

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSFREMSTILLING**

12. JANUAR 2014

Vedr.: Pkt. 5 Kønsræssig balance i forskning og ledelse**Sagsbehandler:** HR&O**LEDELSES- OG
PROJEKTSEKRETARIATET**NØRREGADE 10
1017 KØBENHAVN K**Bilag**

1. Evalueringsrapport for Handlingsplan 2008 til 2013.
2. Task Forcens Idékatalog (18. juni 2013)
3. LT's udspil til ny handlingsplan for flere kvinder i forskning og ledelse 2014 (4. dec. 2013)

DIR +45 40 40 78 34

Elisabeth.Rasmussen@adm.ku.dk
www.ku.dk**Baggrund:**

KU har i løbet af 2013 dels arbejdet med ideer til nye indsatser og dels evalueret handlingsplan for "Mangfoldighed – flere kvinder i forskning og ledelse", som løb i perioden 2008 til 2013.

Handlingsplanen 2008 -2013 blev vedtaget af den daværende bestyrelse med det formål at "øge mangfoldigheden gennem at øge antallet af kvindelige ansøgere til forsker- og ledelsesstillinger på KU". Handlingsplanen havde tre hovedelementer:

1. Økonomiske incitamerter, der skulle rette sig mod ledelsens adfærd i forbindelse med rekruttering,
2. Internationaliseringsstipendier for at give flere af det underrepræsenterede køn mulighed for at deltage i internationale konferencer, tage ophold ved udenlandske universiteter mv.
3. Talent og ledelsesudviklingsprogrammer, der rettede sig mod kvindernes motivation til at vælge en forsker eller ledelseskariere på universitet til.

Evalueringen af den forrige handlingsplan har vist, at de økonomiske incitamenter ser ud til at have haft en effekt på andelen af kvindelige professorer. Andelen af kvindelige professorer udgjorde i 2007 15,3 % og ved udgangen af 2012 udgjorde andelen af kvindelige professorer 20,6 % af alle professorer på KU. Evalueringsrapporten er bilag 1.

De nye ideer til det kommende arbejde er udviklet af en task force, som rektor nedsatte i 2012 (task forcens idekatalog er bilag 2). Denne gruppe har haft repræsentanter for ledelse og medarbejdere fra forskellige dele af KU's forsknings- og undervisningsområder.

På baggrund af task forcens arbejde og forslag har Ledelsesteamet (LT – rektorat og dekaner) udvalgt en række initiativer til en ny handleplan. Disse initiativer fremgår af bilag 3.

Det er således LTs opfattelse, at KU fortsat skal gøre en særlig indsats for at fastholde og tiltrække flere af de kvindelige talenter til universitetets øverste positioner.

At der skal gøres noget særligt for at udnytte også de kvindelige talenter i forskningen er kommet endnu mere på dagsordenen både globalt, i EU-sammenhæng og herhjemme. Senest har Folketinget afsat 70 mio. kr. til De Frie Forskningsråd i et særligt øremærket program, YDUN, der skal kunne søges af både mænd og kvinder, men tildeles en kvinde, hvis hun er mindst lige så kvalificeret som en mandlig ansøger.

I EU's nye forskningsrammeprogram HORIZON 2020 vil der i forbindelse med tildeling af midler fra rammeprogrammet indgå kriterier om, hvorvidt det enkelte forskningsprojekt har indtænkt kønsperspektivet.

KU's arbejde med at øge andelen af kvinder i forskning og tiltrække kvinderne til i højere grad end tilfældet er nu at blive en del af de øverste forskerpositioner, handler om at få fat i alle talenter og sikre at der udføres forskning og undervisning på det højeste niveau og dermed også afspejle samfundets mangfoldighed.

Forelægges med henblik på:

Det indstilles, at bestyrelsen tager status på arbejde med den kønsmæssige balance i forskning og ledelse til efterretning.