

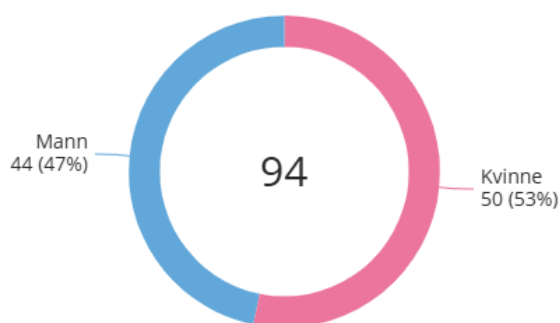
## Likestillingsredegjørelse 2024

### Innledning

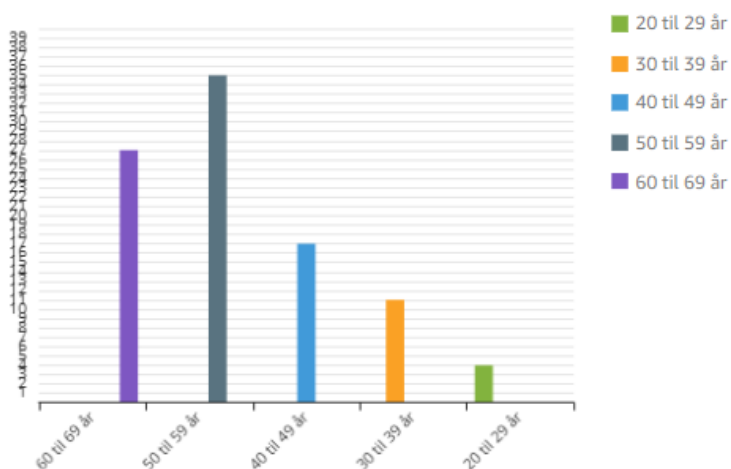
Alle arbeidsgivere har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig, for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av; kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet 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 fast ansatte (31.12.2024)



### Alderssammensetning

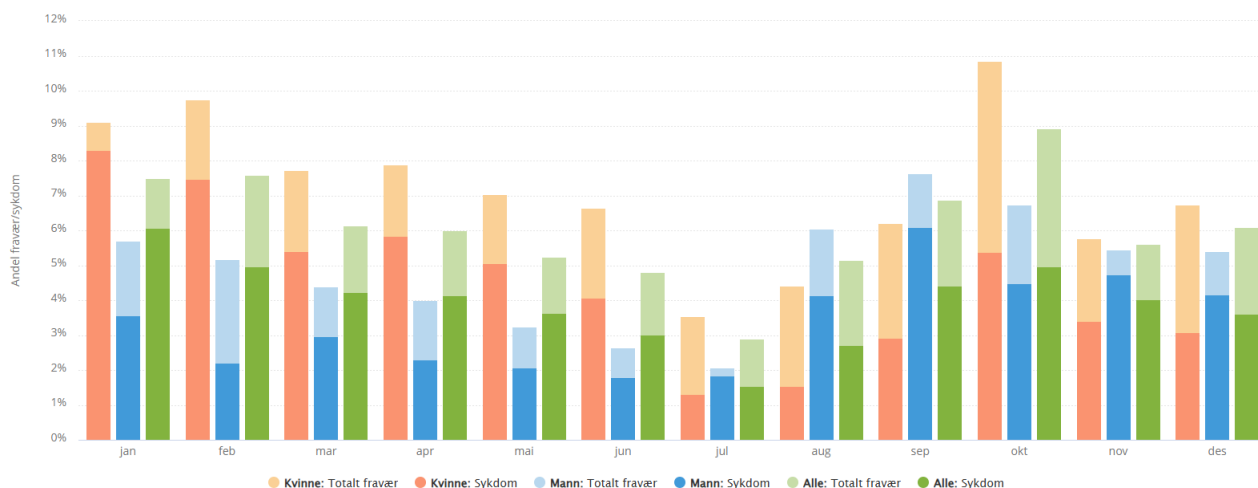


## Ufrivillig deltidsarbeid

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 16 deltidsansatte hvor 3 jobber deltid grunnet pensjonering.

## Fravær

Sykefraværet er for 2024 på 5,44%. Dette er fordelt med 1,07% 1-3 dager, 0,93% 4-16 dager, 3,44% mer enn 16 dager. Sykefraværet har vært ganske jevnt fordelt mellom kvinner og menn. Fravær er jevnlig tema i AMU. 3 ansatte har til sammen tatt ut 326 dager i foreldrepermisjon, 2 kvinner 326 dager og 1 mann 44 dager.



## Årsverk

Årsverk	Kvinner	Menn
Faste stillinger	43,07	42,38
Midlertidig engasjerte	2,66	3,32
Engasjerte gjennom arbeidsmarkedstiltak	0,00	0,00
Lærlinger	0,00	0,00
<b>Totalt</b>	<b>45,73</b>	<b>45,70</b>

Lønnede årsverk fordelt etter stillingsinnhold	Kvinner	Menn
Daglig leder	0,00	1,00
Kunst-, kultur- og naturfaglig personale	25,18	19,40
Administrativt personale	15,55	6,00
Teknisk personale	5,00	19,30
<b>Totalt</b>	<b>45,73</b>	<b>45,70</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.

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								Antall	Snitt årslønn
	Mann				Kvinne					
	Antall	Snitt årslønn	Di...	D...	Antall	Snitt årslønn	Diff. [kr]	Diff. [%]		
Stiftelsen Lillehammer museum	44	661,086.59			50	618,392.86	-42,693.73	-6.46%	94	638,377.16
Total	44	661,086.59			50	618,392.86	-42,693.73	-6.46%	94	638,377.16

## Rekruttering

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

Eksternt 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.