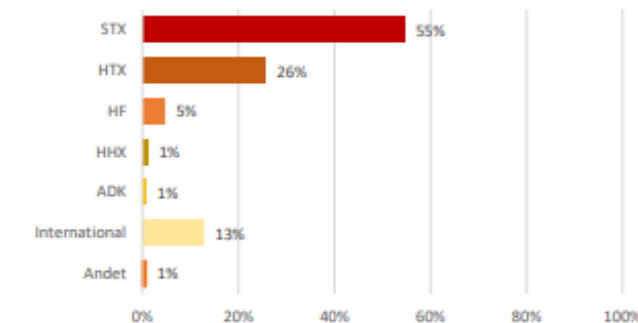
Admitted split into types



Region for adgangsgivende institution



Adgangsgivende eksamen



This profile contains descriptive statistics about the various years of admission to the master's degree in technical science. The purpose of the profile is to describe some of the newly admitted characteristics in terms of their educational, geographical and age background. The numerical material in this profile is based on the information that DTU registers about the students which is used in processing their application for admission.
*For the main programme, the top 5 in the given year are shown

Fortolkning

Kønsfordelingen på de studerende er meget lig kønsfordelingen for ansatte PhD'ere og Post-docs, og den har ikke ændret sig markant de seneste år.

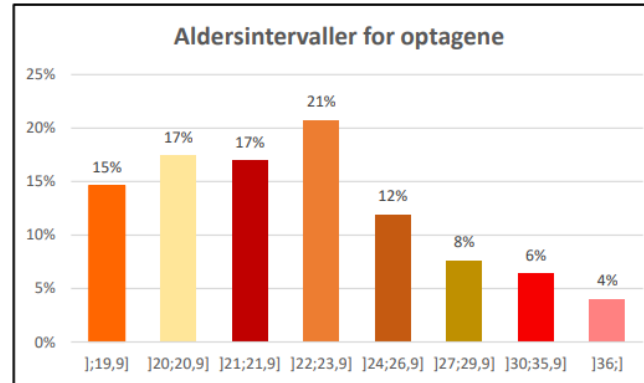
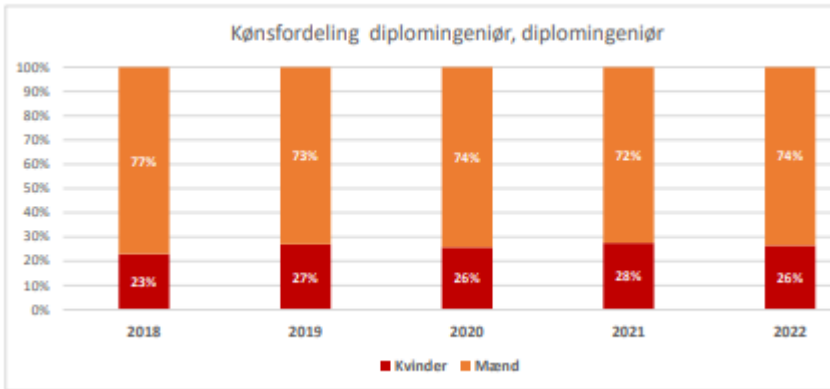
Aldersfordelingen er meget homogen – stort set alle studerende er mellem 19 og 23 år ved studiestart.

Langt størstedelen af de nyoptagne bachelorstuderende kommer fra Danmark, og i særdeleshed fra Hovedstadsområdet. På kandidatuddannelsen er der langt større diversitet i, hvor de studerende kommer fra.

Denne profil indeholder deskriptiv statistik om de forskellige års optag på bacheloruddannelsen i teknisk videnskab (civilbachelor) og diplomingeniøruddannelsen. Formålet med profilen er at beskrive nogle af de nyoptagnes karakteristika i form af deres uddannelsesmæssige, geografiske og aldersmæssige baggrund. Talmaterialet i nærværende profil baserer sig på de oplysninger, som DTU registrerer om de studerende til brug for behandling af deres ansøgning om optagelse.

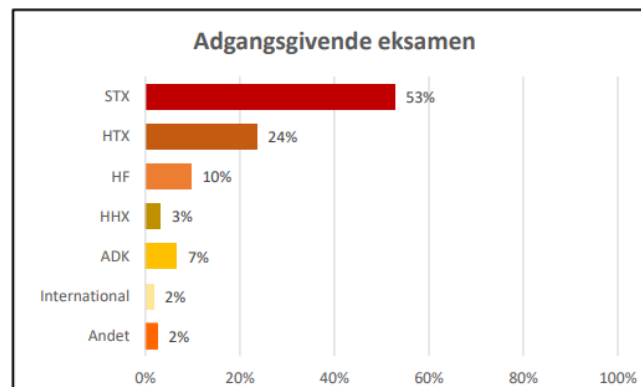
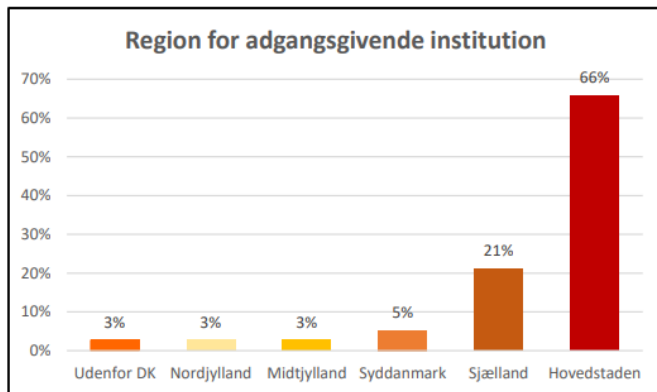
3. Alder, køn og region på studerende

Diplomingeniør



Forklaring

Figuren er taget fra DTUs "Profil af en årgang" og viser en række demografiske karakteristika om de studerende.



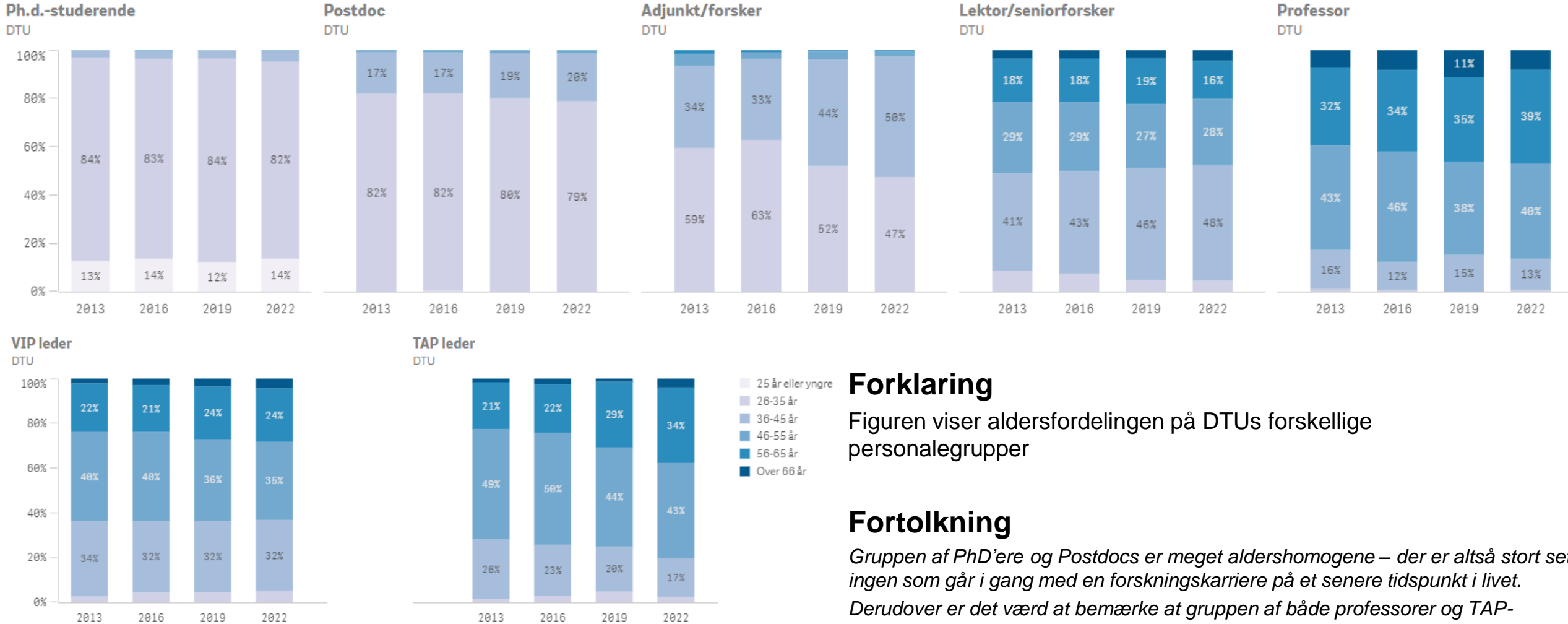
Fortolkning

Repræsentationen af kvinder på diplomingeniør er 6 procentpoint (26 %) lavere end repræsentationen af kvinder på bachelor (33 %). Kønsfordelingen har ikke ændret sig markant de seneste år.

Gennemsnitsalderen ved studiet er 23,8.

Denne profil indeholder deskriptiv statistik om de forskellige års optag på bacheloruddannelsen i teknisk videnskab (civilbachelor) og diplomingeniøruddannelsen. Formålet med profilen er at beskrive nogle af de nyoptagnes karakteristika i form af deres uddannelsesmæssige, geografiske og aldersmæssige baggrund. Talmaterialet i nærværende profil baserer sig på de oplysninger, som DTU registrerer om de studerende til brug for behandling af deres ansøgning om optagelse.

4. Mangfoldighed på alder



Forklaring

Figuren viser aldersfordelingen på DTUs forskellige personalegrupper

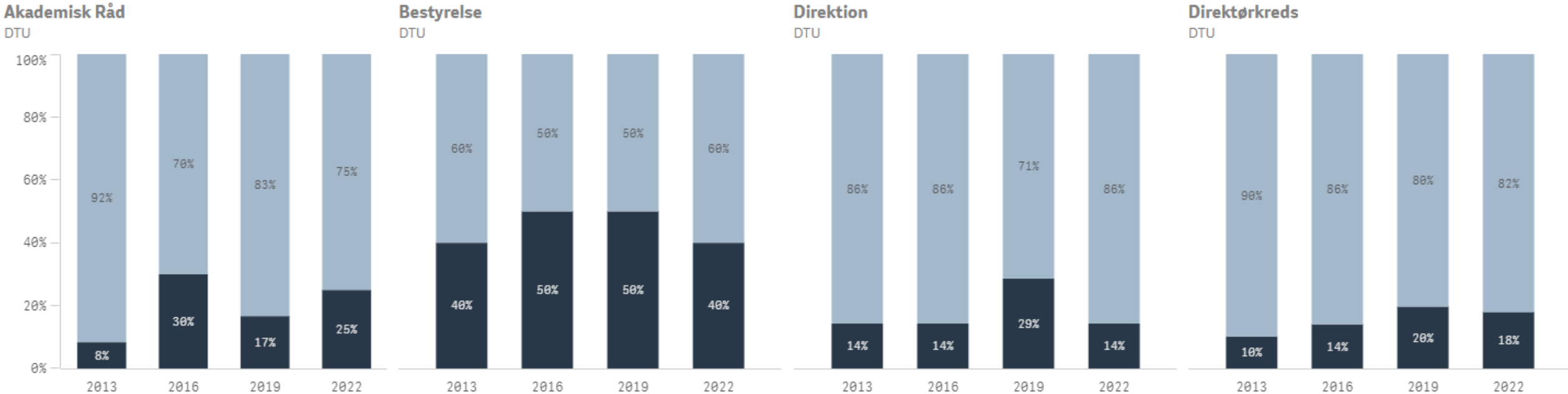
Fortolkning

Gruppen af PhD'ere og Postdocs er meget aldershomogene – der er altså stort set ingen som går i gang med en forskningskarriere på et senere tidspunkt i livet.

Derudover er det værd at bemærke at gruppen af både professorer og TAP-ledere, er blevet ældre henover perioden 2013-2022

5. Kønsfordeling på direktionniveau (bestyrelse, akademisk råd, direktørkreds, direktion)

■ Kvinde
■ Mand



Forklaring

Figuren viser kønsfordelingen på nogle udvalgte af DTUs styrende organer.

Fortolkning

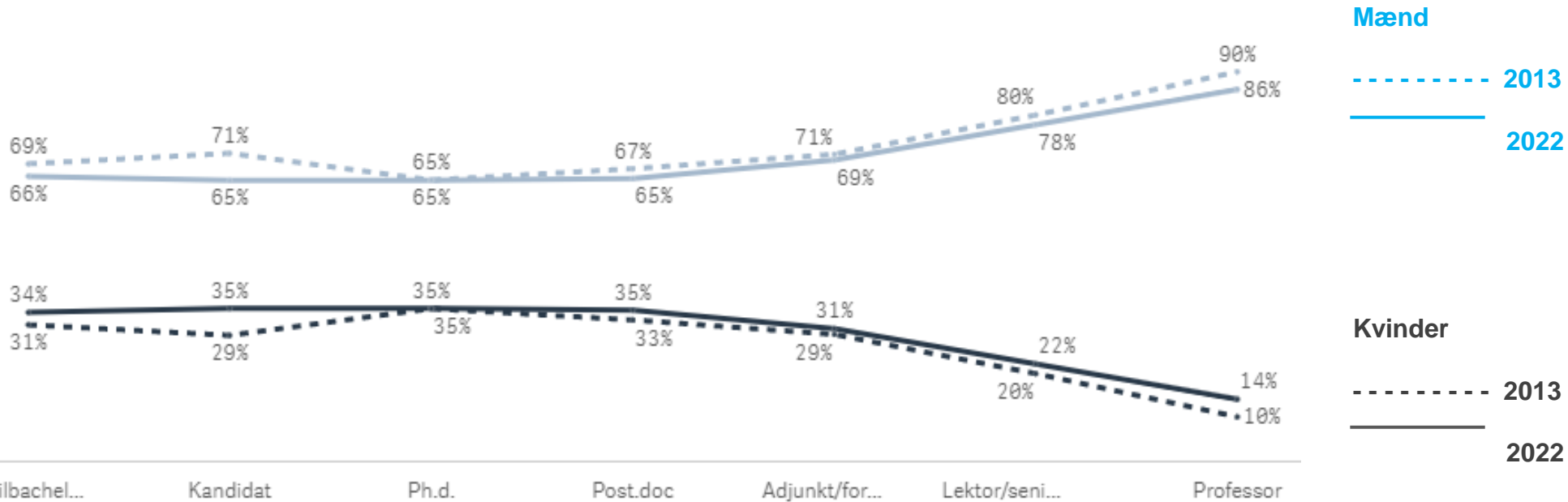
Både bestyrelsen og Direktionen er en ganske lille gruppe og de udsving der ses er udtryk for en enkelt kvinde mere eller mindre.

Generelt er kvinder underrepræsenteret i både Akademisk Råd, Direktion og Direktørkreds. Der ses dog en svagt opadgående fordeling fra 2013-2022

6. Køn fordelt på VIP stillinger

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

DTU



Forklaring

Figuren viser udviklingen i kønsfordeling fra bachelorniveau til professorniveau fra 2013 til 2022

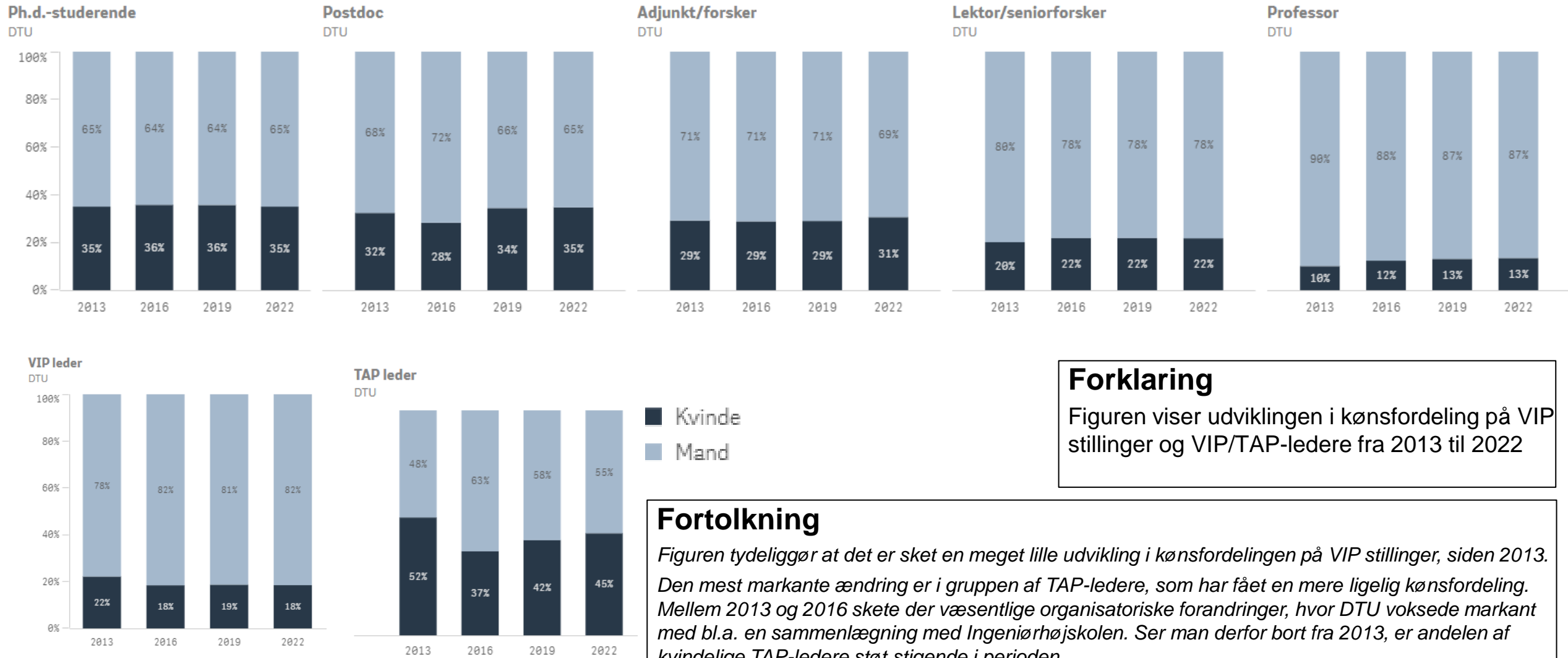
På bachelor og kandidatniveau er andelen beregnet ud fra antal indskrevne, mens det på de øvrige niveauer er beregnet ud fra årsværk

Fortolkning

Figuren viser et tydeligt fald i andelen af kvinder fra post.doc-niveau og opefter. Dette fald er kun blevet marginalt bedre siden 2012.

Derudover ses, at fordelingen ikke har rykket sig ret meget, siden 2013. Der ses mest udvikling for de studerende, samt professorniveauet.

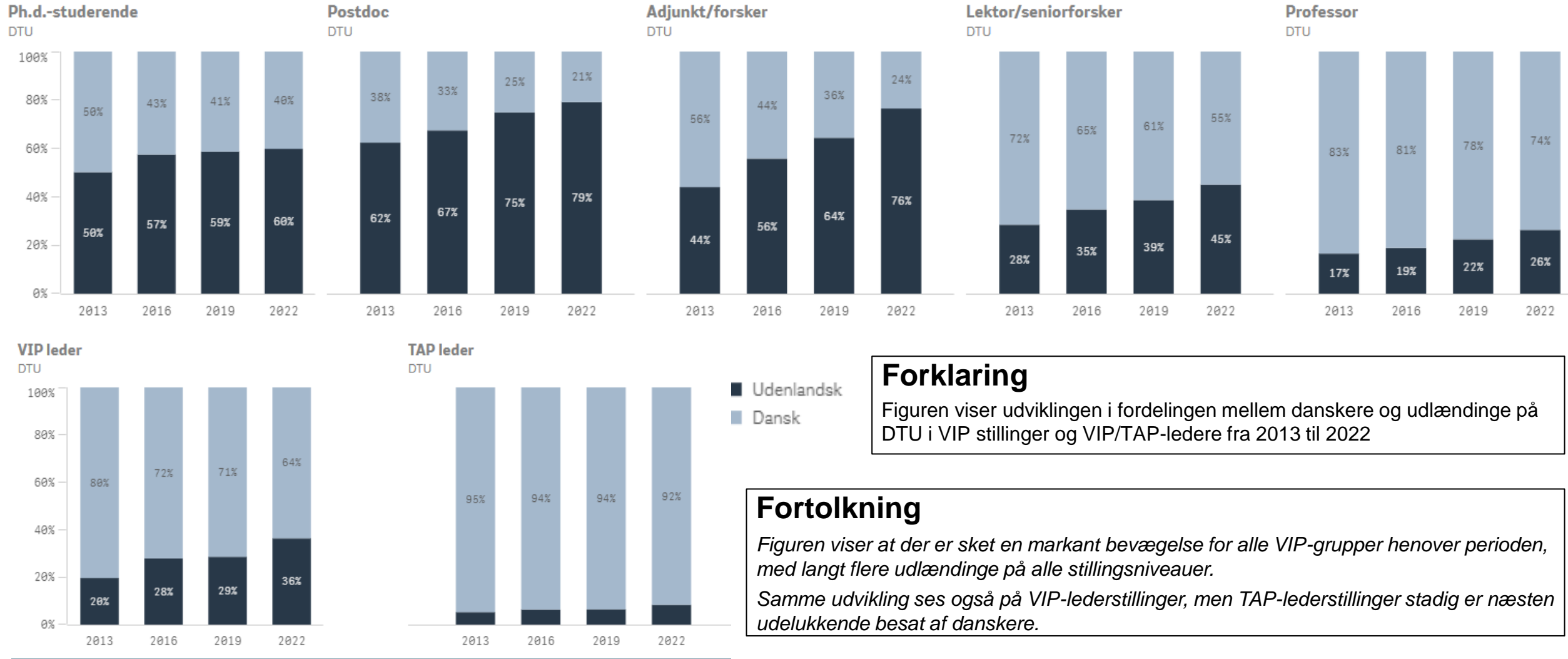
6. Køn fordelt på VIP stillinger og VIP og TAP ledere



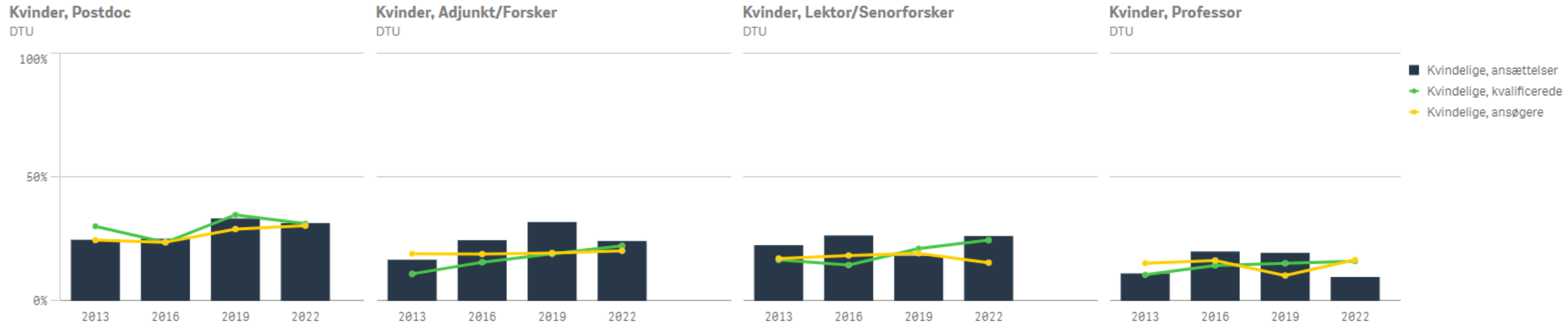
Forklaring
 Figuren viser udviklingen i kønsfordeling på VIP stillinger og VIP/TAP-ledere fra 2013 til 2022

Fortolkning
 Figuren tydeliggør at det er sket en meget lille udvikling i kønsfordelingen på VIP stillinger, siden 2013. Den mest markante ændring er i gruppen af TAP-ledere, som har fået en mere ligelig kønsfordeling. Mellem 2013 og 2016 skete der væsentlige organisatoriske forandringer, hvor DTU voksede markant med bl.a. en sammenlægning med Ingeniørhøjskolen. Ser man derfor bort fra 2013, er andelen af kvindelige TAP-ledere støt stigende i perioden.

6. Nationalitet på VIP stillinger og VIP og TAP ledere



7. Rekruttering: køn og nationalitet



Fortolkning

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

Med andre ord bliver kvinderne altså ikke frasortet i rekrutteringsprocessen – tværtimod har kvinderne faktisk en smule større sandsynlighed for at blive ansat, når først de har søgt en stilling. Udfordringen er således at få flere kvinder til at søge stillingerne i første omgang.

Forklaring

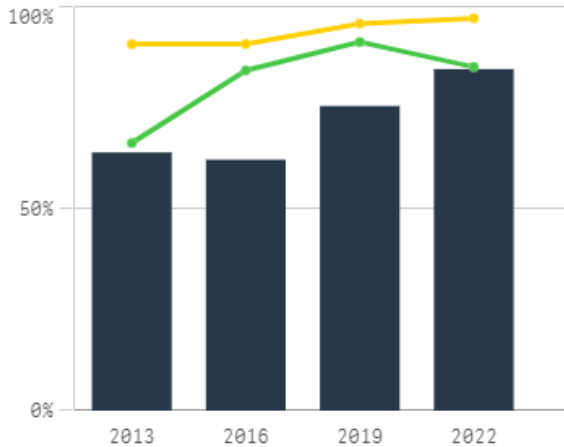
Figuren viser andelen af kvinder for henholdsvis ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansættelser.

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

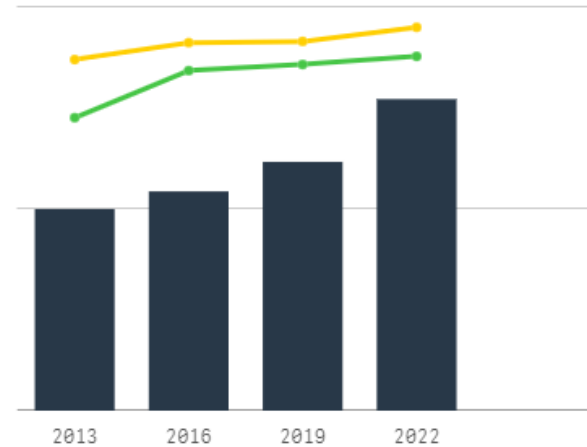
Hvis der er markant forskel på de tre grupper, er det altså en indikation af, at dem der ansøgte enten var over/under-kvalificerede, eller at de blev favoriseret/diskrimineret i rekrutteringsprocessen.

7. Rekruttering: køn og nationalitet

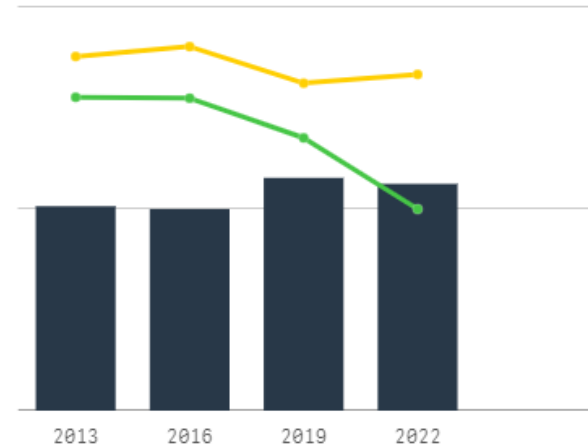
Udenlandsk, Postdoc
DTU



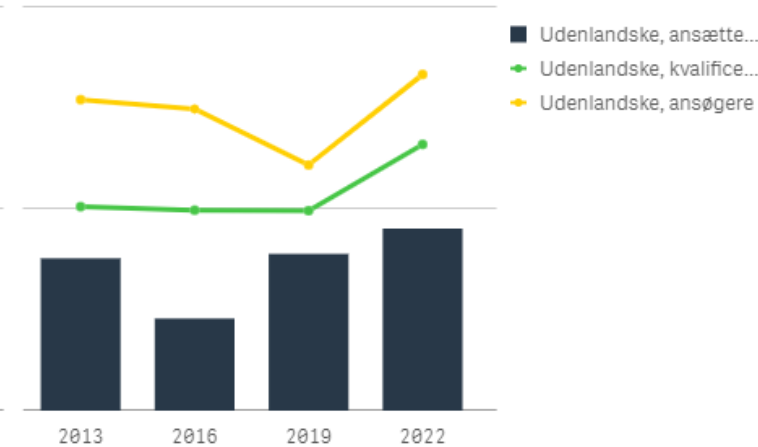
Udenlandsk, Adjunkt/Forsker
DTU



Udenlandsk, Lektor/Senorforsker
DTU



Udenlandsk, Professor
DTU



Fortolkning

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

Udfordringen med at rekruttere udlændinge er således modsat med kvinderne. Vi får relativt mange udenlandske ansøgere, men i en del tilfælde lader det til, at de er dårligere kvalificerede end de danske ansøgere. En del af forklaring kan også skyldes at udlændinge har et andet søgemønster end danske ansøgere. De får eksempelvis tilbudt andre job, når de bliver tilbudt ansættelse hos DTU, og i denne forbindelse kan DTU blive fravalgt. Udlændinge står også over for indrejseudfordringer som visum, opholdstilladelse, arbejdstilladelse og andre krav ved indrejse.

Forklaring

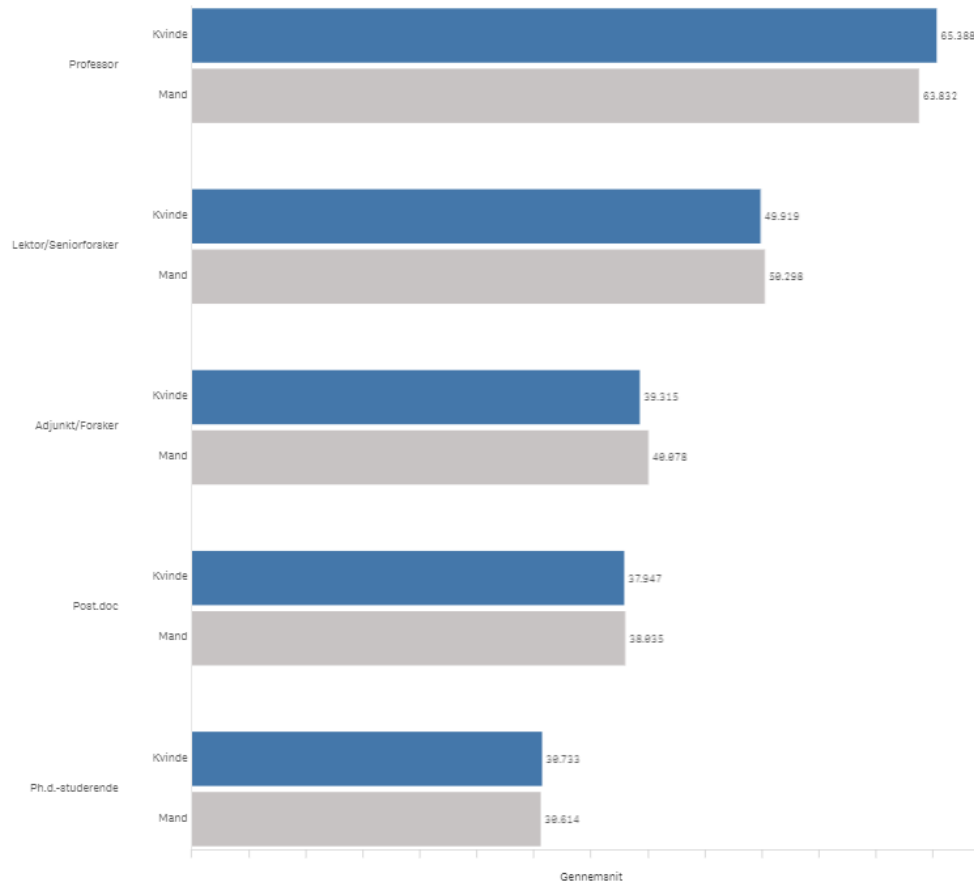
Figuren viser andelen af udlændinge for henholdsvis ansøgere, kvalificerede ansøger og ansættelser.

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

Hvis der er markant forskel på de tre grupper, er det altså en indikation af, at dem der ansøgte enten var over/under-kvalificerede, eller at de blev favoriseret/diskrimineret i rekrutteringsprocessen.

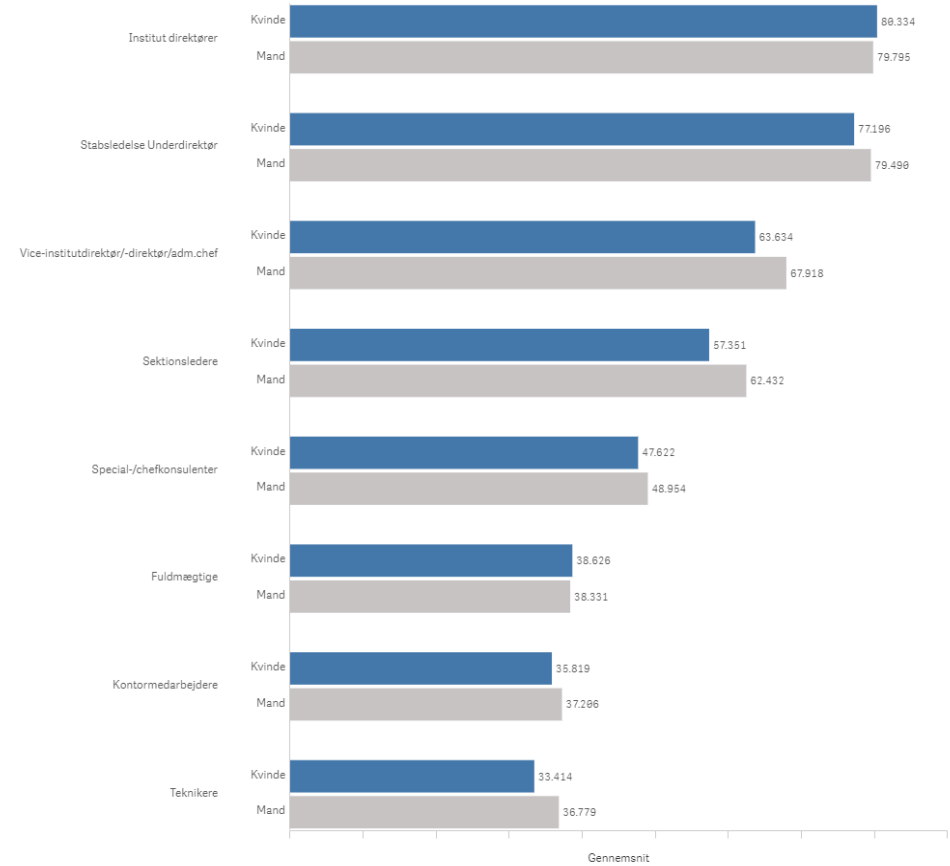
8. Løn grafik mænd og kvinder på DTU

Gennemsnitsløn for mænd og kvinder i VIP stillinger



Løndata pr.april 2023. Løn er ekskl. pension korregeret til fuldtidsløn

Gennemsnitsløn for mænd og kvinder i TAP stillinger



Løndata pr.april 2023. Løn er ekskl. pension korregeret til fuldtidsløn

Fortolkning

Grafen viser at der på VIP-siden er en meget ligelig lønfordeling mellem mænd og kvinder. Faktisk er de kvindelige professorer i gennemsnit en smule højere lønnet end deres mandlige kollegaer.

På TAP-siden ses der en mindre lønforskel på nogle grupper.

Forklaring

Figuren viser den gennemsnitlige løn for mænd og kvinder, fordelt på henholdsvis VIP- og TAP stillinger. Der indgår alle både variable og faste løndelev.