

Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

Dato	Klokkeslæt	Sted	Nr.
16. december 2025	13.30-15.00	Frandsensalen	4

Faste deltagere	Brian Bech Nielsen (BBN), Berit Eika (BE), Mie Plotnikof (MP), Claus Holm (CH), Dorthe Kirkegaard Thomsen (DKT), Jens Peter Andersen (JPA), Annette De Thurah (ADT), Ask Vest Christiansen (AVC), Katrine Juul Andresen (KJA), Claus Oxvig (CO), Anders Brandt (ABRA), Anne Jensen (AE), Rikke Stengaard (RS), Søren Dam (SD) Sekretariatsbetjening: Inge Liengaard Universitetsledelsens Stab (IL)
Afbud	Mie Plotnikof Dorthe Kirkegaard Thomsen
Gæster	
Noter	Inge Liengaard

Nr.	Dagsordenspunkt
1	Godkendelse af dagsorden og referat
Noter	-
Konklusion	Dagsorden og referat blev godkendt.
2	Møder i AU Diversitets- og ligestillingsudvalg 2026
Noter	Berit Eika introducerede til punktet og inviterede udvalget til at drøfte antal møder i 2026 og komme med forslag til emner til temadrøftelse. Følgende emner blev foreslået: <ul style="list-style-type: none">• Diversitet i nationaliteter/kulturer.• Diversitet i undervisningslokalet/i undervisningen.• Senior-medarbejdere (VIP/TAP); alternativt kunne det være diversitet i alder; dvs. hele spændet fra yngre til seniorer.• Neurodiversitet. Der var særlig stor interesse for diversitet i undervisningslokalet og for neurodiversitet.
Konklusion	AU Diversitets- og ligestillingsudvalg <ul style="list-style-type: none">• Besluttede at justere det årlige antal møder fra fire til to møder, á 2 timers varighed.• Godkendte, at udvalgsseminaret fremover afholdes omkring oktober i lige år.• Gav input til emner til temadrøftelser til udvalgets ordinære møder og udvalgsseminar i 2026.

**Universitetsledelsens
Stab**Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C
Tlf.: 87150100

Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

	<p>Diversitetsnetværket (de medarbejdere der understøtter det tværgående udvalg samt fakulteternes og enhedsadministrationens diversitets- og ligestillingsudvalg) samarbejder med andre relevante aktører om at kvalificere og prioritere forslagene og planlægge temadrøftelserne og seminar i 2026.</p>
3	Udkast til Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2030
Noter	<p>BBN introducerede til punktet og inviterede udvalget til at kommentere på det udsendte materiale.</p> <p><u>Drøftelse</u></p> <p>Bilag 1: Handleplan</p> <ul style="list-style-type: none">• Det blev foreslået at skrive diversitet tydeligere frem i indledningen, ligesom måltal i relation til diversitet blev drøftet. Der var en forståelse for, at det er vanskeligt at sætte måltal for diversitet, men der var enighed om, at det er vigtigt at indtænke diversitet i det konkrete arbejde med indsatserne.• Under afsnit 4 ”Monitorering og opfølgning” blev det foreslået, at indskrive de akademiske råd i opfølgningsprocessen. Det blev dog fremført, at fakulteterne tilrettelægger arbejdet på forskellig vis, og derfor fastholdes den foreslåede beskrivelse, så fakulteterne selv kan vælge, om det er relevant at involvere det akademiske råd. <p>Bilag 2 (Appendix – tværgående indsatser)</p> <ul style="list-style-type: none">• Indsats 2: De engelske termer oversættes til dansk.• I indsats 4 tilføjes TAP i sætningen ”Anbefalingerne skal bl.a. adressere de særlige udfordringer, som yngre medarbejdere og midlertidigt ansatte kan opleve, og skal desuden indeholde forslag til implementerings- og kommunikations-aktiviteter”. <p>Bilag 3 (Appendix – lokaler indsatser)</p> <ul style="list-style-type: none">• Enhedsadministrationens indsats om ”Respektfuld omgangstone i enhedsadministrationen” blev drøftet med fokus på, om den valgte indikator – ”fald i oplevet dis-respektfuld omgangstone i APV 2028” – er velegnet. Indrapporteringer behandles seriøst, og det er positivt, hvis medarbejdere er trygge ved at indrapportere. Der var samtidig forståelse for, at enhedsadministrationen vil arbejde med emnet, for i APV 2025 var der tilbagegang på netop dette emne; på trods af at der har været talt meget om det.• Der blev spurgt til mulighederne for at indsamle data om medarbejdere, der forlader AU. Tech oplyste, at de har erfaringer med exitsurveys, men det har været en udfordring at få folk til at deltage. Det er vanskeligt at motivere tidligere medarbejdere, når først de har forladt arbejdspladsen.• Det blev foreslået, at det kunne være obligatorisk for institutledere at afholde exitsamtaler. Institutlederne i udvalget oplyste, at nogle steder vil

Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

	<p>det være muligt at gøre med faste VIP, men at det vil være en uoverkommelig opgave, hvis det skal omfatte ph.d. og postdoc, hvoraf mange helt forventeligt forlader instituttet, når deres projekt er afsluttet.</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvis uforholdsmæssigt mange forlader en arbejdsplads, bør det kalde på ledelsesopmærksomhed. Årsagen behøver dog ikke relatere til diversitet og ligestilling, men kan være så meget; fx dårlig ledelse.
Konklusion	<p>AU Diversitets- og ligestillingsudvalg</p> <ul style="list-style-type: none">• Drøftede og kvalificerede udkast til ”Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2030” (bilag 1+2).• Tog de lokale aktiviteter (bilag 3) til efterretning. <p>Bilag 1+2 justeres på baggrund af udvalgets behandling og sendes til godkendelse i universitetsledelsen.</p>
4	Eventuelt
Noter	<p>Rikke Stengaard orienterede kort om forlængelse af abonnementet på det digitale screenings-værktøj fra Develop Diverse, der understøtter inkluderende sprogbrug og bl.a. kan benyttes i forbindelse med stillingsopslag, employer branding og andre typer tekster. Som noget nyt, vil værktøjet fremover også kunne tilgås direkte via Word, hvilket forventes at lette adgang og anvendelse.</p>
Konklusion	-