

Til SU/AR



SAGSNOTAT

10. FEBRUAR 2017

Vedr. Drøftelse af Status vedr. fakultetets handleplan for
Karriere, Køn og Kvalitet.

Sagsbehandler Rikke Dall

KAREN BLIXENS PLADS 16
2300 KØBENHAVN S

Baggrund

DIR 35332683

Med udmøntning i KU's "[Handlingsplan for karriere, køn og kvalitet -lige muligheder for forskning og ledelse](#)" vedtaget af KU's bestyrelse den 6. oktober 2014 har Det Juridiske Fakultet udarbejdet fakultetets handlingsplan, bl.a. for at sikre lige muligheder for begge køn på fakultetet. Fakultetets handlingsplan trådte i kraft fra 1. februar 2015 og løber frem mod udgangen af 2017.

Status på de enkelte indsatsområder i handleplanen

Indsatsområde 1: Kønsmæssig balance i de øverste ledelsesstillinger på JUR

I KU's handlingsplan står følgende: "Målet [for en kønsmæssig balance] er en stigning i andel af det underrepræsenterede køn over 3 år (2015-2017) på 5 procentpoint til samlet 32 %."

Fakultetets målsætning for indsatsområde 1:

Fakultetet fastlægger som målsætning, at ledelseslagene, der ud over direktionen omfatter servicecheferne og ph.d.-skoleleder, forskningscenterledere samt studieledere frem mod 2017 fastholder en

¹ Jf. Bilag 1 – Fakultetets handlingsplan for Karriere, Køn og Kvalitet på Det Juridiske Fakultet

kønsmæssig balance, og ikke afviger mere end forholdet 60/40 % mellem kønnene.

SIDE 2 AF 7

Status på indsatsområde 1:

Sammensætningen af JUR's ledelse pr. 1. januar 2017 er uændret siden sidste status med en fordeling på 50 % mænd og 50 % kvinder (9 mænd og 9 kvinder).² Det er en lille forbedring i forhold til 2015, hvor fordelingen var 47 % kvinder og 53 % mænd (9 kvinder og 10 mænd).

Fakultetet vil ved evt. nye rekrutteringer til det øverste ledelseslag fortsat have særligt fokus på kønsfordelingen.

På baggrund heraf anses indsatsområde 1 på nuværende tidspunkt som opfyldt.

Indsatsområde 2: Indføre brug af søgekomiteer og fokus på rekrutteringsprocessen

I KU's handlingsplan står følgende: "Målet er, at der ved handlingsplanens udløb i 2017 har været anvendt aktiv søgning via søgekomiteer eller lignende, ved alle de omfattede stillinger."

Fakultetets målsætning for indsatsområde 2:

Fakultetet har som målsætning, at der pr. 31. december 2017 har været anvendt aktiv søgning via søgekomiteer eller lignende ved alle stillinger på alle adjunkt-, lektor- og professorniveau fra og med 1. februar 2015.

Status på indsatsområde 2:

Dekanen nedsatte pr. 1. september 2015 en søgekomité for en toårig periode bestående af prodekan for uddannelse Stine Jørgensen, professor Morten Broberg og professor Ulrik Rammeskov Bang-Pedersen.

I 2016 har komiteen i forbindelse med hhv. lektorat i Retsvidenskab, professorat i Bioteknologiret, lektorat/professorat til iCourts og adjunktur i Retsvidenskab afsøgt markedet for relevante ansøgere i ind- og udland og har inddraget dekanen i forhold til anbefaling om evt. kandidater.

På baggrund heraf anses indsatsområde 2 på nuværende tidspunkt som opfyldt.

² Jf. Bilag 2 – Oversigt over direktion fordelt på køn

Indsatsområde 3: Arbejde aktivt imod et bredt ansøgerfelt

SIDE 3 AF 7

I KU's handlingsplan står følgende: [Målet er] "at der til alle stillinger som "faculty" skal være mindst én ansøger af hvert køn, før stillingen kan besættes..."

Fakultetets målsætning for indsatsområde 3

Til alle stillinger som professor, lektor eller adjunkt skal være mindst én ansøger af hvert køn, før stillingen kan besættes.

Status på indsatsområde 3:

Fakultetet har fortsat anvendt en kort tekst i de seneste stillingsopslag på professor, lektor, og adjunkt- niveau, 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 det igangværende opslag lektorat/professorat til iCourts modtaget 45 ansøgninger, med en fordeling på 40/60 % (kvinder/mænd).

Fakultetet har været opmærksomt på ansøgernes køn efter ansøgningsfristens udløb og i alle tilfælde modtaget ansøgere af begge køn.

De præcise antal ansøgninger for det igangværende opslag adjunktur i Retsvidenskab kendes endnu ikke, idet ansøgningsfristen er den 22. februar 2017.

På baggrund heraf anses indsatsområde 3 på nuværende tidspunkt som opfyldt.

Indsatsområde 4: Ligelig kønsfordeling i bedømmelses- og ansættelsesudvalg

I KU's handlingsplan står følgende: "Der stilles krav om, at bedømmelses- og ansættelsesudvalg for såvel faculty-stillinger som lederstillinger, så vidt muligt har en ligelig fordeling mellem kvinder og mænd, og som minimum består af medlemmer af begge køn.[...]Der fastsættes ikke måltal vedr. ansættelsesudvalg, men det forudsættes, at krav om så vidt mulig ligelig fordeling overholdes."

I følge KU's handlingsplan skal målet for ligelig fordeling i bedømmelsesudvalg skal være opnået efter følgende nøgle: I 40 % af bedømmelsesudvalgene skal der være en ligelig fordeling (33,33/66,66 %) samlet set i perioden. Dog forventes i 2015, at 30 % af bedømmelsesudvalgene har en ligelig fordeling.

Fakultetets målsætning for indsatsområde 4:

SIDE 4 AF 7

Det er fakultetets målsætning, at der gældende for bedømmelsesudvalg vedrørende professorater, lektorater, adjunkturer 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 %.

Det er fakultetets målsætning, at der gældende for ansættelsesudvalg vedrørende professorater, lektorater, adjunkturer 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.

Status på indsatsområde 4:

Bedømmelsesudvalg:

I 2016 har der været seks bedømmelsesudvalg på VIP stillinger, hvor én af dem er igangværende (ikke ph.d.).

Ved lektoratet i Retsvidenskab og professorat i Bioteknologiret var kønsfordelingen ved begge stillingsopslag 66,66/33,33 %.

Der har været to professor ansættelser uden opslag – hvor kønsfordelingen ved den ene ansættelse var 33,33/66,66 % (kvinder/mænd) og ved den anden ansættelse var kønsfordelingen 50/50% (kvinder/mænd).

Der har været én adjunkt ansættelse uden opslag, hvor kønsfordelingen var 0/100 % (kvinder/mænd).

Kønsfordelingen er ved det igangværende opslag lektorat/professorat til iCourts 33,33/66,66 % (kvinder/mænd).

I 2016 har der ved det ordinære ph.d.-opslag været foretaget bedømmelser af 43 forskellige bedømmelsesudvalg. I 20 af bedømmelsesudvalgene var kønsfordelingen 50/50 %, i 16 af bedømmelsesudvalgene var kønsfordelingen 0/100 % (kvinder/mænd), mens kønsfordelingen i syv af bedømmelsesudvalgene var 33,33/66,66 % (kvinder/mænd).

Der har været fire ph.d.-ansættelser uden opslag. I tre af bedømmelsesudvalgene har kønsfordelingen været 0/100 % (kvinder/mænd) og et med kønsfordelingen 33,33/66,66% (kvinder/mænd).

I 2016 har der i alt været 53 bedømmelsesudvalg vedr. professorater, lektorer, adjunkter og ph.d.-studerende. I 53 % (28) af

bedømmelsesudvalgene har der været ligelig kønsfordeling efter fordelingsnøglen.

SIDE 5 AF 7

Ansættelses- og indstillingsudvalg:

I 2016 har der været seks ansættelsesudvalg på VIP-stillinger (ikke ph.d.).

Ved lektoratet i Retsvidenskab var ansættelsesudvalgets kønsfordeling 20/80 % (kvinder/mænd) og ved professorat i Bioteknologiret var ansættelsesudvalgets kønsfordeling 57/43 % (kvinder/mænd).

Ansættelsesudvalg ifm. ansættelse af professor uden opslag var kønsfordelingen i ansættelsesudvalgene 0/100 % (kvinder/mænd) og 50/50 % (kvinder/mænd).

Ved adjunkt ansættelsen uden opslag var kønsfordelingen i ansættelsesudvalget 33,33/66,66 %.

I forbindelse med det ordinære ph.d.-opslag har der i alt været 21 ansættelsesudvalg, der afholdte ansættelsessamtaler. Heraf var kønsfordelingen i 19 af ansættelsesudvalgene 33,33/66,66 % (kvinder/mænd), i ét af ansættelsesudvalgene var kønsfordelingen 25/75 % (kvinder/mænd), mens kønsfordelingen i det sidste ansættelsesudvalg var 40/60 % (kvinder/mænd).

I forbindelse med ph.d.-ansættelser uden opslag har der været nedsat fire ansættelsesudvalg og kønsfordelingen var 33,33/66,66 % (kvinder/mænd).

I 2016 har der ikke været nogle indstillingsudvalg til ledelsesposter og -stillinger på fakultetet.

Der har i alt været 31 ansættelsesudvalg, vedr. professorater, lektorer, adjunkter og ph.d.-studerende samt indstillingsudvalg til ledelsesposter og -stillinger. I 81 % (25) af ansættelsesudvalgene har der været ligelig kønsfordeling.

Fakultetet har på nuværende tidspunkt to mandlige studieledere, hvilket er en udfordring i forhold til at sikre en ligelig kønsfordeling i bedømmelsesudvalgene ved ph.d.-opslag.

Konklusion:

På baggrund heraf anses indsatsområde 4 på nuværende tidspunkt som delvist opfyldt. Fakultetet opfylder KU's målsætning om en ligelig kønsfordeling i 40 % af bedømmelsesudvalgene efter fordelingsnøglen 33,33/66,66 %. Fakultetet opfylder derimod ikke fakultetets egen

målsætning om en ligelig kønsfordeling i 65 % af bedømmelsesudvalgene efter fordelingsnøglen 33,33/66,66 %.

SIDE 6 AF 7

Det bemærkes, at stillinger på postdoc- og videnskabelig assistent niveau ikke er omfattet af indsatsområdet og dermed ikke indgår i opgørelsen oven for.

Indsatsområde 5: Overgang fra barsel til job

Fakultetets målsætning for indsatsområde 5

Fakultetet vil oprette en formaliseret ordning med fakultetsadministrerede midler som kan give adjunkter og lektorer uanset køn, bevillinger til aktiviteter, der kan sikre, at de kommer godt i gang med undervisning og forskning efter endt barsels- eller forældreorlov.

Status på indsatsområde 5:

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

Fakultetet har siden handleplanens ikrafttræden haft en lektor, som er tilbagevendt efter orlov.

I den pågældende sag har centerlederen haft en dialog med medarbejderen efter endt orlov. På baggrund af samtalen har der været et ønske om at ansætte ekstra studentermedhjælpere, for at kunne understøtte den pågældende medarbejder. Der har yderligere været fokus på ekstern finansiering for yderligere at kunne sætte skub i den pågældendes karriere. Derudover blev der lagt på mødet til en opfølgning på den årlige MUS.

På baggrund af den i handleplanen beskrevne proces for tilbagevenden efter barsel vil Forskningservice fortsat sende remindere til den respektive centerleder inden medarbejderens tilbagevenden, med henblik på en dialog med medarbejderen og opfølgning på den årlige MUS.

Der har ikke været andre medarbejdere i 2016, som er tilbagevendt efter orlov.

SIDE 7 AF 7

På baggrund heraf anses indsatsområde 5 på nuværende tidspunkt som opfyldt.