

Utgreiing om likestilling i Jærmuseet 2024



Å ha ein inkluderande arbeidskultur kor me fremjar verdien av kvart einskild menneske som ressurs, er viktig for Jærmuseet. Alle tilsette skal møtast med respekt, og me ønskjer eit mangfald blant dei tilsette.

Museet arbeider for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjonar av desse grunnlaga.

1. Likestilling mellom kjønn

Organisasjonen vår skal ha reell likestilling. Tilsette skal ha like moglegheiter uavhengig av kjønn. Jærmuseet har overvekt av kvinner i alle stillingar, både faste, midlertidige og vertestillingar. I 2024 var det 187 unike personar som var tilsett i heile eller deler av året og tabellen under viser fordelinga på kjønn, deltid, midlertidig stilling og foreldrepermisjon.

Tabell 1: Kjønnsfordeling totalt, deltid, midlertidig tilsette og uttak foreldrepermisjon

2024	Alle tilsette			Av totalt tilsette		
	Menn	Kvinner	Sum	Menn	Kvinner	Sum
Tilsette i året	75	112	187	40 %	60 %	
Deltid	50	82	132	38 %	62 %	27 % 44 % 71 %
Midlertidig	29	35	64	45 %	55 %	16 % 19 % 34 %
Foreldrepermisjon*	1	1	2	50 %	50 %	1 % 1 % 1 %

* Fullt uttak av foreldrepermisjon i 17 veker, gradert uttak i 12 veker

Kartlegging av ufrivillig deltid blei gjort hausten 2024. Kartlegging er ikkje gjort blant dei som har vertestillingar. Alle vertar jobbar deltid, og rekruttering skjer primært blant skuleungdom og studentar som ikkje kan ha anna enn deltidsjobb grunna studiar. I 2024 var 97 % av vertane våre skuleungdom og studentar.

Kartlegging av ufrivillig deltid vert gjort ved utsending av spørjeundersøking med anonym tilbakemelding. Av 13 deltidstilsette som fekk invitasjon til å svara, var det 10 tilsette som svarte. Både menn og kvinner svarte på undersøkinga og ein deltidstilsett ønskjer og er tilgjengeleg for å jobba meir.

For å kunne kartleggja kjønnsforskjeller i løn er dei tilsette i verksemda delt inn i 5 ulike grupper. Ein har prøvd å definera gruppene ut frå kompetansekrav, ansvar og arbeidstilhøve/anstrenging kombinert med likt arbeid og arbeid av lik verdi. Dette vert på mange måtar ei kunstig inndeling så me har veldig mange ulike stillingstypar i organisasjonen, og for å kunne presentera data kan ikkje gruppene vera for små.

Tabell 2: Stillingsgrupper

Gruppe	Type stillingar
1	Direktør
2	Leiargruppe, avdelingsleiar, leiar for publikumstilbod/nestleiar
3	Konservator, samlingsforvaltar, utstillingsansvarleg, driftsleiar, vaktmeister/gardsstyrar, pedagog m/masterutdanning, handverkar, teknikar
4	Pedagog/formidlar u/masterutdanning, kaféansvarleg, kokk, resepsjons/butikkansvarleg, arkivar, økonomikonsulent, driftskoordinator, salskoordinator, reinhaldar, avløyssar, utstillingsvert, vertekoordinator
5	Vert, ekstrahjelp

Tabell 3: Løn og andre ytingar per stillingsnivå

Der det står «x» i tabellen er det for få kvinner eller menn til å oppgje tal.

Løn og ytingar			Kvinnene sin andel av menn i %				
Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Kontante ytingar				Naturallyting
			Sum kontantytting	Årsløn ¹	Overtid	Variable tillegg ²	Skattepliktig naturallyting
1	0	1	0	0	0	0	0
2	6	5	93 %	93 %	0	0	100 %
3	15	12	101 %	102 %	33 %	383 %	85 %
4	22	11	93 %	93 %	151 %	110 %	103 %
5	68	47	101 %	101 %	131 %	93 %	253 %
Alle	111	76	96 %	96 %	78 %	99 %	91 %

¹ Årsløn for alle er omrekna til 100 % stilling. Det er ikkje justert for stillingar som har overtid bakt inn i fastløna.

² Her inngår alle tillegg som ikkje er overtid, til dømes kveldstillegg, helgetillegg og heilagdagstillegg. Det er ikkje teke omsyn til kor stor del av året den tilsette har jobba hjå oss.

2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering i Jærmuseet vert gjort i samarbeid mellom leiinga og dei tillitsvalde via kontaktutvalet. Lista over fokusområde for neste år skal følgjast opp av alle relevante funksjonar i organisasjonen.

Kontaktutvalet består av fire tillitsvalde frå fire organisasjonar samt fire representantar frå leiargruppa. Kontaktutvalet har faste møtepunkt kor mellom anna dette arbeidet står på agendaen. I tillegg har AMU møte minst fire gonger i året, kor fokus er på arbeidsmiljø, sjukefråvær og andre relevante tema. Målet i begge fora er å arbeida saman for trygge og gode arbeidstilhøve.

Jærmuseet har i 2024 oppdatert personalhandboka med fokus på tydelegare språk og enklare navigasjon. Det er egne rutinar for varsling samt retningslinjer for handtering av diskriminering og trakassering inkludert mobbing. Målet for organisasjonen er likestilling og me ønskjer eit mangfald blant våre tilsette. Det betyr at alle skal ha same rettar og moglegheiter til å få arbeid og til vidare utvikling i jobben. Likestilling og mangfald skal gjelda alle sider av arbeidsforholdet inkludert rekruttering.

Jærmuseet har ein aktiv og oppdatert lønspolitikk. Individuell løn ved tilsetting vert vurdert ut frå ansvarsområde, krav til kompetanse, relevant utdanning, erfaring/ansiennitet, vurdering opp mot andre stillingar i museet og konkurransesituasjonen i arbeidsmarknaden. Vurderinga er lik for kvinner og menn. Lønspolitikken ligg til grunn for lønsjustering.

Me har tre fundament for lønsfastsetjing:

- Følgje reglar for minsteløn
- Lik løn for arbeid av lik verdi, uavhengig av kjønn
- Ikkje forskjellsbehandla på bakgrunn av alder, kjønn, etnisitet, legning, religion, livssyn, politisk syn eller medlemskap i ein arbeidstakarorganisasjon

Dei fleste kontorlokala våre er tilrettelagt for personar med funksjonshemming, men dessverre er ikkje alle våre historiske anlegg like tilgjengelege for alle. Dette kan bety at nokre få stillingar knytt til dei historiske anlegga ikkje er opne for personar med ulike funksjonsvariasjonar.

Me vurderer kjønnsbalanse og mangfald i intervjurundar, når kompetansekrav er oppfylt. Trass i brei utlysing av vertestillingar, ser me at det er vanskeleg å rekruttera ungdom med annan etnisk eller kulturell bakgrunn til vertestillingar.

Jærmuseet ønskjer å leggja godt til rette for ein god balanse mellom arbeidsliv og privatliv. Alle tilsette har fleksibel arbeidstid. Me legg til rette for sporadisk heimekontor ved høve. Me søker og å finna gode løysingar for tilsette som i småbarnsfase, av helsegrunnar eller på slutten av arbeidslivet ønskjer å jobba i redusert stilling.

Retningslinjer for støtte til vidareutdanning for tilsette i Jærmuseet er eit eige kapittel i personalhandboka vår. Utdanninga må bidra til å styrka den tilsette sin kompetanse og kunnskap som er relevant for stillinga eller arbeidet som den tilsette gjer i organisasjonen. Kvar søknad vert individuelt vurdert.

Jærmuseet har lenge vore ein arena for arbeidstrening, språktrening og utprøving i samarbeid med NAV eller andre aktørar. Det ønskjer me å fortsetja med, under føresetnad av at me kan gje kandidaten eit godt tilbod. I 2024 hadde me to kandidatar inne i kvar sin periode på 3-4 månadar.

Me har i 2024 inngått avtale med bedriftshelseteneste som deltar fast i AMU, og bistår oss i arbeidsmiljørelaterte problemstillingar og tema.

Vurderinga som er gjort for året viser at me for 2025 vil jobba for/fortsetja med:

- Rekruttering:
 - Ikkje stilla unødvendige krav i jobbannonsar
 - Delta minst to personar på utvelging og intervju for å vera bevisst på likestilling, mangfald og diskriminering
- Utviklingsmoglegheit og karriere:
 - Alle stillingar vert lyst ut internt og/eller eksternt
 - Sikre at alle tilsette får høve til utvikling og kurs
- Løns- og arbeidsvilkår:
 - Vera bevisst bruk av midlertidige kontraktar
 - Utarbeida likelønsrapportar årleg
 - Etablere rutinar for lønsutvikling
- Tilrettelegging, og moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv:
 - Jobbe for universell utforming av arbeidsplassen der dette er mogleg
 - Legge til rette så langt det er mogleg for redusert arbeidstid i ulike livsfasar
- Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:
 - Jamleg informasjon til personalet om varslingsrutinar og rutinar ved mobbing, diskriminering og trakassering
 - Innhenta ekstern kompetanse om temaet – t.d. foredrag på personalsamling
- Vurdera moglegheit for kursing innafor temaet