



MUSEA I SOGN
OG FJORDANE

Likestillingsplan (GEP)

Utarbeida av HR-seksjon, november 2025





MUSEA I SOGN OG FJORDANE

Musea i Sogn og Fjordane

Gota 16, 6823 Sandane

telefon: (+47) 99 09 47 77

post@misf.no

Musea i Sogn og Fjordane:

Astruptunet

De Heibergske Samlinger – Sogn Folkemuseum

Eikaasgalleriet

Kvernsteinsparken

Kystmuseet i Sogn og Fjordane

Nordfjord Folkemuseum

Norsk Reiselivsmuseum

Sogn fjordmuseum

Sogn kunstsenter

Sogn og Fjordane Kunstmuseum

Sunnfjord Museum

Vågsberget

Innholdsfortegnelse

Status og kartlegging	4
Overordna mål	6
Tiltak og prioriteringar	7
Ansvar og forankring	8
Oppfølging og evaluering	8
Tilgjenge og kommunikasjon	8



Innleiing og føremål

Musea i Sogn og Fjordane (MISF) er ein konsolidert museumsorganisasjon med tolv museum i Vestland fylke. Vi formidlar kunst, kulturhistorie, kystkultur og reiselivshistorie, og har ei viktig rolle som kunnskapsinstitusjon og samfunnsaktør.

Vårt mål er at alle skal kunne vere heile seg på jobb og ha like moglegheiter for utvikling, vekst og trivsel. Inkludering er ein av våre kjerneverdier. Likestillingsplanen skal sikre at vi arbeider systematisk og målretta for å betre kjønnsbalansen i verksemda spesielt og sektoren generelt, gjennom å fremje like moglegheiter for alle.

Planen oppfyller krav frå EU og norske styresmakter ved søknad om forskingsmidlar og offentleg støtte. Det er eit mål av likestillingsplanen skal ivareta krav frå:

- Arbeidsmiljølova (§ 13-1, § 13-2, §4-2, § 3-1)
- Likestillings- og diskrimineringslova
- FNs berekraftsmål
- Intern personalpolitikk i MiSF

Status og kartlegging

MiSF har om lag 60 faste tilsette fordelt på ulike fagområde og geografiske einingar. I høgsesong (mai – september) tilset vi om lag 50 sommarvertar.

Kjønnsbalansen er tilfredsstillande i styret og i leiargruppa, men varierer på andre nivå. Menn er overrepresenterte i praktiske yrker som handverkar og drift, medan kvinner er overrepresenterte i stillingar som vert, pedagog, museumsleiar og konservator. Dette er ikkje uvanleg for museumssektoren.

Hausten 2025 starta MiSF eit internt prosjekt for å utarbeide ein overordna strategi for mangfald og inkludering. Denne skal vere ferdig sommaren 2026 og vil ha innverknad på likestillingsplanen.

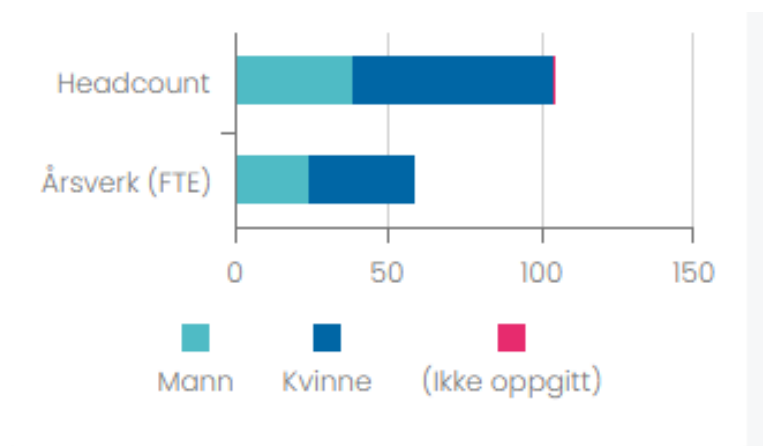
Nøkkeltal

Type rolle/stilling per 31.12.24	Tal	Kvinner/menn
Administrerande direktør	1 årsverk	Mann
Leiargruppa	8 årsverk	3 kvinner, 5 menn
Museumsleiarar	8 årsverk	7 kvinner, 1 mann
Styret	7 personar	4 kvinner, 3 menn
Faste stillingar	57,04 årsverk	45 kvinner, 30 menn
Mellombelse stillingar/sesongtilsette/vikariat	6,72 årsverk	44 kvinner, 49 menn
Andel foreldrepermisjonar i 2024	4	1 kvinne, 3 menn



1. Kjønnssfordeling blant tilsette

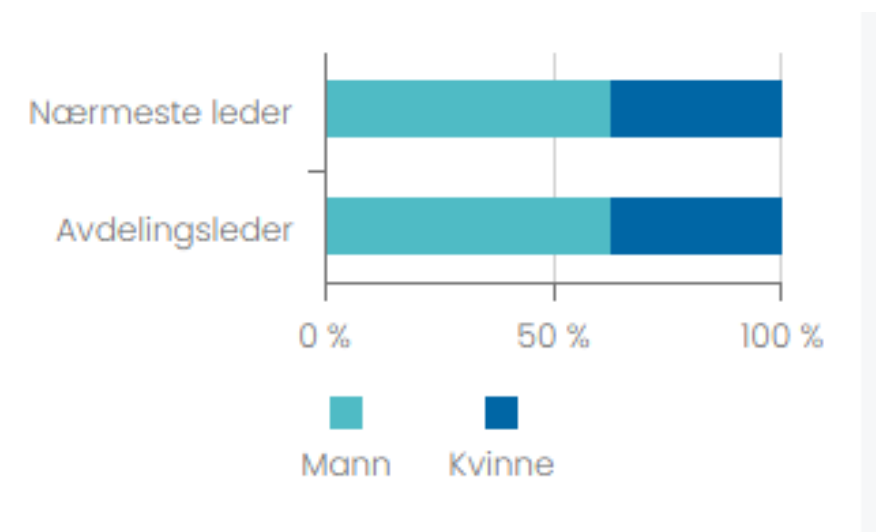
Tabellen under viser ein kjønnssfordeling på 37% menn og 63% kvinner basert på headcount (tal aktive tilsette i perioden). Tabellen viser også kjønnssfordeling på 59% kvinner og 41% menn om ein reknar på tal årsverk (ihht stillingsprosent). Tabell som viser tall basert på headcount ber preg av 50+ sesongtilsette.



*tabell viser tall frå 02.11.2024-02.11.2025.

2. Kjønnssfordeling på leiarnivå (leiar med formelt personalansvar)

Tabellen viser kjønnssfordeling på leiarnivå kor det er 8 leiarar, 5 menn (63%) og 3 kvinner (37%). Dette er leiarar i leiargruppe kor alle har personalansvar. Museumsleiarar utgjer også ein del av leiinga i MiSF, men desse er ikkje del av dette talet. Blant dei 8 museumsleiarane er 7 kvinner (90%) og 1 mann (10%).



3. Gjennomsnittsløn per kjønn

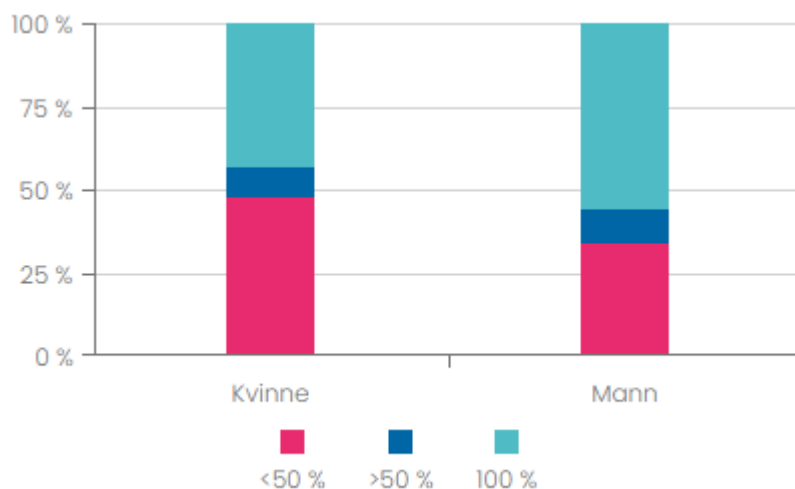
Tabell viser gjennomsnittsløn per kjønn à 01.11.2025. Det er noko ubalanse mellom menn og kvinner, men ubalansen speglar seg i kjønnsubalanse på tidlegare namngjevne stillingskategoriar i rapporten. Lønssnivået i MiSF er likestilt, jamfør lønsskartlegging i oktober 2025.

Kjønn	Gjennomsnittsløn i 100%-stilling
Kvinne	643 581 kr
Mann	654 568 kr
Total gjennomsnittsløn MiSF	647 976 kr

**Gjennomsnittsløn i tabell inkluderer ikkje timetilsette i sesong.*

4. Tal tilsette etter årsverk

Tabellen viser at det er eit fleirtal av kvinner i MiSF deltidstillingar, og eit fleirtal av menn som har fulltidsstillingar. Tabellen ber preg av fleire kvinner blant sesongtilsette og ekstrahjelpar. Utover dette er reduserte stillingar i MiSF blant kvinner basert på eige ønskje om reduksjon i ein midlertidig periode av ulike personlege årsaker.



Overordna mål

- Vi skal arbeide for kjønnsbalanse i alle leiarsfunksjonar og fagstillingar**
MiSF skal arbeide for 50% kjønnsbalanse i styret og leiargruppa, og redusere ubalansar i typiske yrker.
- Vi skal fremje like moglegheiter for kompetanseutvikling**
Alle tilsette skal ha lik tilgang til opplæring, karriere- og kompetanseutvikling.
- Vi skal ikkje ha lønsskilnader mellom kjønn i likt arbeid**
MiSF skal årleg kartlegge og følgje opp eventuelle lønsskilnader mellom kjønn.
- Vi skal jobbe for at alle kan vere heile seg på jobb, og ha like moglegheiter**
Alle tilsette skal oppleve respekt, likebehandling og tryggleik.



Tiltak og prioriteringar

MiSF har definert 4 satsingsområde for å sikre arbeid og tiltak mot likestilling i organisasjonen.

1. Rekruttering

- Kjønnsnøytralt språk i utlysing og annonsering
- Tilrettelegging for søkarar med særskilde behov
- Oppmodar underrepresenterte kjønn til å søkje
- Nyttar tilsetjingsutval til alle utlysingar
- Tilbyr opplæring i ubevisste fordommar for tilsetjingsutval
- Nyttar fleire seleksjonsmetodar for å sikre objektiv vurdering av kandidatar
- Informerer eksternt og internt om ledige stillingar
- Nyttar strukturerte intervjuguidar for å sikre likebehandling
- Vi listar bere naudsynte krav
- Vi synleggjer mangfald og inkludering som ein verdi i organisasjonen vår

2. Kompetanse

- Årlege utviklingsplanar for alle tilsette
- Individuelle budsjettmidlar til kompetanseheving
- Det er definert satsingsområde for kompetanse i kvar avdeling og seksjon
- Det er moglegheit for kompetanseutvikling både fysisk, digitalt og på deltid
- Vi har fokus på kompetanseheving innanfor mangfald og inkludering

3. Arbeidsvilkår og kultur

- Kjønnsuavhengig lønspolitikk og lønsutvikling
- Fleksible arbeidstidsordningar og moglegheit for heimekontor der mogleg
- Vi arbeider med bevisstgjerings- og haldningsarbeid for å skape eit inkluderande arbeidsmiljø
- Vi arbeider for eit inkluderande språk og eit inkluderande arbeidsmiljø i intern kommunikasjon og i vår visuelle profil
- Vi legg opp til ein arbeidskvardag som utan utfordring kan skape balanse mellom jobb og privatliv
- Vi har ein oppdatert personalpolitikk og rutinar for å sikre likebehandling innanfor personalpolitiske spørsmål i arbeidskvardagen
- Like vilkår ved foreldrepermisjon og retur til arbeid

4. Førebygging og tryggleik

- Vi måler effekt på tiltak gjennom medarbeidarundersøking som blant anna kartlegg tema mangfald og inkludering
- Vi forankrar arbeidet om tema i strategiske dokument
- Vi rapporterer årleg på status og framgang i likestillingsarbeidet
- Vi gjennomfører lønskartlegging årleg
- Digitale varslingsrutinar
- Aktivt AMU og årlege HMT-planar med fokus på mangfald og inkludering



Ansvar og forankring

HR-sjef har ansvar for implementering, oppfølging og revisjon av planen. Leiargruppa har ansvar for forankring i strategiarbeid og budsjett. Planen skal presenterast for styret.

Oppfølging og evaluering

Planen skal evaluerast årleg og reviderast kvart tredje år. Resultat vert rapportert i årsmelding og interne møte. Tilsette skal involverast gjennom medarbeidarundersøkingar og AMU.

Tilgjenge og kommunikasjon

Planen er tilgjengeleg for alle på eigne heimesider, www.misf.no og gjort kjent for tilsette via interne kanalar. Planen er omsett til engelsk.



**MUSEA I SOGN
OG FJORDANE**

Følg oss på:



[museaisognogfjordane/](https://www.facebook.com/museaisognogfjordane/)



[museaisognogfjordane/](https://www.instagram.com/museaisognogfjordane/)