

Ministeren



Uddannelses- og Forskningsudvalget  
Folketinget  
Christiansborg  
1240 København K

I brev af 17. januar 2022 har udvalget efter ønske fra Jens Henrik Thulesen Dahl (DF) stillet mig følgende spørgsmål:

### Alm. del spørgsmål 78

Vil ministeren redegøre for, hvor mange penge danske universiteter bruger på diversitetskonsulenter, forandringsledere m.fl., hvad deres arbejdsopgaver er, samt hvilke konkrete resultater de har leveret de seneste tre år?

### Svar

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen har bedt Danske Universiteter om svar på spørgsmålet. Danske Universiteter oplyser, at *"det kun er KU, der har haft en diversitetskonsulent (2019-2022) ansat og ingen af universiteterne har ansat forandringsledere.*

*De fleste af universiteterne arbejder løbende på sikring og udvikling af diversitet og ligestilling, hvorfor arbejdet hermed indgår i en lang række af jobfunktioner for ledere, studievejledere, HR-konsulenter samt undervisere. Det er kun SDU, AAU og CBS, der har medarbejdere som kun er ansat til at varetage arbejdsopgaver vedr. diversitet og ligestilling."*

Nedenstående tabel viser en oversigt over medarbejdere på universiteterne, som arbejder med diversitet og ligestilling som en større del af deres arbejdsopgaver.

Universitet	Medarbejdere, som arbejder med diversitet og ligestilling på universiteterne	Lønsum
KU	1 årsværk forventes ansat som specialkonsulent	600.000 kr. inkl. pension
AU	0	0
SDU	4 ligestillingskonsulenter i SDU's GET, fordelt på 3,3 ÅV.	150.000 kr., heraf cirka 20 pct. finansieret af eksterne midler
RUC	0,4 årsværk fordelt på flere medarbejdere	205.700 kr.

14. februar 2022

Uddannelses- og  
Forskningsministeriet

Børsgade 4  
Postboks 2135  
1015 København K  
Tel. 3392 9700

[www.ufm.dk](http://www.ufm.dk)

CVR-nr. 1680 5408

Ref.-nr.  
290310

Universitet	Medarbejdere, som arbejder med diversitet og ligestilling på universiteterne	Lønsum
AAU	1 fuldtids specialkonsulent med hovedopgaven diversitet og ligestilling	610.000. kr. inkl. pension
DTU	1,5 årsværk fordelt på flere medarbejdere	1 mio. kr. per. År
CBS	1 fuldtidsmedarbejder med arbejdstid dedikeret til diversitets- og ligestillingsarbejde, samt nogle timer fra en ekstra. I alt 1,12 årsværk.	706.000. kr.
ITU	0	0

**Uddannelses- og  
Forskningsministeriet**

Kilde: Danske Universiteter

Danske Universiteter har derudover sendt følgende eksempler på arbejdsopgaver for ansatte, der arbejder med diversitet og ligestilling.

Københavns Universitet:

- Specialkonsulenten varetager opgaver koblet til KU's strategiske målsætninger ([Strategi 2023](#)) vedr. ligestilling og mangfoldighed. Aktuelt og tidligere arbejde er beskrevet på KU's hjemmeside. I 2022-2023 vil arbejdet primært omfatte implementeringen af KU's nye [Handleplan for Ligestilling og Diversitet 2022-2023](#)

Copenhagen Business School:

- Sekretariatsbetjene universitetets Udvalg for Ligestilling og Diversitet, herunder at understøtte mødeafholdelse samt at implementere og evaluere på udvalgets strategiske indsatser. Arbejdsopgaverne spænder i øvrigt fra ledelsesunderstøttelse til strategiudvikling, projektledelse og procesfacilitering.

Syddansk Universitet:

- Der er et GET team, hvis arbejdsopgaver kan læses på SDUs hjemmeside: ([https://www.sdu.dk/da/om\\_sdu/sdus\\_profil/gender\\_equality](https://www.sdu.dk/da/om_sdu/sdus_profil/gender_equality)). GET bidrager til at kvalitetssikre SDU's ligestillingsindsats gennem at understøtte institutter og fakulteter og administrative enheder med fx rekruttering af VIP, TAP og ledere; tilvejebringelse og analyse af data, der kan informere og målrette indsatser til fremme af enhedens opgaveløsning og arbejdsmiljø; understøttelse af yngre forskere samt integration af internationale medarbejdere

Roskilde Universitet:

- Arbejdet for RUC's Gender Equality Officer består i at etablere og sikre en systematik og struktur i arbejdet med ligestilling og mangfoldighed på RUC ved at indsamle, igangsætte og afrapportere konkrete ligestillingsinitiativer understøtte arbejdet i RUC's ligestillings- og mangfoldighedsudvalg

(LMU). Herudover sammenstiller en medarbejder hvert år nøgletal for kønsfordelingen for hhv. ansatte og studerende.

Danmarks Tekniske Universitet:

- Medarbejderne, der bidrager til diversitets- og lighedsindsatsen på DTU, har bl.a. til opgave at:
  - o Facilitere og koordinere aktiviteter på koncern-niveau,
  - o Facilitere udvikling af lighed og inklusion som et strategisk element
  - o Sikre drift af DTU's tværgående fora for henholdsvis ledelsesdrøftelser og medarbejderengagement inden for DE&I indsatser (Diversity, Equity and Inclusion)
  - o Sikre tilgængelighed af data vedr. ligestilling og diversitet
  - o Kommunikere om ligestilling og diversitet internt og eksternt
  - o Indsamle og stille viden på området til rådighed
  - o Lede projekter med diversitet og lighed som det primære fokus, som fx Gender Equality Plan (se herunder)
  - o Sikre dialog med øvrige universiteter

Uddannelses- og  
Forskningsministeriet

Med venlig hilsen

Jesper Petersen