

## Q&A-session om ligestillingsplan

**Q1: Det er et krav, at planen skal være offentligt tilgængelig. Men hvad nu hvis man har lønstatistikker med? Hvor offentligt tilgængelig skal den være og, generelt, hvor offentligt tilgængelige skal de konkrete indikatorer være?**

**Q1:**

- Ja, det er et krav, at der foreligger et offentligt dokument, der certificerer at man har en ligestillingsplan. Den offentlige del kan således i princippet være ret kort og behøver ikke at være hele planen – det kan f.eks. være henvisninger til tiltag og dokumenter, der tages udgangspunkt i – såsom personalepolitikker, strategier m.m.

**Men de bagvedliggende data, såsom lønstatistikker, behøver ikke at ligge offentligt. Dvs. det er ikke nødvendigt, at selve statistikken (data og tal) offentliggøres.**

- I forhold til den offentlige del af planen, vurderer man selv, hvad der skal/kan/må offentliggøres – husk også her at medtænke regler for GDPR.
- Der skal dog være et dokument, som er offentliggjort (f.eks. på hjemmesiden), og denne skal være underskrevet.

**Q2: Er en ligestillingsplan et nyt dokument? Eller er det noget, som erstatter noget andet?**

- Kravet om en ligestillingsplan er blevet besluttet på europæisk niveau for at lave et fælles initiativ. Det betyder, at der nu er lagt et EU-forskningskrav ind over ligestillingsperspektivet.
- Fra et dansk perspektiv kan det godt minde om noget, man allerede kender eller allerede har. **Derfor er det en god ide at starte med at kigge på det, man allerede gør og sammenholde med kravene. Se om jeres politikker og strategier opfylder kravene. Stil spørgsmålene “hvad har vi?”, og “hvad mangler vi?”**
- Man skal ikke nødvendigvis have et dokument, der dækker alt. Ligestillingsplanen kan godt henvise til eksisterende strategier, politikker osv.
- Hvis man arbejder med en kommunes ligestillingsplan, kan ligestillingsredegørelsen være et godt sted at starte for at finde ud af, hvad man allerede har, og hvad der mangler. Men husk, at der også skal evalueres på arbejdet og opbygges kapacitet i organisationen m.m.

**Q3: Hvad forstås der med kapacitetsopbygning?**

- Med kapacitetsopbygning menes der kompetenceudviklingen i organisationen og indenfor arbejdspladsen generelt. F.eks. i forhold til at skabe bevidsthed omkring ligestilling mellem kønnene i organisationen.
- I forhold til opbygning af kapacitet i organisationen og træning kunne det f.eks. være ved at sætte fokus på ligestilling mellem kønnene og arbejde med reduktion af kønsbias ved

ansættelser gennem træning af personale eller ledere. F.eks. kunne det gøres til en del af APV, at man taler om ligestilling og de pågældende udfordringer.

**Q4: Når vi taler om ligestilling, er der også en opmærksomhed den anden vej i forhold til f.eks. at få flere mænd i den offentlige sektor?**

- Ligestillingsplanen går naturligvis begge veje. Her er det relevant at gøre sig overvejelser om, hvilke strukturer der gør sig gældende i organisationen og om, hvordan man kan arbejde med dem.
- Man kunne f.eks. arbejde med at tiltrække flere mænd til velfærdsopgaverne i sektoren.

**Q5: Er en NGO også omfattet som partner i disse projekter? Hvem er offentlige myndigheder?**

**Normalt er NGO'er ikke en offentlig myndighed, hvis de ikke er fuldt offentligt finansieret**

- Der er tre typer af organisationer (universiteter, forskningsinstitutioner, offentlige myndigheder/institutioner/organisationer), som skal have en ligestillingsplan, hvis de skal være med i et Horizon Europe-projekt. **Dvs. hele den offentlige sektor i Danmark skal have en ligestillingsplan (offentlige institutioner er f.eks. kommuner, regioner, styrelser, ministerier) for at deltage i projekter.** Det dækker også over EU-kontorerne og Erhvervshusene, som offentlige myndigheder/organisationer.
- Tjek PIC-koden for jeres definition. Hvordan er I valideret inde på portalen? GEP følger altid PIC-koden. Hvis man f.eks. er en non-profit-organisation, er man fritaget.

**Q6: Er der nogen der vurderer ligestillingsplanen (GEP)?**

- Der mangler stadigvæk svar på, hvordan kravet til ligestillingsplanen vil blive kontrolleret. Der har været tale om, at der vil blive lavet stikprøver, når tilkudsftalen skal underskrives. Ligestillingsplanen skal derfor også ligge klar, når dette sker.

**Q7: Hvornår skal planen være klar?**

- Planen skal være klar, når I underskriver jeres tilkudsftale, og der er max fem måneders evaluering. Men for at være på den sikre side er det en god idé, at have planen klar cirka tre måneder fra deadline på ansøgningen.
- **En god målsætning er at have planen klar til marts 2022.**