

Uddannelses- og Forskningsstyrelsens Ligestillingsplan

Indledning

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen (UFS) er en del af Uddannelses- og Forskningsministeriets koncern (UFM). Alle medarbejdere er ligeværdige uanset alder, køn, uddannelse, stilling, og etnisk baggrund. I UFS ønsker vi at være en rummelig arbejdsplads, hvor alle bliver set og hørt. Vi har en inkluderende og anerkendende kultur, hvor vi ser mangfoldighed som en styrke, der bidrager til, at vi løser vores opgaver optimalt.

UFS anerkender, at kønsidentitet er flydende. Når vi i denne ligestillingsplan refererer til opgørelser af køn, vil dette dog være baseret på en binær forståelse. Det følger af [UFM's mangfoldighedspolitik](#), at der stræbes efter en ligelig fordeling af mandlige og kvindelige ansatte med en kønssammensætning inden for rammerne af en 60/40-fordeling. Den nuværende kønsfordeling i UFS er 61/39¹.

UFM's [koncernstrategi](#) sætter en fælles retning og ramme for ministeriets arbejde. Et af ministeriets strategiske fokusområder er "Attraktiv arbejdsplads med trivsel og faglig udvikling". UFS har i [strategisk ramme for 2025](#) fokus på, at styrelsen skal have et godt og inkluderende arbejdsmiljø med særlig opmærksomhed på opfølgning på årets temperaturmåling samt på løbende prioritering af opgaver af hensyn til styrelsens kapacitet og medarbejdertrivsel. Ligestillingsaspektet er implicit en del af dette.

UFS' personalepolitik, herunder ligestillingsplan, fremgår af intranettet. Intranettet bruges af UFS' medarbejdere til at formidle nyheder samt opbevare, finde og dele informationer.

Data

På ligestillingsområdet følger UFS udviklingen af ligeløn gennem kønsopdelt data i [den årlige lønstatistik](#), der udarbejdes forud for de årlige lønforhandlinger, og som alle medarbejdere har adgang til via intranettet.

Koncern HR foretager årligt temperatur- og trivselsmålinger, som monitorerer trivslen. Resultaterne kan danne baggrund for målrettede initiativer efter behov.

Derudover ønsker UFS at følge udviklingen gennem monitorering af kønsopdelt data på følgende områder:

- Kønssammensætningen blandt ledere og medarbejdere fordelt på personalekategorier
- Afholdelse af forældreorlov og barns sygedage

Koncern HR forelægger årligt en opgørelse over ovenstående kønsopdelte data for direktionen i UFS. Dette med henblik på at kunne iværksætte målrettede initiativer enten lokalt på kontorniveau eller på områdeniveau ved eventuelle udfordringer.

¹ ISOLA pr. 31. december 2024

Sådan arbejder UFS med ligestilling

Rekruttering og udvælgelse

Koncern HR har fokus på en [ensartet rekrutteringsindsats](#) i forbindelse med ansættelse af både medarbejdere og ledere. Det sker blandt andet ved løbende at have fokus på, om der både er kvindelige og mandlige kandidater til såvel interne som eksterne stillinger. I stillingsopslagene opfordres alle interesserede uanset etnisk tilhørsforhold, religion, køn, alder og lign. til at søge stillingen. Der er fokus på at kommunikere til både kvinder og mænd, ligesom fotos i jobannoncer skal være repræsentative og inkluderende. Desuden gennemfører Koncern HR personlighedstest ved rekruttering til varige stillinger på såvel ledelses- som medarbejderniveau for at understøtte, at alle kandidater gennemgår ensartede rekrutteringsforløb. Dette er medvirkende til at minimere eventuel kønsbias.

Karriereudvikling, uddannelse og kurser

I UFS tildeles kompetenceudviklingsforløb efter udviklingsbehov og funktion. Udviklingssamtaler er systematiseret ved de årlige performance-udviklingssamtaler, og derudover er der i UFS løbende fokus på 1:1 samtaler. [UFM's kompetencestrategi](#) understøtter et strategisk og systematisk fokus på kompetenceudvikling og definerer de strategiske kernekompetencer, som alle medarbejdere skal have i et vist omfang. Længerevarende uddannelsesforløb og større kurser finansieres af en fælles pulje, hvor direktionen træffer en samlet beslutning/prioritering på tværs af organisationen med afsæt i organisationens behov. UFS vurderer, at disse rammer er medvirkende til, at alle medarbejdere har samme muligheder for at udfolde deres potentiale uanset køn.

Forældreorlov, fleksible arbejdstider og work-life balance

Ansatte i UFS er omfattet af de generelle regler om statsansattes rettigheder i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i barselsloven, i funktionærloven samt i aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage (barselsaftalen). Mænd og kvinder har mulighed for at afholde forældreorlov, omsorgsdage og barns 1. og 2. sygedag med løn. Medarbejdere kan finde vejledning herom på [intranettet](#).

UFS følger [UFM's arbejdstidsaftale](#), som lægger vægt på, at arbejdstid tilrettelægges med respekt for såvel ministeriets som medarbejdernes ønsker og behov, og på en måde der giver sammenhæng og fleksibilitet mellem medarbejdernes arbejdsliv, familie- og privatliv. For at understøtte balancen mellem arbejdsliv, familie- og privatliv, er der indgået en [aftale om flekstid](#), så medarbejdere i et vist omfang selv kan placere arbejdstiden under hensyntagen til bemandingen i kontoret og arbejdsopgavernes varetagelse. UFM har desuden en [politik om hjemmearbejde](#), der understøtter fleksibilitet i forhold til at forene arbejdsliv og privatliv.

Løn og tillæg

UFS følger [UFM's lønpolitik](#). Alle typer af opgaver og funktioner kan være grundlag for lønforbedringer. Lønforbedringer sker ud fra en konkret vurdering af, hvordan opgaverne udføres, og en samlet vurdering af medarbejderens lønniveau, kapacitet, arbejdsbelastning og erfaring. Med denne lønpolitik som ramme vurderer UFS, at risikoen for lønmæssig favorisering på baggrund af køn minimeres. Desuden monitoreres lønudviklingen mellem køn en gang årligt, jf. afsnit om data.

Der er gennemsigtighed om resultatet af de årlige lønforhandlinger. Resultatet sendes ud til alle medarbejdere, inkl. skriftlig begrundelse for lønforbedringen. Desuden faciliterer tillidsrepræsentanterne deling af lønoplysninger mellem medarbejdere forud for lønforhandlingerne til brug for den enkelte medarbejders forberedelse.

Sundhed og sikkerhed – trivsel, mobning og seksuel chikane

Der er igangsat flere initiativer, som understøtter et sundt og sikkert arbejdsmiljø i UFS:

- UFM har udarbejdet "[Kodeks for god adfærd i UFM](#)", som skaber en fælles referenceramme for, hvordan vi kan arbejde for en sund samarbejdskultur, der understøtter trivsel og tillid til hinanden, samt hvordan vi undgår adfærd, der kan opleves som grænseoverskridende eller krænkende (mobning, stødende kommentarer, uønsket seksuel opmærksomhed, blive dårligt behandlet og vold).
- UFS har etableret en [whistleblowerordning](#), som bl.a. kan anvendes til anonymt at indberette alvorlige forhold til en upartisk enhed.
- Koncern HR foretager årlige [trivselsmålinger](#), jf. afsnit om data.

Kompetenceudvikling på ligestillingsområdet

I UFS ønsker vi at øge bevidstheden om ubevidste kønsbias, så vi bliver opmærksomme på egen adfærd og eventuelle stereotype opfattelser af køn.

Generelt stræber UFS efter at være en attraktiv arbejdsplads med høj trivsel, og [UFM's strategi og værdisæt](#) sætter bl.a. fokus på konstruktiv og tillidsfuld dialog og arbejdsglæde. Alle nye medarbejdere i UFS bliver introduceret til værdisættet igennem [preboardingmateriale](#) forud for ansættelsesstart. På den måde italesætter vi den ønskede kultur i UFS allerede før ansættelsesstart.

Dedikerede ressourcer

UFS forpligter sig gennem ligestillingsplanen til at afsætte dedikerede ressourcer til at arbejde med ligestillingsområdet. Ansvar for arbejdet med ligestilling er forankret i Koncern HR.

Ligestillingsplanen revideres årligt.

Dato og underskrift

07-04-2025

Dato

Mikkel Leihardt

Direktør for Uddannelses- og Forskningsstyrelsen