



BYMUSEET.

Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) rapport for Bymuseet i Bergen

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) etter likestillings- og diskrimineringsloven stiller krav om hvordan arbeidsgiver må jobbe for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

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

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.





Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalansen totalt

I Bymuseet er kjønnsfordelingen mellom kvinner og menn slik, Kvinner 61 % og menn 39 %.

Bransjeggjennomsnittet er på 58 % kvinner for faste ansatte. Ref. *Kulturrådet. Statistikk for museum 2023.*

[Museumsstatistikken 2023 digitalt tilgjengelig - Museum og kulturvern - kulturradet.no](https://www.kulturradet.no/museumsstatistikken-2023-digitalt-tilgjengelig-museum-og-kulturvern)

Deltid

I 2024 jobbet 22 (31 %) av de faste ansatte i Bymuseet deltid. 77 % kvinner og 23 % menn.

Bymuseet forholder seg til heltidsnormen, og drøfter behov for deltidsstillinger sammen med representantene for de organiserte arbeidstakerne. Økningen i antall deltidsansatte sammenlignet med forrige år skyldes at flere museumsverter har gått fra midlertidige til faste stillinger.

Disse faste stillingene har lavere stillingsprosjenter, ettersom arbeidsoppgavene ofte innebærer korte vakter, og mange av de ansatte kombinerer jobben med studier eller annet arbeid.

Kartleggingen viser at i 2023 var det tre kvinner i ufrivillige deltidsstillinger. Dette er kartlagt gjennom samtaler med de ansatte dette gjelder for. I tillegg til disse er det tre kvinner og to 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 2024 var det 11 midlertidige ansatte i Bymuseet. I løpet av 2025 vil flere av museumsvertene få tilbud om fast stilling da stillingene ikke kan anses som midlertidige lenger.

I 2024 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: 10
- Menn: 1

Tall på ansatte med tidsavgrensede kontrakter (sesong): Totalt 43

- Kvinner: 28
- Menn: 15

Fødselspermisjon

I 2024 var det én mannlig ansatt som tok ut fødselspermisjon, og ingen kvinner.

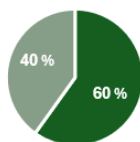


BYMUSEET.

Rekruttering

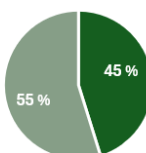
I løpet av 2024 rekrutterte Bymuseet i Bergen 4 faste stillinger, 40 nye sesongansatte og 1 prosjektstilling.

Totalt antall søkere fordelt på kjønn



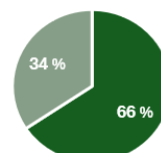
■ Totalt antall kvinner ■ Totalt antall menn

Faste stillinger



■ Prosentandel kvinner ■ Prosentandel menn

Midlertidige stillinger



■ Prosentandel kvinner ■ Prosentandel menn

Rekruttering - Faste stillinger og midlertidige stillinger

Kjønnsforskjeller i ansettelses	Kvinner	Menn
Totalt nyansatte i Bymuseet i Bergen	64 %	36 %
Ansatte i fast stilling, vikariat og prosjekt	40 %	60 %
Ansatte sesong	67 %	33 %

Faste stillinger, vikariat og prosjekt:

- Fulltid: 5 stillinger
- Deltid: 0 stilling

Kjønnsfordeling:

- Kvinner: 40 %
- Menn: 60 %

Sesongstillinger:

- Fulltid: 0 stillinger
- Deltid: 40 stillinger

Kjønnsfordeling

- Kvinner: 67 %
- Menn: 33 %



Mangfold

I 2024 hadde Bymuseet ansatte fra 10 ulike nasjoner, og totalt var 20 % av de ansatte av utenlandsk opprinnelse. Blant nyansatte i faste stillinger og prosjektstillinger var andelen med utenlandsk opprinnelse 50 %.

Til sammenligning hadde Bymuseet i 2023 ansatte fra 8 nasjoner, og 14 % av de ansatte var av utenlandsk opprinnelse. Blant nyansatte i faste stillinger og prosjektstillinger det året, var andelen 33 %.

Utviklingen fra 2023 til 2024 viser en økning både i antall nasjonaliteter representert og i andelen ansatte med utenlandsk bakgrunn, særlig blant nyansettelser.

Oppsummert i tabell:

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Rekrutteringer	
Oppgitte tall på faste ansatte		Inkludert prosjekt-ansettelse, museumsverter og sesong		Gjennom-snittstall i uker		Oppgitt tall av faste ansatte		Totalt	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
40	31	37	14	0	15	17	5	28	16

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
3,2 %	3,0 %	2,7 %	2,8 %	0,2 %	0,2 %	Ikke kartlagt i 2024	Ikke kartlagt i 2024

Lønnsforskjeller i organisasjonen

Vi har kartlagt lønnsforskjeller i organisasjonen. Den gjennomsnittlige lønnen for 100 % stilling for faste ansatte i museet var hhv. 565 479 for kvinner og 604 211 for menn.

For lønnsvurdering har vi delt organisasjonen i 5 grupper der stillingstype, arbeidsoppgaver og utdanningskrav kan kategoriseres som relativt like. Utgangspunktet for dataene er ansatte per 31.12.2024.



BYMUSEET.

Stillingsnivå/- gruppe	Kvinner	Menn	Del kvinner	Totalt
Totalt ansatt pr 31.12.2024	50	32	61 %	82
Nivå/gruppe 1: Museumsverter, tilkallingsvakter og små stillinger (guide osv.)	18	4	82 %	22
Nivå/gruppe 2: håndverkere, driftspersonell, renhold	4	12	25 %	16
Nivå/gruppe 3a: formidling, forvaltning, rådgivere og konservatorer	13	10	57 %	23
Nivå/gruppe 3b: Administrasjon, marked	8	0	100 %	8
Nivå/gruppe 4: Ledere inkl. mellomledere (seksjonsledere)	7	6	54 %	13

Den prosentmessige endringen i kjønnsfordelingen fra 2023 til 2024 er liten.

I 2023 utgjorde kvinner 60 % av totalen, mens andelen økte til 61 % i 2024. Selv om endringen er beskjeden, representerer den en liten forverring i kjønnsbalansen.

	Kjønnsfordeling 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	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	61 %	39 %		90,2 %	Ikke kartlagt i 2024	Ikke i bruk	Ikke kartlagt i 2024	
Nivå / gruppe 1	82 %	18%		102,6%				
Nivå / gruppe 2	25 %	75 %		96,1 %				
Nivå / gruppe 3a	57 %	43 %		92,0 %				
Nivå / gruppe 3b	100 %	0 %		Ikke aktuell				
Nivå / gruppe 4	54 %	46 %		109,2 %				



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. Et av målene i den gjeldende strategiplanen er at stiftelsen skal være en trygg og attraktiv arbeidsplass.

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 styresaker 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

Bymuseet arbeider metodisk med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling, ved å følge Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet sin digitale veileder for aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere. Vi undersøker og kartlegger derfor alle de fire forholdene under lovens krav.

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling undersøkes og kartlegges hvert år, gjennom en systematisk gjennomgang av områdene (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, samt mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, trakassering, seksuell trakassering, og kjønnsbasert vold) opp mot diskrimineringsgrunnlagene (kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene). Dette arbeidet



gjøres ved å gjennomgå fysiske forhold, rutiner, avtaler, vaner, virksomhetens planverk, bevisste og ubevisste fordommer og holdninger i henhold til veilederen. Som ledd i kartleggingen arrangeres også arbeidsmiljøundersøkelser som inkluderer de ansatte og ledelsen. Som omtalt i del 1 av rapporten kartlegger og analyserer også Bymuseet kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon, ufrivillig deltid, sykefravær, samt lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer.

Gjennom 2023 arbeidet Bymuseet med å arrangere en anonym arbeidsmiljøundersøkelse i samarbeid med bedriftshelsetjenesten Salutis HMS. Kartleggingen var kvantitativ ved hjelp av verktøyet AMUS® Arbeidsmiljø. Relevant for ARP-rapporten er spesielt delundersøkelsen sitt område om ledelse og psykososialt arbeidsmiljø. Undersøkelsen kartlegger de ansattes subjektive opplevelse av arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Det psykososiale arbeidsmiljøet brytes ned i temaene Personlig utvikling, Sosialt samspill, Organisatoriske forhold og Organisasjonskultur. Bymuseets undersøkelse ble sammenlignet med referansedata basert på en database på omtrent 25 000 respondenter innen et forsøksvis representativt bransjeutvalg av norske virksomheter (benchmark). Alle med et ansettelsesforhold tilknyttet organisasjonen, samt innleide konsulenter, ble invitert og oppfordret til å delta i undersøkelsen. Undersøkelsen var åpen for besvarelse fra midten av september til midten av oktober 2023. Svarprosenten ble 69 %, som bedriftshelsetjenesten omtaler som tilstrekkelig valid for å identifisere trender på et overordnet nivå.

Samlet resultat oppgitt i AMUS-indeks for alle spørsmål under ledelse og psykososialt arbeidsmiljø:

Resultat årets us.	14%	24%	62%	67
Benchmark	21%	28%	51%	61

Analyse fra bedriftshelsetjenesten:

Den samlede scoren på tvers av avdelingene for temaet ledelse og psykososialt arbeidsmiljø i organisasjonen ligger totalt +6 prosentpoeng over benchmark. Som en overordnet score er dette gode resultater. Det er generelt flere som scorer i øvre del av skalaen (62%), og relativt få som scorer i nedre del (14%), sammenlignet med benchmark-data.



BYMUSEET.

Analyse fra bedriftshelsetjenesten:

De fire underindeksene i illustrasjonen over utgjør den samlede scoren på 67 prosentpoeng. Alle fire underindekser ligger høyere enn benchmark med henholdsvis +3 pp, +10pp, +3pp og +8 pp. Det er særlig indeksene «2. Sosialt samspill» og «4. Organisasjonskultur» som skiller seg ut i positiv retning.



Kartleggingen avdekket følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Rekruttering

Kartleggingen viser at det er noe ubalanse mellom kjønn ved ansettelse. Det er ansatt flere menn enn kvinner i faste og midlertidige stillinger, samt i deltidsstillinger. Det er fortsatt en overvekt av kvinner ansatt i Bymuseet, og utviklingen har blitt marginalt forsterket det siste året.

Mulige årsaker

Data fra rekrutteringsprosessene våre viser at det ansettes i omtrent samme kjønnsfordeling som finnes i søkermassen, men litt flere kvinner enn menn. Dette forklarer økningen i kvinneandel blant de ansatte. Det er mulig at rekrutteringsgrunnlaget til stillinger som lyses ut, er lavere blant menn.

Søkere som etter vurdering synes å være best kvalifisert, skal etter interne retningslinjer innkalles til intervju. Det er likevel viktig at kandidatene som innkalles til intervju speiler bredden i søkermassen.

Tiltak

Bymuseet har ikke vektlagt å gjøre målrettede tiltak på dette området. Fordelingen mellom kjønnene blant søkere og de faktiske ansettelsene viser at virksomheten følger praksis med å speile bredden i søkermassen ved innkalling til intervju. Dette mener vi viser at prosedyren for ansettelse fungerer, og ikke bidrar til diskriminering.

Evaluerings

Resultatet kartlegges i ARP-rapporten.



Bymuseet.

Rekruttering

Det vil alltid være en risiko for subjektiv diskriminering i tilsettelseskomiteen, på tross av rutinen i personalhåndboken, som er vanskelig å fjerne helt. Rutinen i personalhåndboken for intervju: «Søkere som etter vurdering synes å være best kvalifisert, skal innkalles til intervju. Det er likevel viktig at kandidatene som innkalles til intervju speiler bredden i søkermassen.»

Mulige årsaker

Ubevisste holdninger og fordommer.

Tiltak

Bymuseet har anskaffet Ebber evalueringsverktøy, som gir muligheter for mer objektive vurderingskriterier av kandidater gjennom personlighetstest og evne-test.

Evaluerings

Ordningen er ikke tatt i bruk enda, og må evalueres etter erfaringer med systemet er opparbeidet.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Gjennomgang av rutiner og praksis på området rundt kompetanseutvikling avdekker at det fremstår å være store forskjeller rundt hvem som får mulighet til å delta på kompetansehevende tiltak i virksomheten. Det er store forskjeller mellom avdelingene, selv om det omhandler personell med akkurat like arbeidsoppgaver.

Mulige årsaker

Årsakene har trolig utgangspunkt i ulike avdelingers budsjetter, og prioritert bruk av budsjettmidler.

Det er også slik at enkelte avdelinger har fått dispensasjon til å benytte andre maler for medarbeidersamtalskjema enn virksomhetens offisielle mal. Virksomhetens offisielle mal har tema som omhandler faglig utvikling og muligheter og ønsker for nye oppgaver. Det er mulig at kompetansehevende tiltak dermed ikke kommer på dagsorden.

Tiltak

Revidere retningslinjer for etterutdanning og kompetanseheving i virksomheten.

Påkreve at virksomhetens offisielle mal til medarbeidersamtaler benyttes.

Vurdere praksis for budsjettering av midler til utviklingsmuligheter per avdeling.

Evaluerings

Kartlegge hvilke kompetansehevende tiltak som gjennomføres gjennom året, opp mot ønskede kompetansehevende tiltak fordelt per kjønn og avdeling.

Lønns- og arbeidsvilkår

Kvinner andel av menns lønn utgjør 90,2 % samlet sett.

Mulige årsaker

Nivå / gruppe 1 har lavest lønnsnivå i virksomheten, og også en skjevfordeling i kjønnssammensetning.

Dette gjør at kvinners andel av menns lønn får et veldig utslag samlet sett. Kvinners andel av menns lønn ved å holde nivå / gruppe 1 utenfor er lik 103,5 %. Mellom gruppene som er kartlagt er det moderate lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Tiltak

Et av de overordnede prinsippene i lønnspolitisk plattform i Bymuseet er at lønn skal fastsettes og reguleres med henblikk på likestilling og likelønn, men også andre hensyn. Dette ivaretas gjennom lønnsforhandlingene og ansettelsesprosessene.

Målet er at ulikhetene jevnes ut for ansatte med samme kvalifikasjoner, ansvar og resultatoppnåelse.



Evaluering

Resultatet kartlegges i ARP-rapporten.

Tilrettelegging

Gjennomgang av rutiner og praksis på området rundt tilrettelegging har avdekket at det ikke finnes rutiner for å tilby samtale om tilrettelegging, og behov for dette, med nyansatte, gravide, og ansatte med funksjonsnedsettelse.

Mulige årsaker

Ubevisste holdninger til at det kan finnes ukjente behov for tilrettelegging man ikke kan se.

Tiltak

Etablere onboarding rutine som ivaretar samtale om tilretteleggingsbehov med nyansatte.

Etablere punkter i virksomhetens offisielle medarbeidersamtalskjema om tilretteleggingsbehov.

Evaluering

Ordningen er ikke tatt i bruk enda, og må evalueres etter erfaringer med systemet er opparbeidet.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

På spørsmålet fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet sin digitale veileder om virksomheten har etiske retningslinjer/kjørereregler på hva som er akseptabel oppførsel, er svaret at det mangler i Bymuseet.

Retningslinjer har vært savnet ved personalsaker.

Mulige årsaker

Bymuseet har generelt sett hatt veldig gode målinger på arbeidsmiljøet i undersøkelser. Behovet for etiske retningslinjer har muligens ikke vært fremtredende.

Tiltak

Verdiene til Bymuseet bør komme til uttrykk i ansettelsesprosesser og kulturskapende prosesser for atferd og holdninger til hverandre. Det bør utarbeides etiske retningslinjer.

Evaluering

Retningslinjer er ikke utarbeidet, og må evalueres etter erfaringer er opparbeidet.

Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)

Samtidig som arbeidsmiljøundersøkelsen viser til relativt høy lederstøtte og kollegastøtte, er det spørsmål på indeksen som til sammenligning ikke får de samme resultatene: Relativt til den høye scoren på øvrige spørsmål i indeksen er det flere som melder at de har lagt merke til forstyrrende konflikter, og at de har følt seg «ille til mote» på grunn av kritikk eller vanskeligheter på jobb.

Angående mobbing/trakassering gir dette lite utslag, med score 0,3 over benchmark. Selv om scoren isolert sett er god, er det anbefalt fra bedriftshelsetjenesten å følge opp hvor dette gir utslag i den enkelte avdelingen. De anbefaler at det bør jobbes kontinuerlig med å bedre både forståelse for fenomenet mobbing/trakassering, og gjøre det tydelig hvordan man kan melde ifra om misnøye og utilbørlig atferd blant kolleger eller fra ledere, publikum etc.

Mulige årsaker

Må undersøkes nærmere gjennom målrettede arbeidsmiljøundersøkelser.

Tiltak

Bymuseet informerer de ansatte om varslingskanaler i allmøter, samt har kjennskap om varslingskanaler som eget tema på de årlige medarbeidersamtalene.

Resultatet og analysen av medarbeiderundersøkelsen ble presentert på allmøte og for arbeidsmiljøutvalget av bedriftshelsetjenesten, slik at de ansatte er informert om status i virksomheten.



Til oppfølging i det videre arbeidet ble hver avdelingsleder tildelt resultater for egen avdeling, samt tilbudt oppfølgingssamtale med bedriftshelsetjenesten. Resultatet og analysen av medarbeiderundersøkelsen ble også presentert for ledelsen, av bedriftshelsetjenesten.

Evaluerings

Måle effekt av tiltak over tid. Ny arbeidsmiljøundersøkelse er planlagt i 2026.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Rekruttering	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
	Kartleggingen viser at det er noe ubalanse mellom kjønn ved ansettelser. Det er ansatt flere menn enn kvinner i faste- og midlertidige, og deltidsstillinger. Det er fortsatt en overvekt av kvinner ansatt i Bymuseet, og utviklingen har blitt marginalt forsterket siste året. Det vil alltid være en risiko for subjektiv diskriminering i tilsettelseskomiteen, på bakgrunn av ubevisste holdninger og fordommer.	Ingen målrettede tiltak utenom å følge gjeldende retningslinjer om å kalle inn de best kvalifiserte til intervju, samt at kandidatene skal speile bredden i søkermassen. Bymuseet har anskaffet Ebber evalueringsskjema.	Mål om å ansette de beste kandidatene, uten å diskriminere. Redusere risiko for subjektiv diskriminering i ansettelsesprosessen.	Avdelingsledere, personalansvarlig og andre som rekrutterer. Øverste ledelse	Kontinuerlig Første anledning	Kartlegges hvert år. Ikke evaluert enda
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Fremstår å være store forskjeller rundt hvem som får mulighet til å delta på kompetansehevelse tiltak i virksomheten.	Påkreve at virksomhetens offisielle mal til medarbeidersamtaler benyttes. Vurdere praksis for budsjettering av midler til utviklingsmuligheter per avdeling. Revidere	Mål om like muligheter for faglig utvikling. Kartlegge hvilke kompetansehevelstiltak som gjennomføres gjennom året, opp mot ønskede kompetansehevelstiltak fordelt	Øverste ledelse	Ikke avklart	Ikke evaluert enda



BYMUSEET

		retningslinjer for etterutdanning og kompetanseheving i virksomheten.	per kjønn og avdeling.			
Lønns- og arbeidsvilkår	Gruppeinndelingen av ansatte viser at det er noe lønnsforskjell mellom kvinner og menn.	Et av de overordnede prinsippene i lønnspolitisk plattform i Bymuseet er at lønn skal fastsettes og reguleres med henblikk på likestilling og likelønn, men også andre hensyn. Dette ivaretas gjennom lønnsforhandlingene og ansettelsesprosessene.	Målet er at ulikhetene jevnes ut for ansatte med samme kvalifikasjoner, ansvar og resultatoppgåelse.	Administrasjonen og tillitsvalgte.	Kontinuerlig	Kartlegges hvert år.
Tilrettelegging	Finnes ikke rutiner for å tilby samtale om tilrettelegging, og behov for dette, med nyansatte, gravide, og ansatte med funksjonsnedsettelser.	Etablere onboarding rutine som ivaretar samtale om tilretteleggingsbehov med nyansatte. Etablere punkter i virksomhetens offisielle medarbeidersamtale om tilretteleggingsbehov.	Tvinger tematikken på leders agenda.	Øverste ledelse	2026	Ikke evaluert enda
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Ingen klar risiko avdekket på dette området.					



BYMUSEET.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	På spørsmålet fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet sin digitale veileder om virksomheten har etiske retningslinjer/kjøre regler på hva som er akseptabel oppførsel, er svaret at det mangler i Bymuseet. Retningslinjer har vært savnet ved personalsaker.	Verdiene til Bymuseet bør komme til uttrykk i ansettelsesprosesser og kulturskapende prosesser for atferd og holdninger til hverandre. Det bør utarbeides etiske retningslinjer.	Etablere et rammeverk for hvordan de ansatte og ledelsen er forventet å opptre mot hverandre som gode kollegaer i et helsefremmende arbeidsmiljø. Tiltaket kan måles gjennom arbeidsmiljøundersøkelser.	Øverste ledelse	2026	Ikke evaluert enda
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)	Score fra enkeltspørsmål i den siste avholdte arbeidsmiljøundersøkelsen kan indikere at det er risiko for diskriminering i virksomheten.	Ansatte, AMU og ledelse har fått meddelt resultater og analyse av undersøkelsen av bedriftshelsetjenesten. Administrasjonen vurderer digitale verktøy for å kunne gjennomføre mer målrettede undersøkelser og analyser i fremtiden.	Måle effekt av tiltak over tid. Identifisere og kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling.	Administrasjonen	Kontinuerlig, ny arbeidsmiljøundersøkelser er planlagt i 2026.	Ikke evaluert enda

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