



## Karriere, Køn og Kvalitet – handleplan

### Skabelon til afrapportering fra fakulteterne

### Det Sundhedsvidenskabelige 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](mailto: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?

Arbejdet med implementeringen af handlingsplanen er organiseret ved, at Dekanen er ansvarlig for fakultetets indsats i forbindelse med handlingsplanen for Karriere, Køn og Kvalitet. For at sætte fokus på principperne i handlingsplanen afholdes der temamøder med institutlederne en til to gange årligt. Disse møder tjener også det formål at kunne erfaringsudveksle om Karriere, Køn og Kvalitet. I forbindelse med de enkelte rekrutteringssager er det institutlederens ansvar at finde medlemmer af søgekomiteen mhp. at sikre det akademiske indhold. Prodekanen orienteres herom i forbindelse med opslaget. Ved stillinger på Institut for Klinisk Medicin er den koordinerende professor født formand for søgekomiteen, hvor begge køn endvidere skal være repræsenteret, og der skal gerne være et internationalt medlem for afdækningen af det internationale miljø for hvert enkelt opslag.

Prodekan for forskning har været medlem af KU's referencegruppe for handlingsplanen for Karriere, Køn og Kvalitet.

Den administrative sagsbehandling af handlingsplanen har fra 1. juni 2017 været forankret i SUND HR v/HR-centerchef Carsten Carlsen. Før dette var den forankret i Forskning & Innovation v/afdelingschef Tina Lewis.

## 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.

SUND arbejder på at opfylde kravene i KU's handlingsplan. SUND er kommet langt i forhold til implementeringen af søgekomitéer og ligelig fordeling i bedømmelsesudvalg. Siden 1. juli 2015 har der for eksempel været anvendt søgekomité på alle Faculty VIP stillinger i opslag.

I sager uden repræsentation af begge køn er institutlederne blevet bedt om at tage stilling til eventuelt genopslag af stillingen eller eventuelt dispensationsansøgning fra kravet om ansøgere af begge køn.

Anvendelse af søgekomité ved alle Faculty VIP stillinger i opslag og kravet om ansøgere af begge køn i ansøgerfeltet har i høj grad været medvirkende til en øget bevågenhed på handlingsplanen.

### Udfordringer:

I forhold til afsøgning af internationale kandidater og bredde i ansøgerfeltet er der en udfordring i forhold til kliniske professorater og kliniske forskningslektorater, idet der er tale om delte ansættelser mellem fakultet og hospital. SUND afsøger mulige kandidater i Skandinavien og i Europa og i udvalgte tilfælde globalt. Der kan være tale om højt specialiserede kliniske fagområder med få kandidater. Sundhedsstyrelsens formelle krav til ansøgere til overlægestillinger (anerkendelse som speciallæge og dansk kundskaber) begrænser ansøgerfeltet væsentligt.

I forhold til de kliniske forskningslektorater er der fra hospitalet krav om, at stillingen søges af allerede ansatte på hospitalsafdelingerne, hvor der er et meget begrænset antal kvalificerede ansøgere til at søge stillingerne endsige en af hvert køn.

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

Handlingsplanens pkt.:	Fakultetsstatus																														
<b>Pkt. 2:</b> Mål for andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelseslag.  Måltal om samlet stigning på 5 pct. points, hvis startniveauet for underrepræsenterede køn på fakultetet er under 40 %.  <i>Kontrollér venligst tallene i tabellerne til højre.</i>	<b>SUND - Baseline januar 2015:</b> <table border="1"><thead><tr><th>SUND</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>2</td><td>2</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>Inst.ledere*</td><td>18</td><td>4</td><td>14</td><td>22%</td><td>78%</td></tr><tr><td><b>SAMLET</b></td><td><b>23</b></td><td><b>6</b></td><td><b>17</b></td><td><b>26%</b></td><td><b>74%</b></td></tr></tbody></table> <p>* På SUND indgår lederne af AEM, SKT samt 3 centre under 'Institutledere'.</p>	SUND	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd	Dekanat	4	2	2	50%	50%	Fak.direktør	1	0	1	0%	100%	Inst.ledere*	18	4	14	22%	78%	<b>SAMLET</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>
SUND	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd																										
Dekanat	4	2	2	50%	50%																										
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%																										
Inst.ledere*	18	4	14	22%	78%																										
<b>SAMLET</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>																										

<p><b>OBS!</b> På SUND indgår lederne af AEM, SKT samt hhv. 3 centre under 'Institutledere' i 2015. I 2018 indgår lederne af BRIC, AEM, SKT samt 4 centre under 'Institutledere'.</p>	<p>SUND – <u>Status januar 2018:</u></p> <table border="1" data-bbox="810 159 1458 394"> <thead> <tr> <th>SUND</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>2</td> <td>2</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>Inst.ledere**</td> <td>19</td> <td>5</td> <td>14</td> <td>26%</td> <td>74%</td> </tr> <tr> <td><b>SAMLET</b></td> <td><b>24</b></td> <td><b>7</b></td> <td><b>17</b></td> <td><b>29%</b></td> <td><b>71%</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>** På SUND indgår lederne af BRIC, AEM, SKT samt 4 centre under 'Institutledere'.</p> <p><i>Fakultetet beskriver baggrund for udvikling i tal fra 2015 til 2018.</i></p>	SUND	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd	Dekanat	4	2	2	50%	50%	Fak.direktør	1	0	1	0%	100%	Inst.ledere**	19	5	14	26%	74%	<b>SAMLET</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>
SUND	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd																										
Dekanat	4	2	2	50%	50%																										
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%																										
Inst.ledere**	19	5	14	26%	74%																										
<b>SAMLET</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>																										
<p><b>Pkt. 3:</b> 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><b>Ad. VIP-stillinger</b> SUND anvender søgekomité på alle faculty VIP stillinger i opslag, såvel tidsbegrænsede som tidsubegrænsede stillinger og ligeledes stillinger uden opslag (kaldelser). Det er en del det administrative tjeck i SUND HR ved opstart af sager, hvilket er en positiv udvikling henover årene.</p> <p><b>Ad. Lederstillinger</b> Der har frem til udgangen af 2017 været opslået én prodekanstilling (som ikke blev besat) og to institutlederstillinger. Der har ikke været anvendt søgekomitéer.</p>																														
<p><b>Pkt. 3 - 3. pind:</b> 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><i>Fakultetet beskriver, hvordan dette praktiseres.</i></p> <p>Der er opmærksomhed på handlingsplanen i forhold til strategisk at anvende muligheden inden for fakultetets fagområder.</p>																														

<p><b>Pkt. 4:</b> 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></p> <p><b>Tabel 1:</b> Antal ansøgninger om dispensation fra fakultetet (givet/afslag).</p> <p><b>Tabel 2:</b> 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>Tabel 1 vedrører stillinger, hvor der er søgt om dispensation i 2016. Tabel 1 indeholder ansættelser hvor ansøgningsfrist og ansættelsesdato kan ligge uden for 2017.</p> <p>Vedr. tabel 2 og 3 bemærkes det, at de tal, der fremgår af tabellerne, er mangelfulde. SUND HR har ved udarbejdelse af denne rapport konstateret, at hovedparten af Faculty VIP-rekrutteringer frem til overdragelsen til HR 1. juni 2017 ikke har været registreret i Forskerrekrutteringsdatabasen. SUND F&amp;I har afsluttet denne registrering den 5. april 2018, og der er derfor en vis usikkerhed omkring disse registreringer. For så vidt angår</p>
---	---

konklusioner baseret på denne tabel kan der derfor alene observeres en indikation af udviklingen fremfor eksakte tal.

Kliniske forskningslektorater er deltidsstillinger, der ikke registreres i Forskerrekrutteringsstatistikken UNI C og derfor fremgår de af tabel 1, men ikke tabel 2.

Tabel 1 og 2 er derfor ikke direkte sammenlignelige.

#### **Vedrørende tabel 1**

Ifølge tabel 1 har SUND søgt dispensation hos rektor 22 gange i 2017. 8 (9, hvis Institut for Veterinær Sygdomsbiologi tælles med, men hører i dag under IVH) institutter er repræsenteret blandt dispensationssagerne:

- Institut for Klinisk Medicin (IKM), 11 sager
- Institut for Farmaci (IF), 1 sag
- Institut for Lægemedeldesign og Farmakologi (ILF), 1 sag
- Institut for Cellulær og Molekylær Medicin (ICMM), 1 sag
- Institut for Veterinær Sygdomsbiologi (IVS), 1 sag
- Institut for Veterinær- og Husdyrvidenskab (IVH), 2 sager
- Odontologisk Institut (OI), 2 sager
- Novo Nordisk Foundation Center for Protein Research (CPR), 1 sag
- Retsmedicinsk Institut (RI), 2 sager

På IKM var der ikke kvindelige ansøgere i 9 ud af 11 sager og ikke mandlige ansøgere i 2 ud af 11. På de andre institutter var der ikke kvindelige ansøgere i 7 ud af 11 sager og ingen mandlige i 4 ud af 11.

I 13 af rekrutteringssagerne, hvor der er søgt om dispensation, er der kun er indkommet 1 ansøgning til den opslåede stilling.

#### **Vedrørende tabel 2:**

Af de 8 ansættelser med ansøgningsfrist i 2017, der fremgår af Fælles HR's tabel 2 er der 3 ud af 8 tilfælde, hvor der ikke har været repræsentation af begge køn i ansøgerfeltet, heraf alle uden kvindelige ansøgere. Inddrages datatræk foretaget efter afslutning af de manglende registreringer, ses det, at der i lidt under halvdelen af tilfældene ikke har været repræsentation af begge køn.

#### **Særlig udfordring vedrørende IKM**

Af de 11 sager fra IKM i tabel 1 vedrører 2 af dem kliniske forskningslektorer, som har delt ansættelse mellem fakultetet (forskningslektor) og hospitalet (overlæge). Hospitalet stiller ind i mellem krav om at stillingen søges af allerede ansatte på afdelingerne, hvorfor der er et begrænset antal kvalificerede ansøgere til at søge stillingerne, og det da også tilfældet i begge disse sager, at der kun er en enkelt ansøger.

Det gælder alle i tabellen vedr. stillingerne på IKM, at der ikke er repræsentation af begge køn i ansøgerfeltet. Dette begrundes også i et delt ansættelsesforhold, hvor der en klinisk forankring på hospitalet med krav om dansk kundskaber.

<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>Se <b> Tabel 3: Tal fra Forskerrekrutteringsstatistikken vedr. bedømmelsesudvalg i 2017.</b></p> <p><i>Fakultetet supplerer med data omkring <a href="#">ansættelsesudvalg</a>.</i></p> <p>I følge tabel 3 fremgår det, at der på SUND har været en ligelig kønsfordeling i 100 % af bedømmelsesudvalgene i 2017. Dette er en stigning ift. 2016, hvor det var 60 % af sagerne. Inddrages datatræk foretaget efter afslutning af de manglende registreringer, ses det, at i omkring en fjerdedel af tilfældene, at der ikke har været repræsentation af begge køn.</p> <p>En ligelig kønsmæssig fordeling i ansættelsesudvalg er udfordret af, at ansættelsesudvalgsmedlemmer til en Faculty VIP stilling på forhånd er givet. S sammensætningen af ansættelsesudvalg på Faculty VIP stillinger i opslag på SUND udgøres som udgangspunkt af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prodekan for forskning</li> <li>• Institutleder</li> <li>• Studieleder</li> <li>• Formand for bedømmelsesudvalg</li> <li>• Faculty medarbejder med særlig indsigt inden for fagområdet</li> <li>• Studenterrepræsentant (ved tidsbegrænsede stillinger)</li> </ul> <p>Desuden for kliniske stillinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordførende professor</li> <li>• Koordinerende professor</li> <li>• Hospitalsrepræsentanter fra hvert ledelseslag</li> </ul>
---	---

### 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><b>Pkt. 6 - 1. pind:</b> Der skal indgås aftaler mellem den lokale ledelse og adjunkten/lektoren inden endt orlov om, hvordan den kommende tid anvendes.</p>	<p><i>Fakultetet beskriver indsats.</i> Jf. SUNDs handlingsplan (vedlagt) punkt 3 afholder institutleder en ekstraordinær MUS med medarbejderen, med det formål at drøfte medarbejderens videre karriereforløb i forbindelse med endt orlov. Ved medarbejderens tilbagevenden afholdes en opfølgningssamtale med henblik på en forpligtende aftale om konkrete tiltag for videreudvikling af karrieren.</p>
<p><b>Pkt. 6 - 2. pind:</b> 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</p>	<p><i>Fakultetet beskriver indsats.</i> Punktet er forankret på institutniveau. Institutterne sikrer gode rammer for den enkelte medarbejder og dennes forskning på det enkelte institut. En god tilbagevenden efter orlov er indlejret i ovenstående MUS og institutleders løbende drøftelser omkring karriereudvikling med den enkelte medarbejder.</p>

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	<p><i>HR&amp;O leverer data til den samlede årsrapport vedr. førlederkurser arrangeret af FHR, mv.</i></p> <p><i>Fakultetet beskriver egne aktiviteter.</i></p> <p>SUND har et løbende strategisk fokus på forskningsledelse og handlingsplanen for Karriere, Køn og Kvalitet er et element i dette, særligt i forhold til adjunkters og lektors karriereforløb.</p> <p>SUND har fokus på de specifikke krav i KU's handlingsplan og kønsperspektivet har til stadighed bevågenhed på fakultetet og indgår som et fast element i ledelsesinformation (se vedlagte SUND Health Report 2017).</p>
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