

Etnisk ligestilling blandt de ansatte på universiteterne

Arbejdsgruppen vedrørende Etnisk Ligestilling på Universiteterne

2002

Anvendte forkortelser	3
Kapitel 1: Indledning	4
Arbejdsgruppens kommissorium og sammensætning	4
Etnisk ligestilling	6
Kapitel 2: Ansættelse af etniske minoriteter i tal.....	7
Kapitel 3: Problemområder	9
Interkulturelle kompetencer hos majoriteten	9
Interkulturelle kompetencer hos etniske minoriteter	10
Den faglige orientering af undervisning og forskning	11
Strukturelle problemer i forbindelse med ansættelse	12
Kapitel 4: Igangværende arbejde med etnisk ligestilling på universiteterne	15
Personalepolitik	15
Specielle kurser/videreuddannelse	17
Brug af konsulenter	18
Allokerede ph.d.-stipendier	18
Støtte til migrationsforskning	20
Kapitel 5: anbefalinger om initiativer for at fremme etnisk ligestilling.....	21
Visioner og handlingsplaner	21
Ressourcepersoner og netværk	22
Dialog og kompetenceudvikling	23
Faglig fornyelse.....	24
Synliggørelse	25
Bilag 1. Talmateriale vedrørende indvandrere og efterkommere på universitetslovsinstitutionerne	26
Bilag 2. Vision om det mangfoldige universitet.....	31

Anvendte forkortelser

Danmarks Farmaceutiske Højskole	DFH
Danmarks Pædagogiske Universitet	DPU
Danmarks Tekniske Universitet	DTU
Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole	KVL
Handelshøjskolen i København	HHK
Handelshøjskolen i Århus	HHÅ
Københavns Universitet	KU
Roskilde Universitetscenter	RUC
Syddansk Universitet	SDU
Aalborg Universitet	AAU
Aarhus Universitet	AU
Teknisk-administrativt personale	TAP
Videnskabeligt personale	VIP

Kapitel 1: Indledning

Det er et mål for alle statens arbejdspladser at styrke integrationen af etniske minoriteter og sætte fokus på etnisk ligestilling. Det er ikke bare et spørgsmål om at undgå diskrimination. Mangfoldighed i personalesammensætningen skal ses som en ressource: "...en bred sammensætning af kompetencer, der kan løse forskelligartede opgaver." ("Vejledning om integration af etniske minoriteter på statens arbejdspladser", Finansministeriet og CFU, 2001.) Universiteterne, der blandt andet uddanner ledere og producerer viden om vores sammensatte verden, burde gå forrest med denne opgave.

Nødvendigheden af internationalisering er anerkendt på de danske universiteter, fordi man værdsætter muligheden for gensidig inspiration på tværs af nationalkulturelle uddannelses- og forskningstraditioner. Etnisk ligestilling kan ses som en form for "indre" internationalisering. I princippet er det i direkte forlængelse af universiteternes "ydre" internationalisering at gøre en indsats for etnisk ligestilling. Et dynamisk samfund skal afspejles i et universitet med en bred vifte af færdigheder, erfaringer og perspektiver. Det gælder for alle personalegrupper og for studerende i alle fag. Mens andre arbejdsgrupper har fokuseret på de studerende, handler denne rapport om de ansatte ved universiteterne.

Arbejdsgruppens kommissorium og sammensætning

For at tage et særligt initiativ i forhold til ligestilling af etniske minoriteter ansat på universiteterne nedsatte den daværende forskningsminister i foråret 2000 en arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen skulle:

- Indsamle dokumentation om og beskrive omfanget af etnisk ligestilling på universitetsområdet.
- Undersøge muligheden for at fremme etnisk ligestilling på universitetsområdet.
- Beskrive konkrete "succeshistorier" om etnisk ligestilling på universiteterne.
- Udarbejde forslag til nye initiativer, der skal øge den etniske ligestilling.

- Overveje valg af spydspidsinstitutioner, der skal gå forrest med hensyn til implementering af arbejdsgruppens forslag.

Hensigten er at få igangsat en dialog om de etniske minoriteters placering inden for universitetsverdenen og få synliggjort de initiativer og succes historier, som allerede forekommer ude på universiteterne.

Arbejdsgruppen blev nedsat med en ministerudpeget formand, et ministerudpeget medlem med anden etnisk baggrund end dansk samt to forskere og to universitetsadministratorer, alle udpeget af Rektorkollegiet. Arbejdsgruppen har haft følgende sammensætning:

- Professor, ph.d. Susan Reynolds Whyte, Institut for Antropologi, KU (formand)
- Human ressource-konsulent, cand. oecon. Muharrem Aydas, TDC Tele Danmark A/S
- Lektor, ph.d. Kirsten Thisted, Afdeling for Minoritetsstudier, Institut for Nordisk Filologi, KU
- Lektor, cand. mag. Karen Risager, Kultur- og Sprogødestudier, Institut for Sprog og Kultur, RUC
- Kontorchef, cand. jur. Svend Larsen, Personale- og Udviklingskontoret, AU
- Kontorchef, cand. jur. Søren Nissen, Personale og Jura, KU

Som følge af adskillige ressortændringer har arbejdsgruppen under sit arbejde fået støtte fra Forskningsministeriet, Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling. Vi takker alle parter for godt samarbejde. Det skal bemærkes, at rapportens indhold og anbefalinger er arbejdsgruppens egne.

Rapporten kan findes på Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings hjemmeside: www.videnskabsministeriet.dk

Etnisk ligestilling

Etnisk ligestilling betyder, at alle uanset etnisk baggrund indgår på lige fod i samfundet. Nævnet for Etnisk Ligestilling fremhæver, at etnisk ligestilling indebærer både fravær af direkte og indirekte diskrimination og udfoldelsen af forskellighed. På arbejdsmarkedet bør personer med etnisk minoritetsbaggrund ikke have en større risiko for ledighed eller generelt være ringere stillet hvad angår løn- og ansættelsesvilkår end majoriteten. Arbejdsgruppens udgangspunkt har været, at etnisk ligestilling opnås mest effektivt, ”..når mennesker med samme udgangspunkt behandles lige, og mennesker med forskellige udgangspunkter behandles individuelt og forskelligt. Det betyder dels, at personer ikke udelukkes på grund af deres etniske baggrund – og dels at folk behandles forskelligt efter deres behov for dermed at opnå lige muligheder for alle til at udfolde deres talenter og livsmuligheder.” (“Nye perspektiver for et demokratisk og mangfoldigt samfund”, Nævnet for Etnisk Ligestilling, 1999.)

Kapitel 2: Ansættelse af etniske minoriteter i tal

Danmarks Statistik og Undervisningsministeriet har foretaget en analyse af ansættelser på universiteterne registreret i januar 2000 (bilag 1). Målet har været at kortlægge fordelingen af etniske minoriteter imellem ansættelseskategorier og imellem de forskellige universiteter.

Danmarks Statistik bruger ikke begrebet etniske minoriteter, men taler om "indvandrere i Danmark", som defineres på følgende måde:

Indvandrere: Personer født i udlandet, hvor begge forældre (eller den ene, såfremt der ikke findes oplysninger om den anden) er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes den pågældende som indvandrer. Indvandrere omfatter også flygtninge men ikke asylansøgere, da de endnu ikke har fået afgjort ansøgning om opholdstilladelse.

Efterkommere: Personer født i Danmark af forældre, hvoraf ingen er dansk statsborger født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger, opfattes den pågældende som efterkommer.

Øvrige: Omfatter alle andre.

Arbejdsgruppens fokus har været indvandrere (inklusive flygtninge) og efterkommere fra de lande, som Danmarks Statistik betegner som mindre udviklede eller "tredjelande". Materiale om indvandrere (inklusive flygtninge) og efterkommere fra mere udviklede lande (Norden, EU og Nordamerika) er dog også indgået i arbejdet.

Universitetsansatte inddeles sædvanligvis i teknisk-administrativt personale (TAP) og videnskabeligt personale (VIP). VIP-gruppen inkluderer både lærere, forskere og ph.d.-studerende. TAP-kategorien indeholder følgende fagområder: AC-medarbejdere, HK-medarbejdere, driftspersonale (byggningsdrift, rengøring) og øvrige (primært bibliotekarer og laboranter). I materialet fra Danmarks Statistik vises rengøringsassistenter som en selvstændig kategori. Det skal bemærkes, at rengøringspersonalet ikke tæller som universitetsansatte på de fire universiteter, hvor rengøring er udliciteret.

Talmaterialet omfatter kun personer med hovedbeskæftigelse på universiteterne. (En beregning fra Finansministeriet, der medtager flere deltidsansatte, viser lidt flere indvandrere fra mindre

udviklede lande.) Der var en forholdsvis stor kategori af "uoplyst/andet" - oplysninger om stillingsbetegnelse manglede for 23 procent af dem, der var registreret.

Analysen viser at:

- Cirka 22.000 mennesker er ansat ved de danske universiteter som forskere/undervisere, teknisk-administrativt personale, rengøringsassistenter og andre (inklusive korttidsansatte).
- Heraf er 1.576 indvandrere fra mere udviklede lande, mens der er 547 indvandrere fra mindre udviklede lande. Det vil sige, at næsten tre fjerdedele af de ansatte indvandrere kommer fra mere udviklede lande.
- Indvandrere fra mindre udviklede lande udgør kun 2,5 procent af de fuldtidsansatte på universiteterne.
- Indvandrere fra tredjelande udgør 4,6 procent af de 25 til 64-årige i den samlede befolkning. Det vil sige, at denne kategori er underrepræsenteret blandt universitetsansatte.
- Der er ansat i alt 80 efterkommere fra mere udviklede lande og 40 efterkommere fra mindre udviklede lande. Efterkommere af indvandrere er en meget lille gruppe blandt de universitetsansatte.
- 3 procent af forsker- og undervisningskategorien er indvandrere fra mindre udviklede lande (det inkluderer gæstelærere, forskere og ph.d.-stipendiater, der er her på kortere ophold og rejser tilbage til deres hjemlande).
- TAP-gruppen er den største kategori af ansatte, men kun 2 procent af TAP'erne er indvandrere fra mindre udviklede lande.
- På rengøringsområdet er 26 procent af de ansatte indvandrere fra mindre udviklede lande. På KU, som har det største antal rengøringsassistenter, er 39 procent fra mindre udviklede lande.

Kapitel 3: Problemområder

Tal alene siger ikke så meget om etnisk ligestilling og endnu mindre om, hvorvidt mangfoldighed forekommer som et problem eller en ressource. For at belyse disse spørgsmål har arbejdsgruppen gennemgået dokumenter, foretaget interviews samt deltaget i debatarrangementer. Minoriteternes og majoriteternes perspektiver på hinandens og systemets muligheder og svagheder kan grupperes i fire problemområder.

Interkulturelle kompetencer hos majoriteten

Et godt samarbejde med kolleger, der er anderledes, kræver både erfaring med og tolerance af forskelle. Man må acceptere, at andre tunger udtaler dansk på andre måder, og at faglige og sociale kompetencer har mange varianter. Man bliver fortrolig med forskelle gennem eksponering for dem. Men mange i majoritetsgruppen har ikke den nødvendige erfaring. Som Hanna Ziadeh, den tidligere etniske kampagneleder i Personalestyrelsen, sagde til et møde, så viser undersøgelser, at kun 9 procent af danskerne har ugentlige interaktioner med etniske minoriteter, selv om alle har en mening om dem. Mange føler sig bedre tilpas med kolleger, der ligner dem selv.

Også på universitetsområdet er ansættelse efter genkendelighedsprincippet et problem. På både VIP- og TAP-området er man mest tryk ved kolleger, der taler dansk på samme måde som én selv, og hos hvem der forventes fælles baggrund, værdier og omgangsformer. Et eksempel kan illustrere princippet: En kvinde med anden etnisk baggrund søgte en stilling på et universitetskontor, hun havde været tilknyttet som kontorelev. Hun blev ikke ansat. Sagen handlede ikke om hendes faglige færdigheder, men om hendes indpasning i miljøet. Nogle så det som et problem, at hun ikke måtte være med til internatarrangementer "for sin far", og at hun lugtede anderledes. Andre bemærkede kritisk, at "klubben" ikke ville have hende med, fordi hun ikke passede sammen med dem.

Modsætningen til genkendelighedsprincippet er ikke tolerance, men en værdsættelse af forskelle som dynamiske elementer, der kan føre til fornyelse og forandring. Interkulturel kompetence

tence bunder i interessen for, hvad en anden person kan bidrage med i en given situation. Der berettes om en nyansat lærer fra Asien, der stillede andre krav, end de studerende på Minoritetsstudier var vant til. Da de studerende klagede, støttede lærerens kolleger hende ud fra den overbevisning, at det var berigende for de studerende at opleve en anden pædagogisk form, som havde nogle anderledes og positive aspekter.

Interkulturelle kompetencer hos etniske minoriteter

Kommunikationsfærdigheder er helt grundlæggende som interkulturelle kompetencer, og en mangel på sproglige forudsætninger nævnes tit som den største barriere for integration på arbejdsmarkedet. På universitetsområdet forventes forskellige grader af danskkundskaber ved forskellige typer ansættelser. Nogle forskere, ph.d.-studerende og lærere kan klare sig med engelsk, mens dansk regnes som nødvendigt for de fleste TAP-stillinger. Manglende danskkundskaber opfattes som en hindring i udførelsen af arbejdet, men det er i lige så høj grad et socialt problem, der hindrer fortrolighed og afslappet omgang med kollegerne.

Mens ideologien er, at stillinger bare kan søges af enhver, der føler sig kvalificeret, oplever mange med etnisk minoritetsbaggrund, at erfaring med og kontakter i danske universitetsmiljøer er en stor fordel. Én potentiel ansøger mente, at dem, der er kendte, har bedre chancer for først at få en ansættelse som deltidslærer/hjælperlærer, eventuelt ved en administrativ ansættelse. Hun talte om "de danske insiders", der får relevant arbejds erfaring allerede som studerende. Svage akademiske netværk og mangel på støtte, fra dem der har indflydelse, svækker kompetencen.

Både for dem der søger, og dem der har stillinger, kan det være svært at vurdere og bearbejde egne kompetencer i forhold til arbejdets krav. Forventningen om diskrimination eller sensitivitet angående etnisk identitet gør adskillelsen mellem etniske faktorer og personlige kvalifikationer uklar.

Den faglige orientering af undervisning og forskning

Det er kendetegnende for universiteterne som arbejdspladser, at det videnskabelige personale vurderes i forhold til fagenes prioriteter og traditioner. Flere interviewpersoner mente, at problemer vedrørende det multikulturelle samfund og den globaliserede verden defineres som perifer i forhold til fagenes kerner. Det har to konsekvenser: En mangel på tidssvarende undervisning og forskning og færre ansættelsesmuligheder for dem, hvis ekspertise ligger i disse områder. Mens nogle beklagede den konventionelle og begrænsede opfattelse af faglige kvalifikationer, pegede andre på muligheder for faglig fornyelse, når fagene følger med i samfundsudviklingen.

Carsten Niebuhr Institutet ved KU er vokset ud af en teologisk og filologisk orientering med vægt på tekster skrevet på arabisk og persisk. Siden midten af 1990-erne har en ny og kritisk gruppe af studerende sat deres præg på instituttet. Efterhånden er op mod 20-25 procent tosprogede i dansk og enten tyrkisk, arabisk eller persisk. Deres interesser er orienteret mod samfundsforhold og moderne talesprog i de mellemøstlige lande, hvortil de har familietilknytning. De presser på for en omstrukturering af studierne og ansættelse af lærere med andre færdigheder end de filologiske. Nogle af de tosprogede universitetsstuderende, der ser sig selv som potentielle lærere, synes ikke, at de bliver anerkendt som faglige ressourcer. Omdefineringen af faglige kvalifikationer sker ikke hurtigt nok for dem. Men én af lektorerne understreger de transformationer, der allerede er sket. Han ser den nye situation som berigende og befordrende for instituttet og lægger vægt på de mange nye tosprogede kandidater med stærke faglige kvalifikationer opnået under deres uddannelse ved det humanistiske fakultet.

Men selv om en mere tidssvarende faglig orientering kan åbne ansættelsesmuligheder for etniske minoriteter, er den ingen jobgaranti. Som en kvinde, der forgæves havde søgt flere VIPstillinger, sagde angående penge til minoritetsforskning: "Hvem får disse penge? De ender ikke hos de etniske minoriteter, men i majoritetens forskning om de etniske minoriteter."

Strukturelle problemer i forbindelse med ansættelse

De strukturelle problemer kan findes i tre faser af et ansættelsesforløb: Før ansættelsen (puljen af potentielle ansøgere, opslag med mere), udvælgelsesprocedurer og forhold under ansættelsen.

I den første fase er universiteterne omfattet af Finansministeriets cirkulære om formuleringen af stillingsopslag. Heraf fremgår det, at opslag af stillinger som udgangspunkt skal indeholde en bemærkning om, at alle interesserede uanset alder, køn, race, religion eller etnisk tilhørsforhold opfordres til at søge stillingen. Det enkelte universitet fastlægger dog selv formuleringen af opfordringen.

Selv om det nævnes, at alle opfordres til at søge, er manglen på minoritetsansøgere til VIP- og TAP-stillinger et gennemgående problem. Det kan have flere grunde: At etniske minoriteter ikke finder universitetet attraktivt som arbejdsplads; at de mener, de ikke besidder relevante kvalifikationer; eller at de mener, at deres kvalifikationer ikke vil blive anerkendt. Det er også muligt, at potentielle ansøgere ikke er opmærksomme på universiteterne som arbejdsplads. Det kan hænge sammen med rekrutteringskanaler. For TAP-stillinger kan man spørge: Hvordan er tilgangen til praktikpladser? Hvor opslås ledige stillinger? Hvordan ansættes vikarer?

Puljen af potentielle ansøgere til VIP-stillinger afhænger af faglige kvalifikationer. Mange indvandrere er kommet til landet med uddannelser, der ikke anerkendes eller er svære at vurdere i Danmark. Først for nyligt er Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser (CVUU) etableret under Undervisningsministeriet. Udtalelser fra centret er kun vejledende. Det kan tænkes, at mange potentielle ansøgere opgiver at søge, fordi de har oplevet en underkendelse af deres udenlandske uddannelser.

En anden kategori af potentielle ansøgere er "efterkommere" og andre, der har gennemgået en dansk uddannelse. Unge efterkommere er i gang med lange videregående uddannelser på niveau med den øvrige befolkning. ("Indvandrere og efterkommere i uddannelsessystemet", Undervisningsministeriet, 2001, s. 49.) Men der er endnu ikke mange, der har færdiggjort en for-

skeruddannelse, som vil kvalificere dem til at søge en videnskabelig stilling. Puljen af minoritetsansøgere med "danske kvalifikationer" er derfor demografisk ret begrænset indtil videre.

I fase to udvælges ansøgere til samtale og endelig ansættelse. Ansættelse af VIP-personale er reguleret af ansættelsesbekendtgørelsen. Ifølge denne besættes en VIP-stilling typisk via et bedømmelsesudvalg, der på baggrund af et opslag skal vurdere, hvilke ansøgere der er kvalificerede i undervisnings- og forskningsmæssig henseende samt i relation til de øvrige *faglige* kvalifikationskrav, der er angivet i stillingsopslaget. Der må således udelukkende lægges vægt på faglige kvalifikationer ved bedømmelse af egnetheden. Etnisk tilhørsforhold tæller ikke med i den sammenhæng – hverken positivt eller negativt. Bedømmelsesudvalget afgiver til institutionens ledelse en begrundet, skriftlig bedømmelse. Institutionens ledelse træffer så beslutning om, hvem der skal ansættes. Ledelsen kan godt tage hensyn til etnisk ligestilling i sin beslutning om, hvem der skal ansættes, når blot et flertal af udvalgets medlemmer har anset vedkommende for *fagligt* kvalificeret.

Nogle VIP-stillinger bliver besat uden offentlige opslag eller uden bedømmelsesudvalg. Administrative ansættelser i kortere perioder, ansættelse af undervisningsassistenter, hjælpelærere, forskningsassistenter og i nogle tilfælde ph.d.-stipendiater er underlagt andre procedurer. Det er mange gange nødvendigt at handle hurtigt. Det er praktisk at kunne rekruttere på forskellig vis. Men disse former for ansættelser er mindre gennemsigtige og indebærer større sandsynlighed for at ansætte en "insider" fra majoriteten.

I fase tre, under ansættelsen, kan strukturelle problemer handle om fastholdelse af de ansatte, deres arbejdsbetingelser og deres muligheder for videre kvalificering og forfremmelse. Her må der tages hensyn til de specielle behov og interesser, de etniske minoriteter måtte have.

Diskrimination kan antage både direkte og indirekte former. Mens direkte forskelsbehandling er forbudt ved lov, er den indirekte virkning af formelt set neutrale krav sværere at håndtere. Det kræver om ikke positiv særbehandling, så positive særforanstaltninger. Personalepolitik er rammen, men der skal politisk ledelse, handlingsplaner og ressourcer til, hvis etnisk ligestilling skal

fremmes. Universiteterne har ikke prioriteret sagen særlig højt, selv om nogle har gjort en større indsats end andre.

Kapitel 4: Igangværende arbejde med etnisk ligestilling på universiteterne

Arbejdsgruppen spurgte i sommeren 2000 og foråret 2001 universiteterne, om den enkelte institution havde udarbejdet en politik, handlingsplan, et mål eller andet i forhold til etnisk ligestilling blandt de ansatte – og i givet fald hvad indholdet heraf var. Endvidere blev universiteterne anmodet om at redegøre for deres erfaringer med ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Personalepolitik

Universiteternes tilbagemeldinger kan groft opdeles i tre kategorier: De institutioner der har indarbejdet spørgsmålet om etnisk ligestilling i deres personalepolitik, værdigrundlag eller lignende; de institutioner der overvejer at gøre det; og endelig dem der ikke har gjort det.

KVL's hovedsamarbejdsudvalg har vedtaget en aftale, der har til formål at arbejde aktivt for at fremme lige vilkår for alle nuværende og fremtidige ansatte på institutionen. Alle medarbejdere skal have samme muligheder for ansættelse, uddannelse, forfremmelse og arbejdsvilkår i øvrigt.

DTU har i personalepolitikken indarbejdet et værdigrundlag om ligebehandling, herunder etnisk ligebehandling. Det er understreget, at både ledelsen og medarbejderne har ansvaret for, at ligebehandlingsaspektet bliver inddraget i alle beslutninger.

På SDU indeholder udkastet til en personalepolitik en bestemmelse om, at det er en fælles opgave for ledelse og medarbejdere aktivt at arbejde for at fremme lige vilkår for alle nuværende og fremtidige medarbejdere. Formålet er at fremme en udvikling, så alle medarbejdere reelt får ensartede arbejdsvilkår samt lige mulighed for ansættelse, uddannelse og forfremmelse. I den forbindelse ønsker SDU at udvise social ansvarlighed ved at medvirke til at skabe flere arbejdspladser til nydanske medborgere.

For AAU er det overordnede mål at sikre ligebehandlingen af alle ansatte uden hensyn til blandt andet etnisk oprindelse. Endvidere ønsker universitetet, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i samfundet. Universitetet påtager sig derfor et socialt ansvar i forhold til skabelsen af arbejdspladser. Universitetet ønsker at være en rummelig arbejdsplads, og i den forbindelse skal der udvises respekt og forståelse for forskellighed.

På KU fremgår det, at personalepolitikken blandt andet skal sikre ligestilling uanset etnisk baggrund. Universitetet vil gøre en aktiv indsats for at fremme etnisk integration og ligebehandling. Indsatsen omfatter alle arbejdsområder. Ved ansættelse af nye medarbejdere skal der lægges vægt på den styrke, der kan opnås ved integration af arbejdskraft med anden etnisk baggrund end dansk. Det er ledelsens ansvar at fremme integration og samarbejde, herunder at sikre en tilstrækkelig forståelse hos medarbejderen for arbejdsvilkår og den gældende personalepolitik.

DPU blev etableret den 1. juli 2000 som en fusion af flere institutioner. Der arbejdes p.t. på en fælles personalepolitik, hvor udgangspunktet er, at universitetet praktiserer ligebehandling af alle ansatte uanset køn, race, religion, politisk overbevisning med videre. Der lægges fra universitetets side vægt på, at der indkaldes ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk til samtale.

AU forventer, at spørgsmålet om indarbejdelse af etnisk ligestilling i en personalepolitik bliver taget op til overvejelse.

På HHÅ har hovedsamarbejdsudvalget igangsat en revision af personalepolitikken. Udvalget er blevet bedt om at tage stilling til en nedskrevet politik vedrørende etnisk ligestilling.

DFH har endnu ikke en beskrevet personalepolitik om etnisk ligestilling, men i praksis har DFH udvist social ansvarlighed ved at ansætte personale med anden etnisk oprindelse, blandt andet til IT-funktioner. Højskolen arbejder målrettet med etnisk ligestilling rettet mod de studerende. DFH forventer, at den tiltagende andel af studerende med anden etnisk baggrund på kandi-

datuddannelsen også vil slå igennem på sigt i forskeruddannelserne og dermed på endnu længere sigt på VIP-personalets sammensætning.

HHK har ikke indarbejdet spørgsmålet om etnisk ligestilling i sin personalepolitik og har heller ingen planer om at gøre det. Handelshøjskolen er dog medlem af Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet (Foreningen Nydansker).

RUC har ikke indarbejdet noget om etnisk ligestilling i personalepolitikken, da hovedsamarbejdsudvalget fandt, at det ville være "at gøre forskel på folk".

Specielle kurser/videreuddannelse

I forhold til rengøringspersonalet har AU afholdt et kursus på 16 uger for fremmedsprogede rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund end dansk. Kurset omhandlede blandt andet dansk, regning, kultur på arbejdspladsen, samarbejde, miljø og sikkerhed. Kurset var en delvis succes. Dermed menes, at det er de bedste dansktalende, der har fået mest ud af kurset. En af tilbagemeldingerne har været, at kurset var for bredt, det indeholdt for megen undervisning om dansk kultur med videre. Deltagernes primære mål har været tilegnelse af det danske sprog. En anden årsag til kursets kun delvise succes er, at der sprogligt og uddannelsesmæssigt har været for stor spredning på holdet. Resultatet har derfor ikke været det samme for hver enkelt. Såfremt kurset afholdes fremover, vil AU i lyset af erfaringerne tilrette kurset, så det afholdes med hold, der sprogligt ligger på samme niveau.

I lighed med AU har KU tilbudt kurser i dansk til etniske minoriteter beskæftiget i driftsområderne. Den konkrete anledning var en større pulje afsat af Finansministeriet til forbedring af etniske minoriteters sprogkundskaber i dansk. Også KU har gjort sig nogle erfaringer, som bliver brugt fremover. På de første hold stod deltagerantallet ikke mål med forventningerne. En del af forklaringen er, at der var tale om medarbejdere, som har været i landet meget længe og har udviklet en art "overlevelsessprog". De var derfor ikke særlig motiverede. Af den grund var KU i stand til at forklare driftslederne på de næste hold, at de skulle være parate til at motivere og

følge op på deltagelsen undervejs. Det blev også klart, at det ikke kun handler om sprogkurser, men om holdninger til det at involvere sig i andet end lige netop det daglige arbejde. Alt tyder på, at deltagelsen og motivationen er højere, når det sproglige udgangspunkt er bedre, og når medarbejderne i forvejen er vant til at deltage i andre aktiviteter som for eksempel gymnastik. Endvidere overvejer KU at igangsætte et udviklingsprojekt under overskriften "Kulturledelse". Projektet sigter mod at forbedre samarbejdet mellem ledere og medarbejdere. Det skal blandt andet give den etnisk meget sammensatte gruppe af rengøringsassistenter et større engagement i arbejdet og dermed større glæde og mindre sygefravær.

DTU har i samarbejde med Ingeniørforbundet i Danmark gennemført et etårigt uddannelsesforløb inden for IT-området rettet mod flygtninge, der har en ingeniøruddannelse, men som endnu ikke har kunnet finde arbejde i Danmark. Endvidere samarbejder DTU med Lyngby-Taarbæk kommune om "Projekt Rumfang". Projektets formål er at fastholde ansatte, herunder etniske minoriteter, der af den ene eller den anden årsag har svært ved at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Brug af konsulenter

AAU har ansat en AC-fuldmægtig i personalesektionen, der primært beskæftiger sig med fastholdelse af allerede ansatte og nyansættelse af personer under Det Rummelige Arbejdsmarked, herunder etniske minoriteter. Universitetet er endvidere med i Nordjysk Netværk, der består af en række virksomheder, hvor der sker erfaringsudveksling i forhold til fastholdelse af medarbejdere og integration af nye medarbejdergrupper, herunder etniske minoriteter.

Allokerede ph.d.-stipendier

Arbejdsgruppen har fået oplysninger om tre programmer, der sigter på at styrke forskeruddannelse af etniske minoriteter.

Det ældste er DANIDAS Enhancement of Research Capacity program (ENRECA), der blev startet i 1989. Det er møntet på forskere fra udviklingslande, der kan tilbringe op til tre år ved danske universiteter. Under ENRECA har cirka 100 mænd og kvinder fra udviklingslande haft tilknytning til danske ph.d.-programmer. Nogle har taget danske grader, mens andre har haft kurser og vejledning i Danmark, men har modtaget grader fra deres hjeminstitutioner. (Dertil kommer mange stipendiater under andre DANIDA-programmer og DANIDA-støttede Masterstuderende fra udviklingslande, der ligeledes har deres gang på danske universiteter i perioder op til et år.) Disse forskere fra Afrika og Asien vender tilbage til deres egne lande efter endt uddannelse og er derfor ikke med til at udvide puljen af potentielle ansøgere til universitetsstillinger i Danmark. Alligevel har deres deltagelse i kurser og programmer været en vigtig erfaring for danske universitetsmiljøer. For nogle institutter har det været første gang, de har haft ph.d.-studerende med en anden etnisk baggrund end dansk. Mange af disse ph.d.-studerende har haft behov for en forberedelsestid af et semesters varighed, inden de er startet på deres treårige forløb. Intensiv vejledning har været grundlæggende for succes. Ph.d.-kurser, hvor ENRECA-stipendiater deltager, foregår på engelsk.

Et lignende forsøg i mindre skala er de dansk-grønlandsk samfinansierede ph.d.-stipendier. Siget med ordningen er at styrke videnskabelige kompetencer i Grønland, og der er lagt vægt på ansøgernes tilknytning til Grønland, selv om forskeruddannelsen foregår ved danske universiteter. Mellem 1996 og 2000 har syv ansøgere fået tildelt stipendier, hvoraf to har opnået ph.d.-grader og nu er tilbage i Grønland. Rektor Ole Marquardt fra Ilisimatusarfik betegner ordningen som en succeshistorie. Ikke kun på grund af styrkelsen af forskningskompetencen, men også fordi der produceres rollemodeller. Han skriver: "Samfinansieringsordningen kan ses som et brohoved til valg af karriere, der vil føre til en stigende interesse for en forskeruddannelse og forskerkarriere blandt de grønlandske unge."

I 1995 igangsatte KU et forsøg på at give højt kvalificerede flygtninge en bedre chance for omstilling til en vestlig akademisk/forskningsmæssig karriere i form af ti specielle ph.d.-stipendier. Til disse "5. maj-stipendier" kom 80 ansøgninger/interessetilkendegivelser, men kun fem personer skønnedes fagligt kvalificerede. Af disse havde én en anerkendt doktorgrad og fik stipendie-

tilbuddet konverteret til en toårig postdoktoral ansættelse. To har erhvervet danske ph.d.-grader, og én er på grund af vejlederskift ved at afslutte sit studie med en doktorgrad fra Lunds Universitet. Den femte har af personlige grunde ikke kunnet gennemføre ph.d.-forløbet. Ligesom mange ENRECA-stipendiater har disse ph.d.-studerende fået et halvt års ansættelse forud for ph.d.-forløbet til at forberede deres projekter. For både kandidaterne og universitetet har processen været krævende. En vellykket gennemførelse kræver en ekstrainsats i tid, energi, administrativ bistand samt faglig og menneskelig vejledning.

Støtte til migrationsforskning

Der foregår både undervisning og forskning om etniske minoriteter, multikulturelle samfund og migration ved universiteterne. Der foreligger ikke nogen generel oversigt, men IT- og Forskningsministeriet lavede en opgørelse over migrationsforskningens procentandel af forskningsrådenes uddelte midler for 1997, 1998 og 1999. Den viser, at Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd har givet 7,4 procent af dets frie midler til migrationsforskning, mens den tilsvarende andel for Statens Humanistiske Forskningsråd var 1,8 procent. Under FREJA-programmet er op til 5 procent givet til migrationsforskning. Under Velfærdsforskningsprogrammet (under finanslov 1996) er andelen 2,9 procent. Derudover er to programmer rettet direkte mod disse emner: Et rådsstøttet center for forskning i migration og forskningsprogrammet "Kultur mødet".

De fleste af disse midler støtter forskning (og dermed undervisning) i universitetsmiljøer, mens anden relevant forskning finder sted ved sektorforskningsinstitutioner. Dog synes forskning om migration og multietniske samfund ikke at fylde meget i forhold til den samlede mængde af forskningsressourcer på universiteterne.

Kapitel 5: anbefalinger om initiativer for at fremme etnisk ligestilling

Et nødvendigt udgangspunkt for at fremme etnisk ligestilling er en erkendelse af mangfoldighed som fælles grundværdi. Universiteterne må satse på mangfoldighed med samme engagement, som de har satset på internationalisering ud fra en overbevisning om, at det er i deres egen interesse at udvide kompetenceområder og berøringsflader med det omgivende samfund. Det kræver ledelse og prioritering på det enkelte universitet, fakultet og institut.

Samtidig skal man være parat til at indse, at der foregår diskrimination og forfordeling – tit uformelt og ubevidst. Den erkendelse kan være svær for universiteterne, der opfatter sig selv som drevet alene af faglighed og kvalitetshensyn sikret igennem formelle procedurer. At få øje på strukturelle barrierer og utilsigtede konsekvenser af gældende praksis kræver både et bredt syn og kritiske briller.

Visioner og handlingsplaner

Der anbefales en bevægelse fra udformning af værdier og visioner til konkrete handlingsplaner. Ledelsen og hovedsamarbejdsudvalget på den enkelte institution må tage initiativet til den overordnede proces, som kan indebære følgende etaper.

- *Udarbejdelse af visioner vedrørende det mangfoldige universitet.* Heri fremlægges ideer og idealer, der kan inspirere i det videre arbejde. (Et eksempel på sådan en vision står i bilag 2.) Det næste skridt er udformning af et værdigrundlag og en hensigtserklæring for den enkelte institution.
- *Eksplicitering af etniske ligestillingsaspekter i universitetets personalepolitik.* Det skal sikres, at alle har kendskab til lovgivningen, blandt andet lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Personalepolitik kan for eksempel inkludere retningslinier angående udformningen af stillingsopslag og hensyn til sprogfærdigheder.
- *Udarbejdelse af en egentlig handlingsplan for etnisk ligestilling.* I forlængelse af universitetets hensigtserklæring og personalepolitik skal konkrete fremgangsmåder specificeres

både for rekruttering og arbejdsvilkår. Disse kunne inkludere nye praksisser som for eksempel indkaldelse af én eller flere ansøgere med anden etnisk baggrund til samtale "per automatik", bedre hensyntagen til forskellige livssyn i hverdagen og ved specielle arrangementer samt udvikling af multikulturelle kompetencer i universitære rådgivningstilbud. Ved udlicitering kan ledelsen kræve, at der stilles de samme krav om etnisk ligestilling for disse ansatte, som der gælder for universitetsansatte.

Ressourcepersoner og netværk

Det anbefales, at universiteterne udbygger deres sociale kontaktflader således, at de får bedre relationer til etniske konsulenter, organisationer og mulige ansættelseskandidater.

- *Ansættelse af etniske konsulenter og andre brobyggere.* En etnisk konsulent ansættes på fuld- eller deltid, eventuelt til at arbejde med både ansatte og studerende. Alternativt, eller som supplement, udpeges ambassadører, der ansættes på deltid. Under alle omstændigheder er det vigtigt - især i begyndelsen - at placere ansvaret for at bearbejde holdninger, videregive kontakter og yde rådgivning. Disse konsulenter eller ambassadører bør indgå i et landsdækkende netværk, der udveksler erfaringer om fremmelsen af etnisk ligestilling på universiteterne.
- *Institutionelle medlemskaber af og kendskab til relevante netværk og ressourcepersoner.* Universiteterne bør trække på organisationer, organer og projekter i Danmark, der arbejder med ligestilling eller repræsenterer etniske minoriteters synspunkter. Projektet 'Kvalitet og Diversitet i Akademia' knyttet til Videnscenter for Ligestilling har som specifikt formål at styrke mangfoldighed på universiteterne. Organisationer som AKELIN, POEM, IND-SAM og Forening for Nydanskere kan formidle kontakter til erfarne ressourcepersoner. Derudover anbefales tilknytning til netværker og organisationer i Øresunds-, nordisk og europæisk regi.
- *Brug af en bredere vifte af rekrutteringskanaler.* Det er vigtigt at udbrede kendskab til universitetet som en mangfoldig arbejdsplads. I forbindelse med både TAP og VIPstillinger skal det overvejes at annoncere via veje, der bedre når flere etniske minoriteter.

- *Brug af Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser.* Kvalifikationer opnået i udlandet skal respekteres og inddrages i bedømmelser - eventuelt ved en vurdering fra CVUU.
- *Hensyn til etniske minoriteter i administrative og kortvarige ansættelser, der kan give adgang til miljøet.* Ved administrative ansættelser og interne opslag er det specielt vigtigt at overveje, om der findes kvalificerede kandidater med etnisk minoritetsbaggrund. Da det især er i den forbindelse, at der er en tendens til at rekruttere blandt dem, der er kendt i forvejen, kan det være hensigtsmæssigt at bruge andre kanaler for at identificere en bredere vifte af kandidater.
- *Institutionalisering af føl- og mentorordninger.* Menneskelig og faglig støtte er afgørende for folk, der føler sig som minoriteter i et forsknings- eller arbejdsmiljø. Styrkelsen af netværk, der involverer etniske minoriteter, vil fremmes af føl- og mentorordninger, som også er værdifulde for andre, der er ved at samle erfaring. En mentor kan afhjælpe sproglig usikkerhed i forbindelse med det daglige arbejde.

Dialog og kompetenceudvikling

Der er behov for kompetenceudvikling hos både majoriteten og minoriteter. Nye tiltag kan gavnene alle og skal ikke bare ses som tilbud til nydanskere.

- *Fokuser på ledere, "gatekeepers", tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg.* Kompetenceudvikling kræver satsning og ledelse, og derfor skal man begynde med dem, der har ansvar for arbejdet på universiteterne.
- *Målrettet sprogundervisning, for dem der har behov, i dansk og eventuelt i engelsk.* Sprogundervisning skal have relevans til arbejdet og skal udbydes på forskellige niveauer. Målrettet undervisning er pædagogisk mere effektivt og gør det nemmere at motivere medarbejdere til at udvikle deres sproglige kompetencer. En vifte af muligheder, der tager hensyn til forskellige behov, kan tilvejebringes ved brug af eksterne konsulenter såvel som eksisterende kurser og sprogskoler. Der skal udbredes kendskab til støttemuligheder for sprogundervisning.

- *Undervisning/øvelser/debat i interkulturelt samarbejde.* Udvikling af kompetencer kræver både bevidstgørelse om problemer og øvelser samt erfaringer i håndtering af dem. Resourcer til at sætte disse aktiviteter i gang findes dels på universiteterne selv og dels i netværk og organisationer i det omkringliggende samfund.
- *Inkorporering af spørgsmål om interkulturel læring og forskellige læringsstrategier i pædagogiske uddannelser.* Der skal sættes på udvikling af pædagogiske kompetencer dels i adjunkternes uddannelse og dels gennem tilbud om kurser til andre undervisere.

Faglig fornyelse

Universiteternes hovedopgave er skabelse og formidling af viden. For at sikre, at den viden er tidssvarende, visionær og samfundsrelevant, skal der sættes på fagligt arbejde med mangfoldighed.

- *Indlemmelse af den multikulturelle dimension i institutternes forsknings- og undervisningsplaner.* Etnisk og andre former for diversitet rejser nye problemstillinger for mange fag. Institutterne skal opfordres til at overveje, om og hvordan de kan forny deres forskning, undervisning og formidling i forhold til mangfoldighed.
- *Styrkelse af forskning i etnisk ligestilling.* Både studerende og undervisere bør opfordres til at udforske problemstillinger omkring ligestilling i Danmark og udenlands. Den forskning styrkes ved, at der er muligheder for tværfagligt samarbejde og ved satsning fra universiteters, forskningsråds og andre forskningspolitiske organers side.
- *Udvikling af puljen af potentielle ansøgere.* For at sikre en bred vifte af potentielle ansøgere til VIP-stillinger, skal der allokeres et antal mangfoldighedsstipendier til ph.d.-uddannelse. Ligesom Danmark har støttet forskeruddannelse af grønlændere og institutionspartnere i udviklingslande, skal vi sikre, at de mest lovende forskere med etnisk minoritetsbaggrund får mulighed for at kvalificere sig til en videnskabelig karriere. Disse mangfoldighedsstipendier skal finansieres af ekstra ressourcer og uddeles på basis af konkurrence og faglig bedømmelse. De kan forvaltes af Forskeruddannelsesrådet, forskningsrådene eller universiteterne selv.

Synliggørelse

Mangfoldighed opfattes som et kvalitetsmærke på nogle af verdens førende universiteter. Det betragtes som grundlag for et dynamisk miljø, der kan tiltrække de bedste forskere, lærere og studerende. Det anbefales, at de danske universiteter synliggør deres satsning på mangfoldighed - både indadtil og udadtil.

- Ministeriet skal uddele en mangfoldighedspris hvert år for at markere en vigtig indsats for at fremme etnisk diversitet og ligestilling.
- Universiteternes hjemmesider skal inkludere afsnit om etnisk mangfoldighed samt personalepolitik og personaleprogrammer, der sigter på at fremme ligestilling.

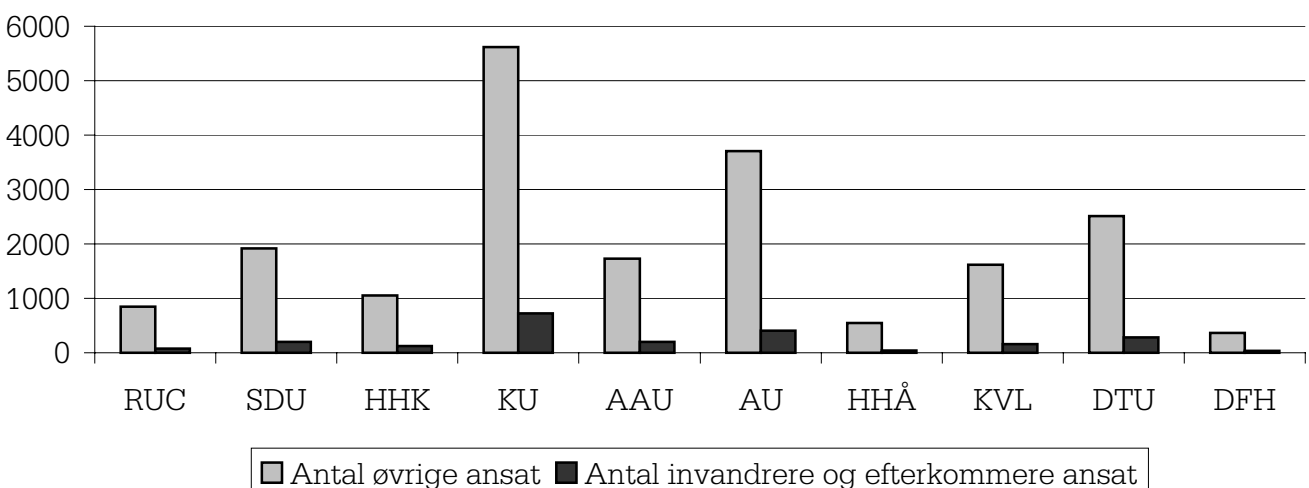
Bilag 1: Talmateriale vedrørende indvandrere og efterkommere på universitetslovsinstitutionerne

Undervisningsministeriet har på baggrund af en specialkørsel i Danmarks Statistik foretaget en lille analyse af antallet af indvandrere/efterkommere på universitetslovsinstitutionerne. Kilden er Danmarks Statistiks registrerede arbejdsstyrkestatistik (RAS), som registrerer personer på deres hovedbeskæftigelse. I alt 22.376 personer havde den 1. januar 2000 deres hovedbeskæftigelse på en universitetslovsinstitution (DPU dog ikke medtaget). Som følge af afgrænsningen i RAS er personer, der alene har bibeskæftigelse, ikke medtaget. Skulle alle bibeskæftigede medtages, ville antallet af beskæftigede være langt højere (en opgørelse fra SCL viser næsten 90.000 "personaleenheder", heraf mange deltidslærere). Afgrænsningen med hovedbeskæftigede er dog relevant for formålet, da den svarer ganske godt til antallet af helårsværk.

Af de 22.376 registrerede beskæftigede er 1.576 indvandrere fra mere udviklede lande og 547 indvandrere fra mindre udviklede lande. Opdelingen følger Danmarks Statistiks standardklassifikation, hvor de europæiske lande, Nordamerika, Japan, Australien med videre henregnes de mere udviklede, mens øvrige asiatiske lande samt Tyrkiet, Afrika og Sydamerika i denne sammenhæng betegnes som mindre udviklede. Blandt efterkommerne er der 80 fra mere udviklede og 40 fra mindre udviklede lande. Indvandrerne fra mindre udviklede lande udgør således 2,5 procent af det samlede antal ansatte. Blandt den samlede befolkning af 25-64 årige udgør indvandrere fra tredjelande 4,6 procent. Til gengæld udgør efterkommerne fra mindre udviklede lande 0,2 procent af de ansatte på universitetslovsinstitutioner mod kun 0,1 procent i den samlede voksne befolkning. Sidstnævnte frekvens bygger dog på et meget lille absolut antal efterkommere. Det kan bemærkes, at indvandrerens medbragte uddannelsesniveau er lidt lavere end den øvrige befolknings.

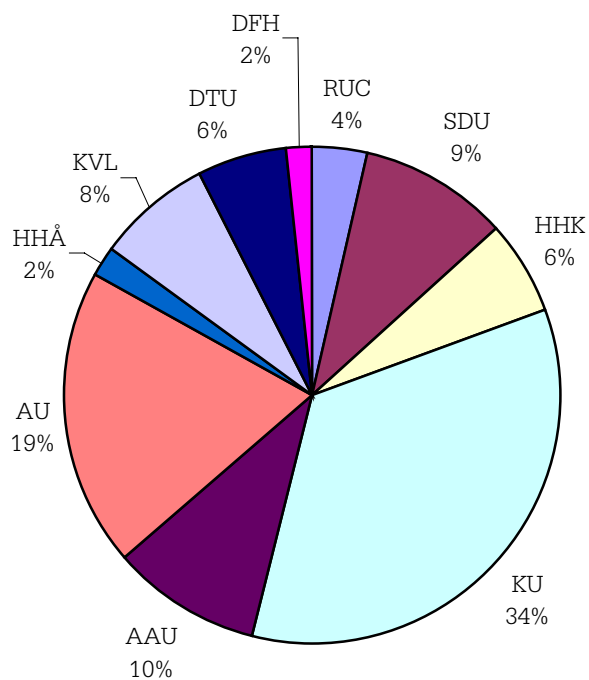
Det skal i øvrigt bemærkes, at en beregning fra Finansministeriet, der medtager flere deltidsansatte, viser højere andele af indvandrere/efterkommere fra mindre udviklede lande. De udgør 4,2 procent af den samlede medarbejderstab. Anvendes denne beregningsmetode er der således næsten overensstemmelse mellem beskæftigelsesandelen på universitetslovsinstitutionerne og andelen af den samlede befolkning.

Figur 1. Personalestaben fordelt på indvandrere/efterkommere og øvrige ansatte

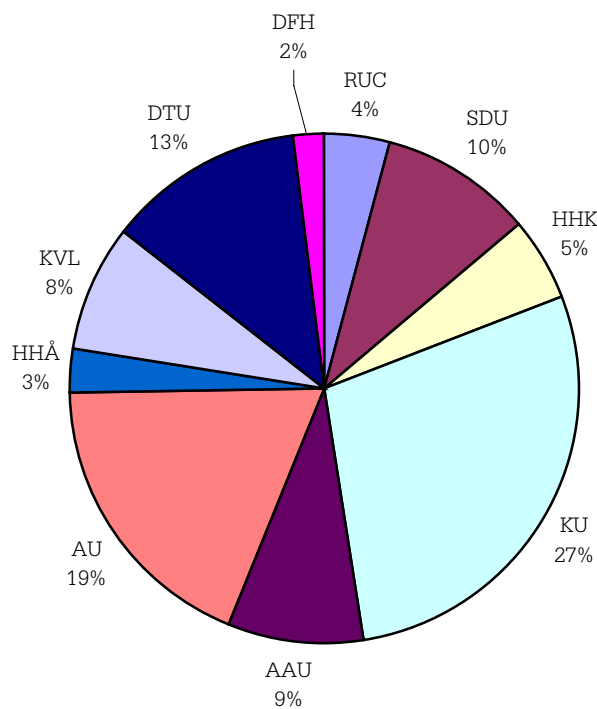


Figur 2 og 3 viser henholdsvis indvandrere og efterkommere og øvrige ansatte fordelt på universitetslovsinstitutioner.

Figur 2. Indvandrere og efterkommere fordelt på universitetslovsinstitutioner



Figur 3. Øvrige ansatte fordelt på universitetslovsinstitutioner



Tabel 1, 2 og 3 viser de beskæftigedes fordeling på personalekategorier for henholdsvis indvandrere/efterkommere og øvrige ansatte.

Beskæftigelsesandelene er fordelt på følgende kategorier: 1) forskere og undervisere, 2) teknisk-administrativt personale, 3) rengøring, 4) uoplyst/andet. Det relativt lille antal ansatte inden for rengøring skyldes udliciteringer.

Tabel 1. Den relative personalefordeling ved de højere læresteder (øvrige)

	RUC	SDU	HHK	KU	AAU	AU	HHÅ	KVL	DTU	DFH	Total
Forskere/Undervisere	47%	30%	29%	24%	30%	31%	25%	27%	44%	46%	31%
Tap'ere	43%	49%	47%	47%	39%	43%	49%	45%	39%	39%	44%
Rengøring	0%	0%	0%	3%	3%	3%	2%	2%	0%	4%	2%
Uoplyst/Andet	10%	21%	24%	26%	28%	24%	24%	26%	17%	10%	23%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
100%=	847	1917	1052	5615	1730	3707	547	1620	2512	363	19910

Tabel 2. Den relative personalefordeling for indvandrere fra henholdsvis mere og mindre udviklede lande på universitetslovsinstitutionerne

Fra mere udviklede lande

	RUC	SDU	HHK	KU	AAU	AU	HHÅ	KVL	DTU	DFH	Total
Forskere/Undervisere	68%	48%	45%	33%	57%	45%	33%	43%	65%	64%	46%
Tap'ere	21%	26%	27%	33%	18%	23%	38%	38%	19%	32%	27%
Rengøring	0%	0%	0%	8%	4%	2%	4%	1%	0%	5%	3%
Uoplyst/Andet	11%	26%	28%	26%	21%	30%	25%	18%	16%	0%	24%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
100%=	66	160	93	485	159	287	24	109	171	22	1576

Fra mindre udviklede lande

	RUC	SDU	HHK	KU	AAU	AU	HHÅ	DLH	DTU	DFH	Total
Forskere/Undervisere	44%	33%	29%	23%	74%	33%	20%	35%	63%	20%	37%
Tap'ere	11%	28%	52%	33%	12%	19%	20%	32%	26%	50%	28%
Rengøring	0%	0%	0%	32%	6%	30%	20%	3%	0%	10%	18%
Uoplyst/Andet	44%	39%	19%	11%	9%	18%	40%	29%	11%	20%	17%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
100%=	9	36	21	192	34	108	10	34	93	10	547

I kategorien forskere/undervisere er det værd at bemærke, at indvandrere fra mere udviklede lande har en beskæftigelsesandel på 46 procent på landsplan, hvilket er 15 procentpoint højere end for gruppen af øvrige. Dette hænger sandsynligvis sammen med, at mange indvandrere fra disse lande kommer til Danmark med det specifikke formål at besætte en forskerstilling. Det tilsvarende tal for indvandrere, der kommer fra mindre udviklede lande, er 37 procent, hvilket

også er lidt højere end for gruppen af øvrige. Til gengæld er beskæftigelsesandelen for indvandrere fra mindre udviklede lande på 17 procent på rengøringsområdet, hvilket er betydeligt højere end for gruppen af øvrige og for indvandrere fra mere udviklede lande. Beskæftigelsesandelen på det teknisk/administrative område er meget ens for begge typer af indvandrere, men ligger en del lavere, end det er tilfældet for gruppen af øvrige.

Tabel 3 viser de tilsvarende beskæftigelses kategorier for efterkommergruppen.

Tabel 3. Efterkommerne fordelt på beskæftigelses kategorier

Efterkommere fra mere

<i>udviklede lande</i>	RUC	SDU	HHK	KU	AAU	AU	HHÅ	KVL	DTU	DFH	Total
Forskere/Undervisere	50%	33%	14%	5%	40%	36%	0%	25%	42%	0%	24%
Tap'ere	50%	33%	29%	81%	0%	27%	33%	33%	50%	100%	46%
Rengøring	0%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Uoplyst/Andet	0%	33%	57%	10%	60%	36%	67%	42%	8%	0%	29%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
100%=	2	6	7	21	5	11	3	12	12	1	80

Efterkommere fra mindre udviklede lande

	RUC	SDU	HHK	KU	AAU	AU	HHÅ	KVL	DTU	DFH	Total
Forskere/Undervisere	0%	0%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	20%	100%	13%
Tap'ere	0%	0%	100%	65%	0%	100%	100%	100%	60%	0%	73%
Rengøring	0%	0%	0%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%
Uoplyst/Andet	0%	0%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	10%
Total	0%	0%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
100%=	0	0	4	23	0	1	2	4	5	1	40

Det skal påpeges, at disse tal skal tages med et betydeligt forbehold, da de dækker over meget små absolutte tal.

Vi har i det ovenstående udelukkende betragtet, hvordan indvandrerne og efterkommernes beskæftigelsesandele fordeler sig som andel af gruppens samlede beskæftigelse. Nedenstående tabel viser indvandrerens beskæftigelsesandele på de enkelte universitetslovsinstitutioner som procent af en samlet beskæftigelse.

Tabel 4. Indvandrere fordelt på beskæftigelses kategorier*Indvandrere fra mere*

<i>udviklede lande</i>	RUC	SDU	HHK	KU	AAU	AU	HHÅ	KVL	DTU	DFH	Total
Forskere/Undervisere	11%	13%	14%	12%	17%	11%	6%	11%	10%	8%	12%
Tap'ere	4%	4%	5%	6%	4%	4%	3%	6%	3%	5%	5%
Rengøring	0%	0%	0%	25%	10%	5%	8%	3%	0%	6%	14%
Uoplyst/Andet	8%	11%	10%	9%	7%	10%	5%	5%	6%	0%	8%
Total	8%	8%	9%	9%	9%	8%	4%	7%	7%	6%	8%

Indvandrere fra mindre

<i>udviklede lande</i>	RUC	SDU	HHK	KU	AAU	AU	HHÅ	KVL	DTU	DFH	Total
Forskere/Undervisere	1%	2%	2%	3%	5%	3%	1%	3%	5%	1%	3%
Tap'ere	0%	1%	2%	2%	1%	1%	1%	2%	2%	3%	2%
Rengøring	0%	0%	0%	39%	3%	34%	17%	3%	0%	6%	26%
Uoplyst/Andet	5%	4%	2%	2%	1%	2%	3%	2%	2%	5%	2%
Total	1%	2%	2%	3%	2%	3%	2%	2%	4%	3%	3%

Hvad angår indvandrere fra mere udviklede lande ses de største andele inden for forsker- og undervisningskategorien samt rengøringskategorien, mens der for indvandrere fra mindre udviklede lande ses en stor koncentration på rengøringsområdet. Desuden viser tallene, at 8 procent af det samlede antal personale på universitetslovsinstitutionerne er indvandrere fra mere udviklede lande, mens det tilsvarende tal for indvandrere fra mindre udviklede lande er 3 procent.

Bilag 2: Vision om det mangfoldige universitet

Det mangfoldige universitet er indrettet sådan, at alle miljøer er indstillet på at fremme etnisk mangfoldighed på alle planer.

Alle systemer og regler tillader og fremmer i så høj grad som muligt etnisk ligestilling.

Alle fag indlemmer hver på deres måde spørgsmål vedrørende det etnisk mangfoldige samfund og den etnisk mangfoldige verden i studierne, i studieordninger og studievejledninger.

Fagene eksperimenterer med pædagogiske metoder fra forskellige dele af verden. Danske pædagogiske traditioner anses ikke automatisk for at være de bedste.

Der gennemføres udvekslinger og studierejser til lande i hele verden, ikke bare Vesteuropa, Nordamerika og Australien. Det gælder alle personalegrupper, såvel som de studerende.

I ansættelsessamtaler og medarbejdersamtaler for alle jobkategorier interesserer man sig for udvikling af kulturelle erfaringer og sproglige kompetencer. Det er et plus at kunne mange sprog, også sprog der er mindre kendt i det danske akademiske miljø.

På eksamensbeviser fremgår det, hvilke sproglige kompetencer man har, noget der ligger i forlængelse af Europarådets arbejde med udvikling af en europæisk sprog-portefolio.

Universitetets hjemmeside signaliserer klart, at universitetet har et projekt om at udfolde det mangfoldige universitet, både kulturelt og sprogligt.

Universitetet har sin egen tolke- og oversættertjeneste.

I de sociale miljøer gør man meget for at modvirke isolation af folk med forskellige etniske baggrunde.

I miljøerne gør man ikke et stort nummer ud af at kategorisere folk i etniske grupper, men på den anden side er etnisk forskellighed heller ikke et tabu.

Der er målrettede kurser i akademisk dansk og engelsk i tilknytning til forskellige fag og faggrupper. Det kan de danske studerende også have glæde af.

Der er efteruddannelses tilbud til alle, studerende og ansatte, omkring konfliktløsning, interkulturel kommunikation og sproglig og kulturel bevidsthed, herunder træning i at forstå og anerkende forskellige slags dansk.

Planlægning af studieaktiviteter med mere tager hensyn til de forskellige religioners helligdage.

Fagene har censorkorps, som omfatter folk, der har kendskab til andre sprog end dansk og engelsk.

Det mangfoldige universitet er et lærdomscenter med en bred kontaktflade til resten af verden og med en faglig interesse i hele verden, ikke blot den vestlige. Når det hedder et universitet, så er det fordi, man har tænkt på det universelle.

Samtidig skal en sprogpolitik for dansk sikre fastholdelsen af dansk som videnskabsprog. I alle fag skal det være muligt at gennemføre en uddannelse indtil det højeste videnskabelige niveau på dansk, naturligvis under inddragelse af andre sprog som for eksempel engelsk.

Det mangfoldige universitet i Danmark er med til at beskrive og illustrere en moderne danskhed, der kan rumme verden i sig. På denne måde forbindes den ydre og den indre internationalisering.