

LIKESTILLINGREDEGJØRELSE 2021

STIFTELSEN NORSK FOLKEMUSEUM



NORSK FOLKEMUSEUM
Museumsveien 10
Pb 720 Skøyen
N-0214 Oslo

DEL 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse 2021			
	Totalt	Kvinner	Menn
Alle ansatte (inkludert midlertidige og sesong)	470	302	168
Midlertidige ansatte	18	38,9%	61,1%
Sesongansatte	231	172 (74,5%)	59 (25,5%)

I 2021 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 kjønnsbalansen jevnere, hvorav det er 21 flere kvinner enn menn.

Det ble i 2021 kun lagt ut stillinger for sesongansatte en gang, hvor det var 88 søkere og 12 ble ansatt. Disse stillingene ble opprettet for å utfylle sesongansatte med bredere språklige kvalifikasjoner. De resterende stillingene ble fylt av sesongansatte fra tidligere år.

Undersøkelsen viser derfor at vi i 2022 kan sette søkelys på kjønnsbalanse blant sesongansatte i Stiftelsen Norsk Folkemuseum.

Deltid 2021			
	Totalt	Kvinner	Menn
Deltid	41	26	15
Deltid over 50%	25	15 (61%)	10 (39%)
Deltid under 50%	16	11 (69%)	5 (31%)
Ufrivillig deltid	12	8	4

For å kartlegge ufrivillig deltid blant deltidsansatte er det sendt ut en spørreundersøkelse. I kartleggingen ble det oppdaget at 8 kvinner og 4 menn både ønsket og er tilgjengelig for å jobbe mer. Les mer om tiltak i del 2 av likestillingsredegjørelsen.

Foreldrepermisjon 2021			
	Totalt	Kvinner	Menn
Gjennomsnitt antall uker	7,7	7,9	7,33
Gjennomsnitt antall graderte uker	0	0	0
Gjennomsnitt antall ugraderte uker	7,7	7,9	7,33

I undersøkelsen gjort for foreldrepermisjon viser det at det er en god likestilling blant menn og kvinner som søker foreldrepermisjon. Det er ingen graderte uker registrert i Stiftelsen Norsk Folkemuseum.

DEL 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling og ikke-diskriminering er integrert i SNFs 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 beder samfunn for alle. Med fokus på mangfold i strategien skal vi være til for alle grupper i det norske samfunnet og aktivt være sosialt inkluderende. Dette gjør vi blant annet gjennom formidling, rekruttering og livsfasepolitikken vi har.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er 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 i 2021.
- Fysiske forhold har vært gjennomgått en gang i året pr museum.
- Medarbeiderundersøkelsen for 2020 fant utfordringer det er jobbet med utover i 2021. I denne undersøkelsen ble det også stilt spørsmål om vold og trusler, mobbing og trakassering.
- Samarbeid med Unikum, Veteranforbundet SIOPS og ungdomsprosjekt i samarbeid med FRIGO.
- Vi har styrket kompetansen i vertsskapsstillinger med polsk, urdu, nordsamisk og tegnspråk.
- Ved renovering og nybygg tilrettelegges bygningene for personer med funksjonsnedsettelse og med punktskrift.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Under undersøkelsen er vi gjort oppmerksom på at kjønnsbalansen for ansatte i sesong er skjev. Vi ønsker et større mangfold, og det er ønskelig i fremtiden å tette gapet for sesongansatte i større grad enn det gjøres i dag. Det er en større andel kvinnelige søkere i disse stillingene.

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

Det er et kontinuerlig arbeid med å få ned andelen ufrivillig deltid. Det er fra tidligere satt i gang tiltak for å få de som ønsker å jobbe mer i stillinger i høyere prosentandel. Det er flere med ufrivillig deltid som er i prosessen med å få ny kontrakt. Dette arbeidet vil SNF fortsette da det etter åpning av samfunnet igjen vil være mer arbeid når det åpnes mer for økt besøk.

SNF jobber for at museum skal være for alle. Dette målet er viktig når vi rekrutterer og det jobbes alltid for å få mangfold. I 2022 setter vi søkelys på mangfold i rekruttering da det igjen vil være mulighet for mer rekruttering enn de 2 årene som har gått.

Det skal i samarbeid med tillitsvalgte kartlegges lønnsforskjeller og oppdateres stillingstitler i 2022.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

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

I år har vi startet med følgende tiltak:

- Endret stillingsannonser, med krav til mangfold i alle rekrutteringsprosesser.

- Terskelen for ansatte til 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.

Etter økt fokus på mangfold, ser vi en økt bevissthet i SNF og vi har store forventninger til at dette skal kombineres med kompetanseheving i 2022.

Vi vil følge opp tiltaksplanen med spørreundersøkelser og ønsker å ha fokus på likestillingsarbeidet i avdelingsmøter og fellesmøter.