Ligestillingsplan for Erhvervsakademi København

Glædende fra 1. oktober 2026

Baggrund

Erhvervsakademi København (EK) har som uddannelses- og vidensinstitution et ansvar for at fremme ligestilling, mangfoldighed og lige muligheder for alle ansatte og studerende. EK arbejder ud fra et grundlæggende princip om, at faglighed, kompetencer og kvalitet er styrende for beslutninger vedrørende ansættelse, karriereudvikling, ledelse, forskning og uddannelse.

Planen dækker både ansatte og studerende og fastlægger rammerne for, hvordan ligestilling indarbejdes i daglige arbejdsgange, arbejdsmiljø, dataopfølgning og EK's eksterne samarbejder – herunder ansøgninger om forsknings- og udviklingsmidler.

Vi vil på EK sikre transparens, systematik og løbende opmærksomhed på ligestilling som en integreret del af EK's samlede HR-, ledelses- og forskningspraksis.

Ligestillingsplanen er godkendt af EK's direktion den 10. september 2026.

Organisering og dedikerede ressourcer

Formålet med ligestillingsplanen er at understøtte ambitionen om en bred mangfoldighed, diversitet og ligestilling på EK. Planen formaliserer og dokumenterer, at ligestilling og ligebehandling indgår som et naturligt og løbende hensyn i ledelse, HR-processer, arbejdsmiljø og forskningsaktiviteter. Hertil arbejdes der systematisk og inkluderende med kvalitet, åbenhed og inddragelse i kvalitetsarbejde på EK herunder i kvalitetssikringen af uddannelsernes læringsmiljø.

Ligestillingsplanen bruges til at skabe en fælles ramme i organisationen for monitorering, dialog og kontinuerlig forbedring af ligestilling på EK.

Gender Equality Plan

EK's Gender Equality Plan (GEP) indgår som en integreret del af EK's arbejde med mangfoldighed, diversitet og ligestilling.

Dataindsamling og monitorering

EK arbejder systematisk med data som grundlag for dialog og opfølgning på ligestilling. Der udarbejdes årligt en HR-redegørelse, som indeholder relevante nøgletal, herunder:

- kønsfordeling blandt ansatte samlet og fordelt på stillingskategorier.
- kønsfordeling på ledelsesniveau.
- kønsfordeling i rekrutteringer og fratrædelser, hvor datagrundlaget tillader det.

EK gennemfører løbende arbejdspladsvurderinger (APV), hvor:

- spørgsmål og resultater kan analyseres i et ligestillings- og trivselsperspektiv
- eventuelle forskelle i oplevet arbejdsmiljø mellem køn kan danne grundlag for dialog og opfølgende tiltag

EK deltager i nationale undersøgelser af studie- og arbejdsmiljø, herunder Danmarks Studieundersøgelse, hvor kønsopdelte resultater opgøres og danner grundlag for dialog og udvikling. Desuden indgår køn som parameter i flere

forskellige datarapporter i power BI, som udarbejdes på EK, og er med til at give et billede af de studerende på hver uddannelse og deres uddannelsesmønstre.

EK (HR) udarbejder fra juni 2027 en årlig rapport, der skal identificere kønsbestemte løngab og sikre gennemsigtighed i organisationens ligestillingsindsats. Rapporten vil blive offentliggjort på EK's hjemmeside. Med denne årlige rapport efterlever EK EU's krav vedrørende offentliggørelse af data om kønsligestilling (gender equality), primært drevet af EU's løngennemsigtighedsdirektiv og CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Ledelsesforankring

Det overordnede ansvar for ligestilling på EK er forankret i direktionen. På tværs af enhederne Forskning og Innovation samt HR er der nedsat et team, der fortløbende monitorerer Gender Equality planen. De beskrevne indsatser er integreret i eksisterende ledelses-, HR- og kvalitetsprocesser, hvor der er afsat tid, kompetencer og organisatorisk ansvar.
I det løbende arbejde betyder det, at hele ledelsesgruppen har ansvaret for

- at sikre saglige og transparente rekrutterings- og ledelsesbeslutninger.
- at ligestillingshensyn indgår i dialoger om arbejdsmiljø, trivsel og kompetenceudvikling.
- at forsknings- og udviklingsaktiviteter gennemføres med opmærksomhed på ligestilling som en integreret del af projektledelse og teamorganisering.

I praksis har HR det koordinerende ansvar for:

- indsamling, analyse og formidling af nøgletal, herunder rapportering af medarbejdersammensætningen, herunder kønsfordeling.
- udarbejdelse af årlig HR-redegørelse.
- understøttelse af ledelsen i forhold til ligestillingsperspektiver i HR- og arbejdsmiljøindsatser.

Prioriterede ligestillingsindsatser

EK arbejder med ligestilling som et tværgående princip. Ligestilling handler om lige muligheder og deltagelse, mens ligebehandling handler om, at beslutninger træffes på baggrund af saglige kriterier uden usaglig forskelsbehandling.

Indsats: Systematisk dataopfølgning	
Formål	Aktivitet
At skabe transparens og sikre et faktabaseret grundlag for arbejdet med ligestilling ledelsesmæssige drøftelser om ligestilling.	Årlig HR-redegørelse med kønsopdelte nøgletal udarbejdes til bestyrelsen og samarbejdsorganisationen, herunder: • medarbejdersammensætning • ledelse • rekruttering og fratrædelser Udviklingen i nøgletal anvendes som grundlag for ledelsesmæssig dialog. Data stilles til rådighed i et format, som kan anvendes i eksterne forsknings- og udviklingsansøgninger.

Indsats: Ligestillingsperspektiv i arbejdsmiljøarbejdet	
Formål	Aktivitet
At sikre et trygt, respektfuldt og inkluderende arbejdsmiljø og en kultur, hvor alle ansatte oplever lige muligheder for deltagelse, udvikling og trivsel.	Alle medarbejdere tilbydes strukturerede udviklings- og karrieresamtaler med deres leder, som giver lige mulighed for at drøfte arbejdsmiljø, faglige ambitioner, ansvar, kompetenceudvikling og karriereveje. Der gennemføres årlig arbejdsmiljødrøftelse og evaluering af MUS-proces i Fælles Samarbejdsudvalget på EK. Ved arbejdspladsvurderinger anvendes APV-skemaer til opfølgning med opmærksomhed på, om der kan identificeres kønsrelaterede forskelle i trivsel, arbejdspres eller oplevet balance. Resultater fra APV og trivselsmålinger drøftes i relevante ledelsesfora med mulighed for at inddrage et ligestillingsperspektiv. Håndtering af krænkende adfærd, herunder seksuel chikane, sker efter klare og kendte procedurer.
Indsats: Ligestilling som integreret del af rekruttering	
Formål	Aktivitet
At fastholde fagligt funderede og saglige rekrutteringsprocesser og at sikre, at alle kandidater vurderes på lige vilkår, og at køn ikke har indflydelse på mulighed for ansættelse eller karriereudvikling.	EK arbejder med ligestilling og ubevidste bias som en del af ledelsesdialoger og HR-understøttelse. Der er undervisning i bias for rekrutterende ledere mhp. at styrke rekrutterings- og beslutningsprocesser i forbindelse med ligestillings-/ligebehandlingsperspektiver. Stillingsopslag opslås eksternt og udformes med fokus på inkluderende og sagligt sprog, der henvender sig bredt og beskriver kompetencekrav tydeligt. Sammensætning af ansættelsesudvalg tilstræbes at være kønsbalanceret, hvor det er praktisk muligt. Ansættelsesbeslutninger baseres på klare kriterier og fokus på kompetencer frem for køn. Løbende dialog med ledere om karriereudvikling, herunder adgang til kompetenceudvikling og lederopgaver, med fokus på lige muligheder.
Indsats: Ligestilling inden for forskning og ekstern finansiering	
Formål	Aktivitet

At sikre, at EK's forskningsaktiviteter understøtter lige muligheder og lever op til EU kommissionens krav om Gender Equality Plan for at søge EU midler.	Projektledelse og samarbejdsformer tilrettelægges med opmærksomhed på lige muligheder for deltagelse, arbejdsvilkår og kompetenceudvikling. Projekter bemandes ud fra princippet om, at den bedst kvalificerede ansættes, samtidig med bred og mangfoldig rekruttering sikres bl.a. ved eksterne opslag. I sammensætning af projektteams tilstræbes en mangfoldig kompetenceprofil, hvor kvalifikationer og erfaring er styrende. Der er fokus på at minimere bias i processen gennem dialog med både nye og erfarne projektledere om, hvordan man inden for forskningsprojekter kan skabe lige adgang til faglige udviklingsmuligheder, netværk og samarbejder. Ligestillingsplanen anvendes aktivt som reference i relevante forskningsansøgninger.
Indsats: Systematisk databaseret opfølgning på studiemiljø	
Formål	Aktivitet
At sikre og understøtte et inkluderende og ligeværdigt studiemiljø.	EK følger løbende kønsopdelte nøgletal og resultater fra nationale undersøgelser (fx Danmarks Studieundersøgelse). Opdelingen af resultaterne på køn giver mulighed for at undersøge og tilpasse indsatser på baggrund af forskellige i oplevelser af fx studiemiljøet. I kvalitetsrapportprocessen er frafald et af de få udpegede nøgletal, hvilket betyder at der her tages stilling til frafaldet og om dette adskiller sig for nogle studentergrupper. Hvis frafaldet er højt på en uddannelse, udarbejder uddannelsen en indsats i en handlingsplan der godkendes af rektor og har en årlig opfølgningsproces. Dialog om studiemiljø og trivsel kan inddrage et ligestillingsperspektiv, hvor data eller erfaringer peger på væsentlige forskelle. Undervisnings- og vejledningspraksis baseres på faglige kriterier og respekt for forskellighed.

Dato: 5/10-2026

Steen Enemark Kildesgaard

Rektor