

Ligestillingspolitik for øvrige ledelsesorganer på DTU

Godkendt af DTU's bestyrelse den 15. juni 2015

Bestyrelsen ønsker, at ligestilling og ligestillingspolitik prioriteres på DTU. Ligestillingspolitikken skal ses i sammenhæng med bestemmelsen i DTU's personalepolitik om, at ligestilling er en selvfølge for alle på DTU.

Ved DTU's øvrige ledelsesniveauer forstås de ledelsesorganer og de ledere, der findes på DTU udover bestyrelsen, og som varetager den daglige ledelse. På DTU vil det derfor omfatte direktionen, underdirektører, kontorchefer, institutdirektører, sektionsledere, afdelingsledere, teamledere og øvrige ledere.

Det er DTU's grundholdning, og et forpligtende princip i rekruttering til statslige institutioner, at den bedst kvalificerede ansættes i et ledigt job, uanset køn. På et eliteuniversitet som DTU, er det af afgørende betydning, at der aldrig kan sås tvivl om, at talent har forrang for køn.

Samtidigt er der vedvarende opmærksomhed på, at hverken synlige eller usynlige barrierer forhindrer talenter, uanset køn, i at udvikle sig og gøre karriere på DTU.

Der arbejdes målrettet på at sikre, at DTU har en kultur og et arbejdsmiljø, der appellerer til begge køn. Det sker f.eks. gennem obligatoriske lederuddannelser, systematiske MUS samtaler og udviklingen af beskrevne karriereveje inden for forskning.

En passende ligelig kønssammensætning vil bidrage til en mere mangfoldig kultur, differentieret ledelse, et godt arbejdsmiljø og bredt rekrutteringsgrundlag til ledelsesposter på DTU.

Ligestilling på DTU indebærer bl.a. reelt lige rettigheder og muligheder for begge køn, herunder lige adgang til karrieremuligheder/ledelsesstillinger, ligeløn for det samme arbejde, lige muligheder for kompetenceudvikling og hensyntagen til medarbejdernes forskellige behov i forskellige livs- og karrierestadier.

For at stimulere ligestilling vil DTU bl.a.:

- understøtte talentudfoldelse uanset køn
- identificere og nedbryde barrierer, som bevirker, at det underrepræsenteredes køns talent ikke bliver udnyttet fuldt ud
- understøtte lige karrieremuligheder for kvinder og mænd ved bl.a. at sikre kendskab til karriereveje og gennemsigtighed i kriterier for forfremmelser
- fremme et fleksibelt og rummeligt arbejdsmiljø, som hånd i hånd med høje præstationskrav skaber mulighed for at forene arbejds- og familieliv
- sikre at ansættelsesprocedurer og rekrutteringsforløb bidrager til at synliggøre ledertalenter hos begge køn
- tilstræbe repræsentation af begge køn i ansættelses- og bedømmelsesudvalg
- støtte talent- og karriereudviklingen hos begge køn igennem bl.a. mentorordninger, netværk og rollemodeller
- brande universitetets diverse kultur
- drøfte ligestillingsspørgsmål og status på arbejdet i direktionen og HSU en gang om året

- nedsætte en arbejdsgruppe med rektor som formand, der løbende vurderer ligestillingen på DTU og udvikler relevante ligestillingsinitiativer

Kønsfordelingen på alle øvrige ledelsesniveauer påvirkes af kønsfordelingen i det relevante rekrutteringslag. Ligestilling er derfor ikke nødvendigvis det samme som en ligelig repræsentation af begge køn. F.eks. er rekrutteringslaget på ph.d.-kandidater ikke ligeligt fordelt, mens der dog ses en stadig udvikling i mere ligelig repræsentation igennem årene. DTU vil dog arbejde for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i alle sammenhænge.