

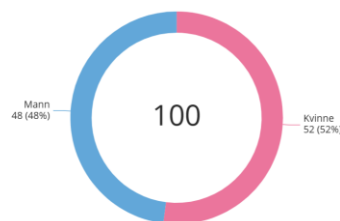
Likestillingsredegjørelse 2025

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.

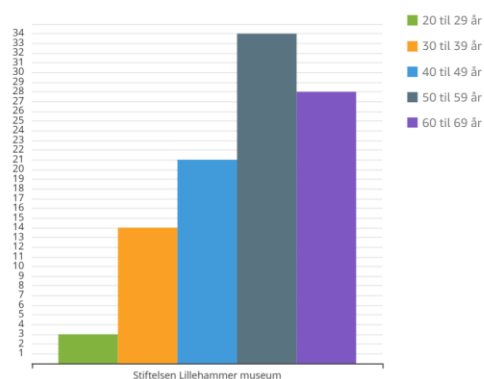
Stiftelsen Lillehammer museum har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling. Det skal ikke forekomme forskjellsbehandling i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering.

Antall ansatte



Alderssammensetning

Antall i aldersgruppe per Virksomhet

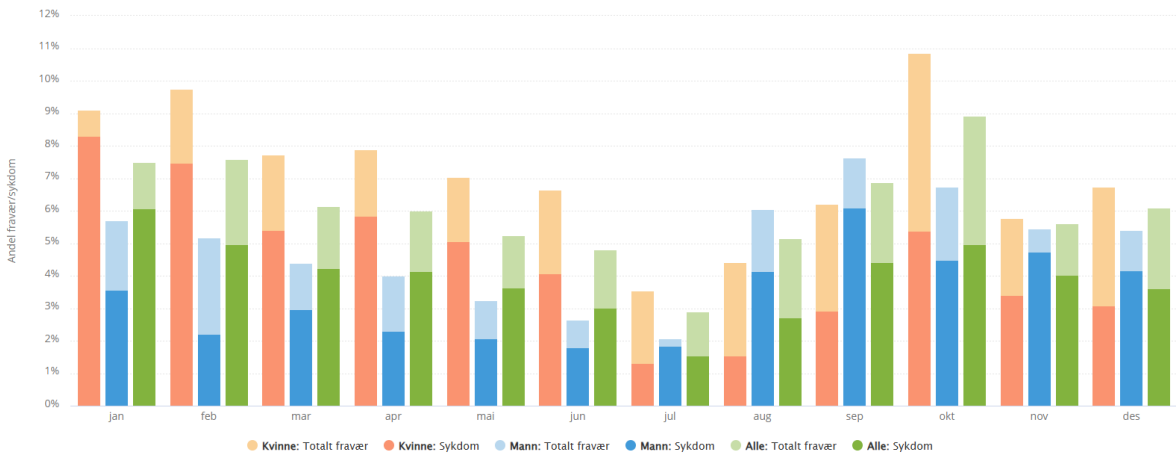


Ufrivillig deltidsarbeid

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 ellers er det flere kvinner enn menn som jobber deltid hos oss. Vi har nå 25 deltidsansatte hvor 3 jobber deltid grunnet pensjonering.

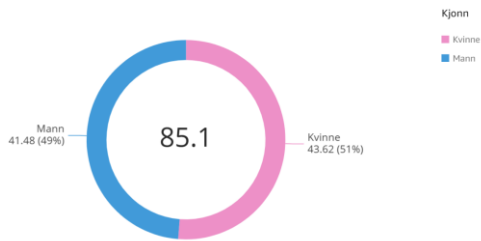
Fravær

Sykefraværet er for 2025 på 4,41%. Dette er fordelt med 0,78% 1-3 dager, 0,53% 4-16 dager, 3,09% mer enn 16 dager. Sykefraværet har variert litt med tanke på kjønn gjennom året. Fravær er jevnlig tema i AMU. 4 ansatte har til sammen tatt ut 282 dager i foreldrepermisjon, alle er kvinner.



Årsverk

Avtalt årsverk etter kjønn i 2025



Lønnede årsverk fordelt etter stillingsinnhold					
				Kvinner	Menn
Daglig leder				0	1
Kunst-, kultur- og natufagligpersonale				25,83	11,02
Administrativt personal				12,39	9,5
Teknisk personal				5,4	19,96
Totalt				43,62	41,48

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.

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.

Gjennomsnitt årslønn og differanse per kjønn og per Virksomhet

Virksomhet	Kjønn									
	Mann				Kvinne					
	Antall	Snitt årslønn	Diff. [kr]	Diff. [%]	Antall	Snitt årslønn	Diff. [kr]	Diff. [%]	Antall	Snitt årslønn
Stiftelsen Lillehammer museum	48	681 367,68			52	629 579,75	-51,787.93	-7.60%	100	654 437,96
Total	48	681 367,68			52	629 579,75	-51,787.93	-7.60%	100	654 437,96

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.