

Til: Instituttrådet ved Institutt for offentlig rett

Dato: 28.5.2021

Innkalling til instituttrådsmøte ved IOR fredag 4.6.2021 kl 12:15-14:00 på Zoom

1. Orienteringssaker

a. Tidspunkt for neste rådsmøte.

Instituttledelsen vil legge fram forslag til tidspunkt i møtet. Ta med oppdatert kalender.

b. Nye rådsmedlemmer og valg

Senest høsten 2021 skal det gjennomføres valg av ny instituttleder og nestleder for 2022-2025, valg av nye instituttrådsrepresentanter for midlertidig vitenskapelig ansatte ved IOR for 2022-2023, og suppleringsvalg for to ledige verv som hhv rådsmedlem og vararepresentant¹ fra de administrativt ansatte for perioden fram til 31.12.2023. Fakultetsstyret oppnevnte i desember følgende valgkomite for IOR, etter forslag fra instituttrådet:

- Professor Malcolm Langford, med professor Anders Løvlie som møtende vara
- Professor Kirsten Sandberg. Møtende vara: stipendiat Birgitte Hellesnes.
- Rådgiver Elisabeth Wenger-Hagene
- Studentrepresentant Øystein Stikbakke, vitasskoordinator ved IOR. Stikbakke avslutter sin studietid i juni. Dekanen har derfor oppnevnt student Anja Tryti til nytt studentmedlem. Tryti er ansatt ved IOR som vitass, og hun er Stikbakkes etterfølger som vitasskoordinator.

Juristenes studentutvalg (JSU) utpeker to nye studentrepresentanter hvert semester. For vårsemesteret 2021 er representantene Nicholas Bertheau Solem og Johann Bull-Berg.

¹ Førstekonsulent Marit Fosse har fratrudd sin stilling ved IOR og er dermed løst fra vervet som møtende rådsmedlem. Margrethe Østbø fungerer inntil videre i vervet som fast møtende rådsmedlem fra administrasjonen, sammen med Elisabeth Wenger-Hagene. Stephanie Schmöltzer har også fratrudd sin stilling ved IOR og er dermed løst fra vervet som 2.vararepresentant for de administrativt ansatte. Vervet står inntil videre tomt, men Shima Høegh-Omdahl oppnevnes av instituttleder som settemedlem for de administrativt ansatte dersom det oppstår behov for dette innen suppleringsvalg kan gjennomføres. Høegh-Omdahl er den eneste gjenstående i administrasjonen som utvilsomt er valgbar til rådet.



Til informasjon for nye rådsmedlemmer:

Instituttrådet er et rådgivende organ for instituttleder. Instituttrådets medlemmer bør gjøre seg kjent med instituttets reglement, som ligger på IORS nettsted:

<http://www.jus.uio.no/ior/om/organisasjon/reglement/>

Rådsmedlemmer som ønsker det kan få en introduksjon til instituttøkonomien og/eller andre tema fra kontorsjef Øyvind Henden. En skriftlig presentasjon kan lastes ned her:

<http://www.jus.uio.no/ior/om/organisasjon/instituttadet/dokumenter/20160229-introduksjon-til-instituttokonomien.pdf>

En summarisk presentasjon av instituttet kan lastes ned her:

<http://www.jus.uio.no/ior/om/organisasjon/instituttadet/dokumenter/20160209-presentasjon-av-ior.pdf>

c. HMS – med særlig vekt på smittevernstiltak

Den pågående koronavirus-pandemien har medført behov for ekstraordinære tiltak. Etter en lengre periode med sosial nedstengning av Oslo er gjenåpningen nå påbegynt. IOR opprettholder imidlertid ekstraordinære tiltak for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for vitassene, som normalt sitter i kontorfellesskap på 3-12 personer.

Det er ellers fortsatt jevnlig mindre utfordringer med det fysiske arbeidsmiljøet som følge av byggenes tilstand – både gamle DB og nye DJ.

d. Gjennomførte disputaser ved IOR siden forrige rådsmøte

Jørgen Sørsgard Skjold forsvarte fredag 19. mars 2021 avhandlingen «Countermeasures in International Law. Functions, Limits and Systemic Relevance» for graden ph.d.

e. Bedømmelser

Ingvild Bruce har mottatt positiv bedømmelse av sin doktoravhandling «Preventive Use of Surveillance Measures for the Protection of National Security. A normative and comparative study of Dutch, Norwegian and Swedish law». Disputasen avholdes mandag 14. juni. Vi håper at de nye reglene for arrangementer vil komme til anvendelse, slik at 20 personer kan delta.

Bård Sverre Tuseth leverte torsdag 15. april sin doktoravhandling «Trykkefrihed bør finde Sted. Grunnloven § 100 fra 1814 til 1905» til bedømmelse for graden ph.d. Det juridiske fakultet har oppnevnt følgende bedømmelseskomite: professor emerita Kirsti Strøm Bull, Institutt for privatrett, UiO (leder), professor Mats Kumlien, Uppsala, og professor Heikki Pihlajamäki, Helsinki.

Instituttet gjennomførte prøveforelesninger 5. mars for den ledige stillingen som førsteamanuensis i forvaltningsrett. Sigrid Stokstad og Olav Haugen Moen prøveforeleste. Stokstad har takket ja til tilbud om stillingen og tiltrer 9. august.

f. Personal – oppdateringer om faste og langvarige tilsetninger

Alain Zysset tiltrådte 3. mai i en toårig forskerstilling innen filosofi ved PluriCourts.

Ida Gundersby Rognlien tiltrådte 3.mai i en toårig stilling som postdoc ved IOR tilknyttet prosjektet PrisonHealth.

Hanne Lillemork tiltrådte 3.mai i en fireårig som stipendiat ved IOR tilknyttet prosjektet Evidently Rape.

Jørgen Skjold tiltrådte 6.mai i en fireårig postdocstilling ved PluriCourts.

Professor Anne Robberstad går av for aldersgrensen ved vårsemesterets slutt. Robberstad fortsetter som emerita ved IOR.

ITU vedtok 15.mai at Nils Gunnar Skretting tilbys fast stilling som undervisningslektor ved fakultetet.

g. Vitassprosjektet

Instituttledelsen har som ambisjon å øke antall vitasser ved IOR og styrke vitassenes arbeidsmiljø. En viktig del av dette prosjektet er å øke bevisstheten hos IORs ansatte om vitassordningen, med sikte på at flere bidrar til å rekruttere gode søkere og til å skaffe midler til vitass-stillinger. Rådsmedlemmene oppfordres med dette til å gå foran i dette arbeidet.

Det er et viktig mål for ledelsen å øke antall vitasser på instituttet. Ett tiltak som er blitt iverksatt siden våren 2020 er at instituttledelsen stiller krav ved søknader om eksterntfinansiering om at midler til en eller flere vitass-stillinger inkluderes, så langt mulig. Ledelsen har også prioritert midler til å øke antall basisfinansierte stillinger fra høsten 2020.

h. Generelle betraktninger etter årets stipendiatsamtaler

Det har tatt noe lenger tid enn normalt å gjennomføre årets stipendiatsamtaler. Instituttledelsen orienterer muntlig.

Skriftlig oppsummering av årets samtaler vil som vanlig bli oversendt Det juridiske fakultet, sammen med de individuelle rapportene fra stipendiater og veiledere.

i. NFRs hovedsøknadsfrist for i år (10. februar 2021)

IOR og PluriCourts har levert fire søknader. Vi er også partnere i en rekke andre søknader, inkludert en større søknad sammen med ARENA til den såkalte «Fellesløft»-utlysningen. NFR har varslet at svar på søknadene vil foreligge i uke 25. IOR har også to SFF-søknader til behandling, og NFR vil 11.juni kunngjøre hvilke søknader som går videre til finalerunden i søknadsbehandlingen.

j. Fakultetets stillingsplan

Faste stillinger

Se diskusjonssak 2a under.

Åpne stipendiatstillinger

Fakultetet har de seneste årene hatt krevende økonomisk situasjon, samtidig som vi har hatt flere personer tilsatt i stipendiatstillinger enn det vi har øremerkede bevilgninger for. Av denne grunn ble det ikke lyst ut åpne stipendiatstillinger i en lang periode (men det har vært utlyst eksternt finansierte stipendiatstillinger knyttet til konkrete forskningsprosjekter). En åpen utlysning i 2020 har ført fram til at 3 stillinger blir besatt i løpet av 2021. Framover siktes det på semestervise utlysninger. For disse utlysningene vil instituttledelsen fortsatt jobbe for en prioritering av sentrale juridiske fag, men samtidig må det selvsagt avveies i forhold til kvalitet.

Administrative stillinger

Fakultetet har tilnærmet stillingsstopp for administrative stillinger. IOR har en ubesatt administrativ stilling som følge av den økonomiske situasjonen på lang sikt, og vi må regne med at dette blir en varig endring.

Instituttets basisadministrasjon er dessuten redusert med en stilling som følge av omorganiseringen av IT-støtte ved Det juridiske fakultet fom. 1.1.2020. UiO-styret har nå vedtatt en ny omorganisering av IT-feltet.

k. Forskningsprisen til Pluricourts

Styret ved Universitetet i Oslo har vedtatt at UiOs forskningspris for 2021 går til professor Andreas Føllesdal og professor Geir Ulfstein. Begrunnelsen er at de gjennom en tverrfaglig tilnærming lagt grunnlag for banebrytende forskning om det internasjonale rettssystemet.

l. Status for driften av et senter for fremragende forskning som en underenhet ved instituttet

PluriCourts-senteret ble etablert 1.4.2013, med professor Andreas Føllesdal som senterleder og professor Geir Ulfstein som nestleder. Senteret er tverrfaglig, med statsvitenskap, filosofi og rettsvitenskap som de sentrale fagdisiplinene. PluriCourts flyttet til nybygget Domus Juridica høsten 2019.

Senteret avvikles i 2023, sannsynligvis 30.9.2023 (SFFene som søker om det får 6 måneder forlengelse på grunn av covid-problematikken). Dette vil ha vesentlige konsekvenser for IORs øvrige virksomhet, av både økonomiske og faglige grunner. Instituttledelsen tar sikte på å legge fram en bred sak om disse problemstillingene for rådet i løpet av 2021.

2. Diskusjonssaker

a. Fakultetets stillingsplan: utlysning av en fast vitenskapelig stilling i 2022

Fakultetets langtidsbudsjett legger til grunn at det skal gjennomføres to utlysninger/tilsetninger per år i faste vitenskapelige stillinger, slik at totalt antall fast vit. ansatte ved fakultetet stabiliseres på ca. 90 årsverk. Vi må altså fortsatt regne med krevende diskusjoner om faglige prioriteringer.

I perioden 2008-2015 tilsatte IOR i all hovedsak fast vitenskapelig personale gjennom åpne utlysninger, begrenset kun av instituttets fagkrets. Fakultetsledelsen vedtok i 2015 å innføre ny praksis, med fagrettede utlysninger som norm. Stillinger i sivilprosess, forvaltningsrett, statsrett/menneskerettigheter, klarspråk, helserett/livsvitenskap, rettshistorie og forvaltningsrett (igjen) er utlyst fagspesifikt. Instituttet laget i 2018 en gjennomgang av behovet for nye stillinger. Hittil har instituttledelsen lagt prioriteringene i denne planen til grunn i diskusjoner om utlysninger.

Fakultetsledelsen har nå besluttet at det kan utlyses en stilling innen IORs fagkrets i løpet av 2022. Det tas nå sikte på en bred diskusjon ved instituttet høsten 2021 om hvordan utlysningen bør innrettes.

Instituttleder inviterte i mai til skriftlige innspill. Mange av de fast vit. ansatte har benyttet denne muligheten. Innspillene som har kommet peker i ulike retninger, men et gjennomgående trekk hos de fleste er at de peker på behov for å styrke undervisningskapasitetene på obligatoriske fag på master i rettsvitenskap. Flere innspill peker også på viktige udekkede forskningsbehov.

Instituttleder heller på denne bakgrunn mot å foreslå en ganske bred og åpen utlysning, men innen sentrale offentligrettslige fag og med sterk vekt på fakultetets behov for undervisningskrefter. Det vil sendes ut et kort notat om dette før møtet, og det vil bli gjort nærmere rede for vurderingene i møtet. Saken kan behandles grundigere i høstsemesteret.

b. Utpeking av fungerende nestleder for høstsemesteret 2021

Synnøve Ugelvik skal ha permisjon i høstsemesteret. Instituttleder tar derfor sikte på å utpeke en fungerende nestleder.

c. Arbeidsmiljøet ved IOR

Instituttledelsen jobber kontinuerlig med tiltak for å styrke arbeidsmiljøet ved instituttet. Rådet hadde høsten 2019 flere diskusjoner om hva som er hensiktsmessige tiltak. Tiltak innrettet mot vitassenes arbeidsmiljø er allerede vedtatt og påbegynt (se egen orienteringssak om Vitassprosjektet) –men dessverre hemmes denne innsatsen betydelig av de gjeldende smittevernstiltakene.

Instituttet har forsøkt å holde jevnlig instituttlunsjer digitalt under pandemien. Det har også vært avholdt et lengre seminar om klimasøksmålet åpent for hele fakultetet, og instituttet har vært med på å ta initiativ til å gjennomføre et seminar om Høyesteretts plenumsavgjørelser om myndighetsoverføring til EU-byrået, men som ble avvirket i regi av Senter for Europarett. Ansatte som har hatt behov for å bruke kontorene til undervisning eller til å ferdigstille avhandlinger har fått tillatelser til å være i DB. Det er ellers vanskelig å arbeide med arbeidsmiljøet når vi har vært pålagt en plikt om hjemmekontor, men instituttledelsen har forsøkt å holde kontakt til så mange som mulig underveis.

Arbeidsmiljødiskusjonene bør fortsette i det nye rådet. Arbeidsmiljøtiltak i form av mer sosiale rom i 3.etasje vil det bli fortsatt å arbeide med i høstsemesteret. Rådsmedlemmene inviteres som vanlig til å legge fram sine synspunkter.

Det er vanskelig å gjennomføre en ordinær serie med medarbeidersamtaler for alle fast vitenskapelig ansatte så lenge smittevernstiltakene er så strenge. Instituttleder vurderte det slik at de ordinære medarbeidersamtalene for alle burde utsettes til de kunne gjennomføres fysisk, men noen medarbeidersamtaler har vært avholdt, og instituttleder har stilt seg til rådighet for både korte og lengre samtaler. Det har vært avholdt medarbeidersamtaler med alle stipendiatene.

d. **Oppdatering om instituttets økonomi etter første tertial 2021:**

Nøkkeltall: Instituttet hadde per 1.1.2020 et akkumulert positivt resultat, også kalt inngående balanse (IB) eller "formue", på kr 370 000.

Regnskapsgjennomgang etter 1.tertial viser at instituttet 'gikk i null' i første tertial, om vi ser bort fra at den ekstraordinære covid-relaterte bonusutbetalingen av kr 7000 per ansatt kostet oss ca. kr 700 000. På grunn av bonusutbetalingen i april er vi imidlertid nå i rødt med kr 379 000. Kontorsjef regner imidlertid med lave kostnader i 2.tertial, slik at vi igjen vil nærme oss null.

Mange av prosjektene har utsatt aktivitet og tilhørende underforbruk på grunn av covid-pandemien. Dette er ikke kritisk, men det fører selvsagt til behov for flere rebudsjetteringer enn normalt, og i noen tilfeller utsatte inntekter for instituttet.

Forutsetningene som ble lagt til grunn for rådets behandling av 2021-budsjettet har i all hovedsak slått til. Det er således ingen økonomiske forhold som gjør det nødvendig å revurdere budsjettprioriteringene som instituttrådet gikk inn for høsten 2020. Det store bildet er at innsparingstiltakene som fakultet og institutter har iverksatt de siste årene har vært effektive, selv om vi har skjermet faglig aktivitet. Instituttets langsiktige kostnader er også betydelig redusert, slik at vi står godt forberedt til både nye kutt og avslutningen av PluriCourts i 2023. Handlingsrommet vi har skaffet oss er imidlertid i stor grad brukt opp nå. Det er uklart om vi kan opprettholde den økt tilsettingsraten for instituttfinansierte vitass-stillinger (opp fra to til fire stillinger fra og med høstsemesteret 2020) i 2022. Høsten 2021 starter tre nye vitasser.

e. **Høring om LIMUs tiltaksplan**

Likestillings- og mangfoldsutvalget (LiMU)² ved det juridiske fakultet har utarbeidet et utkast til tiltaksplan for perioden 2021 -2023.

Fakultetets tiltaksplan skal svare ut [UiOs tiltaksplan for Mangfold, likestilling og inkludering 2021 - 2024](#), men i sitt arbeid med planen har LIMU også tatt hensyn til ulike innspill fra blant annet fra MinoJur, Stipendiatrådet, FUNK-studentene og fra Dekanaten. Vedlagte utkast er nå sendt ut på høring med svarfrist 15. juni. Høringsinnspill kan sendes til assisterende fakultetsdirektør Oddrun Rangsæter, med kopi til sekretær for LIMU, Siri Martenson. Basert på høringsinnspillene vil Dekanaten i samarbeid med LIMU utarbeide den endelige tiltaksplanen for perioden. Den endelige planen vil vedtas av Dekanen.

Rådets medlemmer inviteres til å diskutere om IOR bør avgi en høringsuttalelse, og i så fall hvordan denne bør innrettes.

² <https://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/jus/ledelses-og-utvalgsmoter/limu/>

f. **Sommeravslutning**

Det er nå mulig å samle inntil 20 personer innendørs, og inntil 50 utendørs, selv om mange smittevernsanbefalinger taler for å bruke dette handlingsrommet med stor forsiktighet.

Instituttledelsen tar sikte på å gjennomføre en enkelt fysisk samling, for de som ønsker å delta (og som har mulighet til det innenfor smittevernsregimet), i forbindelse med instituttlunsjen 15.juni. Christoffer Eriksen vil innlede på fagseminaret, med etterfølgende samspising av mat i covid-vennlig format på trygg avstand i universitetshagen.

g. **Castbergseminaret 2021**

Det er fortsatt uklart om det vil bli mulig å gjennomføre et seminar i det formatet vi bruker for Castbergs minneforelesning/minneseminar i 2021.

h. **Instituttseminar høsten 2021**

Instituttleder ønsker om mulig å gjennomføre en heldagssamling høsten 2021, tentativt 14/15.oktober i Professorboligen, dersom det lar seg gjøre innenfor gjeldende smittevernstiltak.

Rådsmedlemmene inviteres til å gi sine synspunkter om hvilke temaer som bør prioriteres, og om seminarform.

3. Eventuelt

VEDLEGG – sak 2 e)

UTKAST: Tiltaksplan for likestilling og mangfold 2021-2023

Likestilling og mangfold er en forutsetning for at Det juridiske fakultet skal kunne oppfylle sitt samfunnsmandat. Våre kandidater vil gjennom utøvelsen av sitt yrke bidra til å løse viktige utfordringer for personer, institusjoner, organisasjoner og samfunnet. Dette sikres best om studenter og ansatte gjenspeiler befolkningen som helhet. At studenter og ansatte representerer bredden i samfunnet vil også styrke arbeids- og studiemiljøet ved vårt fakultet.

Fakultetet ønsker å fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet³, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 første ledd. Fakultetet ønsker at studenter og ansatte skal ha like muligheter.

Dette er prinsipper som fakultetet skal jobbe etter på alle virksomhetsområder. Under beskriver vi målsettinger og virkemidler for 1) studenter og studier og 2) ansatte

1) Studenter og studier

a) Rekruttering

Mål: Det juridiske fakultet har et mål om at våre studenter i størst mulig grad gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. Det juridiske fakultet ønsker et større mangfold og en balansert kjønnssammensetning blant studentene. Alle skal føle at de har en plass her uavhengig av blant annet kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, etnisitet og funksjonsevne.

Tiltak:

- Bidra til å sikre at UiO bruker studenter og ferdigutdannede som speiler et mangfold i sine rekrutteringskampanjer rettet mot videregående skole.
- Å synliggjøre studienes brede relevans, for å tiltrekke en mangfoldig søkergruppe.

³ Likestillings- og diskrimineringsloven definerer etnisitet slik: «Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk».

- Å arrangere åpen dag i Domus Juridica for å gjøre mulige søkere kjent med fakultetets ulike studieprogrammer og hva en studiehverdag på Det juridiske fakultet innebærer.
- Å samarbeide med, og hente kompetanse fra, Mangfold i Fokus i Akademia (MiFA).

b) Studiemiljø og studiekvalitet

Mål: Å legge til rette for trivsel for og integrering av alle studenter, uavhengig av faktorer som kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, etnisitet eller nedsatt funksjonsevne.

Tiltak:

- Å legge opp fadderuka slik at alle studenter blir integrert og ivaretatt.
- Å legge vekt på mangfold blant innlederne på alle arrangementene som fakultetet arrangerer for studenter, slik som under Fadderuka, Åpen dag og møter med arbeidslivsaktører.
- Å informere under fadderuka om hva som karakteriserer en kritisk, men saklig, faglig debattkultur og øke bevisstheten om hva netthets er og hvilke konsekvenser det kan ha for individer, miljøer og fagutvikling.
- Å ha jevnlig møter med Mino.Jur og også invitere til dialog med andre studentorganisasjoner, som for eksempel Funkisstudentene.
- Å videreføre, vedlikeholde og informere om retningslinjer som skal beskytte mot trakassering under eksterne arrangementer der fakultetets studenter deltar og hvor Det juridiske fakultet er delansvarlig.
- Å ha kunnskap om de behovene ulike studentgrupper har
- Å se, og å være særlig oppmerksom på, at studenter som representerer et utsatt mindretall, inkluderes.
- Å sørge for at viktig informasjon er tilgjengelig på engelsk.
- Å sikre at studenter og lærere vet hvem de skal henvende seg til om det er behov for tilrettelegging.
- Å tydelig fordele ansvaret for tilrettelegging.
- Å sørge for at informasjon om Studentombudet og dets rolle når ut til alle studentene.
- Å sørge for at det etableres en ressurside med informasjon om Universell utforming og tips til hvordan en best mulig kan tilrettelegge undervisningen for studenter med nedsatt funksjonsevne.

- Å bruke nasjonale merkedager som en anledning til å anerkjenne og skape kunnskap om ulike grupper. Dette er for eksempel den internasjonale kvinnedagen, Pride og Samefolkets dag.
- Å videreutvikle fakultetets nettside for kjønnsperspektiver i jusstudiet, samt arbeide videre med å utvikle ny litteratur om kjønnsperspektiver i de juridiske fagene.
- Å tilstrebe at undervisningsmaterieell og eksamensoppgaver gjenspeiler et mangfold.

c) Forberedelse til en yrkeskarriere

Mål: Å styrke studentenes ferdigheter på en måte som bidrar til å skape like muligheter og gode yrkesutøvere.

Tiltak:

- Å passe på at det arrangeres kurs i akademisk skriving og klarspråk.
- Å arrangere en åpen dag hvor studenter kan møte et mangfold av jurister med ulik kompetanse og bakgrunn – kjønn, etnisitet og funksjonsevne.
- Å støtte Mino.Jur med å legge til rette for erfaringsutveksling mellom studenter og jurister med etnisk minoritetsbakgrunn fra ulike typer arbeidsplasser, for eksempel ved hjelp av seminarer, foredrag, mentorering med mer.

2) Ansatte

a) Rekruttering

Mål: God og relevant forskning og undervisning forutsetter at Det juridiske fakultet ansetter de beste kandidatene.

Tiltak:

- Å bruke vit.ass.-rekruttering til å sikre bredere rekruttering til akademiske karrierer. Dette gjøres ved i utlysninger å spesielt oppfordre kvinner og personer med innvandrerbakgrunn og nedsatt funksjonsevne om å søke.
- Å sende informasjon om ledige vit.ass.-stillinger på e-post til alle studenter.
- Kjønn- og mangfoldperspektivet skal være en del av stillingsplanarbeidet.
- Faste vitenskapelige stillinger skal som hovedregel lyses ut som førsteamanuensis. Ulysninger av professorstillinger og utlysninger med førsteamanuensis/professor må begrunnes særskilt.

- Å utvikle bedre opplæring for bedømmelseskomiteer for å bevisstgjøre medlemmene om implisitte fordommer om kjønn og mangfold.
- Å utvikle klare retningslinjer for bedømmelseskomitéers arbeid for å hindre upartiskhet, bias og forskjellsbehandling av kandidater.
- Muligheten for å ta i bruk moderat kjønnskvoltering når to kandidater er likt eller tilnærmet likt kvalifisert skal benyttes i større grad.

b) Karrieremuligheter og ivaretagelse

Mål: Det er viktig at ansatte får like utviklingsmuligheter ved fakultetet. Alle ansatte skal ha like muligheter til å bli inkludert i arbeidsmiljøet, både faglig og sosialt. Kjønn- og mangfoldsperspektivet er en del av fakultetets lønnspolitikk.

Tiltak:

- Som del av en IA-bedrift følger Det juridiske fakultetet retningslinjene for tilrettelegging og inkluderende arbeidsliv for å sikre ivaretagelse av ansatte med midlertidig eller varig sykdom eller funksjonsnedsettelse. UiO har en egen seniorpolitikk.
- Å forebygge trakassering, inkludert seksuell trakassering, samt å legge til rette for sikre, effektive og formålstjenlige varslingsrutiner. Dette gjøres blant annet gjennom å gjøre uønsket seksuell oppmerksomhet til et obligatorisk tema i medarbeidersamtaler, inkludert informasjon om UiOs retningslinjer og varslingsrutiner.
- Fakultetets ledere skal delta på obligatoriske kurs om likestilling og diskriminering i regi av UiO.
- Å støtte kvinnelige vitenskapelige som har ulike lederverv på fakultetet.
- Å tilby kurs til alle ansatte og ledelse om bevissthet om mangfold og ubevisst diskriminering.
- Å sikre at instituttene legger til rett for god inkludering av fremmedspråklige medarbeidere og at de sikres et tilbud om norskkurs og norsk akademisk skrivekurs.
- Å sikre bevissthet om at maktulikheter mellom stillingskategorier, disipliner, fagretninger, mellom juniorer og seniorer og mellom vitenskapelige ansatte og teknisk-administrativt ansatte kan påvirke relasjonen mellom ansatte og påvirke arbeidsmiljøet negativt.
- Å sørge for at det faglige arbeidsmiljøet tematiseres jevnlig på institutt- og fakultetsseminarer og –møter, og i medarbeider- og oppstartsamtaler.
- Likestilling og mangfold skal være tema minst en gang i semesteret på instituttlederemøtet og i dekanatet, og årlig i Forum for forskerledere.

- Å sikre at et mangfold av faglige perspektiver og metoder er representert og møtes med respekt på fakultetet.
- Å ha en beredskap for hets og kritikk av ansatte i sosiale medier.
- Å arrangere medietreningskurs for midlertidige og faste vitenskapelig tilsatte.
- Å rekruttere bredt til lederoppgaver, komiteer og verv. Å inneha slike kan ha stor betydning for karriereutvikling, og det at utøverne av disse har ulik erfaringsbakgrunn, styrker ledelsen og komitearbeid ved fakultetet.
- Å bidra til at forskningsledelse og samarbeid foregår på en måte som legger til rette for at den enkeltes styrke kommer til sin rett og at deres rettigheter, utviklingsmuligheter og behov ivaretas.
- Forskerledere (for eksempel ledere av forskergrupper, faggrupper eller sentere) skal aktivt ta kontakt med stipendiater på gruppens ellers senterets fagområder og inkludere dem i fagmiljøet.
- Å arrangere samling for stipendiater som sørger for faglig oppfølging og rådgivning.
- Å gi vit.ass.-hjelp for stipendiater med barn under 13 i slutfasen. Kr 10 000 fordeles flatt til instituttene hvert år per stipendiat i slutfasen for å dekke dette.
- Å videreføre ordning med å tilby støtte til språkvask av avhandling.
- Å arrangere sosiale tiltak for stipendiatgruppa som kan bidra til å skape et inkluderende og godt arbeidsmiljø.
- Å oppfordre til og tilrettelegge for at kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser kan delta i UiOs sentrale ordninger for gruppene.
- Å støtte personer som er tidlig i sine karrierer som fast vitenskapelig ansatte ved vårt fakultet.

VEDLEGG – sak 2 a)

Inger-Johanne Sand
Institutt for offentlig rett
Det juridiske fakultet

31.05.21

Notat til rådsmøte 04.06.2021

Stillingsbehov for IOR fremover

Ved IOR er det i dag ansatt 32 personer i stilling som førsteamanuensis eller professor. Det er ca en tredjedel av førstestillingene ved fakultetet. Fakultetets langtidsplan er at det skal være mulig å utlyse to førstestillinger hvert år, men dette kan variere med budsjettsituasjonen. Fakultetet har nå hatt en gjennomgang av stillingsstrukturen for førstestillinger ved hele fakultetet. IOR er tildelt en stilling som kan utlyses våren 2022.

I 2014 hadde IOR en åpen utlysning av inntil tre stillinger. I denne runden var det 17 søkere. I 2015 ble det etter det ansatt tre førsteamanuenser (Malcolm Langford, Anders Løvlie, Synnøve Ugelvik). I perioden 2016-2018 ble det vedtatt prioritert nye stillinger på spesifikke fagområder: rettshistorie, helse rett, statsrett/menneskerettigheter, sivilprosess, og forvaltningsrett. Det førte til ansettelse på disse fagområdene i perioden 2017-2021 (Astrup Hjort, Øyrehagen Sunde, Befring, Kierulf, Winge/Stokstad). I tillegg fikk IOR en ekstern finansiert stilling i klarspråk (Nordrum). Christoph Hillion er overført fra NIFS til IOR og underviser primært i EØS-rett (2020). Ved utlysningene av stillinger på bestemte rettsområder har det vært markert færre søkere (1-5) enn ved den åpne utlysningen.

I 2018 ble det foretatt en omfattende gjennomgang og høringsrunde om stillingsstrukturen ved IOR (etter prioriteringen av stillingene nevnt ovenfor). Konklusjonen da var at det var behov for nye stillinger på sikt på en rekke fagområder, men at stillinger i forvaltningsrett og sivilprosess burde prioriteres først. En oppdatert versjon av denne gjennomgangen ble sendt på en høringsrunde til instituttets ansatte i begynnelsen av mai i år. Instituttet mottok synspunkter på denne fra åtte ansatte. I høringsuttalelsene pekes det på behov for nye stillinger på flere fagområder på enten kortere eller lengre sikt: forvaltningsrett/EU-rett, forvaltningsrett med spesialisering i velferds-, sosial- eller barnevern, forvaltningsrett med spesialisering på sanksjonssystemer, sivilprosess, miljørett, metode/rettskilder, strafferett og en mer åpen utlysning knyttet til en mer problem- og praksisorientert studiemodell. Andre ansatte har gitt uttrykk for at det generelt er et stort behov for en bedre dekning av lærerkrefter i mange sentrale obligatoriske fag på masterstudiet i rettsvitenskap.

Med grunnlag i denne høringsrunden og andre tidligere synspunkter fra ansatte er det åpenbart at det er behov for nye stillinger på flere felt, men at det er mange ulike synspunkter på hvilke som bør prioriteres. Flere har pekt på behovet for ansatte som kan undervise i flere sentrale fag. Det er samtidig en relativt bra dekning av interne lærere i mange fag, men hvert semester er det noen (varierende) fag som har for stor andel eksterne lærere. Det understreker behovet for lærere som kan undervise i flere fag. Det er åpenbart behov for bedre dekning av interne lærere i sivilprosess, men det er også fortsatt behov for flere lærere i ulike grener av forvaltningsretten. Det er også stort behov mer forskning på disse områdene. Metode er også et viktig fagområde der det er behov for en bedre dekning.

Instituttledelsens foreløpige oppsummering er at det nå kan være riktig å foreta en åpen utlysning slik at vi kan fange opp flere potensielle søkere uten at fagområdet er for snevert. Utlysning på bestemte fagområder er noen ganger viktige å gjennomføre, men det kan samtidig føre til at mange gode og potensielle søkere vil falle fra når det går for lang tid mellom utlysninger på deres fagområder. Det kan derfor være viktig å ha åpne utlysninger med jevne mellomrom for å gi en mulighet til flere gode søkere. En åpen utlysning kan kombineres med en viss avgrensning om at søkere med faglig bakgrunn fra noen av de sentrale undervisningsfagene der det er behov for interne lærere, kan bli prioritert ved en bedømmelse.

