

SAMF Handlingsplan for Karriere, Køn og Kvalitet
Juli 2015



SAMF Handlingsplan for Karriere, Køn og Kvalitet

1. JULI 2015

SAMF Handlingsplanen for Karriere, Køn og Kvalitet er fakultetets udmøntning af KU's handlingsplan.

DEKANATET

ØSTER FARIMAGSGADE 5
1353 KØBENHAVN K.

Kønsmæssig balance i den øverste ledelse

Kønsmæssig balance er en del af den værdibaserede ledelse (ledelsesgrundlaget). Formål med, fordele ved og redskaber til at fremme kønsmæssig balance er en del af ledelsesudviklingen på KU.

TLF 35 32 26 26
DIR 35 32 35 35
FAX 35 32 35 32
MOB 28 75 35 35

Andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelseslag skal udgøre mindst 40%. Det øverste ledelseslag på SAMF udgøres af Fakultetets Ledelsesteam, der består af dekanen, prodekaner, institutledere og fakultetsdirektør. Der er overvægt af kvinder i dekanatet, og overvægt af mænd blandt institutledere, men samlet set er der balance i ledelsen. Der gennemføres ikke pt. særlige ordninger på SAMF, men der følges årligt op på udviklingen.

dekan@samf.ku.dk
www.samf.ku.dk

REF: TOES

Søgekomiteer til alle lederstillinger, og til faste lektor- og professorstillinger

Der oprettes søgekomiteer forud for besættelsen af stillinger på SAMF, der aktivt arbejder med "afsøgning" af mulige nationale og internationale kandidater – herunder har fokus på talenter. Søgekomiteer oprettes til alle lederstillinger, og til faste lektor- og professorstillinger, herunder professor mso. I henhold til reglerne om shortlist, er der ingen garanti for at vedkommende bliver bedømt, selvom man opfordrer nogen til at søge en stilling.

På SAMF kan to typer søgekomiteer anvendes:

Type 1 søgekomite (før opslag):

Instituttlederen kan før et eventuelt stillingsopslag nedsætte en søgekomite for et få et indblik i, om der er relevante og potentielle kandidater i forbindelse med opslag af særlige stillinger. Det kan f.eks. være for at tiltrække en international topforsker eller for at udvikle et særligt fagområde. Instituttlederne fastlægger selv kommissoriet for denne type søgekomite, men orienterer dekanen.

Type 2 søgekomite (i forbindelse med opslag - obligatorisk):

Sammen med indstillingen til dekanen, af et konkret stillingsopslag til lektor og professorstillinger, indstiller instituttlederen en søgekomite. Komiteen kan have karakter af ”standing committee” for den pågældende stillingstype eller være en ad hoc komite relateret til den konkrete stilling. Der gælder følgende principper for denne søgekomite:

- o Begge køn bør være repræsenteret i søgekomiteen
- o Der kan indgå såvel interne som eksterne personer i søgekomiteen
- o Instituttets medarbejdere orienteres om søgekomiteen og opfordres til selv eller via komiteen at pege på eller kontakte potentielle ansøgere
- o Komiteen skal til instituttlederen, med kopi til dekanen, udarbejde en navneliste over 10-15 relevante/potentielle personer for stillingen. Listen er fortrolig
- o Det er instituttlederens ansvar at disse personer gøres direkte opmærksom på stillingsopslaget, via institutledelsens egen kontakt til personerne, kontakt via søgekomiteen eller via ”tredje-person”.

Krav om mindst én ansøger af hvert køn før stillingen kan besættes

Kravet er indført for at sikre bredde i ansøgerfeltet og gælder ”faculty stillinger” - som defineres som professorer, herunder professor mso, lektorer og fastansatte adjunkter inkl. tenure track. Kravet gælder ikke for tidsbegrænsede adjunktstillinger (4 årige og derunder).

Der er mulighed for dispensation hos rektor, via dekanen, hvis kravet blokerer for ansættelser i situationer, hvor det efter en målrettet indsats viser sig ikke at være muligt at få mindst én person af hvert køn i ansøgerfeltet.

På SAMF er det instituttlederens ansvar at der arbejdes målrettet på at opfylde kravet.

Ligelig kønsfordeling i bedømmelses- og ansættelsesudvalg

Kravet er en ligelig fordeling, og som minimum begge køn, i sammensætning af bedømmelses- og ansættelsesudvalg ved besættelse af lederstillinger og ”faculty stillinger”. Der er mulighed for dispensation hos dekanen, hvis det ikke er muligt at få en person af det underrepræsenterede køn med i udvalgene. Der laves løbende statistik på sammensætningen af bedømmelsesudvalg.

Indsats efter endt barsels- og forældreorlov både til mænd og kvinder

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. En eventuel ferieperiode, der afholdes i direkte forbindelse med barsels- og/eller forældreorlov, medregnes i opgørelsen af længden af perioden på 6 måneder. Der foretages en opgørelse fra 1. oktober år X til 30. september år X+1, med henblik på effektivering/refusion i år X +2. Fakultetet refunderer institutterne 100.000 kr. for en adjunkt og 150.000 kr. for en lektor. Ordningen indgår i budgetmodellen, og der holdes regnskab med, hvem der benytter den.

Mentorordninger og klare karriereveje samt undersøgelse om årsager til fravalg af karriereveje på KU

Dette er forhold, som varetages af KU centralt. Der iværksættes ingen særlige ordninger eller undersøgelser på SAMF.

Mødeforum for yngre kvindelige forskere

Der vil på tværs af fakultetet blive opstartet et mødeforum for yngre kvindelige forskere.

Proces

SAMF Handlingsplanen for Karriere, Køn og Kvalitet har været drøftet på møder i fakultetets samarbejdsudvalg og på møder i Akademisk Råd samt i Fakultetets ledelsesteam. Handlingsplanen har desuden været drøftet i, en til formålet nedsat Taskforce, med repræsentanter fra både ledelse og medarbejdere.

Opfølgning

Der følges op på planen én gang årligt, første gang i september 2016. Opfølgningen består i statistiske informationer og afrapportering fra institutterne, som drøftes på et efterfølgende møde i FSU, AR og FLT.

Planen evalueres centralt på KU med udgangen af 2017.