

# HANDLINGSPLAN FOR KØNSMÆSSIG LIGESTILLING I GEUS 2022-2026



## **Handlingsplan for kønsmæssig ligestilling i GEUS 2022-2026**

Redaktion: HR

Layout: Carsten Egestal Thuesen

Forside: Jacob Bendtsen

Udkommer kun elektronisk

December 2021

© De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)  
Øster Voldgade 10, 1350 København K

Telefon: 38 14 20 00

E-post: [geus@geus.dk](mailto:geus@geus.dk)

Web: [www.geus.dk](http://www.geus.dk)

# Indledning

---

GEUS arbejder for at fremme ligestillingen. GEUS' ligestillingspolitik skal være med til at sikre mangfoldighed og lige muligheder - uanset køn, race, religion, politisk overbevisning, seksuel orientering, nationalitet, alder, handicap eller fagligt tilhørsforhold. GEUS tror på, at mangfoldighed og ligestilling er vigtige elementer for at skabe en god arbejdsplads.

GEUS har særligt fokus på kønsmæssig ligestilling i alle medarbejdergrupper og på alle niveauer (medarbejder, leder og bestyrelse) i organisationen.

Handlingsplanen for 2022-2026 beskriver de indsatsområder, som GEUS vil arbejde med for at fremme kønsmæssig ligestilling i GEUS. I handlingsplanen indgår konkrete aktiviteter og initiativer for perioden 2022-2026 med henblik på at styrke ligestillingsindsatsen i GEUS, så ligestilling i endnu højere grad bliver en integreret del af vores processer, tænkning og ageren.

Ligestillingshandlingsplanen for 2022-2026 fokuserer på følgende seks indsatsområder:



Indsatsområderne i ligestillingshandlingsplanen skal ses og sammentænkes med GEUS' øvrige politikker, så de understøtter hinanden.

I perioden 2022-2026 vil GEUS særligt have fokus på at fremme kønsmæssig ligestilling på seniorniveau - f.eks. professor, seniorforsker/-rådgiver o.lign. Det skyldes, at der fortsat jævnfør vores statistikker er en skævhed, hvad angår kønsfordelingen i stillinger på seniorniveau, og det er på trods af, at andelen af kvinder i seniorforskerstillinger er steget med 8% over de sidste fem år til 30,6%. Dette er således et vigtigt fokuspunkt for GEUS, og derfor vil der blive arbejdet med flere initiativer – bl.a. at fremme ligestilling på seniorniveau gennem fokus på unge forskeres karriereudvikling.

Derudover vil der i GEUS blive arbejdet med undervisning og formidling - herunder opdatering og formidling af relevant materiale om ligestilling, inkorporering af ligestilling i onboarding samt afdækning af relevante kurser, materiale o.lign. indenfor ligestilling.

# Fokus på kønsmæssig ligestilling i GEUS

GEUS har fokus på at fremme kønsmæssig ligestilling – det gælder både i HR og GEUS' ledelse, som har hovedansvaret for GEUS' arbejde med ligestilling. Derudover har GEUS oprettet et Ligestillingsudvalg under Samarbejdsudvalget (SU), der sammen med HR skal sikre, at GEUS arbejder målrettet, resultatorienteret og realistisk med ligestilling. Ligestillingsudvalgets opgaveportefølje indbefatter eksempelvis; gennemgang af ligestillingsredegørelser, opfølgning på statistik omkring ligestilling og publicering af relevant ligestillingsmateriale på intranettet. Ligestillingsudvalget bidrager ligeledes med input til nye initiativer indenfor ligestilling, som efterfølgende drøftes i SU. GEUS har derfor dedikeret forskellige ressourcer, der til sammen skal være med til at fremme ligestillingen.

## Sammenhæng mellem overordnede mål, indsatsområder og aktiviteter

Mål	Lige muligheder og vilkår uanset køn					
Indsatsområder	Rekruttering	Lige løn	Karriere-/Kompetenceudvikling	Ledelse	Organisationsudvikling	Kultur
<b>Aktiviteter</b>	Kønsmainstreaming af stillingsopslag  Ligelig kønsfordeling i ansættelses- og faglige bedømmelsesudvalg  Fokus på kønsbalancen ved samtaler og ansættelser – særligt i forhold til stillinger på seniorniveau	Lige løn - uanset køn	Lige muligheder for kompetenceudvikling  Ligelig kønsfordeling i forhold til deltagelse i kurser, konferencer mv.  Lige muligheder for og adgang til karriereudvikling blandt unge forskere	Ligestilling i ledelsen  Ligestilling i lederevaluering	Gennemgang af GEUS' dokumenter, politikker mv. på ligestillingsområdet  Kurser, materiale o.lign. indenfor ligestilling  Ligestilling i trivselsmåling	Systematisk arbejde med formidling af GEUS' aktiviteter og initiativer indenfor ligestilling  Fastholdelse af "work-life-balance"-kulturen i GEUS

# Konkretisering af de enkelte aktiviteter under hvert indsatsområde

## Indsatsområde: Rekruttering

Formålet er at sikre fokus på kønsmæssig ligestilling i GEUS' rekrutteringsproces.

Aktivitet	Konkrete initiativer	Ansvarlig
<p><b>Kønsmainstreaming af stillingsopslag</b>            GEUS arbejder løbende med at kønsmainstreame GEUS' stillingsopslag, således at opslagene henvender sig lige meget til alle uanset køn, og at GEUS fremstår som en attraktiv, fleksibel og familievenlig arbejdsplads for alle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kontrol af stillingsopslag</b> med henblik på at sikre, at stillingsopslagene både følger GEUS' skabeloner, ikke indeholder indirekte forskelsbehandling eller stereotyper samt henvender sig til alle uanset køn.</li> <li>• <b>Opdatering af GEUS' stillingsopslags-skabeloner.</b></li> </ul>	<p>HR/Presse og Kommunikation</p>
<p><b>Ligelig kønsfordeling i ansættelses- og faglige bedømmelsesudvalg</b>            Det tilstræbes i GEUS, at både kvinder og mænd er repræsenteret i ansættelses- og faglige bedømmelsesudvalg - dog med forbehold for kravet om nødvendige kvalifikationer. Dette for at sikre en lige behandling af kvindelige og mandlige ansøgere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Løbende holde afdelingslederne op på, at der bør være en <b>ligelig kønsfordeling i forhold til bemanningen af udvalgene.</b></li> <li>• <b>Årlig statistik på fordelingen af køn i udvalgene.</b></li> </ul>	<p>HR/Ansættelsesudvalg</p>
<p><b>Fokus på kønsbalancen ved samtaler og ansættelser – særligt i forhold til stillinger på seniorniveau</b>            Ansættelsesudvalget skal ved samtaler og ansættelser have fokus på kønsbalance (også i enheden og indenfor fagområdet), når stillinger skal besættes for på den måde at sikre kønsmæssig balance i GEUS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fokus på kønsbalance, når der indkaldes til samtaler og ved ansættelser</b> – dog under forudsætning af kandidaternes kvalifikationer og det rette faglige match. Særligt fokus på kønsbalancen i forhold til stillinger på seniorniveau, hvor der er en skæv kønsfordeling.</li> <li>• <b>Årlig opfølgning på kønsfordelingen i forbindelse med rekruttering</b>, herunder hvor mange kvinder og mænd der søger en stilling, hvem der kommer til samtale, samt hvilket køn der fik stillingen.</li> </ul>	<p>HR/Ansættelsesudvalg/ Ligestillingsudvalg</p>

## Indsatsområde: Lige løn

Formålet er at sikre, at der løbende er fokus på lige løn.

Aktivitet	Konkrete initiativer	Ansvarlig
<p><b>Lige løn - uanset køn</b></p> <p>GEUS arbejder for lige løn uanset køn, hvilket indbefatter, at der jævnfør GEUS' lønpolitik skal tages ligestillingshensyn ved lønfastsættelsen, herunder sikring af lønmæssig lighed for arbejde af samme værdi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre at lønforhandlinger er kønsneutrale, samt at mænd og kvinder honoreres ligelig for kompetencer og arbejde af samme værdi. Dette sikres ved, at der under de årlige lønforhandlinger trækkes statistik over fordelingen af tillæg fordelt på mænd og kvinder for at fange en eventuel skæv kønsfordeling.</li> <li>• Løbende sikre, at løndannelsen sker på baggrund af et faktisk grundlag og med fokus på lønmæssig lighed.</li> <li>• Samlet opfølgning på lønudviklingen ad åre gennem ensrettet, kønsopdelt statistik over løn.</li> </ul>	HR/Tillidsræpræsentanter (TR)

## Indsatsområde: Karriere-/Kompetenceudvikling

Formålet er at sikre, at GEUS' medarbejdere får lige adgang til kompetenceudvikling og lige muligheder for karriereudvikling.

Aktivitet	Konkrete initiativer	Ansvarlig
<p><b>Lige muligheder for kompetenceudvikling</b></p> <p>GEUS ønsker, at alle medarbejdere – særligt i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS) - får lige muligheder for at komme med input og får lige adgang til kompetenceudvikling.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsat implementering og justering af nyt MUS-koncept, der skal sikre en mere ensartet MUS-proces, hvor alle medarbejdere får bedre og lige mulighed for at komme med deres input og sætte fokus på deres behov for bl.a. kompetenceudvikling forud for deres MUS. Derudover er der til MUS udarbejdet særlige spørgerammer rettet mod forskernes karriere.</li> </ul>	HR
<p><b>Ligelig kønsfordeling i forhold til deltagelse i kurser, konferencer mv.</b></p> <p>Fokus på ligestilling i forbindelse med den årlige, systematiske drøftelse af kompetencer med medarbejderne (MUS).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indskærpe over for afdelingslederne, at der ved den årlige MUS, når behovet for kompetenceudvikling drøftes, særligt er fokus på at understøtte deltagelse i relevante kurser, konferencer mv. for det køn, der er underrepræsenteret.</li> </ul>	Afdelingsleder/HR
<p><b>Lige muligheder for og adgang til karriereudvikling blandt unge forskere</b></p> <p>GEUS ønsker at gøre en ekstra indsats for unge forskere med henblik på at styrke deres kompetencer til at opnå ekstern finansiering til deres forskning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Øget opmærksomhed på om der er strukturelle, kønsmæssige barrierer i forhold til unge forskeres mulighed for at opnå en seniorkarriere. Det gælder f.eks. lige muligheder for at udvikle kompetencer og opnå kvalifikationer gennem lige adgang til kurser, projektledelse, videnskabelig publicering mv.</li> <li>• Opfølgning på om der er en ligelig kønsmæssig tilslutning til karriereudviklende aktiviteter såsom kurser i fundraising, mentorordning, videnskabelig publicering etc.</li> </ul>	HR/Ligestillingsudvalget/Enhed for Projektudvikling og Fondsarbejde

## Indsatsområde: Ledelse

Formålet er at sikre, at der i GEUS arbejdes for ligestilling på ledelsesniveauet.

Aktivitet	Konkrete initiativer	Ansvarlig
<p><b>Ligestilling i ledelsen</b></p> <p>GEUS arbejder på at fremme kønsmæssig ligestilling på alle niveauer, herunder også i GEUS' ledelse.</p> <p>Fordelingen af mænd og kvinder i ledende stillinger i GEUS er på nuværende tidspunkt forholdsvis lige, hvoraf 40 % er kvinder.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lige adgang til lederstillinger gennem klare karriereveje.</b> Det indbefatter overvågning af kønsfordelingen ved deltagelse i afklaringsforløbet "Lyst til ledelse", det concernfælles ledertalentforløb samt indstillinger til funktionen som faglig teamleder og stedfortræderrollen i GEUS.</li> <li>• <b>Kønsfordelingen i ledende stillinger understøttes af rollemodeller og fokus på kønsbalancen ved rekruttering af nye ledere.</b></li> </ul>	HR/Ledelsen
<p><b>Ligestilling i lederevaluering</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Inddragelse af relevante spørgsmål i relation til ligestilling i lederevalueringen.</b></li> </ul>	HR/Arbejdsmiljøorganisationen

## Indsatsområde: Organisationsudvikling

Formålet er at sikre, at GEUS igennem organisationsudviklende initiativer kan være med til at fremme ligestillingen.

Aktivitet	Konkrete initiativer	Ansvarlig
<p><b>Gennemgang af GEUS' dokumenter, politikker mv. på ligestillingsområdet</b></p> <p>GEUS arbejder løbende på at få gennemgået relevante dokumenter, politikker mv. og eventuelt opdateret dem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gennemgang og evt. opdatering af GEUS' ligestillingspolitik, retningslinjer mod krænkende adfærd mv.</b></li> </ul>	HR/Arbejdsmiljøorganisationen/SU/Ledelsen
<p><b>Kurser, materiale o.lign. indenfor ligestilling</b></p> <p>Ligestilling er et område, som GEUS gerne vil fremme, og derfor er det vigtigt med deltagelse i relevante kurser samt at opnå ny viden og kompetencer indenfor ligestillingsområdet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Afdækning af hvilke relevante kurser, materiale o.lign., der er indenfor ligestilling.</b></li> </ul>	HR/Ligestillingsudvalget
<p><b>Ligestilling i trivselsmåling</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Inddragelse af relevante spørgsmål i relation til ligestilling i trivselsmålingen for at afdække, hvorvidt der er udfordringer på ligestillingsområdet og dermed behov for nye initiativer.</b></li> </ul>	HR/Arbejdsmiljøorganisationen

## Indsatsområde: Kultur

Formålet er at skabe en kultur med fokus på ligestilling ved bl.a. at øge medarbejdernes kendskab til GEUS' politikker og initiativer på ligestillingsområdet samt fastholde 'work-life-balance' som en del af kulturen.

Aktivitet	Konkrete initiativer	Ansvarlig
<p><b>Systematisk arbejde med formidling af GEUS' aktiviteter og initiativer indenfor ligestilling</b></p> <p>GEUS ønsker at skabe mere opmærksomhed omkring ligestilling og derigennem være medvirkende til, at ligestilling i endnu højere grad bliver en integreret del af GEUS' kultur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formidling af information om GEUS' politikker, retningslinjer og initiativer på ligestillingsområdet</b> – f.eks. både på intranet og i nyhedsbreve – herunder at gøre afdelingslederne opmærksomme på deres ansvar og bidrag til en kultur med fokus på ligestilling med udgangspunkt i GEUS' politikker, retningslinjer mv.</li> <li>• <b>Opdatering af materiale om ligestilling og Ligestillingsudvalget på intranettet</b>, herunder sørge for at dokumenter vedrørende ligestilling er let tilgængelige for alle medarbejdere.</li> <li>• <b>Løbende arbejde med kønsmainstreaming af GEUS' ansigt udadtil</b> – herunder tekst og illustrationer/billeder på GEUS' publikationer og hjemmeside.</li> <li>• <b>Inkorporering af materiale om GEUS' ligestillingspolitik og handlingsplan i onboardingforløbet for nye medarbejdere.</b></li> </ul>	<p>HR/Presse og Kommunikation</p>
<p><b>Fastholdelse af "work-life-balance"-kulturen i GEUS</b></p> <p>GEUS ønsker, at "work-life-balance" skal vedblive med at være en integreret del af kulturen med fleksibel arbejdstid og udpræget frihed under ansvar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fleksibel arbejdstid og "work-life-balance" skal fremhæves i forbindelse med rekruttering.</b></li> <li>• <b>Udbredelse af kendskabet til GEUS' nye værdigrundlag – herunder værdien 'frihed under ansvar'</b>, hvori fleksibilitet til at kunne planlægge sin arbejdstid (i forhold til privatliv) under flekstidsaftalens rammer indgår.</li> <li>• <b>Inddragelse af relevante spørgsmål vedrørende balancen mellem arbejds- og privatliv i trivselsmåling</b> for at følge op på, hvorvidt der skal iværksættes initiativer.</li> </ul>	<p>HR/Presse og Kommunikation</p>



# Tidsplan for aktiviteter og initiativer

Tidsplanen dækker alle aktiviteter og initiativer i perioden 2022-2026. Af planen fremgår det, hvorvidt der er tale om et nyt initiativ, der skal påbegyndes, eller om det er et tidligere implementeret initiativ, som blot skal videreføres i perioden. Derudover skitserer planen, hvornår det forventes, at de nye initiativer påbegyndes og er i drift/afsluttet.

HR vil i samarbejde med ledelsen og Ligestillingsudvalget følge op på indsatsområderne i handlingsplanen og sørge for, at de konkrete aktiviteter og initiativer bliver efterlevet. Inden udgangen af 2026 vil HR sammen med ledelsen og Ligestillingsudvalget ligeledes udarbejde en ny femårig handlingsplan for at sikre en videre drøftelse af ligestillingsindsatsområderne og udvikling på ligestillingsområdet.

Tidsplan for indsatsområde: Rekruttering												
Aktivitet	Konkrete initiativer	Allerede i drift inden 2022-2026	Påbegyndt					I drift/afsluttet				
			2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
Kønsmainstreaming af stillingsopslag	Kontrol af stillingsopslag	X										
	Opdatering af GEUS' stillingsopslagsskabeloner			X					X			
Ligelig kønsfordeling i ansættelses- og faglige bedømmelsesudvalg	Ligelig kønsfordeling i forhold til bemanningen af udvalgene	X										
	Årlig statistik på fordelingen af køn i udvalgene	X										
Fokus på kønsbalancen ved samtaler og ansættelser – særligt i forhold til stillinger på seniorniveau	Fokus på kønsbalance, når der indkaldes til samtaler og ved ansættelser	X										
	Årlig opfølgning på kønsfordelingen ifm. rekruttering	X										

Tidsplan for indsatsområde: Lige Løn												
Aktivitet	Konkrete initiativer	Allerede i drift inden 2022-2026	Påbegyndt					I drift/afsluttet				
			2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
Lige løn - uanset køn	Sikre at lønforhandlinger er kønsneutrale	X										
	Løndannelse skal ske på baggrund af et faktisk grundlag og med fokus på lønmæssig lighed	X										
	Samlet opfølgning på lønudviklingen ad åre gennem ensrettet, kønsopdelt statistik over løn	X										

## Tidsplan for indsatsområde: Karriere-/Kompetenceudvikling

Aktivitet	Konkrete initiativer	Allerede i drift inden 2022-2026	Påbegyndt					I drift/afsluttet				
			2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
Lige muligheder for kompetenceudvikling	Fortsat implementering og justering af nyt MUS-koncept		X					X				
Ligelig kønsfordeling i ansættelses- og faglige bedømmelsesudvalg	Særligt fokus på at understøtte deltagelse i relevante kurser, konferencer mv. for det køn, der er underrepræsenteret ifm. MUS	X										
Lige muligheder og adgang til karriereudvikling blandt unge forskere	Øget opmærksomhed på om der er strukturelle, kønsmæssige barrierer i forhold til unge forskeres mulighed for at opnå en seniorkarriere			X								X
	Ligelig kønsmæssig tilslutning til karriereudviklende aktiviteter			X						X		

## Tidsplan for indsatsområde: Ledelsen

Aktivitet	Konkrete initiativer	Allerede i drift inden 2022-2026	Påbegyndt					I drift/afsluttet				
			2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
Ligestilling i ledelsen	Lige adgang til lederstillinger gennem klare karriereveje				X							X
	Kønsfordelingen i ledende stillinger understøttes af rollemodeller og fokus på kønsbalancen ved rekruttering af nye ledere	X										
Ligestilling i lederevalueringen	Inddragelse af relevante spørgsmål i relation til ligestilling i lederevalueringen		X						X			

## Tidsplan for indsatsområde: Organisationsudvikling

Aktivitet	Konkrete initiativer	Allerede i drift inden 2022-2026	Påbegyndt					I drift/afsluttet				
			2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
Gennemgang af GEUS' dokumenter, politikker mv. på ligestillingsområdet	Gennemgang og evt. opdatering af GEUS' ligestillingspolitik, retningslinjer mod krænkende adfærd mv.		X						X			
Kurser, materiale o.lign. indenfor ligestilling	Afdækning af hvilke relevante kurser o.lign., der er indenfor ligestilling		X							X		
Ligestilling i trivselsmåling	Inddragelse af relevante spørgsmål i relation til ligestilling i trivselsmålingen			X						X		

## Tidsplan for indsatsområde: Kultur

Aktivitet	Konkrete initiativer	Allerede i drift inden 2022-2026	Påbegyndt					I drift/afsluttet				
			2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
Systematisk arbejde med formidling af GEUS' aktiviteter og initiativer på ligestillingsområdet	Formidling af information om GEUS' politikker, retningslinjer og initiativer på ligestillingsområdet			X					X			
	Opdatering af materiale om ligestilling og Ligestillingsudvalget på intranettet			X						X		
	Løbende arbejde med kønsmainstreaming af GEUS' ansigt udadtil	X										
	Inkorporering af materiale om GEUS' ligestillingspolitik og handlingsplan i onboardingforløbet for nye medarbejdere		X						X			
Fastholdelse af "work-life-balance"-kulturen i GEUS	Fleksibel arbejdstid og "work-life-balance" skal fremhæves ifm. rekruttering.	X										
	Udbredelse af kendskabet til GEUS' nye værdigrundlag – herunder værdien 'frihed under ansvar'		X						X			
	Inddragelse af relevante spørgsmål vedrørende balancen mellem arbejds- og privatliv i trivselsmåling	X										

# Statistikker og dataindsamling

---

I ligestillingshandlingsplanen fremgår det, at GEUS årligt i forbindelse med personaleregnskabet udarbejder opgørelser over kønsfordelingen i ansættelsesudvalg og faglige bedømmelsesudvalg, fordelingen af kvinder og mænd der søger en stilling, kønsfordelingen ved samtaler samt hvilket køn der får tilbudt stillingen og vedkommendes startløn. Derudover laves der statistik over løn fordelt på køn - inkl. resultatet af de årlige lønforhandlinger - samt oversigter over kønsfordelingen i forhold til GEUS' faggrupper, stillingstyper og sygefravær. Spørgsmål i relation til ligestilling vil ligeledes indgå i trivselsmålinger og lederevalueringer. På baggrund af opgørelserne, evalueringerne og målingerne kan GEUS få et indblik i ligestillingen i GEUS, herunder om der er områder, som GEUS fremadrettet skal have fokus på, samt hvor der er behov for nye tiltag.


## Udvikling af viden og kompetencer på ligestillingsområdet

---

GEUS har en ambition om, at kompetencer, viden, information og aktiviteter vedrørende ligestilling skal formidles internt og eksternt for at skabe mere fokus på området. Det skal tænkes ind i formidlingen på GEUS' hjemmeside, intranet og i nyhedsbreve. Derudover har GEUS et ønske om, at medarbejdernes kompetencer på ligestillingsområdet udvikles bl.a. gennem nye kurser og relevant materiale. GEUS vil derfor løbende undersøge, om der udbydes nye kurser indenfor ligestilling, som kan være relevante for GEUS' medarbejdere.

Ligestillingsudvalget, HR og ledelsen vil også løbende skulle udvikle deres kompetencer på ligestillingsområdet i form af kurser og materiale samt løbende holde sig opdateret i ligestillingsdebatten for at opnå ny viden og dermed sikre udvikling på ligestillingsområdet.

Handlingsplanen for kønsmæssig ligestilling i GEUS er godkendt d. 21.12.2021 af



---

Flemming Larsen

Administrerende direktør