

# HANDLEPLAN FOR DIVERSITET, LIGESTILLING OG INKLUSION 2030



AARHUS  
UNIVERSITET



# 1. INDLEDNING

Aarhus Universitet (AU) har som vision at udvikle mennesker og skabe løsninger på de komplekse udfordringer, som samfundet står overfor. Visionen bliver hver dag omsat af universitetets medarbejdere gennem forskning, uddannelse og samarbejde. For at lykkes er det afgørende at skabe attraktive, faglige miljøer, der tiltrækker og tilknytter dygtige medarbejdere.

Diversitet er en styrke, som AU værdsætter højt. Den bidrager til kreativitet i forskning, engagerende undervisning og til teknisk-administrativ understøttelse af høj kvalitet. Når forskellige perspektiver mødes – på tværs af bl.a. fagligheder, køn, etnicitet, alder samt sociale og kulturelle erfaringer – opstår nye ideer og indsigter. Det er en del af universitetets DNA.

Samtidig kan der opstå udfordringer, når mennesker med forskellige perspektiver og erfaringer skal arbejde sammen. Derfor går diversitet hånd i hånd med inklusion. En inkluderende kultur, som er præget af nysgerrighed, hensyn til forskelligheder og en respektfuld omgangstone, er en forudsætning for, at alle føler sig velkomne, trives og kan udfolde deres potentiale. Derfor arbejder universitetet målrettet for at fremme diversitet, ligestilling og inklusion på alle niveauer, så forskellige stemmer bliver hørt, og så forskelsbehandling – både bevidst og ubevidst – bliver modvirket.

Universitetets ambitioner er:

- At være kendetegnet ved diversitet blandt ledere og medarbejdere.
- At fremme en inkluderende kultur, hvor alle kan trives, bidrage og udvikle sig.

Ambitionerne realiseres gennem "Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2030", som indeholder både tværgående og lokale indsatser. Handleplanen er AU's Gender Equality Plan jf. krav i Horizon Europe.

## 2. ORGANISERING OG RESSOURCER

### LEDELSE

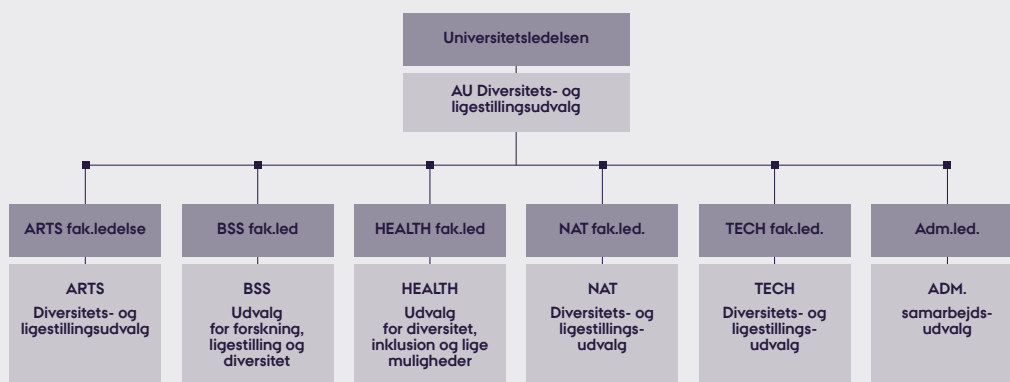
Universitetsledelsen har det overordnede, strategiske ansvar for at fremme diversitet, ligestilling og inklusion på AU og skal sikre, at de fælles ambitioner indfries. På fakulteterne, i enhedsadministrationen og i Kitchen har den øverste ledelse ansvar for at sætte rammer og retning for det lokale arbejde i dialog med ledere og medarbejdere. Forankringen i ledelsen bidrager til, at fokus og udvikling bliver fastholdt, og der kan skabes sammenhæng og synergi med andre tiltag om fx karriereudvikling eller arbejdspladskultur.

### UDVALG

AU har et tværgående diversitets- og ligestillingsudvalg, som rådgiver universitetsledelsen og understøtter det tværgående arbejde. Udvalget består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter fra alle fakulteter og fra enhedsadministrationen og har rektor og prorektor som forpersoner.

Derudover har hvert fakultet og enhedsadministrationen eget diversitets- og ligestillingsudvalg, der rådgiver og understøtter det lokale arbejde. For at sikre sammenhæng er mindst én af fakultetets repræsentanter i AU's tværgående udvalg også medlem af det lokale udvalg. På nogle fakulteter har institutterne også et diversitets- og ligestillingsudvalg, eller de har tydeligt integreret ansvaret for området i et eksisterende institutudvalg. Udvalgsmedlemmerne kommer med forskellige baggrunde og perspektiver, og flere har faglig ekspertise inden for diversitet og ligestilling. Det giver en bredde, som styrker arbejdet og sikrer, at forskellige stemmer og erfaringer bliver inddraget.

FIG.1 OVERSIGT OVER UDVALG



Ud over diversitets- og ligestillingsudvalgene spiller både samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgene en vigtig rolle i arbejdet.

*SAMARBEJDSUDVALGENE* bliver inddraget i arbejds- og personaleforhold, der har betydning for arbejdspladsen. De har som særlige opgaver at drøfte universitetets mål og strategier, ligestillingsspørgsmål, forebyggelse af forskelsbehandling samt krænkende handlinger.

*ARBEJDSMILJØUDVALGENE* bidrager til at understøtte et sundt og sikkert fysisk og psykisk arbejdsmiljø, herunder medvirke til forebyggelse af krænkende handlinger og rådgive ledelsen om, hvordan arbejdsmiljø kan integreres i den strategiske og daglige ledelse.

Den samlede organisering bidrager til, at medarbejdernes erfaringer og synspunkter indgår i arbejdet på alle niveauer.

#### **UNDERSTØTTELSE AF LEDELSE OG UDVALG**

Ledelse og udvalg bliver understøttet af faglige, administrative ressourcer. AU HR og fakulteternes HR-funktioner spiller en central rolle – blandt andet gennem aktiviteter om rekruttering, arbejdspladskultur og ledelsesudvikling. Den strategiske og koordinerende understøttelse af den øverste ledelse varetages af Universitetsledelsens Stab og fakulteternes ledelsessekretariater. På den måde sikres både retning og sammenhæng, så arbejdet med diversitet, ligestilling og inklusion bliver en integreret del af universitetets samlede udvikling.

### 3.HANDLEPLANENS STRUKTUR OG INDSATSER

Handleplanen følger samme struktur som tidligere handleplaner for diversitet, ligestilling og inklusion. Det betyder, at der både er tværgående indsatser, der omfatter hele universitetet, og lokale aktiviteter på de enkelte fakulteter og i Kitchen samt enhedsadministrationen. Indsatserne er organiseret i forhold til de fire kendte temaer: rekruttering, karriereudvikling, ledelse og arbejdspladskultur.

De tværgående indsatser er beskrevet i Appendix A. De lokale aktiviteter er beskrevet i Appendix B.

Udover handleplanens indsatser er der en række tiltag og arrangementer – både lokalt på institutter og fakulteter og på tværs af hele AU – som har til formål at belyse og drøfte emner, der relaterer til diversitet, ligestilling og inklusion.

## 4. MONITORERING OG OPFØLGNING

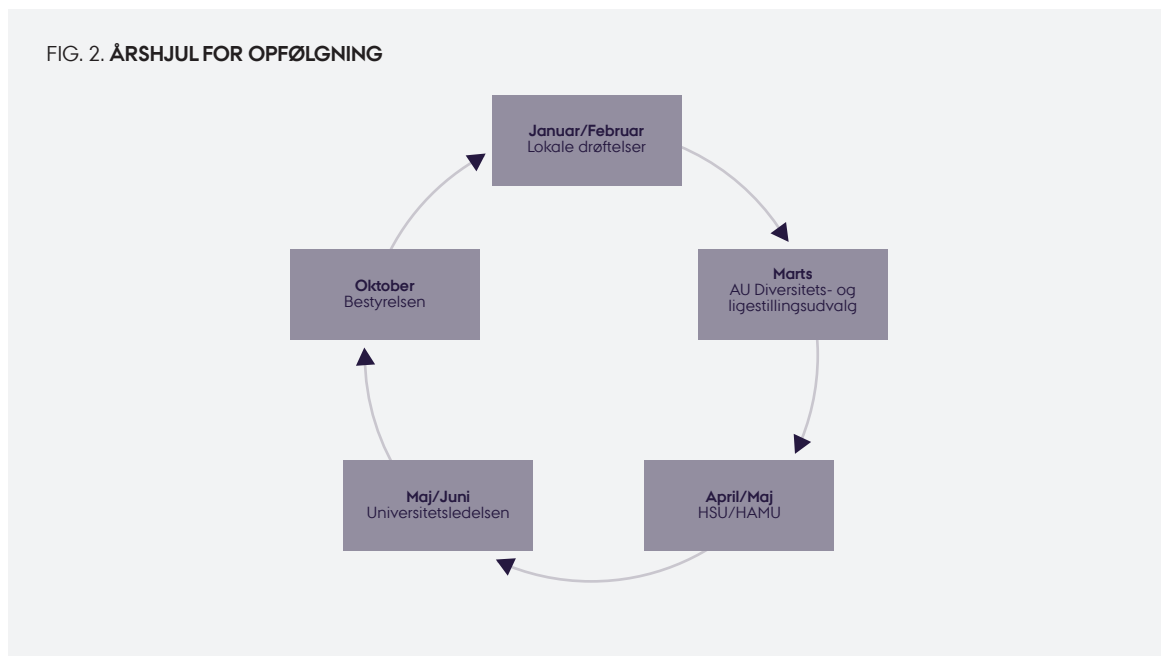
AU følger hvert år op på arbejdet. Opfølgningen starter lokalt på fakulteterne, i enhedsadministrationen og i Kitchen med en temadrøftelse mellem den øverste ledelse og det lokale diversitets- og ligestillingsudvalg. Fakultetets arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg inddrages.

På mødet drøftes status, fremdrift og læringspunkter, og man aftaler næste skridt. De lokale aktiviteter kan justeres og udvikles efter behov. Temadrøftelsen understøttes af relevant data; fx diversitets- og ligestillingsrapport i PowerBI og resultater fra seneste APV-måling (se afsnit 5).

Efter drøftelsen skrives et kort dokument på 1-2 sider, der opsummerer hovedpointer og aftaler. Dokumentet deles med de aktører, der har en rolle i det videre arbejde. Det sendes samtidig til Universitetsledelsens Stab, hvor det indgår i den tværgående opfølgingsproces.

Når de lokale temadrøftelser er afsluttet, behandles det samlede materiale i AU Diversitets- og ligestillingsudvalg og HAMU/HSU, inden det forelægges universitetsledelsen. I den forbindelse justeres de tværgående indsatser og aktiviteter efter behov. Bestyrelsen orienteres om den årlige opfølgning.

FIG. 2. ÅRSJUL FOR OPFØLGNING



## 5. DATA

Relevante og nemt tilgængelige data har stor betydning som videngrundlag for prioritering af strategiske og lokale indsatser og for den løbende opfølgning. Flere forskellige datakilder kan understøtte arbejdet med diversitet, ligestilling og inklusion. Det drejer sig først og fremmest om HR-data, som bl.a. omfatter oplysninger om medarbejderes alder, køn, og statsborgerskab. Data om køn har i en årrække været tilgængelig for ledere i to Power BI-rapporter.

*RAPPORT OM LIGESTILLING* trækker data fra HR-systemer om medarbejderbestand og rekrutteringsprocessen.

*RAPPORT OM LIGESTILLING* blandt ph.d.-studerende trækker data fra PhD. Planner om bl.a. indskrevne og nyoptagne ph.d.-studerende.

Hvert tredje år gennemfører universitetet den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV). APV-målingen er en vigtig datakilde fordi den indeholder spørgsmål om bl.a. arbejdspladskultur, karriereudviklingsmuligheder og krænkende adfærd. Den seneste undersøgelse blev gennemført i 2025 og indeholdt som noget nyt et inklusionsindeks. På baggrund af APV-målingen udarbejdes en sær-rapport om diversitet, ligestilling og inklusion.

Der er desuden data om køn, alder, statsborgerskab og demografi blandt studerende i relation til bl.a. ansøgning, optag, studieprogression, frafald, karakterer, færdiggørelse, studietid og beskæftigelse. Udvalgte indikatorer og nøgletal bliver brugt i uddannelsesevalueringer, hvor studienævn anvender dem i det løbende kvalitetsarbejde.

## 6. MÅLSÆTNINGER, INDIKATORER OG BASELINE

Universitetets ambitioner om diversitet, ligestilling og inklusion er konkretiseret i tre målsætninger, som følges på udvalgte indikatorer. Baseline er 2025.

### AMBITION

- AU vil være et universitet, som er kendetegnet ved diversitet blandt ledere og medarbejdere.

#### MÅLSÆTNING 1

En kønsfordeling med højst 60 pct. af det overrepræsenterede køn i AU's bestyrelse og blandt lederne.

#### INDIKATORER (BASELINE 2025)

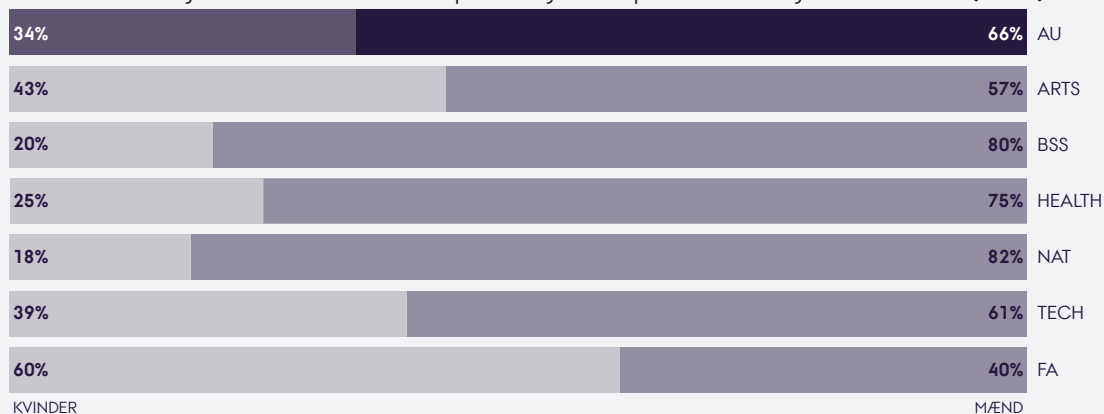
1.1 Kønsfordeling blandt **AU's bestyrelses** eksterne medlemmer (N=6)



1.2 Kønsfordeling blandt **universitetsledelsens** medlemmer (N=9)

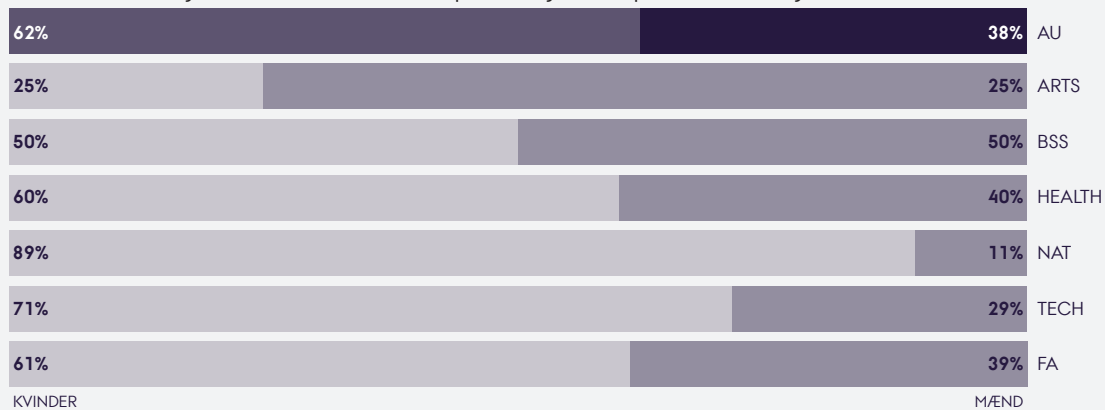


1.3 Kønsfordeling blandt **ledere niveau 3\*** på AU og fordelt på fakulteter og fællesområdet (N=64)



\* Ledere på niveau 3 omfatter institutledere, prodekaner, og administrative ledere som fx vicedirektører og administrationschefer (stillingstyper 413, 414, 415).

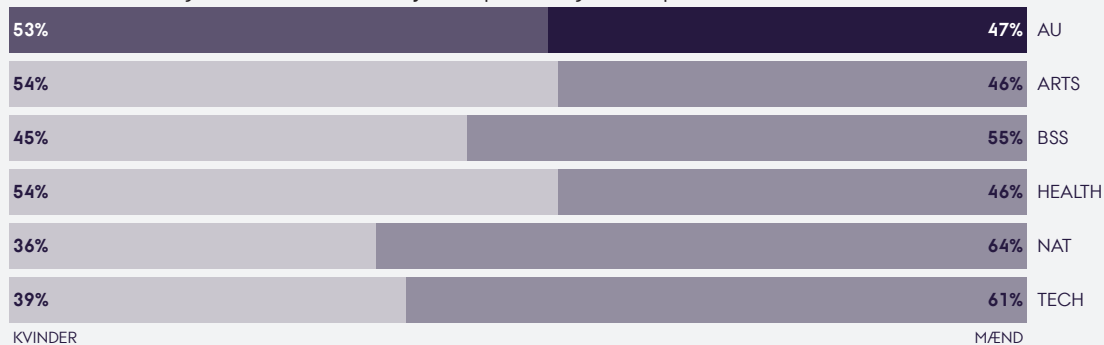
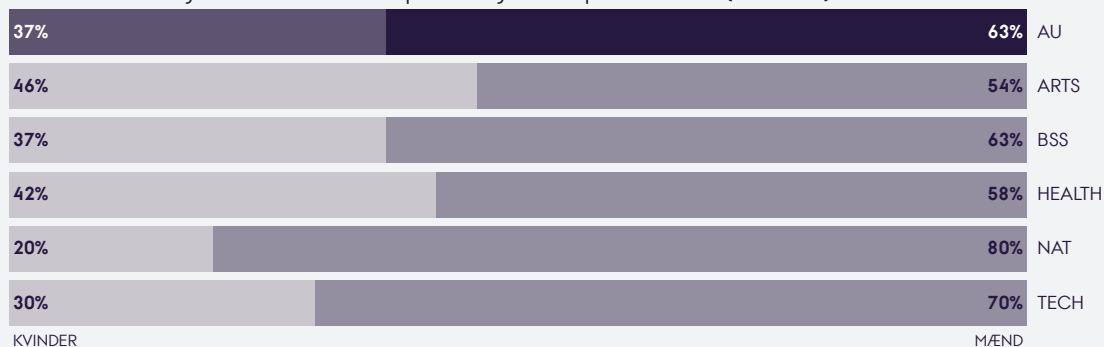
## 1.4 Kønsfordeling blandt ledere niveau 4\* på AU og fordelt på fakulteter og fællesområdet (N=82)



\* Ledere på niveau 4 omfatter funktionschefer og sekretariatsledere (stillingstype 416).

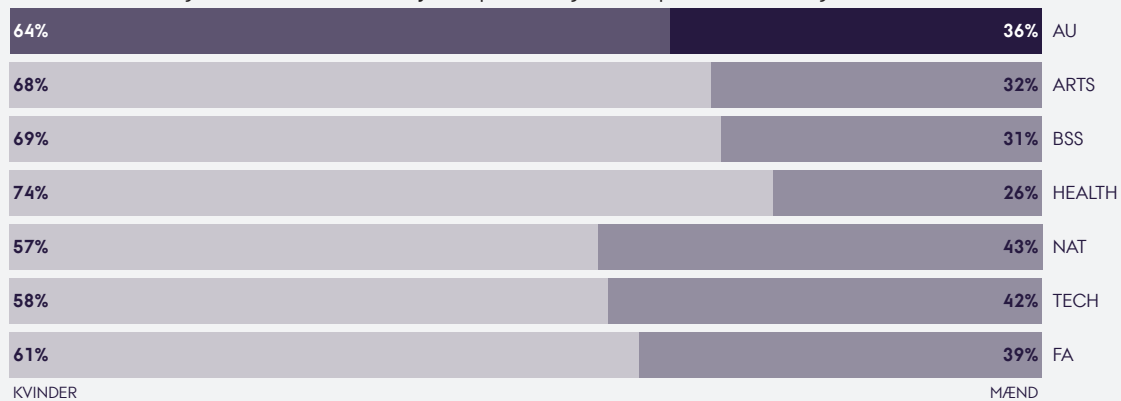
**MÅLSÆTNING 2:**

En kønsfordeling med højst 60 pct. af det overrepræsenterede køn blandt medarbejderne på fakulteterne og i administrationen på AU-niveau – med opfordring til at tilstræbe diversitet på fakulteterne og i administrationen.

**INDIKATORER (BASELINE 2025)**2.1 Kønsfordeling blandt **medarbejdere** på AU (N=10.050)2.2 Kønsfordeling blandt **VIP medarbejdere\*** på AU og fordelt på fakulteter (N=5.954)2.3 Kønsfordeling blandt **senior VIP\*\*** på AU og fordelt på fakulteter (N=2.465)

\* VIP-medarbejdere omfatter professor, lektor/seniorforsker/seniorrådgiver, adjunkt/tenure track adjunkt, postdoc, ansat ph.d., anden VIP.

\*\* Senior VIP omfatter tenure track adjunkt, lektor/seniorforsker/seniorrådgiver, professor.

2.4 Kønsfordeling blandt **TAP medarbejdere** på AU og fordelt på fakulteter og fællesområdet (N=4.103)

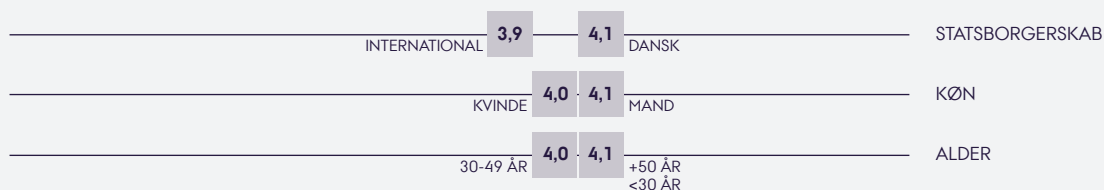
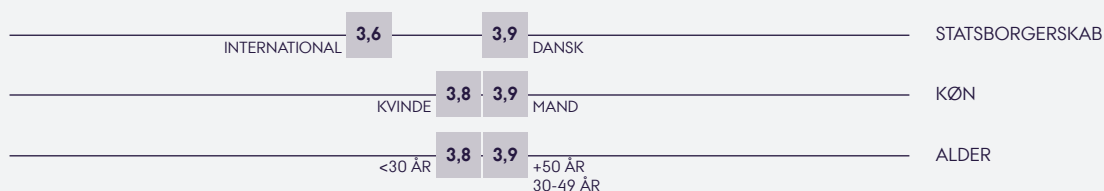
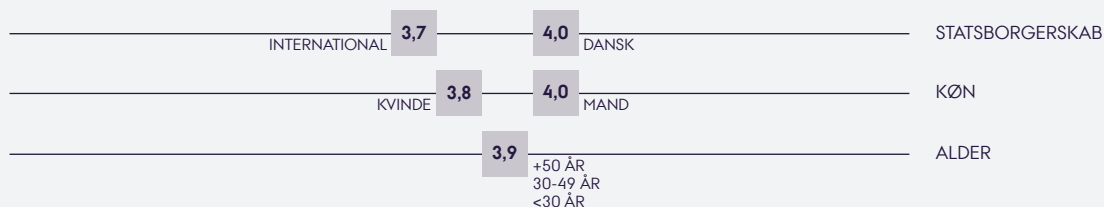
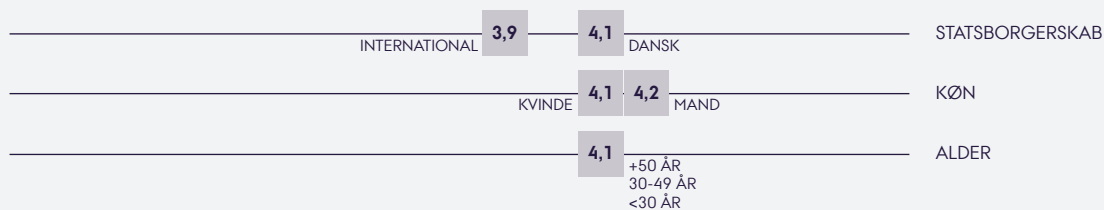
**AMBITION**

- AU vil fremme en inkluderende kultur, hvor alle kan trives, bidrage og udvikle sig.

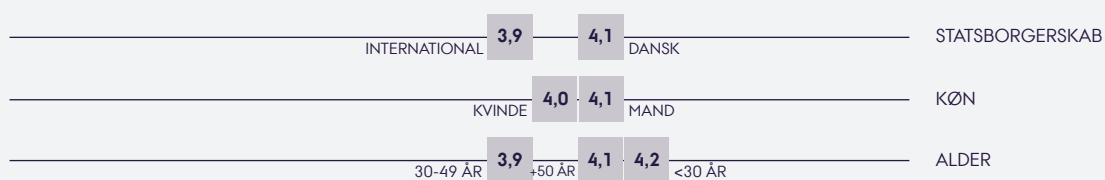
**MÅLSÆTNING 3:**

Fastholde en høj score på inklusionsindeks på AU-niveau, med ambition om forbedring for de grupper, som ligger under AU-gennemsnittet på 4,1 i 2025 (APV 2025).

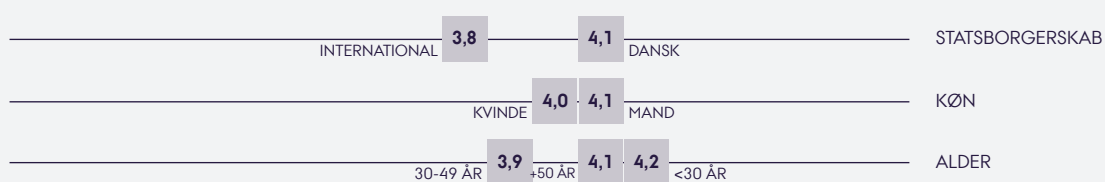
Inklusionsindekset indgår fra 2025 i AU's APV og består af fire spørgsmål, som besvares på en skala fra 1-5: "Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads", "Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde", "På arbejdet oplever jeg at blive respekteret og værdsat for den, jeg er" og "Jeg oplever, at jeg generelt har mulighed for at deltage og bidrage på lige fod med andre". I indekset er de fire spørgsmål vægtet.

**INDIKATORER (BASELINE 2025)****3.1.1 Inklusionsindeks AU APV 2025, opdelt i forhold til statsborgerskab, køn og alder.****3.1.2 Inklusionsindeks Arts****3.1.3 Inklusionsindeks BSS****3.1.4 Inklusionsindeks Health**

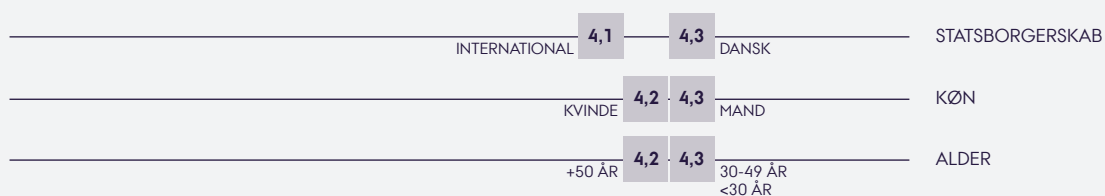
### 3.1.5 Inklusionsindeks Nat



### 3.1.6 Inklusionsindeks Tech



### 3.1.7 Inklusionsindeks Enhedsadministrationen



---

Aarhus Universitet  
Nordre Ringgade 1  
8000 Aarhus C

Email: [au@au.dk](mailto:au@au.dk)  
Tlf: 8715 0000