

Til: Styret for Naturhistorisk museum

Sakstype:	Vedtak
Saksnr.:	V-07
Journalnr.:	13/1029
Møtedato:	23.05.2013
Saksansvarlige:	Bjørlykke, Andersen

Museets handlingsplan for likestilling

Direktøren har sammen med NHMs likestillingsutvalg utarbeidet vedlagte forslag til plan. Den bygger blant annet på UiOs handlingsplan for likestilling 2010-2012 og tilsvarende fra MN-fakultetet.

Planen vil etter ferdigstilling følge de revideringer som blir foretatt i UiOs sentrale plan.

Forslag til vedtak: Styret slutter seg til utkastet og gir direktøren fullmakt til å ferdigstille planen.

Vedlegg: Utkast handlingsplan for likestilling (med oversikt over stillinger)



Handlingsplan for likestilling ved Naturhistorisk museum

Naturhistorisk museums (NHM) handlingsplan bygger på UiOs handlingsplan for likestilling 2010-2012.¹ Universitetets likestillingspolitiske hovedmålsetning er følgende: « Et internasjonalt ledende universitet må drive en aktiv politikk for likestilling mellom kvinner og menn og en rekrutteringspolitikk som gir mangfold og som sikrer rettigheter». Museet har et godt rekrutteringsgrunnlag av både kvinnelige og mannlige kandidater i lavere stillinger og blant studenter. Både blant masterstudenter, stipendiater og postdoktorer er kjønnsbalansen god. Innen de høyere vitenskapelige stillingene som amanuensis og professor er balansen mer skjev, og det er få og stedvis ingen kvinnelige ansatte i disse kategoriene ved de ulike forskningsfeltene ved museet.² Det er derfor en viktig målsetning for museet å jobbe for oppnå en bedre kjønnsbalanse i disse stillingskategoriene fremover.

Målsetning:

Likestillingsarbeidet ved NHM har som mål å skape en bedre kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger. Arbeidet skal også fremme en kultur og et arbeidsmiljø som gir like muligheter for karriereløp og utvikling for begge kjønn.

Tiltak ledelse:

- Likestillingsaspektet skal ivaretas i strategi og planarbeid – herunder stillingsplanlegging
- Legge vekt på bevisstgjøring rundt likestillingspolitikk og NHMs kultur ovenfor de ansatte
- Benytte medarbeidersamtaler aktivt, også som likestillingstiltak
- Gi nytilsatte førsteamanuenser og postdoktorer tilbud om mentor
- Prioritere nytilsatte kvinner ved fordeling av stipendiatstillinger
- Periodevis skjerming fra undervisning/administrative oppgaver
- Tilrettelegge for at amanuenser kan kvalifisere seg som professor
- Tilrettelegge for at vitenskapelig ansatte kan kombinere jobb og familie
- Benytte sluttsamtaler til å kartlegge hvorfor ansatte/kvinner slutter i sin stilling
- Likestillingsarbeidet skal synliggjøres for de ansatte og informeres om i relevante fora som allmøter o.l.

¹ Denne revideres i 2013 og museets handlingsplan vil også revideres i tråd med UiOs nye handlingsplan.

² Se vedlegg for oversikt over kjønnsfordeling i faste og midlertidige vitenskapelige stillinger.



Administrasjonen

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

Telefon: 22851674
Telefaks: 22851832
postmottak@nhm.uio.no
<http://www.nhm.uio.no>
Org.nr.: 971 035 854

- Stipend for ferske, kvinnelige master eller PhD som til å kvalifisere seg videre. Kortvarig, få måneder, med klart mål om å søke spesifikke stillinger eller stipend, eller å få publisert arbeider.

Tiltak rekruttering:

- Profilere NHM som en attraktiv arbeidsplass, og særlig fremheve de gode velferdsordninger og fordeler UiO-tilsatte tilbys
- Rekruttere bredt til nye stillinger, også internasjonalt og ha utlysninger som favner bredere
- Benytte «lete- og søkekomiteer» for alle vitenskapelige stillinger
- Utarbeide standardutlysninger som ivaretar likestillingspolitiske målsetninger
- Utarbeide felles rutiner for vurderingsprosesser i tilsettingssaker som innebærer sjekkliste for ivaretagelse av likestillingsperspektiv.
- Bruke professor II stillinger for å få kvinnelige rollemodeller og veiledere inn i miljøene
- Stipend for ferske, kvinnelige master eller phd studenter til å kvalifisere seg videre. Kortvarig, få måneder, med klart mål om å søke spesifikke stillinger eller stipend, eller å få publisert arbeider.

Oversikt over kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger ved NHM pr januar 2013

Følgende stillingskoder er inkludert i oversikten; Professor, forsker, postdoktor, stipendiat, universitetslektor og førstelektor. Til sammen utgjør disse stillingskodene totalt 60 ansatte hvor 43 er menn og 17 er kvinner. Av disse er 23 ansatt i midlertidige stillinger (stipendiat og postdoktor). NHM har 42 ansatte i de øvrige kategoriene, av disse er 5 midlertidig ansatt (3 kvinner og 2 menn).

Stillingskode:	<i>Forsker</i>	<i>Professor</i>	<i>Førsteamanuensis</i>	<i>Stipendiat</i>	<i>Postdok.</i>	<i>Universitetslektor</i>	<i>Førstelektor</i>
<i>Menn</i>	9	13	9	8	2	1	1
<i>Kvinner</i>	2	2	1	5	3	2	2
<i>Totalt</i>	11	15	10	13	5	3	3

Pr avdeling:	SFS	Utad	Hagen
Menn	40	2	1
Kvinner	13	2	2
Totalt	53	4	3