

Ligestillingsminister Lykke Friis
 Holmens Kanal 20
 1060 København K



Charter for flere kvinder i ledelse - Københavns Universitets baselinerapport

25. AUGUST 2010

Indledning

Københavns Universitet har skrevet under på ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse med det formål yderligere at styrke universitetets arbejde med at bringe alle talenter i spil. Universitetets bestyrelse vedtog i 2008 en ambitiøs handlingsplan med titlen: ”Mangfoldighed – flere kvinder i forskning og ledelse”. Handlingsplanen tager fat på at løse de udfordringer, der ligger i at få alle talenter bragt i spil, så de får lige muligheder for at gøre karriere på KU. Handlingsplanen løber fra 2008 til og med 2013. Planen har haft en synlig effekt på antallet af nyansatte professorer, idet kvindernes andel af nyansatte professorer er steget med knapt 13 procentpoint i løbet af de første to år. Udover handlingsplanen er mangfoldighed et indsatsområde i KU’s strategiske handlingsplan Destination 2012 og i universitetets personalepolitik.

HR & ORGANISATION

ARBEJDSMILJØ OG SAMARBEJDE

NØRREGADE 10

POSTBOKS 2177

1017 KØBENHAVN K

DIR 35 32 27 90

FAX 35 32 28 42

MOB 28 75 27 90

isj@adm.ku.dk

<http://hr.ku.dk>

Ledelse på KU

På KU dækker ledelse både den akademiske og den administrative ledelse. KU’s indsats for at få flere kvinder i ledelse sætter ind på områder, hvor den største skævhed mellem kønnene findes. Status er at der uddannes flere kvinder end mænd på universitetets kandidat- og ph.d.-uddannelser. Der er nogenlunde ligelig fordeling mellem kønnene på post.doc og adjunkt-niveauet, men på lektor- og professorstillinger træder forskellen tydeligt frem. jf. nedenstående tabel

2009	Studerende		Ph.d.		Post.doc		Adjunkt		Lektor		Professorer	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Antal	21.641	15.084	1417	1059	226	299	112	103	473	1026	101	475
Andel i %	57	43	57	43	43	57	52	48	32	68	17	83

Den største skævhed findes blandt professorer og blandt topledelsen. Inden for den administrative ledelse¹ er der nogenlunde lige mange kvinder og mænd blandt lederne, dog med undtagelse af FA-ledere og fakultetsdirektører.

Tabel over kønsmæssig fordeling af topledelsen

August 2010	Øverste ledelse ¹		Fakultetsledelse ²		Institutedere		FA ledelse ³		I alt	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Køn										
Antal	0	3	11	21	12	41	2	7	25	72
Andel i %	-	100 %	34 %	66 %	23 %	77 %	22 %	78 %	26 %	74 %

¹ Rektoratet og universitetsdirektør. ² Dekanater, fakultetsdirektører samt lederne af KUBIS og BRIC. ³ Vicedirektører og sekretariatschefer

Charterets syv punkter

Københavns Universitet vil arbejde med opfyldelse af charterets syv punkter på følgende måde:

1) Udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse

KU opfylder i vidt omfang allerede charteret, idet Destination 2012, udviklingskontrakt og handlingsplanen for flere kvinder i forskning fastlægger en strategi for flere kvinder i forskning og ledelse. KU's handlingsplan for flere kvinder i forskning vil på sigt øge antallet af mulige kvindelige kandidater til eksempelvis institutleder- dekanstillinger mv. Arbejdet med at få flere kvinder i ledelse vil fortsat blive prioriteret.

2) Udarbejde mål og/eller måltal for kvinder i ledelse

For KU er det vigtigt, at arbejde frem mod kvindernes faktiske ligestilling, og at mangfoldighed opleves som en realitet.

KU's handlingsplan for flere kvinder i forskning og ledelse sætter netop ind for at løfte andelen af kvindelige lektorer og professorer. I forbindelse med tiltrædelsen af charteret har KU besluttet, at sætte som mål, at kvinderne udgør 1/3 af de nyansatte professorer ved udgangen af 2014.

3) Sikre en personalepolitik som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder

KU har gennem de seneste mange år lagt vægt på at formulere en fælles personalepolitik, der sikrer medarbejderne ens vilkår på tværs af

¹ Opgørelse af administrative ledere er baseret på deltagere i KU's lederudviklingsforløb

universitetet. Den seneste personalepolitik hviler på personalepolitiske grundprincipper, hvor der bl.a. tales om betydningen af at universitetet arbejder målbevidst hen imod kønnenes faktiske ligestilling. KU har eksempelvis taget initiativ til, at der ved vurdering af en ansøgers videnskabelige produktion bliver taget hensyn til perioder med barsel. KU gennemfører hvert tredje år en fælles APV, der bl.a. sætter fokus på ledelse og ledelseskvalitet.

4) Ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter

KU har i de seneste år arbejdet med at professionalisere universitetets ansættelsesprocedurer fra den ledige stilling opslås til stillingen er besat med den bedst egnede kandidat. KU fokuserer i rekruttering af ledere på at sikre en rimelig balance mellem kvinder og mænd ved ansættelse af den bedst egnede kandidat til den ledige stilling. KU vil sætte øget fokus på kønsmainstreaming i forhold til stillingsopslag, udvælgelse af mulige kandidater til samtale og gennemførelsen af ansættelsessamtaler.

5) Fastsætte minimum for antallet af kvindelige kandidater

KU's personalepolitik fastslår, at begge køn bør være repræsenteret i forbindelse med rekruttering af ledere via headhuntere-/rekrutteringsbureauer, og hvert køn skal som minimum udgøre 1/3 af kandidaterne.

I forbindelse med charteret er det besluttet, at der til interviewrunden udvælges mindst en kvinde blandt de formelt kvalificerede ansøgere ved rekruttering til TOP100-stillinger (rektor, prorektor, universitetsdirektør, dekan, prodekan, institutledere, fakultetsdirektører og direktører i administrationen).

6) Rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning mv.

KU vil fortsat lægge vægt på kompetenceudvikling, og tilbyde en række kurser og udviklingsforløb, som bl.a. omfatter førlederkurser, kurser i projektledelse, personlig udvikling, mentorprogrammer, samt et intensivt ledelsesudviklingsprogram.

7) Dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret

Københavns Universitet vil løbende udbygge KU's hjemmeside om mangfoldighed og ligestilling (www.mangfoldighed.ku.dk), og her vil KU bl.a. informere om charteret og de indsatser, der iværksættes.

KU vil desuden bidrage til f.eks. Ligestillingsministeriets hjemmeside "Kvinder i ledelse" og evt. andre relevante medier.