

## Notat

### Ligestillingsafdelingen

#### Kopi:

#### Indberetning af Charter for flere kvinder i ledelse

VTU arbejder målrettet med at skabe lige muligheder for kvinder og mænd.

Den 17. juni 2008 underskrev VTU-koncernen "Charteret for flere kvinder i ledelse" og er forpligtet til at arbejde aktivt for flere kvinder i VTUs ledelse.

Det er første gang, VTU-koncernen foretager en selvstændig indberetning siden tiltrædelsen af charteret. Tidligere indberetninger har været gennem ligestillingsredegørelserne i 2009 og i 2011.

Denne indberetning er derfor gældende for hele perioden fra den 17. juni 2008 til og med 1. oktober 2011 og dækker hele VTU-koncernen, som består af Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Uddannelse (departementet), Forsknings- og Innovationsstyrelsen (FI), Universitets- og Bygningsstyrelsen (UBST), IT- og Telestyrelsen (ITST) samt Styrelsen for International Uddannelse (IU).

Nedenstående indberetning af "Charter for flere kvinder i ledelse" i VTU-koncernen følger Ligestillingsafdelingens spørgsmål i vejledningen til indberetningsskemaet.

#### Spørgsmål A

Dette afsnit beskriver VTUs konkrete måltal for charteret, og om VTU opfylder det.

#### **Hvad er organisationens måltal?**

VTU-koncernens måltal for arbejdet med at få flere kvinder i ledelse, sigter som minimum efter at en andel af kvindelige ledere på 40 %.

Definitionen på kvindelige ledere i VTU-koncernen, er kvinder med personaleansvar. I VTU-koncernen er der foruden ledere i lønramme 37-41 også ledere med personaleansvar, som sidder i ikke klassificerede stillinger.

#### **Hvad er organisationens konkrete resultater i forhold til opfyldelse af måltallet?**

I VTUs kvartalsvise ledelsesinformation indgår et særskilt punkt, som følger op på charterets måltal for blandt andet, hvordan ledelsens kønsmæssigt er sammensat.

30. september 2011

**Ministeriet for Videnskab  
Teknologi og Udvikling**

Bredgade 43

1260 København K

Telefon 3392 9700

Telefax 3332 3501

E-post vtu@vtu.dk

Netsted www.vtu.dk

CVR-nr. 1680 5408

Side 1/6

Målingen fra september 2011 viser følgende kønsmæssig fordeling af ledere i lønramme 37 til 41 inklusiv ledere med personaleansvar, som ikke indgår i disse lønrammer (IKS – ikke klassificerede stillinger).

Fordeling af mænd og kvinder i lr. 37-41 i september 2011																
Løntrin	IKS		37		38		39		40		41		I alt		I alt %	
Køn	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Dep.	1	3	2	2			1				1		5	5	50%	50%
FI	6	5	7	4	1			1					14	10	52%	48%
ITST	10	9	11	2	1	1			1				23	12	66%	34%
IU	0	0	2	2	1								3	2	60%	40%
UBST	1	1	3	6	1	1	1						6	8	43%	57%
I alt	18	19	25	16	4	2	2	1	1	0	1	0	51	38	57%	43%

Kilde: Koncern HR september 2011

Når alle ledere med personaleansvar i VTU medregnes, opfylder VTU målsætningen om, at andelen af kvindelige ledere i VTU-koncernen udgør minimum 40 %.

Ministeriet for Videnskab  
Teknologi og Udvikling

Side 2/6

Det er VTU-koncernens målsætning fortsat at fastholde den høje andel kvinder i ledelsen, og dette vurderes samlet set indfriet ved denne indberetning.

I forhold til de enkelte styrelser er det kun IT og Telestyrelsen, som på nuværende tidspunkt ikke opfylder målsætningen.

En af årsagerne til IT- og Telestyrelsen har flertal af mandlige ledere, kan hænge sammen med styrelsens ansvarsområde, som blandt andet indeholder tungere tekniske områder som frekvenser og andre datatekniske spørgsmål. Uddannelsesområder, der som oftest har overvægt af mænd, hvilket afspejler sig i rekrutteringsgrundlaget.

### **Spørgsmål B**

I dette afsnit beskrives først gennemførte samt efterfølgende planlagte aktiviteter i forhold til udmøntningen af charteret. Afsnittet beskrives ud fra charterets 7 forpligtigelser, hvor "Mål og måltal" er beskrevet i afsnit A. "Headhunting" indgår ikke som et selvstændigt punkt, men indgår i punktet "Ansættelse og rekruttering", da VTU-koncernen ikke anvender headhunting.

VTUs charter indeholder foruden målsætninger for arbejdet med flere kvinder i ledelse, en beskrivelse af en lang række aktiviteter, som siden charterets tiltrædelse er blevet gennemført. De fleste af aktiviteterne er gennemført i 2009 og har efterfølgende afstedkommet nye aktiviteter i 2010 og 2011. Nedenstående aktiviteter er beskrevet med angivelse af, hvornår aktiviteten er foregået og hvilke nye aktiviteter, de har medført.

### **Gennemførte aktiviteter**

- **Strategi og plan**

For at sikre charterets fremdrift og ledelsens bevågenhed udpegede koncerndirektionen i 2008 Inge Mærkedal, direktør i Forsknings- og

Innovationsstyrelsen til at have et særligt ansvar for charterets forpligtelser og udmøntning.

Efter charterets tiltrædelse blev Inge Mærkedal derfor videointerviewet til VTUs koncernintranet, hvor Inge fortalte, hvorfor VTU havde underskrevet charteret, om charterets mål og forpligtelser samt hendes egen karriere, og hvordan kvinder kan komme videre med deres ambitioner om at få et lederjob.

Videointerviewet er fortsat tilgængeligt på koncernintranettet og ligger i et særligt tema, hvor informationer om charterets fremdrift opdateres løbende.

- **Personalepolitik**

VTU-koncernen har en værdibaserede personalepolitik. I personalepolitikken har vi gjort op med det traditionelle karrierebegreb og gør det mere tydeligt, at karriere ikke kun handler om at stige i graderne, men også om spændende arbejdsopgaver, herunder om mulighederne for at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen.

En af betænkningerne ved at blive leder kan være, om det er muligt at forene lederjobbet og familien i en travl og hektisk hverdag med skæve arbejdstider. I forbindelse med udmøntningen af VTUs charter har vi derfor sat fokus på, hvordan lederjobbet og familielivet kan hænge sammen.

I 2009 lavede vi 5 små videointerview med forskellige chefer i koncernen, herunder også VTUs departementschef. Gennem deres personlige historier fortalte de om, hvilke udfordringer det giver at være leder og have familie. Og de gav gode råd til, hvordan man konkret kan få lederjobbet og familielivet til at hænge sammen.

Senere på året i 2009 gennemførte VTU herefter en workshop om kvinder og karriere for kvinderne i VTU (er nærmere beskrevet under punktet "Karriereveje"). På denne workshop deltog to af cheferne fra videohistorierne, hvor de yderlige fortalte om og svarede på spørgsmål fra deltagerne om, hvordan hverdagen med børn og spændende lederopgaver kan hænge sammen. Formålet med historierne var at sætte fokus på, hvordan VTU fremadrettet får udnyttet potentialet af kvinder i koncernen, som ønsker en lederkarriere, men afholder sig fra det.

Videoportrætterne ligger i dag på VTUs koncernens intranet.

- **Ansættelse og rekruttering**

VTU-koncernen har en målsætning at sikre et godt grundlag for at rekruttere kvindelige og mandlige ledere i fremtiden.

I tabellerne på næste side fremgår den kønsmæssige fordeling i lønramme 35 og 36 ved tiltrædelsen af charteret til nu. Af tabellen ses også, at der er sket en fremgang, hvor kvinder i 2008 udgjorde 44 %, er det sket en stigning på 4 %. Således at der i dag er 48 %.

Overordnet set er fordelingen i lønramme 35 og 36 på køn meget ligelig, og derved et godt rekrutteringsgrundlag i forhold til kommende ledere i VTU.

Fordeling af mænd og kvinder i lr. 35 + 36 i 2008						
Løntrin	35		36		I alt	
Køn	M	K	M	K	M	K
Dep.	4	4	6	5	10	9
FI	16	11	7	11	23	22
ITST	22	16	28	17	50	33
IU	5	3	4	4	9	7
UBST	7	8	10	6	17	14
<b>I alt</b>	<b>54</b>	<b>42</b>	<b>55</b>	<b>43</b>	<b>109</b>	<b>85</b>

Fordeling af mænd og kvinder i lr. 35 + 36 i 2011						
Løntrin	35		36		I alt	
Køn	M	K	M	K	M	K
Dep.	6	11	9	7	15	18
FI	16	11	17	11	33	22
ITST	17	19	26	17	43	36
IU	5	9	5	4	10	13
UBST	7	15	10	9	17	24
<b>I alt</b>	<b>51</b>	<b>62</b>	<b>67</b>	<b>48</b>	<b>118</b>	<b>113</b>

Side 4/6

Med charteret er rekrutteringsindsatsen i VTU-koncernen blevet styrket, og der er fokus på at sikre, at der både er kvindelige og mandlige kandidater ved både interne samt eksterne stillinger.

Der udarbejdes løbende statusrapporter over antal stillingsopslag institutionsvist med antal mandlige og kvindelige ansøgere samt stillingsansættelse fordelt på køn.

Der arbejdes også fortsat med en mangfoldig rekrutteringsindsats, samt at sikre at stillingsopslagene skaber interesse i forhold til begge køn.

I VTU-koncernens ledelsesinformation indgår rekruttering som et selvstændigt punkt, hvor rekrutteringsindsatsen belyses kvartalsvis i tekst og tal overfor ledelsen.

- **Karriereveje**

Som tidligere beskrevet er en del af arbejdet med charteret at skabe gode rammer for karriereudvikling i VTU. Under overskriften "Kvinde kend din karriere" gennemførte VTU i 2009 den omtalte workshop for kvinderne i VTU. Formålet var at sætte forskellige kvinder fra koncernen i stævne og drøfte temaet "Karriere og kvinder" samt øge kvindernes kendskab til karrieremulighederne i koncernen.

Drøftelserne på workshoppen mundede ud i følgende pointer og ønsker fra kvinderne:

- klare karriereveje i VTU
- sparring om karrieremuligheder med chefen
- mere anerkendelse
- mere ansvar

Pointerne fra workshoppen resulterede konkret i, at VTU-koncernen i starten af 2010 afviklede en karrieredag for koncernens AC-ere med det formål at tale bredt om karrieremuligheder i VTU, herunder møde forskellige typer ledere i VTU, der hver især fortalte om deres karrierevalg og vej til lederjobbet. Derudover forventer

VTU i slutningen af 2011 at lancere en mobilitetsdatabase for alle medarbejdere indeholdende forskellige jobmuligheder. Mobilitetsdatabasen beskrives under punktet med ”Planlagte aktiviteter”.

Ydermere har VTU i 2010/2011 igangsat et større ledelsesprojekt, der sætter fokus på ”God ledelse i VTU”. I projektet er blandt andet en række forskellige chefer blevet interviewet om deres egen ledelseshistorie, hvor de blandt andet fortæller om hvilke udfordringer, som indgår i ledelsesopgaven. Cheferne, der indgår i denne del af projektet, er udvalgt på baggrund af forskellige aldre og erfaringer samt køn ligelig fordelt. Historierne skal bruges i et inspirationskatalog om, hvad der er god ledelse i VTU.

Et andet af charterets fokuspunkter er at følge, hvordan de længerevarende kompetenceudviklingsforløb og før-leder uddannelserne fordeler sig i forhold til køn. Uddannelse af allerede udnævnte ledere indgår ikke, og indgår derfor ikke i oversigten. I 2010 var fordelingen som følgende nedenfor.

Ministeriet for Videnskab  
Teknologi og Udvikling

	Før-leder uddannelse		Anden længerevarende udd.		I alt	
	M	K	M	K	M	K
Dep.	1	2	1	1	2	3
FI	1	0	1	2	2	2
ITST	2	0	1	2	3	2
IU	1	2	2	3	3	5
UBST	0	0	1	2	1	2
<b>I alt</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>14</b>

Kilde: HR partnernes registreringer 2010.

Fordelingen af før-leder uddannelse og anden længerevarende uddannelse på køn viser samlet set en rimelig ligelig fordeling af før-leder uddannelse og anden længerevarende uddannelse på køn i koncernen i 2010. Det er dog et lille overtal af kvinder, hvilket må betegnes som et positiv tendens, og viser, at de forskellige aktiviteter, som bliver sat i gang, bærer frugt. Det er ikke foretaget en måling i 2009.

- **Måling, erfaring og resultater**

Hvad angår at synliggøre indsatsen omkring udmøntningen af charteret, er emnet tydeligt adresseret på intranettet, hvor det er præsenteret under et selvstændigt tema. Tekst til hjemmesiden er udarbejdet om både Charter for flere kvinder i ledelse samt ministerområdets indsats på ligestillingsområdet. Dertil udarbejdes kvartalsvist VTUs lederinformation, som løbende gør status over udmøntningen af strategien for flere kvinder i ledelse.

Ministeriet bidrager endvidere til synliggørelse og videndeling i fora på ministerområdet så vel som i Ligestillingsafdelingens regi.

### Planlagte aktiviteter

Siden charterets tiltrædelse har VTU-koncernen gennemført en lang række aktiviteter. Af kommende aktiviteter forventer VTU at gennemføre til januar 2012 et temaarrangement for AC-erne omkring aktiv karriere planlægning, hvor

omdrejningspunktet er en præsentation af karriere- og kompetenceudviklingsmuligheder set i bredere perspektiv end alene ligestillingsperspektivet.

Formålet med arrangementet er at få input og inspiration til, hvordan MUS og karriereafklaring gøres bedre samt introducere AC-erne til VTU-koncernens nye mobilitets- og rokeringsdatabase.

VTUs mobilitetsdatabase giver mulighed for, at medarbejdere, der ønsker at rokere og ønsker at signalere, de gerne vil prøve kræfter med for eksempel et lederjob, kan oprette sig i databasen med et CV. På denne måde vil mobilitetsønsker blive mere synlige, og det kan være med til at fremme mobiliteten i koncernen samt den enkeltes medarbejders karriereudvikling blandt såvel kvinder som mænd,

Mobilitetsdatabasen indeholder en lang række forskellige jobmuligheder i VTU-koncernen, herunder tre lederjobmuligheder.

Som en anden aktivitet, som forventes at blive gennemført i 2012, er en drøftelse om nye aktiviteter, der giver mening i forhold til udmøntningen af charteret.

Ministeriet for Videnskab  
Teknologi og Udvikling

Side 6/6

### **Spørgsmål C**

Dette afsnit beskriver eventuelle manglende opfyldelse af forpligtigelser i VTUs charter.

#### **Hvad er årsagen til at eventuelt manglende opfyldelse af mål/måltal?**

Enkelte punkter i VTU-koncernens "Strategi for flere kvindelige ledere i VTU-koncernen" er ikke adresseret, da strategiens indsatsområder er blevet tilrettet undervejs. Blandt andet ideen med at etablere et særligt kvindenetværk samt en mentorordning for kvinder, som er blevet henlagt, på baggrund af dialog med deltagerne på workshoppen "Kvinde kend din karriere".

#### **Opsamling**

Med charteret tiltrædelse har VTU-koncernen sat en lang række forskellige initiativer i gang for at sætte fokus på karriereudvikling og ledelse i koncernen. De forskellige gennemførte aktiviteter har givet frugt. Tre år efter charterets tiltrædelse kan VTU-koncernen konkludere, at initiativerne har haft effekt og har afstedkommet nye aktiviteter, samt at VTU efterlever målsætningen om, at andelen af kvindelige ledere i VTU-koncernen udgør minimum 40 %.