



Karriere, Køn og Kvalitet – handleplan

Skabelon til afrapportering fra fakulteterne

Det Humanistiske Fakultet

Baggrund

I forlængelse af bestyrelsens vedtagelse af handlingsplanen for Karriere, Køn og Kvalitet – Lige muligheder i forskning og ledelse er det bl.a. besluttet, at hvert fakultet skal beslutte egne handleplaner, jf. Handlingsplanens pkt. 1.

Fakulteterne skal offentliggøre handleplanerne og årligt afrapportere status for opfyldelse af handleplanerne til rektor, jf. pkt. 1. 3. pind.

Denne skabelon udfyldes af fakultetet med en beskrivelse af fakultetets indsatser for og status på processer tilknyttet handlingsplanen, og vil udgøre grundlaget for den årlige drøftelse mellem fakultetets ledelse og rektor, jf. pkt. 1. 4. pind.

Skabelonen sendes til Fælles HR Personalejura og Arbejdsmiljø (AMOS@adm.ku.dk) senest den 9. april 2018.

Definitioner:

Det øverste ledelseslag på KU er L80, dvs. institutledere, fakultetsledelse (dekan, fakultetsdirektør og prodekaner), direktion (rektor, prorektorer og universitetsdirektør) og FA vicedirektører.

Faculty VIP stillinger udgøres af professorer, professor mso, kliniske professorer, lektorer (inkl. kliniske forskningslektorer) og fastansatte adjunkter, herunder tenure track.

Søgekomitéer: Ansættelsesbekendtgørelsens definition: En komité, som har til opgave at afsøge markedet for kandidater til en stilling på professor- eller lektorniveau (§7 Søgekomité/kaldelse).

Ansættelsesudvalget kan udgøre søgekomitéen.

I relation til handlingsplanens mål om søgekomitéer, vil kravet være opfyldt, hvis

- Der nedsættes en søgekomité, jf. ansættelsesbekendtgørelsen: En komité, som har til opgave at afsøge markedet for kandidater til en stilling på professor- eller lektorniveau (§7 Søgekomité/kaldelse).
- Søgning sker ved anvendelse af eksternt rekrutteringsbureau
- Og/eller anden gruppe (minimum 2 personer), der foretager en systematisk afsøgning af det potentielle ansøgerfelt.

Organisering og kommunikation

Kort beskrivelse af, hvordan arbejdet med implementering af handlingsplanen er organiseret på fakultetet. Hvem er tovholder, hvem/hvilke fora inddrages, og hvordan?

Prodekan Julie Sommerlund er tovholder på HUM's KKK-arbejde, som hun udfører i samarbejde med Afd. for Strategi & Forskningsstøtte.

Fakultetsstatus

Status for fakultetets arbejde med den overordnede handlingsplan vedr. Karriere, Køn og Kvalitet. Evt. særlige udfordringer i forhold til handlingsplanens mål og forslag til løsning.

Overordnet set har HUM ingen problemer med målopfyldelsen, jf. detaljerne i skabelonen herunder.

Arbejde med handlingsplanens mål ved rekruttering, bredde i ansøgerfelt samt bedømmelses- og ansættelsesudvalg

Handlingsplanens pkt.:	Fakultetsstatus																																																												
<p>Pkt. 2: Mål for andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelseslag.</p> <p>Måltal om samlet stigning på 5 pct. points, hvis startniveauet for underrepræsenterede køn på fakultetet er under 40 %.</p> <p><i>Kontrollér venligst tallene i tabellerne til højre.</i></p>	<p>HUM - Baseline januar 2015:</p> <table border="1"><thead><tr><th>HUM</th><th>I ALT</th><th>Kvinder</th><th>Mænd</th><th>% Kvinder</th><th>% Mænd</th></tr></thead><tbody><tr><td>Dekanat</td><td>3</td><td>1</td><td>2</td><td>33%</td><td>67%</td></tr><tr><td>Fak.direktør</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>0%</td><td>100%</td></tr><tr><td>Inst.ledere</td><td>8</td><td>3</td><td>5</td><td>38%</td><td>63%</td></tr><tr><td>SAMLET</td><td>12</td><td>4</td><td>8</td><td>33%</td><td>67%</td></tr></tbody></table> <p>HUM – Status januar 2018:</p> <table border="1"><thead><tr><th>HUM</th><th>I ALT</th><th>Kvinder</th><th>Mænd</th><th>% Kvinder</th><th>% Mænd</th></tr></thead><tbody><tr><td>Dekanat</td><td>3</td><td>1</td><td>2</td><td>33%</td><td>67%</td></tr><tr><td>Fak.direktør</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>0%</td><td>100%</td></tr><tr><td>Inst.ledere</td><td>7</td><td>2</td><td>5</td><td>29%</td><td>71%</td></tr><tr><td>SAMLET</td><td>11</td><td>3</td><td>8</td><td>27%</td><td>73%</td></tr></tbody></table> <p><i>Fakultetet beskriver baggrund for udvikling i tal fra 2015 til 2018.</i></p> <p><i>Den eneste udvikling i kønssammensætningen, vi ser fra primo 2015 til primo 2018, er sket i kraft af en institutsammenlægning, hvor en kvindelig institutleder er blevet vice-institutleder på det fusionerede institut. Derfor er antallet af kvindelige IL faldet fra 3 til 2.</i></p>	HUM	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd	Dekanat	3	1	2	33%	67%	Fak.direktør	1	0	1	0%	100%	Inst.ledere	8	3	5	38%	63%	SAMLET	12	4	8	33%	67%	HUM	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd	Dekanat	3	1	2	33%	67%	Fak.direktør	1	0	1	0%	100%	Inst.ledere	7	2	5	29%	71%	SAMLET	11	3	8	27%	73%
HUM	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd																																																								
Dekanat	3	1	2	33%	67%																																																								
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%																																																								
Inst.ledere	8	3	5	38%	63%																																																								
SAMLET	12	4	8	33%	67%																																																								
HUM	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd																																																								
Dekanat	3	1	2	33%	67%																																																								
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%																																																								
Inst.ledere	7	2	5	29%	71%																																																								
SAMLET	11	3	8	27%	73%																																																								
<p>Pkt. 3: Search arbejde, herunder brug af søgekomitéer forud for besættelsen af lektor- og professorstillinger samt alle lederstillinger på KU.</p> <p>Målet er, at der ved handlingsplanens udløb med udgangen af 2018 har været anvendt aktiv søgning via søgekomitéer eller lignende, ved alle de omfattede stillinger.</p>	<p><i>Fakultetet beskriver indsats for search, herunder hvor ofte dette anvendes.</i></p> <p>I 2017 blev der anvendt søgekomiteer i forbindelse med alle opslåede lektor- og professorstillinger.</p>																																																												
<p>Pkt. 3 - 3. pind: KUs fagfelter gøres opmærksom på muligheden for at opslå videnskabelige stillinger på områder, hvor der er kvalificerede af det under-</p>	<p><i>Fakultetet beskriver, hvordan dette praktiseres.</i></p> <p><i>På HUM anvender vi søgekomiteer på alle Faculty VIP stillinger, der bliver slået op. Det er institutlederens ansvar</i></p>																																																												

<p>repræsenterede køn, og hvor der samtidig er en skæv kønsmæssig balance.</p>	<p><i>at sørge for, at der inden stillingen bliver slået op er foretaget en afsøgning af markedet for kvalificerede ansøgere af begge køn. Redegørelsen om denne afsøgning medsendes, når institutlederen anmoder fakultetet om, at stillingen opslås.</i></p> <p>ENGEROM har ikke haft stillingsopslag hvor søgekomiteer var påkrævet i 2017.</p> <p>IKK har haft to opslåede lektorater i 2017, hvor der – som foreskrevet – er anvendt søgekomiteer. En stilling blev dog trukket tilbage/ikke besat pga. økonomi, ikke pga. ansøgerfeltet som var bredt og varieret på køn, nationalitet etc (musik), og den anden, som vi besatte, var i kunsthistorie, ligeledes bredt ansøgerfelt.</p> <p>INF har haft ikke haft stillingsopslag hvor søgekomiteer var påkrævet i 2017. Der har dog været interne forfremmelser gennemført dels som professorkaldelse, dels som opslag på baggrund af IVAs særlige protokollat, der beskriver, hvordan Lektor IVA'ere kan overgå til regulære lektorater jf. ansættelsesbekendtgørelsen.</p> <p>MEF har oprettet og anvendt søgekomiteer ift. alle opslag af Faculty VIP-stillinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tt adjunktur i retorik – ansat en kvinde og en mand (sidstnævnte er godt, for der er meget få mænd i den afdeling) • Tt-adjunktur i film- og medievidenskab • Tt-adjunktur i praktisk filosofi – rigtig mange ansøgere, heraf mange kvinder. De bedst kvalificerede var dog mænd, og vi ansatte i sidste ende en mand, til trods for at MEF meget gerne ville have ansat en kvinde for at rette op på den skæve kønsbalance på filosofi • Lektorat i kommunikation og it • Deltidslektorat i filosofi – der er tale om en helt særlig stilling, som er konstrueret, fordi der ikke må oprettes et klinisk lektorat. Til trods for et ihærdigt arbejde i søgekomite var der kun mandlige ansøgere – og efter dispensation fra rektor blev der ansat en mand. <p>NorS har ved alle stillingsopslag i 2017 er brugt søgekomiteér. I de tilfælde hvor det ikke lykkedes at fremkalde ansøgere af begge køn gav Rektor dispensation til at gå videre med bedømmelse og besættelse.</p> <p>SAXO har anvendt søgekomiteer ved alle opslag af lektor-</p>
--	---

	<p>og professorstillinger og administrative stillinger på samme niveau.</p> <p>ToRS har ikke haft opslag af lektorater eller professorater i 2017, men opslået 2 stillinger som Tenure track-adjunkt i henholdsvis kinesisk og japansk, hvor der har været anvendt søgekomiteer.</p>
--	--

<p>Pkt. 4: Bredde i ansøgerfeltet: Mindst én ansøger af hvert køn ved besættelse af faculty VIP stillinger.</p> <p><i>Tabellerne 1 og 2 giver et billede af omfanget af stillingsopslag, hvor der kun modtages ansøgninger fra ét køn. De to tabeller kan dog umiddelbart ikke sammenlignes 1:1, hvilket bl.a. kan skyldes, at en sådan stilling ikke nødvendigvis besættes samme år som der er søgt dispensation til den.</i></p>	<p><i>Se vedlagte Datamateriale fra FHR (særligt bilag).</i> Tabel 1: Antal ansøgninger om dispensation fra fakultetet (givet/afslag). Tabel 2: Statistik over antal opslag i 2017, registreret i Forskerrekrutteringsstatistikken, der førte til faculty VIP ansættelser, samt antal af disse, hvor kun ét køn er repræsenteret.</p> <p><i>Fakultetet bedes kort beskrive, hvad der gøres for at overholde handlingsplanens krav om målrettet indsats for at få mindst én person af hvert køn i ansøgerfeltet.</i></p> <p><i>Kun ifm besættelse af én stilling i 2017 har begge køn ikke været repræsenteret i ansøgerfeltet, og her er der givet dispensation. Dette svarer til 8% af ansættelserne og er en reduktion fra to tilfælde i 2016. Vi vil i 2018 gennem søgekomiteernes aktive indsats arbejde på at få tallet ned på nul.</i></p>
<p>Pkt. 5: Der stilles krav om, at bedømmelses -og ansættelsesudvalg for såvel faculty-stillinger som lederstillinger, så vidt muligt har en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder, og som minimum består af begge køn.</p> <p>Målet for ligelig fordeling i bedømmelsesudvalget skal være opnået efter følgende måltal: I 40 % af bedømmelsesudvalgene skal der være en ligelig fordeling, (33,33%/66,66%) samlet set i perioden.</p>	<p><i>Se Tabel 3: Tal fra Forskerrekrutteringsstatistikken vedr. bedømmelsesudvalg i 2017.</i></p> <p><i>Fakultetet supplerer med data omkring <u>ansættelsesudvalg</u>.</i></p> <p><i>På HUM er der ikke problemer med at opnå en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i ansættelsesudvalgene til VIP-stillingerne (professor, lektor, adjunkt), idet 76% af udvalgene har en ligelig fordeling iht. definitionen.</i></p>

Arbejde med handlingsplanens mål ved indsats vedrørende endt barsel eller forældreorlov

Beskrivelse af, hvordan fakultetet iværksætter arbejdet med de to nedenstående mål, og fakultetets opfølgning herpå.

Handlingsplanens pkt.:	Fakultetsindsats
<p>Pkt. 6 - 1. pind: Der skal indgås aftaler mellem den lokale ledelse og adjunkten/lektoren inden endt orlov om, hvordan den kommende</p>	<p><i>Fakultetet beskriver indsats.</i></p> <p>IKK ikke haft adjunkter og/eller lektorer og/eller professorer på barsel-orlov for nylig. Vi har haft en lektor på barns-sygeorlov, og der er ved MUS drøftet tilbagevending til forskningen og integration på afdelingen.</p>

<p>tid anvendes.</p>	<p>MEF har ikke haft nogen adjunkter, lektorer eller professorer på barselsorlov i det forgangne år.</p> <p>INSS: Allerede i forbindelse med aftale om orlov informerer den lokale ledelse om mulighederne for at komme godt i gang efter endt orlov. Inden orlovens udløb gentages samtalen – denne gang for at lægge en mere håndfast plan – evt. i forbindelse med en MUS. Der redegøres for vigtigheden af vedligeholdelsen af faglige netværk nationalt og internationalt, muligheden for at søge støtte til konferencedeltagelse eller publikationsstøtte og evt. aftaler om særlig fordeling af hhv. undervisnings- og forskningsperioder.</p> <p>INF har ikke haft adjunkter/lektorer på brsel eller forældreorlov i nyere tid, så der har ikke været iværksat særlige aktiviteter i den anledning. Generelt gælder ved længere tids fravær i stillingen (udlandsophold, sygefravær, el. andet) at leder og ansatte i samarbejde lægger en plan for arbejdsopgaver ved genindtræden.</p> <p>Engerom: Ved enhver form for orlov (barsel, orlov uden løn) eller længere fravær fra arbejdspladsen (undervisningsfrit semester, forelæggelse af tjenestested) lægges der en plan for undervisning, forskning og administration, når medarbejderen genindtræder i den fulde stilling. Denne plan lægges normalt i forbindelse med den årlige MUS.</p> <p>Saxo: Efter endt barsel indkaldes medarbejderen til en samtale med institutlederen, i forbindelse med hvilken medarbejderens individuelle behov afdækkes.</p> <p>ToRS: På instituttet tilbydes der samtaler med medarbejderne efter endt orlov, i det omfang det ønskes af medarbejderne.</p>
<p>Pkt. 6 - 2. pind: Der etableres ordninger med decentralt administrerede midler (fakultetet beslutter om puljen placeres på fakultets- eller institutniveau) som kan give adjunkter og lektorer, bevillinger til aktiviteter, der kan sikre, at de kommer godt i gang med undervisning og forskning efter endt orlov. F.eks. rejsemidler til forskningsophold, medhjælp til forskning, indkøb af udstyr.</p>	<p><i>Fakultetet beskriver indsats.</i></p> <p>MEF har i forbindelse med afholdelse af samtaler med adjunkter og lektorer, der vender tilbage fra barsel, forpligtet sig til at sørge for at der tages hensyn til at den pågældende i videst muligt omfang sikres rejsemidler til deltagelse i konferencer mv., således at den pågældende sikres at kunne fortsætte med at pleje sit internationale netværk.</p> <p>NorS' VIP-medarbejdere der vender tilbage fra orlov har mulighed for at søge midler til fx konferencedeltagelse, forskningsophold, publikationsstøtte og evt. udstyr. I det omfang situationen (økonomisk og ansættelsesmæssigt) tillader det – også til medhjælp til forskningsarbejde. Midlerne kan søges ved en af de fire årlige frister.</p> <p>INF har forskellige puljer, som VIP kan søge ift. at dække udgifter til konferencedeltagelse og forskningsophold.</p> <p>Engerom har ikke haft behov for at afsætte særlige midler. Det er den generelle erfaring, at selve fraværet fra arbejdspladsen og muligheden for at</p>

	<p>have lidt sammenhængende tid i sig selv er en vigtig medvirkende faktor for en god tilbagevenden til undervisning og forskning.</p> <p>Saxo's medarbejdere kan, efter endt barsel/orlov, på lige fod med den øvrige VIP gruppe, søge midler til forskningsrejser eller anden relevant aktivitet, der måtte være behov for, i den pulje der er afsat til dette formål.</p> <p>ToRS har ikke afsat decentrale midler specifikt til dette formål. Såfremt de pågældende medarbejdere har brug for rejsemidler til forskningsophold, medhjælp til forskning, indkøb af udstyr mv. har instituttet afsat midler, som kan søges af den samlede VIP-gruppe.</p>
--	---

Arbejde med handlingsplanens mål vedrørende Klare Karriereveje for VIP mv.

Handlingsplanens pkt.:	Fakultetsindsats
Pkt. 7. Klare Karriereveje for VIP	<p><i>HR&O leverer data til den samlede årsrapport vedr. førlederkurser arrangeret af FHR, mv.</i></p> <p><i>Fakultetet beskriver egne aktiviteter.</i></p> <p>Der er udarbejdet ny professorpolitik, bl.a. med det formål at øge antallet af professorer og herunder øge muligheden for flere kvindelige professorer.</p>
Pkt. 8. Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning	<p><i>Udfyldes af fakultetet, hvis relevant.</i></p> <p>Fakultetet rummer et center for kønsforskning og vil – som også fremført sidste år - bestræbe sig på at få udfoldet den forskning som foregår her til gavn for hele fakultetets og dets medarbejdere.</p> <p>Fakultetet er positiv for de kurser med køns- og karrierespæktiver, som udbydes på KU-niveau, og søger at få deltagere med på disse.</p>

Øvrige fakultetsinitiativer

Kort beskrivelse af igangværende eller kommende initiativer vedr. Karriere, Køn og Kvalitet for fakultetet.

Titel	Baggrund, formål og målgruppe for tiltag	Resultater og deadlines