


NOTAT

Til:	Fakultetsstyret	
Fra:	Fakultetsdirektøren	
Kopi:	Vararepresentantene, instituttene, fak.adm.ledelse	
Gjelder:	HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG KJØNNBALANSE 2015-2017	
Møte:	MØTE I FAKULTETSSTYRET 4. NOVEMBER	
Saksbehandler:		
Dato: 23/10-14	Signatur: 	Saksnummer: 2008/15271

FORSLAG TIL VEDTAK:

Det odontologiske fakultet vedtar forslag til Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse for perioden 2015-2017

UiOs Handlingsplan inneholder de samme hovedmål som forrige handlingsplan(2013-2014), med noen endringer på hovedfokus. UiOs handlingsplan gjelder nå for en 3-års periode. Det odontologiske fakultet finner det naturlig å definere sin plan for samme periode.

Handlingsplanen vil være integrert i fakultetets strategiske satsninger og i UiOs overordnede handlingsplan for likestilling for perioden 2015-2017.

UiOs handlingsplan fokuserer særlig på leders ansvar innen likestillingsarbeidet. UiOs overordnede mål er å øke kvinner i faste vitenskapelige stillinger til 40 %, andel kvinner i professor II stillinger til 30 %, opprettholde nåværende andel kvinner i faglige lederstillinger, samt øke andel av underrepresenterte kjønn med 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse. Handlingsplanen retter seg også i denne perioden både mot studenter og ansatte.

Fakultetet har realisert UiO målsettinger om andel kvinnelige ansatte innen førsteamanuensis/professor og rekrutteringsstillinger. Tiltak for å øke andelen kvinner innen de to gruppene er derfor i nedtonet i kommende periode. I henhold til UiO fokus på leders ansvar innen likestillingsarbeidet er tiltak innenfor området styrket for perioden 2015-2017.

Kort rapport fra ODs handlingsplan for perioden 2013-2014

- Fakultetet ble tildelt likestillingsmidler for 2013: Midler gitt til kvinnelig postdoktor for å øke kompetansen/styrke fagområde. Dette ses i sammenheng med behovet for kvalifiserte kandidater med dobbeltkompetanse, innen dette avgrensede fagfeltet.
- Fakultetet er tildelt likestillingsmidler for 2014: Nettverksbygging for kvinnelige vitenskapelige ansatte, hvor det er avholdt flere seminarer. Etablering av et nytt felles møtested på fakultetet (Faculty Club) vil bidra positivt inn her.
- Fakultetet har i samarbeid med Medisin sendt søknad om likestillingsmidler(kvalifiseringsstøtte) for 2015 (odontologi er formell søker). Søknaden ble avslått.
- Personlig opprykk til professor etter kompetanse har vist seg å være den mest effektive måten å øke andelen kvinnelige professorer på. I 2013 var det en kvinnelig førsteamanuensis som fikk opprykk. Ved søknadsfristen for 2014 var det ingen kvinner som søkte om opprykk til professor. I perioden 2010-2012 fikk 8 kvinnelige førsteamanuenser tildelt opprykk til professor etter kompetanse.
- Andel av kvinnelige professor(1013) er fremdeles litt under 50 % (%45,9). For professor II(8013) er andelen kvinner på 20 % (1 kvinne).
- Professorstillinger utlyses normalt som førsteamanuensis.
- Ved siste opptak (2014) på masterprogrammet var andel menn 32 %, som er en liten økning. Tilsvarende andel menn på Bachelor var 4 %, som er en liten nedgang.
- Å sende (mannlige) tannlegestudenter på skolebesøk og utdanningsmesser har vist seg å være vanskelig grunnet krav om obligatorisk undervisning.
- Fakultetet har arbeidet med tekst og bilder på sine studienettsider slik at i større grad er innrettet mot mannlige søkere. Menn er særlig promotert i posterer/reklamemateriell(bla rekrutteringsvideo), Åpen dag m.m.
- Medarbeidersamtalen brukes ikke aktivt som en del av likestillingsarbeidet.

Vedlegg: Fakultetets Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015-2017

TILTAKSPLAN FOR LIKESTILLING OG KJØNNBALANSE VED DET ODONTOLOGISKE FAKULTET – 2015-2017

- Formålet med Tiltaksplanen er å fremme likestilling mellom kjønnene, særlig med sikte på å bedre representasjonen for det underrepresenterte kjønn.
- Fakultetet har særlige utfordringer med rekruttering av menn til Master -og Bachelorstudiet.
- Tiltaksplanen skal være en integrert del av fakultetets strategiske satsning og skal være fakultetets redskap for å oppnå en reell likestilling mellom kjønnene. Arbeidet for likestilling skal være integrert i alle deler og nivåer av fakultetets virksomhet. Tiltakene skal reflekteres i virksomheten, budsjetter, rapporter og andre plandokument.
- Tiltaksplanen skal bidra til en bedre kjønnsbalanse i stillingskategorier og utdanninger og fremme en organisasjonskultur og et arbeids- og læringsmiljø som vil gi kvinner og menn like muligheter.
- Tiltak som følger av lov og avtaleverk er ikke tatt inn i handlingsplanen, men forutsettes selvsagt fulgt opp. Dette gjelder for eksempel regelverket rundt utlysning av stillinger, oppnevning av råd og utvalg, samt oppnevning av bedømmelseskomiteer.
- Tiltaksplanen for likestilling vedtas Fakultetsstyret.
- Tiltaksplanen bygger opp under UiOs egen Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse.

1. FORDELING AV ANSATTE OG STUDENTER

1.1 Teknisk/adm. gruppe

OD har en betydelig overvekt av kvinner i gruppen teknisk/administrativt ansatte (84 %).

1.2 Vitenskapelig tilsatt

Over halvparten av fakultetets vitenskapelige ansatte er kvinner (54 %).

OD har også en overvekt av kvinner i stipendiatstillinger(60 %), mens det er fordelt jevnt fordeling mellom kjønnene på postdoktornivå og på spesialistutdanningen. Det er derimot en overvekt av menn på dobbeltkompetanseløpet.

Fakultetet har en liten overvekt av kvinnelige førsteamanuenser(56 %), mens det på profesornivå(SKO 1013) fremdeles er en liten overvekt av menn (54 %).

1.3 Bachelor og Masterstudenter

OD har en betydelig overvekt av kvinnelige studenter på både Bachelor og Masterstudiet med henholdsvis en totalandel på henholdsvis 92 % og 75 %.

2. AKTUELLE TILTAK

Tiltaksplanen angir mulige tiltak. Den er delt i følgende områder:

- Rekruttering
- Undervisning og forskning
- Organisasjon og ledelse
- Informasjon og holdningsskapende arbeid

2.1 Rekruttering av ansatte og studenter

- Professorstillinger skal normalt utlyses som førsteamanuensis.
- Rekruttering til vitenskapelige stillinger i odontologi er generelt vanskelig ved alle de tre norske lærestedene. Dette er en stor utfordring, og det må derfor drives oppsøkende virksomhet forut for alle kunngjøringer. Herunder også utlysning internasjonalt.
- Det odontologiske fakultet skal skape et studie- og læringsmiljø som gjør det attraktivt for søkere av begge kjønn. OD må arbeide aktivt for å prøve å sikre en større andel kvalifiserte mannlige søkere til mastergradsstudiet i odontologi og bachelorstudiet i tannpleie. Det settes fokus på rekrutteringsstrategi for tannlege og tannpleierstudiet.
- Sende mannlige studenter på skolebesøk og utdanningsmesser.

2.2 Undervisning og forskning

- Fakultetet skal skape undervisnings- og forskningsmiljøer som gjør den attraktiv for arbeidstakere av begge kjønn.
- OD viderefører lokal bestemmelse om at kvinnelige førsteamanuenser som ønsker videre kvalifisering til professor, gis anledning til forskningstermin etter fire års opptjeningstid.

2.3 Organisasjon og ledelse

- Strategidokumenter, budsjetter, årsrapporter og andre plandokumenter skal inneholde de tiltak som instituttene (fagavdelinger) velger å konsentrere sin innsats rundt.
- Det utarbeides årlige statistikker som viser kjønnsfordelingen blant ansatte og studenter.
- Det legges særlig til rette for at fast ansatte kvinner som ønsker det kan ta kurs innen ledelse/ lederutdanning.
- Fakultetet skal ha strategier for å rekruttere kvinner til faglige lederstillinger, blant annet ved å kontakte egne fagmiljøer for å finne kvalifiserte kvinnelige søkere og motivere disse til å søke ledige stillinger.
- Følg opp UiOs likestillingstiltak og aktivt informere- og motivere kvinnelige førsteamanuenser til delta på UiOs opprykksseminarer, coachinggrupper og søke om UiOs kvalifiseringsstipend.
- Bidra aktivt i UiOs pågående arbeid for å øke rekruttering av underrepresentert kjønn til helseprofesjonsstudiene
- Større fokus på å bruke medarbeidersamtaler og sluttsamtaler som en del av fakultetets likestillingsarbeide.
- Karriererådgivning og personalpolitisk oppfølging. OD viderefører og videreutvikler oppfølging av kvinnelige førsteamanuenser med sikte på at de på best mulig måte kan oppnå professorkompetanse. Tilrettelegging for kvalifiseringsopptrykk kan skje gjennom:
 - Aktiv dialog med den ansatte og planer og behov. Nærmeste leder legger en plan for hvordan det kan tilrettelegges for kompetanseheving til professornivå, dersom det er ønskelig fra kvinnes side.
 - Fordeling av driftsmidler og midler til utenlandsopphold dersom det er forsvarlig ut fra prosjektenes kvalitet og relevans.
 - Reduksjon av verv og administrative oppgaver i deler av den periode som tilrettelegges for kompetanseheving til professornivå. Hittil er dette for tiden i konflikt med kravet om at begge kjønn om mulig må være representert i sakkyndige komiteer.

2.4 Informasjon og holdningsskapende arbeid

- Fakultetet skal aktivt informere ansatte om innholdet i tiltaksplanen og om UiOs likestillingsarbeid.
- Slik informasjon gis også til nytilsatte som en del av introduksjonen (nettbasert løsning).
- Promotering av studiet som gjør at vi får mest mulig balansert kjønnsbalanse (eks nettsider, studiekatalogen, åpen dag på UiO).

3. GJENNOMFØRING OG OPPFØLGING:

- Likestilling skal være et forpliktende hensyn som ivaretas i all virksomhet.
 - Instituttene skal sørge for at handlingsplanen følges opp.
 - Fakultetet skal overfor UiO utarbeide årlig likestillingsrapport.
-