

**IKS LSU**

**Møde d. 22. april 2014 kl. 13.00-15.00**

**Mødelokale: 1467/416**

**Til stede:** Bjarke Paarup, Jytte Ringtved, Liselotte Malmgart, Lene Kühle, Nils Brimnes, Ulrik Nissen, Henning Høgh Laursen, Anne Line Dalsgård, Bente Kejser, Asger Bo Skjerning Steffensen

**Fraværende:** Jeppe Büchert Netterstrøm

**Observatør:** Louise Søndergaard

**Sekretær:** Camilla Dimke

- 
- 1. Godkendelse af dagsorden**
  - 2. Godkendelse af referater**
  - 3. Orientering fra seneste FSU**
  - 4. Orienteringspunkt: IKS økonomi**
  - 5. Diskussionspunkt: Kønsfordeling blandt de ansatte**
  - 6. Evt.**

Institut for Kultur og  
Samfund

Camilla Dimke

Institutsekretær

Dato: 10. juli 2014

Side 1/3

---

**1. Godkendelse af dagsorden**

Dagsorden blev godkendt

Nyt medlem Ulrik Nissen blev budt velkommen i LSU.

**2. Godkendelse af referat**

Der var en enkelt ændring til referat vedrørende sekretariatets ferieafholdelse.

**3. Orientering fra seneste FSU**

Der var intet at berette pga. sygdom. Orientering blev derfor udsat til næste møde.

**4. Orienteringspunkt: IKS økonomi**

Instituttleder orienterede kort LSU om status for IKS økonomi. Det fremgik at IKS udgifter følger budgettet og at indtægterne endnu er for svære at udtale sig om. Indeværende år ser nogenlunde ud for IKS, mens budgettet for 2015 forventes at blive det hårdeste år i besparelisesperioden.

Instituttleder kunne derudover berette at det i fremtiden bliver et krav fra bestyrelsens side at alle budgetter overholdes. Det betyder blandt andet at bevillingshavere af eksterne bevillinger forventes at holde budgetterne. Forskningskonsulent Signe Larsen vil i fremtiden arrangere et budgetmøde med bevillingshavere af en hvis størrelsesorden for at orientere om dette og dermed sikre at budgetterne kan overholdes.

Der sættes et LSU møde op i begyndelsen af næste semester med økonomi som fokuspunkt.

### **5. Diskussionspunkt: Kønsfordeling blandt de ansatte**

Ifølge rapporten Arts, research, knowledge exchange and talent development har IKS et ligestillingsproblem i overgangen mellem ph.d.-niveau og adjunkt-niveau. Ved nærmere undersøgelse viser rapporten at IKS har 68 % kvindelige ph.d.-studerende mod 32 % mandlige, men kun 39 % kvindelige adjunkter mod 61 % mandlige. Hvad angår lektorer, er der 30 % kvinder mod 70 % mænd, og endelig hvad angår professorer, så har IKS 28 % kvinder og 72 % mænd.

LSU ønskede at sætte fokus på kønsdebatten på instituttet med yderligere undersøgelser og finde frem til tiltag som kan forbedre statistikken.

For at komme nærmere en afklaring af problematikken drøftede LSU mulighed for indhentning af tal / analyse eller undersøgelse af følgende:

- Frafald og overskridelser fordelt på køn på ph.d. forløbet
- Antallet af ordinære adjunkter, der er endt i fastansættelse fordelt på køn
- Antallet af postdocs som er endt i fastansættelse fordelt på køn
- Ansøgninger fra, samtaler med og ansættelse af kvinder og mænd fordelt på nationale og internationale kandidater
- Kønsfordeling blandt ansøgere 1) i forhold til opslåede stillinger (specificeret ud i stillingskategorier), 2) i forhold til dem, der efterfølgende kaldes til samtale, og endelig 3) i forhold til dem, der tilbydes ansættelse

En intern statistik over instituttets nuværende ansatte viste at IKS har 71 ansatte på adjunkt og postdoc niveau hvoraf kun 27 er kvinder.

I de tilfælde hvor en ansættelse har fundet sted på baggrund af et opslag, har IKS ansat 14 på adjunkt- og postdoc niveau, hvoraf 6 er kvinder.

LSU diskuterede på baggrund af tallene årsager til kønsfordelingen og hvad man kan gøre for at sikre en så høj grad af ligestilling som muligt, der hvor IKS har indflydelse. I henhold til APV og Ph.d.-undersøgelsen blev jobusikkerhed og omgangstone på instituttet blandt andet nævnt som mulige faktorer som får kvinderne til at fravælge en videre karriere inden for forskning. Med hensyn til omgangstone skal problematikken italesættes både på medarbejdermøder, afdelingsmøder og i dagligdagen. Derudover skal indføres en sætning om ligestilling i

IKS' stillingsopslag og der skal i henhold til instituttets handleplaner udarbejdes en spørgeguide i forbindelse med ansættelsessamtaler, således at man sikrer, at mandlige og kvindelige ansøgere bliver spurgt om det samme. Institutleder understregede

dog at det er vigtigt at holde fokus på at IKS har et ideal om altid at ansætte den bedst kvalificerede ansøger uanset køn.

Side 3/3  
—

**6. Evt.**

Kommende mødedatoer:

d. 7. oktober 2014

d. 2. december 2014

Derudover indkaldes til et møde i august eller starten af september.

—  
Materiale om mentorordningen Styrk Talentet nu! sendes til LSU medlemmerne til videreformidling. Derudover sendes det med nyhedsbrevet og til afdelingslederne til videreformidling. Håbet er at flere vil melde sig denne gang. Ordningen er henvendt til adjunkter og postdoc.  
  
—  
  
—