

Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

Dato	Klokkeslæt	Sted	Nr.
14. dec. 2022	13.00-14.00	Frandsensalen	4

Faste deltagere	Brian Bech Nielsen (BBN), Berit Eika (BE), Dorthe Staunæs (DS), Andreas Røpstorff (AR), Jacob Kjær Eskildsen (JKE), Natalie Munkholm (NM), Siri Beier Jensen (SBJ), Ebbe Bødtker (EB), Daniel Otzen (DO), Birgit Schjøtt (BS), Ole Hertel (OH), Anne Jensen (AE), Anne Behnk (AB), Søren Dam (SD) Sekretariatsbetjening: Inge Lienggaard Universitetsledelsens Stab (IL)
Afbud	Søren Dam Dorthe Staunæs deltager virtuelt.
Gæster	
Noter	Inge Lienggaard

Nr.	Dagsordenspunkt
1	Godkendelse af dagsorden og referat
Noter	-
Konklusion	Dagsorden og referat blev godkendt.
2	Møder i AU's Diversitets- og ligestillingsudvalg 2023
Noter	Berit introducerede kort til punktet. <u>Drøftelse</u> Der var generelt tilslutning til det fremsendte; dog med følgende forslag til mindre justeringer: <ul style="list-style-type: none">• Forslag om at drøfte begrebet "diversitet" – hvad mener vi med det? Hvad er omfattet, og hvad er ikke? Det kunne evt. være et emne på efterårets fællesseminar.• Forslag om at ændre på rækkefølgen som emnerne behandles i, så temaet om inklusion af internationale kolleger fremrykkes.
Konklusion	Forslag blev godkendt med de nævnte justeringer.
3	"Handleplan for ligestilling 2020-22": Proces for årlig opfølgning 2022
Noter	BBN introducerede til forslaget. Han understregede, at skriftliggørelse har en selvstændig værdi, fordi det bidrager til at ansvarliggøre aktørerne. <u>Drøftelse</u>

Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

	<ul style="list-style-type: none">• Opfølgningsmetode skal minimere muligheden for at ”skrive sig ud af” manglende engagement. Her spiller dekanerne en vigtig rolle; både i forhold til at sikre en generel/løbende opmærksomhed på opgaven samt fyldestgørende opfølgninger.• Forslag om at tilføje ”Hvad lykkedes vi ikke med?” til spørgerammen.• Forslag om at opfordre til dialog med fakultetets diversitets udvalg om deres observationer og input – dette indgår allerede som et element i processen, men kan understreges yderligere.• I processen er det vigtigt, at medarbejderperspektivet bliver inddraget. Hvis ikke dette sker via diversitets-udvalg eller LSU, bør det ske på anden vis.
Konklusion	Forslaget blev tiltrådt med enkelte justeringer.
4	Konference 1.-2. marts 2023
Noter	Berit og Inge introducerede til oplægget. <u>Drøftelse</u> <ul style="list-style-type: none">• Forslag om at indtænke diversitet i oplægget om mad d. 1. marts.• Introtekst præciseres, så eksempler på diversitet er kongruente med lovgivning.• Det afklares, hvilket parter, ud over Circle U., som skal inviteres (på senere møde kan det drøftes, om der er partnere vi gerne vil samarbejde med ift. DEI).
Konklusion	Oplægget blev tiltrådt med enkelte forslag justeringer.
5	Eventuelt
Noter	<ul style="list-style-type: none">• Eksempler på tilgange til diversitet, som optager de studerende, blev nævnt; bl.a. neuro-diversitet og curriculum. Det er interessante emner at tage op, og man bliver informeret af de studerende tilgang.• Redskaber til håndtering af Cancel Culture blev nævnt – dog var der også enighed om, at selvom det er kendt fænomen i bl.a. den angelsaksiske verden, er det ikke noget, som i praksis spiller en rolle på AU.• Ulempen ved et meget bredt diversitets-begreb er, at man kan risikere at miste fokus. Her er ”inklusion” en hjælpsom tilgang, fordi det ikke bliver et spørgsmål om repræsentation.
Konklusion	-