|  |
| --- |
| Gender equality plan |

# indledning

Designskolen Koldings Gender Equality Plan (GEP) er grundlaget for skolens indsats på ligestillings- og mangfoldighedsområdet. Planen skal sikre, at området bliver understøttet løbende og systematisk.

Planen henvender sig til både skolens ledelse, ansatte og studerende, men også til skolens samarbejdspartnere i det omfang, det er relevant.

Planen lever op til både FN’s 5. verdensmål om ligestilling mellem kønnene, ligestillingsloven samt EU’s anbefalinger for kvalitetssikring på ligestillingsområdet. Samtidig er det dog også et vigtigt fokus for skolen, at ligestilling er andet og mere end ligestilling mellem biologiske køn, og denne plan har derfor også fokus på mangfoldighed samt ligestilling i forhold til kønsidentitet, seksualitet og etnicitet.

Der stræbes efter, at alle har lige muligheder for at trives og udvikles.

Med udarbejdelsen af GE-Planen etableres en samlet struktur for ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet på Designskolen Kolding, som dels organiserer arbejdet, dels tydeliggør indsatser og datamonitorering på området.

GEP’en beskriver Designskolen Koldings tilgang til følgende tre fokusområder:

1. Dedikerede ressourcer

2. Datamonitorering

3. Bias-træning

**VISION**

Designskolen Kolding ønsker at reflektere det omgivende samfund i både sammensætningen af medarbejder- og studerende-gruppen. Vi ønsker at være en velkommende organisation, hvor en inkluderende kultur giver plads til forskellighed og mangfoldighed. Vi definerer os som en vi-skole, og i tråd med det ønsker vi, at alle bliver hørt og har en stemme. Vi er en mangfoldig organisation, der fremmer inkluderende og imødekommende adfærd med plads til forskelligheder. Vi arbejder fortløbende på at minimere uhensigtsmæssige, forudfattede forestillinger i beslutninger samt forstærkende samspil mellem forskelsmarkører som kønsidentitet, race og social baggrund. Vi har et fokus på sexisme og krænkende handlinger og arbejder aktivt på at sikre et miljø, hvor alle føler sig trygge.

I Designskolen Koldings overordnede mission indgår et fokus på at samarbejde med andre fag, andre professioner samt at arbejde tværdisciplinært og tværfagligt. Denne mission afspejles i skolens ansættelsespolitik, som ønsker at være en fair repræsentation af det omgivende samfund. Det reflekteres også i skolens organisation, hvor medarbejdere arbejder sammen på tværs af afdelinger og faglige baggrunde.

Som vi-skole ønsker Designskolen Kolding at være en kommunikerende skole, hvor alle medarbejdere har mulighed for at udvikle, realisere og udtrykke deres professionelle potentiale. Herigennem sikrer vi, at skolens forskning og undervisning er på højeste niveau. Samtidig giver dette også de bedst mulige arbejdsbetingelser for skolens medarbejdere.

Skolen rekrutterer primært studerende gennem et talentoptag, der vurderer på potentiale og kvalifikationer uden at skelne til kønsidentet, baggrund eller andet. At være lydhør over for brugergrupper og andre fagligheder er en del af jobbeskrivelsen for en designer. Det starter allerede på uddannelsen, som understøtter respektfuld feedback. Det gælder både i peer-to-peer situationer, feedback fra underviser til studerende eller fra ekstern samarbejdspartner til studerende. Som medarbejder har man et særligt ansvar for at sikre, at al dialog til og med studerende foregår respektfuldt og ordentligt.

Samtidig med at vi betragter ligestilling som andet og mere end kønsidentitet, er vi opmærksomme på, at Designskolen har en særlig udfordring i forbindelse med kønssammensætningen. Det gælder både i medarbejdergruppen og blandt de studerende, hvor personer, der identificerer sig som kvinder, er i flertal. Vi ønsker at rekruttere, ansætte og optage ud fra kompetencer, men er opmærksomme på behovet for at sikre en mere mangfoldig skole. Vi bestræber os på at sikre mangfoldighed og rekruttere uden kønsbias, også i ansættelses- og bedømmelsesudvalg, samt i tillidshverv, bestyrelsesposter og sammensætningen af rektoratet.

Som universitet forankret i principperne for fri, uafhængig og kritisk forskning bidrager Designskolens strategiske Gender Equality Plan til vores overordnede strategiske målsætninger: At bidrage til innovation og udvikling i designfaget inden for bæredygtighed, velfærd og leg. De strategiske målsætninger afspejles i skolens tre studieretninger på overbygningen; Design for Planet, Design for People og Design for Play – og i det trebenede vidensgrundlag: Forskning, kunstnerisk udvikling og praksis.

Designskolens GE-plan omfatter alle forskelsmarkører ud fra en udtrykkelig opmærksomhed på ligestilling og inklusion. Planen vedkommer alle aspekter af Designskolens bestræbelser på at skabe og vedligeholde et befordrende studie- og arbejdsmiljø samt på at løse skolens øvrige opgaver. Designskolen arbejder hele tiden på at tilbyde rammer og arbejdsbetingelser, der fremmer ligestilling og inklusion i såvel studie- og arbejdsmiljøer som i vores forskning og undervisning. Endvidere søger vi fortløbende at formidle disse aspekter i vores bestræbelser på at tiltrække dygtige studerende og medarbejdere. GE-indsatsen skal også sikre, at DSKD lever op til eksterne krav til ligestilling, diversitet og inklusion både nationalt og internationalt.

En indsats for øget ligestilling gælder hele organisationen. Dermed forudsætter den også visse strukturelle ændringer for at vi kan blive ved med at arbejde hen imod visionen. DSKD’s GE-indsats er et informeret, vedvarende og bevidst arbejde med et ambitiøst, vedholdende og langsigtet perspektiv.

**ORGANISERING**

Designskolen Koldings ligestillingsorganisation er identisk med skolens generelle organisation og bygger på den grundlæggende antagelse om, at de bedste resultater opstår, når arbejdet med ligestilling er forankret i den eksisterende ledelsesstruktur.

Selve ansvaret for vedligeholdelse og opdatering er forankret hos kvalitetskoordinatoren, og status på udvikling og indsatser afrapporteres i skolens kvalitetsberetning.

Arbejdet med ligestilling er tæt knyttet til skolens formelle råd, udvalg og de strukturer, der allerede er fastsat i kvalitetssystemet. Arbejdet behandles i Akademisk & Kunstnerisk råd, i samarbejdsudvalget samt i studienævnet en gang årligt. Samtidig sikrer fagkollegiet implementering i uddannelsen.

I forbindelse med skolens trivselsmålinger spørges ind til medarbejderes trivsel, herunder også seksuelle overgreb og krænkelser. Skolen har arbejdsmiljørepræsentanter, som man som medarbejder kan gå til, hvis man har brug for hjælp eller at tale med nogen om oplevelser, man har haft. Samtidig er der etableret en whistleblower-ordning, hvor man kan henvende sig, hvis man ønsker at være anonym.

For studerende spørges der til trivsel i forbindelse med Danmarks Studieundersøgelse, herunder også seksuelle overgreb og krænkelser. Herudover kan man kontakte skolens studie- og trivselsvejleder, gå til sin studieretningsansvarlige eller kontakte chef for optag, faciliteter og karrierestart.

Se bilag 1 for kontaktoplysninger.

**GENERELLE INDSATSER**

**Rekruttering af medarbejdere**

* Der udarbejdes en standardtekst til jobopslag, hvor goderne ved at arbejde på Designskolen Kolding tydeliggøres – fx den højere arbejdsgiverbetalte pension, fleksibiliteten i arbejdstid og arbejdssted mv. for at gøre arbejdspladsen mere attraktiv for alle.
* Det tilstræbes, at en diversitet i kønsidentitet er repræsenteret i alle ansættelses- og bedømmelsesudvalg.
* **Rekruttering af studerende**Vi fastholder, at de fleste af vores studerende optages gennem talentoptag, fordi vi vurderer, at vi herigennem kan optage på baggrund af meget objektive kriterier. Samtidig er vi dog opmærksomme på, at mangfoldigheden i blandt de danske studerende ikke er særlig stor, og arbejder på at adressere dette ved at være opmærksomme på unconcious bias i optagelsesprocessen. Endvidere har vi tilføjet muligheden for at søge ind via kvote 1 for at give flere mulighed for at søge ind og dermed skabe en mere mangfoldig gruppe af studerende.
* Der arbejdes løbende på at sikre at optagelsesprocessen måler på de faktiske objektive kriterier og ikke påvirkes af bias.
* Der tilstræbes en bedre kontakt med erhvervsuddannelserne for at sikre en mere mangfoldig ansøgerskare blandt andet gennem undersøgelse for mulighed for merit for visse håndværksuddannelser.

**Undervisning og forskning**

* Det tilstræbes, at kønsdimensionen integreres i undervisnings- og forskningspraksis.
* Det tilstræbes, at diversitet i kønsidentitet repræsenteret i ph.d.-bedømmelsesudvalg.
* Der tilstræbes, at større inklusivitet i undervisningen, fx på beklædningslinjen, hvor der arbejdes med størrelsesinklusivitet.
* Der er en opmærksomhed på at udvide de studerendes målgruppebegreb, så det ofte forekommende bias, hvor man designer til sig selv og bruger sig selv som udgangspunkt og måleskala, udfordres, fx ved at mere mangfoldige målgrupper for ens design tildeles tilfældigt.

**Arbejds- og studiemiljø**

* Det tilstræbes, at diversitet i kønsidentitet er repræsenteret i skolens beslutningstagende lag.
* Det tilstræbes, at diversitet i kønsidentitet er repræsenteret i alle skolens råd og udvalg.

**DATA & NØGLETAL**

De fleste tilgængelige statistikker opdeles ud fra kønsidentiteterne mand og kvinde. Det er derfor ikke muligt at undgå den binære kønsforståelse, når vi monitorerer data.

I kvalitetsberetningen behandles følgende tal vedrørende ligestilling:

* Optag – tallene suppleres med kønsfordeling mellem studerende (mænd, kvinder, non-binære/andet)
* Studerendes trivsel – herunder krænkelser

Hvert andet år gennemføres trivsels- og APM-måling blandt alle ansatte.

**BILAG 1**

**Kontaktoplysninger**

Studie- og trivselsvejleder Esther Fuchs

 ef@dskd.dk

 29 82 60 27

Studieretningsansvarlig Accessory Design Liv Eskholm

 lje@dskd.dk

Studieretningsansvarlig Industrielt Design Per Voss Nielsen

 pvn@dskd.dk

Studieretningsansvarlig Kommunikationsdesign Laila Grøn Truelsen

 lgt@dskd.dk

 Barnabas Wetton

 bsw@dskd.dk

Studieretningsansvarlig Mode- og beklædningsdesign Christel Arnevik

 chr@dskd.dk

Studieretningsansvarlig Tekstildesign Helle Graabæk

 hg@dskd.dk

Studieretningsansvarlig People Canan Akoglu

 ca@dskd.dk

Studieretningsansvarlig Planet Ulla Ræbild

 ur@dskd.dk

Studieretningsansvarlig Play Karen Feder

 kaf@dskd.dk

Chef for optag, faciliteter og karrierestart Lone Dalsgaard André

 lda@dskd.dk