

Prioritering	Tiltak	Forventet resultat	Ansvar
Mangfold, likestilling og inkludering (MLI) ved IMB	Mål 1: Å øke kjønnsbalanse og underrepresenterte grupper ved ansettelser ved IMB. Dette gjelder for alle nivåer av vitenskapelige stillinger (Phd, postdoc, forsker, førsteamanuensis og professor) og etnisk-administrative stillinger, men med spesielt vekt på de fast ansatte. Tiltak: - I avdelinger med sterk overvekt av et kjønn, bør man ved tilsettinger introdusere regelen om at minst énsøker fra det ikke-dominerende kjønn innkalles til intervju (hvis søkeren er kvalifisert). - Innføre bruk av letekomiteer (ref. UiO) ved utlysning av alle faste stillinger. Disse komiteene vil aktivt søke etter kandidater av det ikke-dominerende kjønn, kandidater med minoritetsbakgrunn og akademikere med nedsatt funksjonsevne. Vi vil sikre at prosessen med å opprette letekomiteer er enkel og ikke byråkratisk. - Vi må revidere utlysningstekster for vitenskapelige stillinger, slik at søkerne tydelig oppgir eventuelle hull i CV (omsorgspermisjoner fører til lavere publikasjonsrate), minoritetsbakgrunn o.l. Instruksene til eksterne komiteer må også endres for å ta hensyn til disse aspektene. Intern ansettelseskomite må sjekke at retningslinjene følges, og selve vurderingskomiteen bør være mangfoldig. Mål 2: Øke bevisstheten om og oppmerksomheten rundt potensiell mangel på likestilling og diskriminering blant ansatte i alle akademiske aktiviteter, inkludert forskning, undervisning, administrasjon og ledelse. Vi vil også lære hvordan vi kan handle i slike situasjoner. Tiltak: - Vi vil invitere ansatte til kurs som fokuserer på to områder: (i) Bevisstgjøring rundt ulike former for diskriminering og betydningen av UiOs verdier. (ii) Å veilede de som føler seg diskriminert om viktigheten av å rapportere og gi råd om hvordan de kan gjøre det. Mål 3: Øke deltakelsen fra ikke-skandinaviske morsmålsansatte (alle nivåer) i alle aktiviteter til IMB (undervisning, forskning, administrasjon, ledelse, sosialt).	Innen 2025 ser vi en klar bedring i kjønnsbalanse i rekruttering, og en større rekruttering av personer fra andre underrepresenterte grupper. 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.	Avdelingsledere Tilsettingskomit Instituttleder IMB Kontorsjef IMB

	Tiltak: Hver faste ansatt 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 har alle nyansatte fått tilbud om å ta norskkurs. Innen 2027 jobber de fleste sysselsatte på norsk.	Instituttleder IMB Kontorsjef IMB
--	--	---	--