

Fakultetsnotat

Med.fak.sak:

Saksbehandler: Mette Groseth Langballe

Oslo, 3. desember 2009

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING PÅ DET MEDISINSKE FAKULTET

Rektor har det overordnede ansvaret for at det drives et målrettet likestillingsarbeid ved UiO. Det direkte ansvaret for arbeid med likestilling ligger imidlertid på dekaner, institutt- og senterledere og andre ledere med ansvar for personal- og/eller studiesaker. Fakultetets ledere skal sørge for at likestillingsarbeidet integreres med regulær virksomhet innenfor sitt ansvarsområde og aktivt bidra til likestilling og følge opp universitetets likestillingspolitikk og tiltaksplaner.

De fleste fakultetene har et likestillingsutvalg, mens Det medisinske fakultet har valgt å utpeke studiedekanen til å ha et spesielt ansvar for utarbeiding av handlingsplaner og oppfølging av tiltak innenfor UiOs- og fakultetets likestillingspolitikk.

Fakultetet har ikke vedtatt en ny handlingsplan for likestilling etter at den forrige planens periode gikk ut i 2007. Bakgrunnen for det var at det var igangsatt et arbeid om å utvikle en tiltaksplan for likestilling i regi av Samarbeidsorganet. Denne tiltaksplanen ble vedtatt i Samarbeidsorganet i 2008, og er spesielt opptatt av å bedre kjønnsbalansen innen toppstillinger i klinisk medisin. Selv om fakultetets handlingsplan for likestilling vil gjelde hele fakultetet, ikke bare klinisk medisin, vil mange av elementene i tiltaksplanen for klinisk medisin, være gyldig for hele fakultetet. Det ble derfor ikke blitt vedtatt noe ny overordnet handlingsplan før endelig behandling av tiltaksplanen i Samarbeidsorganet.

Det vedlagte forslag til handlingsplan for likestilling har mange av de samme elementene som tiltaksplanen til Samarbeidsorganet, men er gjort mer generell. Fakultetets handlingsplan skal bygge på universitetets handlingsplan, og blant annet inneholde måltall for rekruttering av kvinner til vitenskapelige toppstillinger. I den forrige handlingsplanen var målsettingen å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger med 10 %. Dette målet ble ikke nådd. Den foreslåtte handlingsplanen er noe mindre ambisiøs med hensyn på økning i kvinneandel, med en målsetting på 5 %. Tiltakene i handlingsplanen som er foreslått er til dels generelle og knytter seg til ledelsesansvar og holdninger, stillingsutlysninger og bedømmelser, samt enkelte tiltak rettet spesielt mot kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser.

Utvikling av kvinneandel i utvalgte stillingskategorier

Stillingsnavn	2007			2008			2009		
	Totale årsverk	Antall kvinner	Kvinner prosent	Totale årsverk	Antall kvinner	Kvinner prosent	Totale årsverk	Antall kvinner	Kvinner prosent
Førsteamanuensis (1011)	45,1	17,2	38,1 %	42,3	18,7	44,2 %	42,7	18,9	44,3 %
Professor (1013)	130,0	34,8	26,8 %	129,7	32,8	25,3 %	120,1	31,5	26,2 %
Faglig leder (1404)	6,4	0,0	0,0 %	6,4	0,0	0,0 %	7,0	1,0	6,8 %
Professor II (8013)	35,0	5,2	14,9 %	36,7	6,2	16,9 %	36,9	6,8	18,3 %

Fig. 1

Figur 1 viser utviklingen av kvinneandelen i utvalgte stillingskategorier. Tallene er hentet fra Database for høyere utdanning (DBH).

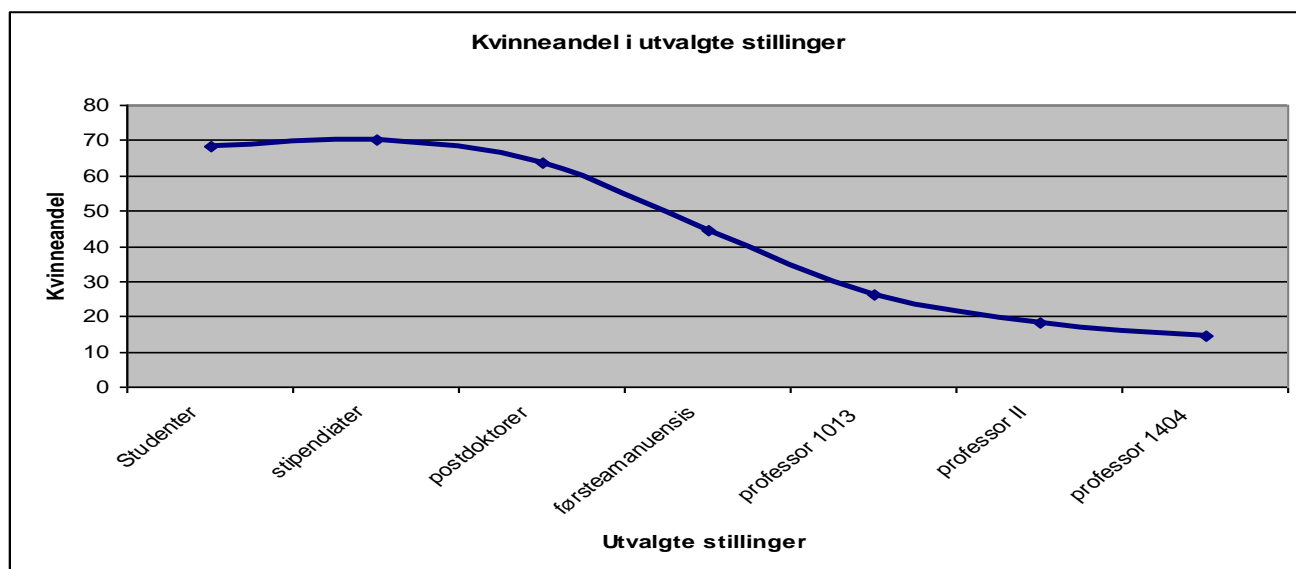


Fig 2

Figur 2 viser at det er stor rekruttering av kvinner til fakultetets studieprogrammer og til stipendiat- og postdoktorstillinger, men at andelen kvinner deretter faller. Tallene er hentet fra DBH og gjelder for 2009.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til dekanis forslag til Handlingsplan for likestilling 2010-2012. Fakultetsstyret ber om årlig statusrapport på gjennomførte tiltak og måloppnåelse.

Vedlegg:

Forslag til handlingsplan for likestilling