

# STIFTELSEN LILLEHAMMER MUSEUM

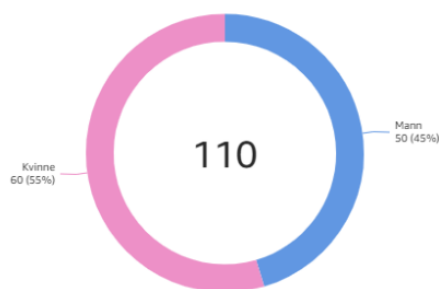
## Likestillingsredegjørelse 2022

### Innledning

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

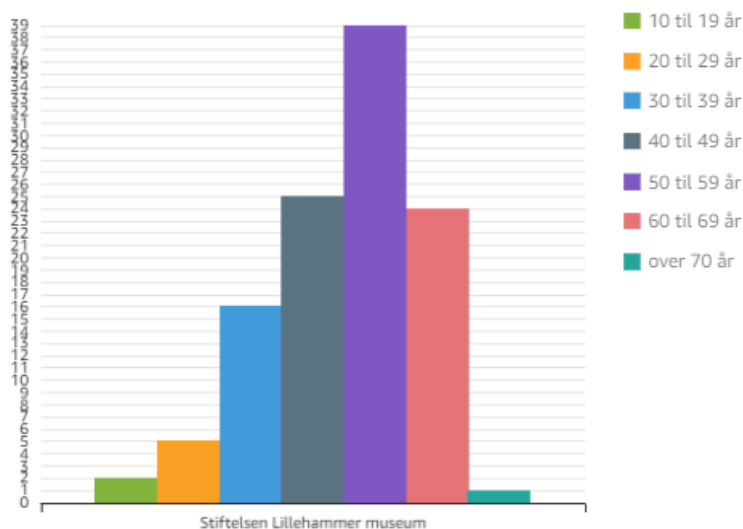
### Kjønnsbalanse

Kjønnsfordeling ansatte er ganske jevn. Dette er ikke resultat av en bevisst politikk. Vi ansetter den beste kandidat til enhver stilling.



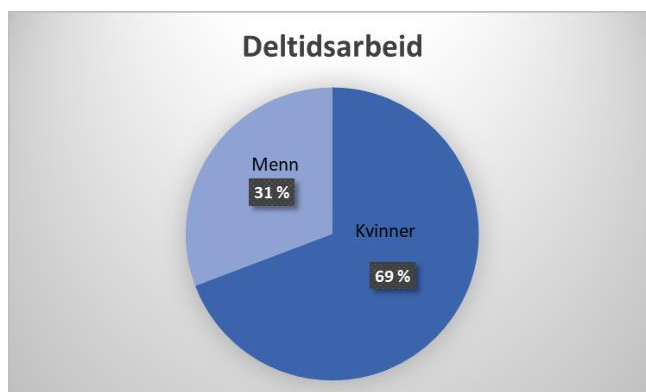
### Alderssammensetning

Antall i aldersgruppe pr. Virksomhet



## Ufrivillig deltidsarbeid

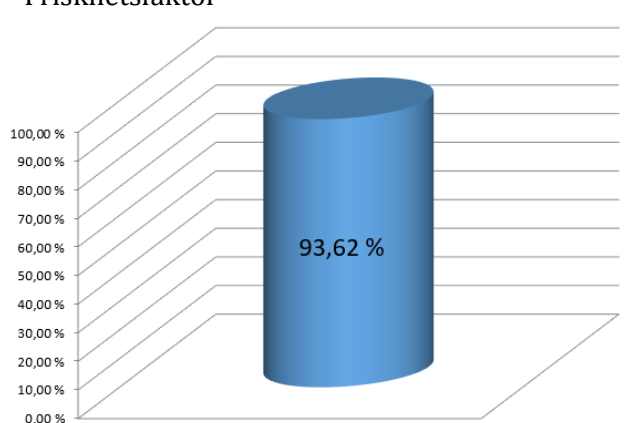
Vi oppfatter at deltidsarbeid hos oss i liten grad er ufrivillig. Det er ikke gjort noen kartlegging, men ut fra det vi kjenner til er deltidsarbeid i stor grad et valg den enkelte har gjort i forhold til familiesituasjon, helse og annen jobb. Som i samfunnet forøvrig er det flere kvinner enn menn som jobber deltid hos oss.



## Fravær

Vi ser at friskhetsfaktoren har gått ned i 2022. Da samfunnet åpnet helt etter Korona ble ansatte mer syke og terskelen for å gå på jobb når man er «litt syk» har nok blitt litt høyere etter myndighetenes og vår oppfordring om å være hjemme når man er syk. Sykefraværet er høyere blant kvinnelige ansatte enn blant mannlige. Fravær er jevnlig tema i AMU.

## Friskhetsfaktor



## Uttak foreldrepermisjon

	Kvinner	Menn	Totalt
Antall tilfeller	3	3	6
Antall dager	264	173	437

# STIFTELSEN LILLEHAMMER MUSEUM

## Årsverk

Årsverk	Kvinner	Menn
Faste stillinger	44,20	42,16
Midlertidig engasjerte	4,00	3,20
Engasjerte gjennom arbeidsmarkedstiltak	0,00	0,00
Lærlinger	0,00	0,00
<b>Totalt</b>	<b>48,20</b>	<b>45,36</b>

Lønnede årsverk fordelt etter stillingsinnhold	Kvinner	Menn
Daglig leder	0,00	1,00
Kunst-, kultur- og naturfaglig personale	29,24	17,49
Administrativt personale	14,27	4,58
Teknisk personale	4,69	22,29
<b>Totalt</b>	<b>48,20</b>	<b>45,36</b>

## 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
- Være kjent og forstått

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

### Gjennomsnitt årslønn og differanse pr. kjønn og pr. Virksomhet

Virksomhet	Mann				Kvinne				Antall	Snitt årslønn
	Antall	Snitt årslønn	Di...	D...	Antall	Snitt årslønn	Diff. [kr]	Diff. [%]		
Stiftelsen Lillehammer museum	51	566,012.97			59	556,889.67	-9,123.3	-1.61%	110	561,119.57
	51	566,012.97			59	556,889.67	-9,123.3	-1.61%	110	561,119.57

I forbindelse med sentrale forhandlinger 2022 ble det bestemt at lønnsdannelsen i stor grad skal skje lokalt i motsetning til tidligere. Lokale forhandlinger ble gjennomført i desember 2022. Kartleggingsarbeidet etter oppgjøret er ikke ferdigstilt.

# STIFTELSEN LILLEHAMMER MUSEUM

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 og til rette for.

## 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.

## Annet

I forbindelse med omlegging til nytt lønssystem fra 01.10.2022 vil vi i 2023 få et bedre verktøy for kartleggingsarbeidet. Analysedelen av systemet er fortsatt under utvikling.