

HSU

Bestyrelsen

SAGSNOTAT

19. MAJ 2016

Vedr. Status for handlingsplan: Karriere, Køn og Kvalitet – Lige muligheder i forskning og ledelse - afrapportering 2015

HR ARBEJDSMILJØ OG
SAMARBEJDE

Sagsbehandler Ingrid Skovsmose og Martin Dahl Nielsen

NØRREGADE 10
POSTBOKS 2177
1017 KØBENHAVN K

Indledning:

Københavns Universitet har i en årrække, nærmere bestemt fra 2008, arbejdet på at tiltrække og fastholde talenter ved at få flere kvinder til at søge stillinger indenfor forskning og ledelse. Universitetets første handlingsplan der gjaldt 2008 til 2013 indeholdt bl.a. klare økonomiske incitamerter til fakulteter, der ansatte kvindelige professorer. Den første plan havde en effekt, idet kvinders andel af professorater og lektorater steg i perioden, men der er stadig lang vej til en ligelig fordeling på især professorniveau.

TLF 35322600
DIR 35322790
MOB 28752790

isj@adm.ku.dk

Der er samlet på KU opbakning til, at der er behov for at fastholde fokus, og der er samtidig enighed om, at en ny handlingsplan skal være bredt funderet og omfavne de mangefacetterede forklaringer og forståelser af baggrunden for, at kvinderne ikke er repræsenteret i toppen af forskningsgrupperne i samme omfang, som de er længere nede i "hierarkierne".

REF: ISJ

Den nye handlingsplan bygger derfor på andre virkemidler end de økonomiske. Denne plan arbejder på at skabe varige forandringer og den skal i endnu højere grad være integreret i den daglige praksis i forskningsmiljøerne. Der er i vidt omfang tale om kulturforandringer, og den slags vil tage tid.

KU viser med planen, at universitetet fortsat prioriterer kønsmæssig balance i forskning, uddannelse og ledelse ved at lade talent, ikke køn, være det afgørende parameter.

Handlingsplanen vedrører nedenstående områder:

- Kønsmæssig balance i de øverste ledelsesstillinger
- Åbne rekrutteringer med krav om anvendelse af søgekomiteer til alle lederstillinger og faste lektor- og professorstillinger

- Krav om mindst én ansøger af hvert køn, før stillingen som faculty¹ kan besættes
- Ligelig kønsfordeling i bedømmelses – og ansættelsesudvalg
- Indsats efter endt barsels- og forældreorlov både til mænd og kvinder
- Karriereveje ved før-leder-kurser og mentorprogrammer
- Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning, jf. HORIZON 2020-kravene
- Undersøgelse af, hvorfor kvinder fravælger en karriere på KU.

KU's bestyrelse vedtog i oktober 2014 den nye handlingsplan, der trådte i kraft 1. februar 2015 og omfatter stillinger der blev opslået efter den dato. Planen evalueres efter 3 år, dvs. med udgangen af 2017.

En gang årligt får bestyrelsen en rapport, hvor udviklingen indenfor handlingsplanen beskrives. Rapporten bygger på indmeldinger, der er kommet fra fakulteterne om fremdrift på de enkelte områder og på tal fra Forskningsrekrutteringsdatabasen og fra Scanpas.

Rapporten fra 2015 afspejler, at planen er under indfasning, idet en række initiativer vil tage tid at implementere fuldt ud, ligesom effekten af de samlede initiativer vanskeligt kan måles efter mindre end et år.

1. Resumé

Bestyrelsens handlingsplan er implementeret på KU. Det første år har til dels været præget af, at fakulteterne skulle formulere deres egen handleplan inden 1. juli 2015 og i det hele taget sørge for, at udbrede kendskabet til handleplanens indsatser og virkemidler.

Bestyrelsens betoning af, at der skal arbejdes med rekrutteringsprocessen i form af f.eks. søgekomiteer og bredde i ansøgerfeltet har allerede i det første år af handlingsplanen haft en effekt. Der arbejdes tydeligt og målrettet på alle fakulteter med afsøgning af kandidater. Fakulteterne melder, at der anvendes søgekomiteer til alle eller flertallet af stillinger, der slås op.

Handlingsplanen indførte en regel om, at der skulle være mindst en ansøger af hvert køn til alle faculty stillinger. Overordnet set er der siden 2013 sket en positiv udvikling, således at der i 2015 var færre faculty -stillinger, hvor der kun var ansøgere fra ét køn. Samlet set var der ved 29 % af faculty -rekrutteringer kun ansøgninger fra et køn i 2015², (jf. side 9 i rapporten. Til sammenligning blev 38 % af stillingerne i 2013 besat, hvor der kun var ansøgere af det ene køn. Samtidig skal det bemærkes, at det i 2015 kun i 9

¹ Defineret som professorer (inkl. kliniske og mso), lektorer og adjunkter

² Der tages forbehold for præcisionen, da tal for Forskerrekrutteringsstatistikken kan korrigeres, på grund af efterfølgende registreringer, så der .

tilfælde har været nødvendigt at søge rektor om dispensation fra denne regel. Der var i alt 129 ansættelser i denne gruppe i 2015.

Hvad angår ligelig fordeling i bedømmelses- og ansættelsesudvalg for faculty- og lederstillinger har det vist sig, at målet om ligelig fordeling i bedømmelsesudvalg stort set var opfyldt, da planen blev vedtaget. Der er opmærksomhed i forhold til at fastholde, at der skal være ligelig fordeling i udvalgene efter de mål, der er sat i bestyrelsens handlingsplan.

Bestyrelsens plan omfatter desuden krav om indsats i forhold til barsels- og forældreorlov. Det omfatter aftaler mellem den lokale ledelse og adjunkten/lektoren inden endt orlov om, hvordan den kommende tid anvendes og etablering af 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. Alle fakulteter har indført dette.

Den sidste del af handlingsplanen handler om karriereveje. Det er et område, hvor der i forvejen er ganske mange aktiviteter for bl.a. at sikre gennemsigtighed i forhold til, hvad der skal til for at gøre karriere på et universitet. Både centralt og på fakulteterne er dette anset for vigtigt. Dette ses bl.a. ved at der inden sommerferien 2016 lanceres et websted på KU's intranet om karriereafklaring og –udvikling for både VIP og TAP.

Når man skal vurdere om handlingsplanens indsatsområder har effekt, kan der bl.a. ses på om der sker udvikling i kønsfordelingen blandt forskerne på KU. Der er i handlingsplanens første år ikke sket ændring i kønsbalancen blandt **bestanden** af professorer. Kvindernes andel af professorbestanden er i 2015 med andre ord nogenlunde den samme som i 2013, nemlig samlet set 22,2 % i 2015 mod 22,7 % i 2014. (se bilag 2).

Hvis man i stedet ser på **nyansatte** professorer er der sket en stigning, når der ses på kvindernes andel af nyansatte professorer: her udgør kvinderne 24,6 % i 2015, mod 20,3 % i 2014 (se bilag 3). Som det fremgår af tabellen er der imidlertid ganske store variationer fra år til år.

Kvindens andel af lektorer (bestanden, bilag 3) har været svagt stigende gennem hele perioden fra implementering af den første handlingsplan, og det ser også ud til at fortsætte med denne handlingsplan, idet kvinderne i 2015 udgør 38,5 % mod 36,7 % i 2014.

2. Handlingsplanens enkelte punkter

Nedenfor gennemgås de enkelte punkter af bestyrelsens handlingsplan.

Handlingsplanen punkt 1 – formulering af handleplaner på fakulteterne

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

Dette er den mest centrale del af den nuværende Handlingsplan, idet det i Handlingsplanens pkt. 1 hedder: ”Fakulteterne beslutter egne handleplaner”. Disse skal offentliggøres på KUs hjemmesider, og dekanen skal årligt rapportere til rektor om opfyldelsen af handleplanen. Denne afrapportering fra fakulteterne til rektor skal ligeledes offentliggøres.

Generelt har fakulteterne budt ind med handleplaner, der nærmere beskriver, hvordan de vil håndtere initiativer i den overordnede Karriere, Køn og Kvalitet-plan, men der er dog også fakulteter, der har formuleret tiltag, der supplerer de initiativer, der er en del af bestyrelsens handlingsplan.

Fakulteternes egne handleplaner kan ses her: www.mangfoldighed.ku.dk

Om de enkelte fakulteters **særlige initiativer/forhold** kan følgende beskrives:

HUM	<p>Overordnet er målet en øget ligelig balance i kønssammensætningen blandt det videnskabelige personale og i den samlede gruppe af ledere. Evt. særlige ubalancer tages derfor op i forskellige fora en gang årligt (direktion, personaleledere skal holde øje med talenter, LUS-samtaler adresserer evt. kønsmæssige skævheder indenfor personalegrupper og muligheder mv).</p> <p>Fakultetets HR-afdeling kan tilbyde en pakke af mindre uddannelsesforløb (seminarer/workshops/oplæg) der kan hjælpe med afklaring af ønsker og ambitioner hos den enkelte. Der tilbydes værktøjer til opbygning af øget robusthed ift. karriere, konkurrence, mv. Målgruppen er særligt ph.d.’er og post.doc.’er.</p> <p>Særligt omkring rekrutteringsprocessen går HUM proaktivt ind og opfordrer til - på linje med den overordnede plan - , at det i beslutningsprocessen inden opslag af stillinger overvejes, om der er evt. kønsmæssig ubalance inden for feltet eller emnerne i sig selv indebærer kønsmæssig bias. Søgeprocessen skal derfor tænkes ind ved udarbejdelsen af årlig bemandingsplan.</p>
------------	---

	<p>Fakultetet vil følge institutternes initiativer tæt og sikre opfølgning og aktiv deltagelse. Der er således nedsat en følge-gruppe bestående af ledelsesrepræsentanter fra fakultetet og institutniveau, HR-chefen og repræsentanter fra VIP-gruppen.</p>
JUR	<p>Der følges op på planen halvårligt med status i direktionen, ligesom planen også drøftes i Akademisk Råd og Samarbejdsudvalget. Den årlige status offentliggøres.</p> <p>JUR forventer ikke at kunne øge andelen af det underrepræsenterede køn i den øverste ledelse, da de fleste er nyansatte.</p> <p>Med inddragelse af det næste ledelseslag udgør fordelingen 53% mænd og 47 % kvinder.</p> <p>Der er nedsat en fast søgekomite, bestående af prodekan for uddannelse og to VIP. Søgekomiteen indstiller til dekanen at ”prikke” konkrete kandidater. Målet er, at dette bruges ved alle rekrutteringer fra 1. februar 2015 og frem.</p> <p>JUR inkluderer også bedømmelsesudvalg vedr. ph.d.stillinger i kravet om ligelig kønsmæssig balance.</p> <p>JUR afsætter midler til at understøtte aftaler om vellykket tilbagevenden efter endt orlov. Den pågældende VIP udarbejder forslag til plan, der drøftes, og der indstilles derefter til støtte.</p>
SAMF	<p>Der er pt. balance i den øverste ledelse. Der følges årligt op på udviklingen.</p> <p>Der er stærkt fokus på søgekomiteernes arbejde både inden og mens stillingen er i opslag. Der kan også bruges eksterne medlemmer af søgekomiteen.</p> <p>6 måneders undervisningsfri efter endt orlov til mænd og kvinder. Der gives 100.000 kr. pr. adjunkt og 150.000 pr. lektor fra fakultet til institut.</p> <p>Der er etableret tværgående mødeforum for yngre kvindelige forskere.</p>
SCIENCE	<p>Der er iværksat en række yderligere tiltag og initiativer:</p> <p>Dekanatet har nedsat et tværgående udvalg for køn og ligestilling i forskning og ledelse, der bl.a. skal rådgive ledelsen om initiativer, der kan understøtte opfyldelsen af planerne med varig effekt.</p> <p>Der skal sikres debat om ligestilling gennem møder, debatindlæg, work-shops mv.</p> <p>Der er etableret et særligt web-forum for kommunikation af initiativer mv.</p>

	<p>Det arbejde, søgekomiteen udfører, foretages med reference til prodekan for forskning, der skal være tæt orienteret.</p> <p>Målgruppen for aftaler i forbindelse med tilbagevenden efter orlov er udvidet til også at omfatte ph.d.ere.</p> <p>”Synlige Sciencekvinder”, dvs. fokus på kvalificerede kandidater af begge køn til priser, råd og udvalg, ledelsesfunktioner samt at kvindelige lektorer og professorer profileres internt og eksternt.</p> <p>Udbredelse af kendskab til fænomenet ”ubevidste fordomme/bias”,</p> <p>Repræsentation af begge køn i institutledelsen,</p> <p>Tema ved sektionslederseminar 11. november 2015,</p> <p>Synliggørelse af, hvad der karakteriserer SCIENCE som arbejdsplads om valg og tilvalg,</p> <p>Årlig Trivsels og Tilfredshedsmåling - opfølgning med relevant fokus,</p> <p>Workshop om vurdering af ”kvalitet” i f.m. rekruttering,</p> <p>Fleksibel internationalisering (via Ph.d.skolerne).</p>
SUND	<p>SUND har en udvidet målsætning i forhold til den centrale handlingsplan, om anvendelsen af søgekomitéer på alle sager i opslag og ikke kun faste professor- og lektorstillinger. Der har været søgekomité i 100% af de opslåede stillinger siden fakultetets handleplan trådte i kraft.</p> <p>Prodekanen for forskning og institutlederne er i tæt samarbejde om sammensætningen af søgekomitéen mhp. at sikre det akademiske indhold og afdækningen af det internationale miljø for hvert enkelt opslag.</p> <p>Søgekomitéen afsøger for mulige nationale og internationale kandidater inden opslag af stilling, samt stillingsopslag uddeles i netværk under opslagsperioden.</p> <p>Der er fokus på ligelig kønsfordeling i søgekomité såvel som i bedømmelses- og ansættelsesudvalg</p> <p>Der afvikles tilbagevendende temamøder i ledelsesregi for at sikre, at handleplanen bliver en del af fakultetets rekrutteringsstrategi.</p> <p>Der afholdes ekstraordinær MUS med medarbejdere efter tilbagevenden fra orlov</p>

TEO	<p>TEO tilstræber kønsmæssig balance i sammensætning af den videnskabelige stab. I 2015-17 tilstræbes at hvert køn er repræsenteret med mindst 30%.</p> <p>Der anvendes aktiv søgning ved alle faste lektor- og professorstillinger</p> <p>Dekanen afholder karrieresamtaler med alle professorer med særlige opgaver (mso), samt seniorsamtaler, post doc og phd-workshop</p>
------------	--

Opsummerende kan det konstateres, at fakulteterne er gået aktivt ind i formulering af egne handleplaner, der er målrettet den situation, der gælder på deres institutter og fag mht. balance mellem kønnene. Det afspejles helt naturligt i de aktiviteter, der er i gangsat.

Det er HR&O's vurdering, at de ekstra initiativer, som fakulteterne har igangsat ikke kræver dispensation fra Ligebehandlingsloven.

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 indenfor 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 2016:

Baseline KU TOTAL					
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%
Institutledere*	43	9	34	21%	79%
SAMLET	81	22	59	27%	73%

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

KU TOTAL					
Januar 2016	I ALT	K	M	% K	% M
DIR + dekanater	23	9	14	39%	61%
Fak.direktører + FA-vice-dir.	14	4	10	29%	71%
Institutledere*	46	10	36	22%	78%
SAMLET	83	23	60	28%	72%

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

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.

Der er kun sket minimale ændringer i kønssammensætningen mellem baseline i januar 2015 og januar 2016.

Med til billedet hører, at de fleste ledere er ansat på kontrakter, hvor en del først udløber efter denne plan udløber. En opfyldelse af måltallet forudsætter, at der ved hver vakant stilling indenfor det øverste ledelseslag arbejdes fokuseret på at få kvalificerede kandidater af begge køn til at søge stillingen.

Udviklingen bliver fulgt i de årlige afrapporteringer.

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.*

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

Fakulteternes afrapporteringer viser, at der arbejdes målrettet på alle fakulteter med afsøgning af kandidater. Fakulteterne melder, at der anvendes søgekomiteer til alle eller flertallet af faculty-stillinger, der slås op.

Typisk er det institutlederens ansvar, at sørge for, at der inden stillingen bliver slået op er foretaget en afsøgning af markedet for kvalificerede ansøgere af begge køn.

På JUR har man nedsat en fast søgekomité for en to-årig periode bestående af prodekanen og to professorer. Komitéen skal afsøge markedet ved alle stillinger på adjunkt-, lektor- og professorniveau. På SAMF har man på samme måde mulighed for at anvende en stående komité til afsøgning af kandidater.

På SCIENCE fungerer indstillingsudvalgene som søgekomiteer i relation til lederrekrutteringer, og også institutternes ledelsesteam inddrages i afsøgning af kandidater til institutlederstillinger.

Handlingsplanens punkt 4 – ”Bredde i ansøgerfeltet”

SIDE 9 AF 21

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 2014 og 2015²:

Baseline KU TOTAL 2013	Antal ansættelser	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%
Adjunkter*	-	-	-	-
I ALT	198	49	27	38%

* Tal for adjunkter var ikke opgjort i handlingsplanens oprindelige baseline.

2014 KU TOTAL	Antal ansættelser	Antal uden K ansøgere	Antal uden M ansøgere	% med kun 1 køn repræs.
Professorer + MSO	55	10	2	22%
Kliniske professorer	16	9	5	88%
Lektorer	93	10	7	18%
Adjunkter*	62	6	2	13%
I ALT	226	35	16	23%

2015 KU TOTAL	Antal ansættelser	Antal uden K ansøgere	Antal uden M ansøgere	% med kun 1 køn repræs.
Professorer + MSO	22	4	0	18%
Kliniske professorer	14	11	1	86%
Lektorer	56	4	11	27%
Adjunkter*	37	0	6	16%
I ALT	129	19	18	29%

Overordnet set er der siden 2013 sket en udvikling, således at der i 2015 var færre faculty stillinger, hvor der kun var ansøgere fra ét køn. Samlet set var

der i 29 % af faculty stillingerne kun ansøgninger fra et køn i 2015³. I princippet bør ingen faculty-stillinger besættes, hvis der kun er ansøgere af et køn, og det kan derfor virke overraskende, at der i 2015 fortsat er stillinger, der besættes uden ansøgere af begge køn. Det skyldes en række forhold, herunder at kravet først trådte i kraft for stillinger, der blev slået op efter 1. februar 2015. En stor del af faculty-stillingerne blev besat op til semesterstart februar 2015, eller var slået op inden den dato. Dertil kommer de stillinger, som rektor fået forelagt med henblik på dispensation, se nedenfor.

Det kan se ud til, at der er en tendens til, at professorstillinger i både 2013, 2014 og 2015 hyppigere besættes uden ansøgninger fra kvinder end uden ansøgninger fra mænd. Ser man på lektorniveauet er situationen i 2015 den, at flere lektorstillinger besættes uden ansøgninger fra mænd. Der er dog tale om ret små tal, der kan være tilfældige og der bør derfor tages et vist forbehold.

Der er store variationer mellem fakulteterne. På JUR og TEO er der kun få stillinger slået op og til ingen af dem har der kun været ét køn repræsenteret. På SUND har der i 2015 været ansøgere fra ét køn i 59% af faculty stillingerne. Langt den største del ligger indenfor kliniske professorer, hvor der i 86% af ansættelserne kun er ansøgere af et køn: i 11 tilfælde var der ingen ansøgninger fra kvinder, og i 1 tilfælde ingen ansøgninger fra mænd. Det kliniske område adskiller sig på flere områder fra de øvrige stillingskategorier. Der er tale om, at universitetet ansætter en læge/overlæge ved et af universitetshospitalerne i en stilling som klinisk forskningslektor eller klinisk professor. Det er stillinger de varetager samtidig med deres stilling som læger.

Hvis man tager de kliniske professorer ud af tabellen viser det sig, at der i knapt 22 % af faculty stillingerne kun har været ansøgninger fra ét køn, sammenlignet med baseline i 2013, hvor det var tilfældet for 34% af faculty stillingerne.

Dispensationsansøgninger

I 2015 har rektor modtaget og behandlet i alt 9 ansøgninger om dispensation fra kravet om mindst en ansøgning fra hvert køn til faculty stillinger. Ansøgningerne fordeler sig sådan: 2 fra Det Humanistiske Fakultet, 2 fra Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet og 5 fra Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet. I 6 af tilfældene er der tale om lektorstillinger, i et tilfælde om en

³ Denne statistik er baseret på tal fra **Forskerrekrutteringsstatistikken** (Uddannelses- og Forskningsministeriet) pr. 11. februar 2016. Der tages forbehold for præcisionen, da tal for Forskerrekrutteringsstatistikken kan korrigeres på grund af efterfølgende registreringer. Kun ansættelser i fuldtidsstillinger med forskningspligt skal indberettes (ansættelser af kliniske professorer skal dog indberettes, uanset at stillingen ikke er en fuldtidsstilling). Ansættelser af kortere varighed end 12 måneder samt forlængelser uden opslag indberettes ikke.

Tabellen viser antal ansættelser pr. beslutningsår. Kun stillingsregistreringer med opslag er vist.

OBS: Tallene kan ikke sammenlignes med Bilag 3: *Nyansættelser, Professorer 2006-2015*, som er baseret på ScanPas (KUs personalesystem), da statistikkerne opgøres på to forskellige måder.

professorstilling og i to tilfælde om kliniske professorater. Rektor har, efter grundige overvejelser og dialog med fakulteterne om baggrunden for ønsket om dispensation, givet dispensation i alle 9 tilfælde.

I tre tilfælde var der ikke ansøgninger fra kvinder, og i 6 tilfælde var der ikke indkommet ansøgninger fra mænd.

Dispensationsansøgninger			
2015		Antal Mandlige ansøgere	Antal Kvindelige ansøgere
Fakultet	Stilling		
HUM			
	Lektor	0	6
	Lektor	0	1
SCIENCE			
SCIENCE	Professor	5	0
SCIENCE	Lektor	0	2
SUND			
SUND	Klinisk Professor	2	0
SUND	Klinisk Professor	0	2
SUND	Lektor	0	3
SUND	Lektor	1	0
SUND	Lektor	0	1

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.*

Målet er fsva. ligelig fordeling i bedømmelsesudvalg allerede opfyldt, idet der i KU's statistik over *antal bedømmelsesudvalg med ligelig fordeling af kvinder og mænd* var en regnefejl, der har betydet, at tallene så dårligere ud end de reelt viser sig at være.

I 2015 har 77 % af udvalgene ligelig fordeling.

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.

En del steder kobles disse samtaler sammen med de årlige MUS, eller afholdes som ekstraordinære MUS (SUND). På SCIENCE anføres, at det ikke er alle institutter, hvor der er fastlagt en procedure for disse samtaler. TEO og JUR har endnu ikke anvendt procedurene, da ingen har været på barsel eller forældreorlov.

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, men der har endnu ikke været behov for sådanne midler.

På SUND, SCIENCE og HUM er det op til institutterne at finansiere udgifterne til eventuelle indsatser efter tilbagevenden fra barsel.

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 dog ikke været konkrete refusioner til institutterne i 2015.

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 udarbejdes i denne sammenhæng 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.

Fakulteterne udbyder egne arrangementer og efteruddannelse. HUM har eksempelvis i 2015 afholdt karriereseminar for post.doc og phd studerende.

På SAMF er oprettet et mødeforum for yngre kvindelige forskere på tværs af fakultetet.

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

Siden 2010 har HR&O hvert år gennemført førleder-/ afklaringsforløb for kvindelige VIP. Der er 16 deltagere på hvert hold, og efterspørgslen overstiger hvert år antallet af pladser. Forløbene evalueres særdeles positivt af deltagere.

Der tilbydes mentorprogrammer for begge køn.

Der er i 2015 ikke udbudt mentorprogram for begge køn på KU-niveau. Dette sættes i gang i 2016.

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.

Der er i 2015 blevet arbejdet på at etablere sådanne workshops, men de er indtil videre indstillet pga. af besparelser. På Koordinationen for Kønsforskning (tilknyttet Institut for Sociologi) arbejdes med beslægtet tilbud: koensforskning.soc.ku.dk/

Handlingsplanens punkt 9 - Undersøgelse af årsager til fravalg af KU som forskningsarbejdsplads

Med forankring i HR&O gennemføres en undersøgelse og analyse af, hvorfor adjunkter og lektorer fravælger en universitetskarriere på KU. Der indhentes om muligt data fra lignende undersøgelse på Aarhus Universitet og SDU. Resultatet af analysen anvendes i det videre arbejde på fakulteterne omkring målrettede tiltag. Analysen vil samtidig inkorporere viden fra APV og årlige trivselsundersøgelser.

Analysen er ikke gennemført. Det anbefales overfor bestyrelsen, at denne analyse bortfalder, da der pt. ikke er ressourcer og kompetencer til opgaven. Der henvises i stedet til Uddannelses- og Forskningsministeriets rapport fra 2011: [Evaluering af forskerkarriereveje](#), hvor temaet er berørt.

Anbefalinger fra referencegruppen og KU's Ledelsesteam til bestyrelsen:

SIDE 14 AF 21

Referencegruppen for handlingsplanen og Ledelsesteamet anbefaler, at

- der i det videre arbejde med handlingsplanen særligt fokuseres på om der er kønsmæssig balance:
 - Når KU anvender kaldelser til professorstillinger
 - Når KU ansætter professorer som MSO
 - Når KU anvender ansættelser i tenure track
 - Når KU anvender shortlisting

Baseline					
pr. fakultet					
Januar 2015					
HUM					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	3	1	2	33%	67%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
Inst.ledere	8	3	5	38%	63%
SAMLET	12	4	8	33%	67%
JURA					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	3	1	2	33%	67%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
SAMLET	4	1	3	25%	75%
-					
SAMF					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	3	2	1	67%	33%
Fak.direktør	1	1	0	100%	0%
Inst.ledere	5	1	4	20%	80%
SAMLET	9	4	5	44%	56%
SCIENCE					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	5	1	4	20%	80%
Fak.direktør	1	1	0	100%	0%
Inst.ledere	12	1	11	8%	92%
SAMLET	18	3	15	17%	83%

Status 2016					
pr. fakultet					
Januar 2016					
HUM					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	3	1	2	33%	67%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
Inst.ledere	8	3	5	38%	63%
SAMLET	12	4	8	33%	67%
JURA					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	3	1	2	33%	67%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
SAMLET	4	1	3	25%	75%
SAMF					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	3	2	1	67%	33%
Fak.direktør	1	1	0	100%	0%
Inst.ledere	5	1	4	20%	80%
SAMLET	9	4	5	44%	56%
SCIENCE					
	I ALT	Kvinder	Mænd	% Kvinder	% Mænd
Dekanat	4	1	3	25%	75%
Fak.direktør	1	1	0	100%	0%
Inst.ledere	12	1	11	8%	92%
SAMLET	17	3	14	18%	82%

(Bilag 1 fortsat) Tabel over fordelingen af mænd/kvinder i de øverste ledelseslag, hhv. januar 2015 og januar 2016 – fordelt på fakulteter.

SIDE 16 AF 21

Baseline					
pr. fakultet					
Januar 2015					
SUND					
	I	Kvinder	Mænd	%	%
	ALT			Kvinder	Mænd
Dekanat	4	2	2	50%	50%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
Inst.ledere*	18	4	14	22%	78%
SAMLET	23	6	17	26%	74%
TEOL					
	I	Kvinder	Mænd	%	%
	ALT			Kvinder	Mænd
Dekanat	1	1	0	100%	0%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
SAMLET	2	1	1	50%	50%
BRIC					
	I	Kvinder	Mænd	%	%
	ALT			Kvinder	Mænd
Fak.direktør**	1	0	1	0%	100%
Inst.leder**	0				
SAMLET	1	0	1	0%	100%
FA					
	I	Kvinder	Mænd	%	%
	ALT			Kvinder	Mænd
DIR	4	1	3	25%	75%
FA-vice-dir.	8	2	6	25%	75%
SAMLET	12	3	9	25%	75%

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

Status 2016					
pr. fakultet					
Januar 2016					
SUND					
	I	Kvinder	Mænd	%	%
	ALT			Kvinder	Mænd
Dekanat	4	2	2	50%	50%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
Inst.ledere*	21	5	16	24%	76%
SAMLET	26	7	19	27%	73%
TEOL					
	I	Kvinder	Mænd	%	%
	ALT			Kvinder	Mænd
Dekanat	2	1	1	50%	50%
Fak.direktør	1	0	1	0%	100%
SAMLET	3	1	2	33%	67%
BRIC					
	I	Kvinder	Mænd	%	%
	ALT			Kvinder	Mænd
Fak.direktør**	0	0	0	-	-
Inst.leder**	1	0	1	0%	100%
SAMLET	1	0	1	0%	100%
FA					
	I	Kvinder	Mænd	%	%
	ALT			Kvinder	Mænd
DIR	4	1	3	25%	75%
FA-vice-dir.	8	2	6	25%	75%
SAMLET	12	3	9	25%	75%

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

PROFESSORER

Talmæssig fordeling

	Kvinder	Mænd
2007	75	415,5
2008	82,5	445
2009	101	475
2010	121	506,5
2011	132,5	521
2012	146,5	566
2013	170,5	576
2014	183,5	624,5
2015	186	650,5

Procentvis fordeling

	Kvinder	Mænd	
2007	15,3	84,7	%
2008	15,6	84,4	%
2009	17,5	82,5	%
2010	19,3	80,7	%
2011	20,3	79,7	%
2012	20,6	79,4	%
2013	22,8	77,2	%
2014	22,7	77,3	%
2015	22,2	77,8	%

Noter: Kliniske professorer medregnet. Gæsteprofessorer ikke medregnet.

LEKTORER

Talmæssig fordeling

	Kvinder	Mænd
2007	440	1033,5
2008	455	1015,5
2009	473	1026
2010	465,5	964
2011	480,5	951
2012	521	990,5
2013	494	933
2014	552	953,5
2015	598,5	958

Procentvis fordeling

	Kvinder	Mænd	
2007	29,9	70,1	%
2008	30,9	69,1	%
2009	31,6	68,4	%
2010	32,6	67,4	%
2011	33,6	66,4	%
2012	34,5	65,5	%
2013	34,6	65,4	%
2014	36,7	63,3	%
2015	38,5	61,5	%

Noter: Kliniske lektorer medregnet. Eksterne lektorer ikke medregnet.

ADJUNKTER

Talmæssig fordeling

	Kvinder	Mænd
2007	92	86,5
2008	107	94,5
2009	112	103,5
2010	113,5	106
2011	113,5	106
2012	121	114,5
2013	133,5	123
2014	150,5	144
2015	159	183

Procentvis fordeling

	Kvinder	Mænd	
2007	51,5	48,5	%
2008	53,1	46,9	%
2009	52	48	%
2010	51,7	48,3	%
2011	51,7	48,3	%
2012	51,4	48,6	%
2013	52	48	%
2014	51,1	48,9	%
2015	46,5	53,5	%

POSTDOC

Talmæssig fordeling

	Kvinder	Mænd
2007	164	224
2008	193	246
2009	226	299,5
2010	266	370,5
2011	269,5	336
2012	322,5	419,5
2013	345	455
2014	426,5	573
2015	462,5	578

Procentvis fordeling

	Kvinder	Mænd	
2007	42,3	57,7	%
2008	44	56	%
2009	43	57	%
2010	41,8	58,2	%
2011	44,5	55,5	%
2012	43,5	56,5	%
2013	43,1	56,9	%
2014	42,7	57,3	%
2015	44,4	55,6	%

PH.D

Talmæssig fordeling

	Kvinder	Mænd
2007	302	313
2008	566,5	474,5
2009	664,5	540,5
2010	784	594,5
2011	843	660,5
2012	841,5	669
2013	777,5	653
2014	814,5	665,5
2015	799,5	674,5

Procentvis fordeling

	Kvinder	Mænd	
2007	49,1	50,9	%
2008	54,4	45,6	%
2009	55,1	44,9	%
2010	56,9	43,1	%
2011	56,1	43,9	%
2012	55,7	44,3	%
2013	54,4	45,6	%
2014	55	45	%
2015	54,2	45,8	%

Noter: Ph.d. på LIFE og FARMA ikke medregnet i tal for 2007.

Nyansættelser 2015 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	0
SAMF	0	1
SUND	12	23
HUM	0	4
SCIENCE	5	24
JUR	0	0
I ALT	17	52

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	-	-
SAMF	0,0	100,0
SUND	34,3	65,7
HUM	0,0	100,0
SCIENCE	17,2	82,8
JUR	-	-
I ALT	24,6	75,4

Nyansættelser 2014 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	0
SAMF	0	0
SUND	8	31
HUM	5	10
SCIENCE	3	21
JUR	0	1
I ALT	16	63

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	-	-
SAMF	-	-
SUND	20,5	79,5
HUM	33,3	66,7
SCIENCE	12,5	87,5
JUR	0	100
I ALT	20,3	79,7

Nyansættelser 2013 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	5	1
SAMF	7	8
SUND	14	16
HUM	1	1
SCIENCE	7	16
JUR	0	3
I ALT	34	45

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	83,3	16,7
SAMF	46,7	53,3
SUND	46,7	53,3
HUM	50	50
SCIENCE	30,4	69,6
JUR	0	100
I ALT	43,0	57,0

Nyansættelser 2012 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	2	2
SAMF	0	0
NY SUND**	5	26
HUM	0	4
NY SCIENCE**	8	18
JUR	0	0
I ALT	15	50

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	50	50
SAMF	-	-
NY SUND**	16,1	83,9
HUM	0	100
NY SCI- ENCE**	30,8	69,2
JUR	-	-
I ALT	23,1	76,9

* Professorer = professor, professor MSO, Kliniske professorer. (gæsteprofessorer er ikke medtaget)

** Tallene er opgjort i 2013 hvor FARMA, LIFE, NAT og SUND var fusioneret til to store fakulteter, hhv. (NY) SUND og (NY) SCIENCE.

Nyansættelser 2011 (fordelt på køn)

SIDE 20 AF 21

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	1	0
SAMF	0	3
SUND	5	26
HUM	2	5
NAT	1	8
JUR	1	2
FARMA	0	0
LIFE	4	7
I ALT	14	51

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	100	0
SAMF	0	100
SUND	16,1	83,9
HUM	28,6	71,4
NAT	11,1	88,9
JUR	33,3	66,7
FARMA	-	-
LIFE	36,4	63,6
I ALT	21,5	78,5

Nyansættelser 2010 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	1	1
SAMF	1	4
SUND	6	13
HUM	1	2
NAT	1	5
JUR	1	6
FARMA	2	1
LIFE	4	13
I ALT	17	45

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	50	50
SAMF	20	80
SUND	31,6	68,4
HUM	33,3	66,7
NAT	16,7	83,3
JUR	14,3	85,7
FARMA	66,7	33,3
LIFE	23,5	76,5
I ALT	27,4	72,6

Nyansættelser 2009 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	3	0
SAMF	3	3
SUND	9	31
HUM	3	4
NAT	3	12
JUR	2	5
FARMA	1	2
LIFE	3	11
I ALT	27	68

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	100	0
SAMF	50	50
SUND	22,5	77,5
HUM	43	57
NAT	20	80
JUR	28,6	71,4
FARMA	33,3	66,7
LIFE	21,4	78,6
I ALT	28,4	71,6

Nyansættelser 2008 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	1	0
SAMF	0	6
SUND	9	21
HUM	3	2
NAT	3	10
JUR	1	0
FARMA	1	2
LIFE	2	9
I ALT	20	50

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	100	0
SAMF	0	100
SUND	30	70
HUM	60	40
NAT	23,1	76,9
JUR	100	0
FARMA	33,3	66,7
LIFE	18,2	81,8
I ALT	28,6	71,4

* Professorer = professor, professor MSO, Kliniske professorer. (gæsteprofessorer er ikke medtaget)

Nyansættelser 2007 (fordelt på køn)

SIDE 21 AF 21

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	2
SAMF	0	5
SUND	7	25
HUM	0	2
NAT	0	12
JUR	1	3
FARMA	0	2
LIFE	3	9
I ALT	11	60

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	100
SAMF	0	100
SUND	21,9	78,1
HUM	0	100
NAT	0	100
JUR	25,0	75,0
FARMA	0	100
LIFE	25,0	75,0
I ALT	15,5	84,5

Nyansættelser 2006 (fordelt på køn)

Talmæssig fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	0	0
SAMF	0	7
SUND	6	25
HUM	1	0
NAT	3	10
JUR	0	0
FARMA	0	2
LIFE	0	9
I ALT	10	53

Procentvis fordeling

Professorer*	Kvinder	Mænd
TEO	-	-
SAMF	0	100
SUND	19,4	80,6
HUM	100	0
NAT	23,1	76,9
JUR	-	-
FARMA	0	100
LIFE	0	100
I ALT	15,9	84,1

* Professorer = professor, professor MSO, Kliniske professorer. (gæsteprofessorer er ikke medtaget)

Noter:

- Tallene er baseret på en liste over alle professorer, registreret som ansatte i 2015 i ScanPas, frasorteret personer, der tidligere har været ansat som professorer på KU indenfor perioden 2006-2015.
- Ansættelser som ophører efter 4 måneder eller mindre, tæller ikke med i denne statistik.