

# Ligestillingsplan (Gender Equality Plan) for Professionshøjskolen UCN

Gældende fra 1. februar 2022 (justeret 1. december 2023)

## Baggrund

UCN ønsker at være en socialt ansvarlig institution, der respekterer forskellighed og sikrer ligestilling. Vi arbejder målrettet for at undgå enhver form for usaglig forskelsbehandling og arbejder aktivt for ligestilling og ligebehandling.

Med denne Ligestillingsplan (Gender Equality Plan) sætter UCN fokus på at etablere og sikre en systematik og struktur i arbejdet med ligestilling på UCN.

Planen omhandler både UCN's ansatte og studerende og indeholder en oversigt over planlagte, igangsatte og igangværende ligestillingsindsatser på UCN. Der er ikke tale om en udtømmende oversigt, idet der kan være andre ligestillingsindsatser på tværs af UCN.

Ligestillingsplanen er godkendt af UCN's rektorat den 24. januar 2022. Planen er efterfølgende justeret og godkendt af UCN's rektor den 1. december 2023.

## Organisering og dedikerede ressourcer

Det overordnede ansvar for ligestillingsindsatsen på UCN ligger hos direktionen. Direktionen er forpligtet til at afdække ligestillingsudfordringer på UCN og på baggrund heraf igangsætte relevante ligestillingsinitiativer, herunder kompetenceudvikling og arbejde med fokus på bevidsthed ("awareness"), samt monitorere initiativer. Direktionen er desuden ansvarlig for, at der afsættes dedikerede ressourcer til ligestillingsindsatsen.

Ansvaret for UCN's ligestillingsindsats er i øvrigt bredt forankret i UCN's ledelse, og arbejdet understøttes af UCN HR, hvor der er dedikeret ressourcer til udvikling og understøttelse af denne ligestillingsplan herunder etableringen af en governance for ligestillingsindsatsen i UCN. UCN HR er desuden ansvarlig for opfølgning på planlagte og igangsatte ligestillingsindsatser som er beskrevet i denne plan.

Ansvaret for "Gender in research" ligger i UCN Forskning og Udvikling, hvor der er dedikeret ressourcer til igangsættelse og opfølgning på ligestillingsinitiativer samt rådgivning om indarbejdelse af ligestillingsperspektivet i konkrete forskningsprojekter.

Herudover er der en række foraer, enheder og nøglepersoner i UCN, der kan blive aktiveret for at indfri tiltag i forbindelse med ligestillingsarbejdet.

## Dataindsamling og monitorering

UCN indsamler en række data om vores ansatte, studerende og aktiviteter, der kan indgå som afsæt for identifikation af ligestillingsinitiativer, opfølgning og evaluering herpå.

Her kan specifikt henvises til:

- Årlig indberetning af en række ligestillingsdata til Danmarks Statistik om kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer, kønsfordeling blandt samtlige ansatte og fordelingen mellem mænd og kvinder på deltid.
- Årlig indberetning af data om UCN's forskningsaktiviteter til Danmarks Statistik samt sektorens videnregnskab, hvor antal forskningsaktive medarbejdere samt årsværk anvendt på forskning opdeles på køn.
- UCN's arbejdspladsvurdering (APV) gennemføres hvert tredje år, hvor der indsamles data om ansattes oplevelse af vold, seksuel chikane, mobning eller anden krænkende adfærd.

- Danmarks studieundersøgelse gennemføres blandt UCN's studerende fra 2021 hvert andet år, hvor der indsamles data om studerendes oplevelse af vold, seksuel chikane, mobning eller anden krænkende adfærd.

I regi af UCN HR afsættes ressourcer til et udviklingsarbejde i 2022/2023 med at identificere og beskrive, hvilke specifikke data det i forhold til UCN's ansatte vil være relevant kontinuerligt at opsamle og monitorere ud fra et kønsligestillingsperspektiv samt afrapportere til direktionen og UCN's samarbejdsorganisation, som afsæt for en løbende dialog om mulige ligestillingsinitiativer.

I regi af UCN Studiekontor afsættes ressourcer til et udviklingsarbejde i 2024 med at identificere og beskrive, hvilke specifikke data det i forhold til UCN's studerende vil være relevant kontinuerligt at opsamle og monitorere ud fra et kønsligestillingsperspektiv samt afrapportere til direktionen, som afsæt for en løbende dialog om mulige ligestillingsinitiativer.

## Prioriterede ligestillingsindsatser

Indsats: Arbejde med håndtering af krænkende adfærd	
Formål	Handlinger
<p>Med Politik for håndtering af krænkende adfærd har vi i UCN fastlagt nogle gensidigt forpligtende værdier for, hvordan vi kan forebygge og håndtere krænkende adfærd, der involverer UCN's ansatte.</p> <p>Med afsæt heri skal vi arbejde med vores beredskab i forhold til håndtering af krænkende adfærd og kendskabet til krænkende adfærd samt hvordan en sådan kan forebygges.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opbygning af et "krænkelsesunivers" på UCN Intern med information om, hvad man gør hvis man oplever eller beskyldes for krænkende adfærd samt beskrivelse af, hvordan vi i UCN håndterer krænkende adfærd.</li> <li>• Udvikling af og oplæring i lederrettet materiale til hvordan man undersøger og håndterer situationer med krænkende adfærd.</li> <li>• Temadag om krænkende adfærd med ledere/AMR/TR</li> </ul>
Indsats: Afdækning af oplevelse af sexismen blandt UCN's ansatte	
Formål	Handlinger
<p>UCN har ikke nogen evidens for, om sexismen opleves som et reelt problem blandt ansatte i UCN, og såfremt det er tilfældet i hvor udbredt grad.</p> <p>En afdækning af oplevelsen af sexismen samt hvilke områder denne kommer til udtryk skal give et kvalificeret afsæt for at iværksætte mulige initiativer. Samtidig vil en afdækning give legitimitet til en indsats på området.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indarbejdelse af spørgsmål om sexismen og uønsket seksuel opmærksomhed i APV-spørgerammen til AVP 2022.</li> <li>• Der afrapporteres særskilt på resultaterne af denne del af spørgerammen og disse drøftes i relevante foraer med henblik på udarbejdelse af en indstilling om mulige initiativer på baggrund heraf.</li> </ul>

Indsats: "Gender in reseach"	
Formål	Handlinger
UCN ønsker, at kønsdimensionen indgår som en reflekteret del af forsknings- og udviklingsprocessen på tværs af forskningsfelter og forskningsmiljøer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus på og afvikling af aktiviteter, der skal skabe bias-awareness i alle relevante sammenhænge i forskningen på UCN.</li> <li>• Dialoger med forskningsledere, docenter og FoU-understøttende medarbejdere om opmærksomhedsskabende aktiviteter og handlingsveje.</li> </ul>
Indsats: Fremme af flere kvindelige iværksættere	
Formål	Handlinger
<p>UCN ønsker, at flere kvindelige studerende prøver kræfter med entreprenørskab og iværksætteri som en del af deres uddannelse.</p> <p>Intentionen er at motivere og hjælpe flere kvindelige iværksættere i gang med egen virksomhed, både gennem netværk og undervisning</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvinde-riet: Målgruppen er kvinder med flygtningebaggrund uden for, som med det rette skub kunne se sig selv i et iværksætterforløb. Der er udviklet et digitalt "klar til brug" modulopbygget iværksætter kursusforløb og der arbejdes med at skabe nye jobveje målgruppen.</li> <li>• Next Women Netværk: Projektet motiverer og hjælper flere kvindelige iværksættere i gang med egen virksomhed gennem netværk og undervisning og på tværs af brancher booster det flere kvinder til at forfølge deres iværksætterdrøm. (Læs mere <a href="https://www.ucn.dk/samarbejde/ivaerksaetteri/next-women">https://www.ucn.dk/samarbejde/ivaerksaetteri/next-women</a>)</li> </ul>

Dato 01-12-2023




---

**Kristina Østergaard Kristoffersen**  
Rektor