



Karriere, Køn og Kvalitet – handleplan

Skabelon til afrapportering fra fakulteterne

Det Teologiske 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 Teologiske Fakultets handlingsplan er forankret hos dekan og fakultetsdirektør, der årligt drøfter handlingsplan og indsatser med Akademisk Råd og samarbejdsudvalget. Drøftelsen sker sidst på foråret i begge organer.

Herudover inddrager den øverste ledelse planen i arbejdet, når det handler om rekruttering m.v.

Planen kan ses på linket <http://teol.ku.dk/om/>

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.

Pga. tilpasning og allerede planlagt og gennemført generationsskifte på fakultetet er der kun rekrutteret en professor på fakultetet i 2017 ved opslag. De øvrige ansættelser er af midlertidige VIP (deltids lektor, adjunkt, postdoc og ph.d.'er).

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>TEOL - Baseline januar 2015:</p> <table border="1"><thead><tr><th>TEOL</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>1</td><td>1</td><td>0</td><td>100%</td><td>0%</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>2</td><td>1</td><td>1</td><td>50%</td><td>50%</td></tr></tbody></table> <p>TEOL – Status januar 2018:</p> <table border="1"><thead><tr><th>TEOL</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>2</td><td>1</td><td>1</td><td>50%</td><td>50%</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>3</td><td>1</td><td>2</td><td>33%</td><td>67%</td></tr></tbody></table> <p>Dekan udpegede efter rådgivning af et udvalg sammensat af medlemmer fra Akademisk Råd og Samarbejdsudvalget en ny prodekan i april 2015. Den nye prodekan er mand, hvorfor udvikling i ovenstående tal fra 2015 til 2018 er ændret fra 50/50 til 33/67. Der har ikke været forandring i den øverste ledelse fra 2017 til 2018.</p>	TEOL	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd	Dekanat	1	1	0	100%	0%	Fak.direktør	1	0	1	0%	100%	SAMLET	2	1	1	50%	50%	TEOL	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd	Dekanat	2	1	1	50%	50%	Fak.direktør	1	0	1	0%	100%	SAMLET	3	1	2	33%	67%
TEOL	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd																																												
Dekanat	1	1	0	100%	0%																																												
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%																																												
SAMLET	2	1	1	50%	50%																																												
TEOL	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd																																												
Dekanat	2	1	1	50%	50%																																												
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%																																												
SAMLET	3	1	2	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>Ved besættelse af et professorat i 2017 nedsatte dekanen en søgekomite i 2016. Komiteen konstaterede, at der var kvalificerede ansøgere af begge køn til stillingen, hvilket de indkomne ansøgninger bekræftede.</p>																																																

via søgekomitéer eller lignende, ved alle de omfattede stillinger.	
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.	Der har ikke været aktuelt med en indsats fra fakultetet på dette område.

<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>Som tidligere nævnt rekrutterede fakultetet en professor i 2017 ved opslag. Der var flere ansøgere af begge køn til positionen.</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>Ved den pågældende ansættelse bestod bedømmelsesudvalget af to mænd og en kvinde</p> <p>Ansættelsesudvalget var pga. af mange interne ansøgere vanskeligt at besætte med en ligelig fordeling af kønnene. 1 kvinde og fire mænd.</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 adjunkten/lektoren inden endt orlov om, hvordan den kommende tid anvendes.	Det har ikke været aktuelt med en indsats fra fakultetet på dette område.
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	Det har ikke været aktuelt med en indsats fra fakultetet på dette område.

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.	
---	--

Arbejde med handlingsplanens mål vedrørende Klare Karriereveje for VIP mv.

Handlingsplanens pkt.:	Fakultetsindsats
Pkt. 7. Klare Karriereveje for VIP	Udover den normale sparring og erfaringsudveksling med kollegaer har fakultetet følgende indsatser: <ul style="list-style-type: none"> • MUS • Dekansamtaler med mso professorerne • Seminarforløb om forskningsledelse med yngre VIP ansat efter 2012 (LUKU 3)
Pkt. 8. Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning	Ingen aktivitet

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