

RAMMEVERK FOR ARBEID MED LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD VED NATURHISTORISK MUSEUM

Rammebetingelser

Det finnes en rekke ulike føringer som forplikter Naturhistorisk museum (NHM) til å jobbe med Likestilling, inkludering og mangfold (LIM).

Likestilling og diskrimineringsloven pålegger arbeidsgivere og offentlige myndigheter å jobbe aktivt med å fremme likestilling og hindre diskriminering i sin virksomhet:

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv (LDL § 26).¹

Forbudet mot diskriminering og trakassering i arbeidslivet er også regulert av *arbeidsmiljøloven*. Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å sørge for et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø der arbeidstakere ikke utsettes for diskriminering, trakassering eller annen utilbørlig opptreden (AML kapittel 13).²

Som et universitetsmuseum må NHM forholde seg til et bredt spekter av nasjonale retningslinjer og internasjonale konvensjoner fra ulike sektorer: museumssektoren, universitet- og høyskolesektoren (UH-sektoren) og forskningssektoren. Vektlegging av likestilling og mangfold er tydelig alle steder.

NHM er medlem av *The International Council of Museums (ICOM)*. Medlemskapet forplikter NHM til å overholde ICOMs etiske retningslinjer.³ Retningslinjene pålegger medlemsinstitusjoner å arbeide for verdier som åpenhet, inkludering, mangfold, respekt og toleranse.

Kravet om aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid finnes også i *Universitets- og høyskoleloven* (UHL § 6-2 og 6-3)⁴, og i de årlige tildelingsbrevene fra Kunnskapsdepartementet til universiteter og høyskoler.⁵ I tildelingsbrevene skriver departementet at det forventes at universiteter og høyskoler jobber systematisk med å sikre likestilling på alle nivåer i virksomheten, med hvordan man skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen, og med tiltak for å rekruttere bredt og mangfoldig på alle nivåer. Mye av LIM-arbeidet ved UiO foregår sentralt, men UiO pålegger også fakulteter, museer og sentre å jobbe med LIM lokalt, og ha egne handlingsplaner tilpasset lokale forhold og utfordringer⁶.

UiOs posisjonsdokument for museene beskriver NHM og Kulturhistorisk museum (KHM) sin rolle både internt på UiO og i samfunnet for øvrig. Posisjonsdokumentet beskriver museene som «en pålitelig kunnskapskilde for allmenheten ... [som] fyller viktige roller i samtiden innen skoleundervisning (på alle trinn i grunn- og videregående skole), samfunnsengasjement (som dialogarenaer) og for å fremme bærekraft og mangfold». ⁷ Vi skal gjennom vår virksomhet bidra til en positiv og bærekraftig samfunnsutvikling, som innebærer å aktivt fremme sosial rettferdighet og likestilling. Videre påpeker dokumentet at NHM og KHM har « ... en unik

¹ [LDL, § 26 Arbeidsgivers aktivitet- og redegjøringsplikt](#)

² [AML, Kapittel 13. Vern mot diskriminering](#)

³ [ICOMs Retningslinjer 2022](#)

⁴ [UHL § 6-2 Likestilling og § 6-3 Utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger](#)

⁵ [Tildelingsbrev 2023 fra KD til UiO](#)

⁶ [UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold](#)

⁷ [Museene: Synergier og samarbeid mellom Universitetets enheter - Universitetet i Oslo](#)

mulighet til å nå et langt bredere publikum enn det akademiske og samfunnsdebatteende» og at det heri ligger et stort potensial for demokratisering av kunnskap og dialog med et bredt spekter av befolkningen.

Likestilling får økende oppmerksomhet også i forskningssektoren. Europakommisjonens rammeprogram for forskning, Horisont Europa, som gjelder fra 2021-2027, stiller større krav enn tidligere til aktivt likestillingsarbeid og integrering av kjønnsperspektiv i forskningen⁸. Forskningsrådet innførte i 2022 de samme kravene.⁹ UiO har siden 2009 vært tilknyttet og forpliktet til å følge *Charter & Code*¹⁰, et initiativ fra Europakommisjonen for å styrke forskeres arbeidsvilkår. Charter & Code inneholder prinsipper og retningslinjer for etisk atferd, rekruttering og ansettelsesvilkår i forskning og legger vekt på likebehandling og like muligheter for alle forskere, uavhengig av bakgrunn.

NHMs policy for likestilling, inkludering og mangfold

Likestilling, inkludering og mangfold (LIM) er sentrale verdier og prinsipper ved Naturhistorisk museum (NHM), som skal fremmes i alle sider av vår virksomhet. Verdiene er sammenkoblet og overlapper hverandre.

Likestilling handler om likeverd, like rettigheter og like muligheter. Å fremme likestilling innebærer å hindre former for diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Mangfold handler om ulikheter blant mennesker i form av egenskaper, kvaliteter, kompetanser, erfaringer, bakgrunner og perspektiver. Å fremme mangfold handler om å anerkjenne ulikheter hos mennesker og møte dem med respekt, nysgjerrighet og åpenhet. Det handler om å verdsette mangfold som en berikelse og ressurs.

Inkludering handler om å sikre like muligheter til deltakelse og skape et miljø der alle føler seg inkludert og verdsatt. Dette innebærer å fjerne barrierer for deltakelse og sørge for tilgjengelighet og tilrettelegging slik at alle kan delta på like vilkår. Videre handler inkludering om å aktivt utforske og dra nytte av potensialet som ligger i mangfold.

I et samfunnsperspektiv handler LIM-arbeidet om å bidra til å sikre rettferdighet, demokrati og å ivareta grunnleggende menneskerettigheter som retten til likestilling og vernet mot diskriminering. LIM-arbeid er moralsk nødvendig og et avgjørende bidrag i utviklingen av et bærekraftig samfunn.

NHM har en stor kontaktflate og høy tillit i samfunnet. Museet er hyppig besøkt, ikke minst av barn og unge. I dette ligger et potensial til, og også et ansvar for, å påvirke utviklingen i samfunnet i en positiv retning. Museet skal være bevisst dette potensialet og ansvaret som følger med det. Vi ønsker å ta en aktiv rolle i samfunnet vi er en del av, og bidra til å bygge opp et tryggere, mer tolerant, mer rettferdig og mer inkluderende samfunn for kommende generasjoner.

LIM-arbeidet på NHM er tverrgående og overgripende og omfatter både interne og eksterne forhold. Arbeidet har høy prioritet på museet og bred forankring i førende dokumenter som vår Strategi for 2020-2030¹¹, HMS-politikk¹² og våre årsplaner¹³. Dette i tillegg til vår egen LIM-policy og handlingsplan, som skal sikre at vi jobber aktivt, systematisk og målrettet i vårt LIM-arbeid.

De eksterne forholdene i LIM-arbeidet dreier seg om vår betydelige utadrettede virksomhet, om museets representasjon og utøvelsen av vår rolle som samfunnsaktør. NHM skal være et åpent, inviterende og inkluderende museum. Vi skal være bevisste på og motvirke barrierer for publikumsdeltakelse. Museets utadrettede virksomhet og publikumstilbud skal oppleves tilgjengelig og relevant for bredden i publikum og skal bidra til å nå nye publikumsgrupper. NHM er en viktig kunnskapsprodusent og formidler innen naturmangfold, evolusjon, og klimaendringer. Det er et stort behov for den kunnskapen vi bidrar med, og det er viktig at vi når og inkluderer et bredt lag av befolkningen for å kunne løse vårt samfunnsoppdrag på en best mulig måte.

⁸ [Gender equality in research and innovation \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/infographic/Pages/infographic-gender-equality-research-and-innovation.aspx)

⁹ [Krav om handlingsplaner for likestilling \(GEP\) \(forskning.no\)](https://www.forskning.no/krav-om-handlingsplaner-for-likestilling-gep)

¹⁰ [The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.](https://ec.europa.eu/research-charter/en/)

¹¹ [Strategi 2020-2030 - Naturhistorisk museum \(uio.no\)](https://www.uio.no/strategi-2020-2030)

¹² [Helse, miljø og sikkerhet - Naturhistorisk museum \(uio.no\)](https://www.uio.no/helse-miljo-og-sikkerhet)

¹³ [NHMs årsplan og årsrapporter - Naturhistorisk museum \(uio.no\)](https://www.uio.no/nhm/arsplan-og-arsrapporter)

De interne forholdene i LIM-arbeidet handler om rekruttering og ivaretagelse av arbeidsmiljøet og museets ansatte. Gjennom en inkluderende rekrutteringspraksis ønsker vi å ansette medarbeidere med et mangfold av kompetanser, erfaringer, bakgrunner og perspektiver. Et slikt mangfold er styrkende og berikende og bidrar til å heve kvaliteten på arbeidet vi gjør. Dette forutsetter at vi lykkes med å skape et inkluderende arbeidsmiljø, at vi utforsker og drar nytte av den ulike kompetansen som finnes på museet, og at vi står samlet om museets verdigrunnlag, visjon og overordnede mål. NHM har en betydelig rekruttering fra utlandet. En viktig del av inkluderingsarbeidet er derfor å tilby god støtte til norskopplæring for de som ikke behersker norsk. Alle våre ansatte skal ha lik tilgang til kompetanse- og karriereutvikling. De skal også oppleve å bli inkludert i et trygt arbeidsmiljø preget av åpenhet, kunnskapsdeling og respekt. NHM skal jobbe aktivt med å forebygge mobbing og trakassering og sørge for at museets nulltoleranse for mobbing og trakassering er kjent hos alle.

Ansvar og involvering i arbeidet

Organiseringen av LIM-arbeidet på NHM er i tråd med føringer og anbefalinger fra UiO.

Museumsstyret

Museumsstyret er museets øverste organ og har ansvar for kvaliteten i målsettingene og prioriteringene i arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold. Styret utøver ansvaret gjennom å vedta NHMs handlingsplaner for LIM og følge opp arbeidet gjennom årlige rapporteringer på handlingsplaner.

Museumsledelsen

Museumsdirektøren har det overordnede ansvaret for LIM-arbeidet på museet. Direktøren skal sørge for at det drives et aktivt og målrettet arbeid med LIM lokalt på museet og at NHM følger opp universitetets LIM-politikk og tiltaksplaner.

LIM skal inngå som et bevisst element i alle aspekter ved NHMs virksomhet. Seksjonsledere har ansvar for å følge opp LIM-arbeidet i sin seksjon. HR-sjef har et særskilt ansvar når det gjelder den delen av LIM som gjelder rekruttering, personalpolitikk, personaloppfølging og HMS.

Museets ledere skal aktivt bidra til at ansatte er engasjerte og samlet i det målrettede arbeidet med LIM, slik det framkommer av museets LIM-policy og handlingsplan. Ledere skal bidra til å legitimere LIM-arbeidet ved å synliggjøre manglende likestilling på museet og behovet for å adressere dette. Ledere skal vise at arbeidet prioriteres og følges opp på museet. LIM-arbeid er et langsiktig arbeid som er avhengig av tydelige ambisjoner, engasjement og standhaftighet fra ledelsen for å lykkes med å få til varige endringer.

Rådgiver innen likestilling, inkludering og mangfold

F.o.m. høsten 2022 har NHM en rådgiver i HR-avdelingen som bruker rundt 30 % av sin arbeidstid til LIM-arbeid. LIM-rådgiver har en rådgivende funksjon overfor museumsledelsen og skal bidra til kvalitet og utvikling i LIM-arbeidet på museet. LIM-rådgiver skal bidra med kompetanse på LIM-feltet og koordinere arbeidet med utforming av museets LIM-policy og handlingsplaner. LIM-rådgiver koordinerer også oppfølgingen av LIM-arbeidet og rapporteringer til universitetsstyret og museumsstyret.

LIM-rådgivers arbeidsoppgaver:

- Utforming og implementering av NHMs LIM-policy og handlingsplan.
- Råd og veiledning om LIM
- Lederutvikling og kompetanseheving innen LIM
- Deltakelse i ledermøter når LIM er på dagsorden
- Deltakelse i LIM-arbeidet ved UiO, herunder UiOs nettverk for LIM
- Formidling av informasjon om LIM til ledere, ansatte og publikum
- Arrangering av foredrag og kurs om LIM på museet
- Deltakelse i relevante eksterne nettverk og arrangementer om LIM i likestillingssektoren, UH-sektoren og museumssektoren

Kollegialt ansvar og medarbeiderskap

Ledelsen og LIM-rådgiver har et særskilt ansvar i LIM-arbeidet, men alle på museet bør være involvert i arbeidet med å bygge opp et godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø som er fritt for diskriminering og

trakassering. Ansatte har et selvstendig ansvar for å gjøre seg kjent med UiOs etiske retningslinjer¹⁴, forbudet mot mobbing, rasisme, diskriminering og trakassering, og med varslingsplikten. Alle arbeidstakere har en lovpålagt plikt til å varsle om trakassering eller diskriminering¹⁵.

Ressurser

NHM får tildelt midler hvert år til lokalt arbeid med LIM. Bruk av midlene rapporteres inn til Universitetsstyret årlig. I tillegg til den årlige bevilgningen oppfordrer UiO NHM til å hvert år sette av et tilsvarende beløp til arbeidet med LIM.

Vedtatt av styret ved Naturhistorisk museum 24.04.2024

¹⁴ [Etiske retningslinjer - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)

¹⁵ [§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt \(arbeidstilsynet.no\)](#)