
Principper for diversitet, inklusion og ligestilling

Universiteternes formål er at bedrive forskning og udbyde forskningsbaseret uddannelse til højeste internationale niveau. Denne opgave indebærer at fremme diversitet, inklusion og ligestilling blandt ansatte og studerende for at få alle talenter i spil. Flere forskellige erfaringer og perspektiver øger kvaliteten og bredden af forskning og uddannelse.

Universiteterne er kulturbærende og kulturskabende og skal være blandt de forreste når det kommer til at sikre diversitet, inklusion og ligestilling. Det er en del af universiteternes opgave at sørge for, at alle med de rette forudsætninger har adgang til at studere og forske på lige vilkår og uden usaglige barrierer. Universiteterne er opmærksomme på, at der kan være kulturelle eller strukturelle hindringer, som gør spillebanen uens for vores talenter. Det er et ledelsesansvar at afdække og håndtere disse hindringer.

Hvert universitet har en strategi for arbejdet med diversitet og ligestilling, samt en plan for at monitorere og følge op på indsatsen. For at indfri ambitionen om at skabe forandring og fremme diversitet i hele sektoren har universiteterne udarbejdet fem overordnede principper, som sætter retningen for arbejdet med at styrke kønsdiversitet. Universiteterne anerkender, at køn ikke er det eneste relevante parameter at arbejde med og ser principperne som et skridt på vejen hen imod fremtidige indsatser for øget inklusion og diversitet på flere parametre.

Vidensbaseret grundlag for diversitetsindsatser

Der er mange holdninger til diversitet, inklusion og ligestilling. På et universitet skal disse holdninger åbent kunne fremlægges og debatteres på saglig vis. Mens alle holdninger kan diskuteres, hviler universiteternes arbejde for diversitet, inklusion og ligestilling på et vidensbaseret grundlag.

Universiteterne deler viden og erfaringer, og arbejder henimod også at kunne dele flere data med relevans for diversitet og inklusion på tværs af sektoren.

Inkluderende ledelse

Ledelsen har ansvar for, at ingen er i tvivl om, hvilken kultur der ønskes på universitetet. På et universitet forventes alle at bidrage til et inkluderende studie- og arbejdsmiljø, som hviler på ordentlighed og en respektfuld omgangsform og hvor forskellighed ses som en styrke.

Alle med ledelsesansvar forventes at praktisere inkluderende ledelse, da dette er et bærende element i universiteternes arbejde for at sikre medarbejderne gode arbejdsmiljøer og lige muligheder for at forfølge en succesfuld karriere.

Diversitet kan ikke stå alene

Lige muligheder og inkluderende arbejds- og studiemiljøer er forudsætninger for at indfri potentialerne i diversitet blandt studerende og ansatte.

En indikator for kønsbalance er højest 60% af det overrepræsenterede køn, og en skævere fordeling bør påkalde sig opmærksomhed. Hverken diversitet eller en balanceret kønsfordeling er dog i sig selv garantier for inklusion. Derfor kan indsatser for at sikre diversitet og bred repræsentation ikke stå alene, men skal suppleres med indsatser, der sikrer inkluderende faglige fællesskaber og lige muligheder, ikke mindst for underrepræsenterede grupper.

Transparente karriereveje og brede meriteringskriterier

Det er et ledelsesansvar at gøre vejen til en universitetskarriere transparent og at modvirke ubevidste præferencer (bias) i rekruttering og karriereudvikling.

Ansættelse og forfremmelse sker på baggrund af merit, og universiteterne arbejder fortløbende med at opdatere og udvikle excellencebegrebet og vores meriteringsystem, så et bredt udsnit af bidrag til universitetet og samfundet anerkendes.

Opgør med kønnede studievalg og karriereveje

De danske universiteter vil leve op til den berettigede forventning om, at vi som samfundsinstitutioner bidrager til at reducere kønsskævheden på uddannelser og arbejdsmarked i Danmark.

Studievalg skal ske på baggrund af faglig interesse, evner og motivation. Universiteterne informerer om uddannelserne med fokus på at danne modvægt til vanetænkning og stereotyper, så studievalg sker på et så oplyst grundlag som muligt. Inkluderende studiemiljøer er ligeledes et vigtigt indsatsområde som en forudsætning for studerendes studietrivsel og gennemførelse af uddannelsen, uanset om de tilhører en minoritet eller majoritet på studiet.