



GENDER EQUALITY PLAN

Københavns Professionshøjskoles ligestil-
lingsplan for 2026-2027

BAGGRUND

Københavns Professionshøjskole (KP) er en socialt ansvarlig institution, der respekterer forskellighed og har fokus på 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 arbejde for 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 evt. 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 2026-2027.

ORGANISERING OG UNDERSTØTTELSE AF ARBEJDET

Det overordnede ansvar for KP's ligestillingsindsats ligger i direktionen. HR understøtter direktionen og er tovholder i arbejdet med at identificere og gennemføre relevante ligestillingsinitiativer. I HR er der afsat dedikerede ressourcer til bl.a. at indhente kønsopdelte data, og i forbindelse med opdatering af ligestillingsplanen udarbejder HR 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.

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

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

DATAINDSAMLING OG MONITORERING

HR indhenter en række data, der indgår som afsæt for drøftelse af relevante ligestillingsinitiativer, og monitorerer bl.a. på følgende områder:

- Kønsdiversitet
- Løngab mellem mænd og kvinder
- Rekruttering.

PRIORITEREDE LIGESTILLINGSINDSATSER 2026-2027

Indsats: Lige muligheder gennem hele ansættelsesforløbet

Formål	Handlinger
<p>At styrke KP's position som en attraktiv og moderne arbejdsplads, der kan tiltrække, udvikle og fastholde dygtige medarbejdere.</p> <p>KP forpligter sig til at sikre en rekrutterings- og udviklingspraksis, der aktivt reducerer bias og skaber lige muligheder for alle uanset køn, alder, etnicitet eller andre baggrundsforhold.</p> <p>Indsatsen understøtter samtidig en livsfaseorienteret tilgang, hvor balancen mellem arbejdsliv og privatliv betragtes som en forudsætning for trivsel, engagement og bæredygtige karriereveje.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Fortsat fokus på ubevidste kønsbias i rekrutteringen ved at sikre bredt sammensatte ansættelsesudvalg og ved at anvende billeder i stillingsopslag, der repræsenterer flere køn og andre former for diversitet.• KP implementerer nye regler for åbenhed om løn, herunder krav om lønspænd ved stillingsopslag.• KP udarbejder årligt kønsopdelt lønstatistik der bliver præsenteret i en nyhed på KP Intra. Alle medarbejdere har adgang til disse statistikker.• KP's Hovedsamarbejdsudvalg har nedsat en arbejdsgruppe, som skal afklare, hvordan KP kan arbejde mere aktivt med at sikre gode arbejdsvilkår og den relevante fleksibilitet i forskellige livsfaser og evt. udarbejde et inspirationskatalog, der giver ledere konkrete redskaber til at understøtte medarbejderes ønsker om øget fleksibilitet i arbejdslivet.

Indsats: Kortlægning og kønsfordelingen på KP's uddannelser

Formål	Handlinger
<p>Som led i KP's 2024 strategi om flere uddannelsessøgende, samt KP's udfordringer med kønsfordelingen af de studerende på flere uddannelser, blev der i 2024 iværksat en kortlægning af kønsfordelingen på KP's uddannelser.</p> <p>Formålet med kortlægningen er at skabe et tydeligt overblik over kønsfordelingen på KP's uddannelser og give konkrete eksempler på, hvordan uddannelserne kan arbejde</p>	<p>Ledelses- og Kommunikationssekretariatet (LKS) har udarbejdet en oversigt over udviklingen i kønsfordelingen i perioden 2015–2025 på alle KP's uddannelser, som præsenteres for direktionen i foråret 2026. På baggrund af dette koordinerer LKS en proces, hvor pædagog-, lærer-, socialrådgiver- og sygeplejerskeuddannelserne indsamler og beskriver deres konkrete indsatser for kønsbalance på uddannelsesniveau.</p>

med at reducere skæv kønsbalance. Samtidig skal arbejdet understøtte gensidig inspiration og danne grundlag for at vurdere behovet for yderligere handlinger.

Indsats: Understøttelse af køn og mangfoldighed i administrative forskningsprocesser

Formål	Handlinger
At sikre, at de administrative og organisatoriske processer, der understøtter forskningen, fremmer ligestilling og mangfoldighed, herunder organisatorisk praksis – uden at indføre parallel regulering af rekruttering eller medarbejdersammensætning.	<ul style="list-style-type: none">• Udarbejde og formidle vejledninger til ledere på forskningsområdet om, hvordan køn og diversitet kan integreres i organisatoriske processer, evalueringer og beslutningspraksis.• Facilitere seminarer, workshops eller netværk, hvor erfaringer med køns- og diversitetsopmærksomhed i administrative forskningsprocesser deles.• Dokumentation af <i>best practices</i> og læring, der kan anvendes institutionelt som vidensgrundlag.