

GENDER EQUALITY PLAN

Roskilde Universitet

INDHOLD

s. 4	Principper for kønsligestilling på Roskilde Universitet
s. 6	Roskilde Universitets arbejde med kønsligestilling
s. 7	Rammerne for Roskilde Universitets Gender Equality Plan
s. 8	Organisering og dedikerede ressourcer
s. 10	Ledelsesorganer
s. 10	Organisatoriske enheder
s. 10	Kollegiale og rådgivende fora
s. 12	Gender Equality årshjul
s. 13	Data og monitorering
s. 13	Nøgletal på kønsfordelingen
s. 13	Kønsopdelt lønstatistik
s. 14	Handleplan for kønsligestilling på Roskilde Universitet

LÆSEVEJLEDNING

Roskilde Universitets Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU) har med afsæt i nedenstående handleplan fokus på at etablere og sikre en systematik og struktur i arbejdet med kønsligestilling på universitetet.

Roskilde Universitets GEP omhandler både de ansatte og studerende og vil være offentlig tilgængelig på universitetets hjemmeside på hhv. dansk og engelsk. Indsatsområderne vil blive understøttet af en kommunikationsindsats, der vil sikre, at eksisterende og ny viden er tilgængelig og deles med de ansatte og studerende.

I det indledende afsnit i Roskilde Universitets GEP beskrives Roskilde Universitets afsæt for kønsligestillingsarbejdet i universitetets strategi og Politik for mangfoldighed og inklusion. I det følgende afsnit, Rammerne for universitets Gender Equality Plan, beskrives de krav EU stiller til kønsligestillingsplanen som forudsætning for støtte fra EU's rammeprogram for forskning og innovation. GEP'ens indsatser vil omhandle fire områder: Arbejdskultur og studieliv, Ledelse, Rekruttering og karriereudvikling samt Viden og nøgletal.

I afsnittet om Organisering og dedikerede ressourcer beskrives de ansvarlige for monitorering, implementering og opfølgning på kønsligestillingsdata opdelt på hhv. ledelsesorganer, organisatoriske enheder samt kollegiale og rådgivende fora.

Roskilde Universitet har udarbejdet et Gender Equality Årshjul som de følgende år skal strukturere kønsligestillingsarbejdet på universitetet. Årshjulet tydeliggør hvem, hvornår og hvordan konkrete indsatser skal udføres.

I afsnittet Data og monitorering beskrives hvilke nøgletal der årligt skal monitoreres fordelt på køn, samt universitetets målsætninger til kønssammensætning.

Roskilde Universitets GEP sætter rammerne for der overordnede arbejde med kønsligestilling på Universitet frem til 2030. For løbende at kvalificere universitetets arbejde suppleres GEP'en af en handleplan, hvori konkrete indsatsområder, målsætninger og indsatser beskrives. Handleplanen opdateres løbende.

ROSKILDE UNIVERSITETS AFSÆT FOR KØNSLIGESTIL- LINGSARBEJDET

I universitetets strategi, Roskilde universitet 2030 – Interconnected, som blev vedtaget i 2020¹, fastsættes det, at *"RUC skal sikre reel ligestilling og mangfoldighed - i forhold til samvær og samarbejde og i forhold til tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere og studerende"*. Dette er rammesættende for det samlede arbejde med ligestilling og mangfoldighed på Roskilde Universitet.

Samlet set har Roskilde Universitet følgende overordnede principper for ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet på universitetet:

- › Universitetet ser menneskelig forskellighed som en ressource
- › S sammensætningen af universitetets ansatte og studerende bør afspejle mangfoldigheden i befolkningen
- › Ligestilling og diversitet i såvel arbejdsliv som studiemiljø kræver en aktiv indsats og en inkluderende og respektfuld kultur hos ledelse, medarbejdere og studerende
- › Ansættelses- og karriereveje skal indrettes således, at de understøtter ligestilling og mangfoldighed.
- › Universitet har et særligt fokus på sexisme og krænkende handlinger
- › Universitetet har et særligt fokus på kønsneutrale stillingsopslag
- › Der monitoreres og opsamles dokumentation og statistik på universitet med en målsætning om kønsfordeling inden for 40/60

Roskilde Universitets ligestillings- og mangfoldighedsarbejde bygger videre på universitetets Politik for mangfoldighed og inklusion der blev vedtaget i 2022. Politikken fokuserer på, at universitetet skal afspejle mangfoldigheden i befolkningen, og at ligestillingsaspektet bliver inddraget i alle beslutninger, såsom i rekrutteringsprocesser. Universitetet har efterfølgende indarbejdet mål relateret til ligestilling og mangfoldighed i såvel Udviklingskontrakter som Rammekontrakter med Uddannelses- og Forskningsministeriet.



ROSKILDE UNIVERSITETS ARBEJDE MED KØNSLIGESTILLING

Roskilde Universitet har arbejdet med ligestilling og mangfoldighed i mange år, både forskningsmæssigt og som et organisatorisk indsatsområde.

I 2015 var der en stigende opmærksomhed i det danske forskningsmiljø på den skæve kønssammensætning på lektor- og professorniveau på universiteterne. I den forbindelse nedsatte Roskilde Universitet en ligestillingskomite, bestående af forskere og af medarbejdere fra HR, hvis formål var at undersøge og løbende monitorere kønsligestilling på universitetet samt fremsætte forslag til kønsligestillingsinitiativer i relevante ledelses- og kollegiale fora i den kommende periode. Udvalget blev relanceret i 2017 og fik et tydeligere ledelsesophæng og blev omdøbt til Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU) med et nyt kommissorium. I 2020 blev kommissoriet og deltagerkredsen igen justeret, så det fortsat omfatter studerende, men nu også administrative medarbejdere og repræsentanter for universitetsledelse og rektorat.

Roskilde Universitet har i en årrække været hjemsted for forskningscenteret 'Køn, Magt og Mangfoldighed' (CKMM). Forskningscenteret fungerer som mødested på tværs af universitetets institutter og enheder for studerende, forskere og praktikere, der har interesse i kønsforskning med et mangfoldighedsperspektiv. Forskerne på CKMM har løbende været vigtige aktører i forhold til at sætte kønsligestilling på dagsordenen såvel på Roskilde Universitet som i den offentlige debat. Universitetet har i en længere årrække monitoreret kønsligestillingsdata.

I 2012 begyndte Roskilde Universitet at indberette måltal årligt til Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) for kønssammensætning i bestyrelsen. I 2018 valgte universitetet på eget initiativ at indføre en diversitetsmålsætning i den strategiske rammekontrakt for 2018-2021 med Uddannelses- og Forskningsministeriet. Målsætningen, som universitetet selv tog initiativ til, havde til formål at øge andelen af kvindelige professorer samt andelen af udenlandske

forskere. En ambition om at styrke kønsmæssig diversitet på professorniveau er fortsat en prioritet og indgår ligeledes i den nuværende strategiske rammekontrakt.

Derudover har Roskilde Universitet siden 2013 hvert andet år, ændret til hvert tredje år i 2017, indberettet en kønsligestillingsredegørelse til den nuværende "Ligestillingsafdeling i Miljø- og Fødevareministeriet om RUC's arbejde med kønsligestilling, og hvordan der monitoreres på en række indikatorer vedr. kønsfordeling for det videnskabelige personale (VIP), det teknisk og administrative personale (TAP), ledelse og studerende. I august 2024 blev der udarbejdet en samværsplan, som dannede rammen for inklusion i Roskilde Universitets studiemiljø og understøtter fastholdelsen af en mangfoldig studenterspopulation gennem en række tiltag med særligt fokus på studiestarten. I 2024 og 2025 er der sat gang i indsatsen "Studiestart for alle" som har fokus på at skabe en tryk og inkluderende bachelorintro.



RAMMERNE FOR ROSKILDE UNIVERSITETES GENDER EQUALITY PLAN

EU nedsatte i 2010 "European Institute for Gender Equality" (EIGE)² med henblik på at fremme og styrke ligestilling mellem kønnene i EU. EIGE bidrager til Europa-Kommissionens "Gender Equality Strategy 2026-2030", som udkommer i første kvartal i 2026. En af EU's målsætninger er at nedbringe de strukturelle barrierer for ligestilling mellem kønnene på de europæiske universiteter ved at øge ligestilling, diversitet og inklusion³. Dette gøres bl.a. gennem et krav fra Horizon Europe, som er EU's Forsknings og Innovationsprogram fra 2021-2027, om en nedskrevet Gender Equality Plan (GEP) som forudsætning for at være støtteberettiget som offentlig institution i programmet fra 2022. Med udarbejdelsen af en GEP etableres en samlet struktur for kønsligestillings- og mangfoldighedsarbejdet, som viser, hvordan arbejdet organiseres, tydeliggør datagrundlag og monitoreringsprocesser på området, samt præciserer udvalgte indsatser, handlingsplaner og implementerings- og opfølgingsprocesser.

GEP'en skal beskrive universitetets tilgang til arbejdet med tre overordnede krav til kønsligestillings- og mangfoldighedsarbejdet:

- 1** Dedikerede ressourcer: *"a GEP must have dedicated resources and expertise in gender equality to implement the plan. Organisations should consider what type and volume of resources are required to support an ongoing process of sustainable organisational change."*
- 2** Datamonitorering: *"organisations must collect sex/gender disaggregated data on personnel (and students, for the establishments concerned) with annual reporting based on indicators. Organisations should consider how to select the most relevant indicators, how to collect and analyse the data, including resources to*

do so, and should ensure that data is published and monitored on an annual basis. This data should inform the GEP's objectives and targets, indicators, and ongoing evaluation of progress"

- 3** Awareness raising: *"The GEP must also include awareness-raising and training actions on gender equality. These activities should engage the whole organisation and be an evidence-based, ongoing and long-term process. Activities should cover unconscious gender biases training aimed at staff and decision-makers and can also include communication activities and gender equality training that focuses on specific topics or addresses specific groups."*

Roskilde Universitets GEP samler elementer vedr. nye indsatser i én samlet og overordnet model, der sikrer en systematik på kønsligestillingsindsatserne, og som sætter det strategiske fokus på at fremme kønsligestillingsarbejdet på dagsordenen.

Roskilde Universitet definerer universitetets indsatser i GEP'ens supplerende handleplan ud fra EU's anbefalinger inden for kønsligestilling og lokale behov.

Som universitet skal Roskilde Universitet forholde sig til både medarbejdere og studerende, derfor vil der under arbejdskultur og studieliv være forskellige indsatser, der er målrettet henholdsvis studerende og ansatte.

Roskilde Universitets GEP, er udarbejdet med fokus på at etablere og sikre en systematik og struktur i arbejdet med kønsligestilling og mangfoldighed på universitetet.

(2) Det Europæiske Institut for ligestilling mellem mænd og kvinder (EIGE) https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige_da

(3) Europa-Parlamentets beslutning af 13. november 2025 om strategien for ligestilling mellem kønnene 2025 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-10-2025-0278_DA.html

(4) Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/GEPs_in_HE_guidelines.pdf

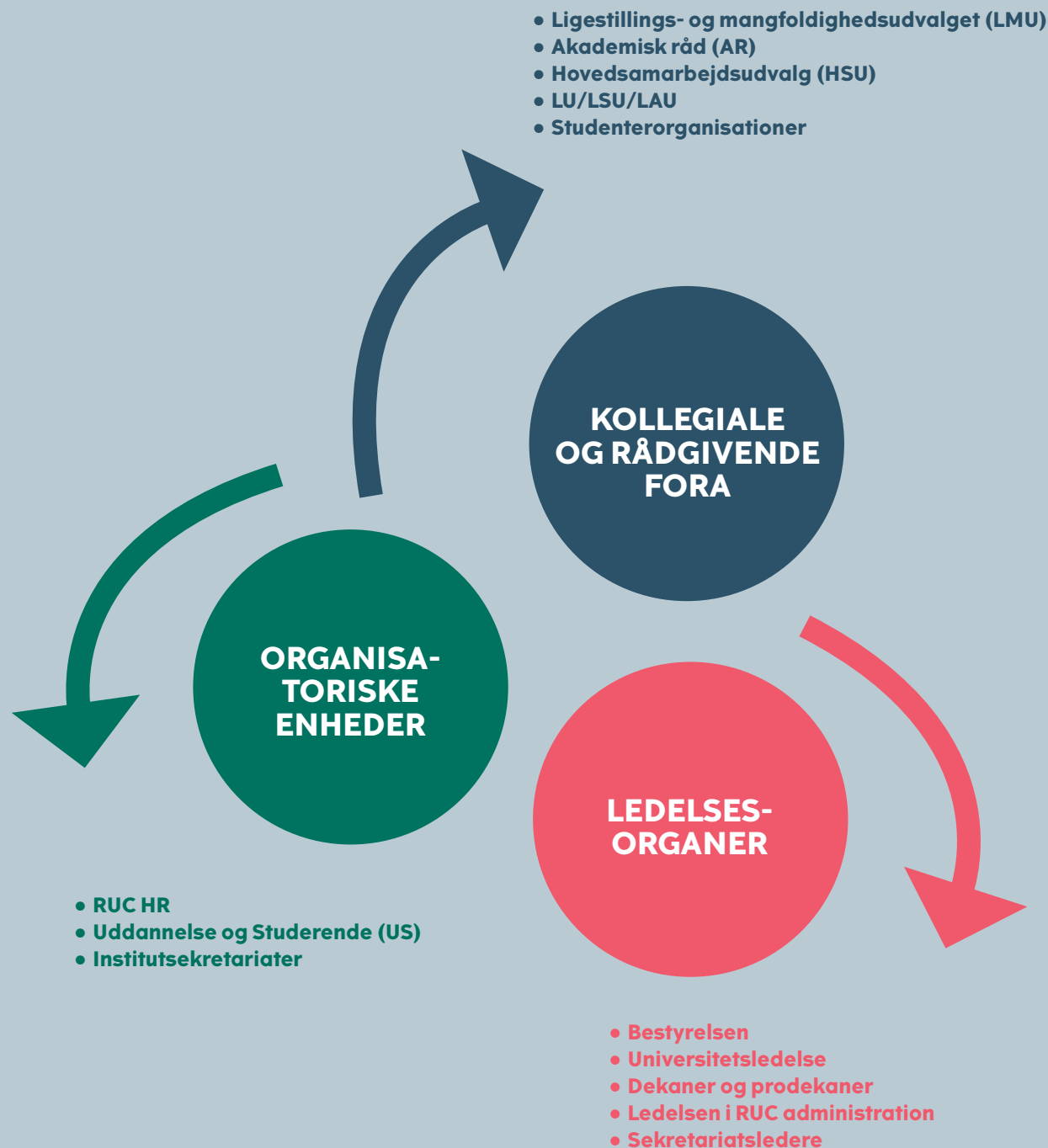
ORGANISERING OG DEDIKEREDE RESSOURCER

Roskilde Universitet har flere aktører, som bl.a. har ansvar for at arbejde med ligestilling og mangfoldighed. Universitet har igennem det allerede etablerede ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU) forankret ansvaret for at rådgive om og fremme arbejdet med ligestilling på Roskilde Universitet. LMU mødes to-fire gange årligt og drøfter problematikker, der vedrører ligestilling, inklusion og mangfoldighed på universitetet. LMU skal sikre, at der monitoreres på ligestillingsområdet på Roskilde Universitet samt årligt viderebringe opmærksomhedspunkter i en samlet indstilling til universitetsledelsen (UL). Udvalget omfatter repræsentanter for universitetsledelsen, det videnskabelige og administrative personale samt studerende.

Det administrative ansvar for kønsligestillingsarbejdet er forankret i RUC HR, som har ansvar for at indsamle, igangsætte og afrapportere konkrete kønsligestillingsinitiativer, understøtte arbejdet i LMU samt bl.a. forestå indsatser med at fremme og understøtte forebyggelse og håndtering af seksuelle krænkelser på universitetsniveau. For at sikre de nødvendige kompetencer i HR til implementering af aktiviteter, monitorering mv. har HR udpeget/dedikeret en medarbejder (Gender Equality Officer), der sekretariatsbetjener LMU samt en medarbejder, der er ansvarlig for at producere kønsligestillingsrelateret data til afrapportering i LMU. Herudover er der en række udvalg, enheder og nøglepersoner, som kan blive aktiveret for at indfri handlingspunkter og/eller tiltag i forbindelse med kønsligestillingsarbejdet på Roskilde Universitet.

Nedenstående diagram skildrer hvilke fora der arbejder med kønsligestilling på Roskilde Universitet. Diagrammet er opdelt således at,

- › de ledelsesfora, som har et ledelsesmæssige ansvar for at skabe de nødvendige betingelser for, at ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet kan udfolde sig er illustreret med **RØD**. Det vedrører bestyrelsen, universitetsledelsen og institutternes dekaner, prodekaner, sekretariatsledere samt ledelsen i universitets administration. De skal drøfte indikatorer fra monitoreringen og status på årets indsatser. Derudover skal de efter indstilling fra Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU) igangsætte centrale og lokale indsatser.
- › de enheder, hvor tværgående tiltag for ligestilling og mangfoldighed administrativt er forankret, er illustreret med **GRØN**. Det vedrører RUC HR og Uddannelse og Studerende (US) som igangsætter konkrete initiativer, indsamler data og driver ligestillings- og mangfoldighedsindsatser på Roskilde Universitet. Inden udgangen af året opsamler RUC HR en status på årets indsatser.
- › de udvalg, som har et kollegialt og rådgivende ansvar for fremme ligestilling og mangfoldighed på universitetet, er illustreret med **GRÅ**. Det vedrører Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU), Akademisk råd (AR), Hovedsamarbejdsudvalg (HSU), Lokaludvalg (LU), Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) og Lokalarbejds miljøudvalg (LAU). De skal gennemgå opsamlringer på årets indsatser, indstille anbefalinger for nye indsatser set ift. handleplanen og datamonitoreringen samt drøfte, om der er den fornødne og forventede fremdrift i de igangsatte indsatser.



LEDELSESORGANER

Roskilde Universitets bestyrelse

har ansvaret for den overordnede og strategiske ledelse af universitetet. Bestyrelsen fastlægger retningslinjer for universitetets organisation, langsigtede virksomhed og udvikling⁵.

Universitetsledelsen (UL) har ansvaret for den tværgående ledelse på universitetet. UL beslutter/fastlægger og rådgiver om målsætninger for universitetets samlede strategiske indsats og medvirker til at udarbejde handleplaner herfor.

UL skal bistå med at drøfte og igangsætte centrale og lokale tiltag inden for de fastsatte indsatsområder ifm. ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet på Roskilde Universitet.

Dekaner, prodekaner og institutledelsen på universitets fire institutternes ISE, IKH, INM og IMT har det ledelsesmæssige ansvar for at skabe de nødvendige betingelser for, at ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet kan udfoldes på institutterne. I RUC Administration

er det vicedirektørerne, som har dette ansvar for deres enheder. Medlemmerne fra LMU fordelt på de fire institutter, studenterorganisationer og Roskilde Universitets administration er ligeledes en ressource ift. at fremme det lokale kønsligestillingsarbejde. På institutterne kan det lokale samarbejdsudvalg (LSU) inddrages ifm. bestemte indsatsområder for at fremme kønsligestilling på institutterne. I forbindelse med studiemiljøet på institutterne har studielederne et ansvar for at skabe rammer for et godt fagligt og socialt studiemiljø. Studielederne er opdelt på hhv. bachelor-, kandidat- og masterniveau fordelt på de fire institutter. Studieledere er kultursættere for de studerende og bidrager med ressourcer til at øge trivsel blandt de studerende. Studieledere har ansvar for at skabe rammer for et godt fagligt og socialt studiemiljø blandt andet gennem indsatser, som fremmer socialt faglige fællesskaber.

ORGANISATORISKE ENHEDER

RUC HR har til ansvar at indsamle,

igangsætte og afrapportere konkrete kønsligestillingsinitiativer samt bl.a. forstå indsatser med at fremme og understøtte forebyggelsen og håndteringen af seksuelle krænkelse på universitetsniveau. Dertil har HR også ansvaret for at administrere og håndtere henvendelser til den fortrolige postkasse take-care@ruc.dk og til Roskilde Universitetss whistleblowerordning⁶, som findes her. (<https://whistleblower-software.com/secure/9393f01e-c00b-4cb3-ac9b-547027e74344>)

Uddannelse og Studerende (US)

arbejder bredt med studiemiljøet. US er ansvarlig for årligt at monitorere de studerendes kønsligestillingsdata fordelt på bachelor og kandidatniveau og håndterer de henvendelser, der vedrører studerende i den fortrolige postkasse take-care@ruc.dk. Hvert 3. år udarbejder US en studiemiljøvurdering med dertil hørende handleplaner og lokalt forankrede indsatser.

Institutternes sekretariater er bindeled mellem HR og US og institutternes

forsknings- og uddannelsesmiljøer. Ved specifikke indsatser trækkes på yderligere afdelinger i administrationen som Kommunikation, Campus Service mv.

KOLLEGIALE OG RÅDGIVENDE FORA

Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU) har en rådgivende og debatskabende funktion og er sammensat af repræsentanter for det videnskabelige og administrative personale, repræsentanter for universitetsledelse samt de studerende⁶. LMU har til opgave at drøfte problematikker, der vedrører ligestilling, inklusion og mangfoldighed i forhold til køn, etnicitet, social baggrund, seksuel orientering og handicap.

Akademisk Råd (AR) har en rådgivende funktion over for rektor om en række centrale emner såsom forskning og uddannelse. AR godkender indstillinger til rektor om sammensætningen af bedømmelsesudvalg, med repræsentation af to forskellige køn, der skal bedømme ansøgere til videnskabelige stillinger, og

(5) Roskilde Universitets strategi, profil og værdier <https://ruc.dk/strategi-profil-og-vaerdier>

(6) <https://whistleblowersoftware.com/secure/9393f01e-c00b-4cb3-ac9b-547027e74344>

tildeler ph.d.-grader, doktorgrader samt æresdoktorgrader.

Hovedsamarbejdsudvalget (HSU)

fungerer som et dialogforum, hvor ledelses- og medarbejderrepræsentanter drøfter relevante samarbejdsemner. I foråret 2019 blev der under HSU nedsat en tværgående gruppe for håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger. Formålet med gruppen er at skabe et tværgående forum for at sikre en proaktiv og forebyggende indsats mod krænkelse ved eksempelvis at koordinere lokale indsatser og initiere tema-seminarer. Gruppen bidrager til at holde ligestillings- og mangfoldighedsproblematikker på dagsordenen i HSU, så det aktivt og løbende bliver drøftet. Under HSU er der etableret lokale samarbejdsudvalg (LSU/LU), som drøfter lokale forhold på de enkelte institutter og i RUC Administration.

Studerterorganisationer, som universitet har et formaliseret samarbejde med, varetager studenterrettede tiltag og aktiviteter herunder RUS-arrangementer, sociale aktiviteter og studenterpolitiske tiltag.

GENDER EQUALITY ÅRSHJUL

Roskilde Universitets GEP har med en fastlagt cyklus beskrevet den overordnede fortløbende proces for arbejdet med at fremme ligestilling og mangfoldighed på universitetet. I modellen fremhæves involverede aktører og de faste arbejds-gange.

Gender Equality årshjul skal sikre en årlig systematik med løbende udtræk af nøgletal, igangsættelser af udvalgte indsatser, opfølgninger på medarbejder- og studenterniveau og en opsamlende status på årets indsatser på ledelsesniveau, der leder over i næste års processer og handlingsplaner.

Q4

UNIVERSITETSNIVEAU

Q1

Datatræk af nøgletal i Q4 (1. oktober):
Kønsfordeling af studerende pr. institut og uddannelse

Mulighed for at samle relevante aktører for at drøfte og vidensdele indsatsområder

HR laver en opsamling på det seneste års indsatser

Datatræk af nøgletal i Q1: Kønsfordeling af medarbejdere med særligt fokus på rekruttering af professorater (Q1)

LMU

GENDER EQUALITY ÅRSHJUL

LMU drøfter nøgletal og opsamling på årets indsatser, samt udarbejder handleplan for det kommende år med indsatser indenfor GEP'ens tematikker

LMU drøfter hvorvidt der er den forventede og fornødne fremdrift i de aktuelle indsatser

Arbejdsperiode – her arbejdes der med de aktuelle indsatser

LMU udarbejder sagsfremstillinger om aktuelle indsatser til relevante aktører

UL orienteres om status på årets indsatser, samt drøfter og godkender GEP'ens handleplan med indsatser for det kommende år.

Relevante aktører igangsætter arbejdet med aktuelle indsatser

Q3

Q2

DATA OG MONITORERING

Roskilde Universitet har udvalgt en række nøgletal fokuseret på køn og ligestilling, som monitoreres årligt i forbindelse med LMU's løbende arbejde. Nøgletallene vil blive forelagt ligestillings- og mangfoldighedsudvalget (LMU) og efterfølgende ledelsen med indstilling om forslag til indsatser fra LMU-udvalget. Nøgletallene vil være tilgængelige på RUC-intranet og ruc.dk efter behandling.

Universitetet har en forståelse af, at køn anses som mere end den binære kønsforståelse (mand/kvinde). De tilgængelige statistikker opdeles dog på to køn.

NØGLETAL PÅ KØNSFORDELINGEN

Erhvervsstyrelsen præciserer: *"Ved en ligelig kønsfordeling forstås en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd (...). Det er uden betydning, om det er kvinder eller mænd der udgør 40 pct. eller 60 pct". Denne målsætning opereres der også med i Uddannelses- og Forskningsministeriet.*

Roskilde Universitet har en overordnet målsætning om at sikre en kønsfordeling på 40/60 på alle ledelses-, medarbejder- og studenter-niveauer for alle faggrupper. Universitets ambition er kønsligestilling (50/50), men målsætningen er en kønssammensætning på 40/60 fordeling, hvormed alt inden for 40/60 fordelingen er acceptabelt, da der ofte kan være tale om små tal, som

let kan have et udsving inden for denne margin.

HR har igennem en årrække monitoreret kønsfordelingen for VIP og ledelsen i forbindelse med den årlige afrapportering til ministeriet. Dette arbejde er nu systematiseret yderligere og inddrager også studerende og det administrative personale. I 2021 har vi dannet to nye rapporter for nøgletal vedrørende kønsligestilling på Roskilde Universitet. Den første rapport omhandler de ansatte på universitetet, som monitoreres af HR. Den anden rapport omhandler universitets studerende og monitoreres af US.

På særlige områder, hvor data ikke opfylder målsætning om en 40/60 kønsfordeling, har Roskilde Universitet i de senere år haft en særlig monitorering på af rekruttering til professorater.

KØNSOPDELT LØNSTATISTIK

Både Ligestillings- og mangfoldighedsudvalget og ledelsen har mulighed for at bede om særskilt statistik, såfremt der er indikationer for kønsdiskrimination, som kan belyses med data.

Roskilde Universitet har en målsætning om, at der ikke er kønsbaserede lønforskelle. I forbindelse med de årlige lønforhandlinger monitoreres kønsopdelt lønstatistik opdelt på medarbejdergrupper, såfremt grupperne er større end 3 personer. Disse lønstatistikker drøftes på UL og HSU og bruges aktivt ved de årlige lønforhandlinger. Derudover er de tilgængelige for alle medarbejdere på intranettet.

HANDLEPLAN FOR KØNSLIGESTILLING PÅ ROSKILDE UNIVERSITET

I den supplerende handleplan (bilag 1) beskrives de overordnede indsatsområder for kønsligestillingsarbejdet på Roskilde Universitet. Målsætninger og indsatser er beskrevet nærmere i handleplanen, der løbende opdateres.

BILAG TIL HANDLEPLANEN

1. Handleplan for Roskilde Universitets Gender Equality Plan 2026-2030
2. Monitorering af Roskilde Universitets nøgletal vedr. kønsligestilling



REKTORS UNDERSKRIFT

KONTAKT

FORPERSON I LMU
SUSANNE SØRENSEN
susa@ruc.dk

GENDER EQUALITY OFFICER
LINE MATHILDE MØLLER
lmp@ruc.dk