

# LIKESTILLINGREDEGJØRELSE 2023

## STIFTELSEN NORSK FOLKEMUSEUM

### DEL 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse 2023			
	Totalt	Kvinner	Menn
Alle ansatte (inkludert midlertidige og sesong)	552	364	188
Midlertidige ansatte	26	80,77%	19,23%
Sesongansatte	317	221 (69,72%)	96 (30,28%)

I 2023 er kjønnsbalansen mellom kvinner og menn skjevfordelt med et større antall kvinner enn menn. I undersøkelsen er det funnet størst forskjeller i antall menn og kvinner blant sesongansatte og ansatte på tilkalling. Ved fast ansettelse er ikke kjønnsbalansen like skjev.

Deltid 2023			
	Totalt	Kvinner	Menn
Deltid	54	38	16
Deltid over 50%	17	13 (76%)	4 (24%)
Deltid under 50%	37	25 (68%)	12 (33%)
Ufrivillig deltid	13	9	4

For å kartlegge ufrivillig deltid blant deltidsansatte er det sendt ut en spørreundersøkelse. I kartleggingen ble det oppdaget at 9 kvinner og 4 menn både ønsket og er tilgjengelig for å jobbe mer. Les mer om tiltak i del 2 av likestillingsredegjørelsen.

Foreldrepermisjon 2023			
	Totalt	Kvinner	Menn
Gjennomsnitt antall uker	17	17	17
Gjennomsnitt antall graderte uker	14	14	14
Gjennomsnitt antall ugraderte uker	23	17	23

I undersøkelsen gjort for foreldrepermisjon viser det at det er en god likestilling blant menn og kvinner som søker foreldrepermisjon.

## **DEL 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering**

Likestilling og ikke-diskriminering er en del av Stiftelsen Norsk Folkemuseums (SNF) strategi for 2022-2026. Museene i SNF har et samfunnsoppdrag med ansvar for å være en kilde til kunnskap og glede for alle. Vi skal jobbe sammen for å bidra til et bedre samfunn for alle. Med fokus på mangfold skal vi være til for alle grupper i det norske samfunnet og være sosialt inkluderende. Dette gjør vi blant annet gjennom formidling, rekruttering og den livsfasepolitikken vi har.

Det er ved årsskiftet 23/24 tilnærmet kjønnsbalanse i stiftelsens lederstillinger, med 10 kvinner og 8 menn i ledende stillinger.

SNF vil fortsette å arbeide for et godt mangfold og et inkluderende arbeidsliv, dette gjelder i forhold til kulturell bakgrunn, funksjonsnedsettelse, kjønnsidentitet, alder, kompetanse og andre forskjeller som gjenspeiler samfunnet.

Vi jobber for etnisk mangfold og inkluderende arbeidsliv, både blant ansatte og i samfunnsoppdraget vårt. Vi har søkt tilskudd til å ansette kulturarbeidere med etnisk minoritetsbakgrunn og fått tilskudd av kulturrådet i aspirantordningen. Formålet med dette er en forpliktelse for å sikre faglig og kunstnerisk utvikling, slik at aspirantens arbeidsmuligheter i kunst- og kulturlivet styrkes. Dette arbeidet er med på å motvirke strukturell diskriminering gjennom å sikre økt tilgang til arbeid i kunst- og kultursektoren for kvalifiserte søkere.

I 2024 forsetter vi å jobbe med eksterne for å bli bedre, vi starter blant annet opp samarbeid med Abloom.

## **Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering**

- Vårt likestillingsarbeid i forankret i virksomhetens strategier, verktøy og retningslinjer
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering inkludert i personalpolitikken
- Retningslinjer er gjort kjent for de ansatte

## **Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

- Retningslinjer har vært gjennomgått av administrasjon, tillitsvalgte og verneombud fortløpende. Herunder "handlingsplan for likestilling og mangfold 2021 – 2024"
- Fysiske forhold gjennomgås årlig på alle arbeidssteder.
- Samarbeid med Unikum, Veteranforbundet SLOPS og ungdomsprosjekt i samarbeid med FRIGO.
- Ved renovering og nybygg tilrettelegges bygningene for personer med funksjonsnedsettelse og med punktskrift.
- I alle stillingsutlysninger fremgår det at vi verdsetter mangfold, og oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke uansett alder, kjønn, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn.
- Kompetanseutvikling for alle
- Arbeid med universell utforming

Vi vil videre strukturere dette arbeidet i større grad, i samarbeid med arbeidsmiljøutvalget.

### **Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling**

Under undersøkelsen er vi gjort oppmerksom på at kjønnsbalansen for ansatte i sesong fremdeles er skjev. Vi ønsker et større mangfold, og det er ønskelig i fremtiden å tette kjønnsgapet for sesongansatte i større grad enn det gjøres i dag.

I noen deler av SNF er møte med publikum en risiko for at de ansatte skal utsettes for diskriminering. Vi håndterer sakene fortløpende, med støtte til ansatte. Vi har som mål å fremme et større etnisk mangfold blant våre ansatte for å sikre en mer omfattende og inkluderende tilnærming til vårt publikum. Dette vil tillate oss å oppnå en bredere forståelse av samfunnet og å bedre oppfylle vårt samfunnsoppdrag.

### **Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak**

Det jobbes kontinuerlig med å få ned andelen ufrivillig deltid.

Det skulle i 2023 vært en nedgang i antall midlertidige stillinger, da flere fikk faste stillinger. På grunn av at vi åpnet IBSEN Museum & Teater midlertidig med begrenset åpningstid i sommersesongen gikk derfor antallet midlertidige stillinger noe opp istedenfor.

Vi har lykket med å få ned andelen midlertidige stillinger (hvis vi ser bort i fra utfordringene med IBSEN Museum & Teater,) det er derfor en økning i ansatte som ønsker høyere stillingsprosent. Det er på nyåret 2024 allerede en nedgang i antall deltider på grunn av dette arbeidet med å få ned andelen ufrivillig deltid.

Vi har i år hatt fokus på kjønnsbalanse blant ansatte i stiftelsen Norsk Folkemuseum, og i avdelingene vi ser at kjønnsbalansen er skjev, og fortsetter arbeidet med dette videre.

### **Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover**

Tidligere år har det vært fokus på tilrettelegging og mangfold i SNF.

- Terskelen for ansatte å be om hjemmekontor er senket, samtidig som arbeidsverktøy har gjort det enklere. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Kompetanseutvikling for alle i SNF med fokus på strategien.
- Det er i 2023 fulgt opp lønnsforskjeller under lønnsoppjøret. Dette fortsetter vi å fokusere på i 2024.
- Rekruttering med fokus på mangfold

SNF jobber for at museet skal være for alle. Dette målet er viktig når vi rekrutterer og det jobbes alltid for mangfold og likestilling. I noen flere deler av SNF har vi lykket med å rette opp skjev kjønnsbalanse, har økt etnisk mangfold, og vi har blitt gode på å tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsnivå.

Vi vil følge opp handlingsplan for likestilling og mangfold 2021-2024 med spørreundersøkelser og ønsker å ha fokus på mangfold- og likestillingsarbeidet i avdelingsmøter og fellesmøter.

## **Vurdering av tiltak**

Stiftelsen vil fortsette arbeidet for likestilling og inkludering. Det legges blant annet vekt på økt mangfold via rekruttering.

Likestillingsarbeidet for kjønnsbalanse har hatt relativt god effekt.

Stiftelsen vil fortsatt arbeide for å nå ut til nye målgrupper. I strategien vår er det et særskilt fokus på ungdom som målgruppe. Det er opprettet et forprosjekt for ungdomsmålgruppen og på Norsk Folkemuseum har dette resultert i Svart natt, laget av og for ungdommer.

I planlegging av nye utstillinger er det fokus på tilrettelegging for ulike funksjonshindringer. Det er tilbud om tolking på tegnspråk for både barn og voksne ved Norsk Folkemuseum. Stiftelsen jobber aktivt med sosial bærekraft, og flere av stiftelsens arenaer har utviklet gode samarbeid med flere organisasjoner.