



Monitoreringsrapport 2023

– Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2024

Status på initiativer og data



Indhold

INTRODUKTION	3
Motivationen for at gøre en indsats.....	3
Organisering af arbejdet med ligestilling og diversitet	4
STATUS PÅ IMPLEMENTERING	7
Eksempler på indsatser og tiltag.....	8
Status på implementering af initiativer	10
Indsatser i det kommende år.....	12
NØGLETAL FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET PÅ KU.....	14
Overordnede tendenser i nøgletallene	14
1. Kønsfordeling i populationen af videnskabeligt personale.....	15
2. VIP Rekruttering.....	23
3. Kønsfordeling i populationen af TAP'ere	33
4. Kønsfordeling i universitetets ledelse	35
5. Kønsfordeling blandt de studerende.....	36
6. Uddannelser med størst kønsskævhed.....	40
7. Krænkende handlinger	42

Denne monitoreringsrapport er udarbejdet i juni 2023 af Fælles HR. Rapporten er godkendt af styregruppen for KU's Handleplan for ligestilling og diversitet den 17. august 2023.

Introduktion

På Københavns Universitet er det afgørende, at alle – studerende såvel som ansatte – kan udleve deres potentiale og begejstringen for deres fag eller ansvarsområde. Som universitet kan vi kun være med til at hæve barren for forskning, innovation og uddannelse, hvis studerende og ansatte trives. Ambitionen med KU's indsats på ligestillings- og diversitetsområdet er derfor at skabe et inkluderende studie- og arbejdsmiljø uden diskrimination, forskelsbehandling og krænkelse, for herved at sikre de bedst mulige rammer for excellent uddannelse og forskning.

Vi ved imidlertid fra undersøgelser af KU's eget studie- og arbejdsmiljø såvel som national og international forskning, at vi ikke er helt i mål med denne ambition. Derfor vedtog KU i december 2021 en *Handleplan for ligestilling og diversitet* (herefter "handleplanen"), som forpligter KU til "at fortsætte og videreudvikle den ambitiøse og dedikerede indsats, som har stået på de seneste årtier med det formål yderligere at styrke rammerne og mulighederne for ligestilling og diversitet."

Fokus for handleplanen er i høj grad at danne grundlag for KU's videre arbejde på ligestillings- og diversitetsområdet igennem udarbejdelse af bedre data på området og opkvalificering af organisationen. Dette skal muliggøre en endnu mere ambitiøs og relevant indsats på området fremover. Handleplanens ambition er altså på en gang at sætte gang i forandring via her-og-nu initiativer og at muliggøre en mere omfattende indsats på området i fremtiden ved at skabe modenhed til at arbejde professionelt på området. Dette skyldes især handleplanens ambition om at ændre organisationskulturen, hvilket kræver en længere og dedikeret indsats.

Med denne indsats sætter KU dermed skub i en proces, som ikke forventes tilvejebragt inden for den nuværende handleplans tidsramme. Nogle effekter af indsatsen vil indfinde sig i løbet af handleplanens levetid, mens vi først vil se effekten af andre indsatser senere hen og som effekten af senere handleplaner på området. Intentionen med de årlige monitoreringer er at sikre, at KU når i mål med den aktuelle handleplans ambitioner og at understøtte den løbende dialog om indsatsen både i LT, HSU og på fakulteterne.

Motivationen for at gøre en indsats

Københavns Universitet er en dagsordensættende samfundsinstitution, som gennem både uddannelse, forskning og innovation påvirker det samfund, vi er en del af. Derfor påhviler der os et særligt ansvar for at gå forrest og være med til at sætte en høj standard, når det kommer til spørgsmål om ligestilling og diversitet. Med *Handleplan for ligestilling og diversitet* fortsættes og videreudvikles det arbejde, KU allerede har gjort for herved at sikre, at alle studerende og ansatte har de bedst mulige vilkår for at trives.

Med vedtagelsen af handleplanen videreførte KU indsatsen for at styrke rammerne og mulighederne for ligestilling og diversitet på tværs af universitetet. Dette er i tråd med, at ligestilling og diversitet er en dagsorden med stor politisk bevågenhed både nationalt, internationalt og i EU. Og

argumenterne for at gøre en dedikeret indsats for at fremme ligestilling og diversitet på KU er mange.

Først og fremmest er det en prioritet på KU, at alle skal kunne være trygge på deres arbejdsplads og studiested. Dette kræver, at vi som universitet tager ansvar for at skabe en inkluderende kultur og forebygge forskelsbehandling og krænkelser. En dedikeret ligestillings- og diversitetsindsats kan herigennem fremme gennemførelse, tiltrækning og fastholdelse; et hensyn der bliver stadig mere nødvendigt på KU.

Vi ved også, at ligestilling og diversitet kan gøre god forskning og undervisning endnu bedre, fordi det er med til at afdække oversete perspektiver og mulige veje frem. Der er tillige værdiskabelse og innovation i ligestilling og diversitet, da en mangfoldig universitetsbefolkning kan give endnu stærkere løsninger på nutidens og fremtidens udfordringer.¹

Erkendelsen af at ligestilling og diversitet er et centralt indsatsområde for både organisationer og uddannelsesinstitutioner er også veletableret ud fra hensyn til tiltrækning og gennemførelse. Blandt KU's nærmeste samarbejdspartnere og konkurrenter iværksættes der store og vidtgående indsatser for at styrke inklusion og modarbejde ulighed iblandt såvel studerende som ansatte. Selv store og anerkendte institutioner som Harvard og Oxford ser en dedikeret indsats for at styrke ligestilling og diversitet som et vigtigt branding- og tiltrækningsparameter. Derfor kan vigtigheden af at prioritere dette område ikke overdrives, hvis KU vil beholde placeringen som et universitet i verdensklasse.

Fra Europakommissionens side er der endvidere indført et klart incitament for at sætte fokus på emnet, da adgang til forskningsmidler via EU's rammeprogram Horizon Europe fra januar 2022 har forudsat, at ansøgerinstitutionen har en aktiv Gender Equality Plan. Med handleplanen imødekommer KU dette krav, og har dermed adgang til denne bevillingskilde.

Samtidig sikres det med handleplanen, at dansk ligestillingslovgivning overholdes ved f.eks. løbende at lave initiativer for at sikre, at mænd og kvinder behandles lige ved ansættelse og forfremmelse på KU og at forebygge chikane og forskelsbehandling. At der skal arbejdes aktivt for at sikre ligestilling og gøre plads til diversitet understøttes derudover af KU's personalepolitiske principper, som fastsætter en ambition om at værdsætte forskellighed og garantere ligebehandling.

At KU gør en ambitiøs og bredspektret indsats på ligestillings- og diversitetsområdet, er derfor afgørende på baggrund af mange forskellige hensyn.

Organisering af arbejdet med ligestilling og diversitet

En del af arbejdet med at implementere handleplanen har handlet om at skabe de bedst mulige rammer for arbejdet. Dette har involveret flere forskellige organisatoriske tiltag, herunder:

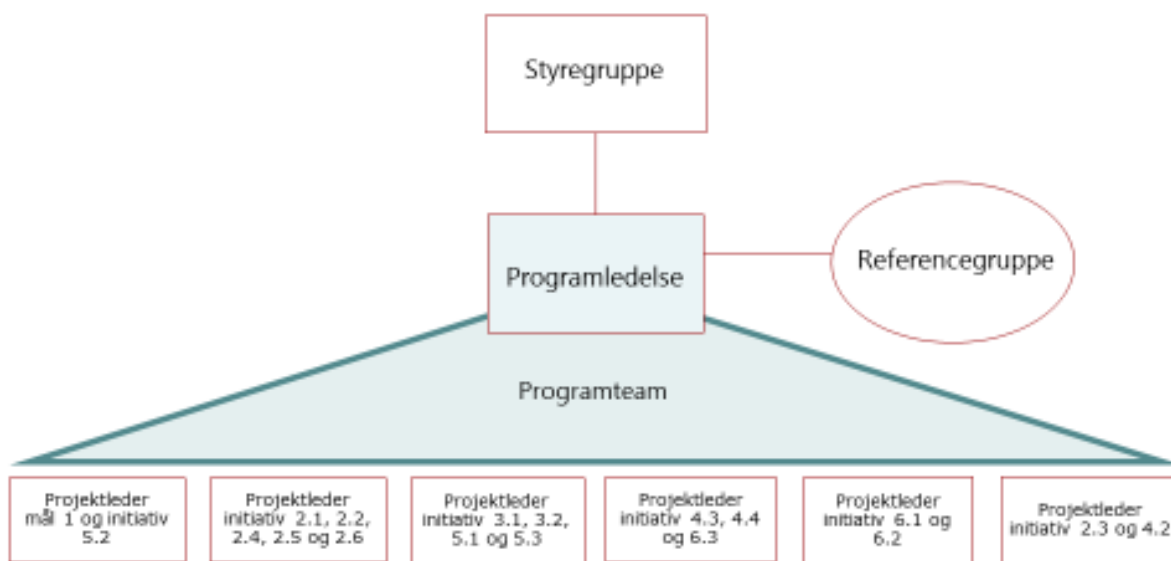
¹ DEA. 2021. *Diversitet i forskning*. DEA: <https://www.datocms-assets.com/22590/1619960908-hovedrapport.pdf>

Forlængelse af handleplanens levetid

Handleplanen, der oprindeligt var vedtaget for 2022 og 2023, er, af rektoratet, i januar 2023 blevet forlænget med et år, så den dermed er gældende til udgangen af 2024. Dette er primært gjort for at skabe tid til at etablere en engagerende og kulturforandrende dialog på tværs af KU, som kan lede til udviklingen af nye ambitioner og tiltag på området (mål 1 i handleplanen). Ambitionen er dog stadig at alle øvrige initiativer i den nuværende handleplan er udviklet og gennemført inden udgangen af 2023.

Programorganisering

Arbejdet med handleplanen er i 2023 blevet organiseret som et program for at understøtte dets strategiske karakter og organisering. Tillige har denne organisering muliggjort en tydeligere rolle- og opgavefordeling i det sideløbende arbejde med at implementere initiativerne i den nuværende handleplan samt udvikle den næste handleplan på området. Programorganiseringen har bevirket oprettelse/udpegningen af følgende grupper og roller:



Styregruppe: Rektor Henrik C. Wegener (formand), dekan Katrine Krogh Andersen, dekan Jacob Graff Nielsen, vicedirektør Thomas Molin, vicedirektør Rie Snekkerup samt institutleder Anders Johannes Hansen.

Programejer: Vicedirektør for Fælles HR Thomas Molin.

Programledere: Diversitets- og inklusionskonsulent Beate Sløk-Andersen og diversitets- og inklusionskonsulent Frederikke S. Fürst.

Referencegruppe: Studerende Malte Sauerland-Paulsen, studerende Ban Mouid Shiwalia, lektor og afdelingsleder Christine Pöder, lektor og centerleder Mons Bissenbakker, lektor Mathias Wullum Nielsen, lektor og koordinationsleder Hilda Rømer Christensen, lektor Ravinder Kaur, professor og viceinstituteder Pernille Bjørn, lektor Socha MacLeod, sprogkonsulent Jo Ebert Håkonsson, sektionsleder Karen Vestergaard Petersen og administrationschef Helle Hald.

Projektledere: Dataanalytiker Laura Skousgaard Jørgensen, dataanalytiker Katrine Greve-Poulsen (barsel), Senior EU Liaison Officer Lotta Avesson, chefkonsulent Nina Bahrt Blom, diversitets- og inklusionskonsulent Lea Muldtofte, diversitets- og inklusionskonsulent Frederikke S. Fürst og diversitets- og inklusionskonsulent Beate Sløk-Andersen.

Status på implementering

I handleplanens andet leveår har implementeringen taget fart. Der er blevet afholdt webinarer om hvordan medarbejdere og ledere kan forebygge og håndtere krænkende handlinger, der er udviklet og afholdt lederkursus om bias i akademia, der er blevet lavet en lønanalyse med fokus på ligestilling i dialog med HSU, og meget mere. Dette uddybes nedenfor.

Sideløbende med disse centralt initierede projekter er der – ligesom sidste år – gang i en række tiltag på fakulteter, centre og institutter. Som eksempel kan det nævnes, at Datalogisk Institut tester brugen af søgekomitéer med et specifikt diversitetsfokus ved rekruttering af faculty VIP og tenure track adjunkter; et arbejde der har til formål at øge diversiteten i ansøgerfeltet for hermed gennem nyansættelser at supplere den eksisterende medarbejdersammensætning. På Center for Basic Metabolic Research er der gennemført en inklusionsmåling for at afdække, hvad de lokale udfordringer med diversitet og inklusion er, og på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet er der blevet arbejdet med at gøre studiestarten inkluderende på fakultetets uddannelser.

Derudover er der fra programledelsens side gjort en indsats for at udbrede kendskabet til handleplanens eksistens og KU's aktuelle tiltag på området. Dette er især gjort via oplæg for lokale diversitetsudvalg på tværs af KU såvel som møder med medarbejdere og ledere, der har initieret lokale indsatser. Kendskabet til KU's ligestillings- og diversitetsarbejde er derudover styrket via nyheder på KUnet, nyhedsbreve, infoskærme, LinkedIn og Universitetsavisen.

Arbejdet for at synliggøre behovet og mulighederne for konkrete indsatser er også gjort på mere festlige måder. For eksempel var der i forbindelse med KU Festival i juni 2023 arrangeret et "Rainbow Corner" i samarbejde med LGBTQIA+ medarbejdernetværket og Queer Union KU. Denne type tiltag er en effektiv måde at synliggøre og fejre mangfoldigheden på KU, og følges derfor i august 2023 op med en række arrangementer i forbindelse med Copenhagen Pride.

Endelig er der en masse initiativer i støbeskeen, som vil blive udrullet i efteråret 2023 (læs mere nedenfor). Disse vil blive annonceret bl.a. via KUnet og relevante nyhedsbreve.

Samlet ses der en konkret effekt af, at området med den aktuelle handleplan er blevet opnormeret både økonomisk og personalemæssigt.



Eksempler på indsatser og tiltag

Arbejdet med at implementere handleplanens 20 initiativer har i varierende grad været tydeligt i organisationen. Derfor vil dette afsnit fremhæve nogle af de initiativer, der bør være særlig opmærksomhed omkring, da de er mulige at engagere sig i i efteråret 2023.

Kurser for ledere (initiativ 3.2)

Der bliver i øjeblikket udviklet to kurser målrettet ledere på KU, som vil blive udbudt som del af universitetets ledelsesudviklingsprogram, LUKU. Kurserne afholdes første gang i november, og kommer til at omhandle hhv. ledelse af internationale medarbejdere og mangfoldighedsledelse. Kurserne vil blive annonceret i [KU's kursuskatalog](#) i løbet af august.

Oprettelse af DEI-netværk (initiativ 5.2)

På tværs af KU bliver der udviklet og iværksat mange rigtigt gode indsatser for at gøre plads til diversitet og øge inklusionen. Engagerede ansatte og studerende sætter ting i gang for at forbedre vilkår, procedurer og trivsel i deres lokale sammenhæng. Dette ønsker KU fra centralt hold at understøtte og samle op på, så erfaringer og gode ideer i højere grad kan udnyttes på tværs på KU. Derfor er der i juni 2023 blevet søsat et netværk for ansatte, der i praksis arbejder med tiltag på diversitets-, ligestillings- og inklusionsområdet (forkortet *DEI* for *Diversity, Equity & Inclusion*). Dette DEI-netværk er blevet modtaget med stor interesse og opbakning, og det forventes, at det i de kommende år vil vise sig endnu mere aktuelt, da det vil kunne understøtte de stadigt flere initiativer, der iværksættes på centre, institutter og fakulteter.

Det er muligt at læse mere om netværket på [denne side](#) på KUnet og melde sig ind via mail til diversitet@adm.ku.dk.

Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger og oplevelser med grænseoverskridende adfærd (initiativ 4.3 og 4.4)

Fælles HR har i efteråret og vinteren 2023 afholdt en række webinarer om forebyggelse af krænkende handlinger, sexismen i academia, diskrimination samt konflikter og mobning. Disse webinarer var primært rettet mod ansatte og ledere på KU, men flere af dem var også åbne for studerende. Webinarerne blev afholdt på skiftevis dansk og engelsk og er blevet optaget, så de kan tilgås af alle, der ikke havde mulighed for at deltage. Webinarerne og slides fra præsentationerne kan tilgås via [denne side](#) på KUnet.

Derudover har KU medfinansieret en podcast-serie om sexismen i academia, som blev lanceret i juni 2023. Baggrunden for podcasten er det initiativ, en gruppe kvindelige universitetsansatte (også fra KU) tog i 2020 for at tydeliggøre sexismen og sexistiske krænkelse i universitetsverden. I podcasten inviterer forskere og andre eksperter til diskussion og vidensudveksling, der kan gøre lytteren klogere på, hvordan vi kan forebygge sexistiske krænkelse i arbejdslivet. Podcastserien 'Do You Know Sexism?' kan tilgås [her](#).

Hvor indsatsen ift. krænkende handlinger og grænseoverskridende adfærd i handleplanens begyndelse i høj grad var rettet mod ansatte og ledere, er indsatsen i 2023 nu også vendt mod de studerende. De vil fra studiestart 2023 i tilfælde af grænseoverskridende handlinger have mulighed for både at henvende sig og få hjælp og vejledning på eget institut og hos en central instans, afhængigt af hvad den enkelte foretrækker. Henvendelser på begge niveauer vil blive registreret i SurveyXact og opsummeret af Uddannelse & Studerende én gang om året, så KU har overblik over henvendelser samt information om disse ift. fremtidige tiltag. Mere information vil snarest være tilgængeligt på KUNet.

I forbindelse med studiestart 2023 vil der derudover både på Det Teologiske Fakultet, Det Juridiske Fakultet og Det Humanistiske Fakultet for første gang blive gennemført interventionstræning for tutorer, frivillige i studenterforeninger samt menige studerende. Formålet med denne træning er at skabe ejerskab og et fælles ansvar for gode og trygge læringsmiljøer, og dermed vende tilgangen til grænseoverskridende handlinger fra håndterende til forebyggende.

Indsats for at understøtte det inkluderende læringsmiljø (initiativ 6.3)

I et samarbejde mellem mangfoldighedsteamet og det pædagogiske center TEACH er der ved at blive udviklet to forskellige tilbud til at understøtte det inkluderende læringsmiljø på tværs af KU.

Det ene tilbud (forebyggende) er rettet mod undervisere, der skal håndtere en stadig mere divers studentergruppe og dermed på én gang skal balancere individuelle behov og sikre et højt fagligt niveau i undervisningen. KU's undervisere tilbydes derfor et kursusforløb, der skal bidrage til, at undervisere kan tilrettelægge inkluderende læringsmiljøer, der inviterer til deltagelse og som forebygger konflikter, eksklusion og frafald. Kurset kommer til at bestå af et halvdags start-up seminar og to halve kursusdage med karakter af workshop, hvor underviserne arbejder med konkrete udviklingstiltag. Tilbuddet udbydes i pilotformat i efteråret 2023 og/eller foråret 2024.

Det andet tilbud (håndterende) er rettet mod institutter og uddannelser, der oplever konkrete, aktuelle problemer i deres specifikke læringsmiljøer. For at imødegå denne type udfordringer udvikles og pilottestes et forløb i efteråret 2023 i samarbejde med 1-3 institutter eller konkrete uddannelser. På baggrund af disse pilotforløb skal der samles viden om og gode råd til processer, der kan tages i anvendelse, hvis man ønsker at udvikle inkluderende læringsmiljøer. Formålet er på baggrund heraf at udvikle læringsenhedernes beredskab til at understøtte institutter og uddannelser i deres arbejde med at udvikle inkluderende læringsmiljøer.

Kurser om kønsdimensionen i forskningsprojekter (initiativ 6.1 og 6.2)

For at understøtte ansøgere til fondsmidler under EU's rammeprogram Horizon Europe og andre fonde, hvor der stilles krav om at ansøgere forholder sig til mulige kønsdimensioner i det søgte projekt, har KU udviklet to forskellige tilbud.

Det første tilbud er et kursus rettet mod medarbejdere, der yder specialiseret rådgivning på tværs af universitetet til KU's forskere i forhold til ansøgningsprocessen. I et samarbejde mellem

mangfoldighedsteamet og Koordinationen for Kønsforskning blev dette kursus udbudt første gang i foråret 2023 som et ”train-the-trainer” tiltag, hvorigennem opkvalificeringen af få medarbejdere igennem deres efterfølgende virke, forventes af have en bredere effekt. Dette kursus har fokus på at informere KU’s forskerstøtter om de aktuelle EU-krav samt at forklare, hvad en kønsdimension i forskningsprojekter egentlig betyder.

Det andet tilbud, en workshop rettet mod KU’s forskere, er tænkt som en sideløbende ”train-the-researcher” indsats, hvor det er (potentielle) ansøgere, der uddannes i, hvad det vil sige at tænke en kønsdimension ind i et forskningsprojekt. Denne workshop udvikles og afholdes af Koordinationen for Kønsforskning første gang den 15. november 2023 på Søndre Campus.

Det er muligt at læse mere om workshoppen og tilmelde sig via [KU’s kursuskatalog](#).

Status på implementering af initiativer

I det følgende skema er status angivet for udvikling og fremdrift af samtlige initiativer i handleplanen. Initiativerne er oplistet ud fra hvilket halvår, de var planlagt til gennemførelse. Farvekoden er ikke nødvendigvis kendetegnende for, at et initiativ er fuldt implementeret i praksis, men at implementeringen af initiativet kører som planlagt.

Grøn	Følger plan
Gul	Implementering udfordret
Rød	Kritisk situation – skal diskuteres i programledelsen
Grå	Inaktiv, leverance ikke påbegyndt

Nr.	Initiativ	Status
Forår 2022		
4.1	KU har gennem en udvidet spørgeramme i APV styrket vidensgrundlaget om tilfælde af krænkende handlinger og forskelsbehandling medarbejdere.	Gennemført
4.5	KU har indført en whistleblowerordning, som inkluderer muligheden for anonymt at indberette tilfælde af seksuel chikane.	Gennemført
5.4	KU har opdateret konceptet for LUS, så det inkluderer stillingtagen til ligestilling og diversitet, som væsentlig udviklingsparameter.	Gennemført
6.1	KU har udviklet og udbudt et train-the-trainer forløb vedr. køn i forskning målrettet lokale forsknings- og innovationsmedarbejdere.	Kursus gennemført maj 2023. Supplerende guidelines under udvikling.

Efterår 2022		
3.1	KU har udviklet og udbudt et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias målrettet alle medarbejdere.	Uklar plan for realisering grundet ressourcemangel.
3.2	KU har udviklet og udbudt et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias for alle ledere.	Kurset pilottestet i juni 2023. Fremtidigt udbud under afklaring.
4.3	KU har klædt medarbejdere og studerende på til at intervenere, som tredjeperson, ved tilfælde af krænkende handlinger.	Opstartes på flere fakulteter ifm. studiestart 2023.
4.4	KU har klædt medarbejdere og ledere på til at forebygge og håndtere tilfælde af krænkende handlinger jf. gældende KU-retningslinjer.	Gennemført, men kræver fortsat løbende indsats.
6.2	KU har udviklet og udbudt tematiske workshops vedr. køn i forskning med henblik på at understøtte forskere i at møde award-kriteriet.	Kurset pilottestes i november 2023. Forsinket, men kører ellers fint.
6.3	KU har udbudt kursus for undervisere med fokus på grundlæggende teorier og begreber inden for ligestilling og diversitet.	Kurset pilottestes i efteråret 2023. Forsinket, men kører ellers fint.
Forår 2023		
1	Udvikling af næste handleplan: Idéfase	Påbegyndt, fortsætter i efteråret 2023.
2.2	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.	Gennemført.
2.3	Vidensgrundlaget vedrørende det kønsskæve optag på BA-niveau er styrket med særligt fokus på frafald, forventede karrieremuligheder og afgørende forhold for ansøgning.	Arbejdet er påbegyndt, endeligt resultat foreligger i vinteren 2023.
2.4	Vidensgrundlaget om ph.d.-studerendes og postdocs oplevelser af barriere og muligheder i forhold til fremtidig forskerkarriere er afdækket.	Format og prioritering skal afstemmes med mulig inklusionsmåling.
2.5	Datagrundlaget for analyser af kønsfordelingen i rekrutteringsprocessen for teknisk administrative medarbejdere er styrket.	Gennemført.

2.6	Datagrundlaget for at analysere mulige ligelønsproblematikker på KU er styrket.	Arbejdet er påbegyndt og følger tidsplanen.
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.	Gennemført
5.1	KU har styrket lige muligheder i rekruttering og forfremmelse ved at medtænke ligestilling i implementeringen af KU's kriterier for meritering samt ved at udvikle guidelines og templates til den ligestillede rekrutteringsproces.	Ikke påbegyndt. Uafklaret realisering grundet ressourcemangel.
5.2	KU har formaliseret et ERFA-netværk for medarbejdere, som har deltaget i tidligere handleplaner og/eller projekter lokalt, med fokus på ligestilling og diversitet. Netværket er inkluderet i arbejdet med udarbejdelse af ny handleplan.	Netværket er opstartet i juni 2023 og har planlagt tre yderligere møder det kommende år.
Efterår 2023		
2.1	Indikatorerne i Handleplan for ligestilling og diversitet kan så vidt muligt leveres på institutniveau.	Indikatorerne kan leveres på institutniveau, dashboard-løsning bør overvejes.
5.3	KU har styrket lige muligheder i rekruttering af ledere på KU ved at teste forskellige redskaber til reduktion af ubevidste bias og til kvalitetssikring af rekrutteringsprocessen.	Uafklarede planer for færdiggørelse grundet ressourcemangel.
Forår 2024		
1	Udvikling af næste handleplan: Udførelsesfase	Ikke påbegyndt
Efterår 2024		
1	Udvikling af næste handleplan: Forankring- og afslutningsfase	Ikke påbegyndt

Indsatser i det kommende år

Mens en lang række af handleplanens initiativer snart er færdigudviklet – som det fremgår af skemaet ovenfor – ser vi ind i et år, hvor fokus rykker mod implementering, forankring og dialog om den næste handleplans indhold. Her præsenteres et par af de større tiltag, der vil finde sted på området det kommende år:

Inddragelse og udvikling af næste handleplan

I det kommende år vil der i høj grad være fokus på handleplanens mål 1, som omhandler inddragelse af organisationen i udviklingen af KU's nye handleplan på området, som træder i kraft med udgangen af 2024. Styregruppen ønsker at starte en samtale med organisationen om, hvilke temaer indenfor ligestilling og diversitet, der skal være fokus på i den kommende handleplan.

Denne samtale er allerede begyndt til KU Festival 2023, hvor ansatte og studerende kunne aflevere deres input i en idéboks i festivalens Rainbow Corner. Samtalen fortsætter i efterårssemestret 2023 via en åben idéindsamling; en survey, som sendes direkte til akademiske nævn og samarbejdsudvalg på institutterne, og som kan tilgås af alle ansatte og studerende via KUnet. På denne måde kan både udvalg såvel som individuelle ansatte og studerende give input.

Et bærende element i processen er, at både VIP, TAP og STUD er indtænkt i alle dele af inddragelsen. Dette sker gennem idéindsamlingen, hvor alle tre grupper har mulighed for at give input, samt via deltagelse af både VIP, TAP og STUD i den referencegruppe, der løbende inddrages i udviklingsarbejdet. Derudover inddrages både LT, HSU og Senatet i udviklingsarbejdet. KU's fagpersoner på området inddrages i arbejdet, ligesom der nedsættes en institutledergruppe, som skal sikre at den kommende handleplan kan operationaliseres og implementeres på institutniveau. Således vil der det kommende år pågå et stort arbejde med at sikre input fra organisationen og påbegynde udviklingen af den kommende handleplan.

Inklusionsmåling

Derudover vil der det kommende år blive gennemført en inklusionsmåling på KU, blandt studerende såvel som ansatte på universitetet. Dette tiltag er vedtaget i KU's styregruppe for ligestilling og diversitet, og er afstedkommet af et ønske om større viden om, hvordan medarbejdere og studerende trives og føler sig inkluderede på KU. Målingen giver mulighed for at opnå viden om trivsel fordelt på forskellige diversitetsmarkører, ligesom den kan give viden om, i hvilke konkrete situationer eller kontekster det vil være givtigt at sætte ind med indsatser fremover.

Det afgørende ved en inklusionsmåling er dermed, at den vil kunne give et meget konkret vidensgrundlag for KU's arbejde med ligestilling og diversitet, og at dette – modsat den nuværende situation – kan give et datagrundlag for KU's arbejde på området, der går langt ud over binært køn.

Det spørgeskema, der vil ligge til grund for selve inklusionsmålingen, forventes at blive udsendt i vinteren 2023/2024.

Nøgletal for ligestilling og diversitet på KU

På de følgende sider præsenteres en række nøgletal for ligestilling og diversitet på Københavns Universitet (KU). Det drejer sig om tal på kønsfordelingen i populationen af videnskabeligt personale, i rekrutteringsprocessen, blandt det teknisk/administrative personale, universitetets ledelse samt de studerende, ligesom hovedresultater omkring krænkende adfærd fra hhv. APV og studiemiljøundersøgelse indgår i rapporten. Data er trukket i maj/juni 2023.

Dermed opdateres tallene fra den baselineanalyse, der indgår i ”Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023”. Denne opdatering af allerede fastsatte nøgletal betyder konkret, at de efterfølgende sider primært præsenterer data om ledere, ansatte og studerende på KU fordelt ud fra juridisk, binært køn, da netop disse nøgletal blev fastsat som baseline i handleplanen. Styregruppen for ligestilling og diversitet såvel som Fælles HR er opmærksomme på, at dette datagrundlag ikke er fyldestgørende ift. at skabe overblik over diversitetsspørgsmålet, da dette er langt bredere end spørgsmål om (juridisk) køn.

Det skal dog tilføjes, at der pågår et arbejde med at afsøge, hvordan KU i fremtiden kan tilgå data om andre forskelsmarkører end køn; et arbejde der bl.a. har ledt til et ønske om at gennemføre en inklusionsmåling blandt alle studerende og ansatte på KU, for herigennem at få indblik i oplevelser og erfaringer med inklusion, trivsel og forskelsbehandling. Målet med en sådan måling er at få et meget konkret vidensgrundlag, der går langt ud over binært køn, og som kan anvendes som baseline for og evaluering af KU’s næste handleplan for området.

Overordnede tendenser i nøgletallene

Som nævnt, angår en del af motivation bag KU’s indsats for ligestilling og diversitet, at man ønsker at udvikle initiativer der gør, at mænd og kvinder ikke skal opleve forskelle i rekruttering og fremmelse. Nøgletallene i nærværende rapport viser, at der eksisterer forskelle i kønsfordelingen i de forskellige personalekategorier og stillingshierarkiet. For VIP’ere er der et fald i andelen af kvindelige ansatte i takt med stigningen i karriertrin på de fleste fakulteter. Dog har der været udsving i denne tendens på henholdsvis Det Juridiske og Det Teologiske Fakultet indenfor perioden 2016-2022. Hvad angår VIP-rekruttering, er der en lavere andel af kvindelige ansøgere sammenlignet med mandlige, men en højere andel af kvindelige kandidater bliver shortlistet og anset for kvalificerede. Dette antyder, at der er en højere koncentration af kvalificerede kvindelige ansøgere. Den laveste andel af kvinder i rekrutteringsprocessen findes på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet, mens Det Juridiske Fakultet har flest kvinder i rekrutteringsprocessen.

For TAP’ere udgør kvinder over halvdelen af de ansatte på tværs af alle stillingskategorier. Kønsfordelingen er mest lige for chefkonsulenter med mellem 52 og 56 procent kvinder. For de øvrige TAP-stillingskategorier er andelen af kvinder mellem 58 og 88 procent, undtagen håndværkere, hvor alle er mænd.

Kønsfordelingen i universitetets ledelse viser en skævhed, især for rektoratet, fakultetsdirektører og prodekaner. Rektoratet og fakultetsdirektører har næsten udelukkende mandlige ansatte, mens prodekaner primært er kvinder. Samlet set er der en lille overvægt af mandlige ledere på KU.

Kønsskævhed eksisterer dog ikke kun for KU's personale. Når det gælder de studerende, optages flest kvinder på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og flest mænd på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet. Der er i perioden 2016-2022 optaget flest kvindelige studerende på såvel BA-optag (57-61%) som KA-optag (61-66%) på KU-niveau. Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet har den laveste andel af kvindelige studerende i både BA- og KA-optag. Gennemførselsraten for kvindelige KA-dimittender på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet er højere end for de mandlige studerende i perioden, dog med en enkelt undtagelse i 2018.

Uddannelser med størst kønsskævhed varierer. På BA-niveau er der 30 uddannelser med overrepræsentation af kvindelige studerende og ni med overrepræsentation af mandlige studerende. På tværs af køn er der femten uddannelser, hvor mere end fire ud af fem studerende er kønsmæssigt overrepræsenteret. Det gælder primært for Det Humanistiske Fakultet, hvor overrepræsentationen af kvindelige studerende er mest udbredt, mens overrepræsentation af mandlige studerende er mest udtalt på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet.

KU's handleplan har også til formål at modvirke krænkende handlinger og andet der modvirker trivslen på KU for ansatte og studerende. På KU-niveau er andelen af ansatte, der har angivet i den seneste APV, at de har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed kun 2 procent. På Det Juridiske Fakultet er det dog 7 procent. Ud af den samlede gruppe, har en fjerdedel svaret, at de ikke havde en forventning om, at det ville gøre en forskel, hvis de foretog noget som reaktion på den uønskede seksuelle opmærksomhed.

Cirka 10 procent af de studerende har oplevet forskelsbehandling. Det er i højere grad medstuderende (42%) end undervisere (32%), der står bag forskelsbehandlingen på KU-niveau. For Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet er det dog primært undervisere (37%), der er angivet som dem, der står bag forskelsbehandlingen.

En anden tendens set blandt studerende er, at cirka 10 procent har oplevet at få kommenteret deres udseende eller køn på en ubehagelig eller stødende måde. Det er i højere grad kvindelige studerende, der oplever dette.

1. Kønsfordeling i populationen af videnskabeligt personale

Kønsfordelingen i populationen af videnskabeligt personale er et vigtigt pejlemærke for arbejdet med ligestilling og diversitet på KU. Tallene kan bl.a. være med til at kaste lys over, om de initiativer KU sætter i værk på området har en konkret effekt.

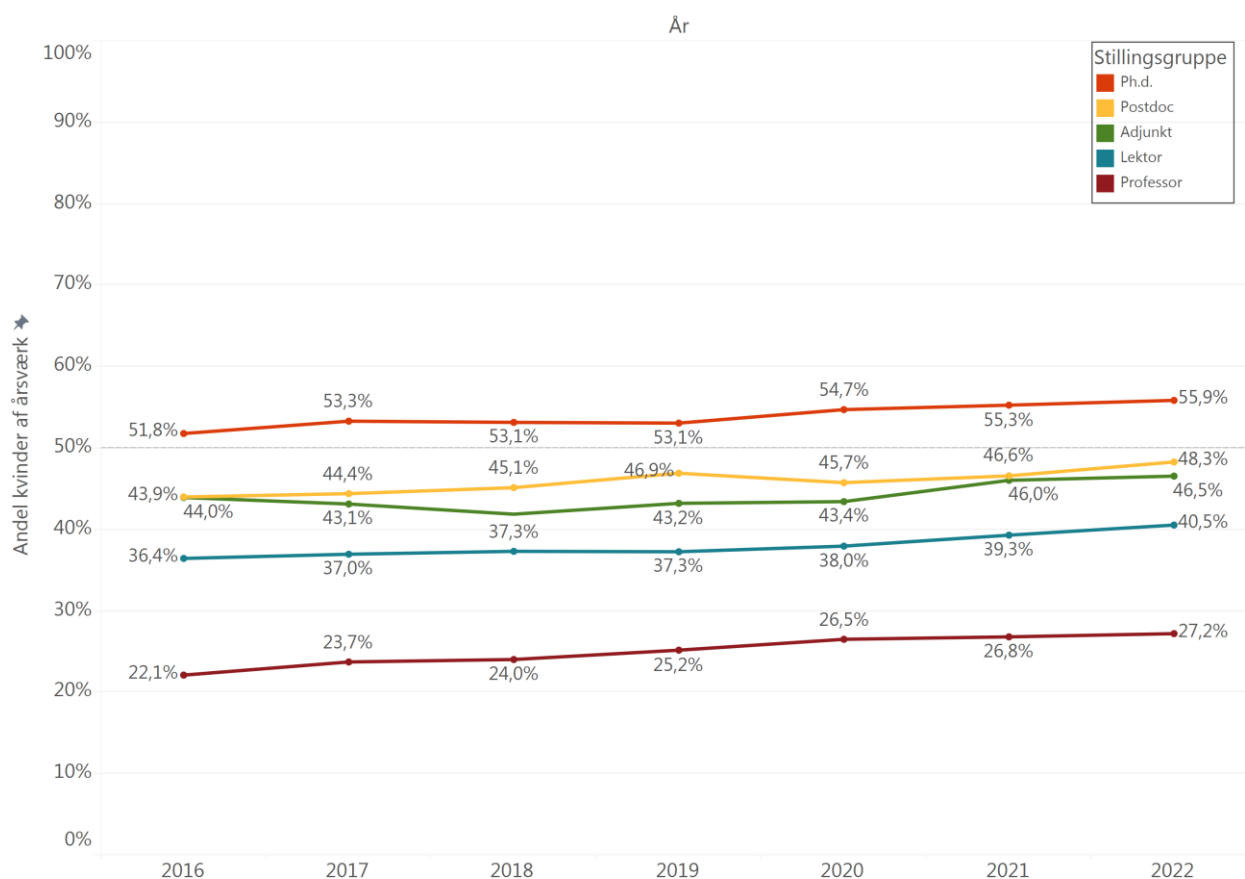
Figurerne i dette afsnit viser kønsfordelingen i populationen af videnskabeligt personale på det overordnede KU-niveau og for KU's fakulteter samt udviklingen siden 2016. Tallene er opgjort i

årsværk i procent.² Dette kan give et indblik i, hvordan medarbejdersammensætningen på tværs af niveau fordeler sig på køn og om nogle stillingstyper på overordnet KU-niveau samt på fakultetsniveau er præget af ligelig eller skæv kønsfordeling.

Som det ses af figuren i sektion 1.1, så fordeler andelen af kvindelige ansatte sig faldende i takt med stigningen i karrieretrin. Dette ses f.eks. ved, at andelen af Ph.d.-studerende er over 50 procent i alle år, men at dette ikke synes at følge andelen af kvindelige Postdocs og kvinder på højere karrieretrin i senere år, hvilket vil sige, at trods en lavere andel mandlige Ph.d.-studerende, så er andelen af mænd der fortsætter en karriere i academia på KU højere end andelen af kvinder. Denne udvikling, hvor det så at sige tynder ud i kvindelige ansatte, fortsætter op igennem stillingshierarkiet, hvor det i sidste ende på professorniveau ender med, at andelen af kvinder er godt og vel 1:4. Tendensen er gældende på de fleste fakulteter, om end der for Det Juridiske og Det Teologiske Fakultet ses væsentlige udsving i fordelingen af kvinder i perioden.

1.1 KU-niveau

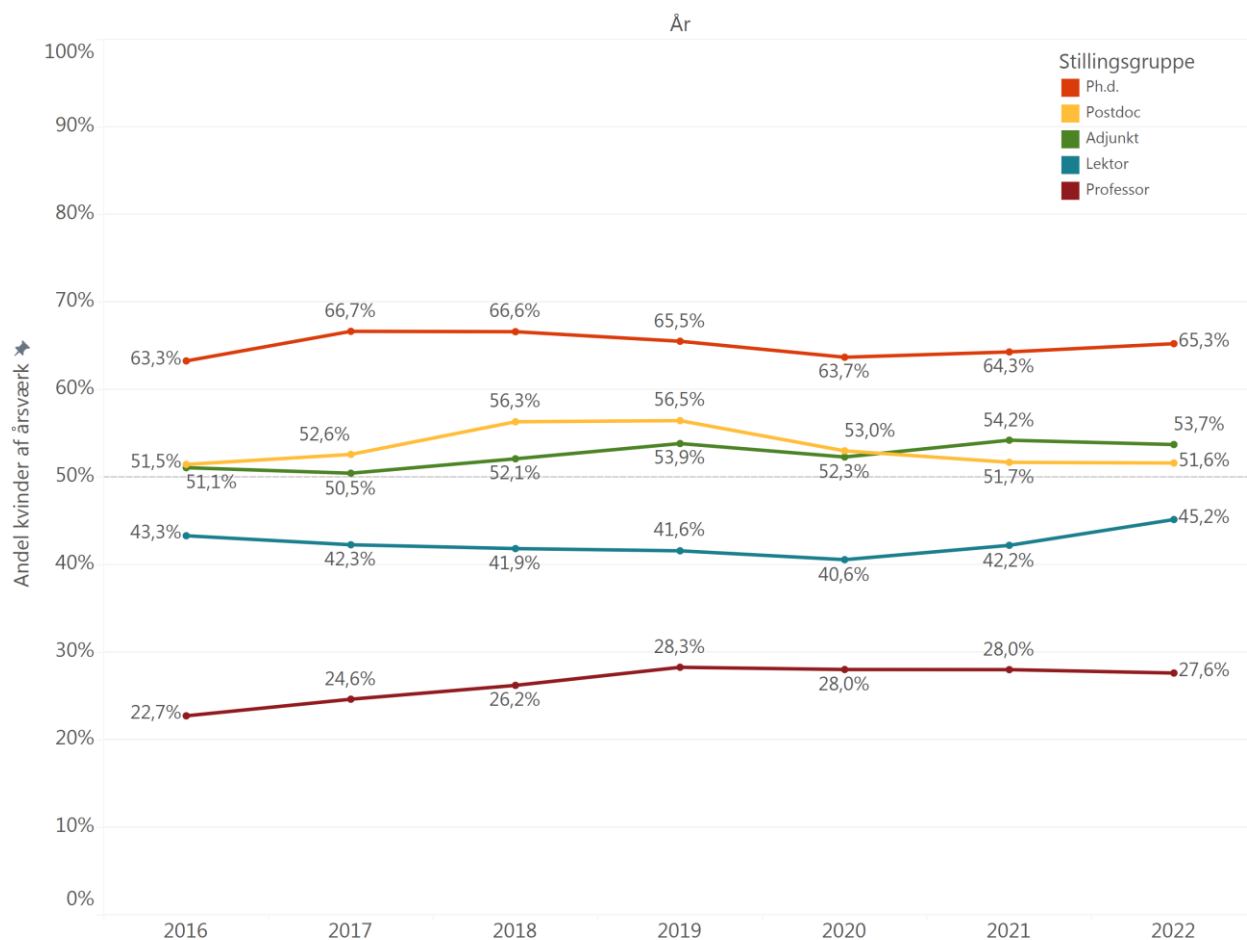
Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - KU-niveau



² Figureerne over kønsfordelingen i populationen af videnskabeligt personale er baseret på populationsdata fra KU-BI, der bruger LDV-data. Procentdelene er udregnet som procent af årsværk. Der er anvendt HR-standardfilter (læs mere om HR-standardfilter [her](#)).

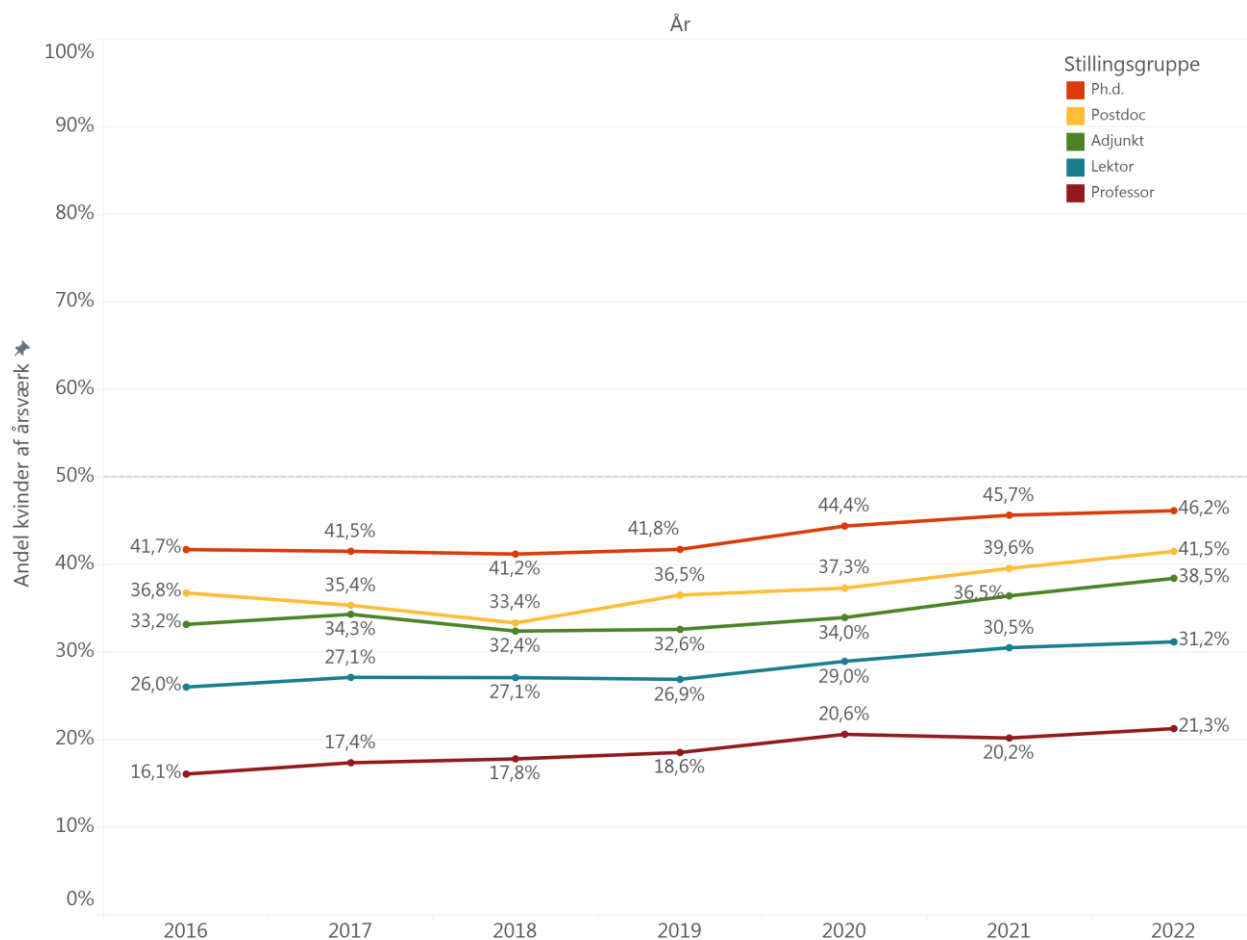
1.2 Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - SUND



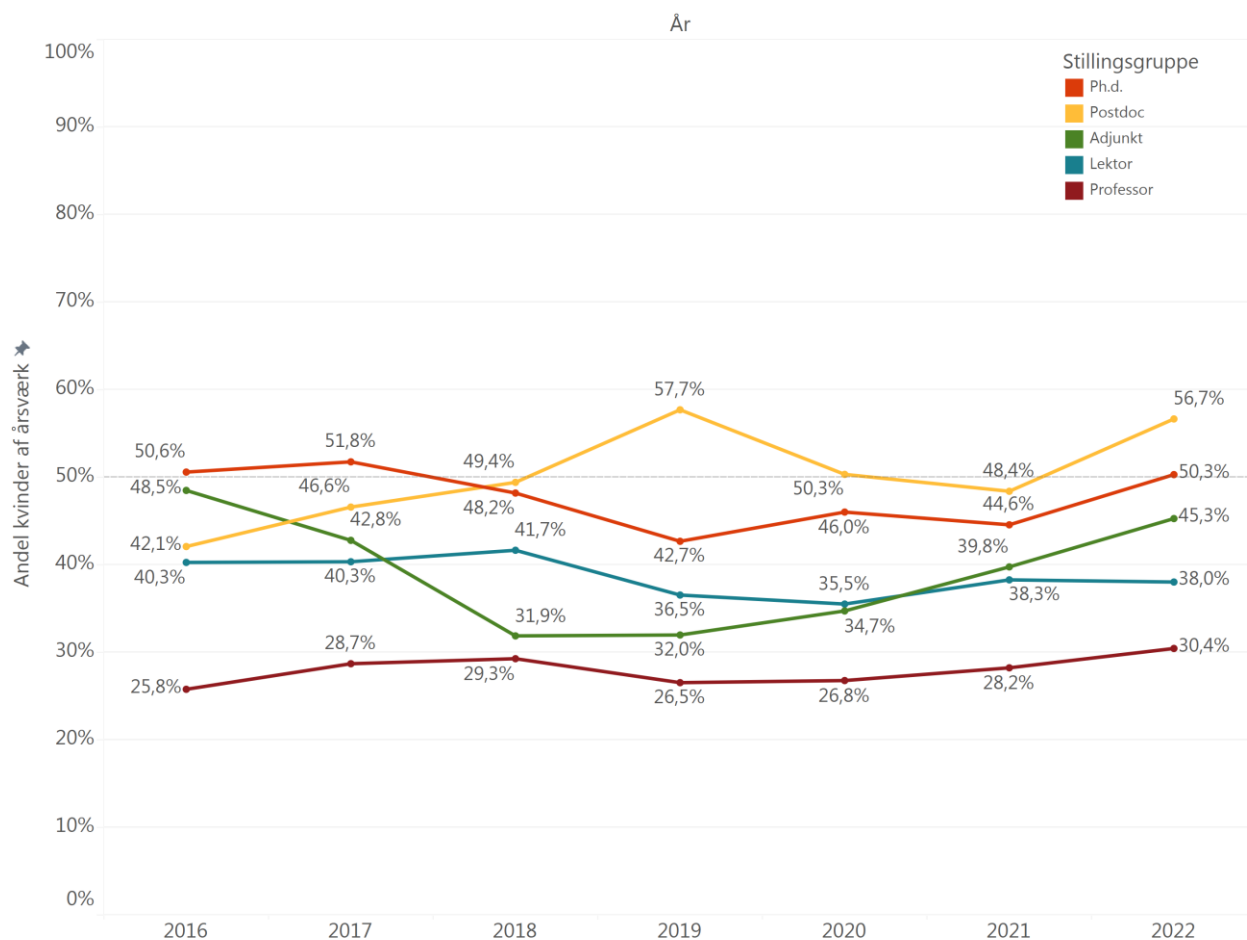
1.3 Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - SCIENCE



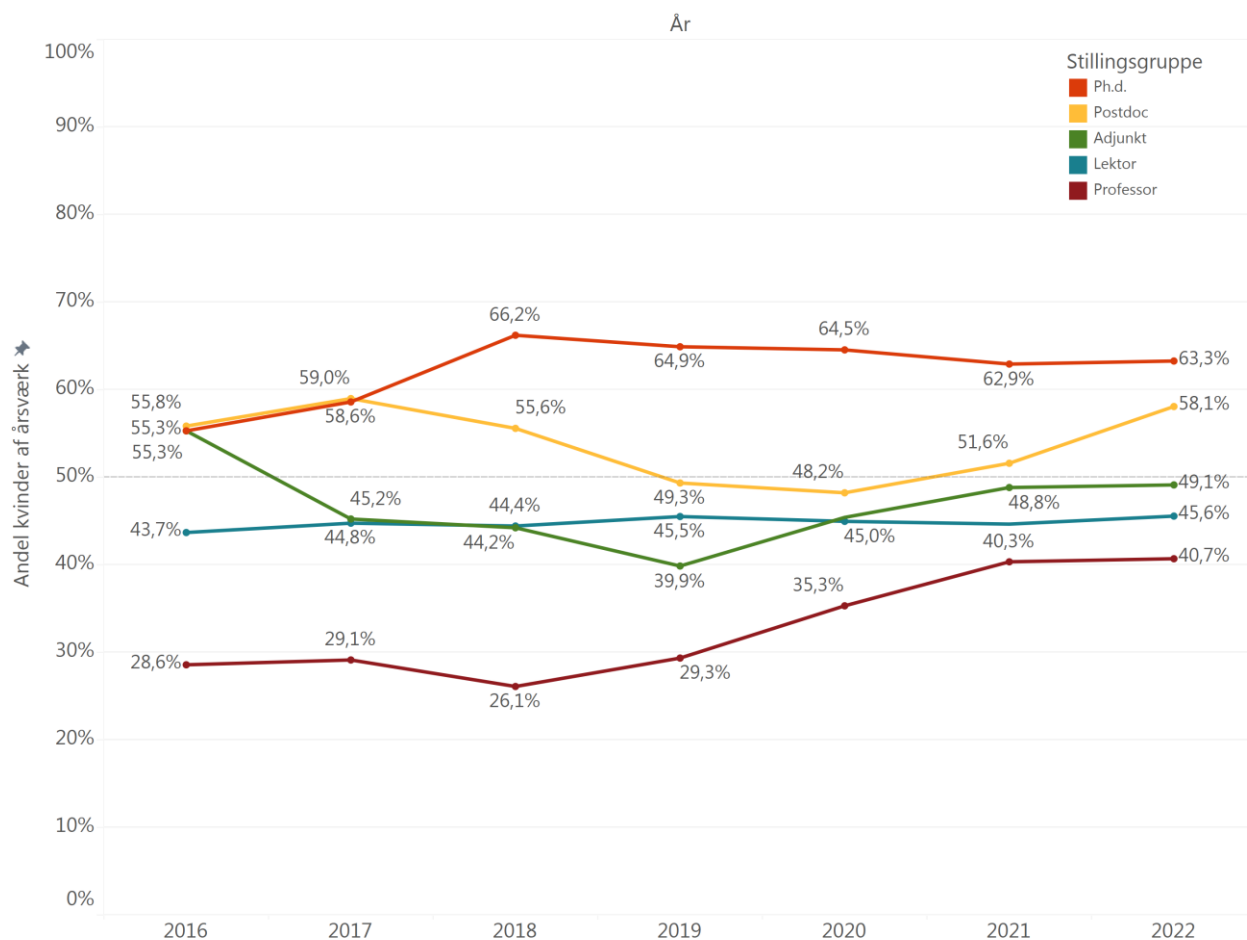
1.4 Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - SAMF



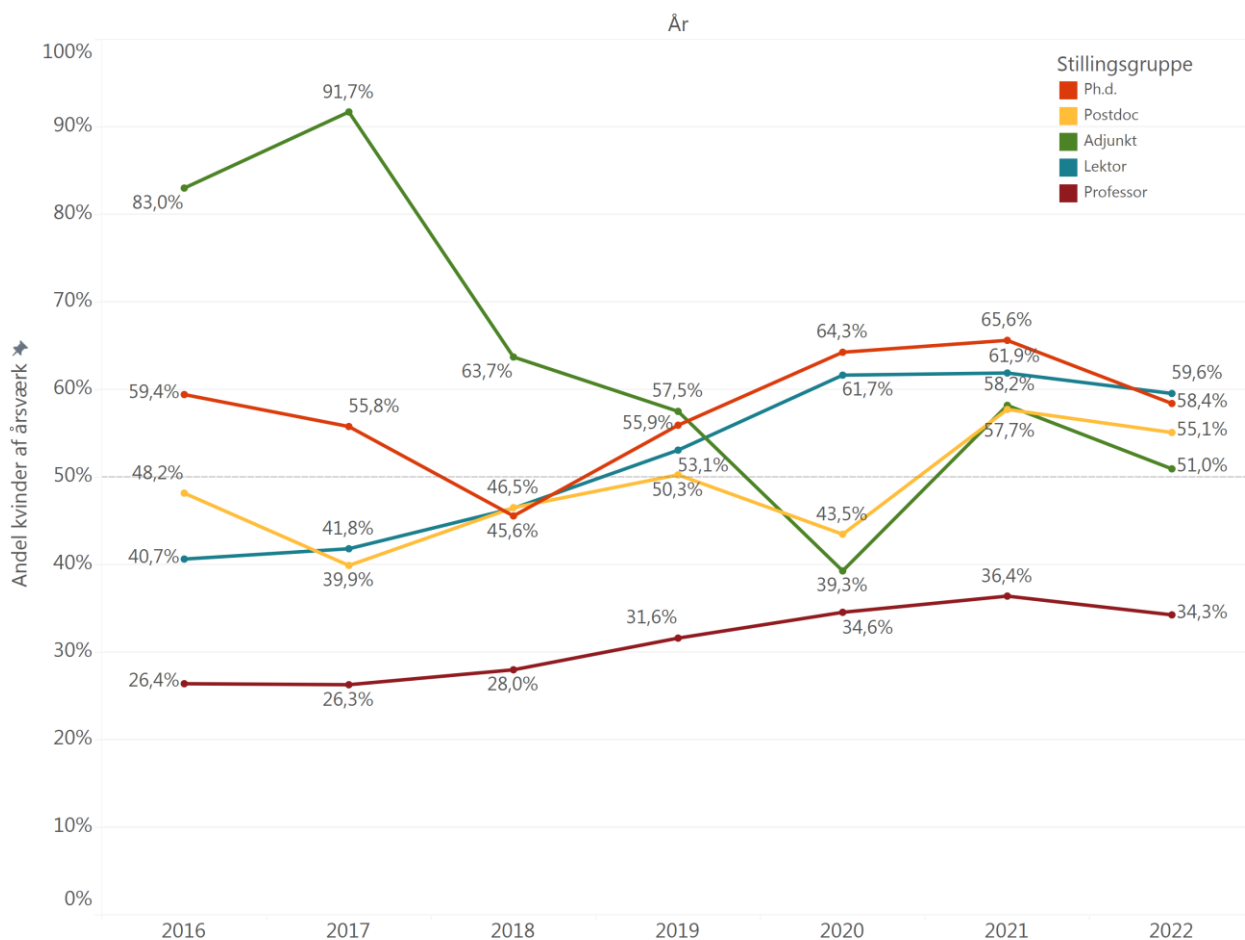
1.5 Det Humanistiske Fakultet

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - HUM



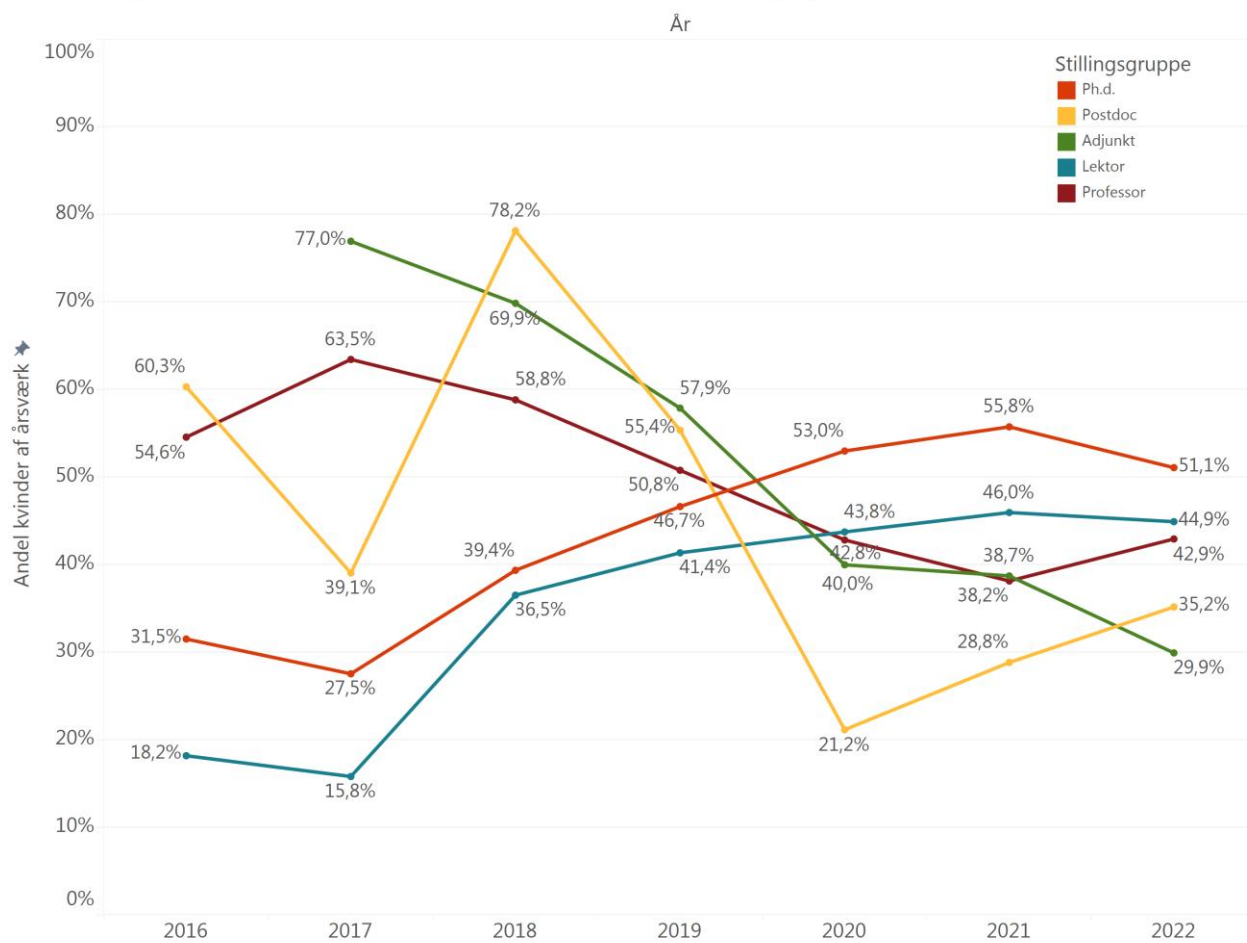
1.6 Det Juridiske Fakultet

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - JUR



1.7 Det Teologiske Fakultet

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - TEO



2. VIP Rekruttering

Figurene i dette afsnit viser den gennemsnitlige andel kvindelige ansøgere, andel shortlistede kvindelige ansøgere og andel kvalificerede kvindelige ansøgere til åbne stillingsopslag i perioden 2018-2022 fordelt på de fire stillingskategorier postdoc, adjunkt, lektor og professor samt andelen af kvinder blandt de videnskabelige medarbejdere, der blev ansat.³ Det kan give et indtryk af, om der er forskellig "succesrate" for mandlige og kvindelige ansøgere til stillinger på KU – og om der fx er flere kvalificerede mandlige eller kvindelige ansøgere. De første tre figurer viser fordelingen på KU-niveau, hvorefter fordelingen på fakultetsniveau fremgår af de resterende figurer i afsnittet.

På tværs af KU (figur 2.1.1) ses det generelt, at andelen af kvindelige ansøgere er lavere end mandlige, men også at andelen af shortlistede og kvalificerede kvindelige kandidater er højere end andelen af ansøgere. Dette peger på, at koncentrationen af ansøgere der går videre i rekrutteringsprocessen er højere blandt de kvindelige end blandt de mandlige ansøgere.

Der ses færrest kvinder i rekrutteringsprocessen på alle stadier og stillingstyper på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet (figur 2.3), mens der er flest kvinder i rekrutteringsprocessen overordnet set på Det Juridiske Fakultet (figur 2.6). På Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (figur 2.2) er andelen af kvinder omkring de 40 procent på alle stillingsniveauer, mens der på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (figur 2.4) ses et fald fra Postdoc-niveau, hvor der er 40-50 procent kvinder i rekrutteringsprocessen til omkring 30 procent på professor-niveau. På Det Teologiske Fakultet er der i perioden 2018 til 2022 blevet ansat seks Postdocs (figur 2.7), hvoraf de tre var kvinder, mens der for de øvrige stillinger i perioden (fem ansættelser i alt) har været kvindelige ansøgere, men kun mandlige ansøgere har opnået ansættelse.

³ 'Shortlistede' defineres som 'Antal ansøgere' minus antal 'Ej bedømt'. 'Kvalificerede ansøgere' er ansøgere, der først er shortlistede og herefter bedømt kvalificerede.

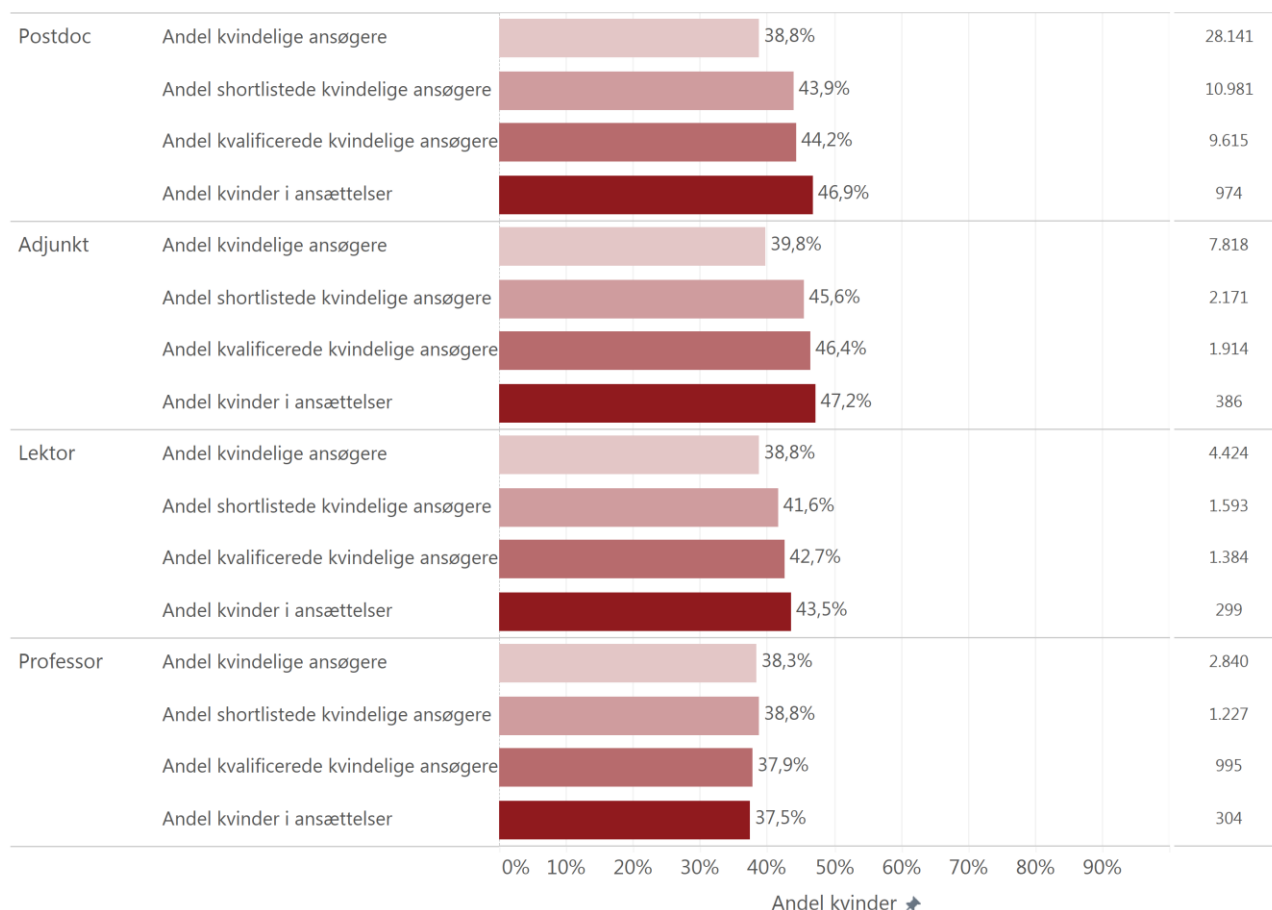
2.1 KU

2.1.1 Kønsfordeling i rekrutteringsprocessen – åbne stillingsopslag

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - KU

Ansættelser med opslag, 2018-2022

Samlet
N:

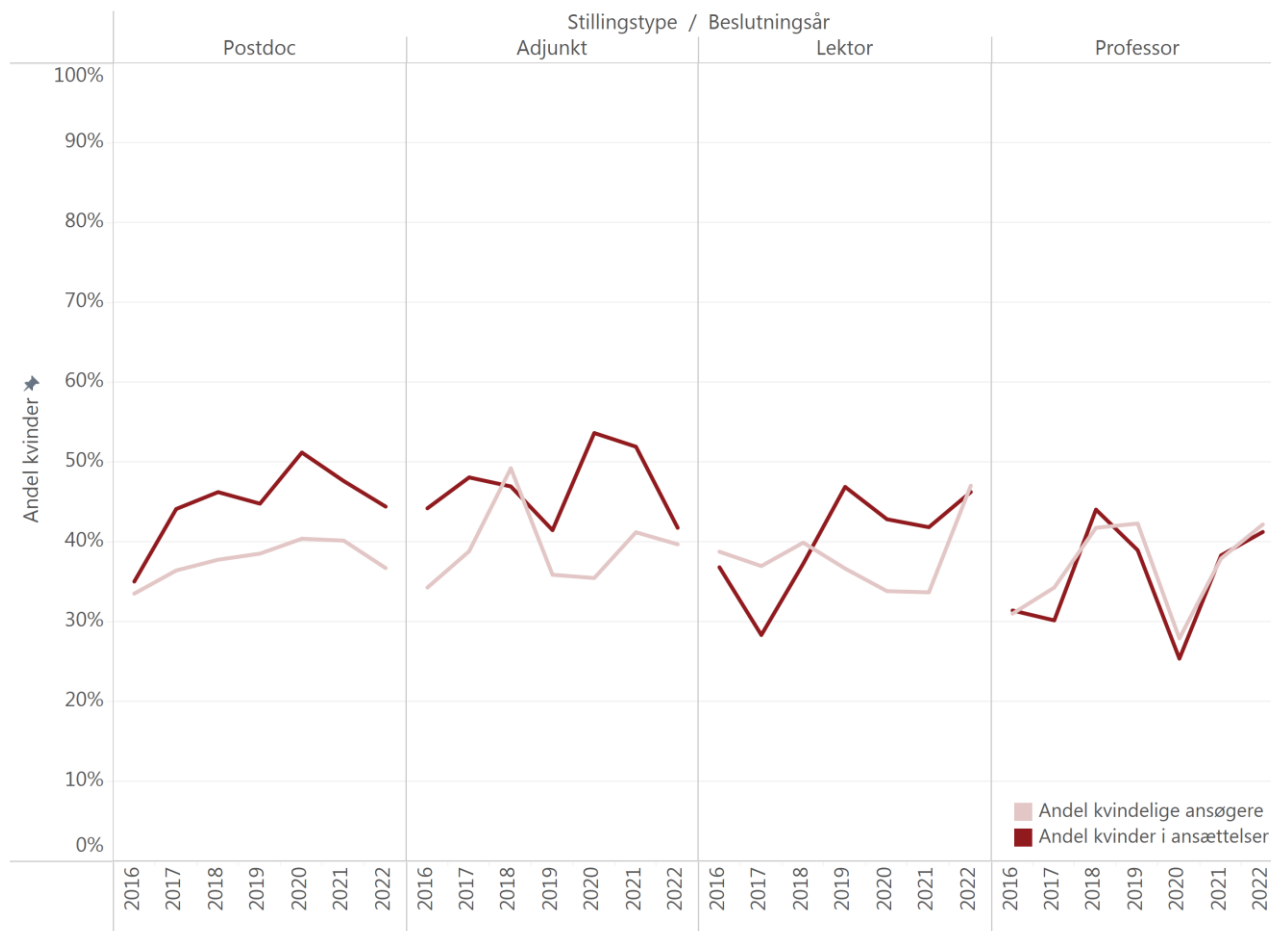


2.1.2 Kvindelige ansøgere vs. kvinder blandt dem, der ansættes – åbne stillingsopslag

Figuren viser den gennemsnitlige fordeling af kvindelige ansøgere i forhold til andelen af kvinder der opnår ansættelse for postdoc-, adjunkt-, lektorstillinger og professorater og dettes udvikling over tid. Det er med figuren muligt at få indblik i, om der for nogle stillingstyper er mere eller mindre overensstemmelse mellem hvor mange kvinder der søger, og hvor mange kvinder der opnår ansættelse.

Gennemsnitlig andel kvindelige ansøgere vs. andel kvinder i ansættelser

Ansættelser med opslag over tid - fordelt på stillingstype

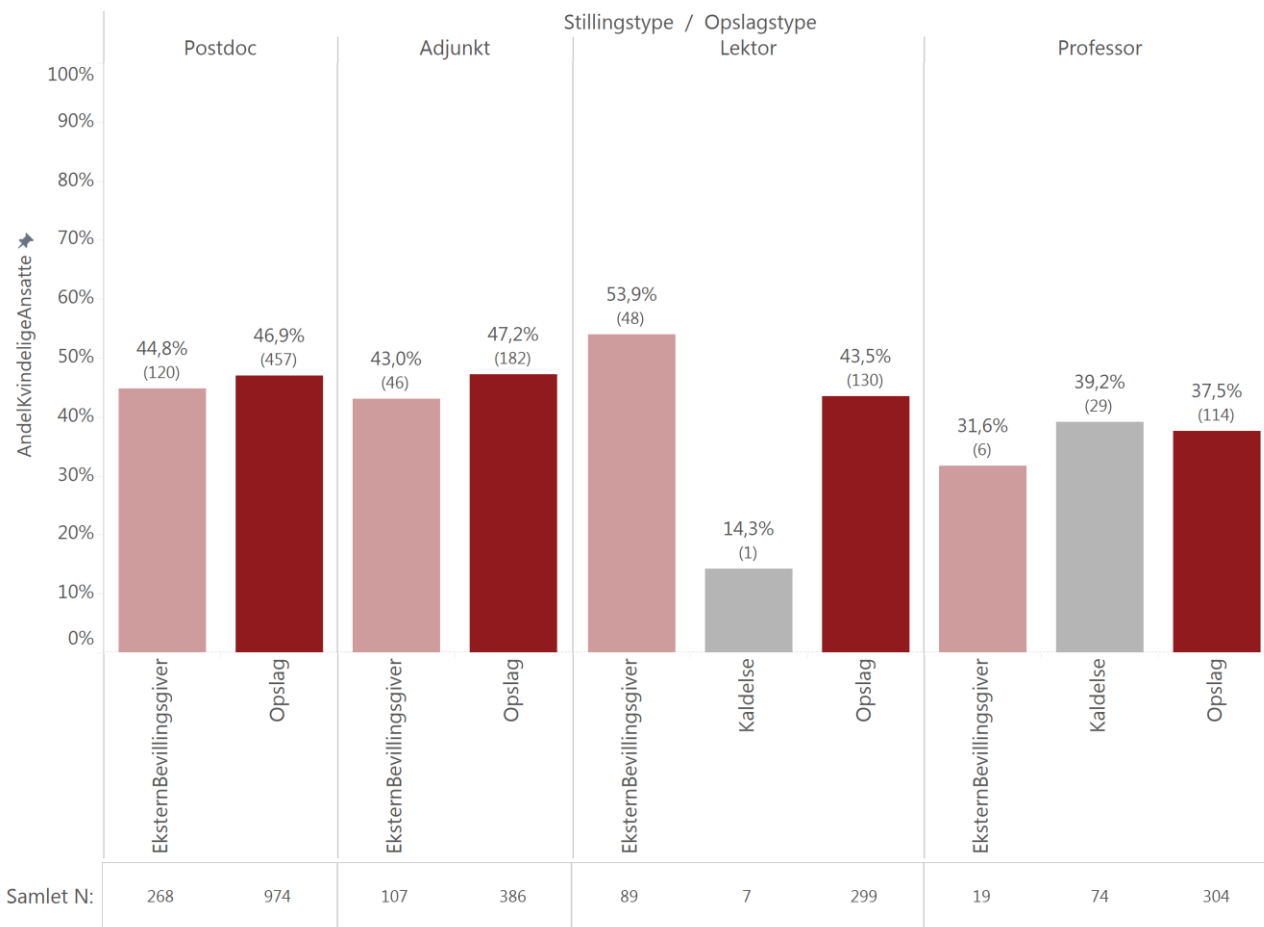


2.1.3 Kønsfordeling i ansættelser fordelt på opslagstype

Figuren viser andelen af kvinder, der har opnået ansættelse på baggrund af forskellige opslagstyper fordelt på postdocs, adjunkter, lektorer og professorer. Figuren giver således indblik i, om kvindelige ansøgere hyppigere ansættes på baggrund af en bestemt opslagstype og, hvorledes fordelingen af dette ser ud for forskellige stillingsniveauer.

Andel ansatte kvinder fordelt på opslagstype

2018-2022, KU-niveau

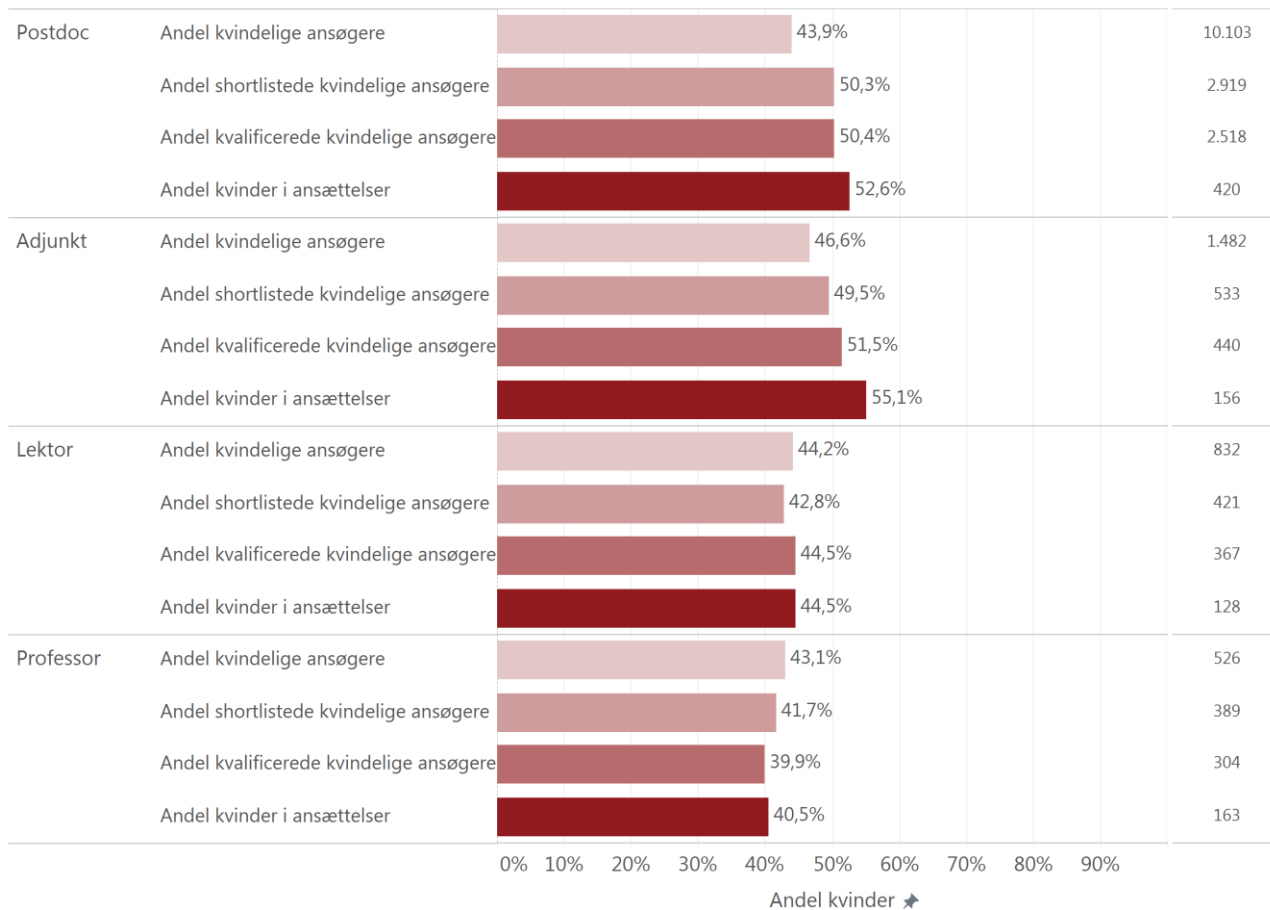


2.2 Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - 3 SUND

Ansættelser med opslag, 2018-2022

Samlet
N:

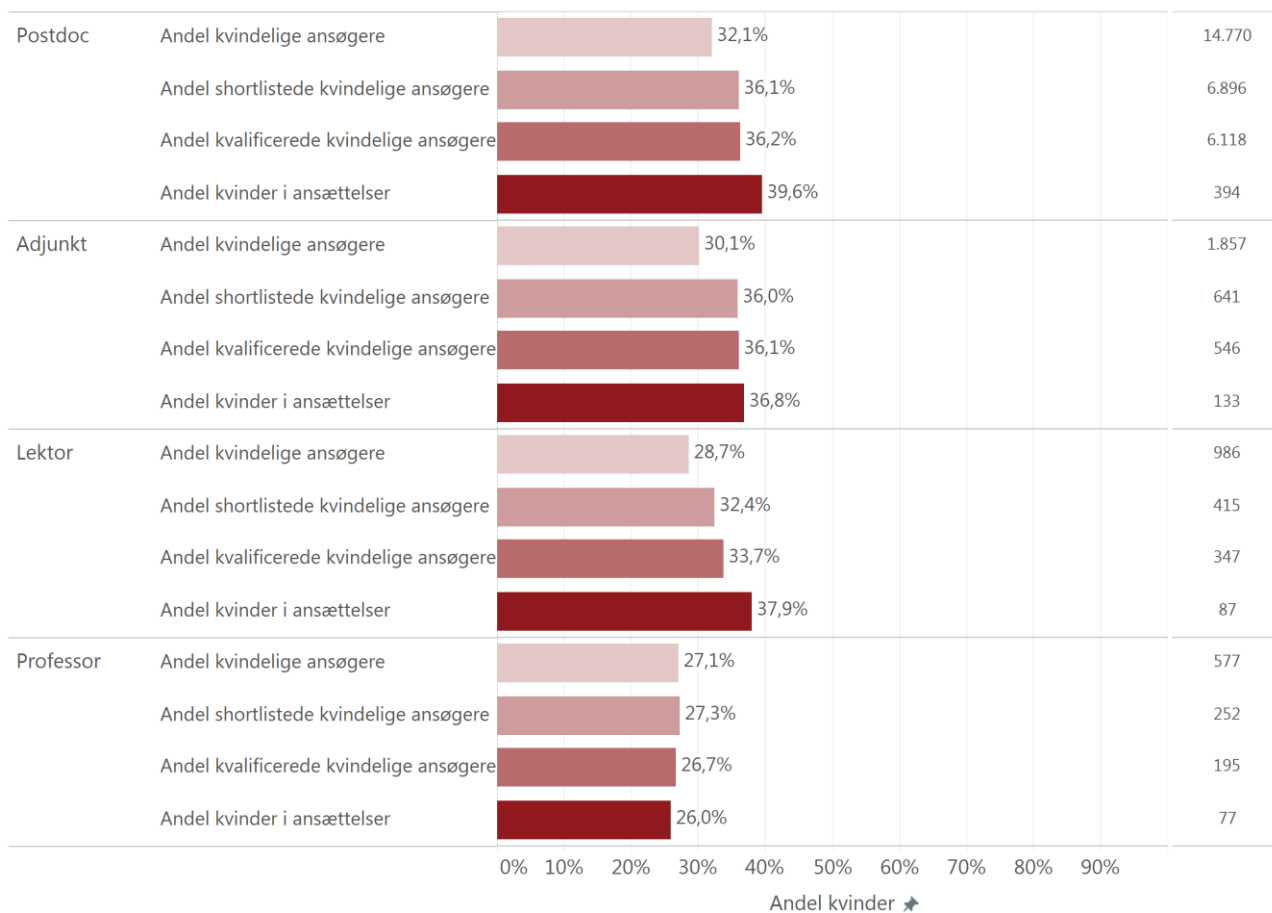


2.3 Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - 5 SCIENCE

Ansættelser med opslag, 2018-2022

Samlet
N:

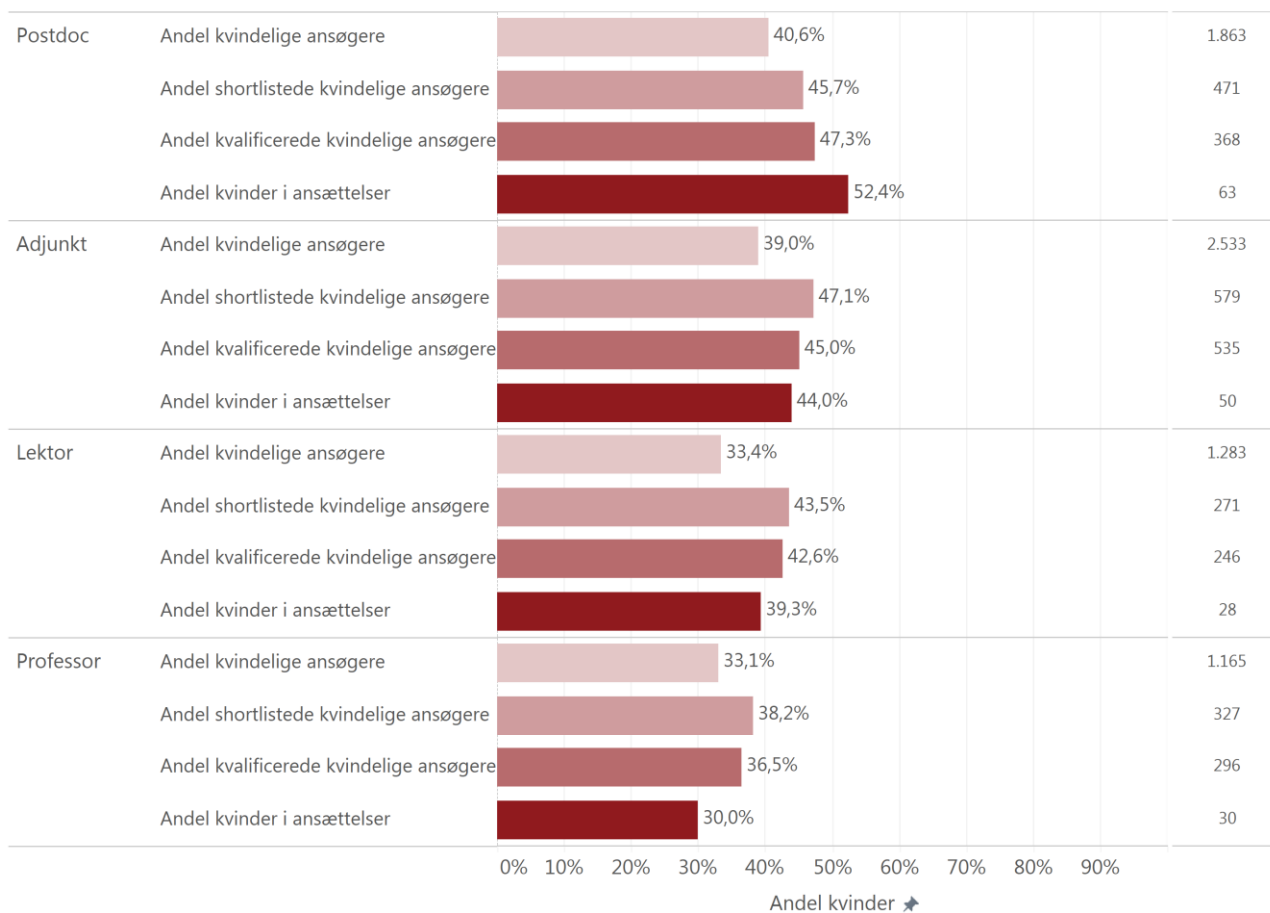


2.4 Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - 2 SAMF

Ansættelser med opslag, 2018-2022

Samlet
N:

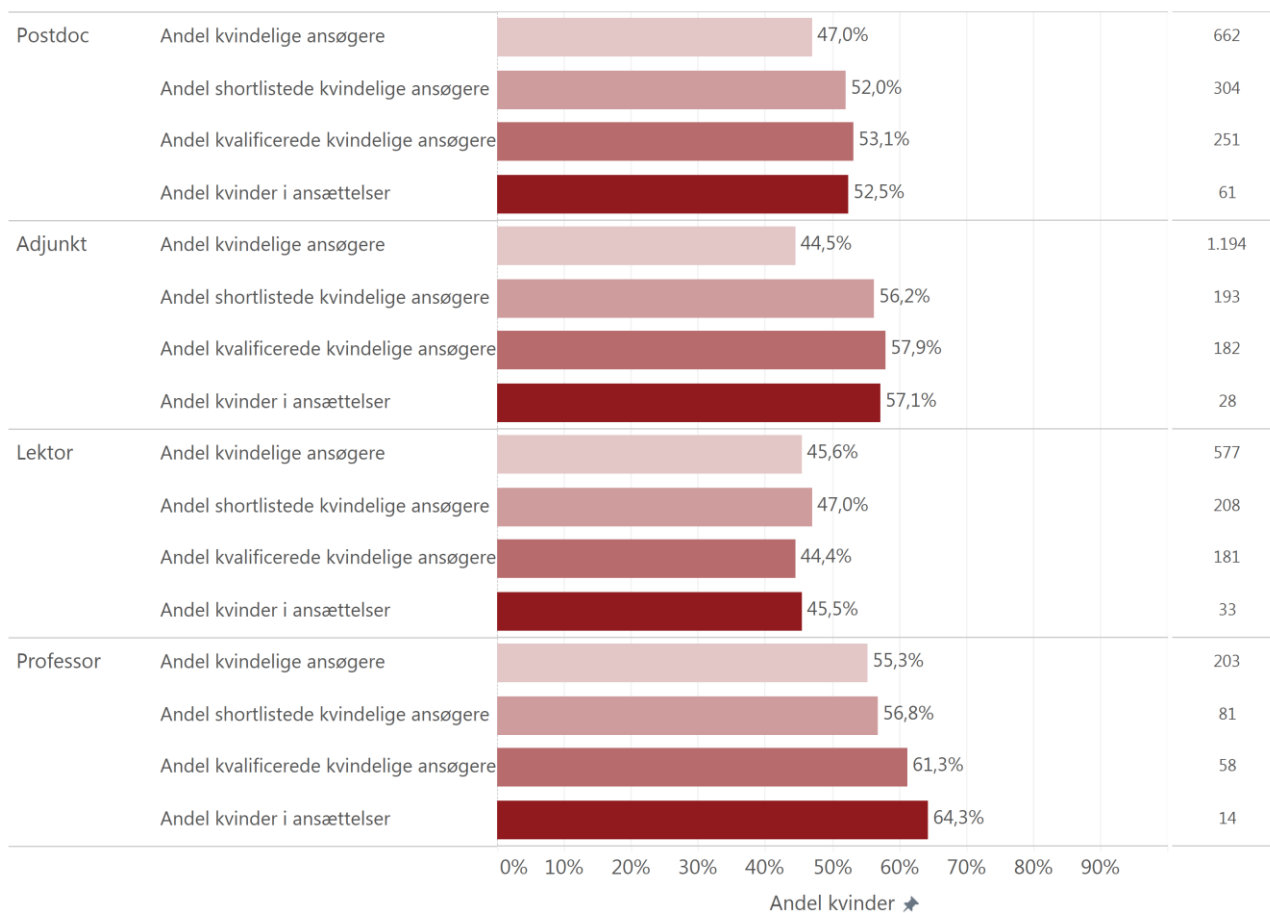


2.5 Det Humanistiske Fakultet

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - 4 HUM

Ansættelser med opslag, 2018-2022

Samlet
N:

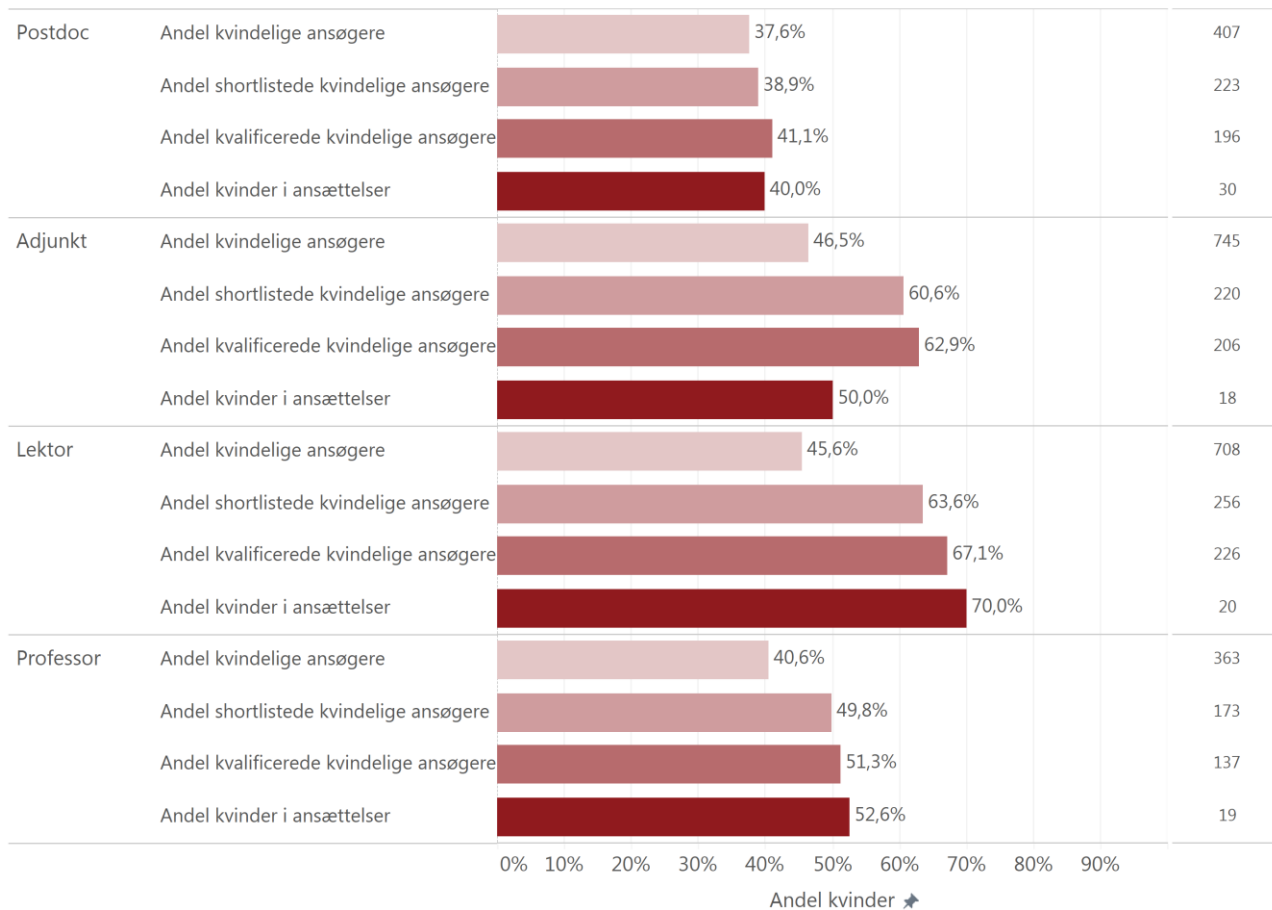


2.6 Det Juridiske Fakultet

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - 6 JUR

Ansættelser med opslag, 2018-2022

Samlet
N:

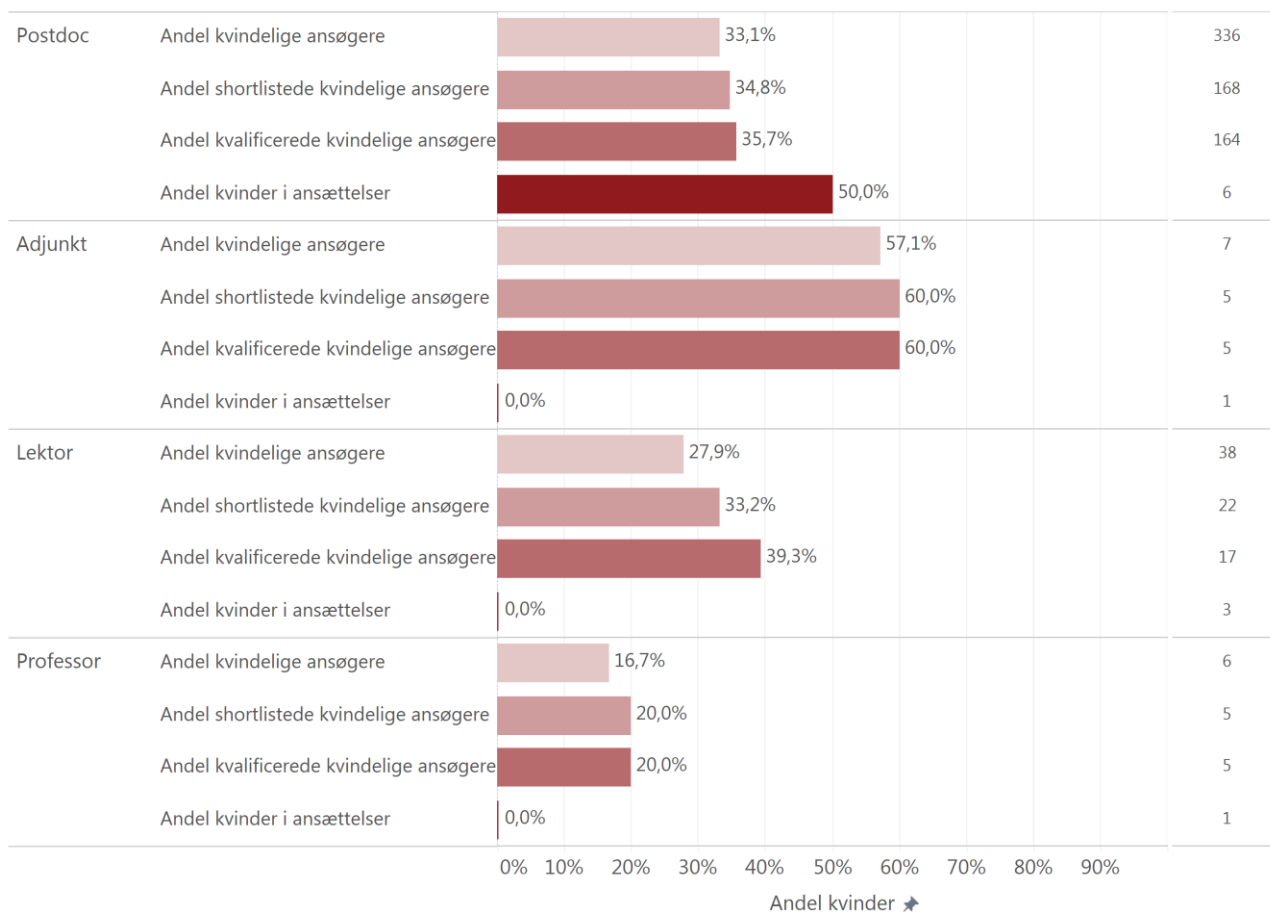


2.7 Det Teologiske Fakultet

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - 1 TEO

Ansættelser med opslag, 2018-2022

Samlet
N:



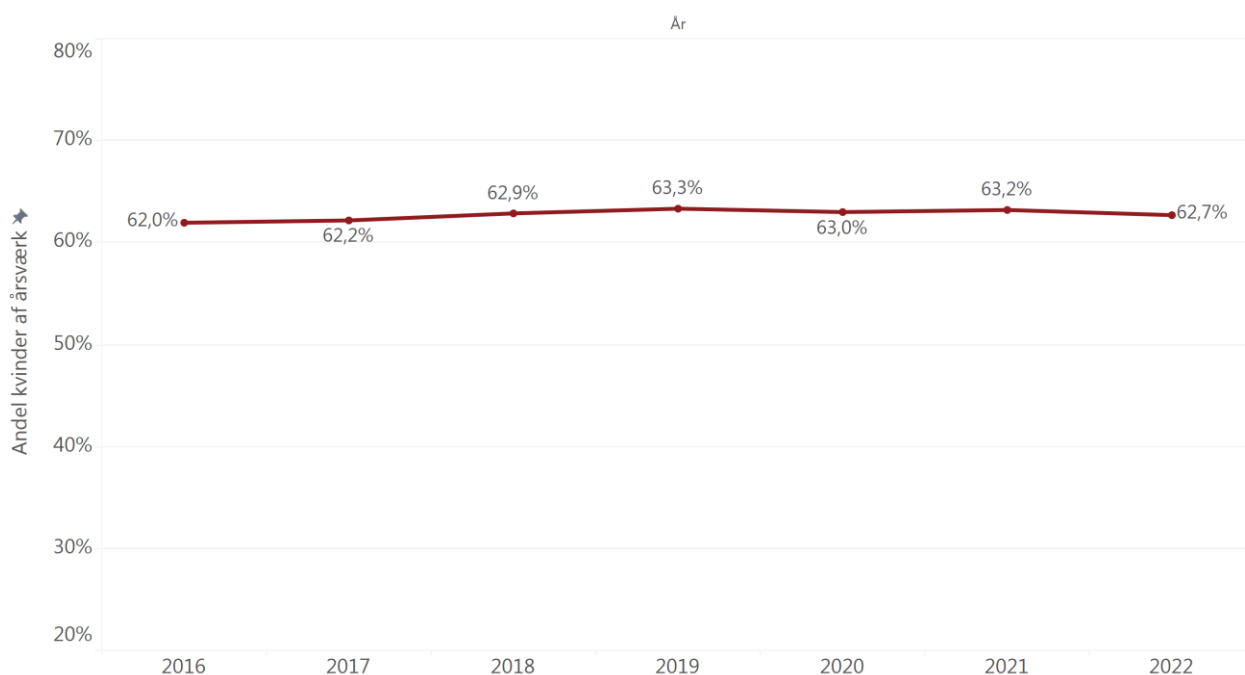
3. Kønsfordeling i populationen af TAP'ere

KU monitorerer også tallene indenfor ligestillings- og diversitetsdagsordenen for den store gruppe af teknisk/administrativt personale. Det er dog en gruppe, som KU ikke har samme data tilgængeligt for som for det videnskabelige personale. Eksempelvis, findes der ikke data for rekrutteringsprocessen for TAP'ere. Afsnittet her præsenterer den simple kønsfordeling i populationen af TAP'ere.

For TAP'ere er over halvdelen kvinder i alle år på tværs af alle stillingskategorier. For chefkonsulenter er fordelingen af mænd og kvinder mest lige på mellem 52 og 56 procent. For øvrige stillingskategorier er andelen af kvinder mellem 58 og 88 procent – på nær håndværkere, hvor 100 procent er mænd.

3.1 Andel kvindelige TAP'ere på KU-niveau over tid

Udvikling i andelen af kvinder blandt teknisk/administrativt personale - KU



3.2 Andel kvindelige TAP'ere fordelt på udvalgte personalegrupper⁴

Når TAP nedbrydes i personalegrupper, som det fremgår af figuren nedenfor, er det muligt at se karakteristika i kønssammensætningen for forskellige typer af TAP-stillinger, hvormed man kan se om der er bestemte grupper som har overvægt eller undervægt af kvinder.

Udvikling i andelen af kvinder blandt enkelte TAP-grupper - KU



⁴ TAP-personalegrupperne er dannet på baggrund af KU's løngrupper

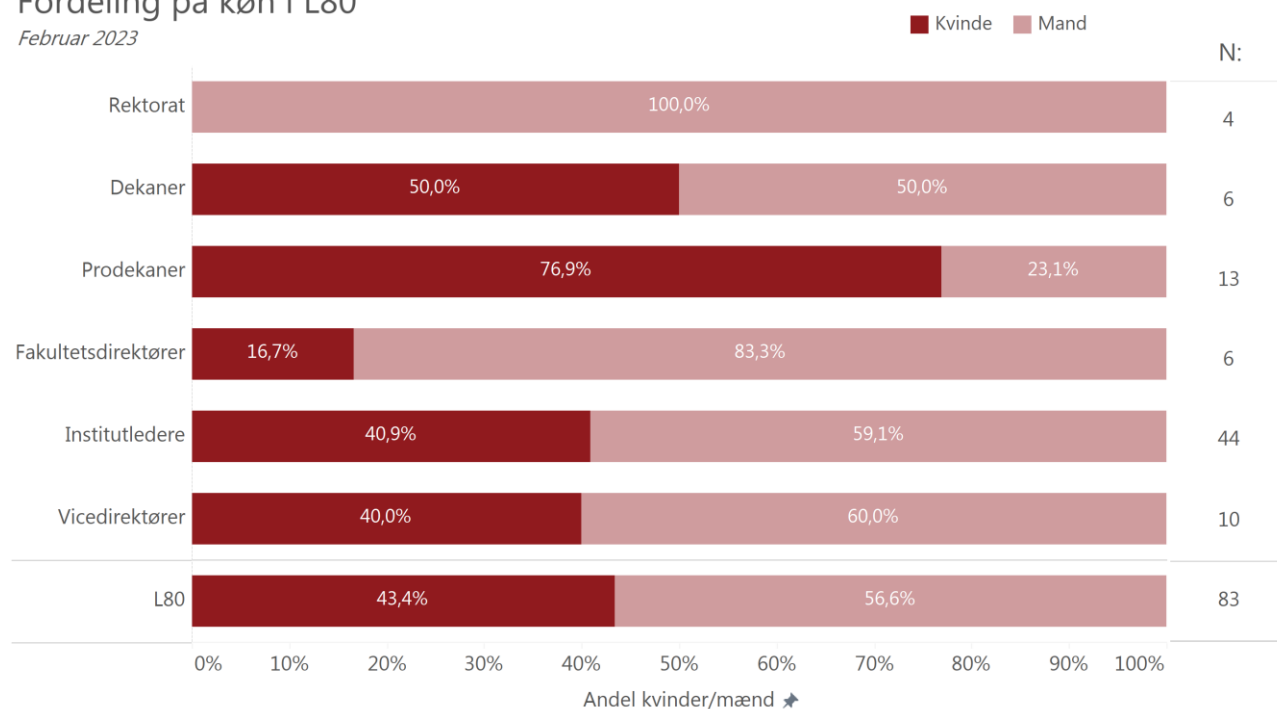
4. Kønsfordeling i universitetets ledelse

Fejl! Henvisningskilde ikke fundet. viser kønsfordelingen i KU's ledelse, der her er defineret som ledelsesgruppen L80. Den består af de ca. 80 øverste ledelsespositioner på KU og består af rektoratet (inklusive universitetsdirektøren), dekaner, prodekaner, fakultetsdirektører, institutledere⁵ og vicedirektører. Figuren viser kønsfordelingen pr. februar 2023.⁶

Kønsskævheden er mest udtrykt for rektoratet og fakultetsdirektører, hvor alle eller næsten alle ansatte er mænd, samt for prodekaner, hvor cirka tre fjerdedele er kvinder. Samlet for KU's ledelse er der en lille overvægt af mandlige ledere.

Fordeling på køn i L80

Februar 2023



⁵ Institutledergruppen i figuren tæller institutledere, centerledere og skoleledere.

⁶ Karen Rahbek blev per 1. juli vicedirektør for KU-IT. Da data er fra februar 2023, er Karen Rahbek ikke talt med i gruppen af vicedirektører i statistikken.

5. Kønsfordeling blandt de studerende

KU's ambition om diversitet gælder også de studerende, hvorfor kønsfordelingen her også er vigtig at monitorere. Kønsfordelingen blandt de studerende er desuden relevant også ift. kønsfordelingen blandt det videnskabelige personale som sammenligningsgrundlag: Eksempelvis vil få kvindelige videnskabeligt ansatte på et fakultet, der også har få kvindelige studerende give en indikation om, at indsatsen om større kønsdiversitet også skal ske i rekrutteringen til uddannelsen i stedet for udelukkende i overgangen fra studerende til videnskabelig medarbejder.

I dette afsnit vises kønsfordelingen på optaget af studerende på hhv. BA og KA, ligesom kønsfordelingen for de dimitterede vises.⁷ Figurerne viser både tallene på samlet KU-niveau og på fakulteterne.

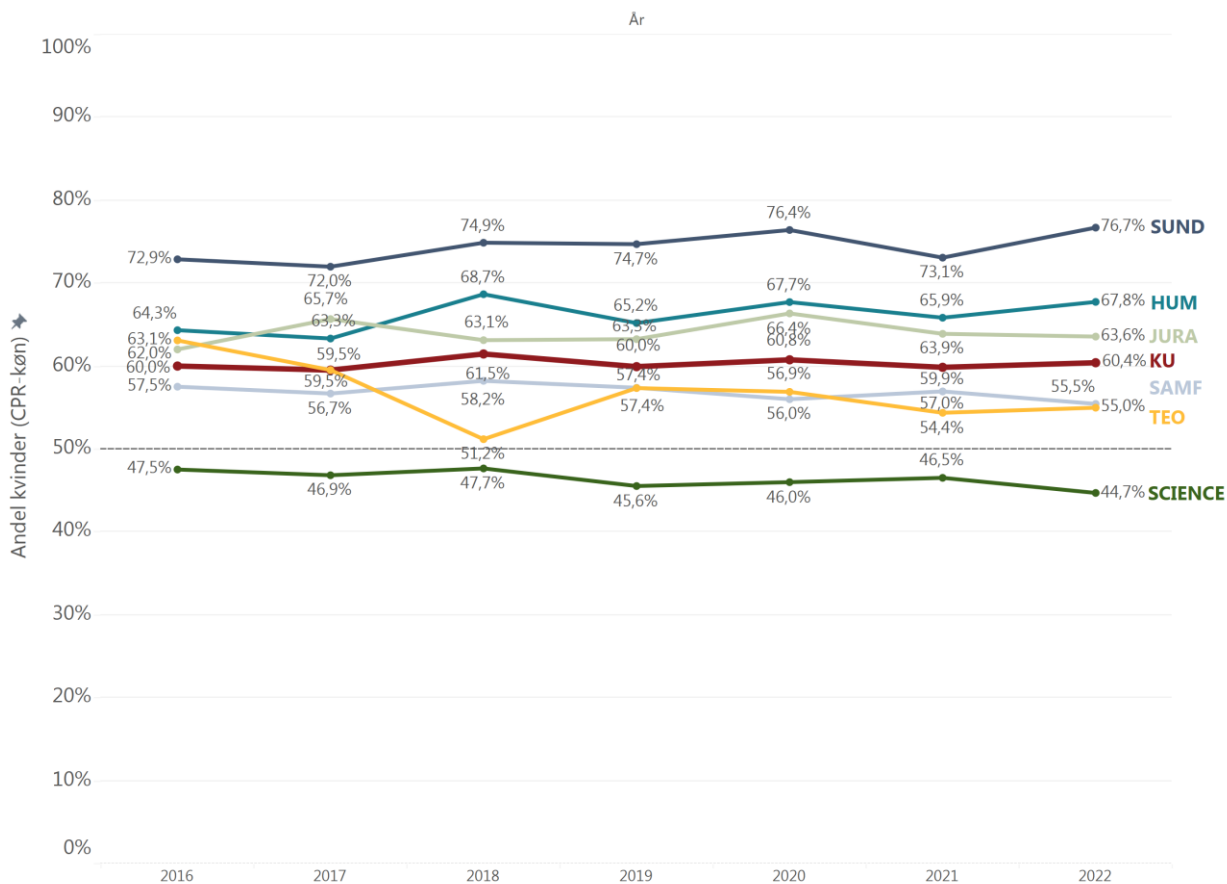
Der optages flest kvinder på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og flest mænd på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet. På tværs af KU er andelen af kvinder på BA-optag mellem 57 og 61 procent for hele perioden. For KA-optag er andelen af kvinder på KU mellem 61 og 66 procent for perioden. Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet er der hvor andelen af kvinder i både BA- og KA-optag er lavest. Ser man på KA dimittender, så er gennemførselsraten for kvinder optaget på KA på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet højere end for mandlige studerende på KA-optag, dog med en enkelt undtagelse i 2018.

⁷ Data for både BA- og KA-optag er pr. 1. oktober 2022. Datakilden er STADS. For data på dimittender er datakilden indberetningsdata til Danmarks Statistik.

5.1 BA Optag

Andel kvinder (CPR-køn) i optaget på BA

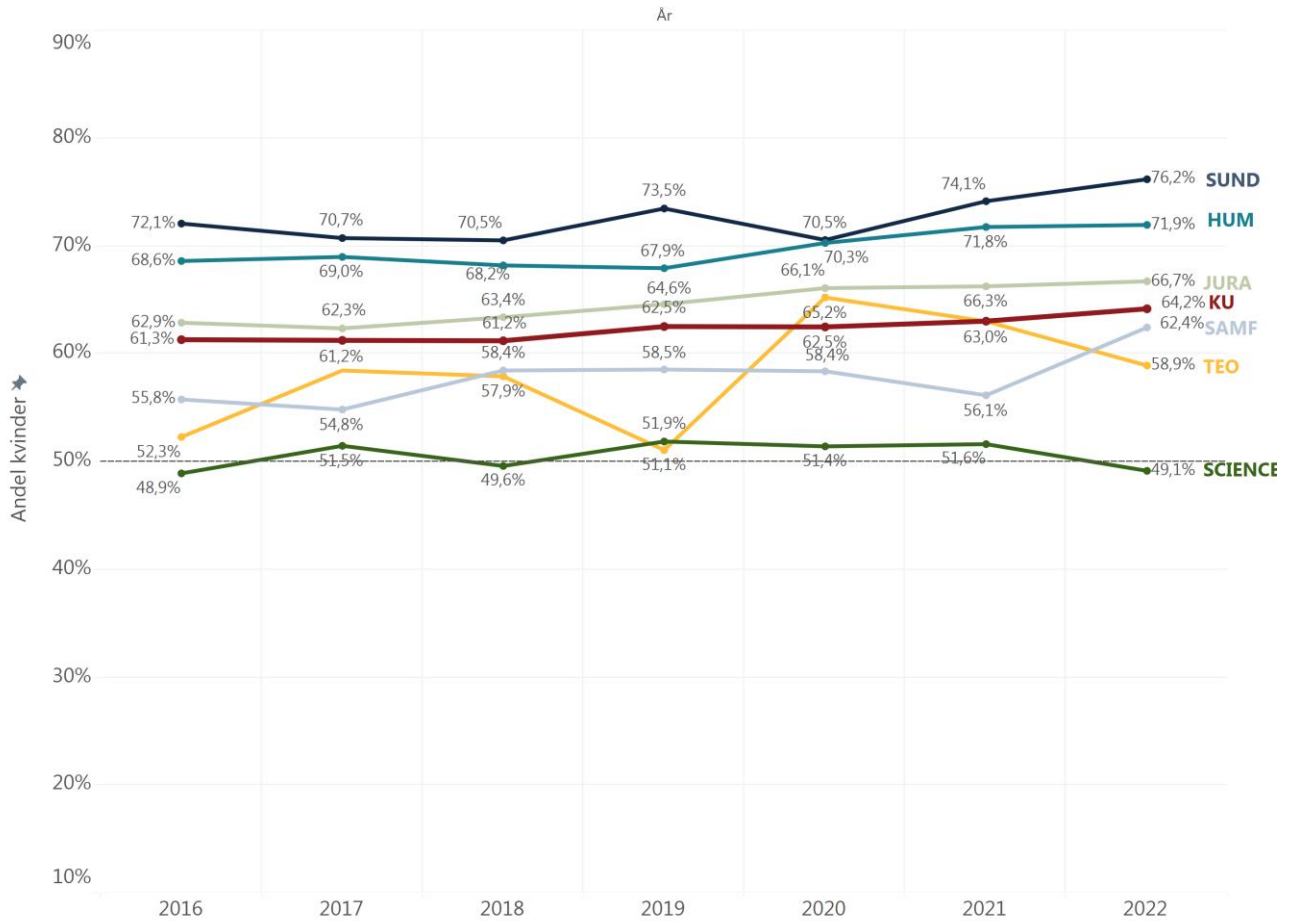
Tal for KU samlet og fordelt på fakulteter



5.2 KA Optag

Andel kvinder (CPR-køn) i optaget på KA

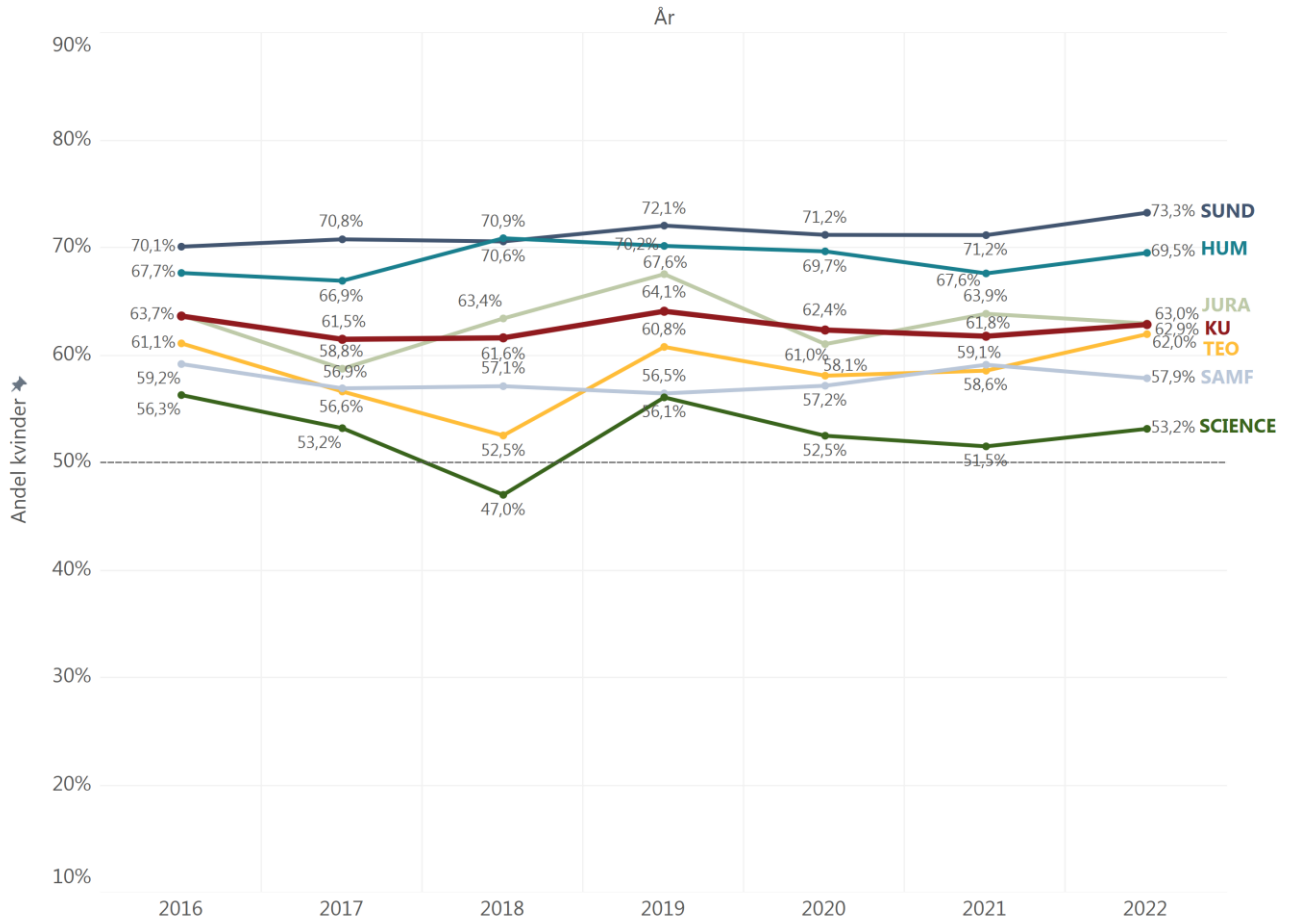
Tal for KU samlet og fordelt på fakulteter



5.3 KA Dimittender

Andel kvinder (CPR-køn) blandt KA dimittender

Tal for KU samlet og fordelt på fakulteter



6. Uddannelser med størst kønsskævhed

Udover at der generelt er flere kvindelige studerende på KU, er der også en række uddannelser på KU, der har en markant kønsskævhed.

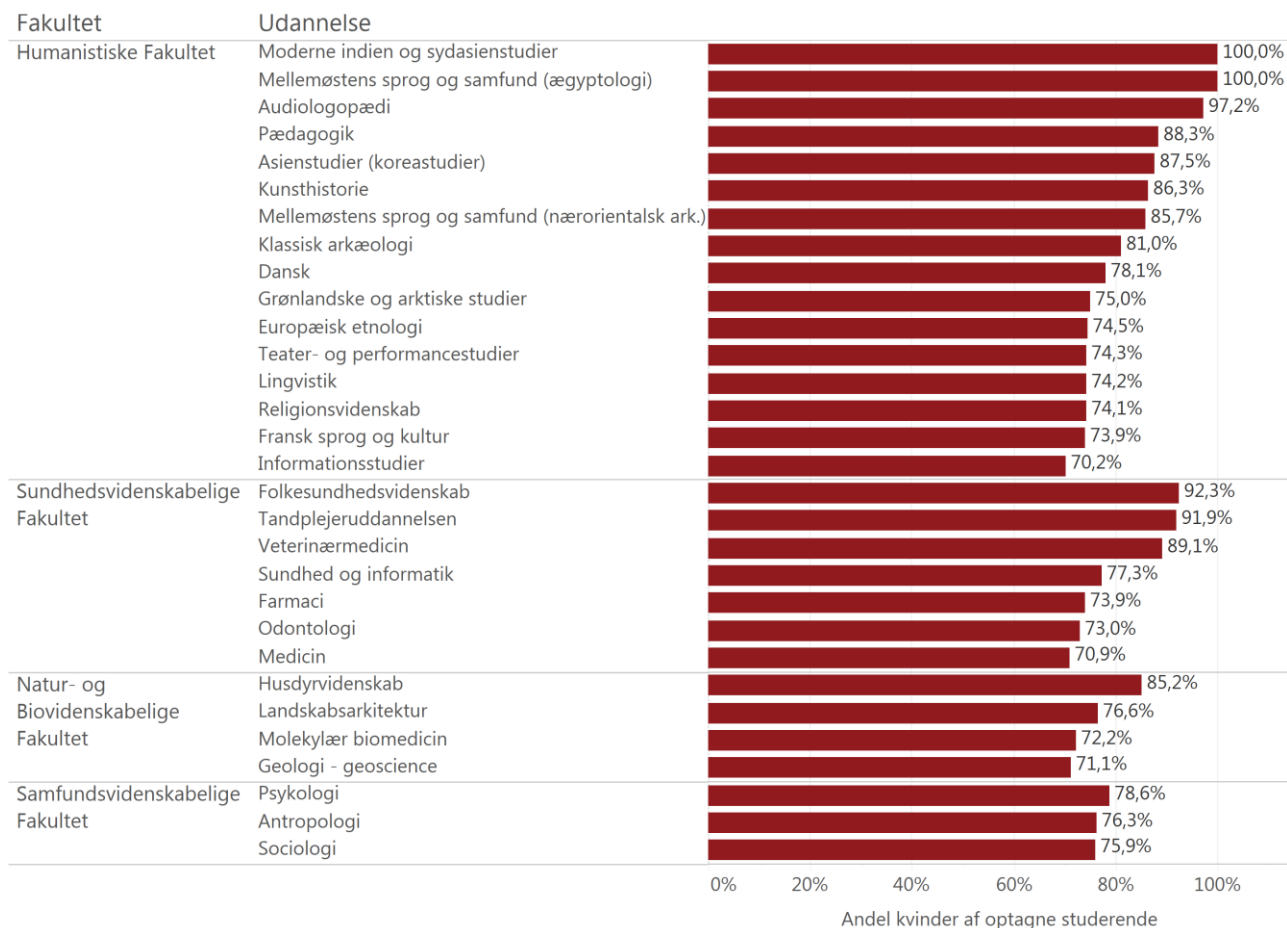
Figureerne i dette afsnit viser henholdsvis de uddannelser på KU, hvor BA-optaget i 2022 oversteg 70 procent enten kvindelige eller mandlige studerende. Figurerne viser således både antallet af og fordelingen af de specifikke uddannelser, der er kendetegnet ved størst kønsskævhed.

For BA-optaget er der 30 uddannelser med kønsmæssig overrepræsentation (over 70%) af kvindelige studerende, mens der er ni uddannelser med overrepræsentation af mandlige studerende på BA-niveau. Kigger man på tværs af køn, er der 15 uddannelser, hvor mere end 80 procent af de studerende er af samme køn. Det gælder primært for Det Humanistiske Fakultet, hvor overrepræsentationen af kvindelige studerende er mest udbredt. Overrepræsentation af mandlige studerende er mest udpræget på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet. For begge køn er det værd at bemærke, at nogle af studierne er meget små, og visualiseringerne derfor i visse tilfælde kun repræsenterer en enkelt eller ganske få observationer.

6.1 BA-uddannelser med over 70 pct. kvinder i optag

Uddannelser med mere end 70 pct. kvinder (CPR-køn) i BA-optag

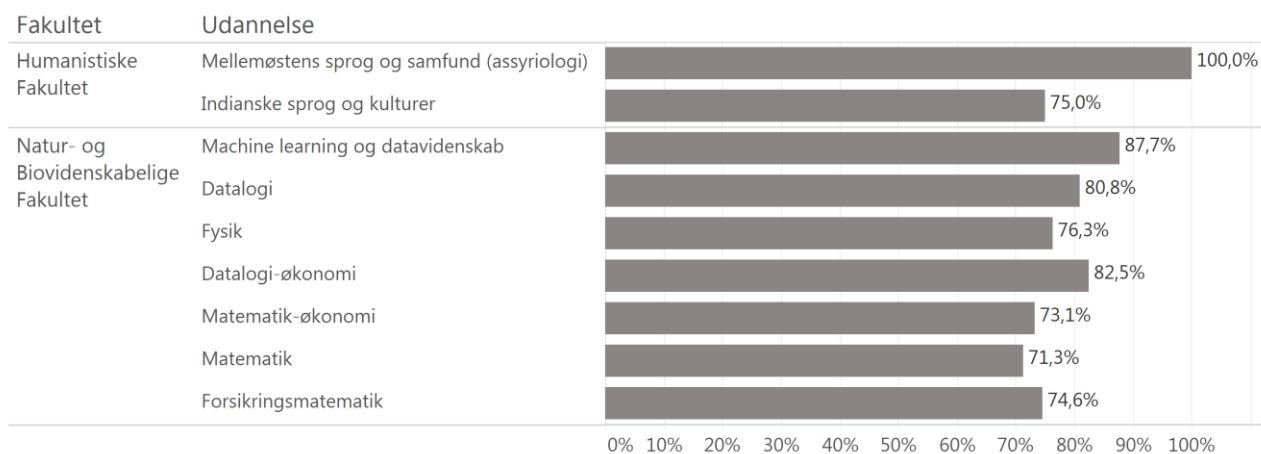
2022



6.2 BA-uddannelser med over 70 pct. mænd i optag

Uddannelser med mere end 70 pct. mænd (CPR-køn) i BA-optag

2022



7. Krænkende handlinger

Monitoreringen af krænkende handlinger, forskelsbehandling o.l. er særlig vigtig at se på i KU's bestræbelse på at sikre, at alle oplever trivsel og tryghed i deres arbejde og uddannelse på KU. Det er en vigtig forudsætning for, at KU kan være en mangfoldig arbejdsplads og uddannelsesinstitution, hvor mange forskellige typer af medarbejdere og studerende trives.

De to følgende afsnit vil præsentere udvalgte resultater fra hhv. APV-undersøgelsen foretaget blandt medarbejderne i 2022⁸ samt fra studiemiljøundersøgelsen foretaget blandt de studerende i 2021⁹. Resultaterne stammer fra samme undersøgelser som fremgik af monitoreringsrapporten for 2022, idet der ikke foreligger nyere resultater fra APV og studiemiljøundersøgelsen på tidspunktet for denne rapport's tilblivelse.

7.1 Medarbejdere

I den APV-undersøgelse, som KU gennemførte i foråret 2022, udvidede man spørgerammen i forhold til den seneste APV-undersøgelse i 2019. Formålet var at styrke vidensgrundlaget om tilfælde af krænkende handlinger og forskelsbehandling af medarbejdere samt i højere grad at få afdækket et eventuelt mørketal.

⁸ APV-undersøgelsen blev foretaget i foråret 2022. Der var 7818 besvarelser svarende til en svarprocent på 79% på hele KU. Procentangivelserne angives som procentdele af de medarbejdere, der har besvaret APV-undersøgelsen.

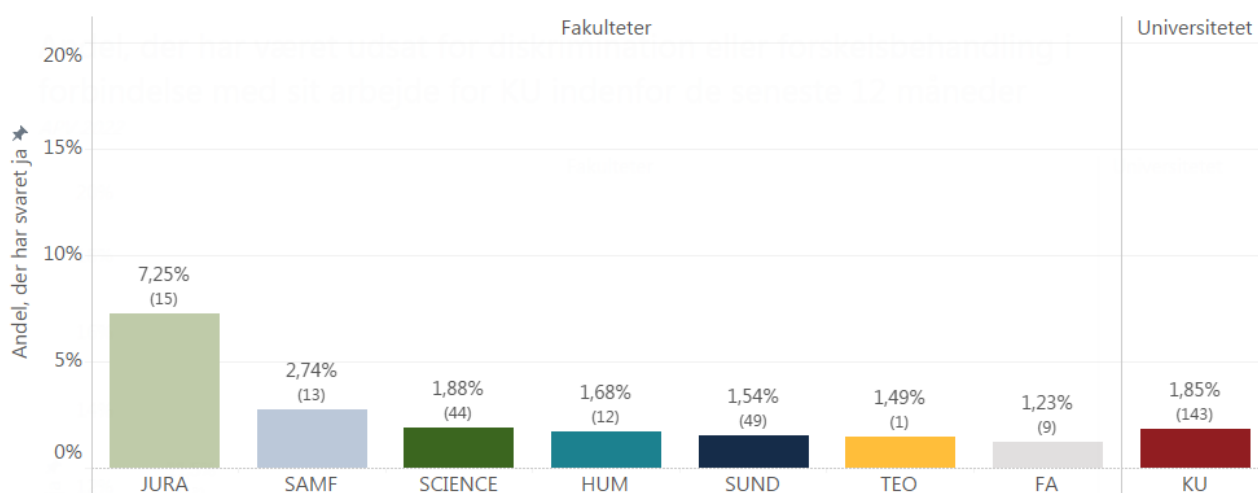
⁹ Studiemiljøundersøgelsen blev foretaget i efteråret 2021. Der indgår 9534 besvarelser på hele KU svarende til en svarprocent på 26%. Procentangivelserne angives som procentdele af de studerende, der har besvaret studiemiljøundersøgelsen.

7.1.1 Uønsket seksuel opmærksomhed

Fejl! Henvisningskilde ikke fundet. viser andelen af ansatte, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med deres arbejde på KU indenfor de seneste 12 måneder. Figuren viser også en opdeling på de forskellige fakulteter på KU – inklusiv Fællesadministrationen.

Andel, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med sit arbejde for KU indenfor de seneste 12 måneder

APV 2022



Ser man på KU samlet, angiver dem, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i APV'en, at det primært er kollegaer (55%) eller kollegaer med højere position i academia (35%), der har udsat dem for det, og at det i overvejende grad sker på arbejdspladsen i faglig eller social sammenhæng (hhv. 58% og 49%¹⁰).

Af dem, der var udsat for den uønskede seksuelle opmærksomhed og ikke foretog sig noget i situationen eller bagefter, angav 25 procent, at de ikke tænkte, det ville gøre en forskel, hvis de gjorde noget, mens 14 procent var bekymret for egen ansættelse eller karrieresituation, og 7 procent var bekymret for reaktioner fra en eller flere ledere.

Af dem, der foretog sig noget i situationen eller bagefter, fortalte 27 procent det til en eller flere af deres kollegaer, men kun 10 procent fortalte det til deres leder.

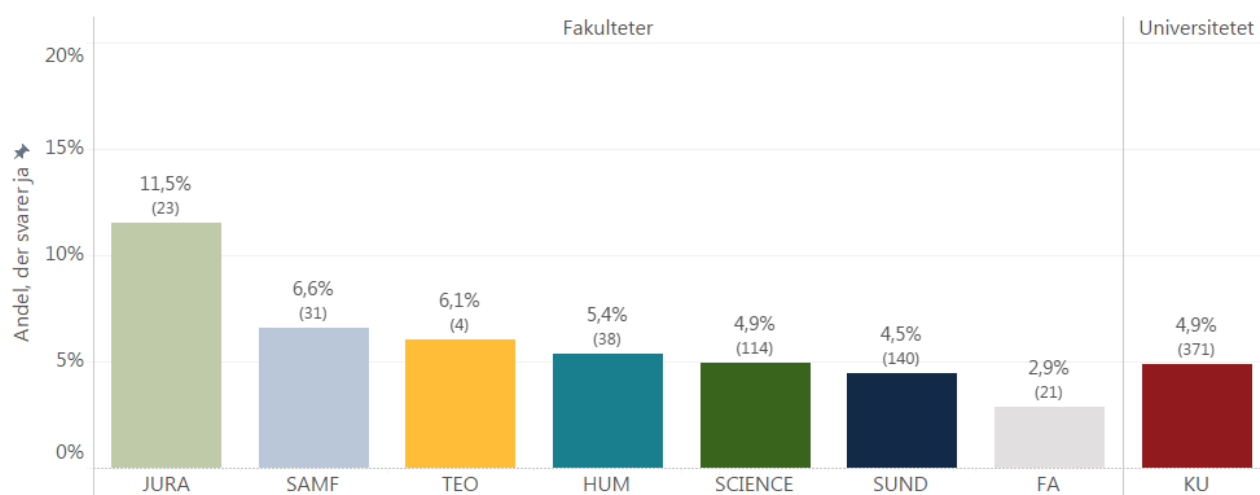
¹⁰ Der kan vælges flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

7.1.2 Diskrimination og forskelsbehandling

Hvad angår diskrimination og forskelsbehandling, er der 5 procent af medarbejderne på KU, der har oplevet dette i løbet af de seneste 12 måneder. Opdeles tallene på køn ses det, at 6 procent kvinder og 4 procent mænd har oplevet diskrimination og forskelsbehandling.

Andel, der har været udsat for diskrimination eller forskelsbehandling i forbindelse med sit arbejde for KU indenfor de seneste 12 måneder

APV 2022



2 procent af medarbejderne på KU, angav, at de blev udsat for diskrimination pga. deres køn (167 personer), mens også sprog, alder, kulturel baggrund og etnicitet var blandt de hyppigst rapporterede årsager til diskrimination (hhv. 98, 80, 55 og 53 personer).

På KU-niveau angav 39 procent af dem, der svarede, at de har været udsat for diskrimination eller forskelsbehandling (uanset årsag), at det er en leder, der har udsat dem for kränkelsen, 38 procent har svaret, at det var en kollega og 36 procent har svaret, at det var en kollega med en højere position i academia¹¹. I 84 procent af tilfældene er diskriminationen eller forskelsbehandlingen sket på arbejdspladsen i en faglig sammenhæng.

Af dem, der var udsat for diskriminationen eller forskelsbehandlingen og ikke foretog sig noget i situationen eller bagefter, angav 37 procent, at de ikke tænkte, det ville gøre en forskel, hvis de gjorde noget, mens 19 procent var bekymret for egen ansættelse eller karrieresituation, og 12 procent var bekymret for reaktioner fra en eller flere ledere.

Af dem, der foretog sig noget i situationen eller bagefter, fortalte 21 procent det til en eller flere af deres kollegaer, men kun 11 procent fortalte det til deres leder.

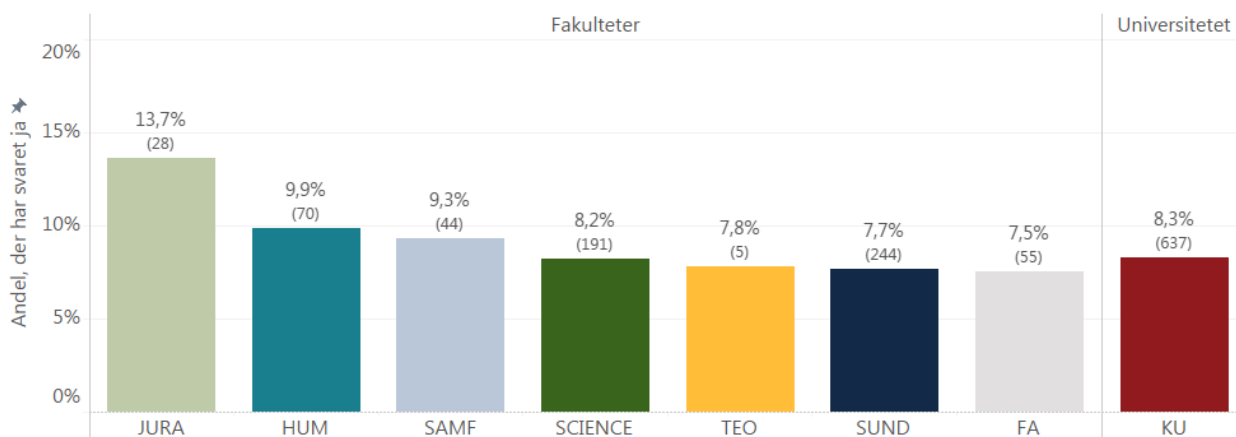
¹¹ Bemærk, at det var muligt at afkrydse flere svarmuligheder i spørgeskemaet.

7.1.3 Mobning

Fejl! Henvisningskilde ikke fundet. herunder viser, at 8,3 procent af medarbejderne – svarende til 637 personer – på KU har været udsat for mobning eller andre grove, nedladende eller stødende handlinger indenfor de seneste 12 måneder. På det overordnede KU-niveau har 9 procent kvinder og 7 procent mænd oplevet mobning eller andre grove, nedladende eller stødende handlinger.

Andel, der har været udsat for mobning eller andre grove, nedladende eller stødende handlinger i forbindelse med sit arbejde for KU indenfor de seneste 12 måneder

APV 2022



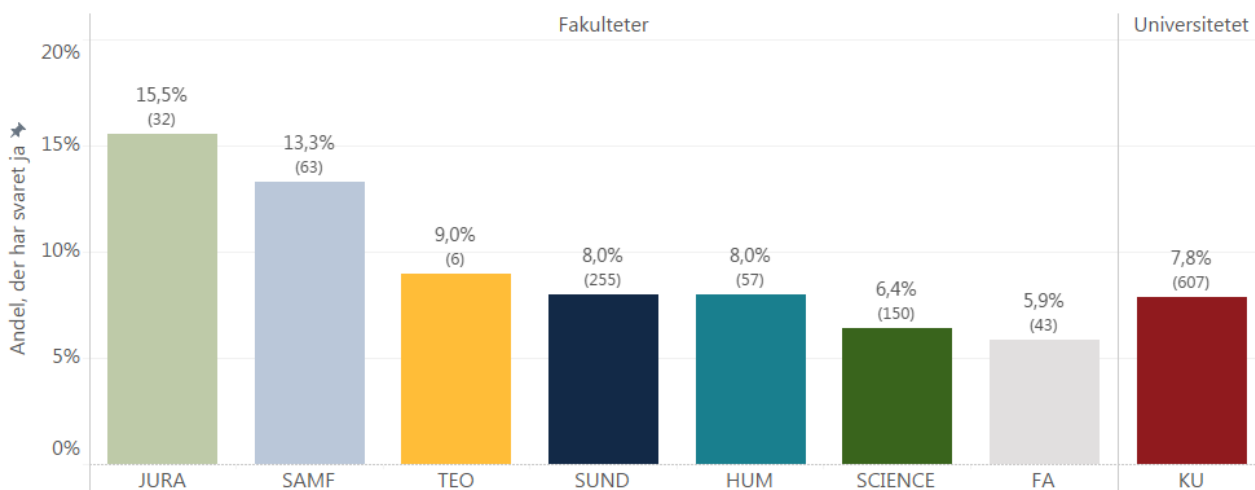
Ser man på KU samlet, angiver 40 procent af dem, der svarer, at de har været udsat mobning eller andre grove, nedladende eller stødende handlinger, at det er en leder, der har udsat dem for handlingen. 38 procent angiver, at det er en kollega og 26 procent, at det er en kollega med højere position i akademien, der har udsat dem for handlingen. I 90 procent af tilfældene er det sket på arbejdspladsen i en faglig sammenhæng.

7.1.4 Vidne til krænkende handlinger

APV'en viser også, at der er 7,8 procent af KU's medarbejdere, der har oplevet at være vidne til krænkende handlinger mod en kollega eller anden KU-ansat i løbet af de seneste 12 måneder.

Andel, der har været vidne til krænkende handlinger mod kollega eller anden KU-ansat i forbindelse med sit arbejde for KU indenfor de seneste 12 måneder

APV 2022



Der er generelt en højere andel, der svarer, at de har bevidnet krænkende handlinger, end der selv har oplevet f.eks. uønsket seksuel opmærksomhed og forskelsbehandling. Det forekommer logisk, at der kan være flere vidner end personer, der har oplevet krænkelser på egen krop. Men derudover understreger tallene vigtigheden af at inkludere spørgsmål som disse, da personer, der selv har oplevet krænkende adfærd, ikke nødvendigvis ønsker at angive eller beskrive dette i en spørgeskemaundersøgelse, mens det kan være mindre sårbart for vidner at angive dette. Dette understøttes f.eks. af, at der blandt dem, der bevidnede en krænkende adfærd og foretog sig noget i situationen eller bagefter, var en større andel, der fortalte det til deres leder (21%) ift. dem, der havde oplevet enten uønsket seksuel opmærksomhed eller diskrimination.

7.2 Studerende

I studiemiljøundersøgelsen, der blev gennemført i efteråret 2021, har man også udvidet spørgerammen, hvad angår krænkende adfærd, ift. den sidste studiemiljøundersøgelse.

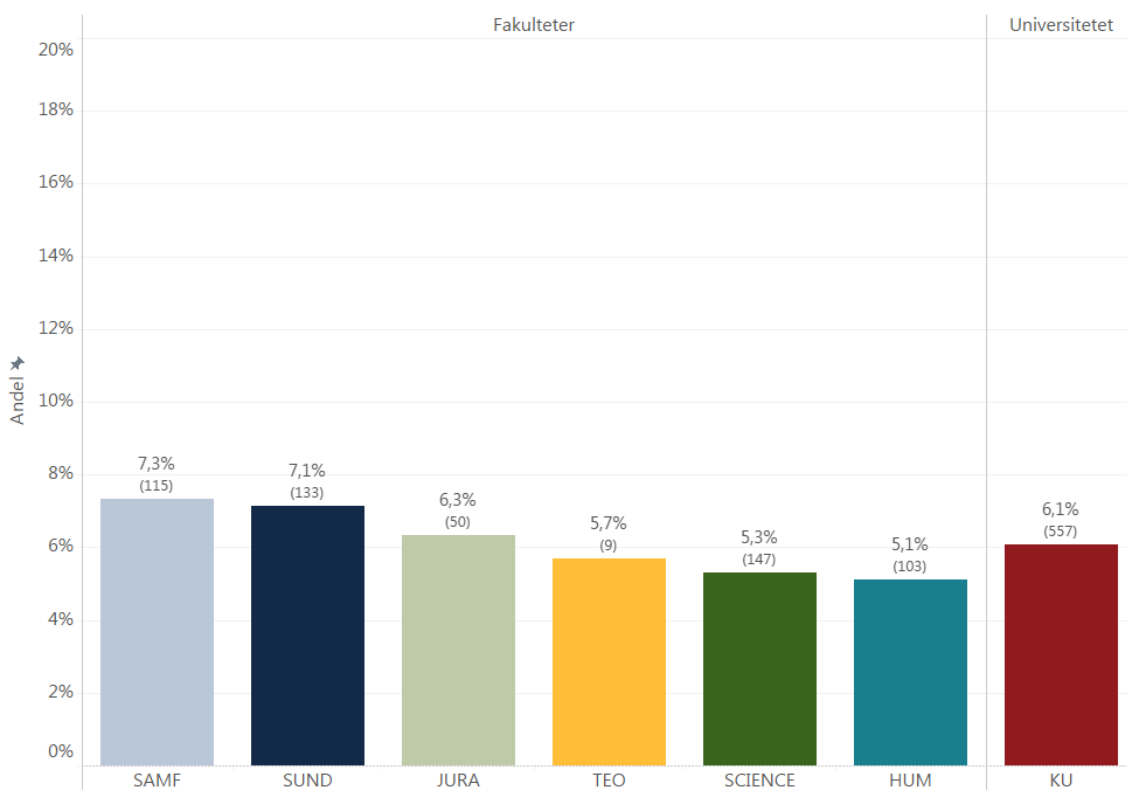
7.2.1 Uønsket seksuel opmærksomhed

Fejl! Henvisningskilde ikke fundet. viser, at andelen af de studerende, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed under deres uddannelse på KU indenfor de sidste 12 måneder, er 6,1 procent, når man kigger på hele KU samlet. Det er primært medstuderende, der står bag den uønskede seksuelle opmærksomhed (70%). Og så er det i højere grad kvindelige studerende, der oplever uønsket seksuel opmærksomhed (7%), end de mandlige studerende (4%).

Figuren viser også andelen af studerende, der har svaret, at de er blevet udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de seneste 12 måneder på de forskellige fakulteter på KU.

Andel, der er blevet udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, indenfor de sidste 12 måneder under deres uddannelse

Andel, der har svaret "Dagligt", "Ugentligt", "Månedligt" eller "Sjældnere" på spørgsmålet, studiemiljøundersøgelsen 2021



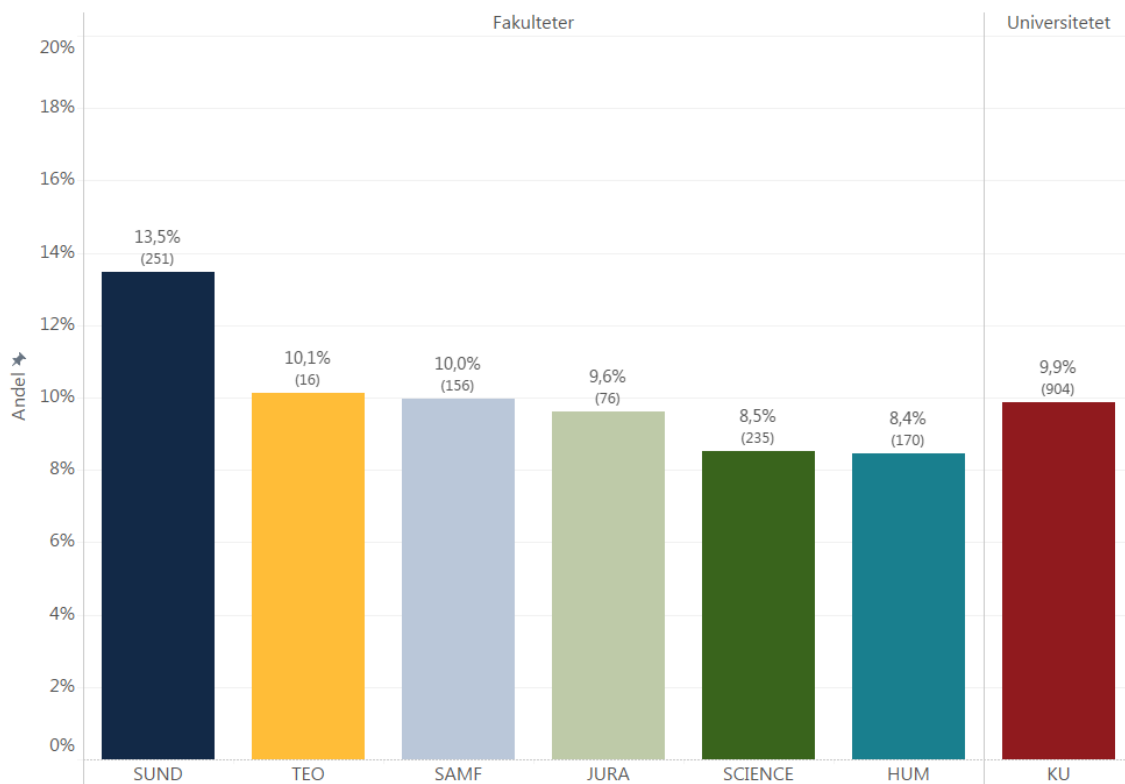
7.2.2 Forskelsbehandling

Hvad angår forskelsbehandling, er der 9,9 procent af de studerende på KU, der har oplevet dette i løbet af de sidste 12 måneder. Her er også tale om, at det primært er medstuderende, der står bag forskelsbehandlingen (42%), men i 32 procent af tilfældene er det undervisere. Og så er det i højere grad kvindelige studerende, der oplever forskelsbehandling (11%), end de mandlige studerende (7%).

Figuren viser også andelen på de forskellige fakulteter på KU. Her ses det, at Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet har en større andel studerende, der har oplevet forskelsbehandling, end når man ser på KU generelt. Her er dog ikke en væsentlig forskel mellem oplevelserne hos de kvindelige studerende (13%) og de mandlige studerende (14%). Den gruppe, der primært angives som dem, der står bag forskelsbehandlingen på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, er undervisere (37%).

Andel, der er blevet forskelsbehandlet indenfor de sidste 12 måneder under deres uddannelse

Andel, der har svaret "Dagligt", "Ugentligt", "Månedligt" eller "Sjældnere" på spørgsmålet, studiemiljøundersøgelsen 2021



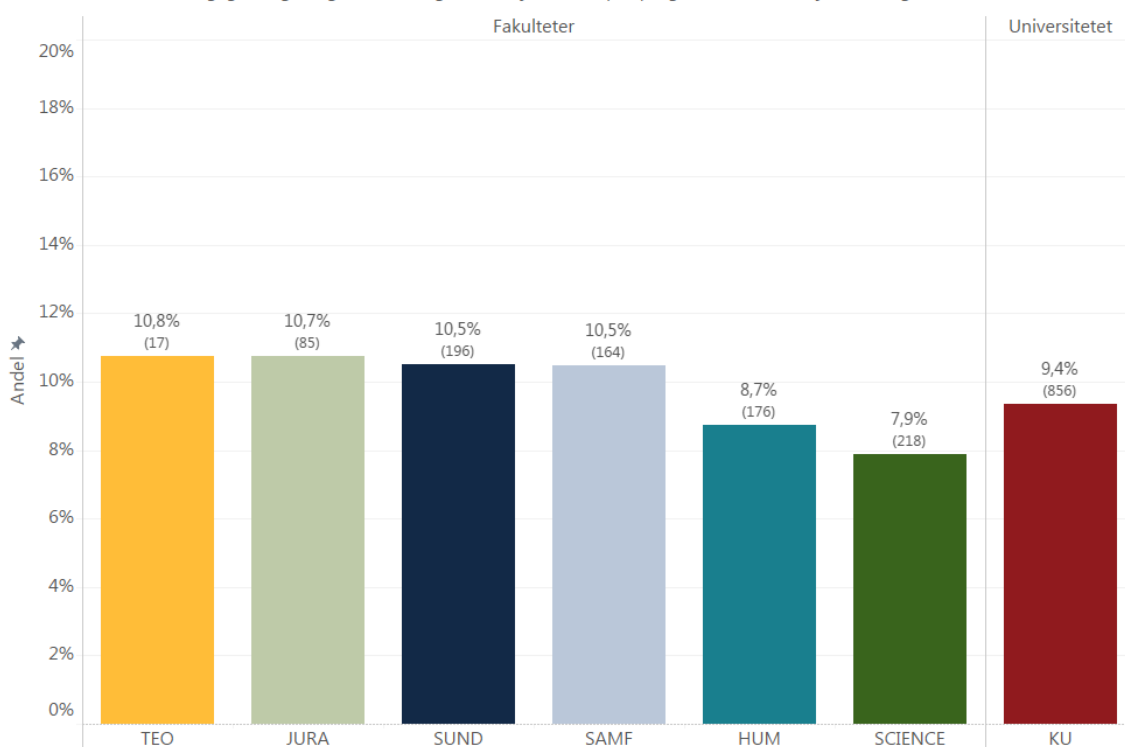
7.2.3 Kommentarer om udseende og køn

Der er 9,4 procent af de studerende på KU, der har oplevet at få udseende eller køn kommenteret på en måde, de fandt ubehagelig eller stødende i løbet af de sidste 12 måneder. Her er også tale om, at det primært er medstuderende, der står bag (61%), men i 18 procent af tilfældene er det undervisere. Og så er det i højere grad kvindelige studerende, der oplever forskelsbehandling (11%), end de mandlige studerende (7%).

Figuren viser også andelen på de forskellige fakulteter på KU.

Andel, der har fået udseende eller køn kommenteret på en måde de fandt ubehagelig eller stødende indenfor de sidste 12 måneder under deres uddannelse

Andel, der har svaret "Dagligt", "Ugentligt", "Månedligt" eller "Sjældnere" på spørgsmålet, studiemiljøundersøgelsen 2021



7.2.4 Rørt ved, omfavnet eller kysset

4,2 procent af de studerende på KU har oplevet at blive rørt ved, omfavnet eller kysset på en måde, de ikke ønskede, inden for de sidste 12 måneder under deres uddannelse. Det er primært medstuderende, der har udsat de studerende for oplevelsen (77%), og det er oftest forekommet i andre studierelevante sammenhænge (70%) end på uddannelsesstedet (30%). Der er ikke forskel på andelen af kvindelige og mandlige studerende, der har oplevet krænkelser.

Figuren viser også andelen på de forskellige fakulteter på KU.

Andel, der er blevet rørt ved, omfavnet eller kysset på en måde, de ikke ønskede, indenfor de sidste 12 måneder under deres uddannelse

Andel, der har svaret "Dagligt", "Ugentligt", "Månedligt" eller "Sjældnere" på spørgsmålet, studiemiljøundersøgelsen 2021

