DET JURIDISKE FAKULTET
UNIVERSITETET I BERGEN

FORELØPIG NOTAT

til

Fakultetsstyret

Jnr. Arkiv	Sak nr. 44/11 Styremøte 16.06.2011

FORSLAG TIL NY HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING 2011-2013

Bakgrunn

Fakultetets någjeldende "Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse ved Det juridiske fakultet 2008-2009" ble vedtatt av fakultetsstyret 05.02.08. Denne planen hadde opprinnelig varighet ut 2009, men ble senere forlenget fram til ny plan foreligger, jf. fakultetsstyrevedtak 14.12.2010. En intern arbeidsgruppe har nå laget et utkast til ny plan.

Mandatet for arbeidsgruppen har vært å utforme et utkast til ny handlingsplan for likestilling. Sammensetningen har vært slik:

Førsteamanuensis Anne Marie Frøseth Anfinsen, leder
Førsteamanuensis Sigrid Eskeland Schütz
Seniorrådgiver Per Gunnar Hillesøy
Seniorkonsulent Kristin Mathiesen

Innstillingen retter seg mot likestilling i vid forstand (et utvidet likestillingsbegrep), og omhandler følgende hovedpunkter:

- Bedre kjønnsbalanse blant de ansatte (vitenskapelige og administrative)
- Bedre integrering av utenlandske ansatte og gjester (gjesteforskere etc.)
- Kartleggingstiltak med sikte på å bedre grunnlaget for oppfølgingen og for neste planperiode

I tillegg kommer en innledende del, der begreper, bakgrunn, prioriteringer osv. behandles.

Planen bygger til en viss grad på den någjeldende planen for bedre kjønnsbalanser, men inneholder også vesentlige nyheter, i stor grad på bakgrunn av det utvidede likestillingsbegrepet og oppdaterte tall. Det er også tatt hensyn til det den nye likestillingsplanen for UiB sentralt, som ikke var endelig da fakultetets arbeidsgruppe la fram sitt utkast, men som nå er vedtatt. Det er ikke foreslått tiltak eller mål som er i strid med den sentralt fastsatte planen. Ikke minst er utkastet innenfor fakultetets strategiplan. Arbeidsgruppens utkast til ny handlingsplan er enstemmig.

Utkastet har vært drøftet i Studieutvalgets møte 1. juni og Forskningsutvalgets møte 6. juni. Uttalelsene derfra går fram av protokollene med vedlegg, og ligger også ved i saken her. I tillegg har det kommet en særskilt uttalelse fra gruppe Bs representanter i fakultetsstyret, FU og SU. Også denne ligger ved.

Nærmere om handlingsplanutkastet

Planutkastet gjelder for ansatte, både vitenskapelige og administrative. Det er delt i fire hoveddeler. Den første går gjennom virkeområdet, begreper og bakgrunn ellers. Det gjøres greie for det utvidede likestillingsbegrepet, herunder om likestilling og diskriminering som gjelder kjønn, alder, funksjonsevne osv. Det er også en kort gjennomgang av de ulike pliktene en arbeidsgiver har, både til å hindre diskriminering og fremme likestilling. Her presenteres også de foreslåtte prioriteringene, som er kjønnsbalanse og integrering. Det siste gjelder særlig arbeidstakere (faste, midlertidige og kortvarige) som ikke har norsk som morsmål eller førstespråk. Hoveddel II omhandler kjønnsbalansen i vitenskapelige og administrative stillinger, med presentasjon av status, inkludert en enkel historikk. Særlige utfordringer presenteres. I planutkastet pekes det på at også Det juridiske fakultet er en kjønnsdelt arbeidsplass, selv om utviklingen for de vitenskapelige synes å gå mot en bedre kjønnsbalanse. I administrasjonen kan det se ut som overrepresentasjonen av kvinner er i ferd med å bli enda større enn den har vært, unntatt i lederstillinger.

I denne hoveddelen presenterer arbeidsgruppen også de fleste målene og tiltakene i planperioden. Disse er konsentrert om rekruttering av kvinner til stipendidatstillinger, faste vitenskapelige stillinger og lederfunksjoner. For administrasjonen omtales rekruttering av menn til administrative stillinger.

I del III omtales integrering og samhandling i lys av kulturelt mangfold. Denne delen er vesentlig kortere enn del II, noe som i stor grad skyldes at erfaringsgrunnlaget er betydelig mindre. Det foreslås flere tiltak som gjelder språkopplæring, informasjon til fremmedspråklige ansatte og sosial integrering.

I del IV omtales dels mål og tiltak som gjelder for alt likestillingsarbeid, og dels mål og tiltak som skal bedre erfaringsgrunnlaget og hjelpe med arbeidet for neste planperiode.

Arbeidsgruppen har ikke laget noen gjennomføringsplan, og det er ikke angitt hvem som har ansvaret for hvilke tiltak. Det er heller ikke satt frister. Forslaget er at ledelsen utarbeider en gjennomføringsplan innen november 2011, og at resultatmålene blir evaluert skriftlig hvert kvartal.

For øvrig viser vi til planutkastet selv.

Høringsuttalelsene og behandlingen i FU og SU

Planutkastet har vært sendt til alle ansatte ved fakultetet, i tillegg til at det som nevnt har vært behandlet i FU og SU. I tillegg har JSU fått det til orientering og eventuell uttalelse. Det foreligger en høringsuttalelse fra gruppe B-representantene, pluss at både FU og SU har uttalt seg i møte.

- Uttalelsen fra gruppe B-representantene i fakultetsstyret, FU og SU

Disse er positive til det brede likestillingsbegrepet som brukes, og til mange av de foreslåtte tiltakene. Et sentralt punkt i uttalelsen gjelder mål og tiltak for å bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger. De peker på den historiske utviklingen, som etter deres mening tilsier at det kan være vel så tjenlig å satse på bredere rekrutteringstiltak som favner begge kjønn; kjønnsnøytrale tiltak.

Gruppe Bs representanter er videre skeptiske til forslaget om å gi kvalifiseringsstipend til kvinner som har hatt mange og tunge verv. Dette kan på lengre sikt gi nye ubalanser. En kjønnsnøytral kompensasjon kan de derimot støtte.

Forslaget om å gi større forlengelse av stipendiatperioden ved permisjoner støttes, men det bør vurderes nærmere hvordan dette skal skje for de som har kortere permisjoner eller arbeider i delstilling i permisjonstiden.

Målsetningen om 50% kvinnelige forskningsledere i løpet av planperioden kan framstå som urealistisk, og kan ha uønskede bivirkninger.

Videre er gruppe B-representantene noe skeptiske til den forståelsen av likestilling som planutkastet legger til grunn. Den som er brukt av UiB sentralt, synes å treffe bedre.

Det vises ellers til den fullstendige uttalelsen fra gruppe Bs representanter.

- Uttalelsene fra FU og SU

Disse omtales samlet, fordi de i stor grad dreier seg om de samme punktene.

FU stiller spørsmålet om planen, med sine mange og til dels tunge mål og tiltak, er noe for krevende. Utvalget bemerker også at gjennomføringsplanen kanskje burde vært integrert i årsplanen, i stedet for å være en særskilt plan. Evaluering hvert kvartal synes å være noe for hyppig

Både FU og SU bemerker, i likhet med gruppe B-representantene, at utviklingen synes å gå mot en høyere kvinneandel i både midlertidige og faste vitenskapelige stillinger. Det kan derfor være at fakultetets mål og tiltak for å bedre balansen ikke trenger å være så intensive som planen foreslår. Videre bemerker begge utvalgene at kjønnsbalanse i stor grad henger sammen med fakultetets alminnelige rekrutteringspolitikk, og at vi først og fremst trenger flere søkere til stillingene, uansett kjønn. En gjennomarbeidet rekrutteringspolitikk kan da være et vel så godt redskap til å oppfylle noen av målene i planutkastet.

Når det spesifikt gjelder kvinneandelen blant professorene, bemerker FU at kvalifiseringspotensialet blant kvinnelige førsteamanuenser synes å være ganske stort.

Flertallet i FU bad om at målet om 50% kvinnelige forskningsledere blir tatt ut. Det var videre delte oppfatninger om kompensasjon til kvinner som har hatt tunge verv. Gruppe B og D ønsker her en kjønnsnøytral formulering, mens gruppe A ikke går mot planutkastet. Forslaget om utvidet velferdspermisjon for å kunne jobbe seg tilbake på nivået man hadde før permisjonen fikk full støtte.

SU bemerket også at flere av tiltakene framstod som lite kjønnsspesifikke. Det vises til uttalelsen fra SU.

Merknader fra dekan og fakultetsdirektør

.....

Forslag til vedtak

.....

[Ettersendes i uke 24.]

<u>Kommentar:</u> Mange av sakene til dette møtet måtte behandles av FU og SU og vi var derfor avhengige av protokollene fra disse møtene før styresaken kunne ferdiggjøres. Dette sammenholdt med stor møteaktivitet siste uke gjorde det dessverre ikke mulig å få ferdigstilt alle sakene til utsending før pinse. Når vi likevel sender denne saken i uferdig stand er det for at styret skal få rimelig tid til å sette seg inn i forslaget til handlingsplan og i de innkomne kommentarene

Asbjørn Strandbakken
Dekan

Eivind Buanes
Fakultetsdirektør

PEH

10.06.11

<u>Vedlegg</u>

vedlegg

Utkast til

Handlingsplan for likestilling ved Det juridiske fakultet 2011-2013

I. Virkeområde, begreper og bakgrunn

Med likestilling i denne planen menes at ansatte med samme kvalifikasjoner skal gis samme utviklingsmuligheter og arbeidsvilkår. Målene for likestillingsarbeidet ses i et langsiktig perspektiv og innebærer at det kan være grunnlag for positiv forskjellsbehandling av enkelte personer for på lengre sikt å oppnå likestilling for større grupper av ansatte .

Tradisjonelt har likestillingsarbeidet vært nokså sterkt konsentrert om likestilling mellom kvinner og menn. Dette har bl.a. gitt seg utslag i likestillingsloven av 1978, med senere revisjoner. Det er en plikt for både private og offentlige arbeidsgivere å arbeide systematisk og planmessig for likestilling. Virkeområdet for handlingsplanen er til dels regulert av lovregler, forskrifter og internt regelverk som legger føringer for målene og tiltakene i handlingsplanen.

Kjønnslikestilling er fortsatt meget sentralt. Imidlertid har det de senere årene blitt vanlig å legge til grunn et utvidet likestillingsbegrep. Universitetet i Bergen bygger i tråd med utviklingen i lovverket for dette området på et utvidet likestillingsbegrep. Det omfatter også andre grupper som kan bli utsatt for ulike typer diskriminering. I dag er det rettslige reguleringer som påbyr likestilling og forbyr diskriminering på en rekke grunnlag:

- Kjønn (kvinner, menn og transseksuelle)
- Alder (unge og eldre)
- Funksjonsevne
- Etnisitet (etnisk bakgrunn, hudfarge, språk etc.)
- Seksuell orientering (heterofile, homofile, lesbiske, bifile)
- Religiøs tilhørighet og livssyn
- Politisk syn
- Fagforeningsmedlemskap

Det alminnelige forbudet mot kjønnsdiskriminering står i likestillingsloven, mens en del rettighetsbestemmelser som skal sikre kvinner reell likebehandling finnes i arbeidsmiljøloven av 2005, se særlig kap. 12. Diskriminering pga. alder, politisk syn, fagforeningsmedlemskap og seksuell orientering er omtalt i kap. 13 i samme lov. Diskrimineringsloven av 2005 gjelder diskriminering på grunnlag av etnisk opprinnelse, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Felles for disse lovene er at de forbyr trakassering og diskriminering. Lovene forbyr også praksiser som indirekte fører til skjevheter eller en diskriminering i strid med formålet bak lovene, og det er spesielt i denne sammenhengen et planmessig og langsiktig arbeid som en handlingsplan skal legge til rette for, har sin viktigste funksjon. Men lovene går lenger enn dette; de påbyr også systematisk og planmessig arbeid for å fremme likestilling.

Universitetet er også forpliktet av en rekke andre dokumenter som på ulike måter som berører denne handlingsplanens virkeområde. Ett eksempel er Europakommisjonens dokumenter "European Charter for Researchers" og "Code of Conduct for the Recruitment of Researchers" fra 2005. Begge disse er tiltrådt av UiB og en rekke andre norske institusjoner.

Av UiBs (utkast til) likestillingsplan fremgår følgende visjon:

"Universitetet har som visjon å være et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet. En viktig forutsetning for å nå dette målet er at fagmiljøene er internasjonale og mangfoldige, og har god kjønnsbalanse og aldersstruktur, og god balanse mellom stipendiater, postdoktorer og fast vitenskapelig personale. Det er også vesentlig at universitetet har en rekrutteringspraksis som gir mangfold og sikrer like rettigheter, og gir alle vitenskapelige ansatte tid og midler til forskning."

Handlingsplanene til de ulike fakultetene skal være forankret i Universitetet i Bergens sentrale planer for de enkelte planområdene. De overordnede målene i denne handlingsplanen knyttet til kjønnsbalanse er derfor en gjengivelse av målene i (utkast til) den sentrale planen for likestilling ved Universitetet i Bergen. Målene for de øvrige områdene som denne planen berører har ikke fått en tilsvarende konkretisering i den sentrale likestillingsplanen.

Prioriteringer

Det er nødvendig å konsentrere tiltaksområdene om prioriterte mål i denne handlingsplanens tidsperiode. Ved Det juridiske fakultet forslås to prioriterte områder i planperioden 2011-2013: Kjønnsbalanse og integrering.

Som det vil fremgå nedenfor, har Det juridiske fakultet vært, og er fortsatt, en kjønnsdelt arbeidsplass. Det foreligger utfordringer på alle nivå i organisasjonen. De største utfordringene består i at den faktiske andelen av kvinner i vitenskapelige toppstillinger er meget lav. Det samme gjelder i toppstillinger i administrasjonen, mens andelen menn i administrasjonen for øvrig både er meget lav både faktisk og relativt.

Sammenlignet med andre juridiske forskningsinstitusjoner i Europa er andelen ansatte med utenlandsk bakgrunn på fakultetet meget lav. Fakultetet har så langt ikke hatt en overordnet plan for arbeidet med integrasjon av utenlandske arbeidstakere. Andelen utenlandske arbeidertakere er økende, særlig i de midlertidige stillingene. Det sentrale virkemiddelet i denne sammenhengen vil være tiltak knyttet til informasjon og språkkompetanse. En plan som fremmer integrering vil kunne fremme internasjonalisering i vid forstand, og dette arbeidet må ses i lys av fakultetets handlingsplan for internasjonalisering.

Målgruppe og gjennomføringsplan

Planen gjelder for ansatte ved fakultetet. Dette omfatter både vitenskapelig ansatte på alle nivåer og administrativt ansatte. Det juridiske fakultet har ikke teknisk ansatte.

Et eget tiltak i planen er å foreslå at faglig og administrativ ledelse lager en egen gjennomføringsplan for tiltakene i denne handlingsplanen. Evalueringen av handlingsplanene for forrige planperiode viser at svært få av resultatmålene er nådd. Hovedårsaken til dette er at gjennomføringen av tiltakene i planene ikke har vært planmessig og systematisk gjennomført. Istedenfor å foreslå ansvarlige fortløpende i planen i tilknytning til de konkrete tiltaksområder, foreslås derfor at ledelsen utarbeider en gjennomføringsplan med rolle- og funksjonsfordeling for tiltakene i planen innen utløpet av oktober 2011. Dette er nødvendig for å sikre et helhetlig ansvar på toppnivå og en kontinuerlig gjennomføring av tiltakene i hele organisasjonen. Planen skal også inneholde sjekklister for det enkelte tiltaksområdet som hver ansvarlig person er tildelt i gjennomføringsplanen. Skriftlig evaluering av resultatmålene – tiltakene – skal skje i ledelsesmøter hvert kvartal.

En rekke av tiltakene som er aktuelle for å fremme formålene er i bruk i dag, og vil bli videreført. Hovedsaken i denne planen er nye tiltak.

II. Status og hovedutfordringer for kjønnslikestilling ved Det juridiske fakultet

Rekruttering til vitenskapelige stillinger

Det juridiske fakultet gjenspeiler det som er et gjennomgående trekk ved Universitetet i Bergen som en kjønnsdelt arbeidsplass; Menn er fremdeles i stort flertall i de høyeste posisjonene både innen forskning og faglig ledelse, og kvinneandelen blant professorene er lav .

Likestilling mellom kjønnene har vært et prioritert område ved UiB i flere tiår, og rekruttering av kvinnelige studenter har vært sterkt voksende i denne perioden. Likestillingsarbeidet ved fakultetet har hatt fokus på utfordringen med å få flere kvinner inn i vitenskapelige stillinger og særlig i vitenskapelige toppstillinger. I "Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse ved Det juridiske fakultet 2008-2009" vedtatt av fakultetsstyret 05.02.08 har tiltakene vært særlig rettet mot arbeidet med å rekruttere kvinner til vitenskapelige stillinger. Som vi ser av tabell (1) har det vært en viss økning i rekruttering av kvinner til vitenskapelige stillinger. (Det må bemerkes at tilsetting av kvinnelige postdoktorer står for den kraftige økningen av førsteam/postdoc fra 2007 og fram til 2011.).

Andelen kvinner synker på den akademiske karrierestigen på hvert nivå fra rekrutteringsstillingene til de faste vitenskapelige stillingsgruppene ved fakultetet. Til tross for at kvinner utgjør i overkant av 60 % av studentmassen ved Det juridiske fakultet i 2010, så er kvinneandelen blant professorene bare ca 16%.

Kvinneandelen blant studentene ved Det juridiske fakultet er i tråd med situasjonen på UiB totalt sett. UiB har sentralt et mål om kjønnsbalanse på mellom 40 og 60 % i alle fag, og fakultetet oppfyller denne målsetning klart. Utfordringen for Det juridiske fakultet ligger ikke i rekruttering av kvinnelige studenter, men i å få dem til å velge en akademisk karriere på fakultetet.

Allerede ved overgangen fra student til stipendiat forskyves kjønnsbalansen i forhold til rekrutteringsgrunnlaget. Det er et generelt trekk at det på alle fakulteter er flere kvinnelige kandidater pr kvinnelig stipendiat enn mannlige kandidater pr mannlig stipendiat. Det kan også uttrykkes slik at det er mer sannsynlig at menn som begynner å studere på universitetet kommer til å gjøre en akademisk karriere enn deres kvinnelige medstudenter. I utkast til UiBs sentrale handlingsplan er det framhevet at Det juridiske fakultet er i en særstilling med svært få stipendiatstillinger i forhold til uteksaminerte kandidater.

Fakultetet er i ferd med å spisse forskingsinnsatsen og å skape eksellense miljøer. I denne fasen er det en utfordring at forskning i andre land viser at likestilling får dårligere vilkår jo mer det satses på sentre for fremragende forskning (SFF). I tillegg viser undersøkelser at eksellensemiljøer bidrar til at fremgangsrike mannlige forskere blir systematisk prioritert mens kvinner sorteres ut på alle nivåer[1]. Det er en utfordring å være bevisst kjønnsaspektet i de strategier og prosesser som fremover vil sette premisser for rekruttering til forskingsledelse og eksellenseforskning.

En følge av kjønnsdelingen ved fakultetet er, i kombinasjon med krav til likestilling i styrer og råd, at belastningen ved deltakelse i styrende organer blir tilsvarende større på de kvinnene som arbeider ved fakultetet. Med tanke på å sikre videre progresjon til professorat gir dette en systematisk ulikhet mellom kvinner og menn.

På ph.d.-prosjekter er det et problem å sikre kvalitet og fremdrift der prosjektet blir avbrutt av lengre omsorgspermisjoner. Slike permisjoner tas i all overveiende grad ut av kvinner i forbindelse med fødsel og omsorg for små barn. Det formelle regelverket, som gir rett til permisjon, er på overflaten meget godt, men etter endt permisjon krever det tid å komme tilbake til det stadiet man var på før permisjonen. Dagens praksis er at det gis en måneds forlengelse, noe som må antas å ikke gi full kompensasjon.

Kvinner og menn i administrasjonen

For administrative stillinger er situasjonen ved fakultetsadministrasjonen i samsvar med situasjonen ellers ved UiB. Fakultetet har sterk overvekt av kvinner i kontor- og saksbehandlerstillinger, balansen er litt jevnere når det gjelder mellomledere, mens menn er i overvekt i de administrative

[1] Se bl.a. Kristin Aukland: *Eksellens utarmer likestilling* i Ressursbank for likestilling i forskning, 28.10.2010.

lederstillingene. Lignende tendenser ses ved andre universiteter og høgskoler.

Det er slående at innenfor stillingskodene konsulent, førstekonsulent og seniorkonsulent, er alle så nær som én kvinner. I stillingskodene rådgiver, seniorrådgiver, seksjonssjef, underdirektør og avdelingsdirektør (i alt fem personer), er alle så nær som én menn.

Fakultetet har hatt økning i kvinneandelen i administrasjonen i 2010, og pr januar 2011, er fordelingen ca 80 % kvinner og 20% menn i administrative stillinger. Det har ikke vært noen endring i fordelingen i administrative lederstillinger med henholdsvis 66% menn og 33% kvinner.

Det er ikke enkelt å peke på forhold som kan forklare denne ujevne fordelingen eller hva som kan bidra til å endre den innenfor en kortsiktig handlingsplan. Universitetsadministrasjonen er en arbeidsplass som krever høy kompetanse, tilpasningsdyktighet og håndtering av et stort antall ulike arbeidsoppgaver. Kravene til kvalitet i administrative prosesser blir stadig større, i tillegg til stadig flere oppgaver fra sentraladministrasjonen. Administrasjonen har mange oppgaver for universitetet sentralt, for departementet og for andre instanser. En beskrivelse av administrasjonen som "støtte" for vitenskapelig ansatte er derfor ikke dekkende. Administrativt personale tilfører kunnskap og kompetanse som øker kvaliteten på både undervisningen og forskningen, og bidrar til å profilere fakultetet og bygge det som en institusjon med attraktive arbeidsoppgaver og sentrale nettverk.

Den største utfordringen for en økt kjønnsbalanse i administrative stillinger synes å være arbeidsplassens manglende synlighet og begrensede karrieremuligheter innenfor den enkelte enheten på universitetet. Per i dag betyr dette at godt kvalifiserte personer, og særlig menn, søker stillinger i sentraladministrasjonen. Det er uheldig dersom karriereutvikling for administrativt ansatte i praksis betyr å gå til stillinger i sentraladministrasjonen eller utenfor universitetet. Et økt fokus på utviklingsmuligheter og faglige utfordringer, kan bidra til at det legges til rette for bedre karrieremobilitet slik at arbeidsplassen fremstår som mer attraktiv arbeidsplass for godt kvalifiserte personer.

Mål og tiltak i planperioden:

På grunnlag av de hovedutfordringene som er skissert over, vil denne handlingsplanen særlig ta for seg mål og tiltak på følgende områder innenfor kjønnslikestilling:

1. Rekruttering av kvinner til stipendiatstillinger.
2. Rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger.
3. Rekruttering av kvinner til forskningsledelse og fakultetsledelse.
4. Rekruttering av menn til administrative stillinger og kvinner til toppnivå i administrative stillinger.

Overordnet mål: "Kvinner skal utgjøre minst 50 % av alle nytilsatte i alle vitenskapelige stillinger ved alle fakultetene i løpet av planperioden."

1. Rekruttering av kvinner til stipendiatstillinger

Delmål: å oppnå at antallet kvinner som søker stipendiatstillinger i løpet av planperioden er på minst 50%.

Efffektmål og tiltak:

- Å synliggjøre universitetets konkurransefortrinn når det gjelder arbeidsvilkår for stipendiater.

- Å synliggjøre de ferdigheter og den kompetanse man oppnår med en juridisk doktorgrad.

- For å oppnå en markedsføring av fakultetet som arbeidsplass skal det utarbeides en egen rekrutteringsplan der rekruttering av kvinner inngår som et eget punkt. Den bør innholde både formidlingsarenaer, blant annet arbeidslivsdagen, og en plan for hvilke opplysninger som skal formidles.

- Et tilbud om et årlig møte mellom forskningsdekanen og kvinnelige masterstudenter vedrørende arbeidsvilkår og karrieremuligheter i akademia.

- Å sikre at man fanger opp de kvinnelige talentene til arbeidsfunksjoner på fakultetet og til skriving av større masteroppgaver.

- For å oppnå en økt kontakt mellom dyktige kvinnelige studenter og ledelsen, skal det lages en plan for en regulær kontakt med alle masterveiledere og la det inngå som et punkt i planen for kontakten med arbeidsgruppelederne. Rekrutteringsaspektet hensyntas ved ansettelse av vitenskapelige assistenter.

2. Rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger

Delmål: Å legge til rette for at antallet godt kvalifiserte kvinner som søker faste stillinger i løpet av planperioden er på minst 50%.

Å sikre tilstrekkelig tid til kvalifisering for særlig å motvirke negative effekter av omsorgsarbeid og mange verv, som følge av krav om kjønnsbalanse i komiteer og utvalg.

Tiltak:

Dag for dag forlengelse av stipendiatperioden ved velferdspermisjon. Ved andre typer lovbestemte permisjoner gis i tillegg forlengelse slik; tre måneders sammenhengende fravær gir en måned forlengelse, seks måneder gir tre måneders forlengelse, med forholdsmessig fordeling av forlengelsen ved mellomliggende alternativ.

- Kvalifiseringsstipend til kvinner som har hatt mange eller tunge verv, og/eller komitéarbeid[2].

Delmål: Å legge til rette for mer effektiv og kvalitativ god karriereutvikling for vitenskapelig ansatte med doktorgradskompetanse.

Effektmål og tiltak:

- Tydeligere profilering av fakultetet som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn og i alle livsfaser; synliggjøre de vitenskapelig ansatte kvinnenes kompetanse innad og utad.

- Arrangere kurs i opprykkssøknad for førsteamanuenser og postdoktorer.

- Tilbud om mentor-/coaching for kvinner i mellomstillinger.

- Karriereplanlegging i medarbeidersamtalene. Kvinner i kvalifiseringsposisjon prioriteres i rekkefølgen av medarbeidersamtaler.

3. Rekruttering av kvinner til ledende stillinger og forankring av likestillingsarbeid i ledelsen.

Overordnet mål: "UiB skal ha en ledelse på alle nivåer som bidrar til å fremme Universitetets likestillingspolitiske målsettinger." Likestillingsaspekter skal innarbeides i alle lederutviklingsprogrammer og ved tilsetting av ledere på alle nivåer i organisasjonen."

Delmål: Øke antallet vitenskapelig ansatte kvinner i ledende posisjoner på fakultetet.

Tiltak:

- Kvinner prioriteres ved deltakelse på forskningslederprogrammer.

- Likestillingsperspektivet skal inngå i utarbeidelse av alle fakultetets strategi- og plandokumenter.

- I planperioden bør minst 50% av forskergruppelederne være kvinner.

- Utarbeide oversikt over i hvilken grad kvinner er hoved- eller bi-veiledere for universitetsstipendiater.

---

[2] Kvalifiseringsstipend er rekrutteringsfremmende og kompenserende tiltak til kvinnelige forskere som har hatt ekstra store belastninger i form av verv, komitéarbeid, undervisning og veiledning. Øvrige tiltak kan være ekstra forskningstermin, teknisk assistanse, språkvask av artikler m.v.

4. Rekruttering av menn til administrative stillinger og kvinner til toppnivå i administrative stillinger

Overordnet mål: "Universitetet skal arbeide for likestilling og bedre kjønnsbalanse for alle stillingskategoriene blant teknisk og administrativt personale."

Delmål: å øke antallet menn i administrative stillinger generelt, og kvinner i høyere stillingskategorier i administrative stillinger på fakultetet generelt.

Tiltak:

- Ledelsen tar kontinuerlig hensyn til kjønnsaspekter ved utlysning og rekruttering til administrative stillinger.
- Etablere utviklings- og karriereplaner for alle administrativt ansatte under seniorkonsulentnivå.
- Legge til rette for hospitering i sentraladministrasjonene i kortere perioder som ledd i en utviklingsplan.
- Legge til rette for etablering av grensesnittfunksjoner mellom administrativt ansatte og vitenskapelig ansatte, og etablere prosjekt- og utviklingsoppgaver med faglig tilsnitt i samarbeid med vitenskapelig ansatte.

III. Hovedutfordringer ved integrering og samhandling i lys av kulturelt mangfold

En arbeidsplass med ansatte av ulik sosial, etnisk og kulturell bakgrunn har en egenverdi og fører til et mer attraktivt arbeidsmiljø, større nettverk, økt kulturell innsikt og kvalitativt sett bedre forskningsresultater. Mangfoldet representerer imidlertid utfordringer i forhold til god samhandling og integrering. Manglende integrering kan igjen føre til arbeidskonflikter og diskriminering av ansatte i arbeidssituasjonen.

Språkbarrierer en av de viktigste årsakene til indirekte diskriminering på en arbeidsplass. Språk handler i denne planen først og fremst om integrasjon av og god samhandling mellom kolleger og besøkende som ikke har norsk som morsmål eller førstespråk. Så vel forskning som erfaring, viser at språkbarrierer kan utgjøre alvorlige hindringer for sosial og faglig integrering og samhandling. De viktigste tiltakene blir å kommunisere mer og bedre på engelsk (evt. på andre fremmedspråk), og å øke norskkompetansen hos fremmedspråklige ansatte. Norsk skal fremdeles i hovedsak være administrasjonsspråket på fakultetet, og dette er i samsvar med UiBs språkpolitikk.

Mål: å fremme økt integrering gjennom økt kommunikasjon, samhandling og samarbeid mellom personer med ulik kulturell bakgrunn, og å forebygge mot indirekte diskriminering.

Delmål: å øke språkkompetansen til alle ansatte i planperioden

Tiltak:

- Obligatorisk opplæring i norsk for alle nyansatte fremmedspråklige.
- Tilbud om opplæring i norsk på høyeste nivå for fremmedspråklige
- Skriftlige informasjonspakker på engelsk for nyansatte eller gjester.
- En plan for hvilken type administrativ informasjon til ansatte som regulært skal utgå på engelsk i tillegg til norsk, inkludert sammendrag av Fakultetsnytt.
- Fadderordning med vekt på sosial integrering for nyansatte eller gjestende fremmedspråklige.
- En egen faglig ressursperson som kan gi utenlandske ansatte informasjon om virksomheten ved fakultetet.

IV. Generelle tiltak

En av de største utfordringene ved likestillingsarbeidet er at det kan forekomme praksis som systematisk fører til indirekte diskriminering, fordi ulike handlingsmønster ikke er debattert, tilstrekkelig kjent eller er sett i sammenheng. Det foreligger lite skriftlig materiale som kan dokumentere skjevheter og negative effekter, utover de statistikker som knytter seg til kjønnsbalansen i ulike stillingsgrupper og styrende organer. Et mål for denne delen av planen er derfor å kartlegge status på ulike områder innenfor planens virkeområde, for å tilrettelegge for ulike tiltak i neste planperiode. Saksområdet har en grenseflate mot arbeidet for å sikre et godt psyko-sosialt arbeidsmiljø, og som dels ivaretas av fakultetets handlingsplan for HMS-arbeidet.

En særlig utfordring er metodevalget: Fordi vi har begrensede kunnskaper om "hva vi ser etter", er det vanskelig å vite hva som kan være hensiktsmessige tiltak. Forslagene er bl.a. å holde spørreundersøkelser, invitere eksterne foredragsholdere med særlig sakkunnskap, og å arrangere debattmøter. Også medarbeidersamtalene kan være verdifulle bidrag til en slik kartlegging. I tillegg vil fakultetet trenge informasjon og kompetanse fra andre som arbeider på likestillingsfeltet, både innad ved UiB og ellers.

Mål: å kartlegge indirekte diskriminering knyttet til de ulike områder som forbys etter lovverket, og å gi en informasjonsbase for utviklingen av tiltak som kan sikre et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

Tiltak:

- **Foredrag fra eksterne sakkyndige.**
- **Debattmøte(r) (kan knyttes opp mot sentral undersøkelse av psykososialt arbeidsmiljø).**
- **Systematisk kontakt med UiBs likestillingskomité og med Likestillings- og diskrimineringsombudet.**
- **Fakultetet skal gjennomføre en kartlegging av likestillingsrelaterte spørsmål.**[3]

[3] Kartleggingen skal rette seg mot pågående forskingsprosjekt med innslag av eksternfinansiering. Fra høsten 2012 og ett år fram i tid, skal undersøkelsen følgje opp likestillingsrelaterte spørsmål i pågående forksingsprosjekt gjennom en løpende, anonymisert spørreundersøkelse. Likstillingsansvarlig i administrasjonen er ansvarlig for å gjennomføre undersøkelsen. Aktuelle problemstillingar er kjønnsfordelingen i prosjektene og graden av inkludering av utenlandske ansatte i arbeidsmiljøet og språkutfordringer for innreisende, midlertidig tilsatte.

Vedlegg: tabeller og figurer

VITENSKAPELIGE STILLINGER

Periode	2007 (pr.november)				2011 (pr. januar)			
	Totalt:	Menn	Kvinner	% kvinner	Totalt:	Menn	Kvinner	%kvinner
Professor	15	13	2	**13,3**	19	16	3	**15,8**
Professor II					3	2	1	**33,3**
Førsteam./ Postdoc	15	11	4	**26,7**	20	12	8	**40,0**
Fast am. /u-lektor	3	2	1	**33,3**	1	1		**0,0**
Stipendiat	24	16	8	**33,3**	29	17	12	**41,4**
Midl. Ulektor	11	7	4	**36,4**	1	1		**0,0**
Midl.forsker	1	1		**0,0**	5	2	3	**60,0**
Vitenskap. Assistent					1		1	**100,0**
Vitenskapelig ansatte tot.	69	50	19	**27,5**	78	51	28	**35,9**
Faste vitenskapelig	33	26	7	**21,2**	40	29	11	**27,5**
Mid. vitenskapelige	36	24	12	**33,3**	39	22	17	**43,6**

Vedlegg

Merknader til handlingsplanen for likestilling, fra B-gruppens representanter i Fakultetsstyret, SU og FU

*B-gruppe representantene stiller seg positive til mange momenter i dette utkastet. Vi stiller oss spesielt positive til at utkastet har et bredt perspektiv på likestilling, ved at det for eksempel tar opp kjønnsbalansen i administrasjonen, og ikke minst integrering av utenlandske ansatte. Dette er viktige områder.

*Som det påpekes i strategiplanen er det skjev kjønnsbalanse blant vitenskaplig ansatte på fakultetet, og balansen blir skjevere jo høyere stilling det er snakk om. Samtidig viser tabellen på side 11 at det har vært en markant økning i kvinneandelen i alle de sentrale vitenskaplige stillingskategoriene siden 2007. Når de siste fire stipendiatene som har blitt/vil bli tilsatt på fakultetet er kvinner, tyder det på at tendensen vil fortsette.

På grunn av denne positive utviklingen mener vi at hvis virkemidler skal fremme en god kjønnsbalanse på lang sikt så bør de være kjønnsnøytrale, snarere enn å være ensidig inntrettet for å øke kvinneandelen i ulike stillinger.

*Mange av de foreslåtte tiltakene i utkastet er kjønnsnøytrale, men forslaget om å gi kvalifiseringsstipend til kvinner som har hatt mange eller tunge verv, og/eller komitéarbeid, utmerker seg ved å ikke være det. Dette forslaget er etter vårt syn uheldig, både fordi det på lang sikt vil kunne føre til nye skjevheter i kjønnsbalanse, og fordi et slikt tiltak vil oppleves som urettferdig. En kjønnsnøytral kompensasjon for tunge verv og komitéarbeid, stiller vi oss derimot positive til.

*På side 6 foreslås det at det utarbeides en plan for rekruttering til stipendiatstillinger. Vi er enige i at fakultetet må utarbeide en slik plan. Det er et mer grunnleggende problem at fakultetet synes å ha for få søkere til utlyste stipendiatstillinger, enn at det melder seg for få kvinnelige søkere.

*Vi støtter forslaget på side 7 om å gi forlengelse av stipendiatperioden ved permisjon. Et praktisk problem her kan imidlertid være stipendiater som velger å arbeide i redusert stilling under permisjon, for eksempel for å kunne ivareta verv. Vi kan ikke se at forslaget slik det foreligger fanger opp disse stipendiatene. Ved helt små stillingsprosenter under permisjon, for eksempel 10-20 %, antar vi at behovet for forlengelse vil være tilnærmet like stort etter endt permisjon.

*På side 7 uttrykkes det en målsetning om at andelen kvinnelige forskergruppeledere skal være på 50 % i løpet av planperioden. Vi er usikre på om det er realistisk å oppnå dette målet uten for store ulemper. For å oppnå målet må tre eller fire mannlige forskergruppeledere erstattes av kvinner. Så vidt vi kan se vil dette bare kunne oppnås hvis noen kvinner tar på seg lederverv i mer enn én forskergruppe. Dette vil kunne gjøre det vanskeligere for disse kvinnene å få tid til kvalifiserende arbeid.

*På side 1 sies det at forfatterne med «likestilling» mener at ansatte med samme kvalifikasjoner skal gis samme utviklingsmuligheter og arbeidsvilkår. Denne forståelsen av likestilling blir etter vårt syn for snever, sett i sammenheng med de virkemidlene som foreslås. Planen tar ikke bare sikte på likebehandling på individnivå, men også på at kjønnsbalansen skal bedres på fakultetet som helhet og i ulike verv og stillinger, blant annet gjennom rekrutteringsstrategi. Visjonen i UiBs likestillingsplan, sitert på side 2 har et mer treffende begrep om likestilling.

*På side 4 står det at fakultetet klart oppfyller målsetningen om en kjønnsbalanse på studiet på mellom 40 og 60 %. I avsnittet over sies det at kvinneandelen blant studentene ligger i *overkant* av 60 %. Dette fremstår som en selvmotsigelse.

Vedlegg

Studieutvalget behandlet i sitt møte 1. juni følgende saker som skal videre til behandling i fakultetsstyret den 16. juni:

- Utkast til handlingsplaner for internasjonalisering, formidling og likestilling.
- Obligatoriske arbeidskrav m.v. på tredje studieår
- Utkast til revisjon av studieplanen og de utfyllende reglene for masterstudiet

Her følger Studieutvalgets uttalelse til fakultetetsstyret i disse sakene.

Handlingsplanen for internasjonalisering

Studieutvalget sluttet seg i all hovedsak til utkastet. Tiltaket som omtaler EU-rettens plass i studiet og Tom denne er adekvat, kan med fordel bygges ut, f.eks. ved at også menneskerettighetene og andre internasjonale rettsregler uttrykkelig omtales. Videre bør det kanskje gå tydeligere fram at når ansvaret ligger hos "kursansvarlig", betyr dette alle kursansvarlige.

Studieutvalget merket seg også at SU selv skal vurdere en rekke punkter. Utvalget imøteser en plan for behandlingen tidligst mulig i høstsemesteret.

Handlilngsplanen for formidling

Her har utvalget tre merknader:

- Mer aktiv bruk av Arbeidslivsdagen som kontaktarene for forskningsinteresserte studenter.

  Utvalget har ikke innvendinger mot dette punktet, men mener at det kan være vel så effektivt å bruke andre tiltak for å profilere fakultetet overfor studenter og alumni. Det vises til at på Arbeidslivsdagen må fakultetet konkurrere med svært mange andre interessenter om studentenes oppmerksomhet, slik at tiltak av en annen karakter eller til andre tider kan gi bedre muligheter til å nå fram.

- Økt bruk av sosiale medier.

  Dette punktet kan framheves og konkretiseres noe mer. Det ble likevel understreket at sosiale medier som informasjonskanal må koordineres med annen informasjon; det må kvalitetssikres og først og fremst brukes der sosiale medier framstår som godt egnet, sammenlignet med andre informasjonskanaler.

- Etablere et eget tidsskrift.

Dette er et forslag som Studieutvalget så som særlig interessant. Det ble vist til flere velkjente og prestisjefylte tidsskrifter av lignende karakter utenlands. Det ble framhevet at et slikt tidsskrift bør ha

en klar forskningsprofil, med fullverdig fagfellevurdering, og det kan med fordel ha en studentdrevet redaksjon. SU bad styret vurdere om dette punktet bør gis en klarere og mer forpliktende form.

Handlingsplanen for likestilling

- Det ble påpekt at handlingsplanen har en rekke mål og tiltak som i stor grad påvirkes av fakultetets alminnelige rekrutteringspolitikk. Dermed må handlingsplanen ses i sammenheng med rekrutteringspolitikken ellers. Studieutvalget savnet en mer utfyllende redegjørelse her.
- Når det gjelder kjønnsbalanse, pekte utvalget på at de framlagte tallene indikerer at balansen er i ferd med å bedres. Det kan derfor reises spørsmål om det er grunn til omfattende tiltak fra fakultetets side.
- Enkelte tiltak framstod som lite kjønnsspesifikke. For eksempel gjelder dette karriéreutvikling for ansatte med doktorgradskompetanse, kurs i opprykkssøknad, karriéreutvikling som tema i medarbeidersamtalene og enkelte andre.

Tredje studieår og obligatoriske elementer

Utvalget gikk inn for at det skal være obligatorisk frammøte i storgruppene, men at arbeidsgruppene skal opphøre som formelt undervisningselement. Det bør tilbys seminargruppe etter samme mønster som for fjerde studieår. Endringene bør evalueres etter ett år.

Revidert studieplan og studiereglement

Studieutvalgets uttalelse her gjelder i første rekke spørsmålet om det bør innføres et "tak" på frivillig gjentak av eksamen. Dette var det en del uenighet om. Etter drøftingene samlet SU seg om at det foreslåtte forbudet mot frivillig gjentak av førsteårsemner ikke bør fremmes for styret. Videre ble det enighet om at en eventuell regulering av dette bør begrenses til emnene på første til fjerde studieår, slik at det ikke blir noen begrensning for spesialemnene. Det var videre ulike meninger om et eventuelt tak bør være på fire eller fem, ev. flere, gjentaksforsøk.

I debatten om frivillig gjentak kom det også fram en del synspunkter av generell art. Ett synspunkt var at gjentaksmulighetene skaper gjentaksbehovet. Videre ble det framholdt at nye formelle begrensninger på gjentak må ledsages av en bevisst innsats for å skape en kultur for "økonomisering" med gjentaksforsøk allerede fra starten av studiet. Andre viste til mulige uønskede bivirkninger av strenge gjentaksreguleringer. Dette kan f.eks. være flere "strategiske" trekk og stryk, med sikte på å få adgang til kontinuasjonseksamen. Det kan i sin tur føre til enda mer trykk på kontinuasjonen.

Andre merknader:

- Det gikk ikke fram av forslaget når kandidatløftet skal avgis. Dette bør reguleres eksplisitt.
- Det bør innføres en frist for hvor lenge studenter kan vente med å ta ut vitnemål etter at graden er oppnådd. SU tok ikke standpunkt til om fristen bør være ett semester eller ett år, men i alle tilfelle bør den ikke overstige et år.
- Regelen om at det ikke gis fritak for obligatoriske arbeidskrav synes noe knapp, og bør bygges ut.
- Ellers framstår de foreslåtte tekstene som nokså kompliserte og lite tilgjengelige. Forenkling er ønskelig.

Vedlegg

UNIVERSITETET I BERGEN
DET JURIDISKE FAKULTET

REFERAT
FORSKNINGSUTVALGET
MANDAG 6. JUNI 2011 KL. 10.00 – 12.00

Til stede: Ragna Aarli (leder), Sigrid Eskeland Schütz, Bjarte Askeland, Kjetil Skjerve, Jan Erik Hatling, Ola Hermansen, Henning Simonsen (observatør), Ingrid Tøsdal (observatør), Mari Myren (referent).

Neste møte: 23. juni kl 10.00

Saksliste:

38/11 Godkjenning av innkalling og saksliste
Godkjent.

39/11 Referat fra FU-møte 10.5.2011
Nummerering av listen over søkerne til forskningstermin fjernes, ettersom det ikke er en prioritert liste. Ellers godkjent.

40/11 Orienteringssaker

- Endring av navn på forskergruppe fra "Markedsrett, konkurranserett, immaterialrett og medierett", til "Konkurranse- og markedsrett"

41 /11 Tilsettingssak, stipendiatstilling og søknad om opptak på doktorgradsprogrammet
Forskningsutvalget tilrår at Silje Karine Nordtveit tilsettes i den utlyste stillingen som stipendiat i rettsvitenskap.

Silje Karine Nordtveit tas opp på doktorgradsprogrammet i rettsvitenskap ved Det juridiske fakultet i Bergen under forutsetning av at tilsettingsutvalget treffer vedtak om ansettelse.

Hans Fredrik Marthinussen oppnevnes som veileder for Silje Karine Nordtveit under forutsetning av at tilsettingsutvalget treffer vedtak om ansettelse.

42/11 Søknad om opptak på ph.d.-programmet
Ragnar L. Auglend tas opp på doktorgradsprogrammet i rettsvitenskap ved Det juridiske fakultet i Bergen med prosjektet "Bruk av militær makt ved myndighetsutøvelse på norsk territorium – forholdet til Grl. § 99 andre ledd".

Asbjørn Strandbakken oppnevnes som veileder for Ragnar L. Auglend.

43/11 Drøftingssak: utkast til handlingsplan for formidling ved Det juridiske fakultet 2011-2013

FU vil anbefale handlingsplanen fra den samlende arbeidsgruppen der det er synliggjort hvilke målgrupper tiltakene skal rettes mot, men har følgende merknader:

- Generelt er det et noe uklart skille mellom mål og tiltak i planen, f.eks **«Tiltak», s.2** første punkt, "Øke bevisstheten om formidling i forskergruppene". Det ble påpekt at dette ikke er et konkret tiltak. FU forutsetter at ledelsen i årsplanene i

handlingsplanperioden vil gi slike tiltak et mer konkret innhold. Dette kan synliggjøres i handlingsplanen ved at ansvarlig for tiltaket (forskergruppeleder) suppleres av visedekan for forskning. Tilsvarende gjelder første kulepunkt under "tiltak særlig rettet mot studenter" der ansvarlig bør suppleres med prodekan for undervisning.

Videre fremkom følgende konkrete endringsforslag:

- **«Overordnede mål for planperioden», s.1**
  Første setning foreslås endret til: "Det juridiske fakultet skal drive forskningsformidling av høy kvalitet..."
  Som et eget kulepunkt foreslås det å ta inn

  Merknad [mm1]: Tilføyd av FU

- "Arbeide for å sikre høy kvalitet på formidling som er rettet mot allmennheten".

  Merknad [mm2]: Tilføyd av FU

- **"Tiltak særlig rettet mot studenter"** s. 2
  Punkt seks, "Vurdere økt bruk av nye sosiale medier for å informere om faglige arrangementer og forskningsinnsats ved fakultetet"

  Merknad [j3]: Tilføyd av FU

  Etter punkt 5 "Mer aktiv bruk av Arbeidslivsdagen som kontaktarena for forskningsinteresserte studenter" foreslås tilføyd et nytt punkt:

  -"Skape flere og andre møtepunkter enn Arbeidslivsdagen for forskningsinteresserte studenter." Utlysning av masterstipender med mulighet for deltakelse i forskergruppene ved fakultetet skal prøves ut i planperioden.

- **"Tiltak særlig rettet mot allmennheten", s. 3**
  Endre « populærvitenskapelig forskning». til "populærvitenskapelig formidling".

  I tillegg ønsket studentrepresentanten under punktet tiltak særlig rettet mot studenter s. 2 å stryke ordet "vurdere" i punkt syv, "Vurdere økt bruk av digital formidling i undervisningen". Dette er ikke FUs samlede forslag.

44/11 Drøftingssak: utkast til handlingsplan for internasjonal virksomhet ved Det juridiske fakultet 2011-2013

FU vil anbefale utkastet til handlingsplanen for internasjonal virksomhet med følgende merknader:

- Internasjonalisering av utdanningstilbudet: første punkt: "Foreta en gjennomgang av læringsmålene for å vurdere om EU-retten, EMK-retten og andre internasjonale rettskilder har en adekvat plass i studietilbudet"

  Merknad [j4]: Tilføyd av FU

- Internasjonalisering av forskning, punkt fire: "Legge til rette for at flere benytter seg av Erasmus Staff Mobility ...". bør utvides til å inkludere Erasmus Teacher Mobility, dvs. "og Erasmus Teacher Mobility"

- Internasjonalisering av forskning, 3. mål pkt 1: "Implementere JUSISP-prosjektet "Tilrettelegging og kvalitetssikring av internasjonalisering av juridisk forskning" på en god måte, herunder utvikling av rutiner for hvordan internasjonale stipendiaters språklige tilleggskompetanse kan benyttes som del av arbeidsplikten, for eksempel til språkvask og annen støtte i forbindelse med publisering i internasjonale publiseringskanaler. (prosjektleder)

  Merknad [j5]: Presisering

45/11 Drøftingssak: utkast til handlingsplan for likestilling ved Det juridiske fakultet 2011-2013

FU berømmer arbeidsgruppen for å ha gjort et grundig arbeid og for å ha utarbeidet en ambisiøs plan for likestillingsarbeid ved Fakultetet. FU stiller seg imidlertid noe skeptisk til om ambisjonsnivået lar seg forene med en forsvarlig utnyttelse av ledelsens arbeidstid der likestillingsarbeidet er en av mange viktige oppgaver.

Med unntak av medlemmet Sigrid E. Schütz som har vært med i arbeidsgruppen som har utarbeidet handlingsplanen, vil FU komme med følgende merknader og forslag til endringer :

- **Utvalget slutter seg til B-gruppens notat når det gjelder definisjonen av likestilling på s. 1 og foreslår at det innledningsvis vises til UiBs visjon.**

- **Målgruppe og gjennomføringsplan, s. 3**
  FU (med unntak av Schütz) anser det som uforholdsmessig ressurskrevende å lage en egen gjennomføringsplan for likestillingstiltakene i perioden samt foreta en «skriftlig evaluering av resultatmålene (...) hvert kvartal". Likestillingsarbeid er en langsiktig prosess der det kan ta tid å oppnå målbare resultater. FU tilrår at gjennomføringsplanen for likestillingstiltakene utarbeides som en integrert del av årsplanene for 2012 og 2013 og at det foretas årlige evalueringer av resultatmålene.

  Mål og tiltak i planperioden:
  1. Rekruttering av kvinner til stipendiatstillinger, s. 6
  FU vil bemerke at rekruttering til stipendiatstillinger er en utfordring for fakultetet som ikke utelukkende gjelder spørsmålet om kjønnsbalanse. FU vil anbefale at det utarbeides en rekrutteringsplan og at likestillingsaspekter blir behandlet som en del av denne planen.

  2. Rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger, s. 6
  FU er delt i synet på det foreslåtte tiltaket: "Kvalifiseringsstipend for kvinner som har hatt mange eller tunge verv, og/eller komitéarbeid".
  B-gruppen har i sine kommentarer til handlingsplanen bedt om en kjønnsnøytral formulering av dette tiltaket. Studentrepresentanten stiller seg bak B-gruppens forslag. FU for øvrig vil støtte tiltaket slik det står i planen og anser det som et godt likestillingstiltak som er helt i tråd med likestillingsarbeidet som drives ved UiB for øvrig.

  3. Rekruttering av kvinner til ledende stillinger og forankring av likestillingsarbeid i ledelsen, s. 7
  "I planperioden skal 50 % av forskergruppelederne være kvinner". FU er enig med B-gruppen i at dette er et tiltak som vil virke mot sin hensikt. På grunn av det lave antallet kvinner med professorkompetanse, vil en del måtte tre inn som forskergruppeledere mens de er i kvalifiseringsposisjon. Det er en stor administrativ belastning å lede en forskergruppe og det er rimelig å anta at kvinner i førstestilling som pålegges forskergruppelederansvar vil bruke lenger tid på å bli professorkompetente. Innenfor planperioden vil ikke dette tiltaket kunne fylle et likestillingsformål, men tvert i mot tjene til å forsinke kvinnelige ansatte som nærmer seg opprykksposisjon. FU (også her med unntak av Schütz) foreslår dette tiltaket fjernet fra planen.

Ragna Aarli
leder

Mari Myren
sekretær