



---

# Karriere, Køn og Kvalitet

Status for KU's handlingsplan for 2017

Fælles HR/15. august 2018

# Indholdsfortegnelse

<b>INDLEDNING .....</b>	<b>3</b>
<b>1. RESUMÉ OG SAMMENFATNING .....</b>	<b>3</b>
<b>2. HANDLINGSPLANENS ENKELTE PUNKTER.....</b>	<b>5</b>
2.1. Handlingsplanens punkt 1 – formulering af handleplaner på fakulteterne .....	5
2.2. Handlingsplanens punkt 2 – Ledelsesmæssigt fokus .....	5
2.3. Handlingsplanens punkt 3 – Indføre søgekomiteer og fokus på rekrutteringsproces .....	7
2.4. Handlingsplanens punkt 4 – ”Bredde i ansøgerfeltet” .....	8
2.5. Handlingsplanens punkt 5 – Ligelig fordeling og som minimum begge køn i sammensætning af bedømmelses- og ansættelsesudvalg.....	10
2.6. Handlingsplanens punkt 6 – Indsats efter barsel eller forældreorlov .....	10
2.7 Handlingsplanens punkt 7 – Klare karriereveje.....	11
2.8 Handlingsplanens punkt 8 - Efteruddannelse og øget viden om kønspektivet i forskning .....	13
<b>3. HVAD SIGER TALLENE? .....</b>	<b>14</b>
<b>BILAGSRAPPORT .....</b>	<b>18</b>
Bilag 1: Fordelingen af mænd og kvinder i de øverste ledelseslag for hele KU og fordelt på fakulteter	
Bilag 2: Bestandstal for VIP på KU fordelt på stillingskategorier for perioden 2007 – 2017	
Bilag 3: Nyansættelser i professorgruppen for perioden 2007 - 2017	
Bilag 4: Dispensationsansøgninger 2017 – fordelt på køn og antal ansøgere	
Bilag 5: Andel af bedømmelsesudvalg med ligelig fordeling	
Bilag 6: Udvikling i professorbestand (ordinære og mso) 2007-2017	
Bilag 7: Nyansatte professorer – fordeling på hhv ordinære og mso og på fakulteter i 2017	
Bilag 8: Kønsfordeling ifm kaldelser	
Bilag 9: Kønsfordeling ifm shortlisting	
Bilag 10: Kønsfordeling ved tenure track ansættelser	

## Indledning

Københavns Universitet har siden 2008 arbejdet systematisk på at tiltrække og fastholde talenter ved at få flere kvinder til at søge stillinger inden for forskning og ledelse.

En gang årligt får bestyrelsen en rapport, hvor udviklingen inden for handlingsplanen beskrives. Rapporten er udarbejdet af Fælles HR og bygger på fakultetsvise indmeldinger, der i sin helhed kan ses her: [www.mangfoldighed.ku.dk](http://www.mangfoldighed.ku.dk) samt på tal fra Forskningsrekrutteringsdatabasen, fra ISOLA og fra ScanPas.

I universitetets arbejde med at stræbe efter balance mellem kønnene anses en fordeling på 40/60 mellem kønnene som velbalanceret.

### 1. Resumé og sammenfatning

Tallene for kønsmæssig balance i VIP gruppen viser, at det går langsomt med at skabe bedre balance mellem kønnene på trods af de indsatser, der har været igennem de seneste 10 år.

Der ses i 2017 en lille stigning i kvindernes procentvise andel af den samlede professorbestand. I 2017 er 24,4 % af professorerne kvinder, mod 22,8 % i 2016. Kvinderne udgør desuden procentvis en lidt større andel af de nyansatte professorer i 2017 end de gjorde i 2016.

Rapporten har set på, hvilke typer professorater kvinder hhv mænd bestrider. Her ses en kønsforskel, hvor kvinderne i højere grad end mænd er ansat som professor mso, altså i en tidsbegrænset professorstilling med særlige opgaver, hvor man går tilbage til et lektorat med mindre andet aftales. Hvor 25% af de kvindelige professorer er ansat som professor mso, gælder det kun for 12 % af mændene.

Ser man i stedet på de nyansatte professorer blev kun 28 % af de nyansatte kvindelige professorer i 2017 ansat som ordinære professorer, mens de øvrige kvinder er ansat som professor mso. Der tages forbehold for, at tallene for nyansættelser er ret små, og derfor kan variere fra år til år. Det er en tendens vi har kunnet se siden universitetet fik sin første handlingsplan i 2008.

Der er kigget på kønsfordelingen ved kaldelser i 2017 og her udgør andelen af kaldte kvinder 32%. Det er en lille gruppe; 28 i alt, men tendensen er klar.

Ud af KUs samlede bestand af lektorer udgør kvinderne knap 39% af og dermed er situationen uændret i forhold til de seneste tre år.

I gruppen af post.doc. og adjunkter, herunder også tenure track adjunkter er der stort set status quo og samtidig balance mellem kønnene. For de ph.d.studerende har andelen af kvinder siden 2008 ligget nogenlunde stabilt på 54-56 % (56% i 2017).

I rapporten for 2017 er der særligt blevet set på kønsfordeling ved shortlisting. Tallene for 2017 viser ingen forskel mellem kønnene og det er meget tilfredsstillende.

Ved en samlet vurdering af tallene må det konstateres, at der ikke er sket en afgørende udvikling i fordelingen mellem kønnene i videnskabelige stillinger, men KU som helhed fastholder status quo. Fakulteternes indrapporteringer for 2017 beskriver, hvordan der fortsat arbejdes med at leve op til de forventninger, for lige muligheder inden for forskning og ledelse, der er sat i bestyrelsens handlingsplan.

Nedenfor opsummeres hovedpunkterne i hver af indsatserne.

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

Det er ikke lykkedes at nå handlingsplanens mål om en stigning på 5 procentpoint fra 27% i 2015 til 32% ved udgangen af 2017. Kvinder udgør i januar 2018 samlet set 26 % af det øverste ledelseslag, og der er dermed tale om et fald i kvinders andel, både i forhold til 2017 og i forhold til udgangspunktet i 2015. Se mere under pkt. 2.2.

### ***Søgekomiteer***

Bestyrelsens betoning af, at der skal arbejdes med rekrutteringsprocessen i form af f.eks. søgekomiteer og bredde i ansøgerfeltet har endnu ikke haft den ønskede effekt målt ud fra udviklingen i balancen mellem kønnene. Alle fakulteter meddeler, at der arbejdes tydeligt og målrettet med afsøgning af kandidater. Se mere under pkt 2.3.

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

I 2017 viser data, at langt færre stillinger besættes, hvor der kun er ansøgere fra et køn: 19 % af de registrerede faculty-stillinger. Det er positivt. I perioden fra 2013 til 2016 har andelen af stillinger, hvor der alene er ansøgere af det ene køn varieret mellem 26 og 38 %. Se mere under pkt. 2.4.

Det har i 2017 i 32 tilfælde har været nødvendigt at søge rektor om dispensation fra reglen om at der skal være mindst en ansøger af hvert køn. En tredjedel af ansøgningerne vedrører stillinger på det kliniske område. Der er givet dispensation i alle sager. Se mere under pkt. 2.4.

### ***Ligelig fordeling mellem kønnene i bedømmelses- og ansættelsesudvalg***

Målet om ligelig fordeling i bedømmelses- og ansættelsesudvalg for faculty- og lederstillinger er opfyldt. Se mere under pkt. 2.5.

### ***Indsats ved barsels- og forældreorlov***

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

### ***Indsats vedr. karriereveje***

Der arbejdes såvel centralt som decentralt med fokus på karriereveje. Initiativerne er nærmere beskrevet under pkt. 2.7.

## 2. Handlingsplanens enkelte punkter

Nedenfor gennemgås mere detaljeret de enkelte punkter af bestyrelsens handlingsplan.

### 2.1. Handlingsplanens punkt 1 – formulering af handleplaner på fakulteterne

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

Fakulteternes egne handleplaner og deres rapporter for aktiviteter i 2017 kan ses her: [www.mangfoldighed.ku.dk](http://www.mangfoldighed.ku.dk) og på KUnet under mangfoldighed.

De enkelte fakulteter har organiseret arbejdet med handleplaner og opfølgning lidt forskelligt. Fælles er, at handlingsplanen er forankret hos ledelsen. Et par eksempler på forankring af handlingsplanen:

For at sætte fokus på principperne i handlingsplanen afholdes der på SUND temamøder med institutlederne en til to gange årligt. Disse møder tjener også det formål at kunne erfaringsudveksle om Karriere, Køn og Kvalitet.

På SCIENCE har dekanen fra starten af den nuværende handlingsplan nedsat et Science-udvalg for køn og ligestilling i forskning og ledelse (SKL). Udvalget har bl.a. til opgave at analysere baseline og udvikling i fordeling mellem kønnene på fakultetet og rådgive SCIENCE's ledelse om mål, måltal og komme med inspiration til initiativer – og skabe debat om ligestilling gennem møder, debatindlæg, workshops mv.

På TEO er arbejdet forankret hos dekan og fakultetsdirektør, der årligt drøfter handlingsplan og indsatser med Akademisk Råd og samarbejdsudvalget.

### 2.2. Handlingsplanens punkt 2 – Ledelsesmæssigt fokus

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

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

Tabel over fordelingen af mænd/kvinder i de øverste ledelseslag, hhv.  
januar 2015 og januar 2018:

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

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

<b>KU TOTAL</b>					
Januar 2018	I ALT	K	M	% K	% M
DIR + dekanater	23	8	15	35%	65%
Fak.direktører + FA-vice-dir.	14	3	11	21%	79%
Institutedere**	43	10	33	23%	77%
<b>SAMLET</b>	<b>80</b>	<b>21</b>	<b>59</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>

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

Kilde: Fælles HR

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

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

Der er samlet set sket en lille tilbagegang i kønssammensætningen mellem baseline i januar 2015 og januar 2018, sådan at 26 % af det øverste ledelseslag i januar 2018 er kvinder. Det dækker over en stor variation mellem de enkelte fakulteter, idet SCIENCE har 18 % kvindelige ledere, mens SAMF og TEOL har den største andel af kvindelige ledere, nemlig 33 %. Fællesadministrationen og JUR ligger på samme niveau som i 2015, mens der er sket fald på HUM, SAMF og TEOL. Faldet dækker i alle tilfælde over, at der er sket en ændring på én til to stillinger på hvert fakultet. Der skal med andre ord, ikke mange ændringer til, før det slår kraftigt ud i statistikken.

Ingen fakulteter lever dermed op til kravet i baselinen om at hæve andelen af kvindelige ledere i det øverste ledelsesniveau med 5 procentpoint.

Det har ikke været en del af denne handlingsplan, at analysere baggrunden for den skæve fordeling af kønnene i den øverste ledelse. Forklaringen kan næppe være, at der ikke er kvalificerede kvinder til stillingerne. Kvinderne udgør knapt 40% af lektorerne, hvorfra eksempelvis institutedere rekrutteres. Universitetet har snarere en udfordring med at gøre ledelsesstillinger i det øverste ledelseslag interessante og attraktive for begge køn. En instituteder skal være anerkendt forsker på minimum lektorniveau, være interesseret i at skifte til en administrativ stilling, der levner begrænset tid til forskning, og være interesseret i og dygtig til ledelse, både strategisk og personaleledelse. For en række vedkommende vil det være at skifte spor fuldstændigt og være forbundet med overvejelser om, om man kan vende tilbage til det, som de fleste er optaget af, nemlig forskning og undervisning. Institutedere rekrutteres typisk ud fra et meget snævert felt af forskere, og ofte også indefra.

Det virker attraktivt på nogen at søge i fri konkurrence internt, men andre vil holde sig tilbage pga ovenstående, især hvis de ikke er blevet opfordret til at søge. Der er altså flere forskellige barrierer ift at øge andelen af kvindelige institutledere.

SCIENCE har i forbindelse med udpegning af ledere på institutniveau (viceinstitutledere for undervisning (VILU), viceinstitutledere for forskning (VILF), andre viceinstitutledere samt sektionsledere), besluttet at institutlederen skal overveje kønsbalancen i instituttets ledelse. De udpegede ledere er en vigtig lederpipeline til institutlederstillingerne. Fakultetet opgør derfor også kønsfordelingen på disse poster. andelen af kvindelige VILU er stort set uændret siden baseline, mens der er sket en væsentlig ændring på VILF, hvor kvinder udgør 23 % i 2017.

Det er ikke lykkedes at nå det af bestyrelsen opsatte mål inden udgangen af 2017. Handlingsplanen er forlænget, men en forbedring af resultatet inden udgangen af 2018 forudsætter en større udskiftning af ledere på dette niveau, og dette er ikke realistisk. Derudover forudsættes det, at det lykkes at rekruttere kvalificerede kvinder til de ledige lederstillinger.

Hvis det skal lykkes at få en større andel af kvinder ind på ledelsesposter i den øverste ledelse må særlige tiltag overvejes. Det kunne indebære at KU skal se på de rammer, der sættes omkring lederstillinger, og den samlede rekrutteringsproces, herunder f.eks. systematisk arbejde med søgeprocesser, overvejelser og tydelighed omkring hvilke kvalifikationer, der er nødvendige som leder på institutter, fakulteter og i administrationen. I dette arbejde bør andre, både danske og udenlandske, universiteters erfaringer med eksempelvis bias indgå.

### **2.3. Handlingsplanens punkt 3 – Indføre søgekomiteer og fokus på rekrutteringsproces**

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

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

Fakulteternes afrapporteringer viser, at der arbejdes målrettet på alle fakulteter med afsøgning af kandidater. Fakulteterne melder, at der anvendes søgekomiteer når faculty-stillinger slås op. Det samme gælder ikke nødvendigvis lederstillinger, hvor søgeprocessen er anderledes.

På JURA har såkaldt *åbne opslag*, uden præcis definition af fagområde, af ph.d., adjunkture og lektorer generelt medført et større antal ansøgere af begge køn.

## 2.4. Handlingsplanens punkt 4 – ”Bredde i ansøgerfeltet”

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

**Tabel over antal ansættelser\* i faculty VIP-stillinger hvor kun ét køn var repræsenteret - Baseline 2013, samt 2017:**

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

<b>2017 KU TOTAL</b>	Antal ansættelser i alt	Antal uden K ansøgere	Antal uden M ansøgere	% med kun 1 køn repræs.
Professorer + MSO	37	4	4	22%
Kliniske professorer	13	6	1	54%
Lektorer	65	5	2	11%
<b>I ALT</b>	<b>115</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>19%</b>

**Noter:**

Datakilde: Forskerrekrutteringsdatabasen pr. 20. april 2018.

Tabellen viser antal ansættelser pr. beslutningsår.

Tabellen viser kun ansættelser registreret med opslagstypen 'Opslag'.

Dvs. at følgende opslagstyper ikke vises: 'Adjunkt til lektor efter bedømmelse'; 'Andet'; 'Ekstern bevillingsgiver'; 'Kaldelse'.

Forskerrekrutteringsdatabasen viser pr. 20. april 2018, at ud af 115 ansættelser som professorer, kliniske professorer og lektorer har 19 % haft ansøgere af ét køn. Hvis man umiddelbart sammenligner med de forrige år, ser der ud til at være sket en markant forbedring i forhold til at få skabt øget bredde i ansøgerfeltet. Igen bør der dog tages højde for den løbende opdatering af tallene i Forskerrekrutteringsdatabasen. Eksempelvis dækker de nævnte 19% i ovenstående tabel over 22 ud af 115 stillinger med kun et køn repræsenteret blandt ansøgerne, mens man i tabellen nedenfor kan se, at der i 2017 blev søgt om dispensation fra kravet om mindst en ansøger af hvert køn i 32 tilfælde – altså 10 mere end registreret i databasen. En del af forskellen skyldes, at ovenstående tabel rummer stillinger, hvor ansættelsen er sket i 2017, mens nedenstående i flere tilfælde kan omhandle stillinger, hvor ansøgningsfristen er overstået i 2017, men den endelige ansættelse sker i 2018.

JURA har haft ét professorat opslået, hvor fakultetet ikke modtog ansøgninger fra begge køn. Med henvisning til handleplanens mål om mindst en ansøger af hvert køn blev det besluttet at stillingen ikke kunne besættes.



SCIENCE har i 2 faculty-VIP-rekrutteringsforløb genopslået stillingen, da der i første omgang ikke var ansøgere af begge køn. Det førte i begge tilfælde til at der kom flere ansøgere af begge køn. I begge tilfælde drejede det sig om, at der i første omgang kun var ansøgninger fra mænd. Begge tilfælde førte til, at der blev ansat en mand i professoratet.

### Dispensationsansøgninger

Rektor har i 2017 behandlet 32 ansøgninger om dispensationer til besættelse af stillinger, hvor der kun var ansøgere af det ene køn. Det er samme niveau som i 2016, hvor der blev ansøgt om og bevilget 31 dispensationer.

I 2017 er der givet dispensation til alle ansøgninger efter en grundig proces. Rektor har forholdt sig til hver enkelt ansøgning og har i en række tilfælde bedt om yderligere informationer, inden han kunne træffe beslutning i sagen. Det er indskærpet over for fakultet/institut, at søgeprocessen skal være grundigere, eksempelvis indeholde international afsøgning af kandidater, og indebære direkte kontakt til potentielle ansøgere mv.

	2016		2017	
	Ansøgn.	Afslag	Ansøgn.	Afslag
SUND	7	0	11	0
SUND Klinisk*	18	0	11	0
SCIENCE	4	1	9	0
HUM	2	0	1	0
<b>Samlet</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>0</b>

\* Dispensationsansøgninger vedr. kliniske professorer + kliniske lektorer på SUND

Kilde: Registreret af Fælles HR. Verificeret af fakulteterne.

9 af de 32 dispensationsansøgninger i 2017 vedrører stillinger, der alene har haft kvindelige ansøgere. De fordeler sig med 2 kliniske professorater, 5 lektorater (2 på science og 3 på sund), 2 professorater (på science og sund).

23 af dispensationsansøgningerne drejer sig om stillinger, hvor der alene har været mandlige ansøgere. De fordeler sig på 7 kliniske professorer, 2 kliniske lektorater, 4 professorater (1 på SCIENCE og 3 på SUND), 10 lektorater, og et tenure track adjunktur. Der er gennemsnitligt flere ansøgere til stillinger, hvor der kun er mandlige ansøgere (3,0 ansøgere pr stilling). Det vil sige, at mænd hyppigere er i konkurrence med andre.

14 af de 32 stillinger har kun haft én ansøger, syv stillinger kun 2 ansøgere. SCIENCE har dog haft to stillinger, der tiltrak ansøgere fra hhv. 10 og 13 ansøgere, alle mænd. Det lille antal ansøgere pr stilling gælder i særlig grad SUND, både hvad angår det kliniske område og de øvrige stillinger.

Ud af de i alt 22 dispensationsansøgninger fra SUND i 2017, vedrører halvdelen kliniske lektorater og kliniske professorater, og heraf er der 2 af stillingerne, der alene har haft kvindelige ansøgere. Ud af de 9 dispensationsansøgninger vedr. kliniske professorater, har hovedparten (7 ud af 9) udelukkende fået ansøgninger fra mænd.

Bilag 4 indeholder oversigt over de stillinger, hvor der er søgt om dispensation.

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

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

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

I 2017 havde 83 % af bedømmelsesudvalgene ligelig fordeling. Målet omkring ligelig fordeling i bedømmelsesudvalg er derfor opfyldt. På JURA har samtlige bedømmelsesudvalg opfyldt målet siden 2015. se bilag 5

## 2.6. Handlingsplanens punkt 6 – Indsats efter barsel eller forældreorlov

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

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

Typisk kobles disse samtaler sammen med de årlige MUS, eller afholdes som ekstraordinære MUS (SUND). På SUND afholdes desuden ved medarbejderens tilbagevenden en opfølgningssamtale med henblik på forpligtende aftale om konkrete tiltag for videreudvikling af karrieren. TEO har endnu ikke anvendt procedurerne, da ingen har været på barsel eller forældreorlov.

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

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

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

På SAMF tilbydes adjunkter og lektorer med højst fem års anciennitet, såvel kvindelige som mandlige, ét semester undervisningsfritagelse i forlængelse af barsels- og/eller forældreorlovsperioder af mindst 6 måneders sammenhængende varighed. Fakultetet refunderer institutterne 100.000 kr. for en adjunkt og 150.000 kr. for en lektor. Der har ikke været udbetalt midler til institutter i 2017.

## **2.7 Handlingsplanens punkt 7 – Klare karriereveje**

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

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

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

HUM har vedtaget en professorpolitik, som forventes at øge antallet af professorer, herunder øge muligheden for flere kvindelige professorer.

På SCIENCE har de iværksat to typer initiativer: dels er det besluttet, at alle SCIENCE-institutter skal fastlægge og formidle kriterier for ansættelse i adjunkt/lektor/professorstillinger på deres felt, dels har to institutter afholdt workshops om VIP-karriereveje og mentoring.

Fakulteterne udbyder egne arrangementer og efteruddannelse. TEO har i 2017 igen afholdt seminarforløb om forskningsledelse med yngre VIP.

På SAMF fortsætter mødeforum for yngre kvindelige forskere på tværs af fakultetet. Netværket er selvkørende og uafhængigt af fakultetet. De har leveret et diskussionsoplæg der blev drøftet på et møde i fakultetets samarbejdsudvalg og i Akademisk Råd, ligesom netværket stillede forslag om et seminar om unconscious bias, der afholdes i marts 2018. Et forslag fra netværket om obligatorisk kursus for alle deltagere i bedømmelses- og ansættelsesudvalg er under overvejelse i ledelsen.

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

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

I 2017 blev der gennemført et hold med i alt 14 deltagere. To af dem er i dag ansat i lederstillinger på KU.

I 2018 er der 29 tilmeldt til 16 pladser. Kurset er meget efterspurgt. Prioriteringen følger typiske principperne: Professorer, lektorer og adjunkter (fastansatte) får første prioritet, dernæst prioriteres

post docs. Nogle lægger også vægt på om deltagere tidligere har fået afslag og/eller om de, der har vist talent/interesse for ledelse.

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

*Der tilbydes mentorprogrammer for begge køn.*

I løbet af september 2017 meldte 28 adjunkter sig til programmet, og det lykkedes at finde en mentor til hver – heraf er mere end halvdelen (16) gengangere fra året før.<sup>1</sup>

I 2017 så fordelingen således ud (Optælling foretaget af Fælles HR):

Fakultet	Mentorer	Mentees
SUND	9	16
SCIENCE	9	11
HUM	2	1
SAMF	2	0
JUR	2	1
TEO	0	1

Fælles HR har desuden på baggrund af erfaringerne medvirket i en arbejdsgruppe på SUND som arbejdede for en mentorordning for både adjunkter og post doc internt på SUND. Her blev konklusionen, at SUND (med hjælp fra en ekstern konsulent) vil iværksætte et internt program for post doc, og støtte det tværgående program for adjunkter mere aktivt.

---

<sup>1</sup> Se mere om mentorprogrammet: <https://intranet.ku.dk/medarbejdersguide/hr/Karriere-og-kompetence/Karriere-veje-VIP/Typer-af-karrieretilbud-paa-KU/Mentorprogram/Sider/default.aspx>

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

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

JURAs forskningsmiljøer har stærk fokus på kønspektet, som har tradition for at indgå i forskellige fagfelter. Som eksempel kan nævnes den forskning, som bedrives på Center for Retlige Studier i Velfærd og Marked. På fakultetet undervises der bl.a. i ligestillingsret, og fakultetet vurderer, at kønspektivet er stærkt forankret både forsknings- og uddannelsesmæssigt ved fakultetet.

### **Øvrige fakultetsinitiativer**

JURA har til stadighed fokus på kønspektivet ved indstilling af bl.a. æresdoktorer, ved adjungeringer, hvor der pt er en markant skævhed til ulempe for kvinder, samt ved besættelse af lederstillinger.

SAMF har holdt møde med kvindelige postdoc på fakultetet om karriereveje. Der var repræsentation fra alle institutter. På mødet blev der drøftet arbejdsforhold og karrieremuligheder. De postdoc ansatte gav udtryk for et ønske om at fakultetet afholder et fællesmøde for alle postdoc for at drøfte fælles karrieremuligheder på fakultetsniveau.

SCIENCE har bl.a. formidlet viden om kønsbias på webstedet for Science-udvalg for køn og ligestilling.

### 3. Hvad siger tallene?

Vi har samlet de fleste tal i en bilagsrapport (se sidst i rapporten) der består af følgende:

Bilag 1: Fordelingen af mænd og kvinder i de øverste ledelseslag for hele KU og fordelt på fakulteter

Bilag 2: Bestandstal for VIP på KU fordelt på stillingskategorier for perioden 2007 – 2017

Bilag 3: Nyansættelser i professorgruppen for perioden 2007 - 2017

Bilag 4: Dispensationsansøgninger 2017 – fordelt på køn og antal ansøgere

Bilag 5: Andel af bedømmelsesudvalg med ligelig fordeling

Bilag 6: Udvikling i professorbestand (ordinære og mso) 2007-2017

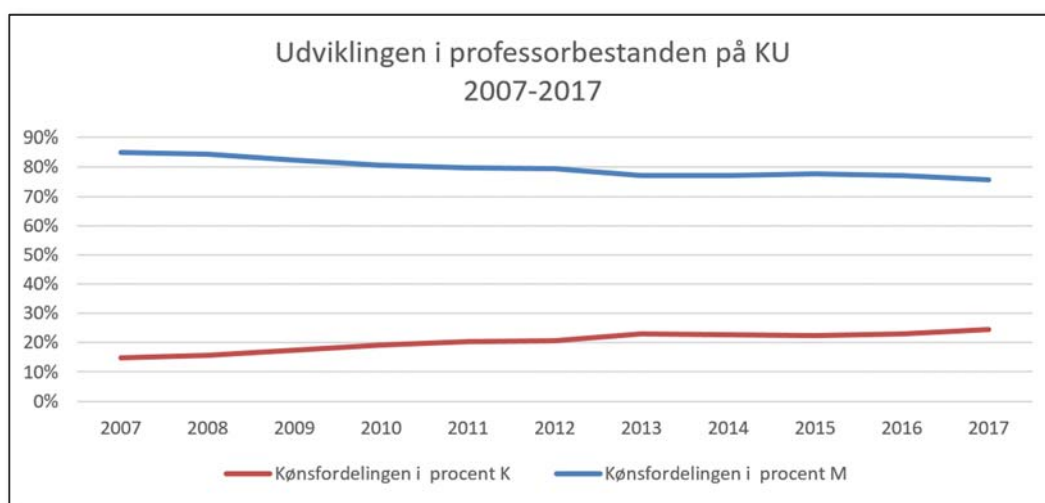
Bilag 7: Nyansatte professorer – fordeling på hhv ordinære og mso og på fakulteter i 2017

Bilag 8: Kønsfordeling ifm kaldelser

Bilag 9: Kønsfordeling ifm shortlisting

Bilag 10: Kønsfordeling ved tenure track ansættelser

Der er sket en lille fremgang i kønsbalancen blandt **bestanden** af professorer. Kvindernes andel af professorbestanden er i 2017 24,4% samlet set mod 22,8% i 2016 (bilag 2), men som det fremgår af nedenstående diagram går udviklingen langsomt:



Datakilde: ISOLA

Der er også sket en lille fremgang, hvis man ser på kvinders andel af **nyansatte** professorer: her udgør kvinderne 28,6 % i 2017, mod 25,9 % i 2016 (bilag 3). Kvinderne udgjorde i 2017 dermed den næsthøjeste andel af nyansatte professorer siden handlingsplanens start. Andelen var højst i 2013 – 43%, hvor KU afsluttede den første handlingsplan. Som det fremgår af tabellen er der imidlertid ganske store variationer fra år til år.

Kvindens andel af lektorer (bestanden, bilag 2) har været svagt stigende i perioden 2008 – 2015. De seneste tre år har kvinders andel af den samlede bestand af lektorer stort set holdt sig på samme niveau, nemlig knapt 39 %.

Kvindens andel af adjunkter og post doc holder sig nogenlunde på samme, høje niveau, nemlig omkring 46-47% af den samlede bestand af adjunkter og post doc. (bestanden, bilag 2). For ph.d.gruppen holder kvinders andel sig omkring 54-56%. I 2007 var der reelt balance og i 2017 udgjorde kvinderne 56%.

Når man kigger på kønsfordelingen for den samlede VIP gruppe i 2017 ligner Københavns Universitet mange andre universiteter – danske såvel som udenlandske - idet kvinders andel af bestanden er højest i de første år efter kandidatgraden, men kurven knækker/lækker (the leaking pipeline), når man når til lektorniveauet.

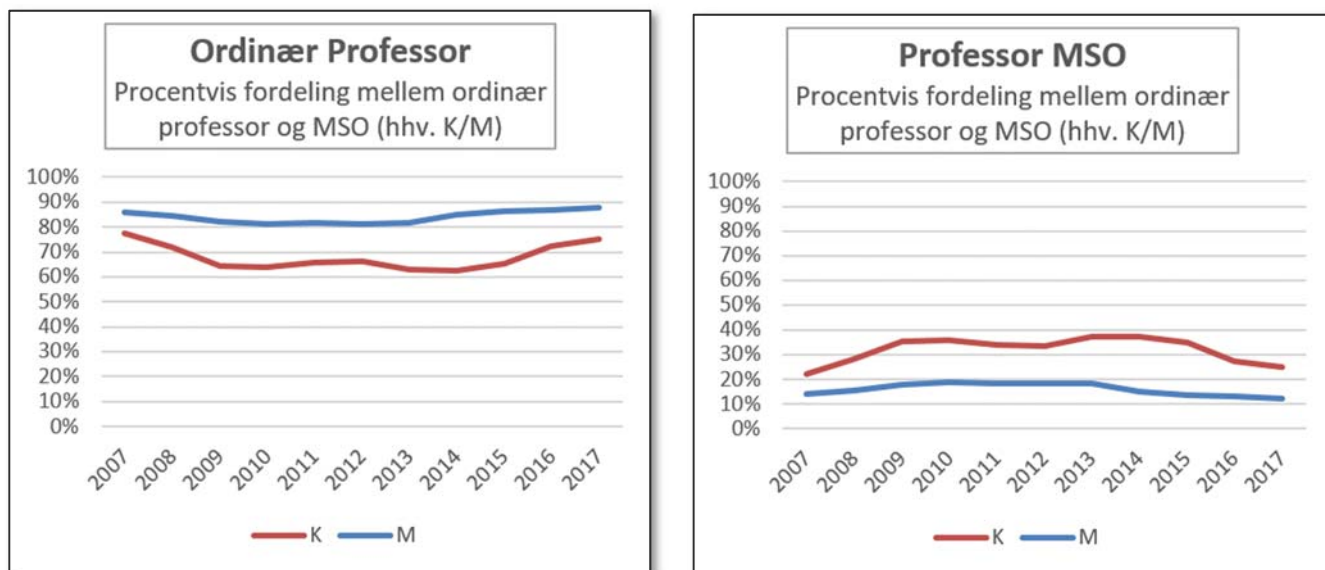
*Datkilde: ISOLA*

Ved bestyrelsens behandling af tidligere rapporter blev Fælles HR bedt om særligt at se på følgende forhold:

- a. Kønsfordeling i ordinære og mso professorater
- b. Kønsfordeling ved kaldelser
- c. Kønsfordeling ved shortlisting
- d. Kønsfordeling ved tenure track ansættelser

### Ad a. Kønsfordeling i ordinære og mso professorater

Langt hovedparten af KU's professorer (ordinære og professor med særlige opgaver (mso)) er ikke overraskende ansat som ordinære professorer. Når man ser på den kønsmæssige fordeling af mænd og kvinder på hhv ordinære og mso professorater viser det sig, at kvinder i højere grad er ansat som mso professor. I 2017 var knap 25% af alle kvindelige professorer ansat som mso, mens det for mænd kun var 12%. Tendensen er den samme gennem de 10 år, hvor KU har haft handlingsplaner på området. (se bilag 6). Sammenligner man med tiden før handlingsplanerne, viser det sig, at kvinder og mænd lige hyppigt var ansat som professor mso og ordinær professor. Udviklingen er dermed gået den forkerte vej for kvinderne.



Datakilde: ISOLA

Kønsfordelingen i forbindelse med nyansættelser af ordinære og mso professorer i 2017 viser ligeledes, at der er stor forskel mellem kvinder og mænd i forhold til om de **nyansættes** som ordinære eller som mso professorer (tabel 7). Mens kun 28 % af de kvindelige professorer i 2017 ansættes som ordinære professorer, gælder det for 72% af de mandlige professorer.

### Ad b. Kønsfordeling ved kaldelser i 2017

Der er tale om meget små tal (se tabel i bilag 8). Der blev i 2017 samlet set foretaget 24 professor-kaldelser (og 4 lektorkaldelser). De fordelte sig på HUM, SAMF, SCIENCE, SUND. Som det fremgår af tallene er det primært mænd der kaldes; nemlig 68%.

### Ad c. Kønsfordeling ved shortlisting i 2017

I maj 2015 blev **shortlisting** indført som en del af forskerrekrutteringen på KU. Shortlisting betyder, at den ansættelsesbemyndigede leder efter input fra ansættelsesudvalget udvælger de ansøgere som samlet ses anses mest kvalificerede til en fagkyndig bedømmelse. Bedømmelsesudvalget skal altså ikke længere bedømme samtlige ansøgere til en forskerstilling. Intentionen med indførelse af shortlisting har været, at gøre bedømmelsesarbejdet mere fokuseret på de kandidater, der bedst lever op til stillingsopslaget.



Der ses ingen forskel mellem kønnene, når der foretages shortlisting. Begge køn har dermed lige stor chance for at komme med til den endelige bedømmelse. Det skal dog bemærkes, at SUND og JURA skiller sig ud fra de øvrige. Når man ser på de 40 registrerede facultystillinger (med stillingsopslag) på SUND, ses det at 30 % af de kvindelige ansøgere sorteres fra, mens det kun gælder for 17 % af de mandlige ansøgere. For JURA gælder det omvendt, at 50 % af de kvindelige ansøgere sorteres fra, mod 73 % af de mandlige fordelt på i alt fem facultystillinger med opslag. Se bilag 9.

#### **Ad d. Kønsfordeling ved Tenure Track ansættelser**

Der var pr 4. kvartal 2017 i alt ansat 34 adjunkter i **Tenure Track stillinger**. (se tabel i bilag 10). De er fordelt på HUM, SAMF, SCIENCE og SUND. Samlet set udgør kvinder 41 % af de ansatte i disse relativt få stillinger. For nuværende er der således fin balance, som naturligvis følges tæt i forbindelse med øget brug af Tenure Track stillingerne.

Det er i øvrigt værd at fremhæve at der i forbindelse med rekrutteringer ses at være ansøgere af begge køn, idet 36 % af ansøgningerne til Tenure Track stillinger i 2017 kom fra kvinder.