

# Lige muligheder og lige vilkår

Strategisk ramme for  
ligestillingsarbejdet på  
Det Samfundsvidenskabelige  
Fakultet 2021-2023

# Vision og mål for ligestillingsarbejdet

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (SAMF) på SDU har en vision om at tiltrække og fastholde toppen af hele talentmassen blandt fakultetets videnskabelige og administrative medarbejdere. Det skal blandt andet ske ved at sikre ligestilling – det vil sige lige muligheder og lige vilkår – for alle medarbejdere uanset køn. SAMF vil generelt være kendetegnet ved et godt arbejdsmiljø for alle medarbejdere og med plads til forskellighed.

Fakultetet har et konkret mål om at skabe en mere lige kønsfordeling blandt de ansatte, således at personalesammensætningen i højere grad afspejler såvel de studerende som det omgivende samfund.

Målet skal blandt andet indfris ved at sikre rollemodeller inden for forskning, undervisning, videnudveksling og administration og ved at sikre transparens, lige muligheder og lige behandling for alle i forbindelse med rekruttering, ansættelse og karriereudvikling.

Visionen og de overordnede mål er ikke nye for SAMF. Fakultetet har igennem en årrække arbejdet målrettet for ovenstående. Dette arbejde skal fastholdes og videreudvikles i den kommende periode gennem indsatser på fakultetsniveau såvel som lokalt på de enkelte institutter og i de administrative enheder.

Ligestillingsudvalget på SAMF har udarbejdet denne strategiske ramme med henblik på at sikre opmærksomhed og positiv udvikling omkring en række temaer, der anses som centrale for ligestillingsarbejdet i den kommende periode. Rammen skal ligeledes bidrage til, at der sikres lige vilkår og muligheder på tværs af fakultetets institutter og enheder.

Den strategiske ramme er vedtaget i Ligestillingsudvalget og godkendt af Fakultetsledelsen den 6. april 2021.

# Væsentlige tematikker og målsætninger

Ligestillingsudvalget på SAMF har identificeret følgende temaer, som i den kommende periode vil have en væsentlig betydning for fortsat indfrielse af fakultetets vision og mål på ligestillingsområdet:

1. Konsekvenserne af corona og øget hjemmearbejde
2. Overgangen fra lektor- til professorniveau
3. Mentorordninger
4. Fordelingen af ledelsesroller

De udvalgte temaer vurderes at være særligt relevante, og bør prioriteres i ligestillingsarbejdet på tværs af fakultetets institutter og administrative enheder. Temaerne skal dog ikke ses som udtømmende for ligestillingsarbejdet på SAMF. Ikke mindst på lokalt niveau vil der være andre og forskelligartede emner og områder, der påkræver sig særlig opmærksomhed og handling. Ligestilling på ph.d.-området er et eksempel på et særligt vigtigt indsatsområde, og Ligestillingsudvalget opfordrer derfor til, at dette prioriteres særskilt i regi af Ph.d.-skolen.

Om end flere af tematikkerne relaterer sig mest direkte til de videnskabelige medarbejdere, bør ligestilling på det teknisk-administrative område være et kontinuerligt fokus for institutter og administrative enheder på tværs af fakultetet.

Konsekvenserne af corona og øget hjemmearbejde er et selvstændigt og meget aktuelt tema, der kræver en fælles indsats på tværs af fakultetet. Temaet relaterer sig ikke alene til ligestilling mellem kønnene, men også ligestilling i en bredere forstand, herunder på tværs af alder, anciennitet osv. Ligestillingsudvalget vil i den kommende periode have et særskilt fokus på at igangsætte initiativer inden for dette tema.

Temaerne 2, 3 og 4 er tæt forbundne, i det mentorordninger og fordelingen af ledelsesroller begge har betydning for overgangen fra lektor til professor. Indsatser inden for alle tre temaer er afgørende for, at fakultetet lykkes med at indfri sine mål på ligestillingsområdet. Men indsatserne forventes at have størst gennemslagskraft, hvis de defineres og implementeres lokalt på de enkelte institutter. Derfor opfordrer Ligestillingsudvalget stærkt institutterne til i den kommende periode at orientere sig mod disse temaer i deres ligestillingsarbejde.

I det følgende beskrives kort de fire temaer og de strategiske målsætninger forbundet hermed.

## 1. Konsekvenserne af corona og øget hjemmearbejde

Det er uafklaret, hvad den delvise samfundsnedlukning og deraf følgende øgede brug af hjemmearbejde i forbindelse med corona betyder for arbejdsmiljøet og ligestillingen på fakultetet (og i samfundet generelt). Coronas påvirkning er dog bundet op på faktorer, der rækker udover køn, og konsekvenserne – positive såvel som negative – må forventes at ramme forskelligt afhængigt af den enkelte medarbejders situation, eksempelvis familiekonstellation, opgaveportefølje, karrieretrin, personlige præferencer mv.

En afdækning af de potentielle og reelle konsekvenser af corona og øget hjemmearbejde for fakultetets medarbejdere er nødvendig for at minimere eventuelle negative påvirkninger på ligestillingen på SAMF. Afdækningen bør bero på de bredere (nationale) erfaringer med problemstillingerne og kan med fordel gennemføres i samarbejde med SDU's Centrale Ligestillingsudvalg og Gender Equality Team på SDU.

**Målsætningen** på SAMF er at sikre, at problemstillinger forårsaget af corona, nedlukning og øget hjemmearbejde ikke fører til strukturelle ligestillingsudfordringer, eksempelvis ved at skabe ulige muligheder for karriereudvikling og meritering eller ulige vilkår i forhold til work/life balance på tværs af fakultetets forskellige medarbejdergrupper.

## 2. Overgangen fra lektor- til professorniveau

Til trods for at fakultetet i de seneste år i vid udstrækning er lykket med at sætte fokus på ligestilling i rekrutteringsprocesserne, peger den samlede andel af kvindelige professorer på SAMF på en særlig udfordring på dette niveau.

Mens andelen af kvinder og mænd stort set er ens på lektorniveau, var der kun 16% kvinder blandt professorerne på SAMF i 2019. Tallene for perioden 2015-2019 viser, at langt færre kvinder end mænd søger et professorat på SAMF, og samtidig er andelen af kvindelige ansøgere, der vurderes kvalificerede til disse stillinger, lavere end for de mandlige ansøgere. Omvendt er succesraten blandt de kvalificerede ansøgere stort set identisk for begge køn (ca. 24%).

For at kunne implementere de rette tiltag, bør det derfor undersøges nærmere, hvor i professorrekrutteringsprocesserne på SAMF, udfordringerne specifikt opstår. Der opfordres derfor til,

1. at de enkelte institutter sikrer, at det er tydeligt beskrevet i meriteringsretningslinjerne, præcis hvilke kompetencer og krav der er definerende for overgangen fra et lektorat til et professorat, og
2. at der på institutterne sættes fokus på karriereplanlægning for de kvindelige lektorer, således at instituttet sikrer lige muligheder for mænd og kvinder i forhold til at kunne udvikle sin profil og sit CV frem mod et professorat.

Dette vil kunne medvirke til at identificere eventuelle kønsbestemte udfordringer i meriterings- og rekrutteringsprocesserne på SAMF.

Den ulige kønsbalance på professorniveauet skaber en risiko for at tabe dygtige talenter på gulvet. Samtidig giver det en udfordring med at sikre kvindelige rollemodeller for VIP-medarbejderne.

**Målsætningerne** på SAMF er derfor at opnå en mere lige kønsbalance på professorniveau, samt at sikre at potentialet for rekruttering blandt kvindelige lektorer udnyttes fuldt ud.

## 3. Mentorordninger

En afgørende faktor for fastholdelse af hele toppen af talentmassen er, at medarbejdernes karrieremuligheder understøttes og fremmes gennem lokale initiativer såvel som på fakultetsniveau. Tallene viser, at der sker et stort frafald af særligt kvindelige forskere, der er ansat i midlertidige stillinger.

Mentorordninger er en måde, hvorpå man kan arbejde fokuseret med karriereunderstøttelse særligt for de videnskabelige medarbejdere, der er ansat i midlertidige stillinger – ofte yngre forskere. Mentorordninger lokalt på de enkelte institutter målrettet netop denne medarbejdergruppe kan bidrage til at fastholde talentfulde yngre forskere, herunder kvindelige forskere.

Gennem mentorordninger kan rollemodeller være med til at opdage, udvikle og fremme karrieremuligheder for den pågældende medarbejder, og dermed kan talentmassen øges og fastholdes. Udvikling og implementering af mentorordninger bør prioriteres i den kommende årrække.

**Målsætningen** på SAMF er at mindske frafaldet af forskertalenter ansat i midlertidige stillinger samt at sikre lige muligheder for karriereudvikling på tværs af fakultetet uanset køn.

#### 4. Fordelingen af ledelsesroller

Mens der er formaliserede og transparente procedurer for rekruttering til eksempelvis institutlederposterne på SAMF, opleves der i forbindelse med rekruttering til andre typer af ledelsesstillinger ikke ensartethed og gennemsigtige procedurer på tværs af fakultetet. Det gælder for eksempel ved udnævnelse af forskningsgruppe- eller uddannelsesledere.

Mens disse poster på den ene side kan opfattes som attraktive for den enkeltes karriereudvikling, er ledelsesopgaverne samtidig tidskrævende og forbundet med en vis administrativ arbejdsbyrde, der potentielt opfattes som begrænsende for de akademiske karrieremuligheder grundet manglende tid til forskningspublicering mv.

Det anses derfor som formålstjenligt, at der skabes et overblik over, hvordan ledelsesposter fordeles på de enkelte institutter, herunder om der er en rimelig kønsbalance i fordelingen. Dette bør institutterne have kontinuerlig opmærksomhed på. Samtidig kan det overvejes, om – og i så fald hvordan – der kan indsamles større viden om, hvordan fordelingen af ledelsesopgaverne påvirker medarbejderens karrieremuligheder.

**Målsætningerne** på SAMF er at sikre, at der er fuld transparens omkring fordeling af ledelsesposter og tunge administrative opgaver, samt at fordelingen ikke skaber ulige muligheder for karriereudvikling og meritering mellem kønnene.



**Syddansk Universitet**  
Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Telefon: +45 6550 2200  
office@sam.sdu.dk  
www.sdu.dk/sam