

Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

Dato	Klokkeslæt	Sted	Nr.
23. sept. 2025	11.00-12.30	Frandsensalen	3

Faste deltagere	Brian Bech Nielsen (BBN), Berit Eika (BE), Mie Plotnikof (MP), Claus Holm (CH), Dorthe Kirkegaard Thomsen (DKT), Jens Peter Andersen (JPA), Siri Beier Jensen (SBJ), Ask Vest Christiansen (AVC), Katrine Juul Andresen (KJA), Jacob Schach Møller (JSM), Anders Brandt (ABRA), Anne Jensen (AE), Rikke Stengaard (RS), Søren Dam (SD) Sekretariatsbetjening: Inge Liengaard Universitetsledelsens Stab (IL)
Afbud	Siri Beier Jensen, Health Katrine Juul Andresen, Nat Anne Jensen, Tech
Gæster	
Noter	Inge Liengaard

Nr.	Dagsordenspunkt
1	Godkendelse af dagsorden og referat
Noter	-
Konklusion	Dagsorden og referat blev godkendt.
2	Udkast til Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2030
Noter	BBN introducerede til materialet. Udvalget blev udfordret til at prioritere aktiviteter undervejs, samt overveje om de selv har lyst til at indgå i arbejdet. Tekstnære kommentarer eftersendes til Inge <u>Udvalgets bemærkninger til bilag 1</u> <ul style="list-style-type: none"> s. 1. linje 1: "Aarhus Universitet har som vision at udvikle mennesker..." – "... og viden" tilføjes, for at tydeliggøre, at det er en akademisk organisation. s. 1 afsnit 3: Sætningen "Mangfoldighed kan dog også give anledning til udfordringer" blev drøftet. Det afspejler erfaringer flere steder. s.1 afsnit 3: Reformulering af sætningen "Derfor må mangfoldigheden gå hånd i hånd med inklusion" blev drøftet, og det blev foreslået at tilføje "i det akademisk medborgerskab". Den term inkluderer dog ikke alle medarbejdere og "institutionens fællesskab" blev foreslået i stedet. Det konstateres indledningsvist, at universitetet er mangfoldigt og indholdet bekræfter, at vi følger lovgivningen. Dette er en selvfølge, som kan skrives tydeligere frem. s. 5 nævnes data om studerende. Det er med, selvom studerende ikke er en del af handleplanens målgruppe, fordi det er en del af kravet til en gender equality plan under Horizon Europe.

**Universitetsledelsens
Stab**

Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C
Tlf.: 87150100

Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

- Opfordring til generelt at undgå termer som ”sikre”, ”fremme”, undgå udfordringer”.
- Der blev efterspurgt et overblik over alle aktiviteter med angivelse, hvem der skal arbejde med det, samt hvem det berører og hvornår.

Aktivitet 1. Familievenlig arbejdsplads

- Der er en opmærksomhed på antallet af arbejdsgrupper og om nogle af dem evt. kan sammentænkes.
- Arbejdsgruppe 1 og 4+5 blev vurderet som de vigtigste at gå i gang med. Det er et væsentligt hensyn at prioritere det, der vil gøre en reel forskel for de yngre forskere. Særligt udlandsophold fylder meget.
- Forslag om at lære af andre organisationer; fx elitesports-verdenen, der står med en lignende opgave. Også opfordring til at undersøge, om der er evidens for, at internationalt samarbejde etableret gennem et længerevarende ophold har større effekt end internationalt samarbejde etableret på andre måder.
- Relationen mellem forfremmelse og familievenlig politik nævnes ikke, men har stor betydning og skal adresseres, hvis der skal skabes bedre kønsbalance i bestanden af senior VIP. Det kan dog være svært at gøre noget ved, fordi meriteringssystemet er internationalt, og forskerne bevæger sig internationalt mellem forskningsinstitutioner. JPA nævnte, at han pt. undersøger krydspres ift. familieliv/arbejdsliv blandt danske/skandinaviske og amerikanske forskere. Umiddelbart opleves dilemmaerne ret ens, skønt samfundskonteksten er forskellig.
- Vedr. emnet om fysiske rammer kan det ønskværdige i at tage børn med på arbejde, diskuteres; sender det det rigtige signal?

Aktivitet 2: Styrket ledelse

- Aktiviteten tager udgangspunkt i det, der er fælles; fremfor forskellene.
- Der var enighed om, at det er et vigtigt initiativ, og det blev drøftet, om det kun skal tilbydes nye ledere eller være for alle. (Ledelses-)kultur i høj grad etableret af de erfarne ledere, og derfor er det relevant, at også de får kurset. Der er imidlertid et dilemma ift. udtrætning, fordi ledere forventes at deltage i mange workshops etc.
En løsning kunne være et rotations-princip, så alle ledere forventes at have taget kurset inden for en tre-årsperiode.
- Det blev forslået at involvere erfarne institutledere i udviklingen af kurset for at sikre, at det også appellerer til den gruppe.

Aktivitet 3 Tydelige rammer for sprog og interkulturel kommunikation

- Forslag om at prioritere ”sprogkompetence i rekrutteringsproces” først.
- Sprogkrav bør være mere nuancerede, og det er fx relevant at skelne mellem forventninger til aktiv og passive sprogkompetence.

Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

	<ul style="list-style-type: none"> • Der eksisterer allerede en del aftaler og ordninger vedr. forventninger til sprog, men problemet er, at der i praksis ikke bliver fulgt op. Dette kunne ske i fx MUS. • Det skal specificeres, at forventninger ikke gælder ph.d. og postdoc. • Det skal skrives mere frem, at sprog er et fælles kollegialt ansvar, og ikke kun noget, der vedrører de internationale kolleger. <p><u>Aktivitet 4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ”God omgangstone” ændres til ”respektfuld omgangstone”. • ”Krænkende oplevelser” ændres til ”krænkende adfærd”. • Obs på at det er en problemstilling, der håndteres i mange APV handleplaner, og derfor skal der være sammenhæng til dette arbejde. • De, der bærer den hårde tone, er ofte ikke opmærksomme på det selv, og synes derfor ikke, at problemstillingen vedrører dem. Derfor er det relevant at overveje, hvordan man får dem i tale. <p><u>Aktivitet 5</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Der var opbakning til aktivitet 5.
Konklusion	<p>AU Diversitets- og ligestillingsudvalg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommenterede og kvalificerede udkast til Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2030” (bilag 1) • Kommenterede, kvalificerede og prioriterede aktiviteterne (bilag 2-6)
3	Gentænkning af AU konference om diversitet, ligestilling og inklusion?
Noter	<p>BE indledte. Konferencen har været afholdt siden 2019, og derfor kan det relevant at overveje, om formatet – en fælles bred konference for hele AU – fortsat er relevant eller om der skal afprøves andre former.</p> <p><u>Drøftelse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvalget ønskede at fortsætte med en fælles konference hvert andet år; bl.a. fordi det er vigtigt at fastholde signalet fra den øverste ledelse. • Der var dog samtidig ønske om, at inden for rammerne af den fælles konference, skal der være mere tid til interaktion og workshops. Dvs. at auladelen primært handler om fælles rammesætning og evt. panel, men ingen keynote.
Konklusion	<p>AU Diversitets- og ligestillingsudvalg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ønskede fortsat en fælles konference; dog gerne mere interaktion og tid i workshops.
4	Eventuelt
Noter	



Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg