

Aktivitet og likestillingsredegjørelse 2025

Telemark museum skal jobbe for å være en attraktiv arbeidsgiver med godt arbeidsmiljø for alle ansatte. Dette er nedfelt i «Strategiplan 2023-2030», i lønnspolitisk plan 2022-2024 og Telemark museums personalreglement. Telemark museum arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å bidra til likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Telemark museum legger til grunn at det ikke skal gjøres forskjell på ansatte, eller ved ansettelser, på grunn av etnisitet, språk, religion eller livssyn, funksjonsnedsettelser, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Museet skal fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Museet har fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet hvor arbeidsgiver plikter seg til å kartlegge, forebygge og håndtere utfordringer knyttet til psykososiale faktorer for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette kan være vurdering av stressfaktorer, sosial støtte, mobbing, trakassering og balanse mellom belastning og mestring.

Det er etablert retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og mulige konsekvenser ved avvik fra dette (varslingsrutiner).

Telemark museum er klar over at arbeidsstokken i liten grad speiler befolkningssammensetningen i samfunnet ellers og har et mål ved nyansettelser om å øke mangfoldet.

Tabelloppsettet viser den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling for ansatte i Telemark museum. Dette inkluderer lønnskartlegging rundt kjønnsforskjeller for regnskapsåret 2025. Det er gjennomført lønnskartlegging på overordnet nivå. Telemark museum følger overenskomst for Museer og andre kulturinstitusjoner framforhandlet av Virke og arbeidstakerorganisasjonene sentralt. Dette tariffområdet er tilnærmet lik statens avlønning og personalretningslinjer.

Telemark museum benytter et stort antall sesongansatte til avvikling av sommer- og arrangementsavvikling. Av 39 helårsansatte har museet 13 ansatte på deltid. Av disse er det 4 som ønsker økt stilling. Museet klarer i perioden 2026-2027 å fylle opp 3 av stillingene ved hjelp av prosjektmidler fra prosjekt Ibsen 2028 i 2 år.

Telemark museum søker å ivareta de forskjellige livsfasene som våre medarbeider til enhver tid gjennomgår i yrkeslivet.

Telemark museum har i alle år blitt brukt av arbeidstilretteleggingsbedrifter der målet for arbeidstakerne er å utprøve arbeidsevne og tilbakekomst til arbeidslivet. Vi tilrettelegger for personer med funksjonsnedsetting, og samarbeider godt med NAV og bedriftshelsetjenesten i dette arbeidet.

Universell utforming kan være en utfordring ved museets bygg og anlegg. Vi arbeider for å utbedre og begrense fysiske hinder og etableringen av vårt nye museumsbygg har bedret den universelle utformingen på en del punkter for våre medarbeidere. Henrik Ibsen museum restaureres for øyeblikket og der vil utstillingsdelen (låven) ha universell utforming. I tillegg bygger vi på arkivbygget, hvor både den nye delen og den opprinnelige delen også vil ha universell utforming. Men det finnes også andre bygg på museet hvor det ikke er mulig å legge forholdene til rette ved behov eller andre tilpasninger på grunn av antikvariske retningslinjer.

Korrigerende tiltak ift. Likestilling og diskriminering:

Område	Bakgrunn	Tiltak	Mål	Ansvarlig
Likestilling av kjønn ansatte	Det er 28 kvinner og 11 menn som er fast ansatt i TM.	Ved ellers like kvalifikasjoner velges menn ved ansettelse	Bedre kjønnsfordelingen	Avdelingslederne
Deltidsansettelser	Behov og ønsker kan endre seg over tid.	Arbeidsgiver vurderer mulighet for endret stillingsstørrelse	Heltidsstillinger for de som ønsker det, innenfor museets behov og økonomiske rammer	Avdelingsledere og direktør
Midlertidige ansettelse	Innskjerping ift. bruk av midlertidige ansettelse fra 1. juli 2024	Dokumentasjon ift. Behov for midlertidig ansettelse drøftes med LT	Størst mulig grad av faste ansettelse	HR
Likestilling kjønn i styret	Det er 4 kvinner og 3 menn i styret	Fordeling mellom kjønn fordrer ikke tiltak pr. nå.	Innenfor 60/40-modellen	Styret/styreleder
Nedsatt funksjonsevne	Ikke alle avd. har bygg/lokaler som er universelt utformet.	Fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen ved behov	Forholdene legges til rette ved behov, innenfor det som er mulig.	HR

Likestillingsredegjørelse for Telemark Museum - 2025

Kjønnsbalanse	2025		
	Totalt	Kvinner	Menn
Alle ansatte	39	28	11
Sesongansatte	95	62	33
Ledergruppa	5	4	1
Styret	7	4	3

Gjennomsnittslønn	2025	Kvinner andel av menns lønn i %
Alle	593 470	
Kvinner	585 248	
Menn	614 400	
		95 %

Gjennomsnittslønn u/ ledergruppe	2025	Kvinner andel av menns lønn i %
Alle	591 980	
Kvinner	562 040	
Menn	594 840	
		94 %

Gjennomsnittsalder	2025
Alle	46,85
Kvinner	46,21
Menn	48,45

Sykefravær	2025
Alle	5,64 %
Kvinner	9,76 %
Menn	4,45 %

Deltid	2025		
	Totalt	Kvinner	Menn
Deltid	13	10	3
Deltid over 50%	9	7	2
Deltid =< 50%	4	3	1
Ufrivillig deltid, øke stilling	4	4	

Foreldrepermisjon uttak	2025		
	Totalt	Kvinner	Menn
Antall uker	0	0	0

