

Likestillingsredegjørelse 2021

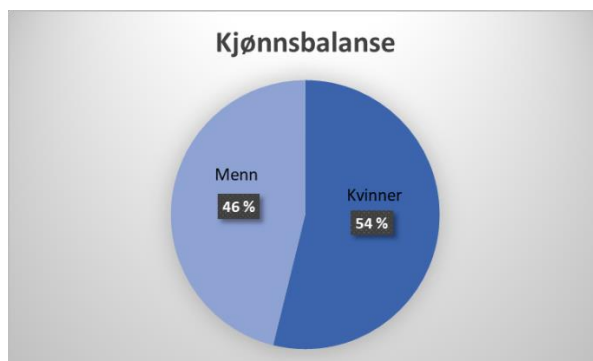
Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven fikk et utvidet krav 01.01.2020.

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.

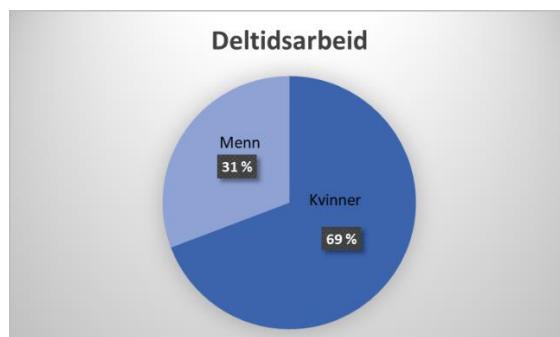
Kjønnsbalanse

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



Ufrivillig deltidsarbeid

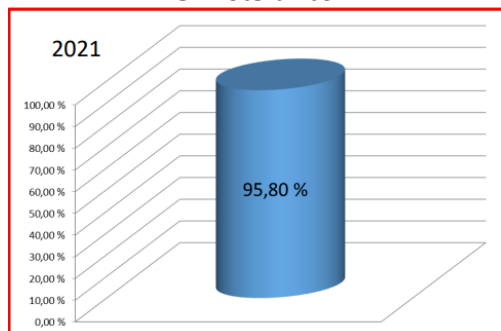
Vi oppfatter ikke at deltidsarbeid hos oss er ufrivillig. Det er ikke gjort noen kartlegging, men ut fra det vi kjenner til er deltidsarbeid et valg den enkelte har gjort i forhold til familiesituasjon, helse og annen jobb. Som i samfunnet for øvrig er det flere kvinner enn menn som jobber deltid hos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



Fravær

Statistikk fravær utarbeides løpende. Fraværet er jevnt fordelt mellom kjønnene både med tanke på den ansattes egen sykdom og sykt barn.

Friskhetsfaktor



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.

I 2021 var lønnsveksten for kvinner 5,86% og for menn 5,06%. Gjennomsnitt avtalt månedslønn kvinner 39.356,- og menn 46.361,-. Ledelsen består av 71% menn og 29% kvinner.

Årsverk stillingsinnhold			Årsverk stillingskategori		
	2020	2021		2020	2021
Kvinner			Kvinner		
Daglig leder	0	0	Faste stillinger	41,98	43,95
Kunst og kultur	26,46	28,06	Midlertidig engasjert	3,15	2,07
Administrasjon	13,95	13,27	Arbeidsmarkedstiltak	0,00	0
Teknisk personale	4,72	4,69	Læringer	0,00	0
Totalt	45,13	46,02	Totalt	45,13	46,02
Menn			Menn		
Daglig leder	1	1	Faste stillinger	43,27	42,16
Kunst og kultur	17,96	17,49	Midlertidig engasjert	4,46	2,87
Administrasjon	7,1	4,58	Arbeidsmarkedstiltak	0	0
Teknisk personale	21,92	21,96	Læringer	0	0
Totalt	47,73	45,03	Totalt	47,73	45,03

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.

Veien videre

Gjennom medarbeiderundersøkelse har vi stilt spørsmålet «Blir medarbeidere behandlet likt uavhengig av alder, etnisitet, legning, kjønn og utdanning». Resultatet viser variasjoner i oppfattelse mellom grupper og avdelinger hos oss. Dette er noe vi vil vurdere nærmere kartlegging av.

Vi vil systematisere arbeidet ytterligere, spesielt innenfor lønnskartlegging.