

GENDER EQUALITY PLAN

Roskilde Universitet

INDHOLD

s. 4	Handleplan for ligestilling på Roskilde Universitet 2022
s. 4	Roskilde Universitets afsæt for ligestillingsarbejdet
s. 6	Fakta om RUC's arbejde med ligestilling i løbet af det seneste årti
s. 7	Rammerne for RUC's Gender Equality Plan
s. 8	Organisering og dedikerede ressourcer
s. 10	Ledelsesorganer
s. 10	Organisatoriske enheder
s. 10	Kollegiale og rådgivende fora
s. 12	Gender Equality årshjul
s. 13	Data og monitorering
s. 13	Nøgletal på kønsfordelingen
s. 13	Kønsopdelt lønstatistik
s. 14	Handleplan for ligestilling på RUC
s. 15	Indsatsområde: Rekruttering og karriereudvikling
s. 15	Indsatsområde: Ledelse
s. 16	Indsatsområde: Arbejdskultur og studieliv
s. 16	Indsatsområde: Viden og nøgletal
s. 17	Bilag til handleplanen

LÆSEVEJLEDNING

Roskilde Universitets ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU) har med afsæt i nedenstående handleplan fokus på at etablere og sikre en systematik og struktur i arbejdet med ligestilling på RUC.

RUC's GEP omhandler både de ansatte og studerende og vil være offentlig tilgængelig på RUC's hjemmeside på hhv. dansk og engelsk. Indsatsområderne vil blive understøttet af en kommunikationsindsats, der vil sikre, at eksisterende og ny viden er tilgængelig og deles med de ansatte og studerende.

I det indledende afsnit i RUC's GEP beskrives *Roskilde Universitets afsæt for ligestillingsarbejdet* i universitetets strategi og mangfoldighedspolitik.

I det følgende afsnit, *Rammerne for RUC's Gender Equality Plan*, beskrives de krav EU stiller til ligestillingsplanen som forudsætning for støtte fra EU's rammeprogram for forskning og innovation. GEP'ens indsatser vil omhandle fire områder: Arbejdskultur og studieliv, Ledelse, Rekruttering og karriereudvikling samt Viden og nøgletal.

I afsnittet om *Organisering og dedikerede ressourcer* beskrives de ansvarlige for monitorering, implementering og opfølgning på ligestillingsdata opdelt på hhv. ledelsesorganer, organisatoriske enheder samt kollegiale og rådgivende fora.

I 2021 er der blevet udarbejdet et *Gender Equality Årshjul* på RUC, som de følgende år skal strukturere ligestillingsarbejdet på RUC. Årshjulet tydeliggør hvem, hvornår og hvordan konkrete indsatser skal udføres.

I *Data og monitoringsafsnittet* beskrives hvilke nøgletal der årligt skal monitoreres fordelt på køn, samt RUC's målsætninger til køns sammensætning.

I sidste afsnit præsenteres *Handleplan for ligestilling på RUC*, der beskriver de indsatser, som RUC vil arbejde med i 2022, samt dertilhørende målsætninger. Indsatsområder, målsætninger og konkrete aktiviteter vil fremover blive revideret årligt, jf. årshjulet for arbejdet med GEP'en.

HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING PÅ ROSKILDE UNIVERSITET 2022



ROSKILDE UNIVERSITETS AFSÆT FOR LIGESTILLINGS- ARBEJDET

I universitetets strategi, RUC 2030 – *Interconnected*, som blev vedtaget i 2020⁽¹⁾, fastsættes det, at "RUC skal sikre reel ligestilling og mangfoldighed - i forhold til samvær og samarbejde og i forhold til tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere og studerende". Dette er rammesættende for det samlede arbejde med ligestilling og mangfoldighed på Roskilde Universitet (RUC).

(1) Strategi RUC 2030: *Interconnected*, link: <https://ruc.dk/strategi-ruc-2030-interconnected>

Samlet set har RUC følgende overordnede principper for ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet på RUC:

- › Universitetet ser menneskelig forskellighed som en ressource
- › Sammensætningen af universitetets ansatte og studerende bør afspejle mangfoldigheden i befolkningen
- › Ligestilling og diversitet i såvel arbejdsliv som studiemiljø kræver en aktiv indsats og en inkluderende og respektfuld kultur hos ledelse, medarbejdere og studerende
- › Ansættelses- og karriereveje skal indrettes således, at de understøtter ligestilling og mangfoldighed.
- › Universitet har et særligt fokus på sexisme og krænkende handlinger
- › Universitetet har et særligt fokus på kønsneutrale stillingsopslag
- › Der monitoreres og opsamles dokumentation og statistik på universitet med en målsætning om 40/60 kønsfordeling

RUC's ligestillings- og mangfoldighedsarbejde bygger videre på universitetets mangfoldighedspolitik, der blev vedtaget i 2014. Politikken fokuserer på, at RUC skal afspejle mangfoldigheden i befolkningen, og at ligestillingsaspektet bliver inddraget i alle beslutninger, såsom i rekrutteringsprocesser og i bedømmelsesudvalg. Universitetet har efterfølgende indarbejdet mål relateret til ligestilling og mangfoldighed i såvel Udviklingskontrakter som Rammekontrakter med Uddannelses- og Forskningsministeriet. Senest i Rammekontrakten for 2018-21, hvor der var særlig fokus på rekruttering af kvindelige professorer⁽²⁾. I Rammekontrakten for 2022-25 indgår ligestilling og mangfoldighed som et delmål i relation til arbejdet med forskningskvalitet.

(2) Strategisk rammekontrakt 2018-2021, link:

https://ruc.dk/sites/default/files/2018-07/RUC_Strategisk_rammekontrakt_2018-21.pdf



FAKTA OM RUC'S ARBEJDE MED LIGESTILLING I LØBET AF DET SENESTE ÅRTI

Roskilde Universitet har arbejdet med ligestilling og mangfoldighed i mange år, både forskningsmæssigt og som et organisatorisk indsatsområde.

I 2015 var der en stigende opmærksomhed i det danske forskningsmiljø på den skæve kønssammensætning på lektor- og professorniveau på universiteterne. I den forbindelse nedsatte RUC en ligestillingskomite, bestående af forskere og af medarbejdere fra HR, hvis formål var at undersøge og løbende monitorere ligestilling på RUC samt fremsætte forslag til ligestillingsinitiativer i relevante ledelses- og kollegiale fora i den kommende periode. Udvalget blev relanceret i 2017 og fik et tydeligere ledelsesophæng og blev omdøbt til Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU)

med et nyt kommissorium. I 2020 blev kommissoriet og deltagerkredsen igen justeret, så det fortsat omfatter studerende, men nu også administrative medarbejdere og repræsentanter for universitetsledelse og rektorat.

RUC har i en årrække været hjemstedet for forskningscenteret 'Køn, Magt og Mangfoldighed' (CKMM). Forskningscenteret fungerer som mødested på tværs af universitetets institutter og enheder for studerende, forskere og praktiskere, der har interesse i kønsforskning med et mangfoldighedsperspektiv. Forskerne på CKMM har løbende været vigtige aktører i forhold til at sætte ligestilling på dagsorden såvel på RUC som i den offentlige debat.

RUC har i en længere årrække monitoreret ligestillingsdata. I

2012 begyndte RUC at indberette måltal årligt til Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) for kønssammensætning i bestyrelsen. I 2016 blev disse måltal udvidet til også at rumme en afrapportering om ansættelser i højere akademiske stillinger på RUC med data opdelt på køn, alder, hovedområder og stillingsbetegnelse. Derudover har RUC siden 2013 hvert andet år, ændret til hvert tredje år i 2017, indberettet en ligestillingsredegørelse til den nuværende "Ligestillingsafdeling i Miljø- og Fødevareministeriet" om RUC's arbejde med ligestilling, og hvordan der monitoreres på en række indikatorer vedr. kønsfordeling for det videnskabelige personale (VIP), det teknisk og administrative personale (TAP), ledelse og studerende.



RAMMERNE FOR RUC'S GENDER EQUALITY PLAN

EU nedsatte i 2010 "European Institute for Gender Equality" (EIGE) ⁽³⁾ med henblik på at fremme og styrke ligestilling mellem kønnene i EU. En af målsætningerne i EIGE's "Gender Equality Strategy 2020-2025" ⁽⁴⁾ er at nedbringe de strukturelle barrierer for ligestilling mellem kønnene på de europæiske universiteter ved at øge ligestilling, diversitet og inklusion. Dette gøres bl.a. gennem et krav fra Horizon Europe, som er EU's Forsknings og Innovationsprogram fra 2021 - 2027, om en nedskrevet Gender Equality Plan (GEP) som forudsætning for at være støtteberettiget som offentlig institution i programmet fra 2022.

Med udarbejdelsen af en GEP etableres en samlet struktur for ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet, som viser, hvordan arbejdet organiseres, tydeliggør datagrundlag og monitoreringsprocesser på området, samt præciserer udvalgte indsatser, handlingsplaner og implementerings- og opfølgingsprocesser.

GEP'en skal beskrive universitetets tilgang til arbejdet med tre overordnede krav til ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet:

- 1** Dedikerede ressourcer: *"commitment of resources and gender expertise to implement it"*
- 2** Datamonitorering: *"sex/gender disaggregated data on personnel (and students for establishments concerned) and annual reporting based on indicators"*
- 3** Awareness raising: *"Awareness raising/trainings on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers"* ⁽⁵⁾

RUC's GEP samler elementer vedr. eksisterende og nye indsatser i 2022 i én samlet og overordnet model, der sikrer en systematik på ligestillingsindsatserne, og som sætter det strategiske fokus på at fremme ligestillingsarbejdet på dagsordenen.

GEP'en fastlægger de årlige indsatser, der ligger inden for de fire følgende områder:

- ▶ Rekruttering og karriereudvikling (*gender equality in recruitment and career progression*)
- ▶ Ledelse (*gender balance in leadership and decision-making*)
- ▶ Arbejdskultur og studieliv (*work-life balance and organisational culture and measures against gender-based violence, including sexual harassment*)
- ▶ Viden og nøgletal (*sex/gender disaggregated data*)

Som universitet skal RUC forholde sig til både medarbejdere og studerende, derfor vil der under arbejdskultur og studieliv være forskellige indsatser, der er målrettet henholdsvis studerende og ansatte.

RUC's GEP, gældende fra 2022, er udarbejdet med fokus på at etablere og sikre en systematik og struktur i arbejdet med ligestilling og mangfoldighed på RUC. Handleplanen vil derefter blive opdateret årligt. Fra 2023 vil de aktuelle nedskrevne målsætninger genbesøges og revideres i en årlig kadence. Nogle indsatser har på nuværende tidspunkt flere aktiviteter end andre. Det er intentionen, at vi over tid arbejder med alle fire tematikker.

(3) Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem mænd og kvinder (EIGE), link: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_da

(4) Gender Equality Strategy 2020-2025, link: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

(5) Horizon Europe, Work programme 2021-2022, link: http://wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf (europa.eu)

ORGANISERING OG DEDIKEREDE RESSOURCER

RUC har flere aktører, som bl.a. har ansvar for at arbejde med ligestilling og mangfoldighed. RUC har igennem det allerede etablerede ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU) forankret ansvaret for at rådgive om og fremme arbejdet med ligestilling på RUC. LMU mødes fire gange årligt og drøfter problematikker, der vedrører ligestilling, ligebehandling og mangfoldighed på RUC. LMU skal sikre, at der monitoreres på ligestillingsinitiativer på RUC samt årligt viderebringe opmærksomhedspunkter i en samlet indstilling til universitetsledelsen (UL). RUC's Prorektor er forperson for udvalget og har ansvar for udvalgsarbejdet. Udvalget omfatter repræsentanter for universitetsledelsen, det videnskabelige og administrative personale samt studerende.

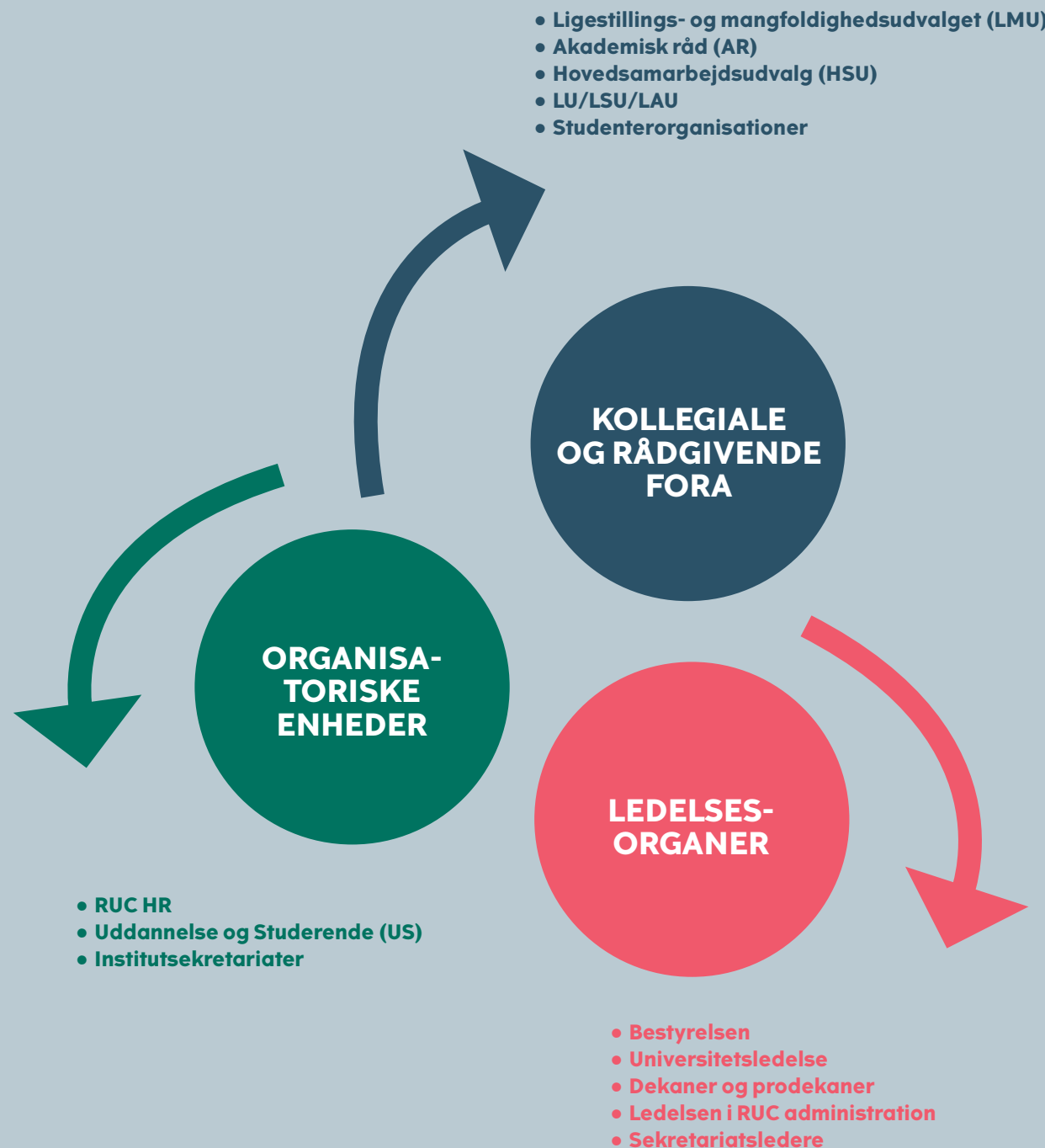
Det administrative ansvar for ligestillingsarbejdet er forankret i RUC HR, som har ansvar for at indsamle, igangsætte og afrapportere konkrete ligestillingsinitiativer, understøtte arbejdet i LMU samt bl.a. forstå indsatser med at fremme og understøtte forebyggelse og håndtering af seksuelle krænkelse på RUC-niveau. For at sikre de nødvendige kompetencer i HR til implementering af aktiviteter, monitorering mv. har HR udpeget/dedikeret en medarbejder (Gender Equality Officer), der sekretariatsbetjener LMU samt en medarbejder, der er ansvarlig for at producere ligestillingsrelateret data til afrapportering i LMU.

Herudover er der en række udvalg, enheder og nøglepersoner, som kan blive aktiveret for at indfri handlingspunkter og/eller tiltag i forbindelse med ligestillingsarbejdet på RUC.



Nedenstående diagram skildrer hvilke fora der arbejder med ligestilling på RUC. Diagrammet er opdelt således at,

- › de ledelsesfora, som har et ledelsesmæssige ansvar for at skabe de nødvendige betingelser for, at ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet kan udfolde sig er illustreret med **RØD**. Det vedrører bestyrelsen, ledelsen, universitetsledelsen og institutternes dekaner, prodekaner, sekretariatsledere samt RUC administration. De skal drøfte indikatorer fra monitoreringen og status på årets indsatser. Derudover skal de efter indstilling fra Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU) igangsætte centrale og lokale indsatser.
- › de enheder, hvor tværgående tiltag for ligestilling og mangfoldighed administrativt er forankret, er illustreret med **GRØN**. Det vedrører RUC HR og Uddannelse og Studerende (US) som igangsætter konkrete initiativer, indsamler data og driver ligestillings- og mangfoldighedsindsatser på RUC. Inden udgangen af året opsamler RUC HR en status på årets indsatser.
- › de udvalg, som har et kollegialt og rådgivende ansvar for fremme ligestilling og mangfoldighed på RUC, er illustreret med **GRÅ**. Det vedrører Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU), Akademisk råd (AR), Hovedsamarbejdsudvalg (HSU), Lokaludvalg (LU), Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) og Lokalarbejdsmiljøudvalg (LAU). De skal gennemgå opsamlringer på årets indsatser, indstille anbefalinger for nye indsatser set ift. handleplanen og datamonitoreringen samt drøfte, om der er den fornødne og forventede fremdrift i de igangsatte indsatser.



LEDELSESORGANER

RUC's bestyrelse har ansvaret for den overordnede og strategiske ledelse af universitetet. Bestyrelsen fastlægger retningslinjer for universitetets organisation, langsigtede virksomhed og udvikling ⁽⁶⁾.

Universitetsledelsen (UL) har ansvaret for den tværgående ledelse på universitetet. UL beslutter/fastlægger og rådgiver om målsætninger for RUC's samlede strategiske indsats og medvirker til at udarbejde handleplaner herfor. UL skal bistå med at drøfte og igangsætte centrale og lokale tiltag inden for de fastsatte indsatsområder ifm. ligestilling og mangfoldighedsarbejdet på RUC.

Dekaner, prodekaner og institutledelsen på universitetets fire institutternes **ISE, IKH, INM** og **IMT** har det ledelsesmæssige ansvar for at skabe de nødvendige betingelser for, at ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet kan udfolde sig på institutterne. I RUC Administration er det vicedirektørerne, som har dette ansvar for deres enheder.

Medlemmerne fra LMU fordelt på de fire institutter, studenterorganisationer og RUC's administration er ligeledes en ressource ift. at fremme det lokale ligestillingsarbejde. På institutterne kan det lokale samarbejdsudvalg (LSU) inddrages ifm. bestemte indsatsområder for at fremme ligestilling på institutterne. I forbindelse med studiemiljøet på institutterne har studielederne et ansvar for at skabe rammer for et godt fagligt og socialt studiemiljø. Studielederne er opdelt på hhv. bachelor-, kandidat- og masterniveau fordelt på de fire institutter. Studieledere er kultursættende for de studerende og bidrager med ressourcer til at øge trivsel blandt de studerende. Studieledere har ansvar for at skabe rammer for et godt fagligt og socialt studiemiljø blandt andet gennem indsatser, som fremmer socialt faglige fællesskaber.

ORGANISATORISKE ENHEDER

RUC HR har til ansvar at indsamle, igangsætte og afrapportere konkrete ligestillingsinitiativer samt bl.a. forestå

indsatser med at fremme og understøtte forebyggelsen og håndteringen af seksuelle krænkelser på RUC-niveau. Dertil har HR også ansvaret for at administrere og håndtere henvendelser til den fortrolige postkasse take-care-confidential@ruc.dk og til RUC's whistleblowerordning.

Uddannelse og Studerende (US)

US arbejder bredt med studiemiljøet. US er ansvarlig for årligt at monitorere de studerendes ligestillingsdata fordelt på bachelor og kandidatniveau og håndterer de henvendelser, der vedrører studerende i den fortrolige postkasse take-care-confidential@ruc.dk. Hvert 3. år udarbejder US en studiemiljøvurdering med dertil hørende handleplaner og lokalt forankrede indsatser.

Institutternes **sekretariater** er bindeled mellem HR og US og institutternes forsknings- og uddannelsesmiljøer.

Ved specifikke indsatser trækkes på yderligere afdelinger i administrationen som Kommunikation, Campus mv.

KOLLEGIALE OG RÅDGIVENDE FORA

Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU) har en rådgivende og debatskabende funktion og er sammensat af repræsentanter for det videnskabelige og administrative personale, repræsentanter for universitetsledelse og rektorat samt de studerende ⁽⁷⁾. LMU har til opgave at drøfte problematikker, der vedrører ligestilling, ligebehandling og mangfoldighed i forhold til køn, etnicitet, social baggrund, seksuel orientering og handicap. Center for Køn, Magt og Mangfoldighed (CKMM) fungerer som et ekspertpanel for LMU og bidrager ved at kvalificere ligestillingsarbejdet med forskningsbaseret ekspertise og konkrete initiativer.

Akademisk Råd (AR) har en rådgivende funktion over for rektor om en række centrale emner såsom forskning og uddannelse. AR godkender indstillinger til rektor om sammensætningen af bedømmelsesudvalg, med repræsentation af to forskellige køn, der skal bedømme ansøgere til videnskabelige stillinger, og

(6) Vedtægt for Roskilde Universitet, link: <https://ruc.dk/strategi-profil-og-vaerdier>

(7) Kommissorium for Ligestillings- og mangfoldighedsudvalget, link: [file:///C:/Users/lmmp/Downloads/LMU_kommissorium_141221%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/lmmp/Downloads/LMU_kommissorium_141221%20(2).pdf)



tildeler ph.d.-grader, doktorgrader samt æresdoktorgrader ⁽⁸⁾.

Hovedsamarbejdsudvalget (HSU)

fungerer som et dialogforum, hvor ledelses- og medarbejderrepræsentanter drøfter relevante samarbejdsemner. I foråret 2019 blev der under HSU nedsat en tværgående gruppe for håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger. Formålet med gruppen er at skabe et tværgående forum for at sikre en proaktiv og forebyggende indsats mod krænkelse ved eksempelvis at koordinere lokale indsatser og initiere tema-seminarer. Gruppen bidrager til at holde ligestillings- og mangfoldighedsproblematikker på dagsordenen i HSU, så det aktivt og løbende bliver drøftet. Under HSU er der etableret lokale samarbejdsudvalg (LSU/LU), som drøfter lokale forhold på de enkelte institutter og i RUC Administration.

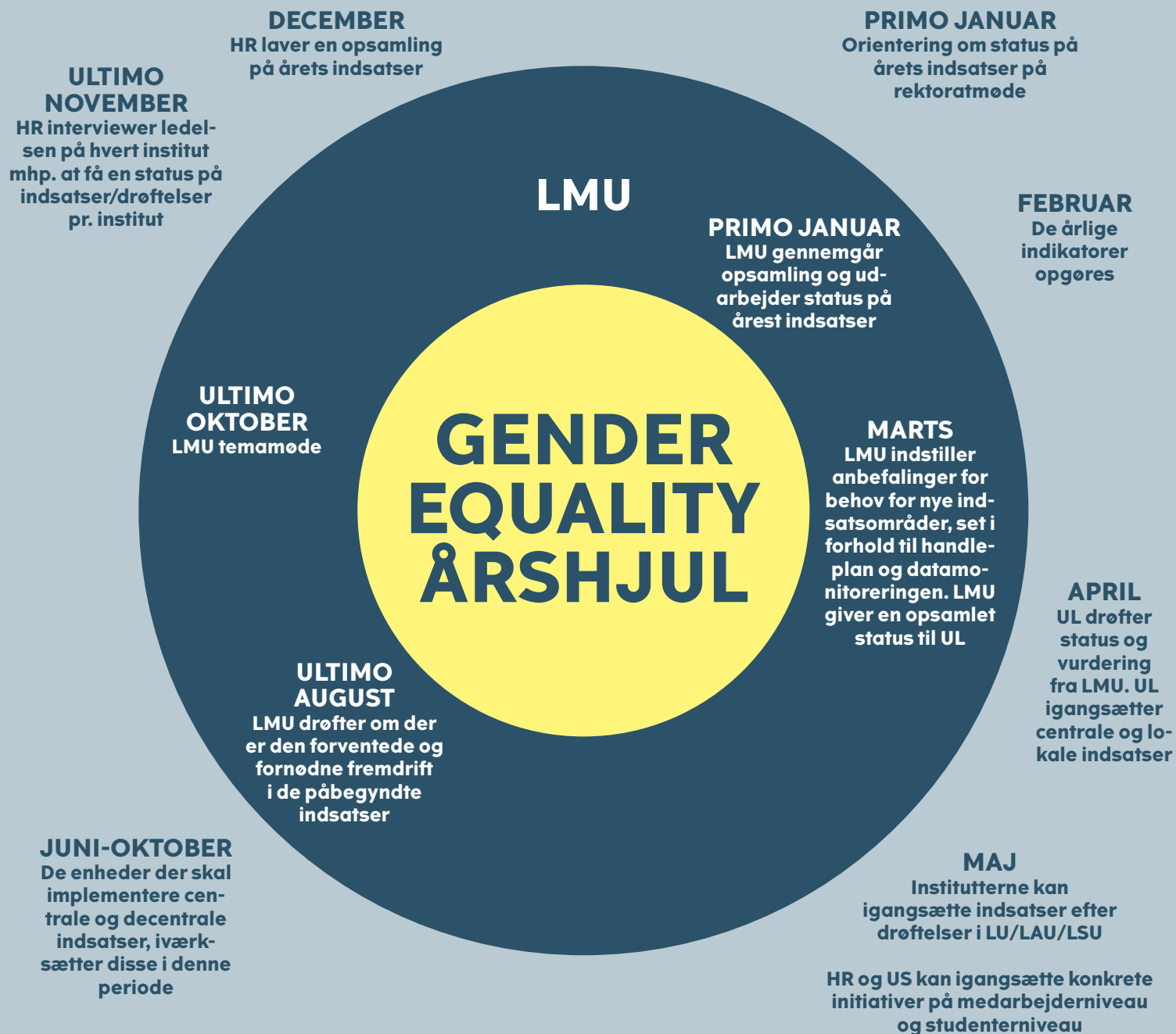
Studenteorganisationer, som universitet har et formaliseret samarbejde med, varetager studenterrettede tiltag og aktiviteter herunder RUS-arrangementer, sociale aktiviteter og studenterpolitiske tiltag.

(8) Vedtægt for Roskilde Universitet, link: <https://ruc.dk/strategi-profil-og-vaerdier>

GENDER EQUALITY ÅRSHJUL

RUC's GEP har med en fastlagt cyklus beskrevet den overordnede fortløbende proces for arbejdet med at fremme ligestilling og mangfoldighed på RUC. I modellen fremhæves involverede aktører og de faste arbejdsgange. Gender Equality årshjul skal sikre en årlig systematik med løbende udtræk af nøgletal, igangsættelser af centrale og decentrale processer, opfølgninger på medarbejder- og studenterniveau og en opsamlende status på årets indsatser på ledelsesniveau, der leder over i næste års processer og handlingsplaner.

UNIVERSITETSNIVEAU



DATA OG MONITORERING

RUC har udvalgt en række nøgletal fokuseret på køn og ligestilling, som monitoreres årligt i forbindelse med LMU's løbende arbejde. Nøgletallene vil blive forelagt ligestillings- og mangfoldighedsudvalget (LMU) og efterfølgende ledelsen med indstilling om forslag til indsatser fra LMU-udvalget. Nøgletallene vil være tilgængelig på RUC-intranet efter behandling.

RUC har en forståelse af, at køn anses som mere end den binære kønsforståelse (mand/kvinde). De tilgængelige statistikker opdeles dog på to køn.

NØGLETAL PÅ KØNSFORDELINGEN

RUC har en overordnet målsætning om at sikre en kønsfordeling på 40/60 på alle ledelses-, medarbejder- og studenter-niveauer for alle faggrupper.

Erhvervsstyrelsen præciserer: *"Ved en ligelig kønsfordeling forstås en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd (...). Det er uden betydning, om det er kvinder eller mænd der udgør 40 pct. eller 60 pct"⁽⁹⁾. Denne målsætning opereres der også med i Uddannelses- og Forskningsministeriet.*

RUC's ambition er ligestilling (50/50), men målsætningen er en kønssammensætning på 40/60 fordeling, hvormed alt inden for 40/60 fordelingen er acceptabelt, da der ofte kan være tale om små tal, som let kan have et udsving inden for denne margin.

HR har igennem en årrække monitoreret kønsfordelingen for VIP og ledelsen i forbindelse med den årlige afrapportering til ministeriet. Dette arbejde er nu systematiseret yderligere og inddrager også studerende og det administrative personale. I 2021 har vi dannet to nye rappor-

ter for nøgletal vedrørende ligestilling på RUC. Den første rapport omhandler de ansatte på RUC, som monitoreres af HR. Den anden rapport omhandler de studerende på RUC og monitoreres af US. Disse to er samlet i bilag 1. På særlige områder, hvor data ikke opfylder målsætning om en 40/60 kønsfordeling, har vi i de senere år haft en særlig monitorering. Det gælder primært rekruttering til professorater, som er et fokuspunkt i universitetets Strategiske Rammekontrakt.

Ultimo 2020 godkendte RUC's bestyrelse en reform af RUC's kandidatuddannelser. Reformen betyder, at RUC's nuværende kombinations- og fagintegrerede kandidatuddannelser erstattes af 30 nye kandidatuddannelser. 28 af uddannelserne udbydes fra 2022, mens de to sidste udbydes fra 2023. Når kandidatreformen er implementeret, vil der blive monitoreret på kønssammensætningen

for de studerende på kandidatuddannelserne, se bilag 1.

Både Ligestillings- og mangfoldighedsudvalget og ledelsen har mulighed for at bede om særskilt statistik, såfremt der er indikationer for kønsdiskrimination, som kan belyses med data.

KØNSOPDELT LØNSTATISTIK

RUC har en målsætning om, at der ikke er kønsbaserede lønforskelle. I forbindelse med de årlige lønforhandlinger monitoreres kønsopdelt lønstatistik opdelt på medarbejdergrupper; såfremt grupperne er større end 3 personer. Disse lønstatistikker drøftes på UL og HSU og bruges aktivt ved de årlige lønforhandlinger. Derudover er de tilgængelige for alle medarbejdere på intranettet.

(9) Erhvervsstyrelsen, link:

<https://erhvervsstyrelsen.dk/vejledning-maltal-og-politikker-den-konsmaessige-sammensaetning-af-ledelsen-og-afrapportering-herom>

HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING PÅ RUC

RUC's GEP vil i den nedenstående oversigt beskrive eksisterende indsatser og målsætninger og nye indsatser og aktiviteter i 2022 som der handles på.

Der vil der blive defineret yderligere målsætninger i 2022.

EKSISTERENDE TILTAG	NYE INDSATSER I 2023-2025	AKTIVITETER	MÅL-SÆTNINGER
INDSATSOMRÅDE: REKRUTTERING OG KARRIEREUDVIKLING			
<p>1) På RUC skal ligestilling og diversitet være en del af rekrutteringen. I juni 2018 indgik RUC en strategisk rammekontrakt for 2018-2021 med Uddannelses- og Forskningsministeriet, hvori der er et mål om at øge andelen af kvindelige professorer på universitetet ved løbende monitorering og drøftelser ifm. rekrutteringsprocessen. Denne indikator videreføres i den kommende rammekontrakt for at styrke mangfoldigheden i det samlede arbejde med at styrke forskningen på RUC.</p> <p>2) Et gennemført initiativ på RUC er at kønsneutralisere stillingsopslag. I foråret 2018 fik HR analyseret alle skabeloner til engelsksprogede VIP-stillingsopslag og tilrettet dem, så de blev gjort kønsneutrale.</p> <p>3) For at undgå forskelsbehandling i bedømmelser ved rekruttering af VIP er det et krav, at der nedsættes bedømmelsesudvalg, hvor mere end et køn er repræsenteret.</p>	<p>Der udarbejdes regelmæssige kursuselementer, som omhandler ligestillingsproblematikker. HR udvikler træning og awareness aktiviteter (f.eks. kurser, oplæg), der kan indgå som en del af introforløb for nyansatte VIP og TAP'er.</p>	<p>➤ Awareness træning igennem kurser</p>	<p>40/60 procent kønsfordeling i population og løbende rekruttering</p>
<p>1) RUC har i de seneste år arbejdet med at tydeliggøre krav og forventninger til det videnskabelige personale, bl.a. ved formulering af "Faculty Expectations" og "Appointment Criteria". Formålet har været at skabe større gennemsigtighed omkring forventninger både i forhold til universitetets kerneopgaver og i forhold til bidrag til ledelse og til livet på institutterne i øvrigt.</p> <p>2) RUC anbefaler, at forpersonen for ansættelsesudvalget ved opslag af stillinger på lektor- og professorniveau nedsætter en søgekomité, hvis formål er at søge markedet for mulige kandidater med henblik på at opnå stærkest muligt ansøgerfelt med repræsentation af to forskellige køn.</p> <p>3) I 2022 blev første runde af forfremmelsesprogrammet (internt spor) udført. Forfremmelsesprogrammer skal understøtte tiltrækning, udvikling og fastholdelse af kvindelige forskere ved at skabe tydeligere karriereveje.</p>	<p>Nyt reviderede forfremmelsesprogram</p>	<p>> Nyt reviderede forfremmelsesprogram</p>	<p>40/60 kønsfordeling for professorater</p>

EKSISTERENDE INDSATSER	NYE INDSATSER I 2023-2025	AKTIVITETER	MÅL-SÆTNINGER
INDSATSOMRÅDE: LEDELSE			
<p>1) I 2019 blev der udarbejdet ni ledelsesprincipper, som skal understøtte god ledelse på RUC. Blandt ledelsesprincipperne er et af punkterne: Ledelsen understøtter diversitet og mangfoldighed. Ledelsesprincipperne blev fremlagt og arbejdet med på et ledelsesseminar med den samlede ledelse på RUC og anvendt til at drøfte konkrete handlinger og nødvendige bevægelser i ledernes praksis. Ledelsesprincipperne benyttes som et dialogredskab i forbindelse med LUS, hvor lederen får mulighed for at reflektere over egen ledelse og evt. udviklingsområder.</p> <p>2) I 2022 blev der afholdt to unconscious bias træning forløb og undervisning på RUC for ledelsen og beslutningstagere med fokus på at nedbryde ubevidste kønsbias.</p>	<p>HR udvikler og afholder i 2023-2025 (eller sikrer afholdelse via eksterne konsulenter) træning/awarenessaktiviteter for studieledere, forskningsgruppelidere og sektionsledere og udpeger ambassadører på institutniveau, som sikrer implementeringen af træning mm. ift. ansættelser af TAP og VIP, samt de studerende.</p>	<p>> Workshop omkring bias træning</p>	<p>Få udbredt kendskab til biasbegrebet og evne til at anvende det i forbindelse med relevante beslutninger.</p>

EKSISTERENDE TILTAG	NYE INDSATSER I 2023-2025	AKTIVITETER	MÅL-SÆTNINGER
---------------------	---------------------------	-------------	---------------

EKSISTERENDE INDSATSER	NYE INDSATSER I 2023-2025	AKTIVITETER	MÅL-SÆTNINGER
------------------------	---------------------------	-------------	---------------

INDSATSOMRÅDE: ARBEJDSKULTUR OG STUDIELIV

<p>1) På RUC er et trygt og godt studie- og arbejdsmiljø vigtigt. I vores politik om krænkende handlinger beskrives, hvordan RUC håndterer sager, hvor ansatte og studerende har været udsat for krænkende adfærd. Alle medarbejdere og studerende har mulighed for at henvende sig til en fortrolig, elektronisk postkasse: take-care@ruc.dk postkasse med deres oplevelser. Denne fortrolige postkasse administreres af HR.</p> <p>2) På RUC har vi flere aktive indsatser for at skabe et godt arbejdsmiljø. I løbet af 2020 afholdtes tre temamøder om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger med Mille Mortensen. Vi har i 2021 revideret vores politik om håndtering af krænkelse.</p> <p>3) I 2022 blev RUC's Mangfoldighedspolitik til en politik for mangfoldighed og inklusion som indholdsmæssigt er tilpasset nutidens formuleringer og strategier.</p> <p>4) For at sikre at RUC fremmer en åben organisationskultur, hvor de ansatte trygt kan berette om ulovligheder eller alvorlige uregelmæssigheder, blev der i 2022 implementeret en whistleblowerordning (WBO) samt skabe en kobling til take-care postkassen.</p>	<p>Guidelines som understøtter forældres familie- og karrieremuligheder, samt udfordre eksisterende kønsstereotyper og øge fædrenes incitament til at tage forældreorlov uden at det giver anledning til fravalg af en akademisk karriere.</p>	<p>➤ Indføre nye barselstiltag med obligatoriske samtaler ved barsel og forældreorlov – før, under og efter barsel</p>	<p>40/60 procent kønsfordeling i population</p>
---	--	--	---

<p>1) RUC har en målsætning om at skabe et inkluderende studiemiljø. I 2018 udkom en studiemiljøvurdering som havde fokus på de studerendes trivsel, samt en henvisning til kontaktoplysninger til Studenterrådgivningen og en anonym postkasse, som de studerende kunne benytte efter behov.</p> <p>2) Et andet initiativ på RUC har været at skabe dialog mellem ledelsen og Studenterrådet (SR). I november 2020 blev der afholdt SR et temamøde om sexismen. Mødet satte fokus på adfærd og kulturelle rammer i forhold til sexismen.</p> <p>3) I SR uddannes bestyrelsesmedlemmer og frivillige gennem oplæg og workshop inden for gender sensitivity. I forbindelse med studiestarten har SR siden 2018 haft stort fokus på inklusion, og i 2019 blev der for en periode ansat en inklusionsansvarlig koordinator.</p> <p>4) I 2022 blev der udarbejdet en samværspolitik med værdier for introforløbet for nye studerende således at alle føler sig velkomne og inkluderede.</p> <p>5) I 2022 begyndte SR at uddanne medlemmer og frivillige igennem dialogbaserede tiltag til at fokusere mere på at inkludere personer uden for det binære spektrum.</p>	<p>Igangsættelse af to projekter der skal undersøge facilitering af projekt- og gruppeformation for studerende mhp. inklusion og diversitet</p>	<p>➤ Formulering af anbefalinger til studieledere og studienævn vedr. projekt og gruppedannelse mhp. diversitet og inklusion</p>	<p>Positiv udvikling i udvalgte indikatorer fra læringsbarometeret og studiemiljøvurderinger.</p>
---	---	--	---

INDSATSOMRÅDE: VIDEN OG NØGLETAL

<p>1) Hvert tredje år indberettes en ligestillingsredegørelse til ligestillingsministeren, som giver indblik i målsætninger, handlinger og fakta på personaleområdet, samt målsætninger for ligestilling i kerneydelser.</p> <p>2) Kønssammensætningen for VIP-stillinger beskrives hvert år i Forskningsredegørelsen som fremlægges i Forskningsudvalget, Akademisk Råd, Universitetsledelse og RUC's bestyrelse.</p> <p>3) Hvert år udarbejdes en SDG-rapport med overblik over aktiviteter, der relaterer sig til FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling. Under verdensmål 5: ligestilling mellem kønnene, beskrives aktuelle indsatser på RUC.</p> <p>4) RUC's center for køn, magt og mangfoldighed (CKMM) afholder løbende arrangementer om køn, ligestilling mv. som er offentligt tilgængelige for RUC's medarbejdere, studerende og andre interesserede.</p>	<p>HR og Forskningservice systematiserer allerede tilgængelige ligestillingsrelaterede data og forestår monitorering af disse data.</p> <p>Etabling af årshjul som giver overblik over årets vigtigste opgaver vedr. ligestilling og mangfoldighed på RUC med løbende indsatser og drøftelser i UL og på institutterne.</p> <p>Udvidelse af studiemiljøvurderingen og arbejdspladsvurdering (APV) med specifikke spørgsmål og systematisk opfølgning om ligestillings- og mangfoldighedsproblematikker som studerende og medarbejder på Roskilde Universitet.</p>	<p>➤ Kønsbaseret dataindsamling</p>	<p>Et procesorienteret, datadrevet og struktureret arbejde med Gender Equality</p>
--	---	-------------------------------------	--

BILAG TIL HANDLEPLANEN

1. Nøgletal på kønsfordelingen
2. Kommissoriet for ligestillings- og mangfoldighedsudvalget, se link:
<https://intra.ruc.dk/index.php?id=47767>



REKTORS UNDERSKRIFT

KONTAKT

**FORPERSON I LMU
PROREKTOR PETER KJÆR
pkjaer@ruc.dk**

**GENDER EQUALITY OFFICER
LINE MATHILDE MØLLER
lmp@ruc.dk**