

2017-AFRAPPORTERING FRA SCIENCE

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?

Dekanen har nedsat [SCIENCE-udvalg for køn og ligestilling i forskning og ledelse \(SKL\)](#)

Pr. 1. juli overgik formandsposten fra prodekan Grete Bertelsen til prodekan Morten Pejrup.

Udvalgets opgave er at

- analysere baseline og udvikling i tal om køn på SCIENCE
- rådgive SCIENCE' ledelse om mål og måltal for samt øvrigt indhold i SCIENCE' handlingsplan
- med inspiration fra omverdenen rådgive SCIENCE' ledelse om initiativer der kan understøtte opfyldelsen af handlingsplanens mål – med varig effekt
- skabe debat om emnet ligestilling på SCIENCE gennem møder, debatindlæg, workshops og andre relevante aktiviteter

Funktionsperioden følger SCIENCE handlingsplan for 'Karriere, køn og kvalitet – lige muligheder i forskning og ledelse'.

Der er for SKL etableret [et websted på SCIENCEnet](#), der benyttes som platform for formidling i tilknytning til SCIENCE-handleplanen.

Implementering og evaluering

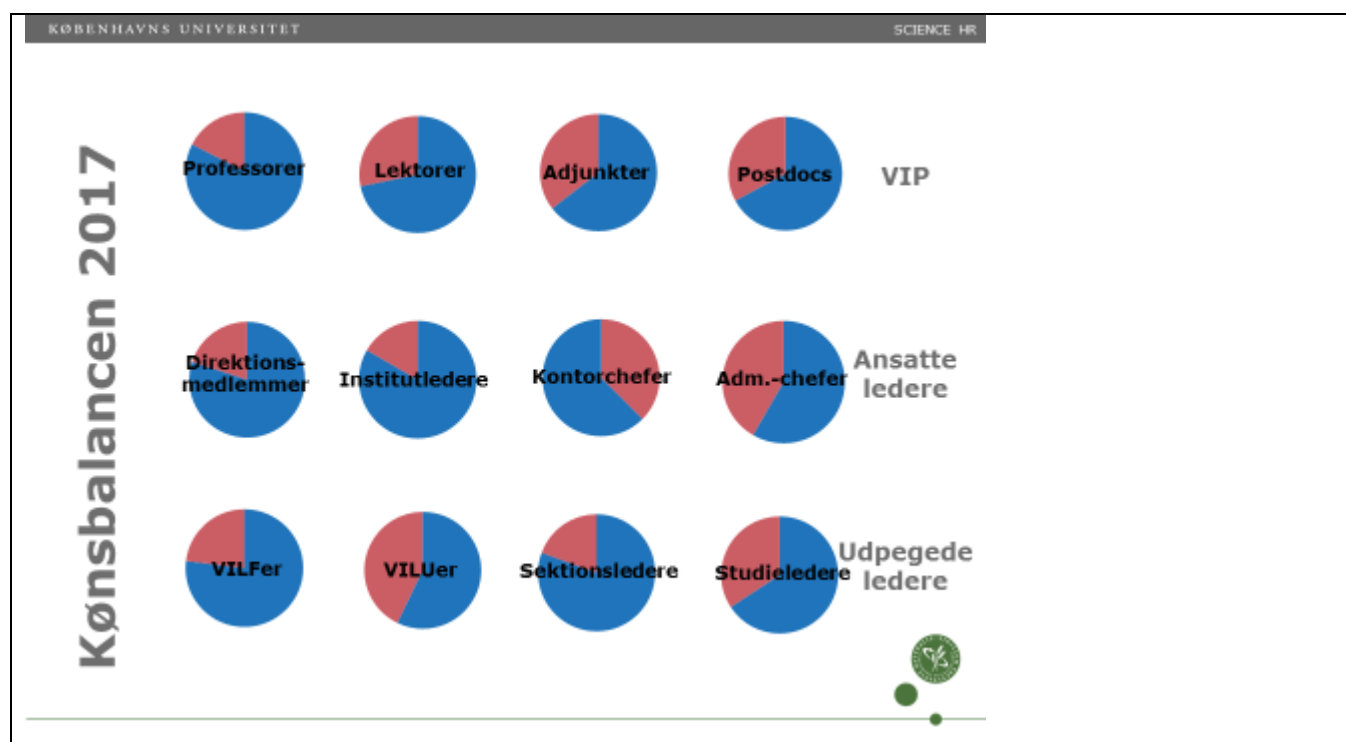
SCIENCE Ledelsesteam, Fakultetets Samarbejdsudvalg, SCIENCE Forskningsudvalg samt Akademisk Råd er inddraget i implementering af de konkrete initiativer og drøfter årligt status og afrapportering.

Administrativ tovholder

SCIENCE HR er administrativ tovholder for SCIENCE-handleplanen og betjener SKL og øvrige fora i forbindelse med afrapportering og evaluering af aktiviteter og målopfyldelse, årligt og efter handleplanperioden.

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.



[SCIENCE-udvalget for køn og ligestilling i forskning og ledelse](#) har i forbindelse med afrapporteringen drøftet udvikling og status for kønsbalancen. Vi må konstatere, at de indsatser, der er iværksat med KU- og SCIENCE-handleplanerne ikke har haft den ønskede effekt fsva. kønsbalancen blandt faculty ViP; her er SCIENCE-tallene beklageligvis stort set uændrede.

Med denne status ser vi frem til at bidrage til udformningen af den næste KU-handlingsplan vedr. mangfoldighed. Som universitet og arbejdsplads må vi undersøge, hvorfor de indsatser der er vedtaget, ikke har virket, som vi håbede: Har vi valgt de forkerte instrumenter? Er indsatserne ikke implementeret fuldt ud, men kun besluttet på ledelsesgangen? Kan fagmiljøerne ikke helt se meningen med det vi gør? Har institutterne ikke været reelt forpligtede, når den manglende effekt ikke har haft nogen konsekvenser?

Tre anbefalinger sender SKL i første omgang videre til KUs ledelse:

- *Mangfoldighedsledelse er en opgave på linje med andre ledelsesopgaver og bør derfor indgå i beskrivelsen af KU-lederprofiler. Den kan potentielt adresseres i stillingsopslag og i vurderingen af kandidater til videnskabelige såvel som administrative jobs med ledelsesopgaver.*
- *Kendskabet til bevidste og ubevidste fordomme – ikke blot om køn, men i det hele taget – bør udvides bredt på universitetet fx ved at indføre obligatoriske og tilbagevendende online-kurser for ledere og medarbejdere.*
- *Målene for arbejdet med mangfoldighed og ligestilling på KU bør gøres målbare. Resultaterne bør løbende synliggøres og drøftes centralt og decentralt, og det bør være klart hvordan der ledelsesmæssigt følges op og drages konsekvenser af manglende målopfyldelse.*

SCIENCE Ledelsesteam og SKL har ifm. forberedelse af 2017-afrapporteringen indledningsvist drøftet følgende emner:

- Søgearbejde i virkeligheden
- Når de store bevillinger er meriterende, hvad betyder det så for kvindernes CV, hvordan fondene arbejder, og hvordan vi understøtter vores medarbejdere i at hente bevillingerne hjem?
- Hvilket billede tegner sig i år fsva. [kønsbalancen i faculty VIP-rekrutteringer på SCIENCE?](#)
- Institutternes egne initiativer/overvejelser om initiativer – hvad rører sig?

Referat fra drøftelsen:

1. Søgearbejdet i virkeligheden

Morten Pejrup spurgte indledningsvis, hvorfor SCIENCE ikke skaber bedre resultater mht. kønsbalancen i staben af lektorer og professorer. Han mente, at udfordringen bestod bl.a. i at forbedre søgearbejdet.

Mads Nielsen var bedt om at orientere om, hvordan DIKU tilrettelægger og udfører søgearbejdet bl.a. ved, at stillinger opslås tidsmæssigt i forbindelse med internationale konferencer, som kan bruges i søgearbejdet. Stine Helene Falsig Pedersen lagde vægt på, at kvinder skal opsøges og motiveres for at søge, og at dette arbejde kan gøres mere seriøst end i dag. Der var en bred opfattelse i SLT om, at søgearbejdet burde forbedres, f.eks. ved en scouting committee, som på BIO, som løbende ser efter gode kandidater, uanset om man aktuelt har en stilling eller ej.

Blandt institutlederne var det en opfattelse af, at mange kvalificerede kvinder fravælger en universitær forskerkarriere pga. arbejdsbetingelserne og problemer med work-life balance. Dette kunne også blive en udfordring mht. rekruttering af mænd. Det er derfor ønskeligt at kunne præsentere KU, SCIENCE og det enkelte institut som en attraktiv arbejdsplads i forbindelse med søgearbejdet.

Jens Hjorth mente, der kunne overvejes fastsættelse af standarder for bredde og antal af ansøgerskaren til en given stilling. Hvis en given standard ikke opnås, burde stillingsopslaget og søgearbejdet genovervejes.

Morten Pejrup opsummerede, at der i SLT var enighed om vigtigheden af søgearbejdet i forbindelse med faste videnskabelige stillinger, og at der var grundlag for fortsat erfaringsudveksling og drøftelse af best practise.

2. Bevillinger

Morten Pejrup oplyste, at en gennemgang af nogle fondsbevillingsrunder viser, at kvinders succesrate mht. fondsansøgninger er lavere end mænds. På den baggrund spurgte han, hvordan ledelsen bedst kan understøtte medarbejdere – og specielt kvinder – i at hente bevillinger hjem.

Flere SLT-medlemmer kommenterede betydningen af at have en støttende kultur for at fremme kvindelige medarbejders ansøgninger, f.eks. at tilbyde træning i at kunne begå sig i ansøgerrollen. Ledelsen skal melde klart ud, at man vil sikre ordentlige rammer for medarbejdere, som har ambitioner mht. fondsbevillinger. Dette vil også omfatte dialog med fondene om forventningerne til bevillingsmodtagerne og deres hjeminstitutioner. Dekanen opfordrede SLT-medlemmerne til fremadrettet at give indspil til, hvad man bør gøre på institut- og fakultetsniveau.

3. Rekrutteringer i 2017

Stine Helene Falsig Pedersen gav en analyse af det billede, som tegner sig i [forskningsrekrutteringsstatistikken i 2017 for SCIENCE](#). Hun konstaterede, at [der er minimale forskelle fra den fastsatte baseline i 2014](#). Udfordringen synes at være at få flere kvalificerede kvinder til at søge stillinger. Morten Pejrup oplyste, at der ikke er et krav om repræsentation af begge køn på shortlist. Jens Hjorth mente, man kunne overveje, om der altid skal være begge køn repræsenteret blandt de, man inviterer til ansættelsessamtale.

Flere institutledere bemærkede på baggrund af rekrutteringsstatistikken, at der reelt foretages mange forfremmelser af medarbejdere. Dette er en vigtig del af medarbejderudvikling og karrierepleje, som SCIENCE bør have bl.a. i form af tenure track stillinger og forfremmelsesprogram. Man skal dog være opmærksom på negative effekter af selvrekruttering.

OPSUMMERING:

Dekanen opsummerede, at opmærksomheden på og indsatsen for ligestilling og mangfoldighed har høj prioritet i den samlede ledelse på SCIENCE. SKL gør et vigtigt arbejde for at understøtte indsatsen. SKL-materialet bør drøftes på institutterne med henblik på at forbedre indsatsen for ligestilling. SLT vil senest om et år have en ny drøftelse med SKL.

På baggrund af drøftelsen med SKL foreslog dekanen, at der i et kommende gæsteforskerprogram på SCIENCE skal sikres en kønsbalance. SLT støttede dette. Dekanen nævnte mulighed for at kunne tilbyde børnepasning i forbindelse med internationale forskerkonferencer og workshops, f.eks. fra en fælles budgetpulje. Sådanne tilbud har vist sig at kunne tiltrække flere kvinder til de faglige arrangementer. SLT gav udtryk for, at man skulle være åben for anvendelse af alle gode virkemidler for at fremme ligestilling og mangfoldighed.

Arbejdet 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>SCIENCE - Baseline januar 2015:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>SCIENCE</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>5</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>20%</td> <td>80%</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>12</td> <td>1</td> <td>11</td> <td>8%</td> <td>92%</td> </tr> <tr> <td>SAMLET</td> <td>18</td> <td>3</td> <td>15</td> <td>17%</td> <td>83%</td> </tr> </tbody> </table> <p>SCIENCE – Status januar 2018:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>SCIENCE</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>4</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>25%</td> <td>75%</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>12</td> <td>2</td> <td>10</td> <td>17%</td> <td>83%</td> </tr> <tr> <td>SAMLET</td> <td>17</td> <td>3</td> <td>14</td> <td>18%</td> <td>82%</td> </tr> </tbody> </table> <p>To institutlederstillinger blev opslået og besat i løbet af 2017; institutlederstillingen på FOOD blev besat med en kvinde, og institutlederstillingen på NBI blev besat med en mand.</p>	SCIENCE	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd	Dekanat	5	1	4	20%	80%	Fak.direktør	1	1	0	100%	0%	Inst.ledere	12	1	11	8%	92%	SAMLET	18	3	15	17%	83%	SCIENCE	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd	Dekanat	4	1	3	25%	75%	Fak.direktør	1	0	1	0%	100%	Inst.ledere	12	2	10	17%	83%	SAMLET	17	3	14	18%	82%
SCIENCE	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd																																																								
Dekanat	5	1	4	20%	80%																																																								
Fak.direktør	1	1	0	100%	0%																																																								
Inst.ledere	12	1	11	8%	92%																																																								
SAMLET	18	3	15	17%	83%																																																								
SCIENCE	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd																																																								
Dekanat	4	1	3	25%	75%																																																								
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%																																																								
Inst.ledere	12	2	10	17%	83%																																																								
SAMLET	17	3	14	18%	82%																																																								
<p>Pkt. 3: Search arbejde, herunder brug af søgekomiteer forud for besættelsen af lektor- og professorstillinger samt alle lederstillinger på KU.</p> <p>Målet er, at der ved handlingsplanens udløb med udgangen af 2017 har været anvendt aktiv søgning via søgekomiteer eller lignende, ved alle de omfattede stillinger.</p>	<p>Der er tidligere rapporteret på dette: På SCIENCE skal der forud for besættelse af tenure-track adjunkt-, lektor- og professorstillinger oprettes en søgekomité, der aktivt skal arbejde med afsøgning af mulige nationale og internationale kandidater - herunder have fokus på alle talenter. Ifm. lederrekrutteringer fungerer ansættelsesudvalget som søgekomiteer.</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 underrepræsenterede køn, og hvor der samtidig er en skæv kønsmæssig balance.</p>	<p>SCIENCE' ledelse følger udviklingen i kønsbalancen i forskerrekrutteringen, herunder udviklingen fsva. kaldelse. I 2017 er der kaldet 6 mænd og 4 kvinder til professorater på SCIENCE. Ud af de 10 kaldelser er 9 rekrutteret fra KU og en enkelt fra en anden offentlig eller privat virksomhed i Danmark.</p>																																																												

<p>Pkt. 4: Bredde i ansøgerfeltet: Mindst én ansøger af hvert køn ved besættelse af VIP faculty stillinger.</p>	<p>I 2017 har SCIENCE søgt om dispensation i 9 rekrutteringsforløb, da der kun var ansøgere af ét køn: 7 lektor/2 PMSO.</p> <p>Fsva. de rekrutteringsforløb der er AFSLUTTET i 2017 har SCIENCE søgt dispensation hos rektor i fire tilfælde, da der kun var ansøgere af ét køn:</p> <p>1 professorats-forløb: 5 mandlige ansøgere. Rektor</p>
--	--

dispenserede ikke. Stillingen blev således genopslået.

1 PSMO-forløb:
3 kvindelige ansøgere. Rektor dispenserede.

3 lektorats-forløb:

- 2 mandlige ansøgere. Rektor dispenserede.
- 2 mandlige ansøgere. Rektor dispenserede.
- 1 kvindelig ansøger. Rektor dispenserede.

I 2 faculty VIP-rekrutteringsforløb blev stillingen genopslået, da der i første omgang ikke var ansøgere af begge køn – den ene efter rektors afslag på dispensation, jf. ovenfor:

Professorater:

a) 5 mandlige ansøgere i første runde – ved genopslag 6 mandlige og 2 kvindelige ansøgere. 1 mand blev ansat.

b) 3 mandlige ansøgere i første runde – ved genopslag 11 mandlige og 6 kvindelige ansøgere. 1 mand blev ansat.

Se endvidere pkt. 3.

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.

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.

Bedømmelsesudvalg

	BU-medl.		% -del som lever op til målet om ligelig fordeling	% i 2016
	M	K		
Professorater	31	17	94 %	100
Pmso	4	4	67 %*	100
Lektorater	66	36	84 %**	93
Adjunkture (TT)	23	12	92 %	80

*ingen mænd i bedømmelsesudvalg
**et forløb uden mænd i bedømmelsesudvalg

Vi bestræber os på, at begge køn er repræsenteret i alle bedømmelsesudvalg.

Faculty VIP-ansættelsesudvalg ifm. rekruttering af professorer, lektorer, TT-adjunkter er sammensat således:

- prodekan (formand)
- institutleder / viceinstitutleder for forskning / viceinstitutleder for undervisning
- bedømmelsesudvalgsformand
- studieleder
- faculty-VIP med særlig indsigt inden for fagområdet

Det er anført i vejledningen til institutlederne, at der er krav om en ligelig kønsfordeling i ansættelsesudvalg; som minimum medlemmer af begge køn.
Da 'pladserne er reserveret' på forhånd, er der som regel ikke ligelig fordeling, men alene medlemmer af begge køn.

Fsva. indstillingsudvalgene til rekruttering af

	direktionsmedlemmer og institutledere har m/k-balancen i 2017 været 14:6. En tredjedel af udvalgene lever op til målet om min. 33,3% kvinder.
--	---

Arbejdet 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>Fra direktionens side er det præciseret, at det er institutlederens ansvar at sikre, at 'gå-godt-på-orlov-og-kom-godt-tilbage'-samtalerne finder sted. Aftaler om aktiviteter, der kan sikre en god start efter orlov, skal tage udgangspunkt i en konkret vurdering af behov og muligheder.</p> <p>Der mulighed for at differentiere i forhold til proceduren for aftaler om tilskud til aktiviteter ud fra instituttets organisering, da beslutningen og "byrden" på nogle institutter vil være på sektion- og gruppeniveau og på andre på institutniveau.</p> <p>Alle institutter bør afsætte midler til at afhjælpe lønningsmæssige udfordringer i forhold til barsel.</p> <p>Alle kommende forældre opfordres systematisk til at overveje, hvordan de kunne tilrettelægge tre måneders barselsorlov.</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>	

Arbejde med handlingsplanens mål vedrørende Klare Karriereveje for VIP mv.

Handlingsplanens pkt.:	Fakultetsindsats
Pkt. 7. Klare Karriereveje for VIP	<p><u>Ledernes forberedelse til at tale karriere</u> LUKU3-workshop – To workshops om VIP-karriereveje og mentoring er gennemført på hhv. IGN og MATH.</p> <p><u>Fastlæggelse og formidling af kriterier for ansættelse i adjunkt/lektor/professor-stillinger</u> Det er besluttet, at alle SCIENCE-institutter skal fastlægge og formidle kriterier for ansættelse på deres felt.</p>
Pkt. 8. Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning	-

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
Synlige SCIENCE-kvinder	Kvindelige lektorer og professorer profileres internt og eksternt; hvad beskæftiger de sig med, hvordan har deres karriere udfoldet sig, hvad er det der motiverer dem, og hvad har betydet noget for dem ift. valg af karriere?	-
Udbredelse af opmærksomheden på fænomenet 'ubevidste fordomme' ift. bl.a. køn	Såvel Taskforcen for flere kvinder i forskning og ledelse som Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd har anbefalet, at de danske universitetsledelser adresserer emnet kønsbias.	SCIENCE HR har formidlet viden om kønsbias på SKLs websted på KUNet .
Kønsbalance blandt de udpegede ledere på SCIENCE	I forbindelse med udpegning af ledere på institutniveau (viceinstitutedere for undervisning, viceinstitutedere for forskning, andre viceinstitutedere samt sektionsledere) skal institutlederen overveje kønsbalancen i instituttets ledelse. De udpegede ledere er en vigtig leadership-pipeline til institutlederstillingerne. Begge køn skal være repræsenteret i institutternes ledelse (IL, VILU, VILF, andre VIL samt sektionsledere), og det er ønskeligt at begge køn er repræsenteret i institutternes direktion.	Andelen af kvindelige VILU'er er 43 procent – stort set uændret ift. baseline. Andelen af kvindelige VILF'er er 23 procent – en væsentlig ændring ift. baseline. Andelen af kvindelige sektionsledere er 19 procent – stort set uændret ift. baseline. Andelen af kvindelige studieledere er 34 procent – stort set uændret ift. baseline. Alle institutter har repræsentanter af begge køn i institutledelsen. På to institutter er kun et køn repræsenteret i direktionen.
Sektionsleder-seminar 2015		Afsluttet
Brede opslag og brede perspektiver på kvalitetsvurdering	SCIENCE HR faciliterer en fælles workshop for SKL, SLT, AR og SFU: - Hvordan formulerer man brede stillingsopslag? - Hvilket perspektiv anlægger vi på kvalitet? - Hvordan vurderer vi kvalitet?	Afsluttet
Kompetenceudvikling i HR-søjlen vedr. barselsrådgivning		Der holdes løbende workshops for HR-medarbejderne.
BIOWIS	BIO ønsker ikke længere at afholde årligt gender equality-seminar	Afsluttet
NBI-symposium <i>Gender, Career and Equality Day</i>	NBI overtog stafetten fra BIO – symposium afholdt 8. marts 2018.	