

HANDLINGSPLAN LIKESTILLING OG MANGFOLD 2021-2026

Politikk og handlingsplan

Likestilling, ikke-diskriminering og mangfold 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 bedre 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. Mangfold skal være en integrert del av hele virksomheten, på tvers av alle avdelinger og fagfelt. Med et stort fokus på formidling skal dette være sosialt inkluderende, og aktuell og relevant i samfunnet. Her ligger det en forutsetning om å fremme likeverd og toleranse uansett alder, kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn. Hensynet til likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er inkludert i personalpolitikken. Retningslinjer er gjort kjent for de ansatte.

Inkluderende arbeids- og organisasjonskultur

Fra 2021 SNF fokusert på tilrettelegging og mangfold. Organisasjonskulturen skal kjennetegnes gjennom tilbudene vi har til publikum og på tvers av alle avdelinger og fagfelt. SNF skal være inkluderende både for individer og grupper.

Det er startet med tiltak som økt fokus og krav til mangfold i alle rekrutteringsprosesser. I rekrutteringsprosesser er HR med som et kontrollorgan. Fysiske forhold skal gjennomgås 1 gang i året pr museum. SNF samarbeider 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.

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.

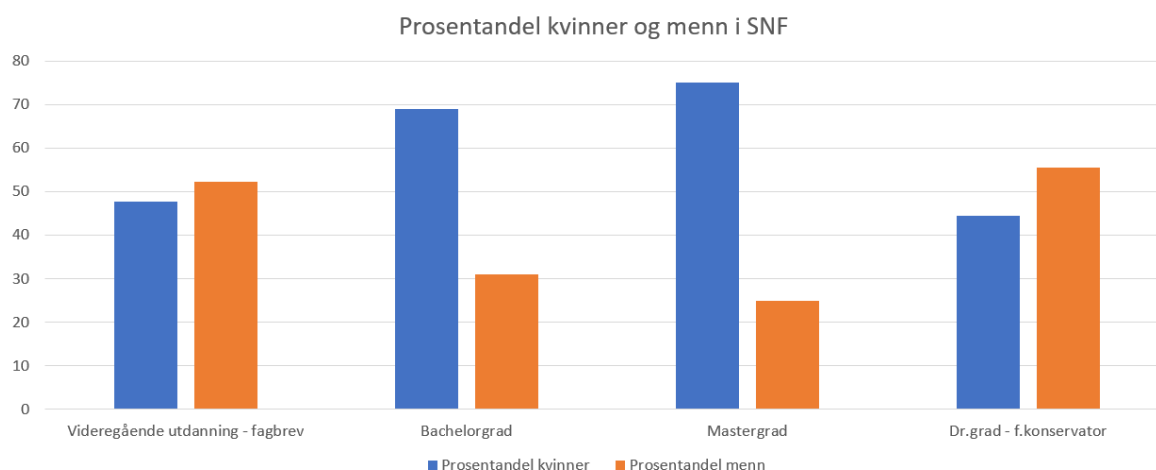
Kompetanseutvikling for alle i SNF med fokus på strategien.

Alle retningslinjer har vært gjennomgått av administrasjon, tillitsvalgte og verneombud fortløpende.

Status, kvinner og menn i stillinger

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.

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%)



Statistikkgrunnlaget er basert på utdannelse for å få et godt representativt utvalg.

Handlingsplan for likestilling og mangfold 2021-2026

Utløst kjønnsbalanse

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.

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

Ansvar: Ansvaret ligger i linjen, med oppfølging via HR.

Ufrivillig deltid

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.

Ansvar: Ansvaret ligger i linjen, med oppfølging via HR.

Lønnsforskjeller og oppdatering av stillingstitler

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

Kompetansebygging og opplæring

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

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

Ansvar: Ansvaret ligger i linjen, med oppfølging via HR.

Fakta og statistikk:

SNF kartlegger trakassering o.l gjennom MAU jevnlig.

Rutiner for varsling er innført, denne ligger tilgjengelig via intranett og personalhandbok. Årlige statistikker for kjønnsfordeling blir rapportert årlig.

Ansvar: Ansvaret ligger i linjen, med oppfølging via HR.

Tiltak:

Utvikle statistikken knyttet til ulike yrkesgrupper. Utfordring: enkelte grupper har små tall.

Dette er beregnet til å utgjøre ca. 0,3 årsverk.

SNF vil utarbeide en helhetlig politikk innen 2026.