

23. November 2020

## Handleplan for arbejdet med kønsdiversitet på IT-Universitetet<sup>1</sup>

**Godkendt af direktionen den 12. august 2020**

### Baggrund

Formålet med kommissoriet er at formulere en tydelig målsætning, retning, prioritering og ledelsesmæssig forankring af løbende, informeret og bevidst arbejde med kønsdiversitet blandt medarbejderne på IT-Universitetet. Dette med henblik på at sikre, at IT-Universitetet er en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, hvor der tages aktivt stilling til ligestillings- og diversitetsperspektiver i alle relevante beslutninger og processer, så der skabes lige vilkår og muligheder for alle medarbejdere. Arbejdet med kønsdiversitet forankres i IT-Universitetets strategiske og værdimæssige grundlag.

### Hvorfor arbejde med at fremme kønsdiversitet blandt medarbejderne på IT-Universitetet?

1. Fordi videnskabelige undersøgelser underbygger, at vi derved i længden vil opnå endnu bedre resultater (bedre undervisning, bedre forskning og bedre administration).
2. Fordi vi derved opnår et bedre og mere inkluderende arbejdsmiljø, som understøtter integration og fastholdelse af medarbejderne.
3. Fordi vi som universitet gerne vil give lige muligheder til alle, uanset køn og baggrund, og derved ligeledes bidrage til den politiske målsætning herom.
4. Fordi det er vigtigt i forbindelse med generel branding og synliggørelse af IT-Universitetet, både i forhold til samarbejdspartnere, ansøgere, fonde og internt i forhold til medarbejderne.

### Hvad gør vi af konkrete, strategiske indsatser?

1. Vi udarbejder en tids- og procesplan for konkrete initiativer, herunder en *Gender Equality Plan (GEP)* for IT-Universitetet, som bl.a. retter sig imod undervisning, arbejdsmiljø- og kultur, rekrutterings- og ansættelsesprocesser, kommunikation og branding. Handleplanen modelleres efter en anerkendt model på området.

---

<sup>1</sup> Formuleringen af et kommissorium indgår i det strategiske fokusområde for 2020, "Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere".

2. Vi implementerer og kalibrerer løbende ledelsesinformation, samt fastsætter relevante indikatorer relateret til kønsdiversitet.
3. Vi udarbejder processer og gennemfører kompetenceudvikling for at sikre hensigtsmæssige rekrutterings- og ansættelsesprocesser på IT-Universitetet for bl.a. at undgå ubevidste bias, f.eks. i forbindelse med (i) beslutning om og indhold i opslag, (ii) sikring af bredde i feltet af ansøgere til opslåede stillinger, (iii) shortlisting/udvælgelse til samtale/bedømmelser, (iv) gennemførelse af tests og ansættelsesinterviews, og (v) beslutning om ansættelse og forhandling af ansættelsesvilkår.
4. Vi iværksætter initiativer med henblik på at fastholde og udvikle et inkluderende arbejdsmiljø. Disse initiativer omfatter både det daglige arbejdsmiljøarbejde og opfølgning på APV.