

UiO  Naturhistorisk museum

## Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold

**Styremøte 4. juni 2019, O-sak 3**

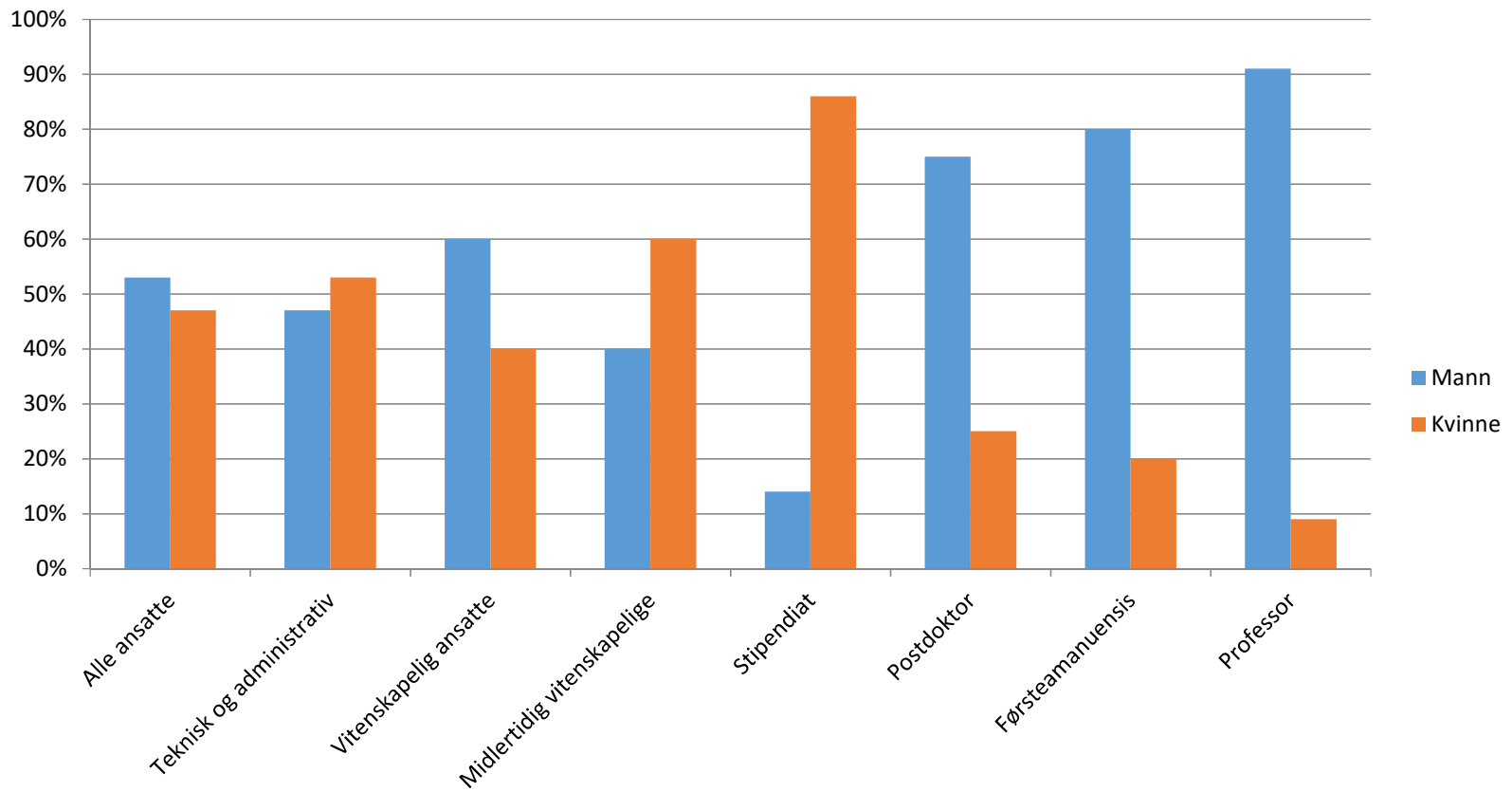
**Orientering pr. 1. mai 2019**



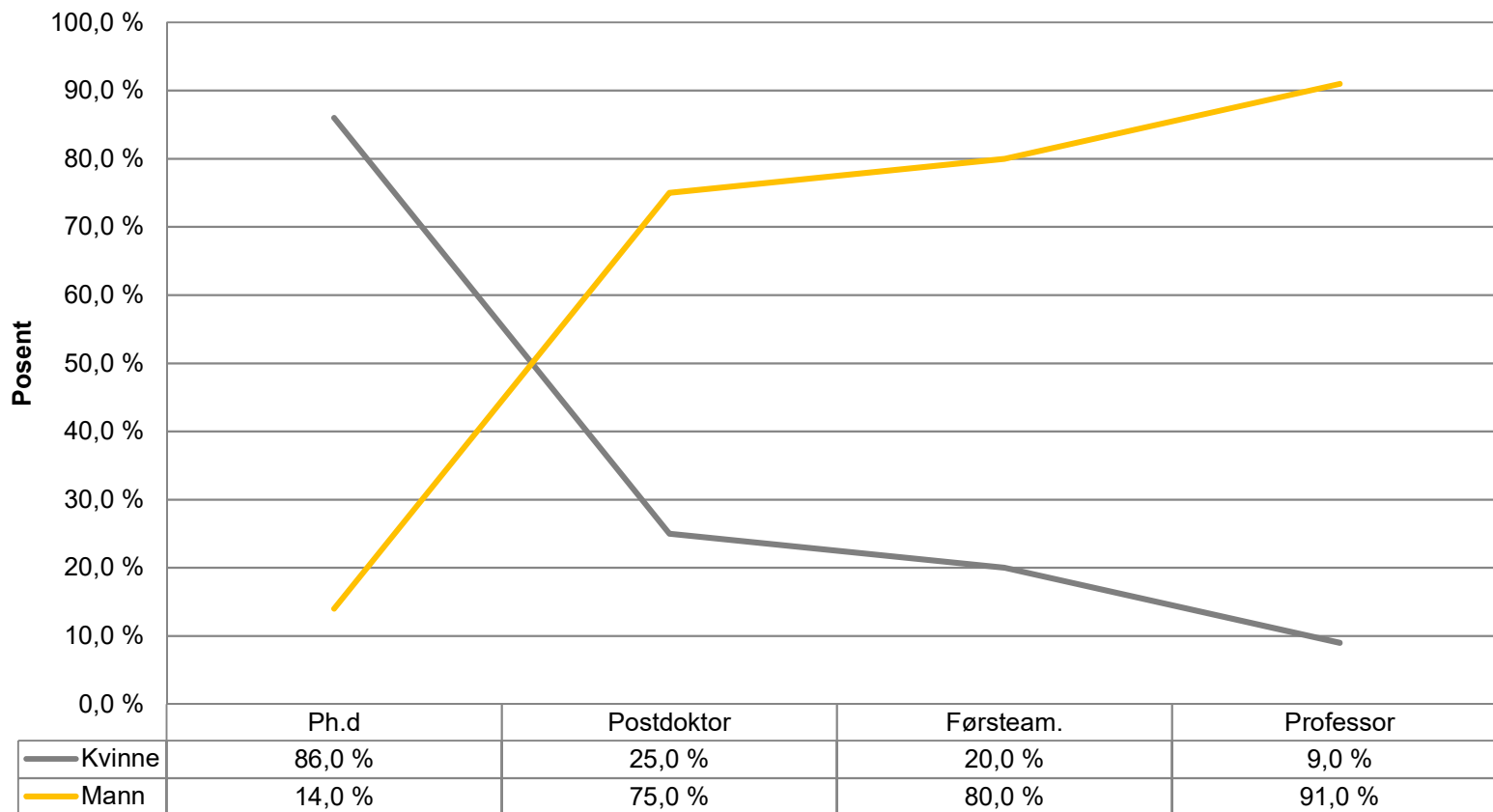
## Status pr. 1.5.2019

- 150 ansatte ved NHM som mottar fast månedslønn med faste og midlertidige arbeidskontrakter
  - 68 personer i vitenskapelig stilling
  - 82 personer i tekniske og administrative stillinger

# Kjønnsbalansen i alle stillingskategorier



# «Saksa» for NHM pr. 1.5.2019



# Diskrimineringsgrunnlag:

**KJØNN**

**RELIGION  
LIVSSYN**

**NEDSATT  
FUNKSJONS-  
EVNE**

**ETNISITET**

**ALDER**

**KJØNNSUTTRYKK  
KJØNNSIDENTITET  
SEKSUELL  
ORIENTERING**

**FAGFORENINGS-  
MEDLEMSKAP /  
POLITISK SYN**

**OMSORGS-  
OPPGAVER**

**GRAVIDITET  
FORELDRE-  
PERMISJON**

- Mangfold refererer til en rekke faktorer som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder osv. For UiO er det viktig å understreke at det skal være like muligheter til å påvirke og delta for alle – uavhengig av kjennetegn eller bakgrunn.
- Inkludering handler om anerkjennelse, respekt og forståelse av forskjellighet for å sikre like muligheter og rettferdig behandling

## UiO : Naturhistorisk museum

- UiO er en IA-bedrift og sikrer ivaretagelse av ansatte med midlertidig eller varig sykdom eller funksjonsnedsettelse.
- UiO tilrettelegger studiesituasjonen for studenter med særskilte behov.
- UiO har en egen seniorpolitikk.
- *Det overordnede målet for handlingsplanperioden er:*
  - *økt bevissthet om mangfold*
  - *økt kunnskapsgrunnlag for å identifisere hvilke mangfoldsutfordringer UiO har*
  - *stake ut retning for målrettede tiltak og aktiviteter på sikt.*

## God rekruttering

- God rekruttering skal stille **saklige** krav til en stilling.
- Den best kvalifiserte personen får jobben uten hensyn til forhold som ikke har noe med arbeidet å gjøre.
- Disse elementene er samtidig grunnlaget for likestilt rekruttering



## **Mange nasjonaliteter ved NHM**

Sør Afrika, Etiopia, Belgia, Nederland,  
Storbritannia, Frankrike, Spania, Italia,  
Sverige, Hellas, Portugal, Tyskland,  
Danmark, Iran, Australia, Guatemala,  
Brasil, USA

# **FRONT2**

**Future Research- and Organizational  
development in Natural sciences,  
Technology and Theology**

# Samarbeidspartnere i FRONT2



MN: Solveig Kristensen



TF: Aud Tønnesen



MN: Anne Odrun  
Husby Mork



STK: Øystein Gullvåg  
Holter



NHM: Hedda Ugletveit



TF: Rigmor  
Smith-Gahrnsen



KTH: Anna Wahl & Lotta Snickare

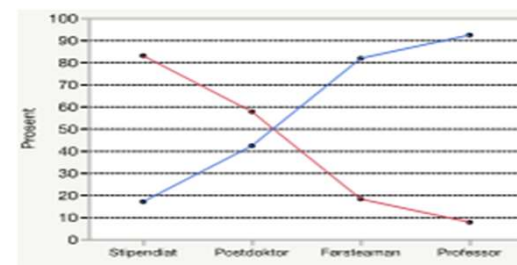
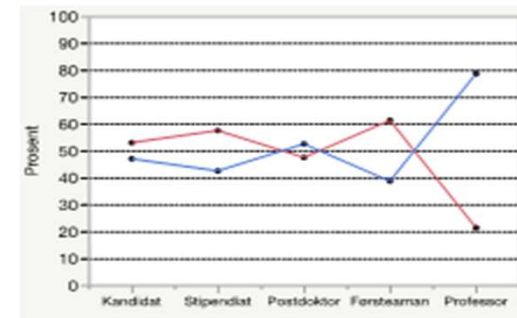
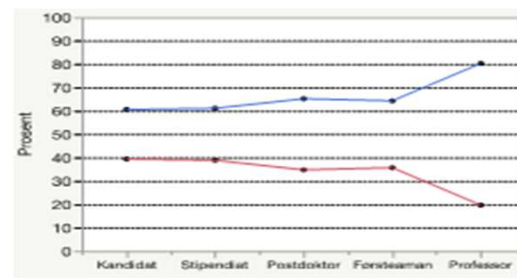
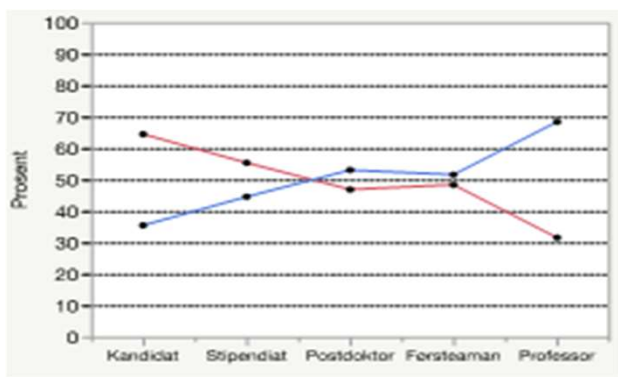


MN: Knut Liestøl & Lena Tallaksen



NHM: Jan Terje Lifjeld

# Kjønnsfordeling



Utviklingen fra studier til fast tilsetning på UiO (venstre), MN , TF , NHM (ovenfra og nedover)

## FRONT2-søknaden

VISJON: like muligheter for kvinner og menn skal bli en normal del av forskningstilværelsen og en standard både i den formelle og uformelle forskningsorganisasjonen

Tre strategiske grep:

1. Utarbeide tiltak for lokal utvikling i enhetene, for å begrense effektene av tradisjonelt «top-down» likestillingsarbeid.
2. Videreutvikle de beste strukturelle tiltakene fra FRONT. Reviderte tiltak skal utprøves også ved NHM og i de humanistiske miljøene ved TF. Tidligere fokus flyttes fra kvinnerettede tiltak til forskningskulturen og fagmiljøer for å endre uformelle strukturer og kulturer.
3. Inkludere temaet menn og maskuliniteter i akademia som et viktig tema med stort potensiale for kulturendring.

# Tiltak

## **Organisasjons- og ledelsesutvikling**

WP1: Kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser

WP2: Videreutvikling av ledelsesmodul om kjønnsbalanse- og kjønnslikestilling

WP3: Maskulin identitet og kultur i forskningsorganisasjonen

## **Effektvurdering av tiltakene**

WP 4: Analyser av igangsatte tiltak og utvikling av årlige likestillingsrapporter

## **Kunnskapsdeling og kommunikasjon**

WP5: Bidrag til lokal, nasjonal og internasjonal læring og erfaringsutveksling

WP6: Internasjonalt ekspertpanel