



Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023



Indhold

INDLEDNING	5
Vision for arbejdet med ligestilling og diversitet	6
Mål for handleplanperiode 2022-2023	7
Kontekst for arbejdet med ligestilling og diversitet	7
MÅL OG INITIATIVER	10
Mål 1: Bred inddragelse.....	10
Mål 2: Styrket data- og vidensgrundlag.....	11
Mål 3: Uddannelse af organisationen	13
Mål 4: Krænkende handlinger.....	13
Mål 5: Køn og rekruttering, forfremmelse og fastholdelse	14
Mål 6: Køn i forskning og uddannelse.....	16
ORGANISATORISK FORANKRING	16
Organisations- og ledelsestruktur	16
Ledelsesstrengen.....	16
Samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation	19
Ledelsesansvar og fælles indsats.....	20
Ressourcer	21
DATABASERET FORANDRING	22
Baselineanalyse og mål.....	22
Indikatorer	22
Bestands- og rekrutteringsdata på videnskabeligt personale	23
Københavns Universitet samlet.....	23
Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet	25
Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet.....	28

Det Humanistiske Fakultet	31
Det Samfundsvidenskabelige Fakultet	34
Det Juridiske Fakultet.....	37
Det Teologiske Fakultet.....	40
Bestandsdata på teknisk administrativt personale.....	43
Bestandsdata på ledelse (L80).....	44
Studerende	45
Optag på kandidatniveau 2017 og 2021.....	47
Dimittend på kandidat 2017 og 2021	48
Uddannelser med mere end 70 procent af givent køn i optag	49
Tilfælde af krænkende handlinger blandt medarbejdere	52
Tilfælde af krænkende handlinger blandt studerende	53

Medarbejdernetværk for LGBTQIA+ blev etableret i 2019 og tildelt faste midler i 2020. Netværket har +100 medlemmer på tværs af Københavns Universitet. Netværket afholder møder og arrangementer for medlemmerne og mødes jævnligt med rektoratet for at drøfte forhold vedrørende diversitet og inklusion på Københavns Universitet. Netværket supporteres af Fælles HR.

Indledning

Vision for arbejdet med ligestilling og diversitet

Københavns Universitet arbejder for at udvikle og vedligeholde en arbejdsplads og et studiested præget af trivsel, tryghed, ligestilling – og med påskønnelse af diversitet. Det betyder, at de rette strukturer, såsom arbejdet med APV, er etableret, og at fokus på at styrke vidensgrundlaget om ligestilling og diversitet er kontinuerligt. Hermed sikrer Københavns Universitet en bred samtale på tværs af organisationen samt en kontinuerlig og tilstrækkelig uddannelse af medarbejdere og studerende indenfor ligestilling og diversitet.

Alle medarbejdere og studerende på Københavns Universitet skal have retten til at være en del af et trygt fællesskab. Det kræver, at alle har værktøjer og kompetencer til at understøtte og fremme trivsel, tryghed, ligestilling og diversitet. Københavns Universitet er et internationalt anerkendt universitet, ”... forankret i værdier som for eksempel demokrati, ligestilling og åbenhed” ([Strategi](#) 2023).

Med *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023* forpligter Københavns Universitet sig til at fortsætte og videreudvikle den ambitiøse og dedikerede indsats, som har stået på de seneste årtier med det formål yderligere at styrke rammerne og mulighederne for ligestilling og diversitet. Det kræver et styrket ledelsesfokus på området og en fortsat samtale på tværs af organisationen om målsætninger og indsatsområder. Ligestilling og diversitet skal integreres og implementeres i Københavns Universitets generelle strategiske arbejde.

Derfor forpligter Københavns Universitets øverste ledelse sig til at formidle og fremme arbejdet med ligestilling og diversitet bredt på Københavns Universitet, blandt andet ved at agere tydeligt i henhold til universitetets visioner og værdier for området samt ved at brede samtalen om ligestilling og diversitet ud, så alle medarbejdere og studerende bliver hørt og inkluderet.

Med *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023* operationaliserer Københavns Universitet det strategiske formål: at sikre trygge og lige muligheder for alle medarbejdere og studerende uanset køn og øvrige mulige forskelsmarkører, herunder styrke trivsel og inklusion samt bekæmpe forskelsbehandling i arbejde og uddannelse.

Baselineanalysen, præsenteret sidst i handleplanen, viser tydelige udfordringer med kønsbalanceret optag af studerende såvel som udfordringer med kønsbalance i ledelse og videnskabelige- og teknisk administrative stillinger. Der kan også ses positive tendenser, for eksempel i kønsfordelingen for professorer, selvom udviklingen går langsomt. Københavns Universitet arbejder for på sigt at kunne sikre en lige kønsfordeling, hvor også mere end binært køn medtænkes. *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023* har derfor til formål blandt andet at belyse mulige barrierer for denne ambition og udpege potentielle løsninger. Herudover skal data- og vidensgrundlaget styrkes yderligere, hvilket både vil sikre datakvaliteten generelt, men også i muligt omfang skabe grundlag for, at mere end binært køn, inklusive øvrige mulige forskelsmarkører, kan gøres til grundlag for det fremtidige arbejde.

Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023 sikrer, at Københavns Universitet møder egne ambitioner for arbejdet med ligestilling og diversitet, samtidig med at eksisterende dansk ligestillingslovgivning bliver overholdt. Sidstnævnte inkluderer blandt andet forskelsbehandlingsloven, ligestillingsloven, kønsbalance i ledelse og lov om ligeløn. Samlet set regulerer de danske ligestillingslove forbud mod diskrimination på grund af køn, etnisk oprindelse, religion, alder, handicap og seksuel orientering. Disse diskriminationsforbud

gennemfører EU-retslige diskriminationsforbud. Tilsvarende sikrer handleplanen, at Københavns Universitet møder krav fra Horizon Europe om en strukturel og tydelig tilgang til arbejdet med ligestilling og diversitet.

Mål for handleplanperiode 2022-2023

KØBENHAVNS UNIVERSITET VIL I HANDLEPLANPERIODEN 2022-2023:

- **Mål 1: Sikre bred inddragelse af hele organisationen i forhold til mål og retning for arbejdet med ligestilling og diversitet**
- **Mål 2: Verificere og styrke datakvalitet og vidensgrundlag med henblik på at fremme ligestilling og diversitet**
 - På baggrund heraf opstille ambitiøse kvantitative og kvalitative resultatmål for næste handleplanperiode (2024-2026) både i forhold til studerendes trivsel og adgang – og i forhold til rekruttering, fastholdelse og forfremmelse af medarbejdere.
 - Styrke datagrundlaget ud over binære kønsdefinitioner, inklusive øvrige mulige forskelsmarkører.
- **Mål 3: Styrke den organisatoriske viden om ligestilling og ubevidste bias**
- **Mål 4: Styrke organisationskulturen, særligt i forhold til forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger**
- **Mål 5: Understøtte lige muligheder ved rekruttering og forfremmelse**
 - Forbedre kønsbalancen på henholdsvis lektor- og professorniveau med 2 procentpoint i perioden 2022-2024 på KU-niveau.
 - Forbedre kønsbalancen i ledelse, henimod en lige kønsfordeling på alle niveauer.
- **Mål 6: Styrke den organisatoriske viden om køn i forskning og uddannelse**

Kontekst for arbejdet med ligestilling og diversitet

Københavns Universitet har de sidste to årtier arbejdet dedikeret med at skabe gode og trygge arbejdsplads- og studiemiljøer samt forbedre kønsbalancen blandt medarbejdere og ledere. Indeværende *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023* baseres på de vigtige erfaringer, som tidligere handleplaner har bidraget med. Flere gode initiativer og projekter, blandt andet inden for arbejdsmiljø, rekruttering og forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, videreføres derfor i den aktuelle handleplanperiode, 2022-2023.

Københavns Universitets arbejde med ligestilling har tidligere været formuleret gennem handleplaner ([2008-2013](#) og [2015-2018](#)) i perioderne 2008-2013 og 2015-2018. Handleplanerne inkluderede blandt andet initiativer, som sigtede mod øget rekruttering af professorer af det underrepræsenterede køn¹, lederudviklingsprogrammer målrettet kvinder og krav om bredde i ansøgerpuljen ved rekruttering af Faculty VIP². I handleplanperioderne (2008-2018) lykkedes det at øge andelen af kvindelige professorer med samlet 10 procentpoint.

Med afsæt i *Strategi 2023* blev der i 2019 igangsat et projekt med fokus på at kvalitetssikre rekrutteringsprocesser af Faculty VIP med særligt blik for ubevidste bias. Resultaterne af projektet er indtil videre aktivitetsorienterede: L80 (mødeforum for rektorat, universitetsdirektør, dekaner og prodekaner, fakultetsdirektører, institutledere samt fællesadministrationens vicedirektører) gennemførte uddannelsesforløb i diversitetsledelse, 75 forskere på tværs af organisationen deltog i et målrettet udviklingsforløb om ubevidste bias og adfærdsdesign, og 10 institutter formulerede lokale handleplaner for ligestilling, som er fortløbende.

Københavns Universitet er en væsentlig organisation i det danske samfund og indgår helt naturligt i aktuelle dialoger og debatter. På nationalt plan, såvel som på Københavns Universitet, har især debatten om krænkende handlinger været fremtrædende de sidste 5+ år. I 2008 gennemførte Danske Universiteter en bred undersøgelse af uønsket seksuel adfærd rettet mod studerende på danske universiteter. Undersøgelsen viste, at 1.194 studerende på danske universiteter havde oplevet uønsket seksuel adfærd, chikane eller krænkelser under deres studietid. I efteråret 2020 modtog de danske universiteter desuden en underskriftsindsamling fra mere end 750 forskere med vidnesbyrd om sexisme og krænkende handlinger i dansk academia.

Underskriftsindsamlingen medførte en kollektiv undren over diskrepansen mellem officielt indberettede tilfælde, henholdsvis i regi af APV og gennem indberetningsprocedurer og de mange aktuelle vidnesbyrd i underskriftsindsamlingen. Underskriftsindsamlingen medførte et fornyet fokus på arbejdet med at forebygge og håndtere krænkende handlinger.

Det er væsentligt at understrege, at arbejdet med at forebygge og håndtere krænkende handlinger ikke er et nyt indsatsområde på Københavns Universitet. Universitetet har haft retningslinjer for håndtering af krænkende handlinger siden 2008. Disse blev senest revideret i efteråret 2019 med titlen *Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*. Retningslinjerne er gældende for både ansatte og studerende og inkluderer blandt andet krav til alle enheder om at udarbejde lokale handleplaner for arbejdet med forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger. Det har været særlig vigtigt for Københavns Universitet, at retningslinjerne fastslår, at medarbejdere, ledere og studerende har en fælles opgave med at fremme en kultur, som ikke blot ansporer til åben og kritisk akademisk diskussion, men også bygger på tryk og inklusion.

¹ Københavns Universitet belønnede fakulteter, som formåede at identificere og ansætte kvalificerede professorer af det underrepræsenterede køn. Københavns Universitet indførte et generelt belønningsprincip, hvor ansættelsen af en professor af det underrepræsenterede køn blev belønnet ved et ekstra, 5-årigt professorat.

² Mindst en ansøger af hvert køn.

Center for Protein Research har taget en række skridt for at styrke kønsdiversiteten blandt forskere. Blandt andet har centret udarbejdet skriftlige procedurer for rekrutteringsprocesser for gruppeledere, der sikrer en klar struktur for, hvordan ansættelsesprocesser bærer præg af høj gennemsigtighed. Centret har arbejdet aktivt med bred annoncering af stillinger, herunder forbedring af søgearbejdet og sikring af kønsbalance i ansøgerfeltet. Ved evaluering fokuseres der ikke alene på kandidaters publikationsliste. En bredere vifte af kriterier er i spil, blandt andet kompetencer inden for ledelse, nyskabende forskningsprogrammer og bidrag til centrets øvrige forsknings- og undervisningsaktiviteter.

Mål og initiativer

I det følgende præsenteres de initiativer, som Københavns Universitet i perioden 2022-2023 vil implementere. Afsnittet er delt op i seks afsnit, der hver især knytter sig til et af de overordnede mål præsenteret i indledningen.

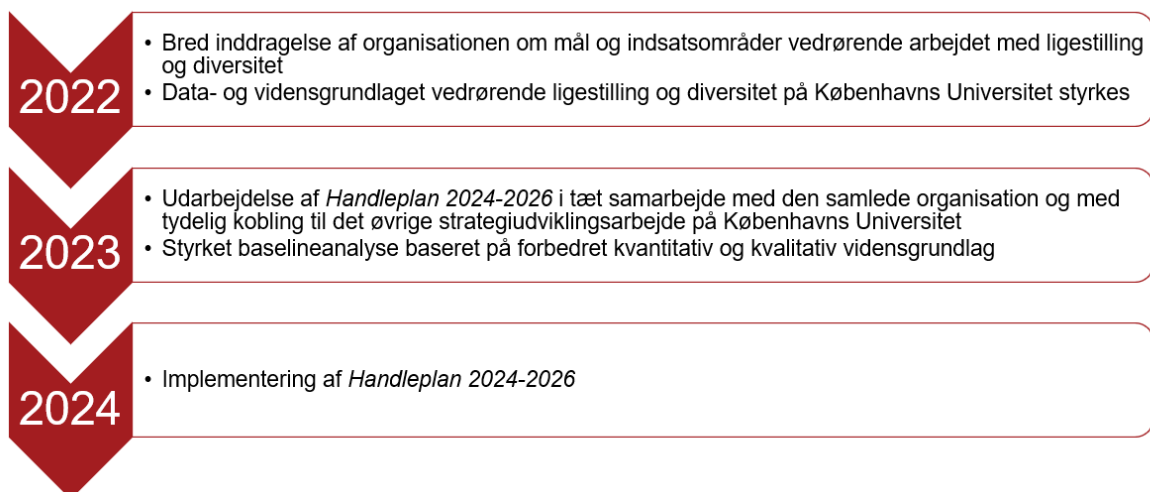
Mål 1: Bred inddragelse

Det første, ud af de i alt seks formulerede mål, er at sikre bred inddragelse af hele organisationen i forhold til mål og retning for arbejdet med ligestilling og diversitet. Dette er et tydeligt fokuspunkt for indeværende handleplan. Det er samtidig et mål af særlig betydning for Københavns Universitet, da universitetet bygger på værdier som åbenhed, ligestilling og demokrati.

Det gøres konkret ved, at Københavns Universitet i 2022 og 2023 iværksætter en systematisk dialog mellem ledelse, medarbejdere og studerende med det formål at identificere de udfordringer, der er mest aktuelle og nødvendige at adressere såvel lokalt som på tværs af universitetet samt iværksætte relevante tiltag.

Som det fremgår af figuren nedenfor, bliver første år af handleplanperioden et år, hvor den tværorganisatoriske samtale og vidensudvikling har høj prioritet. I 2022 vil der blive faciliteret workshops om ligestilling og diversitet på ledelsesniveau, igennem samarbejdsorganisationen, arbejdsmiljøorganisationen og øvrige relevante fora. Formålet er at afdække og indsamle viden om, hvilke udfordringer og mål ledere, medarbejdere og studerende oplever som de mest relevante og nærværende i arbejdet med ligestilling og diversitet på Københavns Universitet. Samtidig verificeres og styrkes det kvantitative og kvalitative data- og vidensgrundlag om ligestilling og diversitet på Københavns Universitet gennem indeværende handleplan.

På baggrund af disse samtaler og det styrkede videns- og datagrundlag vil der i 2023 blive fokuseret på udarbejdelse af den næste handleplan, tentativt periodiseret 2024-2026. Udarbejdelsen af den vil være baseret på en bred inddragelse og vil være optaget af at styrke den lokale forankring af initiativer og målformuleringer. Den samlede ledelsesstreng, samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøorganisationen vil dermed blive inddraget i arbejdet, ligesom en lang række relevante udvalg og fora på universitetet.



På samme måde vil arbejdet med at udvikle nye visioner og initiativer for ligestilling og diversitet blive koblet tæt til udviklingen af Københavns Universitets kommende strategi, som påbegyndes og færdiggøres i 2023.

Mål 2: Styrket data- og vidensgrundlag

Formålet med at styrke datakvaliteten og vidensgrundlaget vedrørende ligestilling og diversitet er at sikre, at Københavns Universitets arbejde med ligestilling og diversitet tager afsæt i valide data af mulige problemområder og at sikre en kvalificeret monitorering. Københavns Universitets eksisterende datavarehuse og datakilder tillader ikke i tilstrækkelig grad udtræk og analyser, der kan pege på lokale forskelle og årsagssammenhænge. Derfor vil der i 2022 blive arbejdet på at styrke kvantitativ dataindsamling og rapportering med blik for køn og diversitet samt igangsætte kvalitative undersøgelser af særlige interesseområder. Slutmålet er at levere en forbedret kvantitativ og kvalitativ baselineanalyse, som bygger videre på indeværende handleplans valgte indikatorer og baseline.

Initiativer	Ansvar	Deadline
Indikatorerne i <i>Handleplan for ligestilling og diversitet</i> kan så vidt muligt leveres på institutniveau.	FHR-LAD HR-centre	Efteråret 2023
Mulighederne for at styrke vidensgrundlaget om udvalgte øvrige forskelsmarkørers betydning i forhold til uddannelse og ansættelse på KU er afdækket og belyst gennem en undersøgelse med fokus på diversitet og inklusion.	FHR-LAD	Foråret 2023
Vidensgrundlaget vedrørende det kønsskæve optag på BA-niveau er styrket med særligt fokus på frafald, forventede karrieremuligheder og afgørende forhold for ansøgning.	US	Foråret 2023
Vidensgrundlaget om ph.d.-studerendes og postdocs oplevelser af barriere og muligheder i forhold til fremtidig forskerkarriere er afdækket.	FHR-AMOS FHR-ISM	Foråret 2023
Datagrundlaget for analyser af kønsfordelingen i rekrutteringsprocessen for teknisk administrative medarbejdere er styrket.	FHR-LAD	Foråret 2023
Datagrundlaget for at analysere mulige ligelønsproblematikker på KU er styrket.	FHR-LAD	Foråret 2023

Institut for Kommunikation afholdt i 2021 workshop for instituttets sektions-, center- og uddannelsesledere samt LSU og LAMU med ekstern oplægsholder, der har informeret og trænet opmærksomheden på diversitetstematikker. Hele instituttet gennemførte på det årlige seminar en workshop med fokus på diversitet i undervisningssammenhænge og efterfølgende fulgt op på disse drøftelser i flere udvalg. På baggrund af disse aktiviteter er der kortlagt et ønske og behov for en arbejdsgruppe fokuseret på diversitet, ligebehandling og kultur på instituttet, som er under konstituering. Dette resultat er skabt på baggrund af en grundig kortlægning af faktiske behov hos medarbejderne og tydelig ledelsesopbakning.

Mål 3: Uddannelse af organisationen

Formålet med at styrke den organisatoriske viden om ligestilling og diversitet er at sikre, at alle medarbejdere og ledere har kompetencerne og værktøjerne til at understøtte Københavns Universitets ambition om at sikre, at alle, uanset køn og øvrige mulige forskelsmarkører i øvrigt, føler sig velkomne, trygge og inkluderede i arbejds- og studiefællesskaber.

Initiativer	Ansvar	Deadline
KU har udviklet og udbudt et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias målrettet alle medarbejdere.	FHR-UD FHR-AMOS	Efterår 2022
KU har udviklet og udbudt et generisk kursus om ligestilling, diversitet og ubevidste bias målrettet ledere.	FHR-UD FHR-AMOS	Efterår 2022

Mål 4: Krænkende handlinger

Formålet med at styrke organisationskulturen, særligt i forhold til krænkende handlinger, er at sikre, at alle oplever trivsel og tryghed i arbejde og uddannelse. På Københavns Universitet er der et vedvarende fokus på at forebygge og håndtere stress blandt studerende og medarbejdere samt på at modvirke tilfælde af krænkende handlinger og nedladende kommentarer og forskelsbehandling.

Initiativer	Ansvar	Deadline
KU har gennem en udvidet spørgeramme i APV styrket vidensgrundlaget om tilfælde af krænkende handlinger og forskelsbehandling medarbejdere.	FHR-AMOS	Forår 2022
KU har gennem undervisningsmiljøvurderingen fra 2021 (UVM) etableret styrket baseline vedrørende håndtering af krænkende handlinger mellem studerende – og mellem studerende og ansatte – og opsat nye målsætninger for arbejdet.	US	Forår 2023

KU har klædt medarbejdere og studerende på til at intervenere som tredjeperson ved tilfælde af krænkende handlinger.	FHR-AMOS US	Efterår 2022
KU har klædt medarbejdere og ledere på til at forebygge og håndtere tilfælde af krænkende handlinger jævnfør gældende KU retningslinjer.	FHR-AMOS	Efterår 2022
KU har indført en whistleblowerordning, som inkluderer muligheden for anonymt at indbrette tilfælde af seksuel chikane.	REKSEK	Forår 2022

Mål 5: Køn og rekruttering, forfremmelse og fastholdelse

Formålet med at styrke ligestilling og diversitet i rekruttering og forfremmelse er at sikre, at alle har lige muligheder og vilkår for ansættelse og karriereprogression på Københavns Universitet. Københavns Universitet ønsker at tiltrække, fastholde og udvikle de største talenter indenfor forskning, administration og uddannelse. Det kræver rekrutteringsprocesser og kriterier for forfremmelse, som er transparente, diverse og kendte i organisationen.

Initiativer	Ansvar	Deadline
KU har styrket lige muligheder i rekruttering og forfremmelse ved at medtænke ligestilling i implementeringen af KU's kriterier for meritering samt ved at udvikle guidelines og templates til den ligestillede rekrutteringsproces.	FHR-UD FHR-AMOS	Forår 2023
KU har formaliseret et ERFA-netværk for medarbejdere, som har deltaget i tidligere handleplaner og/eller projekter lokalt, med fokus på ligestilling og diversitet. Netværket er inkluderet i arbejdet med udarbejdelse af ny handleplan.	FHR-AMOS	Forår 2023
KU har styrket lige muligheder i rekruttering af ledere på KU ved at teste forskellige redskaber til reduktion af ubevidste bias og til kvalitetssikring af rekrutteringsprocessen.	FHR-UD	Efterår 2023
KU har opdateret konceptet for lederudviklingssamtaler (LUS), så det inkluderer stillingtagen til ligestilling og diversitet som et væsentligt udviklingsparameter.	FHR-UD Fakultetsledelse	Forår 2022

Institut for Kommunikation implementerede i 2021 de-bias-strategier i forbindelse med ansættelsesforløb, hvor det bliver sikret, at ansættelsesudvalg foretog samtidig vurdering af kandidater ved shortlisting for at undgå unødigt gensidig påvirkning. Til brug for ansættelsessamtalen udviklede instituttet en drejebog, der sikrer at alle kandidater behandles ens, både interne og eksterne både i forhold til samtaleformat og spørgsmål. Erfaringerne med arbejdet er dels, at forskellige meninger i ansættelsesudvalget tydeliggøres og får mere plads, dels at ansættelsesudvalgene værdsætter de mere sammenlignelige input.

Mål 6: Køn i forskning og uddannelse

Formålet med at styrke den organisatoriske viden om køn i forskning og uddannelse er at sikre, at forskere og undervisere ansat ved Københavns Universitet har relevant viden og kompetencer om køns betydning inden for en bred vifte af forsknings- og uddannelsessammenhænge. Københavns Universitet bidrager med forskning og innovation målrettet konkrete samfundsmæssige udfordringer.

Initiativer	Ansvar	Deadline
KU har udviklet og udbudt et train-the-trainer-forløb vedrørende køn i forskning målrettet lokale forsknings- og innovationsmedarbejdere.	F&I	Forår 2022
KU har udviklet og udbudt tematiske workshops vedrørende køn i forskning med henblik på at understøtte forskere i at møde award-kriteriet.	F&I IND	Efterår 2022
KU har udbudt kursus for undervisere med fokus på grundlæggende teorier og begreber inden for ligestilling og diversitet.	FHR-UD (IFKV – Janne Sørensen)	Efterår 2022

Organisatorisk forankring

Organisations- og ledelsestruktur

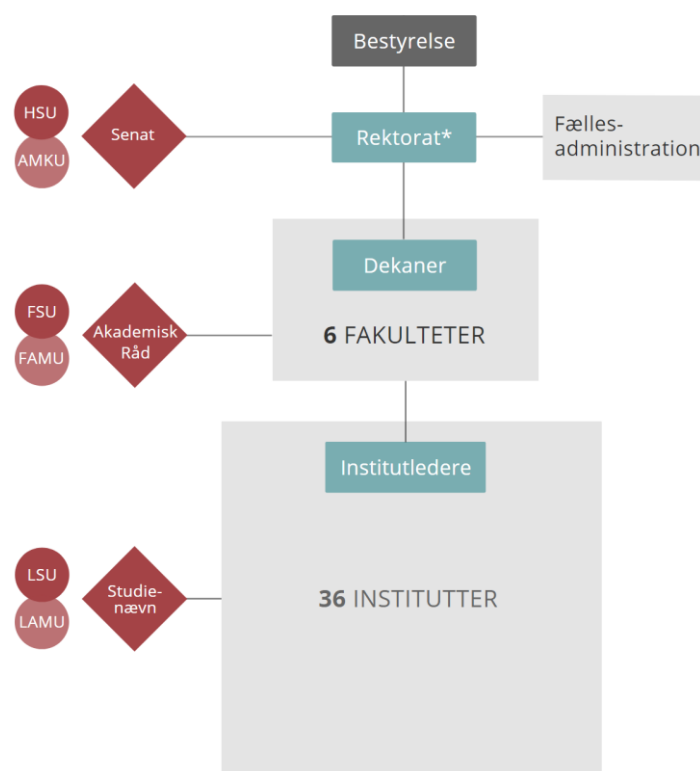
Københavns Universitet er en stor organisation med 37.500 studerende og 9.500 årsværk³. Universitetet har en velforankret ledelses- og organisationsstruktur med flere ledelsesniveauer og mange udvalg og fora. Københavns Universitet ønsker at forankre arbejdet med ligestilling og diversitet i den eksisterende organisations- og ledelsesstruktur ud fra den betragtning, at det er den bedste vej til at skabe reelle forandringer. Derfor præsenteres Københavns Universitets ledelsesstreng, samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation kort nedenfor.

Ledelsesstrengen

Figuren nedenfor viser ledelsestrengen på Københavns Universitet. **Bestyrelsen** er universitetets øverste ledelse. Den har til opgave at varetage universitetets interesser som uddannelses- og forskningsinstitution, herunder at fastlægge retningslinjer for universitetets organisation, langsigtede virksomhed og udvikling. Bestyrelsen ansætter en rektor til at varetage universitetets daglige, overordnede ledelse. Bestyrelsen opererer på et overordnet strategisk plan og er ikke involveret i universitetets daglige, overordnede ledelse, som varetages af **rektoratet**, det består af rektor, to prorektorer og universitetsdirektøren.

³ Fordelt på knap 15.000 ansatte

* Rektoratet består af rektor, prorektorer og universitetsdirektøren.



Rektoratet drøfter sager og træffer beslutninger i samråd med fakulteternes respektive dekaner, der ansættes af rektor. Det faste forum for disse drøftelser er **Ledelsesteamet** (LT). Her tages stilling til sager, der vedrører den samlede organisation og Københavns Universitets overordnede udvikling og strategi. Derudover mødes rektoratet og dekanerne jævnligt med alle prodekaner, fakultetsdirektører, institutledere og fællesadministrationens vicedirektører i mødeforummet **L80**. Her diskuteres aktuelle udfordringer, og medlemmerne deler viden og erfaring.

Mødeforummet **Administrativ Ledelse** (AL) er det øverste administrative forum på KU. AL består af universitetsdirektøren, fakultetsdirektørerne, universitetsbibliotekaren og fællesadministrationens vicedirektører. AL har til opgave at sikre administrativ forankring og implementering af sager behandlet i LT.

Inden for søljen Forskning & Innovation (F&I) er nedsat henholdsvis et råd og et administrativt netværk i form af Københavns Universitets Forsknings og Innovationsråd (KUFIR) og Københavns Universitets administrative netværk inden for forskning og innovation (KANFI). **KUFIR** har ansvaret for at identificere og forfølge Københavns Universitets strategiske udvikling inden for forskning, innovation, forskeruddannelse og erhvervssamarbejde. KUFIR rådgiver rektoratet og LT. KUFIR består af prorektor for forskning, repræsentanter fra hvert fakultet, vicedirektøren for F&I og universitetsbibliotekaren. **KANFI** består af vicedirektøren for F&I, kontorcheferne fra F&I-afdelingerne på fakulteterne og repræsentanter fra Københavns Universitetsbibliotek. Netværket koordinerer indsatsen mellem fakulteter og F&I samt implementerer initiativer fra KUFIR.

Indenfor uddannelsessøjlen (US) har Københavns Universitet nedsat et rådgivende udvalg, **KUUR**. KUUR består af prorektor for uddannelse, prodekanerne for uddannelse og fire studerende. KUUR beslutter de overordnede rammer for Studiemiljøundersøgelsen. KUUR drøfter desuden resultaterne af kortlægningen og det samlede katalog af handleplaner.

Gender Certificate på Københavns Universitet tilbyder interdisciplinære kvalifikationer på kandidatniveau inden for komplekse og højaktuelle emneområder såsom køn, krop og diversitet. Gender Certificate, der administreres og udstedes af Koordinationen for Kønsforskning, er åben for alle studerende på Københavns Universitet, som kan dokumentere 30 beståede ECTS-points inden for områderne køn, krop og diversitet på enten BA- eller KA- niveau. Koordinationen for Kønsforskning udbyder desuden certifikatet til fagprofessionelle gennem Københavns Universitets sommerskole.

Samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation

Samarbejdsorganisationen på Københavns Universitet sikrer udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere og er sammensat af repræsentanter fra begge sider.

Samarbejdsudvalgsstrukturen afspejler organisationsstrukturen. Samarbejdsudvalgene drøfter arbejds- og personaleforhold, rationaliserings- og omstillingsprojekter, ny teknologi, efteruddannelsesaktiviteter samt arbejdspladsens økonomiske situation. Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) fastsætter personalepolitiske retningslinjer.

Københavns Universitet har samarbejdsudvalg på tre niveauer:

- Institutniveau (LSU), som omfatter instituttet, centre, driftsområder, fakultetssekretariater mv.
- Fakultetsniveau (FSU), som omfatter fakulteterne og fællesadministrationen (FASU)
- Hovedsamarbejdsudvalget (HSU), som omfatter hele Københavns Universitet.
 - o Personale Politisk Udvalg (PPU), som på vegne af HSU udarbejder personalepolitik

Københavns Universitets arbejdsmiljøorganisation (AMO) består af arbejdsmiljøgrupper og udvalg på flere niveauer. Det er det enkelte fakultet, der fastlægger arbejdsmiljøorganisationens struktur. AMO beskæftiger sig med arbejdsskader, trivsel, arbejdspladsvurdering (APV), motion og sundhed med mere. Arbejdsmiljøorganisationen på KU findes på universitets-, fakultets- og institutniveau.

Desuden nedsatte rektor i 2013 Den Rådgivende Universitetsforsamling, kaldet **Senatet**. I Senatet mødes medarbejdere, studerende og ledelse på tværs af universitetet for at drøfte emner og temaer, som har betydning for universitetets kerneydelser og rådgiver rektor herom. I Senatet kan KU's udvikling og faglige udfordringer som akademisk institution drøftes, ligesom Senatet også skal betragtes som et frit forum, hvor ledelsen kan opfange ønsker, idéer og kritik fra hele KU. Derudover har Senatet en årlig drøftelse af KU's budget samt KU's målplan og udviklingskontrakt. Senatet kan også inddrages ved vigtige høringer.

Indenfor hvert fakultet sammensættes et **akademisk råd**, der består af repræsentanter fra det videnskabelige personale og studerende. De akademiske råd arbejder med strategier for forskning, uddannelse og vidensudveksling. De står desuden for sammensætningen af faglige udvalg, der skal bedømme ansøgere til videnskabelige stillinger, tildeler ph.d.- og doktorgrader samt udtaler sig om akademiske forhold af væsentlig betydning for fakultetets virksomhed.

Hvert studie har et **studienævn**. Studienævnene består af et lige stort antal repræsentanter for det videnskabelige personale og de studerende og har til opgave at tilrettelægge universitetets uddannelser. Dette indebærer blandt andet at kvalitetssikre og kvalitetsudvikle undervisningen, at udarbejde forslag til studieordninger, at tilrettelægge eksaminer og at behandle ansøgninger om merit samt dispensationer.

Ledelsesansvar og fælles indsats

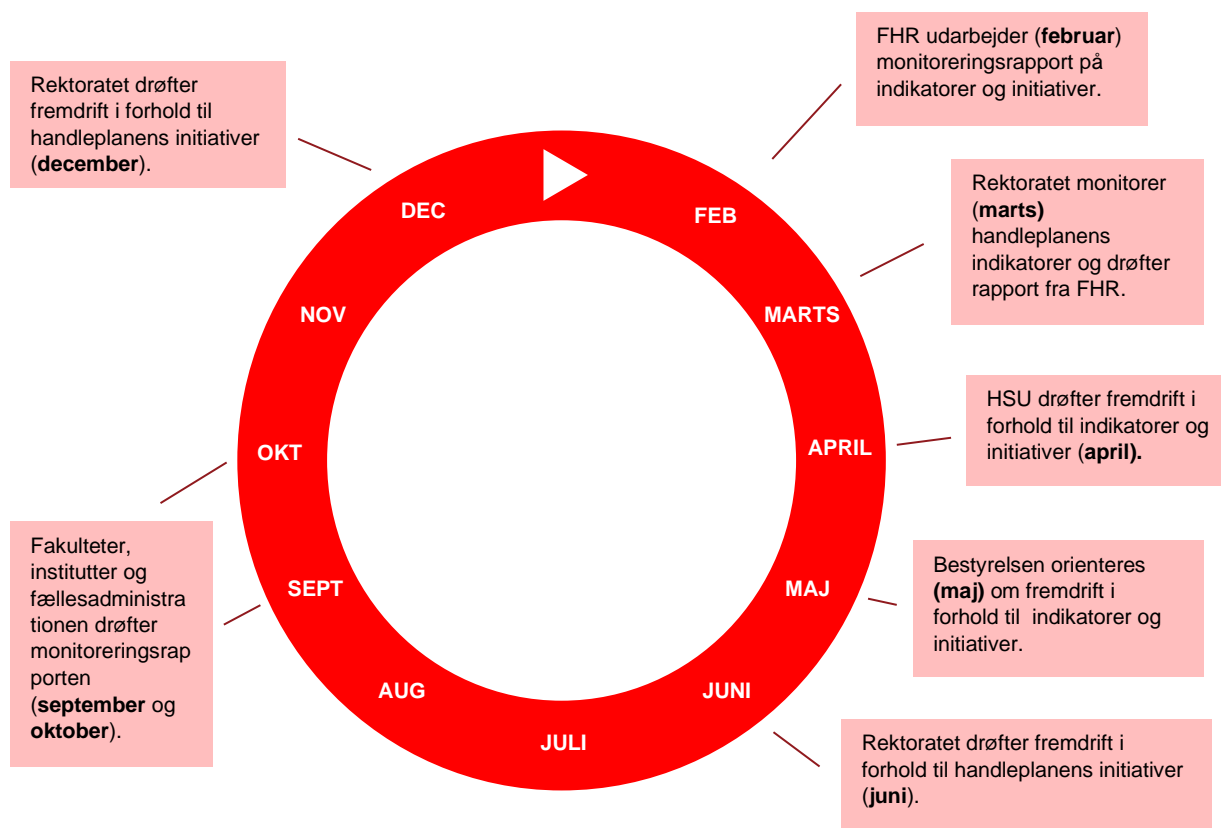
Arbejdet med ligestilling og diversitet er først og fremmest et ledelsesansvar. På Københavns Universitet betyder det blandt andet, at den enkelte ansættende leder har et særligt ansvar for at sikre kønsbalance i rekruttering og forfremmelse. Med ledelsesansvar følger ofte personaleansvar og/eller fagligt ansvar. Som leder på Københavns Universitet har man grundlæggende ansvar for at sikre tryghed, trivsel, ligestilling og diversitet blandt medarbejdere, kollegaere og studerende. Derfor fremhæver Københavns Universitets nye kriterier for meritering blandt andet kompetencer og resultater inden for ligestilling og mangfoldighed som udgangspunkt for forfremmelse fra adjunkt til lektor til professor.

For yderligere at sikre at arbejdet med ligestilling og diversitet bliver en integreret del af de eksisterende organisationstrukturer på Københavns Universitet, forankres den løbende opgave med at monitorere udviklingen i forhold til baseline og iværksatte aktiviteter i ledelsesstregen. Det betyder, at Københavns Universitets øverste ledelse, rektoratet, har det overordnede ansvar for arbejdet med ligestilling og diversitet, og at niveauerne under har et udførende ansvar svarende til ledelsesniveauets ansvar i øvrigt. Rektoratet ønsker at være ambassadører for initiativerne i denne handleplan, både internt og eksternt. Det er dermed rektoratets ansvar at sikre progression i arbejdet, herunder at rammer og ressourcer står mål med de skitserede mål og initiativer.

På denne baggrund vil rektoratet årligt (i **marts**) monitorere og drøfte arbejdet med ligestilling og diversitet sammen med LT. Monitoreringen sker på baggrund af en rapport udarbejdet af Fælles HR, baseret på indikatorer præsenteret i indeværende handleplan, jævnfør årshjulet nedenfor. Drøftelsen har til formål at sikre, at Københavns Universitet når sikkert i mål med egne ambitioner. Desuden drøfter rektoratet og LT to gange årligt handleplanens initiativer med særligt blik for fremdrift.

HSU inddrages årligt i monitoreringen af arbejdet med ligestilling og diversitet. Det sker ved et ordinært møde i **april**, hvor medlemmer af HSU har mulighed for at komme med feedback og input til rektoratet og LT på baggrund af monitoreringsrapporten. Bestyrelsen orienteres årligt ved et ordinært møde i **maj** på baggrund af samme rapport. Rektoratet og LT samler op på HSU's og bestyrelsens input ved den halvårige drøftelse af handleplanens initiativer i **juni**.

Dekaner og institutledere har i handleplanperioden ansvaret for at skabe en tydelig struktur for drøftelse af ligestilling og diversitet på **fakultets- og institutniveau**. Samme ansvar påhviler universitetsdirektøren og vicedirektørerne for så vidt angår **fællesadministrationen**. Københavns 6 fakulteter og 36 institutter inddrages derfor årligt i arbejdet ved at drøfte monitoreringsrapporten i september og oktober. Ved drøftelser på institutniveau kan der suppleres med kønsopdelte data på bestand og rekruttering på institutniveau trukket gennem KU-BI.



Ressourcer

Københavns Universitet har siden 2019 allokereet 1 årsværk til arbejdet med ligestilling og diversitet med særligt fokus på ansatte. Årsværket er placeret i Fælles HR med tætte samarbejdsrelationer til de tre decentrale HR-centre og den brede organisation i øvrigt. I forbindelse med implementering af *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023* opnormeres området med yderligere 2 årsværk i perioden 2022-2024. Tilsvarende tilføres området et driftsbudget på kr. 500.000 til afvikling af initiativer og udvikling af datakvalitet.

Decentralt, på enhedsniveau, varetages lokalt en række opgaver koblet til forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder udarbejdelse og vedligeholdelse af lokale handleplaner. Personalejurister ansat i de decentrale HR-centre håndterer indberetninger om krænkende handlinger.

I Uddannelser & Studerende er der samlet set allokereet 1 årsværk til arbejdet med forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger og generel trivsel blandt studerende.

Lokalt på fakultets- og institutniveau arbejdes der i varierende grad med emnerne ligestilling og inklusion med fokus på både medarbejdere og studerende. Der foreligger ikke et aktuelt overblik over lokale aktiviteter og initiativer, herunder hvilke ressourcer der afsættes lokalt.

Databaseret forandring

Baselineanalyse og mål

Det er væsentligt, at arbejdet med ligestilling og diversitet baserer sig på et kvalificeret videns- og datagrundlag, som giver mulighed for at målrette arbejdet og så vidt muligt sikrer valide monitoreringer af de beskrevne initiativers effekt. På baggrund af nedenstående baselineanalyse, baseret på en række indikatorer, som viser status i 2020 og 2021 for ligestilling og diversitet, har Københavns Universitet sat sig de seks overordnede mål, som blev præsenteret indledningsvist.

Baselineanalysen peger blandt andet på, at der er behov for at udbygge data- og vidensgrundlaget i forhold til ligestilling og diversitet, så kommende handleplaner kan fokusere på tydelige mål og dække bredere aspekter og lokalt baserede resultatmål. Derfor er et væsentligt mål i indeværende handleplanperiode at styrke datakvalitet og vidensgrundlag vedrørende ligestilling og diversitet.

Indikatorer

I det følgende præsenteres de datasæt, som lægges til grund for indeværende handleplans overordnede mål og initiativer. Baselinen bygger på følgende indikatorer, alle opdelt på køn:

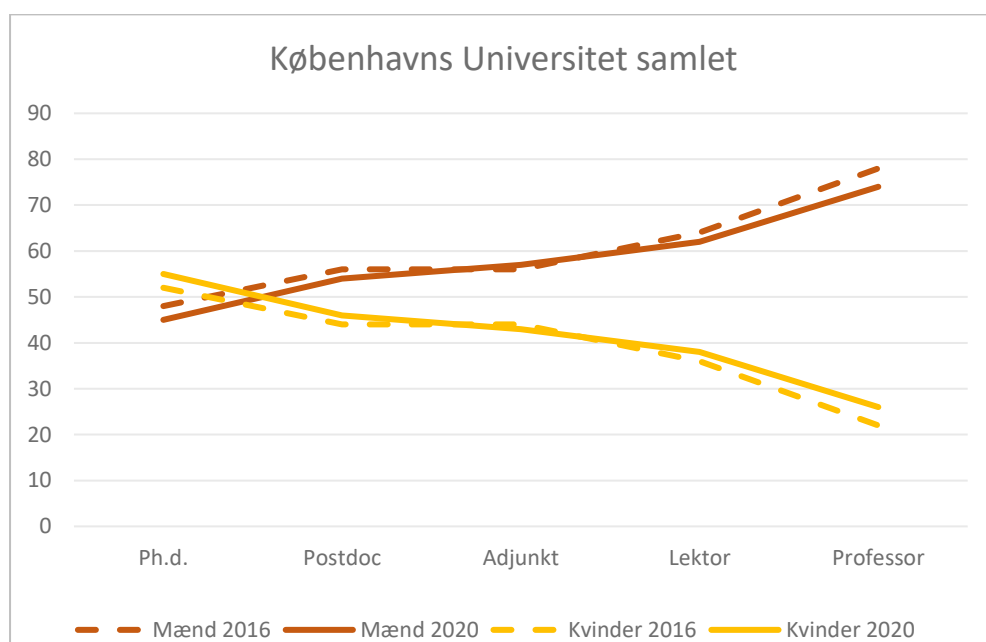
- Bestandsoversigt på videnskabeligt personale målt henholdsvis 2016 og 2020
 - Københavns Universitet samlet
 - Fakultetsniveau
- Rekrutteringsdata på videnskabelige stillinger (fra postdoc til professor) på åbne opslag i perioden 2016-2020
 - Københavns Universitet samlet
 - Fakultetsniveau
- Bestandsoversigt på teknisk administrativ personale – Københavns Universitet samlet
- Bestandsoversigt på udvalgte teknisk administrative stillingskategorier – Københavns Universitet samlet
- Bestandsoversigt på ledelse (L80)
- Optaget på bachelorniveau målt henholdsvis 2016 og 2020
 - Københavns Universitet samlet
 - Fakultetsniveau
- Optaget på kandidatniveau målt henholdsvis 2017 og 2021
 - Københavns Universitet samlet
 - Fakultetsniveau
- Dimittend 2017 og 2021 (KA)
 - Københavns Universitet samlet
 - Fakultetsniveau
- Uddannelser med mere end 70 procent af givent køn i optag
 - Bachelor 2020
 - Kandidat 2021
- Tilfælde af krænkende handlinger blandt medarbejdere og studerende
 - APV 2019 – medarbejdere
 - UVM 2019 – studerende

Bestands- og rekrutteringsdata på videnskabeligt personale

De følgende tabeller viser udvikling i bestand og rekruttering af videnskabeligt personale på Københavns Universitet, både på samlet niveau og fakultetsniveau. De præsenterede bestands- og rekrutteringsdata på videnskabeligt personale er baseret på data fra UNI-C og KU-BI (LDV-data). Dataene viser rekruttering på åbne opslag. Det betyder, at eksempelvis kaldelser ikke indgår. Bestandsdataen er opgjort i årsværk med HR-standardfilter (læs om standardfiltret [her](#)).

Københavns Universitet samlet

Table 1: Udvikling i bestand på KU (årsværk i procent)



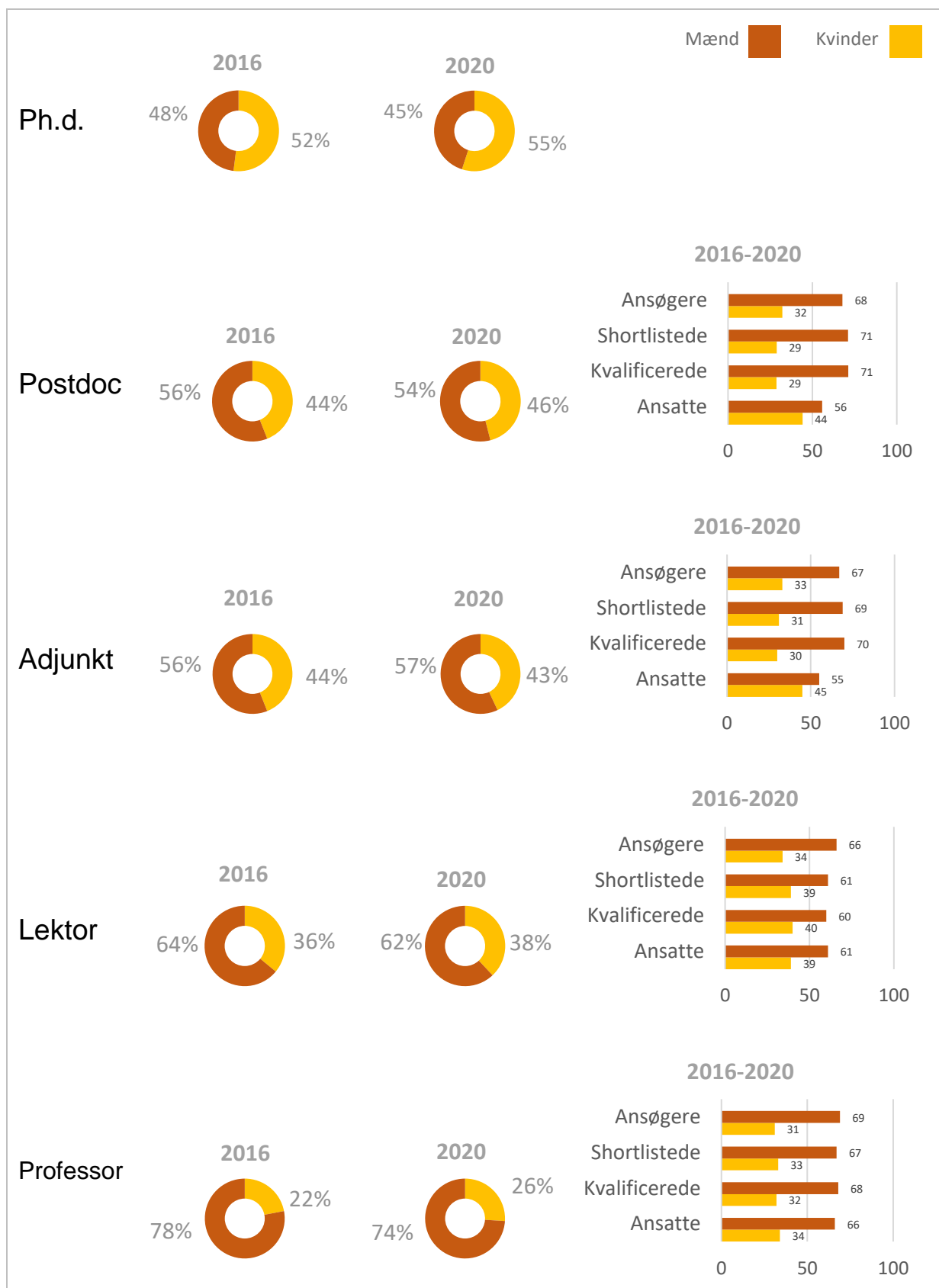
Kildedata: KU-BI

Table 1.1: Udvikling i bestand på KU (antal årsværk)

Årsværk	2016		2020	
	K	M	K	M
Ph.d.	712,9	650,7	637,1	527,3
Postdoc	438,2	551,9	463,4	549,7
Adjunkt	148,4	189,5	185,4	241,7
Lektor	410	721,6	406,6	664,9
Professor	151,8	529,8	189,4	525,3

Kildedata: KU-BI

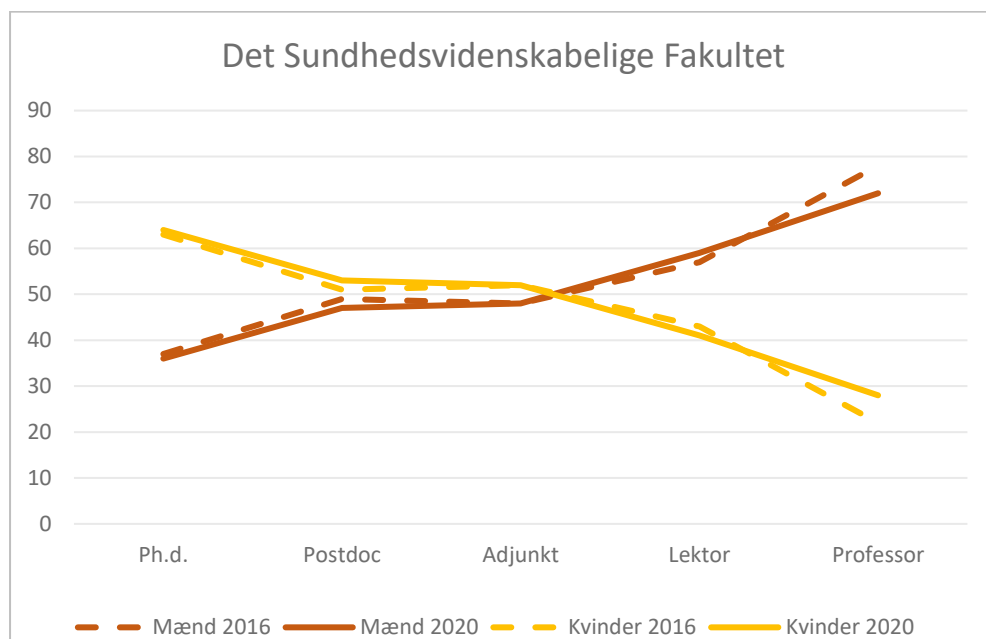
Tabel 2: Udvikling i bestand pr. stillingskategori og rekrutteringsgrundlag på KU (i procent)



Kildedata: KU-BI og UNI-C

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Tabel 3: Udvikling i bestand på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (årsværk i procent)



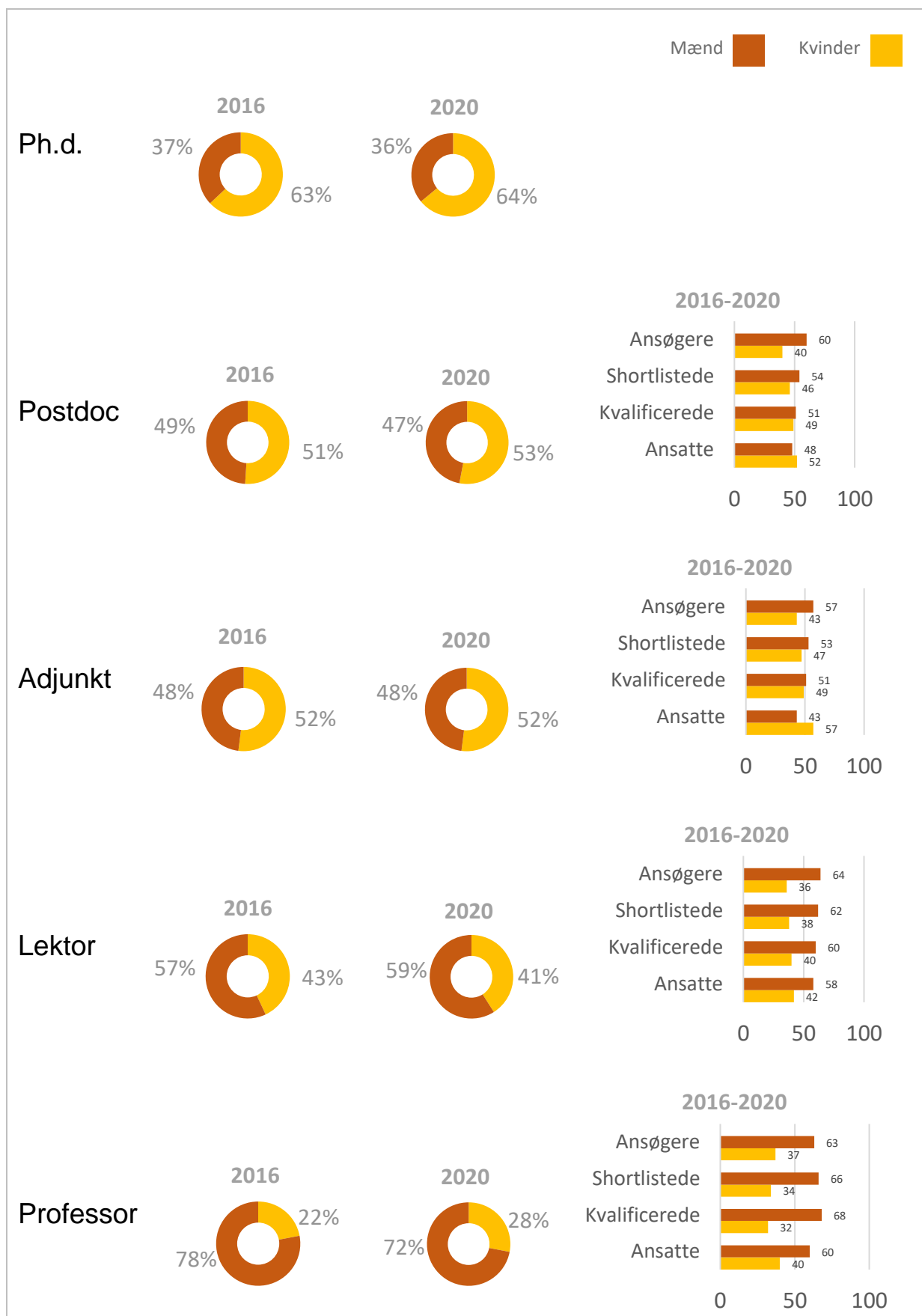
Kildedata: KU-BI

Tabel 3.1: Udvikling i bestand på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (antal årsværk)

Årsværk	2016		2020	
	K	M	K	M
Ph.d.	313,2	181,7	314,4	179,1
Postdoc	151,1	142,5	238,1	211
Adjunkt	53,1	50,8	106,3	96,9
Lektor	126,5	165,5	133,3	195,2
Professor	58,1	197,1	85,6	219,6

Kildedata: KU-BI

Tabel 4: Udvikling i bestand pr. stillingskategori og rekrutteringsgrundlag på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (i procent)

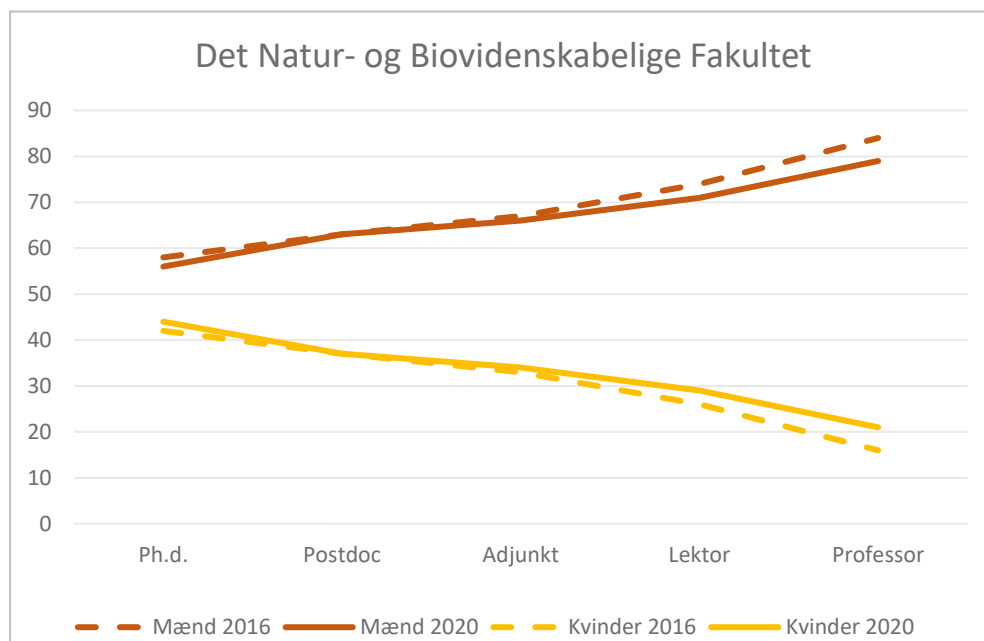


Kildedata: KU-BI og UNI-C

Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet udgav i 2021 en rapport med fokus på kønsdiversitet blandt videnskabelige ansatte på fakultetet. Rapporten belyste blandt andet kønsdiversiteten blandt professorer, lektorer og tenure track-adjunkter, herunder fratrådte og nytilkomne, kønsdiversitet i rekruttering og kønsdiversitet blandt bevillingsmodtagere. Rapporten blev drøftet i ledelsesudvalg, og ledelsen vil også fremover monitorere kønsdiversiteten.

Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet

Tabel 5: Udvikling i bestand på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet (årsværk i procent)



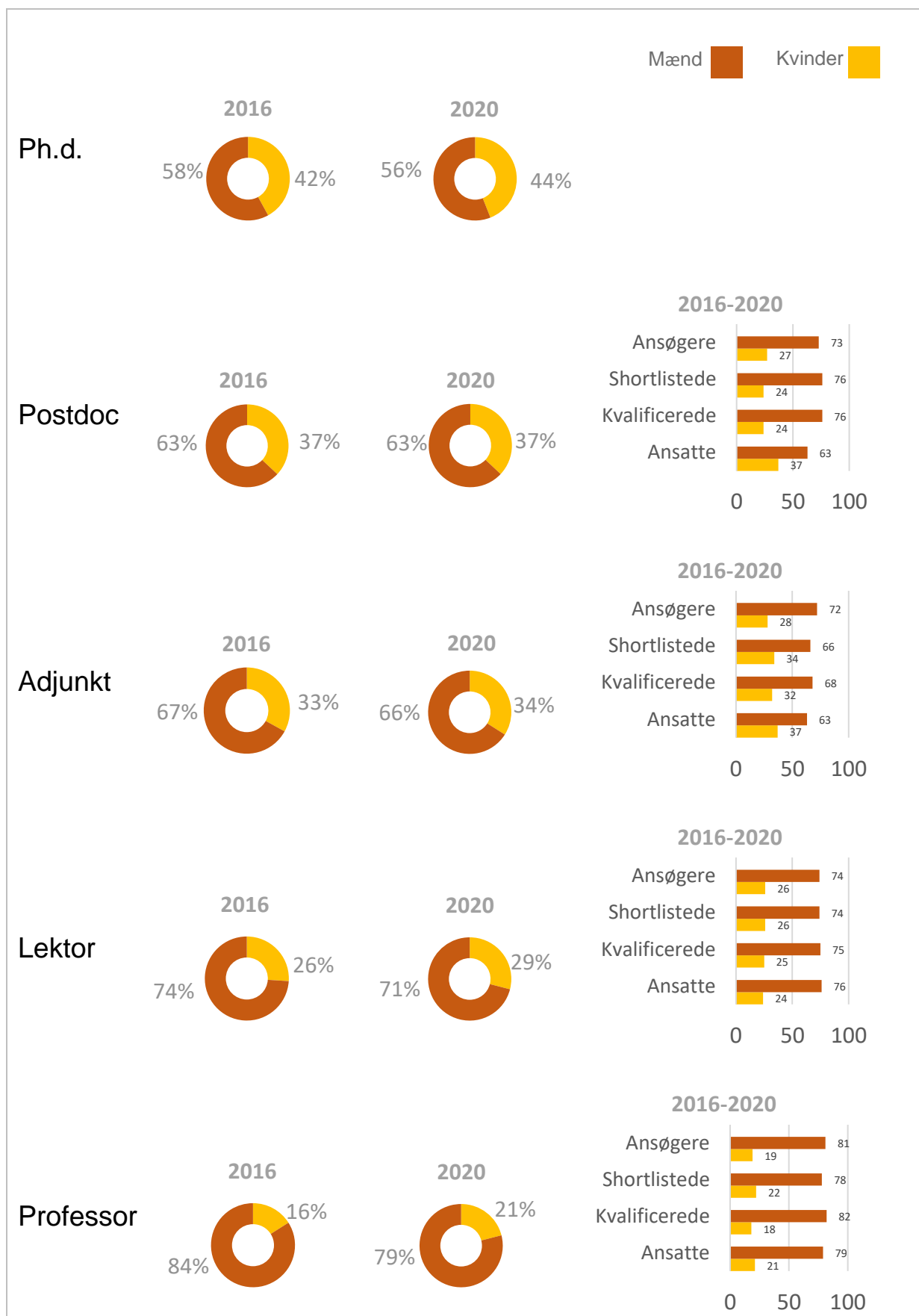
Kildedata: KU-BI

Tabel 5.1: Udvikling i bestand på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet (antal årsværk)

Årsværk	2016		2020	
	K	M	K	M
Ph.d.	252,5	352	210,7	263,6
Postdoc	172,4	296,3	152,3	255,6
Adjunkt	49,5	99,6	53,4	103,8
Lektor	106	301,2	102,2	250,5
Professor	40,5	211,3	49,2	189,3

Kildedata: KU-BI

Table 6: Udvikling i bestand pr. stillingskategori og rekrutteringsgrundlag på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (i procent)

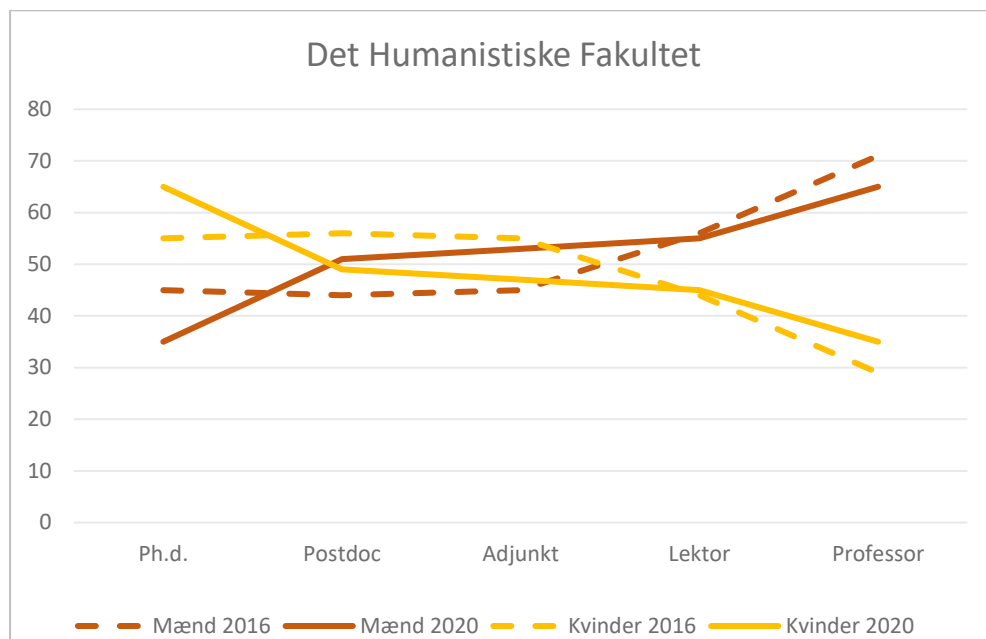


Kildedata: KU-BI og UNI-C

Kriterier for meritering af adjunkt-, lektor- og professorstillinger er implementeret på KU i 2019. De forklarer den akademiske praksis og tydeliggør progressionen inden for de tre stillingskategorier. Samtidig understøtter kriterierne både stringens og bredde i den meriteringspraksis, universitetet ønsker, når der skal rekrutteres videnskabeligt personale. Tydelighed og transparens er vigtig for en fair rekrutteringsproces, og det er et led i KU's arbejde med ligestilling og mangfoldighed. Der er seks hovedkriterier; forskning, undervisning, samfundsmæssig impact, organisatorisk bidrag, ekstern funding og ledelse, og de anvendes i stillingsopslag, i bedømmelsesudvalgsarbejde for at styrke et bredere meriteringsfokus i den samlede ledelsesmæssige vurdering i forbindelse med en rekruttering, i dialogen med videnskabelige medarbejdere omkring karriereveje og karriereudvikling i MUS samt i KU's adjunkt-tenure track-program og forfremmelsesprogram fra lektor til professor.

Det Humanistiske Fakultet

Tabel 7: Udvikling i bestand på Det Humanistiske Fakultet (årsværk i procent)



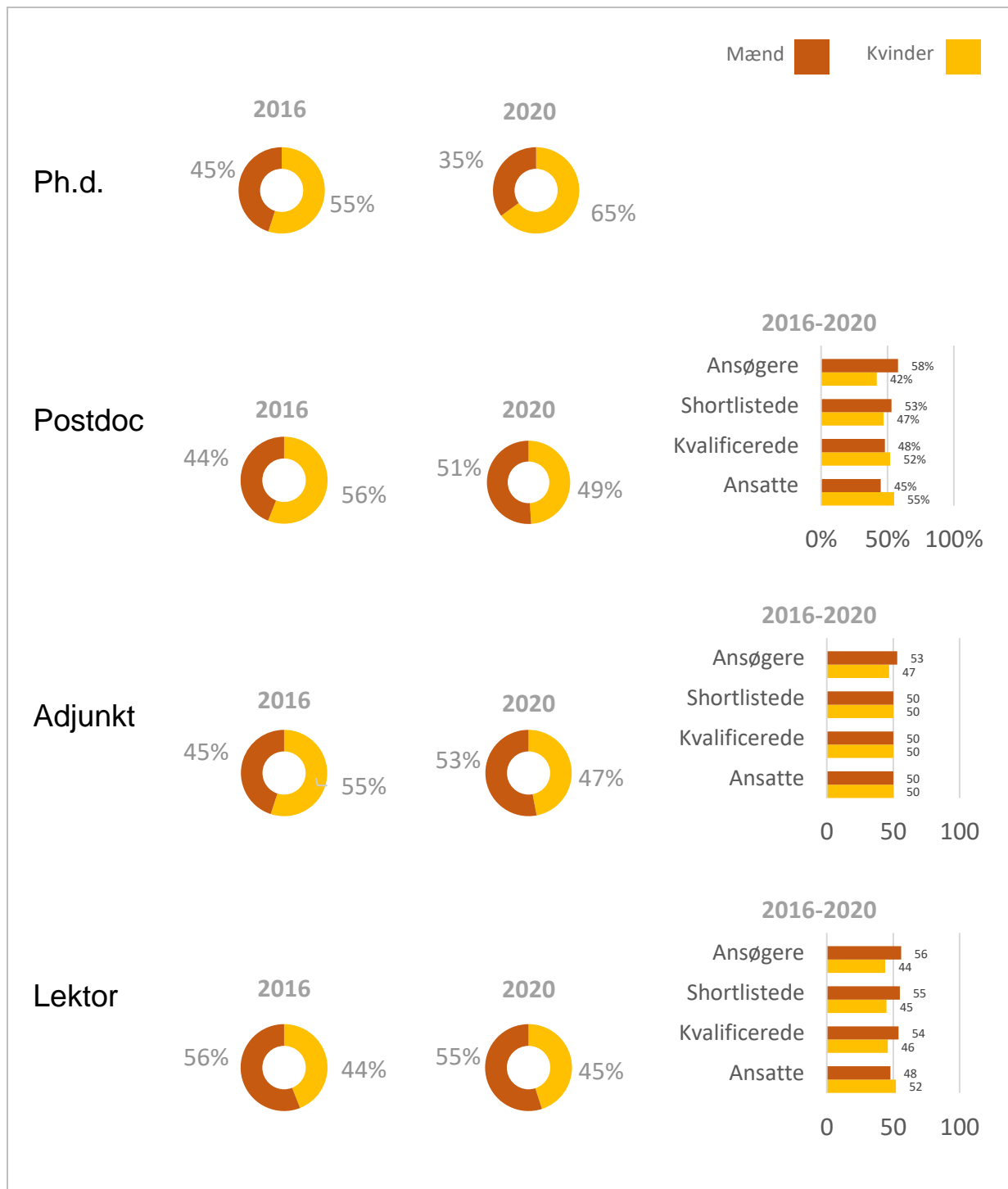
Kildedata: KU-BI

Tabel 7.1: Udvikling i bestand på Det Humanistiske Fakultet (antal årsværk)

Årsværk	2016		2020	
	K	M	K	M
Ph.d.	57,3	46,3	52,7	29
Postdoc	51,9	41	33,2	35,4
Adjunkt	16,3	13,1	8,6	10,3
Lektor	121,9	157,1	115	140,8
Professor	17	42,4	19,1	35,1

Kildedata: KU-BI

Table 8: Udvikling i bestand pr. stillingskategori og rekrutteringsgrundlag på Det Humanistiske Fakultet (i procent)

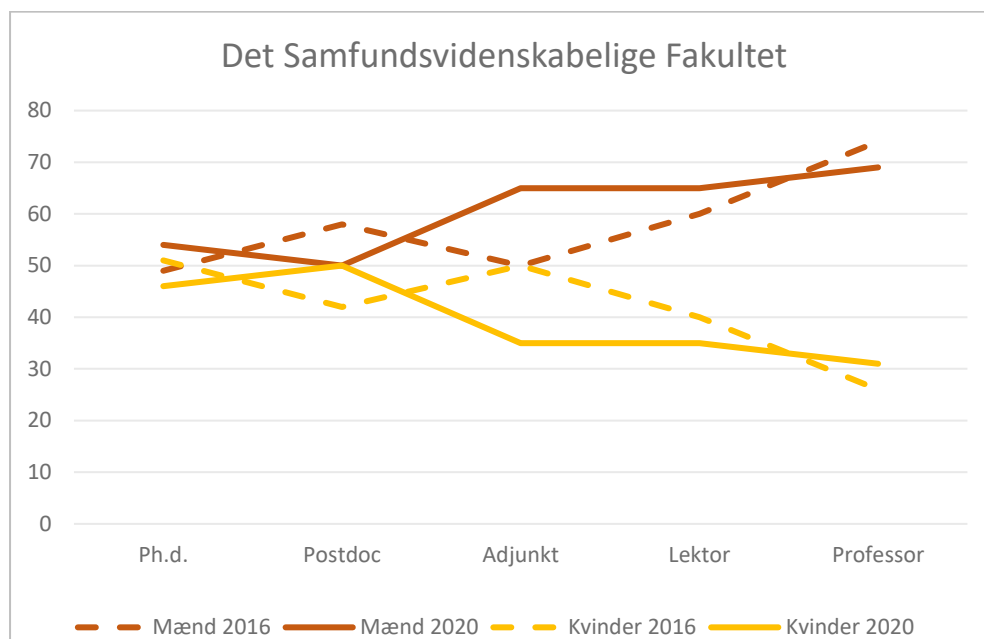


Kildedata: KU-BI og UNI-C (Note: i perioden 2016-2020 var der 1 rekruttering på professorniveau i åbent opslag. Derfor udgår professor i tabellen af GDPR-hensyn)

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet startede i 2021 med Project Dignity, en systematisk dialog om, hvordan medarbejdere og studerende kan bidrage til at skabe et inkluderende studie- og arbejdsmiljø med plads til mangfoldighed og uden krænkelser. Projektet består af et faciliteret procesforløb, hvor medarbejdere og studerende drøfter udfordringer på det enkelte institut med henblik på at opstille en række normer og værdier. Processen og dens resultater er forskellige fra institut til institut, men har alle steder krævet en konkret og handlingsorienteret tilgang. Når alle institutter og fakultetssekretariatet har været igennem processen i 2022, vil der blive fulgt op med indsatser identificeret i dialogen på institutterne.

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Tabel 9: Udvikling i bestand på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (i procent)



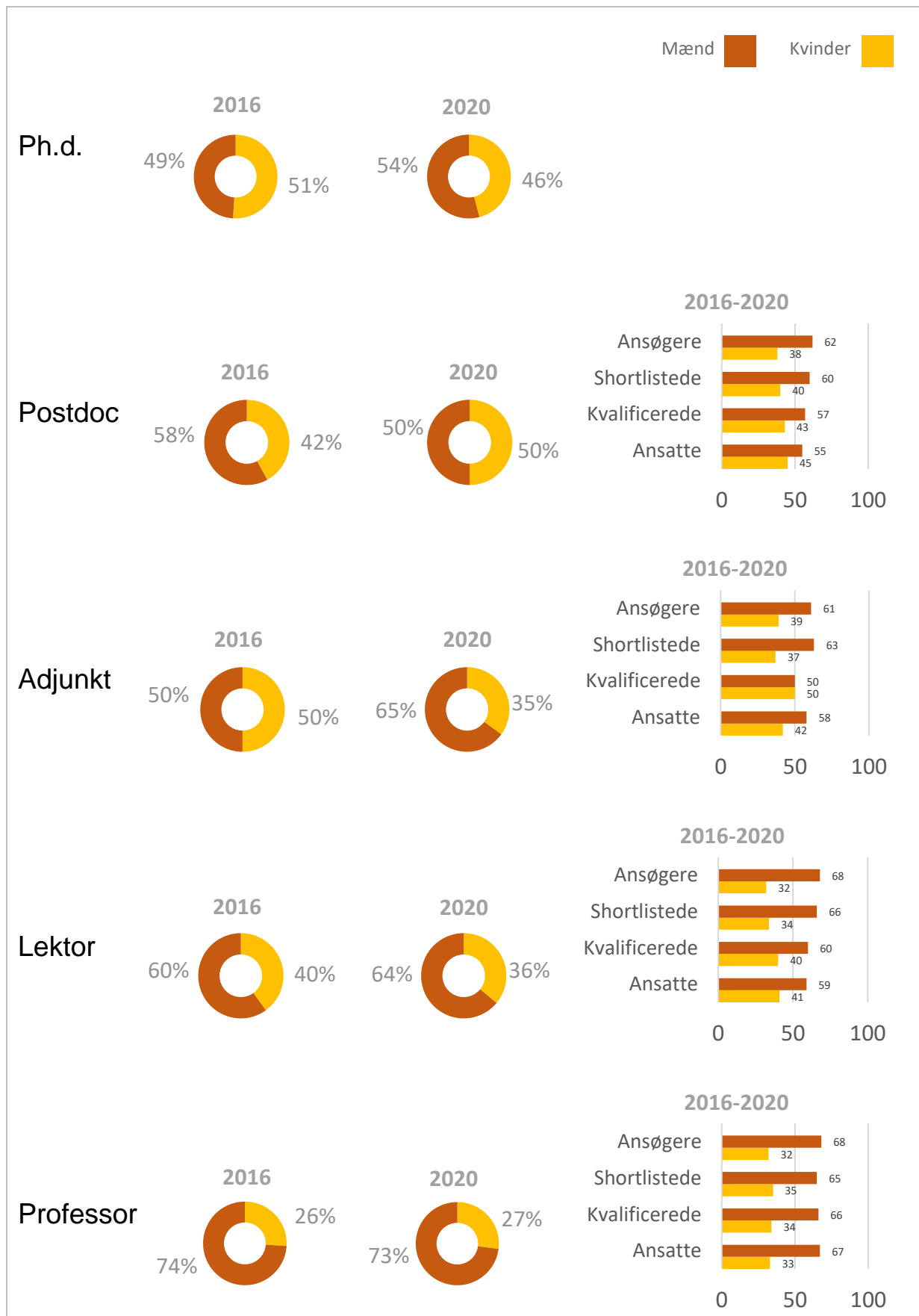
Kildedata: KU-BI

Tabel 9.1: Udvikling i bestand på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (antal årsværk)

Årsværk	2016		2020	
	K	M	K	M
Ph.d.	48,6	47,4	34	39,9
Postdoc	20,9	28,8	29,5	29,1
Adjunkt	16,4	17,4	12,6	23,6
Lektor	38,9	57,7	31,4	57
Professor	13,7	39,4	18,2	49,7

Kildedata: KU-BI

Tabel 10: Udvikling i bestand pr. stillingskategori og rekrutteringsgrundlag på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (i procent)

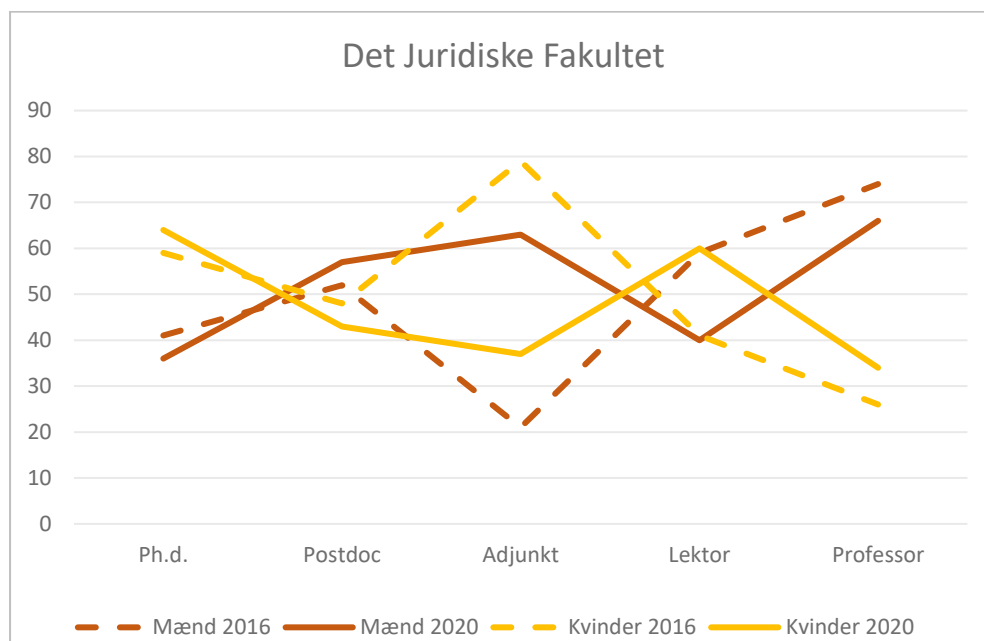


Kildedata: KU-BI og UNI-C

Det Juridiske Fakultet nedsatte i 2021 et Udvalg for Respekt og Lighed bestående af både videnskabelige og administrative medarbejdere samt repræsentanter for ledelsen. Udvalget, der har arbejdet bredt med ligestilling og trygt arbejdsmiljø, har udarbejdet en række anbefalinger, som er behandlet i FSU/FAMU. Anbefalingerne medfører blandt andet, at ledelsen udarbejder en årlig oversigt over udviklingen i sammensætningen på forskellige stillingsniveauer. Disse oversigter drøftes i ledelsen samt i relevante råd, nævn og udvalg på fakultetet. Desuden er der afviklet et fakultetsseminar om krænkelse, og et seminar for fakultetets ledelsesgruppe er under planlægning. Næste skridt er udarbejdelse af en fakultetshandleplan i forlængelse af KU's Gender Equality Plan, der skal fokusere på de områder, hvor der er særlige udfordringer på fakultetet.

Det Juridiske Fakultet

Tabel 11: Udvikling i bestand på Det Juridiske Fakultet (årsværk i procent)



Kildedata: KU-BI

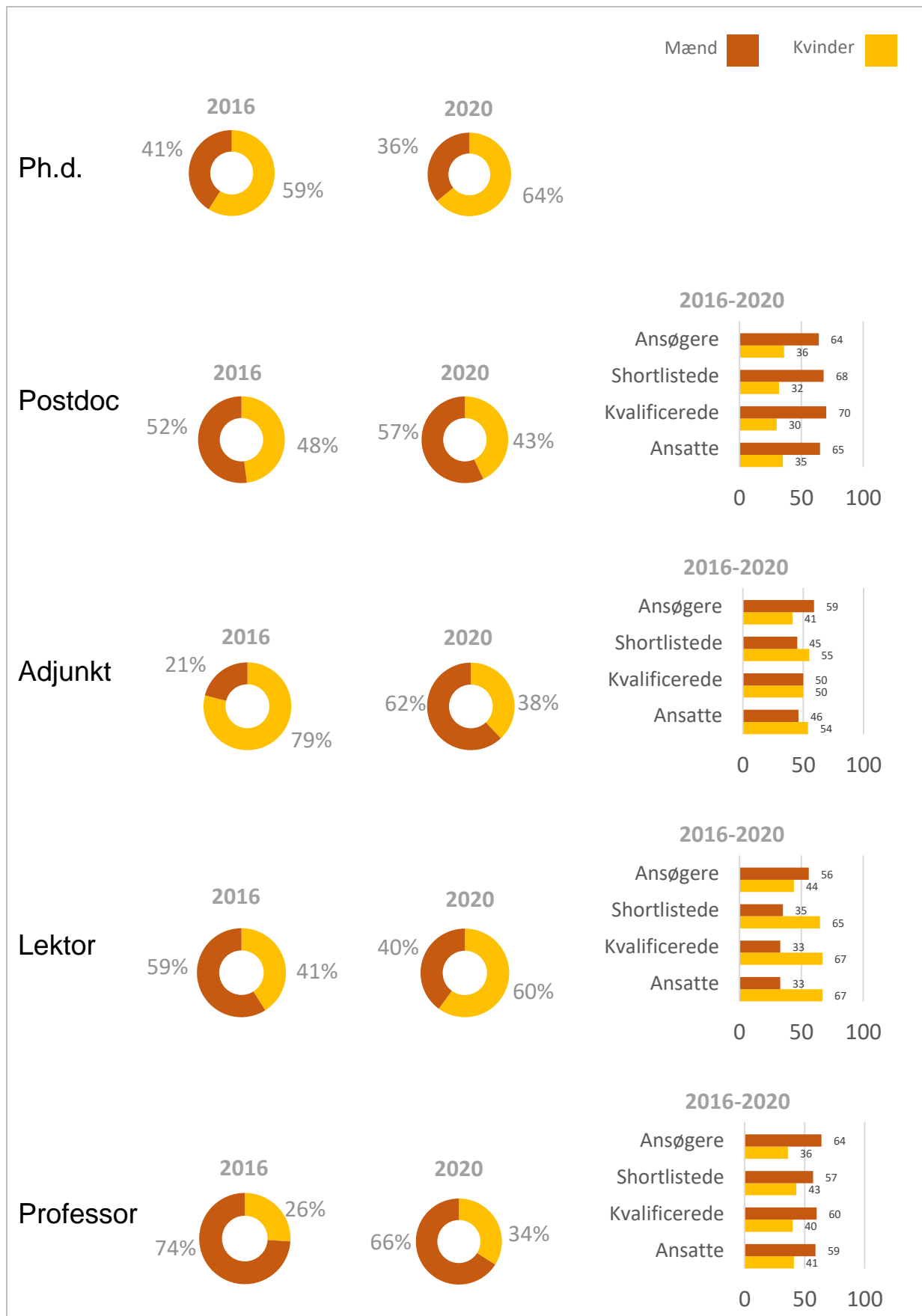
Tabel 11.1: Udvikling i bestand på Det Juridiske Fakultet (antal årsværk)

Årsværk	2016		2020	
	K	M	K	M
Ph.d.	22,8	15,6	20,3	11,3
Postdoc	7,8	8,4	8,3	10,8
Adjunkt	7,7	2,1	3,6	5,5
Lektor	10,9	16	15,7	9,7
Professor	10,5	29,2	15,1	28,6

Kildedata: KU-BI

Department of Neuroscience udarbejdede i 2019-2021 en handleplan for arbejdet med ligestilling i rekruttering. Handleplanen blev indarbejdet i instituttets samlede strategi. Arbejdet med handleplanen skabte opmærksomhed om arbejdet med ligestilling i ledelsen. Blandt andet er ubevidste bias blevet drøftet. Emnet er planlagt som emne på et institutseminar i januar 2022. Der er på instituttet nedsat et udvalg med det formål at sikre yngre forskere råd og vejledning vedrørende deres karriereudvikling.

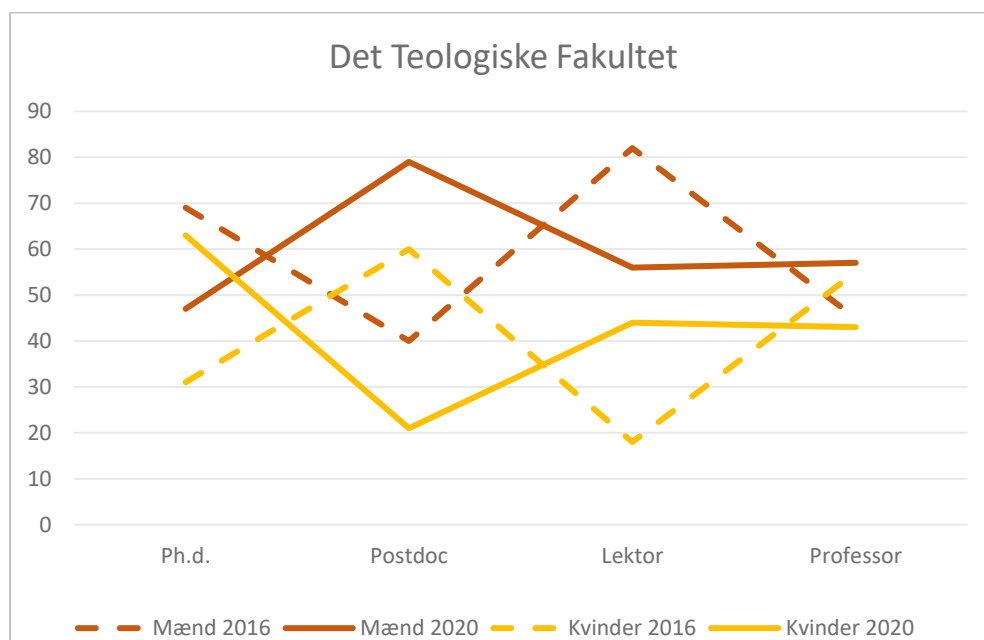
Tabel 12: Udvikling i bestand pr. stillingskategori og rekrutteringsgrundlag på Det Juridiske Fakultet (i procent)



Kildedata: KU-BI og UNI-C

Det Teologiske Fakultet

Tabel 13: Udvikling i bestand på Det Teologiske Fakultet (årsværk i procent)



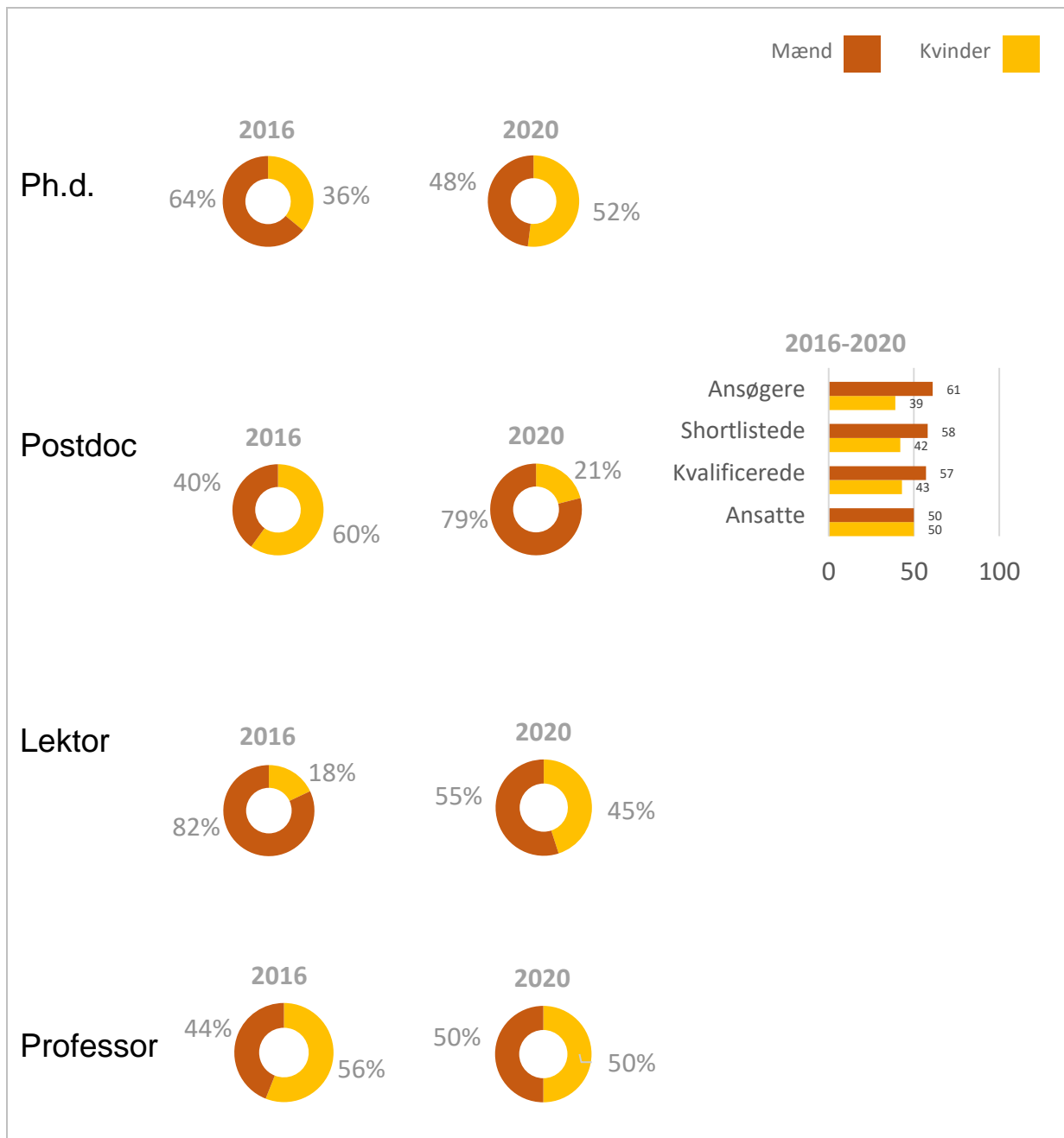
Kildedata: KU-BI (note: i 2016 er der ingen adjunkter og i 2020 er de udgået af tabel af GDPR-hensyn)

Tabel 13.1: Udvikling i bestand på Det Teologiske Fakultet (antal årsværk)

Årsværk	2016		2020	
	K	M	K	M
Ph.d.	2,6	5,7	4,9	4,3
Postdoc	3,8	2,5	2	7,5
Adjunkt				
Lektor	2,8	12,5	9,1	11,7
Professor	10,1	8,4	2,3	3

Kildedata: KU-BI (note: i 2016 er der ingen adjunkter og i 2020 er de udgået af tabel af GDPR-hensyn)

Tabel 14: Udvikling i bestand pr. stillingskategori og rekrutteringsgrundlag på Det Teologiske Fakultet (i procent)



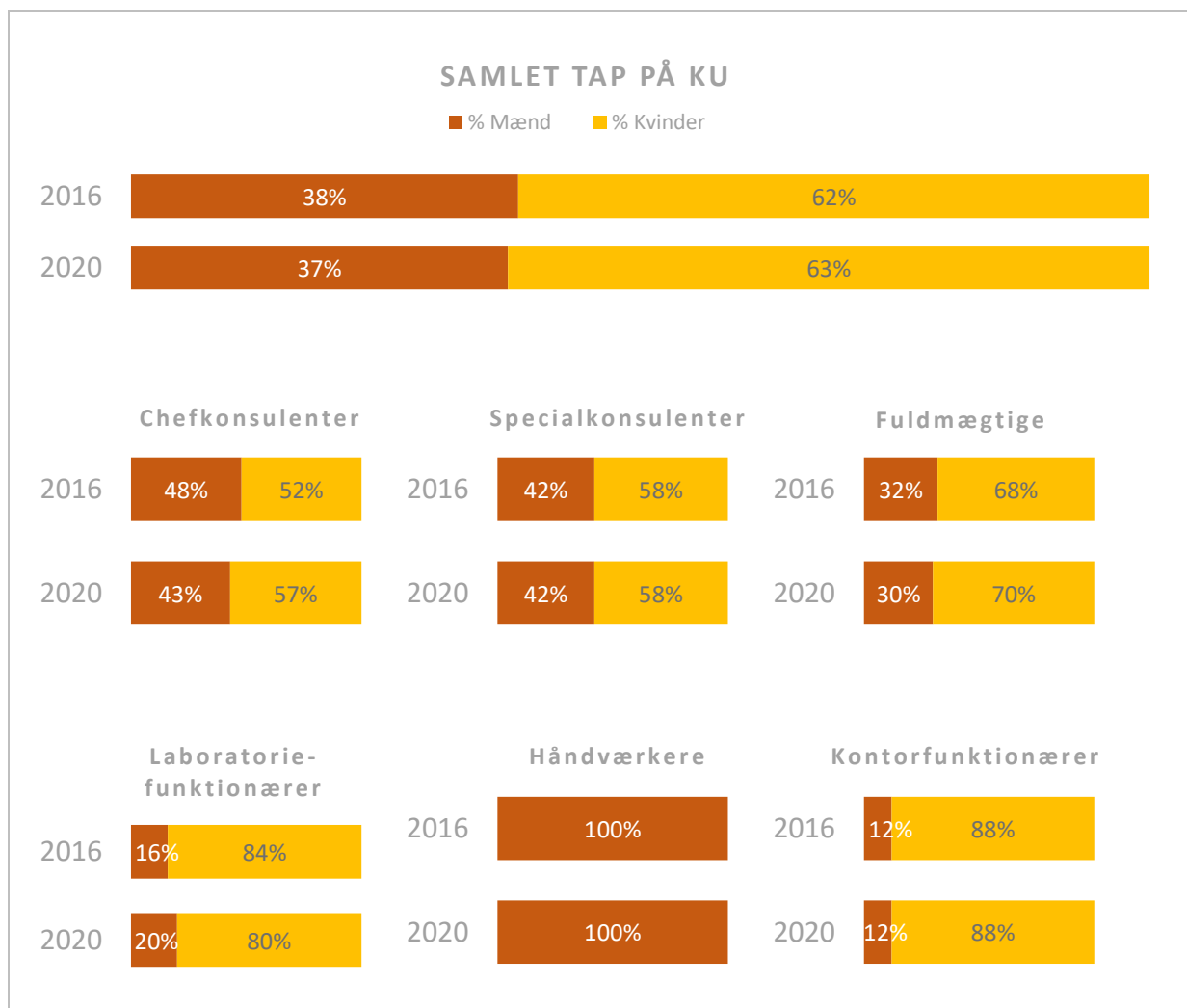
Kildedata: : KU-BI og UNI-C (Note: i 2016 er der ingen adjunkter, og i 2020 er de udgået af tabellen af GDPR-hensyn. I perioden 2016-2020 er der ingen rekruttering på professorniveau i åbne opslag, og der er under 5 rekrutteringer i åbne opslag på lektorniveau. Rekrutteringsdata på begge kategorier er udgået af tabellen af GDPR-hensyn.)

Institut for Datalogi ansatte i december 2020 en ph.d.-stipendiat i rollen som Diversity Chair. Diversity Chair har til opgave at levere forskningsbaserede råd med afsæt i international best practice fra førende institutter indenfor datalogi til institutledelsen vedrørende diversitet, lighed og inklusion. Instituttet ønsker blandt andet at identificere og arbejde med hvilke blinde vinkler, eksplicite udfordringer og ubevidste bias, der sætter barriere for diversitet og inklusion på instituttet. Instituttet arbejder intersektionelt med fokus både på køn, seksuel orientering, nationalitet, etnicitet, handicap og akademisk baggrund.

Bestandsdata på teknisk administrativt personale

De følgende tabeller viser udvikling i bestand af teknisk administrativt personale på Københavns Universitet, både på samlet niveau og udvalgte personalegrupper. Det præsenterede bestandsdata er baseret på data fra KU-BI (LDV-data). Bestandsdataene er opgjort i årsværk med HR-standardfilter (Læs om standardfiltret [her](#)).

Tablet 15: Udvikling og fordeling på binært køn på TAP-medarbejdere på KU

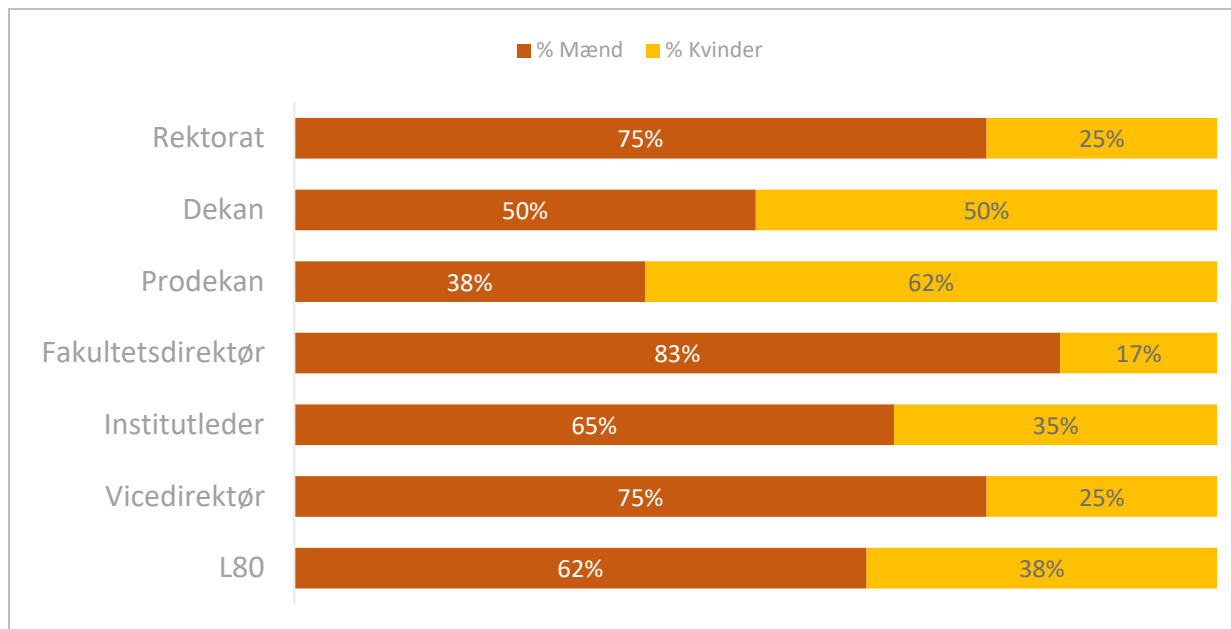


Kildedata: KU-BI

Bestandsdata på ledelse (L80)

Topledelsen på Københavns Universitet er defineret i ledelsesgruppen L80, bestående af de 80 øverste ledelsespositioner. L80 består af rektoratet, universitetsdirektøren, dekaner, prodekaner, fakultetsdirektører, institutledere og vicedirektører. Tabellen nedenfor viser kønsfordelingen pr. 1. oktober 2021 i L80.

Tabel 16: Fordeling på køn på L80 – oktober 2021



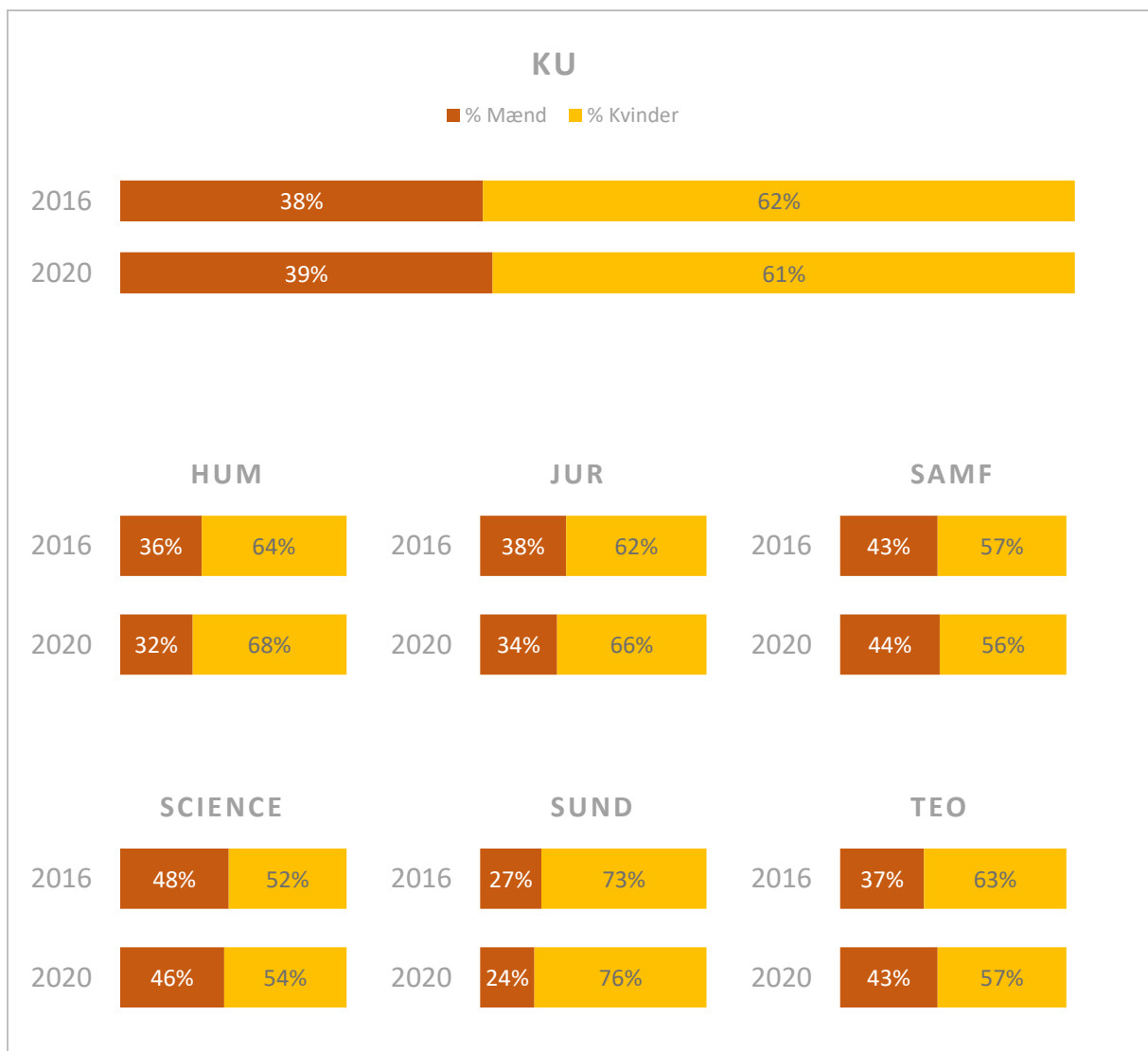
Kildedata: Manuel optælling

Studerende

De følgende tabeller viser udvikling i optag af studerende henholdsvis på bachelor- og kandidatniveau på Københavns Universitet, både på samlet niveau og på fakultetsniveau. Tabel 19 viser kønsfordeling for dimittender på kandidatniveau i 2017 og 2021 på Københavns Universitet, både på samlet niveau og fakultetsniveau. Tabel 20 og 21 viser uddannelser med mere end 70 procent optag af ét køn på bachelor- og kandidatniveau.

Optag på bachelorniveau 2016 og 2020

Tabel 17: Optag på BA på KU- og fakultetsniveau

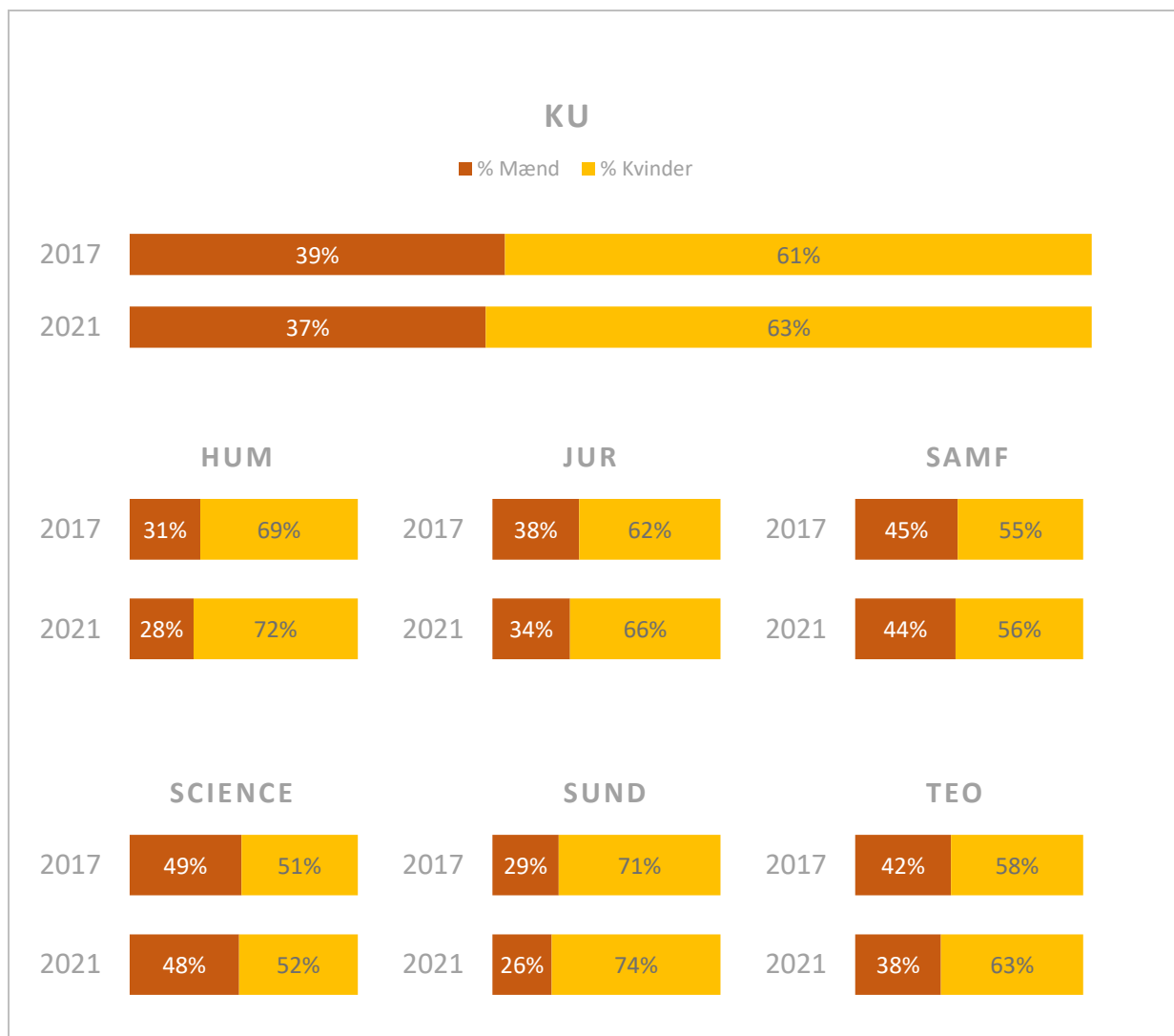


Kildedata: STADS

Københavns Universitets **sprogpolitik** skaber medbestemmelse og social inklusion. Med vedtagelsen af sprogpolitikken i 2021 fordrer Københavns Universitet et mangfoldigt arbejdsmiljø med færre sprogbarrierer, hvor alle medarbejdere og studerende har lige adgang til information, viden og indflydelse, og hvor relevante fagligheder styrkes af relevante sprog. Sprog, kultur og identitet hænger uløseligt sammen, og evnen til at kunne udtrykke sig, formidle og kommunikere på tværs af Københavns Universitet er altafgørende for et godt internationalt studie- og arbejdsmiljø. Et af de konkrete initiativer er at opkvalificere og udvikle formelle sproglige kompetencer for studerende og medarbejdere på alle niveauer.

Optag på kandidatniveau 2017 og 2021

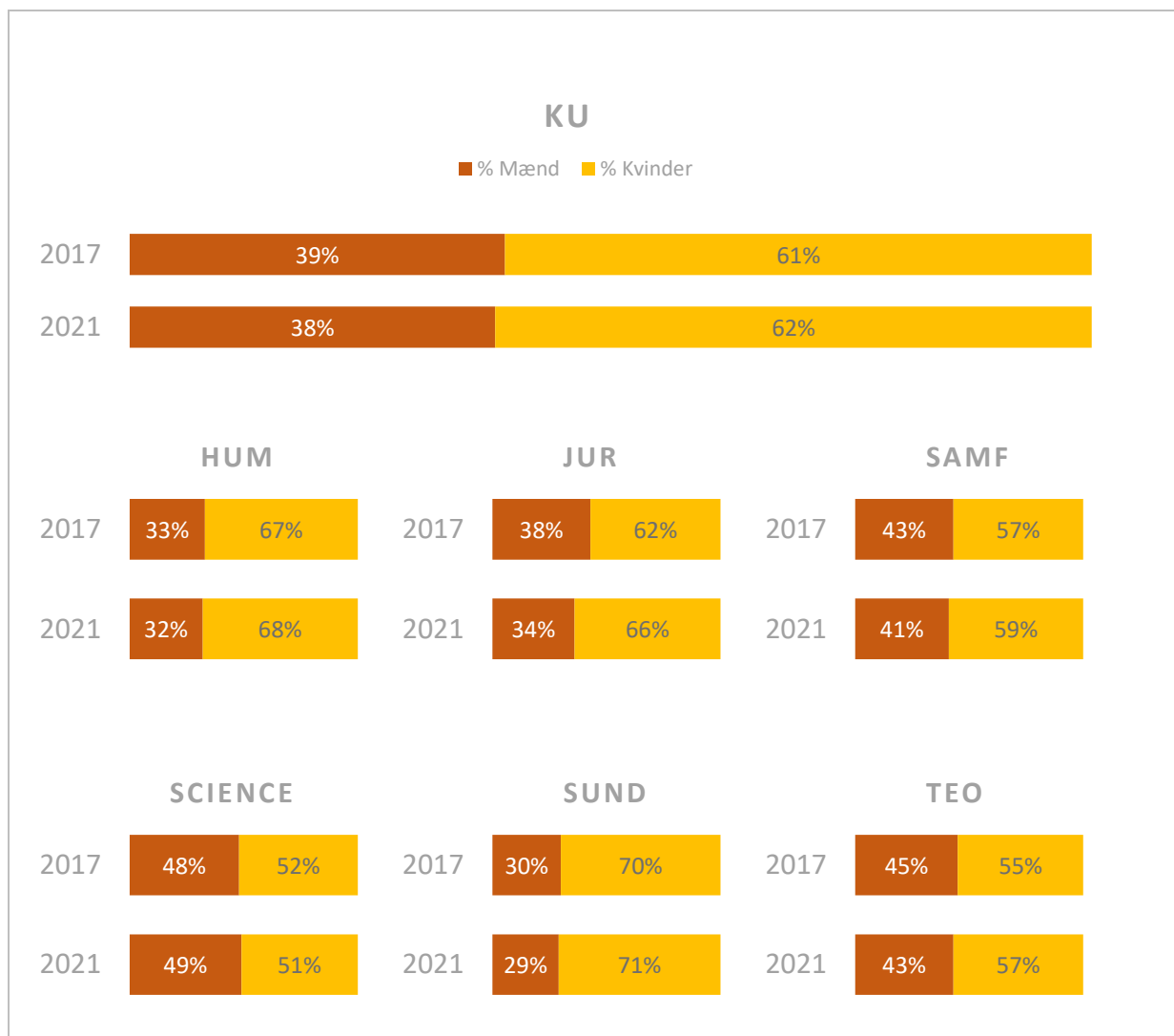
Tabel 18: Optag på KA på KU- og fakultetsniveau



Kildedata: STADS

Dimittend på kandidat 2017 og 2021

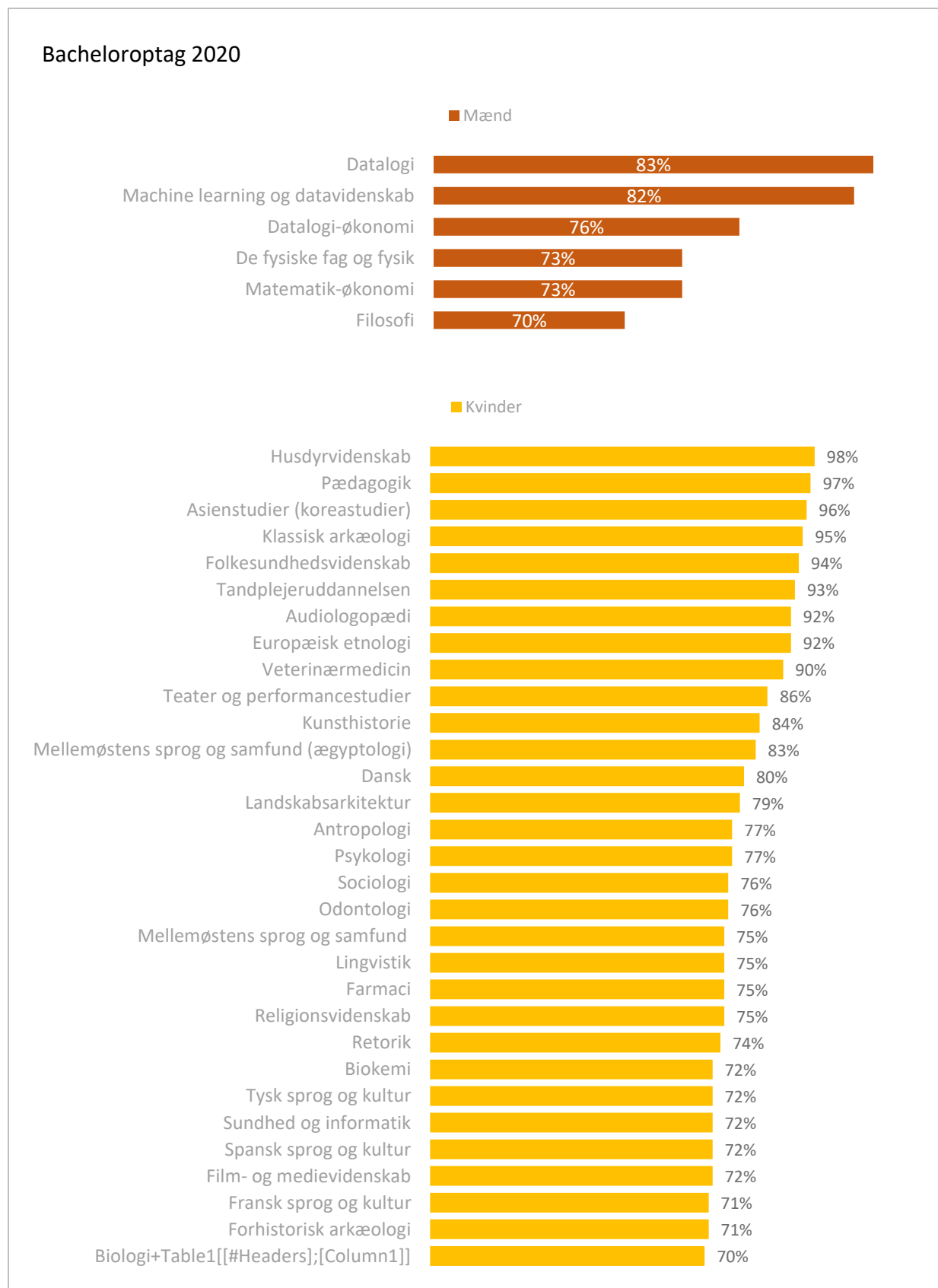
Tabel 19: Dimittend KA 2017 og 2021



Kildedata: Danmarks Statistik

Uddannelser med mere end 70 procent af givent køn i optag

Tabel 20: BA-optag med mere ned 70 procent af givent køn

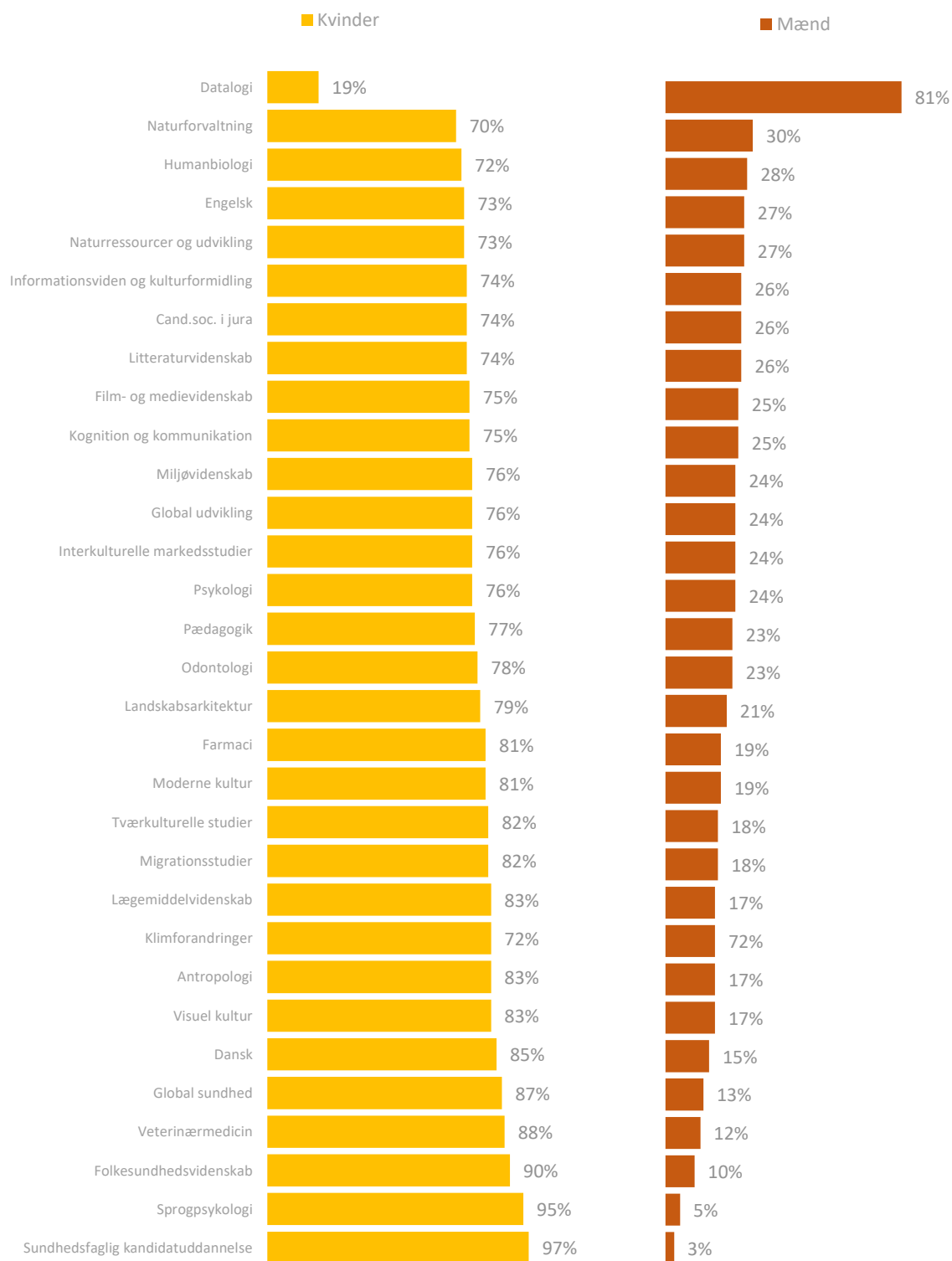


Kildedata: STADS

Københavns Universitets **forfremmelsesprogram** fra lektor til professor implementeres i 2022.

Forfremmelsesprogrammet etablerer et internationalt forståeligt karriereforløb for særligt talentfulde lektorer, som omfatter muligheden for forfremmelse til professor, hvis der er tale om en positiv faglig bedømmelse efter almindeligvis minimum 2 år og maksimalt 8 år på programmet. Det er muligt at blive optaget på programmet enten som allerede ansat lektor på KU eller ved at søge en stilling som lektor på forfremmelsesprogrammet. Programmet skal bidrage til, at KU tiltrækker og udvikler de største nationale og internationale videnskabelige talenter ved at understøtte deres faglige og karrieremæssige udvikling. KU's meriteringskriterier for professorer udgør pejlemærket igennem hele programmet og er grundlaget for den faglige bedømmelse, præcis som ved KU's professoransættelser via åbne opslag.

Table 21: KA-admission with more than 70 percent of given gender



Source: STADS

Tilfælde af krænkende handlinger blandt medarbejdere

Københavns Universitet gennemfører hvert tredje år en arbejdspladsvurdering (APV). APV'en er et af de værktøjer, som anvendes for at sikre, at organisationen arbejder systematisk med arbejdsmiljø og trivsel. Opfølgningen på APV'ens resultater sker på fakultets- og institutniveau, hvor der bliver udarbejdet prioriterede handleplaner med det formål at imødekomme eventuelle problemer. Det er ledelsens ansvar på alle niveauer at sikre, at der bliver udarbejdet handleplaner. Det skal ske i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen og for det psykiske arbejdsmiljøes vedkommende også med samarbejdsudvalgene. Der følges systematisk op på udarbejdelsen af handleplaner i de årlige arbejdsmiljødrøftelser, som alle arbejdsmiljøudvalg skal gennemføre samt i de interne audits, som Fælles HR gennemfører (skiftevis på de våde og de tørre fakulteter). APV'en spørger systematisk ind til krænkende adfærd og mobning. Næste APV gennemføres i 2022.

APV 2019 – Københavns Universitet, samlet (krænkende adfærd – medarbejdere)

Krænkende adfærd

Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet ... i forbindelse med dit arbejde?

	Antal svar	Andel der har oplevet krænkende adfærd		Detaljeret svarfordeling			
		KU	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
Uønsket seksuel opmærksomhed	7.029	1%	1	3	3	79	6.943
Trusler om vold	7.029	0%	0	0	1	22	7.006
Fysisk vold	7.029	0%	0	0	0	3	7.025
Mobning	7.029	4%	12	22	23	238	6.733

	Antal svar	Fra hvem har oplevet du krænkende adfærd?				Er det noget, du har handlet på?		Er det taget hånd om problemet?	
		Kolleger	En leder	Underordnede	Studerende eller andre	Ja	Nej	Ja	Nej
Uønsket seksuel opmærksomhed	86	60	21	3	15	17	69	36	50
Trusler om vold	23	5	1	1	17	12	11	16	7
Fysisk vold	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Mobning	295	194	104	13	27	167	128	119	176

Tilfælde af krænkende handlinger blandt studerende

Hvert andet år gennemfører Københavns Universitet studiemiljøundersøgelsen (SMU) som afdækker det fysiske, psykiske, æstetiske og digitale studiemiljø. SMU'en undersøger de studerendes undervisningsmiljø, trivsel og læring og beskriver via fakultære handleplaner for studiemiljøet, hvordan der skal rettes op på udfordringer eller problemer uagtet om der er tale om udfordringer med det fysiske, psykiske eller digitale studiemiljø. De studerende inddrages i alle faser af undersøgelsen samt i udarbejdelsen af de lokale handleplaner for at sikre relevant opfølgning. Det er ledelsens ansvar at sikre et sundt og sikkert undervisningsmiljø for de studerende.

Svarene fra studiemiljøundersøgelsen danner grundlag for undervisningsmiljøvurderingen (UMV), som er lovpligtig og skal gennemføres mindst hvert 3. år. På Københavns Universitet udarbejdes UMV hvert andet år i ulige år. Københavns Universitet udarbejdede således seneste UMV i 2021 med en forbedret spørgeramme vedrørende forskelsbehandling (køn, etnicitet, religion, handicap), uønsket seksuel opmærksomhed og psykisk undervisningsmiljø. Data fra UMV 2021 vil i 2022 danne grundlag for en styrket baseline vedrørende håndtering af krænkende handlinger mellem studerende – og mellem studerende og ansatte – herunder formulering af nye målsætninger for arbejdet som beskrevet under Mål 4: Krænkende handlinger.

KØBENHAVNS UNIVERSITET
NØRREGADE 10
1165 KØBENHAVN K

WWW.KU.DK

Godkendt af rektoratet d. 16. december 2021