



# Diversitets- rapport 2025

- GRAFER OG DATA

# Forord

På DTU er vi ambitiøse. Vi vil skabe løsninger på nogle af verdens største udfordringer. Det kan vi, når vi bringer alle talenter i spil uanset køn, alder, etnicitet, nationalitet eller funktionsnedsættelse.

DTU skal være et universitet, hvor alle bliver mødt med respekt og behandlet ligeværdigt. Vores værdier - nytænkning, troværdighed og engagement - er fundamentet for den måde, vi agerer på som uddannelses- og forskningsinstitution og de er centrale ledelses- og kernekompetencer på DTU. Vi skal ikke blot tale om at være et sted for alle - vi skal være det i praksis!

Derfor er arbejdet med diversitet, lighed og inklusion helt centralt. Det er en forudsætning for, at vi kan lykkes med vores strategi og være til gavn for samfundet. Forskellige perspektiver, baggrunde og tilgange gør vores forskning skarpere, vores uddannelser rigere og vores løsninger mere robuste.

## Bæredygtig arbejdskultur

Vores arbejds- og studiekultur bæres af mennesker og i høj grad af dem, der har været her længst. Det er i hverdagen, i samarbejdet og i vores måde at møde hinanden på ude i organisationen, at kulturen skabes. Vores kultur skal give plads til balance og trivsel, så alle får lige mulighed for at bidrage.

Mangfoldighed handler netop om at anerkende forskellige måder at bidrage på. Og i DTU's direktion forventer vi, at DTU's ledere og medarbejdere bl.a. besidder empatiske evner, og bruger dem aktivt til at skabe inkluderende fællesskaber.

## Vi er godt på vej

Denne rapport viser, at vi på mange områder er godt på vej: Vi tiltrækker talent fra store dele af verden, vi har en god aldersspredning, og vi har ligeløn mellem køn på tværs af niveauer. Men vi har også udfordringer, som også rækker udover denne



## Camilla Rygaard-Hjalsted

*Dekan for bæredygtighed*

rapports fokus på køn, alder og etnicitet. Vi har stadig et stykke vej for at sikre ligestilling mellem kønnene, når det gælder andelen af kvinder på vores uddannelser og op til de ledende forskerstillinger.

Vi har derfor sat klare mål: Andelen af kvindelige bachelorstuderende skal op på 40 %, og andelen af kvindelige VIP ledere skal øges til 35-40 % i de kommende år.

Når vi i 2029 markerer DTU's 200-års jubilæum, skal det også være en fejring af, at vi har udviklet en organisation og en kultur, der gør DTU til et attraktivt universitet for alle.

# Mangfoldighed i forhold til nationalitet

Figuren på side 4 viser udviklingen i fordelingen mellem danske og internationale medarbejdere i VIP- og TAP-stillinger fra 2022 til 2025. Nationalitet måles på statsborgerskab. Tallene viser at DTU fra ph.d.-til adjunkt-niveau har en lille overvægt af internationale medarbejdere.

Figuren øverst på side 5 - rekruttering på nationalitet - viser, at i langt de fleste tilfælde er andelen af udenlandske ansøgere højere end andelen af udenlandske ansøgere, der bliver ansat.

## Globalt udsyn til gavn for Danmark og Europa

DTU er et internationalt eliteuniversitet

med et globalt udsyn. Hvis vi skal løse verdens største udfordringer, skal vi samarbejde med de bedste og dygtigste kræfter fra hele verden og trække på en talentmasse, der rækker ud over Danmarks grænser. På DTU er vi bevidste om vores rolle i samfundet og tager derfor ansvar for at bidrage til fælles europæiske udfordringer som grøn omstilling, forsvar, beredskab og energiforsyning.

Samtidig ser vi internationale studerende som et aktiv. En analyse fra HBS Economics viser, at en international kandidat fra DTU, der arbejder i Danmark gennem en 45-årig karriere, bidrager med 38 mio. kr. til BNP.

Foto: Bax Lindhardt



**“Med afsæt i tallene og den geopolitiske situation kan det ikke understreges nok, hvor vigtige de internationale studerende er for Danmark og dansk erhvervsliv.”**

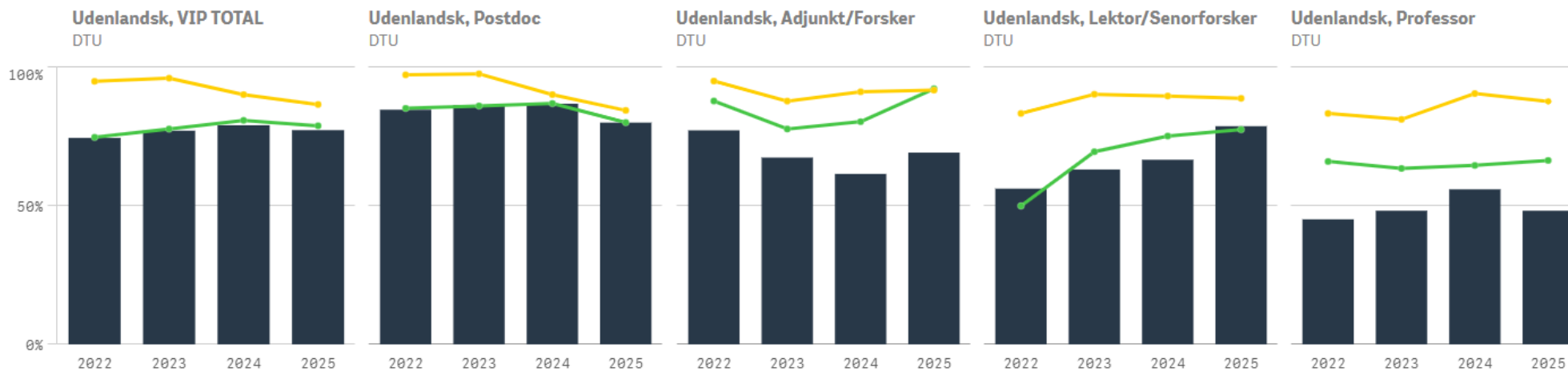
*Margrethe Vestager, bestyrelsesleder på DTU i debatindlæg sammen med bestyrelseslederne på tværs af de danske universiteter i Berlingske, 18/3-26.*

# Mangfoldighed på **nationalitet**

■ Udenlandsk  
■ Dansk

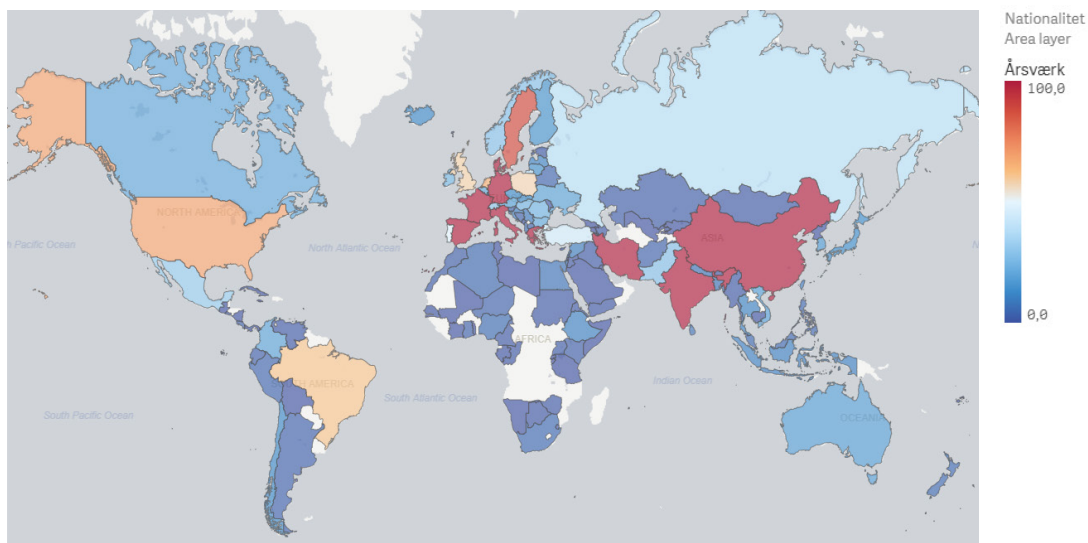


# Rekruttering: Nationalitet



## Nationalitet

Statsborgerskab fordelt på lande 2025  
Farvet efter antal årsværk. DTU



# Mangfoldigt studiemiljø og arbejdskultur

I 2025 husede DTU 107 forskellige nationaliteter. På DTU ser vi det som et privilegie at kunne drage nytte af den mangfoldighed, det giver. Det kræver, at vi understøtter samarbejde, trivsel og kvaliteten i forskning, undervisning og arbejdsmiljø.

Uanset om man kommer som udenlandsk postdoc eller professor, er det vigtigt at forstå den danske ledelsesstil. På DTU er den kendetegnet ved flade hierarkier, dialog og høj grad af tillid og forventning om dialog og selvstændighed. Udlevelsen af DTU's ledelsesgrundlag understøttes med flere ledelsesudviklingsaktiviteter for både danske og internationale ledere.

De internationale studerende bliver modtaget med særligt tilrettelagte introduktioner, hvor de bliver introduceret til livet som studerende på et dansk universitet. DTU's opgave er at hjælpe dem ind i et universitetsliv, hvor man f.eks. er på fornavn med sin underviser og det er forventet, at man deltager aktivt i undervisningen og gerne stiller kritiske spørgsmål til den viden, man præsenteres for.

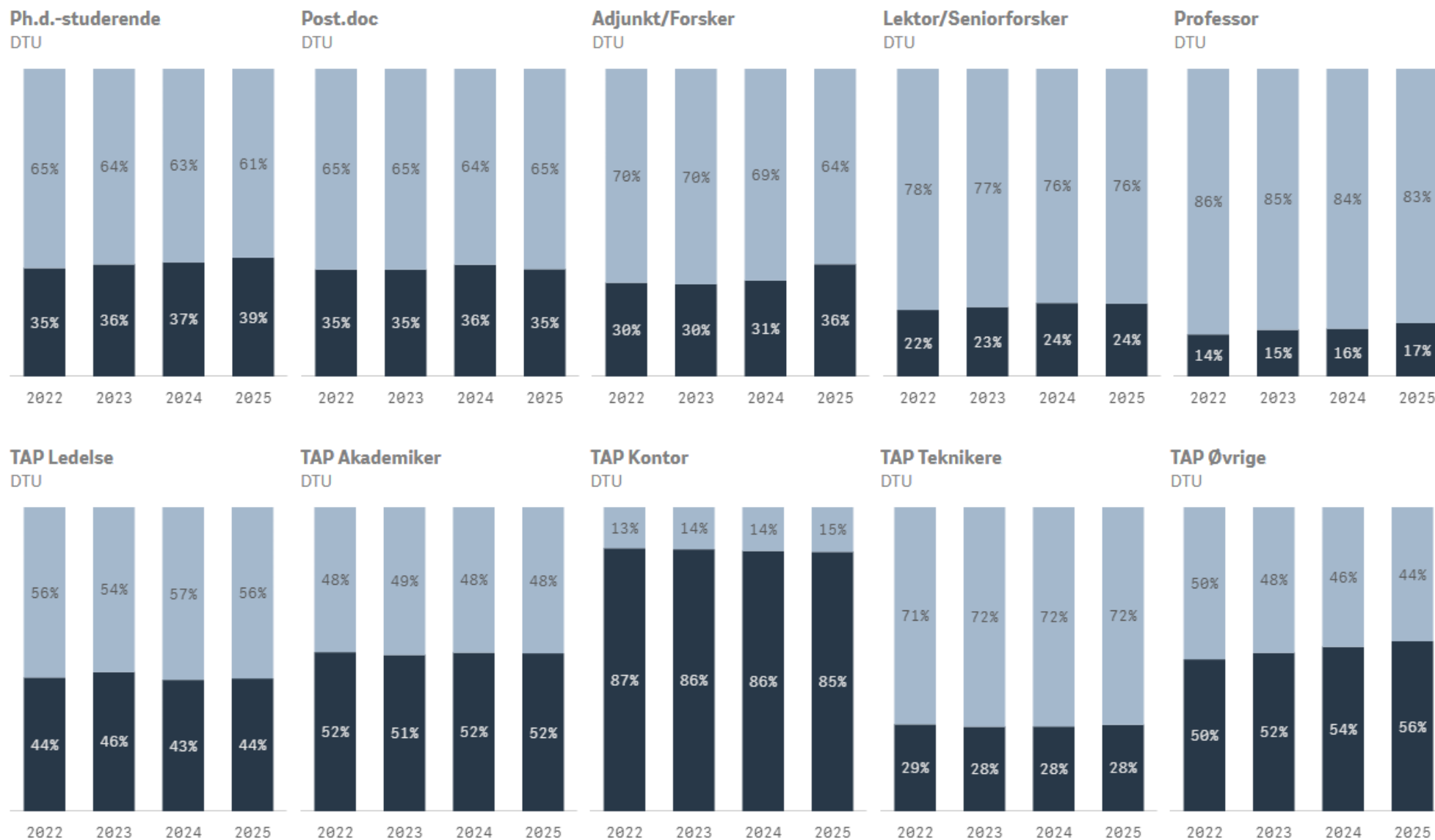


*Omkring 700 studerende deltog i introduktionsugen i februar 2026, og her er nogle af dem samlet til Speedfriending, en social aktivitet, der har til formål at bringe dem sammen gennem leg.*

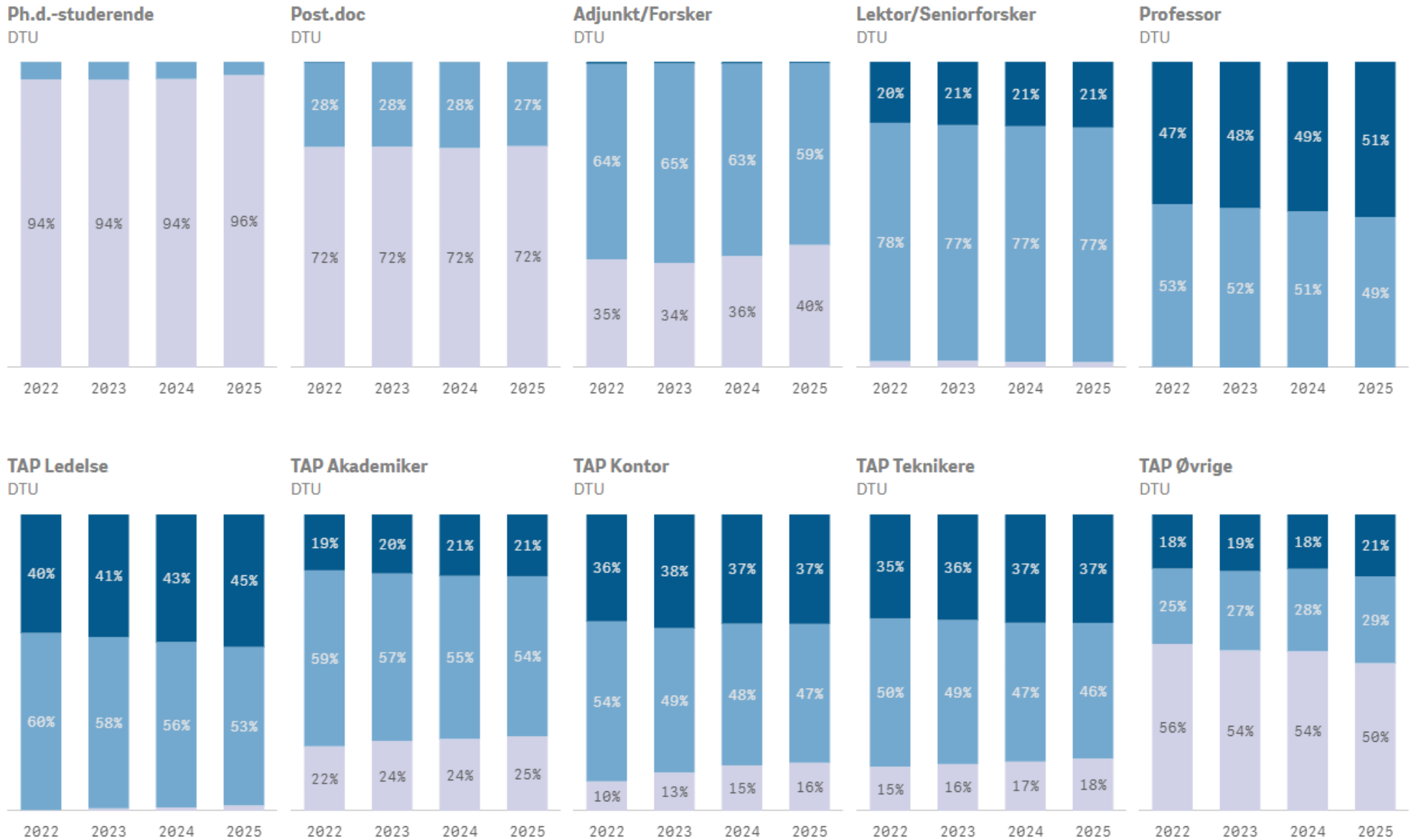
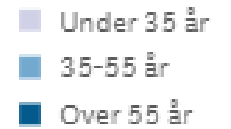
*Foto: Bax Lindhardt*

# Mangfoldighed på køn

Kvinde  
 Mand



# Mangfoldighed på **alder**



Figurerne på side 11 og 12 viser den gennemsnitlige løn pr. januar 2025 for mænd og kvinder, fordelt på henholdsvis VIP- og TAP-stillingskategorier. Løn er ekskl. pension, inkl. tillæg.

#### **Udvidet forklaring**

Rapporten viser, at der for både VIP- og TAP-ansatte, ikke er signifikante lønforskellemellem mænd og kvinder, når der tages højde for alder, jobkategori, institut/afdeling, udlændingestatus og lederansvar.

På overordnet niveau ses en umiddelbar lønforskel mellem kønnene blandt lektorer og professorer, men jobkategori er den vigtigste forklaringsfaktor: jo højere VIP-niveau, desto højere løn. Medarbejdere med lederansvar ligger desuden ca. 5,4 % højere i løn.

Ser man på de gennemsnitlige tal for TAP-ansatte, tjener mænd i gennemsnit mere end kvinder. Forskellen skyldes dog primært en forskellig fordeling på jobniveauer, -kategorier og institutter/afdelinger - ikke køn i sig selv. Her ligger medarbejdere med lederansvar ca. 10 % højere.

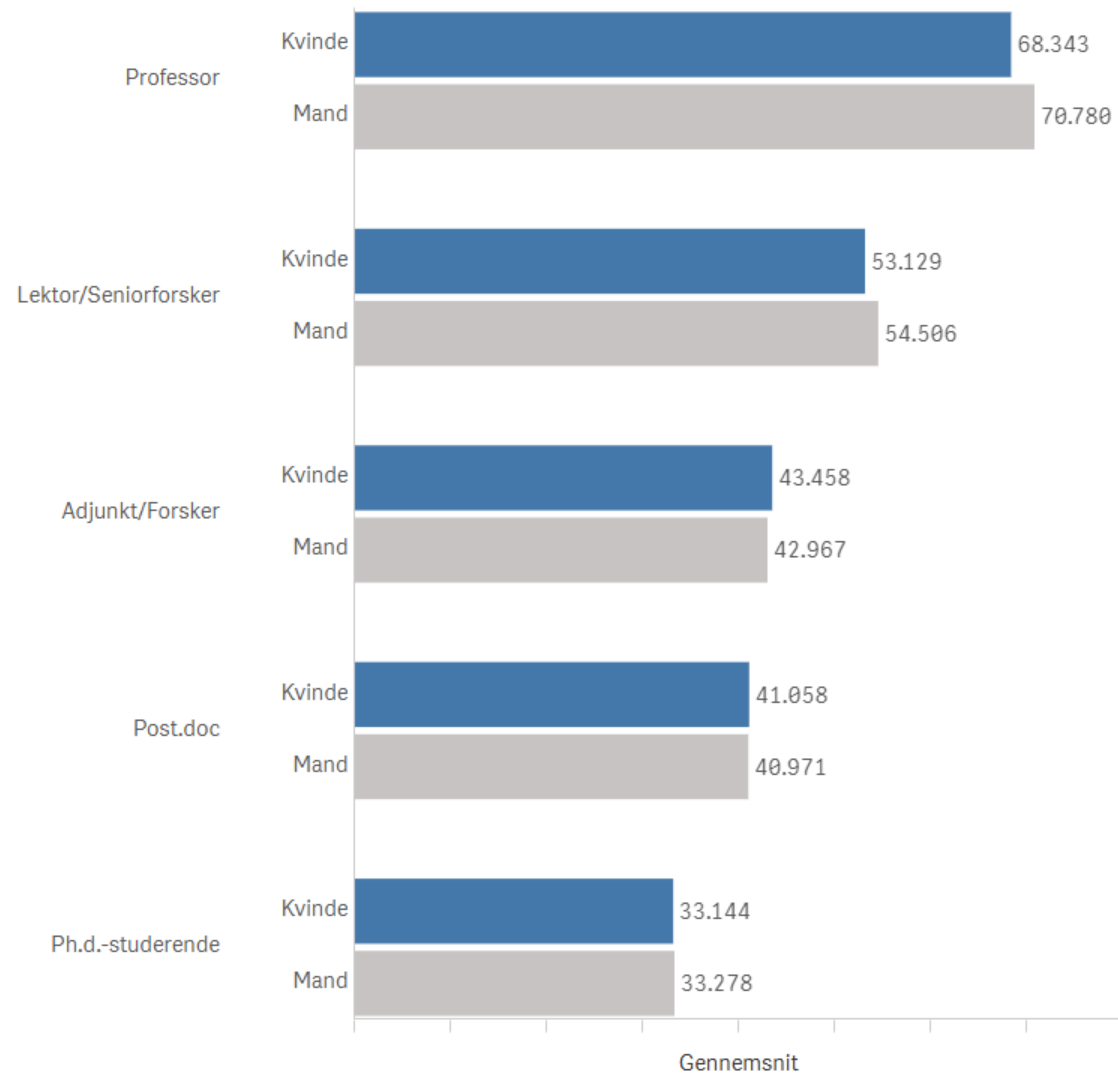
Samlet viser analysen, at når der kontrolleres for relevante faktorer, er de kønsrelaterede lønforskelleminimale og ikke signifikante for hverken VIP og TAP.

## **DTU's lønpolitik**

*På DTU betyder lige løn for lige arbejde, at medarbejdere aflønnes ud fra kompetencer, præstationer, jobindhold og markedssituation. Lønnen understøtter samtidig universitetets strategiske mål og værdier som nytænkning, troværdighed og engagement. Der er fokus på sammenhæng mellem kompetencer, resultater og lønudvikling samt gode udviklings- og karrieremuligheder. Løn vurderes årligt eller ved væsentlige ændringer, og dialogen om løn prioriteres højt.*

# Løn mænd og kvinder på DTU - VIP

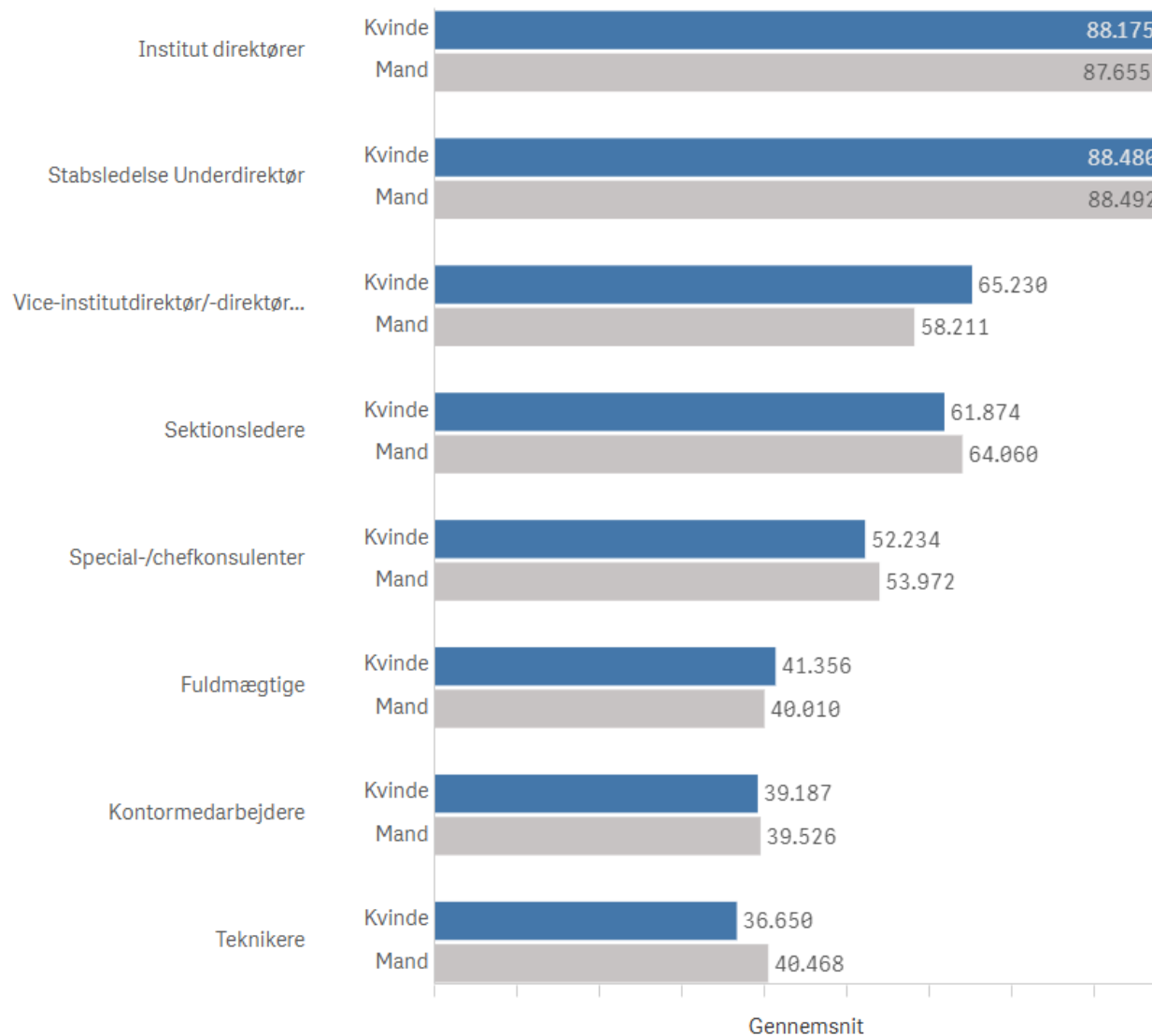
Gennemsnitsløn for mænd og kvinder i VIP stillinger



Løndata pr.januar 2026. Løn er ekskl. pension korrigeret til fuldtidsløn

# Løn mænd og kvinder på DTU - TAP

Gennemsnitsløn for mænd og kvinder i TAP stillinger



Løndata pr.januar 2026. Løn er ekskl. pension korrigeret til fuldtidsløn

# Kønsfordeling og rekruttering

Figuren på side 13 viser fordelingen af køn på VIP- og TAP-niveau samt andelen af kvinder i hele fødekæden fra bacheloptaget til professorniveau.

Kønsfordeling på TAP-siden er nogenlunde lige. Men i VIP-fødekæden fra bachelor- til professorniveau er kvinder stadig underrepræsenterede. Underrepræsentationen bliver mere udtalt, jo højere vi når op i hierarkiet.

Til gengæld viser tallene på side 16, at DTU nu ansætter flere kvalificerede kvinder - også i professorstillinger.

## Lige muligheder - uanset køn

DTU arbejder med at skabe lige muligheder for alle uanset køn.

Vi arbejder derfor f.eks. med at tiltrække flere kvindelige studerende til ingeniørdannelserne - bl.a. ved at vise kvindelige rollemønstre og fremhæve inkluderende praksisser i vores studiemiljøer.

## Fokus på rekruttering og meritering

DTU's direktion har besluttet, at der i kandidatfeltet til nye professorstillinger altid skal være minimum én kvalificeret kandidat af det underrepræsenterede køn. Dernæst ansættes den bedst kvalificerede uden at skele til køn, men udelukkende med fokus på vedkommendes kvalifikationer. Tallene i figur 16 understreger dette og viser, at denne tilgang betyder, at flere kvinder ansættes i professorstillinger, når kandidaten vælges på baggrund af kvalifikationer.

Foto: Bax Lindhardt

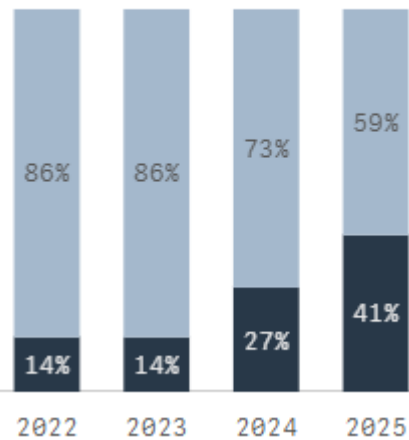


**“Vi tror på, og kan i øvrigt se, at en investering i rekrutteringsforløbet gør en forskel. Gennem det opsøgende arbejde kommer man ud og finder unikt talent, der ikke altid selv ville have fundet vej til DTU.”**

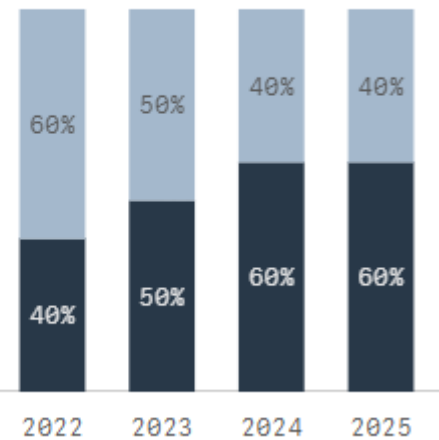
DTU's rektor  
Anders Bjarklev

# Kønsfordeling på direktionsniveau

**Direktion**  
DTU

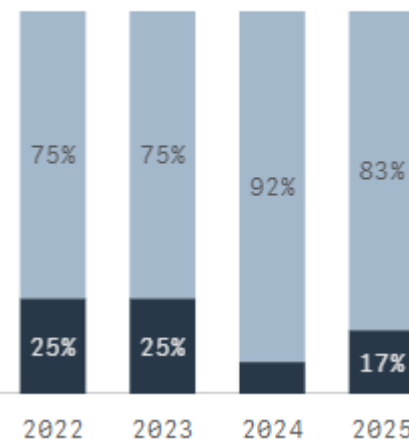


**Bestyrelse**  
DTU

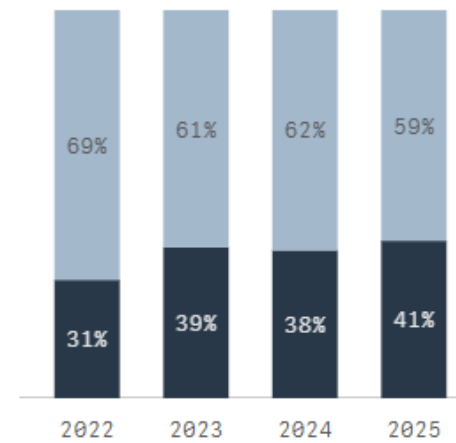


■ Kvinde  
■ Mand

**Akademisk Råd**  
DTU

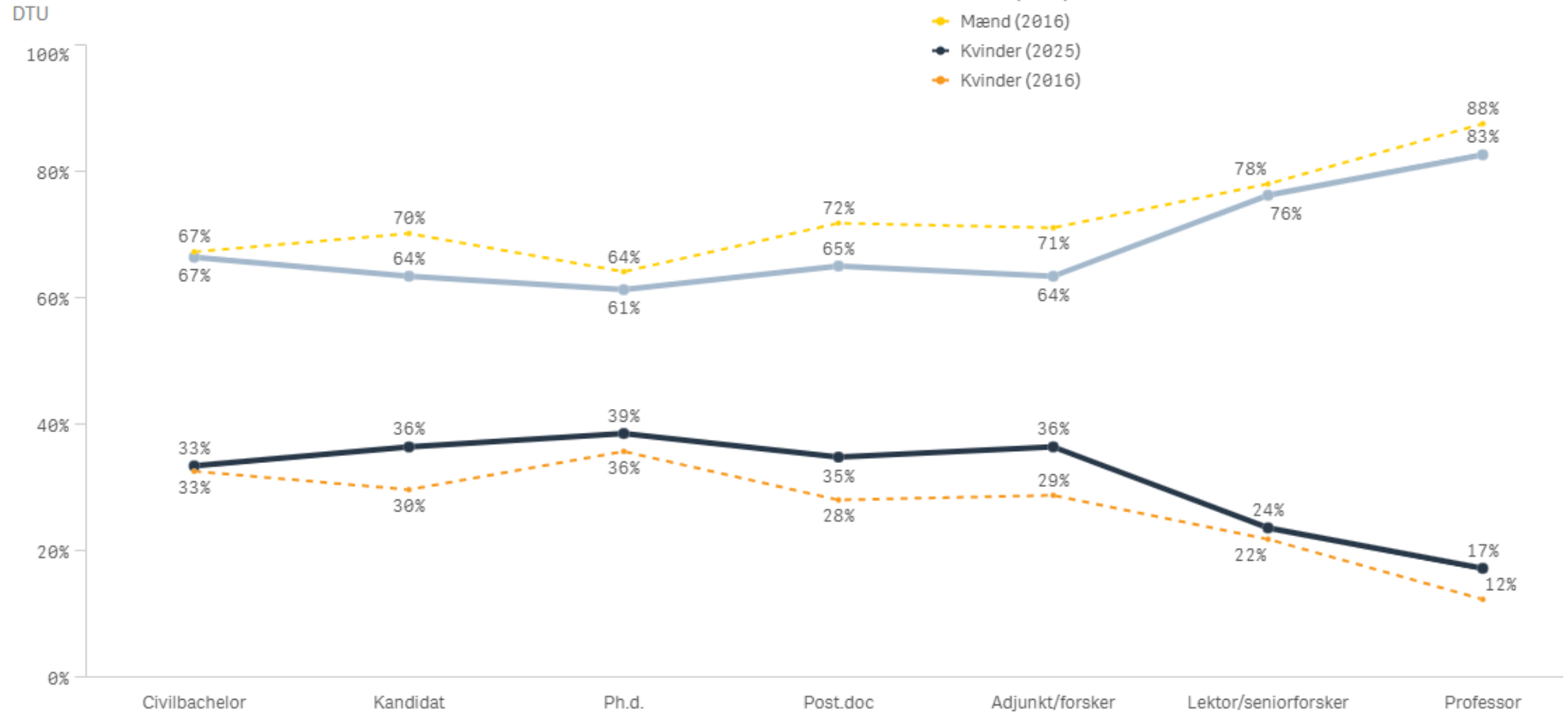


**Direktører, Institut-/stabsledelse**  
DTU



# Køn fordelt fra bachelor til professorniveau

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



# Færre kvinder følger den akademiske karrierestige

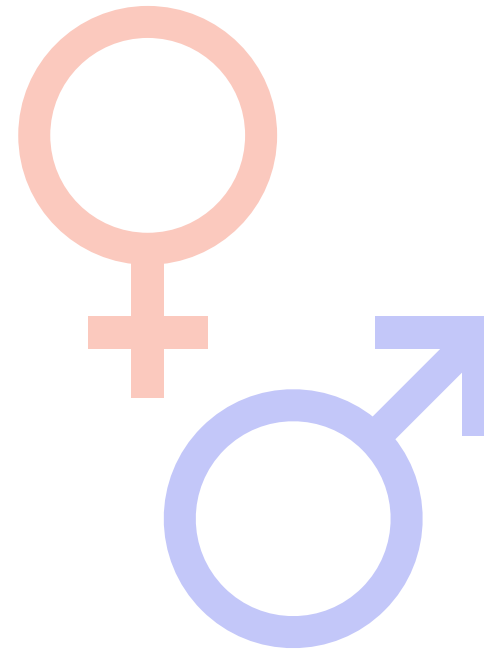
I Danmark er der en markant kønsforskel i den akademiske verden. Omkring 75% af professorerne er mænd, mens 25% er kvinder. Kvinder fravælger i højere grad en akademisk karriere generelt end mænd – og dette er særligt udtalt inden for STEM og ingeniørvidenskab.

Forklaringerne på dette er mangesidede, men forskning på området (bl.a. Nanna Mik-Meyer og Margaretha Järvinen) viser blandt andet, at kønsforskelle i akademiske karrierer ikke primært handler om kvalifikationer, men snarere er præget af bredt acceptere-

de institutionelle normer, netværksstrukturer og uformelle spilleregler, der findes i akademiske miljøer og påvirker mænd og kvinder forskelligt.

Det vil vi lave om på DTU, og derfor går direktionen forrest i arbejdet for at identificere og fjerne bias og barrierer, der kan spænde ben for, at alle har lige muligheder for at gøre karriere og blive anerkendt for deres bidrag.

DTU har desuden tilsluttet sig Coalition for Advancing Research Assessment, CoARA,



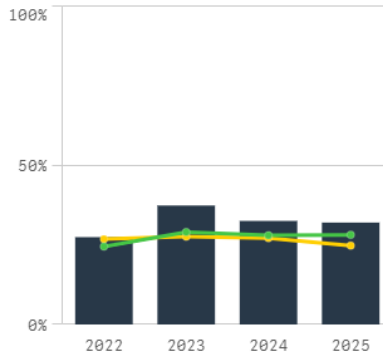
som er et EU-initiativ, der skal understøtte udviklingen af en mere inkluderende og ansvarlig forskningskultur globalt.

DTU vil udvikle en transparent, inkluderende og fremtidssikret praksis for evaluering af forskere og forskning. Ved at anerkende og honorere flere forskellige kompetenceprofiler og karriereforløb, kan DTU tiltrække og fastholde de dygtigste forskere og bevare sin position som internationalt førende teknisk universitet.

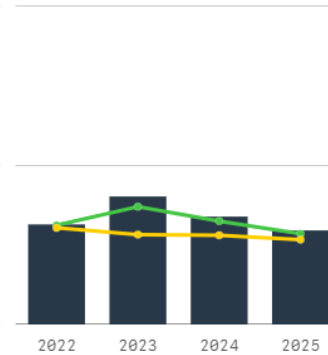
# Rekruttering: Køn kvinder

**Kvinder, VIP TOTAL**  
DTU

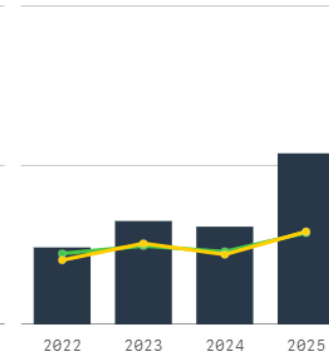
- Kvindelige, ansættelser
- Kvindelige, ansøgere
- Kvindelige, kvalificerede



**Kvinder, Postdoc**  
DTU



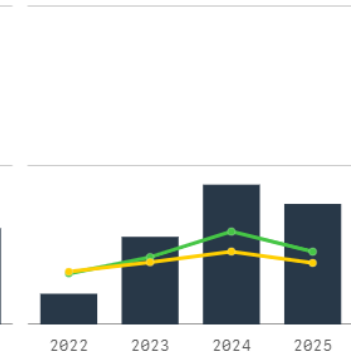
**Kvinder, Adjunkt/Forsker**  
DTU



**Kvinder, Lektor/Senorforsker**  
DTU



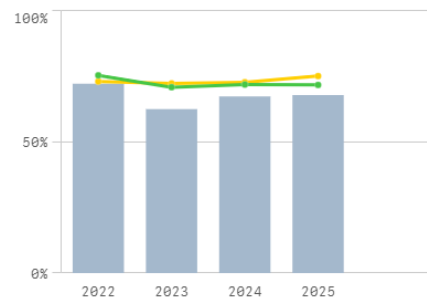
**Kvinder, Professor**  
DTU



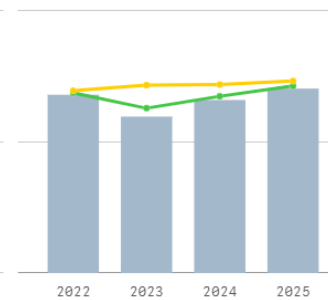
# Rekruttering: Køn mænd

**Mænd, VIP TOTAL**  
DTU

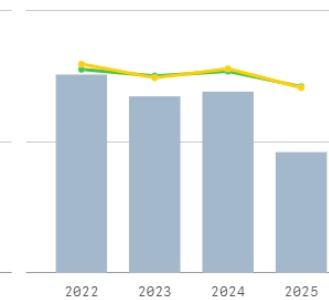
- Mandlige, ansættelser
- Mandlige, ansøgere
- Mandlige, kvalificerede



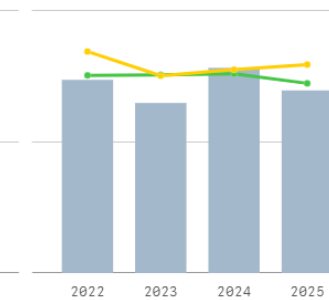
**Mænd, Postdoc**  
DTU



**Mænd, Adjunkt/Forsker**  
DTU



**Mænd, Lektor/Seniorforsker**  
DTU



**Mænd, Professor**  
DTU

