Høringsuttalelse fra instituttene

1. **UiO har vedtatt Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020, som har følgende fire hovedmål i handlingsplanperioden:**

   - Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
   - Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
   - Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
   - Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

2. **UiOs måltall for kjønnsbalanse**:

   - Øke andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger til over 40 % (39,2 % i 2017)
   - Øke andelen kvinner i professor stillinger til 40 % (29,4 % i 2017)
   - Øke andel kvinner i professor II-stillinger til 30 % (27,1 % i 2017)
   - Øke andel kvinner i faglige lederstillinger til 40 % (33,7 % i 2017)

3. **Mangfold som en del av Handlingsplanen**

   UiO ha denne gangen inkludert mangfold som en del av handlingsplanen.
   For enhetene innebærer det følgende aktivitet/ansvar for å :

   - *identifisere hvilke mangfoldsutfordringer fakultetet/enheten har for å kunne utarbeide tiltak og målrette innsatsen og sikre en bevisst mangfoldsrekruttering*

   Mangfold er definert som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder osv.

Vedlegg:
Fakultetets handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold
Fakultetets rapport for likestilling, som del av virksomhetsrapport 3tertital og årsrapport 2017

Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold

Det odontologiske fakultet 2018-2020

- 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 er vedtatt Fakultetsstyret.

- Tiltaksplanen bygger opp under UiOs egen Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020, som har følgende fire hovedmål i handlingsplanperioden:

    - Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
    - Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
    - Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
    - Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

1. FORDELING AV ANSATTE OG STUDENTER

1.1 Teknisk/adm. gruppe

OD har en betydelig overvekt av kvinner i gruppen teknisk/administrativt ansatte (85 %).

1.2 Vitenskapelig tilsatt

Det er en jevn fordeling mellom kjønnene når det gjelder fast vitenskapelig personale (54 %).

OD har en overvekt av kvinner i stipendiatstillinger (75 %), 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 (53 %), mens det på professornivå (SKO 1013) fremdeles er en liten overvekt av menn (52 %).

1.3 Bachelor og Masterstudenter

OD har en betydelig overvekt av kvinnelige studenter på både Bachelor og Masterstudiet med henholdsvis en totalandel på henholdsvis 98 % og 75 %.

2. AKTUELLE TILTAK

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

- Rekruttering til vitenskapelige stillinger
- Undervisning og forskning
- Organisasjon og ledelse
-

2.1 Rekruttering til vitenskapelige stillinger

- Professorstillinger utlyses normalt 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.

- 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.

2.2 Kjønnsbalanse og mangfold på studieprogrammene

- Promotering av studiet som gjør at vi får mest mulig balansert kjønnsbalanse (eks nettsider, studiekatalogen, åpen dag på UiO).

- 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.

- Det odontologiske fakultet skal skape et studie- og læringsmiljø som gjør det attraktivt for søkere av begge kjønn.

- Sende mannlige studenter på skolebesøk og utdanningsmesser

- Fakultetet skal identifisere eventuelle mangfoldsutfordringer med tanke på målrettet innsats av tiltak.

2.3 Organisasjon og ledelse

- Strategidokumenter, budsjetter, årsrapporter og andre plandokumenter skal inneholde de tiltak som instituttene (fagavdelinger) velger å konsentrere sin innsats rundt.

- Fakultetet skal aktivt informere ansatte om innholdet i tiltaksplanen og om UiOs likestillingsarbeid.

- 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.

- Følge opp UiOs likestillingstiltak og aktivt informere- og motivere kvinnelige førsteamanuenser til delta på UiOs opprykkseminarer, 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 likestillingsarbeidet.

- 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 kvalifiseringsopprykk 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 kvinnenes 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.

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.
