

Ligestillingsplan (Gender Equality Plan) for Zealand, Sjællands Erhvervsakademi

Gældende fra 1. september 2026

Baggrund

Zealand vil være en socialt ansvarlig institution, der respekterer forskellighed og sikrer ligestilling. Vi arbejder målrettet på at forebygge enhver form for usaglig forskelsbehandling og på at fremme ligestilling og ligebehandling.

Med denne ligestillingsplan (Gender Equality Plan) skaber Zealand en fast systematik og en tydelig struktur for arbejdet med ligestilling.

Planen omfatter både ansatte og studerende på Zealand. Den giver en oversigt over ligestillingsindsatser, der er planlagt, sat i gang eller allerede gennemføres. Oversigten er ikke udtømmende, da der også kan foregå andre ligestillingsindsatser på tværs af Zealand.

Zealands rektor godkendte ligestillingsplanen den 26. august 2026.

Organisering og dedikerede ressourcer

Det overordnede ansvar for Zealands ligestillingsindsats ligger hos direktionen. Direktionen skal afdække ligestillingsudfordringer på Zealand og på den baggrund iværksætte relevante initiativer. Det omfatter blandt andet kompetenceudvikling, indsatser med fokus på bevidsthed ("awareness") og løbende opfølgning på initiativerne. Direktionen skal desuden sikre, at der afsættes dedikerede ressourcer til ligestillingsarbejdet.

Ansvaret for ligestillingsindsatsen er bredt forankret i Zealands ledelse. Arbejdet understøttes af Zealand HR, som har afsat ressourcer til at udvikle og understøtte planen, herunder til at etablere klare rammer og en tydelig ansvarsfordeling for ligestillingsindsatsen. Zealand HR følger desuden op på de planlagte og igangsatte indsatser, der er beskrevet i planen.

Ansvaret for "Gender in research" ligger hos FOKUS (Sekretariatet for Forskning, Udvikling og Kvalitet). Her er der ressourcer til at igangsætte og følge op på ligestillingsinitiativer samt til at rådgive om, hvordan ligestillingsperspektivet kan indarbejdes i konkrete forskningsprojekter.

Derudover har Zealand en række fora, enheder og nøglepersoner, som kan inddrages i gennemførelsen af ligestillingstiltag.

Dataindsamling og monitorering

Zealand indsamler forskellige data om ansatte, studerende og aktiviteter. Dataene kan bruges til at identificere behov for ligestillingsinitiativer og til at følge op på og evaluere dem.

Det drejer sig blandt andet om:

- Årlig indberetning til Danmarks Statistik af ligestillingsdata om kønsfordelingen på relevante ledelsesniveauer og blandt alle ansatte herunder fordelingen af mænd og kvinder i deltidsstillinger.
- Årlig indberetning til Danmarks Statistik af data om Zealands forskningsaktiviteter samt til sektorens videnregnskab. Her opgøres antallet af forskningsaktive medarbejdere og de årsværk, der anvendes på forskning, fordelt på køn.
- Zealands arbejdspladsvurdering (APV), som gennemføres hvert andet år. Her indsamles data om medarbejdernes oplevelse af vold, seksuel chikane, mobning eller anden krænkende adfærd.
- Danmarks Studieundersøgelse, gennemføres hvert andet år blandt Zealands studerende. Her indsamles data om de studerendes oplevelse af vold, seksuel chikane, mobning eller anden krænkende adfærd.

I Zealand HR afsættes der ressourcer til udviklingsarbejde, som skal identificere og beskrive de data om ansatte, der er relevante løbende at indsamle og følge ud fra et kønsligestillingsperspektiv. Resultaterne rapporteres til direktionen og Zealands samarbejdsorganisation og danner grundlag for en løbende dialog om mulige ligestillingsinitiativer.

Zealand Studieservice beskæftiger sig med de studerendes sammensætning. Arbejdet skal identificere og beskrive de forhold, der er relevante løbende at indsamle og følge ud fra et kønsligestillings-perspektiv. Resultaterne rapporteres til direktionen og danner grundlag for en løbende dialog om mulige ligestillingsinitiativer.

Prioriterede ligestillingsindsatser

Indsats: Arbejde med håndtering af krænkende adfærd	
Formål	Indsatser
Zealand har med Politik og Drejebog for håndtering af krænkende handlinger fastlagt værdier for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger både for så vidt angår Zealands ansatte og studerende. Zealand har fastlagt klare rammer for ansvar for håndtering af krænkende adfærd.	• Udarbejdelse af politik og drejebog for ansvaret for og håndtering af krænkende handlinger, der er tilgængelig for alle ansatte på Zealand. • Afholdelse af kurser for hele Zealands ledelsesgruppe vedr. hvordan vi på Zealand håndterer krænkende adfærd. • Synlig operationel drejebog vedr. håndtering af krænkende handlinger på Zealands intranet.

Indsats: Afdækning af oplevelse af sexismen blandt Zealands ansatte	
Formål	Indsatser
Hvert andet år får Zealand et indblik i, om diskrimination baseret på køn og uønsket seksuel opmærksomhed opleves som et reelt problem blandt ansatte på Zealand via den udarbejdede APV. APV'en giver en systematisk afdækning af medarbejdernes oplevelser med diskrimination baseret på køn og uønsket seksuel opmærksomhed. Dette skaber et grundlag for at vurdere behovet for og iværksætte relevante initiativer. En mere detaljeret afdækning af oplevelsen af sexismen i APV'en vil bidrage yderligere til at kvalificere afsættet for iværksættelse af initiativer.	• Indarbejdelse af yderligere spørgsmål om sexismen i fremtidige APV'er.
Indsats: Politik for kønsmæssig sammensætning i ledelsen	
Formål	Indsatser
Zealands mål for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelsen og ledelsen er en ligelig fordeling af kønnene. Dette sikres ved en politik for kønsmæssig sammensætning med konkrete handlingspunkter.	• I rekrutteringen udformes stillingsannoncer så de appellerer til både mænd og kvinder og der tages i udvælgelsesprocessen højde for ubevidste bias ved fx en blandet kønssammensætning af ansættelsesudvalget og bevidst indkaldelse af kandidater af begge køn. • Det tilsikres, at alle ansatte på Zealand har lige muligheder for at deltage i kurser og udviklingsforløb.
Indsats: Gender in Research	
Formål	Indsatser
Zealand ønsker, at kønsdimensionen indgår som en reflekteret del af forsknings- og udviklingsprocessen på tværs af forskningsfelter og forskningsmiljøer.	• Sætte fokus på og gennemføre aktiviteter, der skaber opmærksomhed på bias i alle relevante sammenhænge i forskningen på Zealand. • Gennemføre dialoger med adjunkter, lektorer og docenter og FoU-understøttende medarbejdere om opmærksomhedsskabende aktiviteter og mulige tiltag.

Dato 26-08-2026

Rasmus Helleberg Frimodt
Rektor

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rasmus Frimodt', written in a cursive style.