

Københavns Universitets bestyrelse



SAGSNOTAT

26. SEPTEMBER 2018

Vedr. Status for Karriere, Køn og Kvalitet - 2017

**FÆLLES HR PERSONALEJURA OG
ARBEJDSMILJØ**

Sagsbehandler Fælles HR

NØRREGADE 10
POSTBOKS 2177
1017 KØBENHAVN K

KU's arbejde med mangfoldighed og resultater siden 2008

TLF 35322600
DIR 35322790
MOB 28752790

Københavns Universitet har gennem de seneste 10 år været optaget af at skabe lige muligheder i forskning og ledelse gennem målrettet arbejde med handlingsplaner. Universitetets to handlingsplaner blev sat i gang af bestyrelsen. Det var - og er fortsat - en international tendens, at universiteter er præget af en skæv kønssammensætning: Jo højere man kommer op ad forskerkarrierestigen, jo færre kvinder. Det er dermed en udfordring, der rækker ud over de danske grænser, men Danmark ligger f.eks. dårligere end de andre nordiske og en lang række europæiske lande, når det kommer til kvinders andel af forskere.

isj@adm.ku.dk

REF: ISJ

KU har derfor også siden sin indtræden i hhv. IARU og i LERU deltaget i de netværk og arbejdsgrupper, der beskæftiger sig med *gender* og mangfoldighed. Dette har skabt øget viden omkring hvilke udfordringer, der opleves, og ikke mindst i forhold til hvad der virker. Her viser KU sig i nogle tilfælde at være innovativ (indførelse af økonomiske incitamenter), mens KU i andre tilfælde i høj grad kan lære af andres erfaringer med f.eks. at tilrettelægge rekruttering og karriereløb, så de tiltaler begge køn.

Det har gennem hele perioden været vigtigt at understrege, at KU ønsker at ansætte de bedste, uanset køn. Det gennemgående træk ved arbejdet har derfor været at skabe lige muligheder. Ingen af planerne har dermed indeholdt en favorisering af det ene køn frem for det andet.

Den første plan fra 2008-2013 havde fokus på at øge antallet af kvindelige ansøgere til forskerstillinger på Københavns Universitet (primært antallet af lektorer og professorer). Planen havde tre fokusområder: 1. Økonomiske incitamentter ved rekruttering af kvindelige professorer. 2. Internationalisering 3. Talent- og lederudvikling.

I starten af 2015 indførte KU en ny handleplan, der fik titlen Karriere, Køn og Kvalitet – Lige muligheder i forskning og ledelse. Planen skulle oprindeligt være afsluttet i 2017, men blev forlænget af bestyrelsen, så den løber til og med 2018.

Fokus for den nye plan har været at styrke rekruttering gennem målrettet søgning og skabe større bredde i ansøgerfeltet gennem at forvente at der er mindst en ansøger af hvert køn til faculty-stillinger. Derudover er der fortsat fokus på barsel og talent- og lederudvikling, måltal for kvinders andel af ledelse mv.

Resultater af handlingsplaner fra 2008 - 2017

Den første plan havde en tydelig effekt, målt ved en stigning i kvinders andel af professorstaben fra 15% i 2007 til knapt 21% ved den plans afslutning i 2013. Samlet set har KU frem til 2017 rykket sig fra det beskedne niveau i 2007 til nu 24% kvindelige professorer. Denne udvikling er næppe tilfældig, og er bl.a. sket, fordi der med planerne blev skabt større bevidsthed i organisationen – og et konkret incitament til at handle anderledes ved rekruttering af talenter end man måske normalt havde gjort.

Vi har i perioden med handlingsplaner oplevet en stigning på 9 procentpoint fsva. kvinders andel af lektorerne, så kvinderne i 2017 udgjorde 39% af lektorgruppen, mod 30% i 2007.

Rapport for 2017 – status og fokusområder

En gang årligt får bestyrelsen en rapport, hvor udviklingen inden for handlingsplanen beskrives. Rapporten er udarbejdet af Fælles HR Personalejura og Arbejdsmiljø og bygger bl.a. på indmeldinger, der er kommet fra fakulteterne om fremdrift på de enkelte områder.

Det er aftalt, at rektor årligt drøfter afrapporteringen fra fakultetet med dekanerne for at fastholde fokus. Det er sket på et møde i Ledelsesteamet 5. september 2018. Fælles HR har afholdt møde med referencegruppen vedr. Karriere, Køn og Kvalitet.

Statusrapporten beskriver den konkrete udvikling inden for de enkelte indsatsområder. Her kan det fremhæves, at det er tilfredsstillende, at der i 2017 er balance mellem kønnene ved tenure track-ansættelser. Det samme gælder ved anvendelse af shortlisting. Det er altså ikke fordi KU sorterer kvindelige ansøgere fra i processen.

Det kan endvidere fremhæves, at KU har succes med mentorordninger og med førlederkurser, der klæder yngre kvinder på til en lederkarriere inden for forskerverdenen.

Fortsat fokus er nødvendigt

KU har et reelt ønske om at skabe en arbejdsplads med plads til alle talenter, uanset køn. Det ses bl.a. i den seriøsitet, der prægede behandlingen af statusrapporten i Direktionen, Ledelsesteam, referencegruppen for handlingsplanen og i Hovedsamarbejdsudvalget. Der er enighed om, at det er tilfredsstillende, at KU har skabt resultater, men der er samtidig enighed om, at arbejdet skal fortsættes og gerne intensiveres.

Der er nemlig fortsat udfordringer, der bør adresseres:

- KU har sat et mål om at øge kvinders andel af den øverste ledelse så de udgør 32 % – det er imidlertid ikke lykkedes. Udviklingen er snarere gået tilbage end frem, siden bestyrelsen satte sit mål.
- Der er tidligere rejst en opmærksomhed omkring en skævhed ved anvendelse af stillingskategorien professor med særlige opgaver (MSO). Tendensen er fortsat, at denne type tidsbegrænsede professorstillinger i overvejende grad anvendes til kvinder.
- Bestyrelsen har bedt om, at der er opmærksomhed omkring kønsfordelingen ved kaldelser. Det er fortsat sådan, at det primært er mænd, der bliver kaldet til en professorstilling, hvor stillingen besættes uden konkurrence.

Det videre arbejde

Det er aftalt med KU's direktion, at denne afrapportering bliver den sidste i denne handlingsplans periode. Det vil fortsat være sådan, at udvikling i balancen mellem kvinder og mænd på både VIP-siden og den øverste ledelse følges og offentliggøres på KU's hjemmeside og KUnet.

KU arbejder videre med ligebehandling i forhold til VIP i det tværgående strategiske projekt "VIP-Karriereudvikling"; bl.a. med udgangspunkt i anbefalinger fremkommet i forbindelse med behandling af 2017-rapporten:

- at der arbejdes bredt og systematisk med at udbrede kendskabet til betydningen af ubevidste og bevidste fordomme (bias), og hvordan dette påvirker bl.a. hele rekrutteringsprocessen
- at der fastsættes konkrete mål og systematisk følge op på om målene bliver nået
- at der arbejdes videre med udvikling og implementering af en systematisk søgeproces som et led i rekruttering.