

LIKESTILLINGREDEGJØRELSE 2025

NORSK FOLKEMUSEUM STI

DEL 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse 2025			
	Totalt	Kvinner	Menn
Alle ansatte (inkludert midlertidige og sesong)	586	375	211
Midlertidige ansatte	15	46,7%	53,3%
Sesongansatte	350	244 / 69,7%	106 / 30,3 %

Deltid 2025			
	Totalt	Kvinner	Menn
Deltid	64	39	25
Deltid over 50%	18	14 / 78%	4 / 22%
Deltid under 50%	46	25 / 54%	21 / 46%
Ufrivillig deltid	16	9	7

For å kartlegge ufrivillig deltid blant deltidsansatte er det sendt ut en spørreundersøkelse. I kartleggingen ble det oppdaget at 9 kvinner og 7 menn både ønsket og er tilgjengelig for å jobbe mer. Les mer om tiltak i del 2 av likestillingsredegjørelsen.

Foreldrepermisjon 2025			
	Totalt	Kvinner	Menn
Gjennomsnitt antall uker	23,95	29,54	14,15
Gjennomsnitt antall graderte uker	3	3	0
Gjennomsnitt antall ugraderte uker	20,95	26,54	14,15

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. 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, lønns- og arbeidsvilkår og den livsfasepolitikken vi har.

Det er ved årsskiftet 25/26 er kjønnsbalansen i stiftelsens ledergruppe, 5 kvinner og 5 menn.

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 har samarbeidet med Abloom for å styrke kunnskapen vår for å få til målrettede og presise tiltak og tilbud for å nå funksjonshemmede barn og unge, slik at vi kan videreutvikle pedagogiske tilbud og ha opplæring av omvisere/verter. Målet var «Skape inkluderende aktiviteter og gode opplevelser for funksjonshemmede barn og unge, og motvirke isolasjon og segregering for en sårbar gruppe». Samarbeidet startet i 2024 med mål om 200 deltakere fordelt på fire arrangementer, men totalen ble 512 deltakere med minoritetsspråklige funksjonshemmede barn og unge fra Oslo og omegn, inkludert søsken, nær familie og ledsagere. I 2027 åpner vi LEK-utstillingen, og i den forbindelse har vi videreført arbeidet med Abloom i 2025 med workshops og andre aktiviteter. Målet er at stemmene til minoritetsspråklige barn og barn med funksjonsnedsettelser skal særlig inkluderes i LEK-utstillingen. Samarbeidet mellom

Norsk Folkemuseum og Abloom bidrar med økonomisk støtte til den frivillige organisasjonen [Abloom](#), og gir SNF bedre kompetanse og innsikt i arbeid med likestilling og mangfold. [Tre millioner kroner til ny barneutstilling på Norsk Folkemuseum - Norsk Folkemuseum](#)

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering inkluderer også publikumsrettede tilbud, som blant annet:

- *vi feirer kjærligheten<- - mangfold i juni*
- *markering av skogfinnenes dag/ kvenfolkets dag/samisk nasjonaldag*
- *møte med minner for demente*
- *magisk vinterferie med persisk samarbeid*

På Norsk Folkemuseum kan personer med demens delta i tilbudet “møte med minner”. Omvisningene åpner for samtale rundt kjente og kjære gjenstander, sang- og musikkstykker og kunstverk sammen med omvisere som kjenner behovet personer med demens har.

Gjennom planlegging og gjennomføringer av markeringer knyttet til mangfold, nasjonale minoriteter og internasjonale temaer involveres ansatte aktivt i arbeid med representasjon og inkludering. Dette bidrar til økt kompetanse, bevissthet og et mer inkluderende arbeidsmiljø, som igjen styrker det forebyggende arbeidet mot diskriminering.

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 er inkludert i personalpolitikken
- Retningslinjer og rutiner er gjort kjent for de ansatte.
- Fysiske forhold gjennomgås årlig på alle arbeidssteder.
- Samarbeid med eksterne for mangfoldig, likestilt og inkluderende arbeidsliv. Blant annet samarbeid med Unikum, Veteranforbundet SLOPS, Abloom og ungdomsprosjekt i samarbeid med FRIGO.

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

Arbeid med universell utforming: Ved renovering og nybygg tilrettelegges bygningene for personer med funksjonsnedsettelse og med punktskrift. Eksempelvis har prosjektet TradLab TRE, hatt en gjennomgang i arbeidsmiljøutvalget for å få tilfredsstillende tilrettelegging i bygg for ansatte og besøkende med funksjonsnedsettelse. TradLab TRE skal fungere som kunnskaps- og opplæringscenter innen tradisjonelt håndverk. TradLab TRE planlegger åpning i 2026.

Rekruttering: I alle stillingsutlysninger fremgår det at vi verdsetter mangfold, og oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke uansett alder, kjønn, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn. Vi legger til rette for at alle skal ha like forutsetninger og muligheter i en rekrutteringsprosess.

Lønns- og arbeidsvilkår: Virksomheten skal ha tydelige og forutsigbare rutiner for lønnsforhandlinger. Lønnsutvikling skal blant annet vurderes i forbindelse med forfremmelser, der økt ansvar og endrede arbeidsoppgaver reflekteres i lønn. Ved rekruttering og endringer i stillingsstørrelser skal ansatte i mindre stillingsprosenter prioriteres, i tråd med prinsippet om å redusere ufrivillig deltid. Dette innebærer at ansatte som ønsker økt stillingsprosent, og som er kvalifisert, skal vurderes før ekstern rekruttering, men også ved sesongrekruttering.

Arbeidstidsordninger og bruk av midlertidige ansettelser vurderes jevnlig med tanke på forutsigbarhet og likebehandling. Behov for tilrettelegging og kompetanseutvikling vurderes individuelt.

Kompetanseutvikling for alle: Norsk Folkemuseum STI fokuserer på kompetanseutvikling gjennom å aktivt legge til rette for at ansatte deltar på kurs og seminarer. Deltakelse i slike kompetansehevende tiltak ses på som en viktig del av den faglige utviklingen. Vi samarbeider med eksterne for å skape inkluderende aktiviteter og gode opplevelser for økt kompetanse, bevissthet og et mer inkluderende arbeidsmiljø.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv: I personalhåndboken finner alle ansatte etablerte rutiner for tilrettelegging som skal sikre en god kombinasjon av arbeid og familieliv. Rutinene gir informasjon om rettigheter knyttet til permisjoner, andre former for fravær og tilpasning ved omsorgsbehov.

HMS

Vi jobber aktivt med HMS, og HMS-avvik, dette innebærer også diskriminering og trakassering som er inkludert i vårt avvikssystem.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

1. Virksomheten følger utviklingen i stillingsstørrelser og andel ansatte i deltidsstillinger. Det er identifisert risiko for ufrivillig deltid innen enkelte stillingskategorier. For å redusere ufrivillig deltid praktiseres fortrinnsrett for ansatte i deltidsstillinger ved ledige vakter og utvidelse av stillinger forutsatt at ansatte er kvalifisert.
2. Det ble gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2025 som kartlegger spørsmål om likestilling og diskriminering. Stiftelsen vil særlig følge opp spørsmål rundt å fange opp og rapportere inn kritikkverdige forhold.
3. Ved rekruttering for høysesong er det fokus på mangfold og å minimere kjønnsgapet for sesongansatte. Det er et større antall kvinnelige søkere på disse stillingene, spesielt innen formidling og kafe.
4. I noen deler av SNF vil møter med publikum utgjøre en risiko for at de ansatte skal utsettes for diskriminering.

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

1. Det jobbes kontinuerlig med å få ned andelen ufrivillig deltid. Det blir sendt ut spørreundersøkelse for å kartlegge, og ved rekruttering går HR igjennom listen.
2. Kritikkverdige forhold: Ulik erfaring med varsling, variasjon i kjennskap til rutinene eller opplevelse av at det er krevende å ta opp sensitive saker. Alle ansatte er gjort kjent med rutiner for kritikkverdige forhold, og vi legger til rette for at ansatte kan melde fra på en trygg måte. HR vil fortsette å veilede, informere og oppmuntre til å bruke rutinene når det er behov.
3. 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 ved å ha fokus på dette i rekrutteringsprosessene.
4. Vi håndterer saker hvor publikum utgjør en risiko for diskriminering fortløpende, med støtte til ansatte, og opplæring på våren. 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.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Arbeidsmiljø, varsling og HMS

Medarbeiderundersøkelsen i 2025 ga nyttig innsikt i ansattes opplevelse av likestilling og håndtering av kritikkverdige forhold. Vi har arbeidet for å tydeliggjøre varslingsrutinene og senke terskelen for å melde fra.

Terskelen for bruk av hjemmekontor er redusert der arbeidsoppgavene tillater det. Dette har gjort det enklere å kombinere arbeid og familieliv og bidratt til større fleksibilitet.

Risiko knyttet til møte med publikum håndteres gjennom opplæring, lederstøtte og tydelige rutiner for oppfølging av hendelser. Dette arbeidet videreføres.

Rekruttering, mangfold og kompetanseutvikling

Rekrutteringsarbeidet har hatt tydelig fokus på mangfold og kjønnsbalanse. I flere avdelinger med tidligere skjev kjønnsfordeling er balansen forbedret gjennom målrettet oppfølging i rekrutteringsprosesser.

Kompetanseutvikling for alle: Norsk Folkemuseum STI fokuserer på kompetanseutvikling gjennom å aktivt legge til rette for at ansatte deltar på kurs og seminarer. Deltakelse i slike kompetansehevende tiltak ses på som en viktig del av den faglige utviklingen. Vi samarbeider med eksterne for å skape inkluderende aktiviteter og gode opplevelser for økt kompetanse, bevissthet og et mer inkluderende arbeidsmiljø.

Vurdering av tiltak

Tiltakene som er iverksatt i 2025 vurderes samlet sett å ha hatt positiv effekt. Oppfølgingen av ufrivillig deltid viser gradvis forbedring, men krever fortsatt systematisk innsats over tid. Fortrinnsrett og kartlegging vurderes som effektive virkemidler.

Tiltak knyttet til varsling og arbeidsmiljø har bidratt til økt bevissthet, men det er fortsatt behov for å styrke tryggheten rundt det å melde fra om kritikkverdige forhold. Dette vil følges opp gjennom informasjon, lederopplæring og kontinuerlig dialog.

Universell utforming og inkluderende publikumsarbeid vurderes som et viktig bidrag til sosial bærekraft. Arbeidet med tilgjengelighet i nye og eksisterende arenaer har styrket virksomhetens mål om å være et museum for alle.

Samlet sett vurderes tiltakene som relevante og målrettede, og de videreføres og videreutvikles i 2026 med særlig fokus på:

- Reduksjon av ufrivillig deltid
- Systematisk arbeid for kjønnsbalanse og etnisk mangfold
- Trygge varslingsrutiner og forebygging av trakassering
- Universell utforming og sosial bærekraft

Dette arbeidet er forankret i virksomhetens strategi og skal bidra til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis.