

Politik for mangfoldighed og inklusion

1. Formål

Formålet med denne politik er at bidrage til, at universitetet nu og i fremtiden leverer forskning, uddannelse og vidensbaseret innovation på højeste niveau ved at arbejde målrettet med mangfoldighed, inklusion og ligestilling.

Politikken skal understøtte ambitionen i Roskilde Universitets strategi 2030: "RUC skal sikre reel ligestilling og mangfoldighed - i forhold til samvær og samarbejde og i forhold til tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere og studerende".

Universitetets overordnede ambitioner med politikken er at udvikle et arbejds- og studiemiljø, som skaber lige muligheder for alle ansatte og studerende samt medvirke til at fjerne indlejrede uligheder i strukturer og kulturer. Dette skal ske gennem arbejdet med:

- mangfoldighed og inklusion i rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.
- mangfoldighed og inklusion i rekruttering og fastholdelse af studerende.
- inklusion i det daglige samvær på universitetet og et godt arbejds- og studieliv for alle medarbejdere og studerende.
- mangfoldighed og inklusion i kommunikationen til og i samspillet med det omgivende samfund.

2. Målgruppe

Politikken omfatter alle medarbejdere og studerende på Roskilde Universitet.

3. Visioner

Roskilde Universitet skal være en attraktiv arbejdsplads, et rummeligt læringsmiljø og banebrydende forskningsinstitution, der har fokus på at tiltrække, udvikle og fastholde talenter.

Derfor arbejder universitetet aktivt med mangfoldighed, inklusion og ligestilling i interne processer og i samspillet med det omgivende samfund, og at universitetet ikke skaber eller reproducerer usaglige barrierer for såvel medarbejdere som studerende i forhold til køn, etnicitet, social baggrund, seksuel orientering og fysisk og psykisk handicap.

4. Processer

Alle ledere har ansvar for at forankre mangfoldighed, inklusion og ligestilling i universitetets kultur og især i universitetets formelle beslutningsprocesser. Det forventes, at man som leder bidrager til et inkluderende arbejdsmiljø og har særlig fokus på udfordringer relateret til mangfoldighed og inklusion med afsæt i politikens ambitioner.

Medarbejdere forventes at bidrage til et inkluderende arbejds- og studiemiljø, både i det daglige arbejde og i forbindelse med deltagelse i universitets fælles fora og sociale sammenhænge.

De studerende forventes at bidrage til et inkluderende studiemiljø og socialt miljø både på universitetet og i andre studierelaterede sammenhænge.

Universitetsledelsen (rektoratet og dekaner) har ansvar for formulering af tværgående indsatser og strategier relateret til mangfoldighed, inklusion og ligestilling og et særligt ansvar for intern og ekstern rettet kommunikation af universitets politikker og strategier på området.

Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) har ansvar for at drøfte og rådgive ledelsen vedr. arbejds- og personaleforhold på RUC. HSU har et særligt ansvar for politik ift. krænkende handlinger.

Universitetets Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LMU) er initiativtagende, debatskabende og rådgivende og kan indstille til universitetsledelse og rektorat, at man handler på bestemte områder.

Universitetets arbejde med mangfoldighed og inklusion bygger på en række konkrete monitorerings- og opfølgingsprocesser i forbindelse med Gender Equality Plan (GEP), Arbejdspladsvurdering (APV), studiemiljøvurdering og studielederrapporter. Herudover indgår mangfoldigheds- og inklusionstematikker i arbejdet med følgende politikker: Arbejds miljøpolitik, Rekrutteringspolitik, Sprogpolitik, Social ansvarlighedspolitik, Politik om krænkende handlinger og Samværs politik.

5. Referencer

Mangfoldigheds- og inklusionspolitikken skal ses i sammenhæng med følgende politikker på RUC:

- [Arbejds miljøpolitikken](#), som beskriver grundlæggende værdier ift. at sikre et godt arbejdsmiljø og en inkluderende kultur med respektfuld og saglig omgangstone.
- [Rekrutteringspolitik](#), som blandt andet har en målsætning om et mangfoldigt universitet med en fornuftig aldersspredning og kønssammensætning. Målgruppen er bl.a. bedømmelses- og ansættelsesudvalg.
- [Samværs politik](#), som beskriver hvordan man sikrer et introforløb for studerende, hvor alle er velkommen og inkluderet, uafhængigt af baggrund, seksualitet, køn, etnicitet, politiske overbevisning etc.
- [Social ansvarlighedspolitikken](#) som beskriver RUC's sociale ansvar som en arbejdsplads, der kan rumme medarbejdere, der ikke har deres fulde arbejdsevne. Politikken målgruppe er TAP-medarbejdere.
- [Sprogpolitik](#), som sikrer klarhed om, hvilke krav der er til ansatte og studerende ift. valg af sprog samt sikrer god kommunikation mellem alle disse forskellige mennesker og kulturer.
- [Politik om krænkende handlinger](#), som beskriver RUC's måde at forebygge og håndtere krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Læs mere om [Gender Equality Plan](#).

6. Gyldighed og opsigelse

Politikken træder i kraft efter behandling i Hovedsamarbejdsudvalget og godkendelse i UL.

Behandlet på Hovedsamarbejdsudvalgets møde den 15. september 2022.

Endeligt vedtaget af Universitetsledelsen den 29. september 2022.