

DTU



Diversitetsårsrapport 2023

Indholdsfortegnelse

0. Begivenheder 2023
1. Intersektionalitet på tværs af DTU
2. Lande grafik
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. Løn grafik mænd og kvinder på DTU niveau

Introduktion til DTU's Diversitetsrapport

DTU's diversitetsrapport tilbyder et dybdegående demografisk og lønmæssigt overblik over universitetets medarbejdere og studerende, med særlig vægt på alder, nationalitet og køn. Rapportens modeller og grafer giver en nuanceret forståelse af diversitets- og inklusionsmønstre på tværs af DTU.

Udover rapporten har DTU også udviklet et diversitetsdatasystem, der giver alle ledere på DTU adgang til detaljerede data om diversitet på alle organisatoriske niveauer. Dette system fremmer en datadrevet og dynamisk tilgang til at styrke og forbedre diversitet og inklusion inden for universitetet.

1. Intersektionalitet

Forklaring

Hver prik i figuren repræsenterer en enhed på DTU.

Figuren viser både andelen af kvinder, udlændinge og aldersspredningen.

Figuren kan nedbrydes på sektions-/afdelingsniveau, og kan således bruges i den enkelte organisatoriske enhed til at få indblik i enhedens diversitet.

Fortolkning

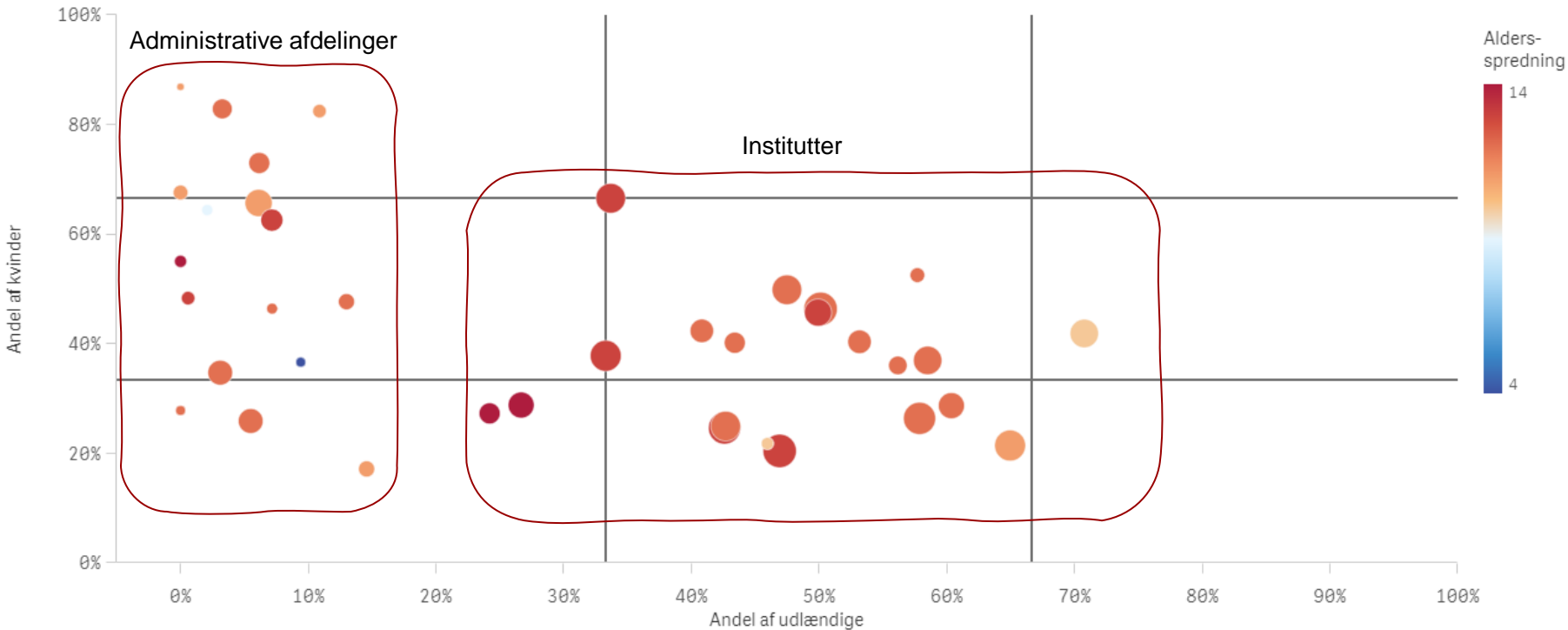
Figuren tydeliggør, at der er væsentlig forskel på diversiteten alt efter om der er tale om en administrativ støttefunktion eller en forskningsenhed/institut.

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.

Blandt institutterne er der stor variation i andel af udlændinge og andel af kvinder.

Intersektionalitet, pr institut - 2023

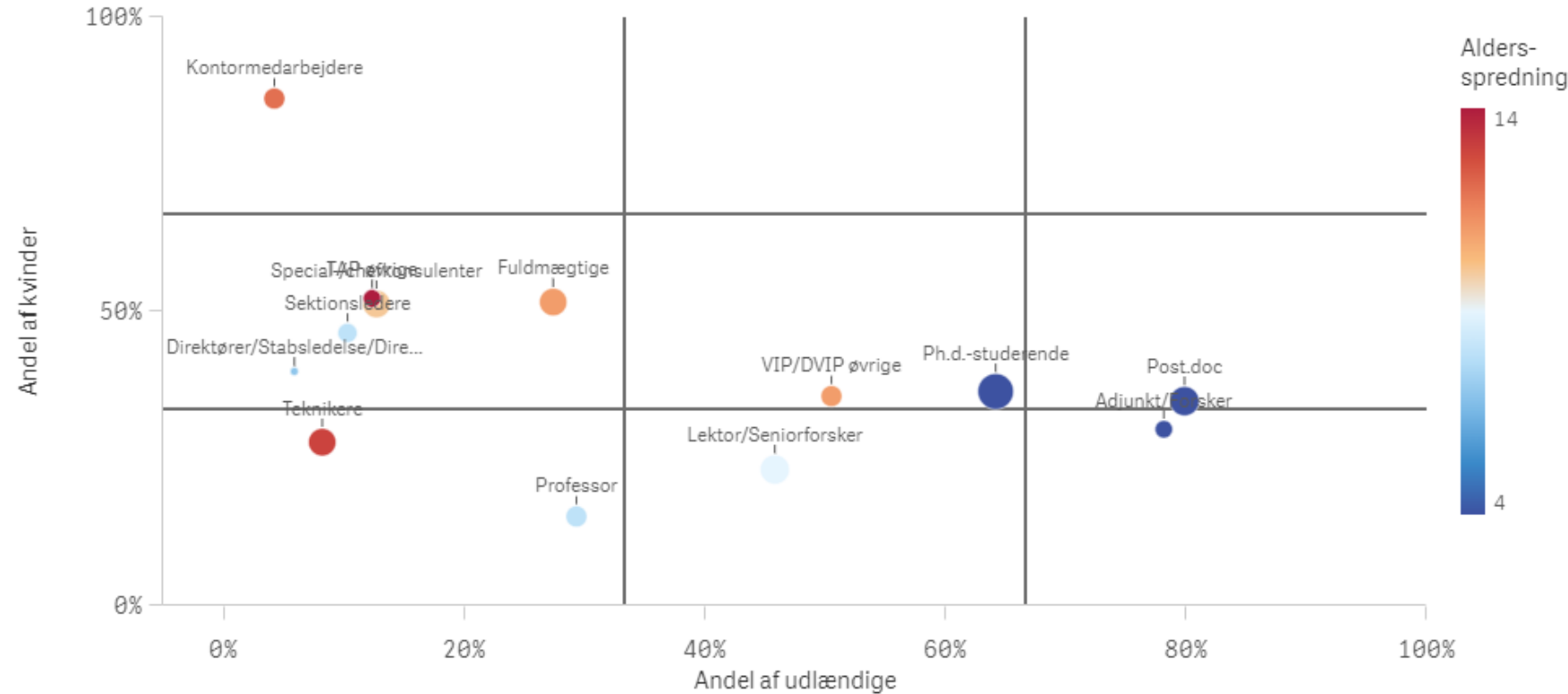
Størrelse = Årsværk. Farvet efter aldersspredning (standardafvigelse, år). En lav værdi viser at data er grupperet omkring gennemsnittet. En høj værdi viser større afstand til gennemsnittet.



1. Intersektionalitet

Intersektionalitet, pr stillingsgruppe - 2023

Størrelse = Årsværk. Farvet efter aldersspredning (standardafvigelse, år). 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 DTU's forskellige personalegrupper.

Figuren viser både andelen af kvinder, udlændinge og aldersspredningen.

Figuren kan nedbrydes på sektions-/afdelingsniveau, og kan således bruges i den enkelte organisatoriske enhed til at få indblik i enhedens diversitet.

Fortolkning

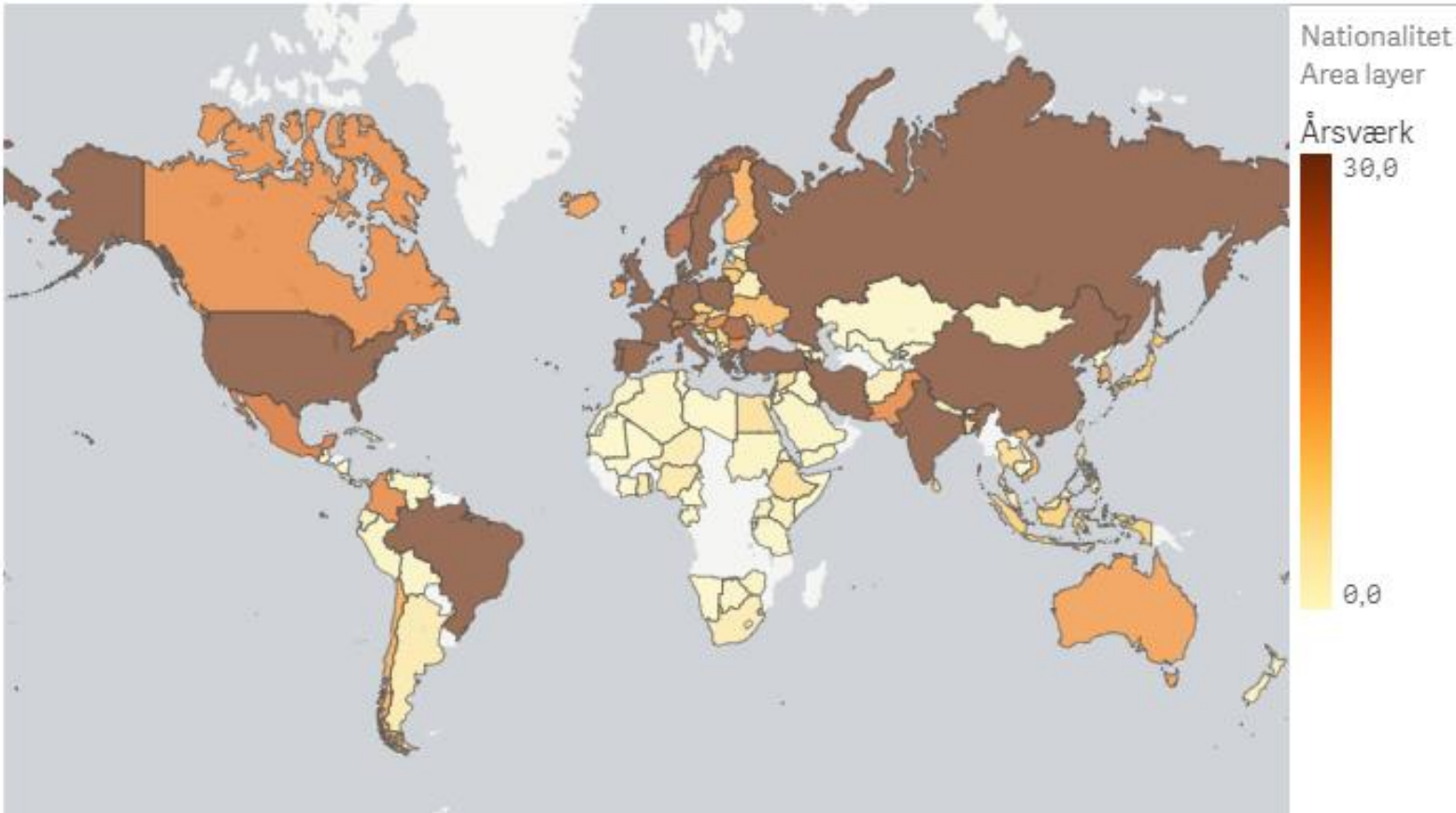
Figuren viser igen, at der er forholdsvis få udlændinge i de administrative personalegrupper.

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

2. Nationalitet

Nationalitet medarbejdere - 2023

Farvet efter antal årsværk



Forklaring

Figuren viser antal årsværk i 2023 fordelt på DTU ansattes nationalitet (statsborgerskab).

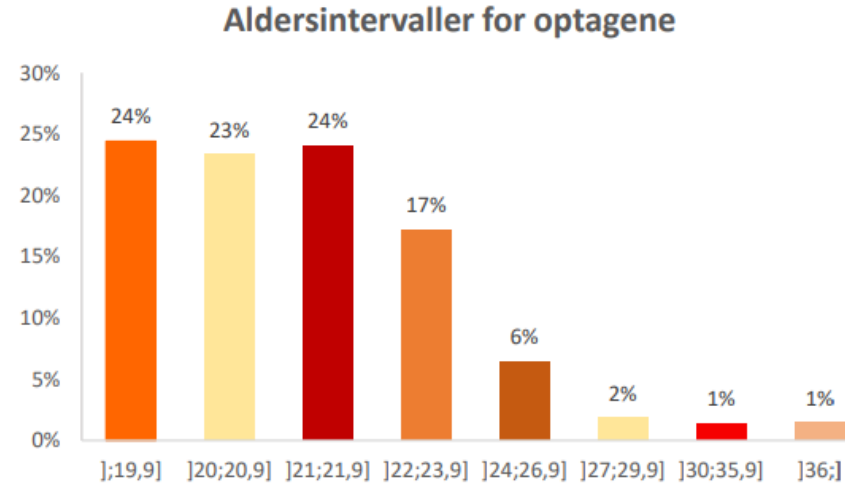
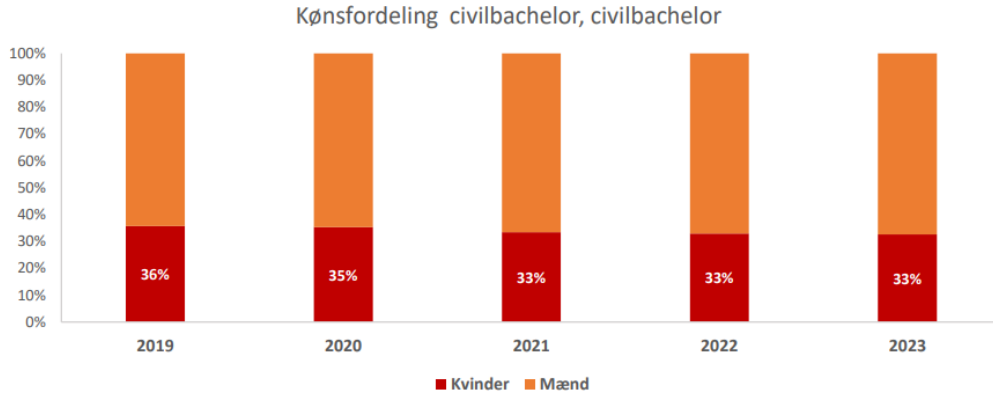
Fortolkning

Figuren viser, at DTU er forholdsvis godt repræsenteret på verdenskortet, og har medarbejdere fra 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 for studerende - Bachelor



Forklaring

Figuren er taget fra DTU's "Profil af en årgang" og viser en række demografiske karakteristika om optaget af bachelorstuderende 2023 (1378 studerende).

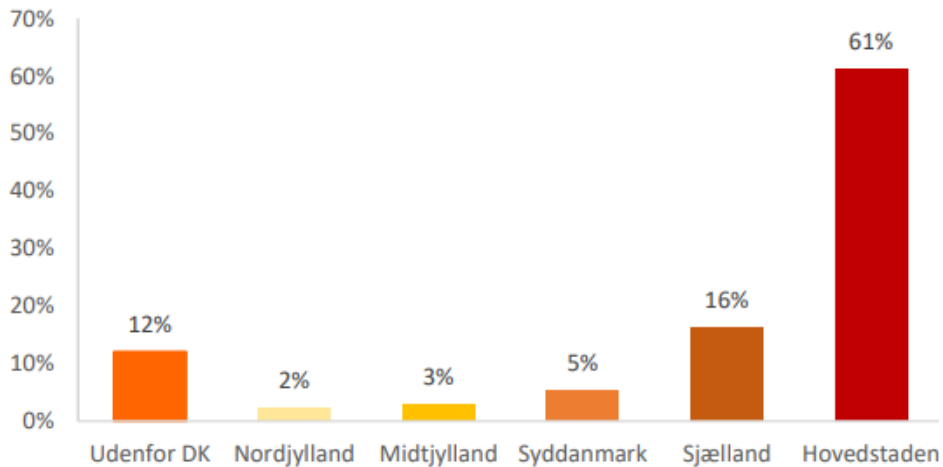
Fortolkning

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

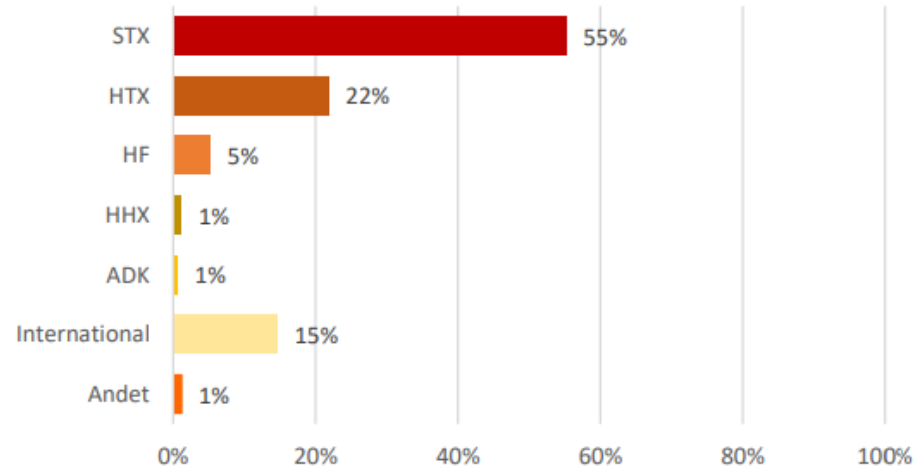
Aldersfordelingen er homogen – stort set alle studerende er mellem 19 og 23 år ved studiestart.

Langt størstedelen af de ny optagede bachelorstuderende kommer fra Danmark og i særdeleshed fra Hovedstadsområdet.

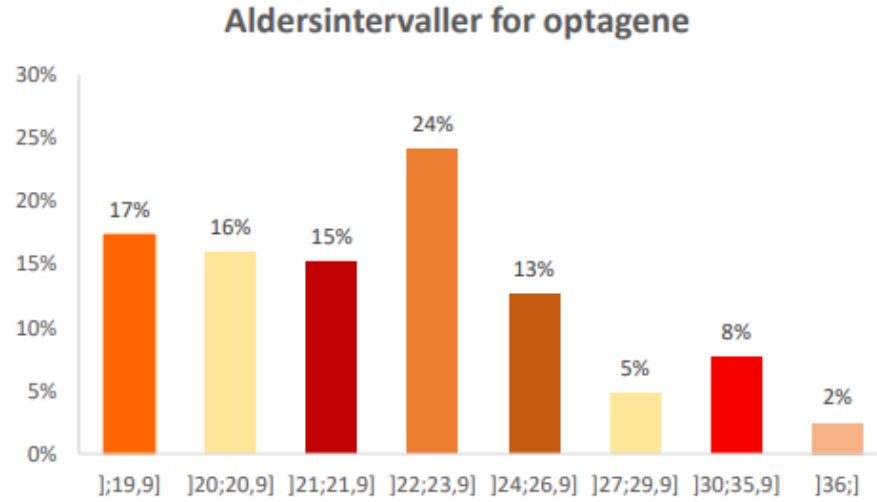
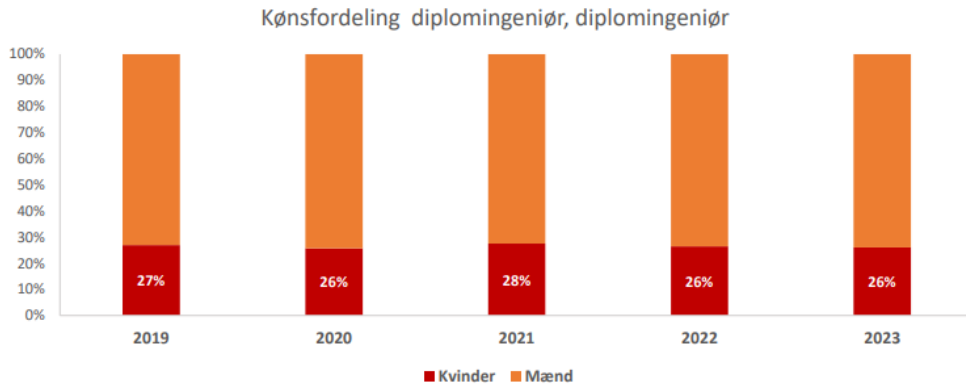
Region for adgangsgivende institution



Adgangsgivende eksamen

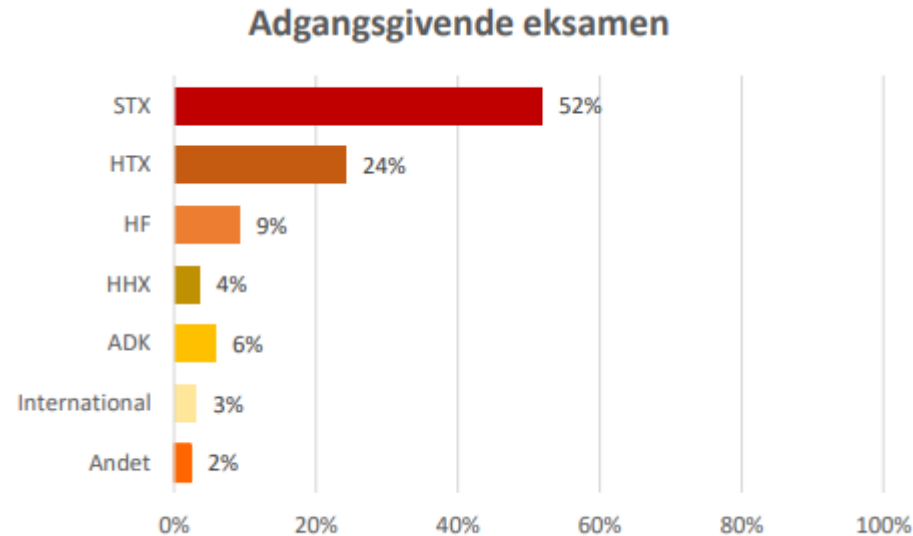
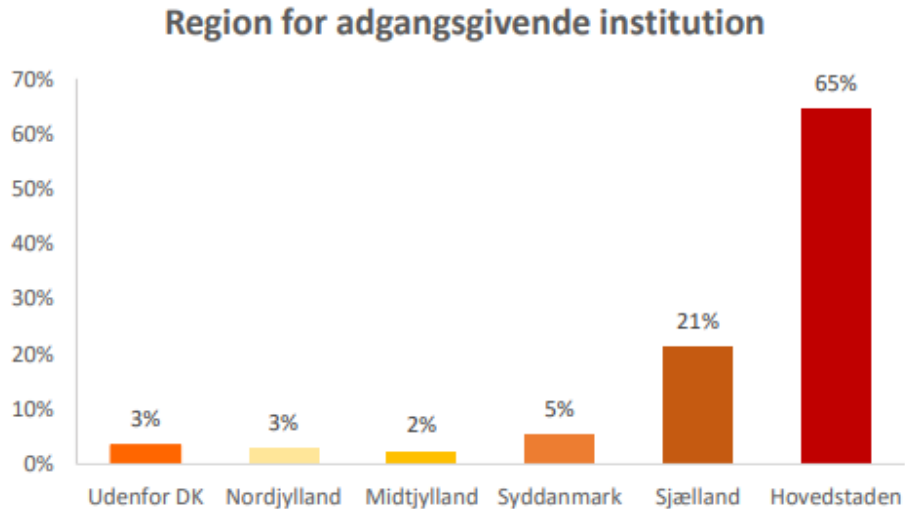


3. Alder, køn og region for studerende - Diplomingeniører



Forklaring

Figuren er taget fra DTU's "Profil af en årgang" og viser en række demografiske karakteristika om optaget af diplomstuderende 2023 (905 studerende).

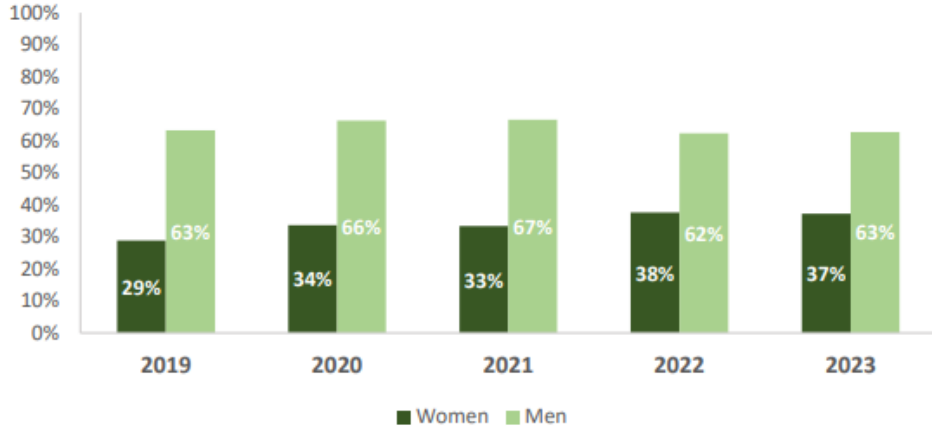


Fortolkning

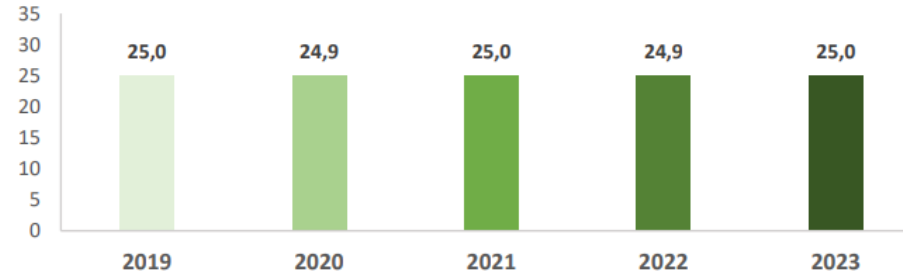
Kønsfordelingen for de diplomstuderende er lavere end for bachelor- og kandidatstuderende. Fordelingen er uændret de seneste år. Aldersfordelingen er mere jævn sammenlignet med de bachelorstuderende. Mere end halvdelen er mellem 21-27 år ved studiestart. Langt størstedelen af de ny optagede diplomstuderende kommer fra Danmark og i særdeleshed fra Hovedstadsområdet.

3. Alder, køn og region for studerende - Kandidatstuderende

Gender representation for Whole MSC programmes



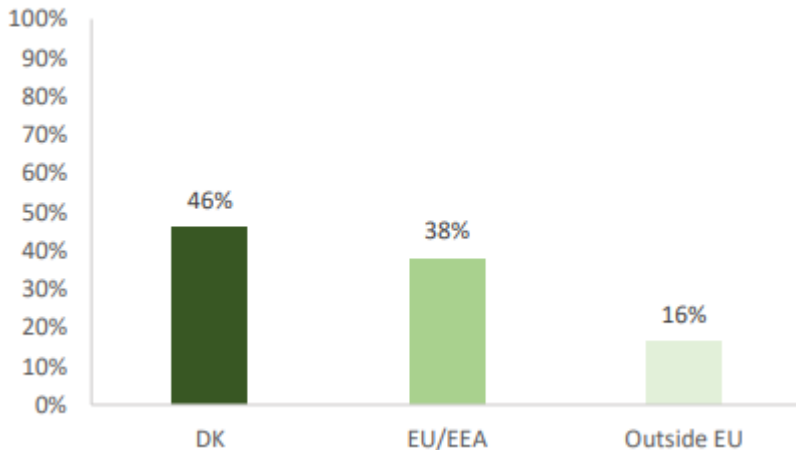
Average age at study start on Whole MSC programmes



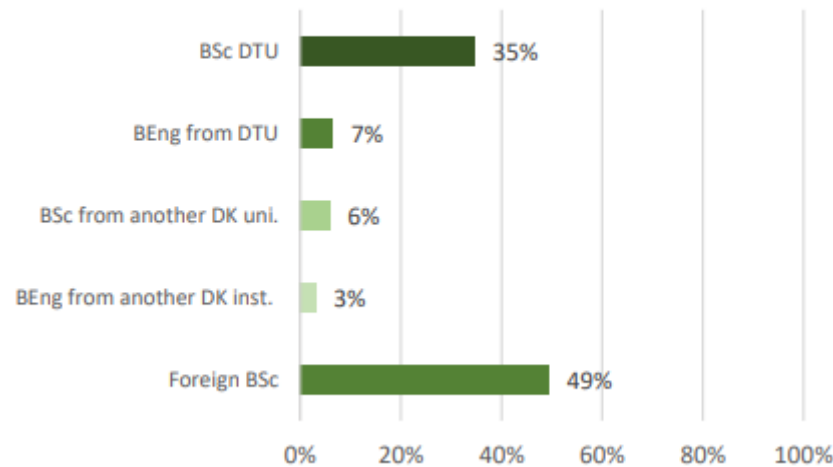
Forklaring

Figuren er taget fra DTU's "Profil af en årgang" og viser en række demografiske karakteristika om optaget af kandidatstuderende 2023 (2564 studerende).

Admitted split into country groups**



Admitted split into types



Fortolkning

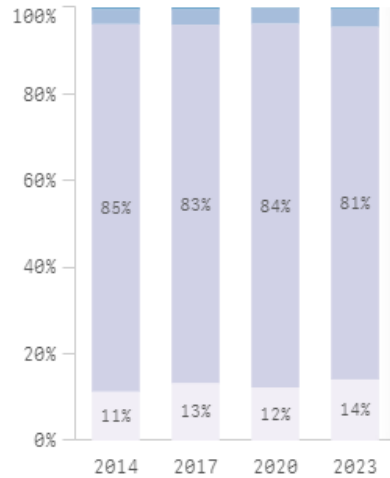
Kønsfordelingen på de kandidatstuderende svarer kønsfordelingen for ansatte Ph.D.'ere og Post-docs, men har ikke ændret sig markant de seneste år.

Gennemsnitsalderen er stabil på 25 år de seneste år.

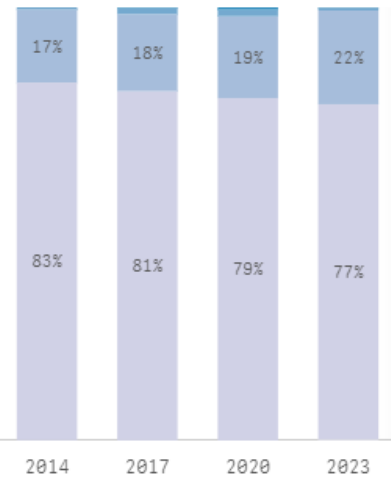
Godt halvdelen af de ny optagede kandidatstuderende kommer fra andre universiteter i udlandet.

4. Mangfoldighed på alder

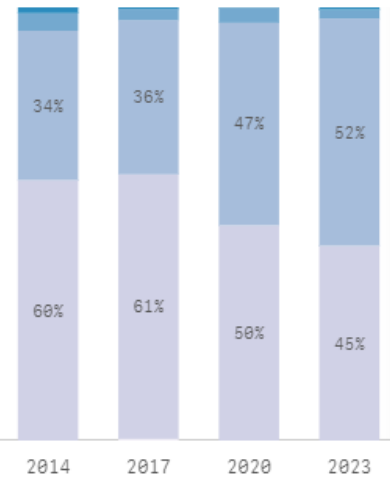
Ph.d.-studerende
DTU



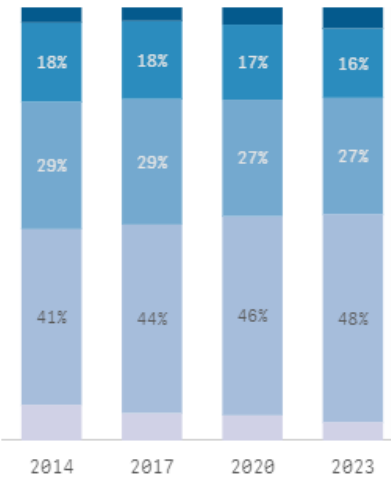
Postdoc
DTU



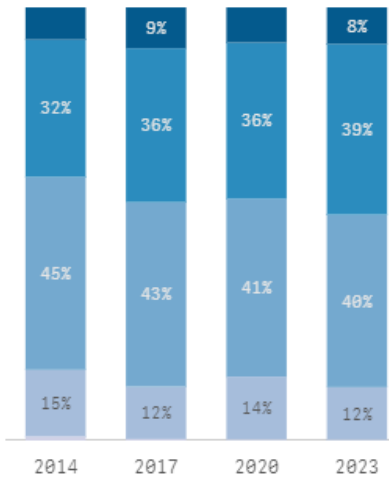
Adjunkt/forsker
DTU



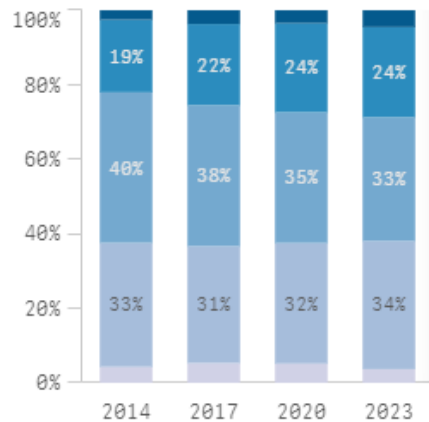
Lektor/seniorforsker
DTU



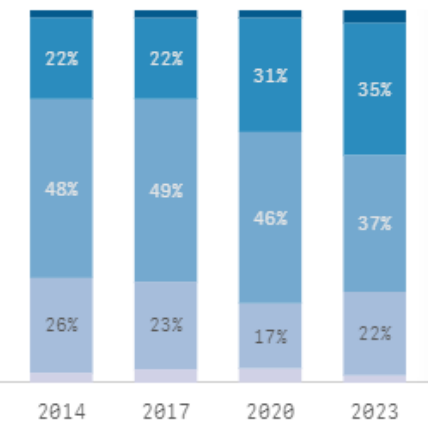
Professor
DTU



VIP leder
DTU



TAP leder
DTU



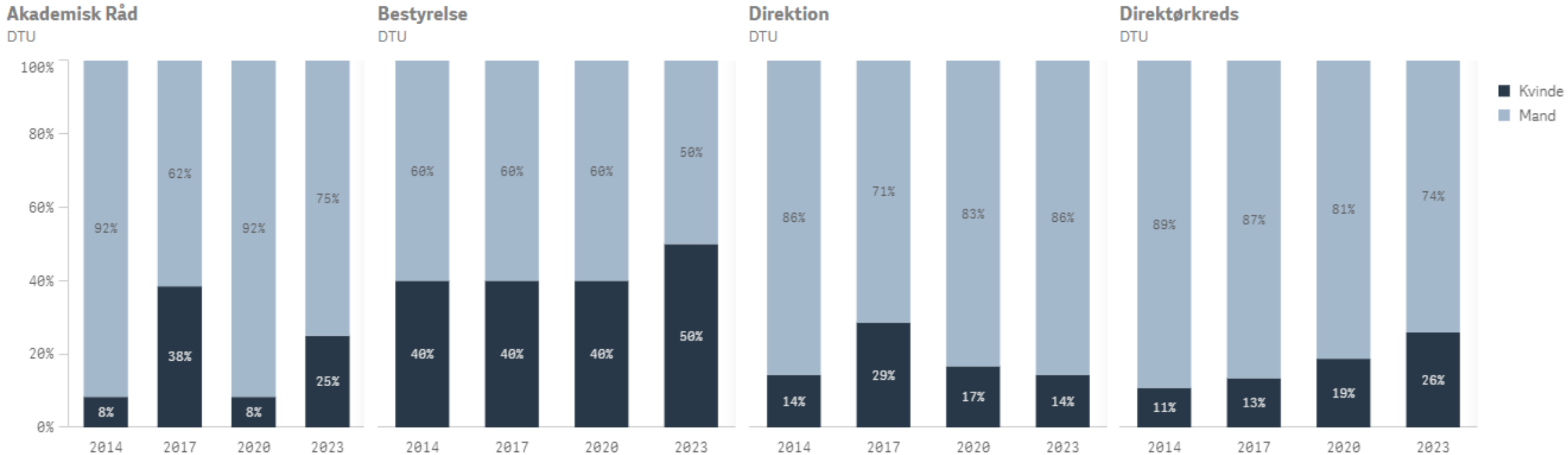
Forklaring

Figuren viser aldersfordelingen på DTU's forskellige personalegrupper.

Fortolkning

Gruppen af Ph.D.'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 2014-2023.

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



Forklaring

Figuren viser kønsfordelingen på udvalgte styrende organer på DTU.

Fortolkning

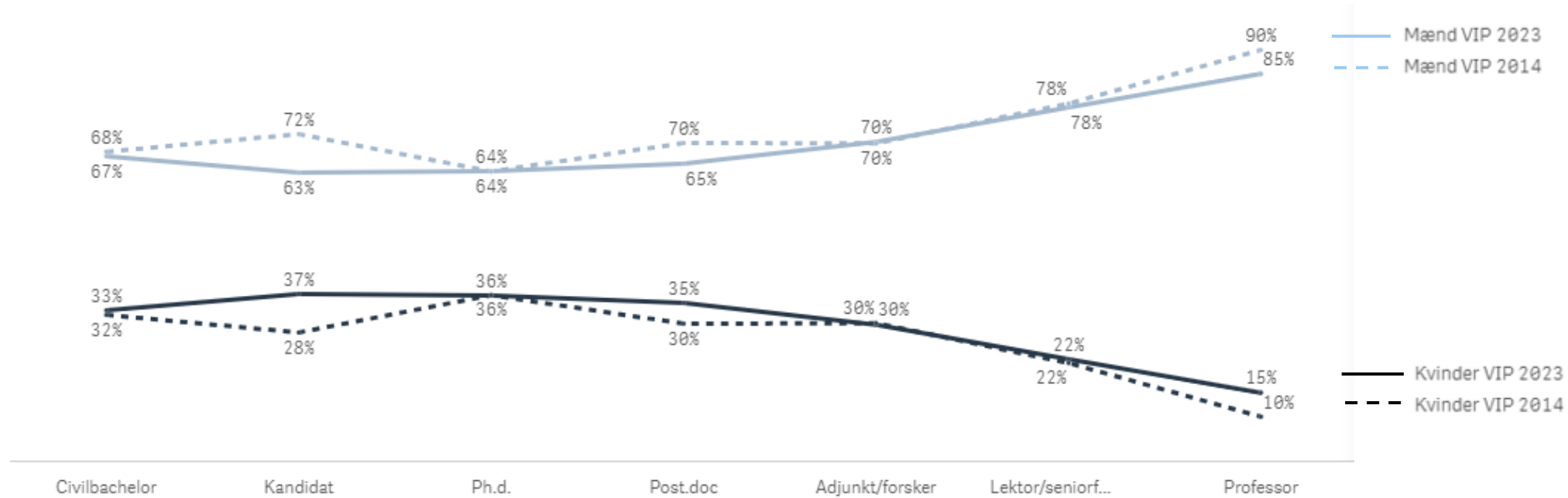
Både bestyrelsen og direktionen er en ganske lille gruppe og de udsving, der ses, er udtryk for udskiftning i det på gældende organ, hvor der er tiltrådt en af et andet køn, end der er fratrukket.

Generelt er kvinder underrepræsenterede i både Akademisk Råd, direktion og direktørkreds. Der ses dog en svagt opadgående fordeling fra 2014-2023.

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 bachelor- til professorniveau fra 2014 til 2023.

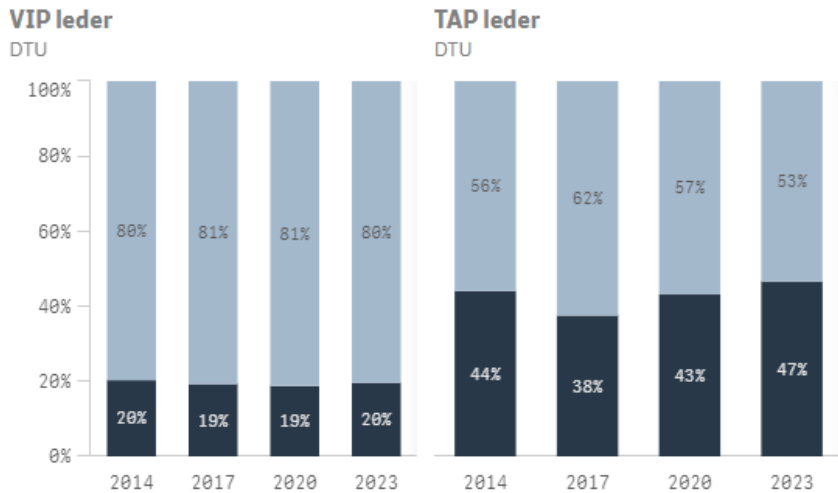
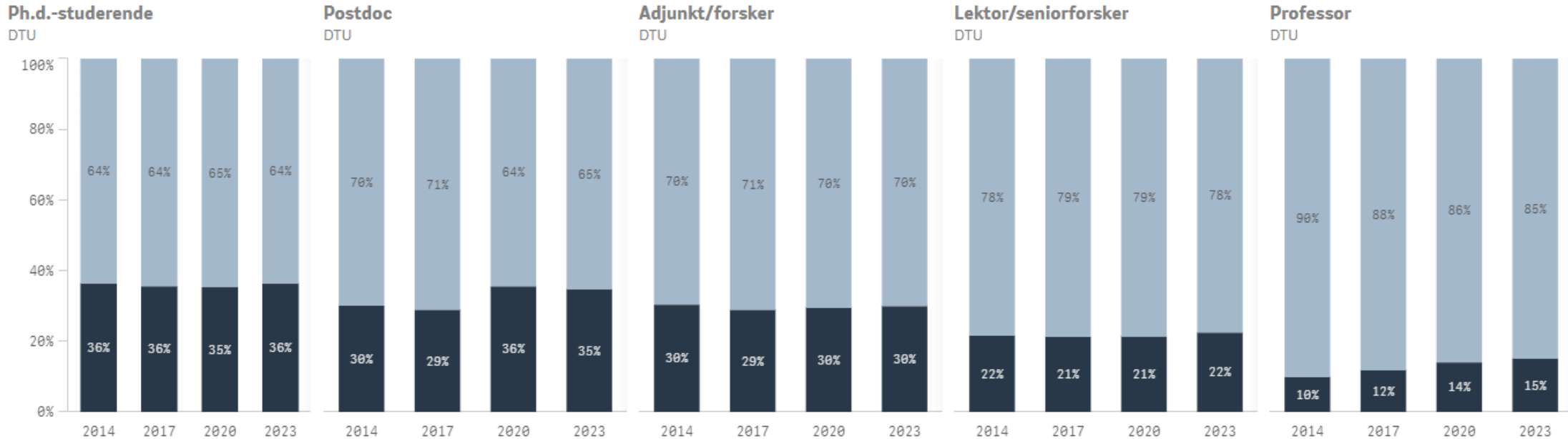
På bachelo-r- og kandidatniveau er andelen beregnet ud fra antal indskrevne, mens det på de øvrige niveauer er beregnet ud fra årsværk.

Fortolkning

Figuren viser et tydeligt fald i andelen af kvinder fra post.doc-niveau og opefter. Dette fald er kun blevet marginalt bedre siden 2014.

Derudover ses, at fordelingen ikke har rykket sig ret meget siden 2014. Der ses mest udvikling for de studerende samt professorniveauet.

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



Kvinde
 Mand

Forklaring

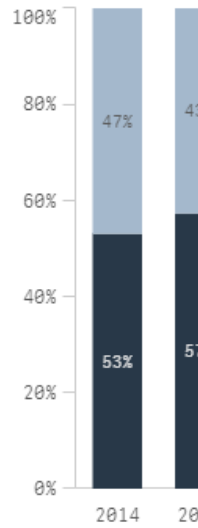
Figuren viser udviklingen i kønsfordeling på VIP stillinger og VIP-/TAP-ledere fra 2014 til 2023.

Fortolkning

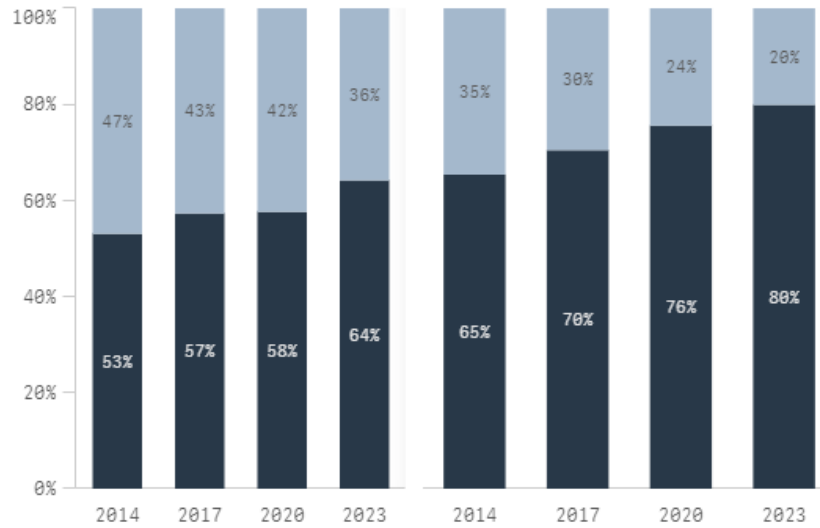
Figuren tydeliggør, at det er sket en meget lille udvikling i kønsfordelingen på VIP-stillinger siden 2014. Den mest markante ændring er i gruppen af TAP-ledere, som har fået en mere ligelig kønsfordeling henover perioden.

6. Nationalitet på VIP-stillinger og VIP- og TAP-ledere

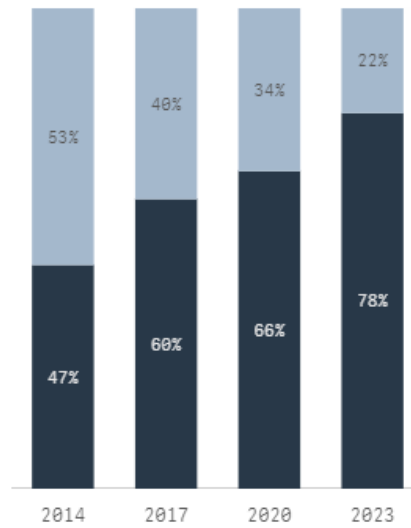
Ph.d.-studerende
DTU



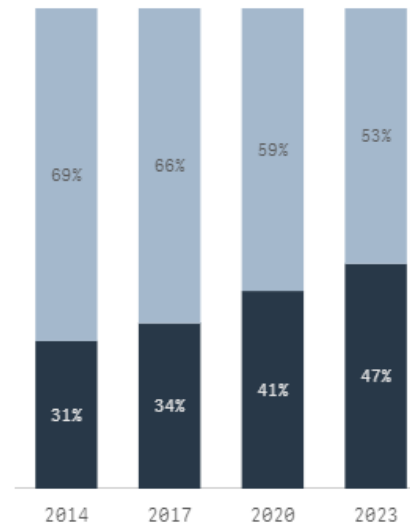
Postdoc
DTU



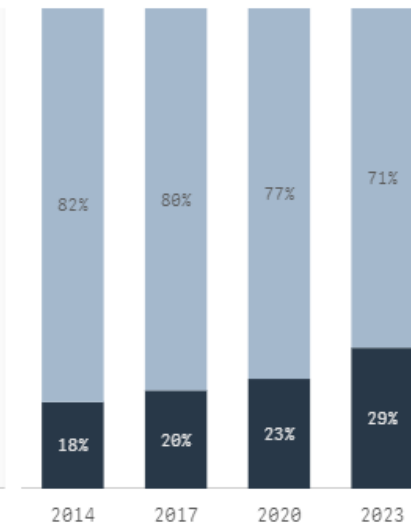
Adjunkt/forsker
DTU



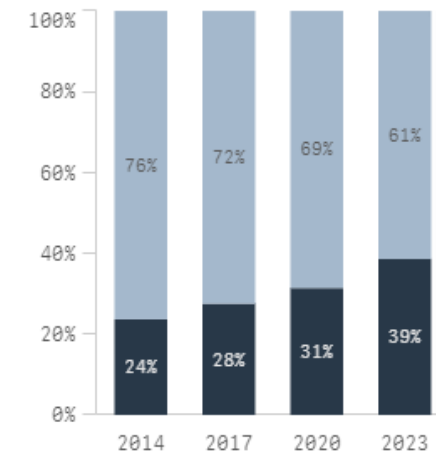
Lektor/seniorforsker
DTU



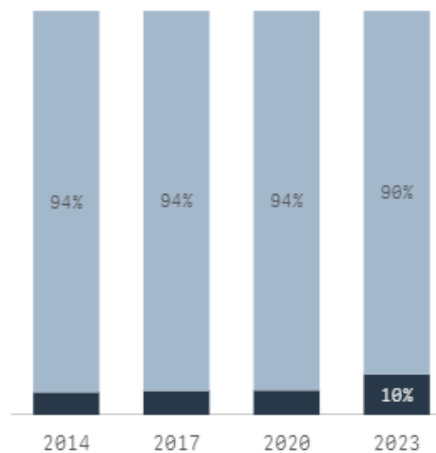
Professor
DTU



VIP leder
DTU



TAP leder
DTU



■ Udenlandsk
■ Dansk

Forklaring

Figuren viser udviklingen i fordelingen mellem danskere og udlændinge på DTU i VIP-stillinger og VIP-/TAP-ledere fra 2014 til 2023.

Fortolkning

Figuren viser, at der er sket en markant bevægelse for alle VIP-grupper henover perioden, med langt flere udlændinge på alle stillingsniveauer.

Samme udvikling ses også på VIP-lederstillinger, mens TAP-lederstillinger stort set varetages danskere.

7. Rekruttering: Køn

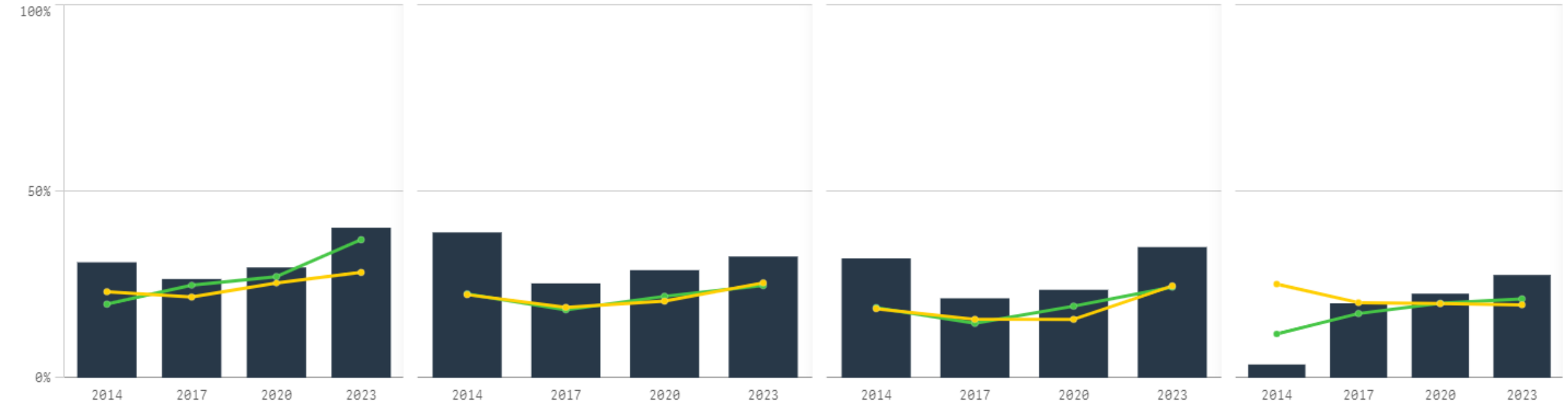
Kvinder, Postdoc
DTU

Kvinder, Adjunkt/Forsker
DTU

Kvinder, Lektor/Senorforsker
DTU

Kvinder, Professor
DTU

■ Kvindelige, ansættelser
■ Kvindelige, kvalificerede
■ Kvindelige, ansøgere



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 frasorteret i rekrutteringsprocessen – tværtimod har kvinderne faktisk en smule større sandsynlighed for at blive ansat, når først de har søgt en stilling.

Forklaring

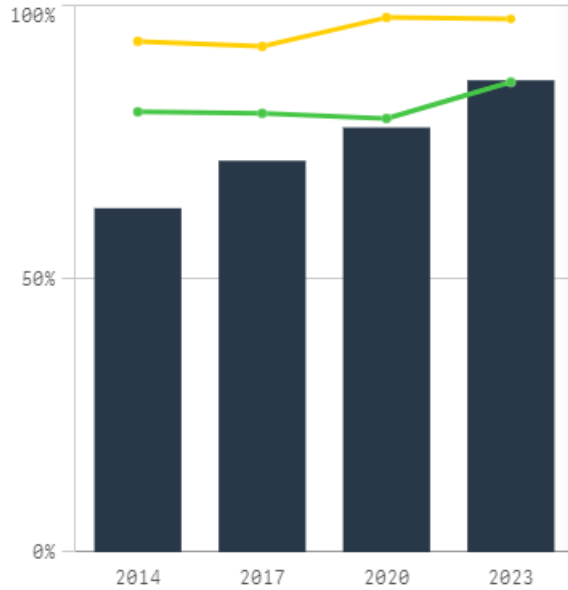
Figuren viser andelen af kvinder for henholdsvis ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansættelser.

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

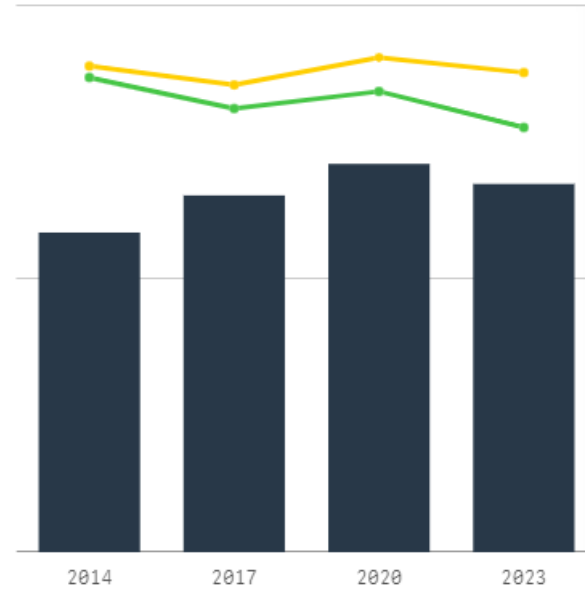
Hvis der er markant forskel på de tre grupper, er det altså en indikation af, at dem der ansøgte enten var over/under-kvalificerede i forhold til gennemsnittet, eller at de af andre årsager blev frasorteret i rekrutteringsprocessen.

7. Rekruttering: Nationalitet

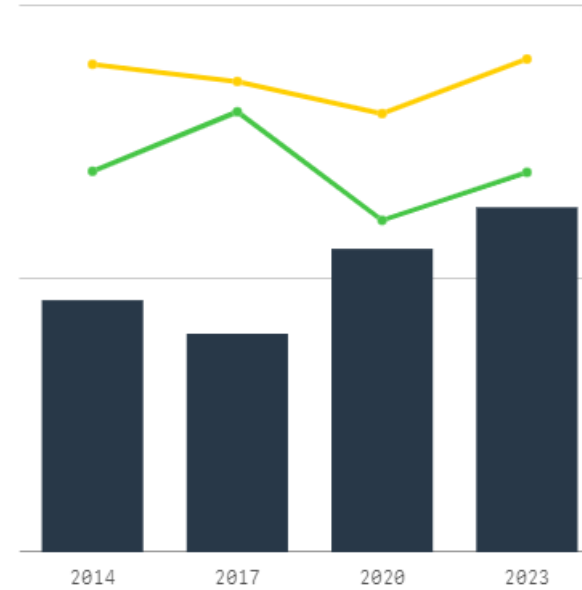
Udenlandsk, Postdoc
DTU



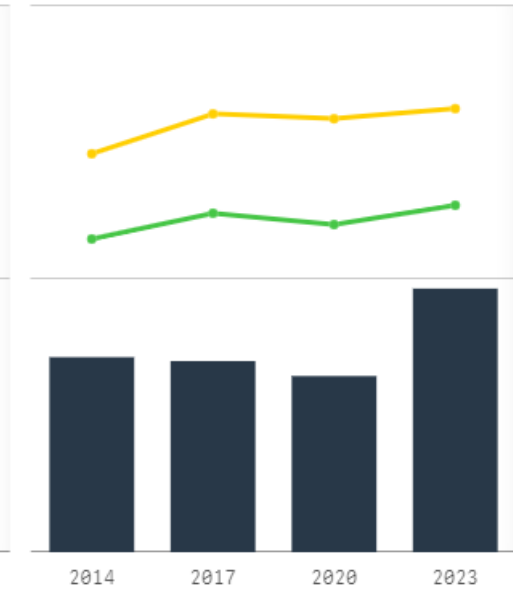
Udenlandsk, Adjunkt/Forsker
DTU



Udenlandsk, Lektor/Senorforsker
DTU



Udenlandsk, Professor
DTU



■ Udenlandske, ansættelser
◆ Udenlandske, kvalificerede
◆ Udenlandske, ansøgere

Fortolkning

Grafen viser, 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 altså til, at de både er dårligere kvalificerede end de danske ansøgere, og at i højere grad frasorteres i rekrutteringsprocessen.

Forklaring

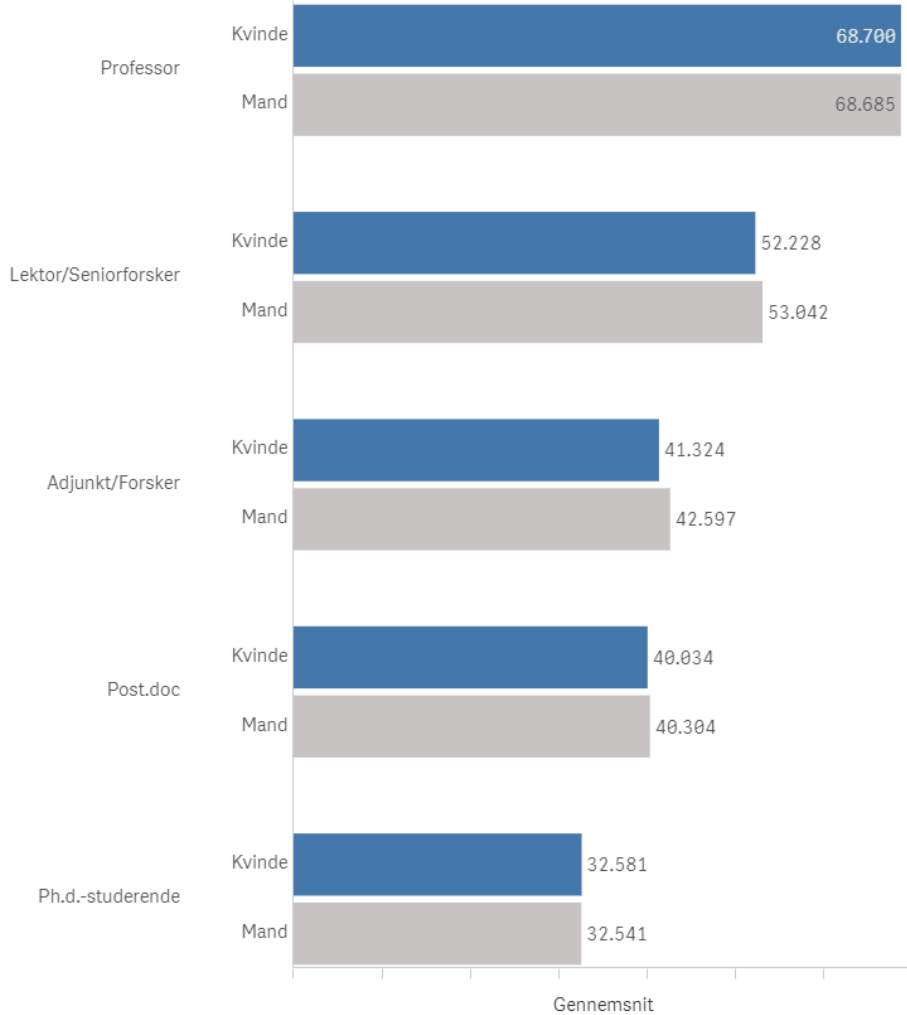
Figuren viser andelen af udlændinge for henholdsvis ansøgere, kvalificerede ansøger og ansættelser.

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 i forhold til gennemsnittet, eller at de af andre årsager blev frasorteret i rekrutteringsprocessen.

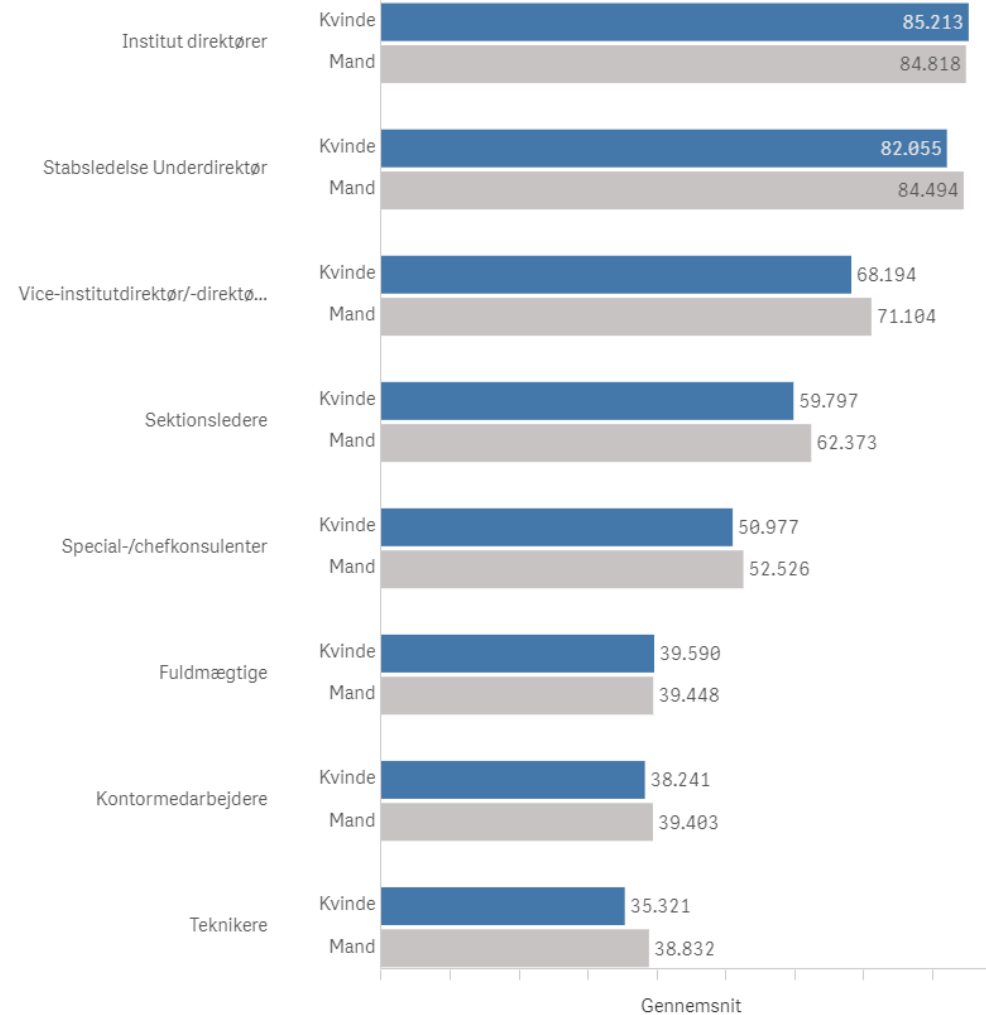
8. Løn grafik mænd og kvinder på DTU

Gennemsnitsløn for mænd og kvinder i VIP stillinger



Løndata pr.april 2024. Løn er ekskl. pension korrigeret til fuldtidsløn

Gennemsnitsløn for mænd og kvinder i TAP stillinger



Løndata pr.april 2024. Løn er ekskl. pension korrigeret til fuldtidsløn

Forklaring

Figuren viser den gennemsnitlige løn pr. april 2024 for mænd og kvinder, fordelt på henholdsvis VIP- og TAP-stillinger.

Løn er ekskl. pension, inkl. tillæg.

Fortolkning

Grafen viser, at der på VIP-siden er en meget ligelig lønfordeling mellem mænd og kvinder.

På TAP-siden er mænds gennemsnitsløn en smule højere end kvinders i de fleste grupper.