

Gender Equality Plan for Nationalmuseum

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.

Den eksisterende ligestillingsplan er udløbet med udgangen af 2025, og planen er derfor opdateret i overensstemmelse med museets strategiske indsats om bæredygtigt liv.

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

1. *Et offentligt 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 fortsat, 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

Derudover er Kommissionen kommet med en enkelt tilføjelse:

- Integration af kønsdimensionen i forskning og undervisning

Nationalmuseum 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 kønsligestilling.

Ligestillingshandleplan (Gender Equality Plan for Nationalmuseum)

1. Indledning og formål

Vi arbejder aktivt for at skabe en inkluderende arbejdsplads med lige muligheder for alle uanset køn, identitet eller livssituation. Vi identificerer og fjerner barrierer, der står i vejen for reel ligestilling og inklusion.



Vores ambition er en arbejdsplads, hvor forskellighed ikke blot tolereres, men aktivt fremmes og værdsættes. En arbejdsplads, hvor der er balance mellem arbejdsliv og privatliv, og hvor der tages hensyn til medarbejdernes forskellige livssituationer.

2. Forankring, organisering og ressourcer

Det overordnede ansvar for ligestillingsarbejdet på Nationalmuseet ligger hos museets direktion og ledelse og varetages i praksis af HR & Jura i tæt samarbejde med Organisation & Kommunikation samt med relevante interne samarbejdsfora.

Ligestillingsarbejdet er organisatorisk forankret og understøttes af eksisterende personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige strukturer. Der afsættes personalemæssige ressourcer til arbejdet med dataindsamling, opfølgning og implementering af ligestillingsinitiativer som en del af HR & Jura's opgaver.

3. Formelle samarbejdsfora

Nationalmuseet har flere formelle samarbejdsfora, der bidrager til arbejdet med diversitet, ligestilling og inklusion:

- **Hovedsamarbejdsudvalget**, det øverste samarbejdsudvalg, hvor ledelse og medarbejdere drøfter, hvordan de sammen kan udvikle arbejdspladsen og øge både trivsel, arbejdsglæde og effektivitet.
- **Tre lokale samarbejdsudvalg**, der sikrer lokalt fokus på arbejdsforhold, herunder ligestilling og arbejdsmiljø.
- **Personalepolitisk Udvalg**, nedsat under Hovedsamarbejdsudvalget, som i samarbejde med Personale sikrer, at ligestilling integreres i museets personalepolitik.
- **Arbejdsmiljøorganisationen**, som arbejder systematisk med trivsel, forebyggelse af krænkende handlinger og et sundt arbejdsmiljø.
- **Strategiteamet** er et strategiske nedsat forum bestående af ledelse og medarbejdere som sammen har fokus på at drøfte og følge implementering af museets strategi.

4. Dataindsamling, monitorering og opfølgning

Nationalmuseet anvender kønsopdelte data som grundlag for at identificere eventuelle strukturelle udfordringer og behov for ligestillingsinitiativer.

Følgende data indsamles og anvendes løbende:

- Indberetning til den statslige ligestillingsredegørelse (hvert tredje år)
- Trivselsundersøgelse og arbejdspladsvurdering (APV) hvert tredje år, med kønsopdelte analyser af bl.a. trivsel, udviklingsmuligheder og oplevelse af krænkende handlinger
- Lønstatistik fordelt på køn, anvendt i forbindelse med årlige lønforhandlinger
- Data om kønsfordeling i ledelseslag og chefniveau
- Årlig indberetning af forsknings- og udviklingsaktiviteter til Danmarks Statistik og museets årsberetning

5. Kapacitetsopbygning og kompetenceudvikling

Nationalmuseets personalepolitik revideres hvert tredje år. Ligestillingshandleplanen evalueres og revideres med samme interval i Personalepolitisk Udvalg og Hovedsamarbejdsudvalget.



På baggrund af data og evalueringer vurderer HR & Jura og ledelsen løbende behovet for konkrete initiativer, herunder:

- Kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere
- Oplysning og dialog om ligestilling, bias og inkluderende arbejdskultur
- Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger og seksuel chikane

Indsatsområder

Ligestillingshandlingsplanen for 2026-2028 fokuserer på følgende strategiske indsats beskrevet i museets strategi 2025-2028 under fyrtårnet 'Bæredygtigt Liv':

- Diversitet, ligestilling og inklusion
- Arbejdslyst til alle
- Bæredygtig ledelse

Herudover har vi i handleplanen fokus på:

- Rekruttering og karriere
- Integration af kønsdimensionen i forskning

Diversitet, ligestilling og inklusion

Museet har en ambition om at være en attraktiv arbejdsplads, hvor alle kan være sig selv og trives, uanset hvem de er. Vi ønsker høj grad af mangfoldighed, lighed og inklusion og gode muligheder for udvikling.

Indsats	Konkrete initiativer	Ansvarlig
Revision af personalepolitikker	Gennemskrivning af museets personalepolitikker med henblik på at tydeliggøre museets holdning og politik inden for diversitet, ligestilling og inklusion.	HR & Jura/Personalepolitisk udvalg og Hovedsamarbejdsudvalget
Ligestilling – løn og ledelse	Løbende sikre, at løndannelsen sker på baggrund af et faktuel grundlag og med fokus på lønmæssig lighed. Ved de årlige lønforhandlinger drøftes eventuelle ligelønsproblematikker med den relevante TR. Drøftelse ser på baggrund af kønsopdelt statistik. Evaluering og opdatering af museets lønpolitik. Fortsat fokus på målsætningen om at sikre en	HR & Jura/Ledelsen/Hovedsamarbejdsudvalget



	kønsfordeling på 40/60 på alle ledelsesniveauer.	
Krænkende handlinger	Monitorering af data fra trivselsmåling om oplevelsen af krænkende handlinger og på baggrund heraf iværksætte forebyggende initiativer. Sikre at ledelsen hvert halve år orienterer alle medarbejdere om museets politik for forebyggelse af krænkende handlinger.	HR & Jura Ledelsen

Arbejdslyst til alle

Museet har en vision om at være en arbejdsplads der giver mere energi end den tager. Vi tilstræber høj trivsel, arbejdsglæde og muligheden for at leve et liv i balance.

Indsats	Konkrete initiativer	Ansvarlig
Ny mailpolitik	Der implementeres en ny mailpolitik, som skal sikre at der ikke sendes mail uden for normal arbejdstid i respekt for kollegers privatliv og for at fremme work-life balance.	Ledelsen/Strategiteamet
Ny mødepolitik	Der implementeres en ny mødepraksis, som reducerer tidsrummet hvor der må holdes møder. Det sker for at give ro til fordybelse, skabe klare grænser og frigør tid til privatlivet.	Ledelsen/Strategiteamet
Hjernepauser	Indførelse af strukturerede hjernepauser i arbejdsdagen for at understøtte restitution, trivsel og bæredygtig arbejdsbelastning.	Ledelsen/Strategiteamet
Medarbejdercirkler	Der arbejdes aktivt med tidlig involvering af medarbejdere i udviklingen af arbejdspladsen, som et middel til at styrke.	Ledelsen/Strategiteamet/ Hovedsamarbejdsudvalget



	ligeværd, gennemsigtighed og fælles ansvar.	
--	---	--

Bæredygtig ledelse

Målet med indsatsen er at alle ledere bidrager til, at vi er en organisation, hvor ledelse er bæredygtig. Det betyder, at lederne skal skabe balance mellem resultater, trivsel og udvikling, så hverdagen giver energi både til dem selv, medarbejderne og organisationen.

Indsats	Konkrete initiativer	Ansvarlig
Faglig fritsættelse og lige adgang til indflydelse og ansvar via kanoprincippet	Implementering af kano-princippet som ledelsesramme for at fremme faglig fritsættelse, lige adgang til indflydelse og ansvar samt skabe fleksible og inkluderende arbejds-vilkår.	Direktionen/Ledelsen/ Strategiteamet
Ny beslutningsmodel – rød og grøn	Implementering af en rød-grøn-beslutningsmodel i ledelsen for at sikre klare og transparente prioriteringer. Desuden skal beslutningsmodellen bidrage til at reducere unødigt arbejdspress og dermed understøtte mere bæredygtige rammer for arbejdet.	Direktionen/Ledelsen/ Strategi-teamet
Feedback	Der arbejdes aktivt med systematisk anvendelse af aktiv og konstruktiv feedback i ledelse og samarbejde for at styrke trivsel og psykologisk tryk.	Direktionen/Ledelsen/ Hovedsamarbejdsudvalget
Nye ledelsesformer	Gennemførelse af afgrænsede eksperimenter med alternative ledelses- og samarbejdsformer, herunder medledelse og selvstyrende teams. Aktiviteten skal undersøge, hvordan mere flade og inkluderende strukturer kan reducere hierarkiske og uformelle magtforhold.	Direktionen/Ledelsen/ Strategiteamet



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
Kønsmainstreaming af stillingsopslag	Kontrol af stillingsopslag med henblik på at sikre, at de ikke indeholder indirekte forskelsbehandling og henvender sig alle uanset køn.	HR & Jura/Ledelsen
Blind rekruttering	Gennemførelse af eksperiment med blind rekruttering med henblik på at teste, om man kan reducere ubevidst bias, øge mangfoldigheden og tiltrække flere kvalificerede kandidater. Evaluering og vurdering af eksperimentet i forhold til om blind rekruttering lever op til forventningerne om en mere retfærdig og effektiv rekruttering.	HR & Jura
Ansættelsesudvalg og bedømmelsesudvalg	Tilstræbe at både mænd og kvinder er repræsenteret i ansættelses- og faglige bedømmelsesudvalg – dog med forbehold for kravet om nødvendige kvalifikationer.	HR & Jura/Ledelsen
Lige muligheder for kompetence- og karriereudvikling	Øget opmærksomhed ved den årlige medarbejderudviklingssamtale på eventuelle barrierer for adgang til kompetence- og karriereudviklende aktiviteter. Afdække behovet for inddragelse af yderligere	HR & Jura/Ledelsen/TR HR & Jura/Ledelsen/Hovedsamarbejdsudvalget



	spørgsmål i trivselsmålingen vedr. muligheden for deltagelse i kompetence- og karriereudviklende aktiviteter.	
--	---	--

Integration i kønsdimensionen i forskning

Museet har fokus på at integrere kønsdimensionen af forskningen, som en relevant variabel i forskningsdesign, metodologi og resultatanalyse.

Indsats	Konkrete initiativer	Ansvarlig
Kønsdimensionen i forskning	Løbende sikre at overvejelser om køn indgår såvel i udviklingen af forskningsspørgsmål som i sammensætningen af forskerteams	Forskningscheferne

HR & Jura vil i samarbejde med ledelsen og relevante samarbejdsfora følge op på indsatserne i handlingsplanen og sørge for, at de konkrete aktiviteter og initiativer bliver efterlevet. Inden udgangen af 2028 vil HR & Jura sammen med ledelsen 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 03.02.2026 og endeligt af direktionen samme dag.

Dato: 12.02.2026

Rane Willerslev
Direktør