

Vedtaget 6. oktober 2014, og derefter tilrettet mht. måltal



28. JANUAR 2015

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

Med denne handlingsplan vedtager KU’s bestyrelse, med udgangspunkt i KU’s Grundprincipper for personalepolitik pkt. 6 om 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 træder i kraft 1. januar 2015 og evalueres efter 3 år, dvs. med udgangen af 2017.

1. Handleplaner på fakulteterne, der 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

2. Ledelsesmæssigt fokus

- 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.

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

- Der fastsættes mål for andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelseslag forstået som direktion, dekanater, institutledere, FA-vicedirektører og fakultetsdirektører. Der følges årligt op på udvikling i de fakulteter, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 %. Disse forventes at opnå en stigning på mindst 5 procentpoint inden for perioden.

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.

3. Indføre brug af søgekomiteer og fokus på rekrutteringsproces

- 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.

4. "Bredde i ansøgerfeltet" - afspejlet ved

- at der til alle stillinger som "faculty"² 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 én person af hvert køn i ansøgerfeltet.

² Defineret som professorer (inkl. kliniske og mso), lektorer (inkl. kliniske forskningslektorer) og fastansatte adjunkter

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

SIDE 3 AF 4

- Der stilles krav om, at bedømmelses- og ansættelsesudvalg for såvel faculty³-stillinger som lederstillinger, så vidt muligt har en ligelig fordeling mellem kvinder og mænd, og som minimum består af medlemmer af begge køn.

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.

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.

6. Indsats efter barsel eller forældreorlov

- 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.

7. Klare karriereveje

- 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.

³ Defineret som professorer (inkl. kliniske og mso), lektorer (inkl. kliniske forskningslektorer) og fastansatte adjunkter

8. Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning

SIDE 4 AF 4

- 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.

9. Undersøgelse af årsager til fravalg af KU som forskningsarbejdsplads

- 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.