



*Ligestillings-
redegørelse*

2015

Københavns Universitet

Lovgrundlag

Alle departementer samt statslige virksomheder, styrelser, institutioner mv. med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingslovens § 5 indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Der er derfor blevet indberettet ligestillingsredegørelser i 2015. Ligestillingsredegørelserne følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Ligestillingsredegørelsen omfatter udelukkende ligestilling af kvinder og mænd.

Formål

Ligestillingsredegørelsen gør status for ligestillingsindsatsen og indsamler god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Ligestillingsredegørelse 2015 på det statslige område beskriver perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Opbygning af ligestillingsredegørelsen

Ligestillingsredegørelsen indeholder i alt 22 spørgsmål, heraf 10 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 12 spørgsmål vedrørende ressortområdet/kerneopgaverne for organisationen. Indenfor hvert af de 2 hovedområder er spørgsmålene opdelt i 3 kategorier:

- Politikker
- Handlinger
- Forventede resultater

Derudover indeholder ligestillingsredegørelsen et afsnit med tabeller med fakta om kønsfordelingen i organisationen blandt henholdsvis ledere, fordelt på lønramme, og ansatte, fordelt på stillingskategorier. Data i disse tabeller er trukket fra Finansministeriets Forhandlingsdatabase i uge 22, 2015 og er opgjort på årsværk.

Til sidst i ligestillingsredegørelsen har organisationen haft mulighed for i fritekst at uddybe arbejdet med ligestilling: fx organisationens egen analyse af de sidste 2 års arbejde, eventuelle barrierer og/eller beskrivelse af, hvad der fremadrettet vil blive arbejdet med.

Det skal endvidere nævnes, at der i en række spørgsmål vedrørende ligestillingsindsatsen på kerneopgaver er givet mulighed for at organisationerne kan angive, om det er relevant at arbejde med et kønsperspektiv på de pågældende områder. Denne mulighed er tilføjet for at tage højde for, at der er store forskelle ministeriernes ressortområder og de statslige organisationer imellem.

Politikker på personaleområdet

1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

☒

Ja

☐

Nej

2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

☒

Ja, vi har målsætninger

☐

Nej, vi har ikke målsætninger

☐

Ja, vi har måltal

☐

Nej, vi har ikke måltal

2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes kønssammensætning:

KU har en politik for fremme af mangfoldighed på grundlag af køn i forskning og ledelse, jf. KU Personalepolitik, Grundprincipper pkt. 6, "Mangfoldighed og ligestilling: KU værdsætter forskelle og garanterer inden for rammerne af ansættelsesforholdet ligebehandling af alle medarbejdere. Universitetet arbejder målbevidst hen imod kønnenes faktiske ligestilling." KUs øverste ledelsesorgan (Bestyrelsen) har den 6. oktober 2014 vedtaget en "Handlingsplan for Karriere, Køn og Kvalitet - Lige muligheder i forskning og ledelse". Handlingsplanen gælder for perioden 1. januar 2015 til 31. december 2017, men arbejdet med at forberede den konkrete udformning af de initiativer, der nu er en del af handlingsplanen har været under forberedelse siden 2012 med en central task force, bred høring på hele universitetet mv. Den endelige Handlingsplan 2015-2017 arbejder med et målrettet fokus på ligestilling af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes kønssammensætning. Det er ideen bag Handlingsplanen at der skal en bred og forskelligartet indsats til for at opnå en mere ligelig balance i medarbejdernes kønssammensætning på alle niveauer. Handlingsplanen har 9 større indsatsområder, der skal udfoldes i samarbejde mellem rektor, de enkelte dekaner og institutterne, fakulteterne og administrationen. Der kan nævnes følgende: 1) Der er vedtaget konkrete handleplaner for hvert fakultet, der årligt skal drøftes mellem rektor og dekanerne. 2) Fokus på konkrete mål for andelen af kvinder og mænd i ledelsen (Mål i perioden en stigning på 5-procent point til, at kvinder skal udgøre mindst 32 % i den øverste ledelse) 3) Indførsel af systematiseret brug af søgekomiteer (mål i 2017 ved alle stillingsbesættelser af lederstillinger, og faste lektor og professorstillinger) 4) Sikre bredde i ansøgerfeltet afspejlet ved at der til alle stillinger som professor, lektor og adjunkter skal være mindst én ansøger af hvert køn. (Dette kan der evt. dispenseres fra af rektor, hvis det efter en målrettet indsats viser sig ikke at være muligt at få mindst en af hvert køn til at søge stillingen. 5) Der skal være ligelig fordeling og som minimum begge køn i bedømmelses- og ansættelsesudvalg. Målet er at der i 40 % af bedømmelsesudvalgene skal være en ligelig fordeling (33,3/66,66%) samlet set i perioden. 6) Der sikres en særlig indsats efter endt barsel. Alle kvinder og mænd, der har haft fravær af mindst 3 måneder pga. barsel eller forældreorlov, skal sikre en særlig aftale om tilbagevenden, herunder mulighed for at have et særligt fokus på, hvilke opgaver, der skal løses for at komme op på omdrejningshøjde. 7) Indsats omkring klare karriereveje, der skal understøtte den forholdsmæssige større andel af kvindelige forskere, der bliver valgt fra/vælger en universitetskarriere fra. 8) Generelle indsatser omkring efteruddannelse og viden omkring kønsperspektivet og bias i forskning og uddannelse. 9) Der gennemføres en undersøgelse og analyse af årsager til fravalg af universitetskarrierer, herunder om der er et kønsmæssigt perspektiv i dette.

2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til ledernes kønssammensætning:

Der er i KU's handlingsplan Karriere, Køn og Kvalitet 2015-2017 fastsat mål for andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelseslag: direktion, dekanater, institutledere, FA-vicedirektører og fakultetsdirektører. Der følges årligt op på udviklingen fsva. de fakulteter hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40%. Målet er en stigning i andel af det underrepræsenterede køn over 3 år (2015-2017) på 5 procentpoint til samlet 32%.

2.c. Angiv venligst, hvis I har målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til andre relevante områder end spørgsmål 2.a. og 2.b :

Målsætninger og måltal er beskrevet under pkt. 2 a og 2 b.

Handlinger på personaleområdet

3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?

- ☐ Slet ikke
- ☐ I ringe grad
- ☐ I nogen grad
- ☒ I høj grad
- ☐ I meget høj grad

3a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale:

Supplerende i forhold til Handlingsplanens pkt. 1-5, der strukturelt har særligt fokus på rekrutteringsprocesserne, kan det oplyses, at KU i perioden 2015 til 2017 vil arbejde bredt med rekruttering som professionel HR-indsats. Som led i Handlingsplanen er "Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning" en af indsatsområderne. Dette indsatsområde er ikke fastlagt i detaljer, men det kunne fx omfatte øget forskningsbaseret viden om de (psykologiske) mekanismer, der også ligger i forbindelse med ansættelses- og bedømmelsesprocesser. En øget viden om bias er derfor et relevant emne at udbrede blandt rekrutteringsansvarlige.

4. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

- ☐ Slet ikke
- ☐ I ringe grad
- ☐ I nogen grad
- ☒ I høj grad
- ☐ I meget høj grad

4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger:

se også punkt 2.b Ved brug af headhuntere/rekrutteringsbureauer forudsætter KU, at der til hver stilling findes kvalificerede kandidater af begge køn. I forbindelse med rekruttering af ledere via headhuntere-/rekrutteringsbureauer bør begge køn være repræsenteret, og hvert køn skal som minimum udgøre 1/3 af kandidaterne.

5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?

- ☐ Aldrig
- ☐ Sjældent
- ☒ Af og til
- ☐ Ofte
- ☐ Altid

5.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:

Ved behandling af sygefraværstatistikker i eksempelvis samarbejdsudvalg og i relation til behandling af APV, drøftes baggrunden for en evt. forskel mellem kønnene. Generelt leveres personaleoversigter med mulighed for at afdække kønsperspektiv. I forbindelse med KU's målrettede indsats for mangfoldighed/ligestilling udarbejder universitetet mindst en gang årligt egne statistikker til afklaring af udviklingen mellem kønnene indenfor personalekategorier og stillingskategorier. Disse data og konsekvenser af disse drøftes bl.a. af bestyrelsen, den øverste ledelse, og HR på KU- og fakultets-niveau.

6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud?

- ☐ Aldrig
- ☐ Sjældent
- ☒ Af og til
- ☐ Ofte
- ☐ Altid

6.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud:

KU tilbyder eksempelvis særlige førlederkurser for kvinder, der vurderer, at de har potentiale som ledere. På forløbet arbejdes der med at skabe et godt indblik i de særlige vilkår, der gælder for universitetsledelse, herunder en politisk og organisatorisk forståelse af KU. Der arbejdes med vigtige spørgsmål som: Hvordan får man legitimitet som leder på KU? Hvilke forventninger har KU til næste generations ledere? Hvordan gør man sig mentalt klar til at tage lederrollen på sig?

7. Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

- ☐ Aldrig
- ☐ Sjældent
- ☐ Af og til
- ☒ Ofte
- ☐ Altid

7.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:

I forbindelse med opfølgning på APV laves en rapport, der beskriver besvarelserne fra henholdsvis kvinder og mænd. Det samme gælder de årlige trivselsmålinger, hvor der ses nærmere på hvor forskellene eksisterer og hvilke årsager der kan være til eventuelle forskelle.

8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordelingen af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i organisationen m.m.

- ☐ Slet ikke
- ☐ I ringe grad
- ☒ I nogen grad
- ☐ I høj grad
- ☐ I meget høj grad

8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:

KU informerer om handlingsplanerne på hjemmesiden og på universitetets intranet. Hvert fakultet har oprettet egne intranetsider, hvor de formidler viden om fakultetets arbejde med ligestilling. KU har nedsat en referencegruppe for handlingsplanen, der bl.a. har til formål at følge udviklingen i planen og udbrede kendskabet til ligestilling mv på KU. Både som led i Handlingsplanen, som led i KUs generelle HR arbejde, og efter konkret lokalt initiativ formidles information om ligestilling ved forskellige lejligheder, fx seminarer, minikonferencer, og lign. I forbindelse med forberedelserne og vedtagelsen af den nuværende handlingsplan har der været en udbredt debat på KU og i medierne. I den forbindelse har KU ved de givne lejligheder både internt og eksternt i medierne belyst ligestillingsproblematikken i forskningen. Der kan endvidere særligt henvises til Handlingsplanens pkt. 8 om "Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning". Konkret planlægges en work-shop for forskere i foråret 2016 om kravene til integration af kønsperspektivet i forskningen ved EU-ansøgninger. Der eksisterer desuden fx på SCIENCE et udvalg for køn og ligestilling i forskning og ledelse, der bl.a. arbejder med at rådgive SCIENCE's ledelse om mål og måltal i fakultetets indsats og skabe debat om ligestilling på SCIENCE gennem møder, debatindlæg, workshops og andre initiativer.

Fakta på personaleområdet

9. Antal mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier

Ledere							
	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Niveau 1 – Topchefer (lønramme 39-42)	1	3	4	25	75	31	69
Niveau 2 – Chefer (lønramme 37-38)	91,2	438,4	529,6	17	83	29	71
Niveau 3 – Ledere og specialister (lønramme 35-36)	336,9	270,7	607,6	55	45	50	50
I alt	429,1	712,1	1141,2	38	62	43	57

Note: Data er trukket (uge 22, 2015) fra Finansministeriets forhandlingsdatabase og er information for 1. kvartal 2015.

Ansatte					
	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Jurister/økonomer	313,4	332,2	645,6	49	51
Magistre	1399,7	1806,6	3206,3	44	56
Tjenestemænd	33,9	98,2	132,1	26	74
EDB-medarbejdere	26,2	146,8	173	15	85
Kontorfunktionærer og HK	930,7	198,2	1128,9	82	18
Øvrige	2430,2	2192,1	4622,3	53	47
I alt	5134,1	4774,1	9908,2	52	48

Note: Data er trukket (uge 22, 2015) fra Finansministeriets forhandlingsdatabase og er information for 1. kvartal 2015.

Forventede resultater på personaleområdet

10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet? Sæt op til tre krydser ved de primære forventede resultater.

☒

Flere talenter i spil

☐

Mere kvalitet i opgaveløsningen

☒

Bedre arbejdsmiljø

☐

Øget innovation

☐

Større effektivitet

☐

Bedre branding af organisationen

☒

Et bredere rekrutteringsgrundlag

☐

Mere ligestilling

☐

Andet (angiv venligst hvad)

☐

Ingen resultater

Politikker for ligestilling i kerneydelser

11. Har I en politik for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?

- ☐ Ja, vi har en samlet politik ressortområdet
- ☒ Ja, vi har en politik på udvalgte områder
- ☐ Nej, vi har ingen politik
- ☐ Ikke relevant

11.a. Beskriv venligst jeres politikker for ligestilling af kvinder og mænd på jeres ressortområde/kerneydelser:

Der henvises til besvarelse af pkt. 2a, 2b, 3a, og 8a. Universitetets nuværende handlingsplan Karriere, Køn og Kvalitet har fokus på KU's kerneaktiviteter på en række måder: KU finder det overordnet set vigtigt, at skabe rum for at ansætte de bedst kvalificerede uanset køn. Da kønsfordelingen imidlertid er skæv indenfor ikke mindst de øverste ledelsesniveauer og de øverste videnskabelige stillinger, er der behov for at have fokus på, hvordan man sikrer, at KU både ansætter de bedst kvalificerede og gør dette på en kønsmæssigt afbalanceret måde. KU gør dette gennem fokus på rekrutteringsprocessen, allerede fra det tidspunkt, hvor man overvejer hvilket fagområde, en stilling skal dække, til stillingen er besat. (er beskrevet i punkt 2). KU vil desuden gennem efteruddannelse øge viden om kønsperspektivet i forskning udbrede kendskabet til bias i rekruttering og med udgangspunkt i det arbejde med rekruttering som indsatsområde. KU's lønpolitik lægger vægt på ligebehandling, idet medarbejdere med sammenlignelige funktioner, indsats og resultater som udgangspunkt skal opnå samme lønniveau. KU opfordrer alle uanset køn og personlig baggrund til at søge de opslåede stillinger. Ved de typer af stillinger, der er i risiko for at have få ansøgere af det underrepræsenterede køn, er der indført krav om søgekomiteer.

12. Har I målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?

- ☐ Ja, vi har målsætninger for alle dele af ressortområdet
- ☒ Ja, vi har målsætninger på udvalgte dele af ressortområdet
- ☐ Nej, vi har ingen målsætninger
- ☐ Ikke relevant

12.a. Beskriv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/ kerneydelser:

Det er målsætningen, at de handleplaner og indsatser, der er igangsat skal betyde en forskel. Forskellen skal være, at der - alt andet lige - sker en forbedring af de kønsmæssige balancer inden for forskningen. Derved er det KUs mål, at få alle talenter i spil. KU og universitetsverdenen i det hele taget er opmærksom på, at det, der betegnes som "the Leaking Pipeline", idet andelen af kvinder i forskning og uddannelse falder markant, jo længere op i stillingshierarkiet, man kommer, og udgør kun ca. 1/5 af professorerne, mens kvinderne udgør over halvdelen eller halvdelen af ph.d., post.doc., og adjunkter. Statistik og overblik over andelen af henholdsvis mænd og kvinder udarbejdes løbende og indgår i det arbejde, handlingsplanen er rammen for, nemlig de statusmøder, der skal finde sted mellem rektor og dekanerne for hvert fakultetsområde i foråret 2016, 2017 og 2018. Der er ikke opstillet faste "måltal", da det er meget forskelligt, hvordan kønsbalancen er inden for fx et stort instituts område. Det er samtidig naturligvis et ufravigeligt krav at der til enhver tid skal vælges den bedst kvalificerede ansøger til en konkret stilling. Spørgsmålet om, hvordan man vurderer hvem, der er bedst kvalificeret, indgår som en del af handlingsplanens indsatsområder.

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

13. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger.

- ☐ Aldrig
- ☐ Sjældent
- ☒ Af og til
- ☐ Ofte
- ☐ Altid
- ☐ Ikke relevant

13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.

Som eksempel: I alle større medarbejderundersøgelser, herunder fx den årlige trivsels - og tilfredshedsundersøgelse, spørges der til køn. Dette indgår derfor også i den efterfølgende opfølgning i de enkelte afdelinger/institutter.

14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

- ☐ Aldrig
- ☐ Sjældent
- ☒ Af og til
- ☐ Ofte
- ☐ Altid
- ☐ Ikke relevant

14.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.

Som led i KU's kommunikation indtænkes generelt den konkrete målgruppes forhold med henblik på at opnå den bedste kommunikation.

15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på jeres ressortområde, fx i forbindelse med fordeling af tilskud til og udmøntning af puljer?

- ☐ Aldrig
- ☐ Sjældent
- ☒ Af og til
- ☐ Ofte
- ☐ Altid
- ☐ Ikke relevant

15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter på jeres ressortområde.

Der er en øget bevidsthed på KU omkring betydningen af at indtænke køn også ved tildeling af puljer mv. Dette understreges bl.a. af krav fra f.eks. EU's rammeprogrammer og i et vist omfang også andre fonde, der stiller krav vedr. køn. Dette er ikke afdækket til bunds.

16. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 13-15?

- ☒ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ikke relevant

16.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 13-15.

KU er en af Danmarks største uddannelsesinstitutioner. Der er i 2015 60% af de optagne studerende, der er kvinder. På nogle uddannelser er tallene noget mere skæve, helt ned til 5-10 % af det underrepræsenterede køn. Der arbejdes ved enkelte uddannelser med denne problemstilling.

17. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?

- ☒ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ikke relevant

17.a. Beskriv venligst eksempler på procedurer, temadage eller andet, som har givet medarbejdere og ledere viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

KU har udbudt en særlig uddannelse og certificering i kønsforskning. Uddannelsen udbydes af Koordinationen for Kønsforskning på KU. Certificeringen kaldes Gender Certificate og er et tilbud til alle studerende på KU om at kunne kvalificere sig indenfor køns- og kropsrelaterede emner, både indenfor og på tværs af fakulteter.

Dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven

18. Har ministeriet givet dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015?

☒

Ja

☐

Nej

18.a. Beskriv venligst, hvad der er dispenseret for og efter hvilken bestemmelse.

KU ansøgte den 4. september 2014 uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen om dispensation efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 2 til at iværksætte et krav om, at der til alle stillinger som fastansat forsker (faste adjunkter/lektorer og professorer) skal være repræsentanter for begge køn i ansøgerbunken, før det kan besluttet hvem, der konkret er den dygtigste og bedste til stillingen. Rektor kan dispensere fra kravet. Ved brev af 12. november 2014 fra uddannelsesministeren fik KU bevilget dispensationen.

Arbejde med lovforslag

19. Arbejder I med lovforslag?

☐

Ja

☒

Nej

Forventede resultater i forhold til kerneydelser

21. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- ☐ Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- ☐ Større brugertilfredshed
- ☒ Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- ☒ Øget innovation
- ☒ Øget effektivitet
- ☐ Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- ☐ Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- ☐ Andet
- ☐ Ingen resultater

Afslutning

22. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5000 tegn.

Læs evt. mere om indsatserne på <http://mangfoldighed.ku.dk/>

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af

Københavns Universitet