

# HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD FOR NATURHISTORISK MUSEUM 2024-2025

## 1. NHM skal styrke kunnskapen og den kollektive kompetansen om arbeid med LIM

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) For å øke <b>ansattes</b> bevissthet og kompetanse om LIM-arbeid skal ledere, veiledere, tillitsvalgte og verneombud gjennomføre kurs eller annen kompetanseheving innen LIM. Øvrige ansatte skal få informasjon om og oppfordres til å ta kurs om LIM-arbeid.	HR-sjef Seksjonsleder UTAD Forskningssjef LIM-rådgiver
b) LIM skal løftes som tema på møter og i internkommunikasjonen til de ansatte. <ul style="list-style-type: none"><li>LIM skal normalt på dagsorden i allmøter.</li><li>NHM skal videreutvikle nettsider med informasjon om LIM.</li></ul>	Museumsdirektør LIM-rådgiver Nettredaktør
<ul style="list-style-type: none"><li>Nyhetsbrevene skal brukes til formidling av relevant informasjon om LIM til ansatte.</li></ul>	Ledergruppa
<ul style="list-style-type: none"><li>NHM skal invitere eksterne foredragsholdere til å holde foredrag om LIM-arbeid.</li></ul>	Ledergruppa LIM-rådgiver
c) NHM skal i den utstrekning det er mulig, kartlegge sammensetningen av ansatte, studenter og søkere til stillinger med vekt på kjønn, alder, innvandrerbakgrunn <sup>1</sup> og fremmedspråklighet.	HR-avdeling
d) NHM skal utforske mangfold- og inkluderingsarbeid i museumssektoren og kulturlivet for å bygge opp kompetanse på området.	Museumsdirektør Seksjonsleder UTAD LIM-rådgiver
e) NHM skal etablere et samarbeid med KHM om LIM-arbeid.	Ledergruppa LIM-rådgiver
f) NHM skal bruke publikumsundersøkelser aktivt for å forstå hvilke grep som er viktige og riktige å ta for å bli et mer inkluderende museum.	Seksjonsleder UTAD
g) Arbeidet med LIM og gjennomførte tiltak skal evalueres mot slutten av planperioden. Resultatene fra evalueringen skal gi grunnlag for arbeid med ny handlingsplan.	Ledergruppa LIM-rådgiver

<sup>1</sup> Med personer med innvandrerbakgrunn menes her personer som har innvandret fra Europa utenom EU/EFTA, Asia inkludert Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand, eller hvor begge foreldre ha innvandret fra disse landene, jfr. [Forskrift til statsansatteloven §4b \(1\)](#)

## 2. Ledere skal delta aktivt i LIM-arbeidet, og ha med seg prinsipper om LIM inn i utøvelsen av lederrollen og personaloppfølgingen

<b>Tiltak</b>	<b>Ansvar for gjennomføring</b>
a) LIM og handlingsplanen skal på dagsorden på minst to ledermøter i året. LIM-rådgiver deltar når LIM skal drøftes.	<i>Museumsdirektør</i>
b) For å bidra til å sikre at tiltakene i handlingsplanen følges opp skal tiltakene legges inn i NHMs årsplaner	<i>Utvidet ledergruppe</i>
c) For å sikre at ledere har nødvendig kunnskap og kompetanse om LIM-arbeid skal <ul style="list-style-type: none"><li>kompetanse og erfaringer med LIM-arbeid og/eller motivasjon til å jobbe med det, etterspørres og vektlegges i rekruttering til lederstillinger</li><li>ledere få kurs og opplæring<sup>2</sup> i LIM-arbeid, som f.eks. opplæring i mangfoldsledelse og hva mangfoldskompetanse er.</li></ul>	<i>Ledergruppa</i>  <i>Ledergruppa</i> <i>LIM-rådgiver</i>
d) Vektlegging av LIM skal være gjennomgående i personaloppfølgingen ledere gir ansatte <ul style="list-style-type: none"><li>Ledere skal aktivt benytte NHMs rutiner for onboarding for å bidra til å sikre tidlig inkludering og en god og tilrettelagt innfasing av den nyansatte</li><li>Ledere skal sørge for å gjennomføre årlige medarbeidersamtaler og aktivt benytte disse som et LIM-tiltak. I medarbeidersamtalene skal leder<ul style="list-style-type: none"><li>legge til rette for å snakke om kompetanse- og karriereutvikling</li><li>drøfte eventuelle behov for tilrettelegging knyttet til den ansattes livsfase og livssituasjon m.m.</li><li>undersøke den ansattes opplevelse av inkludering ved museet</li></ul></li></ul>	<i>Alle ledere med personalansvar</i>
e) For ansatte som ikke behersker norsk skal ledere sørge for å gi informasjon om muligheter til språkopplæring. For ansatte i faste stillinger skal det lages en individuell plan for språkopplæring.	<i>Alle ledere med personalansvar</i>
f) NHM skal tilstrebe å unngå skjev lønnsfordeling. LIM-utfordringer skal tas hensyn til i lønnsamtaler og lønnsforhandlinger.	<i>Alle ledere med personalansvar</i>
g) Museumsledelsen skal støtte opp under UiOs markeringer av kvinnedagen og PRIDE og andre arrangementer som kan være LIM-fremmende.	<i>Utvidet ledergruppe</i> <i>LIM-rådgiver</i>
h) Ved oppnevning av utvalg, komiteer, arbeidsgrupper o.l. skal det tilstrebes at sammensetningen gjenspeiler mangfold og kjønnsbalanse. Målsettingen om representasjon skal ikke medføre en urimelig arbeidsbelastning for kvinner eller minoriteter.	<i>Utvidet ledergruppe</i>

<sup>2</sup> NHM skal utarbeide nye rutiner for onboarding av ledere i 2024. Opplæring i LIM vil inngå i disse.

### 3. NHM skal øke mangfoldet og kjønnsbalansen mellom ansatte kjønnsbalanse gjennom en likestilt praksis for rekruttering og karrierestøtte

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) NHM skal revidere retningslinjene og malverket for rekruttering til både teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. For vitenskapelige stillinger skal malverket revideres basert på anbefalinger fra FRONT <sup>3</sup>	<i>HR-avdeling LIM-rådgiver</i>
b) Alle som er involvert i rekrutteringsprosesser skal få opplæring i inkluderende rekruttering og ubevisste fordommer. Det oppfordres til å gjennomføre <a href="#">DFØs nettkurs om mangfoldsrekruttering</a> og delta i LDOs <sup>4</sup> jevnlig kurs om likestilt rekruttering.	<i>HR-avdeling Utvidet ledergruppe Personlrådgivere</i>
c) Det skal tas høyde for utfordringer knyttet til LIM i alle ledd av rekrutteringsprosessen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Det skal jobbes grundig med jobbanalyse og utlysningstekst. Det skal tilstrebes at utlysningsteksten er kjønnsnøytral og inkluderende, og det skal alltid vurderes om kvalifikasjonskrav kan være unødvendig ekskluderende.</li><li>• I vurdering, seleksjon og innstilling av de best kvalifiserte skal bias forebygges ved å sette LIM på agendaen i oppstartsmøtet og seleksjonsarbeidet.</li></ul>	<i>Utvidet ledergruppe</i>
d) Ledere skal være bevisste på «ubalanser» i sin seksjon. Positiv særbehandling kan benyttes i forbindelse med rekrutteringer. Det vil si at man kan prioritere kvalifiserte søkere fra underrepresenterte grupper der det er adgang til det.	<i>Utvidet ledergruppe</i>
e) For å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal <ul style="list-style-type: none"><li>• skal alle faste vitenskapelige stillinger rekrutteres som førsteamanuensis.</li><li>• det brukes lete- og søkerkomiteer for å finne flere aktuelle kandidater utenfor egen omgangskrets og nettverk. Kvinner bør tydelig oppfordres til å søke.</li><li>• skal kvinner i vitenskapelige stillinger som ønsker opprykk få nødvendig støtte i prosessen</li><li>• skal forskningssjef og forskergruppeledere oppfordre kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser til å delta i UiOs karriereutviklingstilbud og mentorprogram.</li><li>• skal det sørges for at kravet om kvinnelig representasjon i komiteer osv. ikke fører til en arbeidsmengde som går på bekostning av den lave andelen kvinner på museet.</li><li>• skal nyansatte førsteamanuenser prioriteres for tildeling av en ph.d.-kandidat til hovedveiledning.</li></ul>	<i>Museumsdirektør Forskningssjef HR-sjef Forskergruppeledere</i>

<sup>3</sup> <https://www.mn.uio.no/om/likestilling/front/kjonnsoytrale-ansettelsesprosesser/>

<sup>4</sup> [Likestilling og diskrimineringsombudet sitt kurstillbud](#)

4. NHM skal styrke arbeidet med å skape gode team, og en åpen og inkluderende arbeidskultur fri for trakassering.

<b>Tiltak</b>	<b>Ansvar for gjennomføring</b>
a) HMS-arbeid og gjennomføring og oppfølging av ARK-undersøkelsen skal koordineres og ses i sammenheng med LIM-arbeid.	<i>HR-sjef HMS-koordinator ARK-koordinator LIM-rådgiver</i>
b) NHM skal styrke det forebyggende arbeidet mot diskriminering og trakassering: I planperioden skal det gjennomføres kurs om diskriminering, trakassering og seksuell trakassering for ansatte og UiOs etiske retningslinjer gjennomgås i seksjonene.	<i>HR-avdeling Seksjonsledere LIM-rådgiver</i>
c) Ledere skal aktivt jobbe for å bygge opp gode, inkluderende og likeverdige team. I dette arbeidet skal det legges særskilt vekt på <ul style="list-style-type: none"><li>• å inkludere ansatte og studenter fra utlandet</li><li>• å legge til rette for et godt og likeverdig samarbeid mellom forskere, samlingsansvarlige og teknikere</li></ul>	<i>Utvidet ledergruppe Veiledere</i>
d) NHM skal sikre at viktig informasjon som gis på e-post og i møter, gis på engelsk/norsk til ansatte og studenter som ikke behersker norsk/engelsk. Nettsider som inneholder viktig informasjon, skal være oversatt til engelsk (jf. UiOs språkpolitiske retningslinjer), og norske og engelske nettsider skal være lenket opp til hverandre.	<i>Utvidet ledergruppe Alle som jobber med internkommunikasjon</i>
e) NHM skal sikre inkluderende og demokratiske beslutningsprosesser som legger til rette for medvirkning og involvering. Museet skal gi tydelig informasjon til ansatte om beslutningsprosesser som berører dem: Når prosesser <i>skal settes i gang</i> , når prosesser <i>er i gang</i> og <i>når beslutninger er tatt</i> . Ansattrepresentanter skal involveres i henhold til hovedavtalen i staten og tilpasningsavtalen ved UiO <sup>5</sup> .	<i>Utvidet ledergruppe Prosessledere</i>
f) Arrangementer for ansatte og studenter i regi av NHM skal være inkluderende og tilpasset ulike grupper på museet. Det skal sikres at alle mottar informasjon om arrangementene, og ledere skal bidra til å skape lav terskel for å delta. NHM skal ha en bevisst holdning til bruk av alkohol og bruke UiO retningslinjer om rusmiddelbruk som rettesnor.	<i>Ledergruppa Alle som organiserer interne arrangementer</i>
g) NHM skal utarbeide bedre informasjon om muligheter og begrensninger for tilrettelegging for rullestolbrukere og personer med bevegelseshemming.	<i>HR-sjef HMS-koordinator</i>

<sup>5</sup> [Hovedavtalen i staten / Tilpasningsavtalen ved UiO - Universitetet i Oslo](#)

5. NHM skal ta hensyn til LIM i planlegging, utforming og gjennomføring av vår utadrettede virksomhet slik at publikum og samfunnet for øvrig opplever oss som et inkluderende museum

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) NHM skal være bevisste på hvem som representerer museet og etterstrebe kjønnsbalanse og mangfold blant forskere, formidlere, verter og deltakere i arrangementer. I forskningsformidling skal vi tilstrebe å vise bredde og kjønnsbalanse og synliggjøre et mangfold av fagpersoner som rollemodeller.	<i>Museumsdirektør Faggruppe kommunikasjon</i>
b) Utadrettet kommunikasjon: <ul style="list-style-type: none"> <li>• I all utadrettet kommunikasjon skal det etterstrebtes: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ å bruke bilder som gjenspeiler samfunnets mangfold</li> <li>○ å bruke et språk som er lett tilgjengelig for publikum</li> </ul> </li> <li>• NHMs nettsider skal være universelt utformet.</li> <li>• Gratis inngang for institusjoner skal synliggjøres i billettsystem og på nettside.</li> <li>• Det skal informeres om universell utforming ved markedsføring og kommunikasjon av publikumstilbudet.</li> </ul>	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe kommunikasjon</i>
c) Publikumsprogram: <ul style="list-style-type: none"> <li>• NHM skal ha et publikumsprogram som oppleves relevant og er tilgjengelig for ulike grupper i befolkningen. Museet skal også etterstrebe økt andelbesøkende med minoritetsbakgrunn fra nærområdet.</li> </ul>	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser</i>
d) Læringstilbud for skole- og barnehagegrupper: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Våre tilbud til spesialklasser skal gjøres mer synlige på nettsidene.</li> <li>• NHM skal gjennomføre evalueringer av læringstilbudene.</li> <li>• Gjennom opprettelse av forskningssamarbeid, skal NHM se nærmere på hvordan læringstilbudene for skoleklasser engasjerer mangfoldet av barn og ungdom.</li> </ul>	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe formidling</i>
e) Utstillinger: <ul style="list-style-type: none"> <li>• NHM skal vurdere på hvilken måte LIM ivaretas i tematikk og innhold i våre utstillinger.</li> <li>• NHM skal ta hensyn til universell utforming i utviklingen av nye utstillinger og vurdere muligheten for å involvere ulike brukergrupper i planleggingen av disse.</li> <li>• NHM skal tilby audioguide i utstillingene.</li> <li>• NHM skal benytte et lett tilgjengelig språk i utstillingene.</li> </ul>	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansatte som jobber med utstillinger og førstelinjepersonell som tar imot publikum skal få opplæring i universell utforming.</li> </ul>	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser LIM-rådgiver</i>
f) For å forbedre fremkommeligheten skal det nedsettes en egen prosjektgruppe der EA skal inngå og som skal kartlegge og vurdere tiltak for bedret way-finding på NHM.	<i>Museumsdirektør, Seksjonsleder BH Seksjonsleder UTAD Faggruppe kommunikasjon</i>
g) For å sikre tilgjengelighet for personer med funksjonsnedsettelse skal NHM melde inn behov til EA om nødvendige oppgradering av flere publikumstjenester.	<i>Ledere i UTAD</i>
h) NHM skal ha en bevissthet omkring objekter, vitenskapshistorie og historiske perspektiver som kan være etisk problematiske.	<i>Ledergruppa Faggruppe publikumsopplevelser</i>
i) Museet skal synliggjøre sin verdsetting av LIM som samfunnsverdi ved å markere dager som Pride og Kvinnedagen, i likhet med UiO for øvrig. NHM skal i tillegg vurdere hvilke andre relevante merkedager som bør markeres.	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe for kommunikasjon</i>

Vedtatt av styret ved Naturhistorisk museum 24.04.2024