

Strategisk ramme for diversitet, lighed og inklusion

2025-2030





Strategisk ramme for diversitet, lighed og inklusion

2025-2030

Indledning	4
Principper	6
Målsætninger	8
Samspil med andre tiltag på Københavns Universitet	11
Organisering og governance	12
Tværgående og lokale indsatser	13
Fem overordnede temaer	14
Tema 1: Rekruttering og tiltrækning	16
Tema 2: Onboarding og tilknytning	18
Tema 3: Køn og diversitet i forskning, uddannelse og innovation	20
Tema 4: Tilgængelighed – fysiske omgivelser, sprog og systemer	22
Tema 5: Hverdagsinklusion	24
Engagements- og opmærksomhedsskabende aktiviteter	26
Proces og format for monitorering	27
Baseline	29
Begrebsliste	46

Indledning

Københavns Universitet (KU) vil være det bedste sted for de bedste idéer. Sådan lyder én af de ambitioner, vi med 2030-strategien *Til gavn for flere* har sat os. En af forudsætningerne for at virkeliggøre denne ambition er, at alle medarbejdere og studerende på KU føler sig velkomne. Arbejds- og studiemiljøet skal være inkluderende, kendetegnet af kreativitet, nysgerrighed og udsyn, og universitetet skal være et sted, hvor forskelligheder både rummes og udfoldes frit under hensyntagen til hinanden.

KU er et af landets største arbejds- og studiesteder med en mangfoldighed af fagligheder, medarbejdere og studerende. Det skal være et sted fri for diskrimination, forskelsbehandling og krænkelse, hvor mangfoldigheden sættes produktivt og kreativt i spil. Det er ikke kun det rigtige. Vi er også overbevist om, at det kan være med til at højne kvaliteten af KU's kerneopgaver. Et trygt arbejds- og studiemiljø er nødvendigt for, at medarbejdere og studerende kan udvikle sig og bidrage bedst muligt til universitetets aktiviteter.

KU har arbejdet systematisk med at understøtte mangfoldighed siden 2007, og der foregår mange initiativer rundt omkring på universitetet, der har til formål at fremme diversitet, lighed og inklusion. Med *Strategisk ramme for diversitet, lighed og inklusion 2025-2030* sætter vi en klar retning for de næste års indsatser og forpligter os til at fortsætte og videreudvikle arbejdet på området. Den strategiske ramme understøtter KU's 2030 strategi og udmønter arbejdet med strategiens forudsætning om *diversitet, lighed og inklusion*. Arbejdet med diversitet, lighed og inklusion skal foregå i alle dele af organisationen, på institutter og fakulteter og i universitetsadministrationens koncernenheder og campusadministrationer. Mangfoldigheden blandt KU's medarbejdere, studerende og lokale miljøer medfører en mangfoldighed af indsatser – og sådan skal det være.

Vi ved, at indsatser, der handler om at understøtte mangfoldighed, både hilses velkommen og kan støde på undren eller modvilje i omverdenen og hos os selv. Den strategiske ramme for diversitet, lighed og inklusion er således blevet til gennem et langt forarbejde, hvor medarbejdere og studerende har kunnet kommentere og diskutere udkastet til teksten. Ligesom diskussionen om den strategiske rammes tilblivelse har været god og har sat sit præg på det endelige



resultat, hilser vi de debatter velkommen, som lanceringen af rammen såvel som de konkrete initiativer måske vil rejse. Også på dette område er vi overbevist om, at universitetet er tjent med, at der findes en mangfoldighed af synspunkter, og at der er plads til, at de brydes. Også selv om vi som universitetets ledelse nu sætter en ramme for det hele.

Den strategiske ramme for diversitet, lighed og inklusion er vedtaget af universitetets øverste ledelse. Vi glæder os over, at vi hermed kan præsentere rammen for områdets indsatser, og ser frem til at tage del i og følge arbejdet over de næste seks år.

David Dreyer Lassen

Rektor

Bente Merete Stallknecht

Strategisponsor og dekan

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet



Strategisk forudsætning om diversitet, lighed og inklusion

Københavns Universitet skal kendetegnes ved kreativitet, nysgerrighed og udsyn. Det sikres ved, at alle på universitetet har mulighed for at bidrage. Det styrker kvaliteten af forskning, uddannelse og innovation. Diversitet, lighed og inklusion vil være prioriterede indsatsområder på tværs af hele KU's virke. Universitetet skal i endnu højere grad være et attraktivt studiested og en international arbejdsplads, hvor sproglige og kulturelle forskelligheder udfoldes. Medarbejdere, forskere og studerende skal føle sig velkomne uanset baggrund, orientering og behov.

Principper

Fem overordnede principper skal guide arbejdet med diversitet, lighed og inklusion i de seks år, den strategiske ramme løber over:

- KU vil i arbejdet med diversitet, lighed og inklusion fokusere på strukturer, kulturer og normer. Inkluderende strukturer, kulturer og normer er helt nødvendige for nogle, og samtidigt gode for andre.
- KU vil sikre, at systemer og procedurer understøtter diversitet, lighed og inklusion, og vil indarbejde et hensyn til diversitet, lighed og inklusion i eksisterende strukturer, processer, politikker og projekter.
- Ledelsens og lederens rolle som kulturbærer er afgørende for arbejdet. Samtidig er medarbejdere og studerende medskabere af og medansvarlige for at sikre mangfoldige, ligeværdige og inkluderende miljøer.
- KU forpligter sig til diversitet, lighed og inklusion ved at sætte ambitiøse mål på området og afsætte ressourcer til at nå dem.
- KU vil arbejde forsknings-, data- og vidensbaseret med området, indhente viden fra andre, og have en opmærksomhed på samvirkende kategorier af forskellighed.

I arbejdet kombineres tværgående KU-indsatser med lokalt definerede og initierede tiltag indenfor en overordnet fælles retning. Desuden sikres kobling til andre initiativer på universitetet, der understøtter arbejdet med diversitet, lighed og inklusion.





Målsætninger

Tre målsætninger udfolder forudsætningen om diversitet, lighed og inklusion; hver målsætning understøttes af målbare indikatorer. Med målsætningerne sigter KU efter, at arbejdet med diversitet, lighed og inklusion fører til konkrete, målbare forandringer frem mod 2030.

1. Københavns Universitet vil være et universitet kendetegnet ved diversitet, hvad angår ledere, medarbejdere og studerende, og tilstræber derfor
 - 1.1. en kønsfordeling med højst 60% af det overrepræsenterede køn¹ i bestyrelsen og blandt lederne.²
 - 1.2. en andel af internationale ledere, der afspejler andelen af internationale fastansatte medarbejdere.³
 - 1.3. en kønsfordeling med højst 60% af det overrepræsenterede køn blandt medarbejderne på fakulteterne og i administrationen, med opfordring til at der tilstræbes diversitet blandt medarbejdere i alle enheder.
 - 1.4. en kønsfordeling med højst 60% af det overrepræsenterede køn blandt studerende på overordnet KU-niveau, med opfordring til at der tilstræbes diversitet blandt studerende på alle uddannelser.
2. Københavns Universitet vil være et inkluderende universitet, hvor alle føler sig velkomne, målt ved
 - 2.1. data fra undersøgelser som arbejdspladsvurderinger (APV), studiemiljøundersøgelser (SMU) og inklusionsmålinger, hvor medarbejdere og studerende tilkendegiver, at de føler sig velkomne og inkluderede på universitetet uanset baggrund, orientering og behov.
3. Københavns Universitet vil arbejde med diversitet, lighed og inklusion på tværs af sit virke, målt ved
 - 3.1. én milepæl for medarbejdere og én milepæl for uddannelse indenfor diversitet, lighed og inklusion i de årlige målplaner for KU's fakulteter, institutter, koncernenheder og campusadministrationer.⁴



KU vil også fremme og følge diversitet, lighed og inklusion på andre parametre end dem, der indgår i de målbare indikatorer, men indsamler ikke systematisk data om alle disse, hvorfor de ikke indgår i de målbare indikatorer.

KU vil opnå målsætningerne gennem rekruttering og indsatser målrettet tiltrækning, tilknytning, tilgængelighed og inklusion. Der bliver særligt fokus på indsatser i de enheder, der er langt fra målsætningerne.

Der rapporteres på målsætningernes seks indikatorer i en baseline, som fremgår sidst i dokumentet.



- 1 Af bl.a. lovgivningsmæssige årsager indsamler KU ikke systematisk data om andet end medarbejders juridiske køn.
- 2 Dvs. max 3 personer af det overrepræsenterede køn blandt bestyrelsens 6 eksterne medlemmer og max 6 personer af det overrepræsenterede køn blandt Universitetsledelsens 10 ledere.
- 3 Fastansatte medarbejdere defineres som Faculty VIP og TAP uden D-TAP.
- 4 Enheder uden uddannelser er undtaget kravet om milepæl for uddannelse.





Samspil med andre tiltag på Københavns Universitet

Der foregår mange indsatser vedrørende diversitet, lighed og inklusion på KU. Også arbejde, der ikke decideret sker i regi af den strategiske ramme. Der vil i forbindelse med den strategiske ramme være fokus på at sikre sammenkobling af initiativer, hvor det er relevant, og øge vidensdeling på tværs af universitetet.

For KU's medarbejdere arbejder KU for at forebygge og håndtere krænkende handlinger, og APV-arbejdet er med til at skabe attraktive arbejdsmiljøer uden diskrimination og med plads til alle. Der udbydes [kurser](#) i eksempelvis mangfoldighedsledelse og interkulturelle kompetencer, og KU's politik om parallelsproglighed bidrager til at sikre inkluderende sprogbrug ved møder, arrangementer mv. Et fokus på mangfoldighed indgår også i KU's personalepolitiske grundprincipper. Fra 2015-2024 har det desuden været obligatorisk, at der i rekrutteringsprocesser skal være ansøgere af begge juridiske køn til Faculty VIP-stillinger.

For KU's studerende arbejder KU også med diversitet, lighed og inklusion. I [KU's uddannelsesstrategiske pejlemærker](#) indgår inkluderende studiemiljøer som en del af de bærende værdier. Arbejdet med SMU og undervisningsmiljøvurderinger har bl.a. fokus på de studerendes trivsel – herunder inklusion. På baggrund af SMU 2023 er der udarbejdet en 4-årig [Fælles handleplan for særlig støtte på KU](#), som også har et eksplicit inklusionsfokus. Siden 2020 har det desuden været muligt for de studerende at vælge deres pronominer i den digitale undervisningsplatform Absalon.

Organisering og governance

Universitetsledelsen har ansvaret for realiseringen af KU's Strategi 2030, herunder strategiens ambitioner og forudsætninger. Ansvar for arbejdet med forudsætningen for diversitet, lighed og inklusion er dermed forankret i den øverste ledelse. Der er i Universitetsledelsen udpeget en strategisk sponsor for området.

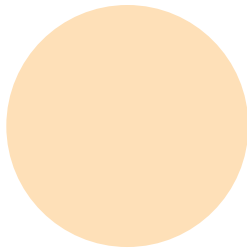
I den strategiske rammes periode organiserer KU konkret arbejdet med diversitet, lighed og inklusion som et program med en styregruppe, hvor den strategiske sponsor fra Universitetsledelsen er forperson. Styregruppen er bredt sammensat og består af ledelsesrepræsentanter fra administrationen, fakulteter og institutter.

Et mangfoldighedsteam, placeret i universitetsadministrationen, har ansvar for at gennemføre og projektlede indsatserne, der iværksættes i regi af den strategiske ramme, og fungerer som ekspertressource. En referencegruppe bestående af medarbejdere og studenterrepræsentanter med viden indenfor diversitet, lighed og inklusion har ansvar for at kvalificere arbejdet.

Der etableres desuden koordinatore for diversitet, lighed og inklusion på fakulteterne og i universitetsadministrationen. Det sikrer et tættere samarbejde om indsatser og vidensdeling på tværs af fakulteter og universitetsadministrationen.

Organiseringen sikrer, at arbejdet med diversitet, lighed og inklusion foregår og forankres på tværs af hele KU's virke, så forandringer indlejres bedst muligt i universitetets eksisterende strukturer. Denne tilgang er med til at sikre, at forandringerne også er bæredygtige efter den strategiske rammes udløb i 2030.





Tværgående og lokale indsatser

Der iværksættes indsatser på to niveauer i den strategiske rammes periode: tværgående indsatser på tværs af hele KU og lokalt forankrede indsatser.

De tværgående indsatser besluttet af Universitetsledelsen for to år ad gangen, på indstilling fra styregruppen. Indsatserne koordineres af mangfoldighedsteamet, og udvikles og implementeres i samarbejde med relevante aktører på hele universitetet og understøttes af universitetsadministrationen.

Ansvar for lokale indsatser forankres hos ledelserne på fakulteter, institutter, koncernenheder og campusadministrationer og er afspejlet i målsætning 3 om milepæle indenfor diversitet, lighed og inklusion i målplaner. Arbejdet understøttes af koordinatorene. I arbejdet kan de lokale samarbejds- og arbejdsmiljøstrukturer med stor fordel inddrages.

Sammenhængen på tværs af indsatser sikres med fem overordnede temaer for arbejdet, der præsenteres i næste afsnit. De er rammesættende for både de tværgående og de lokale indsatser. Operationaliseringen af de fem temaer forventes at udmønte sig i mange og meget forskellige indsatser på KU's fakulteter, enheder mv. Nogle vil allerede have indsatser indenfor de fem temaer, fx indsatser i forbindelse med APV, SMU, samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg etc.; andre vil skulle initiere tiltag tidligt i den strategiske rammes periode. KU's fakulteter og universitetsadministration er organisatorisk en meget mangfoldig størrelse. Det er derfor ikke muligt eller ønskeligt at bestemme en enslydende opskrift for de lokale ledelsers oversættelse af målsætningerne for milepæle og indsatser til praksis.

Fem overordnede temaer

KU vil arbejde med fem overordnede temaer indenfor diversitet, lighed og inklusion i den strategiske rammes periode 2025-2030. De fem temaer er med til at skabe fokus og sætte en samlet strategisk retning for arbejdet på tværs af universitetet. Indenfor de fem temaer iværksættes, som beskrevet, både tværgående og lokale indsatser.

De tværgående KU-indsatser har overordnet fokus på de systemer, processer og politikker, der er gældende for alle på KU. Indsatserne skal være med til at skabe ensartethed i praksis på tværs af universitetet. De aktuelle tværgående indsatser fremgår af appendix til den strategiske ramme.

De lokale indsatser fastsættes af KU's institutter, fakulteter, campusadministrationer og koncernenheder. Der fastsættes to indsatser for enheder med både medarbejdere og studerende og én indsats for enheder uden studerende eller egne uddannelser. Indsatserne fremgår af monitoreringsrapporter hvert andet år.

Temaerne præsenteres på de næste sider sammen med en række eksempler som inspiration til lokale indsatser, som institutter, fakulteter, campusadministrationer og koncernenheder kan vælge at iværksætte. En indsats kan have tematisk overlap; fx kan en indsats for at sikre bedre hverdagsinklusion også have en positiv effekt på tilgængelighed, tiltrækning og tilknytning af nye studerende og medarbejdere. Indsatser kan favne en eller flere samvirkende forskelsmarkører (baggrund, orientering og/eller behov) og en eller flere målgrupper blandt medarbejdere og studerende. En online værktøjskasse⁵ giver yderligere inspiration og forslag til arbejdet og er særligt relevant for de ledere, medarbejdere og studerende, der er involverede i arbejdet med diversitet, lighed og inklusion. Værktøjskassen bliver løbende udbygget, bl.a. med gode eksempler fra arbejdet internt på KU.

5 Værktøjskassen bliver lanceret i august 2025

Temaer

Rekruttering
og tiltrækning

Onboarding
og tilknytning

Køn og
diversitet
i forskning,
uddannelse
og innovation

Tilgængelighed
– fysiske
omgivelser,
sprog og
systemer

Hverdags-
inklusion

Tværgående KU-indsatser

Lokale indsatser



Tema 1

Rekruttering og tiltrækning

KU ønsker at tiltrække medarbejdere og studerende, der alle bidrager til at skabe de bedste idéer på KU. KU ønsker også, som ansvarlig offentlig organisation, at sikre en bred samfundsrepræsentation blandt sine ansatte og studerende.

Hvordan, for hvem og af hvem nye idéer og viden tilvejebringes har betydning for det innovative potentiale i forskning og uddannelse, og det er vigtigt, at forskellige mennesker og perspektiver er engagerede i og har adgang til KU's forskning og uddannelser. En administration, hvor forskellige fagligheder og tilgange er sat aktivt i spil, skaber også bedre samarbejdsflader og nytænkende opgaveløsning på tværs.

Derfor vil KU arbejde med rekruttering og tiltrækning. Rekrutteringsprocesser skal tage højde for bias, bl.a. i vurderinger og beslutninger, og der skal tilstræbes ensartede processer på tværs af universitetet. Det bidrager positivt til at kunne rekruttere medarbejdere med forskellig baggrund, orientering og behov. I arbejdet med at tiltrække nye medarbejdere og studerende, også internationalt, vil KU desuden sikre, at kommunikation om og fra universitetet, herunder bl.a. jobopslag og kommunikation om uddannelser, har en bred målgruppe. Budskabet skal være, at KU er et attraktivt arbejds- og studiested, der værdsætter og aktivt arbejder for at sikre diversitet, lighed og inklusion.





KU-tværgående indsatser vedr. rekruttering og tiltrækning

De KU-tværgående indsatser under dette tema vil have fokus på udvikling af procedurer, systemer og værktøjer, der er relevante på tværs af hele KU, samt forankring af nye/opdaterede processer så de kontinuerligt bruges. Det indebærer bl.a. gennemgang af eksisterende rekrutterings- og tiltrækningstiltag for at sikre en indlejret opmærksomhed på diversitet, lighed og inklusion. Indsatserne varetages af enheder i universitetsadministrationen, bl.a. KU HR, KU UDD og KU KOM.

Inspiration til lokale tiltag vedr. rekruttering og tiltrækning

Indsatser under dette tema, som enheder kan vælge at iværksætte, kan fx omhandle:

- Gennemgang og opdatering af kommunikationsmaterialer, der bruges til at tiltrække studerende
- Tilstræbe øget geografisk og socioøkonomisk bredde i enheders og uddannelsers tiltræknings- og rekrutteringstiltag
- Arbejde med stillingsopslag for at sikre bredere ansøgerpuljer, herunder stillingsopslag med inkluderende sprog
- Opkvalificering af medarbejdere i ansættelsesudvalg mhp. øget biasbevidsthed i rekruttering
- Øget fokus på transparens vedr. beslutninger og prioriteringer, der ligger forud for initiering af en rekrutteringsproces
- Årlige drøftelser i fx ledelsesteams af diversitetsdimensioner i afdelingers seneste ansættelser.



Tema 2

Onboarding og tilknytning

KU ønsker at engagere, udvikle og motivere de mange forskellige talentfulde mennesker, der arbejder og studerer på universitetet. En god onboarding og velkomst er afgørende for at sikre en positiv tilknytning til KU, også så medarbejdere og studerende hurtigt og bedst muligt kan komme til at bidrage til universitetets virke.

Medarbejderes oplevelse af tilknytning til arbejdspladsen påvirker præstationer og personaleomsætning, og en positiv tilknytning kan bl.a. styrkes gennem et fokus på inklusion. Studerendes start på og tilknytning til studiet har betydning for, om de vælger at fortsætte udviklingen af deres potentiale på KU og gennemfører hele studiet.



KU vil derfor arbejde med at sikre, at medarbejdere og studerende får en god start på deres tid på KU og oplever at høre til på KU. Et stigende antal internationale medarbejdere og studerende fordrer, at onboarding går begge veje: der skal sikres god onboarding af internationale medarbejdere og studerende i den danske arbejds- og studiekultur, men det skal også sikres, at alle medarbejdere og studerende generelt har de nødvendige interkulturelle og sproglige kompetencer til at kunne trives i internationale arbejds- og studiemiljøer på KU.

KU-tværgående indsatser vedr. onboarding og tilknytning

De KU-tværgående indsatser under dette tema vil have fokus på udvikling af rammer for god onboarding, så der tilstræbes en fælles standard på tværs af universitetet, for både medarbejdere og studerende. Der vil også være fokus på fælles politikker og mere strukturelle tiltag, der kan styrke oplevelser af at høre til på KU. Indsatserne varetages af enheder i administrationen, bl.a. KU HR, KU IT, KU KOM og KU UDD.

Inspiration til lokale tiltag vedr. onboarding og tilknytning

Indsatser under dette tema, som enheder kan vælge at iværksætte, kan fx omhandle:

- Opkvalificering af tutorer, instruktorer, festudvalg mv. for bedre at kunne inkludere (nye) studerende med forskellige forudsætninger og baggrunde
- Netværksarrangementer for studerende med børn på studieretnings-/institut-/fakultetsniveau
- Indsatser for at fremme parallelsproglighed i lokale råd, nævn og udvalg, så alle studerende og medarbejdere har mulighed for deltagelse og medbestemmelse
- Tilstræbe at lokal onboarding for internationale medarbejdere indeholder information om muligheder for dansk kursus, dansk foreningsliv, netværk mm.
- Et fokus på fortsat tilknytning for medarbejdere og studerende, der i forskellige livssituationer har reduceret arbejds- og studietid (fx pga. barsel, orlov, seniorordning mv.).

Tema 3

Køn og diversitet i forskning, uddannelse og innovation



KU ønsker at være hjemsted for udviklingen af nye ideer, der driver forskningen frem og kan bidrage til at belyse og løse samfundsudfordringer. KU har ansvar for at sikre de bedste vilkår for at frembringe og formidle ny viden og for at sikre kontinuerlig kritisk diskussion af eksisterende viden(skab), normer og praksis.

Det stiller krav til KU om, at der skabes plads til at udfordre det eksisterende, og til at nye perspektiver og dimensioner får mulighed for at kaste nyt lys over forsknings-, uddannelses- og innovationsaktiviteter. En øget integration af køns-⁶ og diversitetsperspektiver i disse aktiviteter kan bidrage positivt til arbejdet med faglige og samfundsrelevante problemstillinger: et bredere blik på potentielle målgrupper, kilder, metodiske designmuligheder, forsøgsdeltagere, informanter, formidlingsformater mm. kan øge både relevans og impact. Det er desuden i tråd med flere forskningsfinansieringskilders fokus; en vurdering af integrationen af køns- og diversitetsperspektiver indgår fx i projektvurderingen ved tildeling af forskningsmidler, både som rangerings- og tildelingskriterie, i EU's Horizon Europe rammeprogram.

KU vil derfor i højere grad arbejde med at integrere køns- og diversitetsperspektiver, hvor det er relevant, i kerneopgaverne på universitetet. Det betyder bl.a. et øget fokus på bredde i metoder, fagligheder og genstandsfelter for forskning, undervisning og innovation.

KU-tværgående indsatser vedr. køn og diversitet i forskning, uddannelse og innovation

De KU-tværgående indsatser under dette tema vil have fokus på opkvalificering af forskere, undervisere og forskningsstøttemedarbejdere gennem bl.a. kurser indenfor køns- og diversitetsdimensioner i forskning og i inkluderende undervisning. KU vil fremme og indarbejde dette tematiske fokus i indsatser og eksterne (internationale) samarbejdsflader, fx i LERU og 4EU+. Indsatser varetages af enheder i administrationen, bl.a. KU HR, KU FORSK, KU INNO og KU UDD.

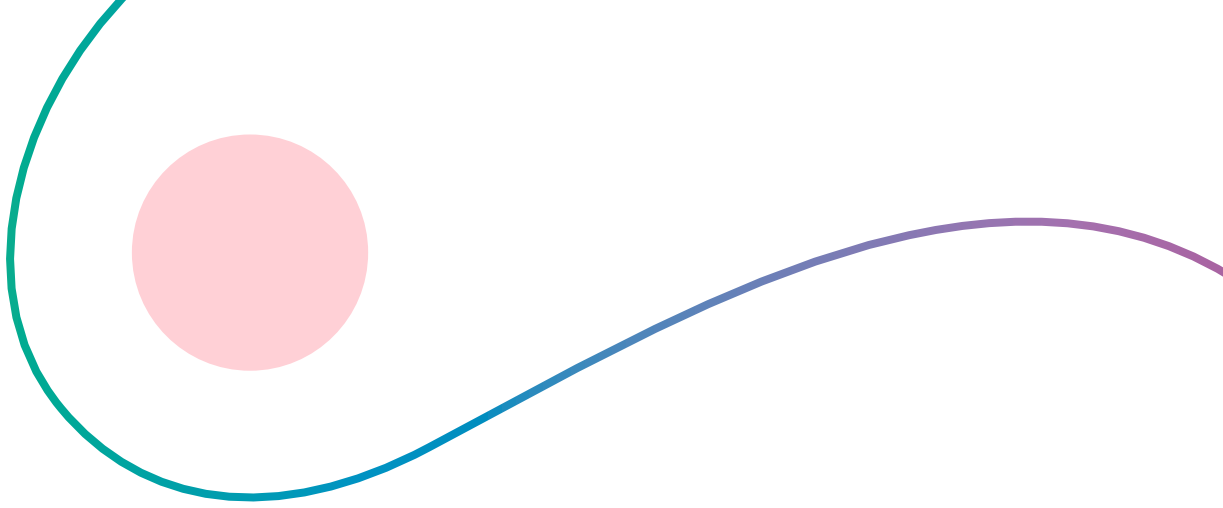
Inspiration til lokale tiltag vedr. køn og diversitet i forskning, uddannelse og innovation

Indsatser under dette tema, som enheder kan vælge at iværksætte, kan fx omhandle:

- Lokalt fagtilpassede kurser om integration af køns- og diversitetsdimensioner i forskning og undervisning
- Udbredelse i lokale fagfaglige netværk af viden om god praksis vedr. det inkluderende undervisningsrum
- Udvikling af fagspecifikke guidelines for, hvordan der kan arbejdes med køn i alle trin af et forskningsprojekt
- Øget diversitet i studenterdrevne innovationsprojekter
- Fokus på bred inddragelse i opstart af nye forskningssamarbejder mhp. mangfoldighed i fx konsortium-sammensætninger.

6 På engelsk differentieres der mellem *sex* og *gender*, hvor *sex* handler om biologiske karakteristika (fx celle- og hormonforskning), mens *gender* handler om sociale og kulturelle normer, adfærd mv. (fx kønstypiske studievalg)





Tema 4

Tilgængelighed – fysiske omgivelser, sprog og systemer

KU ønsker, at alle på KU skal have mulighed for at bidrage til universitetets virke. KU spiller en vigtig rolle i at sikre et inkluderende uddannelsessystem, så studerende uanset baggrund, orientering eller behov kan deltage i uddannelsesaktiviteter ligeværdigt sammen med andre studerende. Som arbejdsplads skal KU også være tilgængelig for medarbejdere uanset disses baggrunde, orientering eller behov. Seniorordningsmuligheder, gode adgangsforhold, (barsels)orlov, muligheder for ændring af (kalde)navne i systemer, ressourcer til håndtering af krænkende handlinger mv. er alle eksempler på ressourcer og tiltag, der bidrager til at gøre KU mere tilgængelig. Alle medarbejdere og studerende på KU skal desuden opleve, at relevant information om deres arbejds- og uddannelsessted, herunder information om disse ressourcer og tiltag, er let tilgængeligt, uanset om de foretrækker at tilgå det på dansk eller engelsk.

KU vil derfor arbejde med tilgængelighed bredt på universitetet, herunder bl.a. i universitetets fysiske omgivelser, i dets brug af sprog og i systemerne. KU vil arbejde for inkluderende strukturer, som fremmer lige muligheder for adgang for alle medarbejdere og studerende og mere ligeværdig deltagelse. KU's tilgang til arbejdet med tilgængelighed er inspireret af universelt design: at designe rammer og strukturer, der er universelt inkluderende fra starten, hvilket er nødvendigt for nogen, og samtidig godt for alle andre.

KU-tværgående indsatser vedr. tilgængelighed

De KU-tværgående indsatser under dette tema vil have fokus på at kortlægge udfordringer og behov samt bistå udvikling af løsninger på tværs af universitetet. Der er under dette tema stort fokus på samarbejde og vidensdeling om udfordringer og muligheder på tværs af aktører, indsatser og projekter lokalt på KU. Indsatserne varetages af enheder i administrationen bl.a. KU HR, KU BYG, KU IT og KU UDD.



Inspiration til lokale tiltag vedr. tilgængelighed

Indsatser under dette tema, som enheder kan vælge at iværksætte, kan fx omhandle:

- Sikre at info om lokalers adgangsforhold, hjælpemidler mv. indgår i invitationer til studieevents, konferencer, kurser mv.
- Drøfte og skabe rammer for hensigtsmæssige parallelsproglige praksisser i lokale mødefora, frokostsnak, gruppearbejde mv.
- Gennemgang og opdatering af kønnede sprog og betegnelser i både intern og ekstern kommunikation
- Gennemgå online brugerrejse på egne hjemmesider for at sikre inkluderende kommunikation (billedtekst, farvebrug mv.)
- Udbrede viden om relevante tilbud og ressourcer for medarbejdere og studerende med orlovsbehov mv.
- Afsøge muligheder for at indrette lokaler og arbejdszoner for medarbejdere og studerende med særlige behov.

Tema 5

Hverdagsinklusion

KU ønsker, at alle medarbejdere og studerende skal opleve at være velkomne og høre til på KU. Selv små ting i hverdagen kan skabe oplevelser af inklusion eller eksklusion på ens arbejdsplads eller studiested, og det påvirker alt fra trivsel og helbred til evnen til at bidrage og udvikle nye idéer, viden og kompetencer. Dermed bidrager et fokus på at sikre øget hverdagsinklusion også til positivt at understøtte de fire andre temaer i den strategiske ramme.

KU vil derfor arbejde med hverdagsinklusion. Det indebærer at kaste et blik på de normer, sprog og kultur, der kendetegner de lokale arbejds- og studiemiljøer, og iværksætte indsatser, der bidrager til fortsat at sikre eller skabe inklusion i det nære. Målet er, at KU har et inkluderende miljø for alle medarbejdere og studerende, og aktivt arbejder for at fremme trivsel samt forebygge og håndtere krænkende handlinger og seksuel chikane.

En inklusionsmåling er gennemført blandt alle KU's medarbejdere og studerende i 2024, og dens resultater forventes at inspirere til mulige indsatser. Andre løbende undersøgelser på KU, herunder APV og SMU, forventes også at kunne bidrage med relevant inspiration til indsatser i regi af dette tema.



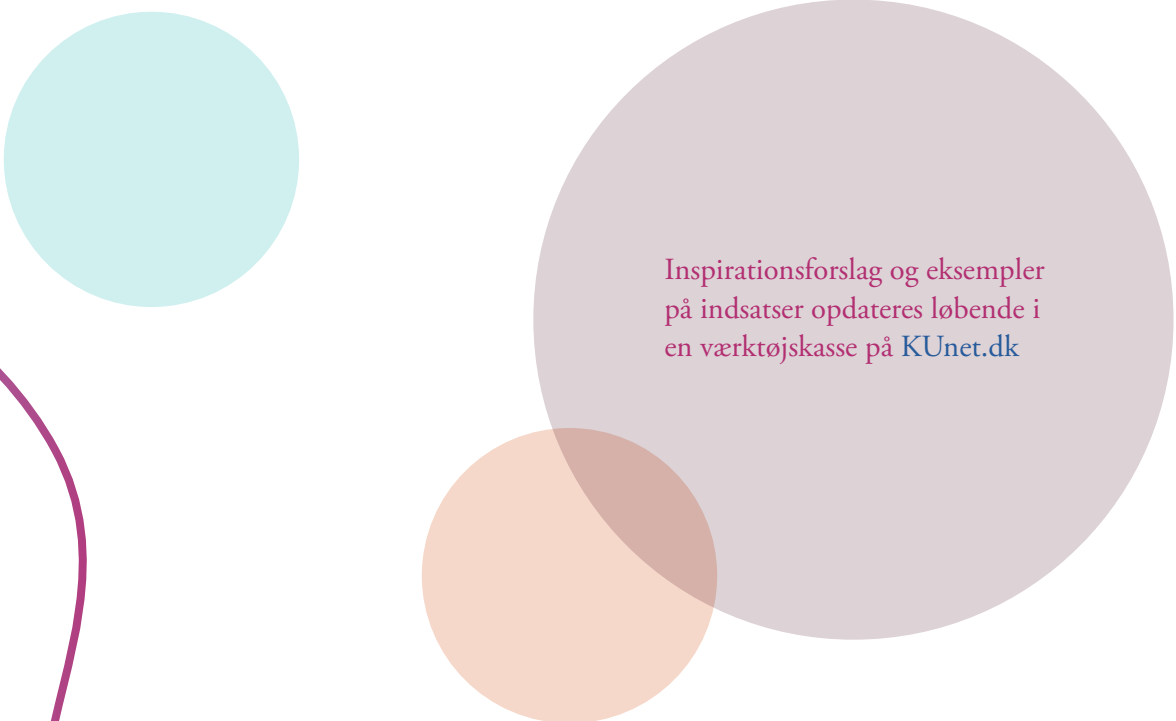
KU-tværgående indsatser vedr. hverdagsinklusion

Temaet er særligt tiltænkt indsatser på lokalt niveau. De tværgående indsatser under dette tema vil kunne have fokus på at bidrage til udvikling af retningslinjer gældende på tværs af KU, fx i forhold til markering af helligdage, og på kvalificering af tværgående ressourcer og tilbud, bl.a. vedr. håndtering og forebyggelse af krænkende adfærd, og på indsatser der bidrager til at reducere strukturelle uligheder for minoritetsgrupper på KU. Eventuelle indsatser varetages af enheder i administrationen, bl.a. KU HR og KU UDD.

Inspiration til lokale tiltag vedr. hverdagsinklusion

Indsatser under dette tema, som enheder kan vælge at iværksætte, kan fx omhandle:

- Sikre bredt udvalg i lokale kantiner, tekøkkener og caféer (jf. KU's madpolitik, og allergi- og religiøse hensyn)
- Drøfte lokal implementering af alkoholpolitik (jf. KU's misbrugspolitik) til events for medarbejdere og studerende
- Udbrede information på studieretninger og i fagnetværk om RÆK UD, et centralt samtaletilbud for alle studerende vedr. oplevelser af krænkende handlinger
- Udvikle og implementere principper for inkluderende mødeledelse i enheder og udvalg for medarbejdere og studerende
- Afsøge behov for etablering af lokale guidelines omkring repræsentation til brug ved bl.a. events og samarbejdsprojekter
- Identificere og synliggøre fordeling af ikke-forfremmende opgaver (non-promotable tasks) for medarbejdere.



Inspirationsforslag og eksempler
på indsatser opdateres løbende i
en værktøjskasse på [KUnet.dk](https://kUNET.dk)

Engagements- og opmærksomhedsskabende aktiviteter

Udover tværgående og lokale udviklingsindsatser i regi af de fem temaer, forpligter KU sig også til at have et fortsat fokus på videns- og kompetenceopbygning gennem engagements- og opmærksomhedsskabende aktiviteter. Strategisk kommunikation om disse prioriteres for at nå bredt ud på universitetet.

Gennem disse aktiviteter og begivenheder på tværs af medarbejdere og studerende sikres muligheder for at udvikle en fælles forståelse for og opmærksomhed på diversitet, lighed og inklusion på tværs af KU.

Aktiviteterne planlægges i et tilbagevendende og genkendeligt format og henvender sig både til danske og internationale medarbejdere og studerende. Eksempler inkluderer bl.a.:

- Rainbow Corner på den årlige KU-festival
- Markering af særlige dage af relevans, bl.a. kvindernes og mændenes internationale kampdag
- Deltagelse i den årlige Copenhagen Pride og afholdelse af forskningssymposiet Research Under the Rainbow
- Løbende møder i netværk for medarbejdere på KU med fokus på at arbejde med diversitet, lighed og inklusion på universitetet
- Løbende intern/ekstern kommunikation om arbejdet indenfor diversitet, lighed og inklusion på KU, i nyheder, interviews, markeringer mv.
- Løbende webinarække om emner indenfor diversitet, lighed og inklusion

De engagements- og opmærksomhedsskabende aktiviteter varetages af mangfoldighedsteamet.





Proces og format for monitorering

Monitorering af arbejdet med diversitet, lighed og inklusion foregår i to spor. Det ene spor er integreret i den målopfølgning, der allerede findes på KU. Fremover skal der jf. målsætning 3 indgå én milepæl for medarbejdere og én milepæl for uddannelse indenfor diversitet, lighed og inklusion. Enheder uden uddannelser er undtaget kravet om milepæl for uddannelse.

Det andet spor er en separat monitorering af selve den strategiske ramme og dens indsatser for at følge og synliggøre fremdrift på området på tværs af hele universitetet. Denne monitorering foregår i en simpel version hvert år og en udvidet version hvert andet år. I den simple version indeholder monitoreringen primært en opdatering af målsætningernes seks indikatorer, som indgår i den baseline, der præsenteres nedenfor. I den udvidede version, der foretages hvert andet år (ultimo 2026, ultimo 2028 og ultimo 2030), indeholder monitoreringen en opdatering af målsætningernes seks indikatorer med supplerende dataanalyse samt afrapportering på de tværgående KU-indsatser. Monitoreringsrapporterne offentliggøres på [KUNET.dk](https://kUNET.dk) og ku.dk og drøftes i Universitetsledelsen og Hovedsamarbejdsudvalget.



Baseline

Den strategiske rammes baseline præsenterer data for de seks målbare indikatorer, der understøtter den strategiske rammes tre målsætninger. De seks indikatorer viser, hvordan KU's udgangspunkt i 2024 er for arbejdet med de tre målsætninger i den strategiske rammes periode 2025-2030. Udviklingen følges løbende, og den årlige monitorering af arbejdet med diversitet, lighed og inklusion vil, som beskrevet, opdatere de målbare indikatorer for det konkrete år og sammenligne med data tilbage til baselineåret 2024.

Valget af målbare indikatorer tager udgangspunkt i den type data, som KU ved opstart af den strategiske rammes periode (ultimo 2024) indsamler systematisk og med en fast kadence. Der er tilstræbt bredde i de diversitetsparametre, indikatorerne favner, herunder køn, nationalitet og funktionsnedsættelse. Det bemærkes i den forbindelse også, at data på disse forskelsparametre i sig selv indeholder begrænsninger: køn defineret som juridisk køn er begrænsende, og der findes andet end juridisk og binært køn; nationalitet defineret som statsborgerskab er ikke altid ensbetydende med national tilhørsfølelse; tilkendegivet funktionsnedsættelse (som der anvendes her) fordrer, at alle kan og har fået selv-registreret en eventuel funktionsnedsættelse. Indikatorerne er, trods disse forbehold, valgt som de bedst mulige på det givne tidspunkt.

Der er andre typer relevante data, der ville kunne anvendes som indikatorgrundlag. Men den data indsamles ikke, indsamles ikke systematisk eller findes på nuværende tidspunkt ikke på KU i et format, der kan bruges til denne baseline. Data om andre forskelsmarkører som fx seksualitet, etnicitet osv. er der også lovgivningsmæssige begrænsninger på. KU må ikke som arbejdsgiver indhente den type information om sine medarbejdere jf. forskelsbehandlingslovens §4. En inklusionsmåling, gennemført på KU i 2024, løser nogle af disse dataudfordringer og giver et bedre blik for forskellige minoriteters oplevelser på KU. Udvalgte spørgsmål herfra er medtaget i denne baseline, men opdateres ikke nødvendigvis i den strategiske rammes periode.

Udover data i denne baseline vil der også i monitoreringen indgå forventede evalueringsindikatorer for de tværgående indsatser, der igangsættes hvert andet år i den strategiske rammes periode. Her inddrages således en bredere palette af data til at belyse udviklingen indenfor diversitet, lighed og inklusion. De tværgående indsatser og forventede evalueringsindikatorer kan ses i appendix til den strategiske ramme og fremgår også i de udvidede monitoreringsrapporter, der udkommer hvert andet år.

Målsætning 1

KU vil være et universitet
præget af diversitet blandt både
ledere, medarbejdere
og studerende

Indikator 1.1

En kønsfordeling med højst 60% af det overrepræsenterede køn i bestyrelsen og blandt lederne.

Data om kønsrepræsentationen blandt den øverste ledelse på KU giver en indikation af diversiteten blandt de vigtigste beslutningstagere på universitetet. KU er derudover, jf. dansk ligestillingslovgivning anno 2024, forpligtet til at fastsætte måltal om kønsfordelingen i bestyrelsen og universitetets øverste ledelse.

Figur 1.1.a viser, at der blandt KU's bestyrelses eksterne medlemmer er 50% kvinder og 50% mænd. Figur 1.1.b viser kønsfordelingen i universitetets øverste ledelse, Universitetsledelsen, der består af rektor, prorektorer, universitetsdirektøren og de seks dekaner.⁷ Det ses, at Universitetsledelsen pr. november 2024 bestod af 60% mænd og 40% kvinder. Figur 1.1.c viser kønsfordelingen blandt alle, der er registreret som personaleledere (jf. KUorg) på KU.⁸ 58% af disse er mænd, mens 42% er kvinder. Alle tre figurer tager udgangspunkt i CPR-registreret juridisk køn.

De tre figurer 1.1.a, 1.1.b og 1.1.c viser, at KU i 2024 lever op til indikatormålet om, at der højst må være 60% af det overrepræsenterede køn i bestyrelsen og blandt lederne på KU. Det bemærkes, at der for bestyrelsen (eksterne medlemmer) og Universitetsledelsen er tale om små grupper, hvor enkelte udskiftninger kan have stor betydning for kønsfordelingen.

7 Datakilde: Liste over L80 fra KU's journaliseringssystem Workzone. Oplysninger om CPR-registreret køn fra KUPA (november 2024).

8 Datakilde: KUPA: Alle ansatte registreret som linjeledere med personaleansvar i KUorg (november 2024).

Figur 1.1
Kønsfordeling i KU's bestyrelse og ledelse, 2024

1.1.a: **KU's bestyrelse** (eksterne medlemmer)



1.1.b: **Universitetsledelsen** (UL)



1.1.c: **Linjeledere med personaleansvar**



 % Kvinder

% Mænd 

Indikator 1.2

En andel af internationale ledere, der afspejler andelen af internationale fastansatte medarbejdere.

Data om repræsentation af internationale medarbejdere i ledelsen på KU giver en indikation af diversiteten blandt beslutningstagere på universitetet. Sammenlignet med andelen af internationale fastansatte medarbejdere generelt på universitetet, giver data en indikation på, om denne gruppe repræsenteres i ledelsen med en andel, der svarer til dét, de udgør på universitetet.

Figur 1.2 sammenligner således andelen af danske og internationale ledere på KU's seks fakulteter og i Fællesadministrationen med andelen af danske og internationale fastansatte medarbejdere generelt på de seks fakulteter og i Fællesadministrationen.⁹ Lederne er linjeledere med personaleansvar (jf. KUorg) på KU, og fastansatte medarbejdere er defineret som Faculty VIP og TAP-medarbejdere uden D-TAP. Differentieringen mellem dansk og international er baseret på ledes og medarbejders statsborgerskab.¹⁰

Figuren viser, at andelen af internationale ledere på JUR, SCIENCE, TEO og i Fællesadministrationen (FA) ca. afspejler andelen af internationale fastansatte medarbejdere (markeret med grøn),¹¹ mens andelen af internationale ledere på SUND er større end andelen af internationale fastansatte medarbejdere. For SAMF og HUM er andelen af internationale ledere lavere end andelen af internationale fastansatte medarbejdere. Det bemærkes, at der for nogle enheder (JUR og TEO) er tale om små grupper, hvor enkelte ansættelser kan have stor betydning for andelen af internationale og derved for, hvorvidt andelen af internationale ledere afspejler andelen af internationale fastansatte medarbejdere.

9 Universitetets centrale administration hed i 2024 Fællesadministrationen og denne betegnelse anvendes derfor i denne præsentation af data, der netop præsenterer data fra 2024. Pr. 1. marts 2025 blev administrationen på KU omorganiseret og Universitetsadministrationen blev etableret.

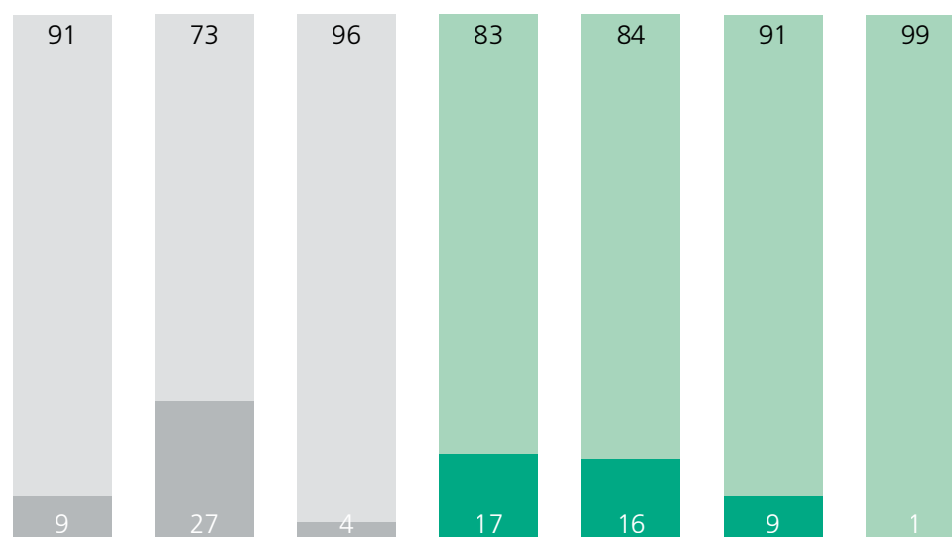
10 Datakilder: For ledere: KUPA: Alle ansatte registreret som linjeledere med personaleansvar i KUorg. Personer med dobbelt statsborgerskab tælles med som internationale. For medarbejdere: Serverdata fra KU's BI-løsning, *Personalesammensætning FHR*, der er baseret på LDV (dvs. løndata). Enheden er "Antal medarbejdere", der er baseret på unikt ku-id. [HR Standardfilter](#) er anvendt. Medarbejdere uden oplysninger om nationalitet er ikke medtaget. Data er opgjort pr. oktober 2024.

11 Vurdering lavet med udgangspunkt i en afvigelse på +/- 5 procentpoint i forskellen mellem andelen af internationale ledere og internationale medarbejdere.

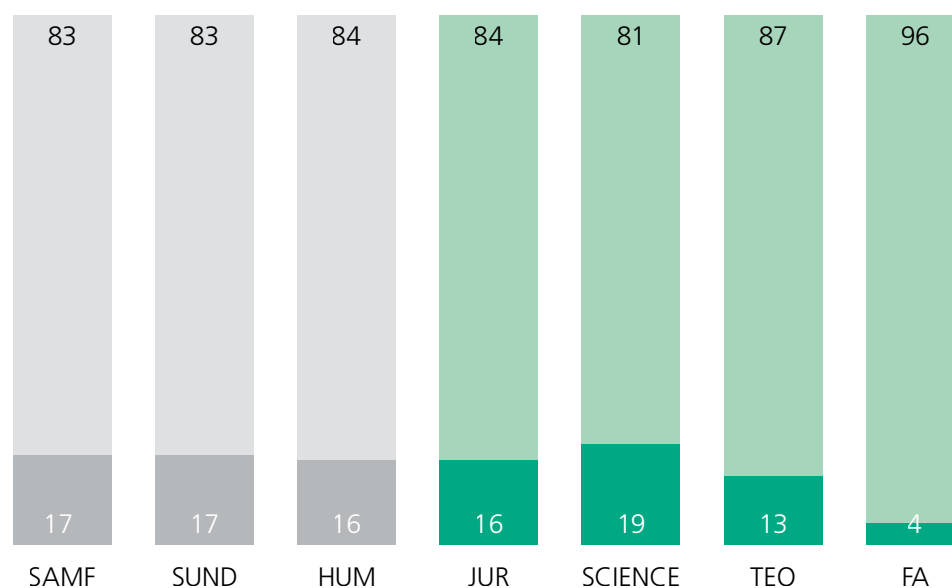
Figur 1.2

Andel af danske og internationale ledere og medarbejdere på KU's fakulteter, 2024

Linjeledere med personaleansvar



Medarbejdere (Faculty VIP og TAP)



■ Dansk
■ International

Indikator 1.3

En kønsfordeling med højst 60% af det overrepræsenterede køn blandt medarbejderne på fakulteterne og i administrationen, med opfordring til at der tilstræbes diversitet blandt medarbejdere i alle enheder.

Data om kønsrepræsentationen blandt medarbejdere på KU giver en indikation af diversiteten på tværs af universitetets mange og meget forskellige enheder, stillingskategorier mv.

Målet er, at der højst er 60% af det overrepræsenterede køn blandt medarbejderne på KU på fakulteterne og i administrationen. Det er muligt for alle ansatte på KU at tilgå et [dashboard over kønsfordelingen](#), hvor data for kønsfordelingen på flere niveauer kan ses.

Alle Indikator 1.3's figurer tager udgangspunkt i CPR-registreret køn.

Figur 1.3.a

Kønsfordelingen blandt medarbejdere på KU-niveau, 2024



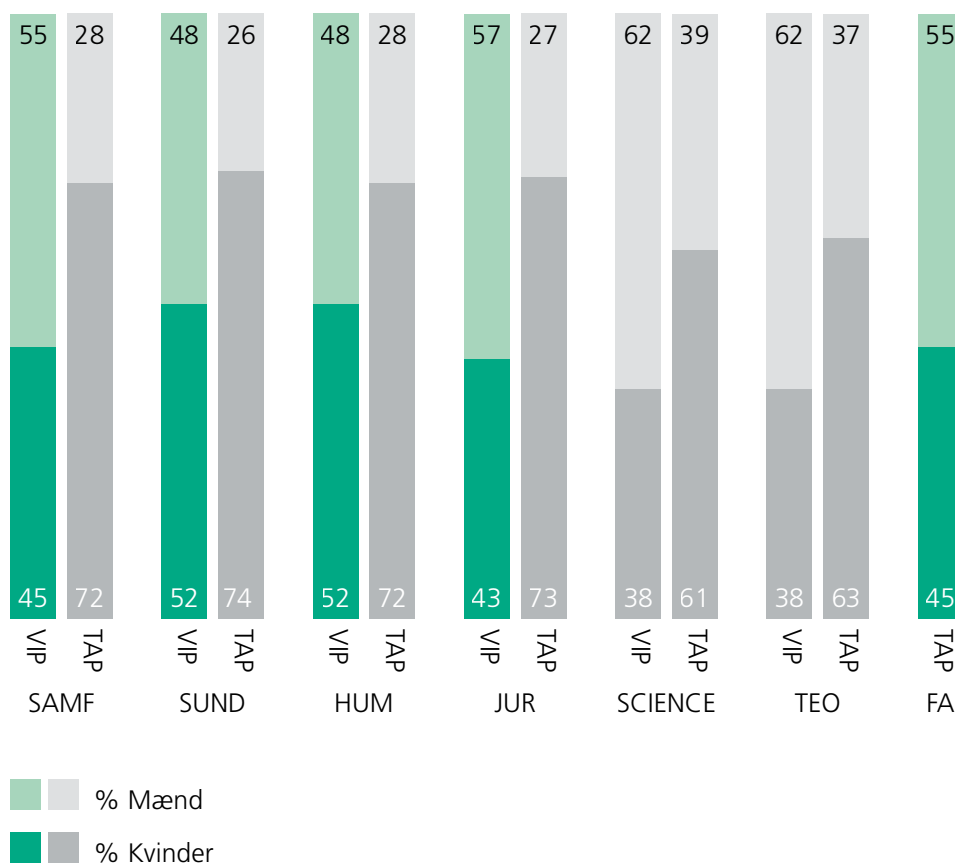
Figur 1.3.a viser, at kønsfordelingen blandt alle medarbejdere på overordnet KU-niveau er indenfor målsætningen på højst 60% af det overrepræsenterede køn.¹²

¹² Datakilde: Serverdata fra KU's BI-løsning, *Personalesammensætning FHR*, der er baseret på LDV (dvs. løndata). Enheden er "Antal medarbejdere", der er baseret på unikt ku-id. D-VIP og D-TAP indgår (på nær løst tilknyttede). HR Standardfilter er anvendt. Data er opgjort pr. oktober 2024. Figuren tager udgangspunkt i CPR-registreret juridisk køn.

Figur 1.3.b viser kønsfordelingen blandt medarbejderne på de seks fakulteter og i Fællesadministrationen, opdelt på VIP og TAP-medarbejdere. Figuren viser, at kønsfordelingen for det videnskabelige personale på SAME, SUND, HUM og JUR samlet set er indenfor målsætningen om højst 60% af det overrepræsenterede køn, mens SCIENCE og TEO ligger udenfor målsætningen. For TAP-medarbejdere er andelen af kvinder højere end 60% på alle fakulteter, mens kønsfordelingen er indenfor målsætningen for Fællesadministrationen.¹³

13 Datakilde: Serverdata fra KU's BI-løsning, *Personalesammensætning FHR*, der er baseret på LDV (dvs. løn-data). Enheden er "Antal medarbejdere", der er baseret på unikt ku-id. D-VIP og D-TAP indgår (på nær løst tilknyttede). HR Standardfilter er anvendt. Data er opgjort pr. oktober 2024. Figuren tager udgangspunkt i CPR-registreret juridisk køn.

Figur 1.3.b
Kønsfordelingen blandt medarbejdere
(VIP/TAP) på fakulteter og administration, 2024



Indikator 1.4

En kønsfordeling med højst 60% af det overrepræsenterede køn blandt studerende på overordnet KU-niveau, med opfordring til at der tilstræbes diversitet blandt studerende på alle uddannelser.

Data om kønsrepræsentation blandt studerende på KU giver en indikation af diversiteten på tværs af universitetets mange og meget forskellige uddannelser.

Målet er, at der højst er 60% af det overrepræsenterede køn blandt de studerende på KU.

Alle Indikator 1.4's figurer tager udgangspunkt i CPR-registreret køn.

Figur 1.4.a

Kønsfordelingen blandt studerende på KU-niveau, 2024



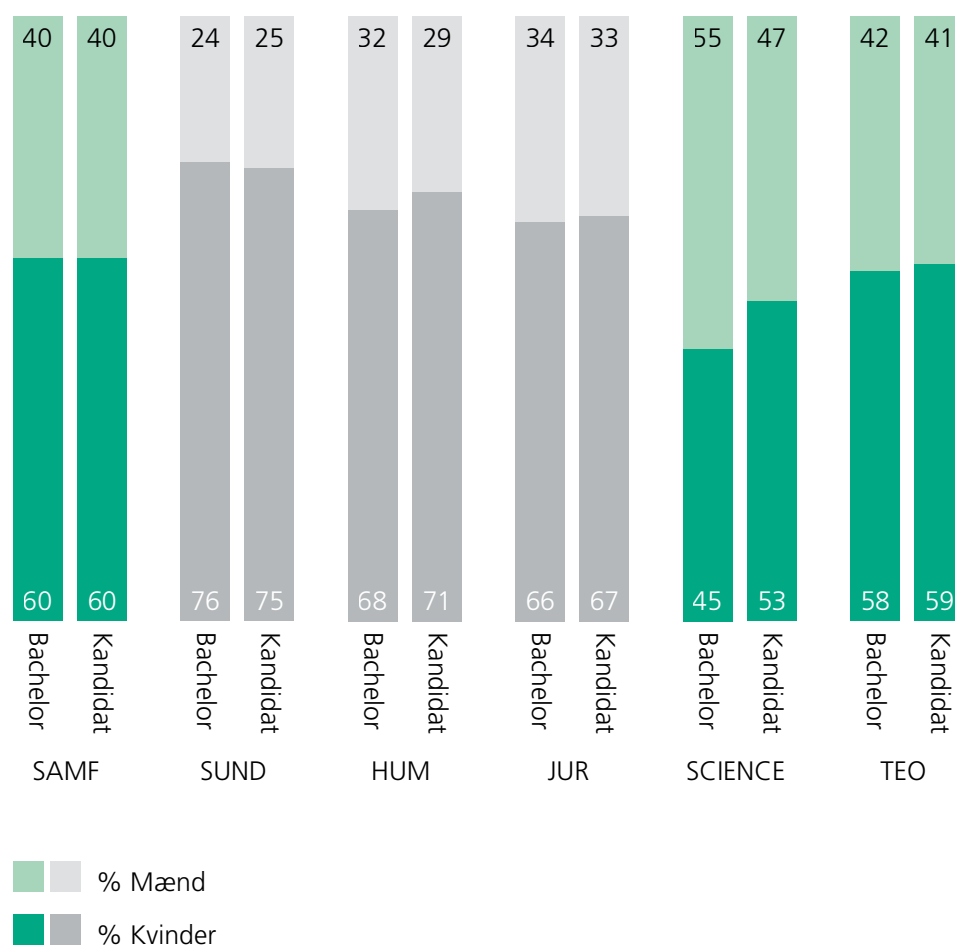
Figur 1.4.a viser kønsfordelingen blandt alle KU's studerende samlet set pr. oktober 2024. Den viser, at der blandt studerende er mere end 60% af det overrepræsenterede køn, nemlig kvinder. 63% af KU's studerende i 2024 var kvinder, mens 37% var mænd. Det er derfor udenfor målsætningen om højst 60% af det overrepræsenterede køn.¹⁴

Figur 1.4.b viser kønsfordelingen for bachelor- (BA) og kandidatstuderende (KA) fordelt på fakulteter.¹⁵ Figuren viser, at fordelingen for bachelor- og kandidatstuderende på SCIENCE, TEO og SAMF er indenfor de højst 60% af det overrepræsenterede køn, mens der på de øvrige fakulteter er over 60% kvindelige studerende.

14 Datakilde: STADS. Opgjort som bestanden pr. 1. oktober 2024. Figuren tager udgangspunkt i CPR-registreret juridisk køn.

15 Datakilde: STADS. Opgjort som bestanden pr. 1. oktober 2024. Figurene tager udgangspunkt i CPR-registreret juridisk køn.

Figur 1.4.b
Kønsfordelingen blandt studerende (BA/KA) på fakulteter, 2024





Målsætning 2

Københavns Universitet vil være et inkluderende universitet, hvor alle føler sig velkomne

Indikator 2.1: Data fra undersøgelser som APV, SMU og inklusionsmålinger, hvor medarbejdere og studerende tilkendegiver, at de føler sig velkomne og inkluderede på universitetet uanset baggrund, orientering og behov.

Data fra undersøgelser, der berører medarbejdere og studerendes oplevelser af at føle sig velkomne på KU, giver en indikation på, hvor inkluderende KU er som universitet, arbejdsplads og studiested.

I efteråret 2024 gennemførte KU en inklusionsmåling blandt alle medarbejdere og studerende. To spørgsmål til medarbejdere og to spørgsmål til studerende medtages i denne baseline som indikatorer for målsætning 2. Da inklusionsmålingen ikke nødvendigvis gentages, monitoreres målsætning 2 også gennem relevante spørgsmål fra de lovpligtige APV (medarbejderne) og SMU (studerende).

Inklusionsmålingens data tager udgangspunkt i respondenters egen kategorisering af sig selv som en del af en minoritetsgruppe, der hvor man går på arbejde eller studerer på KU. Data fra APV og SMU tager udgangspunkt i juridisk CPR-registreret køn, mens studerendes funktionsnedsættelse (psykisk og fysisk) i SMU'en er baseret på respondentens egen tilkendegivelse.

Flere figurer i dette afsnit præsenterer en gennemsnitsscore, der er baseret på en skala fra 1-5. Værdien 5 repræsenterer, at respondenterne har svaret, at de er "meget enige" eller "helt enige" i udsagnet i det pågældende spørgsmål, mens værdien 1 er "meget uenig" eller "helt uenig". Det betyder, at en gennemsnitsscore på fx 4 skal læses sådan, at respondenterne gennemsnitligt set er "enige" i det pågældende udsagn, da værdien 4 repræsenterer, at respondenterne har svaret, at de er "enige" i udsagnet.

Indikatorer fra inklusionsmålingen 2024

Figur 2.1.a præsenterer data fra KU's inklusionsmåling 2024¹⁶ og viser øverst gennemsnitsscoren på spørgsmålet "Jeg føler mig velkommen på KU" for hhv. medarbejdere og studerende og for ikke-minoriteter, minoriteter og alle samlet set.¹⁷ Data viser, at for alle medarbejdere og studerende samlet set er gennemsnittet over 4 (4,2), hvilket indikerer enighed i spørgsmålet om at føle sig velkommen på KU.

Til gengæld viser figuren også, at der er forskel mellem dem, der angiver, at de er en del af en minoritetsgruppe og dem, der ikke gør – både for medarbejdere og studerende. Således er der for medarbejdere en forskel på 0,4 på skalaen fra 1-5 for hhv. minoriteter og ikke-minoriteter, mens forskellen er 0,5 mellem de to grupper for studerende.

Nederst i figuren vises procentdelen, der har svaret "aldrig" eller "sjældent" på spørgsmålet om, hvorvidt de føler sig ekskluderet fra deres arbejdsplads/studiemiljø på KU.¹⁸ Data viser, at minoriteter i højere grad har oplevelser af eksklusion end ikke-minoriteter. Således er der for medarbejdere 23 procentpoints forskel mellem minoriteter og ikke-minoriteter ift. andelen, der *aldrig* eller *sjældent* har følt sig ekskluderet, mens forskellen er på 21 procentpoint for de to grupper blandt de studerende.

16 Inklusionsmålingen er gennemført i september-oktober 2024 blandt alle medarbejdere og studerende på KU. Ca. 16% af hele KU's befolkning deltog: 35% af medarbejderne og 10% af de studerende.

17 Besvarelser med "Ved ikke" og "Ønsker ikke at besvare" er ikke medtaget i udregningen af gennemsnittet.

18 Svarkategorierne til spørgsmålet er "Ofte", "Nogle gange", "Sjældent", "Aldrig", "Ved ikke" og "Ønsker ikke at besvare".

Figur 2.1.a

Medarbejdere og studerendes oplevelser med inklusion, inklusionsmåling, 2024

Gennemsnitsscore (fra 1 til 5)

“Jeg føler mig velkommen på KU”

Medarbejdere

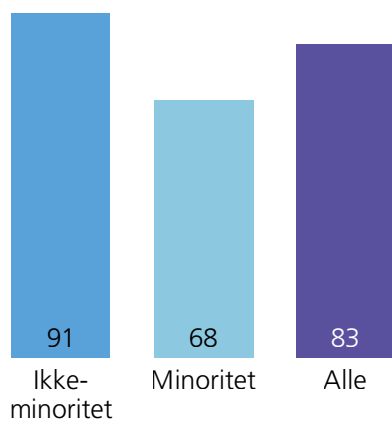
Ikke-minoritet	4,3
Minoritet	3,9
Alle	4,2

Studerende

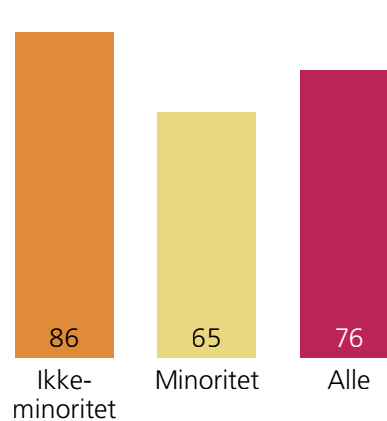
Ikke-minoritet	4,4
Minoritet	3,9
Alle	4,2

Procentdel, der svarer “aldrig” eller “sjældent” på spørgsmålet:
“Jeg føler mig ekskluderet fra min arbejdsplads/mit studiemiljø på KU”

Medarbejdere



Studerende



Indikatorer fra APV 2022

Figur 2.1.b viser data fra APV'en blandt KU's medarbejdere i 2022.¹⁹ Figuren præsenterer den gennemsnitlige score på spørgsmålet om, hvorvidt omgangstonen i ens enhed er behagelig og respektfuld. Den gennemsnitlige score er for kvinder, mænd og den samlede gruppe medarbejdere over 4 og indikerer dermed, at der gennemsnitligt er enighed i udsagnet på KU – om end mænd ligger 0,1 højere på graden af enighed end kvinder.

Figur 2.1.b

Medarbejderes oplevelse af omgangstone, APV 2022

“I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld”

Gennemsnitsscore fra 1 til 5

Kvinder	4,2
Mænd	4,3
Alle	4,2

Indikatorer fra SMU 2023

Figur 2.1.c viser data fra SMU 2023.²⁰ Øverst vises gennemsnitsscoren på spørgsmålet om “Jeg føler mig generelt rigtig godt tilpas på min uddannelse” opdelt efter, om respondenterne har tilkendegivet at have en funktionsnedsættelse eller ej og efter deres køn.²¹ Data viser, at studerende uden funktionsnedsættelse har en gennemsnitlig score på 4,1, dvs. svarende til at angive “enig” til spørgsmålet, mens studerende med funktionsnedsættelse ligger et stykke under på 3,7. Både mænd og kvinder ligger lige omkring 4, om end mænds gennemsnitlige score på spørgsmålet er højere.

Nederst i figur 2.1.c vises procentdelen, der har svaret “aldrig” på spørgsmålet om, hvorvidt de har oplevet at blive ignoreret eller udelukket fra fællesskabet de sidste 12 måneder.²² Data viser, at der er forskel på procentdelen, afhængig af køn og funktionsnedsættelse.

19 APV-undersøgelsen blev foretaget i foråret 2022 med en svarprocent på 79%.

20 SMU blev foretaget i efteråret 2023 og havde en svarprocent på 28%.

21 Besvarelser med “Ved ikke/Ikke relevant” er ikke medtaget i udregningen af gennemsnittet.

22 Svarkategorierne til spørgsmålet er “Dagligt”, “Ugentligt”, “Månedligt”, “Sjældnere”, “Aldrig” og “Ønsker ikke at svare”.

Figur 2.1.c

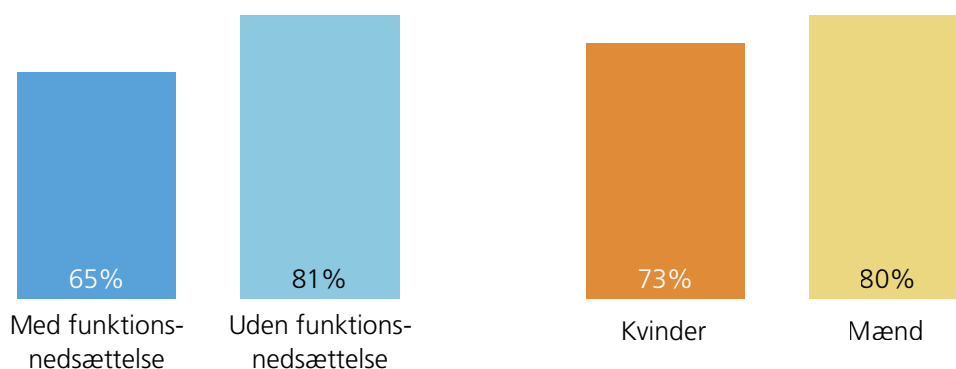
Studerendes oplevelser med bl.a. fællesskabet, SMU 2023

“Jeg føler mig generelt rigtig godt tilpas på min uddannelse”

Gennemsnitsscore fra 1 til 5

Med funktionsnedsættelse	3,7	Kvinder	3,9
Uden funktionsnedsættelse	4,1	Mænd	4,0

Procentdel, der svarer “aldrig” på spørgsmålet: “I hvilket omfang er du inden for de sidste 12 måneder blevet udsat for at blive ignoreret eller udelukket fra studiefællesskabet”



Data fra både APV 2022, SMU 2023 og inklusionsmålingen 2024 viser, at medarbejdere og studerende på KU generelt har en oplevelse af at føle sig velkomne og inkluderet på KU, men også at der er forskel på oplevelsen af at føle sig velkommen og inkluderet på KU afhængig af køn, funktionsnedsættelse og minoritetsstatus.

Målsætning 3

Københavns Universitet
vil arbejde med diversitet,
lighed og inklusion på
tværs af sit virke

Indikator 3.1

En milepæl for medarbejdere og én milepæl for uddannelse indenfor diversitet, lighed og inklusion i de årlige målplaner for KU's fakulteter, institutter, koncernenheder og campusadministrationer.²³

En tydelig prioritering af milepæle og indsatser på tværs af alle KU's mange forskellige enheder og afdelinger er med til at sikre en bred forpligtelse til arbejdet med diversitet, lighed og inklusion på hele KU.

Der kan ikke rapporteres på målsætning 3's indikator i denne baseline. Indikatoren afspejler et krav, der først træder i kraft ved den strategiske rammes begyndelse, hvorfor der først vil blive rapporteret på dette i de årlige monitoreringsrapporter.

²³ Enheder uden uddannelser er undtaget kravet om milepæl for uddannelse



FÆLLESSKAB
OPLEV
VENSKAB
TOLERANCE
VIDE
SAMVÆR
ET GODT
STUDIEMILJØ
ER NOGET VI GIVER
TIL HINANDEN
ENGAGEMENT
TRYGHED
KØBENHAVNS UNIVERSITET
DET JURIDISKE FAKULTET
LÆRING

Begrebsliste og forkortelser

APV: Arbejdspladsvurdering. APV er en lovpligtig proces, der skal sikre, at hver enkelt medarbejder på KU har et godt arbejdsmiljø.

BA-uddannelser: Bacheloruddannelser.

BI-løsning: Business Intelligence løsning. Business Intelligence er bl.a. systemer og softwareløsninger der understøtter information og opgaveløsninger for medarbejdere og studerende på KU.

D-TAP: En deltidsansat, timelønnet teknisk-administrativ medarbejder.

D-VIP: En deltidsansat, timelønnet videnskabelig medarbejder.

Diversitet: Diversitet refererer til forskellighed og mangfoldighed i baggrund, orientering og behov blandt universitetets ansatte og studerende med hensyn til f.eks. køn, kønsidentitet, religion, alder, seksualitet, nationalitet, etnicitet, sprog, funktionsvariationer, faglighed, politisk overbevisning eller socioøkonomisk baggrund.

Faculty VIP: Videnskabelig medarbejder i stillingskategorierne tenure track adjunkt, lektor og professor.

FA/Fællesadministrationen på KU: Organiseringen af KU's administration før administrationsreformen 1. marts 2025.

Forskelsmarkører: De parametre, hvor individer er forskellige fra hinanden. Fx køn/kønsidentitet, religion, alder, seksualitet, nationalitet, etnicitet, funktionsnedsættelser/funktionsvariationer, socioøkonomisk baggrund mv.

4EU+: 4EU+ European University Alliance.

HUM: Det Humanistiske Fakultet.

Ikke-forfremmende opgaver: Opgaver, der er vigtige at få udført for en arbejdsplads, men som ikke er kompetenceudviklende eller meriterende for den, der udfører dem. Opgaverne vurderes ikke som væsentlige, når forfremmelser skal foretages og kompetencer vurderes. Eksempler kan være praktiske opgaver som at lave kaffe og dække bord for at sikre en god mødekultur eller frokost, men også faglige opgaver som udvalgsarbejde og referatskrivning kan være uden forfremmende effekt.

Inklusion: En høj grad af fællesskabsfølelse og tilhørsforhold hos alle trods forskellige udgangspunkter og omstændigheder. Kulturer, strukturer og normer, der er inkluderende for alle uanset baggrund, orientering og behov.

JUR: Det Juridiske Fakultet.

KA-uddannelser: Kandidatuddannelser.

KU: Københavns Universitet.

KU BYG: KU Bygninger.

KU FORSK: KU Forskning og Informationssikkerhed.

KU HR: KU HR.

KU INNO: KU Innovation og Erhvervssamarbejde.

KU IT: KU IT.

KU KOM: KU Kommunikation.

KU UDD: KU Uddannelse.

KUPA: KU's personaleadministrative system.

Kønsdimensionen: Opmærksomhed på køn, kønsforskelligheder og køns(u)ligheder integreres i forsknings- og undervisningsaktiviteter. Eksempelvis besluttet projektdesign, målgrupper, undervisningsmetoder mv., så de tager højde for kønsforskelle og køns(u)ligheder. Udtrykket kendes også som *sex and gender dimension* på engelsk, da både biologisk og socialt konstrueret køn er relevant at tage højde for.

LERU: League of European Research Universities.

Ligestilling: Ligestilling handler om at sikre, at alle er stillet lige, når det gælder rettigheder og vilkår. Ligestilling sikrer alle ret til og ordentlige vilkår for fx at søge et studie eller en stilling, mens lighed tilstræber, at alle uanset baggrund, orientering og behov faktisk har mulighed for at komme ind på studiet eller få tilbudt stillingen.

Lighed: Alle har lige mulighed for at deltage og bidrage trods forskelle i baggrund, orientering og behov. Kulturer, strukturer og normer giver lige mulighed for deltagelse. På engelsk bruges *equity*.

LDV: Økonomistyrelsens Lokale Datavarehus (løndata).

L80: Et mødeforum for ledere på tværs af KU fra de tre øverste organisatoriske niveauer.

SAMF: Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.

Samvirkende kategorier af forskellighed: Samspillet mellem mange forskellige forskelsmarkører, der kan forstærke uligheder og privilegier. Også kaldet intersektionalitet.

SCIENCE: Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet.

SMU: Studiemiljøundersøgelse. SMU er en spørgeskemaundersøgelse blandt studerende på KU. Kaldes også studieundersøgelse.

STADS: KU's studieadministrative system.

SUND: Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.

TAP: Teknisk-administrativt personale.

TEO: Det Teologiske Fakultet.

Tilgængelighed: At sikre fysisk fremkommelighed i bygninger, kontorer og undervisningslokaler for alle uanset funktionalitet og behov, men også tilgængelighed i undervisnings- og arbejdsituationer og fremkommelighed i systemløsninger som fx websider og softwareprodukter, herunder KUNet og mitKU.

Tilknytning: At opleve tilknytning er at opleve at blive værdsat, at høre til, at kunne bidrage og at være en del af fællesskabet på fx arbejds- eller studiestedet. I en inkluderende kultur er der plads til at kunne være sit helt unikke selv og samtidig opleve en høj grad af tilknytnings- og fællesskabsfølelse. Kendes også som *belonging* på engelsk.

UL: Universitetsledelsen, KU's rektorat og dekaner.

Universelt design: At sikre, at processer, produkter, projekter, omgivelser mv. tager højde for, at alle mennesker skal kunne benytte dem i videst muligt omfang, uden behov for specialiserede tilpasninger for at imødekomme individuelle behov – en mangfoldig 'universel' bruger er udgangspunktet for designet.

VIP: Videnskabeligt personale.

KØBENHAVNS UNIVERSITET
NØRREGADE 10
1165 KØBENHAVN K

WWW.KU.DK



APPENDIX: TVÆRGÅENDE INDSATSER 2025-2026

De 21 tværgående indsatser er opdelt i 6 overordnede indsatser og 15 tematiske indsatser. Indsatserne påbegyndes i perioden 2025-2026.

OVERORDNEDE INDSATSER

0.1: SAMLE OG GØRE RELEVANTE RESSOURCER LET TILGÆNGELIGE

Der udvikles en online værktøjskasse, der samler tips, viden, ressourcer mv. Der arbejdes for en løsning, der indeholder værktøjer vedr. bl.a. inkluderende kommunikation, inkluderende mødeledelse, transparens i beslutningsprocesser mv. Løsningen skal kunne opdateres og redigeres løbende.

Samarbejdsflader: DEI-medarbejdernetværk, referencegruppe, KU Kommunikation (KOM), Uddannelsesadministrationen (UDD).

Evalueringsindikatorer: Værktøjskassen er etableret. Antal brugere (downloads, clicks mv.).

0.2: GØRE (MERE) RELEVANT DATA LET TILGÆNGELIG

Der udvikles en løsning, der samler og udstiller relevant data for den strategiske rammes fokusområder og temaer. Forventede datakilder er data om KU's studenterbestand og medarbejderpopulation, fx lønstatistik, frafaldsstatistik, bevillingsstatistik. Der arbejdes for en løsning, der præsenterer data på lokalt niveau (studie/sektion), så data kan anvise og monitorere lokale tiltag. Der sikres brugerinddragelse i udvikling og implementering for bedst mulige brugerbenyttelse/implementering.

DKUNI anbefaler at gøre eksisterende data mere tilgængeligt for at sikre overblik.

Samarbejdsflader: KU-BI-enheden, HR, IT, UDD, KU Økonomi (ØKO), Forskningsadministrationen (FORSK), Innovation & Erhvervssamarbejde (INNO).

Evalueringsindikatorer: Løsning er etableret. Antal brugere.

0.3: ØGE FORMIDLING OM INDSATSER OG AKTIVITETER

Der udvikles en kommunikationsstrategi og løbende opmærksomhedskampagner til promovering af indsatser og aktiviteter både internt på KU og eksternt, bl.a. gennem nye kommunikationskanaler og faste rul for bl.a. nyhedsmails, synlighed i nyhedsbreve mv.

Samarbejdsflader: KOM.

Evalueringsindikatorer: Øget organisatorisk kendskab til KU's indsatser og aktiviteter bl.a. set ved deltagerantal til arrangementer, synlighed i kommunikation internt og eksternt.

0.4: ETABLERE NY ORGANISATORISK UNDERSTØTTELSE AF ARBEJDET

Den nye governance for arbejdet med diversitet, lighed og inklusion konsolideres. Etablering af de understøttende strukturer for den strategiske ramme (ressourcer, samarbejdsflader mv.). Onboarding i governancestrukturen med kvalificering af opstart af lokale indsatser, kobling til målplansarbejde mv.

Samarbejdsflader: Ledelser, koordinatore og andre involverede i aktiviteter i regi af den strategiske ramme.

Evalueringsindikatorer: Governance er etableret.

0.5: ØGE DIVERSITET-, LIGHED- OG INKLUSIONSKOMPETENCER I KU'S TOPLEDELSE

Der gennemføres kompetenceforløb om diversitet, lighed og inkluderende ledelse for KU's Universitetsledelse. Forløbet gennemføres som sammenhængende forløb over 6-12 måneder. DKUNI anbefaler at øge kompetencer i inkluderende ledelse.

UL har på møde 15. januar 2025 bedt om at afprøve indsats 0.6's forløb for linjeledere. Dette indtænkes i forløbet for UL, som modsat 0.6's forløb bliver målrettet topledere.

Samarbejdsflader: Forløbet forventes udviklet og varetaget i samarbejde med ekstern konsulent.

Evalueringsindikatorer: Kompetenceforløb er gennemført.

0.6: ØGE KOMPETENCER I INKLUDERENDE LEDELSE PÅ HELE KU

Der gennemføres opkvalificering i mangfoldighedsledelse for alle ledere på KU, så diversitets- og inklusionsperspektiver indlejres i ledelsespraksisser. Opkvalificeringen gennemføres som ½-1 dages kursusgang for linjelederniveau 3-6, med opfordring til at også professorer deltager. DKUNI anbefaler at øge kompetencer i inkluderende ledelse.

Samarbejdsflader: HR.

Evalueringsindikatorer: Antal ledere, der har gennemført opkvalificeringen.

TEMATISKE INDSATSER

TEMA 1: REKRUTTERING OG TILTRÆKNING

1.1: SIKRE BRED ANSØGERPULJE TIL LEDIGE STILLINGER

Der implementeres (fortsat) opmærksomhed på bred repræsentation blandt ansøgere ved Faculty VIP-rekruttering jf. målsætning om at tilstræbe diversitet blandt KU's medarbejdere. Der indhentes erfaringer med dette indtil nu, og det undersøges, om og hvordan det er muligt at indarbejde samme opmærksomhed i TAP-rekrutteringer. Et af DKUNIs principper vedr. diversitet er et opgør med kønnede karriereveje.

Samarbejdsflader: HR, fakultetsledelser, strategiske indsatser vedr. sammenhængende administration (jf. system- og procesunderstøttelse).

Evalueringsindikatorer: Erfaringer med og resultater af at sikre bred repræsentation i ansøgerfelt er kortlagt, bl.a. via forskerrekrutteringsstatistik. Arbejdet med sikre bredde i ansøgerfelt er udvidet til TAP-rekrutteringer.

1.2: SIKRE ØGET BIAS-BEVIDSTHED I STILLINGSOPSLAG

Der implementeres brug af rekrutteringsværktøjet DevelopDiverse, der screener tekst for ord og sprogbrug, på hele KU jf. målsætning om at tilstræbe diversitet blandt KU's medarbejdere. Værktøjet er tidligere afprøvet i pilotprojekt på SCIENCE og SUND. Et af DKUNIs principper vedr. diversitet er transparente karriereveje.

Samarbejdsflader: HR, UDD, KOM.

Evalueringsindikatorer: Værktøjet er i brug jf. antal brugere (installeret plug-in, antal opslag). Rekrutterings- og bestandsstatistik indikerer øget diversitet i ansøgere og ansættelser.

1.3: SIKRE BRED TILTRÆKNING AF STUDERENDE

Der etableres øget deling af erfaringer med at sikre bred(ere) tiltrækning af studerende, bl.a. tiltag vedr. brobygning, studiestart, trivselsuge, diversitet blandt tutorer og førsteårsundervisere mv. Ressourcer og værktøjer tilføjes online værktøjskasse. Der indhentes data vedr. diversitet i ansøgers baggrund (køn, social baggrund mv.) og bestand, herunder data vedr. kvote 2-optag. Et af DKUNIs principper vedr. diversitet er et opgør med kønnede studievalg.

Samarbejdsflader: UDD (herunder UDD's kommunikationsnetværk), KOM, Studiemiljørådet, strategiske indsatser vedr. trivsel, fællesskaber og god ledelse.

Evalueringsindikatorer: Erfaringer er indsamlet og delt bredt på KU til bl.a. samarbejdsflader. Erfaringer indgår evt. også i værktøjskasse 0.1 som eksempler og i dataløsning 0.2 som datakilder. Studenteroptags- og bestandsstatistik indikerer øget diversitet.

1.4: INDARBEJDE OBS PÅ BIAS, DIVERSITET OG INKLUSION I UDVIKLING AF KU'S MERITERINGSKRITERIER FOR PH.D. OG POSTDOCS

Der indarbejdes en opmærksomhed på diversitet, lighed og inklusion i udviklingen af meriteringskriterier for ph.d. og postdocs, så de fra starten har det indlejret, herunder et fokus på bias-bevidsthed, transparens og bredde i meriteringskrav.

Et af DKUNIs principper vedr. diversitet er brede meriteringskriterier.

Samarbejdsflader: HR, FORSK, UDD, INNO.

Evalueringsindikatorer: Kriterier er udviklet med OBS på diversitet, lighed og inklusion integreret.

TEMA 2: ONBOARDING OG TILKNYTNING

2.1: UDVIKLE EN BARSELSPOLITIK PÅ KU

Der udvikles en barselspolitik på KU med inspiration fra bl.a. DKUNIs anbefalinger og andre universiteter. Der indhentes eksempler på eksisterende lokale praksisser som kvalificering. Barselspolitik, herunder procedurer for forventningsafstemning om barselsforløb, udvikles i samarbejde med HSU.

DKUNI anbefaler, at der etableres barselspolitik.

Samarbejdsflader: Hovedsamarbejdsudvalget (HSU), HR, ØKO.

Evalueringsindikatorer: Politik er udviklet. Data om brug af barselsorlov indgår i evalueringen.

2.2: BISTÅ ETABLERING AF BARSELSFOND PÅ KU

Der etableres en barselsfond på KU med inspiration fra bl.a. DKUNIs anbefalinger og andre universiteter. Der indhentes eksempler på eksisterende lokale praksisser som kvalificering. DKUNI anbefaler, at der etableres en sådan model for økonomisk kompensation.

Samarbejdsflader: ØKO (projektlead), HR.

Evalueringsindikatorer: Fonden er etableret og i brug.

2.3: ETABLERE ONBOARDING-MODUL OM DIVERSITET, LIGHED OG INKLUSION

Der udvikles og lanceres et e-læringsmodul/video med info om KU's tilgang til diversitet, lighed og inklusion. Modulet skal bl.a. oplyse om, at diversitet, lighed og inklusion er et integreret fokus i KU's personalepolitiske grundprincipper, og sammen med indsatser 0.1 og 0.3 sikrer det øget synlighed af området. Der arbejdes på at gøre e-modulet obligatorisk i onboarding af nyansatte.

Samarbejdsflader: HR, UDD (jf. arbejdet med handleplan for understøttelse af studerende med funktionsnedsættelser), evt. også det strategiske arbejde i regi af forudsætning om akademisk frihed.

Evalueringsindikatorer: Modul er udviklet og i brug jf. antal brugere/views.

TEMA 3: KØN OG DIVERSITET I FORSKNING, UDDANNELSE OG INNOVATION

3.1: INDARBEJDE DIVERSITETSPERSPEKTIV I KU'S EKSPERTLISTER

Der undersøges status for KU's nuværende ekspertlister, herunder eventuelle principper for listernes sammensætning og disses nuværende diversitet. På baggrund af dette udvikles kriterier/retningslinjer for udarbejdelse af ekspertlister med blik for mangfoldighed. DKUNI anbefaler en opmærksomhed på diversiteten blandt forskere på lister.

Samarbejdsflader: KOM, FORSK.

Evalueringsindikatorer: Ekspertlister er afdækket; nye retningslinjer er implementerede.

3.2: ØGE KOMPETENCER VEDR. DET INKLUDERENDE KLASSE- OG UNDERVISNINGSRUM

Det undersøges, hvilke eksisterende greb og værktøjer der er i brug på KU for at skabe inkluderende klasse- og undervisningsrum, og der udrulles bredere kommunikation om disse jf. indsats 0.1 og 1.3, herunder bl.a. differentierede indlæringsmodeller. Powerpoint-skabelon for synshæmmede udvikles og udrulles. Hvis muligt integreres fokus på diversitet og inklusion i højere grad i pædagogikumforløb.

Samarbejdsflader: UDD, Universitetspædagogisk center (TEACH), Institut for Naturfagenes Didaktik, Datalogisk Institut ((forskningsprojekt; Diversity, Equity and Inclusion (DEI) in Computer Science: Bridging Gender and Neurodiversity).

Evalueringsindikatorer: Kommunikation og vidensdeling øget, værktøjer er indlejret i indsats 0.1's værktøjskasse og er i brug (jf. downloads, clicks). Mulig integration i pædagogikum er i opstart.

3.3: INDARBEJDE DIVERSITET, LIGHED OG INKLUSION I KU'S INNOVATIONSPOLITIK

Der indarbejdes en opmærksomhed på diversitet, lighed og inklusion i KU's innovationspolitik, herunder et fokus på biasbevidsthed og diversitet i metoder, målgrupper mv.

Samarbejdsflader: Lighthouse, INNO.

Evalueringsindikatorer: Politik er revideret.

TEMA 4: TILGÆNGELIGHED – FYSISKE OMGIVELSER, SPROG OG SYSTEMER

4.1: IMPLEMENTERE UNIVERSELT DESIGN I KU'S PROJEKTMODEL

En opmærksomhed på universelt design indarbejdes i skabeloner og retningslinjer for nye projekter på KU specifikt i opstartsskabeloner ved bygnings- og renoveringsprojekter, så nye projekter har perspektivet indlejret fra starten. Hvor perspektivet ikke umiddelbart kan indarbejdes, udvikles i stedet anbefalinger til, hvordan det kan gøres.

Samarbejdsflader: UDD, Bygningsadministration (BYG), IT.

Evalueringsindikatorer: Universelt design/hensyn til diversitet, lighed og inklusion er implementeret i skabeloner for projekter.

4.2: SIKRE UDBREDELSE AF SYSTEM FOR RAPPORTERING AF TILGÆNGELIGHEDSUDFORDRINGER

Der undersøges erfaringer med KU's nuværende system for rapportering af fejl på bygninger med fokus på rapporteringer af tilgængelighedsudfordringer (omfang, håndtering mv.). Der iværksættes tiltag (fx brugertest, bredere kommunikation) for at sikre kendskab til og brug af systemet.

Samarbejdsflader: BYG, UDD (jf. arbejdet med handleplan for understøttelse af studerende med funktionsnedsættelser).

Evalueringsindikatorer: Omfang af rapporteringer i system og håndtering af disse er afdækket; systemet er i brug og modtager indberetninger vedr. tilgængelighed.

4.3: BEDRE KOMMUNIKATION OM GOD ADGANG TIL KU'S BEGIVENHEDER

Der afsøges eksempler på god kommunikation vedr. adgangsforhold, og implementeres brug af skabeloner med information om adgangsforhold til brug ved annoncering af events, kurser, konferencer mv. for at sikre bedre inklusion af deltagere og transparens om deltagelsesmuligheder.

Samarbejdsflader: KOM, BYG, UDD.

Evalueringsindikatorer: Skabeloner er udviklede. Skabeloner er i brug jf. antal downloads og en gennemgang af begivenhedsannonceringer i en udvalgt måned på alle campusområder.

4.4: AFSØGE PRAKSIS VEDR. INKLUDERENDE PARALLELSPROGLIGHED

Der undersøges, sammen med bl.a. CIP, praksis og erfaringer vedr. parallelsproglighed og implementering af KU's parallelsproglighedspolitik, herunder bl.a. systemunderstøttelse, ressourcebrug, kompetence- og støttetilbud, sprogbrug ved begivenheder, skriftlig kommunikation, web-kommunikation mv. Inspirationskatalog over good practice udvikles.

Samarbejdsflader: HR, CIP.

Evalueringsindikatorer: Afdækning er gennemført, inspirationskatalog udarbejdet.

TEMA 5: HVERDAGSINKLUSION

5.1: SIKRE INKLUDERENDE ROLLEBETEGNELSER

Der undersøges eksisterende praksis og eventuelle tiltag vedr. kønsneutrale rollebetegnelser i bl.a. råd og udvalg. Der udvikles politik vedr. inkluderende navne-praksis, herunder brug af kønsneutrale titler, så det sikres, at praksis i KU's råd og udvalg mm. følger praksis i bl.a. KU's HR Manager system, der fx bruger 'forperson'.

DKUNI anbefaler en opmærksomhed på kønnet sprogbrug i bl.a. skriftlig kommunikation, titler mv.

Samarbejdsflader: HR, REKSEK, HSU.

Evalueringsindikatorer: Afklaring af eksisterende praksis og ny politik for inkluderende praksis foreligger.