

Verdigrunnlag for likestilling og mangfold innen forskning

Bakgrunn og formål

Verdigrunnlaget for likestilling og mangfold innen forskning er utarbeidet av Det juridiske fakultet. Verdigrunnlaget er forankret i UiOs Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold¹ og fakultetets Tiltaksplan for likestilling og mangfold². Verdigrunnlaget gjelder innenfor rammen av UiOs retningslinjer og regelverk, og omfatter alle som arbeider med forskning og forskningsrelaterte oppgaver, uavhengig av rolle og stilling.

Det juridiske fakultet skal arbeide for et positivt forskningsmiljø som anerkjenner likestilling og mangfold som en styrke og kilde til kreativitet. Fakultetet søker å gjøre det mulig for forskere med ulike bakgrunn å forfølge sine intellektuelle ambisjoner og ha en meningsfylt karriere. Fakultetet skal ha et arbeidsmiljø der alle inkluderes i felles faglige og sosiale aktiviteter. Arbeidsmiljøet skal preges av saklige akademiske diskusjoner og av gjensidig respekt.

Likestilling og mangfold er viktig for at fakultetet skal kunne ivareta sitt samfunnsoppdrag. Økt rekruttering av kvinner og personer med ulike bakgrunn til forskerstillinger og lederstillinger innen forskning er et mål for fakultetet. Fakultet vedtar løpende tiltaksplaner for likestilling og mangfold for å sikre arbeidet med dette.³

Forebygge usaklig forskjellsbehandling, diskriminering og trakassering

Ledere på alle nivåer skal arbeide for å hindre usaklig forskjellsbehandling og diskriminerende adferd.

Direkte diskriminering er i likestillings- og diskrimineringsloven § 7 jf. § 6 definert som situasjoner der "en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon", der forskjellsbehandlingen skjer på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og der forskjellsbehandlingen ikke kan begrunnes på en måte som gjør den lovlig.

Indirekte diskriminering er i likestillings- og diskrimineringsloven § 8 jf. § 6 definert som situasjoner der en "tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse" stiller noen personer dårligere enn andre, og forskjellsbehandlingen har sammenheng med kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og der forskjellsbehandlingen ikke kan begrunnes på en måte som gjør den lovlig.

¹ <https://www.uio.no/om/strategi/likestilling/handlingsplan-likestilling-2018-2020.pdf>

² <https://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/jus/ledelses-og-utvalgsmoter/limu/mandat-planer/tiltaksplan2020-vedtatt.pdf>

³ <https://www.uio.no/om/strategi/likestilling/>



Eksempler på slik usaklig forskjellsbehandling kan være: å gi forskere oppgaver basert på stereotyper; å unnlate å gi tilstrekkelig anerkjennelse av akademiske bidrag; usaklig forskjellsbehandling ved støtte til deltakelse ved konferanser eller assistanse til nettverksbygging. Diskriminering kan være kombinert med mobbing og trakassering, for eksempel gjennom rasistisk eller kjønnsdiskriminerende språkbruk, undergraving og usaklig kritikk.

Kollegialt samarbeid skal forhindre trakassering og ekskludering: Det juridiske fakultet skal ha et godt og inkluderende arbeids- og forskningsmiljø med vekt på gjensidig respekt og gode akademiske diskusjoner.

Ekskludering og maktmisbruk i academia kan være bevisst eller ubevisst. Kumulativt kan dette bidra til å skape et dårlig arbeidsmiljø og kan etter hvert oppleves som trakassering. Eksempler på slik oppførsel kan være å ikke inkludere eller gi oppmerksomhet til en forsker i møter eller konferanser/seminarer, unødvendig negativ kritikk, å bevisst la være å sitere eller nevne en forsker i artikler og rapporter, samt usaklig devaluering av forskning. Slik oppførsel kan også omfatte usaklig mangel på konstruktive tilbakemeldinger.

Trakassering/Ekskludering: Trakassering er i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 annet ledd definert slik: «Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.»

Seksuell trakassering: Fakultetet har nulltoleranse for seksuell trakassering.

Seksuell trakassering kan skje gjennom både verbal og fysisk atferd og kan arte seg som uønsket fysisk

Seksuell trakassering er i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd definert slik: «Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»

kontakt, trakassering i sosiale medier, uønsket press om å møte noen utenfor jobb, uønsket bruk av et seksualisert språk eller bilder, fornærmelse basert på en persons seksuelle identitet og spredning av seksuelle rykter.

Sosiale medier: Det juridiske fakultet skal søke å forebygge hets av ansatte på sosiale medier og å sikre ivaretagelse av ansatte som utsettes for dette.

Kvinner og minoriteter som symboler («tokenism»): Norges forskningsråd og European Research Council verdsetter kjønnsbalanse og mangfold blant forskere og forskningsledelse. Forskere skal ikke behandles som «tokens» innenfor forskningsprosjekter, det vil si at de rekrutteres på grunn av kjønn eller etnisitet for å bevise at prosjektet har mangfold. I slike tilfeller inviteres kvinner og ikke-etnisk norske forskere formelt sett til å ta del i et prosjekt, men kan i praksis oppleve å ikke få full deltakelse. Noen opplever tvert imot ekskluderingspraksiser, fremmedgjøring eller nedgradering. Slike praksiser kan bidra til å fremme stereotyper basert på kjønn og etnisitet.

Videre oppfølging

Fakultetet, institutter, forskningsprogrammer og - grupper skal arbeide for å forhindre og forebygge diskriminering, blant annet ved å informere om fakultetets Tiltaksplan for likestilling og mangfold⁴

Fakultetets tiltaksplan krever at likestilling og mangfold settes opp som tema på I-ledermøtet og i dekanatet minst én gang hvert semester, og i Forum for forskningsledere minst én gang i året. Fakultetets Likestillings- og mangfoldsutvalg (LiMU) må ha et mandat og en størrrelse som innebærer at organet kan ta en ledende rolle i arbeidet for likestilling og mangfold ved fakultetet.

Alle ansatte bør si fra om diskriminerende og trakasserende ytringer og atferd til sin nærmeste leder eller dekan, eller de kan bruke UiOs si-fra-ordning.

Følgende generelle tiltak er særlig viktige for å sikre likestilling og mangfold innen forskning:

Rekruttering: I 2018 hadde Det juridiske fakultet som helhet 36,4 prosent kvinner i professor- og førsteamanuensisstillinger. Fakultetet vil gjøre en innsats for å rekruttere forskere med ulik bakgrunn, for å oppnå måltallene i UiOs handlingsplan. Ansettelsesprosessene skal være forutsigbare, klare, tilgjengelige og gjennomsiktede, og alle involverte skal være bevisst faren for forskjellsbehandling. Fakultetet bør rekruttere bredt for å ivareta sitt samfunnsoppdrag. Det inkluderer rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn.

Bedømmelsesarbeid: Forskning viser at kvinner og personer med minoritetsbakgrunn kan være gjenstand for implisitte fordommer når deres forskning vurderes. Dette kan gi seg utslag i overdrevne kritiske eller ekskluderende vurderinger av deres prestasjoner. Ved bedømmelser må det være en bevissthet om dette forholdet for å forebygge at fordommer eller usaklig nedvurdering skjer. Alle organer som deltar i vurderingsprosesser har et medansvar for å bidra til dette.

Gode og samarbeidende fagmiljøer: Fakultetet og dens ulike enheter og forskningsgrupper skal bestrebe seg på å sette sammen forskningsmiljøer som har kjønnsbalanse.

Alle fagmiljøer har en plikt til å være inkluderende og til å gjøre alt de kan for å hindre diskriminering, trakassering og ekskludering av ansatte, og andre former for maktmisbruk.

Nominasjon til priser: Statuttene for tildeling av UiOs priser stadfester at enhetene skal nominere både en mannlig og en kvinnelig kandidat.⁵ Fakultetet vil selvsagt følge opp statuttene.

⁴ <https://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/jus/ledelses-og-utvalgsmoter/limu/mandat-planer/tiltaksplan2020-vedtatt.pdf>

⁵ <https://www.uio.no/om/tall-og-fakta/uio-priser/universitetsstyrets-priser/statutter.html>

Opplæring: Det juridisk fakultet vil gjennom UiOs kurs bidra til at alle forskningsledere ved fakultetet får opplæring i likestillings- og mangfoldsspørsmål. Dette vil øke bevisstheten om leders ansvar for å motvirke diskriminering og trakassering. Det inngår i ledernes personalansvar å følge opp slike saker, og dette skal tas opp under medarbeidersamtaler. Alle ansatte oppfordres til å gå på kurs som tilbys av UiO sentralt i spørsmål om likestilling, diskriminering og trakassering.⁶

Bedre samarbeid på tvers av miljøene: Det juridiske fakultet har etablert forskergrupper og sentre på tvers av instituttene, med det formål å skape bedre interaksjon og forskning på tvers av institutt- og faggrenser. Kunnskap om likestilling og mangfold skal formidles og diskuteres på tvers av alle fagmiljø og institutter.

Særlig om ansatte med små barn: Det juridiske fakultet skal legge til rette for fleksibilitet for ansatte med små barn. Det skal særlig legges vekt på å legge til rette for en god balanse mellom arbeid og fritid.

For vitenskapelige ansatte med hjemmeboende barn kan det være vanskelig å gjennomføre forskningsopphold i utlandet og slik etablere internasjonale kontakter. Fakultetet, og spesielt LiMU, skal arbeide overfor UiO og Norges forskningsråd for at det skal etableres bedre stipendordninger for ansatte med barn som ønsker å gjennomføre forskningsopphold i utlandet.

Kvinner og forskningsledelse: UiO og Det juridiske fakultet har som mål å rekruttere flere kvinnelige forskningsledere. Fakultetet skal bidra til at det er en god kjønnsbalanse i forskningsledelse på alle nivåer.

Klagemekanisme: Alle ansatte som mener seg utsatt for, eller observerer, diskriminering og trakassering oppfordres sterkt til å si fra til nærmeste leder, instituttleder eller dekan. I tillegg har UiO egne prosedyrer for varsling og klager gjennom «Si-fra-systemet». UiO har utarbeidet en egen nettside med ulike alternativer til hvordan dette best kan gjøres: <https://www.uio.no/om/hms/si-fra/varsling/> Fakultetet har ansvar for at alle varslinger skal undersøkes, og at alle parter i en varslingssak skal høres. Institutt og/eller fakultet må så vurdere om det er mulighet for meglings og forsoning. Fakultetet/Instituttet skal også vurdere om det er behov for opplæring og/eller rådgivning for de involverte. Fakultetet avgjør om det skal opprettes en personalsak. Fakultetet plikter å beskytte den som varsler mot sanksjoner og represalier. UiO skal være et trygt og åpent arbeidssted for alle, og har derfor utarbeidet prosedyrer blant annet for følgende typer saker:

- Seksuell trakassering: <http://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/prosedyrer/trakassering/>
- Mobbing og trakassering: <https://www.uio.no/om/regelverk/etiske-retningslinjer/trakassering.html>
- Konflikthåndtering: <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/personaloppfolging/konflikt/>

⁶ <https://www.uio.no/for-ansatte/kompetanse/likestillingstiltak/>