|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Prioritering** | **Tiltak** | **Forventet resultat**  | **Ansvar** |
| *Mangfold. likestilling og inkludering ved IMB* | ***Mål 1:*** *Øke kjønnsbalanse og underrepresenterte grupper ved ansetting ved IMB, på alle nivåer i vitenskapelige stillinger (Phd, postdoc, forsker, førsteamanuensis, professor), men med spesielt fokus på faste ansatte.**Tiltak:* * *I avdelinger med sterk overvekt av et kjønn, eller i alle avdelinger ved instituttet, bør man ved tilsettinger introdusere regelen om at minst en søker fra det ikke-dominerende kjønn innkalles til intervju (innforstått da at søkeren er kvalifisert).*
* *Innføre bruk av letekomiteer (ref UiO) ved utlysninger for alle faste stillinger, som skal aktivt søke å finne søkere av det ikke-dominerende kjønn, søkere med utenlandsk bakgrunn, akademikere med nedsatt funksjonsevne til å søke. Letekomite bør ordnes på en enkel og ikke byråkratisk måte.*
* *Utlysningstekster til vitenskapelige stillinger bør revideres, for å sikre at de som søker oppgir tydelig aspekter som hull i CV (omsorgspermisjoner fører til lavere publikasjonsrate), minoritetsbakgrunn o.l. Også instrukser til de eksterne komiteer må da revideres tilsvarende med instruksjon om hvordan disse aspektene skal tas inn i vurderingen. Dernest må intern ansettelseskomite påse at ekstern komite har fulgt retningslinjene.*

*Vurderingskomite bør representere kjønn og andre grupper relevant for stillingen.****Mål 2:****Øke bevisstheten og oppmerksomheten rundt potensiell mangel på likestilling og diskriminering av grupper av ansatte, i alle akademiske aktiviteter (forskning, undervisning, administrasjon, ledelse) og lære å handle i slike tilfeller.**Tiltak:* * *Invitere ansatte til kurs for (i) bevisstgjøring rundt diskrimineringsformer og UiOs verdier (ii) å gjøre personer som føler seg diskriminert bevisste på at de bør si fra og råd om hvordan.*
* *Oppnevne et uavhengig ombud for mangfold, likestilling og inkludering (MLI) ved IMB. Stillingen kan finansieres ved 20% frikjøp fra undervisning og et eget lite budsjett. Ombudet bør jobbe i tett samarbeid med instituttleder. Ombudet skal ha ansvar for en «Hva er diskriminering»-kampanje ved IMB, slik det nå gjøres ved mange andre forsknings- og undervisningsinstitusjoner rundt om i verden, der refleksjon rundt diskriminering og trakassering står sentralt. Ombudet utarbeider en årlig evaluering av MLI ved IMB.*

***Mål 3:****Øke deltakelsen fra ikke-skandinaviske morsmålsansatte (alle nivåer) i alle aktiviteter til IMB (undervisning, forskning, administrasjon, ledelse, sosialt).**Tiltak:* * *Hver faste ansatte og postdoc/forsker som ikke har skandinavisk som morsmål tilbys den nødvendige serien med norskkurs (maks kostnad 40.000 per person, fra TDI eller andre kilder på IMB nivå). For faste ansatte, kombineres dette med en liten reduksjon av undervisningsplikten i språkopplæringsperioden, som da ikke kan overstige 3 år.*
 | *Innen 2025 ser vi en klar bedring i kjønnsbalanse i rekruttering og en høyere rekruttering av de andre underrepresenterte gruppene.**Innen 2025, mener MLI-ombudet, at det er en forbedring i forståelsen av MLI ved IMB (kan være en økning av rapporterte saker).**Innen 2025 er hver nye fast ansatt opplært til MLI.**Innen 2025 har alle nyansatte fått tilbud om å ta norskkurs og innen 2027 jobber de fleste sysselsatte på norsk.* | *Avdelingsledere**Tilsetningskomitee**Instituttleder IMB**Adminleder IMB**En admin ansatt (20%)**Instituttleder IMB**Adminleder IMB**En admin ansatt (20%)* |