

Utgreiing om likestilling i Jærmuseet 2025



Å skapa ein inkluderande arbeidskultur der me verdset kvar einskild medarbeidar som ein ressurs, er viktig for Jærmuseet. Alle tilsette skal møtast med respekt, og me ønskjer mangfald i organisasjonen.

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

1. Likestilling mellom kjønn

Organisasjonen vår skal ha reell likestilling, og alle tilsette skal ha like moglegheiter uavhengig av kjønn. Jærmuseet har i dag ei overvekt av kvinner i alle stillingskategoriane både i faste, midlertidige og vertestillingar. I 2025 var 188 unike personar tilsette i heile eller delar av året. Tabellen under viser kjønnsfordelinga, samt omfang av deltid, midlertidige stillingar og foreldrepermisjon

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

2025	Alle tilsette			Av totalt tilsette		
	Menn	Kvinner	Sum	Menn	Kvinner	Sum
Tilsette i året	72	116	188	38 %	62 %	
Deltid	47	85	132	36 %	64 %	25 % 45 % 70 %
Midlertidig	23	40	63	37 %	63 %	12 % 21 % 34 %
Foreldrepermisjon*	1	1	2	50 %	50 %	1 % 1 % 1 %

* Fullt uttak av foreldrepermisjon i 33 veker

Kartlegging av ufrivillig deltid blei gjennomført hausten 2024. Undersøkinga omfattar ikkje dei som har vertestillingar. Alle vertar arbeider deltid, og rekrutteringa skjer i hovudsak blant skuleungdom og studentar som på grunn av studiane berre kan ta deltidsarbeid. I 2025 var 98 % av vertane våre skuleungdom eller studentar.

Kartlegging av ufrivillig deltid vert gjennomført ved utsending av ei anonym spørjeundersøking. Av dei 13 deltidstilsette som fekk invitasjon til å delta i 2024, svarta 10. Både menn og kvinner svarte på undersøkinga, og éin deltidstilsett hadde ønskje om og er tilgjengeleg for å jobba meir.

For å kunna kartleggja kjønnsforskjellar i løn er dei tilsette i verksemda delte inn i fem grupper. Gruppene er definerte ut frå kompetansekrav, ansvar, arbeidstilhøve og arbeidsbelastning, kombinert med prinsippet om likt arbeid og arbeid av lik verdi. Inndelinga er på fleire måtar kunstig, sidan organisasjonen har mange ulike stillingstypar. Samstundes kan ikkje gruppene vera for små dersom me skal kunna presentera data.

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, driftskordinator, salskordinator, reinhaldar, avløyssar, utstillingsvert, vertekordinator
5	Vert, ekstrahjelp

Tabell 3: Løn og andre ytingar per stillingsnivå

Løn og ytingar			Kvinnene sin andel av menn i %				
Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Kontante ytingar				Naturalyting
			Sum kontantytting	Årsløn ¹	Overtid	Variable tillegg ²	Skattepliktig naturalyting
1		1					
2	6	5	95 %	95 %			102 %
3	15	13	103 %	103 %	101 %	212 %	92 %
4	23	9	90 %	91 %	77 %	85 %	76 %
5	72	44	101 %	101 %	121 %	90 %	1330 %
Alle	116	72	95 %	95 %	91 %	96 %	84 %

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

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 vert gjort i samarbeid mellom leiinga og dei tillitsvalde gjennom kontaktutvalet, som består av representantar frå tre organisasjonar og tre frå leiargruppa. Kontaktutvalet har faste møtepunkt der mellom anna likestilling og arbeidsmiljø står på agendaen. AMU har òg minst fire møte i året, med fokus på arbeidsmiljø, sjukefråvær og andre relevante tema. Målet i begge fora er å arbeida saman for trygge og gode arbeidsvilkår.

Jærmuseet oppdaterte personalhandboka i 2024, med tydelegare språk og betre navigasjon. Handboka inneheld rutinar for varsling og retningslinjer for handtering av diskriminering, trakassering og mobbing. Me ønskjer at alle tilsette, uavhengig av bakgrunn, skal ha like moglegheiter til arbeid og vidare utvikling.

Lønspolitikk

Jærmuseet har ein aktiv og oppdatert lønspolitikk. Individuell løn ved tilsetting blir vurdert ut frå ansvar, kompetansekrav, relevant utdanning, erfaring/ansiennitet, samsvar med andre stillingar i organisasjonen og konkurransen i arbeidsmarknaden. Vurderinga er lik for kvinner og menn, og lønspolitikken ligg til grunn for vidare lønsjusteringar.

Tilrettelegging og arbeidsvilkår

Dei fleste kontorlokala våre er tilrettelagde for personar med funksjonsnedsetjing, men ikkje alle historiske anlegg er universelt utforma. Dette kan påverka nokre få stillingar som er knytte til slike anlegg.

Me vurderer kjønnsbalanse og mangfald i intervjurundane når kompetansekrav er oppfylte. Trass i brei utlysing av vertestillingar ser me at det framleis er vanskeleg å rekruttera ungdom med variert etnisk eller kulturell bakgrunn til desse stillingane.

Jærmuseet ønskjer å leggja godt til rette for balanse mellom arbeidsliv og privatliv. Me har fleksibel arbeidstid, høve til sporadisk heimekontor og tilrettelegging for redusert stilling i ulike livsfasar, ved helseutfordringar eller for tilsette i småbarnsfasen.

Kompetanseutvikling

Me har eigne retningslinjer for støtte til utdanning, og utdanninga skal styrka kompetansen til den tilsette og vurderast individuelt etter relevans. I 2025 var seks tilsette i gang med studiar med støtte frå museet. Me hadde òg ein kandidat inne på arbeidstrening gjennom NAV, samt tre elevar i alternativ vidaregåande opplæring. Dette er eit arbeid me ønskjer å halda fram med. I august 2025 tilsette me ein aspirant for tre år med støtte frå Norsk Kulturfond.

Basert på vurderingane frå 2025 vil me i 2026 arbeida vidare med:

- Rekruttering:
 - Ikkje stilla unødvendige krav i utlysingar
 - Sikra at minst to deltek i intervju og utveljing
- Utviklingsmoglegheiter:
 - Alle stillingar skal lysast ut internt og/eller eksternt
 - Legga til rette for at tilsette har høve til fagleg utvikling
 - Starta arbeidet for å etablera ein kompetanseplan for Jærmuseet
- Løns- og arbeidsvilkår:
 - Vera bevisst på bruk av midlertidige kontraktar
 - Årlege likelønsrapportar
- Tilrettelegging og balanse mellom arbeid og familie:
 - Jobba for universell utforming der det er mogleg
 - Tilrettelegging for redusert stilling ved behov
- Trakassering og diskriminering:
 - Jamleg informasjon om varslingsrutinar
 - Henta inn ekstern kompetanse, som føredrag
 - Vurdera kurs innan temaet