

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 80

Vil ministeren redegøre for, om der på det strukturelle plan, eksempelvis i ansættelsesprocedurer, i forbindelse med forfremmelser, i sammensætningen af arbejdsgrupper, udvalg mv., udøves nogen som helst form for diskrimination - positivt eller negativt - på danske universiteter?

Svar

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen har bedt Danske Universiteter om svar på spørgsmålet. Danske Universiteter har gennem en rundspørge på universiteterne indsendt eksempler på, hvordan universiteterne i praksis søger at sikre, at der ikke udøves nogen form for diskrimination.

Danske Universiteter har på den baggrund indsendt følgende:

Aalborg Universitet

AAU tilstræber at modvirke diskrimination, bl.a. gennem universitetets strategiske handleplan for ligestilling og diversitet. Her forpligter AAU sig til:

- At udarbejde skabeloner for stillingsopslag, som appellerer til en bredere ansøgerskare
- At udarbejde modeller for inkluderende ansættelsesprocesser og afholde workshops, som reducerer ubevidst bias
- At gennemgå kvalifikationskrav for alle stillingskategorier og foretage eventuelle justeringer, såfremt de direkte eller indirekte medvirker til diskrimination
- At arbejde systematisk med karriereplanlægning med henblik på blandt andet at fremme kønsligestillingen

Aarhus Universitet

- Tydeliggørelse af kvalifikationskrav. Alle ansættelsesenheder (institutter, forskningscentre osv.) gennemgår eksisterende kvalifikationskrav for stillingskategorierne adjunkt, lektor, seniorforsker og professor. Kravene justeres efter behov, så meriteringskravene ikke indeholder direkte eller in-

14. februar 2022

**Uddannelses- og
Forskningsministeriet**

Børsgade 4
Postboks 2135
1015 København K
Tel. 3392 9700

www.ufm.dk

CVR-nr. 1680 5408

Ref.-nr.
290310

- direkte forskelsbehandling, diskriminerende principper, stereotyper el. lign. Kravene skal være transparente og kendte af instituttets medarbejdere.
- Normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere. Normerne skal bidrage til en styrket rekrutteringspraksis på Aarhus Universitet. Blandt andet ved at bidrage til at styrke kvalitet, diversitet og ligestilling i ansøgerfeltet. Normerne angiver en fælles retning, der fx omfatter anvendelse af søgekomitéer, genopslag, bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg. Det betyder blandt andet, at underrepræsenteret køn opfordres til at søge, hvis det udgør <25% i den ansættende enhed. Det skal samtidig fremgå direkte af opslaget, at underrepræsenteret køn ikke har en fortrinsstilling. Der skal endvidere altid gøres opmærksom på, at alle interesserede, uanset personlig baggrund, kan søge stillingen, og at alle ansøgere vurderes efter kvalifikationer i henhold til stillingens kravprofil.
 - Seniorpolitik. Aarhus Universitet tilstræber at have en optimal sammenhæng mellem medarbejderkompetencer og opgaver. Afgørende er ikke alder, men kompetencer og adfærd, motivation, udviklingsparathed og arbejdsevne. Alle medarbejdere - også seniorer - har en pligt til løbende at vedligeholde deres faglige og personlige kompetencer.

Uddannelses- og
Forskningsministeriet

Syddansk Universitet

- Det Naturvidenskabelige Fakultet har udarbejdet en matrix for VIP-rekruttering og karriereudvikling, der sikrer transparens og kvalitetssikrer hvad der forventes på og af de forskellige karrieretrin – og hvad der tæller: [Academic recruitment and careers at the Faculty of Science](#)
- På SDU.net.dk ligger beskrivelser af praktiske greb til at modvirke diskrimination, som GET understøtter enheder og ledere med – fx [her](#) om rekrutteringsforløb og [her](#) om at modvirke bias i beslutningsprocesser. Disse greb bruges af ledere, enheder og administrative funktioner som led i SDU's Gender Equality Plan-implementering.

Roskilde Universitet:

- Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg er forankret under RUC's prorektor og har til opgave at drøfte problematikker, der vedrører ligestilling, ligebehandling og mangfoldighed i forhold til køn, etnicitet, social baggrund, seksuel orientering og handicap mv. I udvalget er der repræsentanter for forskere, studerende, administrativt personale og ledelse.
- Universitetet har iværksat en række indsatser for at skabe et godt og trygt arbejdsmiljø. I vores APV spørger vi ind til, hvorvidt man har været udsat for forskellige typer af krænkende adfærd. Der følges op på eksempler på diskriminationer og krænkelser i de enkelte enheder.
- Temamøder om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger.

Danmarks Tekniske Universitet

- Styrke diversitetsledelsen med henblik på at styrke inklusion, talentudvikling og reducere ubevidst bias i alle processer, og dermed sikre et trygt psykisk arbejdsmiljø for alle ansatte;
 - o Revidere og konsolidere medarbejder- og karrierepolitik, så vi bliver bedre til at udvikle og fastholde en mangfoldighed af talenter,

og dermed sikre en mangfoldighed i perspektiver i vores forskning, så DTU fortsat bidrager til at udvikle teknologi for alle, og ikke til afgrænsede segmenter;

- Gennemgå og udvikle læringsmiljøer for at sikre trygge og inkluderende læringsmiljøer, der åbner op for udviklingen af innovation og udviklingen på tværs af personligheder og identiteter;
- Træffe præventive foranstaltninger mod chikane, herunder fremme en inkluderende kultur, hvor alle rummes naturligt, samt effektive foranstaltninger til håndtering af eventuelle sager.

Med venlig hilsen

Jesper Petersen

Uddannelses- og
Forskningsministeriet