



# UiO : Universitetet i Oslo

Likestillings- og mangfoldsutvalget

Det juridiske fakultet

UiO

Inga Bostad,

Leder LIMU



# Handlingsplan likestilling og mangfold (UiO – Juss)

- Ansvaret for å gjennomføre handlingsplanen ligger i instituttledermøtet og hos dekanatet. LIMU skal samarbeide med fakultetsledelsen og andre relevante råd og utvalg, og sikre kunnskapsgrunnlag for å gjennomføre nødvendige tiltak.
- Det rapporteres årlig til UiO sentralt om fakultetets likestillingsarbeid; denne rapporten blir også gitt fakultetsstyret til orientering.

## Handlingsplanens 3 hovedmål:

(1) Et tydeligere lederansvar for likestilling

(2) Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke

(3) Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

• Handlingsplan for likestilling og mangfold ved Det juridiske fakultet 2015-2017 er et ledd i å realisere målene i de sentrale strategiene med et fokus på lokale problemstillinger ved fakultetet

- Antall **kvinner** i professor- og førsteamanuensisstillinger på fakultetet totalt har ligget i overkant av 30 % de siste årene, men det er store forskjeller mellom enkeltinstitutter og fagmiljøer. I tråd med målet i UiOs handlingsplan skal fakultetet øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger til 40 %.

- Andre viktige utfordringer ved fakultetet er **kjønnsbalansen** blant **studentene** samt andelen **minoriteter** og personer med **nedsatt funksjonsevne** blant studenter og ansatte.

- **1. Kjønnsbalanse**
- Mål 1.1: Fakultetet vil sikre at de kvinnelige stipendiatene blir mer konkurransedyktige som kandidater til faste vitenskapelige stillinger.
- Tiltak: Gjennomføre medietreningskurs for kvinner høsten 2015.
- Gjennomføre en samling for kvinnelige stipendiater i løpet av 2015.
- Videreføre mentorordningen, og gjennomføre en mentorsamling i løpet av 2015.
- Miljøtiltak: bevisstgjøring ang seksuell trakassering

- Fordele midler til instituttene årlig som skal brukes til å bistå kvinnelige **stipendiater** i sluttfasen.
- Stimulere kvinnelige stipendiater til å øke publiseringen av vitenskapelige arbeider.
- **Evaluere** effekten av de nevnte tiltakene, og om de bør videreføres i 2016 og 2017 eller erstattes med andre tiltak.
- Gjennomføre en **undersøkelse** av nåværende og tidligere kvinnelige stipendiaters arbeidsvilkår; deres grunner til å velge – eller velge bort – en videre akademisk karriere.

- Mål 1.2: Fakultetet skal legge til rette for at kvinnelige førsteamanuenser får mulighet til å kvalifisere seg til professor.
- Tiltak:
  - Innvilge frikjøp og oppfordre kvinnelige førsteamanuenser om å søke om midler til frikjøp gjennom de sentrale likestillingsmiddelordningene.
  - Oppfordre kvinnelige førsteamanuenser til å benytte seg av mulighetene for coaching og opprykksseminar i regi av UiO.



- Mål 1.3: Fakultetet vil være en attraktiv **arbeidsplass** for kvinner i vitenskapelige stillinger, gjennom å sikre at kvinner har gode forbilder og like muligheter til forskning, undervisning og publisering.
- Tiltak: Følge opp anbefalingen fra Programutvalget for Master i rettsvitenskap fra 2011 om integrering av likebehandlingsperspektiver i undervisningen i forbindelse med overgangen til ny studieordning, inkludert følgende underpunkter:

- Gjennomgå pensum på obligatoriske og valgfrie emner for å se på kvinneandel og kjønnsperspektiv.
- Undersøke om det er flere kvinner som underviser i valgfag enn i de obligatoriske fagene, og identifisere eventuelle kjønnede kriterier for hvilke fag som defineres som obligatoriske og om dette påvirker kvinners holdning til å gjøre karriere på toppnivå i jussen.

- Gjennomføre nettverkskonferanser for kvinner, spes. fagområder som har særlige ikestillingsutfordringer.
- Arrangere regelmessige kurs i kjønnsperspektiver i jussen på ulike fagområder; undervisere og lærebokforfattere som skal integrere kjønnsperspektiver i undervisning og pensum.
- Kvalitativ undersøkelse av rekrutteringssituasjonen generelt i et kjønnsperspektiv (forsker LIMU/SMR):
- Undersøkelsen viser at tiltakene har virket: Har fått opp kvinneandelen!

- Mål 1.4: Fakultetet vil sikre god kjønnsbalanse i vitenskapelige lederstillinger, blant forskningsledere og i viktige verv på fakultetet.
- Tiltak:
  - Oppfordre kvinnelige førsteamanuenser og professorer til å delta på UiOs forskningslederkurs.
  - Arrangere lokale ledertreningskurs for kvinner.

- Mål 1.5: Fakultetet ønsker en jevnere kjønnsbalanse blant studentene.
- Tiltak: Analysere virkningene av kjønnsbalansen blant studentene og årsaker til at kvinner er i majoritet.
- Definere og igangsette tiltak basert på analysen.

- 2. Etniske minoriteter
- Mål 2.1: Fakultetet vil sikre at etniske minoritetsgrupper er bedre representert blant studenter og ansatte.
- Tiltak:
  - Ferdigstille minoritetsundersøkelsen blant studentene.
  - Gjennomføre relevante tiltak i lys av minoritetsundersøkelsens resultater. (Hele perioden)

- 3. Personer med nedsatt funksjonsevne
- Mål 3.1: Fakultetet vil øke kunnskapen blant ansatte og studenter om de utfordringer som personer med nedsatt funksjonsevne møter og gjennom dette skape forståelse for funksjonshemmedes situasjon.
- Tiltak:
  - Gjøre det bedre kjent at fakultetet er en del av en IA-bedrift gjennom å systematisk synliggjøre dette i alle stillingsutlysninger.
  - Satse på bevisstgjøring og informasjon rettet mot studenter og ansatte.