



Karriere, Køn og Kvalitet – handleplan

Skabelon til afrapportering fra fakulteterne

Det Samfundsvidenskabelige 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?

Der følges op på handlingsplanen én gang årligt, senest i juni 2017. Opfølgningen blev drøftet på et ordinært møde i fakultetets samarbejdsudvalg og i akademisk råd og bestod i en orientering om fakultetets afrapportering til Rektor i april 2017 samt en efterfølgende drøftelse af handlingsplanen. Afrapporteringen til Rektor blev forinden sendt i høring på institutterne. SAMF Handleplanen er offentliggjort på fakultetets hjemmeside: http://samf.ku.dk/fakultetet/udgivelser_publicationer/handlingsplan_karriere_koen_kvalitet2015.pdf

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.

SAMF Handleplanen ligger inden for rammerne af KU's handleplan og har derudover nogle selvstændige initiativer: Et mødeforum for yngre kvindelige forskere, se under øvrige fakultetsinitiativer og en refusionsordning vedrørende barsel, se under punkt 6.2

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>SAMF - <u>Baseline januar 2015:</u></p> <table border="1"><thead><tr><th>SAMF</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>2</td><td>1</td><td>67%</td><td>33%</td></tr><tr><td>Fak.direktør</td><td>1</td><td>1</td><td>0</td><td>100%</td><td>0%</td></tr><tr><td>Inst.ledere</td><td>5</td><td>1</td><td>4</td><td>20%</td><td>80%</td></tr><tr><td>SAMLET</td><td>9</td><td>4</td><td>5</td><td>44%</td><td>56%</td></tr></tbody></table> <p>SAMF – <u>Status januar 2018:</u></p> <table border="1"><thead><tr><th>SAMF</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>1</td><td>0</td><td>100%</td><td>0%</td></tr><tr><td>Inst.ledere</td><td>5</td><td>1</td><td>4</td><td>20%</td><td>80%</td></tr><tr><td>SAMLET</td><td>9</td><td>3</td><td>6</td><td>33%</td><td>67%</td></tr></tbody></table> <p><i>Fakultetet beskriver baggrund for udvikling i tal fra 2015 til 2018.</i></p> <p>En vacant prodekan stilling på SAMF, som tidligere var besat med en kvinde, blev den 1. september 2017 besat med en mand.</p>	SAMF	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd	Dekanat	3	2	1	67%	33%	Fak.direktør	1	1	0	100%	0%	Inst.ledere	5	1	4	20%	80%	SAMLET	9	4	5	44%	56%	SAMF	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd	Dekanat	3	1	2	33%	67%	Fak.direktør	1	1	0	100%	0%	Inst.ledere	5	1	4	20%	80%	SAMLET	9	3	6	33%	67%
SAMF	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd																																																								
Dekanat	3	2	1	67%	33%																																																								
Fak.direktør	1	1	0	100%	0%																																																								
Inst.ledere	5	1	4	20%	80%																																																								
SAMLET	9	4	5	44%	56%																																																								
SAMF	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd																																																								
Dekanat	3	1	2	33%	67%																																																								
Fak.direktør	1	1	0	100%	0%																																																								
Inst.ledere	5	1	4	20%	80%																																																								
SAMLET	9	3	6	33%	67%																																																								
<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</p>	<p><i>Fakultetet beskriver indsats for search, herunder hvor ofte dette anvendes.</i></p> <p>SAMF har i perioden 1. maj 2017 til dato haft 11 opslag til Faculty-VIP stillinger, hvor søgekomité type 2 har været anvendt, jf. fakultetets handlingsplan</p>																																																												

via søgekomitéer eller lignende, ved alle de omfattede stillinger.	(3 professorater/professorat mso opslag, 4 lektoropslag og 4 tenure track adjunkt opslag). Institutlederstillingen på Økonomisk Institut har været under besættelse i 2017, hvor der ligeledes blev nedsat en type 2 søgekomité, bl.a. med deltagelse af et eksternt rekrutteringsfirma.
Pkt. 3 - 3. pind: KUs fagfelter gøres opmærksom på muligheden for at opslå videnskabelige stillinger på områder, hvor der er kvalificerede af det underrepræsenterede køn, og hvor der samtidig er en skæv kønsmæssig balance.	<i>Fakultetet beskriver, hvordan dette praktiseres.</i> Har ikke været aktuelt på SAMF

<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>Der har været både mandlige og kvindelige ansøgere til alle de opslåede stillinger på SAMF. Søgekomiteerne er desuden opmærksomme på at opsøge både mandlige og kvindelige potentielle ansøgere.</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>SAMF har i ét tilfælde haft et ansættelsesudvalg udelukkende med mandlige deltagere. Det var en stilling på Økonomisk Institut, hvor man rekrutterede inden for et meget snævert område (Nationalbanken) og hvor dekanen dispenseret fra kravet om kvindelig deltagelse grundet inhabilitet.</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
Pkt. 6 - 1. pind: Der skal indgås aftaler mellem den lokale ledelse og	<i>Fakultetet beskriver indsats.</i> Eventuelle aftaler mellem institutleder og adjunkten/lektoren drøftes i forbindelse med MUS-samtalen.

adjunkten/lektoren inden endt orlov om, hvordan den kommende tid anvendes.	
Pkt. 6 - 2. pind: Der etableres ordninger med decentralt administrerede midler (fakultetet beslutter om puljen placeres på fakultets- eller institutniveau) som kan give adjunker 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>Fakultetet beskriver indsats.</i> Adjunker og lektorer med højst fem års anciennitet, såvel kvindelige som mandlige, tilbydes ét semesters undervisningsfritagelse i forlængelse af barsels- og/eller forældreorlovsperioder af mindst 6 måneders sammenhængende varighed. En eventuel ferieperiode, der afholdes i direkte forbindelse med barsels- og/eller forældreorlov, medregnes i opgørelsen af længden af perioden på 6 måneder. Der foretages en opgørelse fra 1. oktober år X til 30. september år X+1, med henblik på effektivering/refusion i år X+2. Fakultetet refunderer institutterne 100.000 kr. for en adjunkt og 150.000 kr. for en lektor. Der er ikke udbetalt midler fra fakultetet til institutterne vedrørende adjunker og lektorer i 2017.

Arbejde med handlingsplanens mål vedrørende Klare Karriereveje for VIP mv.

Handlingsplanens pkt.:	Fakultetsindsats
Pkt. 7. Klare Karriereveje for VIP	<i>HR&O leverer data til den samlede årsrapport vedr. førlederkurser arrangeret af FHR, mv.</i> <i>Fakultetet beskriver egne aktiviteter.</i>
Pkt. 8. Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning	<i>Udfyldes af fakultetet, hvis relevant.</i>

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
Mødeforum for yngre kvindelige forskere	Der er etableret et mødeforum for yngre kvindelige forskere på SAMF. Et diskussionsoplæg fra denne gruppe blev drøftet på et ordinært møde i FSU og i Akademisk Råd i marts 2017.	Et af forslagene i oplægget fra denne gruppe resulterede i seminaret med Julie Sommerlund den 22. marts 2018. Et forslag om et obligatorisk kursus for alle deltagere i bedømmelses- og ansættelsesudvalg er under overvejelse.
Seminar om "Action Plans for Gender and Diversity" v/prodekan Julie Sommerlund	Problematikken omkring "unconscious biases" er et fokusområde på hele KU og har løbende været drøftet i FSU og i Akademisk Råd. Der har været et ønske om at drøfte denne problematik på SAMF i et større forum og seminaret har været under overvejelse siden opfølgningen på SAMF handleplanen i juni 2017.	Arrangementet blev afholdt den 22. marts 2018. FSU's medlemmer og suppleanter deltog samt medlemmerne af Akademisk Råd. Derudover var der inviteret

		bredt gennem opslag i SAMF-nyt.
Møde med kvindelige postdocs på SAMF om karriereveje	Dekanen og næstformanden i FSU afholdt i november 2017 et møde med deltagelse af en kvindelig Postdoc-repræsentant for hver institut. På mødet blev der drøftet arbejdsforhold og karrieremuligheder og de Postdoc-ansatte udtrykte ønske om, at der blev afholdt et fællesmøde for alle Postdoc-ansatte på SAMF for at drøfte fælles udfordringer og fælles retningslinjer for karrieremuligheder på fakultetsniveau. Fællesmødet blev afholdt den 9. marts 2018.	Fællesmødet med postdocs på SAMF blev afholdt den 9. marts 2018