

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING 2010- 2012

Hovedmål:

Rekruttere flere kvinner til faste vitenskapelige stillinger

Tilrettelegge arbeids- og utviklingsmuligheter for kvinner i vitenskapelige stillinger

I henhold til likestillingsloven skal offentlige myndigheter arbeide aktivt, målrettet og systematisk for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. I dette ligger et krav om at kjønnsmessige konsekvenser rutinemessig skal inngå som et ledd i saksforberedelse og beslutningsprosesser på alle nivåer.

Det medisinske fakultet har som målsetting å oppnå en jevnere kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger. Dette innebærer at kjønnsfordeling på de ulike stillingsnivåene skal speile det faktiske rekrutteringsgrunnlaget til hver av disse.

Måltall for perioden:

Professor 1013: 5 % økning fra 26,2 % til 31,2 %

Professor 1404: 5 % økning fra 14,3 % til 19,3 %

Professor II 8013: 5 % økning fra 18,3 % til 23,3 %

Det medisinske fakultet ønsker å iverksette tiltak som primært er kompetansehevende, ikke kvoterende. Tiltakene i handlingsplanen er til dels generelle og knytter seg til ledelsesansvar og holdninger, stillingsutlysninger og bedømmelser, samt enkelte tiltak rettet spesielt mot stipendiater og postdoktorer og til kvinner i toppstillinger.

Tiltak

Ledelse og holdninger

- Tydeliggjøre likestillingsaspektet som et lederansvar på fakultets- og instituttnivå
- Sørge for at likestilling er integrert i fakultetets strategiske arbeid
- Bidra til at suksesskriterier for ledere på alle nivåer i fakultetet innbefatter økning i antall kvinner i toppstillinger

Rekruttering

- Utarbeide sjekklister i forbindelse med tilsettingsprosesser
- Kunngjøring av vitenskapelig stilling skal som hovedregel skje som parallell utlysning av stilling for førsteamanuensis/professor
- Krav om innsendt informasjon om hvorvidt det finnes kvalifiserte kvinnelige (potensielle) søkere sendes samtidig med forslag til kunngjøringstekst/stillingsbetenking
- Bruke kunnskap om at det finnes kvalifiserte kvinner som et kriterium ved utlysning av eksterne professorater/førsteamanuenser
- Stimulere kvinner til å søke toppstillinger, basert på kompetansekartlegging

Formalia

- Likestillingsloven anvendes med hensyn på kjønnsrepresentasjon når forskningsutvalg, samarbeidsutvalg m.m. oppnevnes.
- Arbeide for at førsteamanuensis i bistilling kan søke opprykk til professor etter kompetanse.

Kompetansehevede tiltak

- Benytte forskningslederkurs, både ved UiO og København universitet, som en del av likestillingsarbeidet.
- Videreføre samarbeidet med Legeforeningen og Helse SørØst om forskningsveiledningskurset med sikte på å øke rekrutteringsgrunnlaget til toppstillinger i klinisk akademisk medisin.
- Utlyse reisestipend til kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser
- Utlyse midler for gjesteforskere. Kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser som ikke har anledning til å søke om reisestipend kan søke om midler til reise og opphold for gjesteforsker, i den hensikt å stimulere faglig samarbeid og forskning.

Nettverks- og miljøtiltak

- Oppfordre egne ansatte til å benytte seg av universitetets mentorordning
- Legge til rette for og støtte økonomisk at fakultetets fagmiljøer arrangerer symposier og seminarer med et likestillingsperspektiv