

Vedlegg 2

Område	Mål	Tiltak	Ansvar	Status
Ledelse	Å bevisstgjøre organisasjonen gjennom diskusjon av mangfold, likestilling og inkludering i saker knyttet til rekruttering, personaloppfølging, arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling.	Diskusjon av relevante tema om mangfold, likestilling og inkludering i Lederforum en gang per semester. Diskusjon av relevante tema om mangfold, likestilling og inkludering i Dialogmøter mellom fakultetsledelsen og instituttene/enhetene en gang per semester. • Årlig orientering til fakultetstyret.	Dekan	LIM og Balanse+ har i 2025 vært tema på ledermøter. Dette har også stått på agendaen for fakultetets HR-medarbeidere
Studiemiljø og studiekvalitet	Å legge til rette for trivsel for og integrering av alle studenter, uavhengig av faktorer som kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, etnisitet, funksjonsevne eller livsfase. Alle kritikkverdige forhold skal kunne meldes inn og sanksjoneres	• Tematisere mangfold, likestilling og inkludering som perspektiv i utvikling av studieprogrammene og emnene. • Utdanne ansatte om lovkrav om universell utforming, særlig lovkravene rundt IKT-løsninger.	Prodekan for studier, visedekan for bachelor og masterstudier Studieseksjon	Følges opp av studiedekan i pågående prosesser
Utdanning og undervisning	Å sørge for at det er et mangfolds- og likestillingsperspektiv i curriculum på MEDs studieprogrammer så langt som mulig.	• Tematisere mangfold, likestilling og inkludering som perspektiv i utvikling av studieprogrammene og emnene. • Utdanne ansatte om lovkrav om universell utforming, særlig lovkravene rundt IKT-løsninger.	Prodekan for studier, visedekan for bachelor og masterstudier Studieseksjon	Etablering av kvinnehelsenettverk ved fakultet med mål om å øke interesse og kompetanse blant ansatte for å integrere kjønns- og mangfoldsperspektivet i forskning og utdanning
Rekruttering	Å sikre oppmerksomhet rundt mangfold og likestilling gjennom hele rekrutteringsprosessen. Å bidra til bedre analyser ved å utvikle kunnskapsgrunnlaget som gjelder mangfold blant ansatte. Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger innen utgangen av 2026: • Øke andelen kvinner i professorstillinger til 40% • Øke andelen kvinner i faglige lederstillinger til 50%	• Utarbeide anbefalinger og verktøy basert på FRONT-anbefalingene som vil ivareta mangfold i rekrutteringsprosesser7 • Oppfordre kvinnelige kandidater til å søke lederstillinger. • Utarbeide anbefalinger og verktøy for ansettelsesprosesser for å jevne ut underrepresentasjon av kjønn og etniske minoriteter i administrative stillinger. • Følge opp UiOs kartlegging om mangfold på fakultetsnivå og utrede om det er hensiktsmessig å gjennomføre liknende undersøkelse på instituttnivå og/eller for studenter ved Det medisinske fakultet.	Fakultetsledelsen, instituttledelsen/enhetsledelsen og Seksjon for HR LIM	Fakultetet benytter i hovedsak UiOs rutiner og verktøy og følger opp UiOs arbeid ovenfor kvinnelige opprykkskandidater. Balanse + prosjektet leverte desember 2025 Mangfoldsveileder som hvor tiltakene skal prioriteres for eventuell implementering i 2026. For status på kjønnsbalanse, se saksfremstilling
Kompetanseutvikling og karrierestøtte	Å sikre at alle ansatte har like muligheter til å bli inkludert i arbeidsmiljøet, både faglig og sosialt, uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosioøkonomisk bakgrunn, alder og religion og får like utviklingsmuligheter. Fakultetet skal være en attraktiv arbeidsplass for tidligere studenter	Utarbeide en mangfolds-veileder og kurs rettet mot ledelse og videre nedover i linja. • Legge til problematikk knyttet til mangfold og diskriminering legges til som et eget punkt i medarbeidersamtalen. • Språkkravet skal framgå av arbeidskontrakten, og språkopplæring skal være tema ved mottak av den nyansatte. • Styrke koordinering mellom ISMO (International Staff Mobility Office) og mottakende enhet ved rekruttering og mottak av nyansatte fra utlandet. • Utarbeide kortfattet informasjon for nye ansatte basert på Det medisinske fakultets Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering.	Fakultetsledelsen/ instituttledelsen/ enhetsledelsen og Seksjon for HR	Balanse + prosjektet leverte desember 2025 Mangfoldsveileder. Endrede krav til språk og UiOs reviderte språkpolitikk implementeres ved fakultetet. Onboardingsrutiner, herunder informasjon om mangfold, likestilling og inkludering er prioritert i 2026
Kommunikasjon og arrangementer	Å sikre at mangfold og likestilling innpasses i kommunikasjonsarbeidet.	• Utarbeide kommunikasjonsplan for markering av samenes nasjonaldag, kvinnedagen, den internasjonale dagen mot rasediskriminering, Oslo Pride og den internasjonale dagen for funksjonshemmede. • Synliggjøre kjønn- og mangfolds-perspektiver i forskning og utdanning gjennom intern kommunikasjon. • Fakultetets ekspertlister skal inkludere både eksperter på relevante tema innen mangfold, likestilling og inkludering, og den skal gjenspeile mangfoldet ved fakultetet.	Fakultetsledelse og Seksjon for kommunikasjon	Følges løpende opp av kommunikasjon