

Til: Instituttrådet ved Institutt for offentlig rett

Dato: 19.9.2019

**Innkalling til møte i instituttrådet ved IOR torsdag 26.9.2019 kl 1415-1600 i Eckhoffs hjørne, Domus Bibliotheca**

## **1. Orienteringssaker**

### **a. Presentasjon av nye rådsmedlemmer.**

JSU-representanten(e) som er oppnevnt for høstsemesteret presenterer seg.

### **b. Tidspunkt for neste rådsmøte**

Det tas i utgangspunktet sikte på at å holde fire rådsmøter per år. Neste møte bør holdes i desember 2019, når IOR har en god prognose for utgående balanse fra regnskapsåret 2019, og etter at fakultetsstyret har vedtatt våre økonomiske rammer for 2020.

Instituttledelsen foreslår at møtet holdes i uke 50, fortrinnsvis onsdag 11. desember kl 12-14 eller 10-12, eller sekundært torsdag 12. desember kl 10-12 eller 12-14.

### **c. Instituttseminaret på Son i juni og planlegging av neste års instituttseminar**

Instituttleder vil oppsummere erfaringer fra Son. Rådsmedlemmene inviteres til å gi innspill til planleggingen av neste års instituttseminar, bl.a. om tema, tidspunkt (ca 20. juni vs midten av oktober) og sted (Son, Sundvolden eller annet egnet sted hvor UiO har avtale).

### **d. Fakultetets stillingsplan**

Utlysning av 3-4 frie stipendiatstillinger innen rettsvitenskap (etter et langt opphold) ga 108 søknader. Bedømmelseskomiteen består av Maria Hjort (leder), Marius Emberland og Marianne Jenum Hotvedt.

Fakultetets stillingsplan tilsier utlysning av en fast vit. stilling med tiltredelse i 2020, men det er per nå ikke vedtatt noe konkret. Instituttet fastholder sitt ønske om en ny stilling i 2020. Forvaltnings- og sivilprosess står øverst på listen etter gjennomgangen av behovet for nye stillinger i fjor.

### **e. HMS**

Årets vernerunde for 2019 planlegges gjennomført i november/desember, etter innflytting i nybygget. Se også egne diskusjonssaker om ulike HMS-forhold.



**f. Gjennomførte disputaser ved IOR siden forrige rådsmøte**

Ingen.

**g. Bedømmelser**

Karsten Brynildsrud har mottatt positiv bedømmelse av sin doktoravhandling «Barnevern på strafferettens område – barnevernets ansvar for barn i konflikt med loven». Disputasdato blir 31.oktober 2019.

Eléonore Maitre-Ekern har mottatt positiv bedømmelse av sin doktoravhandling «Towards a Circular Economy for Products. An Analysis of EU's policy and regulatory framework in an ecological perspective». Disputasdato blir 1.november 2019.

**h. Personal – oppdateringer om faste og langvarige tilsetninger**

Jørn Øyrehagen Sunde tiltrer 1.11.2019 i fast stilling som professor ved IOR.

Kjersti Lohne er i perioden 1.8.2019-30.5.2020 ansatt som forsker på prosjektet "Scandinavian Rights Revolution" /ScaRR) ved IOR. Lohne beholder kontor plass ved IKRS, og hun vil returnere til sin postdocstilling ved IKRS etter dette prosjektengasjementet.

Joanna Nicholson sluttet 1.9.2019 som postdoktor på PluriCourts og IOR.

Tommaso Pavone startet 1.9.2019 som postdoktorstipendiat ved PluriCourts og IOR.

Pernille Sandberg Drtina tiltrådte 9.9.2019 som stipendiat på Klarspråkprosjektet ved IOR.

Ina Ausland startet 5.august i et vikariat som seniorkonsulent i IORs administrasjon.

Elisabeth Wenger-Hagene vil i perioden 1.9.2019-30.5.2020 vikariere i en stilling på Institutt for privatrett, knyttet til EU-prosjektet SMART. Stephanie Schöltzer vikarierer i stillingen til Elisabeth Wenger-Hagene i denne perioden.

Guro Frostestad vil i høstsemesteret 2019 være frikjøpt av fakultetet for å koordinere fakultetets flytteprosesser.

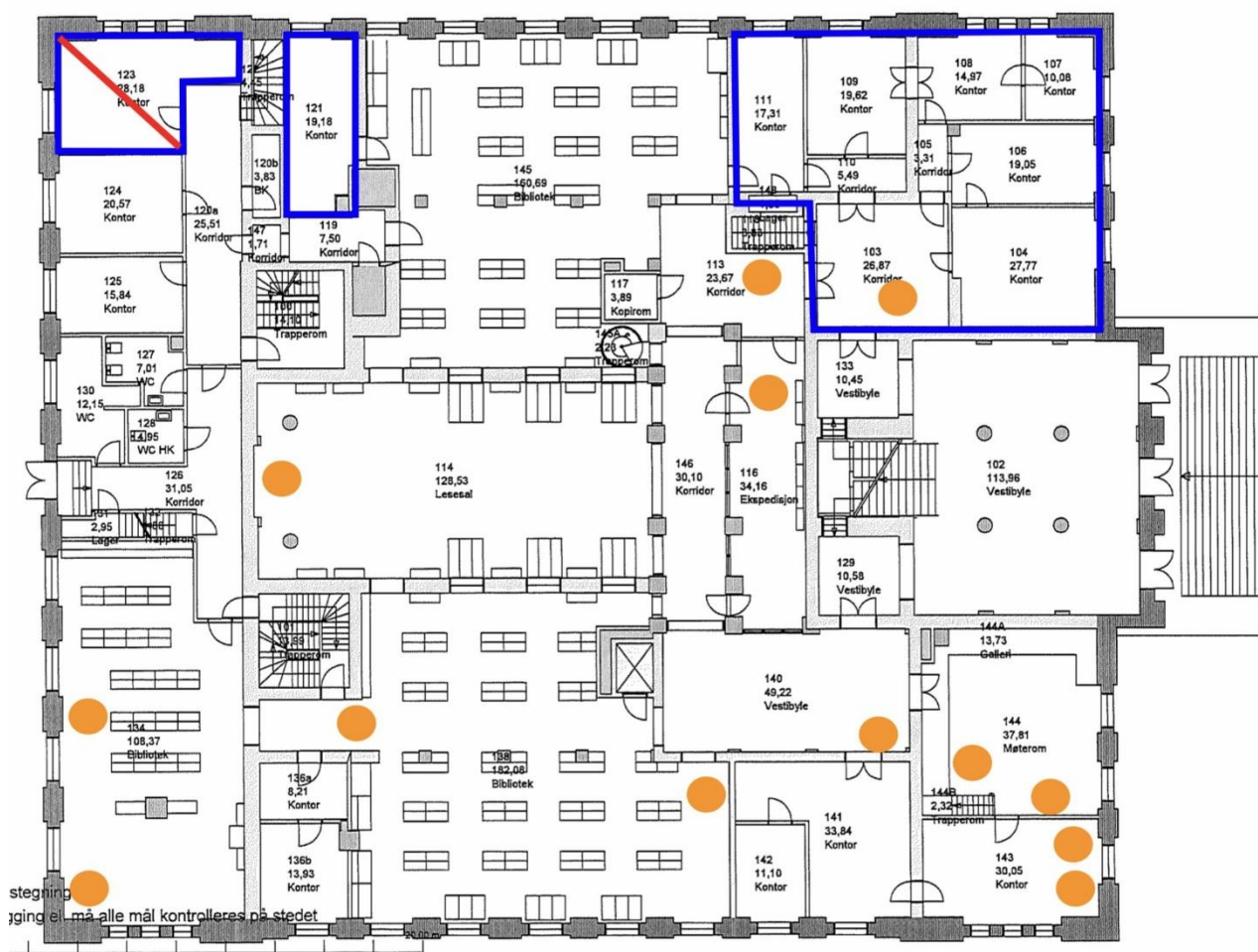
**i. Castbergseminaret 2020.** Rådet inviteres til å gi innspill til planleggingen.**j. IORs årsrapport for 2018.** Årsrapporten er publisert på [IORs nettsted](#).**k. JUSEVAL: NFR** planlegger en ny nasjonal fagevaluering av rettsvitenskap. Fakultetet har anledning til å gi innspill.

## 1. Status for fakultetets nybygg i Kristian Augusts gate (Domus Juridica)

Domus Juridica ferdigstilles som planlagt til overlevering fra Entra til UiO 1.oktober.

Innflyttingen vil foregå i etapper. De fleste ansatte som skal til nybygget flytter dit fredag 25. oktober. Fra IOR blir det PluriCourts som flytter til DJ. De skal dele 7.etasje med Senter for menneskerettigheter.

Resten av IOR samles i DB. Vi overtar 10 kontorer med 14 arbeidsplasser i 1.etasje i DB, inkludert 6 kontorer samlet i hjørnet nærmest Kattestallen/DM, 1 frittstående kontor på hagefløyen, og 3 mot Karl Johan, jf etasjeplan under.



Juridisk bibliotek og studenttjenestene lokaliseres i 2.etasje i nybygget. IKRS plasseres i 8.etasje, mens fakultetssekretariatet samlokaliseres i 6.etasje. Flertallet av arbeidsplassene i nybygget vil være i kontorfelleskap – kun fast vitenskapelig ansatte i førstestillinger har rett på enekontor. Toppetasjene har Entra leid ut til eksterne leietagere, Randstad Norway AS (9.etasje) og Sector Asset Management (10.etasje).

Vi vil forsøke å få til en omvisning i DJ for IORs ansatte på et passende tidspunkt, gjerne i november.



*Auditorium 3 i Domus Juridica, september 2019.*

**m. Status for drift av et senter for fremragende forskning (SFF) ved IOR**

PluriCourts-senteret ble etablert 1.4.2013, med professor Andreas Føllesdal (filosof) og professor Geir Ulfstein (jurist) som ledere. Senteret er tverrfaglig, med statsvitenskap som den tredje fagdisiplinen i tillegg til jus og filosofi. Senteret har en bevilgning fra Norges Forskningsråd for 5+5 år, til 31.3.2023. Høsten 2019 flyttes PluriCourts til nybygget Domus Juridica. Senteret plasseres i vestfløyen av 7.etasje, med Senter for menneskerettigheter (SMR) som etasjenaboer.

**n. Nyorganisering av Senter for europarett.** Instituttleder informerer muntlig.**o. Åpning av Oslo senter for kommersiell rett.** Det avholdes seminar i Gamle Festsal 30. oktober 2019 med norske og nordiske innledere fra academia og praksis. Se <https://www.jus.uio.no/kommersiell-rett/arrangementer/> for mer informasjon.**p. SFU-søknaden.** Instituttleder informerer muntlig om status for fakultetets søknad om at CELL skal bli et senter for fremragende utdanning.**q. Klimarettssatsning.** Dekanen nedsatte den 12. september 2019 en arbeidsgruppe i klimarett, bestående av to faste vitenskapelige ansatte fra IOR, en fra IfP og 2 fra NIFS (energirettsmiljøet). Gruppens oppgave er å kartlegge eksisterende aktiviteter og vitenskapelige stillinger på hele fakultetet som har relevans for et fakultetsforankret klimarettssatsning, og om det er grunnlag for å etablere en satsning ved fakultetet i klimarett, f.eks. lik den som i dag finnes for livsvitenskap. I første omgang vil en nettside med oversikt over fakultetets ressurser bli vurdert. I tillegg undersøker ansatte ved IOR sammen med andre miljøer på fakultetet og ved andre fakulteter på UiO mulighetene for en SFF-søknad innenfor klimarett.**r. Law and technology.** Instituttet har flere forskere som er med i fakultetets forskernettverk om Law and technology. Det arbeides med en nettside om dette, og det har vært arrangert rundebordsmøter, samt et møte med statsråden med ansvar for digitalisering. Det er flere valgemenner knyttet til dette. Det er aktiviteter i flere forskergrupper. Der er en arbeidsgruppe for fakultetets deltakelse i LifeScience. Helserettsmiljøet deltar i to SFI-søknader fra medisinske fagmiljø.

## **2. Diskusjonssaker**

### **a. Instituttets økonomi: budsjettprioriteringer for 2019**

Økonomiseksjonen ved Det juridiske fakultet jobber med en prognose for instituttets økonomiske situasjon ved årsskiftet 2019/2020. Prognosen vil trolig bli et akkumulert resultat på minussiden, dels på grunn av ekstraordinære utgifter i 2019-regnskapet, og dels på grunn av varige endringer i våre rammebetingelser. Det er noe usikkerhet knyttet til flytteutgiftene til DJ. Fra og med budsjettåret 2020 må derfor IOR regne med å prioritere noe hardere enn forutgående år. Erfaringsmessig bedrer imidlertid prognosen seg ofte i løpet av høstsemesteret. Siden dette møtet avholdes noe tidligere enn normalt, mangler vi dessuten en del sentrale data for prioriteringsdiskusjonen. Dette gjelder bl.a. instituttets basisfinansiering (tildelingen vi får fra UiO via Det juridiske fakultet), som er tema i fakultetsstyret i oktober (og vedtas senest i desember). Kontorsjef foreslår på denne bakgrunn at diskusjonen av denne saken berammes til neste møte, formodentlig i desember. Under følger likevel noen hovedpunkter som vil være sentrale for den kommende diskusjonen.

1. Vi regner ikke med store endringer som følge av de variable parameterne i fakultetets budsjettmodell. IOR har stabilt gode tall for publikasjonspoeng, doktorgrader og annen «produksjon».
2. Det juridiske fakultet rammes imidlertid i 2020 av nye kutt vedtatt av Universitetsstyret. Innsparingstiltakene vil også ramme IOR. Dette skjer delvis gjennom direkte kutt i vår basistildeling. IOR fikk et kutt på kr 459 862 i grunnbevilgningen for 2018, og et nytt kutt på ytterligere kr 270 017 i 2019. Vel så viktig for IOR er indirekte kutt gjennom endringer i ulike incentivordninger (se f.eks. neste punkt).
3. Fakultetet vedtok i 2017 endringer i fakultetets finansieringsmodell som vil medføre inntektstap i størrelsesorden 500 000 – 1 000 000 for IOR. Dette skyldes hovedsakelig at fakultetsnivåets andel av overheadinntekter for eksterntfinansierte stillinger/prosjekter er økt vesentlig med virkning fom. 1.1.2019, på bekostning av instituttene. På grunn av det høye antallet eksterntfinansierte stillinger ved PluriCourts har dette stor effekt for IOR. Estimert effekt i 2019 er et inntektstap i størrelsesorden 700 000 kr. Dette må sees i lys av at fakultetet i en periode har hatt underskudd der instituttene har hatt overskudd, og at PluriCourts har gitt en del eksternt finansierte inntekter.
4. Fakultetsstyret har i juni 2019 vedtatt en varig endring i fakultetets økonomimodell. Fra 2020 må instituttet finansiere 2% av lønnskostnadene for vitenskapelige stillinger. Andre justeringer gjør at effekten dempes, men den vil ha en effekt i hundretusenkroneklassen for IOR i 2020, og over tid vil endringen merkes tydelig.

De to endringene i finansieringsmodellen nevnt i punkt 3 og 4 er innført for å styrke fakultetsnivåets økonomi. Et sentralt formål er å sikre at fakultetet har midler til å videreføre (og aller helst øke) antallet faste vitenskapelige stillinger ved instituttene.

- b. Nominasjoner til to æresdoktorater fra fakultetet i 2020.** IOR har oversendt tre forslag til diskusjonen på fakultetsnivå. Instituttleder orienterer muntlig.
- c. HMS: Generell risikovurdering for IORs virksomhet.** Etter UiOS regelverk skal grunnenhetenes generelle risikovurderinger oppdateres annethvert år. Administrasjonen har forberedt et forslag til revidering i samråd med fakultetets lokale hovedverneombud, Elisabeth Wenger-Hagene. Forslaget innebærer få endringer fra 2017, bortsett fra noen nye linjer om fysisk arbeidsmiljø i kontorfellesskap (aktualiseres for IOR på grunn av utstrakt bruk av kontorfellesskap i nybygget DJ).

**Vedlegg:** Forslag til revidert risikovurdering for IOR.

**Forslag til konklusjon:** Rådet tar forslaget til informasjon.

- d. **HMS: Klimaregnskap for IOR?** Rådsmedlem Benedikte Høgberg foreslo til rådsmøtet i vår at IOR bør iverksette tiltak for å redusere vårt klimaavtrykk, bl.a. ved å kartlegge reiseaktiviteter og vurdere behovet mer kritisk. Instituttledelsen er enig i at det er viktig å kartlegge miljøkonsekvensene ved instituttets ulike virksomheter. Det er imidlertid komplisert å gjøre dette på en god og effektiv måte. UiO sentralt gjør allerede et omfattende arbeid med å produsere datagrunnlag, primært for bruk i arbeidet med UiOs Strategi2030 denne høsten. Når dette arbeidet er gjort (om kort tid) kan vi antagelig lære noe av det. Klimaregnskap 2018 ble presentert i mai 2019, jf <https://www.uio.no/om/strategi/miljo/klimaregnskap/>. Det vil for eksempel være svært arbeidskrevende å legge frem fullstendige lister over alle flyreiser som alle IORs ansatte har foretatt hittil i 2019, blant annet fordi de er regnskapsført på ulike måter, inkludert ansattes annumsmidler. Det vil i denne omgang bli lagt frem lister over bevilgete reiser. Det arbeides nå med å vurdere hvordan dette kan registreres bedre for 2020 slik at vi lettere kan hente ut flere opplysninger. Egenrapporteringer fra de ansatte kan være en annen mulighet til å innhente informasjon. Instituttledelsen mener at den generelle UiO-rapporten, sammen med vedlagt informasjon om lokale tildelinger av støtte til reiser, i denne omgang gir et grunnlag for å diskutere hva som kan være formålstjenlige tiltak ved IOR, og hva slags policy vi bør ha knyttet til tiltak som har særlige miljøkonsekvenser. Det er likevel viktig også å ta hensyn til at internasjonal deltakelse har betydning for formålet for den virksomheten vi driver. Rådets medlemmer inviteres til diskusjon om tiltak.

**Vedlegg:** oversikt over tildelinger av reisestøtte fra IOR etter søknad for 2019.



Framstilling av UiOs klimagassregnskap 2018



e. **HMS: Kartlegging av trakassering i UH-sektoren og fakultetets nye Verdigrunnlag for forskning.**

Resultatene fra vårens kartlegging av trakassering og mobbing i UH-sektoren er klare. Tallene er på linje med hva man kan kunne forvente utfra tilsvarende undersøkelser i sammenlignbare sektorer. UH-sektoren er ikke på noen måte forskånet for uønsket eller ulovlig framferd, og det er åpenbart at arbeidet for et bedre arbeidsmiljø fortsatt må styrkes.

Den nasjonale rapporten er publisert her:

[www.uia.no/om-uia/rapport-fra-nasjonal-kartlegging-av-mobbing-og-trakassering](http://www.uia.no/om-uia/rapport-fra-nasjonal-kartlegging-av-mobbing-og-trakassering)

Direktelenke til rapporten:

[www.uia.no/Media/Files/om-uia/nasjonal-rapport-mobbing-og-trakassering-i-uh-sektoretn](http://www.uia.no/Media/Files/om-uia/nasjonal-rapport-mobbing-og-trakassering-i-uh-sektoretn)

UiO-spesifikke rapport, kortversjon (powerpoint):

[www.uio.no/om/aktuelt/aktuelle-saker/2019/institusjonsrapport-uio-23.08.pptx](http://www.uio.no/om/aktuelt/aktuelle-saker/2019/institusjonsrapport-uio-23.08.pptx)

Full institusjonsrapport for UiO:

[www.uio.no/om/aktuelt/aktuelle-saker/2019/utvidet-rapport-for-uio-27-08-19.pdf](http://www.uio.no/om/aktuelt/aktuelle-saker/2019/utvidet-rapport-for-uio-27-08-19.pdf)

Tallene for UiO er stort sett sammenfallende med tallene for hele undersøkelsen.

Kartleggingen viser at 13 % ansatte i sektoren på landsbasis opplever seg mobbet og trakassert (kvinner: 14%, menn: 10%; andre: 29%). Stipendiater er stillingskategorien som oftest rapporterer om seksuell trakassering, mens aldersgruppen 50-59 har høyest andel meldinger om andre typer trakassering/mobbing.

1,6 % av respondentene at de har opplevd seksuell trakassering – 2,2% av kvinner og 0,9% av menn. Andelen er høyere (3 %) blant personer mellom 18-39 år. Andelen blant stipendiater isolert sett er enda høyere med 4 %.

6 respondenter rapporterer om seksuelle overgrep (dvs. at de har "opplevd at noen har skaffet seg seksuell omgang med dem ved bruk av vold, eller at de har følt seg tvunget, truet eller presset til seksuell omgang"). På nasjonalt plan kommer 7 av 18 rapporter om seksuelle overgrep fra stipendiater; dette utgjør 39 % (sterk overrepresentasjon).

Kartleggingen viser at 9 av 10 som har opplevd mobbing eller trakassering det siste året angir at det er "Andre årsaker" enn punktene lovverket setter som standard for hva som anses som trakassering / mobbing (f.eks kjønn, alder, etnisitet, eller legning). Kartleggingen går ikke inn på hva "Andre årsaker" består i. Blant dem som oppgir konkrete årsaker til trakassering er kjønn det vanligste.

Rektoratet har i UiOs offisielle respons på undersøkelsene vist til at det er iverksatt en rekke tiltak siden høsten 2017, bl.a. obligatoriske lederkurs og bedre nettressurser. Se f

eks [www.uio.no/om/aktuelt/aktuelle-saker/2019/trakassering-kartlegging-funn.html](http://www.uio.no/om/aktuelt/aktuelle-saker/2019/trakassering-kartlegging-funn.html)  
Fakultetet og instituttet påser at alle med ledelsesansvar tar slike kurs. Det er foreløpig obligatorisk for valgt ledelse og strekt anbefalt for ledere av forskningsgrupper og større prosjekter.

Med utgangspunkt i et initiativ og et forslag fra Cecilia Bailliet har fakultetet utarbeidet et Verdigrunnlag for likestilling og mangfold i forskning. Dokumentet er forankret i UiOs Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold og fakultetets tiltaksplan for likestilling og mangfold.

Verdigrunnlaget er [publisert på LIMUs nettsider](#) og vedlegges også her.

Det er planlagt et allmøte ved fakultetet om rapporten og verdigrunnlaget og instituttvise arrangementer. IOR planlegger en instituttlunsj om dette, antagelig 8.oktober.

Instituttleder innleder til diskusjon.

**Vedlegg:** Verdigrunnlag for likestilling og mangfold i forskning, Det juridiske fakultet

### 3. Eventuelt

<b>Enhet:</b>	Institutt for offentlig rett		
<b>Dato:</b>	03.10.2017		
<b>Deltagere (navn og stilling):</b>	Kontorsjef Øyvind Henden, verneombud Elisabeth Wenger-Hagene, avdelingsleder Guro Frostestad		

Tallfesting:	Sannsynlighet:	1 - tenkelig	2 - har skjedd	3 - har skjedd flere ganger
	Konsekvens:	1 - forbigående skade	2 - varig skade	3 - død

Arbeidsoppgaver	Deloppgaver	Farer	Sannsynlighet (1-3)	Konsekvens (1-3)	Risiko	Forebyggende tiltak	Sikker jobb-analyse	Tidsfrist	Ansvarlig	Status
Forskning på kontor		Dårlig luft	3	1	⚠ 3					
Forskning på kontor		Sitteplager	3	1	⚠ 3					
Forskning på kontor	I noen perioder jobbes det intensivt med skrivevirksomhet	Senebetenmelse	3	1	⚠ 3					
Undervisning		Stalkers	2	1	✅ 2					
Undervisning		Plagsomme studenter	2	1	✅ 2					
Seminarer		Plagsomme gjester	2	1	✅ 2					
Seminarer	Matservering	Skolding og søl	2	1	✅ 2					
Seminarer	Matservering	Allergiske reaksjoner	1	1	✅ 1					
Brukerkontakt	Opptreden i media	Trakassering	2	1	✅ 2					
Brukerkontakt		Kontaktsøkende personer	2	1	✅ 2					
Brukerkontakt		Drapstrusler	2	1	✅ 2					
Reiser	til risikoområde	Sykdom	1	3	⚠ 3					
Reiser	til risikoområde	Kriminalitet	2	3	❌ 6					
Reiser	til risikoområde	Krig	1	3	⚠ 3					

Arbeidsoppgaver	Deloppgaver	Farer	Sannsynlighet (1-3)	Konsekvens (1-3)	Risiko	Forebyggende tiltak	Sikker jobb-analyse	Tidsfrist	Ansvarlig	Status
Reiser	til risikoområde	Bortføring	1	3	⚠ 3					
Reiser	til risikoområde	Katastrofe	1	3	⚠ 3					
Reiser		Ulykker	1	3	⚠ 3					
Reiser		Sykdom	1	3	⚠ 3					
Reiser		Kriminalitet	1	3	⚠ 3					
Administrasjon på kontoret		Dårlig luft	2	1	✅ 2					
Administrasjon på kontoret		Sitteplager	2	1	✅ 2					
Administrasjon på kontoret		Senebetennelse	2	1	✅ 2					
Administrasjon førstelinje	Brukerkontakt	Plagsomme gjester	2	1	✅ 2					
Adminstrasjon	Bæring	Kink i ryggen	2	1	✅ 2					
Generelt: psykososiale arbeidsmiljøproblemer		Uønsket (seksuell og annen) oppmerksomhet / trakassering / personangrep	2	2	⚠ 4					
Generelt: kontorlokaler i et gammel bygg		Tak / deler av tak kan rase ned	2	3	❌ 6					
Generelt: kontorlokaler i et gammel bygg		Fall pga bratte og mørke trapper	1	3	⚠ 3					
Generelt: kontorlokaler i et gammel bygg		Gammel heis rykker eller stopper	2	1	✅ 2					

Arbeidsoppgaver	Deloppgaver	Farer	Sannsynlighet (1-3)	Konsekvens (1-3)	Risiko	Forebyggende tiltak	Sikker jobb-analyse	Tidsfrist	Ansvarlig	Status
Generelt: kontorlokaler i et gammel bygg		Kronglete lokaler - evakuering	1	3	⚠ 3					
Generelt: beliggenhet i sentrum og til delts åpne dører		Tyveri	3	1	⚠ 3					
Generelt: beliggenhet i sentrum og til delts åpne dører		Uvedkommende tar seg inn i lokaler	3	1	⚠ 3					
Generelt: beliggenhet i sentrum og til delts åpne dører		Terrormål (i seg selv og nabobygg / områder)	2	3	⊗ 6					
					✔ 0					
					✔ 0					
					✔ 0					
					✔ 0					
					✔ 0					
					✔ 0					
					✔ 0					
					✔ 0					
					✔ 0					
					✔ 0					
					✔ 0					
					✔ 0					

# Universitetet i Oslo

<b>Enhet/Aktivitet</b>	<b>Institutt for offentlig rett</b>					
<b>Dato:</b>	13.08.2019					
<b>Deltagere (navn og stilling):</b>	Kontorsjef Øyvind Henden, verneombud Elisabeth Wenger-Hagene, verneombud Margrethe Østbø, avdelingsleder Guro Frostestad					

Tallfesting:	Sannsynlighet:	1 - Usannsynlig	2 - Lite sannsynlig / skjeldent	3 - Mindre sannsynlig / enkelttilfeller	4 - Sannsynlig / peiodevis	5 - Svært / kontinuerlig
	Konsekvens:	1 - Ubetydelig / ufarlig	2 - Liten / mulig påvirkning / en viss fare / mindre alvorlig	3 - Middels / betydelig	4 - Stor / alvorlig	5 - Katastrofal / svært alvorlig

Arbeidsoppgaver	Deloppgaver	Uønsket hendelse	Fare	Sannsynlighet (1-5)	Konsekvens (1-5)	Risiko	Forebyggende tiltak	Kommentar
Arbeid på kontor (både enekontor og kontorfellesskap)		Dårlig luft	Tretthet, hodepine, allergisk reaksjon	4	2	8	Sitte kortere tid på kjente problemkontor / sikre funksjonell ventilasjon	Noen av våre lokaler er i et gammelt bygg, med gammelt ventilsjonssystem.
Arbeid på kontor (både enekontor og kontorfellesskap)		Ensformig arbeidsstilling	Sittepenger	4	2	8	Hev senk pult, gode kontorstoler	Alle som ønsker det har fått hev senk pult og nye stoler. Alle ansatte har også fått tilbud om arbeidsplassvurdering av BHT.
Arbeid på kontor (både enekontor og kontorfellesskap)	I noen perioder jobbes det intensivt med skrivevirksomhet	Ensformig arbeidsstilling	Senebetennelse	3	3	9	Håndleddstøtte til tastatur og mus i tastaturet	Utstyr kjøpes inn ved behov
Arbeid i kontorfellesskap		Støy og distraksjoner	Stress	5	3	15	Fokus på individuelle behov og arbeidskultur. Tilby støyreducerende øretelefoner, bruke BHT	

# Universitetet i Oslo

Arbeidsoppgaver	Deloppgaver	Uønsket hendelse	Fare	Sannsynlighet (1-5)	Konsekvens (1-5)	Risiko	Forebyggende tiltak	Kommentar
Undervisning			Stalkers	3	2	6	Adgangskontroll	
Undervisning			Upassende/uønsket oppførsel	3	3	9	Adgangskontroll, støttende tilstedeværelse	Ved et tilfelle leide fakultetet inn vokter
Seminarer			Upassende/uønsket oppførsel	3	3	9	Adgangskontroll, støttende tilstedeværelse	Bortvisning har skjedd
Seminarer	Matsservering		Skolding og søl	1	4	4		Instituttet har utstyr (branngel mv.) i førstehjelpsskrin
Seminarer	Matsservering		Allergiske reaksjoner	1	4	4	Anledning til å opplyse om allergier ved påmelding. God merking av spesialmat	
Gjester og ansatte i utsatt posisjon	Voldstrusler, politisk forfølgelse			3	3	9	Individuelle planer, f.eks. anonymisering/ usynliggjøring i systemer	
Brukerkontakt	Opptreden i media		Trakassering	3	2	6	De ansatte kan selv velge grad av eksponering i media.	Pressekontakt tar henvendelser til instituttet.
Brukerkontakt			Upassende/uønsket oppførsel	3	2	6	Adgangskontroll	
Brukerkontakt			Drapstrusler	1	4	4	De ansatte kan selv velge grad av eksponering i media.	
Reiser til risikoområde			Sykdom	3	3	9	Ansatte må sørge for tiltrekkelig vaksinerings, og fornuftig oppførsel ved reiser.	

# Universitetet i Oslo

Arbeidsoppgaver	Deloppgaver	Uønsket hendelse	Fare	Sannsynlighet (1-5)	Konsekvens (1-5)	Risiko	Forebyggende tiltak	Kommentar
Reiser til risikoområde			Kriminalitet	3	5	15	Slike reiser er ikke pålagt.	Ved behov dekkes utgifter til tiltak som reduserer risiko (trygt bosted, tryggere ferdsel med f.eks taxi)
Reiser til risikoområde			Krig	1	5	5	Slike reiser er ikke pålagt.	
Reiser til risikoområde			Bortføring	1	5	5	Slike reiser er ikke pålagt.	Ved behov dekkes utgifter til tiltak som reduserer risiko (trygt bosted, tryggere ferdsel med f.eks taxi)
Reiser til risikoområde			Naturkatastrofe	1	5	5		Ved behov dekkes utgifter til tiltak som reduserer risiko
Reiser utenfor kjente risikoområder			Ulykker	1	5	5		Reiser bør kjøpes gjennom UiOs reisebyrå slik at arbeidsgiver vet hvor de er
Reiser utenfor kjente risikoområder			Sykdom	1	3	3		
Reiser utenfor kjente risikoområder			Kriminalitet	1	3	3		
Administrasjon førstelinje	Brukerkontakt		Upassende/uønsket oppførsel	3	3	9	Alarmknapp montert i resepsjon	



# Universitetet i Oslo

Arbeidsoppgaver	Deloppgaver	Uønsked hendelse	Fare	Sannsynlighet (1-5)	Konsekvens (1-5)	Risiko	Forebyggende tiltak	Kommentar
Administrasjon	Bæring		Kink i ryggen	2	2	4	Lei inn flyttehjelp ved behov. Ha tilstrekkelig med traller	Instituttet har god dekning av traller, og bruker flyttebyrå ved behov
Generelt: psykososiale arbeidsmiljøproblemer			Uønsket (seksuell og annen) oppmerksomhet / trakassering / personangrep	2	2	4	Gjøre UiOs rutiner for varsling, prosedyrer ved mobbing og trakassering, samt seksuell trakassering tilgjengelig og kjent for ansatte. Og ivareta ansatte ved god personaloppfølging. Nyansatte vil få informasjon ved tiltredelse	Det er viktig at ledelsen har fokus på dette, og at tilfeller blir tatt alvorlig. Det er viktig at ansatte sier i fra om kritikkverdige forhold
Generelt: kontorlokaler i et gammel bygg			Tak / deler av tak kan rase ned	2	4	8	Jevnlige vernerunder	
Generelt: kontorlokaler i et gammel bygg			Fall pga bratte og mørke trapper	1	4	4	God belysning, trappemerking (ledestriper)	Generelt for alle bygninger, er tatt opp i LAMU
Generelt: kontorlokaler i et gammel bygg			Gammel heis rykker eller stopper	3	1	3	Varsle via alarmknapp	
Generelt: kontorlokaler i et gammel bygg			Kronglete lokaler - evakuering	2	4	8	De ansatte må gjøres kjent med nødutganger	Dette skjer på introduksjonsrunden
Generelt: beliggenhet i sentrum og til delts åpne dører			Tyveri	3	3	9	Adgangskontroll	Dette skjer dessverre med jevne mellomrom

# Universitetet i Oslo

Arbeidsoppgaver	Deloppgaver	Uønsket hendelse	Fare	Sannsynlighet (1-5)	Konsekvens (1-5)	Risiko	Forebyggende tiltak	Kommentar
Generelt: beliggenhet i sentrum og til delts åpne dører			Uvedkommende tar seg inn i lokaler	3	2	6	Adgangskontroll	Dette skjer dessverre med jevne mellomrom
Generelt: beliggenhet i sentrum og til delts åpne dører			Terrormål (i seg selv og nabobygg / områder)	1	5	5		
Generelt	Tilkalle ambulanse	Akutt sykdom		2	4	8	Førstehjelpskurs gis jevnlig ved fakultetet	Mange personer er innom bygget så vel ansatte som gjester /studenter.
Generelt	Tilkalle ambulanse	Hjertestans	Død	2	5	10	Førstehjelpskurs gis jevnlig ved fakultetet.Hjertestarter	Mange personer er innom bygget så vel ansatte som gjester /studenter.
						0		
						0		
						0		
						0		
						0		
						0		
						0		
						0		
						0		
						0		
						0		
						0		
						0		
						0		

### Søknadsoversikt interne midler ved IOR 2019

Internasjonalisering - 500 000 utlyst til Professorer, førsteamanuenser, postdoktorer og stipendiater - tiltak 800052			
Faglige reiser - 50 000 kr utlyst til Professorer, førsteamanuenser og postdoktorer - tiltak 890011			
Gjesteforelesninger - 50 000 kr utlysning til Professorer og førsteamanuenser - tiltak 801001			
Annen faglig aktivitet - 200 000 kr utlyst til førsteamanuenser og professorer - tiltak 800134			
Språkvask, publiseringstøtte - 50 000 kr utlyst til Professorer, førsteamanuenser, postdoktorer og stipendiater - tiltak 700062			
Navn	Aktivitet	Søknadsbeløp	Innvilget beløp
Amanda Cellini	Presenting at two conferences; Law and Society annual conference in Washington and the Refugee Law Institute annual conference in London	4500	4500
Alf Petter Høgberg	Eskelandseminaret på Slirå avholdes 27.-29. september, og det søkes støtte til dekning av reiseutgifter (Vy t/r Oslo-Slirå) for innleiderne. Program må eventuelt ettersendes.	20000	20000
Antoinette Scherz	Council for European Studies 26th International Conference of Europeanists, Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, Spain, June 20-22, 2019	10000	15000
Antoinette Scherz	ECPR 2019 Joint Sessions of Workshops, 8 - 12 April, Mons, Belgium	15000	
Arvid Aage Skaar	Jeg har behov for å reise til land i Europa for å innhente materiale til min bok om Permanent Establishment	15000	15000
Arvid Aage Skaar	Deltakelse på IFA Kongress i London 8-15 september 2019	27200	15000
Cecilia Bailliet	I have been invited by Dr. Anne Peters and Dr. Armin von Bogdandy to present my research at a colloquium they are organizing for me at the Max Planck Institute in Germany in the Fall 2019 on my sabbatical research: The Contribution of the Inter-American Court of Human Rights to the construction of a jus commune of peace. I have also been invited by Mikkel Madsen to present my research at ICOURTs in Copenhagen also in the Fall 2019. I have to cover my own travel and lodging costs.	15000	15000
Cecilia Bailliet	European Society of International Law Conference 2019	15000	15000
Cecilia Bailliet	Max Planck Conference on the Inter American System, Heidelberg on July 16-17, 2019, I am invited to present my research on the contribution of the Inter-American Court of Human Rights to the Jus Commune of Peace	15000	15000

Christina Voigt	Jeg søker om midler for å delta på en workshop i Santiago (Chile). Dette er en workshop hvor forhandler fra hele verden møtes for å forberede seg på forhandlingene under neste klimatoppmøte i Santiago de Chile, desember 2019.	15.000	0
Daniel Naurin	Se bilaga	15000	15000
Daniel Naurin	Conference attendance, EUSA and APSA	25000	25000
Emma Brandon	Visiting Scholar at the Lauterpacht Centre for International Law at the University of Cambridge in the United Kingdom, September 24, 2019 to December 12, 2019.	35 000	35000
Emma Brandon	The Hague Academy Summer 2019 Course in The Hague	15000	15000
Freya Baetens	Støtte til å gjennomføre konferanse ved IOR 13 June 2019 and 12 De	40000	0
Freya Baetens	ASIL Annual Conference (Washington) - please see attachment	25000	25000
Ingrid Birgitte Lund	Forskningsopphold på Oxford i England vårsemesteret 2019	50 000	50 000
Ingvild Bruce	Til deltakelse på Justice for all? Nordic Seminar on Criminal Law, Procedural Law and Criminology i Åbo, Finland	6000	6000
Johan Boucht	Nordisk strafferettsworkshop i Åbo 21.-23. august + resten til faglig reise til Karlstad.	10 000	10 000
Johan Wibye	Kursdeltagelse i Oxford/ Seminar ved King's College London	9608	10000
Jørgen S Skjold	Jeg planlegger tur til Glasgow Uni. i la. Våren 2019. Biveileder har arbeidsplass her og har foreslått at jeg kommer dit for et kortere opphold hvor jeg bla. legger frem deler av mitt arbeid i prosjektet for fagmiljøet. I anledning denne reisen ønsker jeg å undersøke muligheten for å inkludere en tur til Oxford Uni. for å besøke ekstern kommentator fra min midtveis og legge frem deler av prosjektet i fagmiljøet der. Mulighet og tidspunkt for det siste er ikke avklart på nåværende tidspunkt.	20000	20000

Avslag

Application EUI.pdf

Søknad om internasjoniseringsmidler Bruce 2019.docx

Maria Hjort Astrup	Dubrovnik, Kroatia, 27.-31. mai 2019.	9000	9000
Mikael Holmgren	I mainly intend to use the funds for a paper presentation at the American Political Science Association's Annual Meeting & Exhibition, August 29 – September 1, 2019, in Washington DC, USA. Any potentially left-over funds will be used for either the annual Midwest Political Science Association conference, April 4-7, 2019, Chicago, USA, or the annual European Political Science Association conference, June 20-22, 2019, Belfast, Northern Ireland. All three conferences are central venues for engaging with international political science research on courts and judicial politics, but with the APSA conference being the largest and most prestigious.	25000	25000
Nicola Strain	Application to attend The Hague Academy of International Law's Summer Course in The Hague (Netherlands) in July 2019.	15000	15000
Silje Synnøve Lyder Hermansen	European Union Studies Association, Mai 2019, Denver	25000	25000
Szilárd Gáspár-Szilágyi	University of Barmberg, Germany	15000	15000
Svein Eng	Verdenskongress i rettsfilosofi. Sveits, Lucern. Juli 2019. 7 dager. Innbudt til å holde to seminarforelesninger.	15000	15000
Svein Eng	Søknad om ekstrabevilgning til deltagelse på Verdenskongress i rettsfilosofi. Sveits, Lucern. Juli 2019. 7 dager. Innbudt til å holde to seminarforelesninger.	8000	0
Tori Loven Kirkebø	Jeg har sendt inn søknad med abstract for å delta på 'Business and Human Rights - Young Researchers Summit' på Universitet i St. Gallen 11-12. april 2019. Dersom jeg får tilslag (tilbakemelding innen 15.12) dekkes mat og opphold, men ikke reise. I tillegg har jeg sendt inn abstract for å presentere paper på LSA i Washington D.C. 30.05 - 02.06 (tilbakemelding ventes innen 01.01.2019). Her må alle utgifter dekkes selv. Jeg søker derfor om midler for å dekke reise til St. Gallen (ca. 2000 NOK) og midler til reise og opphold i Washington D.C. (ca. 10 000). Begge søknadene er avhengig av at jeg får tilslag på søknad. Dersom jeg får tilslag på søknad forventes tilnærmet ferdige artikler for å presenteres. Disse vil i tilfellet sendes til internasjonale tidsskrift.	12000	12000

Ulf Stridbeck	American Psych&Law Conference, Portland, Oregon, 14-16 mars 2019	25000	25000
Ulf Stridbeck	Europeiske Psych&Law conference 2019, Santiago de Compostela, Spain, July 17-20, 2019.	15000	15000
Ulf Stridbeck	Shaken baby syndrome-prosjekt - reise / møtemidler	13 000	13000
Ulf Stridbeck	Årlig konferanse. EIN (European Innocence Network) (som jeg har vært med i fra planleggingsstadiet). Amsterdam, 8-9. november.	10000	10000
Øyvind Stiansen	Jeg (postdoc ved PluriCourts fra 1. Juli, nå forsker samme sted) søker med dette internasjonalsiseringstilskudd fra Institutt for Offentlig Rett for å delta på The Annual Meeting of the American Political Science Association i Washington DC fra 29 August til 1. September og en tilknyttet pre-conference 28. August. Jeg skal presentere paperet "Fairness and harm: Individual opinions in the European Court of Human Rights" på konferansen. Konferansen er den viktigste statsvitenskapelige konferansen i verden og er derfor en viktig mulig til å møte og knytte nettverk til statsvitere som jobber med rettspolitikk og folkerett.	23253	23253
Øyvind Stiansen (PluriCourts)	Jeg søker midler til å delta på ECPR's ECPR Joint Sessions of Workshops i Mons, Belgia 8-12 April 2019. Deltakelse på denne konferansen vil gi meg mulighet til å få tilbakemeldinger fra og knytte nettverk til andre forskere internasjonalt som bruker liknende metoder for andre domstoler. Jeg søker midler for å dekke flyreise og hotell.	12900	12900
Wadahlseminaret	Støtte til gjennomføring av det årlige Wadahlseminaret januar 2020.	15000	
<b>Total</b>		<b>585961</b>	<b>516153</b>

15 000 kr ble tildelt i 2018, da ble kun 2000 kr brukt.

Kostnadsoverslag APSA 2019.xlsx

## 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 mangfold<sup>1</sup> og fakultetets Tiltaksplan for likestilling og mangfold<sup>2</sup>. 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 forskerstilling og lederstillinger innen forskning er et mål for fakultetet. Fakultet vedtar løpende tiltaksplaner for likestilling og mangfold for å sikre arbeidet med dette.<sup>3</sup>

### 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.

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

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

<sup>3</sup> <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 mangfold<sup>4</sup>

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.<sup>5</sup> Fakultetet vil selvsagt følge opp statuttene.

---

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

<sup>5</sup> <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.<sup>6</sup>

**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/>

---

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