



Delstrategi for likestilling og mangfold i Østfoldmuseene. Vedtatt av styret 23.5.2023. Gjelder for innværende strategiperiode. Evalueres i 2025.

DELSTRATEGI FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD I ØSTFOLDMUSEENE

Østfoldmuseene
Gamlebygata 8, 1721 Sarpsborg
Telefon: 69 11 56 50
postmottak@ostfoldmuseene.no
www.ostfoldmuseene.no/
Sarpsborg, 23.5.2023
ISBN **978-82-92989-04-3**

Innhold

Bakgrunn.....	3
Mandatet til museet	3
Delstrategiens forankring i Østfoldmuseenes strategi.....	4
Nøkkeltall.....	4
Administrasjon og organisasjon	4
Faglig utvikling.....	5
Personalpolitiske målsetninger	5
Forankring og vedtak.....	5
Øremerkede ressurser.....	5

Strategi for likestilling og mangfold i Østfoldmuseene (2023-2027)

Bakgrunn

Østfoldmuseene følger opp forventninger og krav til søkere til EUs Horisont Europa og Norges forskningsråd om å dokumentere virksomhetens likestillingsarbeid. Strategi for likestilling og mangfold ble vedtatt av styret i Østfoldmuseene 23.5.2023. Kravet gjelder ikke for privat næringsliv, interesseorganisasjoner eller frivillig sektor. Østfoldmuseene er en privat stiftelse, men ettersom vi i all hovedsak er finansiert med offentlige midler ønsker vi å påse at vi etterkommer de krav som stilles til andre offentlige virksomheter.

Mandatet til museet

Museumsmelding 23, «Musea i samfunnet» regner opp lovverk som regulerer driften av museene, og her er Likestillingsloven særlig nevnt:

«Aktivitets- og forklaringsplikta pålegg alle offentlege arbeidsgivarar og alle private arbeidsgivarar med over 50 tilsette å arbeide aktivt, målretta og planmessig for likestilling. Aktivitetsplikta inneber eit krav om å undersøkje om det finst risiko for diskriminering eller andre hinder for likestilling, analysere årsakene til identifiserte risikoar og setje i verk tiltak som er eigna til å motvirke diskriminering, bidra til meir likestilling og mangfald i verksemda og vurdere resultatet av likestillingsarbeidet. Forklaringsplikta inneber at det i arbeidsgivarens årsberetning, eller i eit anna offentleg tilgjengeleg dokument, skal gjerast greie for den faktiske tilstanden av kjønnslikestilling i verksemda og kva tiltak arbeidsgivaren har sett i verk for å oppfylle aktivitetsplikta si».

Museumsmeldingen viser også til regjeringens strategi «Et samfunn for alle» (2020-2023), med krav om representativitet og relevans som del av det demokratiske samfunnsansvaret museene forvalter, hvor kunnskaping og formidling på tvers av bakgrunn, alder og kjønn, seksuell legning er en forutsetning.

I det årlige tildelingsbrevene fra stat og fylkeskommune pålegges museene å følge opp likestilling og mangfold.

Viken fylkeskommune skriver:

«For å sikre mangfold og inkludering i kulturlivet forventes det at museene arbeider aktivt for å nå ut til nye grupper med sitt tilbud. Kulturelt mangfold kan forstås som et inkluderende kulturliv som kommer til uttrykk gjennom et mangfold av sosial og kulturell bakgrunn, kjønn, funksjonsevne, religion, seksuell orientering, etnisitet, nasjonalitet og alder». (tildelingsbrev 2023.)

Kultur- og likestillingsdepartementet skriver:

«Likestillings- og diskrimineringsloven forplikter arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig med å fremme likestilling og hindre diskriminering, se likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24-26. Kultur- og likestillingsdepartementet ønsker at det særlig rettes oppmerksomhet på å fremme likestilling mellom kjønnene, herunder å sikre like lønnsforhold og lik representasjon i styre og ledelse». (tildelingsbrev 2023)

Delstrategiens forankring i Østfoldmuseenes strategi

Østfoldmuseenes strategi 2017-2027 (revidert i 2020) er fundert på FNs bærekraftsmål, og slår fast at Østfoldmuseenes formidling skal være relevant for et bredt spekter av befolkningen; aldersmessig, sosialt og kulturelt og den skal relatere seg til samfunnsaktuelles spørsmål. Formidlingen skal ta utgangspunkt i museenes forskning, samlinger og arkiv for å skape verdi, identitet og tilhørighet – lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Av særlig relevans for delstrategi for likestilling og mangfold er Bærekraftsmål 5: likestilling mellom kjønnene, 10; Mindre ulikhet og 17; Samarbeid for å nå målene, bærekraftsmål som virksomheten har et særlig fokus på i sitt likestillings- og mangfoldsarbeid.

Nøkkeltall

Østfoldmuseenes årsberetning 2022 berører også tema likestilling og diskriminering:

«Likestilling

Østfoldmuseene har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn og har innarbeidet en policy som tar sikte på at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn. Både styret og ledelse er bevisst på de samfunnsmessige forventninger til tiltak for å fremme likestilling i virksomheten og styret. En likestillingsplan er under utarbeiding.

Per 31.12.22 var det ansatt i faste stillinger 24 menn (20,9 årsverk) og 37 kvinner (29,3 årsverk), totalt 61 i faste stillinger (50,2 årsverk). Det har vært tilknyttet 1 lærlinger, mann, i tømrerfag gjennom året tilsvarende 1 årsverk. I tillegg i midlertidige stillinger 16 menn (2,3 årsverk) og 28 kvinner (2,8 årsverk), totalt 44 i midlertidige stillinger (5,1 årsverk). Av dette er de fleste sesongansatte som museumsverter ved avdelingene. Styret besto av 4 menn og 3 kvinner.

Diskriminering

Stiftelsen arbeider aktivt for å forhindre diskriminering som følge av nedsatt funksjonsevne, etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, seksuell orientering, religion eller livssyn. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Østfoldmuseene har en uttalt politikk om å øke mangfold og ikke forskjellsbehandle usaklig eller Diskriminere».

Administrasjon og organisasjon

Østfoldmuseenes styre består normalt av fire kvinner og fire menn. To av disse, en kvinne og en mann, er valgt fra de ansatte. Ledergruppa består i 2023 av 6 ansatte, to menn og 4 kvinner, samt en kvinnelig direktør.

Østfoldmuseene har fire vernesoner med tilhørende verneombud, to kvinner og to menn. AMU består av tre representanter fra arbeidsgiversiden, to kvinner og en mann, samt tre representanter fra arbeidstakersiden, en mann og to kvinner.

Universell utforming og involvering

I lys av strategiperiodens ambisjon om å drive "Stedsutvikling gjennom mangfold, medvirkning og bærekraft", viser museet til pågående arbeid med, og et ønske om å i større grad involvere medborgere i samarbeidsprosjekter gjennom samskapende design og bruk av folkeforskning som strategi for forskning- og museumsutvikling.

Faglig utvikling

Østfoldmuseene deltar i nasjonale museumsnettverk hvor likestilling er samlende metodisk eller tematisk. Her trekkes særlig frem [Nettverk for kvinnehistorie](#) og [Nettverk for minoriteter og kulturelt mangfold](#). I 2023 jobbes det aktivt med relevante forskningsprosjekter (<https://ostfoldmuseene.no/forskning>) Her nevnes særlig «Kjønnets verdi i et museumshierarki: Om representasjon av kvinner, kjønn og mangfold på museum (2022-2024)» og «Jerntid: De gamle jernverkene og de nye bærekraftsmålene (2022-2024)».

Museets formidlingsarbeid og publikumstilbud skal til enhver tid ivareta kravet til representasjon og relevans, og her vises til vår kalender for oppdatert tilbud: <https://ostfoldmuseene.no/hva-skjer>.

Personalpolitiske målsetninger

Østfoldmuseene anerkjenner verdien av en bedre kjønnsbalanse og et større mangfold i organisasjonen og vil hensynta dette i rekruttering av kompetanse til våre ulike virksomhetsområder. Et likestilt og mer mangfoldig arbeidsmiljø vil tilføre nye perspektiver i vårt arbeid og gjøre museet mer relevant for vårt mangfoldige publikum.

Forankring og vedtak

Strategi for likestilling og mangfold har vært på høring i AMU, Tillitsvalgtforum og Østfoldmuseenes ledergruppe og er drøftet og vedtatt av Østfoldmuseenes styre mai 2023.

Øremerkede ressurser

Ansvar for å følge opp Østfoldmuseenes strategi for likestilling, ligger hos arbeidsgiver og vil bli delegert i linje til direktør. Delstrategi for likestilling skal revideres hvert 2. år, neste gang i 2025 og deretter i 2027. Sistnevnte revisjon vil falle sammen med ny revidering av museets strategi.

AMU og tillitsvalgtforum har tema likestilling på agendaen og ser dette i sammenheng med rullering av virksomhetens personalhåndbok og HMS-arbeid. Museet har et eget verktøy for registrering og oppfølging av avvik, og to av kategoriene «trusler og vold» og «mobbing og trakassering» er av særlig betydning for å kunne fange opp eventuelle brudd på museets retningslinjer og verdier.

Likestilling skal være en naturlig og vesentlig del av arbeidet med revisjon av museets fagplaner i 2023 og 2024. Dette arbeidet vil engasjere alle virksomhetsområder og involvere alle ansatte. Det er satt av tid i museets handlingsplaner for dette arbeidet.

Østfoldmuseenes felles avsetning til kompetanseutvikling kan i tillegg benyttes for å gjøre aktuelle kompetansehevede tiltak forankret i delstrategien.

ØSTFOLD MUSEENE

Borgarsyssel Museum ● Kystmuseet Hvaler ● Haldenvassdragets Kanalmuseum
Halden historiske Samlinger ● Fredrikstad Museum ● Folkenborg museum ● Moss by- og industrimuseum