

SAGSNOTAT

MAJ 2017

Vedr. Status for handlingsplan: Karriere, Køn og Kvalitet – Lige muligheder i forskning og ledelse - afrapportering 2016

Sagsbehandler Ingrid Skovsmose og Martin Dahl Nielsen fra HR&O

**HR ARBEJDSMILJØ OG
SAMARBEJDE**

Indhold

1. Indledning	2
2. Resumé og sammenfatning	2
3. Handlingsplanens enkelte punkter	5
Handlingsplanens punkt 1 – formulering af handleplaner på fakulteterne	5
Handlingsplanens punkt 2 – Ledelsesmæssigt fokus.....	5
Handlingsplanens punkt 3 – Indføre søgekomiteer og fokus på rekrutteringsproces	6
Handlingsplanens punkt 4 – ”Bredde i ansøgerfeltet”	7
Handlingsplanens punkt 5 – Ligelig fordeling og som minimum begge køn i sammensætning af bedømmelses- og ansættelsesudvalg	9
Handlingsplanens punkt 6 – Indsats efter barsel eller forældreorlov	10
Handlingsplanens punkt 7 – Klare karriereveje.....	11
Handlingsplanens punkt 8 - Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning.....	12
Handlingsplanens punkt 9 - Undersøgelse af årsager til fravalg af KU som forskningsarbejdsplads	12
4. Hvad siger statistikken?	12

NØRREGADE 10

POSTBOKS 2177

1017 KØBENHAVN K

TLF 35322600

DIR 35322790

MOB 28752790

isj@adm.ku.dk

REF: ISJ

Bilag

Bilag 1 – Tabel over fordelingen af mænd/kvinder i de øverste ledelseslag	15
Bilag 2 – Bestandstal for KU-VIP 2007-2016 fordelt på køn.....	17
Bilag 3 – Nyansættelser, Professorer 2006-2016, fordelt på køn	19
Bilag 4 – Dispensationsansøgninger 2016, kønsfordeling/antal ansøgere.....	22
Bilag 5 – Udviklingen i professorbestanden på KU fra 2005 til 2016	23
Bilag 6 – Nyansættelser, Ordinære og MSO professorer på KU i 2016	24

1. Indledning

Københavns Universitet har i en årrække, nærmere bestemt fra 2008, arbejdet på at tiltrække og fastholde talenter ved at få flere kvinder til at søge stillinger indenfor forskning og ledelse. Universitetets første handlingsplan der gjaldt 2008 til 2013 indeholdt bl.a. klare økonomiske incitamenter til fakulteter, der ansatte kvindelige professorer. Den første plan havde en effekt, idet kvinders andel af professorater og lektorater steg i perioden, men der er stadig lang vej til en ligelig fordeling på især professorniveau.

Handlingsplanen vedrører nedenstående områder:

- Kønsmæssig balance i de øverste ledelsesstillinger
- Åbne rekrutteringer med krav om anvendelse af søgekomiteer til alle lederstillinger og faste lektor- og professorstillinger
- Krav om mindst én ansøger af hvert køn, før stillingen som faculty¹ kan besættes
- Ligelig kønsfordeling i bedømmelses – og ansættelsesudvalg
- Indsats efter endt barsels- og forældreorlov både til mænd og kvinder
- Karriereveje ved før-leder-kurser og mentorprogrammer
- Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning, jf. HORIZON 2020-kravene
- *Undersøgelse af, hvorfor kvinder fravælger en karriere på KU. Indsatsen gennemføres ikke på grund af besparelser jfr. Beslutning fra bestyrelsen*

En gang årligt får bestyrelsen en rapport, hvor udviklingen indenfor handlingsplanen beskrives. Rapporten er udarbejdet af HR Arbejdsmiljø & Samarbejde og bygger på indmeldinger, der er kommet fra fakulteterne om fremdrift på de enkelte områder samt på tal fra Forskningsrekrutteringsstatistikken og fra ScanPas.

Rapporten har været drøftet i en referencegruppe vedr. handlingsplanen, og i Direktionen og Ledelsesteamet. Rapporten har endvidere været forelagt Hovedsamarbejdsudvalget til orientering.

Bestyrelsen bad i forbindelse med afrapportering for 2015 om at vi fra 2016 så på bl.a. kønsfordelingen fsva. tenure track-stillinger, professor MSO og kaldelser til stillinger som professor og lektor. Denne information er videregivet til fakulteterne, der har haft dette med i deres arbejde i 2016, ligesom denne rapport vil give status for, hvordan den kønsmæssige balance ser ud på de områder.

2. Resumé og sammenfatning

Fakulteternes rapporter for 2016 viser, at der arbejdes med at opfylde og udfylde bestyrelsens handlingsplan for lige muligheder indenfor forskning

¹ Defineret som professorer (inkl. kliniske og mso), lektorer og adjunkter.

og ledelse. Planen arbejder på at skabe varige forandringer og den skal i endnu højere grad være integreret i den daglige praksis i forskningsmiljøerne. Der er i vidt omfang tale om kulturforandringer, og den slags vil tage tid før de er fuldt integreret i organisationen.

Udviklingen i tal

Tal for udvikling i bestand og i nyansættelser viser for 2016, at der sker en minimal udvikling i kvindernes andel. I 2016 er 22,8 % af professorerne kvinder, mod 22,2 % i 2015. Kvinderne udgør desuden en lidt større andel af de nyansatte professorer i 2016 end de gjorde i 2015.

I de øvrige VIP-grupper er der også stort set status quo, dog med en lille stigning fsva. kvinders andel af lektorbestanden, hvor kvinder i 2016 udgjorde 38,9%.

Der ses dermed ikke at være sket en udvikling, men vi fastholder status quo.

Ledelsesmæssigt fokus, herunder fordeling af kvinder og mænd i de øverste ledelseslag

Kvinder udgør i januar 2017 samlet set 30 % af det øverste ledelseslag, og der er dermed tale om en stigning. På trods af denne stigning, anses det ikke for realistisk at nå målet om en stigning på 5 procentpoint fra 27% til 32% ved udgangen af 2017.

Søgekomiteer

Bestyrelsens betoning af, at der skal arbejdes med rekrutteringsprocessen i form af f.eks. søgekomiteer og bredde i ansøgerfeltet ser endnu ikke ud til at have den ønskede effekt målt ud fra udviklingen i balancen mellem kønne. Dette til trods for, at alle fakulteter meddeler, at der arbejdes tydeligt og målrettet med afsøgning af kandidater. Fakulteterne melder, at der anvendes søgekomiteer til alle eller flertallet af stillinger, der slås op.

Bredde i ansøgerfeltet (mindst en ansøger af hvert køn til faculty-stillinger)

Tallene fra Forskerrekrutteringsstatistikken viser, at udviklingen går lidt frem og tilbage, når vi ser på hvor mange stillinger, der besættes efter konkurrence mellem kønnene. I perioden fra 2013 til 2015 har andelen af stillinger, hvor der alene er ansøgere af det ene køn varieret mellem 26 og 38 %. I 2016 blev en tredjedel af faculty-stillingerne besat, hvor der kun var ansøgere af det ene køn (se rapportens side 7). Det er fortsat sådan, at der i de fleste tilfælde mangler ansøgninger fra kvinder: I 22% af faculty-ansættelser i 2016 har der ikke været ansøgninger fra kvinder, og i 10% har der ikke været ansøgninger fra mænd.

Samtidig skal det bemærkes, at det i 2016 i 31 tilfælde har været nødvendigt at søge rektor om dispensation fra denne regel. I 2016 er der givet et afslag, og en ansøgning er trukket tilbage. 18 af de 31 dispensationsansøgninger vedrørte stillinger på det kliniske område.

Ligelig fordeling mellem kønnene i bedømmelses- og ansættelsesudvalg

Hvad angår ligelig fordeling i bedømmelses- og ansættelsesudvalg for faculty- og lederstillinger er målet om ligelig fordeling i bedømmelsesudvalg

opfyldt. Der er opmærksomhed i forhold til at fastholde, at der skal være ligelig fordeling i udvalgene efter de mål, der er sat i bestyrelsens handlingsplan. I 2016 havde 60% af udvalgene ligelig fordeling, hvilket er en nedgang i forhold til 77% i 2015. Ingen af fakulteterne har dog under 50%.

Indsatses ved barsels- og forældreorlov

Alle fakulteter har indført aftaler mellem den lokale ledelse og adjunkten/lektoren inden endt orlov om, hvordan den kommende tid anvendes og etablering af ordninger med fakultetsadministrerede midler som kan give adjunkter og lektorer uanset køn, bevillinger til aktiviteter, der kan sikre, at de kommer godt i gang med undervisning og forskning efter endt orlov, f.eks. rejsemidler til et forskningsophold, medhjælp til et forskningsprojekt, indkøb af særligt udstyr eller materiale, etc.

Indsatses vedr. karriereveje

Der er i forvejen er ganske mange aktiviteter for bl.a. at sikre gennemsigthed i forhold til, hvad der skal til for at gøre karriere på et universitet.

Der er i 2016 lanceret et websted på KU's intranet om karriereafklaring og – udvikling for både VIP og TAP. HR&O har i 2016 afholdt førlederkurser og startet et mentorprogram for adjunkter. Begge dele har haft stor søgning og vurderes at have værdi for både de enkelte deltagere og for organisationen.

Flere af fakulteterne har iværksat egne aktiviteter indenfor karriereudvikling. Disse aktiviteter omfatter bl.a. seminarer om forskningsledelse og ansøgninger om forskningsmidler, men også f.eks. et fokus på, hvordan det bliver tydeligt, hvordan man gør karriere indenfor de enkelte fag.

3. Handlingsplanens enkelte punkter

SIDE 5 AF 24

Nedenfor gennemgås de enkelte punkter af bestyrelsens handlingsplan.

Handlingsplanens punkt 1 – formulering af handleplaner på fakulteterne

Alle fakulteter har indsendt egne handleplaner i forlængelse af KUs Handlingsplan "Karriere, Køn og Kvalitet – Lige muligheder i Forskning og Ledelse".

Dette er den mest centrale del af den nuværende handlingsplan, idet det i handlingsplanens pkt. 1 hedder: "Fakulteterne beslutter egne handleplaner". Disse skal offentliggøres på KUs hjemmesider, og dekanen skal årligt rapportere til rektor om opfyldelsen af handleplanen. Denne afrapportering fra fakulteterne til rektor skal ligeledes offentliggøres.

Fakulteternes egne handleplaner og deres rapporter for aktiviteter i 2016 kan ses her: www.mangfoldighed.ku.dk og på KUnet under mangfoldighed.

Handlingsplanens punkt 2 – Ledelsesmæssigt fokus

Handlingsplanens formulering: *Der fastsættes mål for andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelseslag forstået som direktion, dekanater, institutledere, FA-viceledere og fakultetsdirektører. Der følges årligt op på udvikling fsva. de fakulteter, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 %. Disse forventes at opnå en stigning på mindst 5 procentpoint indenfor perioden.*

Målet er en stigning i andel af det underrepræsenterede køn over 3 år (2015-2017) på 5 procentpoint til samlet 32 %.

Tabel over fordelingen af mænd/kvinder i de øverste ledelseslag, hhv. januar 2015 og januar 2017:

Baseline KU TOTAL					
Januar 2015	I ALT	K	M	% K	% M
DIR + dekanater	23	9	14	39%	61%
Fak.direktører + FA-viceled.	15	4	11	27%	73%
Institutledere*	43	9	34	21%	79%
SAMLET	81	22	59	27%	73%

* På SUND indgår lederne af AEM, SKT samt 3 centre under 'Institutledere'.

KU TOTAL					
Januar 2017	I ALT	K	M	% K	% M
DIR + dekanater	23	10	13	43%	57%
Fak.direktører + FA-viceled.	14	3	11	21%	79%
Institutledere**	45	12	33	27%	73%
SAMLET	82	25	57	30%	70%

** På SUND indgår lederne af BRIC, AEM, SKT samt 4 centre under 'Institutledere' (på CTN er der registreret 1 M + 1 K leder).

Se desuden Bilag 1, hvor oversigt over fakulteternes tal fremgår.

Bestyrelsens mål er sat for kvinders andel af det samlede øverste ledelseslag, hvor der skal opnås en stigning på 5 procentpoint fra 27 % i 2015 til samlet 32 % ved udgangen af 2017. En indsats på dette punkt hænger desuden sammen med opfyldelse af et lovkrav om at universitetet skal have en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Der er samlet set sket en lille fremgang i kønssammensætningen mellem baseline i januar 2015 og januar 2017, sådan at 30 % af det øverste ledelseslag i januar 2017 er kvinder. Det dækker over en stor variation mellem de enkelte fakulteter, idet SCIENCE har 18 % kvindelige ledere, mens SAMF har den største andel af kvindelige ledere, nemlig 44 %. SAMF ligger dermed fortsat over det niveau på 40%, der er sat som baseline i handlingsplanen. De øvrige fakulteter bør fortsat gøre en indsats for at hæve andelen af kvindelige ledere i det øverste ledelsesniveau med 5 procentpoint.

Med til billedet hører, at de fleste ledere er ansat på kontrakter, hvor en del udløber efter denne plan udløber. En opfyldelse af måltallet forudsætter, at der ved hver vakant stilling indenfor det øverste ledelseslag arbejdes fokuseret på at få kvalificerede kandidater af begge køn til at søge stillingen.

Det ser umiddelbart ikke ud til at det er realistisk at nå det af bestyrelsen opsatte mål inden denne plan udløber med udgangen af 2017.

Handlingsplanens punkt 3 – Indføre søgekomiteer og fokus på rekrutteringsproces

Handlingsplanens formulering: *Der oprettes søgekomiteer forud for besættelsen af stillinger på KU, der aktivt arbejder med "afsøgning" af mulige nationale og internationale kandidater – herunder have fokus på talenter - til alle lederstillinger, og faste lektor- og professorstillinger.*

Målet er, at der ved handlingsplanens udløb i 2017 har været anvendt aktiv søgning via søgekomiteer eller lignende, ved alle de omfattede stillinger.

Fakulteternes afrapporteringer viser, at der arbejdes målrettet på alle fakulteter med afsøgning af kandidater. Fakulteterne melder, at der anvendes søgekomiteer til alle eller flertallet af faculty-stillinger, der slås op.

Handlingsplanens punkt 4 – ”Bredde i ansøgerfeltet”

SIDE 7 AF 24

Handlingsplanens formulering: *Der skal til alle stillinger som ”faculty” være mindst én ansøger af hvert køn, før stillingen kan besættes. Der er dog mulighed for at søge dispensation hos rektor fra dette krav, således at kravet ikke blokerer for ansættelser i situationer, hvor det efter en målrettet indsats viser sig ikke at være muligt at få mindst én person af hvert køn i ansøgerfeltet.*

Tabel over antal ansættelser i faculty VIP-stillinger hvor kun ét køn var repræsenteret - Baseline 2013, samt 2016:

Baseline KU TOTAL 2013	Antal ansættelser ialt	Antal uden K ansøgere	Antal uden M ansøgere	% med kun 1 køn repræs.
Professorer + MSO	73	21	11	44%
Kliniske professorer	17	11	4	88%
Lektorer	108	17	12	27%
I ALT	198	49	27	38%

2016 KU TOTAL	Antal ansættelser ialt	Antal uden K ansøgere	Antal uden M ansøgere	% med kun 1 køn repræs.
Professorer + MSO	20	1	2	15%
Kliniske professorer	14	9	2	79%
Lektorer	33	5	3	24%
I ALT	67	15	7	33%

Tal fra forskningsrekrutteringsdatabasen viser overordnet set, at antallet af ansættelser i faculty-stillinger er lavere i 2016 end i 2013. Det er ikke overraskende, og det skyldes bl.a. universitetets økonomiske situation, hvor der har været ansættelsesstop samt gennemført en tilpasningsrunde.

Andelen af facultystillinger (i denne sammenhæng professorer og lektorer), der bliver besat uden konkurrence mellem kønnene er forbedret med 5 procentpoint i forhold til 2013. Situationen er imidlertid den, at der i både 2015 og 2016 har manglet konkurrence mellem kønnene i en tredjedel af disse stillinger.² Man kan overveje om der kan skabes større bredde i ansøgerfeltet ved øget fokus omkring rekrutteringsprocessen og overveje, hvorvidt det

² Denne statistik er baseret på tal fra **Forskerrekrutteringsstatistikken** (Uddannelses- og Forskningsministeriet) pr. 18. januar 2017. Der tages forbehold for nøjagtigheden, da tal i Forskerrekrutteringsstatistikken kan korrigeres på grund af efterfølgende registreringer. Kun ansættelser i fuldtidsstillinger med forskningspligt skal indberettes (ansættelser af kliniske professorer skal dog indberettes, uanset at stillingen ikke er en fuldtidsstilling). Ansættelser af kortere varighed end 12 måneder samt forlængelser uden opslag indberettes ikke.

Det er ikke muligt at adskille fastansatte og ikke-fastansatte adjunkter i Forskerrekrutteringsstatistikken, hvorfor adjunktallene er taget ud af denne opgørelse. Kun stillingsregistreringer med **opslag** er vist.

OBS: Tallene kan ikke sammenlignes med Bilag 3: *Nyansættelser, Professorer 2006-2016*, som er baseret på ScanPas (KUs personalesystem), da statistikkerne opgøres på to forskellige måder.

arbejde, der foregår med bl.a. valg af fagområder, formulering af opslag, afdækning af kvalificerede kandidater med videre bærer frugt således at alle potentielle kandidater søger stillingerne.

Registreringerne i Forskerrekrutteringsstatistikken viser en tendens til, at professorstillinger i både 2013, 2014, 2015 og nu i 2016 hyppigere besættes uden ansøgninger fra kvinder end uden ansøgninger fra mænd. Der er dog igen tale om ret små tal, der kan være tilfældige og der bør derfor tages et vist forbehold.

Dispensationsansøgninger

Rektor har i 2016 behandlet 31 ansøgninger om dispensationer til besættelse af stillinger, hvor der kun var ansøgere af det ene køn. Til sammenligning blev der i 2015 ansøgt om og bevilget 9 dispensationer, men det skete over en periode på 6 måneder pga. handlingsplanens reelle implementering i juli 2015.

Der er gennemført et særdeles grundigt arbejde i forbindelse med behandling af ansøgninger om dispensation.

I 2016 er der givet et afslag, og en ansøgning er trukket tilbage. De resterende 29 dispensationsansøgninger er bevilliget efter en grundig proces. Rektor har forholdt sig til hver enkelt ansøgning og har i en række tilfælde bedt om yderligere informationer, inden han kunne træffe beslutning i sagen. Det er i flere tilfælde indskærpet overfor fakultet/institut, at søgeprocessen skal være grundigere, eksempelvis indeholde international afsøgning af kandidater, overvejelser omkring evt. udvidelse af forskningsfelt og indnebære direkte kontakt til potentielle ansøgere mv.

Den stilling, hvor der blev givet afslag, blev siden genopslået efter en forstærket søgeproces, hvorefter der kom ansøgninger fra begge køn.

	2015		2016		
	Ansøgn.	Afslag	Ansøgn.	Afslag	
SUND	0	0	7	0	
SUND Klinisk*	2	0	18	0	1 ansøgning er trukket tilbage
SCIENCE	2	0	4	1	
HUM	5	0	2	0	
Samlet	9	0	31	1	

* Dispensationsansøgninger vedr. kliniske professorer + kliniske lektorer på SUND

11 af de 31 dispensationsansøgninger i 2016 vedrører stillinger, der alene har haft kvindelige ansøgere. 2 af disse er lektorater på Det Humanistiske Fakultet, 3 kliniske professorater, 3 kliniske lektorater, 2 professorater på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og 1 lektorat på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet.

Ud af de 25 dispensationsansøgninger fra SUND i 2016, vedrører hovedparten kliniske lektorater (5 stk.) og kliniske professorer (13 stk.), og heraf er der 6 af stillingerne, der alene har haft kvindelige ansøgere. Ud af de 13

dispensationsansøgninger vedr. kliniske professorater, har hovedparten (10 ud af 13) udelukkende fået ansøgninger fra mænd.

Det kliniske område adskiller sig på flere områder fra de øvrige stillingskategorier. Der er tale om, at universitetet/SUND ansætter en læge/overlæge ved et af universitetshospitalerne i en deltidsstilling som klinisk forskningslektor eller klinisk professor. Det er stillinger de varetager samtidig med deres stilling som læger. I forhold til afsøgning af internationale kandidater og bredde i ansøgerfeltet, er der en udfordring i forhold til kliniske professorater og kliniske forskningslektorater, idet der er tale om delte ansættelser mellem fakultetet og hospitaler. SUND afsøger mulige kandidater i Skandinavien og i Europa og i udvalgte tilfælde globalt. Der kan være tale om højt specialiserede kliniske fagområder med få kandidater. Sundhedsstyrelsens formelle krav til ansøgere til overlægestillinger (anerkendelse som speciallæge og danskundskaber) begrænser ansøgerfeltet væsentligt. I forhold til kliniske forskningslektorater er der ind imellem krav fra hospitalet om, at stillingen søges af allerede ansatte på hospitalsafdelingerne, hvor der er et meget begrænset antal kvalificerede ansøgere til at søge stillingerne endsige en af hvert køn. Universitetets krav om mindst en af hvert køn kan dermed være vanskeligere at opfylde på det kliniske område. Det er derfor også det område, hvor der er flest ansøgninger om dispensation fra dette krav.

Generelt er der til de stillinger, hvor der er søgt om dispensation, få ansøgere, typisk en eller to ansøgere, og i et enkelt tilfælde 8 ansøgere (se bilag 4).

Handlingsplanens punkt 5 – Ligelig fordeling og som minimum begge køn i sammensætning af bedømmelses- og ansættelsesudvalg

Handlingsplanens formulering: *Der stilles krav om, at bedømmelses- og ansættelsesudvalg for såvel facultystillinger som lederstillinger, så vidt muligt har en ligelig fordeling mellem kvinder og mænd, og som minimum består af medlemmer af begge køn.*

*Målet for ligelig fordeling i bedømmelsesudvalg skal være opnået efter følgende nøgle:
I 40 % af bedømmelsesudvalgene skal der være en ligelig fordeling (33,33/66,66 %) samlet set i perioden. Dog forventes i 2015, at 30 % af bedømmelsesudvalgene har en ligelig fordeling.*

Målet er fsva. ligelig fordeling i bedømmelsesudvalg allerede opfyldt, idet der i KU's statistik over *antal bedømmelsesudvalg med ligelig fordeling af kvinder og mænd* var en regnefejl, der har betydet, at tallene så dårligere ud end de reelt viser sig at være.

I 2016 havde 60% af udvalgene ligelig fordeling, hvilket er en nedgang i forhold til 77% i 2015. Ingen af fakulteterne har dog under 50%.

Handlingsplanens punkt 6 – Indsats efter barsel eller forældreorlov

Handlingsplanens formulering: *Fakultetshandleplanerne skal indeholde krav om, at der skal indgås aftaler mellem den lokale ledelse og adjunkten/lektoren inden endt orlov om, hvordan den kommende tid anvendes.*

Alle fakulteter har etableret procedurer for at afholde sådanne samtaler inden endt orlov.

Typisk kobles disse samtaler sammen med de årlige MUS, eller afholdes som ekstraordinære MUS (SUND). TEO har endnu ikke anvendt procedurerne, da ingen har været på barsel eller forældreorlov.

SCIENCE's ledelsesteam har besluttet, at alle kommende forældre systematisk opfordres til at overveje, hvordan de kunne tilrettelægge tre måneders barselsorlov.

Der etableres ordninger med fakultetsadministrerede midler som kan give adjunkter og lektorer uanset køn, bevillinger til aktiviteter, der kan sikre, at de kommer godt i gang med undervisning og forskning efter endt orlov, f.eks. rejsemidler til et forskningsophold, medhjælp til et forskningsprojekt, indkøb af særligt udstyr eller materiale, etc.

På JUR, TEO administreres midlerne af fakultetet. På TEO har der endnu ikke været behov for sådanne midler. JUR har etableret en ordning, hvor prodekanen har en strategisk pulje fra hvilken han kan tage midler til brug for dette formål. På SUND, SCIENCE og HUM er det op til institutterne at finansiere udgifterne til eventuelle indsats efter tilbagevenden fra barsel. SCIENCE nævner, at der er mulighed for at differentiere i forhold til proceduren for aftaler om tilskud til aktiviteter ud fra instituttets organisering, da beslutningen og "byrden" på nogle institutter vil være på sektions- og gruppeniveau og på andre på institutniveau.

På SAMF tilbydes adjunkter og lektorer med højst fem års anciennitet, såvel kvindelige som mandlige, ét semester undervisningsfritagelse i forlængelse af barsels- og/eller forældreorlovsperioder af mindst 6 måneders sammenhængende varighed. Fakultetet refunderer institutterne 100.000 kr for en adjunkt og 150.000 kr. for en lektor. Der har været én konkret refusion til et institut i 2016.

Øvrige tiltag og overvejelser angående barsel og forældreorlov:

Ledelsen på SCIENCE vil overveje, hvordan de sammen med KU's ledelse kan påvirke politikere samt offentligt og private fonde og opfordre til bedre vilkår for løn under barsel og forældreorlov.

Handlingsplanens punkt 7 – Klare karriereveje

Handlingsplanens formulering: *Arbejdet med køn og forskning på KU integreres i det generelle arbejde med HR på KU, herunder fx MUS, karriere-/udviklingsplaner etc.*

Der er på mange måder fokus på karriereudvikling for særligt yngre VIP. Der er udarbejdet et karrieresite på KU's intranet, der skal samle viden og værktøjer omkring karriere for VIP.

Flere fakulteter arbejder med en rekrutterings/karriere strategi, der skal tydeliggøre forventninger til kvalifikationer, hvis man ønsker at opnå en stilling som fast VIP.

På HUM forventer fakultetet, at den nye professorpolitik vil øge antallet af professorer, herunder øge muligheden for flere kvindelige professorer.

På SCIENCE har de iværksat to typer initiativer: dels er det besluttet, at alle SCIENCE-institutter skal fastlægge og formidle kriterier for ansættelse på deres felt, dels har et institut afholdt to workshops om VIP-karriereveje og mentoring, ligesom de efterfølgende har drøftet emnet på gruppeudviklings-samtaler.

Fakulteterne udbyder egne arrangementer og efteruddannelse. TEO har i 2016 afholdt seminarforløb om forskningsledelse med yngre VIP og et seminar om forskningsansøgninger for samme gruppe medarbejdere. På SAMF er på initiativ fra dekanen oprettet et mødeforum for yngre kvindelige forskere på tværs af fakultetet. Netværket er selvkørende og uafhængigt af fakultetet.

Førlederkurser, der medvirker til afklaring af lyst og evner for ledelse, opretholdes som værktøj.

Førlederkurser i regi af denne handlingsplan har været udbudt og gennemført i alt 6 gange i årene 2011 til 2016. De første fire hold var på dansk, mens de sidste to hold har været afholdt på engelsk.

Forløbet har til formål at understøtte og fastholde kompetente kvindelige forskere med lyst til ledelse samt udvikle kvindelige ledertalenter før lederjobbet, så de hurtigere og aktivt søger forskergruppelederstillinger, sektionslederstillinger, studielederstillinger, institutlederstillinger o. lign. Forløbet har derfor også til formål at sikre, at der til enhver lederstilling på KU findes kvalificerede kvindelige ansøgere samt give kvindelige forskere, der får et lederjob, de bedste forudsætninger for at udøve kompetent ledelse.

Evalueringerne er gennemgående gode. Kursisterne beskriver, at de oplever et 'rygstød' i forhold til at turde at påtage sig mere ledelse. De oplever, at de får et stærkt netværk, som de vælger at holde ved lige. Flere af kursisterne

er endt med at besidde lederstillinger på KU, institut- og forskningsgruppelederniveau.

SIDE 12 AF 24

Der er altid flere ansøgere end pladser på holdet. Fakulteterne vælger hvilke ansøgere, der skal prioriteres til at få en plads på kurset. Den typiske prioritering er, at adjunkter prioriteres over postdoc.

Der tilbydes mentorprogrammer for begge køn.

HR&O har i 2016 startet et mentorprogram for adjunkter af begge køn. Der meldte sig 38 adjunkter, der havde behov for mentoring. Det lykkedes at finde 34 mentore, hvoraf fire gerne ville have to mentees. Det betød, at alle mentees er blevet matchet med en kvalificeret og relevant mentor. Flere mentees har henvendt sig til HR&O for at sige, at deres mentor er den helt rigtige for dem. Programmet evalueres omkring sommerferien 2017.

Handlingsplanens punkt 8 - Efteruddannelse og øget viden om kønspektivet i forskning

I samarbejde med bl.a. Forskning & Innovation gennemføres workshops, der har til formål at øge bevidstheden omkring kønsperspektiver og bias i forskning jf. også HORIZON 2020-kravene. Inspiration til kurser/workshops hentes fra bl.a. Yale University, der har arbejdet med dette i flere år.

SAMF har afholdt et velbesøgt seminar om kønsdimension i forskning i regi af Horizon2020.

Handlingsplanens punkt 9 - Undersøgelse af årsager til fravalg af KU som forskningsarbejdsplads

Indsatsen er bortfaldet jfr beslutning i bestyrelsen ved behandling af rapport for 2015 i juni 2016.

4. Hvad siger statistikken?

Når man skal vurdere om denne handlingsplans indsatsområder har effekt, kan der bl.a. ses på om der sker udvikling i kønsfordelingen blandt forskerne på KU. Der er i handlingsplanens første to år sket en minimal ændring i kønsbalancen blandt **bestanden** af professorer. Kvindernes andel af professorbestanden er i 2016 med andre ord nogenlunde uforandret, nemlig samlet set 22,8 % i 2016 mod 22,7 % i 2014 og 22,2% i 2015. (se bilag 2).

Hvis man i stedet ser på **nyansatte** professorer er der sket en beskedent stigning: her udgør kvinderne 25,9 % i 2015, mod 20,3 % i 2014 og 24,6 % i 2015 (se bilag 3). Som det fremgår af tabellen er der imidlertid ganske store variationer fra år til år.

Kvindens andel af lektorer (bestanden, bilag 2) har været svagt stigende gennem hele perioden fra implementering af den første handlingsplan i 2008. Denne tendens ses ikke i 2016, hvor kvinders andel af den samlede bestand af lektorer er stort set den samme som i 2015, nemlig 38,9 % mod 38,5 % i 2015.

Kvindens andel af adjunker og postdoc er fortsat svagt stigende og ligger på et højt niveau, nemlig omkring 46-47% af den samlede bestand af adjunker og postdoc.

Københavns Universitet ligner dermed mange andre universiteter, idet kvinders andel af bestanden ligger højest i de første år efter kandidatgraden, men kurven knækker/lækker (the leaking pipeline), når man når til lektorniveauet.

Bestyrelsen bad i forbindelse med afrapportering for 2015 om at vi fra 2016 så på bl.a. kønsfordelingen fsva. Tenure track-stillinger, professor MSO og kaldelser til stillinger som professor og lektor.

Vi har set på fordelingen på professorgrupper, dvs på **fordelingen mellem professor med særlige opgaver (MSO) og på ordinære professorstillinger**. Langt hovedparten af professorerne er i 2016 ansat som ordinære professorer. (se bilag 5). Men det skal bemærkes, at der er en kønsmæssig skævhed, idet 28% af de kvindelige professorer er ansat som professor MSO, mens det samme kun gælder 13 % af de mandlige professorer.

Der er næsten ingen forskel mellem kvinder og mænd i forhold til om de ansættes som ordinære eller som mso professorer (tabel 6). Knap 82 % af de kvindelige professorer ansættes som ordinære professorer, mens 18 % bliver ansat som professor mso. For mændene ansættes 83 % som ordinære professorer, mens 17 % ansættes som professor mso. I disse tal er ikke medregnet kliniske professorer.

Der var i december 2016 i alt ansat 21 medarbejdere i **tenure track stillinger**. (se tabel nedenfor). De er fordelt på HUM, SCIENCE og SUND. Samlet set udgør kvinder 1/3 af de ansatte i disse få stillinger. Men der er tale om endog meget små tal, så man skal være varsom med at drage konklusioner.

Tenure Track 2016	K	M	I ALT	K i %	M i %
HUM	1	2	3	33,3%	66,7%
SCIENCE	4	11	15	26,7%	73,3%
SUND	2	1	3	66,7%	33,3%
KU TOTAL	7	14	21	33,3%	66,7%

2-4 af de 21 registrerede tenure track stillinger, blev slået op i 2016.

Kilde: PeopleXS

Også når vi ser på **kaldelser** er der tale om meget små tal og de viser ingen forskel mellem kvinder og mænd. (se tabel nedenfor). Der blev i 2016 samlet set foretaget 19 professorkaldelser. De fordelte sig på SUND, SCIENCE

og SAMF. Der blev på SUND og SCIENCE kaldet præcis lige mange mænd og kvinder, mens den ene kaldelse af en professor på SAMF var en mand.

I 2016 har SUND ansat 4 mandlige lektorer på baggrund af en kaldelse. Ingen andre fakulteter har foretaget kaldelse på lektorniveau.

Kaldelser 2016 Faculty VIP	K	M	I ALT	K i %	M i %
SAMF	0	1	1	0%	100%
SCIENCE	4	4	8	50%	50%
SUND	5	5	10	50%	50%
KU TOTAL	9	10	19	47%	53%

Kilde: Forskerrekrutteringsstatistikken pr. 18. januar 2017

I maj 2015 blev **shortlisting** indført som en del af forskerrekrutteringen. Shortlisting betyder, at bedømmelsesudvalget ikke længere skal bedømme samtlige ansøgere til en forskerstilling. Bedømmelsesudvalget får i stedet udleveret en udvalgt, shortlistet række ansøgere. Intentionen med indførelse af shortlisting har været, at gøre bedømmelsesarbejdet mere fokuseret på de kandidater, der bedst lever op til stillingsopslaget.

Bestyrelsen anbefalede i 2016 bl.a. at man så nærmere på om køn spiller ind ved shortlisting i forbindelse med rekruttering af forskere. HR&O følger udviklingen i shortlisting med henblik på at vurdere om shortlisting anvendes kønsmæssigt afbalanceret.

**Bilag 1 - Tabel over fordelingen af mænd/kvinder i de øverste ledelseslag,
hhv. januar 2015 og januar 2017 – fordelt på fakulteter**

<i>Baseline</i>					
<i>pr. fakultet</i>					
<i>Januar 2015</i>					
HUM					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	3	1	2	33%	67%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
Inst.ledere	8	3	5	38%	63%
SAMLET	12	4	8	33%	67%
JURA					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	3	1	2	33%	67%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
SAMLET	4	1	3	25%	75%
SAMF					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	3	2	1	67%	33%
Fak.direktør	1	1	0	100%	0%
Inst.ledere	5	1	4	20%	80%
SAMLET	9	4	5	44%	56%
SCIENCE					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	5	1	4	20%	80%
Fak.direktør	1	1	0	100%	0%
Inst.ledere	12	1	11	8%	92%
SAMLET	18	3	15	17%	83%

<i>Status 2017</i>					
<i>pr. fakultet</i>					
<i>Januar 2017</i>					
HUM					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	3	1	2	33%	67%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
Inst.ledere	8	3	5	38%	63%
SAMLET	12	4	8	33%	67%
JURA					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	3	1	2	33%	67%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
SAMLET	4	1	3	25%	75%
SAMF					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	3	2	1	67%	33%
Fak.direktør	1	1	0	100%	0%
Inst.ledere	5	1	4	20%	80%
SAMLET	9	4	5	44%	56%
SCIENCE					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	4	1	3	25%	75%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
Inst.ledere	12	2	10	17%	83%
SAMLET	17	3	14	18%	82%

(Bilag 1 fortsat) Tabel over fordelingen af mænd/kvinder i de øverste ledelseslag, hhv. januar 2015 og januar 2017 – fordelt på fakulteter.

Baseline					
pr. fakultet					
Januar 2015					
SUND					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	4	2	2	50%	50%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
Inst.ledere*	18	4	14	22%	78%
SAMLET	23	6	17	26%	74%
TEOL					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	1	1	0	100%	0%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
SAMLET	2	1	1	50%	50%
BRIC					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Fak.direktør**	1	0	1	0%	100%
Inst.leder**	0				
SAMLET	1	0	1	0%	100%
FA					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
DIR	4	1	3	25%	75%
FA-vice-dir.	8	2	6	25%	75%
SAMLET	12	3	9	25%	75%

* På SUND indgår lederne af AEM, SKT samt 3 centre under 'Institutedere'.

Status 2017					
pr. fakultet					
Januar 2017					
SUND					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	4	3	1	75%	25%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
Inst.ledere**	20	6	14	30%	70%
SAMLET	25	9	16	36%	64%
TEOL					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	2	1	1	50%	50%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
SAMLET	3	1	2	33%	67%
BRIC					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Fak.direktør**	0	0	0	-	-
Inst.leder**	1	0	1	0%	100%
SAMLET	1	0	1	0%	100%
FA					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
DIR	4	1	3	25%	75%
FA-vice-dir.	8	2	6	25%	75%
SAMLET	12	3	9	25%	75%

** På SUND indgår lederne af BRIC, AEM, SKT samt 4 centre under 'Institutedere' (på CTN er der registreret 1 M + 1 K leder).

Bilag 2 - Bestandstal for KU-VIP 2007-2016 fordelt på køn

SIDE 17 AF 24

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
2013	170,5	576
2014	183,5	624,5
2015	186	650,5
2016	190,5	644,5

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	%
2013	22,8	77,2	%
2014	22,7	77,3	%
2015	22,2	77,8	%
2016	22,8	77,2	%

Noter: Kliniske professorer medregnet. Gæsteprofessorer ikke medregnet.

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
2013	494	933
2014	552	953,5
2015	598,5	958
2016	608,5	956

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	%
2013	34,6	65,4	%
2014	36,7	63,3	%
2015	38,5	61,5	%
2016	38,9	61,1	%

Noter: Kliniske lektorer medregnet. Eksterne lektorer ikke medregnet.

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
2013	133,5	123
2014	150,5	144
2015	159	183
2016	174	195,5

Procentvis fordeling

	Kvinder	Mænd	
2007	51,5	48,5	%
2008	53,1	46,9	%
2009	52	48	%
2010	51,7	48,3	%
2011	51,7	48,3	%
2012	51,4	48,6	%
2013	52	48	%
2014	51,1	48,9	%
2015	46,5	53,5	%
2016	47,1	52,9	%

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
2013	345	455
2014	426,5	573
2015	462,5	578
2016	464	540

Procentvis fordeling

	Kvinder	Mænd	
2007	42,3	57,7	%
2008	44	56	%
2009	43	57	%
2010	41,8	58,2	%
2011	44,5	55,5	%
2012	43,5	56,5	%
2013	43,1	56,9	%
2014	42,7	57,3	%
2015	44,4	55,6	%
2016	46,2	53,8	%

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
2013	777,5	653
2014	814,5	665,5
2015	799,5	674,5
2016	781,5	643

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	%
2013	54,4	45,6	%
2014	55	45	%
2015	54,2	45,8	%
2016	54,9	45,1	%

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

Kilde: ISOLA Personaleomsætning (november 2015 til november 2016)

Nyansættelser 2016 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	0
SAMF	2	3
SUND	9	19
HUM	3	0
SCIENCE	0	14
JUR	0	4
I ALT	14	40

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	-	-
SAMF	40	60
SUND	32,1	67,9
HUM	100	0
SCIENCE	0	100
JUR	0	100
I ALT	25,9	74,1

Nyansættelser 2015 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	0
SAMF	0	1
SUND	12	23
HUM	0	4
SCIENCE	5	24
JUR	0	0
I ALT	17	52

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	-	-
SAMF	0,0	100,0
SUND	34,3	65,7
HUM	0,0	100,0
SCIENCE	17,2	82,8
JUR	-	-
I ALT	24,6	75,4

Nyansættelser 2014 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	0
SAMF	0	0
SUND	8	31
HUM	5	10
SCIENCE	3	21
JUR	0	1
I ALT	16	63

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	-	-
SAMF	-	-
SUND	20,5	79,5
HUM	33,3	66,7
SCIENCE	12,5	87,5
JUR	0	100
I ALT	20,3	79,7

Nyansættelser 2013 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	5	1
SAMF	7	8
SUND	14	16
HUM	1	1
SCIENCE	7	16
JUR	0	3
I ALT	34	45

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	83,3	16,7
SAMF	46,7	53,3
SUND	46,7	53,3
HUM	50	50
SCIENCE	30,4	69,6
JUR	0	100
I ALT	43,0	57,0

Nyansættelser 2012 (fordelt på køn)

SIDE 20 AF 24

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 SCI- ENCE**	30,8	69,2
JUR	-	-
I ALT	23,1	76,9

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

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

Nyansættelser 2011 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	1	0
SAMF	0	3
SUND	5	26
HUM	2	5
NAT	1	8
JUR	1	2
FARMA	0	0
LIFE	4	7
I ALT	14	51

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	100	0
SAMF	0	100
SUND	16,1	83,9
HUM	28,6	71,4
NAT	11,1	88,9
JUR	33,3	66,7
FARMA	-	-
LIFE	36,4	63,6
I ALT	21,5	78,5

Nyansættelser 2010 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	1	1
SAMF	1	4
SUND	6	13
HUM	1	2
NAT	1	5
JUR	1	6
FARMA	2	1
LIFE	4	13
I ALT	17	45

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	50	50
SAMF	20	80
SUND	31,6	68,4
HUM	33,3	66,7
NAT	16,7	83,3
JUR	14,3	85,7
FARMA	66,7	33,3
LIFE	23,5	76,5
I ALT	27,4	72,6

Nyansættelser 2009 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	3	0
SAMF	3	3
SUND	9	31
HUM	3	4
NAT	3	12
JUR	2	5
FARMA	1	2
LIFE	3	11
I ALT	27	68

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	100	0
SAMF	50	50
SUND	22,5	77,5
HUM	43	57
NAT	20	80
JUR	28,6	71,4
FARMA	33,3	66,7
LIFE	21,4	78,6
I ALT	28,4	71,6

Nyansættelser 2008 (fordelt på køn)

SIDE 21 AF 24

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	1	0
SAMF	0	6
SUND	9	21
HUM	3	2
NAT	3	10
JUR	1	0
FARMA	1	2
LIFE	2	9
I ALT	20	50

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	100	0
SAMF	0	100
SUND	30	70
HUM	60	40
NAT	23,1	76,9
JUR	100	0
FARMA	33,3	66,7
LIFE	18,2	81,8
I ALT	28,6	71,4

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

Nyansættelser 2007 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	2
SAMF	0	5
SUND	7	25
HUM	0	2
NAT	0	12
JUR	1	3
FARMA	0	2
LIFE	3	9
I ALT	11	60

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	100
SAMF	0	100
SUND	21,9	78,1
HUM	0	100
NAT	0	100
JUR	25,0	75,0
FARMA	0	100
LIFE	25,0	75,0
I ALT	15,5	84,5

Nyansættelser 2006 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	0
SAMF	0	7
SUND	6	25
HUM	1	0
NAT	3	10
JUR	0	0
FARMA	0	2
LIFE	0	9
I ALT	10	53

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	-	-
SAMF	0	100
SUND	19,4	80,6
HUM	100	0
NAT	23,1	76,9
JUR	-	-
FARMA	0	100
LIFE	0	100
I ALT	15,9	84,1

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

Noter:

- Tallene er baseret på en liste over alle professorer, registreret som ansatte i 2016 i **ScanPas**, frasorteret personer, der tidligere har været ansat som professorer på KU indenfor perioden 2006-2016.
- Ansættelser som ophører efter 4 måneder eller mindre, tæller ikke med i denne statistik.

Bilag 4 - Dispensationsansøgninger 2016, kønsfordeling og antal ansøgere

SIDE 22 AF 24

Dispensationsansøgninger 2016		Antal Mandlige ansøgere	Antal Kvindelige ansøgere
Fakultet	Stilling		
HUM			
	Lektor	0	2
	Lektor	0	1
SCIENCE			
	Professor	5	0
	Lektor	0	2
	Lektor	3	0
	Lektor	2	0
SUND			
	Professor	1	0
	Professor	0	1
	Professor MSO	2	0
	Professor MSO	0	1
	Lærestolsprofessor	8	0
	Klinisk Professor	0	1
	Klinisk Professor	2	0
	Klinisk Professor	0	2
	Klinisk Professor	2	0
	Klinisk Professor	1	0
	Klinisk Professor	0	1
	Klinisk Professor	2	0
	Klinisk Professor	4	0
	Klinisk Professor	1	0
	Klinisk Professor	2	0
	Klinisk Professor	1	0
	Klinisk Professor	1	0
	Klinisk Professor	1	0
	Lektor	1	0
	Lektor	1	0
	Klinisk Lektor	0	1
	Klinisk Lektor	0	2
	Klinisk Lektor	0	2
	Klinisk Lektor	1	0
	Klinisk Lektor	1	0

Afslag

Ansøgning trukket tilbage

Bilag 5 – Udviklingen i professorbestanden på KU fra 2005 til 2016
Ordinær - MSO¹

SIDE 23 AF 24

	Antal professorer ¹ I ALT på KU		Kønsfordelingen i procent	
	K	M	K	M
2016	138,5	507,5	21,4%	78,6%
2015	136,5	517	20,9%	79,1%
2014	138	499,5	21,6%	78,4%
2013	130,5	459	22,1%	77,9%
2012	112,5	450,5	20,0%	80,0%
2011	101,5	413,5	19,7%	80,3%
2010	94,5	407,5	18,8%	81,2%
2009	80	384	17,2%	82,8%
2008	65,5	364,5	15,2%	84,8%
2007	42,5	252	14,4%	85,6%
2006	50	255	16,4%	83,6%
2005	39	241	13,9%	86,1%

Fordeling på løngrupperne 111+113 og 115¹

	Ordinære*		Ordinære*		MSO		MSO %	
	K	M	udgør flg. procentdel af alle hhv. K/M professorer på KU:		K	M	udgør flg. procentdel af alle hhv. K/M professorer på KU:	
	K	M	K	M	K	M	K	M
2016	100,5	441,5	72,6%	87,0%	38	66	27,4%	13,0%
2015	89	445,5	65,2%	86,2%	47,5	71,5	34,8%	13,8%
2014	86,5	424,5	62,7%	85,0%	51,5	75	37,3%	15,0%
2013	82	375	62,8%	81,7%	48,5	84	37,2%	18,3%
2012	74,5	367	66,2%	81,5%	38	83,5	33,8%	18,5%
2011	67	338	66,0%	81,7%	34,5	75,5	34,0%	18,3%
2010	60,5	330,5	64,0%	81,1%	34	77	36,0%	18,9%
2009	51,5	316	64,4%	82,3%	28,5	68	35,6%	17,7%
2008	47	308	71,8%	84,5%	18,5	56,5	28,2%	15,5%
2007	33	216,5	77,6%	85,9%	9,5	35,5	22,4%	14,1%
2006	43	227	86,0%	89,0%	7	28	14,0%	11,0%
2005	35	214	89,7%	88,8%	4	27	10,3%	11,2%

¹ Kliniske professorer (løngr. 118) medregnes ikke i denne tabel.

* Løngr. 111 "Professor" samt løngr. 113 "Professor (tidsbegrænset)".

Kilde: ScanPas pr. 05-04-2017.

Bilag 6 – Nyansættelser
Ordinære og MSO professorer på KU i 2016
Fordeling på fakulteter

SIDE 24 AF 24

	Antal professorer Fordelt på fakulteter		Kønsfordelingen i procent	
	K	M	K	M
TEO	0	0	-	-
SAMF	2	3	40%	60%
SUND ¹	6	9	40%	60%
HUM	3	0	100%	0%
SCIENCE	0	14	0%	100%
JURA	0	4	0%	100%
KU I ALT	11	30	26,8%	73,2%

Fordeling på løngrupperne 111+113 og 115¹

	Ordinære*		Ordinære*		MSO		MSO %	
	K	M	udgør flg. procentdel af alle hhv. K/M professorer på KU:		K	M	udgør flg. procentdel af alle hhv. K/M profes- sorer på KU:	
	K	M	K	M	K	M	K	M
TEO	0	0	-	-	0	0	-	-
SAMF	2	1	100%	33,3%	0	2	0%	66,7%
SUND ¹	5	7	83,3%	77,8%	1	2	16,7%	22,2%
HUM	2	0	66,7%	-	1	0	33,3%	-
SCIENCE	0	13	-	92,9%	0	1	-	7,1%
JURA	0	4	-	100%	0	0	-	0%
KU I ALT	9	25	81,8%	83,3%	2	5	18,2%	16,7%

¹ Kliniske professorer (løngr. 118) medregnes ikke i denne tabel.

* Løngr. 111 "Professor" samt løngr. 113 "Professor (tidsbegrænset)"

Kilde: ISOLA Personaleomsætning (november 2015 til november 2016)

OBS: Tal vedrørende hhv. bestand og nyansættelser kan ikke sammenlignes direkte, da statistikkerne opgøres på to forskellige måder.