DET SAMFUNDSVIDENSKABELIGE FAKULTET
KØBENHAVNS UNIVERSITET

Handleplan for flere kvinder i forskning og forskningsledelse

Februar 2009

Forord

SAMF har udarbejdet denne handleplan for flere kvinder i forskning og forskningsledelse henover efteråret 2008 med drøftelser i Fakultetets Samarbejdsudvalg (FSU) og Fakultetets Ledelsesteam, hvor den blev endelig vedtaget i januar 2009.

Planen er en opfølgning og implementering af KU's overordnede trepunktsplan på området, og vægter – foruden forskellige økonomiske incitamenter ved ansættelser og særlige internationaliseringsstipendier – talent- og lederudvikling, forskningsledelse og muligheder for forskningssemester efter barsels- eller forældreorlov.

Evt. spørgsmål til planen bedes rettet til fakultetssekretariatets personalesektion.

1. Baggrund: Rektors 'Trepunktsprogram 2008-2011'

Rektoratet har i skrivelse af 25. februar 2008 meddelt en handlingsplan med henblik på at opnå en større andel kvinder i forskning og ledelse på KU.

Handlingsplanen er benævnt: "Trepunktsprogram (2008-2013)" og består, som navnet antyder, af 3 dele:
1. Økonomiske incitamenter til fakulteter/institutter,
2. Internationaliseringsstipendier og
3. Talent- og lederudvikling.

Ad 1. Økonomiske incitamenter

Der er to delprincipper i denne første del af programmet: et generelt belønningsprincip og en central bonuspulje.

a) I belønningsprincippet vil SAMF blive belønnet med 1 ekstra professorstilling (M/K) for hver to nyansatte kvindelige professorer. Det ekstra professorat (til fakultetet), der betales af en central pulje i fem år, udløses det følgende år.
b) SAMF modtager 2 mio. kr. fra bonuspuljen, hvis procenten af nyansatte kvindelige professorer øges med 5 procentpoint i forhold til perioden 1. januar 2006 - 31. december 2007.

Professorstillinger besat fra 1. januar 2008 tæller med ved vurderingen af om fakultetet har opfyldt målene i punkt 1a og 1b.

Ad. 2 Internationaliseringsstipendier

SAMF kan uddele 2 stipendier pr. år til yngre kvindelige forskere (post-doc, adjunkter og lektorer med højst 3 års anciennitet). Stipendiet skal benyttes til 6-12 måneders udlandsophold med fuld løn og rejsetilskud. Fuld finansiering af 2-årigt post-doc forløb kan også accepteres.

Ad 3. Talent- og lederudvikling

a) Der oprettes et tværgående mentorprogram for kvindelige post doc/adjunkter – udvikles af HR & Organisation
b) KU afsætter en central pulje på 2 mio. kr. i 2009, som fakultet/institutter kan søge efter konkret ansøgning til talentudvikling for det underrepræsenterede køn
c) KU opretter lederudviklingsprogrammer for potentielle kvindelige ansøgere til stillinger som institutleder, dekan, fakultetsdirektør m.v.

2. Beskrivelse af SAMF

Der er ikke lige store kønsuligheder på SAMF institutter, hvilket kan ses af nedenstående tabel.

Ansatte i løn ultimo december 2007

Antal		Løn Gruppe-liste														
		1 VIP-gruppen (fastløn)														Total
Sted	Køn	111 Professor	115 Professor med særlige opgave	121 Lektor	124 Studielektor	131 Adjunkt	133 Post doc.	135 Undervisningsadjunkt	139 Videnskabelig assistent	141 LUKKET Amanuensis	161 Ph.d.-lønnede (Ny ordning)	165 Ph.d.-timeløn (Gl. ordning)	168 Kandidatstipendiat	179 Psykologisk kandidatstilling	181 VIP-chef	
220000 Økonomisk Institut	K	1		2		2	2		2		5					14
	M	11	2	18	1	4	4		1		12	3			1	57
220000 Økonomisk Institut Total		12	2	20	1	6	6		3		17	3			1	71
230000 Institut for Statskundskab	K		1	11		2			1		7		1			23
	M	5	2	16		2	2		1		5					33
230000 Institut for Statskundskab Total		5	3	27		4	2		2		12		1			56
240000 Institut for Antropologi	K	3		7		1	2				11				1	25
	M			4		2	4				5					15
240000 Institut for Antropologi Total		3		11		3	6				16				1	40
250000 Sociologisk Institut	K	1		5		2	2		4		5		1			20
	M	4	3	8		1	1		5		6				1	29
250000 Sociologisk Institut Total		5	3	13		3	3		9		11		1		1	49
260000 Institut for Psykologi	K	1		11		2	1	1		1	11			6		34
	M	5		18		1	3				6				1	34
260000 Institut for Psykologi Total		6		29		3	4	1		1	17			6	1	68
270000 Center for anvendt Datalog	M			1												1
270000 Center for anvendt Datalogi Total				1												1
280000 NIAS	M			3											1	4
280000 NIAS Total				3											1	4
Total		31	8	104	1	19	21	1	14	1	73	3	2	6	5	289

Som det fremgår af tabellen er der en markant forskel på kønsfordelingen på Antropologi og de øvrige fag.

Der er ikke ansat kvindelige professorer hverken i 2006-2007 eller siden 1. januar 2008. I perioden 2006-2007 blev der ansat 9 mandlige professorer – nogle af dem med særlige opgaver.
I nedenstående tabel ses antallet af professorater, der pt. er opslået på SAMF.

Opslåede professorater april 2008

	Professor	Professor mso	Noter
Økonomi		2	mindst 2
Statskundskab	1	1	
Antropologi			
Sociologi		1	
Psykologi		2	mindst 2
I alt	1	6	

Tallene viser for 2007:

Økonomi har 1 kvindelig professor ud af 14 og to kvindelige lektorer ud af 21.

Statskundskab har 1 kvindelig professor ud af 8 og 11 kvindelige lektorer ud af 27.

Psykologi har 1 kvindelig professor ud af 6 og 11 kvindelige lektorer ud af 29.

Sociologi har 1 kvindelig professor ud af 8 og 5 kvindelige lektorer ud af 13.

Antropologi har 3 kvindelige professorer ud af 3 og 7 kvindelige lektorer ud af 11.

NIAS har ingen professorer og ingen kvindelige lektorer ud af 3.

Samlet har fakultetet 6 kvindelige professorer ud af 39 og 34 kvindelige lektorer ud af 104.

Der er ikke over perioden 2005-2007 sket en forbedring i kvindeandelen hverken for professorer eller lektorer.

Det fremgår tydeligt, at Økonomi har en helt særlig udfordring, da man ud af 14 professor kun har 1 kvinde, og fordi antallet at kvindelige lektorer er meget lavt, så den interne rekrutteringsbasis i form af kvindelige lektorer er meget begrænset.

Statskundskab og Psykologi har også en lav andel af kvindelige professorer, men en væsentlig bedre intern rekrutteringsbasis i form af kvindelige lektorer.

Sociologi har også en lav andel af kvindelige professorer og rekrutteringsbasis i form af kvindelige lektorer er dårligere end på Statskundskab og Psykologi.

Antropologi adskiller sig væsentligt fra de andre institutter ved kun at have kvindelige professorer og ved at have flere kvindelige lektorer end mandlige.

Professorer rekrutteres såvel internt som eksternt. Det er fakultetets strategi at styrke internationaliseringen af den videnskabelige stab og derfor at sætte øget fokus på at tilvejebringe mange gode internationale ansøgninger til professorater. Det er ikke mulig at sætte tal på potentialet for potentielle eksterne kvindelige ansøgere til professorater.

Konklusionen bliver at Økonomi har en helt særlig udfordring, men at også Statskundskab, Psykologi og Sociologi har et aktuelt problem med en meget lav kvindeandel blandt professorerne. Omvendt synes Antropologi at have en udfordring med for få mænd.

3. SAMF initiativer med henblik på styrkelse af det underrepræsenterede køn i forskning og ledelse

SAMF dispositioner i forhold til rektors trepunktsprogram

Økonomiske incitamenter
Fakultetets indtægter fra denne ordning indgår som led i finansieringen af SAMF's initiativer, som omtales senere i notatet.

Internationaliseringsstipendier

- ansøgere fra institutter med den laveste andel af det underrepræsenterede køn i målgruppen prioriteres
- ansøgere til IARU-partnere prioriteres højt
- uddeles primært til udlandsophold og ikke som post doc stipendier

Talent og lederudvikling

- institutlederne indstiller til dekanen, som prioriterer indstillingerne til KU-puljen
- institutinitiativer koordineret af fakultet m.h.t. puljen
- lederudvikling i tæt samarbejde med HR

SAMF's egne dispositioner

Alle initiativer gælder for årene 2008, 2009 og 2010, hvorefter indsatsen evalueres. Nogle aktiviteter og hændelser udløser midler til udbetaling over en efterfølgende periode. I disse tilfælde er det den udløsende aktivitet, der skal ligge indenfor perioden 2008-2010, mens udbetaling kan pågå efter denne periode.

"Det underrepræsenterede køn" defineres (for hver af to stillingskategorier) **på to forskellige niveauer**, nemlig fakultetsniveauet og institutniveauet, som følger:

Indenfor hver af stillingskategorierne professor (inkl. MSO) og lektor (alle typer under et) er "det underrepræsenterede køn **på fakultetsniveau**" et køn, der blandt alle fakultetets ansatte i den pågældende stillingskategori er repræsenteret med mindre end 40 procent af medarbejderne.

Tilsvarende defineres "det underrepræsenterede køn **på et institut**" indenfor hver af kategorierne professor og lektor som et køn, der blandt instituttets ansatte i den pågældende kategori er repræsenteret med mindre end 40 procent af medarbejderne på det aktuelle tidspunkt.

Fakultetet indfører en ordning nærmere beskrevet nedenfor, der belønner et institut for at ansætte personer af det underrepræsenterede køn eller for ved stillingsopslag at have haft en vis andel af det underrepræsenterede køn blandt de kvalificerede ansøgere.

Ligeledes indfører fakultetet en praksis nærmere beskrevet nedenfor, hvorefter der ved beslutning om, hvem der skal ansættes blandt lige kvalificerede eller tilnærmelsesvist lige kvalificerede ansøgere, skal lægges vægt på, hvor mange aktive forskningsår ansøgerne har haft til at opnå deres kvalifikationer, således at der fx tages hensyn til perioder med barselsorlov.

Stillinger opslås ikke til og forbeholdes det underrepræsenterede køn. Ansættelser sker efter en normal ansættelsesprocedure, hvor det sikres at der ses bort fra ansøgere af det underrepræsenterede køn, hvis der er ansøgere fra det overrepræsenterede køn, som er bedre kvalificerede efter en konkret vurdering af alle relevante kriterier bortset fra køn. SAMF skal sikre, at den bedste ansøger får jobbet.

Intet af disse konkrete initiativer kan, må eller er tilsigtet at skulle have nogen indflydelse på noget bedømmelsesudvalgs arbejde. Bedømmelsesudvalg skal som efter hidtidig praksis stilling til ansøgernes kvalifikationer og potentialer i forskning, undervisning og formidling mm. Uden skelen til ansøgernes køn. Et instituts virkemiddel for eksempelvis at søge at skaffe ansættelse af en kvindelig professor eller skaffe mange kvalificerede kvindelige ansøgere til et professorat kan således ikke ligge i en instruks eller påvirkning af bedømmelsesudvalget, men alene i forsøg på at bringe dygtige kvinder til at søge stillingen. fx via annonceringens karakter og offentliggørelseskanal, direkte kontakt, opfordring til at søge mm.

Flere kvalificerede ansøgere fra det underrepræsenterede køn

- Hvis et professorat besættes med en person, der er af det underrepræsenterede køn **på fakultetsniveau og alene på fakultetsniveau**, belønnes instituttet over fakultetsbudgettet med 400.000 kr. i hvert af de følgende fem år.
- Hvis et lektorat besættes med en person, der er af det underrepræsenterede køn **på såvel fakultetsniveau som på det ansættende institut**, belønnes instituttet over fakultetsbudgettet med 200.000 kr. i hvert af de følgende fem år.

Aktive forskningsår

Ved opslag af stillinger, instruktion af bedømmelsesudvalg og beslutningstagen i ansættelsesudvalg og af dekan skal der, som det også hidtil har været tilfældet, blandt andre faktorer lægges vægt på videnskabelig produktion og international publicering i de senere år samt det vurderede potentiale for fremtidig forskning. Når et ansættelsesudvalg voterer, og dekanen beslutter om ansættelse, bør der tages hensyn til fx perioder med forældre- og barselsorlov, således, at når der skal vælges blandt lige kvalificerede eller tilnærmelsesvist lige kvalificerede ansøgere, så vurderes den videnskabelige produktion og ansøgernes kvalifikationsniveauer i forhold til de aktive forskningsår, der er medgået til at opnå disse.

Forskningsledelse

Fakultetet bidrager med finansiering af uddannelse til forskningsledelse af det underrepræsenterede køn i form af op til 5 forskningslederstipendier på hver 50.000 kr. til anvendelse inden udgangen af 2009 såfremt der ikke etableres en central finansieringsmodel.

Forskningssemester efter barsels- eller forældreorlov

Adjunkter 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. Barselsperioden skal være påbegyndt tidligst 1. januar 2008 og senest inden 31. december 2010. Fakultetet refunderer instituttet 100.000 kr. for en adjunkt og 150.000 kr. for en lektor. Længerevarende barsels- eller forældreorlov indgår positivt i vurderingen af en eventuel forlængelse af adjunktperioden med op til ét år.

Bedømmelsesudvalg

Fakultet vil mere aktivt arbejde for, at et underrepræsenteret køn deltager i bedømmelsesudvalg.

Rollemodeller

Fakultetet vil arbejde for at synliggøre fagpersoner fra det underrepræsenterede køn som rollemodeller, herunder i relation til æresalumner, æresprofessorer og adjungerede professorer.