

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT**

22. NOVEMBER 2022

Vedr. KU's Handleplan for ligestilling og diversitet: Opdateret status på implementering af initiativer – november 2022

**FÆLLES HR UDVIKLING &
ARBEJDSMILJØ**

Sagsbehandler Fælles HR

KRYSTALGADE 25
1172 KØBENHAVN K**1. Indledning**

Dette sagsnotat gør status på implementeringen af initiativerne i KU's *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023* per november 2022. Redegørelsen fokuserer på den nationale og internationale kontekst for handleplanen og gør status på den gennemførte implementering samt igangværende implementering. Derudover redegøres der for de udfordringer, implementeringen af handleplanen er stødt på.

DIR 35 32 31 70
MOB 93 56 51 84

fsf@adm.ku.dk

Notatet præsenterer en opdateret status på implementeringen end den bestyrelsen fik forelagt på mødet den 5. oktober 2022.

2. Opsummering

Seks ud af handleplanens 20 initiativer er gennemført, og der er – som oplyst i mødematerialet til oktober-mødet – fremdrift i implementeringen. Dette er bl.a. muliggjort af, at KU har afsat ressourcer til et dedikeret implementeringsarbejde, herunder i form af to midlertidige årsværk i Fælles HR.

En række af handleplanens initiativer er forsinkede idet de har krævet en igangsættende og koordinerende indsats fra mangfoldighedsteamet i FællesHR, hvor bemanningen først var på plads i august 2022. Samtidig har det vist sig, at virkeliggørelsen af handleplanens initiativer bliver mere omkostningstungt end estimeret forud for implementeringen. Dette gælder ikke mindst den del af handleplanens initiativer, der drejer sig om at leve op

til Horizon Europes krav om at klæde hele organisationen på ang. ligestilling, bias mv. og om inddragelse af organisationen.

På institut- og fakultetsniveau foregår der også en række lokale ligestilling- og diversitetsinitiativer, som ikke er en del af handleplanen. Som eksempel kan nævnes; Globes diversitetsudvalg, projekt Dignity på SAMF og udviklingen af et etisk kodeks på SUND.

3. Handleplanens rammer og status

3.1 Kontekst

Med *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023* lægger Københavns Universitet (KU) fundamentet for at fortsætte og videreudvikle de seneste årtiers indsats med at styrke rammerne og mulighederne for ligestilling og diversitet. Der er mange rationaler, som driver arbejdet med ligestilling og diversitet. Helt konkret sikrer Handleplanen at KU imødekommer Horizon Europes' krav om at have en Gender Equality Plan, ligesom den er med til at understøtte, at dansk ligestillingslovgivning overholdes.

Ligestilling og diversitet er også en aktiv politisk dagsorden både nationalt og internationalt. EU sætter eksempelvis fokus på, at diversitet, ligestilling og intersektionalitet har en afgørende betydning for kvaliteten og fremgangen i forskning og innovation.

Samtidig er en stærk position i forhold til ligestilling, diversitet og inklusion et vigtigt aktiv for at tiltrække og fastholde de bedste medarbejdere – og studerende.

Prioritering af diversitet er derfor meget væsentlig for KU som højt rangerende universitet – både i forhold til forskning og uddannelse. En ambitiøs og operationaliserbar handleplan er et vigtigt element i at skabe og fastholde en vedvarende og målrettet indsats.

Fokus i den nuværende handleplan er i høj grad at skabe grundlag for det videre arbejde på området blandt andet igennem udarbejdelse af bedre data og opkvalificering af organisationen. Målet er at udarbejde en ambitiøs næste handleplan med fokus på andre diversitetsparametre udover køn. Denne udviklingsproces skal ske via en bred inddragelse af organisationen; dette vil blive adresseret under Mål 1 i redegørelsen nedenfor.

3.2 Initiativer der er implementeret

KU har implementeret følgende seks initiativer:

- *Indikatorerne i Handleplan for ligestilling og diversitet kan så vidt muligt leveres på institutniveau (initiativ 2.1)*
Indikatorerne kan leveres på institutniveau, og det undersøges derudover, om der skal opbygges en rapport med baseline-tallene, der bliver bredt tilgængelig online, så tallene til enhver tid kan tilgås på institutniveau.
- *Udvidelse af APV ift. krænkende handlinger (initiativ 4.1).*
KU har udvidet spørgerammen i arbejdspladsvurderingen (APV) både med flere nye spørgsmål vedrørende krænkende handlinger og ved tilføjelse af flere eksempler og nuanceringer i eksisterende spørgsmål. Dette antages at have været medvirkende til, at der i 2022 er angivet en større forekomst af krænkende adfærd på KU end ved sidste APV, der blev gennemført i 2019. Tallene i APV'en viser den fortsatte vigtighed i at arbejde med forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger på KU, hvilket er indbefattet i f.eks. handleplanens initiativ 4.3 (se nedenfor).
- *Styrket baseline vedrørende krænkende handlinger mellem studerende og studerende og ansatte (initiativ 4.2).*
KU har gennem udvidelse af spørgerammen i undervisningsmiljøvurderingen (UVM) og en undersøgelse af håndteringen af krænkelse udvidet data omkring og fastlagt nye retningslinjer for arbejdet med krænkelse blandt studerende og imellem studerende og ansatte. Dette har bl.a. resulteret i ét årsværk placeret i Uddannelse & Studerende, som skal arbejde dedikeret med forebyggelse og håndtering af krænkelse blandt studerende. Personen forventes ansat per 1. marts 2023.
- *Medarbejdere og ledere klædes på til at forebygge og håndtere krænkende handlinger (initiativ 4.3)*
Fælles HR har i efteråret lanceret en webinarække for ledere, medarbejdere og studerende med fokus på forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger. Webinarerne afholdes fra primo november 2022 til ultimo februar 2023, og afholdes skiftevis på dansk og engelsk.
- *Indføring af en whistleblowerordning (initiativ 4.5).*
KU har indført en whistleblowerordning, som bl.a. inkluderer muligheden for anonymt at indberette tilfælde af seksuel chikane.
- *Opdatering af konceptet for LUS-samtaler (lederudviklingssamtaler) (initiativ 5.4).*
Konceptet for lederudviklingssamtaler er opdateret således at lederne ifm. LUS-samtaler skal forholde sig til og reflektere over deres eget arbejde med ligestilling og diversitet og hvorledes, de inddrager

medarbejderne i dette. Det nye koncept blev effektueret primo august 2022.

SIDE 4 AF 5

3.3 Igangværende implementering

Nedenfor gennemgås de initiativer i handleplanen er under udvikling og implementering. For syv ud af de 20 initiativer er udviklingen og implementeringen ikke er påbegyndt. De gennemgås derfor ikke i indeværende statusnotat.

- *Bred inddragelse (mål 1)*
Som beskrevet ovenfor er en vigtig del af den nuværende handleplan at udarbejde en ny og mere ambitiøs handleplan baseret på bred inddragelse af organisationen. Den brede inddragelse skal inkludere både ledere, medarbejdere og studerende, relevante fora og udvalg, relevante medarbejderudvalg og nøglemedarbejdere inden for mangfoldighed. Planen for den brede inddragelse er under udarbejdelse i Fælles HR, og er pt. ved at blive koordineret med de pågående processer ift. KU's kommende strategi og den omfattende reform af KU's administration. Som en del af planlægningen af den brede inddragelsesproces skal det besluttes hvor meget og hvilke elementer af den kommende handleplan, der skal lægges ud til beslutning i organisationen. Ligesom det skal besluttes, hvor ambitiøse KU vil være på ligestillings- og diversitetsområdet.
- *Mulighederne for at styrke vidensgrundlaget om udvalgte øvrige forskelsmarkørers betydning i forhold til uddannelse og ansættelse på KU er afdækket og belyst gennem en undersøgelse med fokus på diversitet og inklusion (initiativ 2.2)*
Der er taget indledende skridt til at få afklaret, hvad KU kan og må indhente af data, samt hvordan dette i praksis kan gøres.
- *Vidensgrundlaget vedrørende det kønsskæve optag på BA-niveau er styrket med særligt fokus på frafald, forventede karrieremuligheder og afgørende forhold for ansøgning (initiativ 2.3)*
Undersøgelhedsdesign er under udarbejdelse i Uddannelse & Studerende.
- *Vidensgrundlaget om ph.d.-studerendes og postdocs oplevelser af barriere og muligheder i forhold til fremtidig forskerkarriere er afdækket (initiativ 2.4)*
Undersøgelhedsdesignet er fastlagt og survey er udsendt. Kvalitativt afdækkes vidensgrundlaget gennem en række spørgsmål som vil blive stillet Ph.d.'ere og Postdoc'ere som en del af deres karrieresamtaler.

- *Datagrundlaget for at analysere mulige ligelønsproblematikker på KU er styrket (initiativ 2.6)*

Arbejdet med at afdække hvorledes datagrundlaget styrkes bedst muligt er allerede påbegyndt. Dette initiativ forventes at være implementeret i januar 2023.

- *KU har udviklet og udbudt et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias målrettet alle medarbejdere (initiativ 3.1).*

Der indhentes pt. tilbud fra eksterne firmaer til at stå for udviklingen og afholdelse af dette kursus. Flere tilbud er allerede indhentet, men der bliver behov for tilførsel af ressourcer for at realisere dette initiativ.

- *KU har udviklet og udbudt et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias målrettet ledere (initiativ 3.2).*

Dette kursus forventes at indtænkes som en obligatorisk del af KU's lederuddannelse. Det forventes at kurset pilottestes i foråret 2023.

- *KU har klædt medarbejdere og studerende på til at intervenere som tredjeperson ved tilfælde af krænkende handlinger (initiativ 4.3)*

Der er researchet på eksterne firmaer til at forestå træningen med det formål at pilotteste forløbet primo 2023. Der bliver behov for tilførsel af ressourcer for at realisere dette initiativ.