



Monitoreringsrapport 2022

– Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023

Status på initiativer og data



Indhold

INDLEDNING	4
Resumé: Status på implementeringen af handleplanens initiativer	5
MÅL 1: BRED INDDRAGELSE.....	8
Formål	8
Initiativer.....	8
Status på implementeringen	9
Kommende implementering af initiativer	9
MÅL 2: STYRKET DATA- OG VIDENSGRUNDLAG.....	10
Formål	10
Initiativer.....	10
Status på implementeringen	11
Igangværende implementering af initiativer	11
Kommende implementering af initiativer	11
MÅL 3: UDDANNELSE AF ORGANISATIONEN	12
Formål	12
Initiativer.....	12
Status på implementeringen	12
Kommende implementering af initiativer	13
MÅL 4: KRÆNKENDE HANDLINGER	13
Formål	13
Initiativer.....	13
Status på implementering af initiativer	14
Gennemført implementering af initiativer	14
Igangværende implementering af initiativer	15

Kommende implementering af initiativer	16
MÅL 5: KØN OG REKRUTTERING, FORFREMMEELSE OG FASTHOLDELSE.....	16
Formål	16
Initiativer	17
Status på implementeringen	17
Gennemført implementering af initiativer	17
Kommende implementering af initiativer	18
MÅL 6: KØN I FORSKNING OG UDDANNELSE	18
Formål	18
Initiativer	19
Status på implementeringen	19
Igangværende implementering af initiativer	19
Kommende implementering af initiativer	20

BILAG 1: Datarapport 2020

Indledning

Med *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023* lægger Københavns Universitet (KU) fundamentet for at fortsætte og videreudvikle den ambitiøse og dedikerede indsats, som har stået på de seneste årtier, med at styrke rammerne og mulighederne for ligestilling og diversitet. KU er et internationalt anerkendt universitet, ”... forankret i værdier som for eksempel demokrati, ligestilling og åbenhed” (Strategi 2023), hvor alle medarbejdere og studerende på KU har retten til at være en del af et trygt fællesskab. Det kræver, at alle har værktøjer og kompetencer til at understøtte og fremme trivsel, tryghed, ligestilling og diversitet. Med *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023* operationaliserer KU det strategiske formål: at sikre trygge og lige muligheder for alle medarbejdere og studerende uanset køn og øvrige mulige forskelsmarkører, herunder styrke trivsel og inklusion samt bekæmpe forskelsbehandling i arbejde og uddannelse. Med handleplanen imødekommer KU samtidig Horizon Europas’ krav om at have en Gender Equality Plan samtidig med at dansk ligestillingslovgivning overholdes. Ligestilling og diversitet er en dagsorden med stor, politisk bevågenhed både nationalt og særligt fra EU. Derfor er det også vigtigt, at KU som dagsordenssættende samfundsinstitution er ambitiøs og modig i tilgangen til ligestilling og diversitet, så vi er med til at danne vej for et mere ligestillet samfund. Et essentielt formål med indeværende handleplan, hvor der særligt er stort fokus på bred inddragelse og at styrke KU’s videns- og datagrundlag, er således også at skabe grundlag for udarbejdelsen af den næste handleplan, tentativt periodiseret 2024-2026. Den næste handleplan vil således i langt højere grad end den indeværende være baseret på en bred inddragelse og vil være optaget af at styrke den lokale forankring af initiativer og målformuleringer. Den samlede ledelsesstreng, samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøorganisationen vil dermed blive inddraget i arbejdet, ligesom en lang række relevante udvalg og fora på universitetet. Dette skal sikre en, i endnu højere grad, ambitiøs og relevant handleplan.

Denne monitoreringsrapport giver en status på den foreløbige implementering af initiativerne fremsat i handleplanen for 2022-2023. I afsnittet herunder følger et resumé af status på implementeringen, hvorefter rapporten udfolder status under hvert af handleplanens seks mål. Vedlagt som bilag er *Datarapport 2022*, der indeholder en opdatering af tallene fra baselineanalysen, der indgår i *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023*, samt en række nye relevante tal.

Resumé: Status på implementeringen af handleplanens initiativer

Implementeringen af handleplanens initiativer bærer generelt præg af, at der i den første halvdel af 2022 ikke har været dedikerede medarbejderkræfter til at skabe fremdrift i implementeringen. Dette skyldes, at medarbejderen med ansvar for koordination og udvikling af handleplanen opsagde sin stilling med virkning fra 1. februar 2022 og projektets nye medarbejdere først er tiltrådt i maj og august 2022.

Frem til slutningen af 2023 er der – som en del af handleplanen – opskaleret fra ét til tre årsværk i Fælles HR (FHR) dedikeret til arbejdet med ligestilling og diversitet. Fra 2023 er der igen kun ét årsværk dedikeret til arbejdet med ligestilling medmindre de to nuværende årsværk forlænges med næste handleplan eller gøres til permanente årsværk. Med den nuværende opskalering forventes stor fremdrift i implementeringen af handleplanens initiativer.

Herunder følger en kort opsummering af status på implementeringen af de konkrete initiativer i handleplanen:

Gennemførte initiativer

- Følgende initiativer er gennemført:
 - Initiativ 4.1, ”KU har gennem en udvidet spørgeramme i APV styrket vidensgrundlaget om tilfælde af krænkende handlinger og forskelsbehandling blandt medarbejdere”.
 - Initiativ 4.5, ”KU har indført en whistleblowerordning, som inkluderer muligheden for anonymt at indberette tilfælde af seksuel chikane.”
 - Initiativ 5.4, ”KU har opdateret konceptet for lederudviklingssamtaler (LUS), så det inkluderer stillingtagen til ligestilling og diversitet som et væsentligt udviklingsparameter.”

Igangværende initiativer

- Implementeringen af en lang række yderligere initiativer er derudover i gang:
 - Initiativ 2.1, ”Indikatorerne i Handleplan for ligestilling og diversitet kan så vidt muligt leveres på institutniveau” med deadline i efteråret 2023. Indikatorerne kan allerede på nuværende tidspunkt 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.

- Initiativ 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” med deadline i foråret 2023. Undersøgelhedsdesignet diskuteres i efteråret 2022.
- Initiativ 2.6, ”Datagrundlaget for at analysere mulige ligelønsproblematikker på KU er styrket” med deadline i foråret 2023. Arbejdet med at afdække hvorledes datagrundlaget styrkes bedst muligt er allerede påbegyndt. Dette initiativ forventes at være implementeret i januar 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” med deadline i foråret 2023. Der er siden november 2021 arbejdet med at styrke viden om krænkende handlinger blandt studerende. Beslutningsgrundlag for de nye målsætninger med arbejdet er under udarbejdelse til LT og forventes klar til beslutning den 31. august 2022.
- Initiativ 4.3, ”KU har klædt medarbejdere og studerende på til at intervenere som tredjeperson ved tilfælde af krænkende handlinger” med deadline i efteråret 2022. Der er researchet på eksterne firmaer til at forestå træningen med det formål at pilotteste forløbet primo 2023.
- Initiativ 4.4, ”KU har klædt medarbejdere og ledere på til at forebygge og håndtere tilfælde af krænkende handlinger jævnfør gældende KU-retningslinjer.”

Kommende arbejde med mål og initiativer

- Mål 1, ”Bred inddragelse”.
- Initiativ 2.3, ”Vidensgrundlaget vedrørende det kønsskæve optag på BA-niveau er styrket med særligt fokus på frafald, forventede karrieremuligheder og afgørende forhold for ansøgning.”
- Initiativ 2.4, ”Vidensgrundlaget om ph.d.-studerendes og postdocs oplevelser af barriere og muligheder i forhold til fremtidig forskerkarriere er afdækket.”

- Initiativ 2.5, ”Datagrundlaget for analyser af kønsfordelingen i rekrutteringsprocessen for teknisk administrative medarbejdere er styrket.”
- Initiativ 3.1, ”KU har udviklet og udbudt et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias målrettet alle medarbejdere.”
- Initiativ 3.2, ”KU har udviklet og udbudt et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias målrettet ledere.”
- Initiativ 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.”
- Initiativ 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.”
- Initiativ 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.”
- Initiativ 6.1, ”KU har udviklet og udbudt et train-the-trainer forløb vedr. køn i forskning målrettet lokale forsknings- og innovationsmedarbejdere.”
- 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 6.3, ”KU har udbudt kursus for undervisere med fokus på grundlæggende teorier og begreber inden for ligestilling og diversitet.”

Nedenfor afrapporteres på hvert enkelt af handleplanens mål herunder formål, initiativer og status på implementeringen.

Mål 1: Bred inddragelse

Formål

Det første, ud af de i alt seks formulerede mål i handleplanen, handler om at sikre bred inddragelse af hele organisationen, når det gælder mål og retning for arbejdet med ligestilling og diversitet. Det er således en målsætning i handleplanen, at der iværksættes en systematisk dialog mellem ledelse, medarbejdere og studerende. Formålet er at forankre arbejdet med ligestilling og diversitet i organisationen såvel som løbende at identificere og arbejde med de ligestillings- og diversitetsudfordringer, der findes mest relevante i organisationen, såvel lokalt som på tværs af universitetet. På baggrund af den brede inddragelse og det styrkede data- og vidensgrundlag (mål 2) vil den næste handleplan, tentativt periodiseret 2024-2026, blive udarbejdet i løbet af 2023.

Initiativer

En bred inddragelse af organisationen frem mod vedtagelsen af KU's næste handleplan for ligestilling og diversitet er en stor opgave, som vil blive faciliteret af universitetets mangfoldighedsteam i FHR. Da dette team først i august 2022 blev fuldtallige, udestår opgaven med at udvikle en procesplan for denne inddragelse. En plan for denne proces udformes i efteråret 2022.

Selv om en egentlig plan for inddragelsesprocessen endnu ikke er udformet, kan elementer af planen dog skitseres, bl.a. i kraft af krav fra Horizon Europe og KU's eksisterende handleplan. Det forventes f.eks., at der i løbet af handleplanens periode faciliteres en dialog mellem ledelse, medarbejdere og studerende omkring KU's ligestillings- og diversitetsarbejde. Denne dialog iværksættes af KUs mangfoldighedsteam under FHR, som løbende opsamler viden og erfaringer, der kan styrke universitetets videre arbejde på ligestillings- og diversitetsområdet. Der arbejdes pt. på forskellige modeller for, hvordan denne dialog bedst muligt kan gennemføres indenfor KU's eksisterende organisering.

Derudover kan det allerede nu konkretiseres, at den brede inddragelse af organisationen vil udmønte sig i en høringsproces, hvor udkastet til en kommende handleplan i efteråret 2023 vil blive sendt i høring via ledelsesstrengen, samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøorganisationen.

Status på implementeringen

For at sikre bred involvering af organisationen og høj faglighed ligger ansvaret for de forskellige initiativer i forskellige dele af organisationen, mens relevante medarbejdernetværk, råd og nævn inddrages løbende. Det er vurderingen, at der samtidig er brug for igen at skabe opmærksomhed omkring og tilslutning til diversitetsdagsordenen således, at det også finder sted og forankres lokalt. Der findes allerede en række igangværende lokale initiativer, blandt andet:

- Projekt Dignity på SAMF, et kulturudviklingsprojekt, der skal sikre gode arbejds- og studiemiljøer fri for seksuel chikane
- Et projekt på SUND omkring forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd herunder udformning af et etisk kodeks og workshops for både undervisere og studerende i samarbejde med konsulentfirmaet Awake
- Et antidiskriminations- og inklusionsforløb på Niels Bohr Institutet med hjælp fra konsulentfirmaet Bureau M.

Udover den brede inddragelse igennem det koordinerede arbejde med handleplanen er det også sikret, at der fremover tillige vil pågå en løbende dialog på lokalt niveau i kraft af et opdateret koncept for lederudviklingssamtaler (LUS), hvor ledere forventes at forholde sig til deres egen indsats indenfor ligestilling og diversitet, ligesom de forventes at forholde sig til, hvorledes de inddrager medarbejderne i denne indsats (se initiativ 5.4).

Kommende implementering af initiativer

I efteråret 2022 vil der blive sat initiativer i gang, der kan aktivere organisationen henimod formuleringen af en kommende handleplan der træder i kraft fra 2024. Nogle initiativer vil blive organiseret af FHR, mens andre vil skulle gennemføres decentralt med understøttelse af FHR.

I vinteren 2022 og foråret 2023 ligger der derudover et stort arbejde i at sikre at den samlede ledelsesstreng, samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøorganisationen bliver inddraget i arbejdet, såvel som en lang række andre relevante udvalg og fora på universitetet. Dette skal sikre en, i endnu højere grad, ambitiøs og relevant handleplan for 2024-2026.

Mål 2: Styrket data- og vidensgrundlag

Formål

Formålet med at styrke datakvaliteten og vidensgrundlaget vedrørende ligestilling og diversitet er at sikre, at KUs arbejde med ligestilling og diversitet tager afsæt i valide data for mulige problemområder og at sikre en kvalificeret monitorering. Der vil derfor frem mod udgangen af 2023 blive arbejdet på at styrke både kvantitativt data og analyse med blik for køn og diversitet samt igangsætte mulige kvalitative undersøgelser af særlige interesseområder. Slutmålet er at levere en forbedret kvantitativ og kvalitativ analyse, som bygger videre på indeværende handleplans valgte indikatorer og baseline.

Initiativer

Initiativer		Ansvar	Deadline
2.1	Indikatorerne i handleplan for ligestilling og diversitet kan så vidt muligt leveres på institutniveau.	FHR HR-centre	Efterår 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.	FHR	Forår 2023
2.3	Vidensgrundlaget vedrørende det kønsskæve optag på BA-niveau er styrket med særligt fokus på frafald, forventede karrieremuligheder og afgørende forhold for ansøgning.	US	Forår 2023
2.4	Vidensgrundlaget om ph.d.-studerendes og postdocs oplevelser af barriere og muligheder i forhold til fremtidig forskerkarriere er afdækket.	FHR	Forår 2023
2.5	Datagrundlaget for analyser af kønsfordelingen i rekrutteringsprocessen for teknisk administrative medarbejdere er styrket.	FHR	Forår 2023
2.6	Datagrundlaget for at analysere mulige ligelønsproblematikker på KU er styrket.	FHR	Forår 2023

Status på implementeringen

Alle initiativerne under mål 2 har deadline i 2023, som det ses af ovenstående tabel. Alle initiativerne handler imidlertid om databearbejdning og udbygning af datagrundlag, hvorfor implementeringen af disse indsatser er forholdsvis tunge og tidskrævende. Arbejdet med flere af initiativerne er allerede igangsat eller igangsættes i sommer/efterår 2022. Nedenstående vil derfor indeholde status på *igangværende* og *kommende* initiativer.

Igangværende implementering af initiativer

- Det er i vid udstrækning allerede muligt at levere indikatorerne i handleplanen på institutniveau (**initiativ 2.1**). Det undersøges derudover, i efteråret 2022, om der skal opbygges en rapport med baseline-tallene, der bliver bredt tilgængelig online, så tallene til enhver tid kan tilgås på institutniveau.
- I efteråret 2022 påbegyndes arbejdet med en større undersøgelse. Undersøgelsen skal bidrage til vidensgrundlaget om forskellige forskelsmarkørers betydning i forhold til uddannelse og ansættelse på KU (**initiativ 2.2**). Formålet/omdrejningspunktet for undersøgelsen defineres og undersøgelsesdesignet fastlægges i efteråret 2022.

Kommende implementering af initiativer

- I efteråret 2022 udarbejdes undersøgelsesdesignet således, at vidensgrundlaget vedrørende det kønsskæve optag på BA-niveau styrkes med særligt fokus på frafald, forventede karrieremuligheder og afgørende forhold for ansøgning (**initiativ 2.3**). Undersøgelsen planlægges gennemført i 2023.
- I efteråret 2022 vil der være fokus på udarbejdelse af undersøgelsesdesign således, at der inden sommeren 2023 er gennemført en undersøgelse med det formål, at vidensgrundlaget om ph.d.-studerendes og postdocs oplevelser af barriere og muligheder i forhold til fremtidig forskerkarriere afdækkes (**initiativ 2.4**). En undersøgelse, der om muligt samtænkes med initiativ 2.2.
- I efteråret 2022 opstarter arbejdet med **initiativ 2.5**, der handler om at styrke datagrundlaget for analyser af kønsfordelingen i rekrutteringsprocessen for teknisk administrativt personale (TAP'ere). Det undersøges, hvorvidt det vil være muligt at genoptage indsamling af køn, nationalitet og alder for ansøgere til TAP-stillinger, da man stoppede med denne indsamling i

2020. Dertil kommer et større arbejde med at få belyst, hvordan data for TAP-rekrutteringsprocessen bedst hentes ud af HR Manager-systemet, da data på nuværende tidspunkt ikke er i et brugbart format til at analysere på.

- Lønstatistikken til hhv. bestyrelsen og HSU udbygges med yderligere data og analyse omkring ligeløn. Planlægning af projektet er igangsat i FHR. Det sikrer implementeringen af **initiativ 2.6**; et styrket datagrundlag for at analysere mulige ligelønsproblematikker på KU.

Mål 3: Uddannelse af organisationen

Formål

Mål 3 handler om at styrke den organisatoriske viden om ligestilling og diversitet. Formålet er at sikre, at alle medarbejdere og ledere har kompetencerne og værktøjerne til at understøtte KUs ambition om at sikre, at alle, uanset køn og øvrige mulige forskelsmarkører i øvrigt, føler sig velkomne, trygge og inkluderede i arbejds- og studiefællesskaber. Derfor vil der blive udviklet to kurser omkring ligestilling, diversitet og ubevidste bias, et målrettet ledere og et målrettet medarbejdere.

Initiativer

Initiativer		Ansvar	Deadline
3.1	KU har udviklet og udbudt et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias målrettet alle medarbejdere.	FHR	Ny: Forår 2023 Oprindelig: Efterår 2022
3.2	KU har udviklet og udbudt et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias målrettet ledere.	FHR	Ny: Forår 2023 Oprindelig: Efterår 2022

Status på implementeringen

Nedenstående er en status på *kommende* implementering af initiativer, da initiativerne under mål 3 ikke er iværksat endnu.

Kommende implementering af initiativer

- I handleplanen er deadline for både udvikling og udbud af et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias målrettet alle medarbejdere (**initiativ 3.1**) og målrettet ledere (**initiativ 3.2**) sat til 2022. Grundet den generelle forsinkelse i handleplanen er målsætningen imidlertid, at kurserne udvikles hen over efteråret 2022 og udbydes i 2023. Kurserne vil have fokus på at skabe en grundlæggende forståelse af diversitet, ligestilling og ubevidste bias samt danne et fælles sprog for dette hos medarbejderne på KU. Kurserne for lederne har samme målsætning, men skal også sætte lederne i stand til i højere grad at arbejde strategisk med at fremme ligestilling og diversitet på KU.

Mål 4: Krænkende handlinger

Formål

Formålet med at styrke organisationskulturen i forhold til forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger er at sikre, at alle oplever trivsel og tryghed i arbejde og uddannelse. På KU er der et vedvarende fokus på at forebygge og håndtere stress blandt studerende og medarbejdere samt på at modvirke tilfælde af krænkende handlinger og nedladende kommentarer samt forskelsbehandling.

Initiativer

Initiativer		Ansvar	Deadline
4.1	KU har gennem en udvidet spørgeramme i APV styrket vidensgrundlaget om tilfælde af krænkende handlinger og forskelsbehandling medarbejdere.	FHR	Forår 2022
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.	FHR	Forår 2023
4.3	KU har klædt medarbejdere og studerende på til at intervenere som tredjeperson ved tilfælde af krænkende handlinger.	FHR US	Ny: Forår 2023 Oprindelig: Efterår 2022

4.4	KU har klædt medarbejdere og ledere på til at forebygge og håndtere tilfælde af krænkende handlinger jævnfør gældende KU-retningslinjer.	FHR	Efterår 2022
4.5	KU har indført en whistleblowerordning, som inkluderer muligheden for anonymt at indberette tilfælde af seksuel chikane.	REKSEK	Forår 2022

Status på implementering af initiativer

Under mål 4 er der flere *gennemførte* initiativer - begge med deadline i foråret 2022. De resterende initiativer er beskrevet under *kommende* implementering af initiativer idet de påbegyndes i efteråret 2022 eller foråret 2023.

Gennemført implementering af initiativer

- KU har udvidet APV-spørgerammen og hermed styrket vidensgrundlaget om tilfælde af krænkende handlinger og forskelsbehandling af medarbejdere (**initiativ 4.1**). APV'en er både blevet udvidet med spørgsmål til flere typer af krænkende handlinger samt flere nuancerende spørgsmål til de typer af krænkende handlinger, der er spurgt ind til i tidligere arbejdsplads-vurderinger:
 - I APV 2022 spørges for første gang ind til diskrimination og forskelsbehandling, hvor man også kan specificere, hvad man blev diskrimineret på baggrund af (fx køn, alder, hudfarve o.l.). Der spørges også for første gang ind til, om man har overværet krænkende handlinger rettet mod andre.
 - For alle de forskellige typer af krænkende handlinger følges spørgsmålene op af en række uddybende spørgsmål om 1) hvor ofte personen har oplevet handlingen, 2) hvem der udførte handlingen, 3) hvor/i hvilken sammenhæng handlingen fandt sted, 4) hvordan personen reagerede i situationen samt 5) om de oplevede, at der blev taget hånd om problemet.
- **Resultater af implementeringen:**
 - Implementeringen af udvidelsen af APV-spørgerammen betyder, at KU får bedre viden om hvilke typer krænkende handlinger, der finder sted i organisationen, samt udbredelsen af dem. Det forventes nemlig, at en del af det tidligere mørketal afdækkes nu som følge af den udvidede spørgeramme. En konklusion, der støttes af, at

forekomsten af medarbejdere, der har oplevet krænkende handlinger generelt er steget fra APV i 2019 til APV i 2022 på KU-niveau.

- I tidligere APV'er blev der spurgt ind til, om en person handlede efter at have oplevet krænkende adfærd og om der er taget hånd om problemet. I den udvidede APV-spørgeramme er spørgsmålene udvidet, så det kan afkrydses, hvilke handlinger medarbejderen har foretaget samt afkrydse årsag til hvorfor de evt. ikke handlede. Ved at spørge om dette, udbygges forståelsen af, hvorfor medarbejderne handler eller hvorfor de ikke handler, og giver dermed konkrete input til, hvor der skal sættes ind for at skabe forandring.
- KU har indført en whistleblowerordning, som inkluderer muligheden for anonymt at indberette tilfælde af seksuel chikane (**initiativ 4.5**). I overensstemmelse med whistleblowerloven blev ordningen effektueret den 17. december 2021. Ordningen fungerer således, at Kammeradvokaten modtager KU's sager i en whistleblowerportal og screener dem for, om de hører ind under ordningen og skal undersøges nærmere af KU's whistleblowerenhed.
- **Resultater af implementeringen:**
 - 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.

Igangværende implementering af initiativer

- Der er siden november 2021 arbejdet for, at KU gennem undervisningsmiljøvurderingen (UVM) fra 2021 får etableret en styrket baseline vedrørende håndtering af krænkende handlinger mellem studerende – og mellem studerende og ansatte – og opsat nye målsætninger for arbejdet (**initiativ 4.2**). Der er indsamlet viden om KU's nuværende håndtering af krænkelser mod studerende og afholdt dialogmøder samt interviews med diverse interessenter og studerende. På den baggrund er der blevet udarbejdet mulige modeller for en styrket håndtering, der bl.a. indebærer en bedre sikring af, at studerende har adgang til støtte og vejledning – fra henvendelse til efter eventuel klageproces. Ydermere sikres det, at KU har den nødvendige viden på området til at opretholde en god håndtering og styrke det forebyggende arbejde. Relevante fora og en tilknyttet følgegruppe har drøftet modellerne, og på den baggrund

anbefales en række løsningsområder i beslutningsgrundlaget. Beslutningsgrundlaget forelægges LT den 31. august 2022.

- I sommeren 2022 researches der på eksterne firmaer til at forestå træning af medarbejderne og studerende, så de er klædt på til at intervenere som tredjeperson i tilfælde af krænkende handlinger (**initiativ 4.3**). Der findes mange forskellige praksisser vedrørende tredjepersonsintervenering, og det skal undersøges, hvilken af disse praksisser, der er mest egnede på KU. Det planlægges, at forløbet skal pilottestes i starten af 2023, hvorefter det kan udrulles bredt på KU.
- KU har siden 2008 haft fokus på forebyggelse og håndtering af krænkelse. Derfor er der allerede udarbejdet retningslinjer for samt vejledningsmaterialer til håndtering af krænkende handlinger. Der har desuden siden 2008 været krav om, at alle institutter/afdelinger har handleplaner mod krænkende adfærd. Materialet kan findes her: <https://kUNET.ku.dk/medarbejdersguide/Sider/HR/Krankende-handlinger.aspx>. Fokus vil i efteråret 2022 være på at kommunikere disse materialer til organisationen således, at medarbejdere og ledere er klædt på til at forebygge og håndtere tilfælde af krænkende handlinger jævnfør gældende KU-retningslinjer (**initiativ 4.4**).

Kommende implementering af initiativer

Mål 5: Køn og rekruttering, forfremmelse og fastholdelse

Formål

Formålet med at styrke ligestilling og diversitet i rekruttering og forfremmelse er at sikre, at alle har lige muligheder for ansættelse og karriereprogression på KU. KU ønsker at tiltrække, fastholde og udvikle de største talenter indenfor forskning, administration og uddannelse. Det kræver rekrutteringsprocesser og kriterier for forfremmelse, som er transparente, diverse og kendte i organisationen. KU's ambitiøse og dedikerede indsats for bedre ligestilling og diversitet skal integreres og implementeres i KUs generelle strategiske arbejde og kræver et styrket ledelsesfokus samt en fortsat samtale på tværs af organisationen om målsætninger og indsatsområder.

Initiativer

Initiativer	Ansvar	Deadline
5.1	FHR	Forår 2023
5.2	FHR	Forår 2023
5.3	FHR	Efterår 2023
5.4	FHR Fakultetsledelse	Forår 2022

Status på implementeringen

Under mål 5 er der gennemført ét initiativ (initiativ 5.4). De resterende initiativer gennemgås under *kommende* implementering af initiativer. De har alle deadline i 2023.

Gennemført implementering af initiativer

- KU har opdateret konceptet for lederudviklingssamtaler (LUS), så det inkluderer stillingtagen til ligestilling og diversitet som et væsentligt udviklingsparameter (**initiativ 5.4**). Lederne bliver bedt om at forholde sig til to nye spørgsmål. 1) *Hvordan arbejder du aktivt med ligestilling og diversitet i din rolle som leder?* 2) *Hvordan inddrager du medarbejderne i arbejdet med ligestilling og diversitet?* Lederne bedes altså forholde sig til deres egen indsats indenfor ligestilling og diversitet, ligesom de bedes forholde sig til, hvorledes de inddrager

medarbejderne, da bred inddragelse er en del af KU's strategi for ligestilling og diversitet. De første ledelsesudviklingssamtaler med det opdaterede koncept gennemføres i efteråret 2022, hvorefter det i 2023 vurderes om det opdaterede koncept virker efter hensigten.

Kommende implementering af initiativer

- Der vil efterår/vinter 2022 være fokus på **initiativ 5.1 og 5.2**, der begge har deadline i foråret 2023. For at styrke 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 (**initiativ 5.1**), vil der først være fokus på at vidensindsamle indenfor KU og derudover danne overblik over forskning på området og best practice. Dette skal ligge til grund for KU's udvikling af guidelines og templates.
- Arbejdet med **initiativ 5.2**, der omhandler, at KU får formaliseret et ERFA-netværk for medarbejdere, som har deltaget i tidligere handleplaner og/eller projekter lokalt, med fokus på ligestilling og diversitet påbegyndes i efteråret 2022. Netværket skal bl.a. inkluderes i arbejdet med udarbejdelsen af den nye handleplan og ligger i naturlig forlængelse af det store fokus på bred inddragelse af institutionen generelt.
- I efteråret 2023 er der deadline for initiativet om, at 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 (**initiativ 5.3**). Der bliver allerede brugt forskellige redskaber til dette rundt om på KU, hvorfor arbejdet med initiativet vil starte med en vidensindsamling. Som eksempel kan nævnes SUND, der bruger et onlineredskab til screening og reduktion af biasfyldt sprog i deres jobopslag. Denne vidensindsamling af erfaringer fra KU suppleres med best practice og nyeste forskning, hvorefter der laves en plan for afprøvning af forskellige redskaber og rekrutteringsprocesser, inden en guideline/opdateret proces for rekrutteringer på KU udformes.

Mål 6: Køn i forskning og uddannelse

Formål

Mål 6 handler om at styrke den organisatoriske viden om køn i forskning og uddannelse for at sikre, at forskere og undervisere ansat ved KU har relevant viden og kompetencer om køns betydning i en bred vifte af forsknings- og uddannelsessammenhænge. KU bidrager med forskning og innovation

målrettet konkrete samfundsmæssige udfordringer, hvorfor det er vigtigt, at forskere medtænker køn i deres forskning, så løsningerne ikke er designet med bias.

Initiativer

Initiativer		Ansvar	Deadline
6.1	KU har udviklet og udbudt et train-the-trainer-forløb vedrørende køn i forskning målrettet lokale forsknings- og innovationsmedarbejdere.	F&I	Ny: Efterår 2022 Oprindelig: Forår 2022
6.2	KU har udviklet og udbudt tematiske workshops vedrørende køn i forskning med henblik på at understøtte forskere i at møde award-kriteriet.	F&I	Efterår 2022
6.3	KU har udbudt kursus for undervisere med fokus på grundlæggende teorier og begreber inden for ligestilling og diversitet.	FHR	Ny: Efterår 2023 Oprindelig: Efterår 2022

Status på implementeringen

Under mål 6 er der ét initiativ (initiativ 6.2), hvor implementeringen er i gang. De resterende initiativer påbegyndes i efteråret 2022 og beskrives derfor under *kommende* implementering.

Igangværende implementering af initiativer

- KU er i gang med udviklingen af tematiske workshops vedrørende køn i forskning med henblik på at understøtte forskere i at møde Horizon Europe's award-kriterie, hvilket omhandler at medtænke socialt og biologisk køn i forskningsdesign (**initiativ 6.2**). Udviklingen sker med inspiration fra Koordinationen for Kønsforskning (<https://koensforskning.soc.ku.dk/>), der i flere år har udbudt tematisk undervisning i køn og forskning. Det er planen, at workshops tilrettelægges, så de er relevante for både forskere og forskningsstøtteenheder. Workshops forventes gennemført, som en blanding af fysiske møder og online. Planer for workshops mv. forventes færdige i efteråret 2022, og udbydes herefter bredt på KU via institutledelserne og forskningsstøtteenheder på fakulteter og institutter.

Kommende implementering af initiativer

- **Initiativ 6.1**, der handler om udvikling og udbud af et train-the-trainer-forløb vedrørende køn i forskning målrettet lokale forsknings- og innovationsmedarbejdere forventes iværksat i efteråret 2022. Træningsforløbet skal bestå af undervisning i Horizon Europe's regler og retningslinjer om, hvordan biologisk og socialt køn skal indtænkes i forskningsmetodologi. Undervisningen vil sigte mod at give indsigt i Europa-Kommissionens strategiske fokus på køn og den indvirkning dette har på ansøgningernes udformning og bedømmelsen af dem. Kurset tilbydes forskningsstøtteenheder på både fakultets- og institutniveau og suppleres med skriftlig vejledning på KU's forskningsportal samt henvisninger til Europa-Kommissionens vejledninger og online-materialer om køn og forskning. Forløbet er blevet forsinket, bl.a. pga. den store forsinkelse af Horizon Europe's igangsættelse, hvilket har betydet sen adgang til Europa-Kommissionens vejledninger, officielle ansøgningsskabeloner og henvisninger til nødvendigt baggrundsmateriale.
- KU har en ambition om at have udbudt kursus for undervisere med fokus på grundlæggende teorier og begreber inden for ligestilling og diversitet (**initiativ 6.3**) i løbet af foråret 2023. Udviklingen af kurset påbegyndes hen over efteråret 2022 og sker i samarbejde mellem fagligt relevante medarbejdere i HR Udvikling og Arbejdsmiljø samt eventuelt eksterne ressourcer, der er specialiserede i at undervise i ligestilling og diversitet.



Bilag 1: Datarapport 2022

En opdatering af tallene fra baselineanalysen i "Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023"

Indhold

1	INTRODUKTION	4
2	KØNSFORDELING I POPULATIONEN AF VIDENSKABELIGT PERSONALE	4
2.1	KU.....	4
2.2	Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.....	6
2.3	Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet	6
2.4	Det Samfundsvidenskabelige Fakultet	7
2.5	Det Humanistiske Fakultet.....	8
2.6	Det Juridiske Fakultet	9
2.7	Det Teologiske Fakultet	11
2.8	Opsummering	12
3	VIP REKRUTTERING	13
3.1	KU.....	13
3.1.1	Kønsfordeling i rekrutteringsprocessen – åbne stillingsopslag.....	13
3.1.2	Kvindelige ansøgere vs. kvinder blandt dem, der ansættes – åbne stillingsopslag	15
3.1.3	Kønsfordeling i ansættelser fordelt på opslagstype	16
3.2	Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.....	18
3.3	Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet	18
3.4	Det Samfundsvidenskabelige Fakultet	19
3.5	Det Humanistiske Fakultet.....	20
3.6	Det Juridiske Fakultet	21
3.7	Det Teologiske Fakultet	22
3.8	Opsummering	23

4	KØNSFORDELING I POPULATIONEN AF TAP'ERE.....	24
5	KØNSFORDELING I UNIVERSITETETS LEDELSE	27
6	KØNSFORDELING BLANDT DE STUDERENDE	29
6.1	BA Optag	29
6.2	KA Optag.....	30
6.3	KA Dimittender	31
7	UDDANNELSER MED STØRST KØNSSKÆVHED	33
8	KRÆNKENDE HANDLINGER	35
8.1	Medarbejdere	35
8.1.1	Uønsket seksuel opmærksomhed.....	35
8.1.2	Diskrimination og forskelsbehandling.....	37
8.1.3	Mobning	38
8.1.4	Vidne til krænkende handlinger.....	39
8.2	Studerende	40
8.2.1	Uønsket seksuel opmærksomhed.....	40
8.2.2	Forskelsbehandling	41
8.2.3	Kommentarer om udseende og køn	42
8.2.4	Rørt ved, omfavnet eller kysset	43

1 Introduktion

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 rapporten¹. Rapporten opdaterer tallene fra den baselineanalyse, der indgår i ”Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023”, og medtager en række nye tal.

2 Kønsfordeling i populationen af videnskabeligt personale

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

Figurene 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

2.1 KU

Figur 2.1 viser, at der for samtlige VIP-kategorier er sket en mindre stigning i andelen af kvinder i populationen i perioden 2016-2021 på det overordnede KU-niveau. Den største stigning siden 2016 gælder professorer: Andelen af kvindelige professorer er steget med 4,7 procentpoint til 26,8% i 2021. For de øvrige VIP-kategorier er der også sket en stigning i samme periode på mellem 2,0 – 3,5 procentpoint. For ph.d.-studerende udgjorde kvinder allerede i 2016 over halvdelen (51,8%), og

¹ I rapporten opgøres kønsfordelingerne på baggrund af juridisk køn (”CPR-køn”) ved populationsdata – for både ansatte og studerende. Ved rekrutteringsdata, er kønsfordelingerne baseret på ansøgernes egen angivelse af deres køn i ansøgningssystemet med valgmulighederne ”Mand” og ”Kvinde”.

² Figurene 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](#)). Kønsfordelingerne er baseret på juridisk køn (”CPR-køn”).

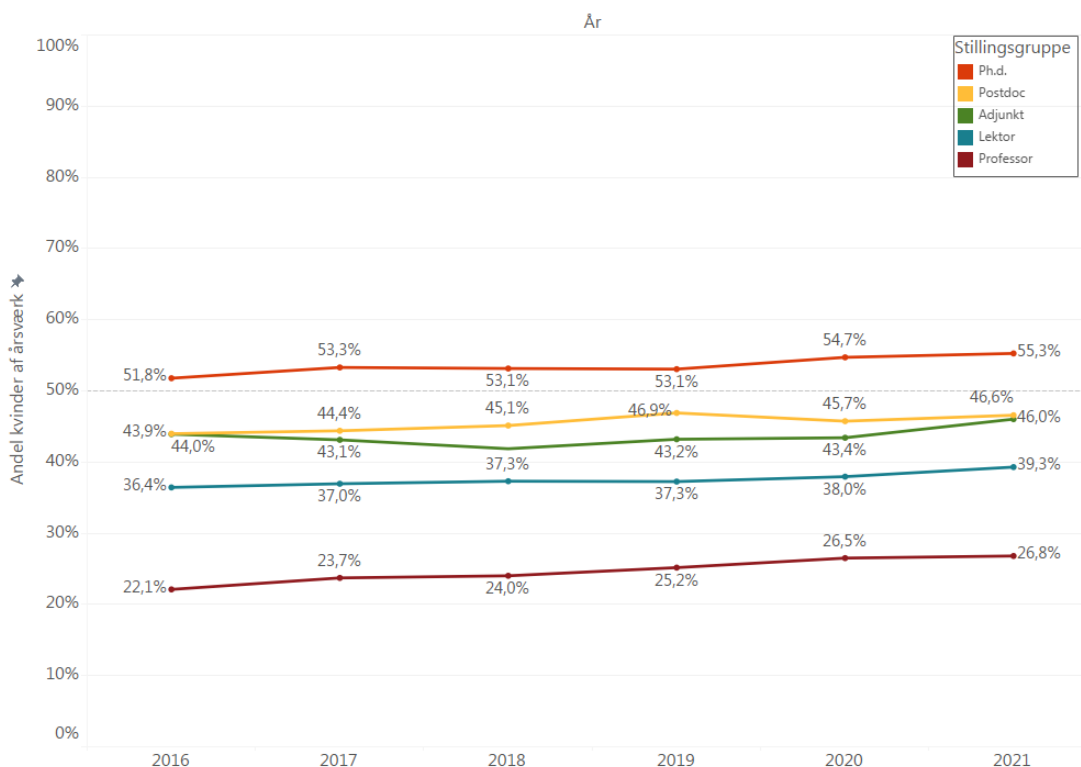
andelen af kvinder er også i denne kategori fortsat steget (3,5 procentpoint). Det er en andel, der dog fortsat er ca. 10 procentpoint lavere end andelen af kvindelige dimittender i samme periode, der har ligget på omkring 63% (se Figur 6.3).

Generelt ses det, at andelen af kvindelige ansatte fortsat er højest blandt ph.d.-studerende og støt faldende gennem de næste niveauer. Det vil sige, at kønsbalancen er størst blandt det videnskabelige personale i "starten" af karrieren, mens der er mest kønsulighed blandt professorerne. 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 undtagelse af Det Juridiske Fakultet og Det Teologiske Fakultet.

Den største stigning i andelen af kvinder i perioden siden 2016 er altså sket i den kategori, der har mest kønsulighed, nemlig blandt professorerne. Derudover er det markant, at der er hele 12,5 procentpoint færre kvinder blandt professorer (26,8%) end blandt lektorer (39,3%), når man ser på 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 færre kvinder i lektorgruppen (39,3%) ift. adjunktgruppen (46,0%).

Figur 2.1 - Udvikling i populationen (årsværk i procent) – KU

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



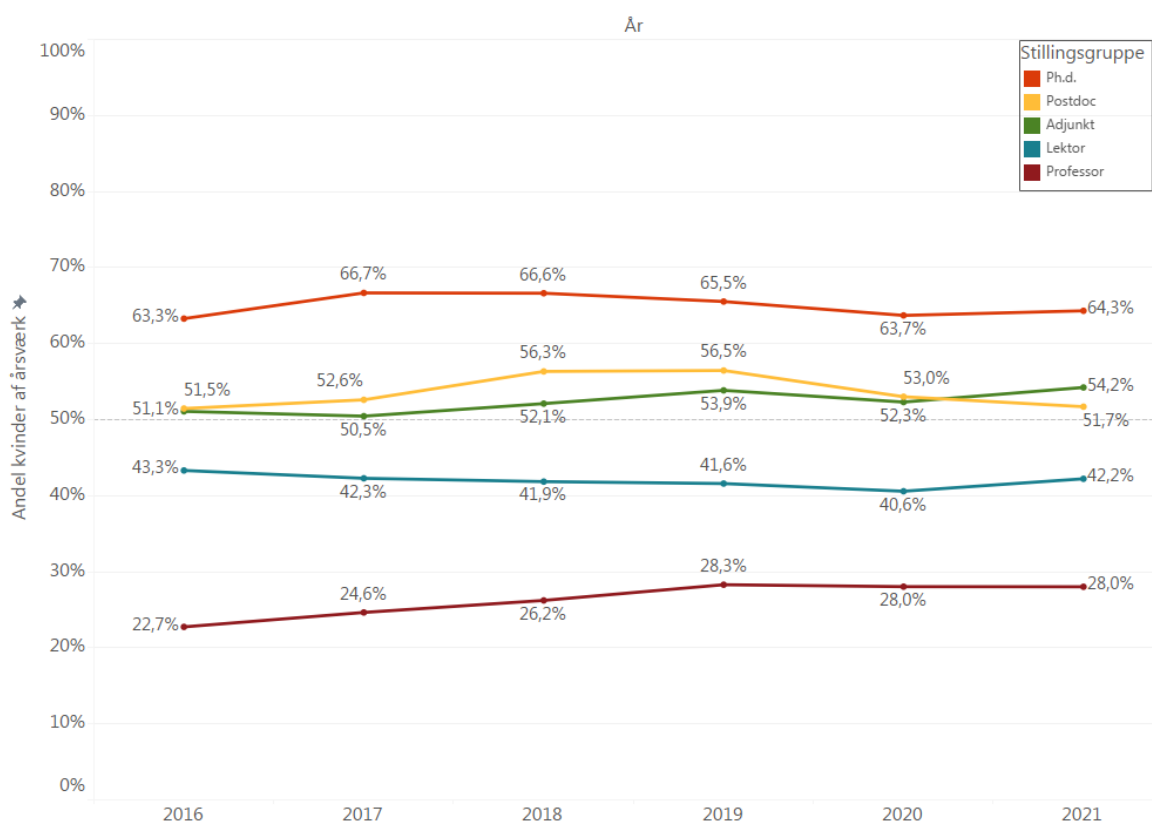
2.2 Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Figur 2.2 viser, at der på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND) har været over 50% kvinder på ph.d.-, postdoc- og adjunkt-niveau i hele perioden fra 2016-2021. Den høje andel kvinder i disse stillingskategorier bør ses i sammenhæng med, at kvinder på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet i samme periode også årligt udgør over 70% af de dimitterende fra kandidatuddannelserne i perioden.

Andelen af kvinder blandt professorer er vokset med 5,3 procentpoint fra 22,7% til 28% i 2021. For de øvrige stillingskategorier er andelen af kvinder gået op og ned med omkring 3 procentpoint i perioden og lander for alle kategorier undtagen adjunkterne i 2021 på samme niveau som i 2016 – andelen af kvinder blandt adjunkter er steget med 3,1 procentpoint.

Figur 2.2 – Udvikling i populationen (årsværk i procent) – SUND

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - SUND



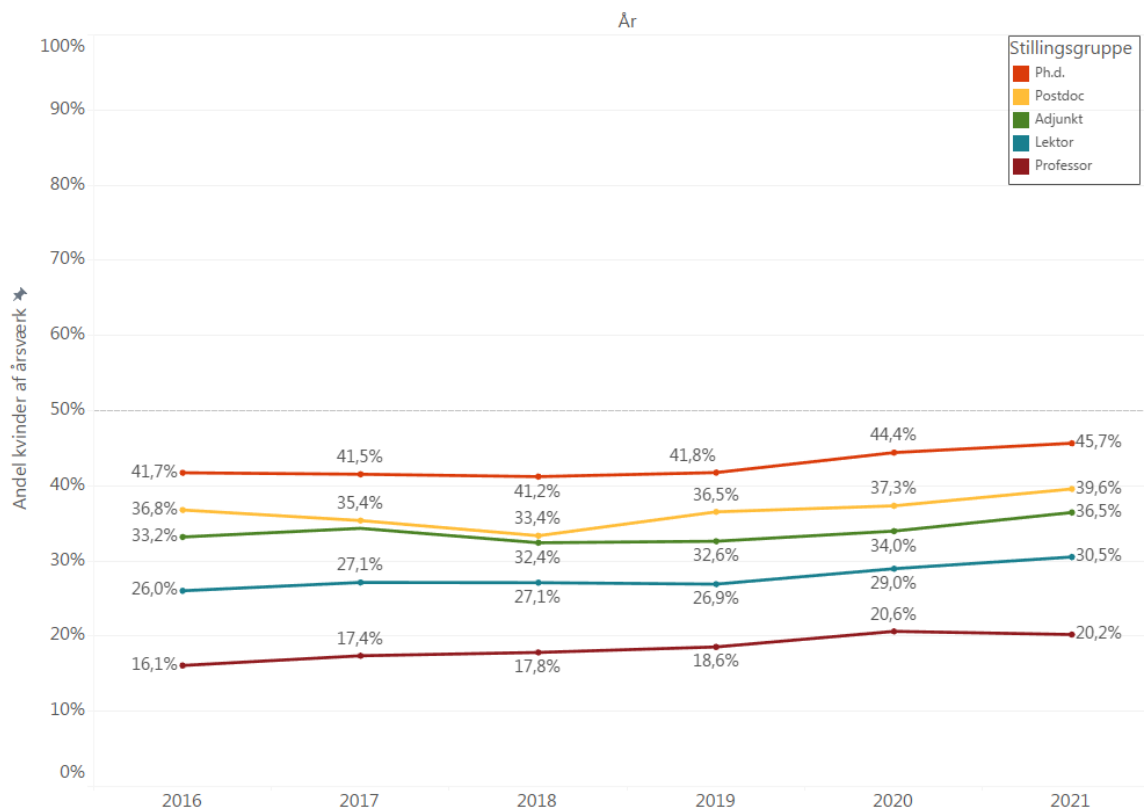
2.3 Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet

På Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet (SCIENCE) er andelen af kvinder i de forskellige videnskabelige stillingskategorier steget med mellem 2,8-4,1 procentpoint i perioden 2016-2021.

Den største stigning er også på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet sket i professorkategorien, der er gået fra 16,1% i 2016 til 20,2% i 2021. I 2021 var der 45,7% kvinder blandt de ph.d.-studerende, hvilket er tæt på andelen af kvinder blandt de dimitterede på kandidatuddannelserne, der var 51,5% samme år (se Figur 6.3).

Figur 2.3 – Udvikling i populationen (årsværk i procent) – SCIENCE

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - SCIENCE



2.4 Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

På Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (SAMF) er andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale faldet i perioden 2016-2021, hvad angår ph.d.-studerende, adjunkter og lektorer, mens andelen er steget for postdocs og professorer.

For professorer er andelen steget med små 2,4 procentpoint fra 25,8% til 28,2% i 2021, mens det drejer sig om en stigning på 6,3 i samme periode blandt postdocs.

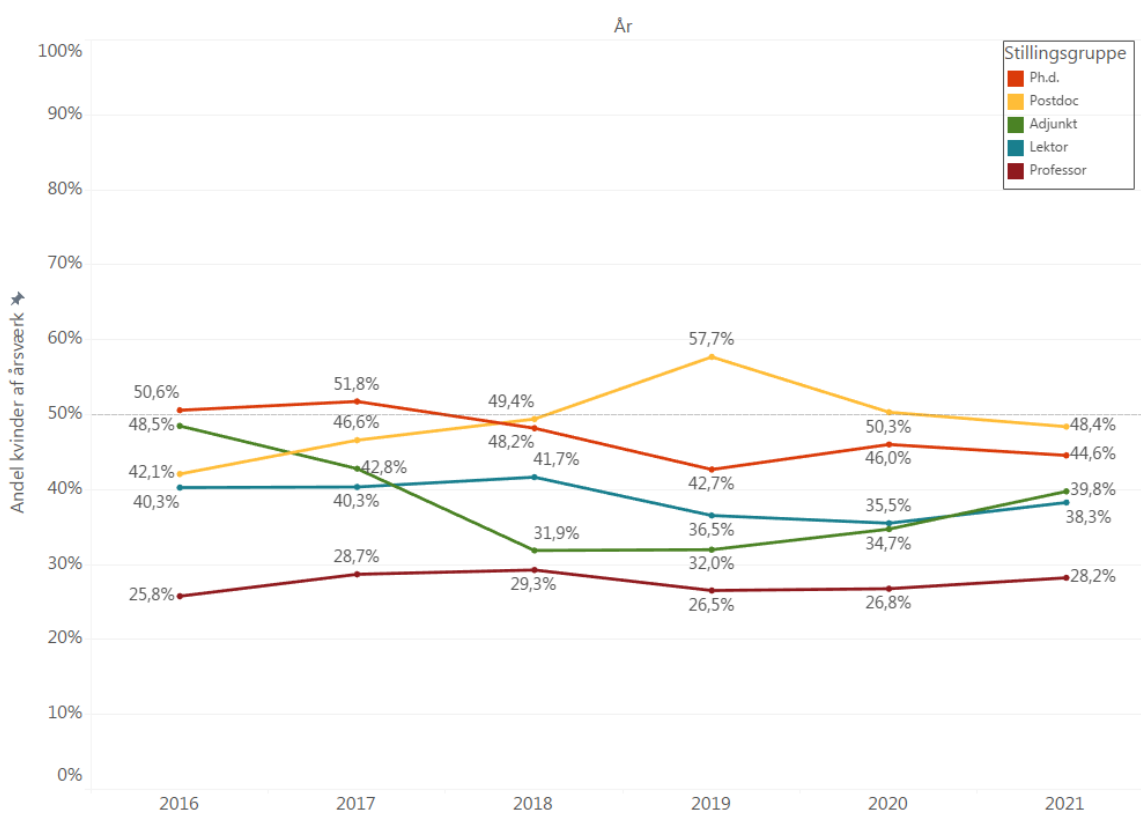
For postdockategorien samt adjunktkategorien ses desuden en række større udsving i andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i den viste periode. Andelen af kvindelige postdocs lå i 2016 på 42,1%, toppede i 2019 på 57,7% og er siden faldet til 48,4% i 2021

Andelen af kvindelige adjunkter lå i 2016 på 48,5%, faldt med 16,6 procentpoint til 31,9% i 2018 og er siden steget til 39,8% i 2021. For den samlede periode er der altså tale om et fald på 8,7 procentpoint.

For lektorer og ph.d.-studerende er der også tale om et fald i den samlede periode. Andelen af kvinder blandt lektorer er faldet med beskedne 2 procentpoint, mens andelen af kvindelige ph.d.-studerende er faldet med 6,0 procentpoint.

Figur 2.4 - Udvikling i populationen (årsværk i procent) - SAMF

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - SAMF



2.5 Det Humanistiske Fakultet

På Det Humanistiske Fakultet (HUM) er andelen af kvindelige professorer steget markant i perioden fra 2016 til 2021. Fra 28,6% i 2016 til 40,3% i 2021. Den største stigning er sket på blot et par år: Andelen af kvindelige professorer steg med 6 procentpoint fra 2019 til 2020 og igen med 5 procentpoint fra 2020 til 2021.

Andelen af kvindelige lektorer har ligget stabilt i perioden fra 2016-2021 og var i 2021 på 44,6%. Stigningen i professorgruppen betyder dog, at andelen af kvindelige professorer og andelen af

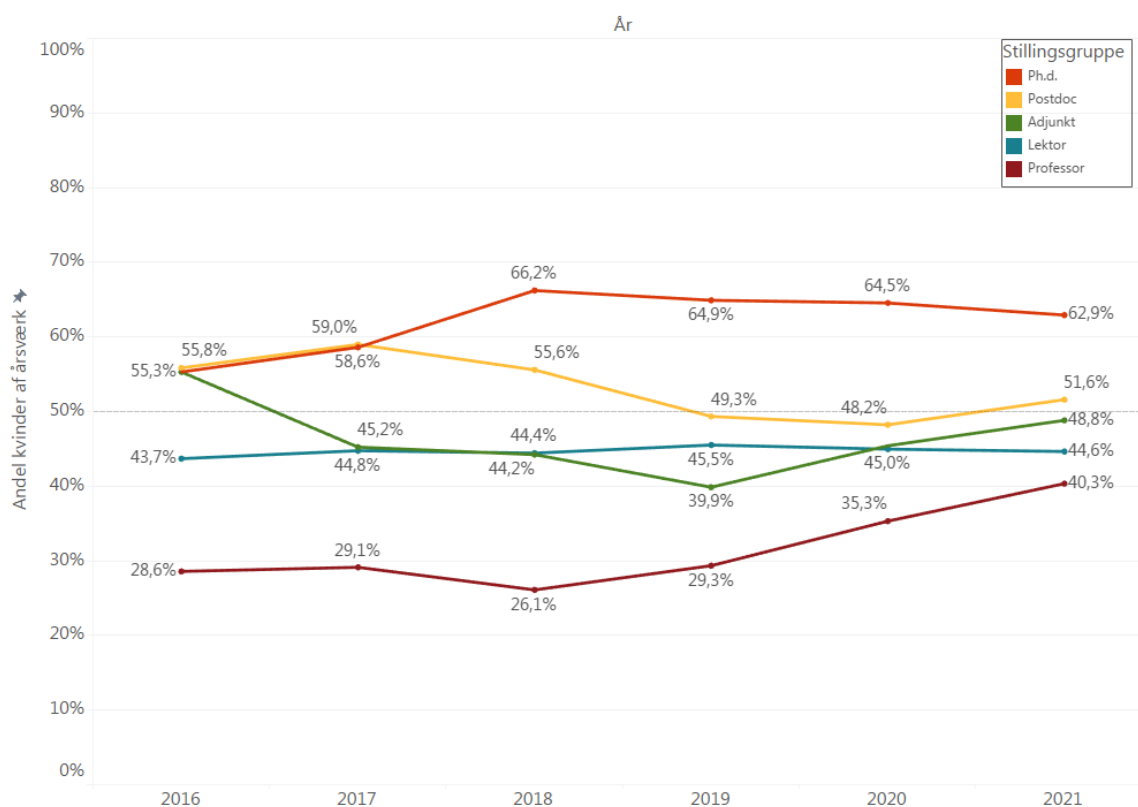
kvindelige lektorer nu nærmer sig hinanden. Faktisk er der kun 4,3% flere kvindelige lektorer end professorer i 2021.

Derudover er også andelen af kvindelige ph.d.-studerende steget i perioden. Fra ca. 55% i 2016 til 62,9% i 2021. I 2021 var andelen af kvinder blandt de dimitterede på HUM 67,6%, således er andelen af kvindelige ph.d.-studerende kun ca. 5 procentpoint lavere end andelen af kvinder blandt de dimitterede kandidater.

For både postdoc- og adjunktkategorien har der til gengæld været større udsving i perioden, men for begge kategorier er andelen af kvinder nogle procentpoint lavere i 2021 end i 2016. Omkring halvdelen af HUM's postdocs og adjunkter er således kvinder (hhv. 51,6% og 48,8%).

Figur 2.5 - Udvikling i populationen (årsværk i procent) - HUM

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - HUM



2.6 Det Juridiske Fakultet

På Det Juridiske Fakultet (JUR) er der for 2016-2021 store udsving i andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i en del stillingskategorier, især hvad angår adjunktkategorien. Her skal

det dog bemærkes, at der er tale om et mindre fakultet, hvor enkelte ansættelser eller afskedigelser kan føre til større udsving i procentandelene, end det er tilfældet på de større fakulteter.

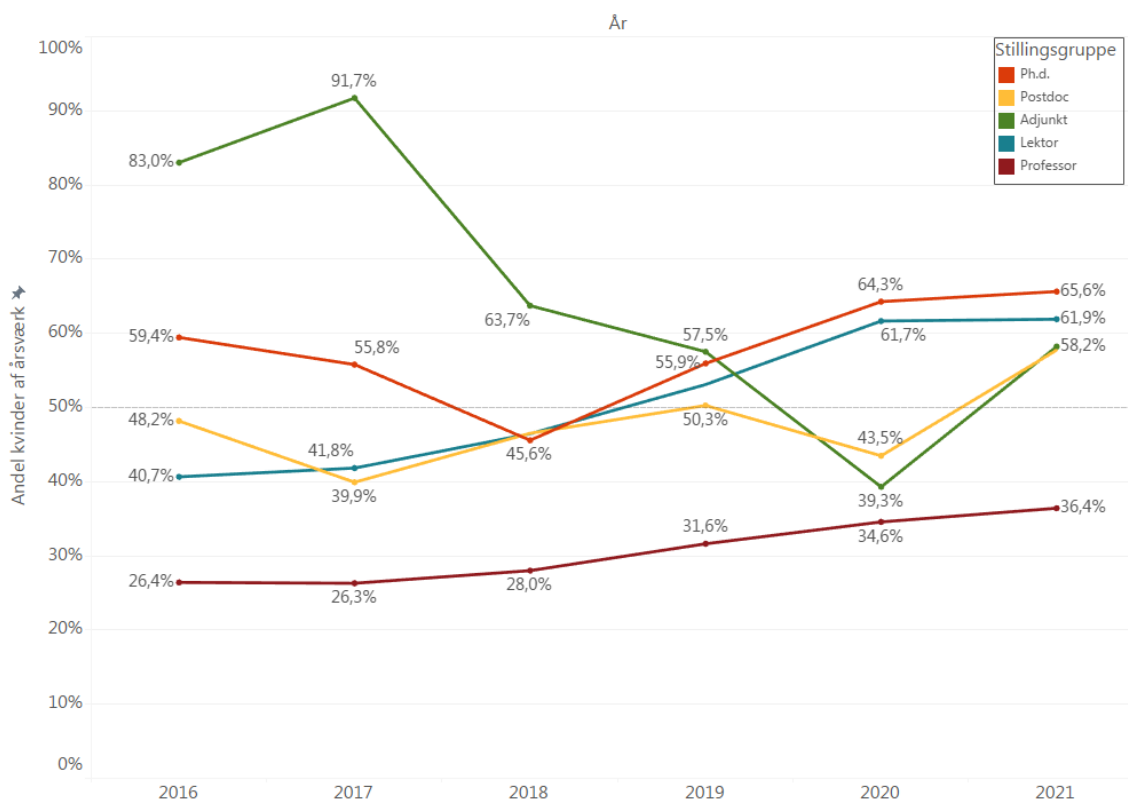
På trods af de forskellige udsving gælder det dog for alle stillingskategorier – undtagen adjunkterne – at andelen af kvinder er øget siden 2016.

For lektorer og professorer har der været en støt stigning gennem perioden. Andelen af kvindelige professorer er øget med 10 procentpoint i perioden til 36,4% kvinder i 2021. Andelen af kvindelige lektorer er øget med hele 21,2 procentpoint i perioden og ligger på 61,9% i 2021. Det adskiller sig fra de øvrige fakulteter ved, at lektorer er den næststørste andel kvinder – efter ph.d.-kategorien. Derudover er det værd at bemærke, at der er en markant forskel på andelen af kvinder i lektorgruppen overfor professorgruppen. Det drejer sig om en forskel på ca. 25 procentpoint, hvilket er markant højere end på de andre fakulteter. Det er dog en forskel, der især er drevet af den store stigning i andelen af kvindelige lektorer, og det kan derfor tænkes, at den høje andel kvindelige lektorer vil ”slå igennem” i professorgruppen over de kommende år.

For både ph.d.-studerende, postdocs og adjunkter har andelen af kvinder nået både at falde og stige i perioden. I 2021 lå andelen af kvinder på hhv. 65,6%, 57,7% og 58,2%.

Figur 2.6 - Udvikling i populationen (årsværk i procent) - JUR

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - JUR

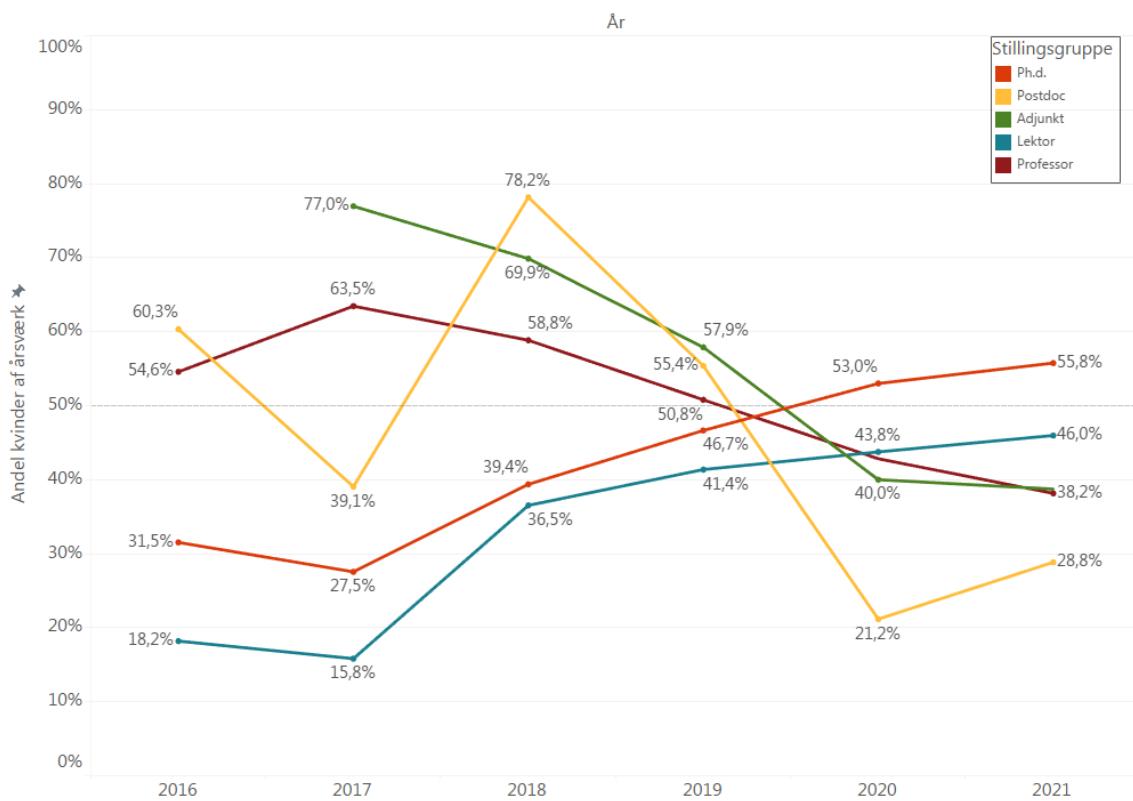


2.7 Det Teologiske Fakultet

Også på Det Teologiske Fakultet (TEO) er der store udsving i andelen af kvinder i de forskellige VIP-stillingskategorier. Her skal det ligesom for Det Juridiske Fakultet bemærkes, at der er tale om et mindre fakultet, hvor enkelte ansættelser eller afskedigelser kan føre til større udsving i procentandelene, end det er tilfældet på de større fakulteter. Overordnet set ses det dog af Figur 2.7, at andelen af kvinder er steget markant blandt ph.d.-studerende og i lektorgruppen, mens den omvendt er faldet markant i postdoc, adjunkt og professorgruppen.

Figur 2.7 - Udvikling i populationen (årsværk i procent) - TEO

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - TEO



2.8 Opsummering

Figurerne i afsnittene ovenover, der illustrerer kønsfordelingen opdelt på fakulteter, viser, at på alle fakulteter undtagen TEO er andelen af kvindelige professorer steget i perioden siden 2016, omend størrelsen af stigningen varierer. Det overordnede billede, vi så på KU-niveau, af, at andelen af kvinder i professorkategorien er steget i perioden siden 2016, gælder altså også indenfor de enkelte fakulteter – på nær TEO. For de øvrige stillingskategorier er billedet mere blandet indenfor de enkelte fakulteter. Der har både været udsving, stigninger og fald i perioden.

3 VIP Rekruttering

Dette afsnit dykker ned i de forskellige tal, KU har til rådighed på rekrutteringsområdet for VIP-stillinger.

Det er vigtigt at holde øje med tallene på rekrutteringsområdet, da det kan give indikationer på, om der f.eks. er bias i rekrutteringsprocessen eller om det kan være givtigt at se nærmere på, hvad der sker forud for selve ansøgningsprocessen. I nedenstående afsnit ses f.eks., at der for postdoc og adjunktkategorierne er en mindre andel kvinder, der ansøger, end der umiddelbart findes i puljen af potentielle kandidater til stillingerne. Tallene giver således potentielt viden, der kan bruges, når KU designer initiativer, der skal sikre lige muligheder.

Figurerne i dette afsnit viser den gennemsnitlige kønsfordeling blandt ansøgere til videnskabelige stillinger samt kønsfordelingen blandt de kandidater, der blev ansat.³ Der gennemgås først en række tal på KU-niveau, hvorefter nogle af tallene brydes ned på fakultetsniveau.⁴

3.1 KU

3.1.1 Kønsfordeling i rekrutteringsprocessen – åbne stillingsopslag

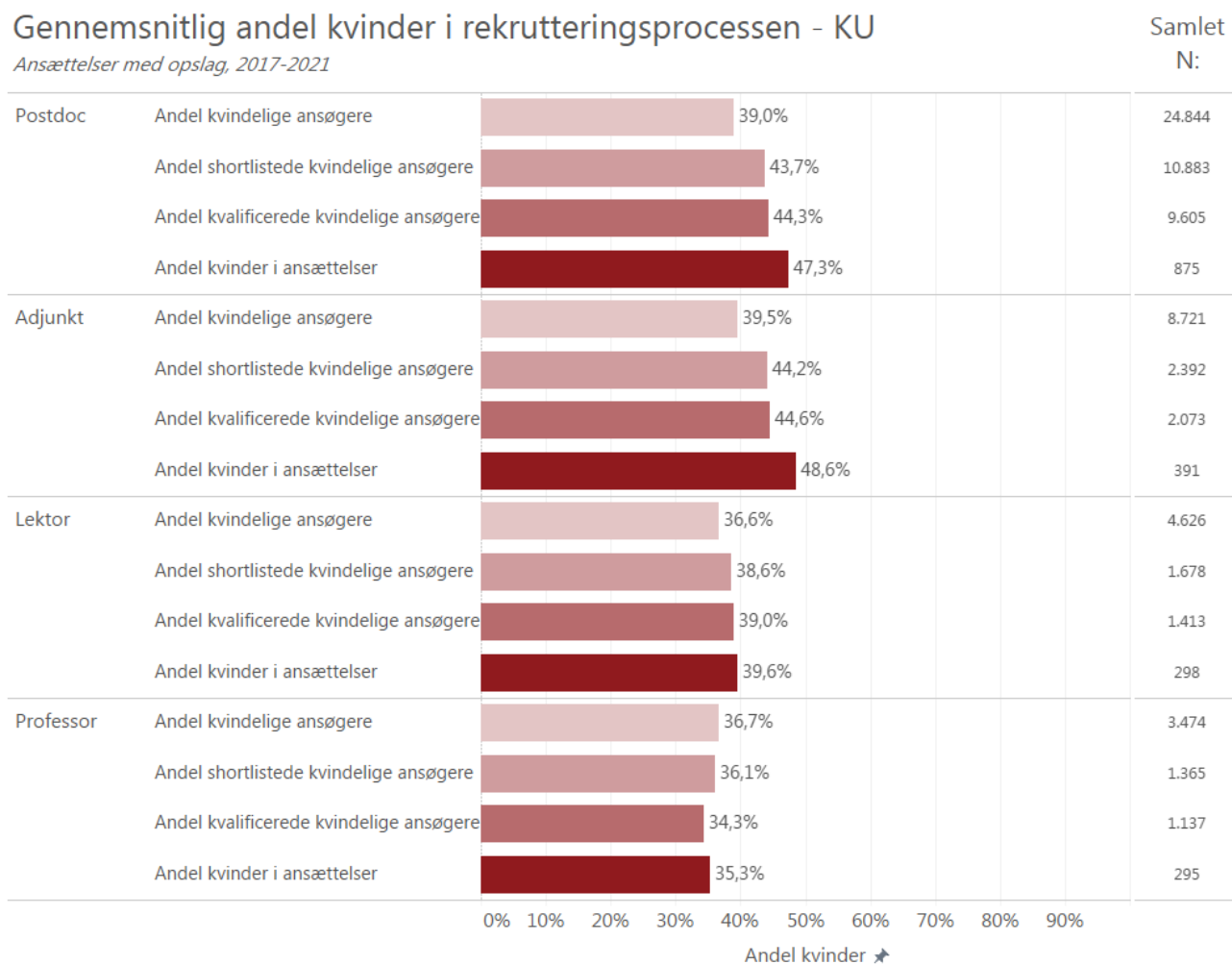
Figur 3.1 viser den gennemsnitlige andel kvindelige ansøgere, andel shortlistede kvindelige ansøgere og andel kvalificerede kvindelige ansøgere til åbne stillingsopslag i perioden 2017-2021 fordelt på de fire stillingskategorier postdoc, adjunkt, lektor og professor samt andelen af kvinder blandt de videnskabelige medarbejdere, der blev ansat.⁵

³ Kilden til rekrutteringsdata på videnskabeligt personale er Forskerrekrutteringsdatabasen (også kendt som UNI-C). Årsvariablen i figurerne opgøres ud fra beslutningsår ('Dato for beslutning om ansættelse'). Kønsfordelingerne er baseret på ansøgernes egen angivelse af deres køn i KU's ansøgningssystem med valgmulighederne "Mand" og "Kvinde".

⁴ Figurerne kan ikke direkte sammenlignes med figurerne i GEP'en, da indeværende rapport anvender den gennemsnitlige andel kvindelige ansøgere (hhv. alm. ansøgere, shortlistede og kvalificerede) i stedet for at pulje det samlede antal ansøgere på tværs af stillingsopslag for herefter at udregne kønsfordelingen.

⁵ 'Shortlistede' defineres som 'Antal ansøgere' minus antal 'Ej bedømt'. 'Kvalificerede ansøgere' er ansøgere, der først er shortlistede og herefter bedømt kvalificerede.

Figur 3.1 - Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen, 2017-2021, KU-niveau



Figuren viser, at der for lektorer og professorer kun er en beskedent forskel mellem andelen af kvinder blandt både ansøgerne, dem der vurderes som kvalificerede, og dem der bliver ansat. Her er altså en rimelig ens "succesrate" ift. ansættelse gennem åbne opslag for mænd og kvinder. For lektorer er der gennemsnitligt 36,6% kvinder blandt ansøgerne og 39,6% blandt dem, der ansættes (en forskel på 3 procentpoint). For professorer er der gennemsnitligt 36,7% kvinder blandt ansøgerne og 35,3% blandt dem, der ansættes (en forskel på -1,4 procentpoint).

De sidste fem år (2017-2021) har der været gennemsnitligt ca. 39% kvinder blandt ansøgerne til både postdoc- og adjunktstillinger. Til begge stillingstyper har der været en større andel kvinder blandt de ansøgere, der blev vurderet som værende kvalificerede ift. de oprindelige ansøgere (ca. 5 procentpoint). For begge stillingstyper gælder også, at der er en større andel kvinder blandt dem, der ansættes i perioden, end andelen af kvinder blandt de kvalificerede ansøgere. Der var 3 procentpoint flere kvinder blandt de personer, der er blevet ansat i postdoc-stillinger, og 4,3 procentpoint flere i

adjunktstillinger, ift. andelen af kvinder blandt de kvalificerede ansøgere. Det antyder en beskeden, men dog større succesrate ift. at opnå ansættelse gennem åbne opslag for kvinder end for mænd i postdoc- og adjunktstillinger.

Denne større succesrate skal dog ses i kontekst af, at der for disse grupper er en mindre andel kvinder, der ansøger, end der umiddelbart findes i puljen af potentielle kandidater til stillingerne. Således er der 39% kvindelige ansøgere til postdocstillinger i perioden 2017-2021, men i 2017 var der 53,3% kvindelige ph.d.-studerende: I den gruppe postdocs kan rekrutteres fra, var der altså 14,3 procentpoint flere kvinder end blandt ansøgerne til disse postdocstillinger. Her er det selvfølgelig vigtigt at have for øje, at mange både ph.d.-studerende og postdocs er internationale og flytter sig på tværs af grænser, når de skifter stilling. Det er dog det bedste bud, vi har på, hvordan puljen af kandidater ser ud, når det kommer til køn. Samme billede (om end med mindre forskel) gør sig gældende, når vi kigger på adjunktkategorien. Mens der var 39,5% kvindelige ansøgere til adjunktstillinger i perioden 2017-2021, var der i 2017 44,4% kvindelige postdocs. Der var altså 4,9 procentpoint flere kvinder i den gruppe, adjunkterne primært rekrutteres fra, end blandt ansøgerne til disse adjunktstillinger.

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 så er relativt flere, der ansættes, end der faktisk søger.

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

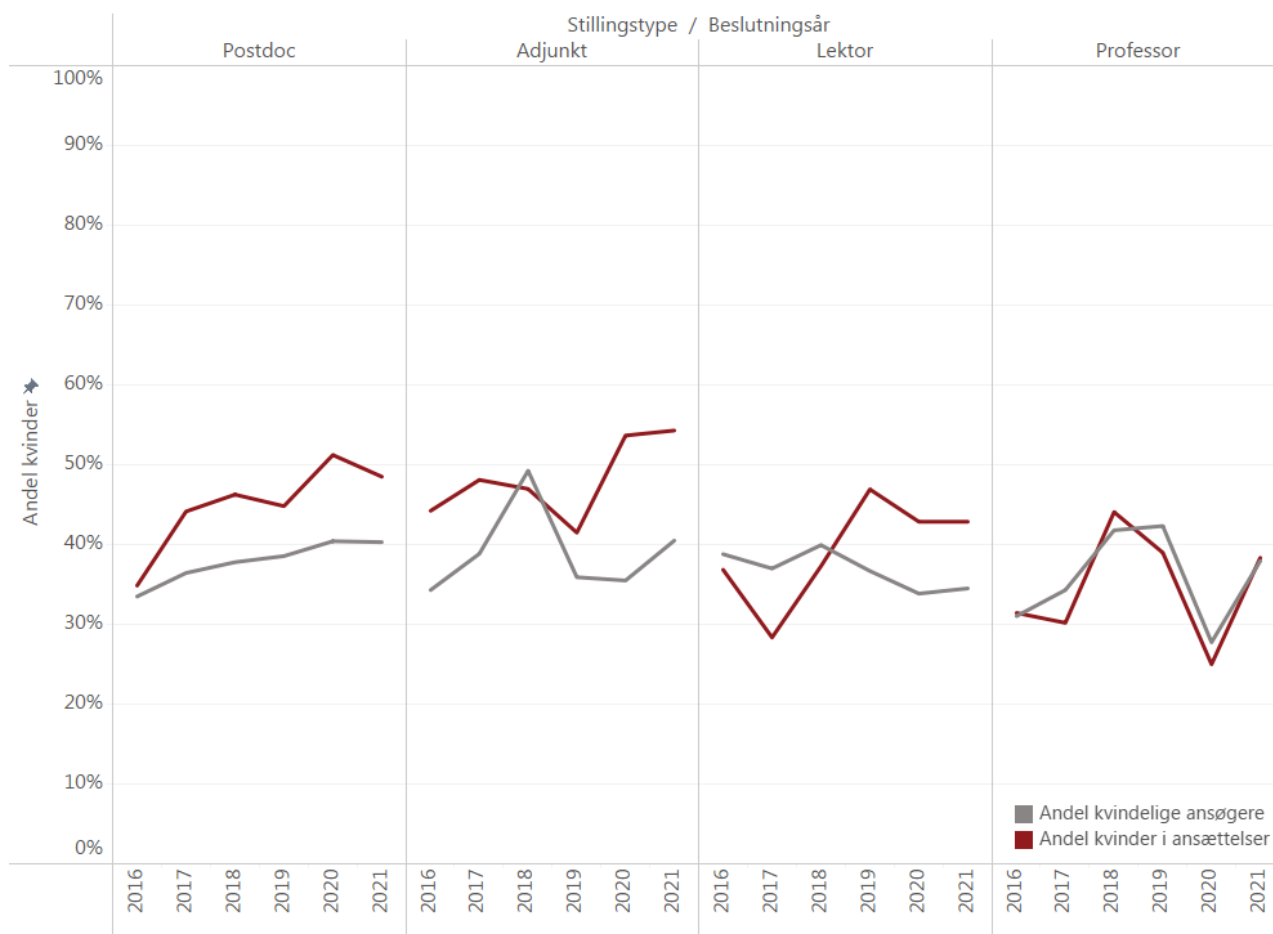
Figur 3.2 nedenfor viser den gennemsnitlige andel kvindelige ansøgere (grå) overfor andelen af kvinder, der ansættes (rød), fordelt på de fire stillingskategorier, 1) postdoc, 2) adjunkt, 3) lektor og 4) professor, over tid – fra 2016-2021. Data er kun fra ansættelser med opslag.

Af figuren ses særligt 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 3.2 - Gennemsnitlig andel kvindelige ansøgere og andel kvinder i ansættelser, 2016-2021, KU-niveau

Gennemsnitlig andel kvindelige ansøgere vs. andel kvinder i ansættelser

Ansættelser med opslag over tid - fordelt på stillingstype



Af Figur 3.2 ses det også igen, 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, at der har været en større andel kvinder blandt dem, der ansættes, end blandt ansøgerne. Tallene kan ikke give det fulde billede af, hvorfor det forholder sig således. Men en del af forklaringen er, at der er flere kvalificerede kvindelige ansøgere: Som tidligere beskrevet ses det i Figur 3.1 for postdoc og adjunktniveau, at der faktisk er en større andel kvinder blandt dem, der vurderes som kvalificerede, ift. blandt dem, der ansøger.

3.1.3 Kønsfordeling i ansættelser fordelt på opslagstype

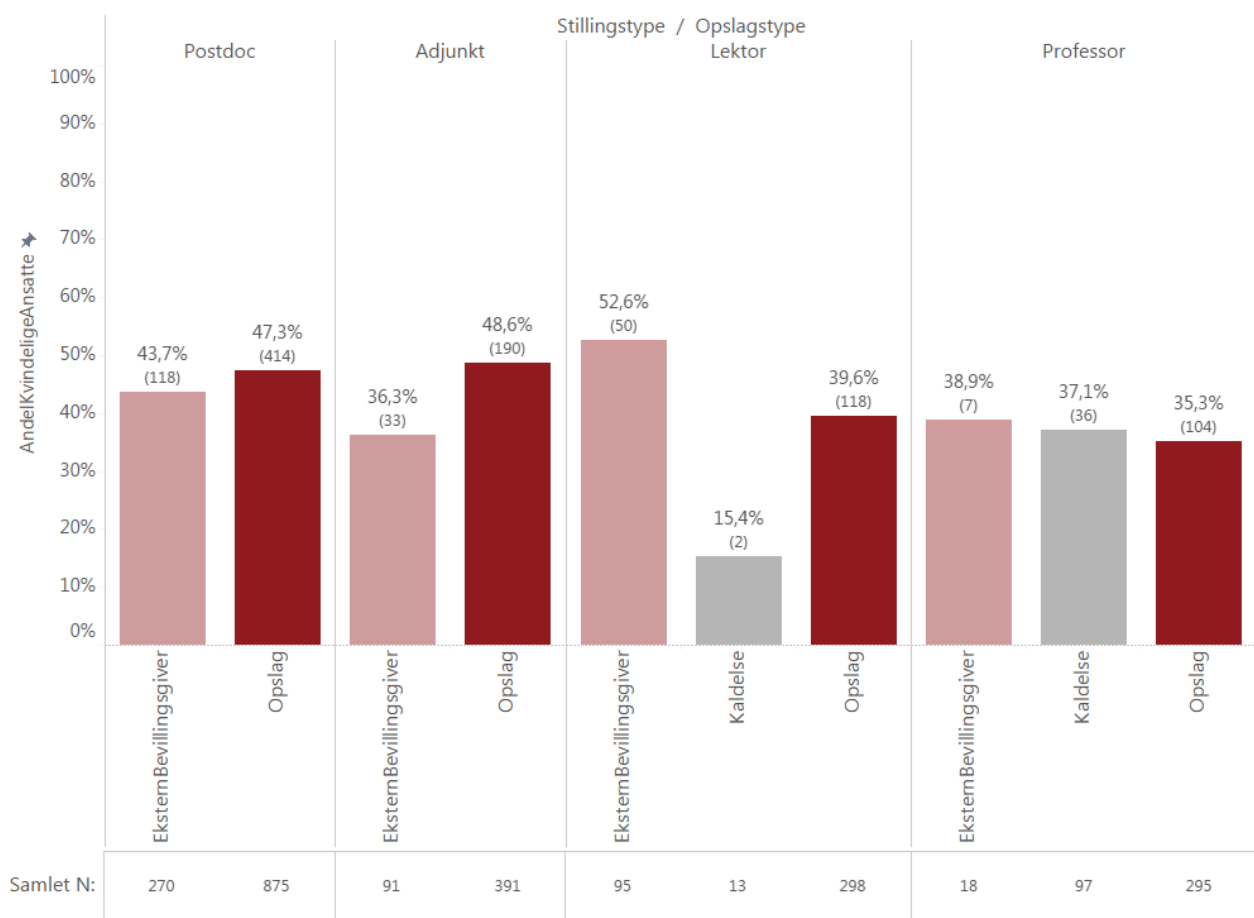
Data viser derudover, at der er forskel på, hvilke veje mandlige og kvindelige forskere kommer ind i ansættelser i academia på. Figur 3.3 nedenunder viser, at der på postdoc og adjunktniveau har været en større andel kvinder blandt dem, der ansættes på åbne opslag end blandt dem, der ansættes som

følge af en ekstern bevilling i perioden 2017-2021. Forskellen er beskeden på postdocniveau, men ret markant på adjunkt niveau (en forskel på 12,3 procentpoint). På lektorniveau er der imidlertid en markant større andel kvinder blandt dem, der ansættes som følge af en ekstern bevilling end gennem åbne opslag, mens der til gengæld er en meget lille andel kvinder blandt kaldelserne på lektorniveau⁶. På professorniveau er der en beskeden forskel mellem andelen af kvinder, der ansættes under de forskellige opslagstyper.

Figur 3.3 - Andel ansatte kvinder fordelt på udvalgte opslagstyper, 2017-2021, KU-niveau

Andel ansatte kvinder fordelt på opslagstype

2017-2021, KU-niveau

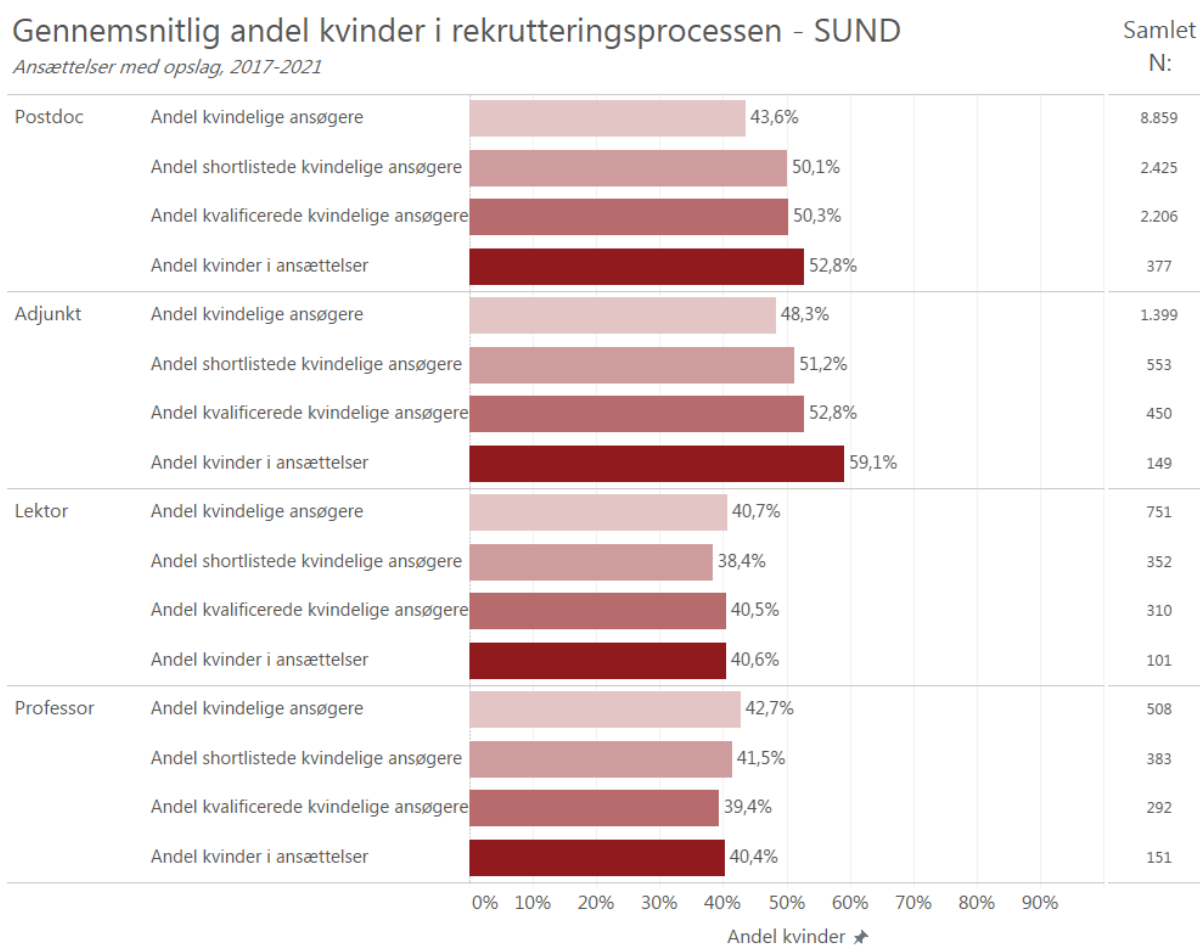


⁶ Kaldelserne i figuren inkluderer både interne og eksterne rekrutteringer, da der indgår data tilbage fra 2017 i figuren. Interne kaldelser er fra 2021 ikke længere tilladt på KU.

3.2 Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

For Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet viser Figur 3.4 ca. det samme billede som for KU samlet set. I postdoc og adjunkt-kategorierne er der en større gennemsnitlig andel kvinder blandt både de kvalificerede og igen en større andel blandt dem, der ansættes, end blandt ansøgerne. I adjunkt-kategorien er der endda en forskel på over 10 procentpoint mellem andelen af kvinder blandt ansøgerne og blandt dem, der ansættes. For lektor- og professorstillingerne stemmer andelen af kvinder i de forskellige kategorier næsten overens. For både lektor- og professorstillingerne gælder det, at der er blevet ansat omkring 40,5% kvinder i perioden 2017-2021.

Figur 3.4 - Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen, 2017-2021, SUND

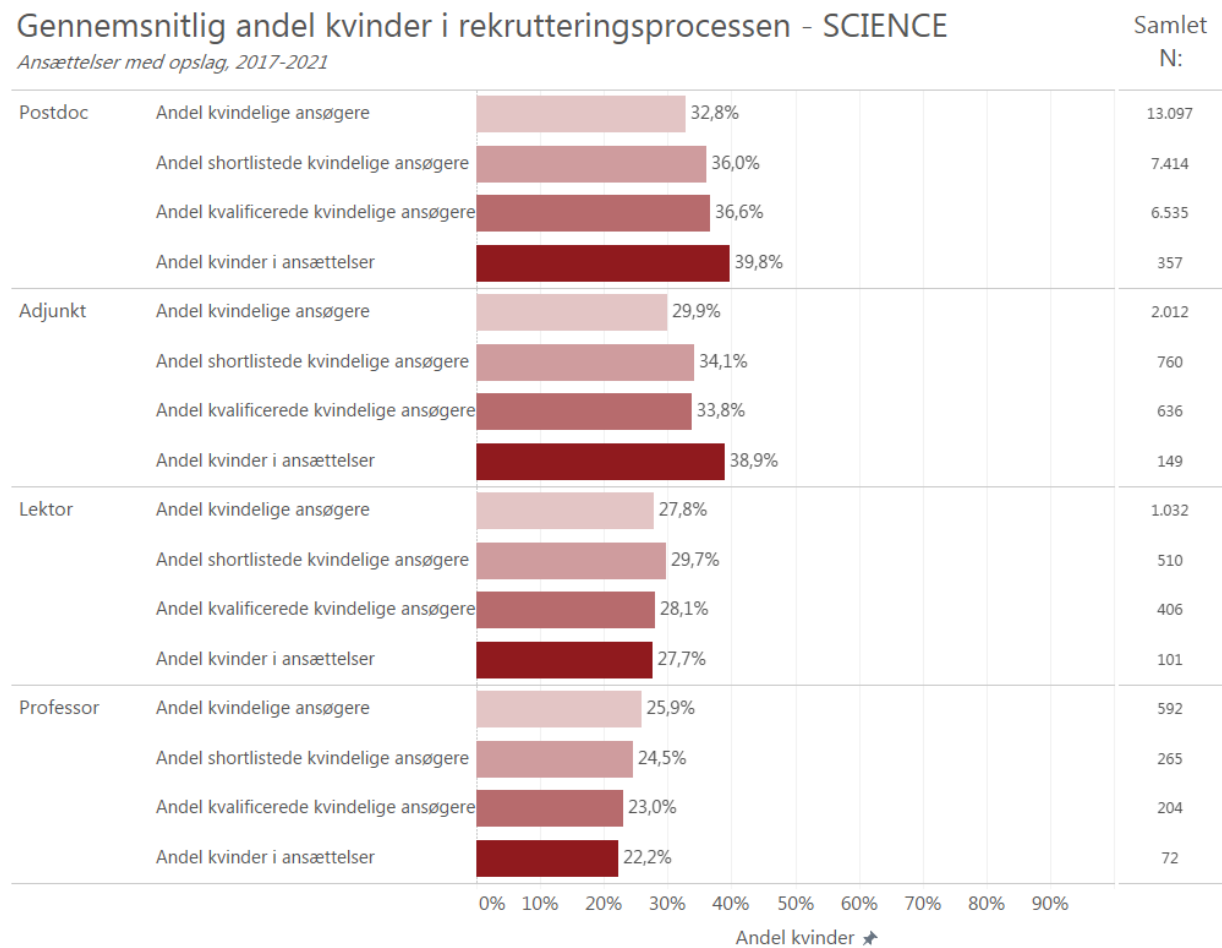


3.3 Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet

På Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet er der også tale om, at der for postdoc- og adjunktstillingerne er en større gennemsnitlig andel kvinder blandt både de kvalificerede og igen en større andel blandt dem, der ansættes, end blandt ansøgerne. For lektorstillingerne er der ikke nogen

stor forskel mellem andelen af kvinder i rekrutteringsprocessens kategorier, mens andelen af kvinder for professorkategorien er faldende gennem rekrutteringsprocessen. Der er ansat 22,2% kvindelige professorer i perioden 2017-2021 på åbne opslag.

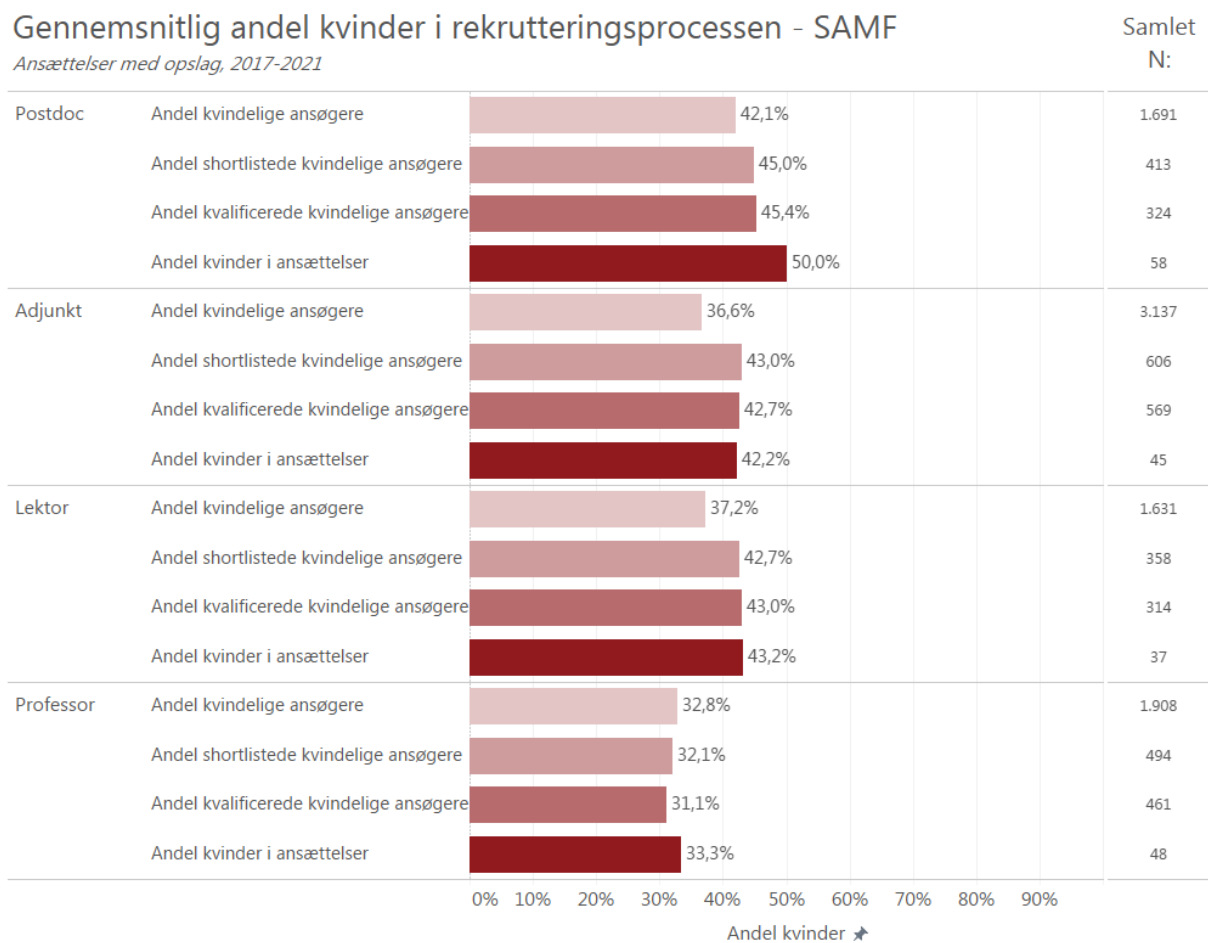
Figur 3.5 - Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen, 2017-2021, SCIENCE



3.4 Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

På Det Samfundsvidenskabelige Fakultet ses en tendens til, at der gennemsnitligt er en anelse flere kvinder blandt dem, der shortlistes og vurderes som værende kvalificerede ift. andelen af kvinder blandt ansøgerne – i hvert fald for postdocs, adjunkter og lektorer. For adjunkter og lektorer er der dog ca. samme andel kvinder blandt dem, der ansættes, som blandt de shortlistede og kvalificerede, mens der er en større andel kvinder blandt de ansatte i postdoc-kategorien ift. de shortlistede og kvalificerede – ca. 5 procentpoint. For professorer er andelen af kvinder i rekrutteringsprocessens kategorier stort ens.

Figur 3.6 - Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen, 2017-2021, SAMF



3.5 Det Humanistiske Fakultet

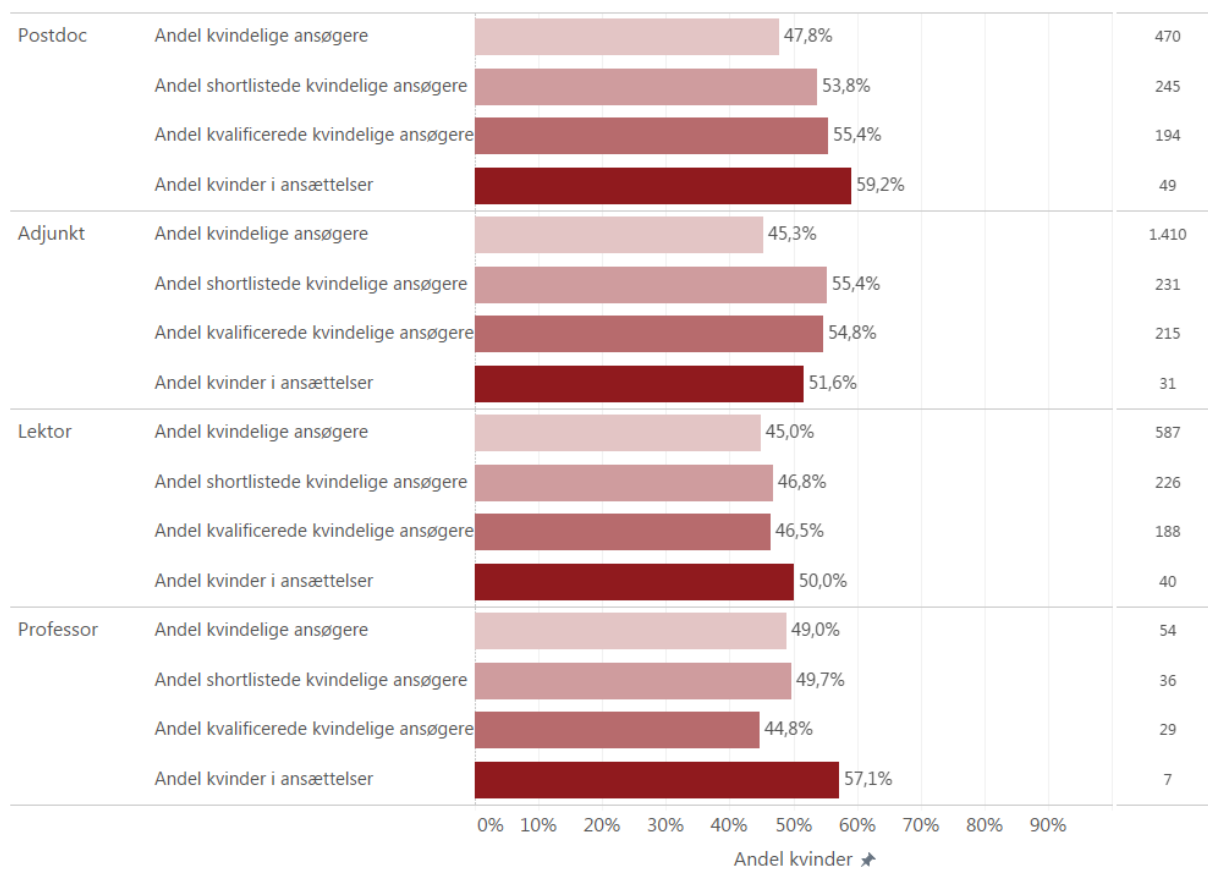
På Det Humanistiske Fakultet er billedet af rekrutteringsprocessen forskelligt indenfor de forskellige stillingskategorier. For alle stillingsgrupper – undtagen adjunktgruppen – er der dog en større andel kvinder blandt dem, der ansættes, end blandt de kvalificerede. Der er især stor forskel i professorgruppen, en forskel på 12,3 procentpoint, hvor andelen af kvinder blandt de ansatte er 57,1%. Her er dog tale om et mindre antal – 7 ansættelser med åbne opslag – i perioden.

Figur 3.7 - Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen, 2017-2021, HUM

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - HUM

Ansættelser med opslag, 2017-2021

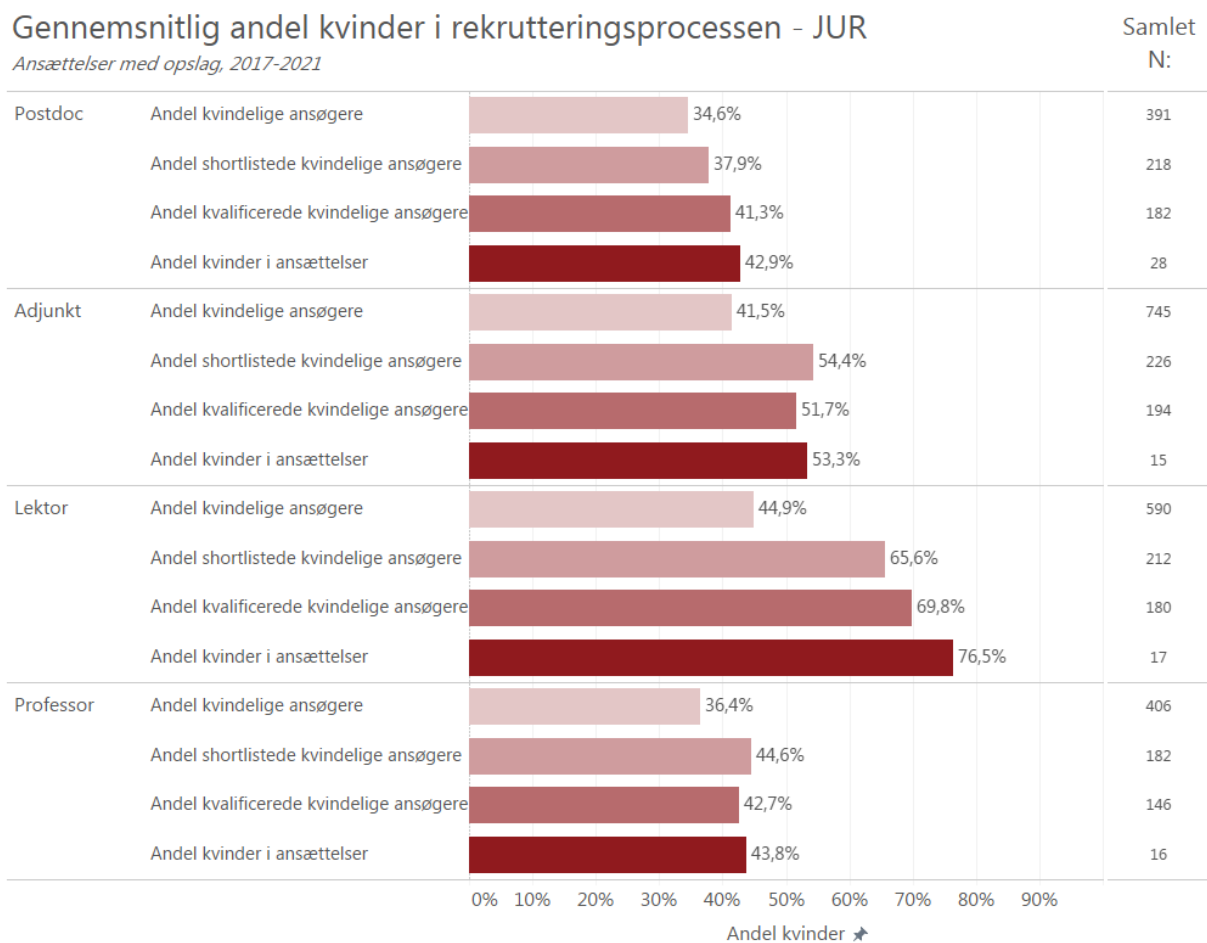
Samlet
N:



3.6 Det Juridiske Fakultet

På Det Juridiske Fakultet har der i perioden 2017-2021 været 76,5% kvinder blandt de ansatte lektorer. En forskel på 6,7 procentpoint ift. andelen af kvinder blandt de kvalificerede ansøgere til lektorstillingerne. I denne kategori er der også en markant forskel på andelen af kvinder blandt dem, der vurderes som værende kvalificerede ift. dem, der ansøger – en forskel på 24,9 procentpoint. Derudover er der for de øvrige stillingsgrupper kun lille forskel på andelen af kvinder blandt de kvalificerede og dem, der ansættes.

Figur 3.8 - Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen, 2017-2021, JUR

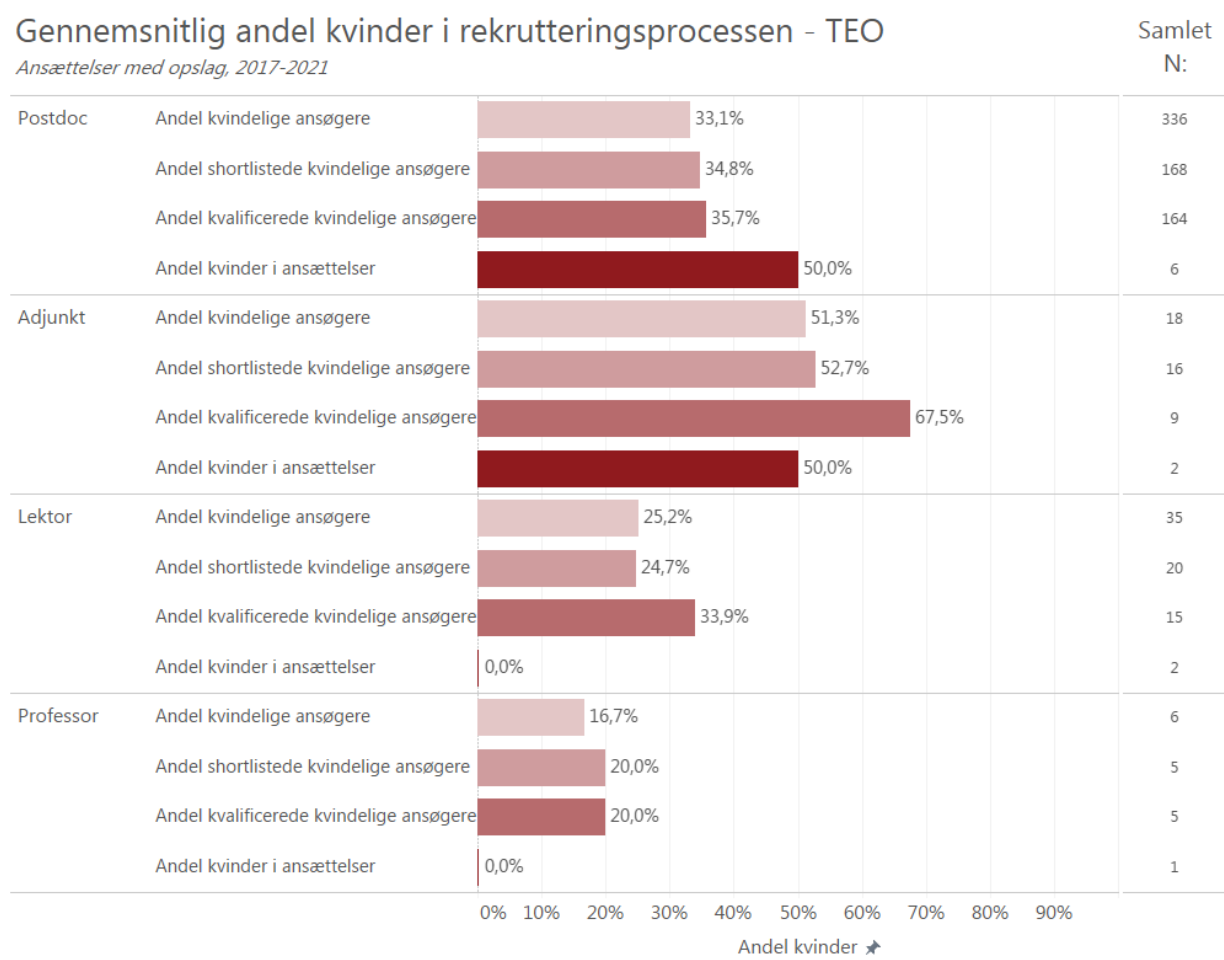


3.7 Det Teologiske Fakultet

For tallene i Figur 3.9, der viser den gennemsnitlige andel kvinder i rekrutteringsprocessen for åbne opslag på Det Teologiske Fakultet, skal det bemærkes, at der er tale om meget få stillinger.

Eksempelvis ses det, at der kun er ét åbent opslag til en professorstilling i perioden, hvor en mand er blevet ansat. Ligeledes har der også kun været to ansættelser i adjunktgruppen og i lektorgruppen i perioden. Det er derfor svært at sige noget om tendenser inden for rekrutteringen.

Figur 3.9 - Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen, 2017-2021, TEO



3.8 Opsummering

Figurerne i afsnittene ovenover viser, at der på de fleste fakulteter ses samme billede, som vi så på KU-niveau; At der for postdoc og adjunktkategorierne er en større andel kvinder blandt dem, der ansættes end blandt dem, der ansøger. Der kan således siges at være en større ”succesrate” for de kvindelige ansøgere end for de mandlige ansøgere, selvom forskellen i mange tilfælde er beskednen.

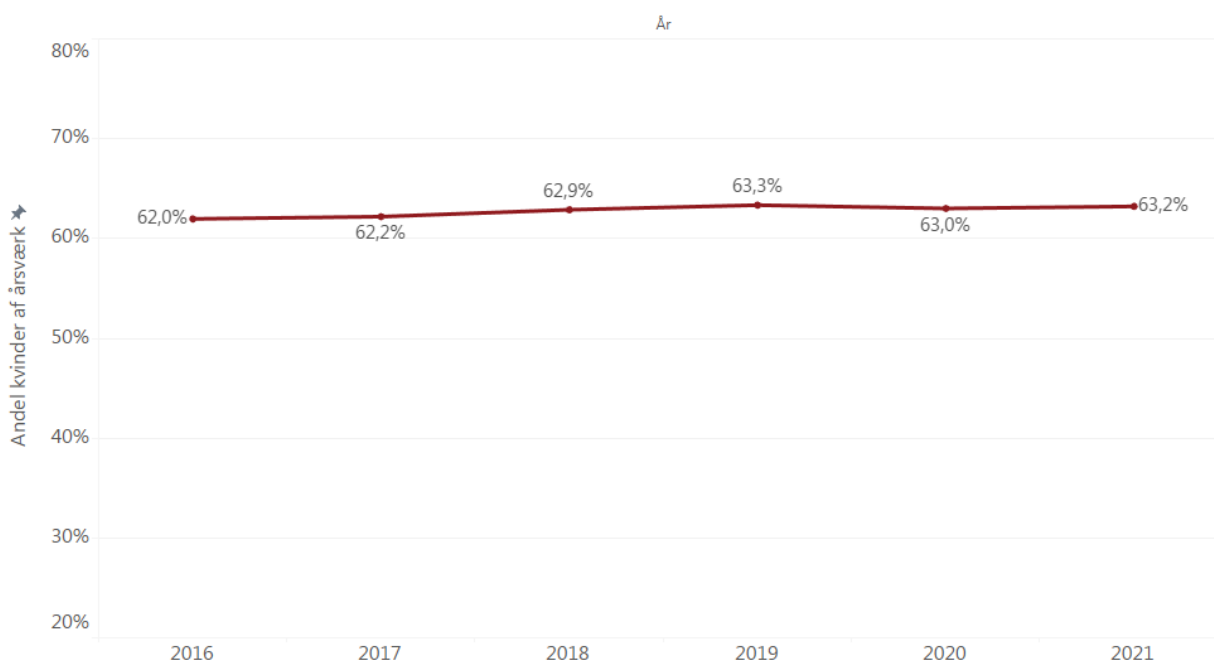
4 Kønsfordeling i populationen af TAP'ere

KU monitorerer også tallene indenfor 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.

Figur 4.1 viser, at der generelt er en overvægt af kvinder blandt det teknisk/administrative personale på KU, når man ser på hele gruppen⁷. I 2021 var andelen af kvinder blandt TAP'erne 63,2%. Andelen af kvinder har ligget på ca. samme niveau siden 2016 – med en svag stigning.

Figur 4.1 - Andel kvinder, teknisk/administrativt personale, 2016-2021, KU-niveau

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



⁷ Figurerne, der viser kønsfordelingen blandt det teknisk/administrative personale, bygger på data fra KU-BI (LDV-data). Procentdelene er udregnet som procent af årsværk. Der er anvendt HR-standardfilter (læs mere [her](#)). Kønsfordelingerne er baseret på juridisk køn ("CPR-køn").

Når gruppen af TAP'ere brydes ned på en række udvalgte personalegrupper⁸ ses det imidlertid, at der er en meget forskellig kønsfordeling i de forskellige TAP-kategorier.

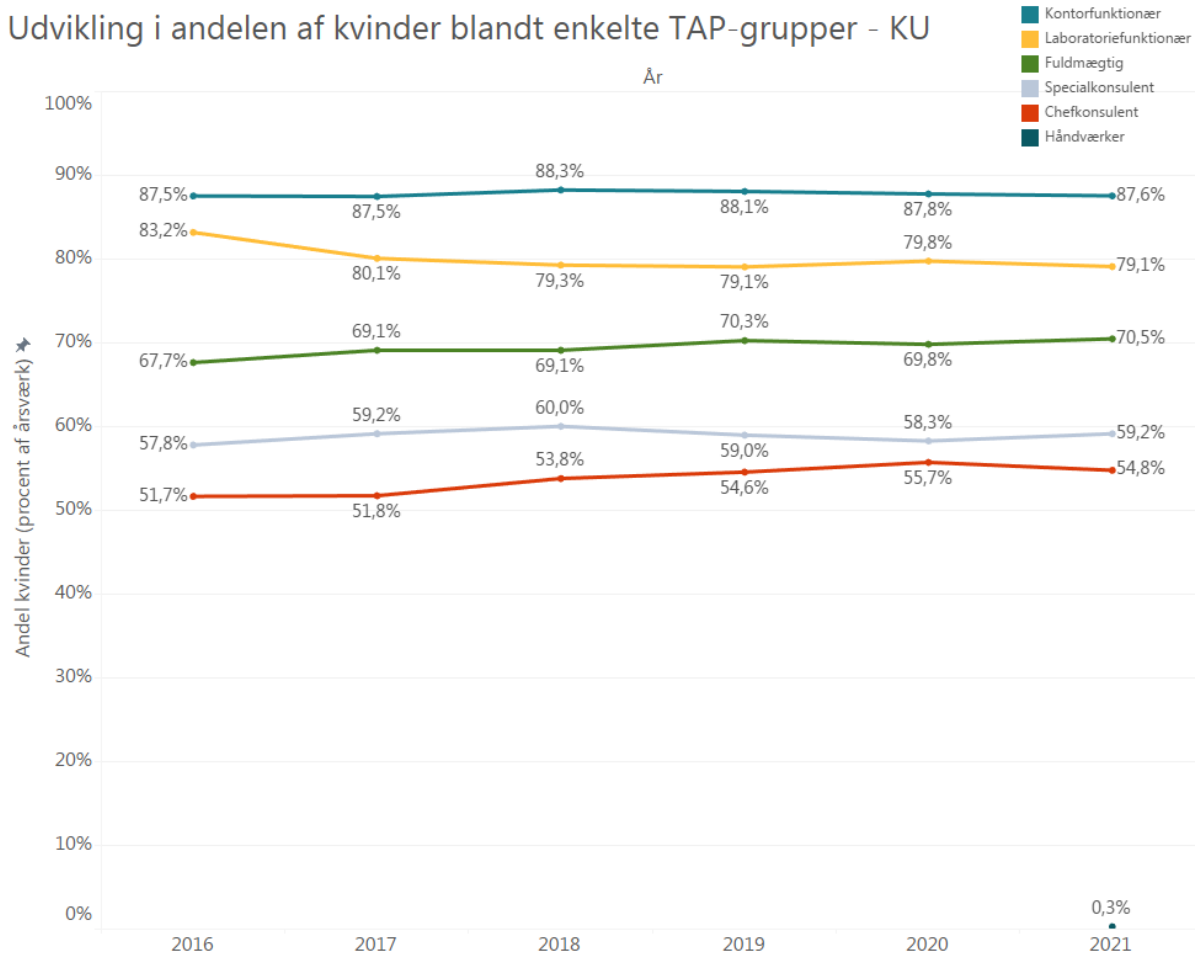
Eksempelvis ses det, at der i hele perioden siden 2016 har været 100% mandlige håndværkere og altså 0% kvindelige håndværkere indtil 2021, hvor andelen er steget til 0,3%. Bemærk, at der derfor kun ses en enkelt prik i Figur 4.2 nederst i højre hjørne af figuren.

Omvendt står det til for de øvrige kategorier, der er medtaget i Figur 4.2, hvor alle kategorier har en overvægt af kvinder. Kun i gruppen af laboratoriefunktionærer er andelen af kvinder faldet i perioden, mens andelen af kvinder i kontorfunktionær-gruppen er forblevet på samme niveau, og der har været små stigninger i andelen af kvinder blandt både fuldmægtige, specialkonsulenter og chefkonsulenter. Kategorier, der altså er blevet mere skæve i deres kønsfordeling i perioden.

Tallene viser også, at der er en større andel mænd jo højere op i stillingshierarkiet, man kommer, når man ser på fuldmægtig, specialkonsulent- og chefkonsulent-kategorierne.

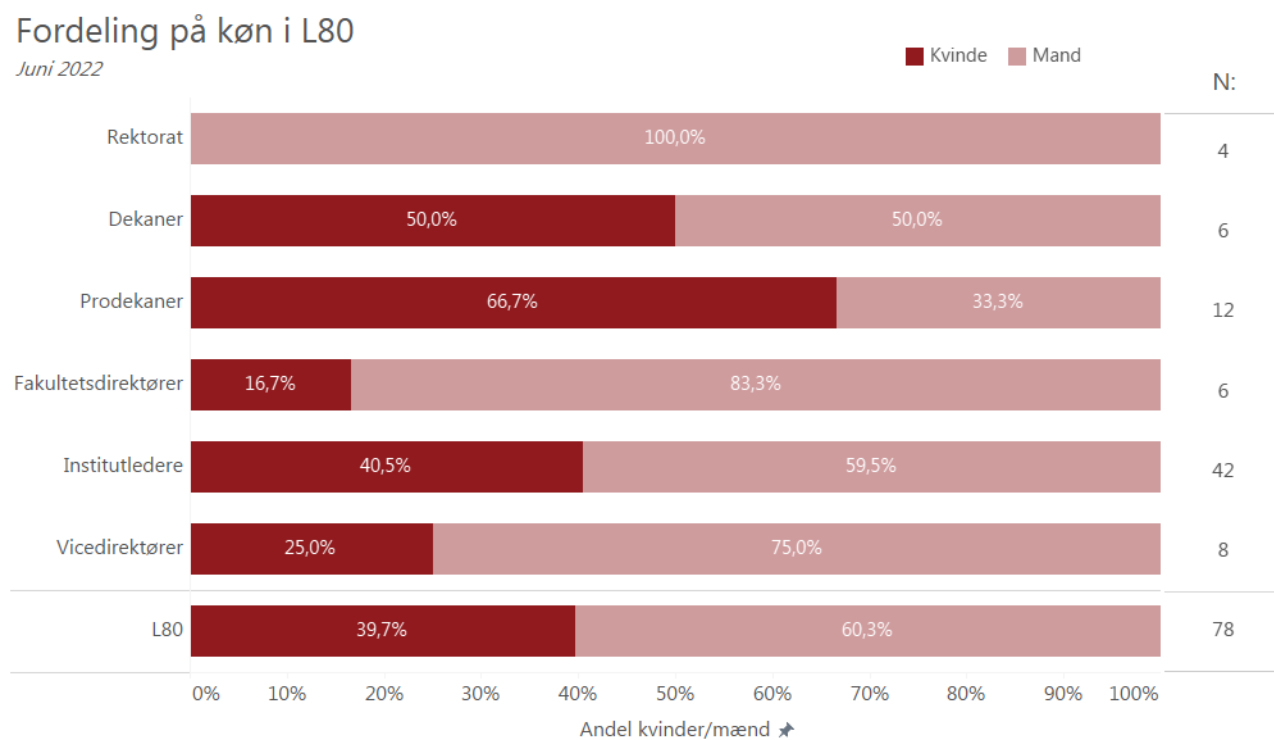
⁸ TAP-personalegrupperne er dannet på baggrund af KU's løngrupper

Figur 4.2 - Andel kvinder, udvalgte TAP-grupper, 2016-2021, KU-niveau



5 Kønsfordeling i universitetets ledelse

Figur 5.1 - Kønsfordeling L80, juni 2022



Figur 5.1 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, institutledere⁹ og vicedirektører. Figuren viser kønsfordelingen pr. juni 2022.¹⁰

I den samlede L80-gruppe er der 39,7% kvinder og 60,3% mænd. Det er en beskedne stigning på 1,7 procentpoint i andelen af kvinder siden oktober 2021, som er de tal, der indgår i Gender Equality Planen. En samlet forskel, der drives af, at der er kommet flere kvinder i institutledergruppen, hvor andelen af kvinder er steget fra 35% til 40,5%.

⁹ Institutledergruppen i figuren tæller institutledere, centerledere og skoleledere.

¹⁰ Kristian Cedervall Lauta blev pr. 15. juni prorektor for uddannelse og er derfor talt med i rektoratet i figuren. Han kommer fra en position som prodekan for uddannelse på Det Juridiske Fakultet, der dermed er tom, hvorfor antallet af prodekaner i figuren er 12. Det bør bemærkes, at Det Juridiske Fakultet pr. 1.9.2022 har ansat to kvindelige prodekaner, der ikke tælles med i figuren, der er opgjort pr. juni 2022.

Andelen af kvinder i rektoratet er omvendt faldet i perioden fra 25% kvinder til 0% kvinder pga. en udskiftning i rektoratet. Enkelte udskiftninger i en så lille gruppe som rektoratet fører på logisk vis til store procentuelle ændringer, selvom der kun er tale om en ændring på en enkelt person. En tom plads i prodekangruppen på tidspunktet for opgørelsen (juni 2022) fører omvendt til en stigning i andelen af kvinder i gruppen af prodekaner. For de øvrige grupper er der ikke nogen ændringer i kønsfordelingen siden oktober 2021.

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) ift. ledelsesgrupperne, der leder teknisk/administrativt personale – fakultetsdirektører og vicedirektører – som har større kønsulighed med en overvægt af mandlige ledere. Det er dermed det modsatte mønster end for de medarbejdergrupper, som de leder: Der er flest kvindelige medarbejdere blandt det teknisk/administrative personale, når man ser på den samlede gruppe, mens der er flest mandlige ledere for denne gruppe. Omvendt er der flest mandlige medarbejdere blandt det videnskabelige personale, mens der her til gengæld er en større andel kvinder i ledergrupperne (bortset fra rektoratet).

6 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 blandt andet 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 diversitet 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.¹¹ Figurerne viser både tallene på samlet KU-niveau og på fakulteterne.

6.1 BA Optag

Andelen af kvinder blandt de optagne på bacheloruddannelserne på KU var i 2021 på 60%. Andelen har ligget på dette niveau siden 2016.

Når tallene brydes ned på fakulteter, ses det også her, at kønsfordelingen er på ca. samme niveau i 2021 som i 2016 - på trods af nogle udsving. Kun for Det Teologiske Fakultet er andelen af kvinder faldet fra 63,1% mod større kønsbalance på 54,4%.

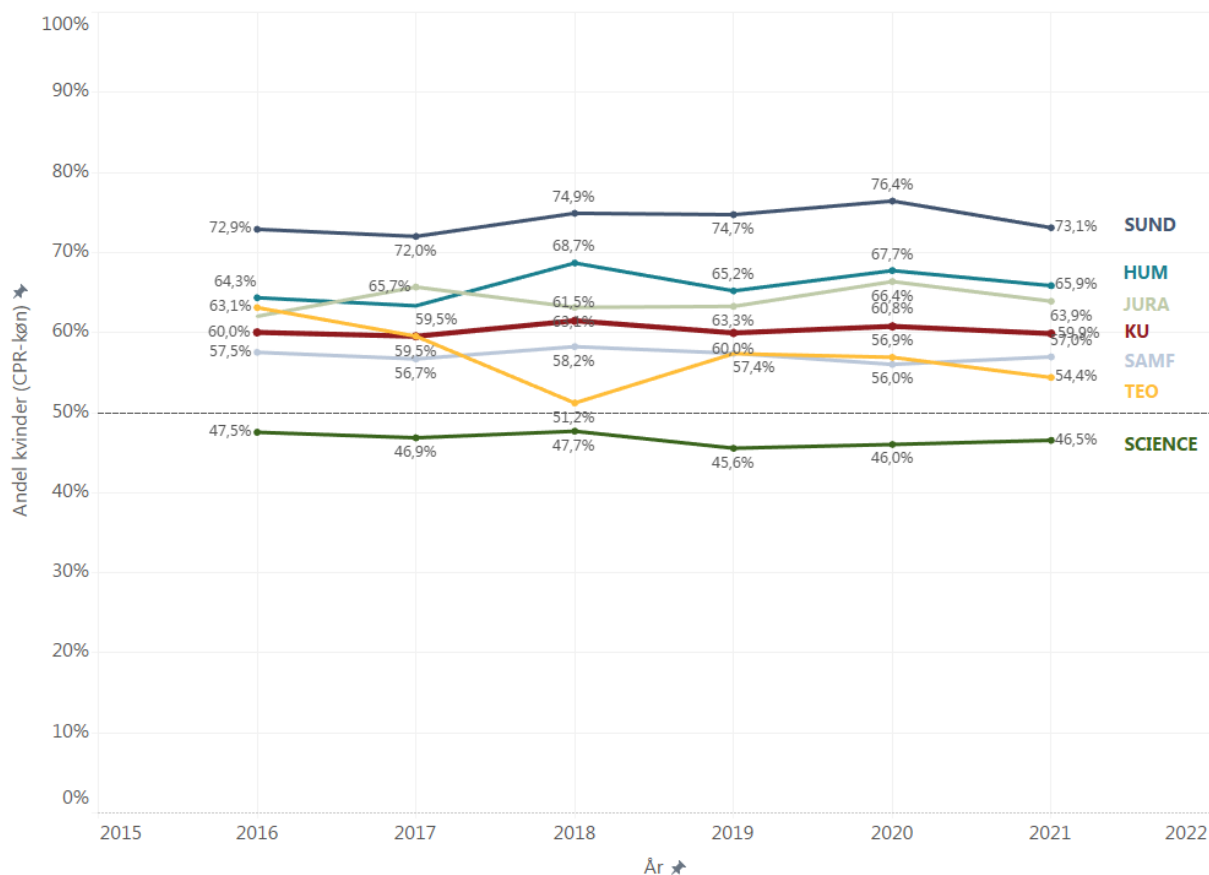
Alle fakulteter har en større andel kvinder end mænd blandt de optagne på bacheloruddannelserne undtagen SCIENCE. SCIENCE har den laveste andel kvinder blandt de optagne på 46,5% i 2021. SUND er det fakultet med den største andel kvinder blandt de optagne på BA på hele 73,1%.

¹¹ Data for både BA- og KA-optag er pr. 1. oktober 2021. Datakilden er STADS. For data på dimittender er datakilden indberetningsdata til Danmarks Statistik. Kønsfordelingerne er baseret på juridisk køn ("CPR-køn").

Figur 6.1 - Andel kvinder, BA-optag, 2016-2021

Andel kvinder (CPR-køn) i optaget på BA

Tal for KU samlet og fordelt på fakulteter



6.2 KA Optag

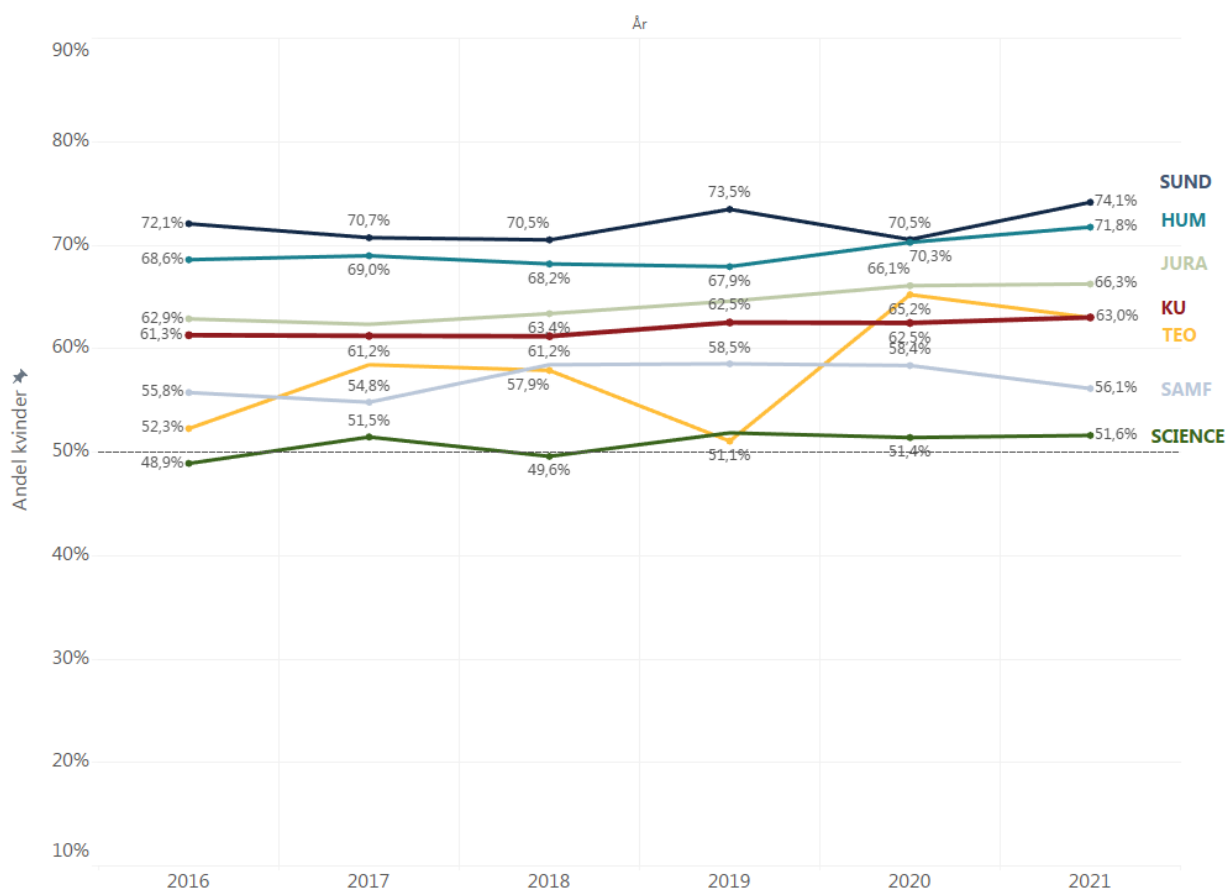
Blandt de optagne på kandidatuddannelserne på KU har andelen af kvinder ligget på omkring 61-62% hele perioden – fra 2016-2021 – med en svag stigning siden 2018. Således var andelen af kvinder blandt optagne på KA i 2021 63%, når man kigger på KU samlet set. Den svage stigning ses også, når man kigger på tværs af fakulteterne.

For SCIENCE, HUM og TEO er andelen af kvindelige optagne større på KA-niveau end på BA-niveau i 2021. På disse fakulteter kan det altså tyde på, at der går færre mandlige studerende videre fra bachelor- til kandidatuddannelse. For SUND, JUR og SAMF er andelen af kvinder i KA-optaget i 2021 på ca. samme niveau som BA-optaget i 2021.

Figur 6.2 - Andel kvinder, KA-optag, 2016-2021

Andel kvinder (CPR-køn) i optaget på KA

Tal for KU samlet og fordelt på fakulteter



6.3 KA Dimittender

Mens der var tale om en svag stigning i andelen af kvinder blandt de optagne på KA-niveau, ses der ikke en lignende stigning i andelen af kvinder blandt dimittenderne i samme periode. På det samlede KU-niveau ses en række små udsving omkring en andel på 63% i perioden, og der har været et svagt fald på et par procentpoint i andelen af kvindelige dimittender siden 2019, således at andelen af kvindelige dimittender i 2021 var på 61,8%.

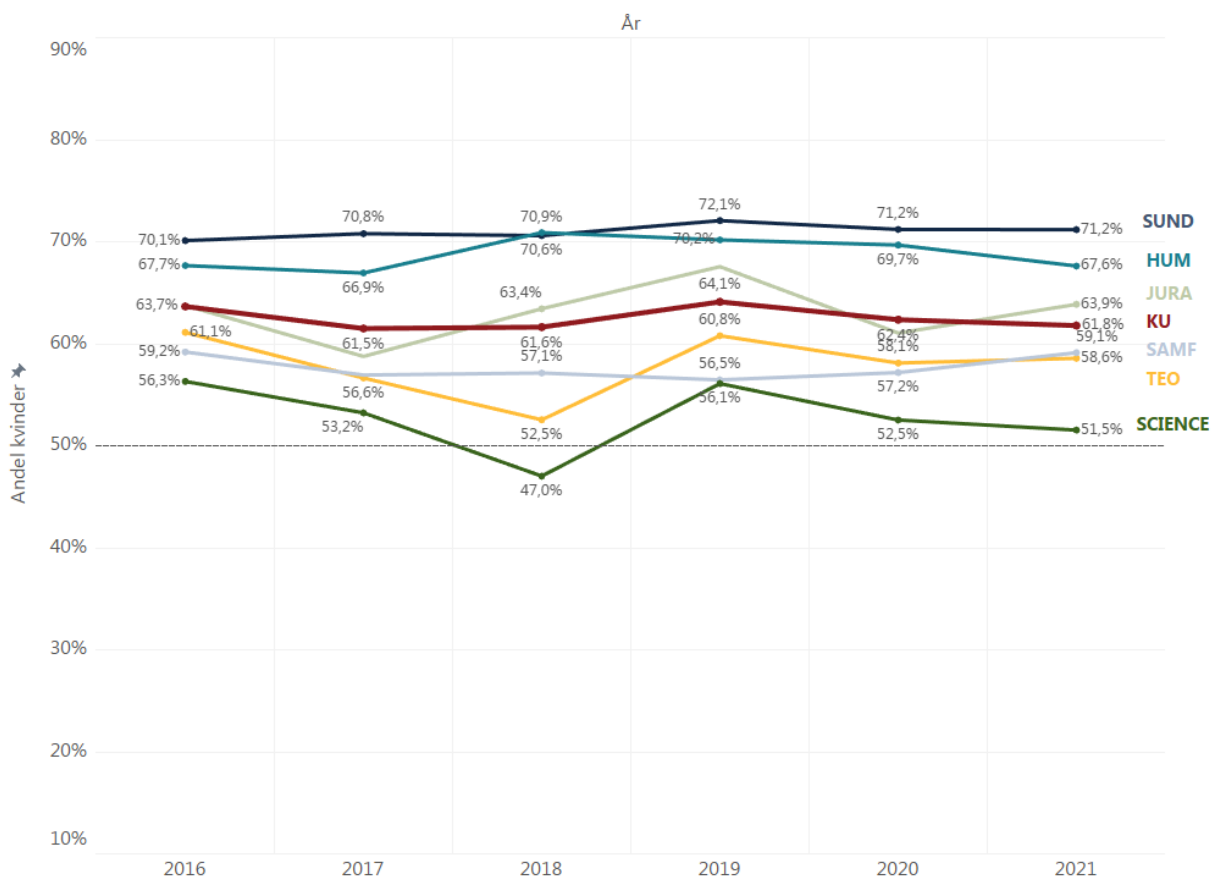
Hvis vi i stedet kigger på dimittenderne fordelt på fakulteterne, ses det, at en række fakulteter har haft større eller mindre fald i andelen af kvindelige dimittender siden 2019, der kan være med til at forklare det svage fald på det overordnede KU-niveau. Særligt SCIENCE, der er et stort fakultet, lader til at influere på faldet i andelen af kvindelige dimittender på det overordnede KU-niveau.

På trods af dette har de fleste fakulteter ca. samme andel kvindelige dimittender i 2021, som de havde ved periodens start i 2016. Både TEO og SCIENCE har dog en lavere andel kvindelige dimittender i 2021 end i 2016 og begge ret markante udsving over årene. For TEO, der er et mindre fakultet, skal der mindre ændringer til i absolutte tal, før der ses udsving i procentandelene, men det er bemærkelsesværdigt, at SCIENCE, som er et stort fakultet, også har store udsving over årene. Når man sammenholder med kurven og procenterne for optaget på KA for SCIENCE, kan det ligne, at udsvingene for dimittender tilsyneladende følger de mindre udsving i optaget.

Figur 6.3 - Andel kvinder, KA dimittender, 2016-2021

Andel kvinder (CPR-køn) blandt KA dimittender

Tal for KU samlet og fordelt på fakulteter



7 Uddannelser med størst kønsskævhed

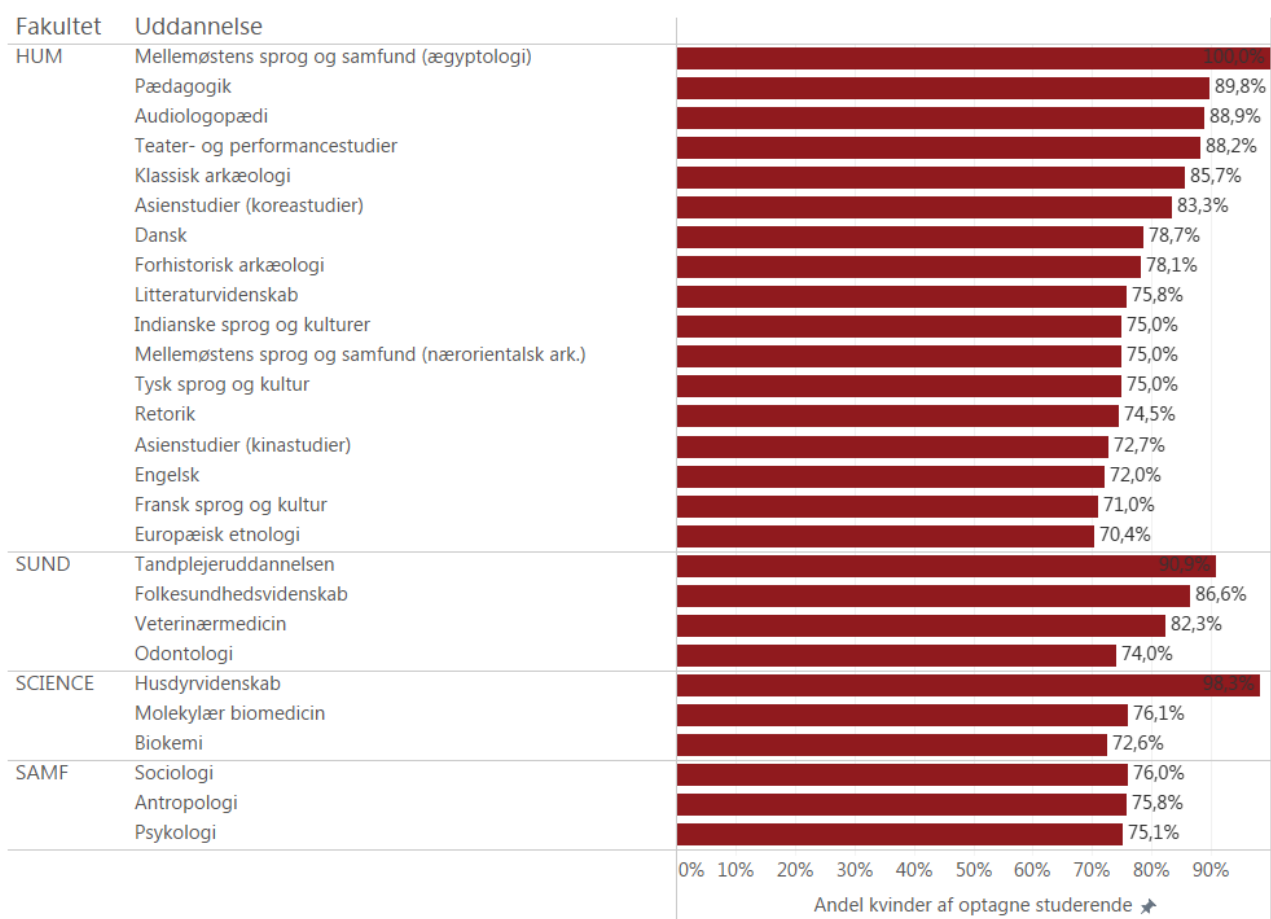
Udover at der generelt er flere kvindelige studerende på KU, er der også en række uddannelser på KU, der har en markant kønsskævhed.

I 2021 var der 27 uddannelser, der havde over 70% kvinder blandt de optagede studerende. Det fremgår af Figur 7.1, hvilke 27 uddannelser der er tale om, samt hvilket fakultet uddannelsen hører under. Til sammenligning var der i 2020 31 uddannelser med en tilsvarende skæv kønsfordeling i optaget. Det Humanistiske Fakultet har det største antal uddannelser med mere end 70% kvinder blandt de optagne. Her skal det dog bemærkes, at en del af disse er små uddannelser med få optagede studerende.

Figur 7.1 - Uddannelser med over 70 pct. kvinder i optag, 2021

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

2021



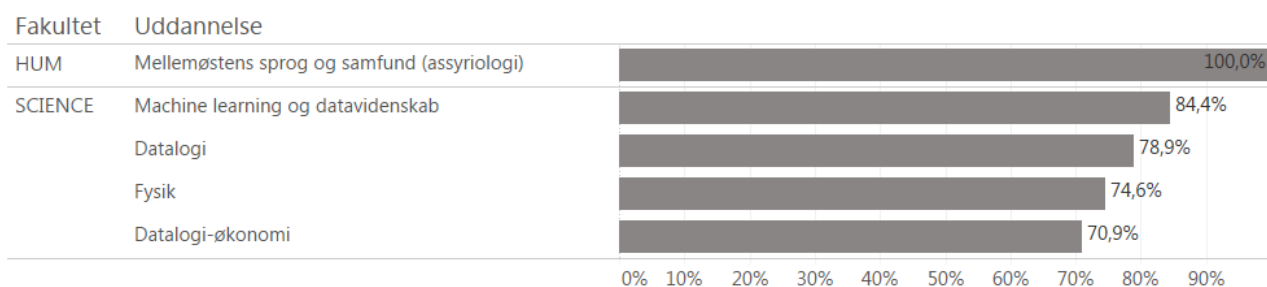
Figur 7.2 herunder viser, at der omvendt kun var fem uddannelser på KU, der havde over 70% optagede mænd i 2021. Af figuren fremgår det, at fire af uddannelserne hører under Det Natur- og

Biovidenskabelige Fakultet. Den sidste uddannelse på listen er Assyriologi under Det Humanistiske Fakultet, hvor der var en enkelt optaget studerende i 2021. I 2020 var der seks uddannelser med over 70% mænd blandt de optagne studerende.

Figur 7.2 - Uddannelser med over 70 pct. mænd i optag, 2021

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

2021



8 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 2022¹² samt fra studiemiljøundersøgelsen foretaget blandt de studerende i 2021¹³.

8.1 Medarbejdere

I den nye 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.

8.1.1 Uønsket seksuel opmærksomhed

Figur 8.1 viser, at andelen, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med deres arbejde på KU indenfor de seneste 12 måneder, er 1,85%, når man kigger på hele KU samlet. En mindre stigning fra APV'en i 2019, hvor andelen var omkring 1%. 3% kvinder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, mens det er 0% mænd.

Figuren viser også en opdeling på de forskellige fakulteter på KU – inklusiv Fællesadministrationen. Her ses det, at især Det Juridiske Fakultet, men også Det

¹² 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. Kønsfordelingerne er baseret på de ansattes egen angivelse af deres køn i APV'ens spørgeskema med valgmulighederne "Mand" og "Kvinde".

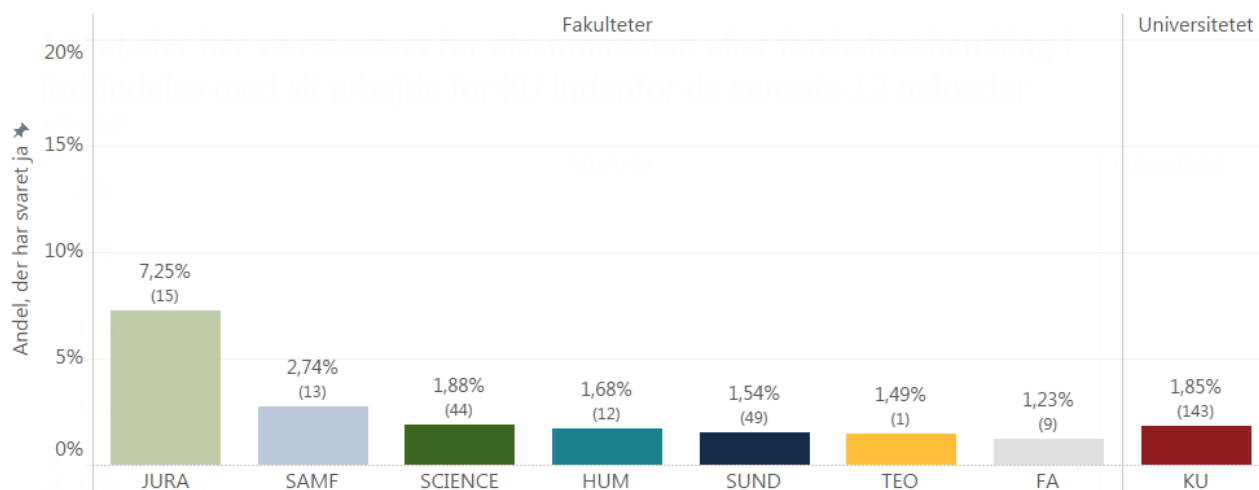
¹³ Studiemiljøundersøgelsen blev foretaget i efteråret 2021. Der indgår 9534 besvarelser på hele KU svarende til en svarprocent på 26%. Procentangivelserne angives som procentdele af de studerende, der har besvaret studiemiljøundersøgelsen. Kønsfordelingerne er baseret på juridisk køn ("CPR-køn").

Samfundsvidenskabelige Fakultet, har en større andel medarbejdere, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed end på de øvrige fakulteter og KU generelt.

Figur 8.1 - Uønsket seksuel opmærksomhed, APV 2022

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%¹⁴).

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

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

¹⁴ Der kan vælges flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

8.1.2 Diskrimination og forskelsbehandling

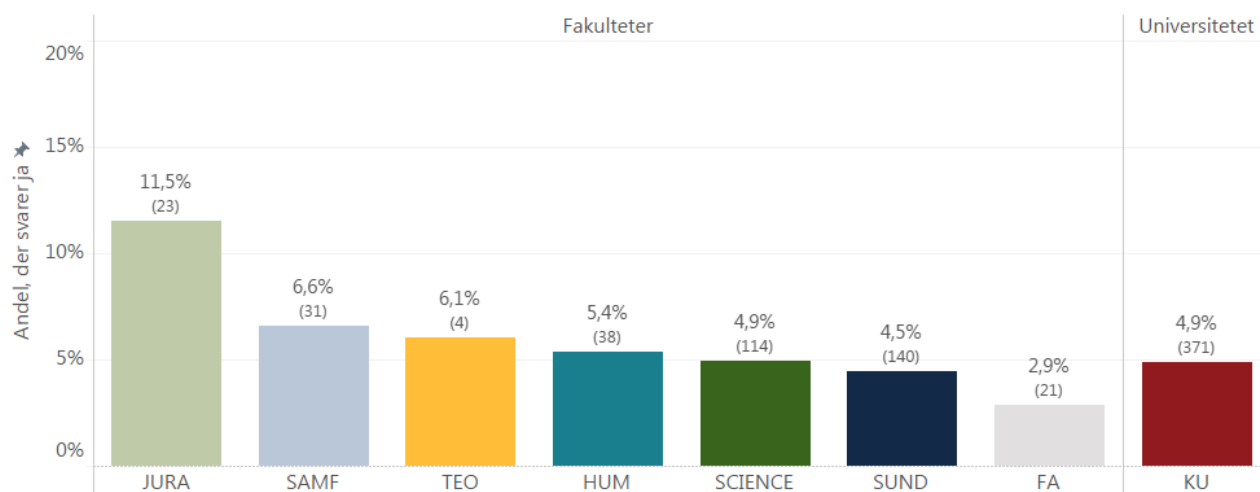
Hvad angår diskrimination og forskelsbehandling, er der 4,9% af medarbejderne på KU, der har oplevet dette i løbet af de seneste 12 måneder. Det er ikke muligt at sammenligne med andelen i APV'en i 2019, da spørgsmålet ikke blev stillet her. Opdeles tallene på køn ses det, at 6% kvinder og 4% mænd har oplevet diskrimination og forskelsbehandling.

Igen ligger Det Juridiske Fakultet markant højere end det generelle niveau på KU med en andel på 11,5%, der har oplevet diskrimination eller forskelsbehandling. Også Det Samfundsvidenskabelige Fakultet samt Det Teologiske og Humanistiske Fakultet har et højere niveau, end når man ser på KU samlet set.

Figur 8.2 - Diskrimination eller forskelsbehandling, APV 2022

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

APV 2022



2% 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% 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 krænkelsen, 38% har svaret, at det var en kollega og 36% har svaret, at det var en kollega med en højere position i

akademia¹⁵. I 84% 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%, at de ikke tænkte, det ville gøre en forskel, hvis de gjorde noget, mens 19% var bekymret for egen ansættelse eller karrieresituation, og 12% var bekymret for reaktioner fra en eller flere ledere.

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

Tallene for både uønsket seksuel opmærksomhed og diskrimination/forskelsbehandling ift., hvorfor man har handlet eller ikke har handlet, viser altså nogenlunde samme mønster. Det tyder på, at det kan være fordelagtigt at opbygge tillid i organisationen til, at anmeldelser af krænkelser og forskelsbehandling bliver taget seriøst og handlet på, ligesom tilliden til ledelsen skal øges.

8.1.3 Mobning

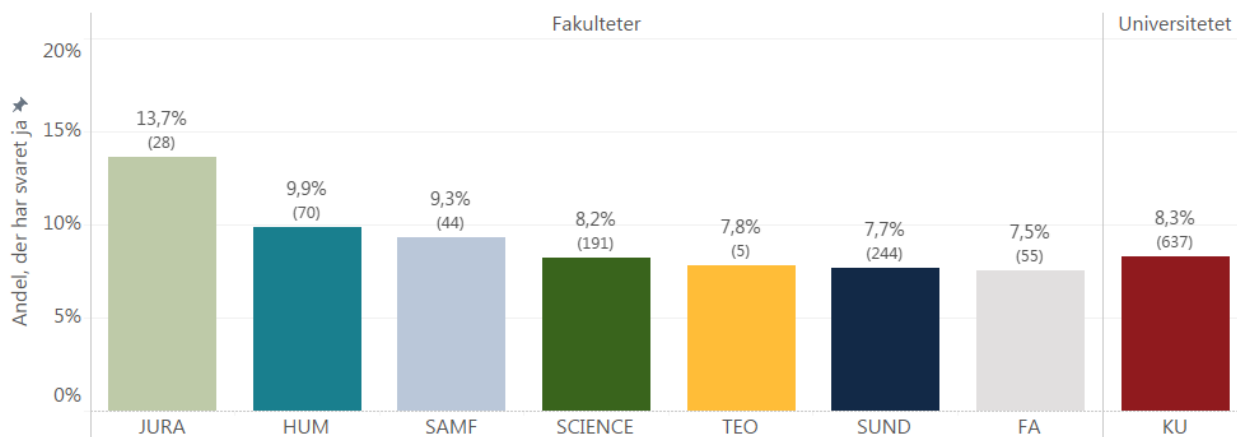
Figur 8.3 herunder viser, at 8,3% af medarbejderne – svarende til 637 personer – på KU har været udsat for mobning eller andre grove, nedladende eller stødende handlinger indenfor de seneste 12 måneder. Særligt Det Juridiske Fakultet skiller sig ud i den høje ende, når man ser nærmere på fakulteterne, hvor 13,7% af medarbejderne på JURA har oplevet mobning. På det overordnede KU-niveau har 9% kvinder og 7% mænd oplevet mobning eller andre grove, nedladende eller stødende handlinger.

¹⁵ Bemærk, at det var muligt at afkrydse flere svarmuligheder i spørgeskemaet.

Figur 8.3 – Udsat for mobning eller grove, nedladende eller stødende handlinger, APV 2022

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

8.1.4 Vidne til krænkende handlinger

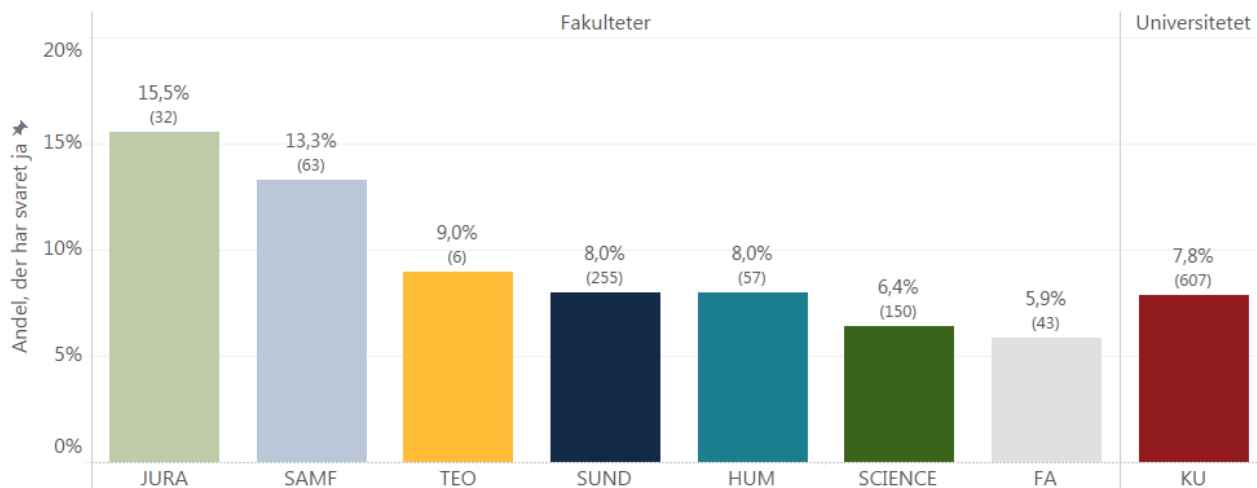
APV'en viser også, at der er 7,8% af KU's medarbejdere, der har oplevet at være vidne til krænkende handlinger mod en kollega eller anden KU-ansat i løbet af de seneste 12 måneder. Igen er det ikke muligt at sammenligne med 2019, da dette spørgsmål ikke blev stillet i forrige APV.

Også for dette spørgsmål har Det Juridiske Fakultet og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet en højere andel medarbejdere, der har været vidne til krænkende handlinger end på KU generelt – hhv. 15,5% og 13,3%.

Figur 8.4 - Vidne til krænkende handlinger, APV 2022

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.

8.2 Studerende

I studiemiljøundersøgelsen, der blev gennemført i efteråret 2021, har man også udvidet spørgerammen, hvad angår krænkende adfærd, ift. den sidste studiemiljøundersøgelse. Det er dog muligt at sammenligne med tal fra 2020, da der her blev gennemført en undersøgelse blandt de studerende med samme spørgsmål.

8.2.1 Uønsket seksuel opmærksomhed

Figur 8.5 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%, når man kigger på hele KU samlet. Andelen er den samme i 2021, som året før. Det er en større procentvis andel end blandt

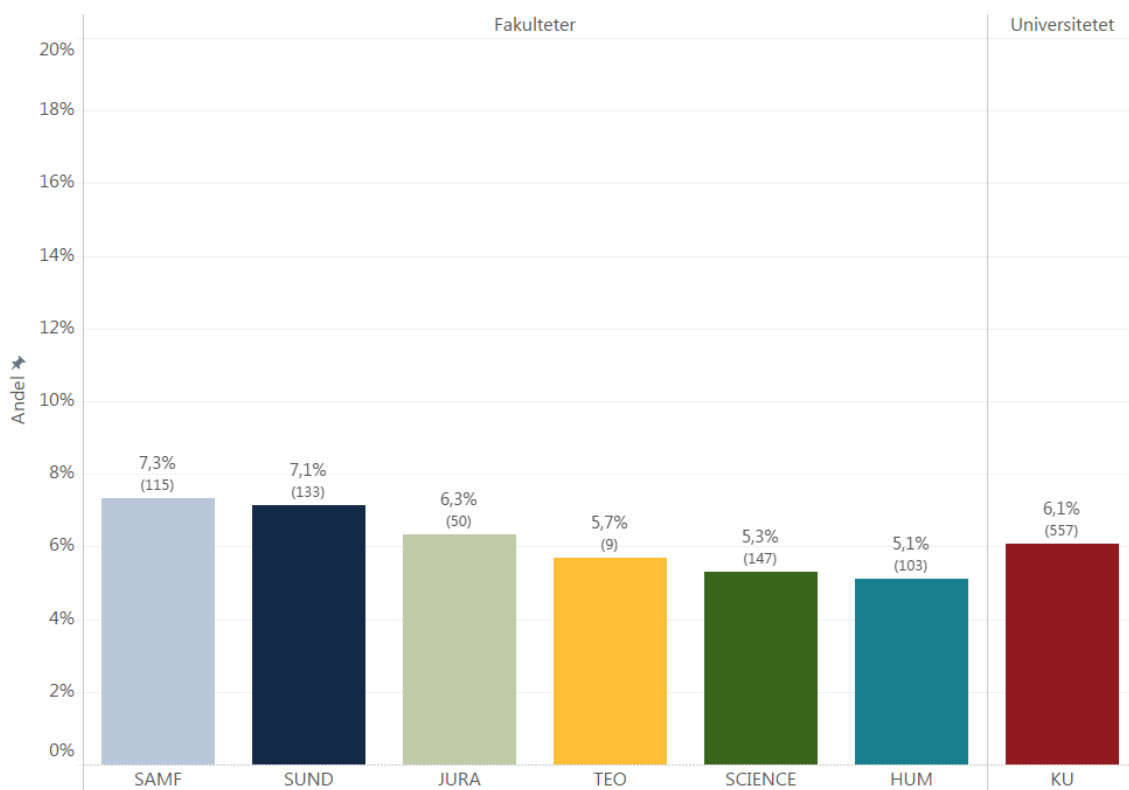
medarbejderne, der har svaret på et lignende men ikke fuldkommen sammenligneligt spørgsmål. Det er primært medstuderende, der står bag den uønskede seksuelle opmærksomhed (70%). Og så er det i højere grad kvindelige studerende, der oplever uønsket seksuel opmærksomhed (7%), end de mandlige studerende (4%).

Figuren viser også andelen på de forskellige fakulteter på KU. Her ses det, at Det Samfundsvidenskabelige Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet har den største andel studerende, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, men generelt er der tale om meget små forskelle fakulteterne imellem.

Figur 8.5 - Uønsket seksuel opmærksomhed, studiemiljøundersøgelsen 2021

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



8.2.2 Forskelsbehandling

Hvad angår forskelsbehandling, er der 9,9% af de studerende på KU, der har oplevet dette i løbet af de sidste 12 måneder. Her er tale om et fald på ca. 2 procentpoint siden 2020. Igen er det en større procentvis andel end blandt medarbejderne, der har svaret på et lignende men ikke fuldkommen sammenligneligt spørgsmål om forskelsbehandling og diskrimination. Her er også tale om, at det

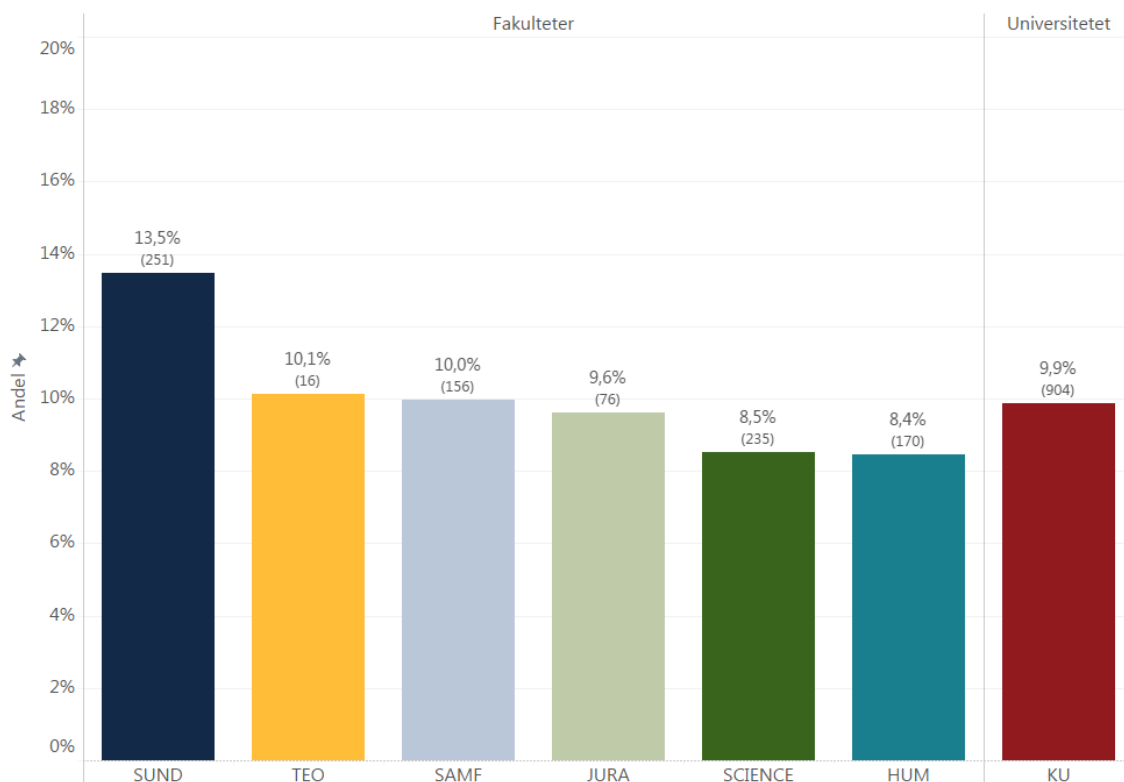
primært er medstuderende, der står bag forskelsbehandlingen (42%), men i 32% af tilfældene er det undervisere. Og så er det i højere grad kvindelige studerende, der oplever forskelsbehandling (11%), end de mandlige studerende (7%).

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%).

Figur 8.6 - Forskelsbehandling, studiemiljøundersøgelsen 2021

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



8.2.3 Kommentarer om udseende og køn

Der er 9,4% 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. Tallet er ca. 2 procentpoint højere end i 2020. Her er også tale om, at det primært er medstuderende, der står bag (61%), men i

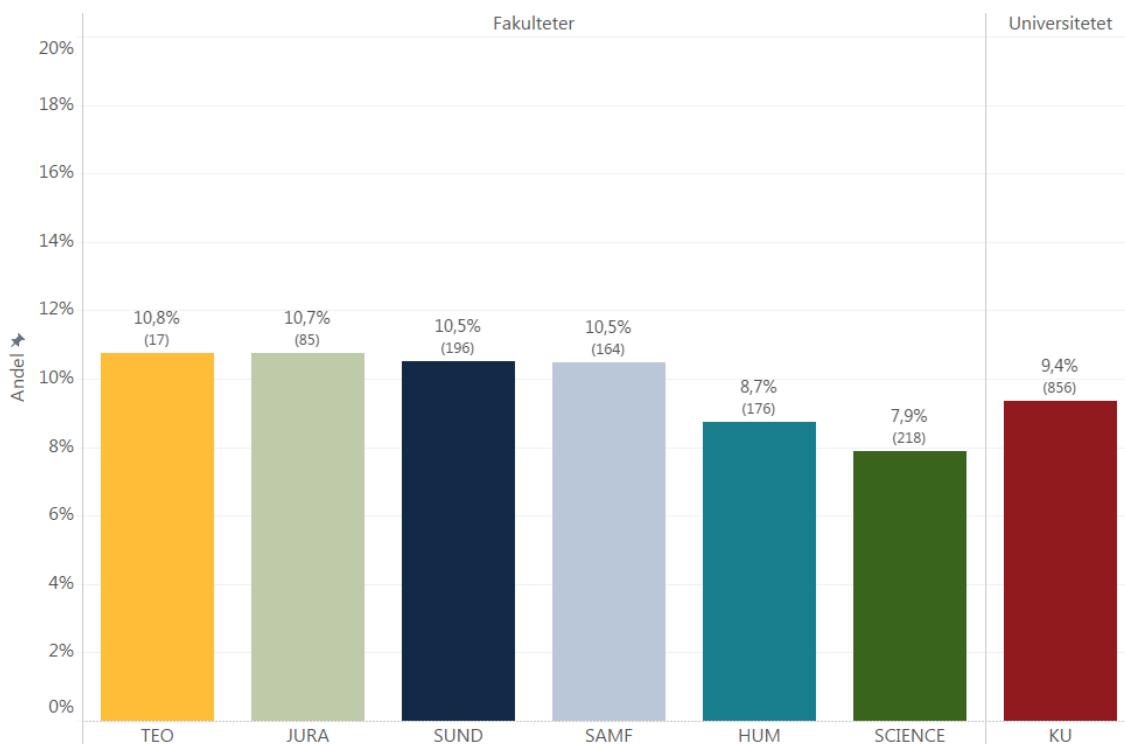
18% af tilfældene er det undervisere. Og så er det i højere grad kvindelige studerende, der oplever forskelsbehandling (11%), end de mandlige studerende (7%).

Figuren viser også andelen på de forskellige fakulteter på KU. Generelt er der tale om små forskelle fakulteterne imellem, men Det Humanistiske Fakultet og Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet har et par procentpoint lavere andele end de øvrige fakulteter.

Figur 8.7 - Stødende kommentarer om udseende eller køn, studiemiljøundersøgelsen 2021

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



8.2.4 Rørt ved, omfavnet eller kysset

4,2% af de studerende på KU har oplevet at blive rørt ved, omfavnet eller kysset på en måde, de ikke ønskede, indenfor de sidste 12 måneder under deres uddannelse. Det er samme procentdel som i 2020. 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. Generelt er der tale om små forskelle fakulteterne imellem.

Figur 8.8 - Rørt ved, omfavnet eller kysset, studiemiljøundersøgelsen 2021

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

