

Til: KHMs styre  
Fra: Museumsdirektøren  
Dato: 01.04.19  
Saksnr. Orienteringssak B. f)

## Handlingsplan for likestilling - lokal handlingsplan for KHM

### Tidligere behandlinger i styret:

- Styremøte 9. februar 2018: S 4/18

### Forutgående behandling til styremøte:

- Ledermøte 19.3
- IDF-møte med de tillitsvalgte 9.4

### Hva er målet med å ta opp saken i styremøtet?

Å orientere styret om hvilke likestillings- og mangfoldstiltak KHM har gjennomført og vil gjennomføre i handlingsplanperioden 2018-20.

### Bakgrunn

UiO styret vedtok i 2018 en handlingsplan for likestilling mellom kjønnene og mangfold: <https://www.uio.no/om/strategi/likestilling/handlingsplan-likestilling-2018-2020.pdf>  
Styret ble orientert om handlingsplanen i styremøtet 9.2.2018. Planen inneholder tiltak som museet er forpliktet til å følge opp og det er også forventet at fakultetene og museene vurderer behov for særskilte lokale tiltak (lokal handlingsplan).

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2020, hvor målsettingen er at UiO skal ha en tydelig profil for likestilling ved rekruttering og skal tilstrebe bedre kjønnsbalanse på de ulike stillingsnivåene, samt ha incentivordninger som fremmer kvinner til toppstillinger.

For første gang er mangfold satt inn som en eksplisitt del av handlingsplanen. Videre er trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering gitt et større fokus i denne handlingsplanperioden.

UiOs likestillingspolitikk: <https://www.uio.no/om/strategi/likestilling/>

I februar 2019 vedtok UiO-styret retningslinjer mot trakassering. Her står det bl.a at «Leiarar ved UiO skal sjå til at retningslinjene er kjende, blir haldne og at brot blir meldt og følgt opp»:  
<https://www.uio.no/om/regelverk/etiske-retningslinjer/trakassering.html>

KHM har jobbet videre med å informere om overordnede retningslinjer og handlingsplaner, fordele de øremerkede midlene, gjennomføre tiltak i UiOs handlingsplan og vurdere behovet for egne lokale tiltak.



**Tiltak gjennomført av KHM i 2018:**

- KHM fikk innvilget to kvalifiseringsstipend i 2018
- KHM's utvidede ledergruppe deltok i juni 2018 på obligatorisk kurs i forebygging av seksuell trakassering.
- Høsten 2018 ble det fordelt øremerkede likestillingsmidler til tiltak som styrker mulighetene for professoroppykk for de kvinnelige førsteamanuensisene ved KHM. Det ble fordelt 214 000,- til tiltak som frigjør tid til forskning, bygger internasjonalt nettverk, oversettelser av artikler o.l.
- Bidrag inn i UiOs arbeid med å utvikle bedre opplæring og veiledning for bedømmelseskomiteer. KHM har laget en veiledning til bedømmelseskomiteer som UiO ønsker å tilgjengeliggjøre for øvrige UiO-enheter. I tillegg har KHM gitt innspill til forbedring av rekrutteringsprosessene og identifisering av mangfoldsutfordringer ved UiO.
- Deltar i et nettverk for administrative som jobber med mangfoldsrelaterte prosjekter og arbeidsområder jfr. den overordna målsettingen og som skal sikre at mangfoldstematikk løftes fram på ledelsesnivå.

Med utgangspunkt i UiOs handlingsplan skal det vurderes behov for lokale handlingsplaner som skal ta utgangspunkt i lokale utfordringer. Ved KHM er likestilling mellom kjønn på professornivå en utfordring (selv om statistikken går i riktig retning og kvinneandelen i professorstillinger har økt fra 33,3 i 2017 til 37,5 i 2018). Museumsdirektøren besluttet i februar 2018, etter råd fra ledergruppa, at tiltakene som arbeidsgruppen (ledergruppa) skal utføre bør ha som mål å øke andelen kvinner i professorstillinger.

**Tiltak fra UiOs handlingsplan som KHM må gjennomføre i perioden 2019-2020:**

- Identifisere hindre for likestilling for å kunne utarbeide tiltak og målrette innsatsen for å oppnå bedre kjønnsbalanse
- Identifisere hvilke mangfoldsutfordringer fakultetet/enheten har for å kunne utarbeide tiltak og målrette innsatsen og sikre en bevisst mangfoldsrekruttering

Utover de tiltakene som allerede er iverksatt og de som står i UiOs handlingsplan er det kommet to innspill fra målgruppen ved KHM (kvinnelige førsteamanuensis):

1. Mentorrordning - å ha en mentor er et tiltak som får gode tilbakemeldinger og kan ha god effekt på karriereutvikling.
2. Holdningsskapende arbeid/ bevisstgjøring som bidrar til å redusere ubevisst forskjellsbehandling (engelsk: bias).

De øremerkede midlene som ble fordelt i 2018 gikk kun til individuelle tiltak, ingen kollektive tiltak som i punkt 2 over.

**Ledergruppas anbefaling**

Ledergruppa ved KHM og museumsdirektøren ønsker at KHM bruker de øremerkede midlene i 2019 til et kollektivt, holdningsskapende tiltak. HR-sjef skal komme tilbake med et mer konkret forslag til formål og program.

Når det gjelder en eventuell mentorordning, så er ledergruppas vurdering at KHM er for liten og de aktuelle kandidatene så få, at en større ordning kan være vanskelig og ressurskrevende å få til. Det er derfor ønskelig å fortsette dagens praksis med at man kan søke om øremerkede midler til en mentor innenfor UiO (som får 15 000 i driftsmidler etter endt mentorperiode på 2 år), men at det er den enkelte kvinnelige førsteamanuensis som i samtaler med sin leder (seksjonssjef) som finner fram til aktuelle mentorkandidater og forespør disse.

Håkon Glørstad  
Museumsdirektør

Stina Mosling  
HR-sjef