



Karriere, Køn og Kvalitet – handleplan

Afrapportering fra fakulteterne

Det Juridiske 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?

Det Juridiske Fakultet (JUR) har vedtaget fakultetets egen Handlingsplan for Karriere, Køn og Kvalitet, som ligger tilgængelig på fakultetets hjemmeside. Arbejdet med opfølgning på denne ligger forankret i Forskningservice, hvor Tina Wejlgaard Damkjær er tovholder. Opfølgning sker delvist halvårligt, hvor der udarbejdes en skriftlig status til behandling på Direktionsmøde på JUR. Derudover udarbejdes årlig, skriftlig status, der først behandles af JURs Direktion og efterfølgende behandles på møder af Samarbejdsudvalget og Akademisk Råd på JUR.

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.

Det ser positivt ud, og alle indsatsområder er generelt opfyldt. Der er dog en udfordring ved nedsættelse af ansættelsesudvalg, blandt andet som følge af, at der som udgangspunkt skal indgå en studieleder, og begge JURs studieledere er mænd (fakultetet overholder KU's målsætning, dog ikke fakultetets egen målsætning). Dette er blandt andet forsøgt imødekommet ved at anvende uddannelseskoordinatorer i ansættelsesudvalg for ikke-faculty-stillinger. Der er således fortsat fokus på bedst mulig ligelig kønssammensætning i ansættelsesudvalgene (handleplanens indsatsområde 4).

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>Tallene i tabellen til højre er korrekte.</i></p> <p><u>Fakultetets målsætning:</u></p> <p><i>Fakultetet fastlægger som målsætning, at ledelseslagene, der ud over direktionen omfatter servicecheferne og ph.d.-skoleleder, forskningscenterledere samt studieledere frem mod 2018 fastholder en kønsmæssig balance, og ikke afviger mere end forholdet 60%/40% mellem kønnene.</i></p>	<p>JURA - Baseline januar 2015:</p> <table border="1"><thead><tr><th>JURA</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>SAMLET</td><td>4</td><td>1</td><td>3</td><td>25%</td><td>75%</td></tr></tbody></table> <p>JURA – Status januar 2018:</p> <table border="1"><thead><tr><th>JURA</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>SAMLET</td><td>4</td><td>1</td><td>3</td><td>25%</td><td>75%</td></tr></tbody></table> <p><i>Fakultetet beskriver baggrund for udvikling i tal fra 2015 til 2018.</i></p> <p><i>Fakultetet har ikke haft udvikling i kønsfordelingen i den øverste ledelse i perioden 2015 - 2018, hvilket primært er et resultat af at dekan, prodekaner og fakultetsdirektør er ansat på kontrakter med udløb efter 2017.</i></p> <p><i>I forhold til sammensætningen af JUR's ledelse pr. 1. januar 2017 er der 47 % mænd og 53 % kvinder (9 mænd og 10 kvinder), hvilket er inden for fakultetets målsætning. Fakultetet vil ved evt. nye rekrutteringer til det øverste ledelseslag fortsat have særligt fokus på at forbedre kønsfordelingen.</i></p>	JURA	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd	Dekanat	3	1	2	33%	67%	Fak.direktør	1	0	1	0%	100%	SAMLET	4	1	3	25%	75%	JURA	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd	Dekanat	3	1	2	33%	67%	Fak.direktør	1	0	1	0%	100%	SAMLET	4	1	3	25%	75%
JURA	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd																																												
Dekanat	3	1	2	33%	67%																																												
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%																																												
SAMLET	4	1	3	25%	75%																																												
JURA	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd																																												
Dekanat	3	1	2	33%	67%																																												
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%																																												
SAMLET	4	1	3	25%	75%																																												

<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>Fakultetets målsætning:</i> <i>Fakultetet har som målsætning, at der pr. 31/12 2018 har været anvendt aktiv søgning via søgekomiteer eller lignende ved alle stillinger på alle adjunkt-, lektor- og professorniveau fra og med 1. februar 2015.</i></p>	<p><u>Status på indsatsområdet:</u></p> <p><i>Dekanen nedsatte pr. 1. september 2015 en søgekomité for handleplanens periode bestående af prodekan for uddannelse Stine Jørgensen, professor Morten Broberg og professor Ulrik Rammeskov Bang-Pedersen.</i></p> <p><i>Komiteen har i forbindelse med alle stillinger på adjunkt-, lektor- og professorniveau fra og med den 1. september 2015 afsøgt markedet for relevante ansøgere i ind- og udland og har inddraget dekanen i forhold til anbefaling om evt. kandidater.</i></p> <p><i>Der afholdes løbende opfølgingsmøder med komitéen herunder forud for evt. stillingsopslag.</i></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-repræsenterede køn, og hvor der samtidig er en skæv kønsmæssig balance.</p>	<p><i>Fakultetet har åbne opslag af ph.d.-stipendier, adjunkturer og lektorater, og der modtages generelt et større antal ansøgere af begge køn. Det er derfor særligt ved opslag af professorater, at der er behov for at have fokus på kønsaspektet. Dette aspekt håndteres først og fremmest i drøftelser med søgekomitéen.</i></p>

<p>Pkt. 4: Bredde i ansøgerfeltet: Mindst én ansøger af hvert køn ved besættelse af faculty VIP stillinger.</p>	<p><i>Se vedlagte Datamateriale fra FHR (særligt bilag).</i></p> <p><u>Tabel 1:</u> <i>Antal ansøgninger om dispensation fra fakultetet (givet/afslag).</i></p> <p><u>Tabel 2:</u> <i>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.</i></p> <p><u>Status på indsatsområdet:</u></p> <p><i>Fakultetet har i de seneste stillingsopslag på professor-, lektor- og adjunktniveau indsat en kort tekst om, at stillingen kun vil blive besat, hvis der er ansøgere af begge køn med henvisning til KU's handleplan om Karriere, Køn og Kvalitet. Fakultetet har i forbindelse med adjunkt-, lektor- og professoropslag været opmærksomme på ansøgernes køn efter ansøgningsfristens udløb. Fakultetet har haft ét professor-opslag i 2017, hvor fakultetet ikke modtog ansøgninger fra ansøgere af begge køn. På baggrund af handleplanen, blev det således besluttet, at stillingen ikke kunne besættes. Ved alle øvrige opslag har fakultetet modtaget ansøgere af begge køn. På den baggrund har Fakultetet ikke ansøgt om dispensation, hvilket stemmer overens med tabel 1.</i></p> <p><i>Det fremgår af tabel 2, at fakultetet ikke har haft ansættelser i de omfattede stillingskategorier, hvor begge køn ikke var repræsenteret.</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><i>Se <u>Tabel 3:</u> Tal fra Forskerrekrutteringsstatistikken vedr. bedømmelsesudvalg i 2017.</i></p> <p><i>Det fremgår af tabel 3, at fakultetet i 2017 har haft tre bedømmelsesudvalg inden for professor og lektorstillinger, hvoraf alle havde en ligelig kønsfordeling. Det bemærkes, at</i></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><u>Fakultetets målsætning for indsatsområdet:</u></p> <p><i>Det er fakultetets målsætning, at der gældende for bedømmelsesudvalg vedrørende professorater, lektorater, adjunkture samt ph.d.-studerende nedsat fra og med 1. februar 2015 har været ligelig kønsfordeling i 65 % af udvalgene. Målet for ligelig fordeling i bedømmelses opnås efter følgende nøgle: 33,33/66,66 %.</i></p> <p><i>Det er fakultetets målsætning, at der gældende for ansættelsesudvalg vedrørende professorater, lektorater, adjunkture samt ph.d.-studerende samt indstillingsudvalg til ledelsesposter og -stillinger nedsat fra og med 1. februar 2015 har været ligelig kønsfordeling i 40 % af udvalgene.</i></p>	<p><i>opgørelsen ikke omfatter ansættelser uden stillingsopslag.</i></p> <p><i>Ifølge fakultetets opgørelse har der siden 1. januar 2017 været seks bedømmelsesudvalg på VIP-stillinger (ikke ph.d.) på afsluttede stillingsopslag og ansættelser inden for kategorierne adjunktur, lektorat og professorat, og i tre af udvalgene har kønsfordelingen været 50/50%, i to af udvalgene har kønsfordelingen været 33,33/66,66 % og i ét udvalg var kønsfordelingen 0/100%.</i></p> <p><i>Vedr. ph.d.-ansættelser har der været foretaget bedømmelser af i alt 43 forskellige bedømmelsesudvalg. I 35 af bedømmelsesudvalgene var kønsfordelingen 50/50 % og i 8 af bedømmelsesudvalgene var kønsfordelingen 0/100 %.</i> <i>I 2017 har der således været ligelig kønsfordeling efter fordelingsnøglen i 81 % (40) af bedømmelsesudvalgene.</i></p> <p><i>Ansættelses- og indstillingsudvalg:</i></p> <p><i>I kalenderåret 2017 har der været 4 ansættelsesudvalg på ph.d.-, adjunkt-, lektor- og professorstillinger, hvor kønsfordelingen i 2 af udvalgene var 20/80 %, ét var 33,3/66,6 % og i det sidste udvalg var 60/40%.</i></p> <p><i>I 2017 har der endvidere været opslag af fakultetsdirektørstilling, hvor ansættelsesudvalget bestod af fire mænd og én kvinde, hvorfor kønsfordelingen i udvalget var 80/20 %.</i> <i>I kalenderåret 2017 har der således været ligelig kønsfordeling i 40 % (2) af ansættelsesudvalgene.</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 tid anvendes.</p>	<p><u>Status på indsatsområdet:</u></p> <p><i>Fakultetet har siden handleplanens ikrafttræden haft to lektorer som er tilbagevendt efter orlov.</i></p> <p><i>I de pågældende sager har centerlederen haft en dialog med pågældende medarbejderen efter endt orlov, og medarbejderen er blevet kontaktet med henblik på at blive oplyst om sine muligheder og tilbud gennem processen.</i></p> <p><i>Alle centerledere er også blevet gjort opmærksom på, at der skal følges yderligere op for medarbejdere, der returnerer efter barsel ved MUS-samtaler.</i> <i>På baggrund af den i handleplanen beskrevne proces for tilbagevenden efter barsel vil Forskningservice fortsat sende remindere til de respektive centerledere inden medarbejderens tilbagevenden, med henblik på en dialog med medarbejderen og opfølgning på den årlige MUS.</i></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</p>	<p><u>Status på indsatsområdet:</u></p> <p><i>Fakultetet har etableret en ordning med fakultetsadministrerede midler til at understøtte vellykket tilbagevenden efter endt barsels- og forældreorlov for lektorer og adjunkter. Prodekanen har en strategisk pulje fra hvilken han kan tage midler til brug for dette formål. Processen er, at Forskningservice orienterer centerleder og prodekan for forskning, når en medarbejder vender tilbage fra barsel. Herefter</i></p>

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.	<i>drøfter centerlederen særlige behov for den pågældende og retter henvendelse til prodekanen for forskning, hvis der er behov for midler eller andet.</i>
--	---

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>Ved fakultetet indgår drøftelser om karriereveje allerede ved ansættelsessamtaler og herefter i de årlige medarbejderudviklingssamtaler. Fakultetet indgår i KU-indsatsen for ph.d.- studerende, og har udpeget mentorer blandt afgangere med markante profiler.</i></p> <p><i>Det bemærkes, at fakultetet har 5 kvinder og 4 mænd som centerledere, hvilket er vigtigt, da disse er VIPs nærmeste daglige ledere og herunder udgør rekrutteringsgrundlaget.</i></p>
Pkt. 8. Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning	<p><i>Fakultetets forskningsmiljøer har stærk fokus på kønsaspektet, som har stærk tradition for indgå i forskellige fagfelter. Som eksempel kan nævnes den forskning, som bedrives på Center for Retlige Studier i Velfærd og Marked.</i></p> <p><i>På fakultetets uddannelser undervises der i bl.a. ligestillingsret.</i></p> <p><i>Det er fakultetets vurdering, at kønsperspektivet er stærkt forankret både forsknings- og uddannelsesmæssigt ved fakultetet.</i></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
<i>Se fakultetets handleplan</i>	<i>De relevante indsatser fremgår af fakultetets handleplan der er vedlagt som bilag. Derudover er der til stadig fokus på kønsperspektivet ved indstilling af bl.a. æresdoktorer, ved adjungeringer (her er der pt. en ret markant skævhed til ulempe for kvinder) samt ved besættelse af ledelsesstillinger.</i>	