



GENDER EQUALITY PLAN

Københavns Professionshøjskoles
ligestillingsindsats, 2022-2023

BAGGRUND

Københavns Professionshøjskole (KP) er en socialt ansvarlig institution, der respekterer forskellighed og sikrer ligestilling.

Denne Gender Equality Plan (GEP) skal bidrage til, at KP arbejder målrettet med at undgå usaglig forskelsbehandling, med at fjerne eventuelle barrierer for ligestilling, og for at understøtte lighedsidealet, så enhver kan gøre sig gældende og bidrage uanset baggrund, køn, religion mv. Ved at sikre lige muligheder for alle, skabes der rum for mangfoldighed, der er med til at gøre KP til en spændende og dynamisk arbejdsplads og uddannelsesinstitution. Vi er fælles, men ikke ens.

KP's GEP skal sikre et kontinuerligt fokus på ligestilling og systematik i arbejdet med at identificere eventuelle problemstillinger af denne type på KP.

Planen omfatter både KP's ansatte og studerende, og indeholder en oversigt over planlagte og igangsatte ligestillingsindsatser på KP i perioden 2022 - 2023.

ORGANISERING AF ARBEJDET

Det overordnede ansvar for KP's ligestillingsindsats ligger i direktionen.

HR understøtter direktionen i arbejdet med at identificere og gennemføre relevante ligestillingsinitiativer, og udarbejder én gang årligt et oplæg til direktionen, der bl.a. indeholder:

- Nøgletal for ligestilling på KP.
- Status på de igangværende ligestillingsindsatser og evt. forslag til ændringer heri.
- Forslag til nye ligestillingsinitiativer på KP.

UNDERSTØTTELSE AF ARBEJDET

For at understøtte ligestillingsindsatsen på KP, er der i HR afsat dedikerede ressourcer til bl.a. at indhente kønsopdelte data, ligesom HR er tovholder på arbejdet med at identificere og gennemføre ligestillingsinitiativer.

Der afsættes en pulje på 25.000 kr. årligt under HR, der kan benyttes til at understøtte kapacitetsopbygning og træning i fremme af lighed mellem kønnene.

KP vil initiere såvel oplysnings- som uddannelses tiltag om ligestilling mellem kønnene. Aktiviteterne vil inddrage hele KP og være en løbende og langsigtet proces.

De konkrete aktiviteter og metoderne for træning og kapacitetsopbygning udvikles i takt med, at der identificere relevante områder for indsatser.

PRIORITEREDE LIGESTILLINGSINDSATSER 2022-2023

Indsats: Styrke arbejdet med forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd på KP

Formål	Handlinger
<p>KP udarbejdede i efteråret 2021 retningslinjer for håndtering og forebyggelse af krænkelse på KP, som skal sikre fokus på forebyggelse af krænkelse og understøtte en effektiv og korrekt håndtering af eventuelle sager.</p> <p>På baggrund af de erfaringer, som KP nu har opnået, skal der ses på behovet for at revidere og forbedre de eksisterende retningslinjer.</p>	<p>Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af chefer, ledere, medarbejdere og studerende, der skal udarbejde et udkast til reviderede retningslinjer</p> <p>Arbejdsgruppen skal også se på, om der skal udarbejdes yderligere dokumenter, der kan understøtte håndteringen af konkrete krænkelsessager.</p> <p>Derudover skal arbejdsgruppen komme med forslag til, hvordan vi sikrer os, at alle medarbejdere og studerende ved, hvor man kan henvende sig, hvis man oplever at blive krænkede på KP.</p>

Indsats: Køn i forskning og uddannelse

Formål	Handlinger
<p>At sætte fokus på, at kønsdimensionen tænkes ind i KP's FoU-aktiviteter, både i planlægning, udførelse og afrapportering af forskning og i undervisningen.</p> <p>At forskere og undervisere ansat ved KP har relevant viden og kompetencer om køns betydning for forskning og uddannelse.</p>	<p>Alle FoU-ledere har i første halvdel af 2023 en teamdrøftelse om, hvordan vi indtænker kønsdimensionen i FoU-arbejdet.</p> <p>HR orienteres herefter om drøftelsen, hvorefter evt. forslag til indsatser vurderes og initieres.</p>

Indsats: Nøgletal omkring ligestilling på KP

Formål	Handlinger
<p>At afdække, hvilke kønsopdelte data om personale og studerende, der er relevante at følge på KP, og som kan danne grundlag for en årlig rapportering.</p> <p>Nøgletallene skal kvalificere beslutningsgrundlaget for prioritering og igangsættelse af mulige ligestillingsinitiativer i KP.</p>	<p>HR undersøger hvilke data, der kunne være relevante nøgletal at monitorere for at sikre, at KP arbejder aktivt for ligestilling og ligebehandling.</p> <p>Der tages bl.a. udgangspunkt i den ligestillingsredegørelse, som alle statslige organisationer udarbejder hvert 3. år.</p> <p>Nøgletallene gøres tilgængelige i PowerBI inden 1. september 2023.</p>