

## NOTAT

**Drift og Administration**  
**Personale**

Sagsbehandler:

Charlotte Toftedal, +45 41206606

### Gender Equality Plan for Nationalmuseet

#### Hvorfor skal museet have en Gender Equality Plan?

Fra 1 januar 2022 er det et krav, at alle offentlige, selvstændige juridiske enheder skal have en ligestillingsplan for at kunne deltage i et Horizon Europe-projekt. Det betyder, at museet ved underskrivelse af tilskudsaftaler også skriver under på at, at museet har en ligestillingsplan.

#### Hvilke krav stilles til planen?

Kommissionen har opstillet fire krav til ligestillingsplanen, der alle skal ses i konteksten af den enkelte organisation. Kravene er:

1. *Et offentlig dokument* som skal være tilgængeligt på museets hjemmeside og være underskrevet af den øverste ledelse.
2. *Data og monitorering* så ligestillingsplanen baseres på kønsopdelte basisdata, som er indsamlet på tværs af personalekategorier.
3. *Dedikerede ressourcer* som arbejder med udfærdigelse af målsætninger, implementering og monitorering af planen.
4. *Kapacitetsopbygning og træning* som understøtter træning i fremme af lighed mellem kønnene.

Kommissionen anbefaler, men det er **ikke** et krav, at ligestillingsplanen adresserer følgende fire tematikker som mulige indsatser:

- Work-life-balance og understøttende strukturer og kultur
- Ligestilling mellem kønnene i administrativ og politisk ledelse
- Ligestilling mellem kønnene i rekruttering og karriereudvikling
- Foranstaltninger mod kønsbaseret vold, herunder seksuel chikane

Nationalmuseet forstår ligestilling som lige muligheder og lige rettigheder uanset køn, identitet, seksualitet, etnicitet, alder, religion og livsopfattelse. Museet har derfor besluttet, at handleplanen omfatter ligestilling generelt set herunder køns-ligestilling.

## **Ligestillingshandleplan (Gender Equality Plan for Nationalmuseet)**

### **Indledning**

Arbejdet med ligestilling på museet handler om at skabe en arbejdspladskultur, hvor alle ansatte har lige muligheder for at gøre brug af og udvikle deres kompetencer, kvaliteter og styrker, så der sikres et godt arbejdsmiljø og et udviklende arbejde. Museet giver derfor alle ansatte mulighed for faglig og personlig udvikling, og benytter den enkelte ansattes kompetencer bedst muligt.

Nationalmuseet stræber efter at være en sund og familievenlig arbejdsplads, hvor der er plads til det hele menneske, og hvor sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv tilstræbes.

Ligestilling indgår som en naturlig og integreret del af det daglige arbejde på museets arbejdspladser. Den enkelte arbejdsplads bør så vidt muligt indrettes under hensyntagen til forskellighed og rummelighed samt individuelle ønsker og behov.

### **Organisering og dedikerede ressourcer**

Nationalmuseet har flere aktører, som har ansvar for arbejdet med ligestilling og mangfoldighed. Det primære ansvar for fremme kønsligestilling på museet ligger hos Personale og museets ledelse.

### ***Formelle samarbejdsfora***

Derudover har museet flere formelle samarbejdsfora. Der er oprettet et 'Personalepolitisk Udvalg' under hovedsamarbejdsudvalget, der sammen med Personale sikrer, at museet til stadighed arbejder aktivt med at fremme ligestilling gennem museets personalepolitik. Tre lokale samarbejdsudvalg sikrer et lokal fokus på arbejdsforhold, herunder ligestilling.

Museets Arbejdsmiljøorganisation arbejder aktivt og målrettet for at fastholde og fremme en sund og attraktiv arbejdsplads med høj trivsel og arbejdsglæde.

### **Data og monitorering**

Nationalmuseet indsamler en række data, der indgår som afsæt for drøftelse af mulige behov for at iværksætte forebyggende ligestillingsinitiativer. Af relevante data kan nævnes:

- Indberetning af data til ligestillingsredegørelse for ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder om museets arbejde med ligestilling. Indberetningen sker hvert tredje år.
- Gennemførelse af trivselsundersøgelse og APV hvert tredje år. Resultatet af undersøgelsen opgøres bl.a. på køn. Gennem undersøgelsen indsamles data om medarbejderes oplevelse af muligheder for udvikling, brug af



egne kompetencer, trivsel, krænkende handlinger m.m. og der udarbejdes en tværgående handleplan som følges op hvert halve år.

- Lønstatikker fordelt på køn til brug for de årlige lønforhandlinger.
- Data om sammensætning af køn i øverste ledelse og cheflag.
- Årlig indberetning af data om Nationalmuseets forskningsaktiviteter til Danmarks Statistik samt til museets årsberetning.

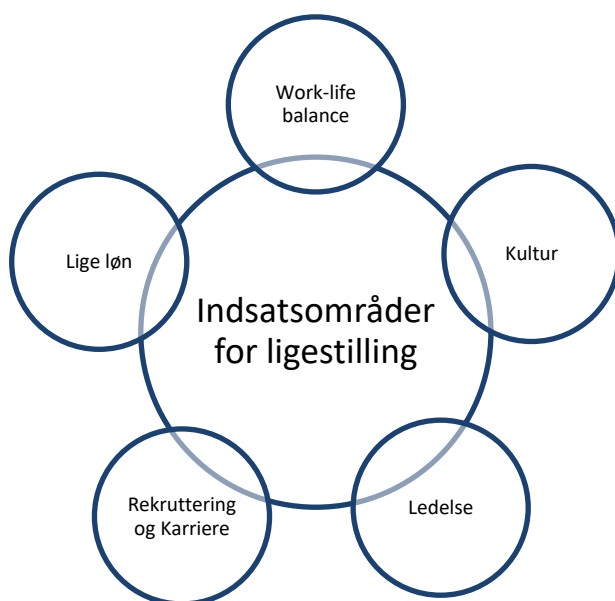
### **Kapacitetsopbygning og uddannelse**

Museets personalepolitik revideres og opdateres hvert tredje år. Ligestillingsplanen vil i lighed hermed også blive evalueret og revideret hvert tredje år. Det sker i regi af Personalepolitisk Udvalg og Hovedsamarbejdsudvalget.

På baggrund af data vil Personale og ledelsen sammen med Hovedsamarbejdsudvalget og Arbejdsmiljøorganisationen løbende tage stilling til eventuelle behov for iværksættelse af konkrete aktiviteter herunder uddannelse til fremme af ligestillingen på museet.

### **Indsatsområder**

Ligestillingshandleplanen for 2022-2025 fokuserer på følgende indsatsområder:



Indsatsområderne i ligestillingsplanen skal ses og sammentænkes med museets øvrige indsatser, så de understøtter hinanden.

## Work-life-balance

Museets ønsker, at 'work-life-balance' skal vedblive med at være en integreret del af kulturen med fleksibel arbejdstid og udpræget frihed under ansvar

Indsats	Konkrete initiativer	Ansvarlig
<b>Fastholdelse af 'work-life balance'-kulturen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Muligheden for hjemmearbejde skal indarbejdes i politik for fleksibel arbejdstid</li></ul>	Personale/Personalepolitisk Udvalg/HSU
	<ul style="list-style-type: none"><li>Fleksibel arbejdstid og 'work-life-balance' skal fremhæves ifm. rekruttering</li></ul>	Personale/Ledelsen
	<ul style="list-style-type: none"><li>Afdække behovet for inddragelse af yderligere spørgsmål vedr. balancen mellem arbejds- og privatliv i trivselsmålingen for at følge op på, hvorvidt der skal iværksættes initiativer</li></ul>	Personale/ledelsen/Hovedsamarbejdsudvalget
	<ul style="list-style-type: none"><li>Implementering af nye barselsregler med særlig fokus på fædrenes orlov</li></ul>	Personale/ledelsen

## Ledelse

Museet arbejder på at fremme kønsmæssig ligestilling på alle ledelsesniveauer. Fordeling af mænd og kvinder i direktionen er på nuværende tidspunkt lige.

Indsats	Konkrete initiativer	Ansvarlig
<b>Ligestilling i ledelse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fortsat fokus på målsætningen om at sikre en kønsfordeling på 40/60 på alle ledelsesniveauer.</li></ul>	Personale/Ledelsen
<b>Krav til ledelse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Færdiggørelse af oplæg om principper for god ledelse på Nationalmuseet.</li></ul>	Personale/direktionen



## Rekruttering og karriere

*Nationalmuseet har fokus på en professionel rekrutterings- og ansættelsesproces, da det er afgørende for, at museet kan tiltrække kvalificerede ansøgere, uanset køn, når ledige stillinger opslås.*

Indsats	Konkrete initiativer	Ansvarlig
<b>Kønsmainstreaming af stillingsopslag</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontrol af stillingsopslag med henblik på at sikre, at de ikke indeholder indirekte forskelsbehandling og henvender sig alle uanset køn</li> </ul>	Personale/ledelsen
<b>Ansættelsesudvalg og bedømmelsesudvalg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilstræbe at både mænd og kvinder er repræsenteret i ansættelses- og faglige bedømmelsesudvalg – dog med forbehold for kravet om nødvendige kvalifikationer</li> </ul>	Personale/ledelsen
<b>Lige muligheder for kompetence- og karriereudvikling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Øget opmærksomhed ved den årlige medarbejderudviklingssamtale på eventuelle barrierer for adgang til kompetence- og karriereudviklende aktiviteter</li> <li>Afdække behovet for inddragelse af yderligere spørgsmål i trivselsmålingen vedr. muligheden for deltagelse i kompetence- og karriereudviklende aktiviteter</li> <li>Fortsætte det igangsatte arbejde med at udvikling af et Talenthuss</li> </ul>	Personale/ledelsen/TR  Personale/Ledelsen/Hovedsamarbejdsudvalget  Personale/direktionen



## Lige løn

*Museet arbejder for ligeløn, hvilket indbefatter sikring af lønmæssig lighed for arbejde af samme værdi herunder lige løn mellem kvinder og mænd i lønfastsættelsen*

Indsats	Konkrete initiativer	Ansvarlig
<b>Ligeløn – uanset køn</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Løbende sikre, at løndannelsen sker på baggrund af et faktisk grundlag og med fokus på lønmæssig lighed</li> <li>Ved de årlige lønforhandlinger drøftes eventuelle ligelønsproblematikker med den relevante TR. Drøftelse ser på baggrund af kønsopdelte statistikker</li> <li>Evaluer og opdater museets lønpolitik</li> </ul>	<p>Personale/Ledelsen/TR</p> <p>Personale</p> <p>Personale/Personalepolitisk Udvalg/HSU</p>

## Kultur

*Arbejdet med ligestilling på museet handler bl.a. om at skabe en arbejdspladskultur, hvor alle ansatte sikres et godt arbejdsmiljø.*

Indsats	Konkrete initiativer	Ansvarlig
<b>Krænkende handlinger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluer og opdater museets politik for forebyggelse af krænkende handlinger</li> <li>Monitorering af data fra trivselsmåling om oplevelsen af krænkende handlinger og på baggrund heraf iværksæt forebyggende initiativer</li> <li>Sikre at ledelsen hvert halve år orienterer alle medarbejdere om museets politik for forebyggelse af krænkende handlinger</li> </ul>	<p>Personale/Personalepolitisk Udvalg/HSU</p> <p>Personale</p> <p>Vicedirektøren for Drift og Administration</p>



Personale vil i samarbejde med ledelsen og de relevante samarbejdsfora følge op på indsatserne i handlingsplanen og sørge for, at de konkrete aktiviteter og initiativer bliver efterlevet. Inden medio 2025 vil Personale sammen med ledelse og andre relevante parter udarbejde en ny treårig plan for at sikre en videre drøftelse af ligestillingsindsatsen på museet.

Ligestillingshandleplanen er godkendt af hovedsamarbejdsudvalget den 03.06.2022 og endeligt af direktionen d. 14.06.2022.

Dato: 14.06.2022



---

Rane Willerslev  
Direktør

