

# Professionshøjskolen Absalons Ligestillingsplan 2023 - 2025



Absalon er en institution, der bygger på respekt, værdighed og ligeværd, og vi ønsker, at medarbejderstaben og vores sammensætning af studerende afspejler det omgivende samfund.



## Forord

Absalon stræber efter at være en social ansvarlig og mangfoldig institution, der understøtter et godt psykisk miljø med fokus på trivsel for både medarbejdere og studerende. Absalon er en institution, der bygger på respekt, værdighed og ligeværd, og vi ønsker at medarbejderstaben og vores sammensætning af studerende afspejler det omgivende samfund. På Absalon fokuserer vi på at skabe gode lærings- og arbejdsmiljøer, hvor alle udviser respekt for hinanden og bidrager til at skabe et godt og trygt fællesskab.

Den gode adfærd på Absalon hviler på værdierne:

- Engagement og lyst til at lære
- Trivsel
- Rummelighed
- Tolerance
- Respekt
- Ansvarlighed

Absalon arbejder derfor målrettet for at sikre ligestilling, diversitet og inklusion blandt medarbejdere og studerende. Med denne ligestillingsplan (Gender Equality Plan) ønsker Absalon at sikre en kontinuerlig opmærksomhed på og et systematisk arbejde med kønsligestilling.



**Camilla Wang**  
*Rektor for Professionshøjskolen Absalon*

## Baggrund

Absalons ligestillingsplan organiserer og følger op på arbejdet med ligestilling i hele organisationen. Ligestillingsplanen er en måde at samle, synliggøre og dermed optimere og videreudvikle Absalons eksisterende arbejde med ligestilling.

### Hvad er en ligestillingsplan?

Europakommissionen definerer en ligestillingsplan (Gender Equality Plan) som "a set of commitments and actions that aim to promote gender equality in an organisation through a process of structural change".

Det er således en handleplan med fokus på at bedre ligestilling, bl.a. ved at reducere bias, og med tydelige målsætninger og integreret løbende opfølgning.

At have en ligestillingsplan er et krav for at kunne søge om midler i bl.a. EU's rammeprogram Horizon Europe.

### Hvad består Absalons ligestillingsplan af?

Absalons ligestillingsplan indeholder målsætninger for og oversigt over Absalons indsatser for kønsligestilling. Den er baseret på konkrete rapporteringsdokumenter fra Absalons allerede pågående arbejde med at sikre kønsligestilling, diversitet og inklusion for medarbejdere og studerende.

### Dataindsamling og monitorering

Absalon indsamler og rapporterer på en række data vedrørende ligestilling blandt ansatte og studerende. Disse data ligger til grund for planens målsætninger og indsatser. Der måles årligt på progressionen på de udvalgte data.

Absalon anerkender, at ikke alle mennesker hører hjemme i de binære køns kategorier (mand og kvinde), og at køn består af en stor variation af kønsidentiteter eller kønsudtryk. Imidlertid er Absalons dataindsamling baseret på den binære kønsopdeling.

Se en oversigt over de på Absalon indsamlede data i bilag 1.

### Ligestillingsredegørelse

Absalon udarbejder i henhold til ligestillingsloven en ligestillingsredegørelse hvert tredje år. Heri redegøres for målsætninger og initiativer til at fremme ligestillingen mellem kønnene. Tallene for personaleområdet inkluderer kønsfordelingen blandt direktører, chefer, ledere og specialister samt personalet som helhed. Ligestillingsredegørelsen indeholder også eksempler på, hvordan Absalon arbejder med kønsligestilling for ansatte samt i kerneydelserne rettet mod studerende. [Absalons seneste ligestillingsredegørelser findes her.](#)

# Målsætninger og indsatser

Nedenfor findes Absalons målsætninger og indsatser på ligestillingsområdet for 2023 - 2025.

## A. Køn og rekruttering

Formålet med at styrke ligestilling og diversitet i rekruttering og forfremmelse er at sikre, at sammensætningen af Absalons medarbejderstab og studerende afspejler det omgivende samfund.

### Indsats: Rekruttering

Absalon arbejder målrettet med rekruttering af medarbejdere og studerende, for at sikre, at materiale, platform etc. målrettes til at tiltrække begge køn.

#### *Rekruttering af medarbejdere*

Absalon har udviklet og anvender annonceskabeloner og rekrutteringsmateriale, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn. Absalon opfordrer desuden alle uanset køn og baggrund til at søge de opslåede stillinger.

#### *Rekruttering af studerende*

Absalon benytter kønsopdelte data i forbindelse med identifikation af vores målgruppe, herunder når der trækkes data om ansøgere til vores uddannelser, og når der udarbejdes studentertilfreds-hedsundersøgelser, evalueringer og andre brugerundersøgelser. Vores uddannelser søges i højere grad af kvinder, hvor vi i ligestillingsammenhæng også sigter efter at nå de unge mænd, når vi rekrutterer studerende.

#### *Kommunikation og visuel identitet*

Absalons kommunikation og visuelle identitet sigter altid mod at have lige repræsentation af køn i valg af cases, fotos mm. Dertil arbejder vi kontinuerligt med at vores materiale produceres og opdateres ud fra en målsætning om også at repræsentere det underrepræsenterede køn i sammenhænge, hvor der er en markant skævhed i fordelingen mellem køn.

## B. Krænkende handlinger

Formålet med Absalons fokus på krænkende handlinger er, at det er en prioritet for Absalon at både medarbejdere og studerende færdes i en socialt ansvarlig institution, der understøtter et godt psykisk miljø med fokus på trivsel, hvor der løbende arbejdes med at skabe en sund kultur fri for mobning, seksuel chikane, forskelsbehandling og andre krænkelse.

### Indsats: Politik for krænkende handlinger - for medarbejdere

Absalons Hovedarbejdsmiljøudvalg (H-AMU) og Hovedsamarbejdsudvalg (HSU) vedtog i 2021 en politik for krænkende handlinger. Politikens formål er at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø med fokus på trivsel. Politikken skal sikre tydelige rammer for alle ansatte og skal understøtte, at ansatte ikke oplever krænkelse i deres arbejdsliv på Absalon.

Ledelsen, arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsorganisationen har et fælles fokus på krænkende handlinger, herunder læring fra konkrete episoder og fortsat dialog og forebyggelse. Emnet tages op hvert år i H-AMU og HSU samt indgår som en del af onboardingen af nye medarbejdere og ledere.

Denne politik suppleres af et løbende og forebyggende kulturarbejde for alle ansatte, undervisning til ledere og tillidsvalgte, mulighed for hjælp til den krænkede samt organisatoriske rammer for opfølgning ift. disse initiativer.

Absalon gennemfører desuden en arbejdspladsvurdering (APV) hvert tredje år, hvor der indsamles data om ansattes oplevelse af vold, seksuel chikane, mobning eller anden krænkende adfærd.

### **Indsats: Retningslinjer for god adfærd - for studerende**

På Professionshøjskolen Absalon fokuserer vi på at skabe gode lærings- og arbejdsmiljøer, hvor alle udviser respekt for hinanden og bidrager til at skabe et godt og trygt fællesskab. Kulturen på Absalon er noget vi skaber sammen, og den har stor betydning for det gode studiemiljø.

Formålet med retningslinjerne er at beskrive, hvad god adfærd er på Absalon, og skabe klarhed over, hvilke typer adfærd der er uacceptable. Når den studerende ødelægger eller forstyrrer det gode undervisningsmiljø, kan der opstå situationer, hvor Absalon bliver nødt til at sanktionere. Der vil i disse tilfælde blive foretaget en vurdering af sagen, hvorefter en passende sanktionsmulighed kan benyttes.

## **C. Læring og kapacitetsopbygning**

Formålet med Absalons indsatser inden for læring og kapacitetsopbygning er at styrke den organisatoriske viden om ligestilling og diversitet for at sikre, at vi har den rette viden til at adressere de ligestillingsmæssige udfordringer, som identificeres i organisationen.

### **Indsats: Arrangementer og dialog**

HR og Organisation vil igangsætte arrangementer og/eller dialog ift. indsatser, som går på tværs af centre og afdelinger. Chefer for Absalons centre og afdelinger kan supplere med lokale arrangementer og/eller dialog, hvis der opstår specifikke lokale behov.

Arrangementerne og dialogen skal understøtte de specifikke ligestillingsindsatser, som Absalon fokuserer på i den aktuelle ligestillingsplan. Fokus kan bl.a. være på bevidsthedsskabelse af ubevidste kønsbias, debat om det kønsopdelte arbejdsmarked og pipeline af medarbejdere og studerende mv.

Initiativerne skal målrettes den/de gruppe(r), hvor der vurderes at være størst behov og/eller effekt. Der sigtes efter at ramme følgende målgrupper på skift:

- Chefer og ledere
- Medlemmer af samarbejdsorganisationen, herunder tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter
- Medarbejdergruppen som helhed
- De studerende

### **Indsats: Tematiserede debatter i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) og Hoved Arbejdsmiljøudvalget (H-AMU)**

Ved drøftelsen af de årlige personalenøgletal udvælges et eller flere temaer, som tages op til yderligere drøftelse i HSU og H-AMU. Drøftelsen rammesættes, understøttes og faciliteres efter behov af en faglig kapacitet på området.

## Dedikerede ressourcer og ansvar

Det overordnede ansvar for ligestillingsindsatsen på Absalon ligger hos direktionen.

Direktionen, chefgruppen, Hovedsamarbejdsudvalget og Hovedarbejdsmiljøudvalget afdækker årligt ligestillingsudfordringer, og på baggrund heraf igangsættes relevante initiativer som fx kompetenceudvikling og andre bevidsthedsøgende tiltag samt monitorering af initiativerne. Ansvar for Absalons ligestillingsindsats understøttes af HR og Organisation. HR og Organisation er endvidere ansvarlige for opfølgning på de planlagte og igangsatte ligestillingsindsatser, som er beskrevet i denne ligestillingsplan.

Stab for Forskning og Udvikling rådgiver om indarbejdelse af ligestillingsperspektiver i konkrete forskningsprojekter.

# Bilag 1: Oversigt over Absalons dataafrapportering på kønsområdet

Absalon rapporterer årligt på følgende nøgletal.

## HR nøgletal

HR og Organisation opgør årligt i første kvartal nøgletal på kønsfordeling blandt Absalons ansatte i *Personalenøgletal*. Målgruppen er Absalons direktion, chefgruppe samt samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen.

*Rapportering på ledelsesniveau:*

- Fordeling af køn på ledelsesniveauerne (hvh. direktører, chefer og ledere)

*Rapportering på den samlede medarbejderstab:*

- Fordeling af køn blandt medarbejdere

*Rapportering på afdelingsniveau:*

- Fordeling af køn i Absalons faglige centre
- Fordeling af køn i Absalons fællesfunktioner

*Rapportering på bestyrelsesniveau:*

- Fordeling af køn i bestyrelsen (ekskl. medarbejder- og studenterrepræsentanter)

## Studiebestanden

Studiehjælp - Optagelse, Vejledning og Data rapporterer årligt pr. 1. september kønsfordelingen blandt Absalons studerende. Målgruppen er Absalons bestyrelse, direktion, chefgruppe samt organisationen som helhed.

*Rapportering på studiebestanden:*

- Fordeling af samtlige studerende på grunduddannelser opdelt på uddannelse, lokation og køn



**AB  
SAL  
ON**

PROFESSIONS-  
HØJSKOLEN  
ABSALON