

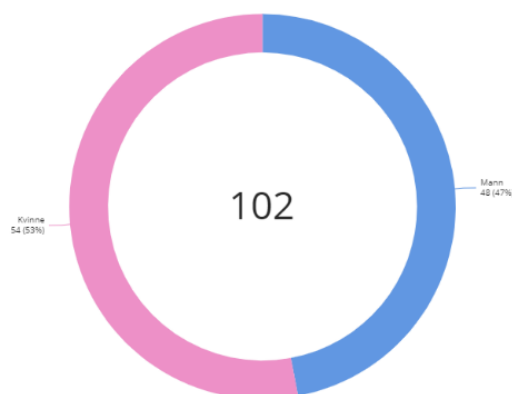
Likestillingsredegjørelse 2023

Innledning

Alle arbeidsgivere har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig, for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av; kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og kombinasjoner av disse.

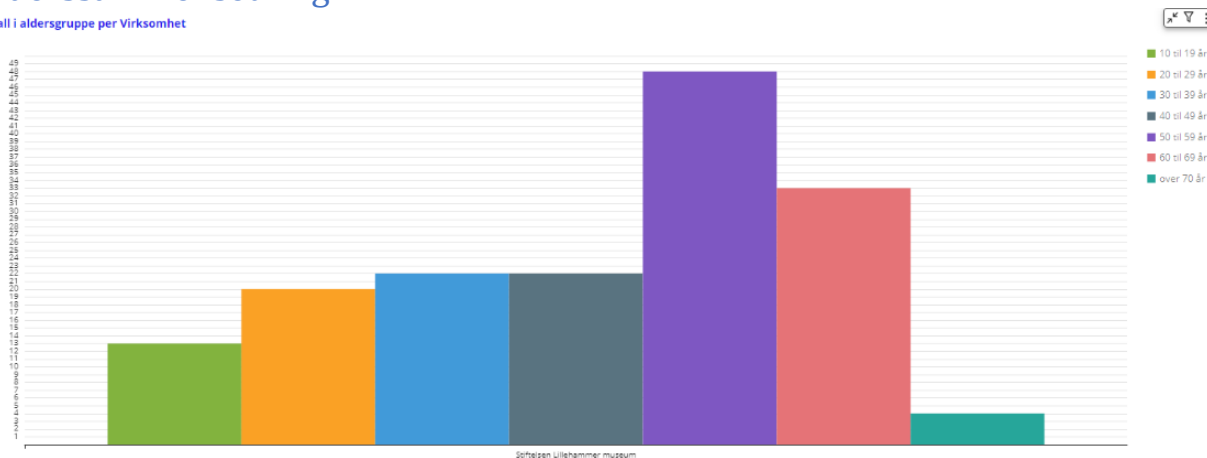
Stiftelsen Lillehammer museum har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling. Det skal ikke forekomme forskjellsbehandling i saker som for eksempel lønn, avansement, rekruttering med mer.

Kjønnsbalanse

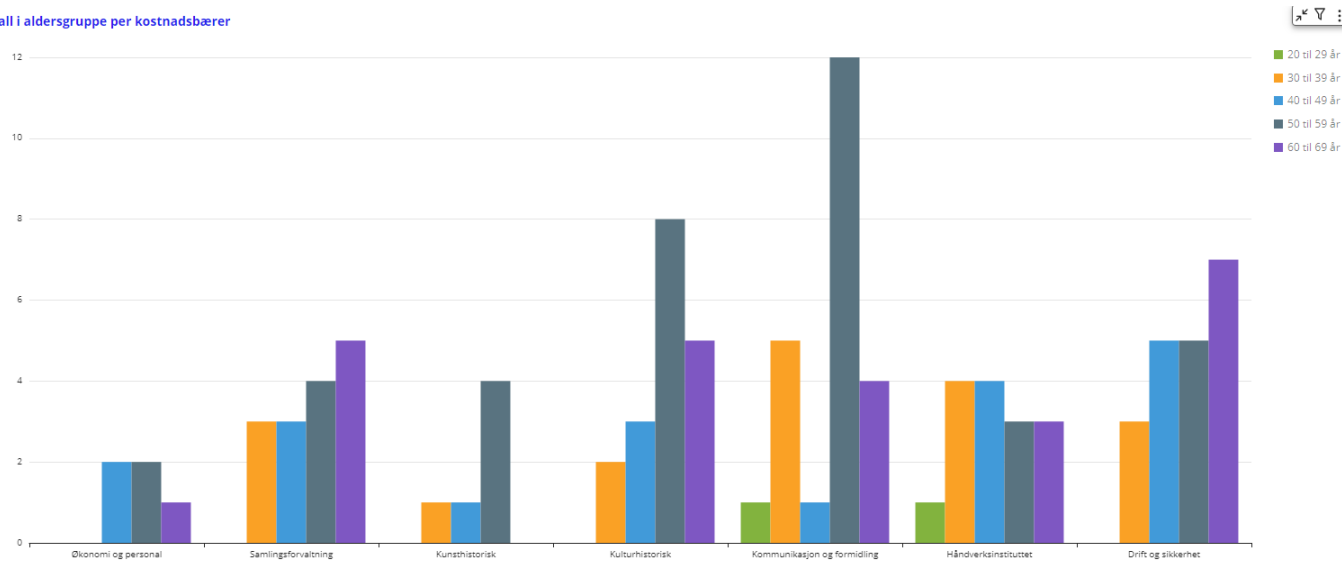


Alderssammensetning

Antall i aldersgruppe per Virksomhet



Antall i aldersgruppe per kostnadsbærer



Ufrivillig deltidsarbeid

Vi oppfatter at deltidsarbeid hos oss i liten grad er ufrivillig. Det er ikke gjort noen kartlegging, men ut fra det vi kjenner til er deltidsarbeid i stor grad et valg den enkelte har gjort i forhold til familiesituasjon, helse og annen jobb. Som i samfunnet ellers er det flere kvinner enn menn som jobber deltid hos oss. Vi har en stor andel sesongansatte som gjør at antallet er høyt. Fast ansatte i deltidsstilling gjelder 9 stillinger.

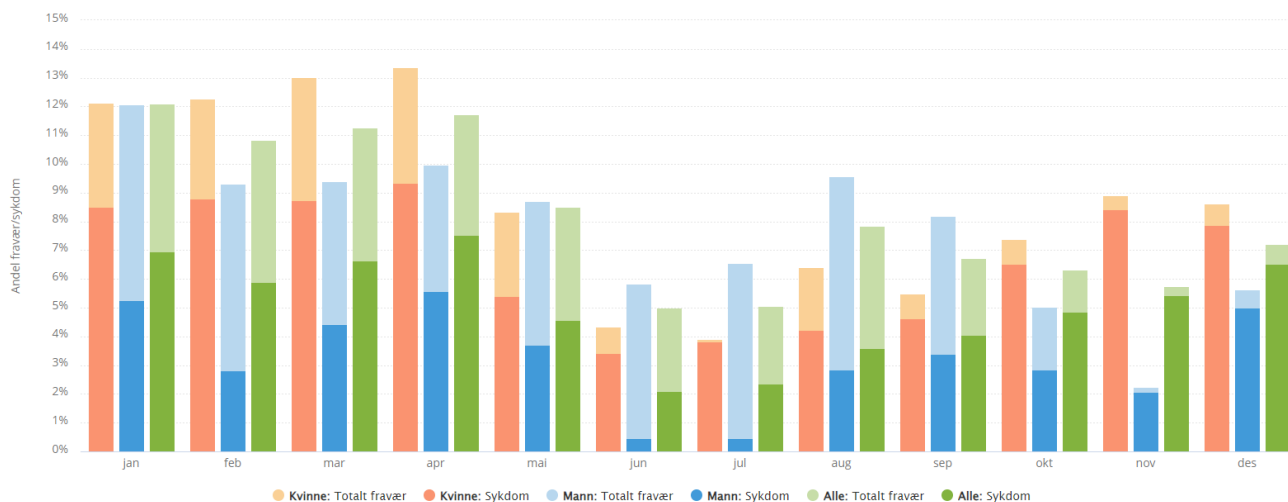
Deltidsansatte

	Mann	Kvinne
Antall	21	49
Prosent	30.00%	70.00%

Fravær

Sykefraværet er for 2023 på 6,97%. Dette er fordelt med 1,2% 1-3 dager, 0,57% 4-16 dager, 4,68% mer enn 16 dager og barns sykdom 0,52%. Sykefraværet er høyere blant kvinnelige ansatte enn blant mannlige. Fravær er jevnlig tema i AMU. 4 ansatte har til sammen tatt ut 340 dager i foreldrepermisjon, 2 kvinner 226 dager og 2 menn 114 dager.

STIFTELSEN LILLEHAMMER MUSEUM



Årsverk

Årsverk	Kvinner	Menn
Faste stillinger	46,54	38,08
Midlertidig engasjerte	2,00	2,00
Engasjerte gjennom arbeidsmarkedtiltak	0,00	0,50
Lærlinger	0,00	0,00
Totalt	48,54	40,58

Lønnede årsverk fordelt etter stillingsinnhold	Kvinner	Menn
Daglig leder	0,00	1,00
Kunst-, kultur- og naturfaglig personale	31,58	17,49
Administrativt personale	12,27	6,80
Teknisk personale	4,69	15,29
Totalt	48,54	40,58

Lønns- og arbeidsvilkår

Gjennom vår lønnspolitikk og lønnsfastsettelse ønsker vi å styrke bedriftens mål og strategier. Lønnspolitikken skal være troverdig og kjent, uttalt og forankret hos ansatte og ledelsen.

Lønnspolitikken skal sammen med de øvrige delene av personalpolitikken:

- Bidra til å nå overordnede mål
- Fremme innsats, initiativ, handlinger og resultater
- Rekruttere og beholde motiverte ansatte
- Være et fundament for systematisk lønnsfastsettelse

STIFTELSEN LILLEHAMMER MUSEUM

- Være kjent og forstått

Lønnen skal gjenspeile den enkelte medarbeiders arbeids- og ansvarsområde, samt markedslønn.

Vi har fleksitidsordning for ansatte som ikke går i vaktordning/turnus. Innenfor dette regelverket ligger det til rette for fleksibilitet for den enkelte. Ønsker om redusert stilling i perioder legges det til rette for.

Gjennomsnitt årslønn og differanse per kjønn og per Virksomhet

Virksomhet	Kjønn								Antall	Snitt årslønn
	Mann				Kvinne					
	Antall	Snitt årslønn	Di...	D...	Antall	Snitt årslønn	Diff. [kr]	Diff.		
Stiftelsen Lillehammer museum	48	629,538.05			54	588,439.38	-41,098.67	-6.53%	102	607,779.93

Gjennomsnitt årslønn og differanse per kjønn og per kostnadsbærer

Kostnadsbærer	Kjønn								Kjønn	Årslønn	C	C
	Mann				Kvinne							
	Kjønn	Årslønn	C	C	Kjønn	Årslønn	Diff. [kr]	Diff.				
Drift og sikkerhet	12	550,278.23			8	498,536.96	-51,741.28	-9.40%	20	529,581.72		
Håndverksinstituttet	7	585,263.07			8	510,399.45	-74,863.62	-12.79%	15	545,335.81		
Kommunikasjon og formidling	5	667,621.51			18	584,537.65	-83,083.86	-12.44%	23	602,599.36		
Kulturhistorisk	13	592,853.1			5	700,035.72	107,182.62	18.08%	18	622,626.05		
Kunsthistorisk	2	824,585.88			4	657,384.39	-167,201.49	-20.28%	6	713,118.22		
Samlingsforvaltning	7	672,330.36			8	602,229.83	-70,100.54	-10.43%	15	634,943.41		
Økonomi og personal	2	1,058,482.08			3	745,000.88	-313,481.2	-29.62%	5	870,393.36		

Rekruttering

Rekruttering skjer ved ekstern utlysning. Intern utlysning kan forekomme etter enighet med tillitsvalgte. Tillitsvalgte deltar i intervju. Den beste kandidaten velges.

Ekstern kompetanse i forbindelse med rekruttering brukes, men veldig sjelden.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Med vår størrelse og mange typer stillinger er det ikke lett å bygge karriereveier internt, men opprykk skjer ut fra økt formell kompetanse og vi har enkelte tilfeller av at ansatte trår inn i høyere stilling internt.

Tilrettelegging

Gjennom samarbeid med bedriftshelsetjeneste, HMS arbeid og den enkelte ansatte gjøres det kartlegging løpende på forskjellige områder med påfølgende tiltak.