

Likestillingsredegjørelse Museene Arven (MA)

Museene Arven jobber for likestilling og mot diskriminering og stereotypisering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.



Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og diskriminering i Museene Arven

Som museum har MA klare forventninger fra eiere, bevilgende myndigheter og i bransjefelleskapets retningslinjer knyttet til likestilling og diskriminering.

MAs felles utviklingsplan «Der fortellinger møtes» danner rammeverket for museets samlede virksomhet i perioden 2021-2024. Planen legger tydelige føringer for virksomhetens strategi for mangfold, inkludering og likestilling. Den ble utarbeidet gjennom en omfattende prosess i hele organisasjonen, vedtatt av MAs styre i desember 2020 og i etterkant gjort kjent for alle ansatte på et allmøte. Planen brukes nå som et aktivt verktøy i hele virksomheten. Et viktig fokusområde i planen er at MA skal ivareta hensynet til mangfold og likestilling i all sin virksomhet, både internt og eksternt, og at MAs arbeid skal bidra til økt mangfold og likestilling både innenfor vår sektor, i fremstillingene av fortiden og fortellingene om nåtiden. Dette gjenspeiles blant annet i MAs museumsplattform:

MA består av museene Stjørdal museum Værnes, Levanger fotomuseum, Stiklestad Nasjonale Kultursenter, Nils Aas kunstverksted og Egge museum. Vi arbeider med kulturarv som har en tidsdybde som spenner fra fjern fortid til nåtid og med historier av lokal, regional, nasjonal og internasjonal betydning. Verdien av avdelingenes egenart står sentralt i vår virksomhet. Samtidig knyttes MA sammen av vår felles forståelse av hvilket museum vi skal være for, i og sammen med samfunnet.

MAs verdier er tankevekkende, troverdig, inviterende og uredd. Vårt arbeid skal bygge på ICOMs etiske retningslinjer, UNESCOs kulturkonvensjoner og FNs bærekraftsmål. Vi skal være en sterk museumsfaglig stemme i tett dialog med resten av samfunnet. Vi skal løfte samfunnets mange stemmer og fortellinger. Vi skal bruke vår kunnskap og kompetanse til å ivareta og synliggjøre kulturarvens ulike materielle og immaterielle avtrykk. Vi skal bidra med perspektiver på historien som skaper samtaler og utfordrer etablerte sannheter. Vi skal arbeide slik at fortiden oppleves relevant, relaterbar og verdifull. Vi skal møte personer og fortellinger, fra fortid og nåtid, internt i organisasjonen og utenfra, med verdighet og tydelighet. Vi skal være bevisst vår rolle og vårt ansvar som museum gjennom å etterstrebe ny kunnskap, ved å ha et kritisk blikk på egen virksomhet og gjennom å invitere stadig nye personer og grupper inn i vårt arbeid.

MA skal vise – og utfordre forståelsen av – hva et museum kan og bør være. Og: vi skal bidra til møter mellom mennesker og fortellinger som inspirerer til samtale, refleksjon og samfunnsengasjement. Slik skal vi svare på vår overordnede ambisjon: MA skal være et museum som bidrar til et livskraftig demokrati.

MA er også særskilt forpliktet til å arbeide med inkludering og mangfold og nyskapende samfunnsdialogarbeid gjennom det ekstraordinære tilskuddet museet siden 2019 har hatt over statsbudsjettet som del av en større satsning på mangfold i kulturlivet, internt kjent som talerstolmidlene. Talerstolen er en mangeårig satsning med mål om å styrke MAs samfunnsrolle gjennom å utvikle museene våre som arenaer for bred samfunnsdialog. Med samfunnsdialog menes dialog om samfunnet, dialog med samfunnet og dialog i samfunnet. Med bredde menes hvilke tema som skal adresseres, hvilke stemmer som løftes frem og hvilke ytringsformer som brukes.

Mangfold, inkludering og likestilling står også sentralt i arbeidet med Nasjonaljubileet 2030 som MA har et særskilt ansvar for gjennom å huse jubileumssekretariatet på oppdrag av regjeringen. Jubileumsarbeidet bygger på en jubileumsplattform med fokus på sosial bærekraft og et mål om å involvere hele landet i utviklingen av et jubileum som er inkluderende og samtidsrelevant og som løfter frem mangfoldet i fortellingene om Norge gjennom tusen år.

Tjenester og infrastruktur

MAs lokaler er i hovedsak tilrettelagt for synshemmede og personer i rullestol. Det finnes likevel utfordringer, spesielt knyttet til tilrettelegging av museale bygg. Det arbeides kontinuerlig for bevisstgjøring og tiltak som gjør at alle ansatte og ulike brukergrupper skal kunne benytte seg av MAs tilbud på likt nivå.

MA har rutiner for varsling i forbindelse med diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Rutinene gjelder for ansatte, engasjerte og frivilligheten.

Tiltak i 2022 og 2023

Det er i perioden iverksatt flere tiltak for å sikre at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering ivaretas i MAs virksomhet:

Samarbeid med offentlig myndighet og vekstbedrifter

Det gode samarbeidet med NAV for inkludering av arbeidstakere som har falt utenfor arbeidslivet av ulike grunner er videreført og videreutviklet. MA har pr 31.12.23 seks personer i varige eller midlertidige tiltak.

Retningslinjer og strukturdokument

MA har likelydende stillingstitler for stillinger med likt innhold ved alle museer, samt retningslinjer for rollebeskrivelser gjør jobbene mer sammenlignbare, noe som igjen gjør det lettere å avdekke eventuelle uønskede ulikheter. Videre er det i perioden ferdigstilt en lønnspolitisk plan samt en rekrutteringsveileder for å sikre likebehandling og økt fokus på mangfold.

Kompetanseheving

Det er i perioden gjennomført flere fagsamlinger, både internt og i samarbeid med andre, med fokus på kompetanseheving knyttet til universell utforming.

Tiltak knyttet til Spelet om Heilag Olav

MA og frivilligheten knyttet til *Spelet om Heilag Olav*, organisert gjennom Spelnemda, har i perioden fortsatt arbeidet med å sikre arbeidsmiljøet for de involverte i spelproduksjonen, både profesjonelle og frivillige, gjennom rutiner og bevisstgjøring/kunnskapsheving. Alle forplikter seg ved påmelding/kontraktering til å opptre på en måte som bidrar til mangfold og inkludering og som forebygger uønsket adferd.

Likestilling og mangfold i programskapning

Arbeid med mangfold og inkludering er et av de bærende prinsippene i MA virksomhet. For utdypende informasjon om dette vises det derfor til Museene Arvens årsrapport, samt egen årsrapport for Nasjonaljubileet 2030. Når det gjelder likestilling, slår MAs felles utviklingsplan fast at organisasjonen i planperioden skal ha et spesielt fokus på kjønnsperspektiv. Det er derfor utviklet flere prosjekter med særskilt fokus på kjønnsperspektiv og organisasjonen har tatt i bruk håndboken *Museumsverktøy. En håndbok for god kjønnsrepresentasjon i museumsfaglig praksis* (2021) som et verktøy for å utvikle både forsterkede og nye prosedyrer og metoder.

Universell utforming

Universell utforming var et viktig hensyn i forstudiet som resulterte i stedsutviklingskonseptet *Stiklestad for nye tusen år*, i utarbeidelsen av den nye formidlingsarenaen HEIM i nye Steinkjer kulturhus og i arbeidet med forprosjektrapporten for Bergkunstsenter-prosjektet på Stjørdal. Arbeidet med å knytte første og andre etasje på Nils Aas Kunstverksted sammen med en løfteplattform ble ferdigstilt og det ble montert nye inngangsdører på kulturhuset på Stiklestad.

Kartlegging av lønnsdata i 2023: funn og resultater

Kartlegging av lønnsdata pr. 31.12.23 viser at blant MAs 48 faste ansatte er 30 kvinner og 18 menn. Alle menn har heltidsstilling, 6 kvinner er deltidsansatt. I gjennomsnitt har de deltidsansatte 66% stilling. Årsakene til deltidsstillinger er kartlagt og kartleggingen viser at 2 er ufrivillig deltid. Disse har blitt aktiv fulgt opp med mål om økt stillingsandel.

Ved utgangen av 2023 var det en ansatt i foreldrepermisjon.

Lønnskartleggingen viser svært liten lønnsforskjell mellom kvinner og menn og i alle grupper og likelydende stillinger. Det er totalt 5,4 % høyere lønn hos kvinner enn hos menn. Forskjellen var på 6,7 % ved forrige måling 15.9.21. Det er tre ledernivå i MA og mannlige ledere har i gjennomsnitt 7,4 % høyere lønn enn kvinnelige ledere. Ved forrige måling hadde kvinnelige ledere 2,4 % høyere lønn enn mannlige ledere. Endringen forklares delvis gjennom endret sammensetning hvor det i 2021 var 10 kvinnelige og 4 mannlige ledere, mens det ved ny kartlegging var 11 kvinner og 3 menn. Hos øvrige ansatte viser kartleggingen at menn har 2,7 % høyere lønn enn kvinner, en økning fra 2021 hvor forskjellen var 0,5 %.

Organisasjonen har ingen bonusordninger. Kartleggingen viser at lønnstillegg kun er knyttet til funksjoner.

Planer for videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering i 2024-2025

MA skal gjennomføre flere tiltak som skal styrke virksomhetens arbeid med og bevissthet om likestilling og ikke-diskriminering.

Rekruttering

MA vil ha fokus på mangfold i rekruttering.

Holdningsskapende arbeid gjennom kompetansebygging

MA skal fortsatt jobbe for at alle ansatte får økt kompetanse knyttet til temaet likestilling og diskriminering og i forlengelsen av det blir bedre rustet til å forholde seg bevisst til dette i sin arbeidshverdag. Dette skal blant annet gjøres gjennom seminarer og workshops, inkludert bruk eksterne foredragsholdere som tematiserer likestilling, diskriminering, trakassering og stereotypisering.

Risikovurderinger og handlingsplaner

MA skal arbeide aktivt med utviklingen av gode risikovurderinger og handlingsplaner. Det skal gjennomføres workshops på ulike nivå. Slik skal hele ansattegruppen involveres i arbeidet med å identifisere utfordringer og mulige løsninger knyttet til mangfold, diskriminering og stereotypisering.

Språkbruk

MA skal ha et forsterket fokus på bevisst språkbruk, både i interne dokumenter og i ekstern virksomhet.

Undersøkende arbeid

MA skal gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse i hele organisasjonen hvor følgende elementer tas inn:

- likestilling og risiko for diskriminering
- behov for tilgjengelighet, tilrettelegging ift. språk, religion og livssyn
- om noen føler seg utsatt for stereotypisering gjennom MAs kommunikasjon

MA skal også gjennomføre en undersøkelse for å kartlegge ufrivillig deltid i 2024.

Tilretteleggingstiltak

Ivaretagelse av universell utforming innenfor regelverket skal stå sentralt i videreutviklingen av alle MAs arenaer. Spesielt viktig er dette i arbeidet med store utviklingsprosjekter, inkludert Stiklestad for nye tusen år, Bergkunstsenteret og Fremtidens Levanger fotomuseum.

Styrende dokumenter

MA skal i perioden revidere sin felles utviklingsplan, samt personalhåndbok i tråd med føringene for likestilling og mangfold nedfelt i organisasjonen sin felles museumsplattform.

Stiklestad 28.2.2024

Styret i Museene Arven as.

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 4 pages before this page
Dokumentet inneholder 4 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 4 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 4 sider før denne side

Detta dokument innehåller 4 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende