



# HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING, DIVERSITET OG INKLUSION 2023-25

---

Aarhus Universitet  
Nordre Ringgade 1  
8000 Aarhus C

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



## INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	4
2. Oversigt over aktiviteter	6
3. Organisering og ressourcer	8
4. Monitorering og opfølgning	10
5. Data	12

## 1. INDLEDNING

Aarhus Universitet (AU) er en stor arbejdsplads med flere end 8.000 medarbejdere og 38.000 studerende. Sammen stræber vi efter at være et toneangivende universitet med den højeste kvalitet i uddannelse og forskning og med et stærkt engagement i samfundet.

En forudsætning for at lykkes er, at vi er i stand til at udnytte styrken ved diversitet. Ved at inddrage forskellige perspektiver – baseret på fx køn, etnicitet, alder, kulturelle og sociale erfaringer – styrker vi vores grundlag for at levere forskningsmæssige nybrud og innovation, engagerende undervisning og dygtig teknisk-administrativ understøttelse.

Men ligestilling, diversitet og inklusion understøtter ikke blot AU's strategiske ambitioner. Det har også værdi i sig selv. AU har, som forsknings- og uddannelsesinstitution og som en væsentlig samfundsaktør, et ansvar for at bidrage til den frie og oplyste demokratiske samtale. Her er det af stor betydning, at forskellige stemmer bliver hørt og bidrager.

Ligestilling, diversitet og inkluderende kultur opstår ikke af sig selv. Det kræver en vedholdende og målrettet indsats at skabe arbejdsmiljøer, som er reelt inkluderende, som fremmer forskellige typer talenter, og som modvirker bevidst og ubevidst forskelsbehandling. Derfor er ambitionen om at fremme ligestilling og diversitet også understreget i AU's Strategi 2025.

*Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25* udgør en tydelig ramme om arbejdet, der:

- fastlægger fælles og forpligtende aktiviteter på tværs – samt aktiviteter, der afspejler lokale behov.
- fastholder den ledelsesmæssige opmærksomhed gennem en tydelig organisatorisk forankring involverer medarbejderne.
- indeholder en model for årlig opfølgning, der har øje for lokal udvikling såvel som ledelsesmæssig "accountability".
- er datainformeret.

---

*Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25* bidrager til at sikre, at Aarhus Universitet overholder dansk lovgivning på området: Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, Lov om ligestilling af mænd og kvinder og lov om lige løn til mænd og kvinder. Lovene udtrykker forbud mod diskrimination på grund af køn, race, etnicitet, religion/tro, politisk anskuelse, alder, handicap, seksuel orientering og social baggrund. Med handleplanen lever Aarhus Universitet samtidig op til kravet om en Gender Equality Plan i Horizon Europe.

LIGESTILLING, DIVERSITET OG INKLUSION  
UNDERSTØTTER IKKE BLOT AU'S STRATEGISKE  
AMBITIONER. DET HAR OGSÅ VÆRDI  
I SIG SELV.





## 2. OVERSIGT OVER AKTIVITETER

Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25 står på skuldrene af tidligere handleplaner. Den viderefører de kendte indsatsområder – rekruttering, karriereudvikling, ledelse og arbejdspladskultur – og bygger på de resultater, der allerede er opnået. Handleplanen indeholder aktiviteter på to organisatoriske niveauer:

- AU fælles (4 aktiviteter).
- Fakulteter, Erhverv og Innovation samt enhedsadministrationen (1 aktivitet pr. organisatorisk enhed).

Alle aktiviteterne er udfoldet i appendix til handleplanen.

### AU FÆLLES AKTIVITETER

AKTIVITET	MÅL	OPSTART	ANSVAR
 <b>Systematiseret arbejde med søgekomiteer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der anvendes søgekomiteer ved stillingsopslag til faste videnskabelige stillinger.</li> <li>• Alle fakulteter fastlægger retningslinjer for arbejdet med søgekomiteer ved fakultetet.</li> </ul>	At sikre et tilfredsstillende antal kvalificerede ansøgere med høj faglig kvalitet og flere køn, til faste videnskabelige stillinger	Forår 2023	Fak.led.
 <b>Systematiske karrieresamtaler</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der afholdes karrieresamtale mellem videnskabelig medarbejder i midlertidig stilling og nærmeste relevante leder senest et år efter nyansættelse samt forud for en eventuel forlængelse eller fastansættelse.</li> </ul>	At alle videnskabelige medarbejdere i midlertidige stillinger støttes i karriereafklaring og -muligheder gennem karriere-samtale med nærmeste leder.	Forår 2023	Inst.led./ Enhedsled.
 <b>Ledelse af involverende dialoger og beslutningsprocesser</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der afholdes en et forløb med fokus på at lede involverende processer.</li> <li>• Forløbet afvikles pr. fakultet/ Erhverv og Innovation/ enhedsadministration.</li> <li>• Målgruppen er den samlede ledelsesgruppe (niveau 1- 4).</li> </ul>	<p>At ledere styrker deres kompetencer til dialog og planlægning af involverende beslutningsprocesser, som skaber bredest mulig deltagelse og opbakning.</p> <p>At lederne har et godt grundlag for at omsætte handleplanen, særligt aktiviteter knyttet til arbejdspladskultur.</p>	Efterår/ vinter 2023	Fak.led./ E&I/ LEA
 <b>Inkluderende arbejdspladskultur</b> <p>Aktiviteten rummer tre komponenter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kick-off – konference marts 2023</li> <li>• Regelmæssigt tjek-in på arbejdspladskulturen</li> <li>• "Når nye medarbejdere starter"</li> </ul>	At ledere og medarbejdere på hele AU løbende har dialog om den lokale arbejdspladskultur, og afprøver tiltag, som kan bidrage til en mere inkluderende kultur	Forår/ sommer 2024	Inst.led./ E&I/ Enhedsled.

### 3. ORGANISERING OG RESSOURCER

Arbejdet med at fremme ligestilling, diversitet og inklusion på AU er forankret i ledelsen og lykkes i fællesskab med medarbejderne.

*Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25* er besluttet af Universitetsledelsen, som samtidig har ansvaret for, at de underliggende ledelsesniveauer – fakultetsledelserne, ledergruppen i Erhverv og Innovation samt enhedsadministrationens ledelse (LEA) – implementerer handleplanen som beskrevet. Den enkelte leder har et 'udførende ansvar' for at indtænke ligestilling og diversitet i ledelsesopgaver som fx rekruttering, faglige prioriteringer, karriereudvikling, og arbejdspladskultur.

Der er nedsat et AU Diversitets- og ligestillingsudvalg, som rådgiver Universitetsledelsen og understøtter det tværgående arbejde. Alle fem fakulteter har ligeledes etableret udvalg for diversitet og ligestilling, som understøtter fakultetsledelserne i deres arbejde.

Derudover spiller samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen en rolle i arbejdet med ligestilling og som ambassadører for handleplanen.

- Arbejdsmiljøudvalgene skal, som overordnet opgave, understøtte et sundt og sikkert fysisk og psykisk arbejdsmiljø, herunder medvirke til forebyggelse af krænkende handlinger samt rådgive ledelsen om, hvordan arbejdsmiljø kan integreres i den strategiske og daglige ledelse.
- Samarbejdsudvalgene skal inddrages i arbejds- og personaleforhold med betydning for arbejdspladsen og har som særlige opgaver at drøfte institutionens mål og strategier, ligestillingsspørgsmål, forebyggelse af forskelsbehandling samt krænkende handlinger.

Samlet bidrager diversitets- og ligestillingsudvalgene samt samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgene til, at medarbejdernes erfaringer og synspunkter indgår i arbejdet med handleplanen.

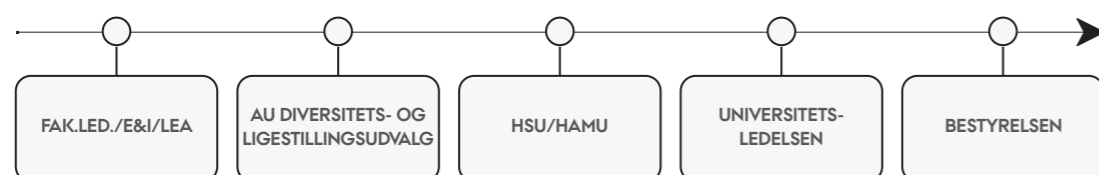
#### SUPPORT

Den administrative support er distribueret, og indsatsene understøttes af forskellige funktioner. Centralt understøtter Universitetsledelsens Stab og AU HR. Decentralt understøtter fakulteternes ledelsessekretariater samt fakulteternes HR-funktioner.

ARBEJDET MED AT FREMME LIGESTILLING, DIVERSITET OG INKLUSION PÅ AU ER FORANKRET I LEDELSEN OG LYKKE I FÆLLESSKAB MED MEDARBEJDERNE.

## 4. MONITORERING OG OPFØLGNING

Der gennemføres en årlig opfølgning på handleplanen. Opfølgningens væsentligste formål er at sikre en grundig lokal drøftelse om status, læringspunkter og aftaler om næste skridt. Derudover skal opfølgningen sikre ledelsesmæssig ansvarliggørelse. Processen for den årlige opfølgning forløber således:



Den årlige opfølgning starter i hhv. fakultetsledelserne, ledergruppen i Erhverv og Innovation samt LEA.

Her afholdes en temadrøftelse mellem fakultetsledelse og fakultets diversitets- og ligestillingsudvalg. FAMU/FSU inddrages. (Erhverv og Innovation samt enhedsadministrationen har ikke diversitets- og ligestillingsudvalg. Her foregår temadrøftelsen i ledelsesgruppen med inddragelse af hhv. LAMU/LSU og AAMU/AASU).

På mødet drøftes status og læringspunkter ift. handleplanens AU fællesaktiviteter og fakultets/enhedens egen aktivitet, og der laves aftaler om næste skridt. Temadrøftelsen understøttes af relevant data (se afsnit 5).

Drøftelsen og aftaler nedfældes i et kort dokument, som videreformidles til relevante lokale aktører, der har en rolle ift. det videre arbejde. Dokumentet sendes også til Universitetsledelsens Stab, hvor det indgår i den videre opfølgningsproces.

Efter de lokale temadrøftelser, drøftes opfølgningen i AU Diversitets- og ligestillingsudvalg og HAMU/HSU, inden den behandles i Universitetsledelsen. Bestyrelsen orienteres om den årlige opfølgning.

OPFØLGNINGENS VÆSENTLIGSTE FORMÅL ER AT SIKRE EN GRUNDIG LOKAL DRØFTELSE OM STATUS, LÆRINGSPUNKTER OG AFTALER OM NÆSTE SKRIDT.

## 5. DATA

På AU indsamles en række data om køn ift. medarbejdere og studerende.

Data om køn blandt medarbejdere er tilgængelig for lederne i to BI-rapporter.

AU HR Rapport om ligestilling trækker data fra HR-systemer om medarbejderbestand og rekruttering.

Den indeholder nøgletal om fordeling m/k på følgende indikatorer:

- Medarbejderbestand, opgjort på stillingskategorier (VIP, TAP, TAP-ledelse).
- Tilgang (nyansatte), opgjort på stillingskategorier (VIP, TAP, TAP-ledelse).
- Ansøgere, opgjort på stillingskategorier (VIP, TAP, TAP-ledelse).
- Kvalificerede ansøgere (efter shortlisting) (VIP).
- Ansøgere indkaldt til samtale (VIP, TAP, TAP-ledelse).
- Bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg.

AU PHD Rapport om ligestilling blandt ph.d.-studerende trækker data fra PhD Planner

Den indeholder nøgletal om fordeling m/k på følgende indikatorer:

- Indskrevne ph.d.-studerende.
- Tilgang (nyansatte) ph.d.-studerende.
- Bedømmelsesudvalg (afhandling).

Aarhus Universitet gennemfører en APV hvert 3. år. Den seneste undersøgelse blev gennemført i 2022. Survey'en indeholder en række spørgsmål, der knytter sig til bl.a. arbejdspladskultur og karriereudviklingsmulighederne. I rapporterne findes besvarelserne opdelt på hhv. "køn", "alder" og "valgt sprog (dansk/engelsk)".

Nøgletal og indikatorer om ligestilling blandt medarbejderne m/k er tilgængelig på au.dk

Data om ligestilling og diversitet blandt studerende findes ift. bl.a. ansøgning, optag, studieprogression, frafald, karakterer, færdiggørelse, studietid og beskæftigelse.

Datapakker med udvalgte indikatorer og nøgletal bliver brugt i uddannelses-evalueringer, hvor studienævn anvender dem i det løbende kvalitetsarbejde. Data behandles herefter i ledelseslinjen.

