



SAGSNOTAT

24. AUGUST 2022

Vedr. Status på implementering af *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023*

REKTORSEKRETARIATET

Sagsbehandler Fælles HR

NØRREGADE 10

1165 KØBENHAVN K

Status på implementering af Handleplan for ligestilling og diversitet (GEP)

DIR 35 32 32 36

Arbejdet med implementeringen af KU's Gender Equality Plan – *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023* er påbegyndt i foråret 2022. Tre initiativer er gennemført og en række initiativer er påbegyndt og gennemgås nedenfor.

anders.emil@adm.ku.dk

www.ku.dk

Gennemført implementering af initiativer

- *Opdatering af konceptet for LUS-samtaler (lederudviklingssamtaler) (initiativ 5.4).* I det nye koncept skal lederne forholde sig til og reflektere over deres eget arbejde med ligestilling og diversitet og hvorledes, de inddrager medarbejderne i dette.
- *Indføring af en KU-whistleblowerordning (initiativ 4.5),* som bl.a. inkluderer muligheden for anonymt at indberette tilfælde af seksuel chikane.. Der har indtil primo august 2022 været syv indberetninger til ordningen. Ingen af dem har omhandlet tilfælde af krænkende handlinger. Alle syv er sendt videre til undersøgelse. Af de syv er to sager afsluttet med det resultat, at der ikke vil være videre konsekvenser på baggrund af henvendelsen. De resterende sager er forsat under undersøgelse.
- *Udvidelse af APV ift. krænkende handlinger (initiativ 4.1).* Som en del af handleplanen har KU som beskrevet ovenfor udvidet APV-spørgerammen om tilfælde af krænkende adfærd og forskelsbehandling af medarbejdere.

Igangværende implementering af initiativer

Der er flere initiativer i handleplanen, hvor implementeringen er i gang, men endnu ikke afsluttet:

- Initiativ 4.3, ”KU har klædt medarbejdere og studerende på til at intervenere som tredjeperson ved tilfælde af krænkende handlinger”
- Initiativ 6.2, ”KU har udviklet og udbudt tematiske workshops vedrørende køn i forskning med henblik på at understøtte forskere i at møde award-kriteriet”
- Initiativ 2.2, ”Mulighederne for at styrke vidensgrundlaget om udvalgte øvrige forskelsmarkørers¹ betydning i forhold til uddannelse og ansættelse på KU er afdækket og belyst gennem en undersøgelse med fokus på diversitet og inklusion” med deadline i foråret 2023.
- Initiativ 4.2, ”KU har gennem undervisningsmiljøvurderingen fra 2021 (UVM) etableret styrket baseline vedrørende håndtering af krænkende handlinger mellem studerende – og mellem studerende og ansatte – og opsat nye målsætninger for arbejdet”
- Initiativ 2.1, ”Indikatorerne i Handleplan for ligestilling og diversitet kan så vidt muligt leveres på institutniveau”

Uddrag fra monitoreringsrapporten: Datarapport 2022 - Gender Equality Plan

En vigtig del af handleplanen er arbejdet med data. Dette arbejde er allerede påbegyndt og således er baselineanalysen, der blev præsenteret i handleplanen blevet opdateret med de nyeste tal i bilaget til *Monitoreringsrapporten 2022: Datarapport 2022*. Nedenfor er præsenteret et udvalg af data på KU-niveau fra rapporten:

Kønsfordeling i populationen af videnskabeligt personale

Kønsfordelingen i populationen af videnskabeligt personale er et vigtigt pejlemærke for arbejdet med ligestilling og mangfoldighed på KU.

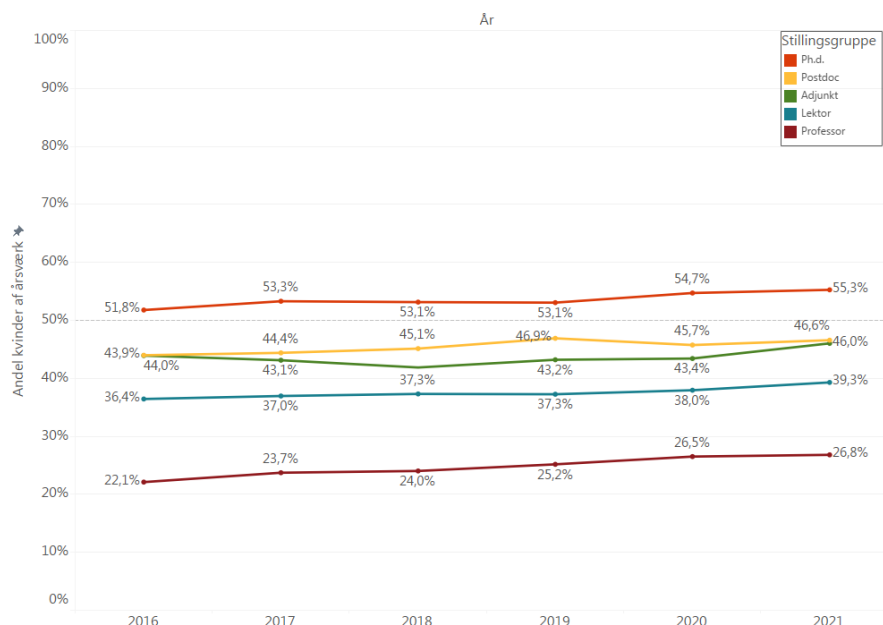
Figur 1 viser, at der for samtlige VIP-kategorier er sket en mindre stigning i andelen af kvinder i populationen i perioden 2016-2021. Den største stigning siden 2016 gælder professorer: Andelen af kvindelige professorer er steget med 4,7 procentpoint til 26,8 pct. i 2021. For de øvrige VIP-kategorier er der også sket en stigning i samme periode på mellem 2,0 – 3,5 procentpoint.

¹ Forskelsmarkører kan udover køn f.eks. være etnicitet, race, social-økonomisk baggrund, seksualitet o.l.

Figur 1 – Udvikling i populationen (årsværk i procent) – KU

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - KU-niveau

SIDE 3 AF 6



Generelt ses det, at andelen af kvindelige ansatte fortsat er højest blandt ph.d.-studerende og støt faldende gennem de næste niveauer. Det er en generel tendens, der også ses på andre universiteter i Danmark og udlandet, og som også ses på de enkelte fakulteter på KU, dog med undtagelser på Det Juridiske Fakultet og Det Teologiske Fakultet.

Den største stigning i andelen af kvinder i perioden siden 2016 er sket i den kategori, der har mest kønsbalance, nemlig blandt professorerne. Det er også i overgangen mellem lektorer og professorer, at der ses den største forskel i andelen af kvinder. Der er 12,5 procentpoint forskel mellem andelen af kvinder blandt professorer og lektorer i 2021. Det kan indikere, at der er potentiale til at øge andelen af kvinder i professorgruppen. Til sammenligning er der f.eks. kun 6,7 procentpoint forskel på andelen af kvinder mellem adjunkter og lektorer.

VIP Rekruttering – ansættelser med opslag

Det er vigtigt at holde øje med tallene på rekrutteringsområdet, da det bl.a. kan give værdifuld information om, hvad diversitet i ansøgningspuljen betyder ift. diversitet blandt dem, der faktisk ansættes på KU. F.eks. viser figur 2 nedenfor indikationer på, at en større andel kvindelige ansøgere vil føre til en større andel kvindelige ansatte – og vice versa. Figur 2 viser den gennemsnitlige andel kvindelige ansøgere (grå) overfor andelen af kvinder, der ansættes (rød), fordelt på de fire stillingskategorier, 1) postdoc, 2)

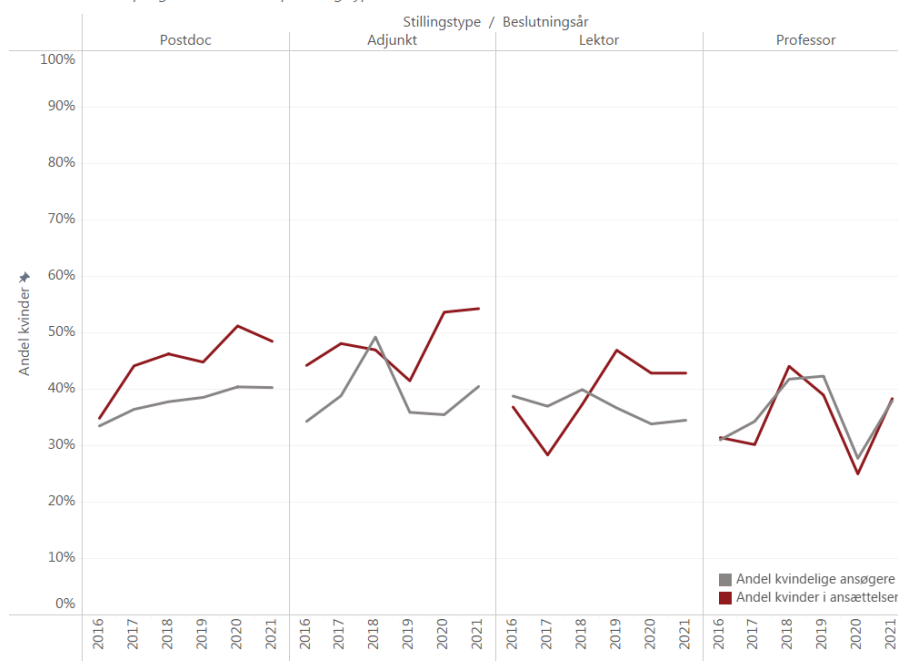
adjunkt, 3) lektor og 4) professor, over tid – fra 2016-2021. Data dækker kun ansættelser med opslag.

Af figuren ses for professor- og postdoc-kategorien en tendens til, at de to kurver følger hinanden. Altså at en stigning i andelen af kvindelige ansøgere et år falder sammen med en stigning i andelen af kvinder, der ansættes, og omvendt. Især for professor-kategorien er de to kurver i høj grad sammenfaldende. Tendensen er ikke lige så tydelig for adjunkt- og lektor-kategorierne.

Figur 2 – Gennemsnitlig andel kvindelige ansøgere og andel kvinder i ansættelser, 2016-2021, KU

Gennemsnitlig andel kvindelige ansøgere vs. andel kvinder i ansættelser

Ansættelser med opslag over tid - fordelt på stillingstype



Af figuren ses det også, at der er en større andel kvinder blandt dem, der ansættes, end der er blandt ansøgerne. Det gælder især de seneste år for postdoc, adjunkt og lektor-niveaet. Der kan således siges at være en større ”succesrate” for de kvindelige ansøgere end for de mandlige ansøgere.

Til gengæld ses det for postdocs og adjunkter, at der er relativt færre kvinder, der søger stillingerne end dem, der findes blandt de potentielle kandidater. Der var i gennemsnit 39 pct. kvindelige ansøgere til postdocstillinger i perioden 2017-2021, men i 2017 var der 53,3 pct. kvindelige ph.d.-studerende: I ph.d.-gruppen, som postdocs bl.a. skal rekrutteres fra, var der altså 14,3 procentpoint flere kvinder end blandt ansøgerne til postdocstillingerne. Samme billede (om end med mindre forskel) gør sig gældende, når vi kigger på adjunktkategorien. Mens der gennemsnitligt var 39,5 pct. kvindelige ansøgere til adjunktstillinger i

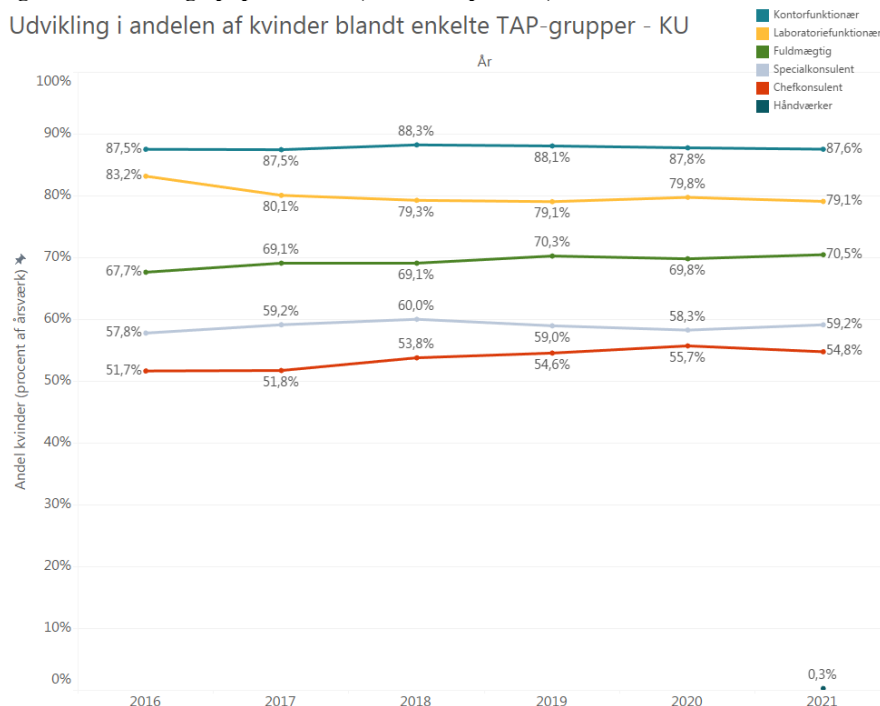
perioden 2017-2021, var der i 2017 44,4 pct. kvindelige postdocs. Der er således umiddelbart tale om et ”zig zag”-mønster, hvad angår postdocs og adjunkter: relativt færre kvinder søger stillingerne end dem, der findes blandt de potentielle kandidater, mens der er relativt flere, der ansættes, end der søger.

Det er dog værd at bemærke, at der i perioden 2017-2021 har været en større andel kvinder blandt dem, der ansættes på åbne opslag end dem, der ansættes som følge af en ekstern bevilling i postdoc- og adjunktstillinger. Forskellen er beskeden på postdocniveau (3,6 procentpoint), men ret markant på adjunktniveau (en forskel på 12,3 procentpoint).

Kønsfordeling i populationen af TAP’ere

Københavns Universitet monitorerer også tallene indenfor diversitetsdagsordenen for den store gruppe af teknisk/administrativt personale (figur 3). Generelt er der en overvægt af kvinder blandt det teknisk/administrative personale på Københavns Universitet, når man ser på hele gruppen. I 2021 var andelen af kvinder blandt TAP’erne 63,2 pct. Andelen af kvinder har ligget på ca. samme niveau siden 2016 – med en svag stigning. Tallene viser, at der er en større andel mænd jo højere op i stillingshierarkiet, man kommer, når man ser på fuldmægtig, specialkonsulent- og chefkonsulent-kategoriene.

Figur 3 – Udvikling i populationen (årsværk i procent) - KU



Note: der har i perioden siden 2016 været 100 pct. mandlige håndværkere indtil 2021, hvor andelen er steget til 0,3 pct. Der ses derfor kun en enkelt prik nederst i højre hjørne.

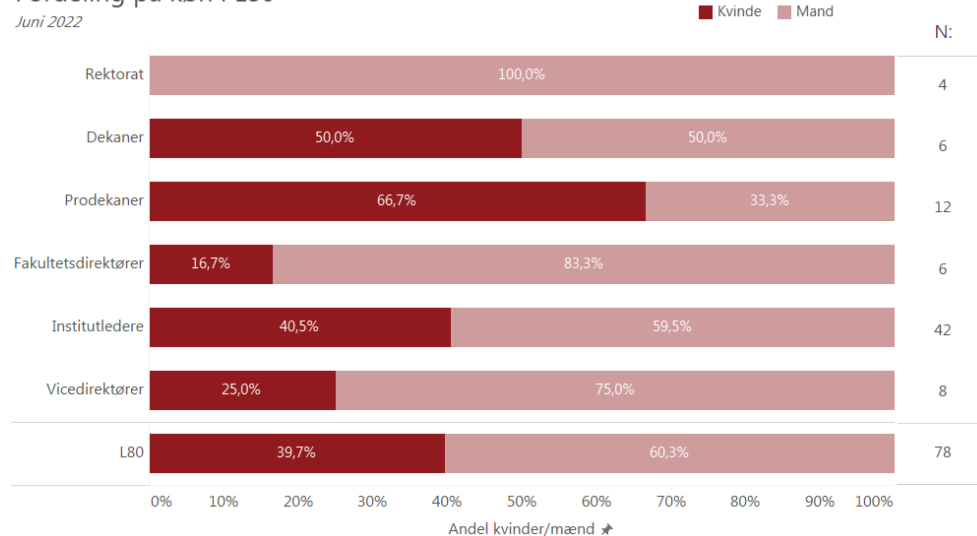
Kønsfordeling på ledelsesniveau

Ses der på kønsfordelingen i Københavns Universitets ledelse, der her er defineret som ledelsesgruppen L80² er 39,7 pct. kvinder og 60,3 pct. mænd (figur 4). Der har været en stigning på 1,7 procentpoint i andelen af kvinder siden oktober 2021. Udviklingen er drevet af, at der er kommet flere kvinder i institutleder-gruppen³, hvor andelen af kvinder er steget fra 35 pct. til 40,5 pct.

Det er værd at bemærke, at det er ledelsesgrupperne (foruden rektoratet), der leder videnskabeligt ansatte – dekaner, prodekaner og institutledere – der har mest kønsbalance (eller en overvægt af kvinder), mens ledelsesgrupperne, der leder teknisk/administrativt personale – fakultetsdirektører og vicedirektører – har større kønsulighed. Det er dermed det modsatte mønster end for de medarbejdergrupper, som de leder.

Figur 4 – Køns sammensætningen i Københavns Universitets ledelse – L80

Fordeling på køn i L80



² Mødeforum for rektorat, universitetsdirektør, dekaner og prodekaner, fakultetsdirektører, institutledere samt fællesadministrationens vicedirektører.

³ Institutledergruppen i figuren tæller institutledere, centerledere og skoleledere.