Dato **27.06.2023** Journalno Reference **mwie/jvse**

UC SYDs ligestillingsplan (Gender Equality plan)

Baggrund
UC SYD er en socialt ansvarlig institution, der respekterer mangfoldighed og arbejder aktivt for ligestilling. Vi stræber efter at undgå enhver form for usaglig forskelsbehandling og bestræber os på at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og udvikler sig. Dette forudsætter, at vores arbejdsplads og studiemiljø er inkluderende, med plads til mangfoldighed og lige rammer og muligheder for alle. Ligestilling er afgørende for at skabe gode betingelser.

Med UC SYDs Gender Equality Plan (GEP) sætter vi fokus på at etablere og sikre systematik og struktur i arbejdet med ligestilling på UC SYD. Planen er udviklet i overensstemmelse med Horizon Europes kriterier og omfatter både vores ansatte og studerende.

Dedikerede ressourcer og organisering
Hos UC SYD er det direktionen, der bærer det overordnede ansvar for ligestillingsindsatsen. Støtte til direktionen i identificering og implementering af relevante ligestillingsaktiviteter forankres bredt i organisationen. En gang årligt udarbejdes et oplæg til direktionen, der kan omfatte nøgletal for ligestilling, status for igangværende ligestillingsinitiativer samt eventuelle forslag til ændringer eller nye initiativer på området. For at sikre en effektiv gennemførsel af ligestillingsarbejdet er der blevet afsat dedikererede ressourcer, herunder ressourcer til indsamling af kønsopdelt data. UC SYD vil desuden tage initiativ til oplysningsarbejde og undervisning med fokus på ligestilling mellem kønnene.

Dataindsamling og monitorering
UC SYD indsamler en række data om ansatte og aktiviteter, der indgår som afsæt for identifikation af ligestillingsinitiativer, opfølgning og evaluering herpå. Dette kan bl.a. omfatte:

- Indsamling af data til brug for udarbejdelse af rapport vedrørende kønsopdelt lønstatistik.
- Årlig indberetning af data om UC SYDs forskningsaktiviteter til Danmarks Statistik samt sektorens vidensregnskab, hvor antal forskningsaktive medarbejdere samt årsværk anvendt på forskning opdeles på køn
- Indberetning hvert andet år af en række ligestillingsdata til Danmarks Statistik om kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer, herunder i bestyrelsen og kønsfordeling blandt samtlige ansatte.
- UC SYDs medarbejderundersøgelse og 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 UC SYDs studerende, hvor der indsamles data om de studerendes oplevelse af seksuel chikane, forskelsbehandling, mobning eller anden krænkende adfærd

Procesplan - Gender Equality Plan UC SYD

Dette dokument er udarbejdet med det formål at skabe et struktureret overblik over arbejdsfordelingen i forbindelse med udviklingen, implementeringen og monitoreringen af UC SYDs Gender Equality Plan (GEP). Procesplanen beskriver, hvilke opgaver der skal udføres, hvad de indebærer, og hvordan de bedst kan fordeles mellem relevante afdelinger. Det er et vigtigt værktøj til at skabe gennemsigtighed og struktur i arbejdsfordelingen mellem afdelinger, hvilket er afgørende for at opnå succes med GEP-initiativer.

Procesplan - Gender Equality Plan		
Opgave	*Forankring*	*Beskrivelse*
Udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik	Team Løn og Personale - Økonomi	Hvert år udarbejder Løn kønsopdelt lønstatistik, der bl.a. kan vise kønsfordelingen og gennemsnitsløn fordelt op køn og alder hos UC SYD.
Udarbejdelse af data fra UC SYDs medarbejderundersøgelse og APV	Team HR - Ledelsessekretariatet	Hvert tredje år udarbejdes UC SYDs APV og medarbejderundersøgelse, hvor der indsamles data om ansattes oplevelse af vold, seksuel chikane, mobning eller anden krænkende adfærd.
Udarbejdelse af data fra Danmarks studieundersøgelse	Data & analyse	Hvert andet år udarbejdes Danmarks studieundersøgelse, der kan bruges i forbindelse med afrapportering af de studerendes oplevelser af vold, seksuel chikane, mobning eller anden krænkende adfærd.
Udarbejdelse af indberetning om kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer, herunder bestyrelsen og kønsfordeling blandt samtlige ansatte	Team HR - Ledelsessekretariatet	Indberetning hvert andet år. Formålet med indberetningen er at kunne følge udviklingen i andelen af kvinder og mænd i statslige virksomheders/institutioners øverste ledelsesorganer/bestyrelser.
Udarbejdelse af data om UC SYDs forskningsaktiviteter opdelt på køn	Biblioteket/UC VIDEN	Årlig indberetning af data om UC SYDs forskningsaktiviteter til Danmarks Statistik samt sektorens vidensregnskab, hvor antal forskningsaktive medarbejdere samt årsværk anvendt på forskning opdeles på køn.
Oplysningsarbejde & undervisning	EVU & Forskning	I forbindelse med adjunktforløb afholdes en dag med fokus på ligestilling og bias. Derudover kan forskningsafdelingens programmøde bruges til oplysning om UC SYDs ligestillingspolitik og Gender Equality Plan.
Et årligt oplæg til direktionen	Team HR - Ledelsessekretariatet	Opgaven består af flere dele • Koordinering og indsamling af data og analyse • Identifikation af initiativer • Formulering af anbefalinger • Præsentation af oplæg på baggrund af den indsamlede data
Evaluering	Team HR - Ledelsessekretariatet	Efter det årlige oplæg evalueres processen for at sikre mulige forbedringer og passende justeringer til opgavefordelingen.