



BYMUSEET.

Aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP) for arbeidsgivere

Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) stiller krav om hvordan arbeidsgiver må jobbe for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. I 2019 vedtok Stortinget en styrking av ARP. Endringene gjelder fra 1. januar 2020 og gjelder nå alle virksomheter i Norge.

Bymuseet har en bevisst holdning til likestilling og diskriminering og jobber aktivt med dette gjennom rekruttering, lønn- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter på arbeidsplassen og tilrettelegging.

Likestillingsrapport – Bymuseet i Bergen

I Bymuseet jobber vi for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

I rapporten har vi vurdert tilstand for likestilling og mangfold, i tilknytning til lønnsutvikling, velferdsordninger og rekrutteringer. Som ledd i dette viser rapporten også sykefravær, fravær ved barns sykdom og foreldrepermisjoner.

Arbeidsgruppen er satt sammen av administrasjonsleder, HR-konsulent og en tillitsvalgt fra fagforeningen Delta.





BYMUSEET

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalansen totalt

I Bymuseet er kjønnsfordelingen mellom kvinner og menn slik, Kvinner 58,5 % og menn 41,5 %. Bransjegjennomsnittet er på 57 % kvinner for faste ansatte. Ref. *Kulturrådet. Statistikk for museum 2021. Statistikk for museum 2021 - Publikasjoner - kulturradet.no*

Deltid

I 2022 jobbet 7 (12 %) av de faste ansatte i Bymuseet deltid. 57 % kvinner og 43 % menn. Bymuseet jobber med å øke tallet på heltidsansatte og øke stillingsprosenten på de som allerede er ansatt i deltidsstillinger. Kartleggingen viser at i 2022 var det tre kvinner i ufrivillige deltidsstillinger. Dette er kartlagt gjennom samtaler med de ansatte dette gjelder for. I tillegg til disse er det en kvinne og tre menn som har redusert stilling etter eget ønske.

Midlertidig

I Bymuseet er det mange sesongansatte og ringevikarer. I tillegg er det noen midlertidige ansatte som enten jobber mot prosjekt eller har små stillinger som museumsverter. I 2022 var det 23 midlertidige ansatte i Bymuseet. Flere av museumsvertene vil få tilbud om fast stilling fra 2023 da stillingene ikke kan anses som midlertidige lenger.

I 2022 var det følgende fordeling på midlertidige ansatte som museumsverter som jobber gjennom hele året og midlertidige ansatte som jobber mot prosjekt.

Tall for ansatte som er midlertidig ansatt i prosjekt og som museumsverter (ikke sesong) med tidsavgrensede kontrakter:

- Kvinner: 15
- Menn: 8

Tall på ansatte med tidsavgrensede kontrakter (sesong): Totalt 37

- Kvinner: 22
- Menn: 15

Målet er å redusere bruken av midlertidig ansettelse utenom det sesongbaserte behovet. Her vil det skje endringer allerede i 2023.



Fødselspermisjon

I 2022 var det 3 menn og 1 kvinne som tok ut foreldrepermisjon. Alle 4 tok ut 100 % permisjon. 2 av permisjonene gikk over 2 kalenderår.

Rekruttering

I løpet av 2022 rekrutterte Bymuseet i Bergen 41 nye sesongansatte og 9 faste stillinger og vikariater.

Rekruttering - fulltidsstillinger og deltidsstillinger

Det er ikke kartlagt kjønnsfordeling blant søkerne, men dette vil bli vurdert i fremtidige kartlegginger.

Kjønnsforskjeller ved rekruttering	Kvinner	Menn
Totalt nyansatte i Bymuseet i Bergen	56 %	44 %
Ansatte i fast stilling og vikariat	45 %	55 %
Ansatte sesong	58 %	42 %

Faste stillinger og vikariat:

- Fulltid: 8 stillinger
- Deltid: 1 stilling

Kjønnsfordeling:

- Kvinner: 44,5 %
- Menn: 55,5 %

Sesongstillinger:

- Fulltid: 0 stillinger
- Deltid: 37 stillinger

Kjønnsfordeling

- Kvinner: 59 %
- Menn: 41 %



Mangfold

I Bymuseet var det ansatte fra 11 nasjoner i 2022. Totalt var 16 % av de ansatte av utenlandsk opprinnelse. 44 % av de nyansatte til faste stillinger og prosjektstillinger var av utenlandsk opprinnelse.

Oppsummert i tabell:

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Rekruttering	
Oppgitte tall på faste ansatte		Inkludert prosjektansettelse, museumsverter og sesong		Gjennom-snittstall i uker		Oppgitt tall av faste ansatte		Totalt	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Kvinner
31	29	37	22	37	15	4	5	29	21

Lønnsvekst		Sykefravær		Fravær grunnet barns sykdom		Videreutdanning	
		Totalt 5,5 %		Oppgitt i prosent av ansatte		Kurs og kompetanse - hevende tiltak	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3,8 %	4,1 %	2,8 %	2,7 %	0,10 %	0,12 %	Ikke kartlagt i 2022	Ikke kartlagt i 2022

Lønnsforskjeller i organisasjonen

Vi har kartlagt lønnsforskjeller i organisasjonen. Den gjennomsnittlige lønnen for 100 % stilling for faste ansatte i museet var hhv. 577 385 for kvinner og 554 297 for menn.

For lønnsvurdering har vi delt organisasjonen i 5 grupper der stillingstype, arbeidsoppgaver og utdanningskrav kan kategoriseres som relativt like.

Det er ikke nok ansatte menn i gruppen 3b til at vi kan publisere lønnsulikheter mellom kjønnene.



BYMUSEET.

Stillingsnivå/- gruppe	Kvinner	Menn	Del kvinner	Totalt
Totalt ansatt pr 31.12.2022	48	34	58 %	82
Nivå/gruppe 1: Museumsverter, tilkallingsvakter og små stillinger (guide osv.)	9	6	60 %	15
Nivå/gruppe 2: håndverkere, driftspersonell, renhold	5	11	31 %	16
Nivå/gruppe 3a: formidling, forvaltning, rådgivere og konservatorer	13	11	54 %	24
Nivå/gruppe 3b: Administrasjon, marked	12	1	92 %	13
Nivå/gruppe 4: Ledere inkl. mellomledere (seksjonsledere)	9	5	64 %	14

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	58 %	42 %		98,35 %	Ikke kartlagt i 2022	Ikke i bruk	Ikke kartlagt i 2022	
Nivå / gruppe 1	60 %	40%		102,86 %				
Nivå / gruppe 2	31 %	69 %		91,01 %				
Nivå / gruppe 3a	54 %	46 %		89,76 %				
Nivå / gruppe 3b	92 %	8 %		NA				
Nivå / gruppe 4	64 %	36 %		108,54 %				



BYMUSEET

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Stiftelsen Bymuseet i Bergen har definerte retningslinjer som skal sikre likestilling og hindre diskriminering i organisasjonen. Dette er formulert i personal- og HMS-håndbøkene, samt i den lønnspolitiske plattformen.

Så langt har fokuset vært på HMS generelt, og ikke spesifikt mot likestilling og diskriminering. Det blir viktig arbeid for stiftelsen å systematisere dette arbeidet bedre gjennom 2023.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I Bymuseet arbeider ledelsen sammen med de tillitsvalgte og verneombudene for å styrke og sikre det generelle HMS-arbeidet, samt arbeid for å styrke likestilling, og hindre diskriminering. Arbeidet blir utført i flere fora:

- Samarbeidsutvalg (10 møter i året)
- Arbeidsmiljøutvalg (4 møter i året)
- Verneombudsmøter (4 ganger i året)

I tillegg er HMS tema i ledermøter, enkelte allmøter, og styret informeres om HMS gjennom rapporter i løpet av året.

Stiftelsens HMS mål er som følger:

Arbeidsmiljøet ved Bymuseet skal gi grunnlag for en god og meningsfylt arbeidssituasjon for alle, og gi sikkerhet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.

Bymuseet har satt sammen en arbeidsgruppe bestående Administrasjonsleder, HR-konsulent og tillitsvalgt ved Delta (nominert av de tillitsvalgte i Samarbeidsutvalget) til det videre arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Gjennom 2022 har ikke Bymuseet arbeidet systematisk for å undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Det er derfor etablert følgende plan for 2023 for å systematisere arbeidet:



BYMUSEET.

Januar

Arbeidsgruppen:

- Kartlegge kjønnsfordeling, deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon.

Februar

Arbeidsgruppen:

- Sette sammen stillingsnivåer og kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjeller.
- Legge plan for årets arbeid.
- Skrive utkast til redegjørelse, som behandles av styret før den publiseres.

Mars

Arbeidsgruppen:

- Undersøke risiko, hindre og årsaker på områdene tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, og trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.
- Foreslå nye tiltak.
- Lage handlingsplan med nye og gamle tiltak (med frister og ansvar for praktisk gjennomføring).
- Undersøke risiko, hindre og årsaker på områdene rekruttering, fremmelse og utviklingsmuligheter, og foreslå tiltak.
- Analysere årsaker til lønnsforskjeller, og foreslå tiltak.

Mai

Arbeidsgruppen:

- Sende ut spørreundersøkelse om ufrivillig deltid og analysere årsaker.

September/oktober

Arbeidsgruppen:

- Undersøke risiko, hindre og årsaker i lønns- og arbeidsvilkår på alle grunnlag.
- Gjennomgå resultatene fra lønnskartleggingen i forkant av lokale lønnsforhandlinger.
- Foreslå tiltak og oppdatere handlingsplan.

November/desember

Arbeidsgruppen:

- Gå igjennom status for tiltak og evt. justere tiltak.
- Sette sammen stillingsnivåer og kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjeller.

I tillegg skal status for arbeidet informeres om i de ulike HMS forumene, ledermøter, og styresaker.



BYMUSEET

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Gjennom året ble det oppfanget en økende tendens til at hunder ble medbrakt av ansatte til arbeidsplassen. Dyr kan være til sjenanse for kollegaer på grunn av allergi (både egen, og nær families), redsel, eller annet. Dyr som spesielt oppholder seg i fellesarealer kan derfor være en kilde til diskriminering, gjennom i effekt utestengelse av ansatte fra områder.

Tilfellet rører derfor potensielt bredt ved personalområdene *tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, generelt arbeidsmiljø*, og i ytterste konsekvens også *forfremmelse og utviklingsområder*.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Bymuseet iverksatte nye retningslinjer for dyr på arbeidsplassen som innførte en hovedregel om forbud mot dyr på arbeidsplassen, men som samtidig sikret unntak for førerhund og servicehund. Dette til tross for at det ikke er meldt behov for slike dyr av nåværende arbeidstakere.

Det ble gjort et tidsbegrenset søknadspliktig unntak for spesielle tilfeller, under forutsetning om at det ikke ville være til sjenanse for kollegaer, eller at dyret kunne komme i kontakt med publikum eller fellesarealer for de ansatte.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

De nye retningslinjene ble behandlet av Samarbeidsutvalget, samt diskutert i Arbeidsmiljøutvalget før implementering i personalhåndboken. Resultatet av de nye retningslinjene for dyr på arbeidsplassen vurderes som tilfredsstillende. Det oppleves at retningslinjene respekteres av de ansatte.

Bymuseet forventer en sterkt forbedret prosess relatert til arbeidet med likestilling og mot diskriminering gjennom 2023.



Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Beskrivelse av tiltak Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Mål for tiltakene Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Ansvarlig Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist / Status Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Resultat Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	Ønske om en balansert kjønnsfordeling i ansettelsene	I mannsdominerte stillingen oppfordres kvinner til å søke.	Mål om at kjønnsbalansen skal bli enda bedre.	Avdelingsledere, personalansvarlig og andre som rekrutterer.	Kontinuerlig	Kartleggingen viser at det rimelig balanse mellom kjønn ved ansettelse.
Lønns- og arbeidsvilkår	Kartlegge lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.	Ved lokale forhandlinger er målet å utjevne skjevheter i organisasjonen.	Målet er at ulikhetene jevnes ut for ansatte med samme kvalifikasjoner.	Administrasjon og tillitsvalgte.	Kontinuerlig	Gruppenndelingen av ansatte viser at det er liten lønnsforskjell mellom kvinner og menn i gruppene.
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)	Medbrakte dyr på arbeidsplassen kan være til sjenanse for kollegaer på grunn av allergi (både egen, og nær families), redsel, eller annet.	Nye retningslinjer for dyr på arbeidsplassen som begrenser tilfellet sterkt, men samtidig gir rettigheter for servicedyr for de som har behov.	Allergi, frykt, og annet tilknyttet dyr kan redusere de ansattes mulighet til å bidra på arbeidsplassen. Samtidig kan retten til servicedyr sørge for at andre kan bidra i større grad.	Administrasjon	Ferdig	Det oppleves at retningslinjene respekteres av de ansatte.

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene