



Monitoreringsrapport 2024

– Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023

Status på initiativer og data



Indhold

INTRODUKTION	3
Motivationen for at gøre en indsats.....	4
Organisering af arbejdet med ligestilling og diversitet	4
STATUS PÅ IMPLEMENTERING	6
Oversigt: Status på implementering af initiativer	6
Initiativer, der er videreført eller blevet faste tilbud	9
Arbejdet med den næste handleplan.....	10
Inklusionsmåling.....	11
Opmærksomhedsskabende og synliggørende tiltag.....	12
Lokale tiltag.....	12
NØGLETAL FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET PÅ KU	13
Overordnede tendenser i nøgletallene.....	13
1. Kønsfordeling i populationen af videnskabeligt personale	14
2. VIP Rekruttering	23
3. Kønsfordeling i populationen af teknisk-administrativt personale	33
4. Kønsfordeling i universitetets ledelse.....	35
5. Kønsfordeling blandt de studerende	36
6. Uddannelser med størst kønsskævhed	40
7. Krænkende handlinger	41

Denne monitoreringsrapport er udarbejdet i maj-juni 2024 af Fælles HR. Rapporten er godkendt af styregruppen for KU's Handleplan for ligestilling og diversitet den 14. august 2024.

Introduktion

Københavns Universitet har en ambition om at være det bedste sted for de bedste idéer. For at fremme denne ambition, for at løfte et etisk ansvar og for at skabe en god arbejdsplads, er det afgørende for Københavns Universitet, at alle kan udleve deres potentiale og begejstringen for deres fag eller ansvarsområde.

Det kan kun ske, hvis rammerne giver mulighed for det og hvis alle – både studerende og ansatte – trives. Ambitionen med KU's indsats på ligestillings- og diversitetsområdet er netop at skabe et inkluderende studie- og arbejdsmiljø uden diskrimination, forskelsbehandling og krænkelse. Sådan sikrer KU de bedst mulige rammer for excellent uddannelse og forskning.

Vi er ikke helt i mål med denne ambition på Københavns Universitet. Det ved vi fra national og international forskning og egne undersøgelser af KU's studie- og arbejdsmiljø. Derfor vedtog KU i december 2021 en [Handleplan for ligestilling og diversitet](#) (herefter "handleplanen"), som forpligter KU til "at fortsætte og videreudvikle den ambitiøse og dedikerede indsats, som har stået på de seneste årtier med det formål yderligere at styrke rammerne og mulighederne for ligestilling og diversitet."¹

Handleplanen løber fra 2022 til 2024. Fokuset er i høj grad at danne grundlag for KU's videre arbejde på ligestillings- og diversitetsområdet igennem udarbejdelse af bedre data på området og opkvalificering af organisationen. Handleplanens ambition er på én gang at sætte gang i forandring via her-og-nu initiativer og at lægge trædestenene til tiltag, der skaber en udvikling i et mere langsigtet perspektiv.

Handleplanens gyldighedsperiode nærmer sig sin afslutning. Initiativerne er afsluttede i regi af handleplanen på nær et enkelt som er forlænget til efteråret 2024. En del initiativer lever desuden videre som faste tilbud og indgår i universitetets drift fremover. For at fastholde momentum opnået igennem den nuværende handleplan, er arbejdet med at udforme den næste handleplan, der skal løbe fra 2025-2030, i fuld gang. Det bliver en handleplan, hvor lokal forankring af indsatser og en fælles retning for universitetet er i højsædet, ligesom indsatsen i højere grad skal tænkes på tværs af universitetets virke indenfor både uddannelse, forskning, administration, innovation og bygninger.

I 2024 har Københavns Universitet med lanceringen af Strategi 2030 også gjort det endnu tydeligere, at arbejdet med diversitet, lighed og inklusion har høj prioritet på universitetet. Således indgår diversitet, lighed og inklusion i Københavns Universitets strategi som en grundlæggende forudsætning for universitetets generelle virke og for arbejdet med strategiens øvrige ambitioner. Det er dermed en grundlæggende forudsætning, som Københavns Universitet forpligter sig på at arbejde for at forankre og styrke.

¹ Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023:
https://om.ku.dk/profil/mangfoldighed/koebenhavns_universitet_handleplan_for_ligestilling_og_diversitet_2022-2023.pdf

Motivationen for at gøre en indsats

På Københavns Universitet er motivationen for at styrke ligestilling og diversitet enkel: Alle skal føle sig velkomne og være trygge på deres arbejdsplads og studiested. Det er en etisk fordring, men det er også en forudsætning for et godt arbejdsmiljø og excellente resultater. Det kræver, at vi som universitet tager ansvar for at skabe en inkluderende kultur og forebygge forskelsbehandling og krænkelse.

Vi ved også, at ligestilling og diversitet kan gøre god forskning og undervisning endnu bedre, fordi det er med til at afdække oversete perspektiver og mulige veje frem. Der er tilmed værdiskabelse og innovation i ligestilling og diversitet, da en mangfoldig universitetsbefolkning kan give endnu stærkere løsninger på nutidens og fremtidens udfordringer.²

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

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

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

Organisering af arbejdet med ligestilling og diversitet

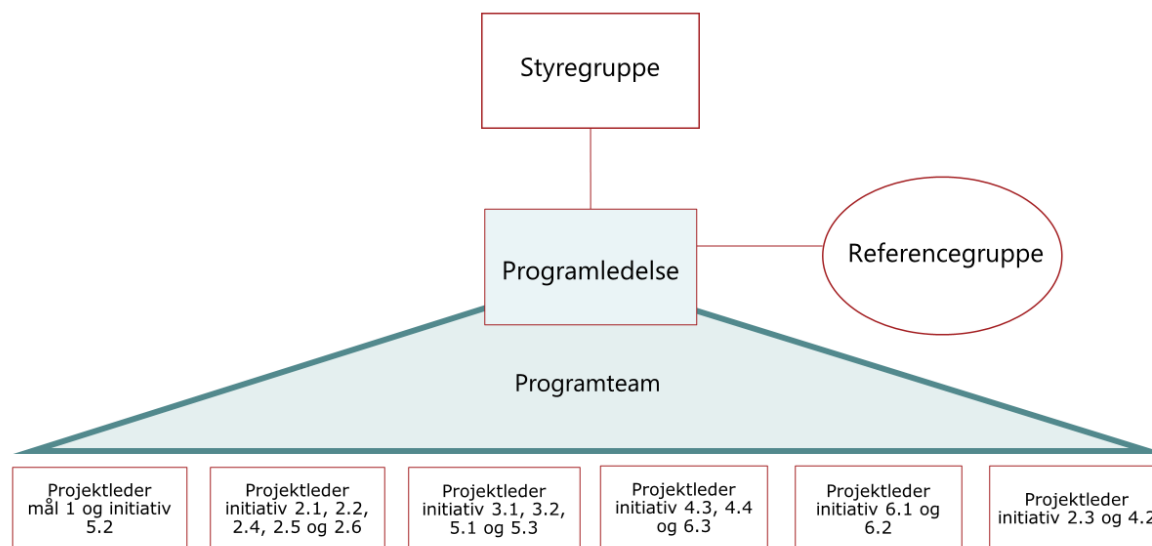
En del af arbejdet med at implementere handleplanen for ligestilling og diversitet 2022-2024 har handlet om at skabe de bedst mulige rammer for at arbejde med ligestilling og diversitet på universitetet. Dette har involveret flere forskellige organisatoriske tiltag, herunder at handleplanen, der oprindeligt var vedtaget for 2022 og 2023, i januar 2023 blev forlænget med et år, så den er gældende til udgangen af 2024. Forlængelsen blev vedtaget for at sikre tid nok til arbejdet med at udvikle den næste handleplan, der skal træde i kraft i 2025. Derudover blev arbejdet med

² DEA. 2021. *Diversitet i forskning*. DEA: <https://www.datocms-assets.com/22590/1619960908-hovedrapport.pdf>

handleplanen i 2023 organiseret som et program for at sikre en beslutningsdygtig governancestruktur for området.

Programorganisering

Programorganiseringen af arbejdet med ligestilling og diversitet har bl.a. betydet, at der er blevet udpeget en styregruppe for arbejdet med deltagelse af bl.a. rektor. Vicedirektøren for Fælles HR er udpeget som programejer. Programorganiseringen er i øvrigt beskrevet nedenfor:



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

Programejer: Vicedirektør for Fælles HR Thomas Molin

Programleder: Diversitets- og inklusionskonsulent Frederikke S. Fürst

Referencegruppe: Studerende Malte Sauerland-Paulsen (studenterrådet), studerende Ban Mouid Shiwalia (studenterrådet), studerende Nete Tvorup Christiansen (Queer Union KU), akademisk medarbejder Jesse Buijink, ph.d.-studerende Rasmus Michael Sandsdal, postdoc Marwa Almosaileakh, lektor og afdelingsleder Christine Pöder, lektor og centerleder Mons Bissenbakker, lektor Mathias Wullum Nielsen, lektor og koordinationsleder Hilda Rømer Christensen, lektor Sorcha MacLeod, lektor Ravinder Kaur, professor og viceinstitutleder Pernille Bjørn, sprogkonsulent Jo Ebert Håkonsson, sektionsleder Karen Vestergaard Petersen og administrationschef Helle Hald

Projektledere: Projektleder Katrine Greve-Poulsen, Senior EU Liaison Officer Lotta Avesson, chefkonsulent Nina Bahrt Blom, diversitets- og inklusionskonsulent Lea Muldtofte, programleder for ligestilling og diversitet Frederikke S. Fürst, diversitets- og inklusionskonsulent Maria Dockweiler

Status på implementering

Handleplanen er gået ind i det sidste år af dens levetid. Implementeringen af handleplanens initiativer er gennemført, og handleplanen afsluttet bortset fra initiativ 5.3, som er forlænget til efteråret 2024. Samtidig er en del initiativer overgået til fast udbud fx et kursus i mangfoldighedsledelse, der er blevet en fast del af kursusudbuddet til ledere på KU. Fokus i arbejdet med ligestilling og diversitet har vendt sig mod udviklingen af den næste handleplan, der skal træde i kraft i 2025. Arbejdet startede med en åben idéindsamling blandt både individuelle medarbejdere og studerende samt lokale råd og nævn, mangfoldighedsudvalg, samarbejdsudvalg mv. i efteråret 2023. Derudover er arbejdet i 2024 præget af forberedelsen af en inklusionsmåling, der skal udsendes til alle medarbejdere og studerende på KU i september-oktober 2024. Arbejdet med ovenstående udfoldes i de nedenstående afsnit sammen med en beskrivelse af de tiltag, der er iværksat for at synliggøre arbejdet med ligestilling og diversitet på Københavns Universitet samt eksempler på lokale tiltag. Først følger dog en kort oversigt over implementering af samtlige af handleplanens initiativer.

Oversigt: Status på implementering af initiativer

Implementeringen af initiativerne i handleplanen er afsluttet bortset fra initiativ 5.3, der er forlænget til efteråret 2024. Skemaet i dette afsnit viser en oversigt over initiativerne, oplistet ud fra hvilket halvår, de var planlagt til gennemførelse. Som oversigten viser, er 17 ud af handleplanens 20 initiativer gennemført, to ud af de 20 initiativer er delvist gennemført, mens kun ét ud af 20 initiativer ikke bliver påbegyndt i indeværende handleplansperiode.

Handleplanen blev i januar 2023 forlænget med et år for at sikre tilstrækkelig tid til udviklingen af den næste handleplan, der skal træde i kraft i 2025. Ambitionen har fortsat været at udvikle og teste alle initiativer i den nuværende handleplan inden udgangen af 2023. Denne ambition er opfyldt med undtagelse af ét initiativ (5.3), som forventes afsluttet i september 2024. Under flere af initiativerne (6.1, 3.2, 4.3, 4.4, 6.2, 6.3, 5.2) er der stadig aktiviteter, da disse er overgået til fast udbud eller besluttet forlænget af de afdelinger, hvor udviklingen er foregået. Disse initiativer regnes for afsluttet i regi af handleplanen.

Under implementeringen af handleplanen blev det besluttet, at Københavns Universitet skal gennemgå en reform af administrationen i 2024. Flere ressourcer, som ellers var afsat til implementeringen af handleplanen, blev trukket ind i reformarbejdet. Dette har resulteret i, at tre initiativer (2.4, 3.1 og 5.1) ikke er blevet gennemført, hvoraf det ene (2.4) vurderes dækket af

inklusionsmålingen og det andet (3.1) til dels er dækket gennem webinarrækkerne i 2023 og 2024, mens det sidste (5.1) ikke er påbegyndt.

Det vil sige, at der ved afslutningen af initiativerne kun er ét ud af 20 initiativer, som ikke er helt eller delvist gennemført³.

I regi af handleplanen er fokus i resten af 2024 på udviklingen af den kommende handleplan (mål 1), som på trods af ressourceudfordringer i mangfoldighedsteamet i januar-marts forløber nogenlunde planmæssigt.

Grøn

Gennemført initiativ

Gul

Delvis gennemført initiativ

Grå

Inaktiv, initiativ gennemføres ikke

Nr.	Initiativ/fase	Status
Forår 2022		
4.1	KU har gennem en udvidet spørgeramme i APV styrket vidensgrundlaget om tilfælde af krænkende handlinger og forskelsbehandling af medarbejdere.	Gennemført.
4.5	KU har indført en whistleblowerordning, som inkluderer muligheden for anonymt at indberette tilfælde af seksuel chikane.	Gennemført.
5.4	KU har opdateret konceptet for LUS, så det inkluderer stillingtagen til ligestilling og diversitet som væsentlig udviklingsparameter.	Gennemført.
6.1	KU har udviklet og udbudt et train-the-trainer forløb vedr. køn i forskning målrettet lokale forsknings- og innovationsmedarbejdere.	Gennemført
Efterår 2022		
3.1	KU har udviklet og udbudt et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias målrettet alle medarbejdere.	Ikke gennemført. Dog gennemførsel af webinarrække om emner indenfor diversitet, ligestilling og inklusion, herunder parallelsproglighed, sexismen mv. som til dels opfylder denne målsætning Initiativ om e-læring målrettet alle medarbejdere videreføres i næste handleplan.
3.2	KU har udviklet og udbudt et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias for alle ledere.	Gennemført og overgået til fast udbud.

³ Mål 1 er ikke medregnet i antallet af initiativer.

		Kursus i mangfoldighedsledelse er udviklet og udbudt. Indgår fremover som modul i KU's faste kursustilbud til ledere – LUKU Flex.
4.3	KU har klædt medarbejdere og studerende på til at intervenere, som tredjeperson, ved tilfælde af krænkende handlinger.	Gennemført. Kurser i allyship er afholdt på flere fakulteter, for Studenterhuset og for studenterforeninger på tværs af KU. I forbindelse med sommerstudiestart 2024 har alle tutoruddannelser modtaget bystandertræning/allyshipkurser.
4.4	KU har klædt medarbejdere og ledere på til at forebygge og håndtere tilfælde af krænkende handlinger jf. gældende KU-retningslinjer.	Gennemført – men kræver fortsat løbende indsats.
6.2	KU har udviklet og udbudt tematiske workshops vedr. køn i forskning med henblik på at understøtte forskere i at møde award-kriteriet.	Gennemført – bæres ind i næste handleplansperiode.
6.3	KU har udbudt kursus for undervisere med fokus på grundlæggende teorier og begreber inden for ligestilling og diversitet.	Gennemført – men med begrænset deltagelse. Overgår til fast udbud.
Forår 2023		
1	Udvikling af næste handleplan: Idéfase	Gennemført.
2.2	Mulighederne for at styrke vidensgrundlaget om udvalgte øvrige forskelsmarkørers betydning i forhold til uddannelse og ansættelse på KU er afdækket og belyst gennem en undersøgelse med fokus på diversitet og inklusion.	Gennemført.
2.3	Vidensgrundlaget vedrørende det kønsskæve optag på BA-niveau er styrket med særligt fokus på frafald, forventede karrieremuligheder og afgørende forhold for ansøgning.	Gennemført. Analysen er gennemført af to forskellige studentergrupper, og specialer og præsentationer er modtaget.
2.4	Vidensgrundlaget om ph.d.-studerendes og postdocs oplevelser af barriere og muligheder i forhold til fremtidig forskerkarriere er afdækket.	Ikke gennemført – dækkes i stedet af den kommende inklusionsmåling.
2.5	Datagrundlaget for analyser af kønsfordelingen i rekrutteringsprocessen for teknisk administrative medarbejdere er styrket.	Gennemført.
2.6	Datagrundlaget for at analysere mulige ligelønsproblematikker på KU er styrket.	Gennemført – men der kan gøres mere.

4.2	KU har gennem undervisningsmiljøvurderingen fra 2021 (UVM) etableret styrket baseline vedrørende håndtering af krænkende handlinger mellem studerende – og mellem studerende og ansatte – og opsat nye målsætninger for arbejdet.	Gennemført.
5.1	KU har styrket lige muligheder i rekruttering og forfremmelse ved at medtænke ligestilling i implementeringen af KU's kriterier for meritering samt ved at udvikle guidelines og templates til den ligestillede rekrutteringsproces.	Ikke gennemført – bæres ind i næste handleplansperiode.
5.2	KU har formaliseret et ERFA-netværk for medarbejdere, som har deltaget i tidligere handleplaner og/eller projekter lokalt, med fokus på ligestilling og diversitet.	Gennemført. Netværket mødes fortsat 2-3 gange årligt, og det er muligt at indmelde sig ved at sende en mail til diversitet@adm.ku.dk
Efterår 2023		
2.1	Indikatorerne i Handleplan for ligestilling og diversitet kan så vidt muligt leveres på institutniveau.	Gennemført – men der kan gøres mere. Dette arbejde videreføres i næste handleplansperiode.
5.3	KU har styrket lige muligheder i rekruttering af ledere på KU ved at teste forskellige redskaber til reduktion af ubevidste bias og til kvalitetssikring af rekrutteringsprocessen.	Påbegyndt, men gennemføres ikke i fuld form. Pilotprojekt har kørt på to fakulteter med test af bias-screeningsværktøj i forbindelse med ansættelsesprocesser. Projektet er forlænget til september 2024, hvorefter der træffes beslutning om videre brug af værktøjet.
Forår 2024		
1	Udvikling af næste handleplan: Udførelsesfase	Påbegyndt.
Efterår 2024		
1	Udvikling af næste handleplan: Forankring- og afslutningsfase	Ikke påbegyndt – påbegyndes i efteråret 2024.

Initiativer, der er videreført eller blevet faste tilbud

En række af handleplanens initiativer er som beskrevet enten blevet forlængede eller blevet en fast del af udbuddet og af arbejdet med ligestilling og diversitet på Københavns Universitet. Et par af dem fremhæves herunder med korte beskrivelser.

Mangfoldighedsledelse

Handleplanens initiativ 3.2 om at udvikle et kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias for ledere er både gennemført og blevet en del af KU's faste kursustilbud. Konkret blev kurset i

mangfoldighedsledelse udviklet og udbudt første gang i marts 2024, som en del af KU's kursustilbud til ledere – LUKU Flex. Kurset havde 15 deltagere og blev evalueret til 4.5 ud af 5. Kurset i mangfoldighedsledelse udbydes fremover som en fast del af kursustilbuddet til ledere, og det forventes at tiltrække flere deltagere efterhånden, som KU's ledere bliver bekendt med kurset. Kurset udbydes næste gang i november 2024 på engelsk.

DEI-netværk

Handleplanens initiativ 5.2 om at etablere et formaliseret ERFA-netværk for medarbejdere er gennemført. DEI-netværket⁴ blev iværksat i juni 2023 og består af medarbejdere på KU, der enten arbejder med ligestilling og diversitet, forsker i emner relateret til det eller på anden vis er involveret i arbejdet med ligestilling og diversitet på Københavns Universitet. Netværket har ca. 80 medlemmer og oplever løbende nye forespørgsler om deltagelse fra medarbejdere samt forslag fra medlemmerne til arbejde og vidensdeling, som netværket kan tage fat på. Der er afholdt to møder i 2023, et møde i 2024 og endnu et møde er planlagt til afholdelse i efteråret 2024. Med netværket og vidensdelingen der foregår her, er KU nået et skridt videre i arbejdet med at få spredt gode initiativer omkring diversitet og inklusion på tværs af universitetet og at lære af hinanden.

Kursus om inkluderende klasserumsledelse

Handleplanens initiativ 6.3 om et kursus for undervisere er gennemført, og initiativet forlænges. Kurset om inkluderende og mangfoldige læringsmiljøer blev udviklet af Det Humanistiske Fakultets pædagogiske center, TEACH, og pilottestet i november 2023. Kurset er udbudt igen i maj 2024, hvorefter det skal besluttes, om det er det korrekte format, eller om der skal videreudvikles. På Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet udvikles der også et lignende kursus, målrettet medarbejdere på SUND.

Webinarrække om ligestilling og diversitet

Som en del af arbejdet med handleplanens initiativ 3.1. og 4.4, blev der hen over vinteren i både 2023 og 2024 afholdt webinarrækker om emner indenfor DEI, herunder parallelsproglighed, sexisme, pronomenbrug mv. Webinarrækken fortsættes i vinteren 2025.

Arbejdet med den næste handleplan

Med afslutningen af implementeringen af initiativerne i den nuværende handleplan har arbejdet det sidste år vendt sig mod forberedelsen af den næste handleplan.

I efteråret 2023 gik arbejdet i gang. En åben idéindsamling i organisationen blev startskuddet på processen. Her fik både individuelle studerende og medarbejdere samt råd og nævn på universitetet mulighed for at komme med input til indholdet i den kommende handleplan, ligesom mangfoldighedsteamet bl.a. gennemførte samtaler med alle dekaner på universitetet. Inputtene fra

⁴ DEI står for Diversity, Equity og Inclusion

den åbne idéindsamling, fra tidligere undersøgelser på KU såsom APV og Studiemiljøundersøgelsen, fra dekansamtalerne og viden fra forskning og best practice blev kombineret og mundede ud i fem temaer, som styregruppen for ligestilling og diversitet har besluttet skal indgå i næste handleplan. Processen blev afsluttet med en høring af de fem temaer i universitetets relevante ledelses- og samarbejdsfora. Kommende indsatser på universitetet i næste handleplansperiode skal spille ind i de fem temaer, så det sikres, at universitetet arbejder i samme retning. De fem temaer er: 1) Rekruttering og tiltrækning, 2) Onboarding og tilknytning, 3) Køn og diversitet i forskning, innovation og uddannelse, 4) Tilgængelighed: fysiske omgivelser, sprog og systemer og 5) Hverdagsinklusion.

Styregruppen for ligestilling og diversitet har også besluttet, at der i næste handleplan både skal iværksættes centralt styrede indsatser, der især handler om at forandre tværgående systemer og processer på universitetet, og lokale indsatser, som fastsættes og udføres på lokalt niveau. Inden den nye handleplan træder i kraft, skal der træffes beslutning om en governancemodel for arbejdet med den næste handleplan, om hvilke måltal, der skal indgå, og om hvilke konkrete centrale indsatser, der skal iværksættes i næste periode. Styregruppen for ligestilling og diversitet drøfter og træffer løbende beslutning om disse elementer i den næste handleplan, med input fra relevante aktører og fora på universitetet, ligesom der foregår en løbende dialog på tværs af Københavns Universitets områder og enheder – byggeri, uddannelse, forskning – der kvalificerer indholdet i den næste handleplan.

Inklusionsmåling

I august 2023 besluttede Styregruppen for ligestilling og diversitet, at der skal gennemføres en inklusionsmåling blandt alle medarbejdere og studerende på Københavns Universitet. Siden har mangfoldighedsteamet arbejdet med at forberede målingen i samarbejde med den eksterne virksomhed, der skal gennemføre målingen på KU's vegne. Målingen gennemføres i september-oktober 2024.

Inklusionsmålingens formål er at undersøge, hvordan universitetets mange forskellige medarbejdere og studerende oplever at være inkluderet eller ekskluderet på universitetet. Målingen har særligt fokus på at afdække situationer, hvor der opstår eksklusion og forskelsbehandling, samt om der er nogle grupper eller minoriteter, der er mere udsatte i de situationer end andre. Dermed adskiller inklusionsmålingen sig fra de øvrige undersøgelser på universitetet, der omhandler trivsel, som APV'en og studiemiljøundersøgelsen, da det med målingen er muligt at fokusere særligt på minoritetsgruppers oplevelser med inklusion og i hvilke situationer inklusionen kan være udfordret.

Inklusionsmålingen skal sikre, at vi som universitet kan designe de rigtige indsatser til dér, hvor der eventuelt er udfordringer. Resultaterne fra målingen ligger færdige på samme tid som den næste handleplan træder i kraft, og målingen giver dermed et vidensgrundlag, som indsatserne i næste periode på både centralt og lokalt niveau kan tage afsæt i. Samtidig kan målingen tjene som en 'baseline', så vi kender vores udgangspunkt ved handleplansperiodens begyndelse.

Opmærksomhedsskabende og synliggørende tiltag

Mangfoldighedsteamet har det foregående år fortsat arbejdet med at synliggøre den indsats for ligestilling og diversitet, der foregår på universitetet. Dette er især gjort via oplæg for institutter og administrative afdelinger på tværs af KU og møder med medarbejdere og ledere, der har initieret lokale indsatser. Den åbne idéindsamling, der foregik i efteråret 2023, som startskuddet til arbejdet med den næste handleplan, skabte også synlighed om dagsordenen og den næste handleplan. Kendskabet til KU's ligestillings- og diversitetsarbejde er derudover styrket via nyheder på KUnet, nyhedsbreve, infoskærme, LinkedIn og Universitetsavisen.

Arbejdet med synliggørelse er også fortsat på mere festlige måder. For eksempel var der i forbindelse med KU Festival i maj 2024 arrangeret et "Rainbow Corner" i samarbejde med LGBTQIA+ medarbejdernetværket og studenterorganisationen Queer Union KU ligesom det var tilfældet på festivalen i 2023. Der var også en række arrangementer i forbindelse med Copenhagen Pride i 2023, som fortsættes i 2024, fx "Research Under the Rainbow", hvor kandidatstuderende og forskere præsenterer deres forskning indenfor LGBTQIA+-relaterede emner. Denne type tiltag er en effektiv måde at synliggøre og fejre mangfoldigheden på KU.

Lokale tiltag

Udover de centralt styrede indsatser, som der er iværksat bl.a. i regi af handleplanen, er der – ligesom de foregående år – gang i en række tiltag på fakulteter, centre og institutter. Som eksempler kan nævnes; Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet har i efteråret 2023 nedsat sit eget [Diversity Sounding Board](#), med 35 medlemmer på tværs af VIP- og TAP-ansatte og studerende. Institut for Kunst- og Kulturvidenskab på HUM har nedsat en [Mangfoldighedsgruppe](#) med ca. 18 medarbejdermedlemmer. Fem institutter fra SCIENCE og SUND har valgt at søge om og deltage i et fondsfinansieret samarbejdsprojekt, "Living Labs", med fokus på at øge diversiteten i STEM-fagene, herunder [Kemisk Institut](#), GLOBE m.fl.

Nøgletal for ligestilling og diversitet på KU

På de følgende sider præsenteres en række nøgletal for ligestilling og diversitet på Københavns Universitet (KU). Det drejer sig om tal på kønsfordelingen i populationen af videnskabeligt personale, i rekrutteringsprocessen, blandt det teknisk/administrative personale, universitetets ledelse samt de studerende, ligesom hovedresultater omkring krænkende adfærd fra hhv. APV og studiemiljøundersøgelse indgår i rapporten. Data er trukket i maj/juni 2024.

Dermed opdateres tallene fra den baselineanalyse, der siden 2022 har ligget til grund for handleplanen. Denne opdatering af allerede fastsatte nøgletal betyder konkret, at de efterfølgende sider primært præsenterer data om ledere, ansatte og studerende på KU fordelt ud fra juridisk, binært køn, da netop disse nøgletal blev fastsat som baseline i handleplanen. Styregruppen for ligestilling og diversitet såvel som Fælles HR er opmærksomme på, at dette datagrundlag ikke er fyldestgørende ift. at skabe overblik over alle diversitetsrelevante parametre, da disse omfatter langt mere end (juridisk) køn.

Dette er blandt andet baggrunden for, at der i 2024 bliver gennemført en inklusionsmåling blandt alle studerende og ansatte på KU. Målingen skal give indblik i oplevelser og erfaringer med inklusion og trivsel for bl.a. forskellige minoritetsgrupper på KU, og den giver dermed et vidensgrundlag, der går ud over binært køn.

Overordnede tendenser i nøgletallene

Som nævnt angår en del af motivation bag KU's indsats for ligestilling og diversitet, at man ønsker, at mænd og kvinder ikke skal opleve forskelle i rekruttering og forfremmelse. Nøgletallene i nærværende rapport viser, at der eksisterer forskelle i kønsfordelingen i de forskellige personalekategorier og i stillingsstrukturen.

For populationen af videnskabeligt personale gælder det, at der er et fald i andelen af kvindelige VIP-ansatte i takt med stigningen i karriertrin på KU, både generelt på KU og på de fleste fakulteter.

Derudover ses det for populationen af videnskabeligt personale, at der på både ph.d., postdoc og lektorniveau er sket et svagt fald eller stagnering i andelen af kvinder fra 2022-2023. På professor- og adjunktniveau er der en svag stigning i andelen af kvinder fra 2022-2023. I handleplanen er der defineret et mål om, at "Forbedre kønsbalancen på henholdsvis lektor- og professorniveau med 2 procentpoint i perioden 2022-2024 på KU-niveau" (mål 5; side 7). Med denne udvikling fra 2022-2023 in mente, skal der på lektorniveau ske en markant stigning fra 2023-2024 for at målet nås, mens udviklingen på professorniveau skal fortsætte frem til 2024 for at nå målet.

Når det gælder VIP-rekruttering, er der en lavere andel af kvindelige ansøgere sammenlignet med mandlige, men en højere andel af de kvindelige ansøgere bliver shortlistet og anset for kvalificerede. Dette antyder, at der er en højere koncentration af kvalificerede kvindelige ansøgere. Den laveste andel af kvinder i rekrutteringsprocessen findes på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet, mens Det Humanistiske Fakultet har flest kvinder i rekrutteringsprocessen.

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

I universitetets ledelse (L80) er der en lille overvægt af mandlige ledere (58 procent mod 42 procent kvinder). I LT (KU's ledelsesteam, der består af rektoratet, direktøren og dekanerne) er der 60 procent mandlige ledere og 40 procent kvindelige ledere. I rektoratet er der udelukkende mandlige ledere, mens der blandt dekanerne er 67 procent kvindelige ledere. I AL (KU's administrative ledelsesteam, der består af fakultetsdirektører, vicedirektører i fællesadministrationen og universitetsdirektøren) er der 71 procent mandlige ledere og 29 procent kvindelige ledere. Alle fakultetsdirektører er mænd, mens fordelingen er 50/50 blandt vicedirektørerne (maj 2024).

Kønsskævhed eksisterer dog ikke kun for KU's personale. Der er i perioden 2016-2023 optaget flere kvindelige end mandlige studerende på såvel BA-optag (57-61%) som KA-optag (61-64%) på KU-niveau. Der optages flest kvinder på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og flest mænd på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet. KU har også hele uddannelser med stor kønsskævhed. Således er der på BA-niveau 36 uddannelser med overrepræsentation (over 70%) af kvindelige studerende og fire uddannelser med overrepræsentation af mandlige studerende.

KU's handleplan har også til formål at modvirke krænkende handlinger og andet, der hindrer trivslen på KU for ansatte og studerende. På KU-niveau er andelen af ansatte, der har angivet i den seneste APV fra 2022, at de har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed 2 procent; på Det Juridiske Fakultet er andelen dog 7 procent. Ud af de 2 procent på KU-niveau har en fjerdedel svaret, at de ikke havde en forventning om, at det ville gøre en forskel, hvis de foretog noget som reaktion på den uønskede seksuelle opmærksomhed.

Studiemiljøundersøgelsen i 2023 viste, at ca. 14 procent af de studerende har oplevet forskelsbehandling – en stigning på ca. 4 procentpoint siden studiemiljøundersøgelsen i 2021. For Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet er andelen, der har oplevet forskelsbehandling, markant højere end på de øvrige fakulteter – ca. 19 procent – og her er det primært undervisere, der er angivet, som dem, der står bag forskelsbehandlingen. Ca. 11 procent af de studerende på hele KU har desuden oplevet at få kommenteret deres udseende eller køn på en ubehagelig eller stødende måde.

1. Kønsfordeling i populationen af videnskabeligt personale

Kønsfordelingen i populationen af videnskabeligt personale er et vigtigt pejlemærke for arbejdet med ligestilling og diversitet på KU. Tallene kan være med til at kaste lys over kønsrepræsentationen blandt KU's forskere og undervisere, og dermed de faglige rollemodeller de studerende møder, og også om karriereudviklings- og tilknytningstiltag har en konkret effekt på kønsskævheden.

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

årsværk i procent.⁵ Dette kan give et indblik i, hvordan medarbejdersammensætningen på tværs af niveau fordeler sig på køn og om nogle stillingstyper er præget af ligelig eller skæv kønsfordeling på KU- eller fakultetsniveau.

Figuren i sektion 1.1 illustrerer to generelle tendenser:

For det første, at andelen af kvinder bliver mindre i takt med stigningen i karrieretrin. Andelen af kvindelige Ph.d.-studerende er over 50 pct. i alle år, men følges ikke af en væsentlig stigning i andelen af kvindelige postdocs og kvinder på højere karrieretrin i de følgende år. Tendensen fortsætter op gennem stillingshierarkiet og på professorniveau er andelen af kvinder lige over en fjerdedel (28,3 pct.). Tendensen er gældende på de fleste fakulteter, om end der for Det Juridiske og Det Teologiske Fakultet ses væsentlige udsving i fordelingen af kvinder i perioden.

For det andet illustrerer figuren, at der har været en svag inkrementel stigning i andelen af kvinder i de forskellige stillingskategorier i perioden fra 2016-2023. Fra 2022-2023 er det dog kun for professor- og adjunktgruppen, at der ses en fortsat svag stigning i andelen af kvinder. I både ph.d., postdoc og lektorgruppen er der et svagt fald eller stagnering i andelen af kvinder fra 2022-2023. I handleplanen er der defineret et mål om, at ”Forbedre kønsbalancen på henholdsvis lektor- og professorniveau med 2 procentpoint i perioden 2022-2024 på KU-niveau” (mål 5; side 7). Med denne udvikling fra 2022-2023 in mente, skal der ske en markant stigning fra 2023-2024 for at målet nås for lektorgruppen, mens udviklingen i professorgruppen skal fortsætte frem til 2024 for at nå målet.

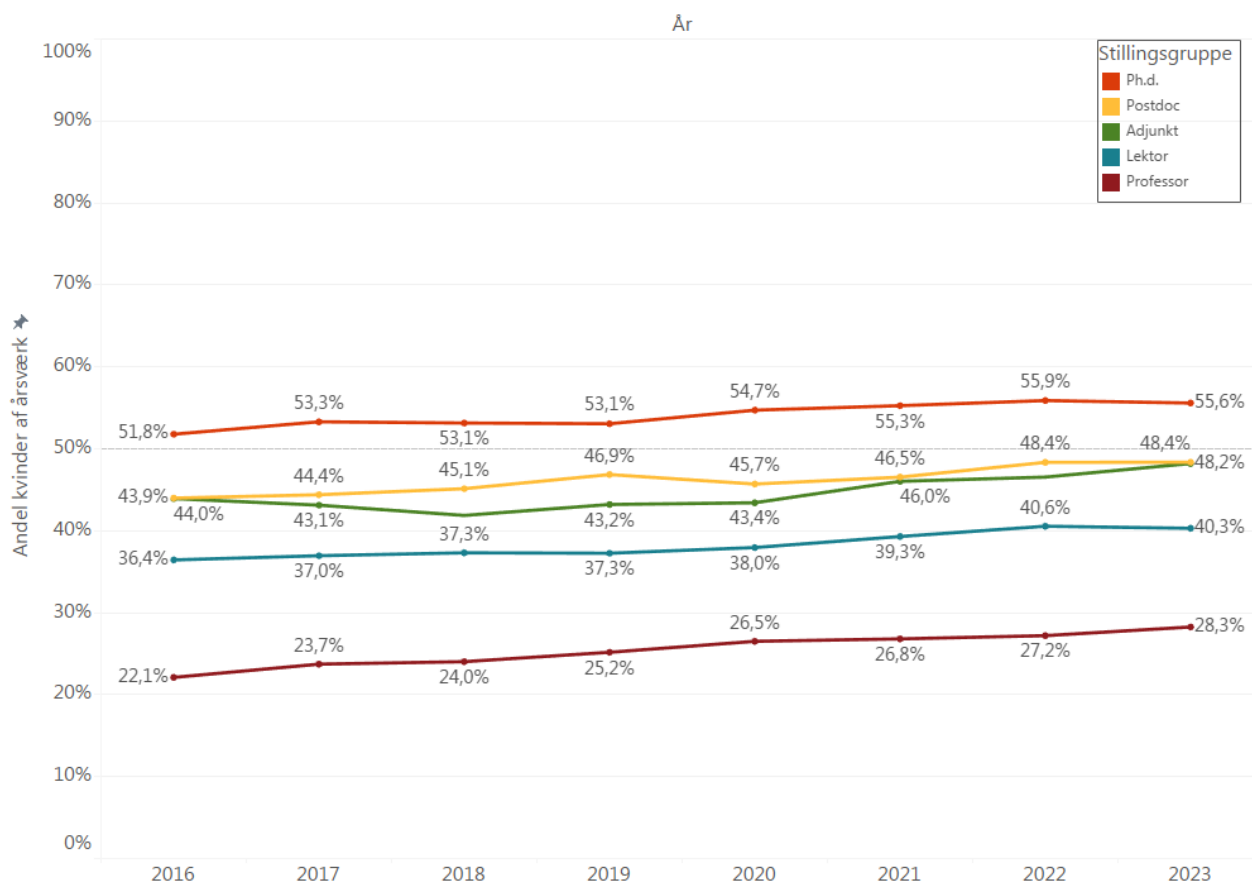
Fakultetstal

For Det Naturvidenskabelige Fakultet, der generelt har en lav andel kvindelige forskere, ses det, at der fra 2022 til 2023 er sket et svagt fald i andelen af kvinder på samtlige stillingsniveauer undtagen professorniveau, hvor der er en svag stigning. For Det Samfundsvidenskabelige Fakultet ses en stigning fra 2022-2023 i andelen af kvinder på ph.d., postdoc og adjunkt-niveauet, mens andelen af kvinder går tilbage på professor- og lektorniveau. På Det Juridiske Fakultet er der en ca. lige stor andel af kvinder på alle stillingsniveauer, ca. 54%, i 2023, med undtagelse af professorniveauet, hvor der er ca. 33 procent kvinder.

⁵ Figureerne over kønsfordelingen i populationen af videnskabeligt personale er baseret på populationsdata fra KU-BI, der bruger LDV-data. Procentdelene er udregnet som procent af årsværk. Der er anvendt HR-standardfilter (læs mere om HR-standardfilter [her](#)).

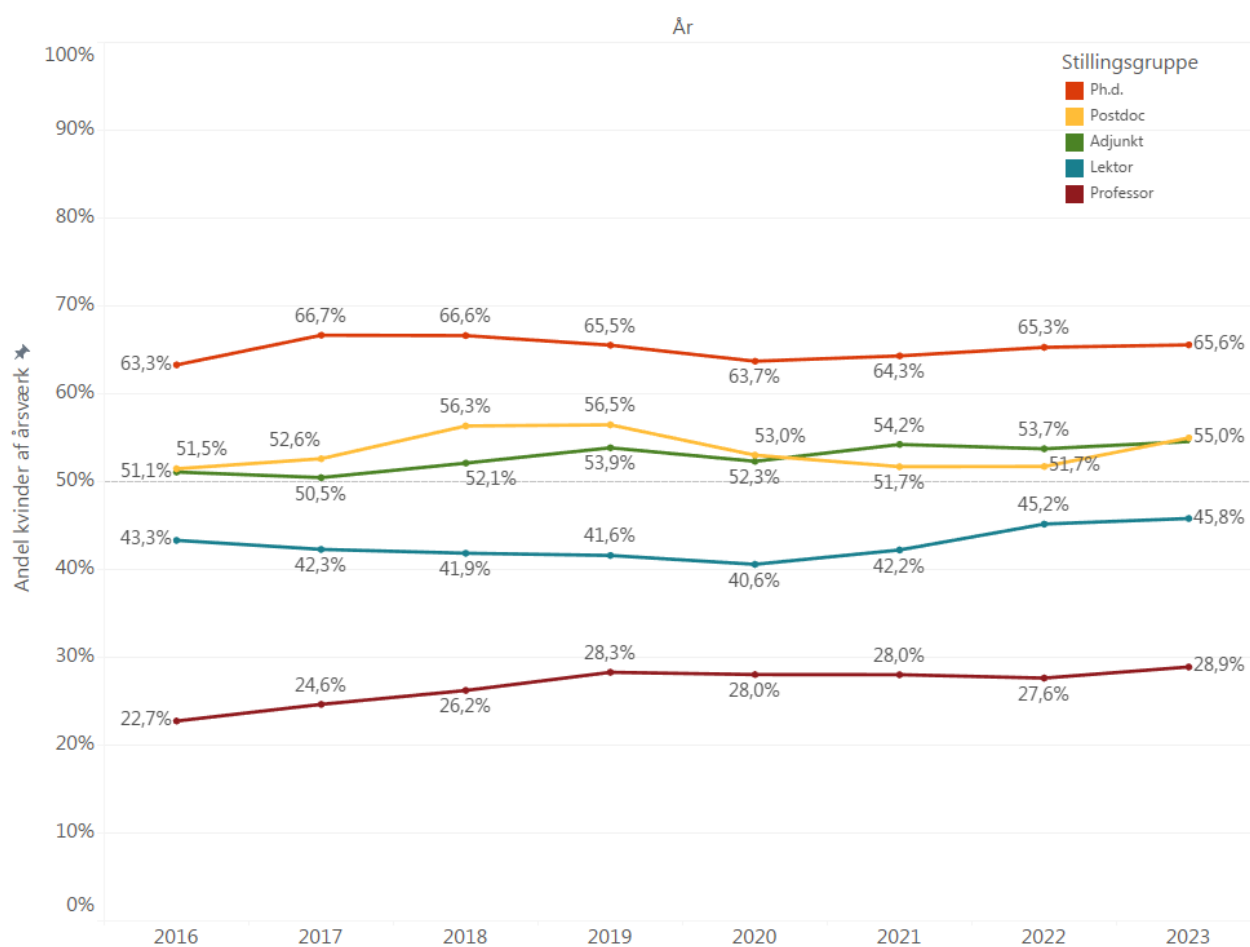
1.1 KU-niveau

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



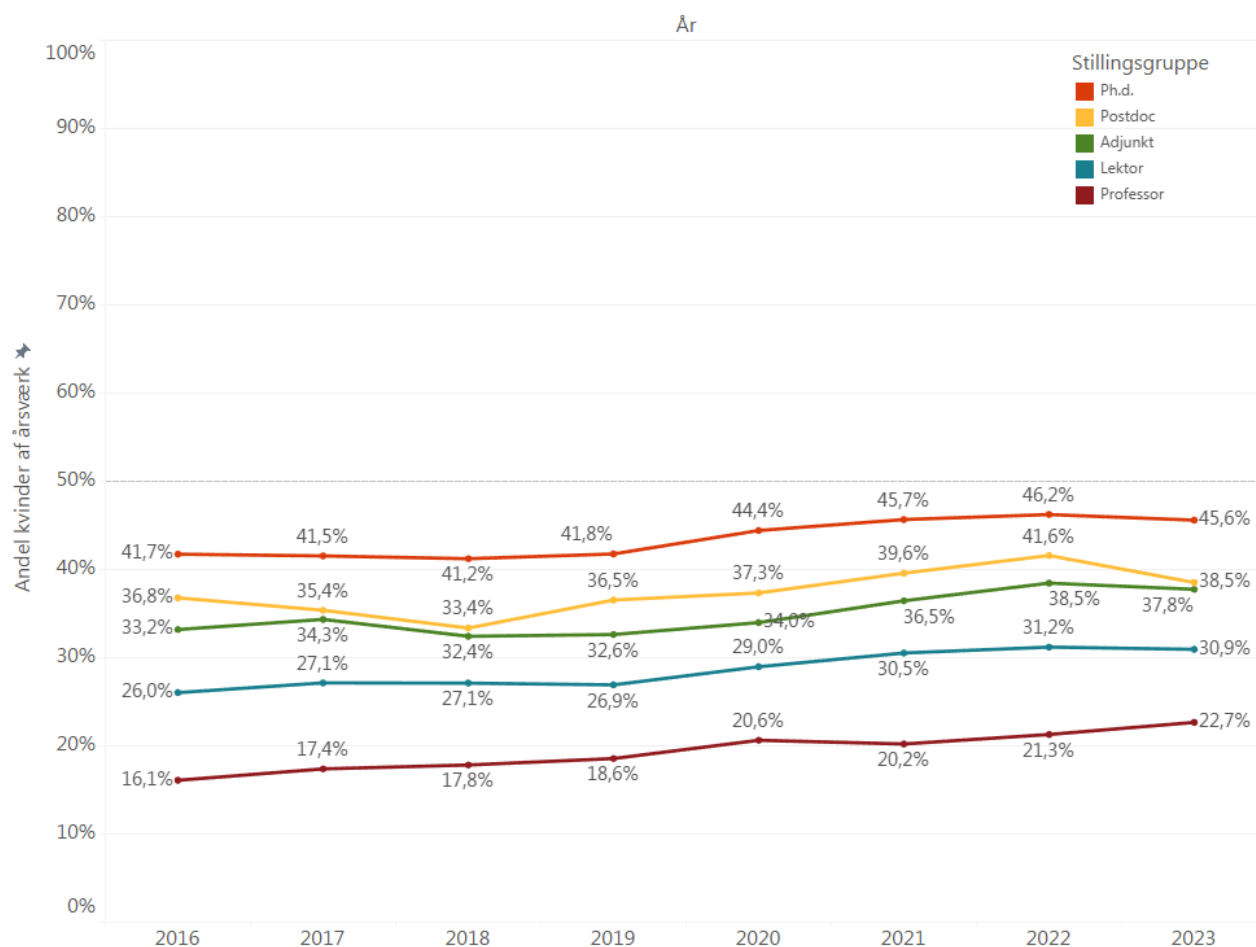
1.2 Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - SUND



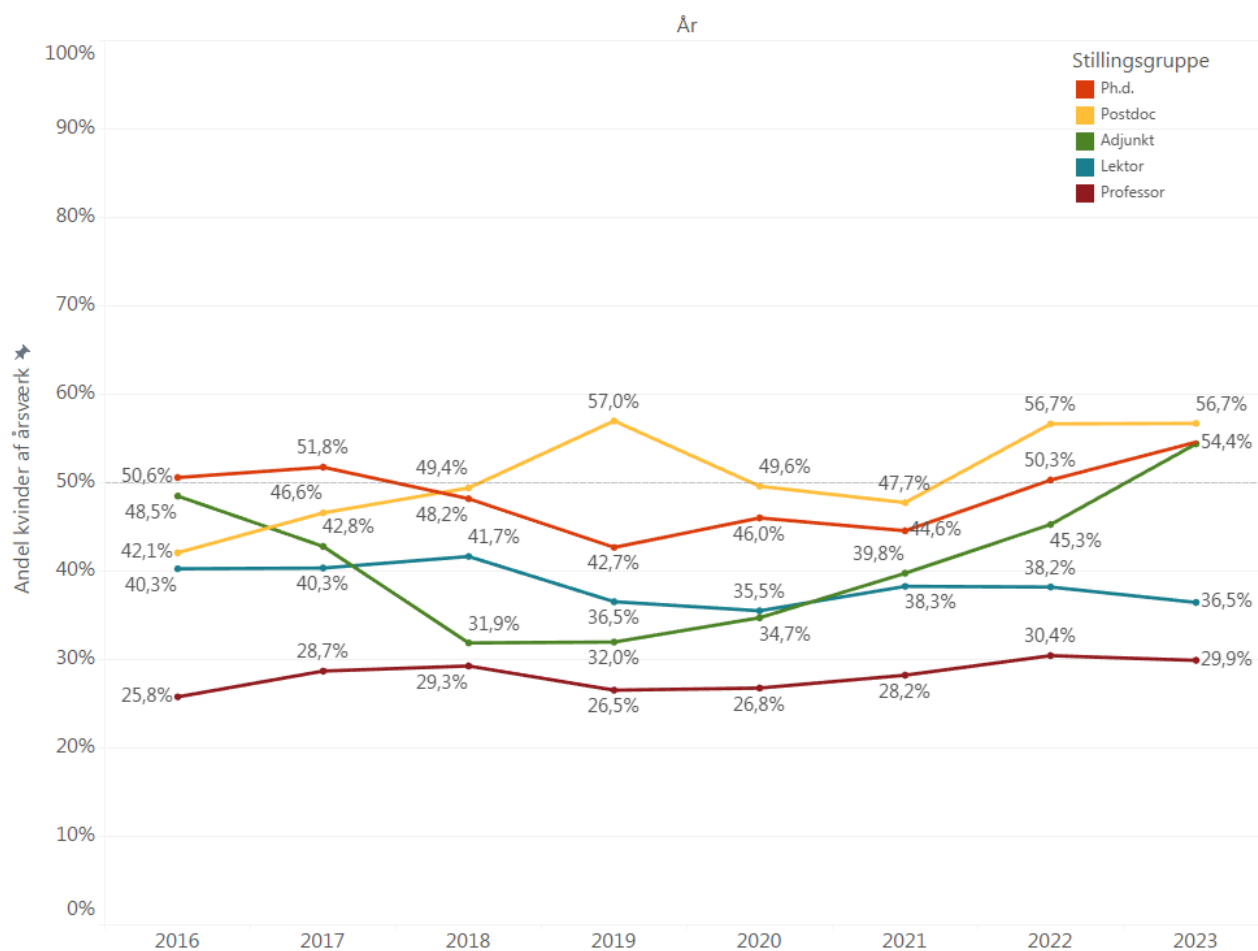
1.3 Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - SCIENCE



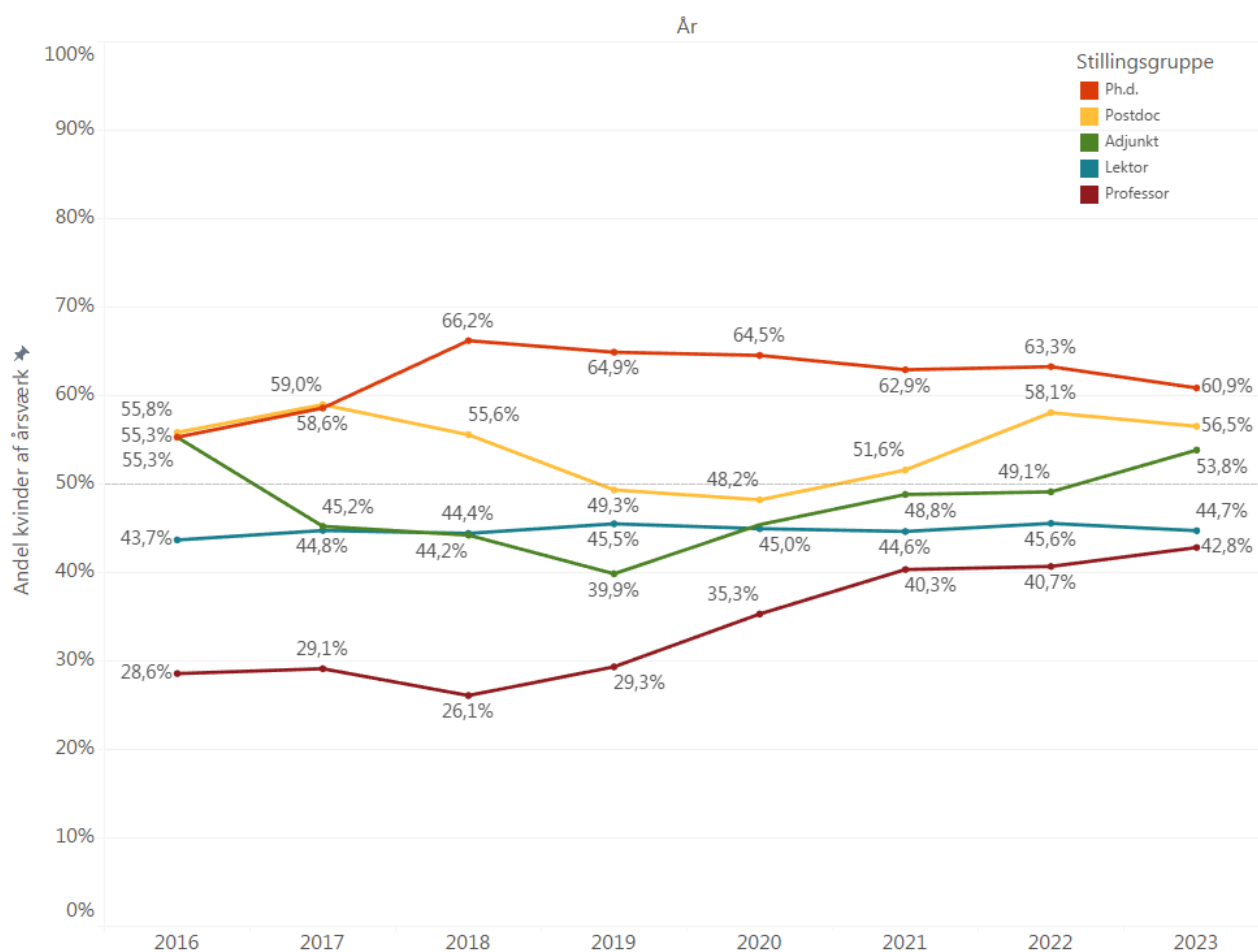
1.4 Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - SAMF



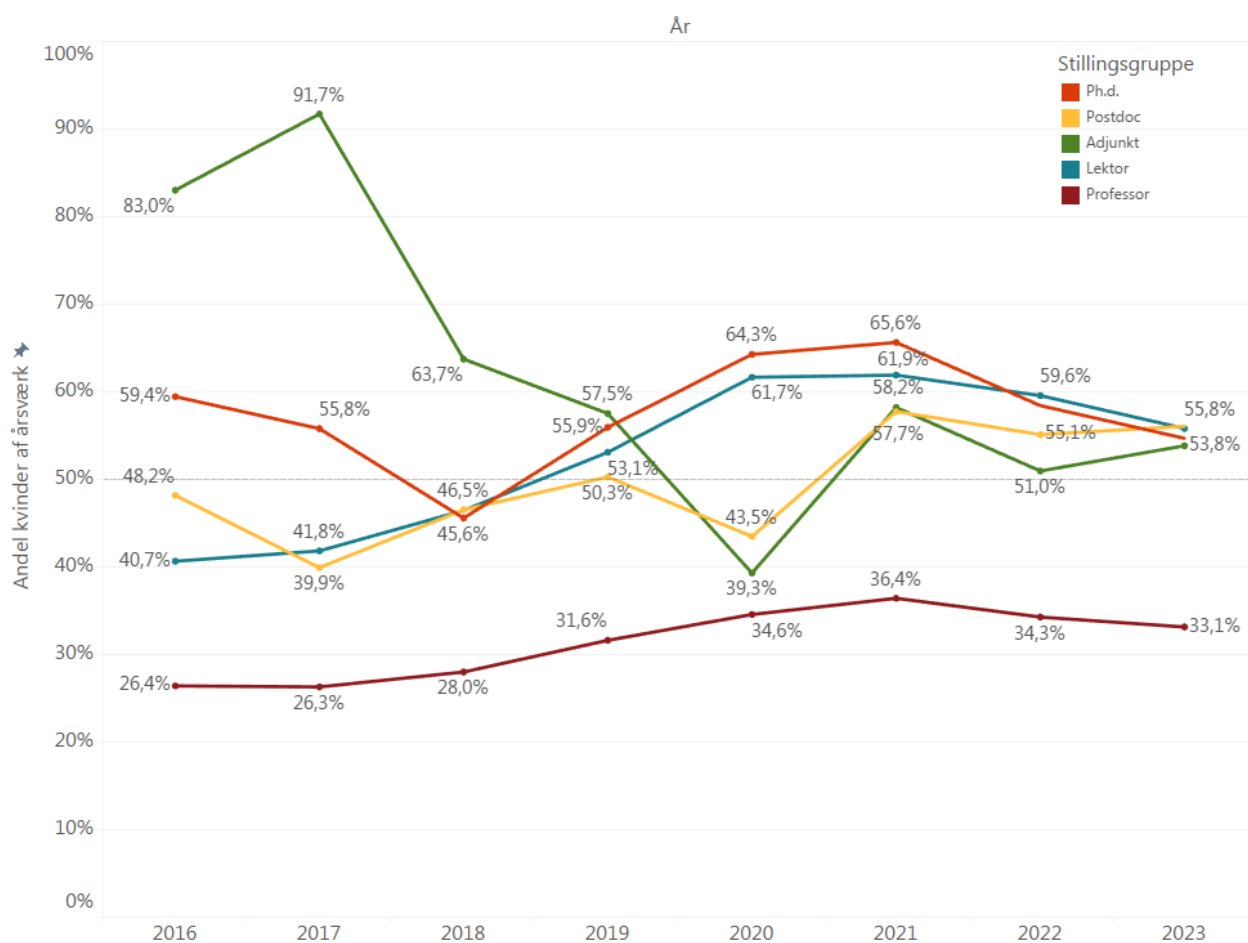
1.5 Det Humanistiske Fakultet

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - HUM



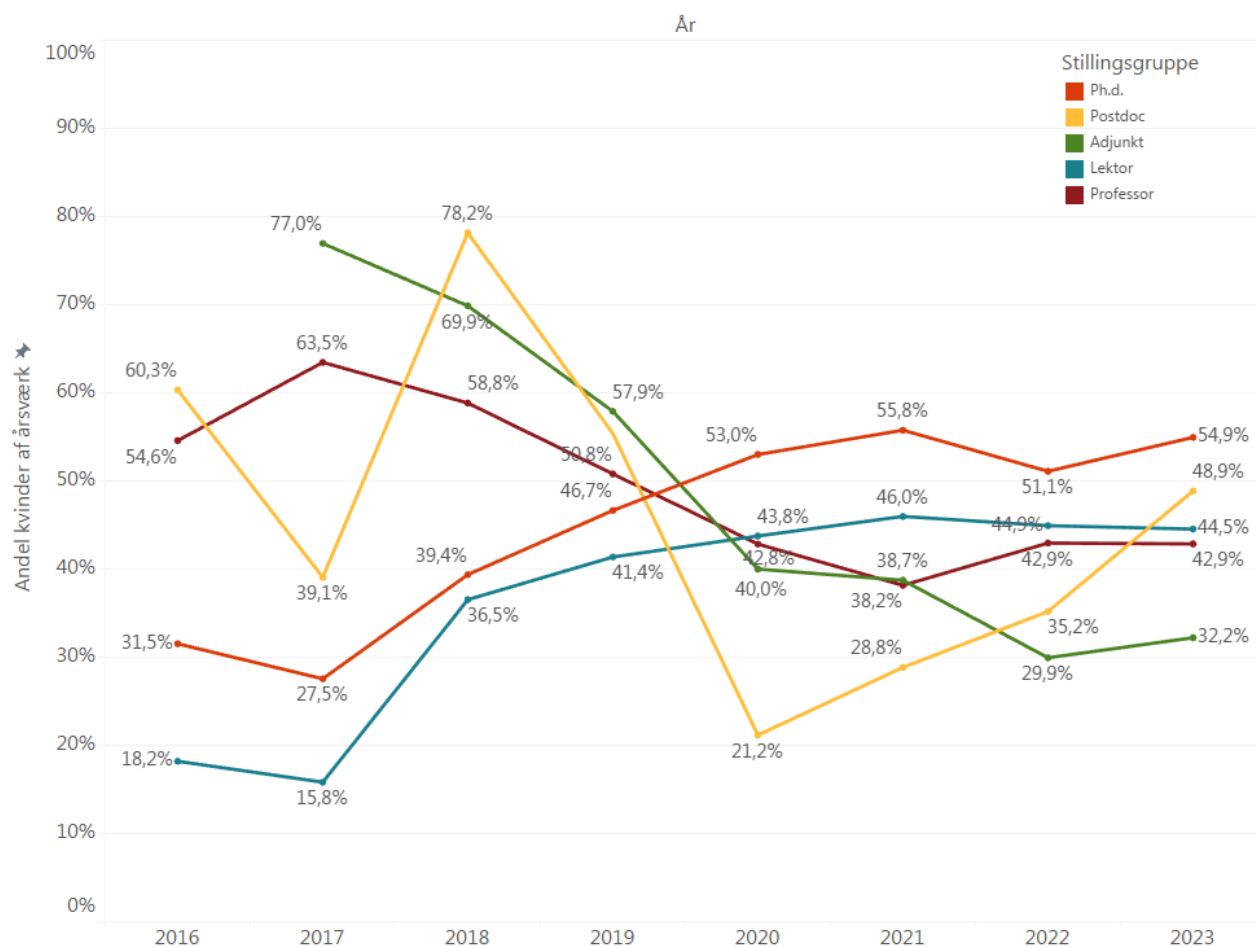
1.6 Det Juridiske Fakultet

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - JUR



1.7 Det Teologiske Fakultet

Udvikling i andelen af kvinder blandt videnskabeligt personale - TEO



2. VIP Rekruttering

Figurene i dette afsnit viser den gennemsnitlige andel kvindelige ansøgere, andel shortlistede kvindelige ansøgere og andel kvalificerede kvindelige ansøgere til åbne stillingsopslag i perioden 2019-2023 fordelt på de fire stillingskategorier postdoc, adjunkt, lektor og professor, samt andelen af kvinder blandt de videnskabelige medarbejdere, der blev ansat.⁶ Det kan give et indtryk af, om der er forskellig "succesrate" for mandlige og kvindelige ansøgere til stillinger på KU – og om der fx er flere kvalificerede mandlige eller kvindelige ansøgere. De første tre figurer viser fordelingen på KU-niveau, hvorefter fordelingen på fakultetsniveau fremgår af de resterende figurer i afsnittet.

På tværs af KU (figur 2.1.1) ses det generelt, at andelen af kvindelige ansøgere er lavere end mandlige, men også at andelen af shortlistede og kvalificerede kvindelige ansøgere er højere end andelen af kvinder i puljen af ansøgere. For postdoc, adjunkt og lektor-niveauet ses det ligeledes, at andelen af kvinder er højere i den gruppe, der ansættes end blandt ansøgerne. For professorer er der til gengæld en lavere andel kvinder blandt dem der ansættes, end blandt dem, der ansøger.

Der ses færrest kvinder i rekrutteringsprocessen på alle stadier og stillingstyper på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet (figur 2.3), mens der er flest kvinder i rekrutteringsprocessen overordnet set på Det Humanistiske Fakultet (figur 2.5). Både her og på Det Juridiske Fakultet (figur 2.6) er andelen af kvinder blandt dem, der ansættes på lektor- og professorniveau, over 50% i perioden. På Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (figur 2.2) er andelen af kvindelige ansøgere omkring de 40 procent på alle stillingsniveauer. På Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (figur 2.4) er der ca. 50 procent kvinder blandt de nye postdoc-ansættelser, mens der kun er ca. 30 procent kvinder blandt de ansatte professorer i perioden. På Det Teologiske Fakultet er der i perioden 2019 til 2023 blevet ansat seks postdocs (figur 2.7), hvoraf de tre var kvinder, mens der for de øvrige stillinger i perioden (seks ansættelser i alt) har været kvindelige ansøgere, men kun mandlige ansøgere har opnået ansættelse.

⁶ 'Shortlistede' defineres som 'Antal ansøgere' minus antal 'Ej bedømt'. 'Kvalificerede ansøgere' er ansøgere, der først er shortlistede og herefter bedømt kvalificerede.

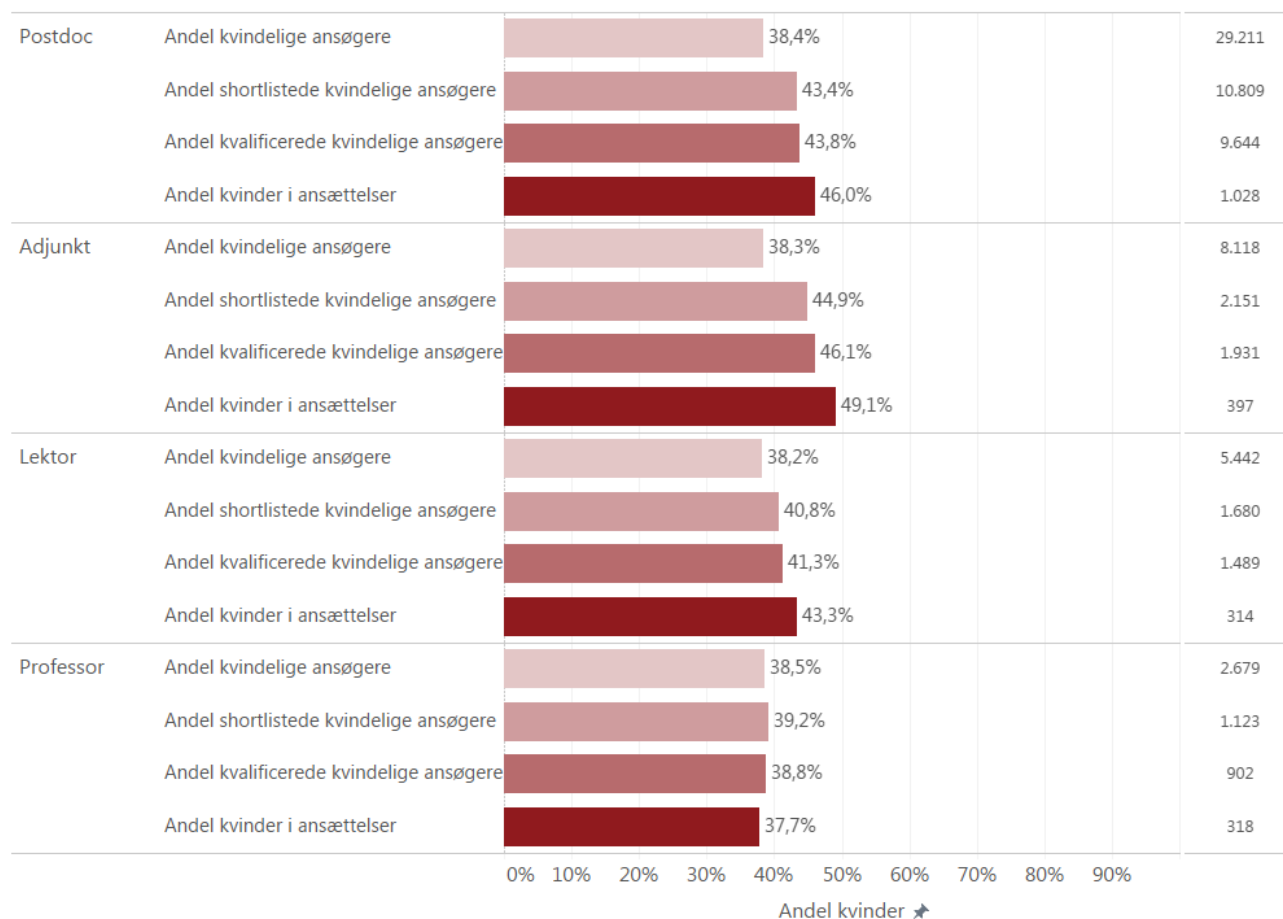
2.1 KU

2.1.1 Kønsfordeling i rekrutteringsprocessen – åbne stillingsopslag

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - KU

Ansættelser med opslag, 2019-2023

Samlet
N:

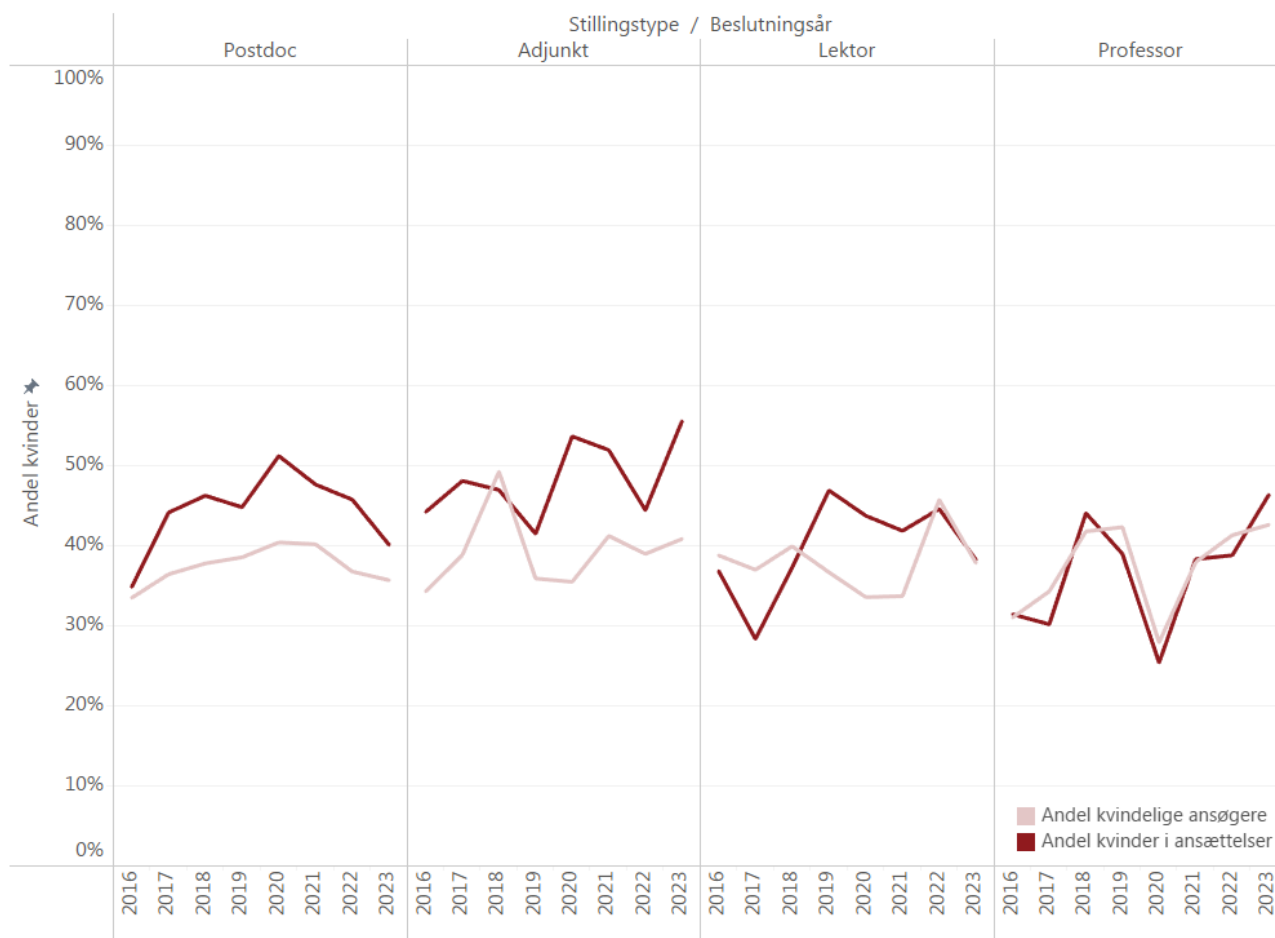


2.1.2 Kvindelige ansøgere vs. kvinder blandt dem, der ansættes – åbne stillingsopslag

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

Gennemsnitlig andel kvindelige ansøgere vs. andel kvinder i ansættelser

Ansættelser med opslag over tid - fordelt på stillingstype

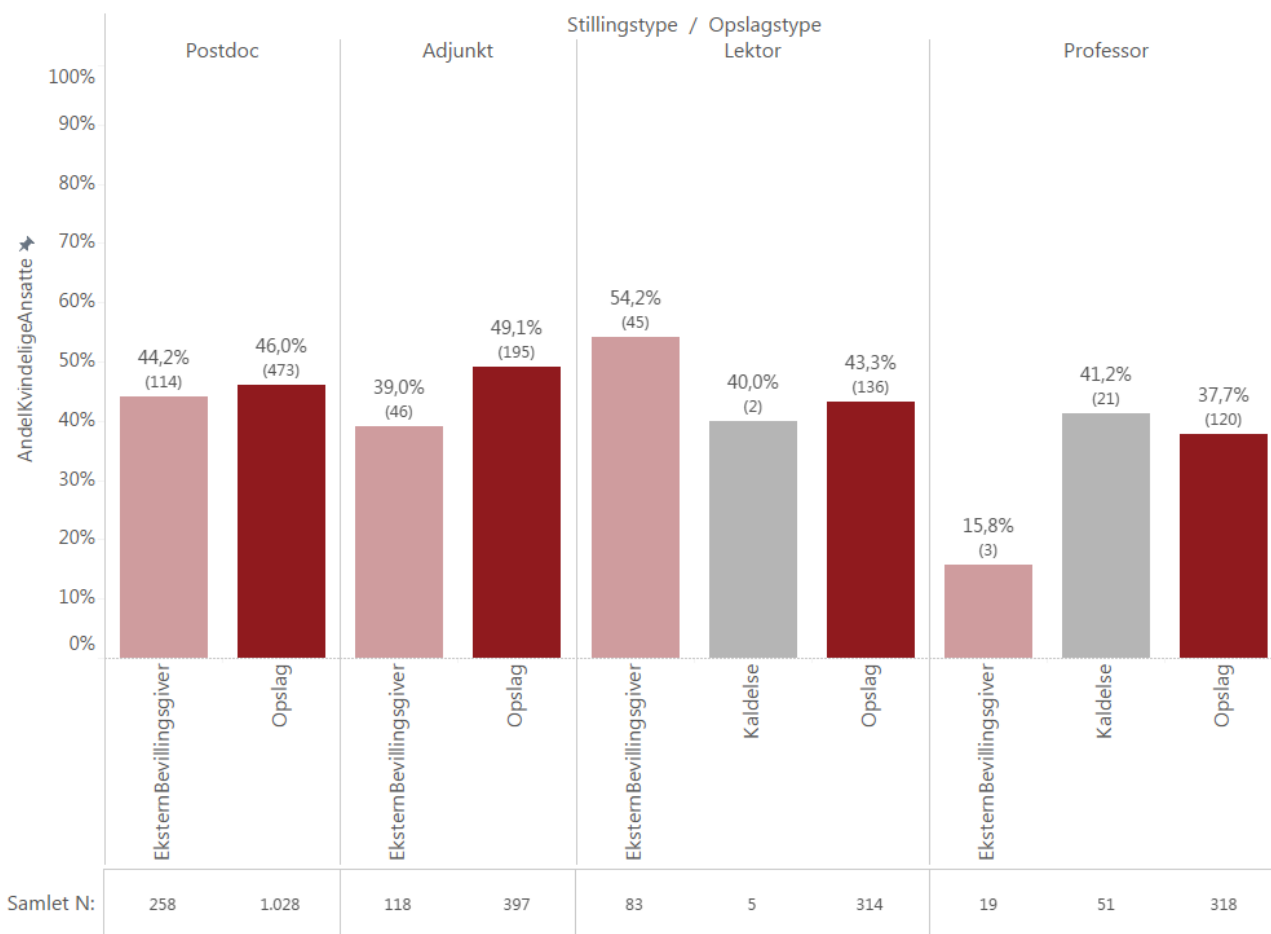


2.1.3 Kønsfordeling i ansættelser fordelt på opslagstype

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

Andel ansatte kvinder fordelt på opslagstype

2019-2023, KU-niveau

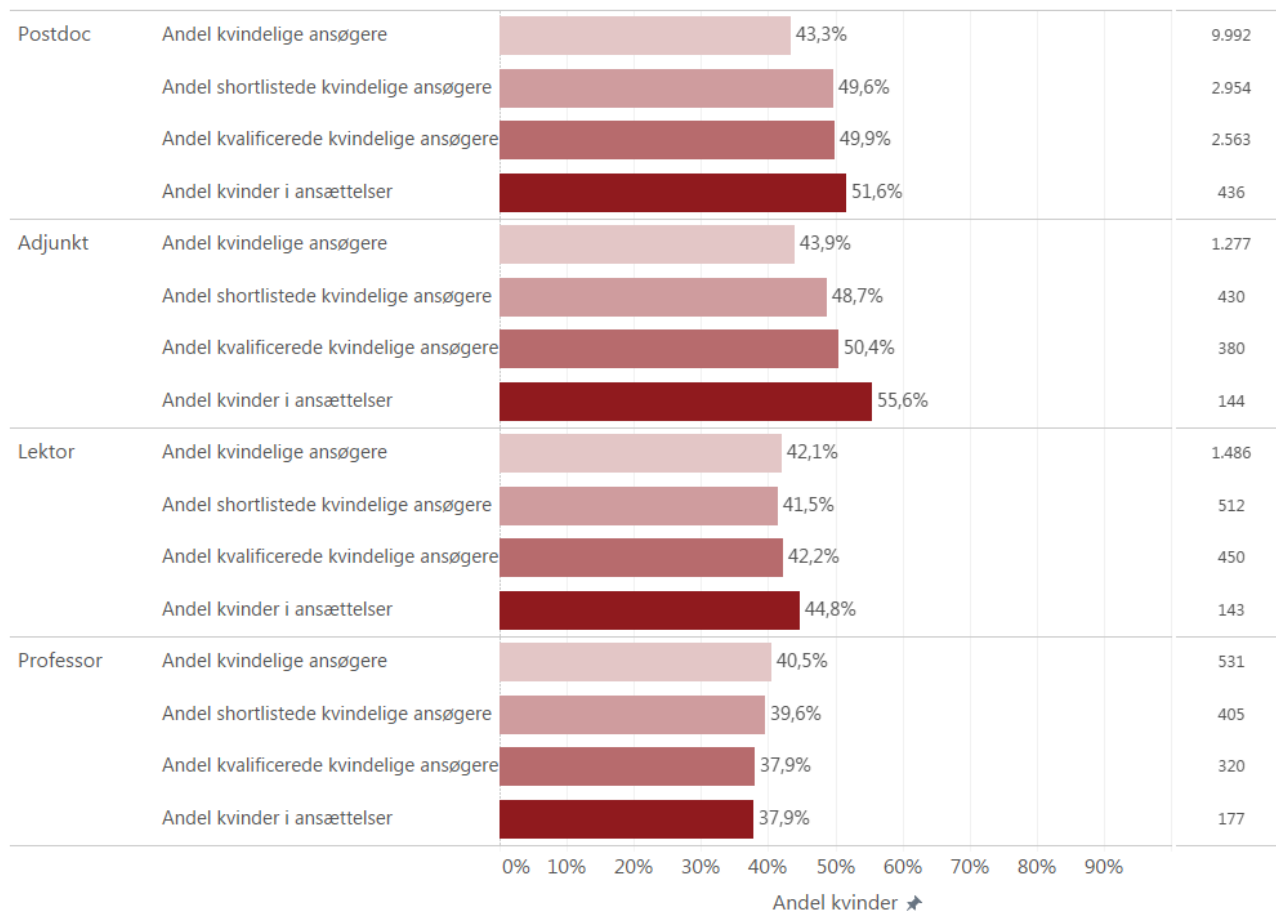


2.2 Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - 3 SUND

Ansættelser med opslag, 2019-2023

Samlet
N:

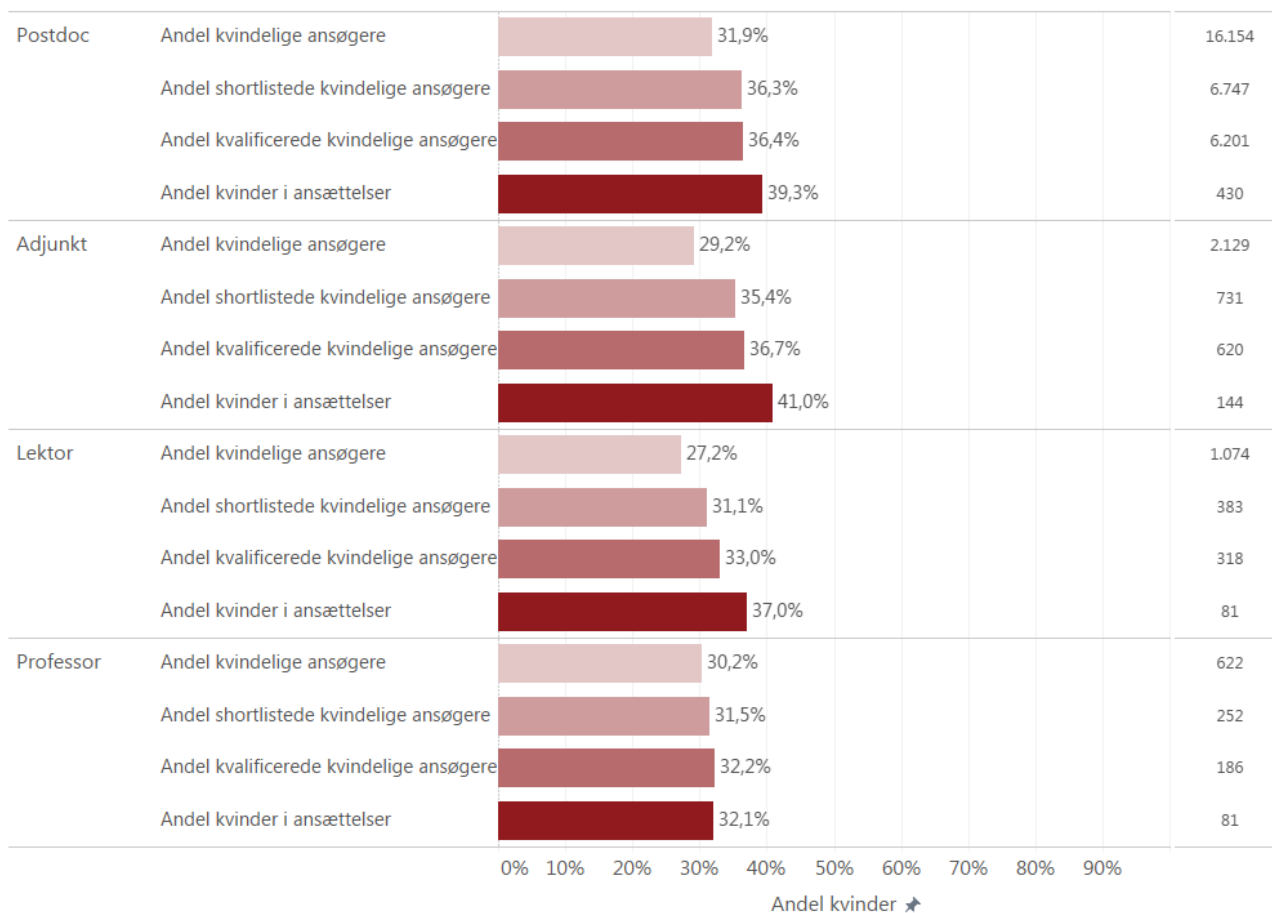


2.3 Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - 5 SCIENCE

Ansættelser med opslag, 2019-2023

Samlet
N:

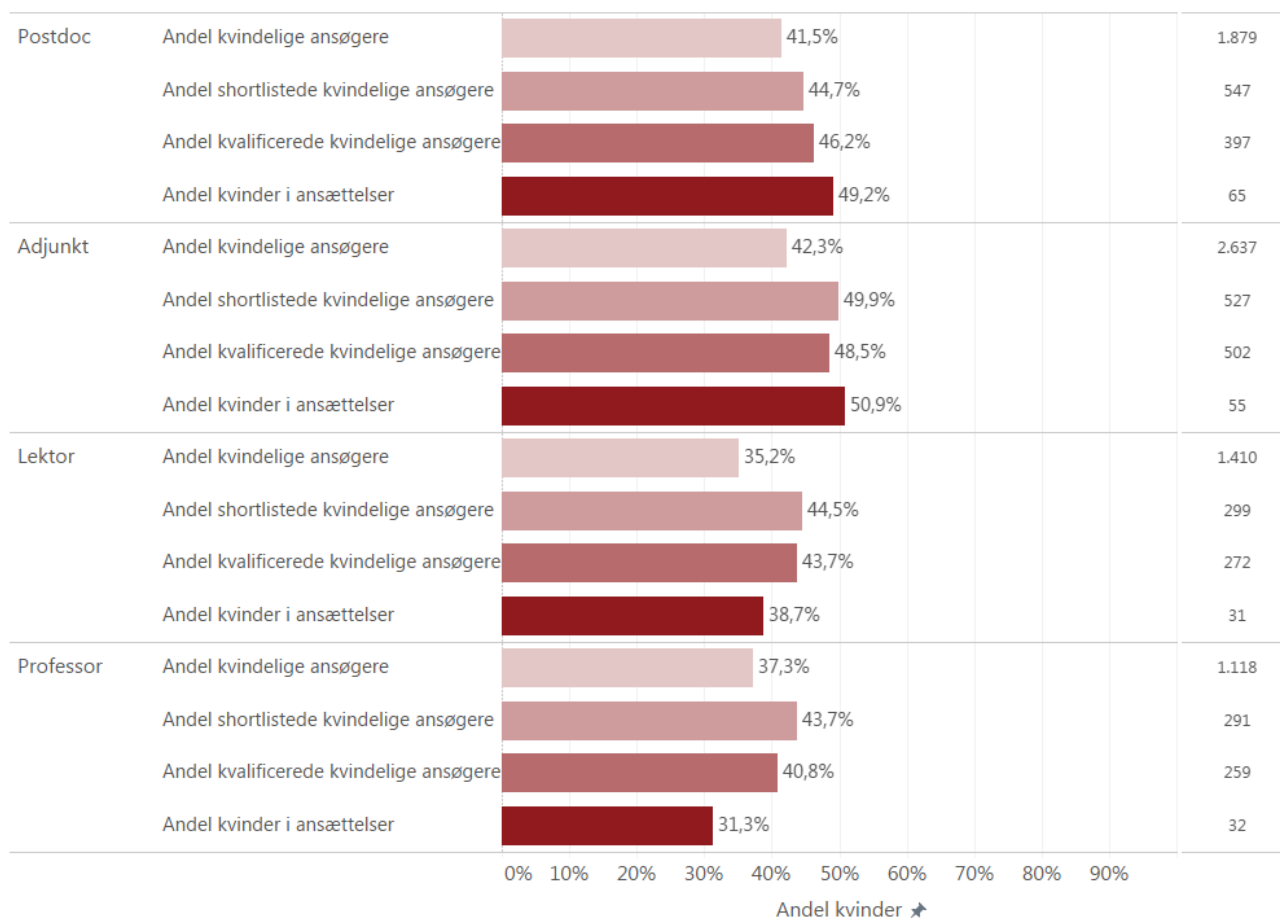


2.4 Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - 2 SAMF

Ansættelser med opslag, 2019-2023

Samlet
N:

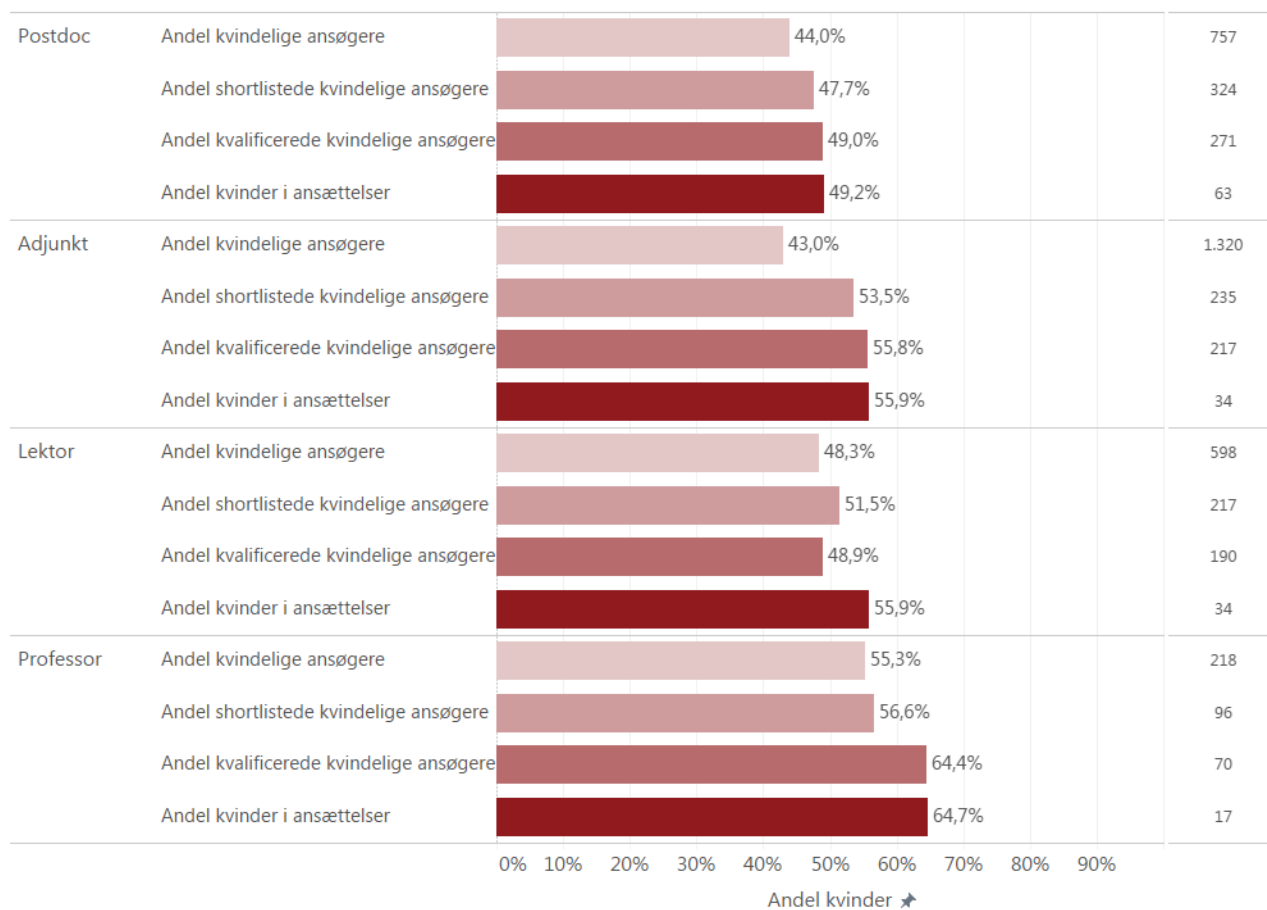


2.5 Det Humanistiske Fakultet

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - 4 HUM

Ansættelser med opslag, 2019-2023

Samlet
N:

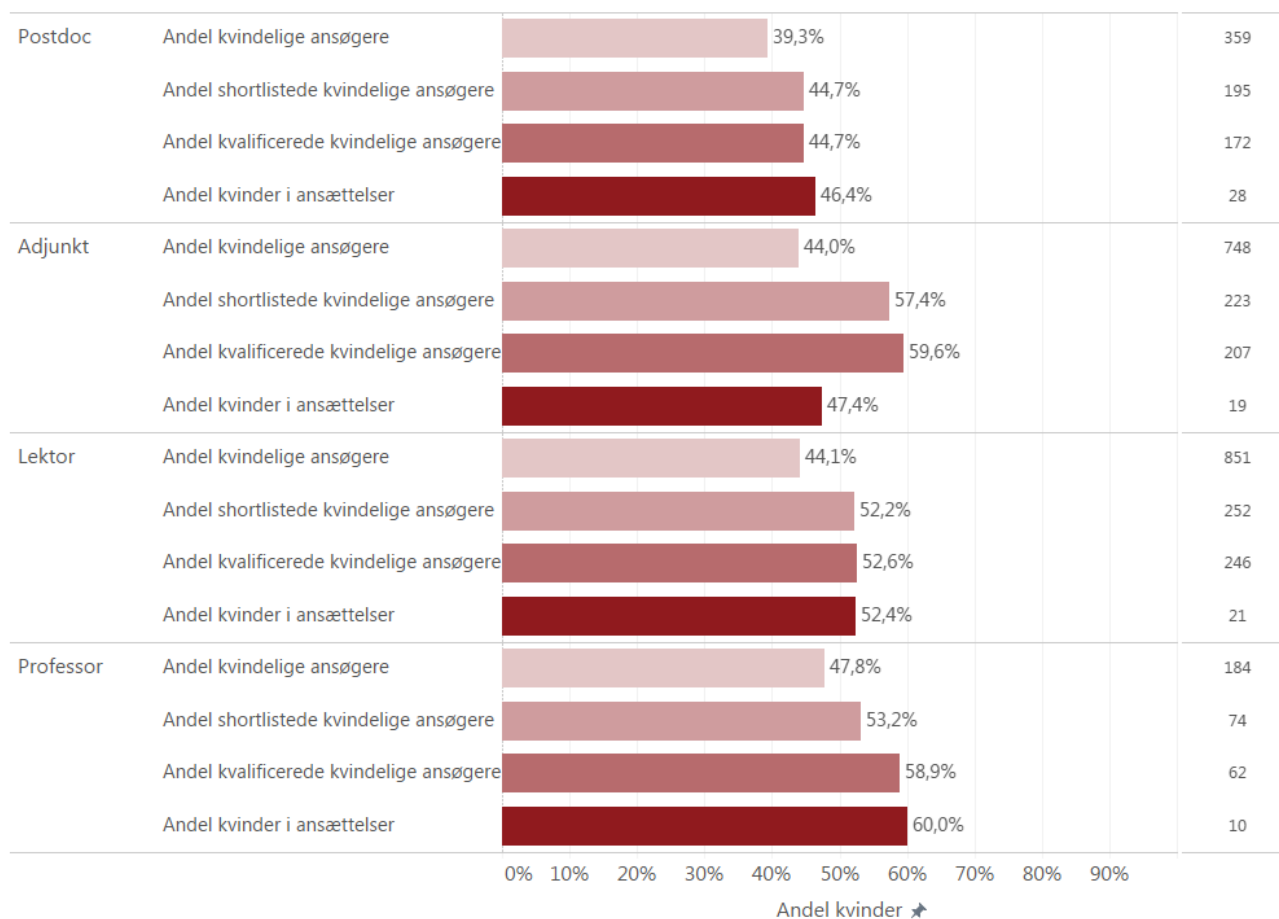


2.6 Det Juridiske Fakultet

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - 6 JUR

Samlet
N:

Ansættelser med opslag, 2019-2023

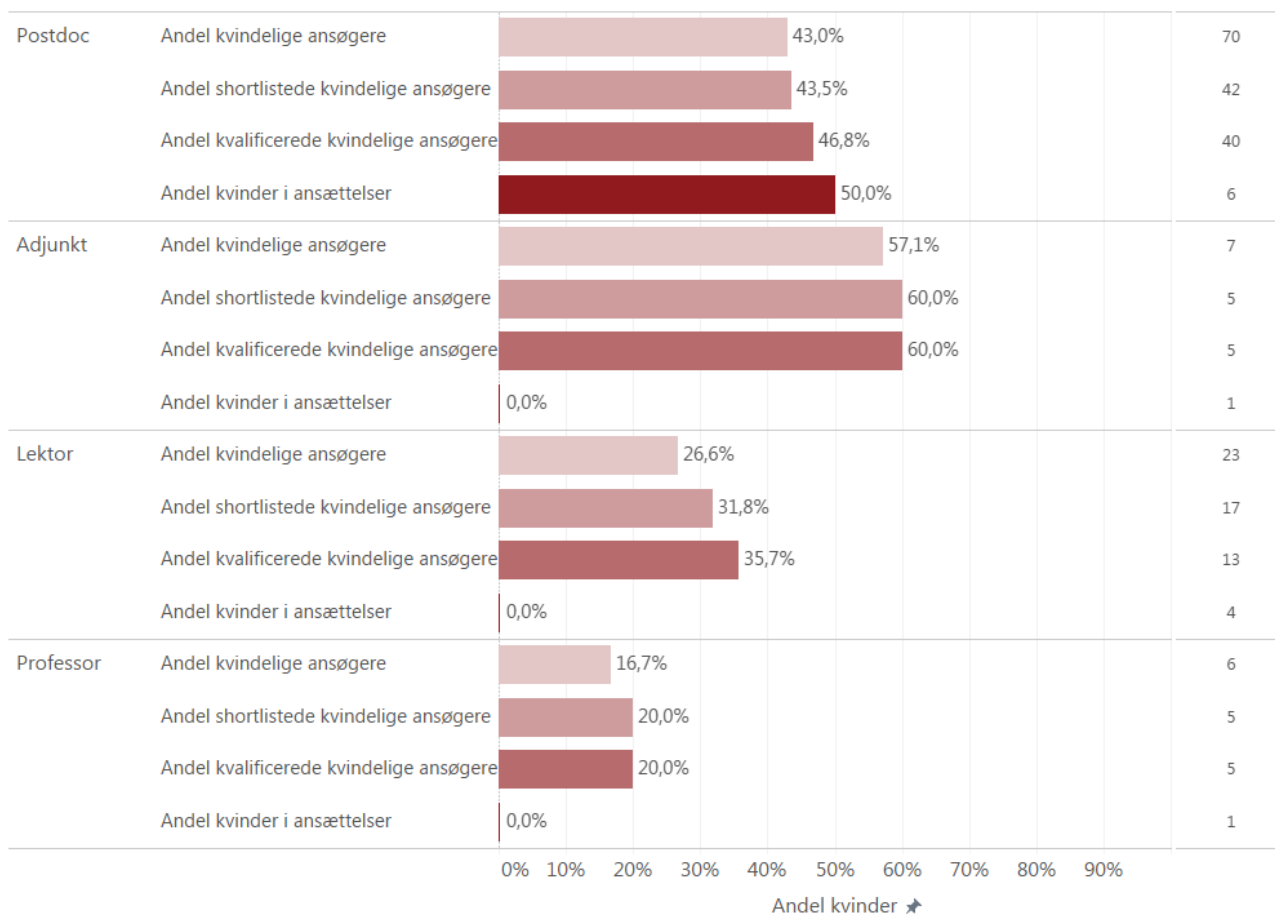


2.7 Det Teologiske Fakultet

Gennemsnitlig andel kvinder i rekrutteringsprocessen - 1 TEO

Ansættelser med opslag, 2019-2023

Samlet
N:



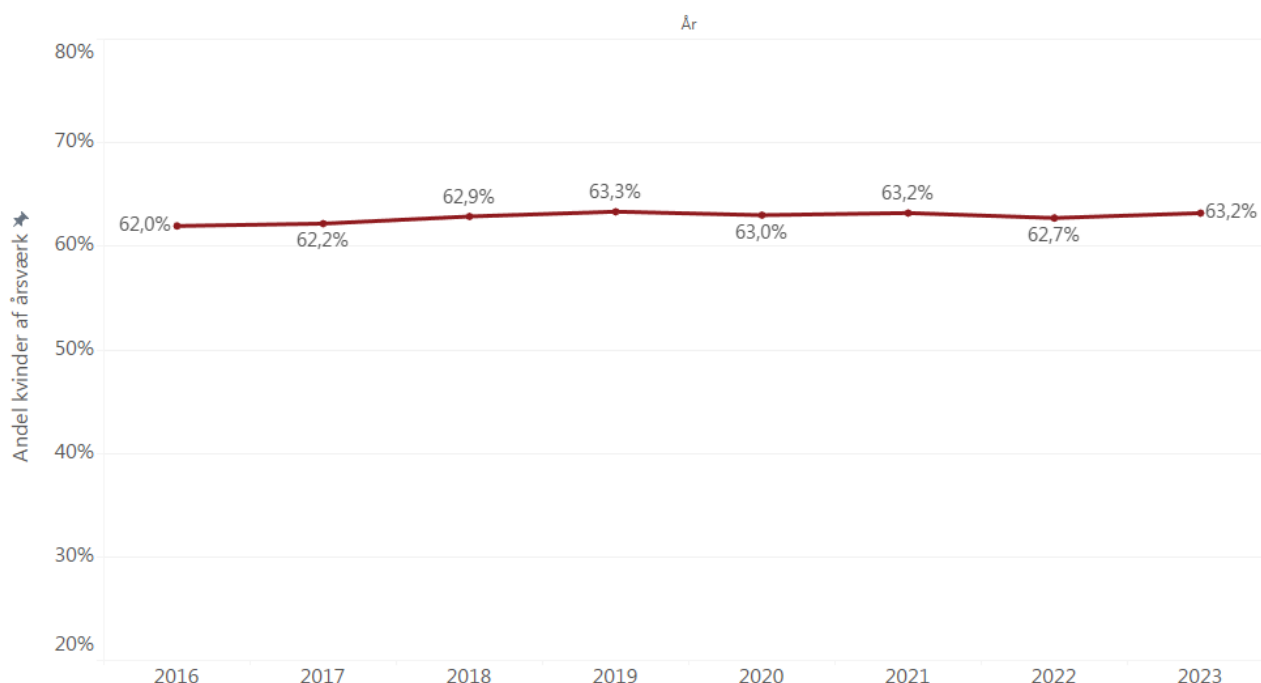
3. Kønsfordeling i populationen af teknisk-administrativt personale

KU monitorerer på ligestillings- og diversitetsrelevante tal vedrørende det teknisk-administrative personale. Det er dog en medarbejdergruppe KU ikke har samme data tilgængeligt for som for det videnskabelige personale. Det forventes, at der inden for en årrække vil være data tilgængeligt for rekrutteringsprocessen for TAP'er. Afsnittet her præsenterer kønsfordeling i populationen af TAP-ansatte i perioden 2016-2023.

Blandt de TAP-ansatte er over halvdelen kvinder i hele perioden og på tværs af alle stillingskategorier. Den stillingskategori hvor fordelingen af mænd og kvinder er tættest på en 50/50-fordeling er chefkonsulenter: Der er mellem ca. 52 og 56 procent kvinder i løbet af perioden. For de øvrige stillingskategorier er andelen af kvinder mellem 58 og 88 procent – på nær håndværkere, hvor 100 procent af de ansatte er mænd.

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

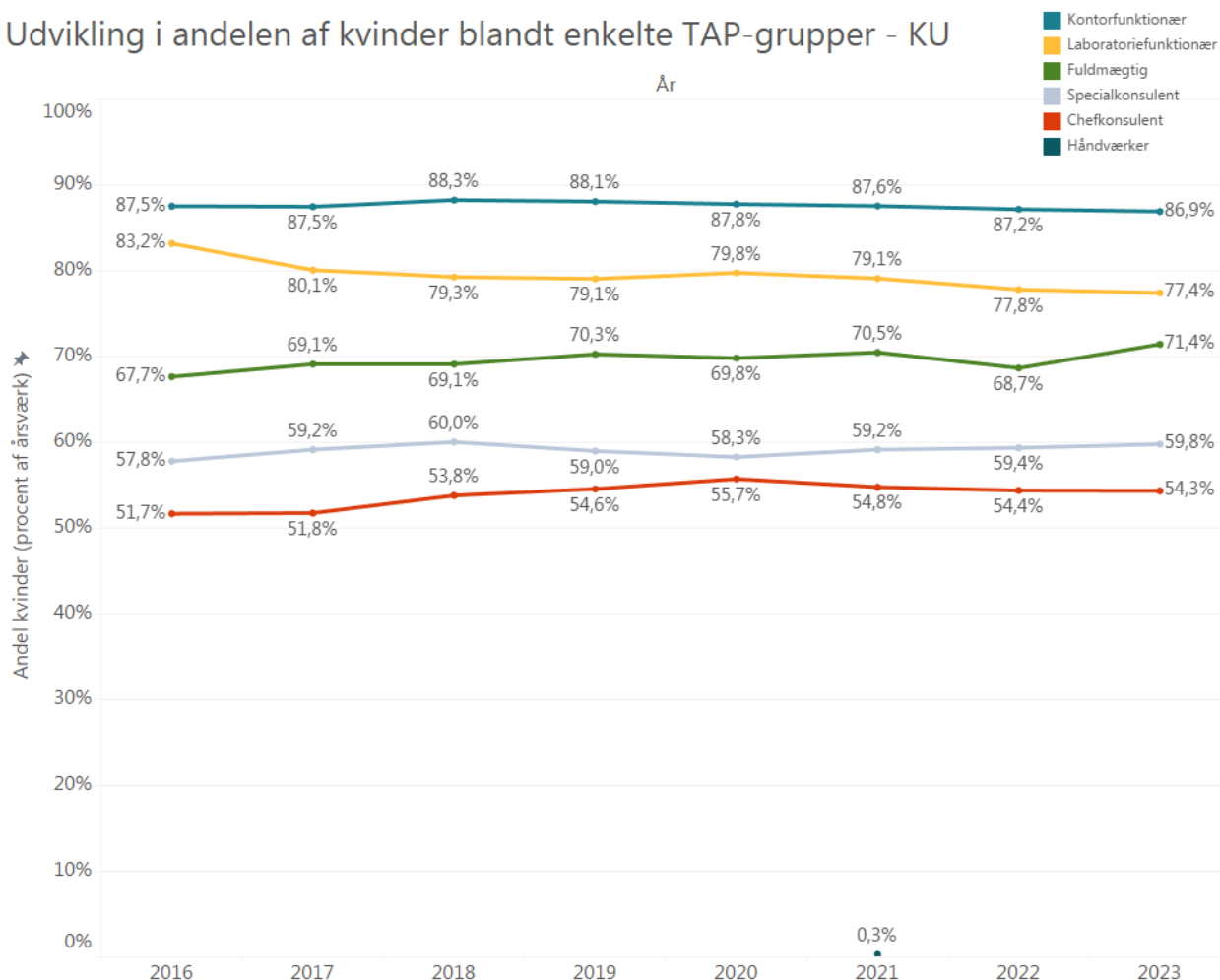
Udvikling i andelen af kvinder blandt teknisk/administrativt personale - KU



3.2 Andel kvindelige TAP'ere fordelt på udvalgte personalegrupper⁷

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

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



⁷ TAP-personalegrupperne er dannet på baggrund af KU's løngrupper

4. Kønsfordeling i universitetets ledelse

Figuren viser kønsfordelingen i KU's ledelse, der her er defineret som ledelsesgruppen L80. Den består af de ca. 80 øverste ledelsespositioner på KU og består af rektoratet (inklusive universitetsdirektøren), dekaner, prodekaner, fakultetsdirektører, vicedirektører og institutledere.⁸ Figuren viser kønsfordelingen pr. maj 2024.⁹

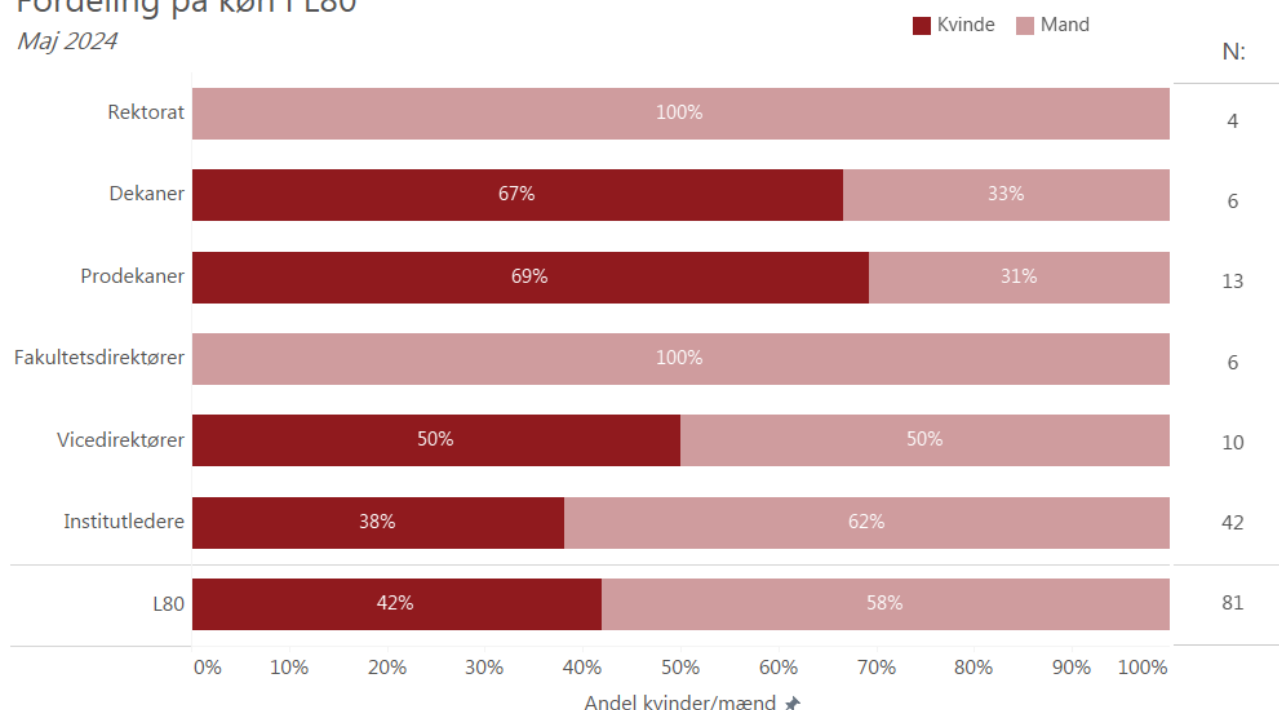
Samlet for KU's ledelse er der en lille overvægt af mandlige ledere – 58 procent er mænd og 42 procent er kvinder. Der er tale om et lille fald siden 2023, hvor 43,4 procent var kvinder.

I LT (KU's ledelsesteam, der består af rektoratet, universitetsdirektøren og dekanerne) er der 60 procent mandlige ledere og 40 procent kvindelige ledere. I AL (KU's administrative ledelsesteam, der består af fakultetsdirektører, vicedirektører i fællesadministrationen og universitetsdirektøren) er der 71 procent mandlige ledere og 29 procent kvindelige ledere.

Som figuren nedernfor viser, er alle i universitetets øverste ledelse, rektoratet, mænd, og alle fakultetsdirektører er mænd. Blandt prodekaner og dekaner er der omvendt en overvægt af kvinder (hhv. 69 og 67 procent).

Fordeling på køn i L80

Maj 2024



⁸ Institutledergruppen i figuren tæller institutledere, centerdirektører og skoleledere. Sekretariatsledere på fakulteterne er ikke medtaget. Vicedirektørgruppen inkluderer vicedirektør for Københavns Universitetsbibliotek.

5. Kønsfordeling blandt de studerende

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

I dette afsnit vises kønsfordelingen på optaget af studerende på hhv. BA og KA, ligesom kønsfordelingen for de dimitterede vises.¹⁰ Figurerne viser både tallene på samlet KU-niveau og på fakulteterne.

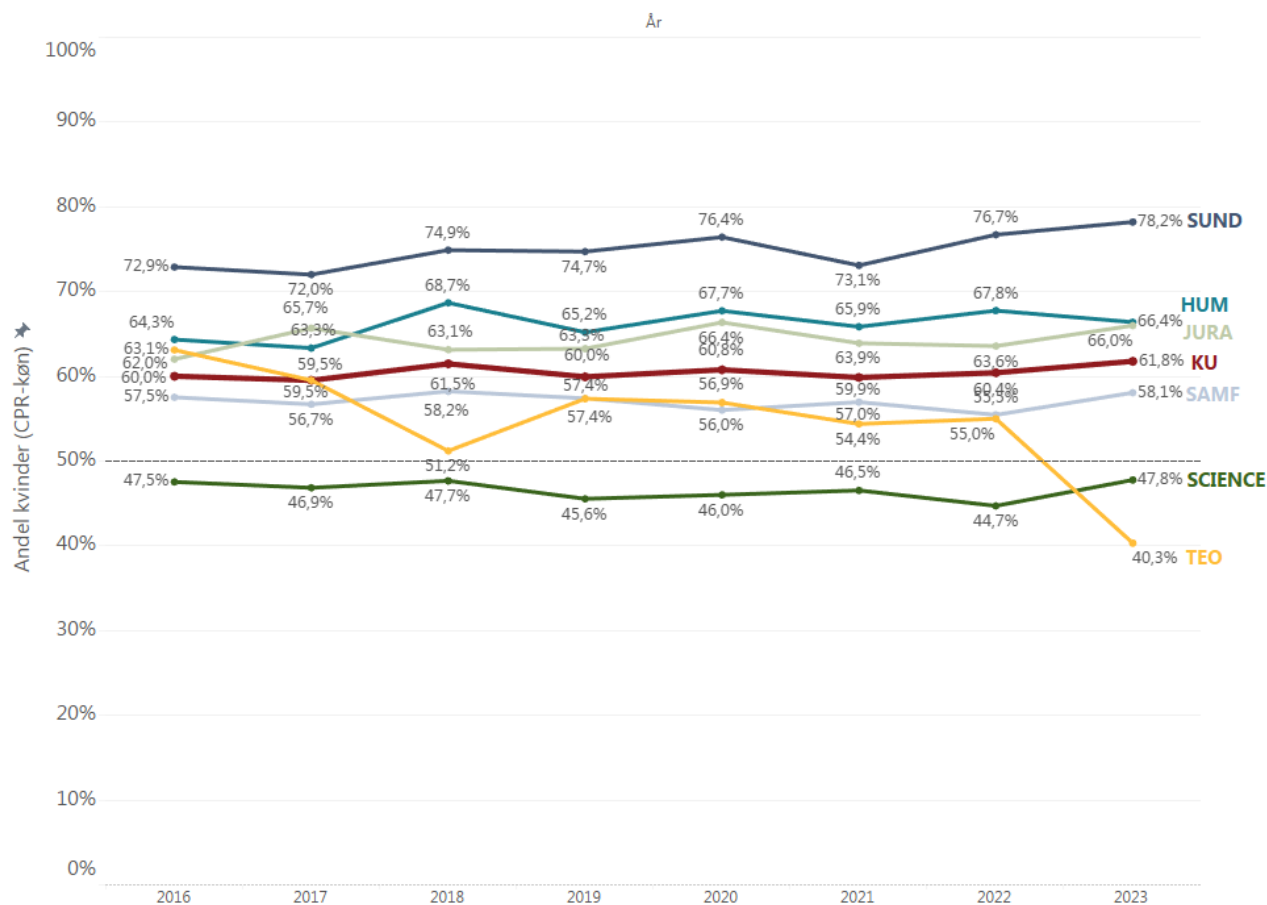
På tværs af KU er andelen af kvinder på BA-optag mellem 57 og 61 procent for hele perioden fra 2016-2023. For KA-optag er andelen af kvinder på KU mellem 61 og 64 procent for perioden. I hele perioden er der på BA-niveau blevet optaget flest kvinder på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og flest mænd på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet – med undtagelse af 2023, hvor den største andel mænd var blandt de optagne på Det Teologiske Fakultet.

¹⁰ Data for både BA- og KA-optag er pr. 1. oktober 2023. Datakilden er STADS. For data på dimittender er datakilden indberetningsdata til Danmarks Statistik.

5.1 BA Optag

Andel kvinder (CPR-køn) i optaget på BA

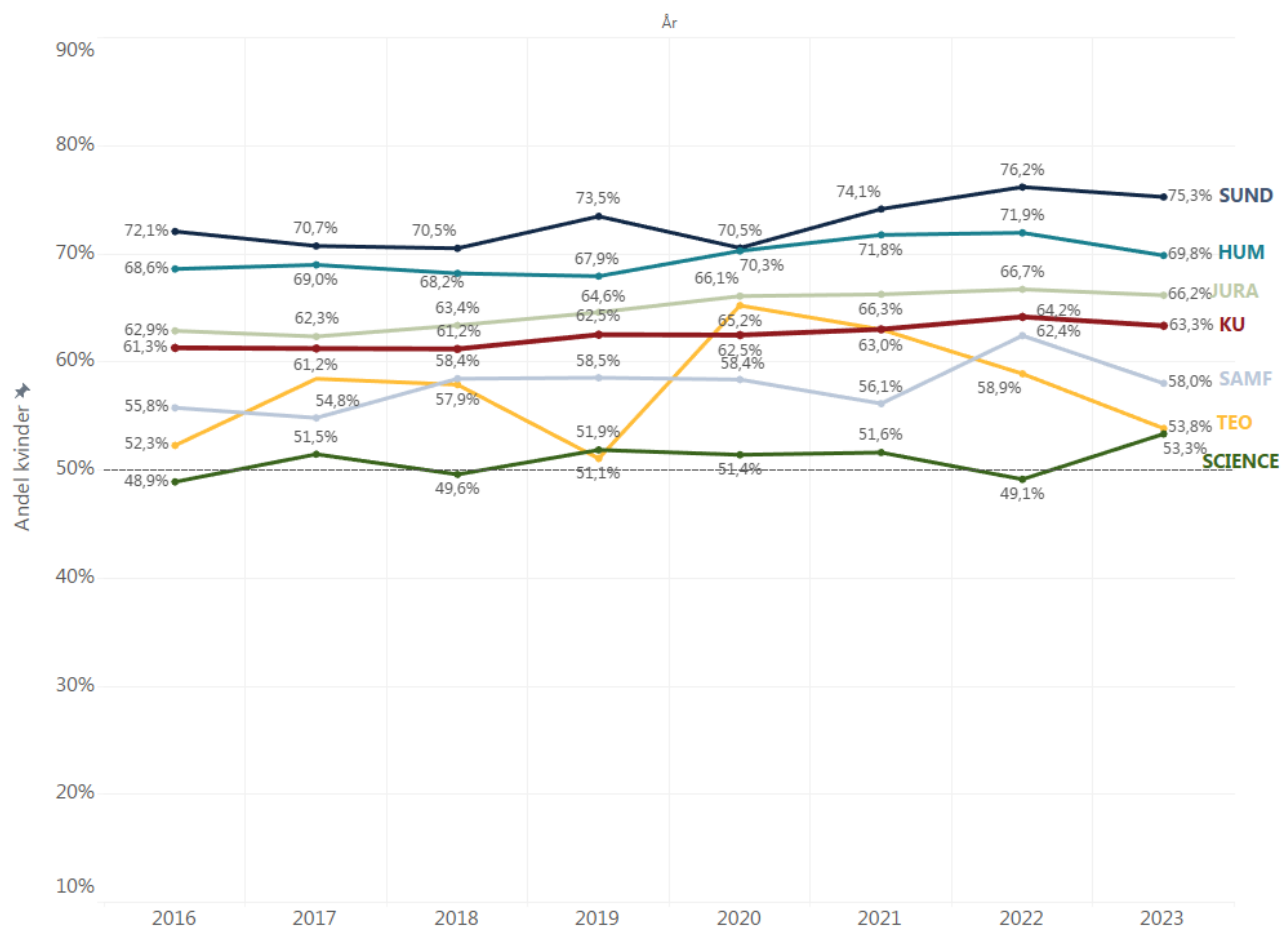
Tal for KU samlet og fordelt på fakulteter



5.2 KA Optag

Andel kvinder (CPR-køn) i optaget på KA

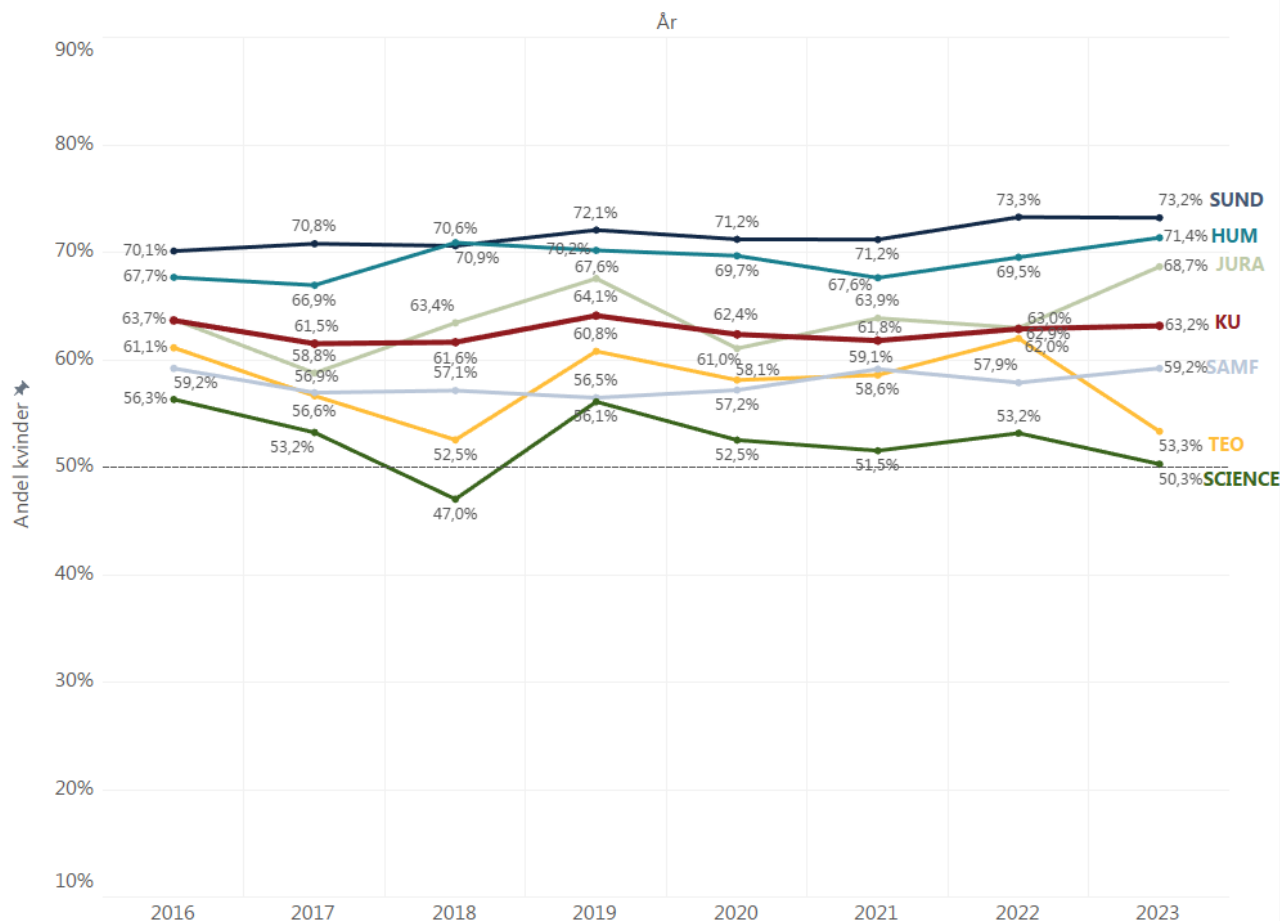
Tal for KU samlet og fordelt på fakulteter



5.3 KA Dimittender

Andel kvinder (CPR-køn) blandt KA dimittender

Tal for KU samlet og fordelt på fakulteter



6. Uddannelser med størst kønsskævhed

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

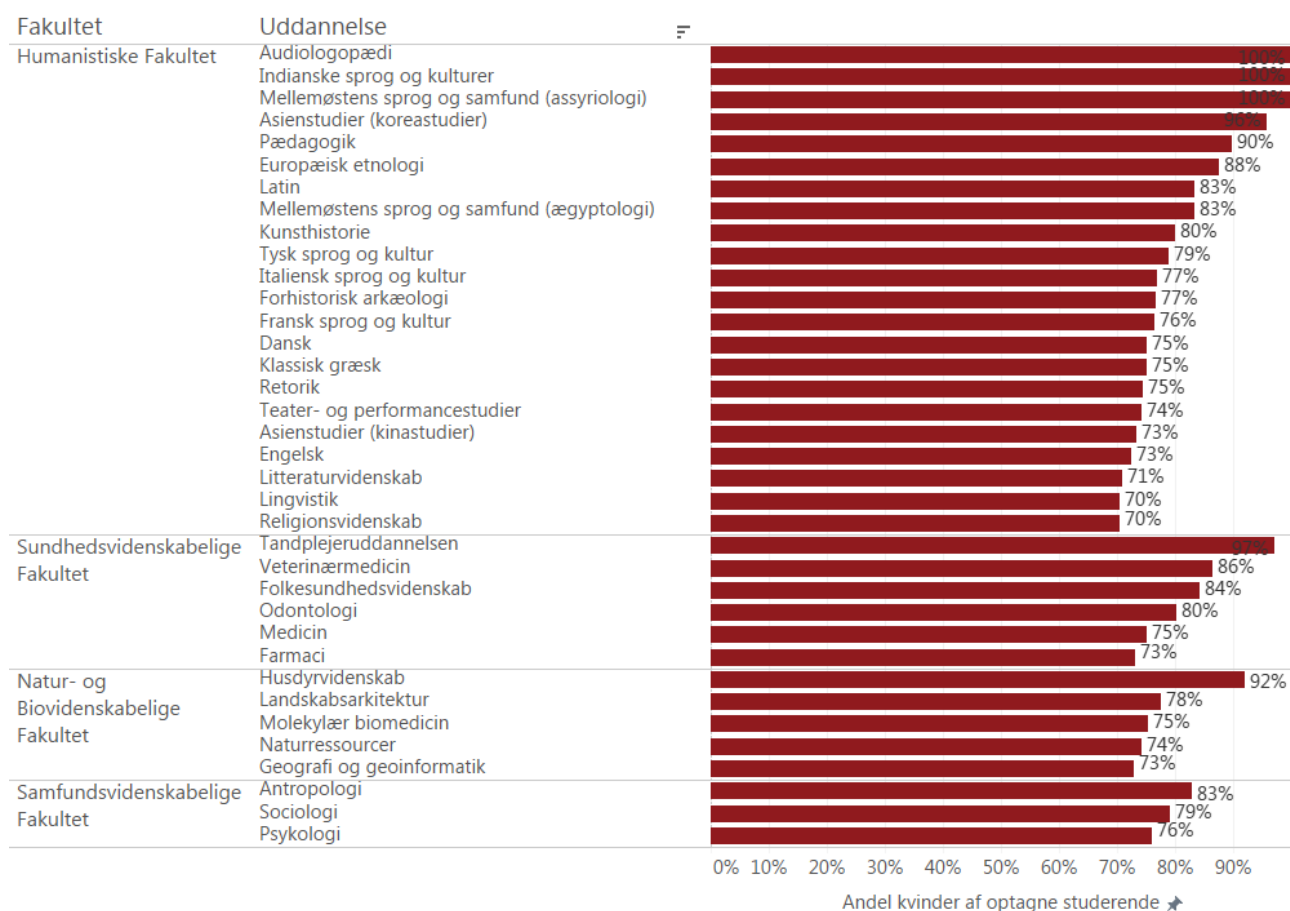
Figureerne i dette afsnit viser de uddannelser på KU, hvor BA-optaget i 2023 oversteg 70 procent af enten kvindelige eller mandlige studerende. Figurene viser således både antallet af og fordelingen af de specifikke uddannelser, der er kendetegnet ved størst kønsskævhed.

For BA-optaget er der 36 uddannelser med kønsmæssig overrepræsentation (over 70%) af kvindelige studerende (mod 30 uddannelser i 2022), mens der er fire uddannelser med overrepræsentation af mandlige studerende på BA-niveau (mod ni uddannelser i 2022). Overrepræsentationen af kvindelige studerende er mest udbredt på Det Humanistiske Fakultet, mens overrepræsentation af mandlige studerende er mest udpræget på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet. Det er værd at bemærke, at nogle af studieretningerne er meget små, og visualiseringerne vil derfor i visse tilfælde kun repræsentere en enkelt eller ganske få observationer.

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

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

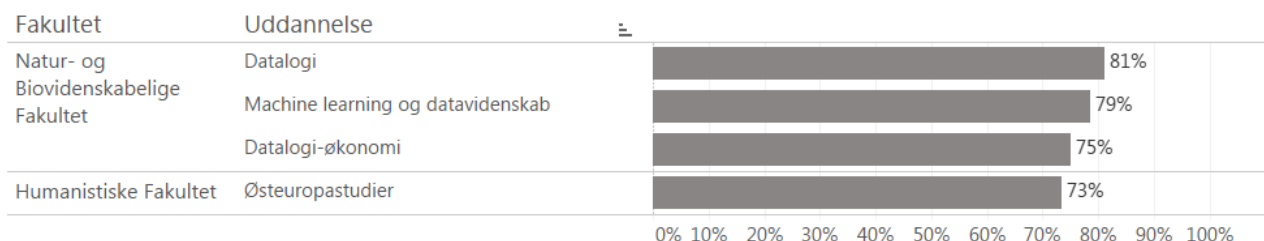
2023



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

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

2023



7. Krænkende handlinger

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

De to følgende afsnit vil præsentere udvalgte resultater fra hhv. APV-undersøgelsen foretaget blandt medarbejderne i 2022¹¹ samt fra studiemiljøundersøgelsen foretaget blandt de studerende i 2023¹². Resultaterne for APV-undersøgelsen stammer fra samme undersøgelser som fremgik af monitoreringsrapporten for 2022 og 2023, idet der ikke foreligger nyere resultater fra APV på tidspunktet for denne rapports tilblivelse.

7.1 Medarbejdere

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

7.1.1 Uønsket seksuel opmærksomhed

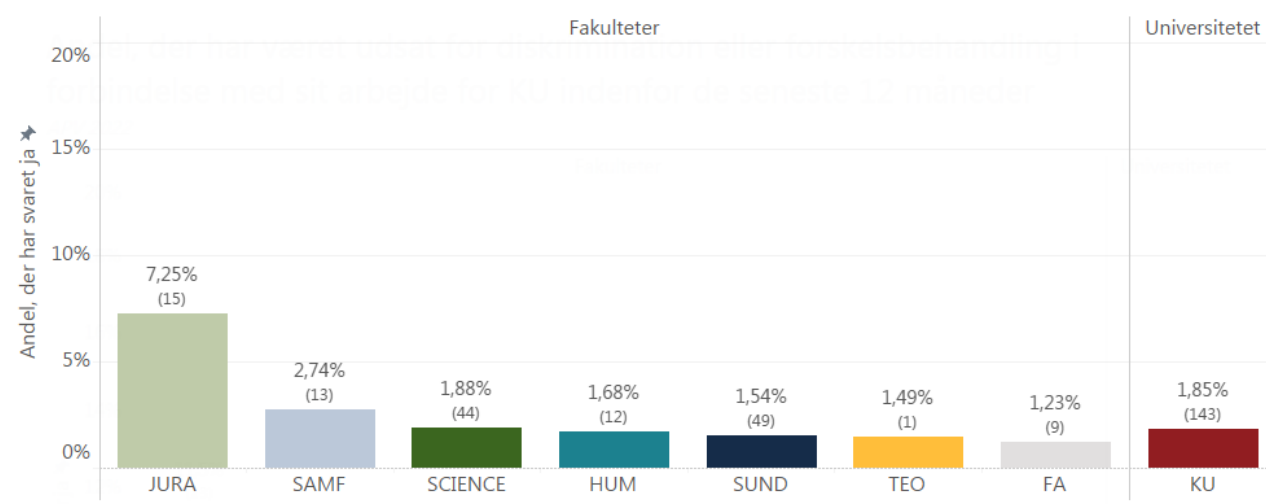
Figuren herunder viser andelen af ansatte, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med deres arbejde på KU indenfor de seneste 12 måneder. Figuren viser også en opdeling på de forskellige fakulteter på KU – inklusiv Fællesadministrationen.

¹¹ APV-undersøgelsen blev foretaget i foråret 2022. Der var 7818 besvarelser svarende til en svarprocent på 79% på hele KU. Procentangivelserne angives som procentdele af de medarbejdere, der har besvaret APV-undersøgelsen.

¹² Studiemiljøundersøgelsen blev foretaget i efteråret 2023 og havde en svarprocent på 28%. Procentangivelserne angives som procentdele af de studerende, der har besvaret studiemiljøundersøgelsen.

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

APV 2022



Ser man på KU samlet, angiver dem, der i APV'en tilkendegiver, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, at det primært er kollegaer (55%) eller kollegaer med højere position i academia (35%), der har udsat dem for det, og at det i overvejende grad sker på arbejdspladsen i faglig eller social sammenhæng (hhv. 58% og 49%¹³).

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

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

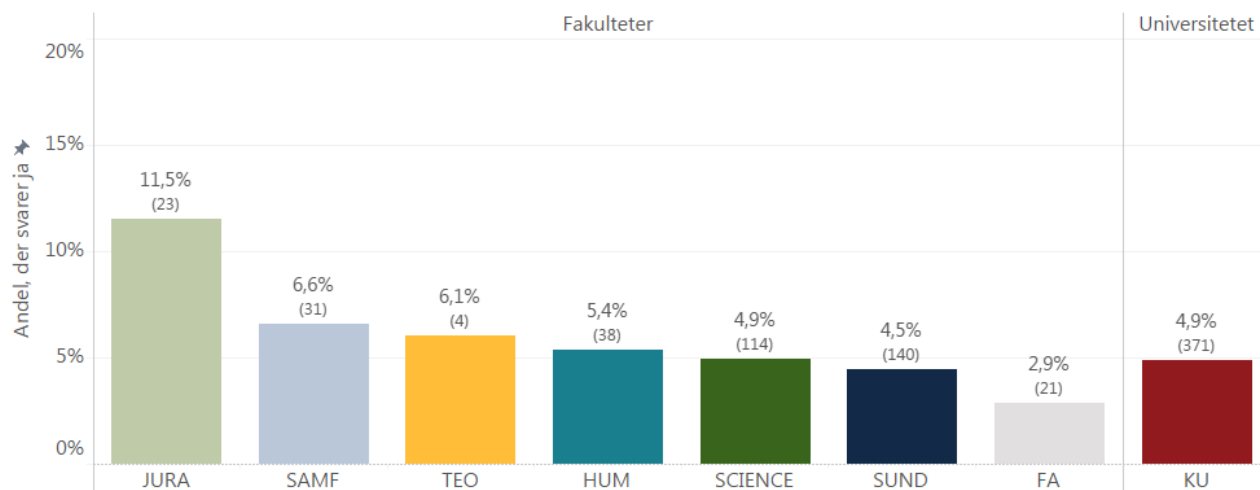
¹³ Der kan vælges flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

7.1.2 Diskrimination og forskelsbehandling

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

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

APV 2022



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

Blandt de medarbejdere på KU der tilkendegav at de har været udsat for diskrimination eller forskelsbehandling (uanset årsag), svarede 39 procent, at det var en leder, der udsatte dem for kränkelsen. 38 procent svarede, at det var en kollega, og 36 procent har svaret, at det var en kollega med en højere position i akademien.¹⁴ I 84 procent af tilfældene er diskriminationen eller forskelsbehandlingen sket på arbejdspladsen i en faglig sammenhæng.

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

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

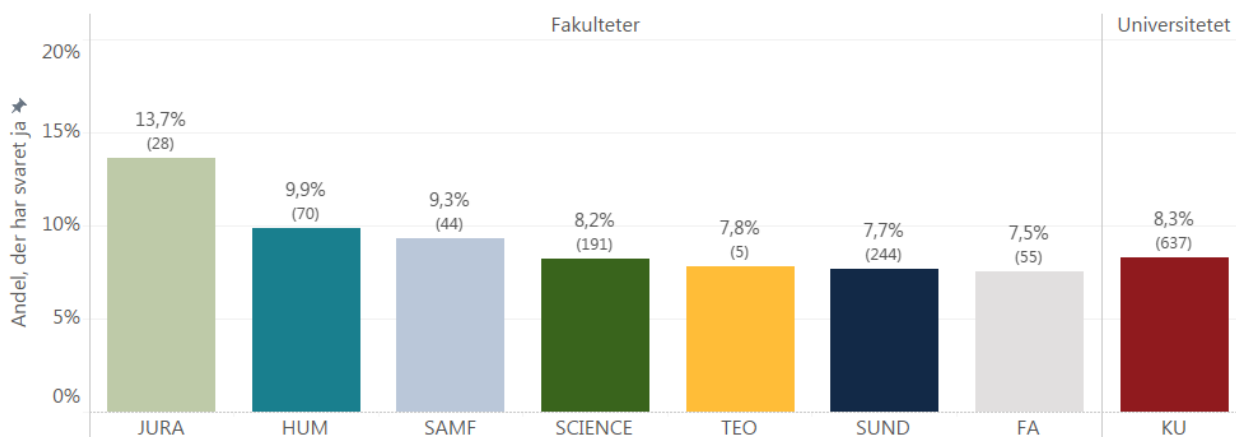
¹⁴ Bemærk, at det var muligt at afkrydse flere svarmuligheder i spørgeskemaet.

7.1.3 Mobning

Figuren herunder viser, at 8,3 procent af medarbejderne – svarende til 637 personer – på KU har tilkendegivet at være udsat for mobning eller andre grove, nedladende eller stødende handlinger indenfor de seneste 12 måneder. På det overordnede KU-niveau angiver 9 procent kvinder og 7 procent mænd at have oplevet mobning eller andre grove, nedladende eller stødende handlinger.

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

APV 2022



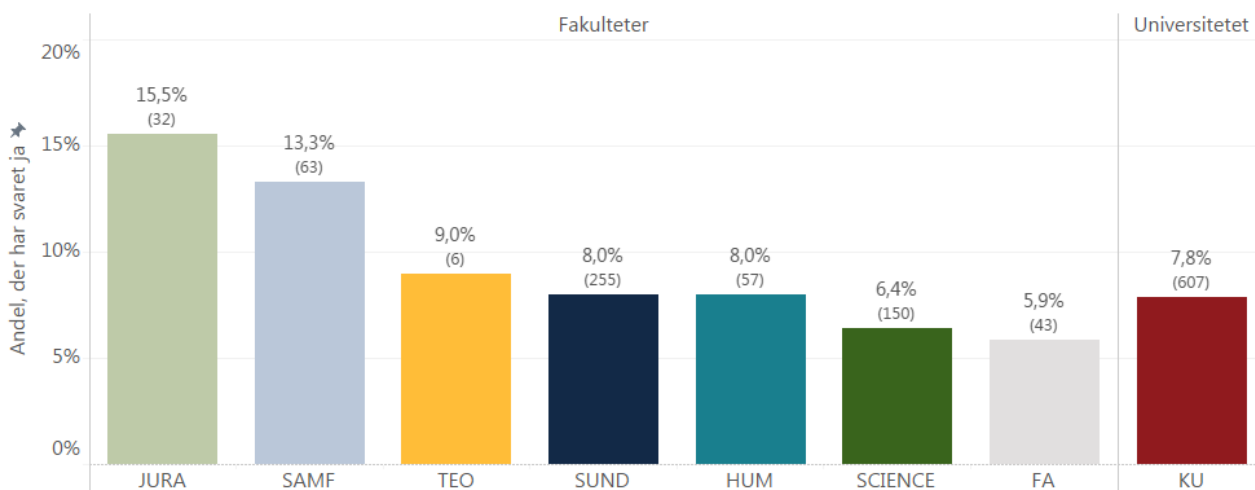
Blandt de medarbejdere på KU, der tilkendegav at have været udsat mobning eller andre grove, nedladende eller stødende handlinger, svarede 40 procent, at det var en leder, der udsatte dem for handlingen. 38 procent svarede, at det var en kollega, og 26 procent har svaret, at det var en kollega med højere position i academia. I 90 procent af tilfældene er det sket på arbejdspladsen i en faglig sammenhæng.

7.1.4 Vidne til krænkende handlinger

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

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

APV 2022



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

7.2 Studerende

Tallene, der angives i denne del af rapporten, kan findes i [Trivselsrapporten](#) for Studiemiljøundersøgelsen 2023, der er tilgængelig for medarbejdere og studerende på KU.

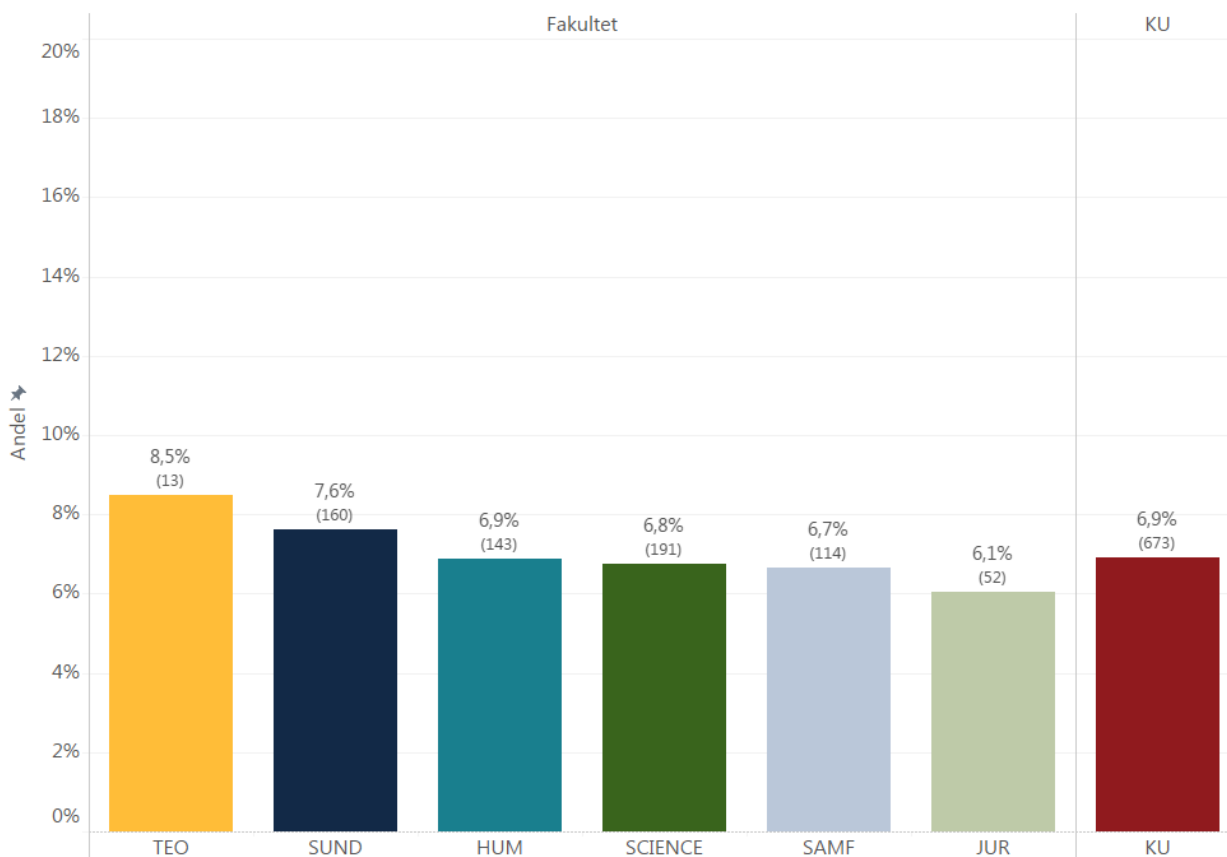
7.2.1 Uønsket seksuel opmærksomhed

Figuren viser, at andelen af de studerende, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed under deres uddannelse på KU indenfor de sidste 12 måneder, er 6,9 procent, når man kigger på hele KU samlet. Det er primært medstuderende, der står bag den uønskede seksuelle opmærksomhed.

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

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

Andel, der har svaret "Dagligt", "Ugentligt", "Månedligt" eller "Sjældnere" på spørgsmålet, studiemiljøundersøgelsen 2023



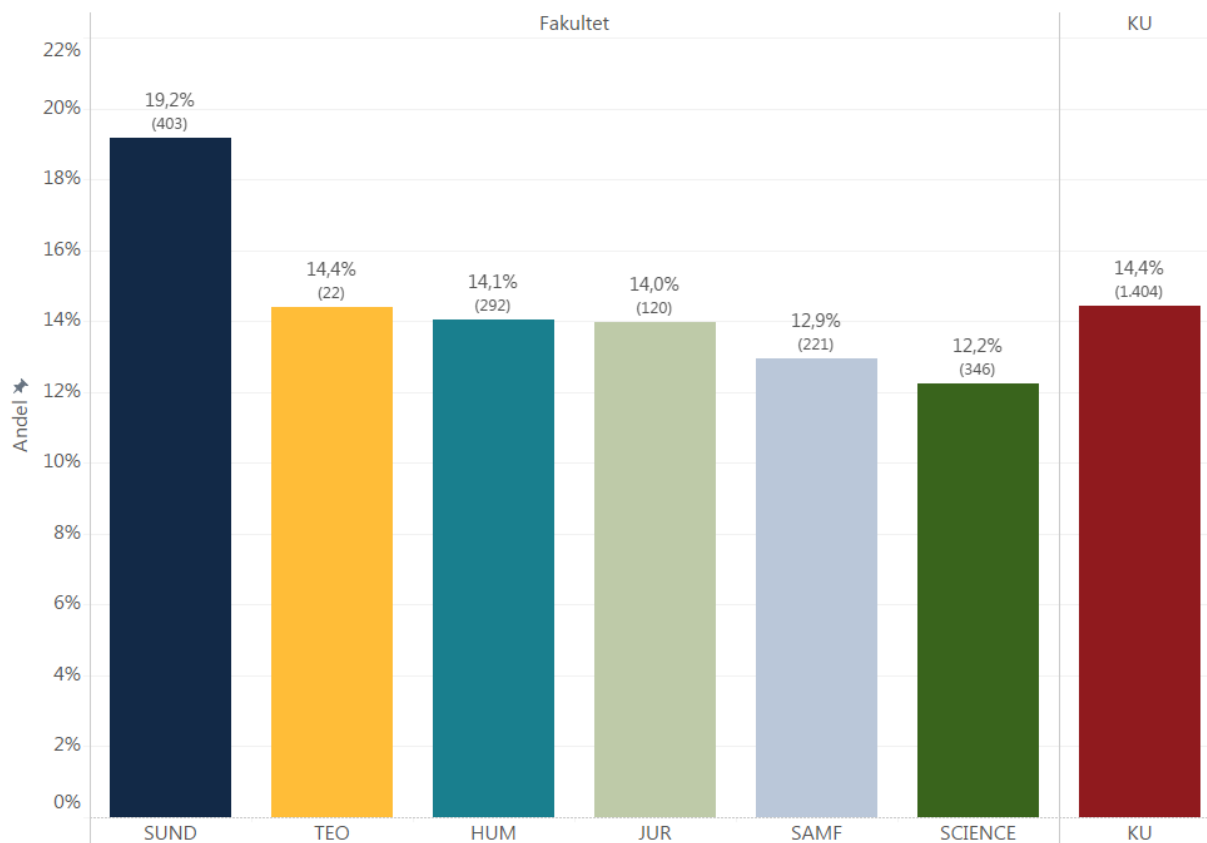
7.2.2 Forskelsbehandling

Hvad angår forskelsbehandling, er der 14,4 procent af de studerende på KU, der tilkendegiver at have oplevet dette i løbet af de sidste 12 måneder. Der er tale om en stigning på ca. 4 procentpoint siden sidste studiemiljøundersøgelse i 2021. Det er primært medstuderende og undervisere, der står bag forskelsbehandlingen, og så er det i højere grad kvindelige end mandlige studerende, der oplever forskelsbehandling.

Figuren viser også andelen på de forskellige fakulteter på KU – også hér er der tale om en stigning på alle fakulteter siden sidste studiemiljøundersøgelse. Det ses også, at Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet har en større andel studerende, der har oplevet forskelsbehandling, end når man ser på KU generelt. Den gruppe der på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet primært angives som dem, der står bag forskelsbehandlingen, er undervisere.

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

Andel, der har svaret "Dagligt", "Ugentligt", "Månedligt" eller "Sjældnere" på spørgsmålet, studiemiljøundersøgelsen 2023

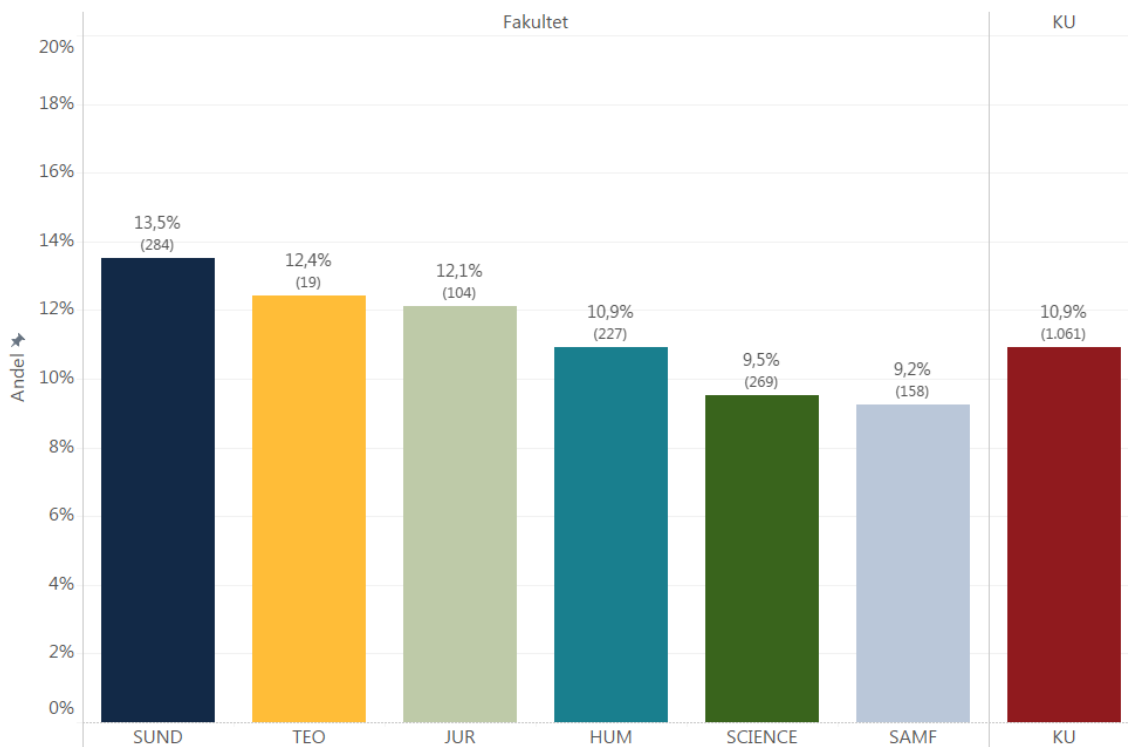


7.2.3 Kommentarer om udseende og køn

Der er 10,9 procent af de studerende på KU, der angiver at have oplevet at få udseende eller køn kommenteret på en måde, de fandt ubehagelig eller stødende i løbet af de sidste 12 måneder. Det er primært medstuderende, der står bag kommentarerne. Også hér er det i højere grad kvindelige end mandlige studerende, der oplever denne form for kommentarer.

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

Andel, der har svaret "Dagligt", "Ugentligt", "Månedligt" eller "Sjældnere" på spørgsmålet, studiemiljøundersøgelsen 2023



7.2.4 Rørt ved, omfavnet eller kysset

4,5 procent af de studerende på KU har oplevet at blive rørt ved, omfavnet eller kysset på en måde, de ikke ønskede, inden for de sidste 12 måneder under deres uddannelse. Det er ca. samme antal og andel som studiemiljøundersøgelsen i 2021 viste. De studerende tilkendegiver, at det primært er medstuderende, der udsætter de studerende for oplevelsen. Der er ikke forskel på andelen af kvindelige og mandlige studerende, der har oplevet krænkelsen.

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

Andel, der har svaret "Dagligt", "Ugentligt", "Månedligt" eller "Sjældnere" på spørgsmålet, studiemiljøundersøgelsen 2023

