

EVALUERINGSRAPPORT

Udarbejdet for Task force for flere kvinder i forskning og ledelsen 2012 af HR&O: Chefkonsulent Elisabeth Rasmussen, fuldmægtig Martin Dahl Nielsen og sektionsleder Ingrid Skovsmose

Resumé

Københavns Universitets bestyrelse vedtog i foråret 2008 en handlingsplan for mangfoldighed: Flere kvinder i forskning og ledelse.

Handlingsplanen blev vedtaget med det formål at øge mangfoldigheden gennem at øge antallet af kvindelige ansøgere til forskerstillinger på Københavns Universitet (primært antallet af lektorer og professorer). Planen tog sit udgangspunkt i det idékatalog, der var udarbejdet af den af rektor i september 2007 nedsatte Task Force. Handlingsplanen blev igangsat med virkning fra 1. juli 2008 og udløb med udgangen af juni 2013.

Direktionen besluttede i 2012 at nedsætte en ny Task Force, der fik til opgave at skabe nye ideer og et fornyet grundlag for bestyrelsen til at træffe beslutning om evt. nye initiativer.

Task Forcen har bl.a. fået til opgave at formulere konkrete forslag til, hvordan KU fremadrettet kan arbejde med mangfoldighed med henblik på at opnå en mere lige kønsmæssig balance for så vidt angår videnskabelige stillinger og lederstillinger. Task Forcen har i maj 2013 afsluttet sit arbejde og har stillet en række forslag, der kan indgå i en ny handlingsplan.

I denne evalueringsrapport gennemgås elementerne i Handlingsplanen for 2008 til 2013 og nogle af de forløb, der karakteriserer projektperioden. Evalueringen har til formål at dokumentere og vurdere de resultater, projektet har skabt. Der er primært tale om en målorienteret evaluering hvor projektets målopnåelse undersøges, men der ses også — om end i begrænset omfang — på barrierer for målopfyldelsen. Der er anvendt statistiske data, og foretaget enkelte fokusgruppeinterviews med organisatorisk repræsentative fokusgrupper.

Handlingsplanens **trepunktsplan** var centreret om følgende:

1. **Økonomiske incitamenter** til fakulteter og institutter
2. **Internationaliseringsstipendier.**
3. **Talent- og lederudvikling.**

Evalueringen af KUs Handlingsplan ”Mangfoldighed - flere kvinder i forskning og ledelse” viser bl.a., at handlingsplanens punkt 1 om

økonomiske incitamentser ser ud til at have haft en effekt på kvinders andel af nyansatte professorer, og samtidig at have haft en effekt på den samlede bestand af kvindelige professorer. Før handlingsplanen trådte i kraft (2007) udgjorde de kvindelige professorer 15,3 % – ved udgangen af 2012 udgjorde kvinder 20,6 % af alle professorer på KU.¹

Analysen viser desuden, at kvindelige professorer ansættes hyppigere som professor mso (dvs. typisk 5-årige stillinger) end deres mandlige kolleger. For mændenes vedkommende er der i perioden også sket en stigning i professor mso-ansættelser, men stigningen har ikke været så markant som for kvindernes vedkommende.

Ser man på kvinders andel i de øvrige stillingskategorier, er det overordnet set stadig sådan, at kvinder forlader universitetet, jo højere op i stillingshierarkiet man kommer. Det største fald kommer, når man går fra adjunkt til lektorniveau, dvs. på det niveau, hvor de normalt tidsbegrænsede stillinger skal besættes. Her går kvinderne fra at udgøre 51 % af adjunktgruppen til at udgøre knapt 35 % af lektorerne. Det, der kaldes ”the leaking pipeline”, er således fortsat en realitet på KU.

For så vidt angår internationaliseringsstipendierne har der i perioden været tildelt i alt 54 stipendier, 50 til kvinder og 4 til mænd. Med virkning fra 1. juni 2010 blev det, bl.a. som led i besparelser, besluttet at ophøre med denne del af handlingsplanen. Der var i perioden endvidere stor forskel på de enkelte fakulteters udnyttelse af stipendierne, idet enkelte fakulteter kun i begrænset omfang havde anvendt midlerne. Dette skyldes formentlig, at det ofte tager en vis periode, før formålet med sådanne midler og en beskrivelse af kriterier for tildeling ligger fast på det enkelte fakultet.

I relation til det tredje indsatsområde om talent- og lederudvikling, har der i perioden været både mentorprogram, en udviklingspulje og særlige lederudviklingsforløb for kvinder. Mens både mentorprogram og lederudviklingsforløbene løbende er udviklet og efter planen har fungeret i hele perioden, var talentudviklingspuljen fra starten tænkt som en éngangsaktivitet.

Indsatsen i forhold til øget talentudvikling og lederudvikling rettet særligt mod kvinder har givet sig udtryk i udvikling af flere kursusforløb i perioden. Disse har været velbesøgte og har fået gode evalueringer.

¹ Se bilag 1. Tallet er revideret i forhold til udgangspunktet, der er defineret i bestyrelsens handlingsplan, da der har vist sig at være fejl ved den måde de oprindelige tal er opgjort. Tallene har fra 2009 været baseret på tal fra ISOLA. Der kan være en lille usikkerhedsmargin i forhold til LIFE og FARMA mht. tallene for 2007, da arbejdsgruppen ikke har haft adgang til disse fakulteters tal i ISOLA i den periode, hvorfor de i stedet er indhentet via UNI*C.

Planen har givet genlyd i både Danmark og udlandet, ikke mindst på grund af anvendelse af økonomiske incitament. Særligt denne del ses af mange, ikke mindst i udlandet, som både nyskabende og interessant, mens andre har været kritiske overfor instrumentet.

Handleplanen for mangfoldighed — flere kvinder i forskning og ledelse — har utvivlsomt givet resultater i form af ansættelse af flere kvindelige professorer, ligesom der er vækst i kvindernes andel af lektorer på KU. Arbejdet med planen og ikke mindst de spekulationer og reaktioner, der har været omkring særligt de økonomiske incitament, har vist, at det er yderst vigtigt konstant at italesætte, at planens fundament er, at universitetet ansætter den bedst kvalificerede, uanset køn. At skabe et mere mangfoldigt universitet ved at få de bedst kvalificerede uanset køn til at søge – og få – de videnskabelige stillinger på KU har hele vejen igennem været fastholdt som grundforudsætning og mål for planen.

Resumé.....	1
Trepunktsplanen.....	4
Udvikling i antallet af kvinder i ledelse- og professorstillinger.....	7
Erfaringer fra projekt om internationaliseringsstipendiater	9
Erfaringer fra ledelses- og talentudviklingsprogrammer	9
Dispensation til Handlingsplanen	10
Debat omkring Københavns Universitets mangfoldighedsindsats	11
International opmærksomhed omkring KUs indsats.....	12
Fokusgruppeinterview blandt kvindelige professorer.....	12
Afslutning.....	13

Trepunktsplanen ”Mangfoldighed - flere kvinder i forskning og ledelse 2008 til 2013”

Lanceringen i 2008 af Handlingsplanen ”Mangfoldighed - flere kvinder i forskning og ledelse” skete på baggrund af en konstatering af, at størstedelen af universiteter i ind- og udland bar (og fortsat bærer) præg af en skæv kønssammensætning. Jo højere man begiver sig op ad forskerkarrierestigen, jo mere udpræget bliver skævheden. Den øgede internationalisering, der skærper kampen om de dygtigste forskertalenter, igangsatte i de år flere internationale samarbejder og projekter med ambition om at tiltrække og fastholde flere kvindelige forskere.

Således fx også det globale partnerskab blandt førende forskningsuniversiteter, IARU, som Københavns Universitet blev en del af i 2006. Denne alliance havde fra starten af samarbejdet problemstillingen med den uudnyttede talentmasse blandt kvindelige forskere for øje. IARU igangsatte derfor et særligt projekt ”Women and Men in Globalizing Universities”. Dette projekt byggede på den fælles overbevisning, at en øget mangfoldighed skaber et mere inkluderende og innovativt arbejdsmiljø og højner kvaliteten af forskning og uddannelse på et universitet.

I en dansk sammenhæng har temaet været genstand for opmærksomhed i form af en lang række analyser og rapporter. I 2007 udkom eksempelvis en rapport fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen ”Innovation og mangfoldighed – Ny viden og erfaringer med medarbejderdreven innovation”, der pegede på, at ”Mangfoldighed kan være en central kilde til innovation og fornyelse, der er helt væsentlige faktorer i globaliseringen. Med øget mangfoldighed blandt medarbejderne styrkes kreativiteten og

dermed grundlaget for at udvikle de idéer og nye produkter, serviceydelser, eller forretningsmodeller, virksomhederne skal leve af, jf. rapportens resumé side 11.”

Herudover blev der peget på, at universiteterne som samfunds bærende institutioner har en særlig forpligtelse til at afspejle kønssammensætningen i det omgivende samfund. Fx kan en skæv køns- og for den sags skyld også alderssammensætning få konsekvenser for, hvad der forskes i og ikke mindst for et fagområdes langsigtede rekrutteringsmuligheder blandt de studerende.

En oversigt over lektorer og professorer på KU i perioden 2006-2008 viste, at kønssammensætningen, trods Udviklingskontrakt² og forskellige aktiviteter på fakultetsniveau, ikke var inde i en kønsbalanceret udvikling. Dette gjaldt ikke bare KU, men var et generelt billede på landsplan. Tallene viste, at den skæve sammensætning var et generelt problem på KU, der ikke kunne løse sig selv. Tværtimod tydede foreløbige undersøgelser på, at andelen af kvindelige forskere i løbet af de næste år ville falde yderligere på grund af alderssammensætningen³. Med andre ord ville der skulle gøres en ekstra indsats, blot for at holde status quo.

Erfaringer med indsatser fra andre universiteter og fra erhvervslivet for at fremme mangfoldighed havde vist, at problemet hverken kunne løses med et snuptag eller enkeltstående initiativer. Mærkbare resultater kræver langsigtede indsatser, tilgæet fra forskellige vinkler og forskellige organisatoriske niveauer og indebærer langsigtet arbejde med holdninger, præferencer, vaner og forståelser, både hos kvinderne og i den praksis, der udøves ved rekrutteringer, forfremmelser og andre belønningssystemer.

For at understøtte arbejdet med at øge andelen af kvindelige forskere, besluttede KUs bestyrelse at igangsætte en ”trepunktsplan”, der skulle supplere de lokale initiativer. Ideerne til trepunktsplanen var taget fra et idékatalog, der var udarbejdet af en af rektoratet nedsat arbejdsgruppe, en Task Force, der bestod af repræsentanter for det videnskabelige personale på dekan-, professor- og lektorniveau, samt vicedirektøren for HR&O.

Trepunktsprogrammet blev et led i rektoratets målsætning ”Destination 2012” om, at KU skal udvikle sig til et internationalt højt estimeret universitet, blandt de absolut førende i Europa. Bag KUs mangfoldighedsstrategi ligger endvidere en antagelse om, at kvinder er mindst lige så talentfulde og forskeregnede som mænd, og at det meget

² Som led i KUs Udviklingskontrakt med ministeren for Videnskab, Teknologi og Udvikling for perioden 2006-2008 havde KU som mål at øge andelen af kvinder, der bliver ansat i stillinger som lektor- eller professor, med 5 procentpoint i perioden.

³ Se bilag 2: Antal professorer og lektorer 2006-2008 pr. aldersgruppe og køn.

lavere antal kvinder på leder- og professorstillingsniveauerne er et udtryk for barrierer for, at de mange talentfulde kvinder fra kandidat, ph.d. og adjunkt niveauerne kommer i spil. Det var således KUs bestyrelses opfattelse, at arbejdet med (køns-) mangfoldighed var et naturligt led i arbejdet med målet om øget internationalisering og styrkelse af KUs position i den globale konkurrence.

Det understregedes samtidig, at omdrejningspunktet i planen på ingen måde skulle favorisere kvinder i selve ansøgningssituationen, og aldrig måtte betyde, at kvinder blev tilbudt stillinger på bekostning af mere kvalificerede mænd. Omdrejningspunktet skulle derimod være at sikre, at flere kvinder tilbyder sig i ansøgningsfeltet og kan komme i spil til stillingerne, hvis de bedømmes kvalificerede af bedømmelsesudvalget.

Dette skulle ikke mindst ses i lyset af, at det i 2008 kunne konstateres, at der i mindre end hvert 4. ansættelsesforløb var ansøgere af begge køn. Da størstedelen af Europa på dette tidspunkt havde en væsentlig større andel af kvinder i professorstillinger end det var tilfældet i Danmark (og på KU⁴), var den underliggende tese, at der var et uudnyttet kvindeligt potentiale, der af forskellige grunde ikke søgte og dermed ikke fik professorstillinger. Den samme underrepræsentation af kvinder gjorde sig således ikke gældende på henholdsvis ph.d.- og adjunktniveauet. På lektorniveauet var kønsfordelingen i 2008 derimod ligeledes skæv, idet fordelingen var 69,1 % mænd og 30,9 % kvinder⁵.

På den baggrund havde indsatserne og de projekter, der blev iværksat af rektoratet, til formål

at styrke ledelsernes motivation til at identificere og udvikle kvindelige talenter

at forbedre kvindernes internationaliseringsgrad

at øge kvindernes motivation til at søge såvel forsker- som lederstillinger.

Handleplanens tre hovedområder blev derfor følgende:

1. Økonomiske incitamenter til fakulteter og institutter

- a. Der blev indført et generelt belønningsprincip, hvor fakulteternes ansættelse af kvindelige professorer belønnes med et ekstra professorat (M/K) året efter.
- b. Der oprettedes en central bonuspulje, hvor fakulteter, der forøgede procenten af nyansatte kvindelige professorer med

⁴ She-Figures 2006 p. 57, samt Uni-Cs rapport fra 2011 "En forskerstab i vækst. Forskerpersonale og forskerrekuttering på danske universiteter 2007-2009."

⁵ Se bilag 1, tabel over kønsfordelingen i VIP-bestanden, regnet ud på årsværk 2007-2012.

5 procentpoint i forhold til perioden 1. januar 2006 til 31. december 2007, ville blive tildelt en bonus. Fordelingen mellem de daværende fakulteter var: LIFE, SUND og NAT fik hver 3 mio.kr.; HUM og SAMF hver to mio. kr. og TEO, JUR og FARMA hver 1 mio. kr. Beløbene blev udbetalt efter udgangen af 2009.

2. **Internationaliseringsstipendier.** Der oprettedes 16 internationaliseringsstipendier, der havde til formål at understøtte forskere blandt det underrepræsenterede køn i opbygning af internationale forskernetværk tidligt i deres karriere (postdoc, adjunkt og lektorer med højst 3 års anciennitet).
3. **Talent- og lederudvikling.** Indsatsen var rettet mod kvindernes egen motivation til at slå ind på en forskerkarriere eller en karriere inden for universitetsledelse.

De økonomiske incitamenter havde begge til formål at give grundlag for at fremme en rekrutteringsadfærd på fakulteterne, der skulle sikre en øget opmærksomhed på identifikation af og evt. ansættelse af kvalificerede kvinder i professorstillinger. Der blev dels a) indført et generelt belønningsprincip, hvor fakultetet afhængigt af fakultetets størrelse, fra en central pulje i en femårig periode fik midler til et ekstra professorat (M/K), der tildeltes fakultetet året efter, at den pågældende professorstilling var besat med en kvindelig ansøger. På tidspunktet for handlingsplanens indførelse havde KU følgende fakulteter: LIFE, NAT, SUND, HUM, SAMF, TEO, JUR og FARMA.

LIFE, NAT og SUND ville blive belønnet med ét ekstra professorat pr. tre kvindelige professoransættelser, HUM og SAMF med ét ekstra professorat pr. to kvindelige professoransættelser, mens TEO, JUR og FARMA fik ét ekstra professorat ved besættelse af én professorstilling med en kvinde.

Der blev derudover b) oprettet en central bonuspulje, der skulle tildele en bonus til de fakulteter, der øgede procentandelen af nyansatte kvindelige professorer med 5 procentpoints i forhold til perioden 1. januar 2006 – 31. december 2007.

Udvikling i antallet af kvinder i ledelse- og professorstillinger

Opgørelser over andelen af kvindelige **professorater** (bestand/årsværk) på fakulteterne i perioden 2007 til 2012 viser en stigning fra at kvinderne i 2007 udgjorde 15,3 % (i alt 75 kvindelige professorer) til i 2012 at udgøre 20,6 % (dækkende over 146,5 kvindelige professorer). Andelen af kvindelige professorer i perioden er således steget med 5,3 procentpoint, (eller 34,6 procent) til at udgøre ca. 1/5 af alle professorer.

Antallet af nyansatte kvindelige professorer steg relativt mere i starten af handlingsplanens implementeringsperiode end det var tilfældet, da planen havde kørt i et par år, for igen at stige umiddelbart inden slutningen af handlingsplanens periode⁶. Således blev der i første halvdel af 2013 ansat i alt 52 professorer, hvoraf præcis halvdelen var kvinder. Mere sammenligneligt gik andelen af kvinder blandt nyansatte professorer fra 15,7 % i 2006/2007 til at udgøre 23,1 % af alle nyansatte professorer i 2012.

Denne udvikling var forventelig, idet fakulteterne først i ordningens periode efter alt at dømme gjorde et stort arbejde ud af at identificere de kvinder i "fødekæden", der i forvejen havde kvalifikationerne til at søge et professorat.

KU havde i forbindelse med tilslutning til "Charter for flere kvinder i ledelse" i 2010 sat som mål, at andelen af kvinder skulle udgøre 33 % af de nyansatte professorer ved udgangen af 2014. Hvis dette mål skulle nås, vurderedes det, at det var vigtigt, at fokus fortsat var rettet mod, hvordan man fik flere kvinder til at søge professorstillinger. Med en andel af kvinder blandt nyansatte professorer på 23,1 % i 2012 kan det konstateres, at dette mål sandsynligvis ikke nås i 2014, ud fra vurdering af, at slutspurten i første halvdel af 2013 ikke giver et retvisende billede for fremtiden.

Der er i perioden 2008 til 2012 sket en udvikling i fordelingen mellem de tre forskellige typer professorater.⁷ Fra udgangspunktet i 2007 var fordelingen i bestanden af kvindelige professorer næsten den samme som for mændene, dvs. at knapt 2/3 af de kvindelige professorer i 2007 var ordinære professorer, mens 17 % var professor mso og 25 % var kliniske professorer. I 2012 var fordelingen blandt de kvindelige professorer ændret, sådan at kun halvdelen af de kvindelige professorer var ansat i ordinære professorater, mens 26 % var professor mso. Sagt ganske kort er der i perioden sket en ændring, således at kvindelige professorer hyppigere ansættes som professor mso end det er tilfældet for deres mandlige kolleger. For mændenes vedkommende er der ganske vist sket en stigning fsva. professor mso, men stigningen har ikke været så markant som for kvindernes vedkommende. (De præcise tal kan findes i bilag 4).

Udviklingen i mangfoldigheden fsva. ansættelser under professorniveau kan ses i tabellen i bilag 1. Kvinderne udgør en stadig, om end behersket, stigende andel indenfor stort set alle stillingskategorier fra phd til lektor. Der kan dog gennem perioden 2007-12 konstateres stort set status quo hvad angår kvinders andel af adjunktgruppen, hvorfra lektorer typisk rekrutteres. Der er dog tale om et relativt højt niveau, hvor kvinder udgør 51 % af adjunkterne gennem perioden. Men det er overordnet set stadig sådan, at

⁶ Bilag 3.1: Nyansættelser 2006-2012, og 3.2: Nyansættelser i første halvår af 2013.

⁷ Bilag 4: Udviklingen i professorbestanden fra 2005 til 2012.

kvinder forsvinder ud af universitetet, jo højere op i stillingshierarkiet man kommer. Det største skifte kommer, når man går fra adjunkt til lektorniveau, dvs. på det niveau, hvor de normalt tidsubegrænsede stillinger ligger. På lektorniveau udgør kvinderne kun knapt 35 % i modsætning til de 51 % blandt adjunkter. Det, der kaldes "the leaking pipeline", er fortsat en realitet på KU.

Det var en del af handlingsplanen, at fakulteter der inden udgangen af 2009 øgede de nyansatte kvindelige professorers andel med 5 procentpoint fik udbetalt en **bonus**. Alle fakulteter nåede dette mål, og de fik dermed udbetalt bonus. Der blev udbetalt i alt 16 mio. kr. i bonus til fakulteterne i 2010.

Erfaringer fra projekt om internationaliseringsstipendier

I relation til indsatsen med at styrke mangfoldigheden gennem at forbedre det underrepræsenterede køns internationaliseringsgrad og dermed deres internationale netværk, oprettedes der 16 internationaliseringsstipendier, der svarede til 12 mio. kr. årligt i en 5 årig periode. Stipendierne, der blev uddelt, dækkede deltagelse i f.eks. internationale konferencer, ansættelse af internationalt adjunktur eller post.doc., lektor-/post.doc-løn og rejser i forbindelse med ophold ved et udenlandsk universitet.

Stipendierne fordeltes på fakulteterne inden for de områder, hvor det underrepræsenterede køn udgjorde under 40 %.

I 2009 og 2010, hvor internationaliseringsstipendierne blev uddelt, blev i alt godt 16 mio.kr. fordelt på fakulteterne.

Erfaringer fra ledelses- og talentudviklingsprogrammer

For at motivere flere til at satse på en karriere som forsker og dermed blive i faget efter at have taget en ph.d., have været postdoc, eller have arbejdet en del år som adjunkt, igangsattes en del kursusaktiviteter og mentorprogrammer. Mens både mentorprogram og lederudviklingsforløbene løbende er udviklet og har fungeret i hele perioden, var talentudviklingspuljen fra starten tænkt sp, en éngangsaktivitet.

I efteråret 2008 startede det første mentorprogram for kvindelige postdoc, der kørte videre i 2009, 2010 og 2011. I alt har der været 57 "mentee-mentor"-par, ligesom der har været nedsat en intern og HR-understøttet "læringsgruppe" i 2011, fordi der var flere der ønskede en mentor, end der var mentorer, der meldte sig.

Ledelsesudviklingsprogrammet, der særligt blev udviklet til potentielle kvindelige ansøgere til stillinger som institutledere, dekaner, fakultetsdirektører mv., blev i første omgang kaldt "Lyst til ledelse – et afklaringsforløb for kvindelige VIP'ere" og blev gennemført tre gange i

2010. Der var i alt 50 deltagere. Forløbet pegede på, at der var behov for at målrette kurset mod de kvindelige forskere, der var forholdsvist afklarede med at ville gå ledervejen, og som gerne ville spore deres karriere i den retning, og fokusere på muligheder for lederjobs i universitetsverdenen. I 2011 blev der derfor udviklet kurset: ”Karriere – Kvinder – KU”. Forløbet har også været gennemført 2 gange i 2012 og en gang i 2013. Det har hver gang været overtegnet.

Udviklingsforløbet Karriere – Kvinder - KU har haft til formål at understøtte og fastholde kvindelige forskere, der er interesserede i ledelse, i deres ønsker om lederjobs. Formålet har også været at udvikle kvindelige ledertalenter før lederjobbet, så de hurtigere og aktivt søger relevante lederstillinger, og derigennem også sikre en tilgængelig talentmasse, når lederjobbene opstår. Sidst, men ikke mindst, har formålet været at give kvindelige forskere, der får et lederjob, bedre forudsætninger for at udøve kompetent ledelse.

Forløbene har fået positive evalueringer, og har været med til at skabe netværk mellem kvindelige forskere på tværs af fagområder. Deltagerne har fået indblik i KU-organisationen, samt i hvad ledelsesopgaverne består i på forskellige niveauer og i forskellige funktioner på KU. Deltagerne har desuden fået personlig sparring og støtte i relation til deres egen fortsatte karriereudvikling.

Dispensation til Handlingsplanen

Forud for igangsættelse af trepunktsplanen ansøgte KU Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling om *dispensation* i henhold til Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. § 13, stk. 2. I henhold til denne bestemmelse kan der gives dispensation fra hovedreglen i lovens §§ 2- 6, hvorefter enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan imidlertid efter § 13, stk. 2. tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse m.v.

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling meddelte ved brev af 26. juni 2008 KU den ønskede dispensation til at gennemføre indsatserne, og bemærkede endvidere, at ministeriet så ”med tilfredshed på, at Københavns Universitet nu meget systematisk vil arbejde med at sikre en øget mangfoldighed blandt de videnskabelige medarbejdere, herunder også en øgning i antallet af kvinder, der bliver ansat i lektor- eller

professorstillinger, således at der kan blive fulgt op på udviklingskontrakten, som er indgået mellem ministeriet og Københavns Universitet”.

SIDE 11 AF 13

Debat om Københavns Universitets mangfoldighedsindsats

Der har været en del debat i medierne med deltagelse af blandt andet fagforbund, forskere og beslutningstagere om KUs handlingsplan. Planen bliver af mange anset for at være nyskabende ved at bryde med de sædvanlige måder at tænke indsats for at få flere kvinder i forskning og ledelse. KU har derfor deltaget i adskillige interviews gennem alle 5 år i forskellige medier, og har desuden deltaget i møder, seminarer og konferencer både i Danmark og i udlandet. Debatten har i de fleste tilfælde drejet sig om de økonomiske incitamenter, og hvorvidt indførelse af disse vil påvirke selve ansættelsesprocedurene således at KU ville være tilbøjelig til at ansætte professorer ud fra et økonomisk og ikke et forskningsmæssigt perspektiv. Kritikken er hver gang blevet tilbagevist, da det er en forudsætning at alle ansættelser sker efter den normale ansættelsesprocedure med bedømmelsesudvalg, der sikrer at forskere der ansættes som professorer er professoregnede. Det er samtidig hævet over enhver tvivl, at KU alene kan have interesse i at ansætte de bedst kvalificerede, og ikke gå på kompromis i forhold til at sikre, at de bedste og ikke de næstbedste kandidater bliver ansat i professorstillinger.

Der har ikke i debatten været dokumenteret tilfælde, hvor KU skulle have ansat en mindre egnet kandidat som følge af de økonomiske incitamentsstrukturer.

Planen og dens fokus på økonomiske incitamenter har af en professor ansat på KU været indbragt for hhv. Videnskabsministeren og Ligebehandlingsnævnet. Klagerne, der blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet, blev tilbagevist, og det samme gjaldt klager, der i periodens løb er sendt til Videnskabsministeriet.

KU har i relation til praksis på ét fakultet måttet præcisere, at handlingsplanen og den dispensation, der blev givet af ministeriet, skal følges på alle punkter. Den konkrete sag drejede sig om, at pågældende fakultet havde udformet en handlingsplan, hvorefter institutteres ansættelse af kvindelige lektorer var omfattet af økonomiske incitamenter.

Dispensationen fra ministeriet gjaldt udelukkende økonomiske incitamenter i forhold til ansættelse af professorer. Denne praksis ophørte omgående da det blev påpeget, at den ikke var omfattet af dispensationen.

International opmærksomhed omkring KUs indsats

Det internationale fokus på arbejdet med at støtte og fremme kvinder i forskning er i handlingsplanens periode blevet intensiveret. Fra FNs side er fokus i høj grad på arbejdet med at eliminere alle former for diskrimination, herunder også inden for forskningsverdenen. Hvert 5. år afrapporteres der i henhold til FNs "Convention on the Elimination of all Form of Discrimination against Women". I rapporten for 2009 og i henhold til navnlig konventionens artikel 11, c om retten til forfremmelse, gennemgår komiteen i rapportens punkt 24 og 25, forholdene for kvinder i forskning: "Women in top management positions in academia and the public and private sector", og peger på, at Komiteen er særligt bekymret over, at der fortsat er så få kvinder i top-positioner, navnlig i forskning, hvor kvindetilstedeværenden er faldende jo længere op ad karrierestigen man går. Komiteen opfordrer Danmark til at fremme et yderligere arbejde med at øge antallet af kvinder i top-positioner, navnlig inden for forskningsverdenen. Komiteen anbefaler, at Danmark udvikler effektive og proaktive metoder til at motivere flere kvinder til at søge top-positioner og opfordrer regeringen til at inddrage erfaring fra KUs arbejde med at fremme kvinder i forskning og ledelse gennem brug af midlertidige initiativer til rekruttering af flere kvindelige professorer⁸.

Universitetets handlingsplan har desuden vakt interesse i andre internationale sammenhænge, idet den er præsenteret i f.eks. IARU's særlige satsning Women and Men in Globalizing Universities og ved møde mellem FN's generalsekretær og universitetsrektorer fra en lang række universiteter. Det er i denne sammenhæng særligt de økonomiske incitament, der har været betragtet som nyskabende.

Fokusgruppeinterview blandt kvindelige professorer

I forbindelse med udarbejdelsen af nærværende evalueringsrapport, har HR&O inviteret ca. 15 kvindelige professorer, der alle er udnævnt i perioden 2008 til 2013, til at deltage i et fokusgruppeinterview med det formål at få nogle bud på, hvordan handlingsplanen modtages på KU, og om den har fyldt i deres hverdag og haft betydning set fra informanternes side. 10 af disse deltog i interviewet. Et ekstrakt af deres udsagn og pointer fremgår af bilag A.

Gruppens medlemmer fandt blandt andet, at det bør overvejes, indenfor hvilke fagområder man slår stillinger op, hvordan stillingsopslagene er udformet og om de appellerer til begge køn. Andre fokusområder kunne være bedømmelsesudvalgenes sammensætning og hensyn til at kvinder typisk har perioder, hvor deres forskningsproduktion reduceres pga. f.eks.

⁸ CEDAW-report from the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Forty Forth session 20 July – 7 August 2009, p. 6.

orlov ved barsel. Det konkurrencefyldte arbejdsmiljø blev desuden nævnt som et område, der præger yngre kvinders – og mænds – lyst til at vælge en universitetskarriere. Den viden, der hermed er samlet, er meget relevant i forhold til at vurdere effekten af handlingsplanen hos en gruppe kvindelige professorer, der er ansat i perioden, og kommentarer og forslag til fokusområder vil indgå i det videre arbejde med en ny handlingsplan.

Afslutning

Københavns Universitet satte sig i 2008 et mål om at øge mangfoldigheden blandt forskere og ledere. Rapporten viser, at planen har virket, når det handler om at få flere kvindelige professorer, både i gruppen af nyansatte og i den samlede bestand. Der er samtidig gjort en indsats for at få styrket ”fødekæden”, dvs. kvinders andel af adjunkt- og lektorgrupperne gennem det lys der er kommet på mangfoldighed generelt på KU og gennem konkrete initiativer som f.eks. mentor- og talentudviklingsprogrammer med meget mere.

Handlingsplanen var udtryk for, at det var nødvendigt at søge nye veje for at søge at nå målet: At få de absolut bedste talenter uanset køn til at vælge en universitetskarriere. Planen vakte en del opsigt, både nationalt og internationalt, og har sat Københavns Universitet på landkortet med hensyn til at have modet til at finde og afprøve nye veje for at løse en fælles udfordring. Den har samtidig været med til at skabe en væsentlig debat om mål og metoder og dermed sætte problemet med ”the leaking pipeline” højt på den universitetspolitiske dagsorden.

Rektoratet besluttede i 2012, at nedsætte en ny task force, der skulle formulere konkrete forslag til, hvordan KU fremadrettet arbejder med mangfoldighed med henblik på at opnå en mere lige kønsmæssig balance fsva. videnskabelige stillinger og lederstillinger. Denne task force har udarbejdet nye forslag til, hvilke initiativer Københavns Universitet kan tage for fortsat at have fokus på at skabe og fastholde mangfoldighed.

Bilag A Pointer fra fokusgruppeinterviews med kvindelige professorer på KU

- Der er stadig rigtig, rigtig mange stillinger, der slås op til specifikke personer. Det ved man implicit, når man læser stillingsopslaget, og derfor søger man den ikke.
- Og der er samtidig rigtig mange kvinder, der udtaler, at de aldrig vil søge ind på universitetet, fordi arbejdsmiljøet og stemningen er hård, uvenlig, og karakteriseret af ”every man for him self”, ingen samplanlægning af undervisningen, intet tværfagligt samarbejde. Kun når der på institutmødet bliver peget på den undervisning, der af forskellige grunde ikke er blevet dækket, så opfordrer institutlederen eller studielederen, folk til at melde sig, men der er larmende tavshed, indtil oftest en kvinde melder sig. Der er ikke følelse af at arbejde i et team på et universitet, og det foretrækker mange kvinder.
- Samtidig er der ingen ”karrierehjelper” på sidelinjen, der kan få medarbejderne til at se retningen for sig og de muligheder, der er på universitetet. Samlet set er det kvinderne, der først trækker sig eller slet ikke vælger sig til. De tænker, at de ikke orker at være en ”del af dette.”
- Det er ikke kun kvinder, der vælger universiteterne fra. Det er unge mennesker, der ikke ønsker at gøre karriere på universiteterne. Eksempel på flere ph.d. opslag, hvor professoren har henvendt sig til fremragende specialestuderende, og opfordret dem til at søge, men har fået at vide, at de allerede har fået job i konkurrerende sektorer. Der er de tidligt ude og får fat i de gode studerende, og kan tilbyde dem ”voksne stillinger” fra starten, mens universitetet kan tilbyde de unge stillinger, hvor de skal ”være i pubertet” til de er fyldt 40.
- En informant pegede på, at ”8 års tidsbegrænsede ansættelser, før det faste lektorat var i hus”, ikke fremmer kvinders (og mænds) lyst til at gøre karriere i universitetsverdenen. ”Mine kvindelige ph.d’ere og postdocs ser det samme og søger aktivt væk. Nogle af vores bedste specialestuderende bliver headhuntet af industrien, som kan tilbyde meget bedre ansættelsesforhold og karriereudviklingsmuligheder! Vi kan som oftest kun tilbyde ansættelse ”hvis du selv skaffer din løn” (med en succesrate på 10-20 %), hvilket er attraktivt for de færreste - også dygtige mænd!
- Der peges endvidere på, at det ville få stor betydning, hvis man sikrede, at stillingsopslag blev formuleret med en bredere pensel, og også vedrørte de forskningsfelter, der ligger op af det felt, der beskrives i opslaget, så man kunne sikre, at flere forskellige ansøgere kunne komme i betragtning. Når man slår stillinger op så smalt, som det ofte er tilfældet, er det nemt at undgå at ansætte andre end den ene (måske mandlige) kandidat, som man i første omgang har i kikkerten. Man formulerer sig på den måde væk fra mulige andre kvalificerede (og ofte kvindelige) ansøgere.
- Andre pegede på, at der også mangler kvinder i de stillingstyper, der skal være fødekæde til professorstillingerne, nemlig lektorer, så selvom der er områder, hvor man søger for at slå

stillingerne bredt op, er der fx inden for økonomi og statistik stadig i alt ansat ca. 10 % kvinder.

- Internationalisering er en vigtig del af forskerverdenen og karrierevejene er ofte internationale. Dette giver yderligere problemer, fordi det er mændene, der er mest mobile. Deres bagland følger i højere grad med ud, end det er tilfældet for kvindernes bagland. Så den kommende øgede internationalisering, fremmer ikke kvinders beslutning om at blive i forskerverdenen. Der er behov for andre initiativer. En af informanterne kunne uddybe med hendes egen konkrete historie: ”Muligheden for at få familien med er blevet umulig. Forskningsrådene støtter ikke mere og skattereglerne er ændret, så det er sværere af få tilskud til dobbelt husføring. Jeg var ikke kommet af sted uden tilskud fra instituttet og en skattnedsættelse. På den måde kørte det rundt, det halve år jeg var af sted (alene med børnene det meste af tiden, da manden ikke havde mulighed for at komme med fuld tid). Da han var af sted som postdoc og jeg var nødt til at blive hjemme med to små børn, for fortsat at arbejde på min ph.d. kostede det os 100.000 kr. i overtræk, da vi ikke kunne få skattefradraget, når min mand var hjemme hos os mere end 45 dage i det år, postdoc'en stod på. Den slags gør man kun én gang i en familie. Prisen både følelsesmæssigt, familiemæssigt og rent økonomisk er simpelthen for stor”.
- Et centralt sted at tage fat ville være at sikre, at kvinder støttes maksimalt i forbindelse barsel. Det er jo helt banalt et biologisk spørgsmål, og det er et problem, hvis kvinderne ikke føder børnene, fordi det ikke passer med karrieren. KU bør gøre noget overordnet som fx Novo Nordisk og fremme, at mænd også tager barsel og giver fuld løn. Der kunne oprettes en central pulje til at fremme internationalisering for dygtige kvindelige forskere. Der er jo virkelig tale om et langt uddannelsesmæssigt forløb, før man er parat til slutstillingen på et universitet. Kvindernes hjemmefront spiller også en stor rolle. KU har f.eks. IKKE en barselsfond, så hvis der ansættes en kvindelig postdoc på projektmidler, mister forskningslederne den forskningstid hun i stedet bruger på barsel og dermed de forskningsresultater hun kunne have produceret, da al barsel skal betales af projektmidlerne. Derfor er det mere attraktivt at ansætte en mandlig postdoc, der som oftest max tager 3 måneders barsel, ikke har kvalme, bækkenløsning og er graviditetstræt og efterfølgende amme-udmattet og træt efter natteroderi i et års tid eller to.
- Der bør fx oprettes initiativer til frikøb efter endt barsel. Og mulighed for at tage familien med ved internationale ophold.

Flere af informanterne pegede på ”den fascistiske moderskabskultur”, der hersker i Danmark, og som stiller standardkrav til, hvordan man er en god mor. Der skal meget til at ændre disse stærke kulturer, men som arbejdsplads, hvis man vil have fat i kvinderne, må man kompensere, for de perioder, kvinderne er nødt til at være væk fra arbejdet. En ny rapport fra SSF har peget på, at det koster en kvinde 1½ år på karrierevejen at blive mor.

- Der blev endvidere peget på sammensætningen af bedømmelsesudvalgene. Det gør en forskel, at der sidder kvinder i bedømmelsesudvalgene. Men generelt mangler KU kvinder i bedømmelsesudvalgene. Der blev peget på, at det vil komme til at gå langsomt. Der er ikke gået lang tid nok med handlingsplanen.
En af informanterne pegede på i relation til bedømmelsesudvalgenes sammensætning, at kvinderne selv skal byde sig til., og være aktive, så de stille og roligt bliver valgt til at være med i også de ”tunge” bedømmelsesudvalg. En af informanterne, der sendte sit bidrag skriftligt, pegede på, at hun ofte var budt velkommen som medlem af bedømmelsesudvalg med kommentaren om, at hun som kvinde var et ”frisk pust” i en mandsdomineret verden.
- Det er sejt arbejde at nå professorstillingen, og hvis man ikke var sej, så stod man ikke der, hvor de står i dag. Derfor skal kvinderne også selv tage fat der, hvor de er og prøve at ændre tankegangen – hos kvinder såvel som mænd – med den måde, vi er akademikere/professorer (mso) på?
- Der bør arbejdes med viden om og indsigt i betydningen af at arbejde i teams, som kvinder - alt andet lige – trives bedre med, end hvis der ikke er teamsamarbejde.
- Der er områder, hvor udfordringen med de manglende kvinder slet, slet ikke kan komme på tale. Der er en meget skrap kultur, og man vil blive gjort til grin, hvis man peger på, at der mangler kvinder i et bedømmelsesudvalg. Der lægges vægt på, at man har en bestemt faglig baggrund, men der bør være fokus på at få kvinderne med bestemte faglige baggrunde med i bedømmelsesudvalgene.
- Der bør stilles det spørgsmål: ”Er det kun antallet af publikationer, der er afgørende for, om man er kvalificeret?”, eller er det også andre forhold der bør tælles med ved bedømmelse af kvalifikationer? Man bør i forhold til sammenligning af to forskellige personers kvalifikationer tage de år ud, hvor den ene af personerne har været på barsel, og neutralisere dem. I EU kan man trække år ud, så det betyder, at man kan søge midler i konkurrence med yngre kvinder og stadig være med.
- Gruppen var enig i, at antallet af publikationer er et vigtigt element, men at det ikke bør være det eneste, der gælder i forhold til en bedømmelse af, hvad der er rigtigt/vigtigt. Hvis det kun var antallet af publikationer, der var afgørende, kunne man lige så godt bede en computer foretage udvælgelsen af kandidater til stillinger.
- Der bør arbejdes med at skabe pluralistiske forskningsmiljøer, fordi de pluralistiske og mangfoldige miljøer skaber bedre og bredere resultater. Hvad er god forskning? Ikke nødvendigvis en reproduktion af det, der er lavet tidligere.
- Der blev peget på, at kvinderne ikke altid klarer sig godt i en ”salgssituation”. Der bør indtænkes ”præsentation” af sig selv som disciplin gennem hele uddannelsesforløbet som forsker. Det er ikke et spørgsmål om, at de er mindre dygtige, det er ofte et spørgsmål om, at de ikke gør sig synlige på samme måde, som mændene i det spil, der foregår i

forskningsverdenen. Forskning peger på, at kvinder og mænds strategier for ”forhandlinger om de sociale pladser er forskellige”, hvilket alt andet lige kan betyde længere vej for den kvinde, der er lige så ”kvalificeret” som konkurrerende mænd.

- Der er brug for mere synlige karriereveje, og indsatsen med tenure track kan måske få flere kvinder til at ville blive på universitetet. Men stadig er der generelt en meget stor usikkerhed forbundet med, hvad der skal der til for at blive professor. Skal man have en doktordisputats? Hvilken grad af ph.d.-vejledning skal man have givet? Hvor selvstændig skal din forskning og undervisning have været? Hvad hvis du er eminent underviser, og ikke den allermest publicerende, kan du så også blive professor?
- Det blev fra alle sider anbefalet, at man sikrer en mere fast karrierevej, uden at det skal betyde, at der slækkes på de faglige krav, men der bør arbejdes med en sikkerhed i stillingerne, der gælder allerede fra adjunktstillingerne.
- Der blev også peget på, at universitetsverdenen alt for ofte kun lægger vægt på forskningsdelen og glemmer, hvor vigtig den gode forskningsbaserede undervisning af de studerende er. Det er blevet lidt bedre, men i princippet bør halvdelen af de spørgsmål, der stilles under en ansættelsessamtale handle om undervisningskompetencer.
- Mange af informanterne ønskede også at pege på, at universiteterne og forskerverdenen er meget arbejdskrævende arbejdspladser, hvor der skal knobles for at være og gøre karriere. Men samtidig kan der godt fortælles en række historier også om, at universitetet sammenlignet med fx hospitalerne er en børnevenlig arbejdsplads, der på mange måder kan betyde en mere fleksibel arbejdsplads.

Professorer, lektorer, adjunkter, postdoc, ph.d.

- kønsmæssig fordeling på hele KU 2007-2012¹

PROFESSORER

Talmæssig fordeling

	Kvinder	Mænd
2007	75	415,5
2008	82,5	445
2009	101	475
2010	121	506,5
2011	132,5	521
2012	146,5	566

Procentvis fordeling

	Kvinder	Mænd	%
2007	15,3	84,7	%
2008	15,6	84,4	%
2009	17,5	82,5	%
2010	19,3	80,7	%
2011	20,3	79,7	%
2012	20,6	79,4	%

Noter: Kliniske professorer medregnet. Gæsteprofessorer ikke medregnet.

POSTDOC

Talmæssig fordeling

	Kvinder	Mænd
2007	164	224
2008	193	246
2009	226	299,5
2010	266	370,5
2011	269,5	336
2012	322,5	419,5

Procentvis fordeling

	Kvinder	Mænd	%
2007	42,3	57,7	%
2008	44,0	56,0	%
2009	43,0	57,0	%
2010	41,8	58,2	%
2011	44,5	55,5	%
2012	43,5	56,5	%

LEKTORER

Talmæssig fordeling

	Kvinder	Mænd
2007	440	1033,5
2008	455	1015,5
2009	473	1026
2010	465,5	964
2011	480,5	951
2012	521	990,5

Procentvis fordeling

	Kvinder	Mænd	%
2007	29,9	70,1	%
2008	30,9	69,1	%
2009	31,6	68,4	%
2010	32,6	67,4	%
2011	33,6	66,4	%
2012	34,5	65,5	%

Noter: Kliniske lektorer medregnet. Eksterne lektorer ikke medregnet.

PH.D

Talmæssig fordeling

	Kvinder	Mænd
2007	302	313
2008	566,5	474,5
2009	664,5	540,5
2010	784	594,5
2011	843	660,5
2012	841,5	669

Procentvis fordeling

	Kvinder	Mænd	%
2007	49,1	50,9	%
2008	54,4	45,6	%
2009	55,1	44,9	%
2010	56,9	43,1	%
2011	56,1	43,9	%
2012	55,7	44,3	%

Noter: Ph.d. på LIFE og FARMA ikke medregnet i tal for 2007.

ADJUNKTER

Talmæssig fordeling

	Kvinder	Mænd
2007	92	86,5
2008	107	94,5
2009	112	103,5
2010	113,5	106
2011	113,5	106
2012	121	114,5

Procentvis fordeling

	Kvinder	Mænd	%
2007	51,5	48,5	%
2008	53,1	46,9	%
2009	52,0	48,0	%
2010	51,7	48,3	%
2011	51,7	48,3	%
2012	51,4	48,6	%

¹ Tallene der ligger til grund for tabellerne er trukket i ISOLA og udregnet på årsværk efter ISOLA-standard. En undtagelse herfra er 2007-tallene fra LIFE og FARMA, som er tal fra UNI*C.

BILAG 2

Handlingsplan for mangfoldighed - Evalueringsrapport

Københavns Universitet
Antal professorer og lektorer 2006-2008
Pr. aldersgrupper og køn
Hele KU

Stillingsniveau	Aldersgrp	Køn	2006-2		2007-2		2008-2		Total Antal	Total i pct
			Antal	i pct	Antal	i pct	Antal	i pct		
Professorniveau	30-34	Mand	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	6	100,0%
	30-34 Total		2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	6	100,0%
	35-39	Kvinde	1	7,1%		0,0%	1	7,1%	2	5,0%
		Mand	13	92,9%	12	100,0%	13	92,9%	38	95,0%
	35-39 Total		14	100,0%	12	100,0%	14	100,0%	40	100,0%
	40-44	Kvinde	1	5,6%	2	10,0%	4	9,5%	7	8,8%
		Mand	17	94,4%	18	90,0%	38	90,5%	73	91,3%
	40-44 Total		18	100,0%	20	100,0%	42	100,0%	80	100,0%
	45-49	Kvinde	4	11,8%	3	9,4%	7	12,3%	14	11,4%
		Mand	30	88,2%	29	90,6%	50	87,7%	109	88,6%
	45-49 Total		34	100,0%	32	100,0%	57	100,0%	123	100,0%
	50-54	Kvinde	6	11,8%	1	2,5%	8	12,1%	15	9,6%
		Mand	45	88,2%	39	97,5%	58	87,9%	142	90,4%
	50-54 Total		51	100,0%	40	100,0%	66	100,0%	157	100,0%
	55-59	Kvinde	12	20,7%	14	22,6%	13	14,9%	39	18,8%
		Mand	46	79,3%	48	77,4%	74	85,1%	168	81,2%
	55-59 Total		58	100,0%	62	100,0%	87	100,0%	207	100,0%
	60-64	Kvinde	12	15,4%	12	15,0%	17	17,9%	41	16,2%
		Mand	66	84,6%	68	85,0%	78	82,1%	212	83,8%
	60-64 Total		78	100,0%	80	100,0%	95	100,0%	253	100,0%
65-69	Kvinde	4	10,5%	3	7,0%	7	11,7%	14	9,9%	
	Mand	34	89,5%	40	93,0%	53	88,3%	127	90,1%	
65-69 Total		38	100,0%	43	100,0%	60	100,0%	141	100,0%	
70-74	Mand			1	100,0%	1	100,0%	2	100,0%	
70-74 Total				1	100,0%	1	100,0%	2	100,0%	
Professorniveau Total			293		292		424	1.009		
Lektorniveau	25-29	Mand	1	100,0%			1	100,0%	2	100,0%
	25-29 Total		1	100,0%			1	100,0%	2	100,0%
	30-34	Kvinde	7	26,9%	7	23,3%	8	28,6%	22	26,2%
		Mand	19	73,1%	23	76,7%	20	71,4%	62	73,8%
	30-34 Total		26	100,0%	30	100,0%	28	100,0%	84	100,0%
	35-39	Kvinde	18	20,2%	25	26,0%	48	29,8%	91	26,3%
		Mand	71	79,8%	71	74,0%	113	70,2%	255	73,7%
	35-39 Total		89	100,0%	96	100,0%	161	100,0%	346	100,0%
	40-44	Kvinde	57	35,2%	53	33,1%	78	34,4%	188	34,2%
		Mand	105	64,8%	107	66,9%	149	65,6%	361	65,8%
	40-44 Total		162	100,0%	160	100,0%	227	100,0%	549	100,0%
	45-49	Kvinde	54	28,6%	63	32,8%	97	37,2%	214	33,3%
		Mand	135	71,4%	129	67,2%	164	62,8%	428	66,7%
	45-49 Total		189	100,0%	192	100,0%	261	100,0%	642	100,0%
	50-54	Kvinde	64	30,9%	71	34,1%	81	33,8%	216	33,0%
		Mand	143	69,1%	137	65,9%	159	66,3%	439	67,0%
	50-54 Total		207	100,0%	208	100,0%	240	100,0%	655	100,0%
	55-59	Kvinde	41	23,6%	36	21,3%	48	23,2%	125	22,7%
		Mand	133	76,4%	133	78,7%	159	76,8%	425	77,3%
	55-59 Total		174	100,0%	169	100,0%	207	100,0%	550	100,0%
60-64	Kvinde	49	22,4%	51	25,1%	63	27,4%	163	25,0%	
	Mand	170	77,6%	152	74,9%	167	72,6%	489	75,0%	
60-64 Total		219	100,0%	203	100,0%	230	100,0%	652	100,0%	
65-69	Kvinde	25	29,4%	27	24,8%	26	22,8%	78	25,3%	
	Mand	60	70,6%	82	75,2%	88	77,2%	230	74,7%	
65-69 Total		85	100,0%	109	100,0%	114	100,0%	308	100,0%	
70-74	Kvinde		0,0%	1	25,0%	2	40,0%	3	27,3%	
	Mand	2	100,0%	3	75,0%	3	60,0%	8	72,7%	
70-74 Total		2	100,0%	4	100,0%	5	100,0%	11	100,0%	
Lektorniveau Total			1.154		1.171		1.474	3.799		
Hovedtotal			1.447		1.463		1.898	4.808		

Kilde:

ISOLA, 2. kvartal 2006, 2007 og 2008

Noter:

Kun medarbejdere med mindst 100 bevillingstimer er medregnet

Udarbejdet i henhold til "Cirkulære for videnskabeligt personale ved universiteter" af 13. juni 2007. perst. nr. 055-07, J.nr. 06-335-21.

BILAG 3.1

 Handlingsplan for mangfoldighed
 - Evalueringsrapport

Nyansættelser 2012, fordelt på køn (OBS: kun 1 år)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	2	2
SAMF	0	0
NY SUND**	5	26
HUM	0	4
NY SCIENCE**	8	18
JUR	0	0
I ALT	15	50

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	50	50
SAMF	-	-
NY SUND**	16,1	83,9
HUM	0	100
NY SCIENCE**	30,8	69,2
JUR	-	-
I ALT	23,1	76,9

Nyansættelser 2010-2011 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	2	1
SAMF	1	7
SUND	11	39
HUM	3	7
NAT	2	13
JUR	2	8
FARMA	2	1
LIFE	8	20
I ALT	31	96

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	66,7	33,3
SAMF	12,5	87,5
SUND	22,0	78,0
HUM	30,0	70,0
NAT	13,3	86,7
JUR	20,0	80,0
FARMA	66,7	33,3
LIFE	28,6	71,4
I ALT	24,4	75,6

Samlede nyansættelser 2008-2009 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	4	0
SAMF	3	9
SUND	18	52
HUM	6	6
NAT	6	22
JUR	3	5
FARMA	2	4
LIFE	5	20
I ALT	47	118

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	100	0
SAMF	25	75
SUND	25,7	74,3
HUM	50	50
NAT	21,4	78,6
JUR	37,5	62,5
FARMA	33,3	66,7
LIFE	20	80
I ALT	28,5	71,5

Samlede nyansættelser 2006-2007 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	2
SAMF	0	12
SUND	13	50
HUM	1	2
NAT	3	22
JUR	1	3
FARMA	0	4
LIFE	3	18
I ALT	21	113

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	100
SAMF	0	100
SUND	20,6	79,4
HUM	33,3	66,7
NAT	12	88
JUR	25	75
FARMA	0	100
LIFE	14,3	85,7
I ALT	15,7	84,3

* Professorer = professor, professor MSO, Kliniske professorer. (gæsteforbetterer er ikke medtaget)

** Tallene er opgjort i 2013 hvor FARMA, LIFE, NAT og SUND var fusioneret til to store fakulteter, hhv. (NY) SUND og (NY) SCIENCE.

Nyansættelser i første halvår af 2013 (01-01-2013 til 30-06-2013)***

- fordelt på køn

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	5	0
SAMF	6	4
NY SUND**	8	11
HUM	0	1
NY SCIENCE**	7	9
JUR	0	1
I ALT	26	26

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	100	0
SAMF	60	40
NY SUND**	42,1	57,9
HUM	0	100
NY SCIENCE**	43,8	56,3
JUR	0,0	100,0
I ALT	50,0	50,0

* Professorer = professor, professor MSO, Kliniske professorer. (gæsteprofessorer er ikke medtaget)

** Tallene er opgjort i 2013 hvor FARMA, LIFE, NAT og SUND var fusioneret til to store fakulteter, hhv. (NY) SUND og (NY) SCIENCE.

*** Tallene er kun for et halvt år, men kan ikke bare fordobles, da de sandsynligvis ikke giver et retvisende billede af hvordan hele året kommer til at se ud fordelingsmæssigt. En vigtig grund hertil er at KU's kvindehandlingsplan udløb pr. 30-06-2013, og der fornemmes at have været en "slutspurt" i ansættelserne af kvindelige professorer inden.

Udviklingen i professorbestanden fra 2005 til 2012

	Antal professorer I ALT på KU		Kønsfordelingen i procent		Kontroltal
	K	M	K	M	
2012	146,5	566	20,6%	79,4%	712,5
2011	132,5	521	20,3%	79,7%	653,5
2010	121	506,5	19,3%	80,7%	627,5
2009	101	475	17,5%	82,5%	576
2008	82,5	445	15,6%	84,4%	527,5
2007	57	324,5	14,9%	85,1%	381,5
2006	61	319	16,1%	83,9%	380
2005	49	293	14,3%	85,7%	342

Udspecificerede data fra LIFE og FARMA - og dermed fordelingen på løngrupperne - var først tilgængelig fra 2008. Lægges (det samlede) antal professorer for LIFE/FARMA til 2007-tal for gl. KU, giver det flg. tal:			
Antal professorer I ALT		Kønsfordelingen i procent	
K	M	K	M
75	415,5	15,3%	84,7%

Kontroltal

490,5

Fordeling på løngrupperne 111+113 / 115 / 118:

	Ordinære*		Ordinære* udgør flg. procentdel af alle hhv. K/M professorer på KU:		MSO		MSO % udgør flg. procentdel af alle hhv. K/M professorer på KU:		Kliniske		Kliniske % udgør flg. procentdel af alle hhv. K/M professorer på KU:		Kontroltal
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
2012	74,5	367	50,9%	64,8%	38	83,5	25,9%	14,8%	34	115,5	23,2%	20,4%	712,5
2011	67	338	50,6%	64,9%	34,5	75,5	26,0%	14,5%	31	107,5	23,4%	20,6%	653,5
2010	60,5	330,5	50,0%	65,3%	34	77	28,1%	15,2%	26,5	99	21,9%	19,5%	627,5
2009	51,5	316	51,0%	66,5%	28,5	68	28,2%	14,3%	21	91	20,8%	19,2%	576
2008	47	308	57,0%	69,2%	18,5	56,5	22,4%	12,7%	17	80,5	20,6%	18,1%	527,5
2007	33	216,5	57,9%	66,7%	9,5	35,5	16,7%	10,9%	14,5	72,5	25,4%	22,3%	381,5
2006	43	227	70,5%	71,2%	7	28	11,5%	8,8%	11	64	18,0%	20,1%	380
2005	35	214	71,4%	73,0%	4	27	8,2%	9,2%	10	52	20,4%	17,7%	342

* 111"Professor" samt 113"Professor projektledelse"