**handleplan for ligestilling og diversitet på institutniveau**

**1.1 Navn på fakultet:**

Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet

**1.2 Navn på institut:**

**Institut for Materialer og Produktion**

**2.1 Anfør antal mænd og kvinder i institutledelsen og opstil måltal for det underrepræsenterede køn:**

(Institutleder, viceinstitutleder og sekretariatschefer)

Antal Måltal

Kvinder: 2

Mænd: 2

**2.1.1 Hvornår forventes måltallet opfyldt?** Klik eller tryk her for at skrive tekst.

**2.2 Anfør hvem der på instituttet har fagligt og/eller personalemæssigt ledelsesansvar:**

Sektionsleder

Forskningsgruppeleder

Videngruppeleder

Studieleder

Studienævnsformænd

Studiekoordinatorer

Andet laboratorieleder

**2.3 Anfør kønsfordelingen blandt ansatte med fagligt og/eller personalemæssigt ledelsesansvar og opstil måltal for det underrepræsenterede køn:**

Antal Måltal

Kvinder: 2

Mænd: 3

**2.3.1 Hvornår forventes måltallet opfyldt?** Er opfyldt

**3.1 Hvilket indsatsområde vil I tage udgangspunkt i? (vælg ét eller flere)**

Flere kvinder i ledelsen Work-life balance Internationalisering

|  |
| --- |
| **3.2 Hvorfor vil I arbejde med netop dette indsatsområde?**  En god og individuel tilpasset Work-life balance er en forudsætning for rekruttering og fastholdelse af forskere ikke mindst for yngre (kvindelige) forskere.  Det er afgørende for instituttets fagmiljøer, at vi har/udvikler en international forskningsprofil, som tiltrækker både funding og medarbejdere. |

|  |
| --- |
| **3.3 Hvad ønsker I at opnå?**  Vi ønsker at vi har et godt og attraktivt miljø for forskere i alle aldersgrupper.  Vi ønsker at vi har en attraktiv international forskningsprofil |

**4.1 Indsæt indsatsområde, mål, handling, ansvarlig, deadline og opfølgning**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **INDSATSOMRÅDE** | **MÅLTAL/SUCCESKRITERIUM**  Hvad vil I opnå? | **HANDLING**  Hvad vil I gøre? | **ANSVARLIG**  Hvem gør hvad? | **DEADLINE**  Hvornår er det gjort? | **OPFØLGNING**  Hvem, hvornår og hvordan? |
| Work-life Balance | Vi ønsker at der w-l-b italesættes som en del af karriereplanlægningen især for yngre forskere. | W-L-B indgår som en del af MUS samtalerne, hvis medarbejderen ønsker det.  Når kvindelige forskere bliver gravide indkalder nærmeste leder til en karriereplanlægnings-samtale, hvor der kan aftales en individuel karriereplan. Møder med en etableret kvindelig forsker om kombination af karriere og barsel kan indgå i planen. | Sektionslederen indarbejder w-l-b i dagsorden for MUS.  Sektionslederen er ansvarlig for indkaldelse til samtalen. | Ved MUS i 2020.  Løbende ved graviditeter | Ledergruppen samler op ultimo 2020  Do. |
| Internationalisering | Rekruttering- vi vil blive bedre til at rekruttere internationale forskere | Vi vil iværksætte et gæsteprofessorprogram, hvor vi ansætter 20% professorer i 3-årige stillinger på strategisk udvalgte områder. Vi afsætter egne midler og søger ekstern finansiering for at øge mulighederne | Ledergruppen sørger for beskrivelse af program.  Forskningsmiljøerne omkring udvalgte strategiske satsninger indstiller til ledelsen. | 1. halvår 20220 | Status ved budgetlægning for 2021. |
| **Internationalisering** | Mere international projektportefølje – vi vil at en større del af vores projektbevillinger kommer fra EU eller udenlandske fonde og virksomheder. | Vi vil styrke vores forskningsstøtte i samarbejde med F&P, herunder ansætte fundraiser fra febr. 2020 | Sekretariatschef er ansvarlig for ansættelse af fundraiser. | Primo 2020 | Status ved budgetlægning for 2021 |

**5.1 Hvem har været involveret i at udarbejde handleplanen?**

SU/SA AR IR FSU/FSA Andet

Klik eller tryk her for at skrive tekst.

**5.2 Har institutlederen haft ansvaret for udarbejdelsen af handleplanen?**

Ja Nej Anden

Klik eller tryk her for at skrive tekst.

**5.3 Er handleplanen godkendt af dekanen?**

Ja Nej