



2015

Indkaldelse til Akademisk Råds møde tirsdag den 2. juni 2015

Tidspunkt: kl. 10.00-12.00

Sted: Lokale 15.B.0.07

Afbud: Der er pt. ingen afbud.

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsordenen

DIR 353 28089

2. Kønshandleplan

okj@hum.ku.dk

Der medsendes forslag til fakultetets udfyldelse af ”Handlingsplan for karriere, køn og kvalitet – lige muligheder i forskning og ledelse”. Som første bilag er opridset arbejdsgruppens medlemmer og opgave.

REF: OKJ

3. Den uddannelsespolitiske situation

Der vil være en mundtlig orientering i det omfang der er nyt at fortælle.

4. Procedure for professorbedømmelse af lektorer ansat i lederstillinger

Der medsendes et notat om procedure for professorbedømmelse af lektorer ansat i lederstillinger.

5. Universitetspædagogisk indsats (kl. 11.10-11.40)

Som et led i Københavns Universitets UniversitetsPædagogisk Indsats (KUUPI) har der været to delprojekter (udvalg) omhandlende en underviserportfolio og en pædagogisk kompetenceprofil. De to udvalg har efter en længere proces arbejdet sig frem til en række løsningsforslag og konkrete produkter, der gerne skulle vendes med VIP, ledelse og studerende på alle fakulteter. Derfor vil Tine Damsholt og Maja Bødtcher-Hansen redegøre for udvalgenes løsninger og produkter på mødet (varighed 20-30 minutter).

Læs eventuelt mere om KUUPI-projekterne

her: http://kuur.ku.dk/paedagogik_og_didaktik/kuupi/

SIDE 2 AF 2

6. Meddelelser

a. Sampublikationer

Praksisudvalgets konference om sampublikation.

7. Evt.

Der er fastlagt følgende møderække for 2015 (tirsdage kl. 10-12): 1. september, 6. oktober, 3. november og 1. december. Punkter til senere: Økonomi (budgetmodellen og institutøkonomien – 1. sept.), ph.d.-bivejlederens rolle, professorrollen og strategi for stillinger mv (til oktober).

8. For lukkede døre

a. Afgørelse om dispensation mhp. bedømmelse af en doktorafhandling

Det indstilles at rådet godkender at en doktorafhandling ikke antages til forsvar.

Bilag: A. H&R's sagsindstilling. B. Fakultetets brev til doktoranden om afslag på antagelse af disputatsen til forsvar. C. Doktorandens replik. D. Det fagkyndige udvalgs udtalelse. E. Doktorandens indleveringsbrev.

Med venlige hilsen

Ole Krarup Jensen



Arbejdsgruppe om ”Karriere, Køn og Kvalitet - lige muligheder i forskning og ledelse”

17. MARTS 2015

LEDELSESSEKRETARIATET

Sagsbehandler: Ole Krarup Jensen

DIR 5130 2832

Arbejdsgruppen

okj@hum.ku.dk

Arbejdsgruppen består af følgende repræsentationsområder og personer:

REF: OKJ

Direktionen: Julie Sommerlund (forkvinde) og John E. Andersen

AR: Bo Fritzboøger, Saxo og Henrik Jochumsen, IVA

FSU: Jørgen Staun, Engerom og Caroline Gjellerod, ToRS

HR: Hanne Møller

Sekretær: Ole Krarup Jensen

Opgave

LT har godkendt handleplanen ”Karriere, Køn og Kvalitet - lige muligheder i forskning og ledelse”. Fakultetet skal så komme med sin udfyldning af planen som skal være færdig til **1. juli 2015**.



22. MAJ 2015

”HANDLINGSPLAN FOR KARRIERE, KØN OG KVALITET – LIGE MULIGHEDER I FORSKNING OG LEDELSE”

KU's bestyrelse har vedtaget en handlingsplan for at sikre mangfoldighed og ligestilling, en klar politik for indsatserne for kønsmæssig balance i forskning, uddannelse og ledelse på KU med rammer for KU's målsætninger.¹ Planen trådte i kraft 1. januar 2015 og evalueres efter 3 år, dvs. med udgangen af 2017.

1. Handleplaner på fakulteterne

De enkelte fakulteter skal selv fastlægge sine egne handlinger ud fra de overordnede rammer som bestyrelsen har fastlagt. Det betyder:

- at de enkelte fakulteter beslutter egne handleplaner
- at fakulteterne offentliggør handleplanen på KU's hjemmesider
- at fakulteterne årligt afrapporterer om opfyldelsen af handleplanerne til rektor
- at fakulteterne drøfter afrapporteringen på et møde mellem fakultetets ledelse og rektor
- at fakulteterne offentliggør afrapporteringen

I det følgende er de overordnede rammer fra bestyrelsen først angivet, og herefter kommer fakultetets handleplaner ift. disse.

2. Ledelsesmæssigt fokus

Bestyrelsens rammer

- 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.
- Der fastsættes mål for andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelseslag forstået som direktion, dekanater, institutledere, FA-

DIR 353 28089

okj@hum.ku.dk

REF: OKJ

¹ http://personalepolitik.ku.dk/pdf/Grundprincipper_for_personalepolitik_rettet_layout.pdf/

vicedirektører og fakultetsdirektører. Der følges årligt op på udvikling fsva. de fakulteter, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 %. Disse forventes at opnå en stigning på mindst 5 procentpoint indenfor perioden.

SIDE 2 AF 8

Målet er en stigning i andel af det underrepræsenterede køn over 3 år (2015-2017) på 5 procentpoint til samlet 32 %.

- Der gennemføres aktiviteter, der har til formål at fremme en kønsmæssig balance i KU's lederstillinger, herunder videreførelse af mentorordning og førlederkurser, samt systematisk rapportering omkring sammensætning af ansættelsesudvalg, kønsfordeling blandt ansøgere til lederstillinger mv.

Fakultetets handleplaner

Mål

- Direktionen bør mindst en gang om året drøfte hvordan udviklingen i medarbejderstaben har været i det forgangne år, og hvordan det ser ud med stillinger i året frem. Dette kan ske ud fra den årlige rapportering til rektor.
- Direktionen bør samtidig løbende have en strategisk drøftelse af, hvorledes fakultetet og de enkelte institutter kan skabe en organisationskultur, der gør det attraktivt for medarbejdere af begge køn at forfølge en karriere på HUM.
- Personaleledere forpligter sig til systematisk at holde øje med ledelsestalenter og bidrage til udvikling af talenter. Dette bør også indgå i MUS-samtalen.
- Ved de årlige LUS-samtaler bør kønsfordeling i de forskellige stillingskategorier i hver enhed (institut/administrativ enhed) indgå i samtalen – herunder hvordan en evt. skæv fordeling kan rettes op – bl.a. ved fokus på vækstlag og eventuelle barrierer.
- Fakultetets mål er, at der skal være en rimelig kønsmæssig balance i den samlede gruppe af chefer. På ledelsesniveau bør indgå dekanat, direktion, studieledere, administrative chefer og institutadministratorer.

Efteruddannelse

- Fælles KU-efteruddannelsesaktiviteter: Fakultetet støtter at KU's mentorordning (som er nævnt under bestyrelsens rammer) videreføres. Efteruddannelsen for ledere bør omfatte udfordringer i forbindelse med lige muligheder i forskning, undervisning og ledelse.
- Fakultetets egne efteruddannelsesaktiviteter: Fakultetets HR-afdeling kan tilbyde en pakke af mindre uddannelsesforløb (seminarer/workshops/oplæg) der kan hjælpe med afklaring af ønsker og ambitioner hos den enkelte. Der tilbydes værktøjer til opbygning af øget robusthed ift. karriere, konkurrence, mv. Fakultetets pakke skal ses som et supplement til de centrale kurser "lyst til ledelse", "forskningsledelse" etc. Målgruppen er særligt ph.d.'er og post.doc.'er.

Fakta

SIDE 3 AF 8

Ledelsesforum	M	K	I alt	I alt antal
Dekanat	67 %	33 %	100 %	3
Direktør og driftschef	100 %	0 %	100 %	2
Institutedere	62 %	38 %	100 %	8
Studieledere	29 %	71 %	100 %	7
Fakultetschefer	57 %	43 %	100 %	7
Institutadministratorer	33 %	67 %	100 %	9
Total	50 %	50 %	100 %	36

Pt. er fordelingen M/K 18:18 i den samlede ledelsesgruppe, og der er således samlet kønsmæssig balance.

3. Indføre brug af søgekomiteer og fokus på rekrutteringsproces

Bestyrelsens rammer

- Der oprettes søgekomiteer forud for besættelsen af stillinger på KU, der aktivt arbejder med ”afsøgning” af mulige nationale og internationale kandidater – herunder have fokus på talenter - til alle lederstillinger, og faste lektor- og professorstillinger.

Målet er, at der ved handlingsplanens udløb i 2017 har været anvendt aktiv søgning via søgekomiteer eller lignende, ved alle de omfattede stillinger.

- Lederne på KU efteruddannes inden for rekruttering.
- KU's 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.

Fakultetets handleplan

a. Overordnet strategi

Institutternes rekruttering skal ske ud fra faglige hensyn hvor formålet er at skaffe kvalificerede VIP'er til de fag som har behov for dette. Samtidig skal man via de nedenstående procedurer søge at sikre at der så vidt muligt opnås en kønsmæssig balance i ansøgningerne.

b. Krav om søgekomité

Der skal oprettes søgekomitéer forud for besættelse af lektor- og professorstillinger samt tenure-track adjunkter. Søgekomiteerne skal aktivt afsøge mulige nationale og internationale kandidater - herunder have fokus på alle talenter. Ved identificering af hvilke felter, der opslås stillinger indenfor, opfordres der desuden til, at forskningsfelterne i sig selv gennemtænkes i et kønsperspektiv – mht. om der er ubalance kønsmæssigt inden for feltet eller emnerne i sig selv indebærer kønsmæssig bias. Disse overvejelser indgår i motivationen til dekanen for oprettelse af stillingen.

For at få det bedst mulige resultat af afsøgningen anbefales det, at søgeprocessen bliver tænkt ind allerede ved udarbejdelsen af en evt. årlig bemandingsplan og via drøftelser i forskningsudvalget, studienævnet, samarbejdsudvalget og institutrådet.

Søgekomiteén består af institutlederen og en/flere relevante fagrepræsentanter udpeget af institutleder. Institutlederen kan vælge at supplere søgekomiteén med yderligere medlemmer. Komiteens medlemmer og en beskrivelse af komiteens arbejde skal angives i forbindelse med fremsendelse af stillingsopslag til dekanen. Overvejelser om komiteernes sammensætning påbegyndes i forbindelse med udarbejdelse af bemandingsplaner. Det bør tilstræbes, at der ikke er personsammenfald mellem bedømmelsesudvalg og søgekomiteer. Andre relevante faktorer som habilitetsforhold mv. bør også overvejes.

c. Krav om ansøgere af begge køn, herunder procedure for dispensation

Der skal til alle lektor-, professor- og tenure-track adjunktstillinger være mindst én ansøger af hvert køn.

Hvis der ikke er ansøgere af begge køn, træffer dekanen beslutning om stillingen skal genopslås eller om der skal søges dispensation hos rektor.

Hvis der søges dispensation, er det væsentligt, at instituttet grundigt beskriver arbejdet i søgekomiteen, således at arbejdet med at sikre ansøgere af begge køn er dokumenteret. Ved ansøgningen om dispensation vil instituttet blive involveret i formuleringen af ansøgningen.

Fakta

VIP-kønsfordeling på HUM pr. marts 2015

Stilling	M	K	I alt	I alt antal
Professorer*	68 %	32 %	100 %	71
Lektorer	55 %	45 %	100 %	271
Adjunkter	44 %	56 %	100 %	59
Total VIP-ansatte	56 %	44 %	100 %	401
Ph.d.-produkt. 2012-14	48 %	52 %	100 %	94
Kandidatprodukt. 2014	30 %	70 %	100 %	1.070

*) Inkl. dekanen og de 2 institutledere som er blevet godkendt som professorer og uden de tidsbegrænsede lektorer (20).

Tabellen viser, at jo længere man bevæger sig ned gennem job-hierarkiet jo større bliver andelen af kvinder - fra 32 % på professorniveau til 56 % på adjunktiveau.

Kønsfordeling for ansøgere til VIP-stillinger på HUM i 2014

Stilling	M	K	I alt	I alt antal
Professorer	74 %	26 %	100 %	91
Lektorer	52 %	48 %	100 %	297
Adjunkter	45 %	55 %	100 %	313
Total VIP-ansatte	56 %	44 %	100 %	701

De seneste tal for kønsfordelingen ved ansøgninger til VIP-stillinger viser en nogenlunde ligelig fordeling, bortset fra ansøgere til professorstillinger hvor forholdet M/K er som 3:1.

SIDE 5 AF 8

Fordeling af professor-ansættelser 1. sept. 2009-1. marts 2015

Stilling	M	K	I alt	I alt antal
Professorer	70 %	30 %	100 %	37

IVA's professoransættelser indgår i tallene.

Perioden for måling følger professorplanen af september 2009. Kort herefter fulgte også rektors pulje til at fremme ansættelse af kvindelige professorer. Det ses, at der i ansættelserne af professorer fortsat er en vis ulighed.

Ph.d.- og adjunktstillinger er indgangen til lektor- og professorstillinger. Her er der lidt flere kvinder end mænd. Derfor kan det forventes at årene vil bringe en mere ligelig kønsfordeling også på professor-niveau. Der vil således være behov for at overvåge udviklingen. Dette indgår i de opgaver som er beskrevet i det ledelsesmæssige fokus.

Det noteres, at der ikke er ligelig fordeling mellem kønnene på fakultetets uddannelser, hvor fordelingen er 70 % kvinder og 30 % mænd. Det anbefales, at man i forbindelse med rekrutteringsarbejdet/optaget arbejder målrettet på hvordan balancen mellem kønnene kan rettes op også på dette niveau.

4. ”Bredde i ansøgerfeltet” - afspejlet ved

Bestyrelsens rammer

- at der til alle stillinger som ”faculty²” skal være mindst én ansøger af hvert køn, før stillingen kan besættes
- at der er en mulighed for dispensation fra rektor fra ovenstående krav, således at kravet ikke blokerer for ansættelser i situationer, hvor det efter en målrettet indsats viser sig ikke at være muligt at få mindst en person af hvert køn i ansøgerfeltet.

Fakultetets handleplan

Fakultetet vil som angivet under søgekomiteer søge at sikre ansøgere fra begge køn til alle VIP-stillinger.

5. Ligelig fordeling og som minimum begge køn i sammensætning af bedømmelses- og ansættelsesudvalg

Bestyrelsens rammer

- 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.

² Defineret som professorer (inkl. mso), lektorer og tidsubegrænsede adjunkter

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.

SIDE 6 AF 8

Der fastsættes ikke måltal vedr. ansættelsesudvalg, men det forudsættes, at krav om så vidt mulig ligelig fordeling overholdes.

- Dekanen kan give dispensation fra ovenstående krav, således at kravet ikke blokerer for nedsættelse af bedømmelsesudvalg. Ved besættelse af lederstillinger gives en evt. dispensation af lederen på det overliggende niveau.

Fakultetets handleplan

a. Krav om ligelig kønsfordeling i bedømmelsesudvalg; som minimum medlemmer af begge køn.

For alle VIP-stillinger skal tilstræbes en ligelig kønsfordeling i bedømmelsesudvalg, og som minimum skal der være medlemmer af begge køn³.

Dispensation kan gives af dekanen.

b. Krav om ligelig kønsfordeling i ansættelsesudvalg; som minimum medlemmer af begge køn.

For alle VIP-stillinger tilstræbes en ligelig kønsfordeling i ansættelsesudvalg, og som minimum skal der være medlemmer af begge køn.

Dispensation kan gives af dekanen.

6. Indsats efter barsel eller forældreorlov

Bestyrelsens rammer

- Fakultetshandleplanerne indeholder krav om, at der skal indgås aftaler mellem den lokale ledelse og adjunkten/lektoren inden endt orlov om, hvordan den kommende tid anvendes.
- Der etableres ordninger 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 orlov, f.eks. rejsemidler til et forskningsophold, medhjælp til et forskningsprojekt, indkøb af særligt udstyr eller materiale, etc.

³ Hvis udvalget er på 3 medlemmer skal der fx så vidt muligt som min. være 1 M og 1 K.

Fakultetets handleplan

SIDE 7 AF 8

Universitet skal være en god arbejdsplads for medarbejdere af begge køn. Fakultetet vil som led i en aktiv familiepolitik forpligte sig til at ledelsen har fokus på hvordan medarbejdere med små børn sikres et godt og produktivt arbejdsliv. Emnet kan indgå i MUS-samtalerne, og den nærmeste leder bør senest en måned før tilbagevenden fra orlov tilbyde en samtale med medarbejderen om hvordan tilbagevenden til arbejdet skal forløbe.

Det enkelte institut har endvidere pligt til at sikre, at medarbejderen kommer godt i gang med arbejdet efter en orlov.

For ph.d.-stipendiater kan der være en særlig udfordring på grund af den midlertidige ansættelse og den stramme tidsplan for hele forløbet. Ph.d.-koordinatoren sørger for at sikre, at ph.d.-studerende efter orlov kommer godt i gang med arbejdet igen, og det er koordinatoren som tager ovennævnte samtale. Der vil i HR-regi blive arbejdet med at klæde koordinatorene på ift. dette.

7. Klare karriereveje

Bestyrelsens rammer

- Arbejdet med køn og forskning på KU integreres i det generelle arbejde med HR på KU, herunder fx MUS, karriere-/udviklingsplaner etc.
- Førlederkurser, der medvirker til afklaring af lyst og evner for ledelse, opretholdes som værktøj.
- Der tilbydes mentorprogrammer for begge køn.

Fakultetets handleplan

Fakultetet vil loyalt deltage i tiltag som der udvikles fra KU centralt, og fakultetsledelsen vil aktivt søge at dyrke et vækstlag til ledelse for begge køn.

8. Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning

Bestyrelsens rammer

- I samarbejde med bl.a. Forskning & Innovation gennemføres workshops, der har til formål at øge bevidstheden omkring kønsperspektiver og bias i forskning jf. også HORIZON 2020-kravene. Inspiration til kurser/workshops hentes fra bl.a. Yale University, der har arbejdet med dette i flere år.

Fakultetets handleplan

Fakultetet vil aktivt indgå i bestræbelserne med at øge bevidstheden om kønsperspektiver og skævhed i forskningen, og vi vil opfordre vores forskere til at deltage i de workshops og kurser der kommer om dette.

9. Undersøgelse af årsager til fravalg af KU som forskningsarbejdsplads

SIDE 8 AF 8

Bestyrelsens rammer

- Med forankring i HR&O gennemføres en undersøgelse og analyse af, hvorfor adjunkter og lektorer fravælger en universitetskarriere på KU. Der indhentes om muligt data fra lignende undersøgelse på Aarhus Universitet og SDU. Resultatet af analysen anvendes i det videre arbejde på fakulteterne omkring målrettede tiltag. Analysen vil samtidig inkorporere viden fra APV og årlige trivselsundersøgelser.

Fakultetets handleplan

Fakultetet vil med interesse læse resultaterne af de undersøgelser og analyser af hvorfor adjunkter og lektorer fravælger en universitetskarriere. Resultaterne vil blive anvendt til målrettede tiltag fra fakultetets side.



**Procedure for professorbedømmelse af lektorer ansat i lederstillinger
(erstatte procedure af 6. juni 2014)**

Sagsbehandler: Lisbeth Møller

Ved rekruttering af institutledere, prodekaner, dekaner, prorektorer og rektor ved KU som ønsker at kunne anvende professortitlen i forbindelse med deres videnskabelige aktiviteter på KU og / eller ønsker en tilbagegangsstilling som professor, kan der iværksættes en bedømmelse. Bedømmelsen iværksættes inden rekrutteringen eller snarest muligt herefter. Bedømmelsen skal være afsluttet *senest tre måneder efter* ansættelse i lederstillingen.

Der anvendes følgende procedure:

1. Den pågældende kandidat anmoder dekanen om at kunne anvende professortitlen. (Indgår som en del af forhandlingen af ansættelsesvilkårene).
2. Dekanen kan beslutte, at en positiv professoratsbedømmelse fra et dansk universitet foretaget inden for de sidste 5 år, kan udgøre grundlaget for tildeling af professortitlen og / eller en tilbagegangsstilling, men det er også muligt for dekanen at beslutte iværksættelse af en ny bedømmelse.
3. I tilfælde af at der skal iværksættes en bedømmelse, fremsender kandidaten til dekanen CV, publikationsliste og en liste over max. 10 publikationer, som den pågældende ønsker at påberåbe sig.
4. Akademisk Råd indstiller bedømmelsesudvalgets sammensætning til dekanen. Bedømmelsesudvalgets sammensætning følger KU's interne procedurer herfor og består af 2 medlemmer, heraf mindst en ekstern, jf. KUs interne retningslinjer, fastsat i henhold til den gældende ansættelsesbekendtgørelse.

MARTS 2015

HR & ORGANISATION

NØRREGADE 10

POSTBOX 2177

DK - 1017 KØBENHAVN K

DIR 35322652

lisbm@adm.ku.dk

5. Dekanen sikrer sig, at den/de eksterne medlem(mer) har mulighed for at indtræde i udvalget.
6. Dekanen træffer beslutning om udvalgets sammensætning, orienterer kandidaten herom og igangsætter bedømmelsesudvalgets arbejde. Der fastsættes en frist for afslutningen af udvalgets arbejde.
7. Bedømmelsesudvalget gennemfører sit arbejde på grundlag af ansættelsesbekendtgørelsens § 4 samt KU's interne retningslinjer, jf. KUs interne retningslinjer, fastsat i henhold til den gældende ansættelsesbekendtgørelse. Grundlaget for bedømmelsen er en af dekanen godkendt professorsbeskrivelse.
8. Når bedømmelsesudvalget har afsluttet sit arbejde og afleveret resultatet til dekanen, foranlediger dekanen, at kandidaten modtager kopi af bedømmelsen.
9. Hvis professorbedømmelsen falder positivt ud, giver rektor efter indstilling fra dekanen kandidaten meddelelse om at professortitlen kan anvendes i den resterende del af ansættelsesperioden. Hvis kandidaten har en tilbagegangsstilling ved KU, er der ingen tidsbegrænsning ift. titlens anvendelse.
10. Hvis bedømmelsen falder negativt ud, indbyder dekanen kandidaten til en samtale med henblik på en drøftelse af konsekvenserne heraf.
11. Bliver det på et senere tidspunkt i løbet af lederansættelsen relevant at ændre tilbagegangsstillingen, skal dette ske ved en kaldelsesproces.

Kaldelse forudsætter, at lederen vurderes klart bedre kvalificeret end andre der kunne komme i betragtning ved et normalt opslag.

Kaldelsesproceduren følger proceduren ovenfor.

Proceduren finder tilsvarende anvendelse ved professor MSO / lektorater.

Hvis bedømmelsen vedrører dekan, prorektor eller rektor er det ikke dekan, men rektor alternativt bestyrelsen, der gennemfører den ovenfor beskrevne bedømmelsesprocedure.