



Det Teologiske Fakultets handleplan for karriere, køn og kvalitet - lige muligheder i forskning og ledelse

1.JULI 2015

Københavns Universitets bestyrelse vedtog i oktober 2014 med udgangspunkt i universitetets Grundprincipper for personalepolitik, pkt. 6 [http://personalepolitik.ku.dk/pdf/Grundprincipper for personalepolitik rettet layout.pdf/](http://personalepolitik.ku.dk/pdf/Grundprincipper_for_personalepolitik_rettet_layout.pdf/), en politik for indsatserne for kønsmæssig balance i forskning, uddannelse og ledelse. Med den vedtagne politik fastsattes for universitetet for perioden 2015-2017 en række indsats og mål vedrørende mangfoldighed og ligestilling [http://mangfoldighed.ku.dk/pdf/Handlingsplan Karriere Køn og Kvalitet - lige muligheder i forskning og ledelse.pdf](http://mangfoldighed.ku.dk/pdf/Handlingsplan_Karriere_Køn_og_Kvalitet_-_lige_muligheder_i_forskning_og_ledelse.pdf).

DET TEOLOGISKE FAKULTET
KØBMAGERGADE 44-46
1150 KØBENHAVN K

www.teol.ku.dk

REF: TRK

Indsats og mål er for **Københavns Universitet** i kort form følgende:

- Fakultetsspecifikke handleplaner for karriere, køn og kvalitet – lige muligheder i forskning og ledelse.
- Ledelsesmæssigt fokus: kønsmæssig balance i KU's lederstillinger.
 - Målet er en stigning i andel af det underrepræsenterede køn gennem perioden 2015-2017 på 5 procentpoint til samlet 32 %.
- Søgekomiteer og fokus på rekrutteringsproces ved faste lektor- og professorstillinger samt lederstillinger.
 - Målet er, at der ved udgangen af 2017 har været anvendt aktiv søgning via søgekomiteer eller lignende ved besættelse af samtlige omfattede stillinger.
- Brede i feltet af ansøgere til faste adjunkt- samt lektor- og professorstillinger.
- Ligelig fordeling af kønnene i bedømmelses- og ansættelsesudvalg, som minimum repræsentation af begge køn.

- Målet er, at der i 40 % af bedømmelsesudvalgene har været en ligelig fordeling samlet set i perioden (33,33 % - 66,66 %). Dog forventes i 2015 en ligelig fordeling i blot 30 % af bedømmelsesudvalgene.
- Indsats efter barsel og forældreorlov.
- Klare karriereveje.
- Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning, herunder særligt vedrørende H2020-kravene*.
- Undersøgelse af årsager til fravalg af KU som forskningsarbejdsplads*.

*Fsva. Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning, herunder særligt vedrørende H2020-kravene samt undersøgelse af årsager til fravalg af KU som forskningsarbejdsplads håndteres disse indsatser af KU's HR&O.

Det Teologiske Fakultet har efter drøftelse i Akademisk Råd samt Samarbejdsudvalget fastlagt en handleplan for karriere, køn og kvalitet 2015-2017.

Gennem planen ønsker fakultetet i tråd med universitetets politik og i sammenhæng med sine øvrige målsætninger i videst muligt omfang at fremme kønsmæssig balance i sammensætningen af den videnskabelige stab og af fakultetets ledelse

Organisation og kommunikation

Planen er forankret hos dekanen, der med bistand af sekretariatschefen sikrer implementering, opfølgning og afrapportering til rektor. I forbindelse med den årlige afrapportering drøftes planen og afrapporteringen i Akademisk Råd og Samarbejdsudvalget.

Dekanen tilser, at fakultetet bliver bekendt med planen ved orientering på stormøde og nyhedsbrev. Ligesom fakultetet opretter en side på KU-net, hvor planen og de årlige afrapporteringer kan ses.

1. Det Teologiske Fakultet tilstræber kønsmæssig balance i sammensætningen af den videnskabelige stab. For perioden 2015-2017 er målet, at hvert køn er repræsenteret med mindst 30 % i hver af de videnskabelige stillingskategorier. Inden ansættelsesproces iværksættes henledes opmærksomheden 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
2. Det Teologiske Fakultet tilstræber, at der ved udgangen af 2017 har været anvendt aktiv søgning via søgekomiteer eller lignende ved besættelse af samtlige faste lektor- og professorstillinger samt lederposter.

Aktiv søgning på Det Teologiske Fakultet sker ved, at dekanen nedsætter anden gruppe (minimum 2 personer), der foretager en systematisk afsøgning af det potentielle ansøgerfelt.

3. Det Teologiske Fakultet tilstræber bredde i feltet af ansøgere til adjunkt- samt lektor- og professorstillinger. Der skal være mindst én ansøger af hvert køn, før en stilling besættes. Fakultetet vil dog bruge muligheden for at søge dispensation hos rektor fra dette krav i tilfælde, hvor det trods målrettet søgeindsats ikke har været muligt at rekruttere mindst en ansøger af hvert køn (jf. mål 2).
4. Det Teologiske Fakultet tilstræber, at der i 40 % af alle bedømmelsesudvalg vedrørende adjunkt-, lektor- og professorstillinger er en ligelig fordeling af kønnene.

Målet for ligelig fordeling i bedømmelsesudvalget skal være opnået efter følgende måltal: 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.

5. Inden udløbet af ph.d.-studerendes, postdocers, adjunkters, lektorer og professorers barselsorlov eller forældreorlov indgås aftale mellem den ansatte, der har orlov, og dennes afdelingsleder/centerleder om arbejdstilrettelæggelse efter tilbagevenden til arbejdspladsen efter orloven. Gennem aftalen sikres, at den ansatte kommer godt i gang med sine videnskabelige opgaver ef-

ter orlov. Kræver dette ressourcer ud over, hvad afdelingen/centeret råder over, anmoder afdelingslederen/centerlederen dekanen om tilførsel af ekstra ressourcer inden indgåelse af aftale. Aftalen journaliseres på den ansattes personsag.

Den indgåede aftale fremsendes til sekretariatschefen, der i et årligt notat kort opsamler antal af aftaler, indhold m.v. til brug for afrapportering.

6. Det Teologiske Fakultet tilstræber, at der er klare karriereveje for videnskabeligt ansatte. Klarheden skabes bl.a. via MUS, førlederkurser mv., dekanens karrieresamtaler med professorer med særlige opgaver og seniorsamtaler, postdoc og Ph.d. karriere workshops m.v. Endvidere vil Det Teologiske Fakultet overveje anvendelse af tenure track ved opslag af nye stillinger.
7. Det Teologiske Fakultet tilstræber kønsmæssig balance i sammensætningen af den daglige øverste ledelse (dekan, prodekan, Studieleder og sekretariatschef).

Endvidere tilstræber fakultetet kønsmæssig balance i sammensætningen af den øvrige daglige ledelse (afdelings- og enhedsledere). Afdelingslederne udpeges for 3 år.

Det Teologiske Fakultet tilstræber, at den daglige ledelse og ledelsesgruppen ved udgangen af 2017 er sammensat, så hvert køn er repræsenteret med mindst 32 %.

Udover de nævnte mål og indsatser kan fakultetet efter drøftelse med Akademisk Råd og Samarbejdsudvalget iværksætte andre initiativer vedr. karriere, køn og kvalitet.

Fakultetet afgiver en årlig rapport til rektor om opfyldelsen af handleplanens målsætninger, og fakultetets ledelse drøfter afrapporteringen med rektor.

Handleplanen samt de årlige afrapporteringer offentliggøres på fakultets hjemmeside.

1. juli 2015

Kirsten Busch Nielsen
Dekan