

## Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering

### Det odontologiske fakultet

Likestillingsarbeidet ved Det odontologiske fakultet er forankret i UiOs overordnede likestillingsplan hvor hovedbudskapet er at *«UiO i sitt arbeide skal fremme likestilling og bekjempe diskriminering blant ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, og alder»*

Fakultetets plan for likestilling og mangfold skal også bidra til å realisere verdier og utviklingsmål i henhold UiOs Strategi for 2030:

*«På UiO skal alle inkluderes i stimulerende fagmiljø og ta del i et engasjerende, godt og trygt arbeids- og læringsmiljø som henter fram det beste hos den enkelte. Dette innebærer en aktiv politikk for likestilling og en rekrutteringspraksis som skaper mangfold og sikrer like rettigheter. UiO skal fortsette arbeidet for å redusere midlertidighet og for å videreutvikle en helhetlig personalpolitikk. UiO skal preges av kollegial medvirkning, kreativ samhandling og god ledelse».*

Universitetets tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten har bestemmelser som regulerer partenes samarbeide vedrørende likestilling og mangfold. Det samme gjelder «Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)» hvor lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Som ansvarlig fakultet skal vi analysere, tilpasse og legge til rette for at alle grupper av ansatte og studenter trives og føler seg inkludert

Alle har et ansvar for å skape trivsel og inkludering i sin hverdag på fakultetet. Hver enkelt skal utvise respekt for sine kolleger og medstudenter, uavhengig av kjønn, kulturbakgrunn, etnisitet etc. Fakultetet ønsker åpenhet og mer kunnskap om hvilke utfordringer som er knyttet til å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, og det oppfordres til å si fra dersom man ser at andre blir utsatt for trakassering og lignende. Informasjon om regelverk og varslingsrutiner vil her være sentrale tiltak.

Mobbing og trakassering skal ikke forekomme ved vårt fakultet. Det odontologiske fakultetet skal være kjennetegnet med et inkluderende arbeids- og læringsmiljø, hvor alle skal se at de passer inn, føle seg velkommen og blir møtt med respekt.

Likestilling har tradisjonelt handlet om kjønnslikestilling for å sikre kvinner og menn har like rettigheter, ansvar og muligheter. Det vil også være et fokus også i årene framover. Imidlertid er kjønn kun én parameter. Planens tiltak retter seg i like stor grad mot diskriminering på grunnlag av etnisitet og nedsatt



funksjonsevne, hvor fordommer, holdninger og ekskludering, er ødeleggende for et godt arbeids- og læringsmiljø. Fakultetet ønsker å ha fokus på følgende hovedtemaer:

- bedre likestilling og større mangfold blant studentene
- større mangfold blant ansatte
- økt innsats for å forebygge trakassering
- Lederansvar i arbeidet med likestilling og mangfold

## Tilstand ved fakultetet

### Mangfold og kjønnsfordeling studieprogrammer

Ved bachelorprogrammet i tannpleie har det tradisjonelt vært en betydelig overvekt av kvinner. Høsten 2022 er den totale fordelingen 98,5 % kvinner og 1,5 % menn. Masterprogrammet i odontologi er også et kvinnedominert studium med totalt 28% menn og 72% kvinner.

Skjevfordelingen av kvinner og menn har vært ganske så stabil ved de siste års opptak på begge studieprogrammer. På kull H-22 er nå andelen menn 32 % på master, mens det denne høsten ikke ble tatt opp noen menn på Bachelorprogrammet.

Ved begge våre studieprogrammer er det høy grad av etnisk mangfold.

### Kjønnsfordeling ansatte (kun interne finansierte)

Alle stillingsgrupper	70 % kvinner og 30 % menn
Alle stillingsgrupper IKO:	71 % kvinner og 29 % menn
Alle stillingsgrupper: IOB:	55 % kvinner og 45 % menn
Alle stillingsgrupper Fak. Adm.	69 % kvinner og 31 % menn
Professornivå	49 % kvinner og 51 % menn
Førsteamanuensis	55 % kvinner og 45 % menn
Stipendiatstillinger	78 % kvinner og 22 % menn
Professor II	Fakultetet har kun en mann tilsatt med professor II som arbeidstittel
Fagledere IKO	58 % kvinner og 42 % menn

På fakultetsnivå består dekanatet av 2 kvinner (inkl. dekan) og 2 menn. Ved fakultetsadministrasjon er 60 % av seksjonslederne kvinner, med en kvinnelig fakultetsdirektør. Lederne ved fakultets to institutter er begge menn, og instituttens administrative ledere (kontorsjefer) består av en kvinne, mens den andre stillingen er under tilsetting. Institutt for klinisk odontologi har 3 kliniksjefer, hvorav 2 er kvinner.

Fakultetet har høy grad av etnisk mangfold innen gruppen av klinikkansatte og blant stipendiatene (særlig knyttet til eksternt finansierte stillinger). Kvinner også overrepresentert i de kliniske støttefunksjoner.

## Tiltak for likestilling, mangfold og inkludering

UiOs måltall for kjønnsbalanse vil være rettesnor for tiltak som skal iverksettes og følges opp i dialog med studentorganisasjon og lokale ledere.

Hovedfokus vil være å øke andelen kvalifiserte mannlige søkere til begge våre studieprogrammer, tilrettelegge for at flere av våre mannlige studenter søker stipendiatstillinger, samt komme i dialog med den videregående skole om hvordan man kan motivere flere kvalifiserte menn til å søke på klinikk og tannhelse sekretærstillinger.

God integrering, med fokus på faglig og sosialt tiltak blir viktige satsningsområder. Ansvar for å gjennomføre handlingsplanen ligger hos instituttledere og dekanatet. Det skal årlig rapporteres til styret om fakultetets likestillingsarbeid.

## Organisasjon og ledelse

Tiltak	Beskrivelse	Ansvar
Strategisk forankring	Strategi for OD2030	Dekan
Budsjettmessige avsetninger	Tiltak for å fremme likestilling og mangfold blant første års studenter og masterstudenter på 5. semester (før klinikk)	Fak dir
	Det allokeres lokale midler til tiltak med fokus på integrering og inkludering som man kan søke om	Fak dir
Sikre mangold og likestillingskompetanse for nye ledere	Nye ledere skal gjennomgå kurs i regi av UiO	Inst ledere og Fak dir
Rekrutteringspolicy	God rekrutteringspraksis for å ivareta retningslinjer for likestilling og mangfold	HR leder
	Dialog med videregående skoler for å øke andelen av menn som velger helsedag som spesialisering	HR leder
	Alle faste vitenskapelige toppstillinger (førsteamanuensis/professor) skal som hovedregel lyses ut som førsteamanuensis. Utlysning av professorstillinger skal begrunnes særskilt.	HR leder
Informasjon og dialog	Økt synlighet av likestillings- og mangfolds arbeidet til UiO og fakultet på våre nettsider	Fak dir
	Gjennomføre ARK undersøkelse	Ass fak dir
	Fakultetet skal sammen med studentene delta i og gjennomføre arrangementer som bidrar til inkludering bidrar til godt faglig og sosialt fellesskap	Ass fak dir
	Informasjon om varslingsrutiner	Ass fak dir
Tilrettelegging	Tilrettelegging for pasienter med nedsatt fysisk funksjonsevner	Inst leder IKO
	Bedre tilrettelegge for studenter med nedsatt hørsel eller syn, blant annet gjennom undervisningsutstyr	seksjonssjef studier

## Forskning og utdanning

<b>Tiltak</b>	<b>Beskrivelse</b>	<b>Ansvar</b>
Øke andelen mannlige søkere til rekrutteringsstillinger	Mannlige studentene skal motiveres tidlig til å søke vitenskapelige stillinger.	visedekan for forskning
	Ved ellers like kvalifikasjoner til forskerlinje og stipendiatstillinger skal likestilling og mangfold hensynstas	visedekan for forskning
	Stimulere kvinner til å ha fokus på CV og søke opprykk ved bl.a deltakelse på forskningslederkurs i regi av UiO	visedekan for forskning
Øke andelen av kvalifiserte menn til grunnutdanningene	Profilering av studiene på våre nettsider og økt dialog med videregående skoler	Seksjonssjef Studier og Kommunikasjon
	Utarbeide vervekampanje for å rekruttere mannlige studenter til bachelor og masterstudiet	Kommunikasjon
Inkluderende og mangfoldig studentliv	I samarbeid med studentene nedsette en gruppe som nærmere skal se på eventuelle utfordringer knyttet til den skjeve kjønnsfordeling og hvordan etniske minoriteter bedre kan inkluderes faglig og sosialt. Gruppen rapporterer til fakultetets ledergruppe.	Studiedekan