

**Til: Styret for Naturhistorisk museum**

|                        |                            |
|------------------------|----------------------------|
| <b>Sakstype:</b>       | <b>Orienteringssak</b>     |
| <b>Saksnr.:</b>        | <b>O-SAK 2</b>             |
| <b>Journalnr.:</b>     | <b>2017/1776</b>           |
| <b>Møtedato:</b>       | <b>13.06.2017</b>          |
| <b>Notatdato:</b>      | <b>30.05.2017</b>          |
| <b>Saksansvarlige:</b> | <b>Ugletveit, Lindheim</b> |

**Sakstittel: Likestilling og kjønnsbalanse ved NHM**

Vedlagt følger rapport med nøkkeltall og statistikk ved UiO og NHM pr. 31.12.16 inkl. redegjørelse for hvordan NHM arbeider for å overholde aktivitetsplikten når det gjelder likestilling og bedret kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger. Til slutt følger en oversikt over pågående tiltak og aktiviteter, og forslag til nye tiltak for 2017 og framover.

En av aktivitetene var et todagers besøk av professor Kathy Willis med til sammen fire ulike arrangementer, egen rapport følger vedlagt.

*Vedlegg:*

Rapport av 12.mai.

Universitetets *Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015-2017*

Besøk av Kathy Willis 1-2. mars 2017



Tøyen, 12. mai 2017/HU

## Til NHMs styre

### Likestilling og kjønnsbalanse ved NHM

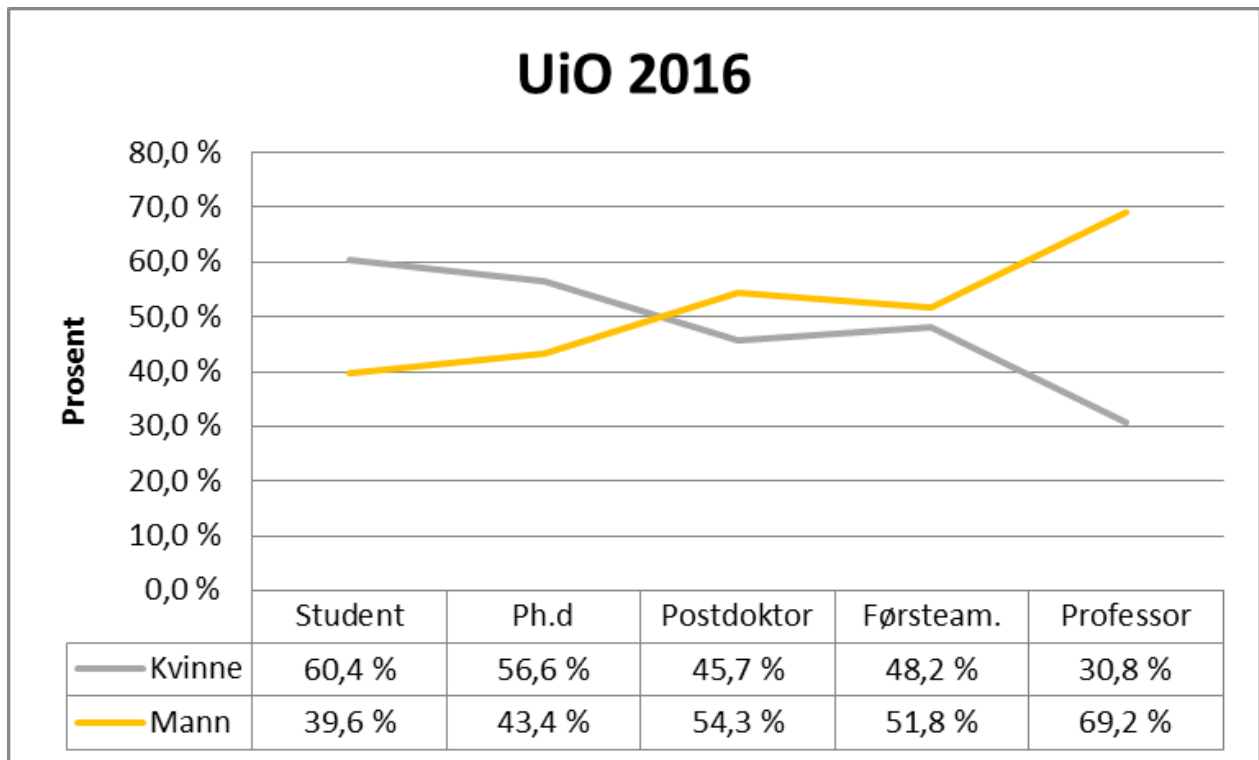
Denne rapporten viser nøkkeltall og statistikk for kjønnsbalanse og likestilling ved UiO og NHM pr. 31.12.2016. Den viser også på hvordan NHM arbeider for å overholde aktivitetsplikten når det gjelder likestilling og bedret kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger. Til slutt følger en oversikt over pågående tiltak og aktiviteter, og forslag til nye tiltak for 2017 og framover.

Kjønnsbalanse i akademia er en nasjonal målsetting. I virksomhetsrapporteringen for hele UH-sektoren ber Kunnskapsdepartementet om at man må svare for status på noen styringsparametere. Andelen kvinner i professorstillinger er et slikt parameter. I Strategi 2020 for UiO står det «*Universitetet skal ha en aktiv rekrutteringspolitikk med internasjonalt fokus og en tydelig profil for likestilling mellom menn og kvinner*». I UiOs handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse står det «*kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger skal øke*». Kjønnsbalanse er med andre ord et måltall.

For uten UiOs overordnede handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse har alle fakultetene egne handlingsplaner for likestilling som angir de utfordringene det enkelte fakultet står ovenfor og hvilke tiltak de dermed vektlegger. UiOs sentrale likestillingsmidler fordeles mellom aktiviteter styrt fra sentraladministrasjonen og aktiviteter ute på enhetene. I 2016 fikk fakultetene og enhetene for første gang tildelt likestillingsmidler etter størrelse igjennom den årlige virksomhetsbevilgningen. Disse midlene er øremerket til arbeid med likestilling, og det skal rapporteres på bruken og eventuelt planen for ubrukte midler. NHM fikk i 2016 kr. 110.000,- til likestilling fra den sentrale potten.

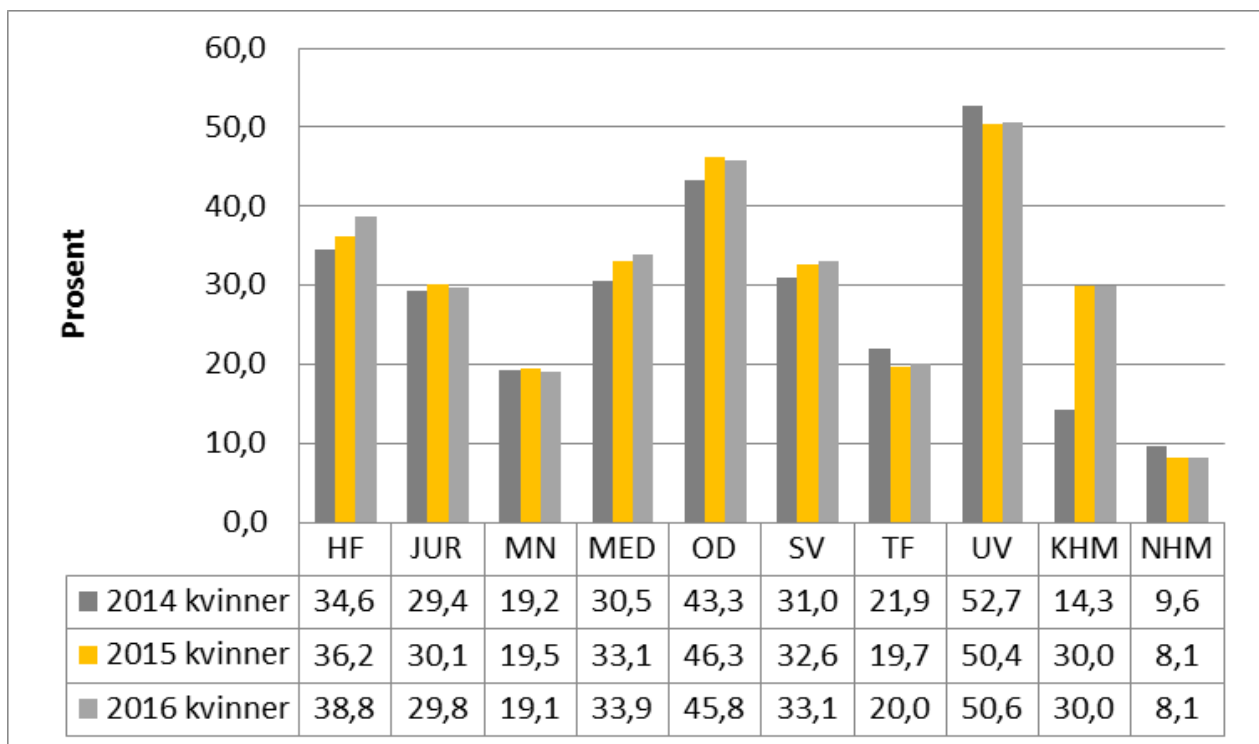
UiO sentralt vil høsten 2017 starte arbeidet med å revidere den sentrale handlingsplanen for likestilling og mangfold. Handlingsplanen, som vil gjelde fra 2018, utformes med deltakelse fakultetene og museene samt miljøene for kjønnsforskning. Handlingsplanen inneholder både sentrale og lokale tiltak. Det er naturlig at NHM følger tidsplanen og arbeidet til UiO sentralt, og starter arbeidet med å utarbeide lokal handlingsplan når sentral handlingsplan er vedtatt. Det blir derfor ikke naturlig å legge fram forslag til lokal handlingsplan for likestilling, for perioden 2018-2019 for museet nå. Imidlertid er det svært viktig å holde fokus på likestillingsarbeidet og dette dokumentet vil beskrive arbeidet som gjøres og skissere aktuelle lokale tiltak for 2017.

**Kjønnsbalanse ved UiO**



Dette er et bilde på kjønnsbalanse ved UiO. Bildet viser en vertikal kjønnssegregering – det er litt over 60% kvinnelige studenter, men kun 30,8 % kvinnelige professorer. Denne tendensen er den samme på landsbasis og internasjonalt. Norge ligger litt over gjennomsnittet i Europa når det kommer til kvinnelige professorer. Ved NHM er tallet så lavt som 8 %, og andelen faste vitenskapelige professorer har vært synkende de siste årene, se figuren under

**Kvinneandelen professorer ved UiO**



**Faste vitenskapelige stillinger ved NHM, pr. 01.01.2017 og pr. 01.01.2015**

| Stillingskode                      | Antall totalt 1.1.2017 | Antall kvinner 1.1.2017 | Prosentandel kvinner 1.1.2017 | Antall totalt 1.1.2015 | Antall kvinner 1.1.2015 | Prosentandel kvinner 1.1.2015 |
|------------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| <b>Professor SKO 1013</b>          | 13                     | 1                       | 8%                            | 11                     | 1                       | 9%                            |
| <b>Første-amanusensis SKO 1011</b> | 11                     | 2                       | 18%                           | 9                      | 1                       | 11%                           |
| <b>Universitetslektor SKO 1009</b> | 3                      | 2                       | 67%                           | 3                      | 2                       | 67%                           |
| <b>Førstelektor SKO 1198</b>       | 3                      | 2                       | 67%                           | 3                      | 2                       | 67%                           |

**Midlertidig vitenskapelige stillinger, pr. 01.01.2017 og pr. 01.01.2015**

| Stillingskode                               | Antall totalt 1.1.2017 | Antall kvinner 1.1.2017 | Prosentandel kvinner 1.1.2017 | Antall totalt 1.1.2015 | Antall kvinner 1.1.2015 | Prosentandel kvinner 1.1.2015 |
|---|------------------------|-------------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| <b>Stipendiat SKO 1017</b>                  | 14                     | 12                      | 85%                           | 9                      | 6                       | 67%                           |
| <b>Postdoktor SKO 1352</b>                  | 2                      | 1                       | 50%                           | 6                      | 4                       | 67%                           |
| <b>Forsker SKO 1108, 1109, 1110 og 1183</b> | 6                      | 2                       | 33%                           | 6                      | 2                       | 33%                           |
| <b>II-stillinger</b>                        | 6                      | 2                       | 33%                           | 6                      | 2                       | 33%                           |

**Hvordan arbeider NHM for å overholde aktivitetsplikten i forhold til UiOs handlingsplan for likestilling 2015-2017:****Hovedmål 1: Et tydeligere lederansvar for likestilling.**

UiO har en egen koordineringsgruppe for likestilling med representanter fra ledelsen ved fakultetene og museene, kjønnsforskingsmiljøet, studentene og forsknings-administrativ avdeling. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og målutforming av likestillingsarbeidet ved UiO. Universitetet har flere sentrale tiltak hvor medarbeidere på ulike nivå ved NHM deltar. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har også tiltak med spesielt fokus på likestilling, rettet mot undervisningspersonale og veiledere. NHMs vitenskapelige personale er inkludert i dette gjennom vårt undervisnings- og veiledningssamarbeid med fakultetet. For 2017 planlegger fakultetet og museet et felles seminar for alle med personalansvar for vitenskapelig

personale, hvor tema skal være likestilling og kjønnsbalanse. Museet har som flere av UiOs fakulteter ikke lenger et aktivt lokalt likestillingsutvalg. Ansvar er lagt til museumsdirektøren og ledergruppen. Det administrative arbeidet følges opp av HR- og personalgruppen. Det tidligere likestillingsutvalget har i 2016 og 2017 blitt revitalisert, og fungert som en ressursgruppe som har bidratt sterkt til et svært vellykket arrangement med Kathy Willis, forskningssjef i Kew gardens. I tillegg har museet nå en engasjert gruppe kvinnelige PhD studenter som har sagt seg villige til å delta i arbeidet med å utforme en ny lokal handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse for 2018-2020.

### **Hovedmål 2 : Kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger skal øke.**

UiO har en rekke konkrete tiltak som Opprykkseminar, Coaching og kvalifiseringsstipend for førsteamanuenser og Mentoring for postdoktorer. Museets ansatte kan søke om deltakelse i alle de ulike tiltakene. I tillegg samarbeider NHM med Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet, som gjennom MN-fakultetets FRONT prosjekt gjennomfører ulike arrangementer og tiltak. FRONT er finansiert av Forskningsrådet og er et prosjekt som jobber for likestilling for ansatte og kulturutvikling for kjønnsbalanse ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Prosjektets hovedmål er å sørge for en langsiktig og bærekraftig endring på fakultetet som helhet. FRONT er et samarbeidsprosjekt mellom MN-fakultetet og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK). FRONT jobber med tre tiltakspakker. 1. Ledelse- og organisasjonsutvikling, 2. Kulturendring basert på kunnskap og 3. Framrykkstiltak for å øke kvinneandelen på toppen. Alle FRONT-tiltak som er rettet mot undervisningspersonell og veiledere til PhD- og mastergradsstudenter gjelder automatisk også NHMs vitenskapelige personale. I tillegg arbeider vi for å utvide samarbeidet når det gjelder tiltakspakke 1. Ledelse- og organisasjonsutvikling. Det planlegges, som nevnt over, et felles seminar høsten 2017 for alle ledere med personalansvar for vitenskapelig personale. Av lokale tiltak kan det fremheves at museet har hatt to kvinner tilsatt i II-stillinger som et likestillingstiltak, finansiert både av sentrale og lokale midler. De to II-stillingene, ble etter en intern prosess, knyttet til forskergruppene Evolusjonær kjønnsforskning og Planteevolusjon og DNA Meta barcoding. Tiltaket med å tilsette kvinner II-stillinger, har hatt til hensikt å rette opp noe av den skjeve kjønnsbalansen ved museet. Kvinnene var ment å være rollemodeller for yngre kvinnelige forskere og studenter. Hensikten har også vært å knytte museet nærmere til ledende internasjonale forskningsmiljøer, blant annet for å styrke museet i konkurransen om nasjonal og internasjonal prosjektfinansiering. Tilsettingskontraktene utløper i 2018, etter en tre års periode.

På styremøtet 26. mai 2016, fattet NHMs styre følgende vedtak: «*Styret anser likestilling som en høyt prioritert oppgave og gir museumsdirektøren fullmakt til å sette i verk nødvendige tiltak innenfor rammene av Hovedavtalen i Staten for å styrke likestillingen ved museet.*»

Museumsdirektøren har etter dette arbeidet for å fremme likestillingsarbeidet på flere måter.

- Gjennom et styrket samarbeid med MN-fakultetets FRONT prosjekt. Museets forskningssjef møter fast Instituttledermettet og museets HR-sjef møter i likestillingsnettverket.
- Kvinnelige stipendiater som har hatt foreldrepermisjon, og mannlige stipendiater som har hatt mer enn 5 måneders foreldrepermisjon, får omgjort en måneds pliktarbeid til skrivetid/forskningstid.
- Museumsdirektøren har også valgt å støtte utviklingen av en vitenskapelig tilsatt kvinne i Botanisk hage, ved å frikjøpe henne fra kurateringsarbeid og andre pålagte oppgaver, slik at hun får mer tid til forskning og egen faglig utvikling. Hun deltar på forskerlederkurs og får personlig karriereveiledning. Botanisk hage mister arbeidskraft ved dette, men får kompensasjon i form av lønnsmidler tilsvarende en halv stilling, finansiert av likestillingsmidler. Den ansatte beholder også 30% av arbeidsinnsatsen i Botanisk hage.

- Universitetet har gjennomført en kartlegging av hvordan likestillingsarbeidet er organisert ved de ulike fakulteter og enheter. Det viser seg at små enheter i stor grad har lagt ansvaret hos enhetsledelsen. NHM har også fått råd om, og valgt å legge ansvaret hos museumsdirektør og ledergruppe. Administrativ oppfølging og utførelse skjer gjennom museets HR og personalgruppe. HR-sjef møter i koordineringsgruppen for likestilling og leder arbeidet ved museet. Det tidligere likestillingsutvalget for NHM ble revitalisert i forbindelse med Kathy Willis besøk. Gruppen med noen tillegg har fungert som en ressursgruppe i planleggingen og gjennomføring av arrangementene knyttet til Kathy Willis besøk (se vedlagt rapport).
- Flere forskere ved NHM har deltatt og deltar på forskningslederkurs.
- NHM har hatt fokus på å øke kunnskapsgrunnlaget om kjønnsbalanse og likestilling, gjennom møter, workshops og konferanser.
- NHM tilbyr lokal coaching og veiledning i forbindelse med utforming av søknad om kompetanseopptrykk, samt gjennomgang og oppbygging av CV med tanke på opptrykk. Denne tjenesten tilbys av mangeårig medlem av nasjonal bedømmelseskomite for biologifag, professor Christian Brochmann.
- Besøk av internasjonal rollemodell Kathy Willis med fire ulike arrangementer var planlagt for 2016 men ble utsatt til tidlig 2017. Se vedlagte rapport.
  - Dagsseminar om ledelse, omstillingsprosesser og kjønnsbalanse.
  - Workshop for PhD- og masterstudenter.
  - Gjesteforelesning
  - Publikumsarrangement med bokbad, Tøyen Hovedgård

### Tiltak som planlegges for 2017

- Som hovedregel, utlyse faste vitenskapelige stillinger som førsteamanuensis. Dersom man likevel ønsker å kunngjøre som professor skal dette begrunne særskilt.
- Ved kunngjøring, benytte søke- og letekomiteer. Det er viktig å sørge for at det finnes gode kvinnelige kandidater blant søkerne. (komite opprettes i hvert tilfelle)
- Ved bedømmelse og utvelging av kandidater til intervju, vektlegge vitenskapelig arbeid og publikasjoner fra siste 5 år. Kvinner gis 18 måneders tillegg for hver barnefødsel. Menn gis tillegg tilsvarende antall måneder foreldrepermisjon de har tatt. (lovligheten av dette er under juridisk vurdering)
- Oppstartsmøte mellom leder for faglige bedømmelseskomite og forskningssjef og Personalmedarbeider. Tydeliggjøre likestillingsperspektivet og –ansvaret for komiteen.
- Dersom bedømmelseskomiteen finner kompetente søkere blant begge kjønn, skal det gjennomføres intervjuer med søkere av begge kjønn.
- Utarbeide handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2018-2020
- Utvikle ressursgruppe for likestilling ved museet.
- Holdnings- og opplæringsarbeid for ledere og andre ved museet (intern kommunikasjon).
- Ha mulighet for frikjøp av pliktarbeid for faste kvinnelige førsteamanuensiser og førstelektorer.
- Felles lederseminar med fokus på likestilling med MN-fakultetet.

### Oppsummert

UiO har hatt som mål å øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger til 40 %. I 2016 var det 30,8 % kvinner i stilling som professorer og 48,2 % kvinner i stilling som førsteamanuensis ved UiO. NHM har i flere år hatt som mål å øke andelen kvinner i de to stillingskategoriene. Tallene viser at det fortsatt er langt igjen til å nå målet om 40%. Hvis man ser utviklingen i et 12 års perspektiv kan man i stedet se at andelen kvinner på professornivå gått ned, med det resultat at museet har en kritisk lav andel kvinner både på førsteamanuensis- og professornivå.

Det finnes i dag flere gode likestillingstiltak for kvinner som allerede er tilsatt i vitenskapelige stillinger på alle nivå (faste og midlertidige). NHMs største utfordring er at det er svært få kvinner som kan gjøre seg nytte av de ulike tiltakene. Hovedfokus framover bør derfor være å øke kvinneandelen, og at man ved ny-rekruttering, vurderer å velge fagområder hvor det finnes mange kvinnelige kandidater, ha åpne kunngjøringstekster, bruke søke og letekomiteer, kunngjøre på førsteamanuensis nivå, sørge for oppæring og oppfølging av bedømmelseskomiteer, og ha likestillingsperspektivet i fokus på rekrutteringsprosessen i alle ledd.

Helt til slutt, en oversikt som viser kjønnsbalansen i professor og førsteamanuensisstillinger ved NHM de siste 12 år

### Kjønnsbalanse i fast stilling som professor og førsteamanuensis ved NHM

| SKO                           | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Professor</b>              |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Kvinne                        | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    |
| Mann                          | 12   | 12   | 11   | 14   | 12   | 12   | 12   | 14   | 10   | 11   | 11   | 12   |
| <b>Første-<br/>amanuensis</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Kvinne                        | 3    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    |
| Mann                          | 15   | 8    | 8    | 8    | 8    | 8    | 9    | 9    | 8    | 9    | 10   | 10   |





## HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG KJØNNBALANSE 2015–2017

Arbeid med likestilling er viktig ved Universitetet i Oslo. En balansert fordeling av kvinner og menn blant studenter og ansatte gjør at begge kjønns perspektiv og kompetanse kommer til sin rett på alle nivåer og ledd i vårt akademiske arbeid og i alle våre studier.

I UiOs Strategiplan – ”Strategi 2020” er den likestillingspolitiske hovedmålsettingen formulert slik: *”Et internasjonalt ledende universitet må drive en aktiv politikk for likestilling mellom kvinner og menn, og en rekrutteringspolitikk som gir mangfold og som sikrer like rettigheter”.*

Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015 – 2017 er et ledd i å realisere målene i strategi 2020. Denne planen skal gi retning for arbeid på sentralt og lokalt nivå de nærmeste årene. Planen retter seg mot både ansatte og studenter. Handlingsplanen skal bidra til bedre kjønnsbalanse i alle stillingskategorier og utdanningsløp og fremme en organisasjonskultur og et arbeids- og læringsmiljø som vil gi kvinner og menn like muligheter. Fakultetene har svært ulike utfordringer i forhold til likestilling og kjønnsbalanse. Tiltakene i denne handlingsplanen er ment å fange opp denne heterogeniteten. I perioden 2015 – 2017 skal UiOs arbeid for likestilling mellom kjønnene konsentreres om følgende punkter:

### UiO skal

1. Øke andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger til 40 % (33,1 % i 2013)
2. Øke andel kvinner i professor II-stillinger til 30 % (25,5 % i 2013)
3. Opprettholde nåværende andel kvinner i faglige lederstillinger (39,1 % i 2013)
4. Øke andel av det underrepresenterte kjønn med minst 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse<sup>1</sup>

### Hovedmål 1: Et tydeligere lederansvar for likestilling

I 2017 skal UiO ha en ledelse på alle nivåer som bidrar til å fremme UiOs likestillingspolitiske målsettinger og tiltak. Dette gjelder likestilling og kjønnsbalanse blant studenter og ansatte, både i vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger.

### Sentrale tiltak

- Inkludere likestilling i lederutviklingsprogrammer og andre lederutviklingstiltak, herunder særlige utfordringer knyttet til balanse mellom tid til forskning, undervisning og omsorgsoppgaver.
- Inkludere likestilling på strategiske ledermøter og i styringsdialoger med fakultetene
- Gjennomføre introduksjonsopplegg for alle nytilsatte der UiOs likestillingspolitikk og likestillingspolitiske målsettinger fremgår
- Sikre at det foreligger sentrale og lokale handlingsplaner for likestilling og rutiner for håndtering av uønsket seksuell oppmerksomhet

### Lokale tiltak

- Sørge for at ansatte og studenter blir kjent med lokal handlingsplan, egne rettigheter og tiltak for likestilling og tiltak mot uønsket seksuell oppmerksomhet
- Benytte medarbeidersamtaler aktivt som et likestillingspolitisk tiltak, også for kvinner i rekrutteringsstillinger

---

<sup>1</sup> I 2013 var kjønnsbalansen ved registrering som følger, iht. DBH (M/K %)  
HF 40/60; JUR 35/65; MN 63/37; MED 32/68; OD 22/78; SV 35/65; TF 46/54; UV 27/73





## **Hovedmål 2: Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke.**

Det er fremdeles klar overvekt av menn som er ansatt som faste vitenskapelige medarbeidere ved UiO.

### **Sentrale tiltak**

- Lyse ut midler til kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensisstillinger som vil søke opprykk til professor
- Tilby kurs i opprykksøknad for kvinnelige førsteamanuenser som vil kvalifisere seg til professor
- Tilby mentorering-/coachingprogram for kvinner i postdoktor- og førsteamanuensisstillinger

### **Lokale tiltak**

- Identifisere hindre for likestilling og utarbeide tiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse
- Utarbeide rekrutteringsplaner med et helhetlig perspektiv på kjønnsbalanse
- Lyse ut faste vitenskapelige stillinger som førsteamanuensis for å sikre kjønnsbalansert nyrekruttering. Utlysning av professorater må begrunnes særlig.
- Arbeide for å rekruttere kvinnelige søkere til faste vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger

## **Hovedmål 3: Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer**

Mange av studieprogrammene ved UiO har en svært skjev kjønnsbalanse. Målet er jevn kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn i alle studieprogrammer.

### **Sentrale tiltak**

- Arbeide for kjønnsbalanse ved rekruttering av studenter generelt og spesielt på fag der representasjonen er 40/60 % eller skjevere.
- I perioden må universitetet vurdere behovet for å ta i bruk sterkere virkemidler der kjønnsbalansen er svært skjev.
- Bistå enhetene med deres fagprofilering, og synliggjøre UiOs kvalitet og verdier.
- Sette kjønnsbalanse blant studenter på den nasjonale dagsorden.

### **Lokale tiltak**

- Sette i verk lokale tiltak for å sikre bedre kjønns sammensetning av studentmassen. Virkemidler som oppsøkende virksomhet, fagprofilering og mentorordninger kan være aktuelle.
- Legge til rette for at kvinnelige studenter tilbys Ta ordet-kurs der det er behov for det.

## **OPPFØLGING AV ARBEIDET**

Alle fakulteter, museer og sentre, skal ha egne tiltaksplaner for likestilling og kjønnsbalanse. Lokale tiltak i UiOs handlingsplan skal følges opp på lokalt nivå. Ut over dette må de lokale planene inneholde tiltak som tar utgangspunkt i lokale utfordringer. Fakultetene bestemmer selv om det skal stilles krav om tiltaksplaner på egne institutter.

## **RAPPORTERING**

Alle enheter skal årlig rapportere om planlagte og gjennomførte tiltak for å fremme kjønnslikestilling og lage en oversikt over hvilke midler som er brukt. Disse rapportene brukes som underlag for UiOs årsrapport. Handlinger som bryter med UiOs prinsipper for likestilling, eller som tyder på at tiltak for likestilling blir neglisjert eller motarbeidet, skal rapporteres løpende.

Besøk av Kathy Willis

5.april 2017 Elisabeth Aronsen

1. og 2. mars 2017 arrangerte likestillingsutvalget (m.fl.) et todagers opplegg rundt en invitert gjest; professor ved Oxford og forskningsleder ved Kew Gardens Kathy Willis. Willis var kjent for vår forskningssjef og valgt fordi hun har oppnådd suksess på mange områder innen akademia. Vi ønsket å lære av henne både som eksempel/ forbilde og direkte.

Arrangementet som fikk arbeidstittel «*Gender in Natural Sciences*» skulle være noe for alle; yngre forskere, ledelsen, forskere ved UiO og også et videre publikum. Willis' erfaringer og interesser ble speilet av de totalt fire delarrangementene.

Vi fikk oppleve vitenskapskvinnen Willis gjennom en gjesteforelesning. Deretter var hun aktiv deltaker i en workshop om kjønn og akademia med phd. studenter/ masterstudenter (fra NHM og MatNat). Som forfatter av faktabøker om botanikk for barn stilte hun opp samme kveld i et «bokbad» sammen med NHMs Jørn Hurum som står bak en rekke slike faktabøker. I siste del av arrangementet delte hun av sine erfaringer som ny forskningsleder i en institusjon under omstilling. Likestillingsaspektet ble ivaretatt i alle arrangementene.

Alt fant sted på Tøyen Hovedgård.

| 1.mars      | Arrangement   | Målgruppe  |
|-------------|---|--|
| 10:15-11:00 | Gjesteforelesning<br><br><i>“Biodiversity conservation: What have 100 years of palaeoecology taught us about where, what and when to conserve?”</i> | Åpent for alle interesserte, men hovedsaklig annonsert innad på NHM og sendt Institutt for Biovitenskap ved MN (IBV), samt Senter for utvikling og miljø (SUM)<br><br>Ca. 25 deltakere |



**Naturhistorisk museum**

Postadr.: Postboks 1172 Blindern, 0318 Oslo  
Kontoradr.: Sars gate 1, Tøyen, 0562 Oslo

Telefon: 22 85 50 50  
Telefaks: 22 85 18 32  
postmottak@nhm.uio.no  
www.nhm.uio.no  
Org.nr.: 971 035 854

|             |  |   |
|-------------|--|---|
| 11:30-14:00 | <p>Workshop for studenter<br/><i>“Gender and equality in research careers - does it matter to us?”</i></p> <p>The theme of the discussion will be how it is to be young in Academia (or specific: The Natural Sciences, and if they think they have a future here.</p> <p>Innledet av pizzalunsj</p> <p><b>PROGRAM:</b><br/>Hanna N. Støstad: Introduction to gender issues in science and academia</p> <p>Kathy Willis: Her own experiences and thoughts on the topic (career / issues faced and overcome etc.)</p> <p>Discussion in groups.<br/>Plenary presentations/discussions of what the groups have found.</p> | <p>NHMs phd- og masterstudenter samt postdocs.</p> <p>Invitasjon ble utvidet til alle phd.studenter ved MN-fakultetet og via sosiale medier også til fakultetets øvrige masterstudenter.</p> <p>I tillegg til Kathy Willis deltok også representanter fra arrangementsgruppen (Stedje, BJORÅ og Aronsen)</p> <p>Ca 20 deltakere</p> |
|-------------|--|---|

|                            |  |  |
|----------------------------|--|--|
| 19:00-21:00                | <p><i>“Writing children books - killing your scientific credibility?”</i></p> <p>Populærvitenskapelig bokbad med Kathy Willis og Jørn Hurum.<br/>Bokbader: Guri Fjeldberg</p> <p>Streamet på Facebook</p> <p>Det ble servert snacks, hjemmelaget “fingermat på pinne” og solgt vin/Ringi<br/>Anledning for kjøp av bøker og signering av forfatterne.</p>  | <p>Arrangementet ble formidlet gjennom NHMs nettside og Facebook og invitasjoner mailet til forlag, illustratører, og lagt inn på diverse organisasjoner/ institutters FB sider.</p> <p>Ca. 22 deltakere</p>   |
| 02.03.2017<br>10:00 -12:00 | <p><i>«Reorganizations in academic institutions, and how to not lose the perspective of gender equality in the process”</i></p> <p>Åpent arrangement – avsluttet ved lunsj</p> <p>Tema:<br/>Omstillingsprosesser – og ivareta likestillingsperspektivet i prosessene</p> <p>Kan vi bruke Willis’erfaringer fra omstillingsprosess i Kew Gardens i vårt arbeid med strategiplan?</p> <p>Program<br/>Hanna N. Støstad holdt presentasjonen</p> <p><i>Introduction to gender issues in science and academia</i></p> <p>Orientering om FRONT prosjektet (<i>Female Researchers On Track</i>) ved MN fakultetet v/ Prodekan og prosjektleder Solveig Kristensen</p> <p>Omorganiseringsprosessen ved Kew Gardens v/ Kathy Willis</p> | <p>Målgruppe var NHMs ledere som ble invitert før dette ble åpnet for alle NHM-tilsatte.</p> <p>I tillegg ble det sendt ut invitasjon pr. e-post til en del aktuelle øvrige UiO tilsatte med spesiell interesse for kjønnsforskning og likestillings-/kjønnsbalanse</p> <p>Ca. 40 deltakere hovedsakelig fra NHM</p> |

|  |                     |  |
|--|---------------------|--|
|  | Avsluttet med lunsj |  |
|--|---------------------|--|

Kostnader ved Kathy Willis' besøk 1. og 2. mars 2017

|                       |   |             |
|-----------------------|---|-------------|
|                       | Reisekostnader Kathy Willis   | 3450        |
|                       | Hotel Kathy Willis  | 2544        |
| Begge dager           |   |             |
|                       | Beverting (frukt, rundstykker, mm fra Elvebredden komite/Willis/Fjeldberg | 700         |
|                       | Servietter, kjeks etc Lyreco  | 800         |
|                       | Utlegg kjøring (Fridtjof)   | 227         |
| <b>Onsdag 1.mars</b>  |   |             |
| Workshop (studenter)  | Pizzalunsj  | 2091        |
|                       | Mineralvann   | 200         |
| Middag                | Willis, Hurum, Bjorå, Fjeldberg og Mehlum                                 | 2395        |
| Bokbad                |   |             |
|                       | Honorar Guri Fjeldberg  | 5000        |
|                       | Reisekostnader Guri Fjeldberg   | 1137        |
|                       | Hotel Guri Fjeldberg  | 1272        |
|                       | Fingermat   |             |
|                       | Bøker til Charlotte og Fjeldberg  | 1287        |
|                       | Gaver deltakere fra butikken  | 865         |
|                       | Vin og Ringi  | 430         |
|                       | Skjenkebevilling  | 1000        |
|                       | Fortjeneste 10gl. Vin/ 5gl. Ringi   | -1250       |
|                       | Leie Tøyen Hovedgård - ikke bekreftet                                     | 6000        |
| <b>Torsdag 2.mars</b> |   |             |
| Foredrag/paneldebatt  | Lunsj Elvebredden   | 1100        |
|                       | Totalt  | <hr/> 29248 |