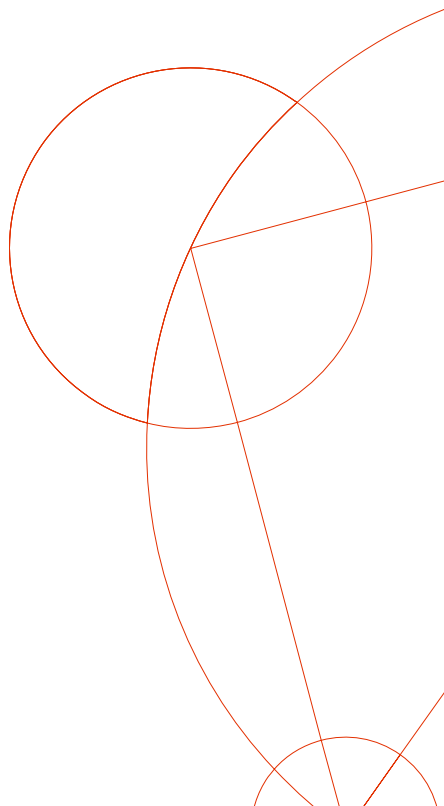




Handlingsplan for ligestilling

September 2005



Indholdsfortegnelse

<i>Forord</i>	2
<i>Fakultetets målsætning</i>	3
<i>Ligestilling mellem kønnene</i>	3
Idékatalog	3
1. Øremærkede stillinger kun til kvinder	3
2. Tiltrækning af flere kvindelige ansøgere	4
3. Kvinder i råd, nævn og udvalg	4
4. Flere kvindelige ledere	5
<i>Etnisk ligestilling</i>	5
Fakultetets målsætning for etnisk ligestilling	5
Idékatalog	6
<i>Handlingsplaner for de enkelte enheder</i>	7
Økonomisk Institut	7
Institut for Statskundskab	8
Institut for Antropologi	9
Sociologisk Institut	9
Institut for Psykologi	10
NIAS	11
Fakultetssekretariatet	11
<i>Bilag - Statistiske oplysninger</i>	13

Forord

Det Samfundsvidenskabelige Fakultets Samarbejdsudvalg (FSU) udarbejdede den første ”Handlingsplan for ligestilling” i 1994 og siden reviderede udgaver i 1997 og 2000. Fakultetets institutter har løbende udarbejdet handlingsplaner for deres egne områder, tilpasset de lokale forhold, og disse handlingsplaner indgår i den samlede handlingsplan for fakultetet.

På FSU’s møde den 26. februar 2004 debatterede FSU et oplæg fra Lis Højgaard, Institut for Statskundskab og Charlotte Bloch, Sociologisk Institut om ligestilling mellem kønnene på VIP-området. Et opdateret statistisk materiale vedrørende kønsfordeling blev, sammen med et udkast til ny handlingsplan, udsendt til institutterne med henblik på drøftelse i de lokale samarbejdsudvalg. Denne ”Handlingsplan for ligestilling” er udarbejdet på baggrund af de lokale drøftelser og efterfølgende drøftelser i FSU.

Planen forventes revideret igen om 3 år - dvs. i september 2008.

Tage Bild
Dekan

/Connie Jul Pedersen
Fuldmægtig

Fakultetets målsætning

Fakultetet anser det for vigtigt, at job og karriere udelukkende opnås på baggrund af den enkeltes interesse og kvalifikationer. Andre forhold, herunder alder, race, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold, må ikke lægges til hinder for et karriereforløb. Fakultetet vil i sit ligestillingsarbejde på alle niveauer arbejde ud fra denne grundholdning.

Ligestilling mellem kønnene

Fakultetet respekterer, at kvinder og mænd interesserer sig for forskellige områder, og at de derfor søger forskellige stillinger. En fuldkommen ligelig fordeling af de to køn (50 % af hver) er derfor ikke et mål i sig selv. Imidlertid er der bred enighed om, at der i de forskellige personalekategorier bør arbejdes hen imod en mindste andel af hvert køn på 1/3 (33 %). På VIP-området er målet, at der skal være mindst 40 % af det underrepræsenterede køn i alle stillingskategorier.

Arbejdspladser med både mænd og kvinder er mere dynamiske og udviklingsorienterede end arbejdspladser, der er stærkt domineret af det ene køn. Fakultetet ønsker derfor, at de enheder, hvor et af kønnene er repræsenteret med mindre end 1/3 (33 %) skal undersøge grunden hertil og overveje, om der kan iværksættes initiativer til at nedbringe forskellen.

Idékatalog

Det er vigtigt at gøre sig klart, hvilke virkemidler man har til rådighed og hvilke man ønsker at gøre brug af.

FSU har drøftet forskellige incitament, der sigter mod at reducere kønsmæssige uligheder blandt de videnskabelige medarbejdere. Det er op til de enkelte institutter at vurdere behovet for at iværksætte nogle af disse initiativer. Mulighederne er som følger:

1. Øremærkede stillinger kun til kvinder

Hermed forstås det forhold, at bestemte tidsbegrænsede eller permanente stillinger reserveres kun til kvinder. I ingen af institutternes handlingsplaner har man

ønsket at anvende dette instrument, da man til enhver tid vil holde det princip i hævd, at det er de bedst kvalificerede, der får stillingerne. Det er imidlertid muligt at søge om dispensation fra Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling til opslag af stillinger, der er øremærket til kvinder.

2. Tiltrækning af flere kvindelige ansøgere

Som alternativ til de øremærkede stillinger, er der kommet forslag til, hvordan flere kvindelige ansøgere tiltrækkes til de videnskabelige stillinger:

- Opslag af stillinger inden for forskningsområder, som må forventes at kunne tiltrække kvindelige forskere
- Bedre vilkår for medarbejdere med små børn. F.eks. ved at fritage forældre med små børn helt eller delvist fra at undervise, eller på anden vis give dem mere lempelige arbejdsvilkår

FSU har i februar 2004 drøftet følgende yderligere forslag, som kan medvirke til at øge antallet af kvindelige ansøgere til de videnskabelige stillinger:

- Stillingsopslag bør især motivere det underrepræsenterede køn til at søge
- Stillingsindholdet drejes i retning af forskningsområder, hvor det underrepræsenterede køn står stærkt
- Professorater med særlige opgaver kan bruges til at rette op på en skæv kønsfordeling blandt professorer

Ledelsen bør opmuntre det underrepræsenterede køn til at gå videre i universitetskarrieren fra kandidat over ph.d., adjunkt, lektor til professor.

3. Kvinder i råd, nævn og udvalg

Der er på fakultetet forskellige opfattelser af, hvorvidt det er hensigtsmæssigt og praktisk muligt at stille krav om, at der altid skal være repræsentation af begge køn i råd og nævn. På den ene side kan der fremkomme et bredere syn på sagerne, mens man på den anden side må lægge vægt på fagligheden og på, at det underrepræsenterede køn ikke belastes unødigt med udvalgsposter.

FSU har i februar 2004 fremsat følgende forslag:

- Begge køn bør så vidt muligt være repræsenteret i alle bedømmelsesudvalg. Se fx. Statskundskabs ligestillingsplan.

- Der kan indføres kompensationsordninger for ansatte, som må påtage sig en ekstra arbejdsbyrde for at sikre repræsentation af begge køn i bedømmelsesudvalg, åbent hus arrangementer, besøgsordninger mv.

4. Flere kvindelige ledere

Blandt fakultetets 15 valgte ledere er der p.t. i alt 4 kvindelige ledere, hvilket svarer til 26,7 procent. I 1997 var der 1 kvinde blandt de 15 valgte ledere og i 1994 4 kvinder blandt de daværende 17 valgte ledere. Institut for Statskundskab har i sin lokale handlingsplan vedtaget at tilstræbe en repræsentation af begge køn ved valg til bl.a. lederposter.

FSU har i februar 2004 drøftet følgende tiltag:

- Ligestilling gøres til et succeskriterium på ledelsesniveau

Etnisk ligestilling

Fakultetet vil som udgangspunkt ikke opstille nogen kvantitative mål for etnisk ligestilling. Fakultetet vil arbejde for at nedbryde de kulturelle, sproglige og andre barrierer, der måtte findes for, at personer med en anden etnisk baggrund kan ansættes på fakultetet.

Fakultetets målsætning for etnisk ligestilling

Ud fra ovenstående betragtninger vil fakultetet tage initiativ til en kvalitativ undersøgelse af vilkårene for de medarbejdere af anden etnisk oprindelse, som allerede er ansat på fakultetet. Undersøgelsen skal søge at svare på:

- Hvilke stillingskategorier beklæder disse medarbejdere (f.eks. ikke-akademiske versus akademiske stillinger)?
- Har medarbejdere med en anden etnisk baggrund de samme ansættelsesvilkår som danske medarbejdere i samme stillingskategori?
- Har disse medarbejdere lige så store muligheder for forfremmelse som deres danske kolleger?
- Hvilke særlige problemer peger medarbejdere med anden etnisk baggrund selv på?

Undersøgelsens resultater skal tjene til at udforme en specifik handlingsplan for etnisk ligestilling på fakultetet. Desuden skal der på baggrund af undersøgelsen udarbejdes et idékatalog over mulige tiltag for at fremme etnisk ligestilling. Herunder følger de to forslag, der p.t. udgør fakultetets idékatalog. Det bemærkes, at de to forslag ikke nødvendigvis kun relaterer sig til ansatte og ansøgere med en anden etnisk baggrund. Forslagene kan også have relevans for andre grupper af medarbejdere og ansøgere.

Idékatalog

1. Adgang til sprogundervisning

Det er et problem, hvis nogle af fakultetets medarbejdere mangler dansksproglige kompetencer. Mangelfuldt kendskab til dansk kan bl.a. besværliggøre adgangen til kompetenceudvikling og efteruddannelse og kan være en hindring for at deltage i kollegiale organer, samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg, osv.

Fakultetet bør give sine medarbejdere adgang til passende sprogundervisning, således at de får mulighed for at deltage i råd og udvalg og kan få glæde af KU's vifte af uddannelsestilbud.

2. Anerkendelse af udenlandske grader

Nogle ansøgere til videnskabelige stillinger har været igennem en længerevarende akademisk uddannelse i udlandet, men har svært ved at få anerkendt deres kvalifikationer i Danmark.

Fakultetet bør arbejde for, at akademiske grader, som er opnået uden for Danmark, vurderes på lige fod med tilsvarende danske grader. Forskere med dokumenterede forskningskvalifikationer skal således ikke udelukkes fra at søge stillinger på fakultetet, blot fordi deres uddannelse ikke er dansk.

Handlingsplaner for de enkelte enheder

Fakultetets institutter er meget forskellige, både i størrelse og i faglige forsknings- og undervisningsområder. Det er derfor meget forskellige ligestillingsmæssige problemer der skal løses i de lokale samarbejdsudvalg. Her er en kortfattet angivelse af de udfordringer, de enkelte institutter står overfor og de handlingsplaner, som er fastsat lokalt.

Økonomisk Institut

Økonomisk Institut finder det ønskeligt med en mere ligelig kønsfordeling end den nuværende, men at det er svært at definere særlige virkemidler, da det overordnede mål for instituttet er at tiltrække de bedst kvalificerede.

Instituttet har befundet sig i en situation, hvor relativt få kvindelige studerende giver et beskedent antal kvindelige kandidater, hvorfor det er svært at rekruttere kvindelige undervisere. Kvindeandelen blandt studiestarterne har stabiliseret sig på et niveau på godt 30 pct. For at få vendt udviklingen søger Økonomi fortsat at tiltrække flere kvindelige studerende. Samtidig fortsættes bestræbelserne på at inddrage problemstillingen med den skæve kønsfordeling ved ansættelser af såvel fast- som deltidsansatte lærere. Det er særligt vigtigt at tiltrække flere kvindelige ph.d.-studerende.

Økonomisk Studienævn forsøger til stadighed at ansætte flere kvinder som eksterne undervisere, men er naturligvis til enhver tid nødt til at sikre sig, at kvalifikationerne er i orden. Konkret tilstræbes dette bl.a. ved, at man ved ansættelse af eksterne lærere søger at hæve andelen af kvindelige undervisere ved instituttet. Det tilstræbes endvidere at mindst én af 4 studievejledere ved instituttet er en kvinde (aktuelt er der 2 kvindelige studievejledere). En tredje opgave for faget ligger i at forbedre informationsmaterialet om studiet over for studievejledningen på gymnasierne og de uddannelsessøgende. Det sidste er der blevet fuldt op på med et særnummer af bladet Polit'en med informationer om studiet og studiemiljøet, udarbejdet af de nuværende studerende til kommende studerende. I bladet er der særligt fokus på kvindelige studerende.

Institut for Statskundskab

Instituttet betragter ligestilling og ligebehandling af mænd og kvinder som noget centralt og som et vigtigt led i bestræbelserne på at udvikle og udnytte de samlede personalemæssige ressourcer. Der lægges derfor vægt på at sikre en ligebehandling af mænd og kvinder i det daglige arbejde, i forbindelse med ansættelser, forflyttelser og forfremmelser samt sikre lige muligheder for kompetenceudvikling. Instituttet vil også gøre en aktiv indsats for at fremme etnisk integration og ligebehandling. Indsatsen omfatter alle arbejdsområder herunder:

- ved i stillingsopslag at pointere, at instituttet lægger vægt på en ligelig kønsfordeling inden for alle stillingskategorier, hvorfor både mænd og kvinder opfordres til at søge.
- ved i udformningen af instituttets forslag til bedømmelses- og ansættelsesudvalg at tilstræbe, at begge køn er repræsenteret i udvalget, når det i øvrigt er fagligt relevant og velbegrunderet.
- ved at tilstræbe, at begge køn er repræsenteret i instituttets styrende organer og i de udvalg disse organer nedsætter.

Udviklingen i kønsfordelingen blandt instituttets ansatte 1985 - 1995

Personalkategori	1985	1995	2005
	M/K	M/K	M/K
Professorer (1)	3/0	3/0	6/1
Lektorer	20/2	15/5	15/5
Adjunkter og postdocs (2)	0/0	1/1	6/4
Ph.d.-stipendiater (3)	4/0	6/5	3/6
TAP (4)	0/5	1/8	1/19
I alt	27/7	26/19	31/35

Noter:

(1) Herunder midlertidige professorer med særlige opgaver

(2) Herunder amanuensis og eksternt finansierede postdocs

(3) Herunder eksternt finansierede ph.d.-stipendiater

(4) Herunder IT-medarbejdere samt bibliotekarere

Institut for Antropologi

Instituttet tilslutter sig fakultetets handlingsplan for ligestilling.

Udviklingen i faget har betydet, at en stigende andel af de studerende, ph.d.-studerende og løst ansatte VIP'er er kvinder. I samtlige disse tre kategorier er kvindernes andel ca. 75 %. Til gengæld har kønsfordelingen blandt de faste VIP'er været omtrent ligelig over en længere årrække. Der er grund til at antage, at kønsfordelingen blandt de studerende er mere eller mindre permanent, idet den blandt andet hænger sammen med den høje optagelseskvotient i faget siden indførelsen af adgangsbegrænsningen, hvilket favoriserer kvinderne. *Fordelingen blandt forskerstuderende og blandt de løst ansatte VIP'er har tidligere afspejlet fordelingen blandt de studerende, men inden for de seneste år er der ansat flere mandlige ph.d.-stipendiater og løst ansatte VIP'er. Institut for Antropologi ser positivt på denne udvikling, idet vi formoder, at den kan anspore flere mænd til at søge ind på studiet.*

Med hensyn til kønsfordelingen blandt de faste VIP'er har ansættelsesmønstre i de senere år vist et rimeligt forhold mellem ansøgere og de der ansættes. Situationen giver ingen anledning til en ændret ansættelsespraksis. *Vi vil i de kommende år være opmærksomme på eventuelle barrierer, der hindrer minoritetsdanskerne i at søge optagelse på studiet.*

Sociologisk Institut

Instituttet tilslutter sig fakultetets målsætning.

Man har foretaget en opgørelse over fordelingen af mænd og kvinder i de forskellige personalekategorier og konstateret, at der er en overrepræsentation af kvinder blandt de studerende, ph.d.-studerende og TAP'er, og en overrepræsentation af mænd blandt fastansatte VIP'er. Ud fra fakultetets måltal om en mindste andel af hvert køn på 1/3 kan instituttet leve op til målsætningen for de studeres og VIP'ernes vedkommende. Erfaringerne har vist, at det er overordentligt vanskeligt at ændre på den kønsmæssige sammensætning i de forskellige kategorier. Der er en række ydre faktorer bl.a. lønforhold og orlovsmuligheder, der er bestemmende for, hvem der søger ph.d.-stipendier.

For TAP'ernes vedkommende betyder det kønssegregerede arbejdsmarked, at der næppe vil være mulighed for at nå op på det ønskede måltal. Institutet har derfor næppe store muligheder for at ændre den kønsmæssige sammensætning af de forskellige kategorier i tilfredsstillende retning, men instituttet vil naturligvis holde sig de ligestillingsmæssige målsætninger for øje.

Institut for Psykologi

SU Psykologi har den 25. januar 2005 aftalt følgende handleplan for ligestilling ved Institut for Psykologi:

Set i relation til fakultetets kvantitative målsætning for ligestilling tegner der sig følgende ligestillingsproblematik for Institut for Psykologi (se bilag 5).

På en række områder lever sammensætningen af studerende/ansatte ikke op til fakultetets målsætning om en mindste andel af hvert køn på 1/3 og specielt 40% i VIP kategorien. På visse områder er der en klar overvægt af kvinder. Dette gælder først og fremmest HK gruppen, hvor samtlige ansatte er kvinder. Det samme gælder ansatte i de postgraduate stillinger ved instituttets psykologiske klinik og gruppen af socialrådgiver/pædagoger ved klinikken. Dernæst følger de psykologistuderende, hvor 75% af de studerende er kvinder. Mændene synes i øvrigt at have et større frafald end kvinder, idet andelen af kvinder, der blev kandidater i perioden 1/10 2003 til 30/9 2004 udgjorde 83%. For en enkelt gruppe af ansatte er der en tydelig mandsdominans, nemlig gruppen af teknikere/dyrepasser, hvor alle ansatte er mænd.

Kun for VIP-gruppen og for gruppen af ph.d.-studerende lever sammensætningen op til fakultetsmålsætningerne, mest tydeligt for VIP-gruppens vedkommende. 2/3 af de ph.d.-indskrivne udgøres af kvinder, mens kvinder udgør ca. 43% af VIP-gruppen, dog med klar mandlig dominans, hvad angår professorkategorien (1 kvinde ud af 6 professorer).

Instituttet opfatter de angivne forskelle som udtryk for almene tendenser i samfundet, som instituttets rekrutterings-, fastholdelses-, personaleudviklings- og forfremmelsespolitik kun har og vil kunne få ringe indflydelse på. De afspejler, at HK-sekretærarbejdet typisk opfattes som et kvindejob, mens tekniske jobs omvendt typisk opfattes som mandejobs. Ligeledes er der i samfundet en stadig tendens til, at arbejdet med mennesker forsat er et kvindedomineret job, hvilket formentlig er årsagen til den massive dominans af kvindelige studerende.

Instituttet er af den opfattelse, at andelen af kvinder blandt vip gruppen vil være stigende fremover og har derfor ikke intentioner om at iværksætte tiltag, der kan formodes at have konsekvenser mht. den kønsmæssige sammensætning på dette område. Hvad angår den kønsmæssige skævhed i valget af psykologi som uddannelse, finder instituttet, at dette er meget vanskeligt at påvirke. Dog vil faget i sine udadvendte formidlingsinitiativer forsøge at fremstille de ikke traditionelt kliniske sider ved faget tydeligere, ikke blot for at påvirke kønsskævheden, men også fordi instituttet mener, at dette vil kunne fremme beskæftigelsesmulighederne på sigt for alle studerende. Hvad angår de modsatrettede kønsskævheder på HK og teknikerområdet, vil instituttet overveje fremover at indføre en passus i stillingsopslag med en opfordring til, at begge køn søger.

Generelt er instituttet skeptisk mht., hvilket gennemslag initiativer på et institutplan vil kunne få, givet de markante samfundsmæssige dynamikker, der skaber segregationer på arbejdsmarkedet. Samtidigt er instituttet dog af den opfattelse, at man til stadighed bør være opmærksom på, og aktivt handle i relation til, de forhold vedrørende rekruttering, fastholdelse, udvikling og forfremmelse, som kan influere på, at job og karriere udelukkende opnås på baggrund af den enkeltes kvalifikationer og kompetencer.

NIAS

NIAS fører statistik på køns- og aldersfordeling for alle ansatte. Af 30 ansatte i 2004 var 15 kvinder og 15 mænd. NIAS har ingen kønsopdelt statistik fordelt på VIP og TAP ansatte eller studerende. NIAS vil i 2005 fortsætte med at lave en kønsspecifik statistik også over VIP og TAP ansatte samt over studerende.

Instituttet vil fortsat arbejde aktivt for en ligelig fordeling af kvinder og mænd inden for alle ansættelsesområder, samt for en ligelig fordeling af kvindelige og mandlige studerende i NIAS' stipendieprogram og ved tildeling af studiepladser.

Fakultetssekretariatet

Sekretariatets samarbejdsudvalg, SESAM, finder det vigtigt, at job og karriere udelukkende opnås på baggrund af den enkeltes interesse og kvalifikationer. Andre forhold, herunder alder, race, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold, må ikke lægges til hinder for et karriereforløb.

Fakultetssekretariatet vil arbejde for, at hverken mænd eller kvinder lægges hindringer i vejen for et karriereforløb, som de ønsker sig, og som de er kvalificeret til. Vi mener, at arbejdspladser, hvor både mænd og kvinders erfaringer og viden kommer til udfoldelse, er mere dynamiske end arbejdspladser, der er stærkt domineret af det ene køn.

Vi ønsker at give kvindelige og mandlige ansatte de samme muligheder i karriereforløb og familieliv. Endvidere arbejder vi på at øge antallet af mandlige ansatte i sekretariatet for at nå op på det af fakultetet fastansatte mål på mindst 1/3 af hvert køn.

Vi finder det desuden vigtigt, at der er etnisk og religiøs ligestilling på arbejdspladsen og vil derfor arbejde for at nedbryde de eventuelle kulturelle, sproglige og andre barrierer, der måtte findes for, at personer med en anden etnisk baggrund kan ansættes på fakultetet.

Fakultetssekretariatet ønsker en ligelig aldersmæssig sammensætning af personalet. Vi vil sikre, at der både er yngre og lidt mere erfarne medarbejdere i hver afdeling.

Vi vil foretage følgende skridt:

- Sikre at arbejdsvilkår og stillingsbeskrivelser er sådan, at både mænd og kvinder har mulighed for at søge og få ledige stillinger og advancementsstillinger.
- Det tilstræbes, at begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalg.
- Allerede ansatte kvinder opfordres til at kvalificere sig til og søge på ledige leder- og chefstillinger.
- Det betragtes som positivt at både mænd og kvinder går på barselsorlov.
- Være opmærksomme på muligheden for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund.
- Ved nybesættelse af stillinger at være opmærksomme på den aldersmæssige sammensætning i den pågældende afdeling.
- Tilstræbe, at ingen afskæres fra ansættelse i ledige stillinger alene på grund af deres alder.
- Ligestillingsproblematikken tages op i forbindelse med revision af personalepolitikken.

Bilag - Statistiske oplysninger

Talmaterialet vedrører fordelingen mellem mænd og kvinder indenfor følgende kategorier:

Bilag 1: Kønsfordelingen blandt fastlønnede VIP'er fordelt på institutter.

Årsværk 1996 – 2003

Den ajourførte statistik over VIP-kønsfordelingen følger den kategorisering af VIP-fastlønnede, som bruges i forbindelse med fx årsberetningen, dvs. at alle på fast løn er inkluderet - uanset om deres ansættelse er tidsbegrænset. Dette betyder, at f.eks. adjunkter, forskningsadjunkter mv. er medtaget i talmaterialet

Bilag 1a: Blokdiagram, fastlønnede VIP - 1996–2003

Bilag 1b: Blokdiagram, professorer/professor med særlige opgaver - 1996–2003

Bilag 1c: Blokdiagram, lektorer - 1996–2003

Bilag 1d: Blokdiagram, Adjunkter - 1996–2003

Bilag 1e: Blokdiagram, Forskningslektor/Forskningsadjunkt - 1996–2003

Bilag 2: Kønsfordelingen blandt fastlønnede TAP'er fordelt på enheder.

Årsværk 1999 - 2002

Bilag 3: Kønsfordelingen blandt indskrevne ph.d.'er fordelt på enheder (pr. 31.12) 1997 – 2003.

Opgørelsen inkluderer samtlige indskrevne ph.d.'er, uanset finansiering (dvs. både internt- og eksternt finansierede ph.d.'er samt privatister) og uanset ansættelsesform, dvs. incl. 4+4 ordninger (Økonomi) samt kandidatstipendiater.

Bilag 4: Kønsfordelingen blandt indskrevne kandidatstuderende (pr. 1.10) 1998 – 2003

Opgørelsen inkluderer både bachelor- og kandidatstuderende pr. 1. oktober de pågældende år. Oplysningerne er hentet på:

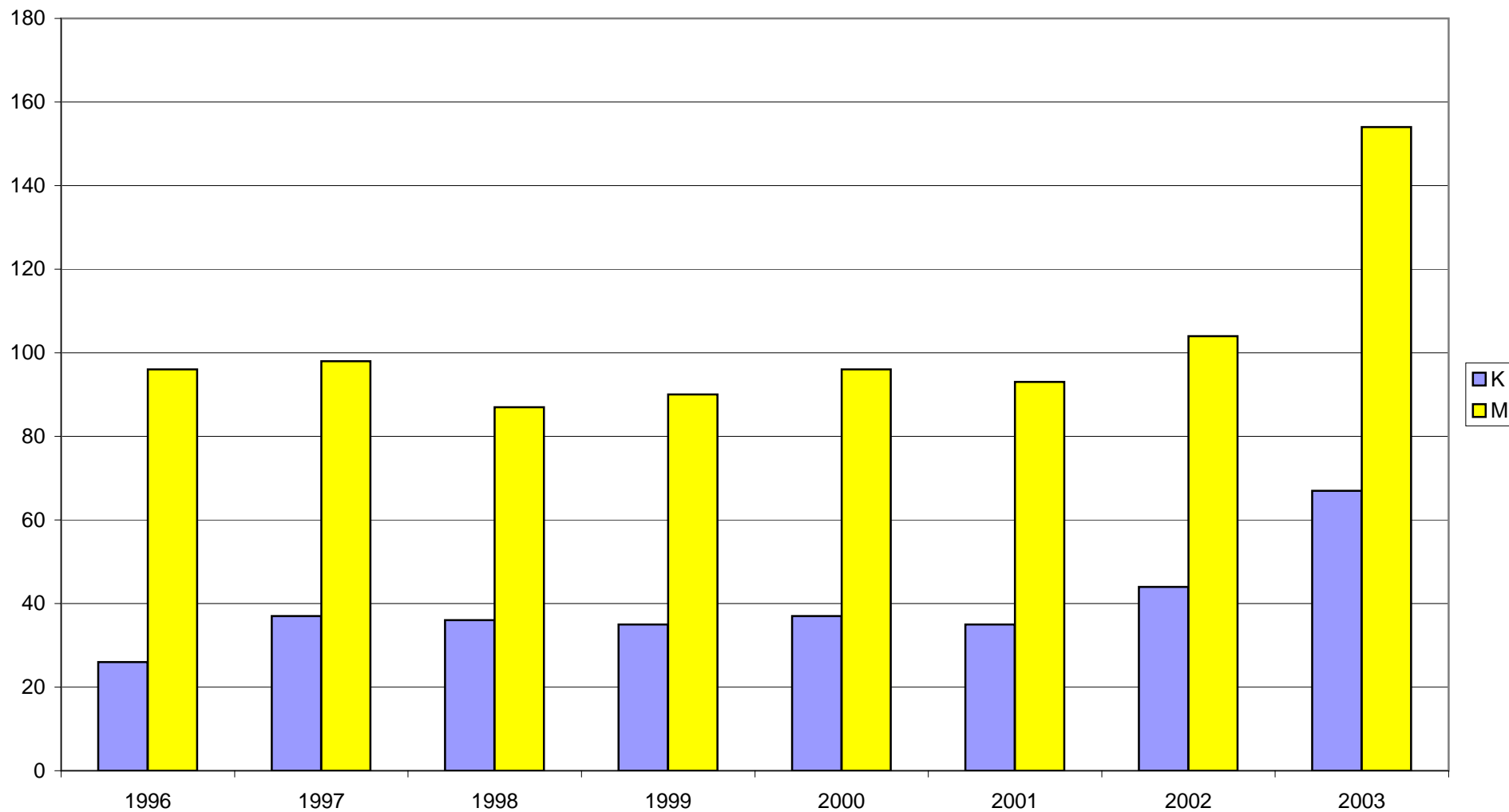
http://www.ku.dk/stat/KU_i_tal/ku_i_tal.html

Bilag 5: Fordelingen af mænd/kvinder ved Institut for Psykologi (januar 2005)

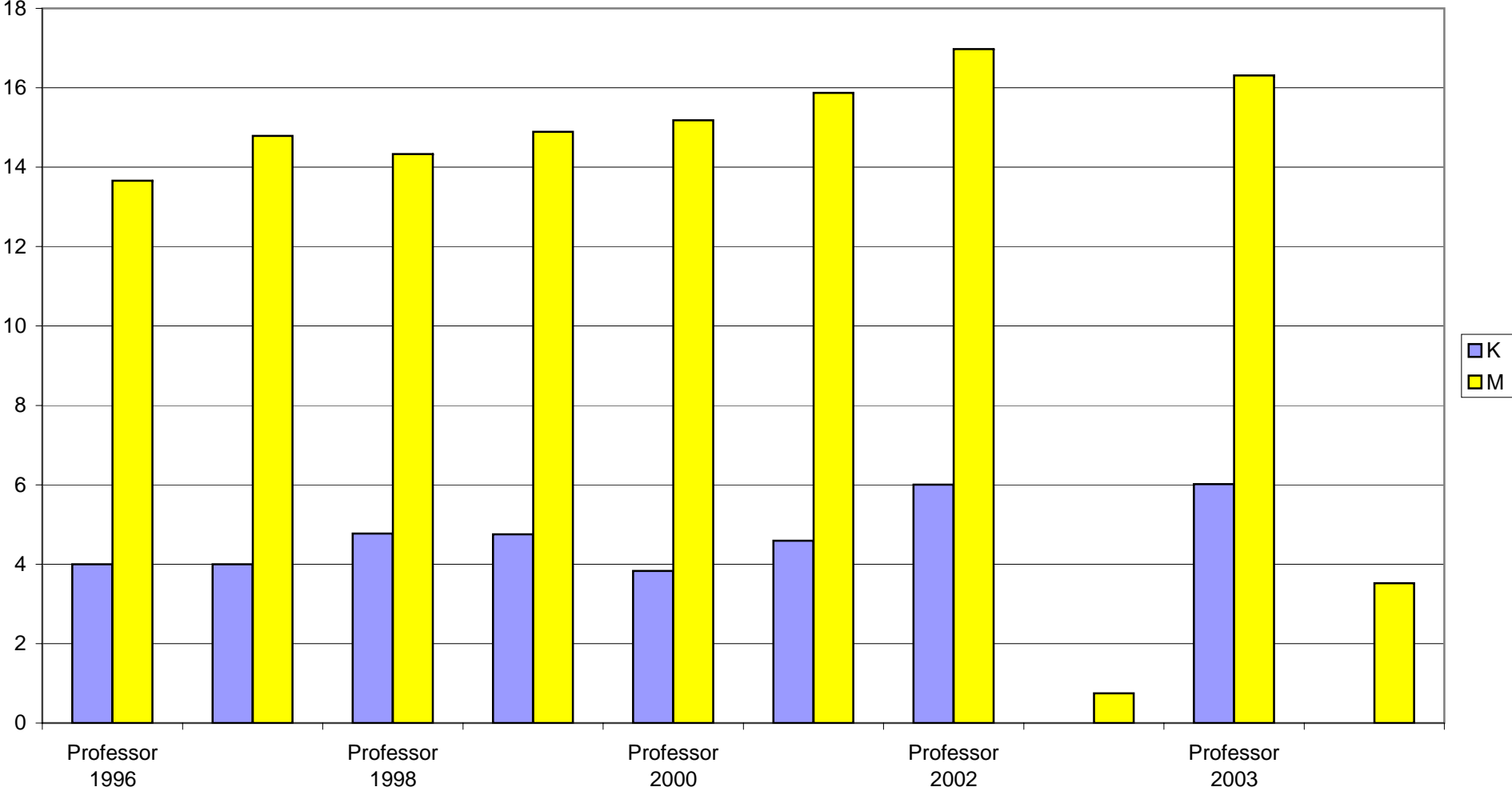
SNIT			År		Køn		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		
Kategori	Stednr	Stilling	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
VIP	ØKONOMI	Professor	2	10	2	10	2	9	3	9	2	9	2	10	2	10	2	10	2	10	2	10	
		Professor med særlige opgaver																					
		Gæsteprofessor						0	0		0		1		0		1		1				1
		Lektor	3	21	2	22	2	20	2	21	2	21	2	21	2	22	3	22	3	22	3	20	
		Adjunkt		3	1	4	1	7	0	5	1	3	2	2	1	2	0	4					
		Adjunkt med henblik på														0		1	0	1	1		
		Forskningslektor				0		0															
		Forskningsadj.		2	0	3	1	0	1	0		1		1									
		Forskningsass.	2	1	1	1	0	1	0	1		0		0						0	0	0	0
	ØKONOMI Total			7	36	6	40	7	38	6	36	5	35	6	34	6	37	6	37	6	37	6	37
	STATSKUNDSKAB	Professor			3		4		4		5		5		5		5		5		5		5
		Professor med særlige opgaver																					1
		Lektor	5	12	5	13	6	13	6	13	7	13	10	14	10	15	10	17					
		Lektorvikar		1											0		1						
		Adjunkt	1	0	1	1	1	3	2	4	1	4		4		3	0	2					
		Forskningslektor		1		0																	
		Forskningsadj.	0	0	0	1		0		1	1	1		0									
		Forskningsass.	2	2	0	1	1		0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Amanuensis											0	1		0	1					1	1
	STATSKUNDSKAB Total			8	19	7	20	8	20	8	24	10	24	11	24	11	24	11	24	11	26	11	26
	ANTROPOLOGI	Professor	1		1		1		1		1		1		2		2		2		2		1
		Professor med særlige opgaver																					0
		Gæsteprofessor							0	1	0		2		1								0
		Lektor	3	5	2	5	3	4	3	6	3	6	4	6	4	6	5	4					4
		Lektorvikar		1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	0									
		Adjunkt	1		3		2		2		2		4		3		2						
Adjunkt med henblik på																						0	
Forskningslektor					1		1		1		1												
Forskningsadj.		2		1			1	1	1	1	1		0										
Forskningsass.				0				0		0		0		0		0					0		
Amanuensis														0	2								
ANTROPOLOGI Total			7	6	8	8	7	8	8	8	10	9	10	7	10	6	11	5				5	
SOCIOLOGI	Professor	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2				2	
	Lektor	2	5	3	7	3	8	2	8	3	9	3	9	2	9	4	9					9	
	Adjunkt		1	1		1		1		2		1		1		1						1	
	Adjunkt med henblik på																					0	
	Forskningsadj.							0				0		0								0	
	Forskningsass.			1		0		0		0		0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Amanuensis													0	0		0					0		
SOCIOLOGI Total			3	6	5	8	6	9	4	9	6	10	5	11	5	11	6	12					
CAD	Lektor		3		2		2		2		2		2		2		2					2	
	CAD Total		3		2		2		2		2		2		2		2					2	
VIP Total			24	70	26	78	28	76	27	80	31	79	32	77	31	79	34	83					

SNIT			År Køn																
Kategori	Stilling	Stednr	1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		
			K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
VIP	Professor	ØKONOMI	2	10	2	10	2	9	3	9	2	9	2	10	2	10	2	10	
		STATSKUNDSKAB		3		4		4		5		5		5		5		5	
		ANTROPOLOGI	1		1		1		1		1		2		2		2		
		SOCIOLOGI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
	Professor Total			4	14	4	15	5	14	5	15	4	15	5	16	6	17	6	16
	Professor med særlige opgaver	ØKONOMI														1		2	
		STATSKUNDSKAB																1	
		ANTROPOLOGI																1	
	Professor med særlige opgaver Total														1			4	
	Gæsteprofessor	ØKONOMI					0	0	0	0		1		0		1		1	
		ANTROPOLOGI					0		1	0		2		1				0	
	Gæsteprofessor Total							0	0	1	1		2		1		1	1	
	Lektor	ØKONOMI	3	21	2	22	2	20	2	21	2	21	2	22	3	22	3	20	
		STATSKUNDSKAB	5	12	5	13	6	13	6	13	7	13	10	14	10	15	10	17	
		ANTROPOLOGI	3	5	2	5	3	4	3	6	3	6	4	6	4	6	5	4	
		SOCIOLOGI	2	5	3	7	3	8	2	8	3	9	3	9	2	9	4	9	
		CAD		3		2		2		2		2		2		2		2	
	Lektor Total			13	46	13	49	14	47	13	49	16	50	19	53	19	54	22	52
	Lektorvikar	STATSKUNDSKAB		1									0		1				
		ANTROPOLOGI		1	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1					
	Lektorvikar Total				1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	0	1			
	Adjunkt	ØKONOMI		3	1	4	1	7	0	5	1	3	2	2	1	2	0	4	
		STATSKUNDSKAB	1	0	1	1	1	3	2	4	1	4		4		3	0	2	
		ANTROPOLOGI	1		3		2		2		2		4		3		2		
		SOCIOLOGI		1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1		1	
	Adjunkt Total			2	3	6	5	5	10	6	9	7	7	6	6	5	5	3	7
	Adjunkt med henblik på	ØKONOMI											0		1	0	1	1	
ANTROPOLOGI																	0		
SOCIOLOGI																0			
Adjunkt med henblik på Total												0		1	0	1	1		
Forskningslektor	ØKONOMI				0		0												
	STATSKUNDSKAB		1		0														
	ANTROPOLOGI				1		1		1										
Forskningslektor Total				1		1		1		1									
Forskningsadj.	ØKONOMI		2	0	3	1	0	1	0		1								
	STATSKUNDSKAB	0	0	0	1		0		1	1	1		0						
	ANTROPOLOGI	2		1			1	1	1	1	1		0						
	SOCIOLOGI						0					0							
Forskningsadj. Total			2	3	2	4	1	2	1	2	2	3		0					
Forskningsass.	ØKONOMI	2	1	1	1	0	1	0	1		0				0	0	0		
	STATSKUNDSKAB	2	2	0	1	1		0	1	1	0	0	1	0	0	0	0		
	ANTROPOLOGI				0				0		0		0		0	0	0		
	SOCIOLOGI			1		0		0	0		0		0	0	0	0	0		
Forskningsass. Total			3	2	1	2	1	1	1	2	1	0	1	0	1	0	1	1	
Amanuensis	STATSKUNDSKAB										0		1		0	1	1		
	ANTROPOLOGI												0			2			
	SOCIOLOGI											0							
Amanuensis Total											0		1	0	0	2	1		
VIP Total			24	70	26	78	28	76	27	80	31	79	32	77	31	79	34	83	

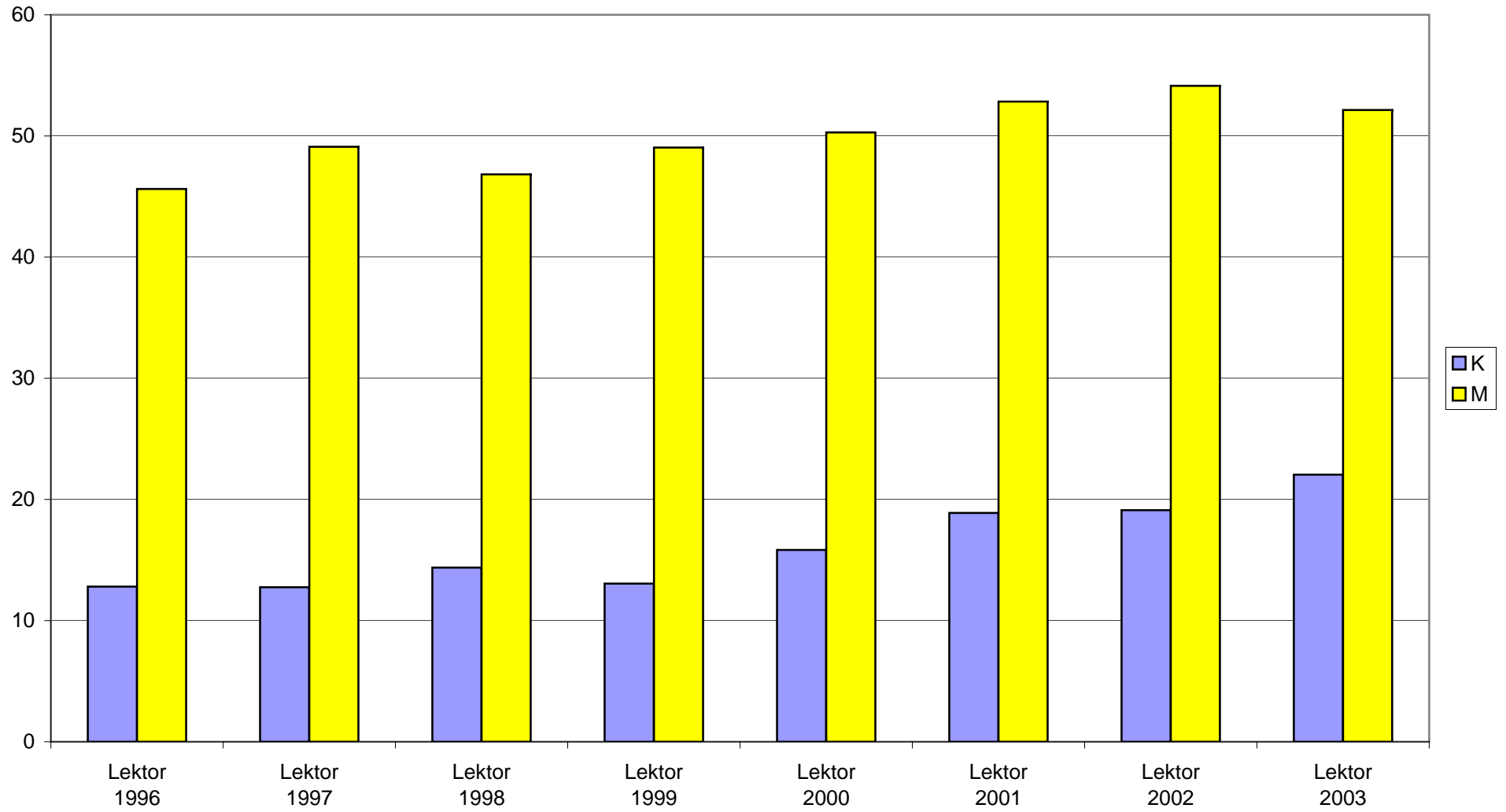
VIP - 1996 - 2003



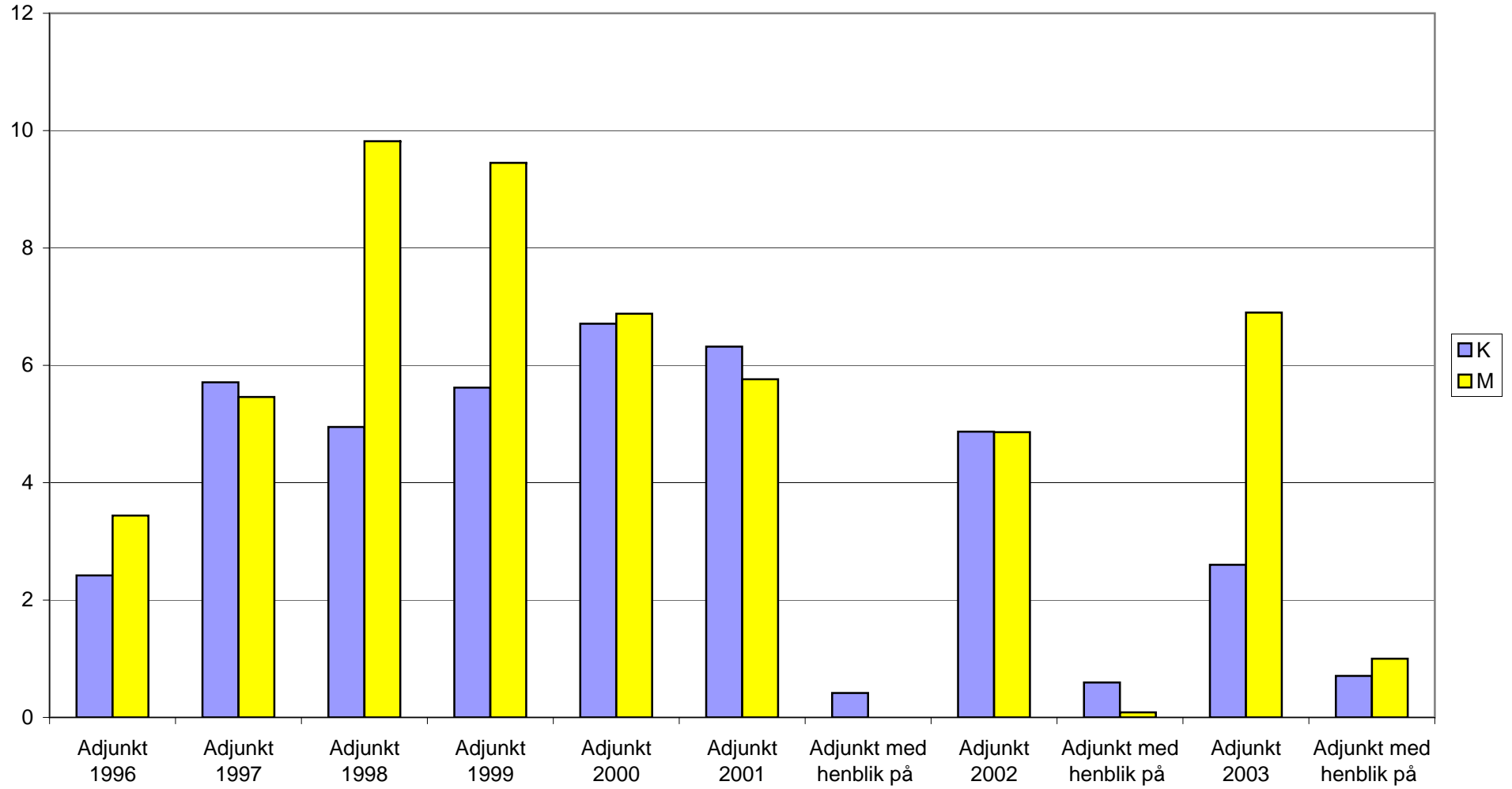
Professorer 1996 - 2003



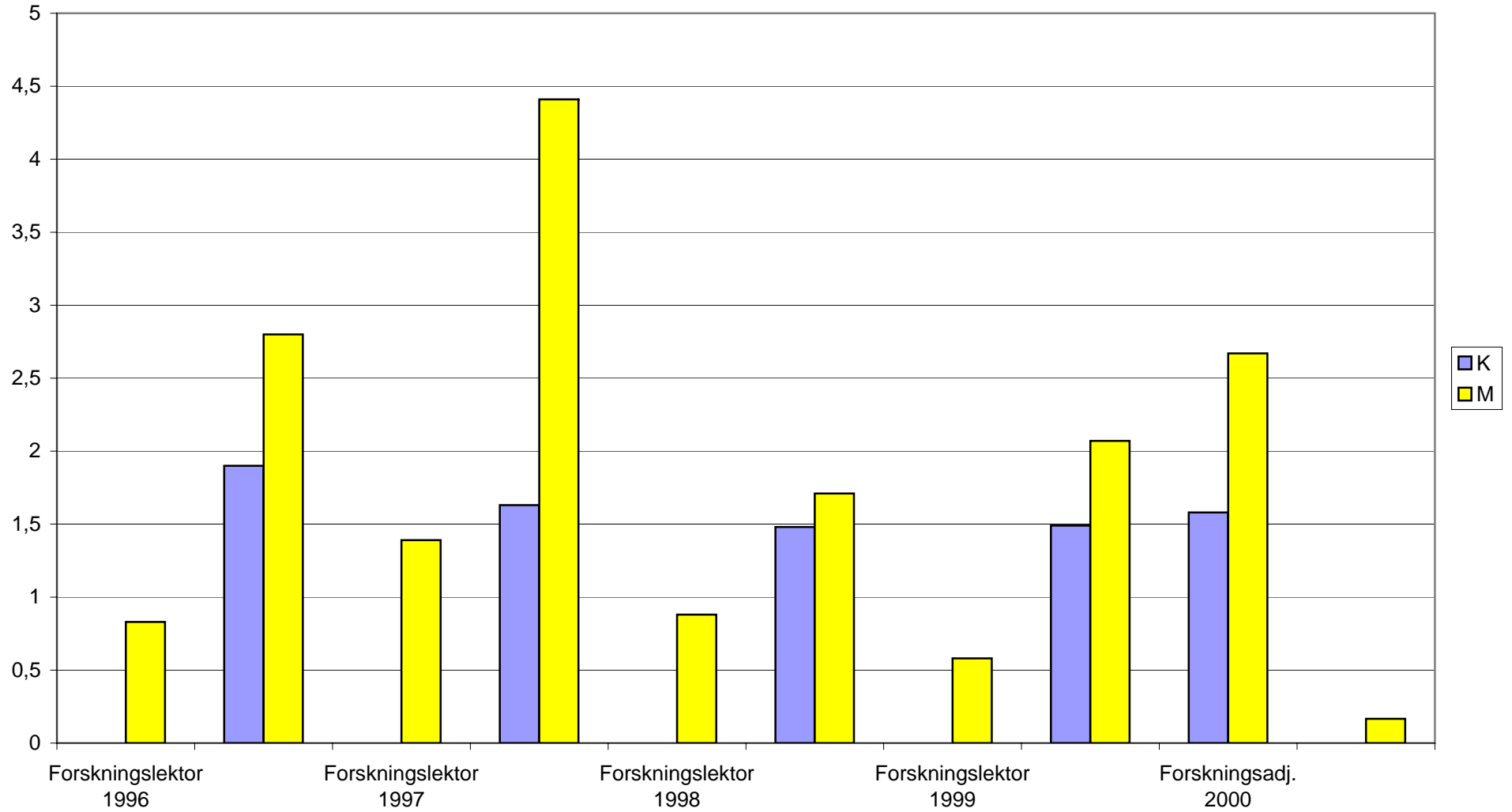
Lektorer - 1996 - 2003



Adjunkter - 1996 - 2003



Forskningslektorer-forskningsadjunkter - 1996 - 2003



**Bilag 2: Kønsfordelingen blandt fastlønnede TAP'er fordelt på enheder.
Årsværk 1999-2002**

Sted	1999			2000			2001			2002		
	K	M	Total	K	M	Total	K	M	Total	K	M	Total
Økonomi	11,8 98%	0,2 2%	12,0	13,0 100%	0,0 0%	13,0	12,9 93%	0,9 7%	13,8	12,5 93%	0,9 7%	13,5
Statskundsk.	13,7 91%	1,3 9%	15,1	14,2 93%	1,1 7%	15,3	13,5 89%	1,7 11%	15,3	13,6 90%	1,5 10%	15,0
Antropolog	3,0 60%	2,0 40%	5,0	3,7 65%	2,0 35%	5,7	3,5 64%	2,0 36%	5,5	3,2 52%	2,9 48%	6,1
Sociologi	5,4 69%	2,4 31%	7,8	5,6 68%	2,6 32%	8,2	5,6 69%	2,5 31%	8,1	5,6 70%	2,4 30%	8,0
CAD	0,0 0%	4,8 100%	4,8	0,0 0%	4,6 100%	4,6	0,0 0%	4,3 100%	4,3	0,0 0%	3,9 100%	3,9
Fak.sekr.	11,4 65%	6,1 35%	17,5	13,3 73%	4,9 27%	18,1	13,5 72%	5,2 28%	18,7	13,6 71%	5,5 29%	19,1
I alt	45,3 73%	16,9 27%	62,1	49,6 77%	15,2 23%	64,8	49,0 75%	16,7 25%	65,7	48,5 74%	17,1 26%	65,6

Bilag 3: Kønsfordelingen blandt Indskrevne ph.d.'ere fordelt på enheder (pr. 31.12)

Sted		1997			1998			1999			2000		
		Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Økonomi	abs.	22	5	27	30	5	35	32	7	39	32	9	41
	pct.	81	19	100	86	14	100	82	18	100	78	22	100
Statskundskab	abs.	9	9	18	9	7	16	10	9	19	9	11	20
	pct.	50	50	100	56	44	100	53	47	100	45	55	100
Antropologi	abs.	1	18	19	2	12	14	3	11	14	5	11	16
	pct.	5	95	100	14	86	100	21	79	100	31	69	100
Sociologi	abs.	7	10	17	7	6	13	10	3	13	11	4	15
	pct.	41	59	100	54	46	100	77	23	100	73	27	100
I alt	abs.	39	42	81	48	30	78	55	30	85	57	35	92
	pct.	48	52	100	62	38	100	65	35	100	62	38	100

Sted		2001			2002			2003			1997-2003		
		Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Økonomi	abs.	32	9	41	22	7	29	19	8	27	81	24	105
	pct.	78	22	100	76	24	100	70	30	100	77	23	100
Statskundskab	abs.	12	9	21	11	10	21	12	10	22	30	28	58
	pct.	57	43	100	52	48	100	55	45	100	52	48	100
Antropologi	abs.	7	11	18	7	14	21	8	15	23	17	38	55
	pct.	39	61	100	33	67	100	35	65	100	31	69	100
Sociologi	abs.	12	6	18	11	10	21	7	8	15	25	24	49
	pct.	67	33	100	52	48	100	47	53	100	51	49	100
I alt	abs.	63	35	98	51	41	92	46	41	87	153	114	267
	pct.	64	36	100	55	45	100	53	47	100	57	43	100

Bilag 4: Kønsfordelingen blandt indskrevne studerende - studenterbestand (pr. 1.10)

Sted		1998			1999			2000		
		Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd	I alt
Økonomi	abs.	571	1.551	2.122	548	1.472	2.020	534	1.365	1.899
	%	27	73	100	27	73	100	28	72	100
Statskundskab	abs.	623	871	1.494	622	899	1.521	654	905	1.559
	%	42	58	100	41	59	100	42	58	100
Forvaltning/Datalogi	abs.	9	23	32	9	19	28	0	0	0
	%	28	72	100	32	68	100	0	0	0
Antropologi	abs.	352	104	456	392	107	499	400	111	511
	%	77	23	100	79	21	100	78	22	100
Sociologi	abs.	197	96	293	230	116	346	275	130	405
	%	67	33	100	66	34	100	68	32	100
I alt	abs.	1.752	2.645	4.397	1.801	2.613	4.414	1.863	2.511	4.374
	%	40	60	100	41	59	100	43	57	100

Sted		2001			2002			2003		
		Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd	I alt
Økonomi	abs.	496	1.294	1.790	501	1.219	1.720	542	1.233	1.775
	%	28	72	100	29	71	100	31	69	100
Statskundskab	abs.	662	860	1.522	662	816	1.478	669	831	1.500
	%	43	57	100	45	55	100	45	55	100
Forvaltning/Datalogi	abs.	3	3	6	0	0	0	0	0	0
	%	50	50	100	0	0	0	0	0	0
Antropologi	abs.	384	113	497	391	105	496	407	100	507
	%	77	23	100	79	21	100	80	20	100
Sociologi	abs.	323	145	468	350	171	521	365	185	550
	%	69	31	100	67	33	100	66	34	100
I alt	abs.	1.868	2.415	4.283	1.904	2.311	4.215	1.983	2.349	4.332
	%	44	56	100	45	55	100	46	54	100

Bilag 5

Fordelingen af mænd/kvinder ved Institut for Psykologi

	Mænd	Kvinder
VIP:		
Undervisningsadjunkt		1
Adjunkt	1	3
Amanuensis	1	
Professor	5	1
Professor med særlige opgaver	1	1
Forskningsassistent		1
Lektorer	16	11
I alt	24	18
Kandidater		5
Ph.d.-studerende	8	16
AC-TAP	2	1
Teknikere:		
Ingeniørassistent	1	
Studertermedhjælp	2	
I alt	3	
Dyreassistent	1	
TAP:		
HK		19
Pædagoger og socialrådgiver		3
Medhjælp	1	1
I alt	1	23
I alt for ansatte	39	63
Studerende pr. oktober -04	406	1238
Kandidateksaminer i perioden 01.10.03 – 30.09.04	24	118