

# Likestillingsredegjørelse

## Stiklestad Nasjonale Kultursenter (SNK)

SNK jobber for likestilling og mot diskriminering og stereotypisering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.



### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og diskriminering i SNK

Som museum har SNK klare forventninger fra eiere, bevilgende myndigheter og i bransjefelleskapets retningslinjer knyttet til likestilling og diskriminering.

SNKs felles utviklingsplan «Der fortellinger møtes» danner rammeverket for museets samlede virksomhet i perioden 2021-2024. Planen legger tydelige føringer for virksomhetens strategi for mangfold, inkludering og likestilling. Den ble utarbeidet gjennom en omfattende prosess i hele organisasjonen, vedtatt av SNKs styre i desember 2020 og i etterkant gjort kjent for alle ansatte på et allmøte. Planen brukes nå som et aktivt verktøy i hele virksomheten. Et viktig fokusområde i planen er at SNK skal ivareta hensynet til mangfold og likestilling i all sin virksomhet, både internt og eksternt, og at SNKs arbeid skal bidra til økt mangfold og likestilling både innenfor vår sektor, i fremstillingene av fortiden og fortellingene om nåtiden. Dette gjenspeiles blant annet i SNKs museumsplattform:

*SNK består av museene Stjørdal museum Værnes, Levanger fotomuseum, Stiklestad Nasjonale Kultursenter, Nils Aas kunstverksted og Egge museum. Vi arbeider med kulturarv som har en tidsdybde som spenner fra fjern fortid til nåtid og med historier av lokal, regional, nasjonal og internasjonal betydning. Verdien av avdelingenes egenart står sentralt i vår virksomhet. Samtidig knyttes SNK sammen av vår felles forståelse av hvilket museum vi skal være for, i og sammen med samfunnet.*

*SNKs verdier er tankevekkende, troverdig, inviterende og uredd. Vårt arbeid skal bygge på ICOMs etiske retningslinjer, UNESCOs kulturkonvensjoner og FNs bærekraftsmål. Vi skal være en sterk museumsfaglig stemme i tett dialog med resten av samfunnet. Vi skal løfte samfunnets mange stemmer og fortellinger. Vi skal bruke vår kunnskap og kompetanse til å ivareta og synliggjøre kulturarvens ulike materielle og immaterielle avtrykk. Vi skal bidra med perspektiver på historien som skaper samtaler og utfordrer etablerte sannheter. Vi skal arbeide slik at fortiden oppleves relevant, relaterbar og verdifull. Vi skal møte personer og fortellinger, fra fortid og nåtid, internt i organisasjonen og utenfra, med verdighet og tydelighet. Vi skal være bevisst vår rolle og vårt ansvar som museum gjennom å etterstrebe ny kunnskap, ved å ha et kritisk blick på egen virksomhet og gjennom å invitere stadig nye personer og grupper inn i vårt arbeid.*

*SNK skal vise – og utfordre forståelsen av – hva et museum kan og bør være. Og: vi skal bidra til møter mellom mennesker og fortellinger som inspirerer til samtale, refleksjon og samfunnsengasjement. Slik skal vi svare på vår overordnede ambisjon: SNK skal være et museum som bidrar til et livskraftig demokrati.*

SNK er også særskilt forpliktet til å arbeide med inkludering og mangfold, gjennom det ekstraordinære tilskuddet museet får over statsbudsjettet, de såkalte talerstolmidlene. Talerstolen er en mangeårig satsning med mål om å styrke SNKs samfunnsrolle gjennom å utvikle museene våre som arenaer for bred samfunnsdialog. Med samfunnsdialog menes dialog om samfunnet, dialog med samfunnet og dialog i samfunnet. Med bredde menes hvilke tema som skal adresseres, hvilke stemmer som løftes frem og hvilke ytringsformer som brukes. Talerstolarbeidet og det ekstraordinære tilskuddet organisasjonen mottar for dette, forplikter SNK til å ha et særskilt fokus på nyskapende samfunnsdialogarbeid, inkludering og mangfold i sitt arbeid.

Mangfold, inkludering og likestilling står også sentralt i Nasjonaljubileet 2030. SNK har ledet prosjektet nasjonalt gjennom flere år. Arbeidet har så langt blant annet resultert i en jubileumsplattform med fokus på sosial bærekraft og et mål om å involvere hele landet i utviklingen av et jubileum som er inkluderende og samtidsrelevant og som løfter frem mangfoldet i fortellingene om Norge gjennom tusen år. SNKs nasjonale ansvar for Nasjonaljubileet ble i 2021 forsterket gjennom Hurdalsplattformen.

### Tjenester og infrastruktur

SNKs lokaler er i hovedsak tilrettelagt for synshemmede og personer i rullestol. Det finnes likevel utfordringer, spesielt knyttet til tilrettelegging av museale bygg. Det arbeides kontinuerlig for bevisstgjøring og tiltak som gjør at alle ansatte og ulike brukergrupper skal kunne benytte seg av SNKs tilbud på likt nivå.

SNK har rutiner for varsling i forbindelse med diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Rutinene gjelder for ansatte, engasjerte og fra 2021 også frivilligheten i *Spelet om Heilag Olav*.

### Tiltak i 2021

Det er i 2021 iverksatt flere tiltak for å sikre at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering ivaretas i SNKs virksomhet:

#### *Samarbeid med offentlig myndighet og vekstbedrifter*

Det er etablert et godt samarbeid med NAV for inkludering av arbeidstakere som har falt utenfor arbeidslivet av ulike grunner. SNK har pr 31.12.21 åtte personer i varige eller midlertidige tiltak.

#### *Retningslinjer og strukturdokument*

SNK har vedtatt likelydende stillingstitler for stillinger med likt innhold ved alle museer, samt retningslinjer for rollebeskrivelser gjør jobbene mer sammenlignbare, noe som igjen gjør det lettere å avdekke eventuelle uønskede ulikheter. Det er også iverksatt et arbeid med å samle og dokumentere praksis ved lønnsfastsettelse, som grunnlag for en lønnspolitisk plan.

#### *Tiltak knyttet til Spelet om Heilag Olav*

SNK og frivilligheten knyttet til *Spelet om Heilag Olav*, organisert gjennom Spelnemda, hadde i 2021 et forsterket fokus på å sikre arbeidsmiljøet for de mange involverte i spelproduksjonen. Det inkluderte tydeligere varslingsrutiner, samt at alle deltakende nå ved påmelding må forplikte seg til å opptre på en måte som bidrar til mangfold og inkludering og som forebygger uønsket adferd.

#### *Likestilling og mangfold i programskapning*

En av SNKs verdier er inviterende, og museet har gjennom utviklingsplanen «Der fortellinger møtes» et særskilt fokus på samskapning. I 2021 vektla virksomheten spesielt involveringen av grupper som ikke bruker SNKs museer til vanlig og alle SNKs museer gjennomførte samskapingsprosjekter. Et eksempel er at representativitet i kunst og kultur sto sentralt i Olsokutstillingen med Hannah Ryggen Army, som blant annet inkluderte en intervensjon med samtidskunst på folkemuseet på Stiklestad. Et annet prosjekt var Julibilletten, rettet mot personer som av økonomiske, sosiale eller andre årsaker ikke oppsøker SNKs museer. 200 billetter ble delt ut

i samarbeid med bla. barnevernstjenesten og NAV. I tillegg hadde SNK i 2021 flere prosjekter med fokus på et forsterket urfolks- og minoritetsperspektiv: Levanger fotomuseum fikk eksempelvis midler over Kulturrådets museumsutviklingsprogram «Mangfoldig samlingsutvikling», til prosjektet «Sør-samiske motiv i fotografisamlingen» og SNK, Saemien Sijte, Museet Midt og MiST startet et fellesprosjekt med fokus på synliggjøring av samisk kulturarv og tilstedeværelse i Trøndelag.

#### *Satsning på kjønnsperspektiv*

Utviklingsplanen «Der fortellinger møtes» slår fast at SNK i planperioden skal ha et spesielt fokus på kjønnsperspektiv. Et viktig ledd i dette er prosjektet «Bevisstgjøring om kjønn i museet» som skal bidra til å styrke og videreutvikle alle sider ved SNKs virksomhet. Håndboken *Museumsverktøy. En håndbok for god kjønnsrepresentasjon i museumsfaglig praksis* (2021) ble utviklet av det nasjonale museumsnettverket «Kvinnenettverket», hvor SNK er medlem. SNK var både delaktig i utarbeidelsen av boken og skal i planperioden bruke den som et verktøy for å utvikle både forsterkede og nye prosedyrer og metoder. Flere prosjekter med kjønnsperspektiv ble satt i gang ved SNKs museer i 2021, blant annet med tanke på å bidra til Skeivt kulturår 2022.

#### *Universell utforming*

Universell utforming var et viktig hensyn i parallelloppdraget som ble igangsatt tilknyttet stedsutviklingsprosjektet «Formidlingsarena Stiklestad» og i arbeidet med å knytte første og andre etasje på Nils Aas Kunstverksted.

#### *Kartlegging av lønnsdata i 2021: funn og resultater*

Kartlegging av lønnsdata pr. 15.9.21 viser at blant SNKs 48 faste ansatte er 28 kvinner og 18 menn. Alle menn har heltidsstilling mens ca. 20 av kvinnene er deltidsansatt. I gjennomsnitt har de deltidsansatte 70% stilling. Årsakene til deltidsstillinger er ikke kartlagt. Ved utgangen av 2021 var ingen ansatte i foreldrepermisjon og det har heller ikke vært i permisjon gjennom året.

Lønnskartleggingen viser at det totalt er 6,7% høyere lønn hos kvinner enn hos menn. Der er tre ledernivå i SNK og kvinnelige ledere har i gjennomsnitt 2,4% høyere lønn enn mannlige ledere. Hos øvrige ansatte viser kartleggingen at menn har 0,5% høyere lønn enn kvinner. Kartleggingen viser at det er svært liten lønnsforskjell mellom kvinner og menn og i alle grupper og likelydende stillinger. Organisasjonen har ingen bonusordninger. Kartleggingen viser at lønnstillegg kun er knyttet til funksjoner.

#### *Planer for videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering i 2022*

SNK skal i 2022 gjennomføre flere tiltak som skal styrke virksomhetens arbeid med og bevissthet om likestilling og ikke-diskriminering.

#### *Rekruttering*

SNK vil i 2022 ha fokus på mangfold i rekruttering.

#### *Holdningsskapende arbeid gjennom kompetansebygging*

SNK skal i 2022 jobbe for at alle ansatte får økt kompetanse knyttet til temaet likestilling og diskriminering og i forlengelsen av det blir bedre rustet til å forholde seg bevisst til dette i sin arbeidshverdag. Dette skal blant annet gjøres gjennom seminarer og workshops, inkludert bruk eksterne foredragsholdere som tematiserer likestilling, diskriminering, trakassering og stereotypisering. Målet er at SNKs ansatte innen utgangen av 2022 skal ha økt kompetanse på hvordan man opptrer inkluderende i møte med både brukere og medarbeidere.

### *Risikovurderinger og handlingsplaner*

SNK vil i 2022 arbeide aktivt med utviklingen av gode risikovurderinger og handlingsplaner. I løpet av året skal det gjennomføres workshops på ulike nivåer og på alle avdelinger. Slik skal hele ansattegruppen involveres i arbeidet med å identifisere utfordringer og mulige løsninger knyttet til mangfold, diskriminering og stereotypisering.

### *Språkbruk*

SNK skal i 2022 ha et forsterket fokus på bevisst språkbruk, både i interne dokumenter og i ekstern virksomhet.

### *Undersøkende arbeid*

SNK skal i 2022 gjennomføre en undersøkelse i hele organisasjonen knyttet til

- likestilling og risiko for diskriminering
- behov for tilgjengelighet, tilrettelegging ift. språk, religion og livssyn
- om noen føler seg utsatt for stereotypisering gjennom SNKs kommunikasjon

SNK skal også gjennomføre en undersøkelse for å kartlegge ufrivillig deltid i 2022.

### *Tilretteleggingstiltak*

SNK skal i 2022 gjennomføre to større tilretteleggingstiltak for å styrke den universelle utformingen av organisasjonens arenaer: nye inngangsdører i kulturhuset på Stiklestad og montering av løfteplattform mellom første og andre etasje på Nils Aas Kunstverksted.

### *Styrende dokumenter*

SNK skal i 2022 ferdigstille en lønnspolitisk plan, samt revidere organisasjonens personalhåndbok i tråd med utviklingsplanens strategier for likestilling og mangfold.

Stiklestad 24.2.2022

Styret SNK