

**Til: Styret for Naturhistorisk museum**

<b>Sakstype:</b>	<b>Orienteringssak</b>
<b>Saknr.:</b>	<b>O-SAK 2</b>
<b>Journalnr.:</b>	<b>2018/1257</b>
<b>Møtedato:</b>	<b>06.12.2018</b>
<b>Notatdato:</b>	<b>23.11.2018</b>
<b>Saksansvarlige:</b>	<b>Ugletveit</b>

**Sakstittel: Likestillingsarbeidet ved NHM, oppfølging av Tiltaksplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020.**

[1. Bakgrunn og arbeidet med likestilling i forkant av vedtak om egen tiltaksplan:](#)

Det praktiske arbeidet med den lokale tiltaksplanen startet formelt 18. april 2018, med en workshop om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, der bl.a. styreleder og direktør holdt innlegg. Det var en positiv erfaring med mange gode innspill til tiltak og prosesser.

Tiltaksplanen bygger i stor grad på rammene for UiOs handlingsplan, og er konkret i sin tilnærming til utfordringene. En forutsetning for styrevedtaket i mai var at arbeidet med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold ikke løftes ut på en egen arena, men ivaretas innen ordinær drift, øvrig planlegging og strategier, lønnsforhandlinger, personal- og rekrutteringspolitikk, forskningspolitikk og formidlingsarbeid. All kunnskapsutvikling og forskning vedr. likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i akademia viser at dette arbeidet må integreres i daglig, løpende virksomhet og være forankret i ledelsen. All kunnskapsutvikling og forskning vedr. likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i akademia viser at dette arbeidet må integreres i daglig, løpende virksomhet og være forankret i ledelsen. Samtidig trengs det noen «spydspisser» i likestillingsarbeidet, som kan mobilisere på tvers og på grunnplanet i organisasjonen. Styrets valg falt på etableringen av fokusgrupper. Administrasjonen fasiliterer oppfølgingsarbeidet sammen med ledelse på alle nivå, og ordinær beslutningsstruktur følges med mindre annet er bestemt.

Viktige læringsarenaer for utvikling av tiltaksplanen:

NHM deltok 10. april i en konferanse om seksuell trakassering, mangfolds- og likestillingsledelse og ubevisste fordommer (bias). i Bergen, i regi av nettverket for likestillingsansvarlige ved universiteter og høyskoler.

Kurs for ledere ved NHM ble avholdt 19. april om hvordan arbeide mot trakassering/seksuell trakassering. LDO var til stede og informerte om lovverk og håndtering. Organisasjonspsykologer fra Moment bidro med opplæring i hvordan ledere kan håndtere varslingsaker.

NHM deltok våren 2018 i et første møte om UiOs arbeid med mangfold, initiert av rektor ved UiO. Dekaner, fakultetsdirektører og koordineringsgruppen for likestilling var invitert.

[2. Ressurser og organisering](#)

I NHMs administrasjon er det knappe ressurser til å drifte likestillingsarbeidet som en integrert del av daglige gjøremål, og bistå alle typer ledelse med råd, støtte og konkrete tiltak. Utfordringen med



**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

integret likestillings- og mangfoldsarbeid, er at det medfører en helhetlig og ny måte å tenke på, som ikke henviser dette arbeidet til en «sideordnet tilleggssak» som kommer «på toppen av alt annet». De vanlige linjene i NHM, samt samarbeidet med arbeidstakerorganisasjonene, følges i arbeidet, dvs. når beslutninger fattes.

Administrasjonen har engasjert ekstern kompetanse i 40 timer fordelt på fire måneder høsten 2018, og oppnevnt to tverrgående fokusgrupper: Publisierungsgruppa for Likestillingshjørnet på nett (med fire medlemmer) og Søknadsgruppa (også med 4 medlemmer, hvorav to vitenskapelig ansatte). Søknadsgruppa har bidratt inn i søknaden til NFRs balanseprosjekt, FRONT2. FRONT2 er et samarbeidsprosjekt mellom MN-fakultetet, Teologisk fakultet, Senter for tverrfaglige kjønnsstudier og NHM. De øvrige to fokusgrupper som er planlagt, er ennå ikke opprettet: Mangfoldsgruppa og «Mainstreamingsgruppa», og avventer beslutningen om midler fra NFR/Balanse. Administrasjonen har fortsatt behov for å benytte ekstern kompetanse.

### 3. Konkret arbeid i etterkant av planvedtaket:

Det ble avholdt et miniseminar for HR-ledernettverket ved UiO om «Helhetlig karrieropolitikk og –veiledning for yngre forskere» i august 2018

NHM deltar løpende i UiOs nettverk for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, Dette er et viktig møtested med mye kunnskap, læring og erfaringsutveksling. I tillegg deltar vi på møtene til MN-fakultetets likestillingsnettverk.

Publisierungsgruppa har arbeidet med å få opp ei nettside: Equality and Diversity Corner (Corner) (engelskspråklig) der informasjon, kunnskap, diskusjoner om hvordan følge opp planen osv., skal kunne foregå. Corner blir lansert medio desember 2018, med egen logo. Corner oppfordrer til at samtlige ansatte er aktive, og deler informasjon, gode ideer og lenker til aktuelle dokumenter. Nettsiden skal mobilisere til felles innsats. Administrasjonen følger opp med svar dersom spørsmål trengs å avklares.

Brosjyre med tiltaksplanen på norsk og engelsk er utarbeidet, med samme logo som E&D Corner. Brosjyren har egen lenke på «hjørnet».

Administrasjonen har deltatt i søker-konferanse for programmet Balanse i regi av NFR. Søknadsgruppa har arbeidet med den nye søknaden til NFR-programmet Balanse. Den er som nevnt over et felles initiativ, med MN-fakultetet i førersetet, samt, STK, NHM og Teologisk fakultet. Beslutning fra NFRs programstyre ventes i januar 2019. Flere delprosjekter vil forankres i NHM, og det må organiseres en struktur om kan møte dette arbeidet, i tråd med NHMs vedtatte tiltaksplan, dersom midler blir stilt til rådighet.

Administrasjonen deltar løpende i UiOs nettverk for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, Dette er et viktig møtested med mye kunnskap, læring og erfaringsutveksling.

Administrasjonen og innleid kompetansepersone har deltatt i 2 store konferanser (8. og 9. oktober) om henholdsvis Mangfold i Akademia (OsloMet/YAF/KIF) og Avslutningskonferanse for FRONT (Female Researchers On Track) i regi av MN-fakultetet. Det foreligger punktreferat fra

konferansene. Begge, og særlig FRONT-konferansen, har gitt verdifulle innspill til arbeidet med å følge opp tiltaksplanen ved NHM.

#### 4. Forventet og planlagt arbeid våren 2019.

Det anbefales å integrere tiltaksarbeidet i ordinære ledersamlinger ved NHM. I tillegg er det nødvendig å gjennomføre særskilte ledersamlinger i tråd med erfaringene fra MN-fakultetets FRONT1 satsning. Det kan også bli aktuelt med fagseminarer med likestilling som tema i 2019. NHM og TF har fått tilbud om å trekke på kompetanse og personer fra MN-fakultetet ved gjennomføring av lederutvikling om likestilling for ledernivå 2 og 3. Opplæringstiltak for ledernivå 4 (forskergruppeledere) vil foregå sammen med samarbeidspartnerne i regi av FRONT2. (om prosjektet innvilges). Alle forskningsledere og veiledere skal gjennomgå bevisstgjøringskurs, særlig med hensyn til «implisitt bias», eksellens-begrepet og meritokratiets betydning som arbeidslivskultur.

Arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold må gjenspeiles i ny strategisk plan og i karriereplanlegging for yngre forskere og andre.

Når vedtak i NFRs programstyre er klart i januar, vil det bli utarbeidet en konkret arbeidsplan for å møte omsøkte prosjekter i tråd med FRONT2 søknaden og NHMs tiltaksplan. Dette vil kreve en lokal struktur som ivaretar flere oppgaver enn de ordinære, og kompetansestøtte må engasjeres. Arbeidet vil trekke veksler på erfaringene MN allerede har opparbeidet og de ressurser MN stiller til rådighet, som leder av FRONT2. MN har bla vesentlig kompetanse og ressurser knyttet til prosjektoppfølgning- og rapportering.

En rekke av NHM-planens tiltak skal gjennomføres selv om vi ikke skulle få prosjektmidler fra NFR. Det vil da bli lagt fram en konkret arbeidsplan med tidslinjer og ansvarlige, i tråd med planen.

Det anbefales å sette av øremerkede ressurser til arbeidet med oppfølging av tiltaksplanen for 2019. Styret vil få en rapport om arbeidet, forbruk og måloppnåelse etter første halvår 2019. Det anbefales at fokusgruppe for «mainstreaming» får en sentral plass som «spiss» i arbeidet med oppfølging av planen og NFR-prosjektene. Alle fokusgrupper er tidsavgrenset i forhold til konkrete mål som er satt.

Det skal opprettes en fokusgruppe for mangfoldsarbeid, i tråd med tildelingsbrev til UiO fra departementet, og UiOs eget tildelingsbrev til enhetene, samt UiOs handlingsplaner og vedtak.

#### 5. Avslutning.

Styret inviteres til å ta ovenstående til etterretning. Styret vil bli underrettet om utfallet av NFRs søknadsbehandling i Balanseprogrammet når det er klart. Videre rapportering om likestillings- og mangfoldsarbeidet kommer i juni, med tall, statistikk og vurdering av tiltakene.