



BYMUSEET.

# Aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP) rapport for Bymuseet i Bergen

Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) i likestillings- og diskrimineringsloven stiller krav til hvordan arbeidsgiver skal arbeide for å fremme likestilling og forebygge diskriminering på arbeidsplassen.

Bymuseet har en bevisst tilnærming til dette arbeidet og jobber systematisk med likestilling og ikke-diskriminering innen rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter og tilrettelegging.

Vi arbeider for å fremme likestilling og motvirke diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt kombinasjoner av disse grunnlagene.

I denne rapporten vurderes tilstanden for likestilling og mangfold, blant annet knyttet til lønnsutvikling, velferdsordninger og rekruttering. Rapporten omfatter også oversikt over sykefravær, fravær ved barns sykdom og foreldrepermisjoner.





BYMUSEET.

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### Kjønnsbalansen totalt

I Bymuseet er kjønnsfordelingen mellom kvinner og menn slik, Kvinner 58 % og menn 42 %.

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

[Museumsstatistikken 2023 digitalt tilgjengelig - Museum og kulturvern - kulturradet.no](#)

### Deltid

I 2025 jobbet 22 (30 %) av de faste ansatte i Bymuseet deltid. Av disse var 73 % kvinner og 27 % menn. Blant de faste ansatte er det 41 kvinner, hvorav 16 (39 %) arbeider deltid. Tilsvarende er det 32 menn, hvorav 6 (19 %) arbeider deltid. Dette viser at deltidsandelen fortsatt er høyere blant kvinner enn blant menn.

Bymuseet forholder seg til heltidsnormen, og drøfter behov for deltidsstillinger sammen med representantene for de organiserte arbeidstakerne. Deltidsstillingene er særlig knyttet til museumsverter, hvor stillingene ofte har lavere stillingsprosent. Dette henger sammen med at arbeidsoppgavene innebærer korte vakter, og at mange ansatte kombinerer arbeidet med studier eller annet arbeid. Kartleggingen av deltid er gjennomført ved en spørreundersøkelse blant de deltidsansatte. Av 22 deltidsansatte var det 12 som besvarte undersøkelsen. Kartleggingen viser at det fortsatt er enkelte ansatte i ufrivillig deltid. I tillegg er det ansatte 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 2025 var det 12 midlertidige ansatte i Bymuseet.

I 2025 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: 9
- Menn: 2

Tall på ansatte med tidsavgrensede kontrakter (sesong): Totalt 39

- Kvinner: 24
- Menn: 15



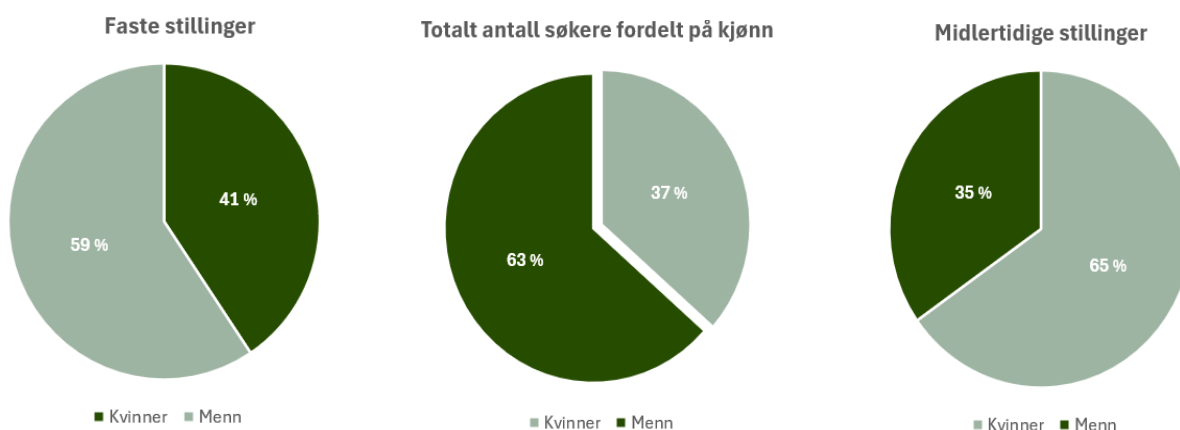
## Foreldrepermisjon

I 2025 var det ingen ansatte som tok ut foreldrepermisjon.

## Rekruttering

I løpet av 2025 rekrutterte Bymuseet i Bergen tre faste stillinger, 39 nye sesongansatte og en person i et vikariat.

Oversikten nedenfor viser kjønnsfordelingen blant søkerne, både samlet og fordelt på faste og midlertidige stillinger.



## Rekruttering - Faste stillinger og midlertidige stillinger

Kjønnforskjeller i ansettelses	Kvinner	Menn
Totalt nyansatte i Bymuseet i Bergen	60 %	40 %
Ansatte i fast stilling og vikariat	50 %	50 %
Ansatte for sesong	61 %	39 %

## Stillingsoversikt

### Faste stillinger

Totalt: 3

- Fulltid: 2 (66,7 %)

- Deltid: 1 (33,3 %)

Kjønnfordeling:

- Kvinner: 2 (66,7 %)

- Menn: 1 (33,3 %)



## BYMUSEET.

### Vikariater

Totalt: 1

- Fulltid: 1 (100 %)
- Deltid: 0 (0 %)

Kjønnfordeling:

- Kvinner: 0 (0 %)
- Menn: 1 (100 %)

### Sesongbaserte stillinger

Totalt: 39

- Fulltid: 3 (7,7 %)
- Deltid: 36 (92,3 %)

Kjønnfordeling:

- Kvinner: 24 (61,5 %)
- Menn: 15 (38,5 %)

### Samlet oversikt

**Totalt antall stillinger: 43**

## Mangfold

Bymuseet har ansatte med ulike bakgrunn, og det er representasjon fra flere nasjoner i organisasjonen. Dette bidrar til et bredere erfarings- og kompetansegrunnlag i virksomheten.

På bakgrunn av tilgjengelig informasjon vurderes mangfoldet i organisasjonen som relativt stabilt over tid.

Bymuseet vil vurdere behovet for å utvikle bedre oversikt over mangfold i virksomheten, innenfor rammene av gjeldende personvernregelverk. Dette for å sikre et tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag i det videre arbeidet med likestilling og forebygging av diskriminering.

### Oppsummert i tabell:

Kjønn-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
41	30	35	14	0	0	16	6	26	17



**BYMUSEET.**

Lønnsvekst		Sykefravær		Fravær grunnet barns sykdom		Videreutdanning	
		Totalt 5,2 %		Oppgitt i prosent av ansatte		Kurs og kompetanse - hevende tiltak	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
4,45 %	4,32 %	3,2 %	2,0 %	0,13 %	0,13 %	Ikke kartlagt i 2026	Ikke kartlagt i 2026

### Lønnsforskjeller i organisasjonen

Vi har kartlagt lønnsforskjeller i organisasjonen pr 31.12.2025. Gjennomsnittlig årslønn for faste ansatte i 100 % stilling ved museet er oppdatert for rapporteringsåret og utgjør henholdsvis 553 815 kroner for kvinner og 667 309 kroner for menn.

Forskjellen skyldes i stor grad at museumsvertene har relativt lavere lønnsnivå enn andre stillingskategorier, og at kvinner utgjør et klart flertall i denne stillingsgruppen.

Kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn skal gjennomføres minimum annet hvert år i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Siste detaljert kartlegging ble gjennomført per 31.12.2024, med utgangspunkt i ansatte på dette tidspunktet og inndelt i fem stillingsgrupper basert på stillingstype, arbeidsoppgaver og utdanningskrav.

Det er ikke gjennomført detaljert kartlegging per 31.12.2025. Tallene fra 2024 legges derfor til grunn som siste tilgjengelige oversikt.

I denne kartleggingen ble organisasjonen delt inn i fem grupper der stillingstype, arbeidsoppgaver og utdanningskrav kan anses som relativt like. Utgangspunktet for dataene er ansatte per 31.12.2024.

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



## BYMUSEET.

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 ** Kvinnens 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	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 %				



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. 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 systematisk med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling ved å følge Barne-, ungdoms- og familiedirektoratets digitale veileder for aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere. I tråd med lovkravene undersøker og kartlegger vi alle de fire aktivitetsområdene.

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling kartlegges årlig gjennom en systematisk gjennomgang av følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Disse områdene vurderes opp mot diskrimineringsgrunnlagene kjønn, graviditet,



---

## BYMUSEET.

permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse.

Arbeidet omfatter gjennomgang av fysiske forhold, rutiner, avtaler, praksiser, virksomhetens planverk, samt bevisste og ubevisste holdninger og fordommer, i tråd med veilederen. Som en del av kartleggingen gjennomføres også arbeidsmiljøundersøkelser som involverer både ansatte og ledelse.

Som omtalt i del 1 av rapporten kartlegger og analyserer Bymuseet også kjønnsbalanse og forskjeller knyttet til deltid, midlertidighet, uttak av foreldrepermisjon, ufrivillig deltid, sykefravær, samt lønn og kjønnsfordeling på ulike nivåer.

### **Arbeidsmiljøundersøkelse**

Arbeidsmiljøundersøkelsen gjennomføres som hovedregel annet hvert år, og skal ikke gjennomføres samme år som vernerunde. Som følge av pandemien ble trivselsundersøkelsen, som opprinnelig var planlagt gjennomført i 2022, utsatt til 2023.

I henhold til den etablerte frekvensen skulle neste undersøkelse vært gjennomført i 2025. Dette ville imidlertid medført at arbeidsmiljøundersøkelsen og vernerunden ble gjennomført samme år, noe man har ønsket å unngå.

Neste arbeidsmiljøundersøkelse er derfor planlagt gjennomført i 2026.

På bakgrunn av dette, og som del av vårt systematiske arbeid med å kartlegge arbeidsmiljøet, vises det til sist gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelse i 2023:

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.



**BYMUSEET.**

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

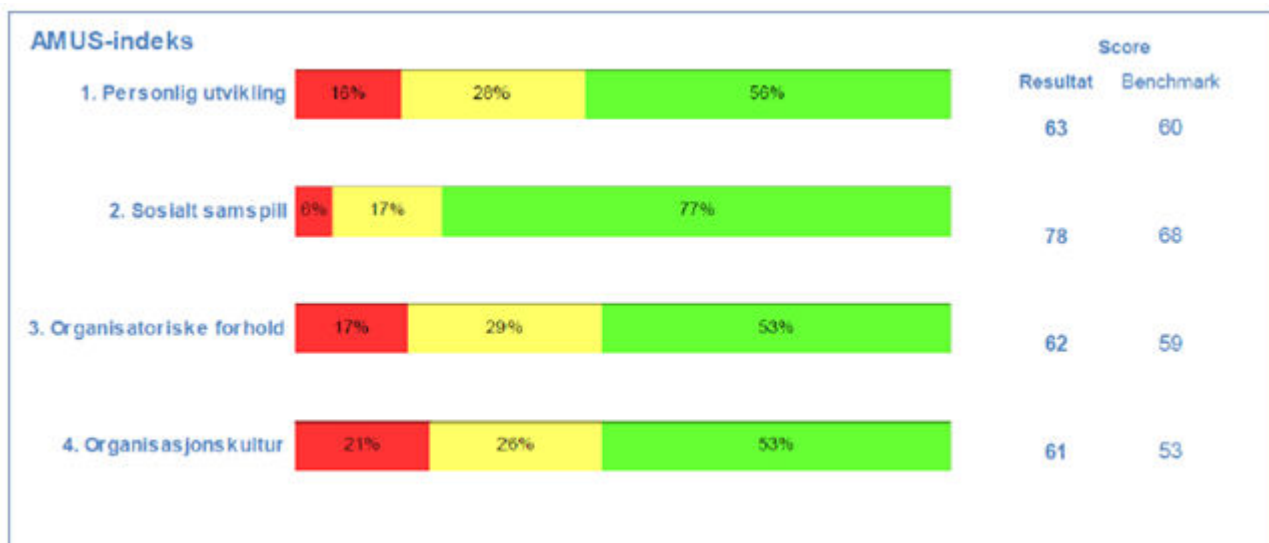
Resultat årets us.	14%	24%	62%	67
Benchmark	21%	28%	51%	61

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.

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 ansettelser. 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.



## **BYMUSEET.**

### 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 ansettelser fungerer, og ikke bidrar til diskriminering.

### Evaluerings

Resultatet kartlegges i ARP-rapporten.

### **Rekruttering**

Det vil alltid være en risiko for subjektiv diskriminering i tilsetteskomiteen, 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 Eber evalueringstøytøy, 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 kompetansehevede 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 avdelingens 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 kompetansehevede tiltak dermed ikke kommer på dagsorden.

### Tiltak

Revidere retningslinjer for etterutdanning og kompetanseheving i virksomheten.

Påkrevne at virksomhetens offisielle mal til medarbeidersamtaler benyttes.

Vurdere praksis for budsjettering av midler til utviklingsmuligheter per avdeling.

### Evaluerings



## **BYMUSEET.**

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/kjøreregler 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)**



## BYMUSEET

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 oppfølgingsamtale med bedriftshelsetjenesten. Resultatet og analysen av medarbeiderundersøkelsen ble også presentert for ledelsen, av bedriftshelsetjenesten.

### Evaluering

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 gjennomføres årlig og viser at kjønnsfordelingen blant ansettelse i hovedsak speiler søkermassen. Dette tyder på at rekrutteringsrutiner i liten grad bidrar til systematisk forskjellsbehandling. Det er noe ubalanse mellom kjønn ved	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 som evalueringsverktøy.	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	Kartlegges hvert år.



**BYMUSEET.**

	<p>ansettelser, særlig knyttet til sesongstillinger. Samtidig er det fortsatt en overvekt av kvinner ansatt i Bymuseet, og utviklingen har blitt marginalt forsterket de siste året.</p> <p>Det vil alltid være en risiko for subjektiv diskriminering i tilsettelseskomiteen, på bakgrunn av ubevisste holdninger og fordommer.</p>					
<p><b>Forfremmelse og utviklingsmuligheter</b></p>	<p>Fremstår å være store forskjeller rundt hvem som får mulighet til å delta på kompetansehevede tiltak i virksomheten.</p>	<p>Påkreve at virksomhetens offisielle mal til medarbeidersamtaler benyttes. Vurdere praksis for budsjettering av midler til utviklingsmuligheter per avdeling. Revidere retningslinjer for etterutdanning og kompetanseheving i virksomheten.</p>	<p>Mål om like muligheter for faglig utvikling. Kartlegge hvilke kompetansehevede tiltak som gjennomføres gjennom året, opp mot ønskede kompetansehevede tiltak fordelt per kjønn og avdeling.</p>	<p>Øverste ledelse</p>	<p>Ikke avklart</p>	<p>Ikke evaluert enda</p>
<p><b>Lønns- og arbeidsvilkår</b> Evalueres annet hvert år. Dette er basert på evalueringen fra 2024</p>	<p>Grupperinnvidningen av ansatte viser at det er noe lønnsforskjell mellom kvinner og menn.</p>	<p>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.</p>	<p>Målet er at ulikhetene jevnes ut for ansatte med samme kvalifikasjoner, ansvar og resultatoppgjør.</p>	<p>Administrasjonen og tillitsvalgte.</p>	<p>Kontinuerlig</p>	<p>Kartlegges annet hvert år.</p>



## BYMUSEET.

<b>Tilrettelegging</b>	Finnes ikke rutiner for å tilby samtale om tilrettelegging, og behov for dette, med nyansatte, gravide, og ansatte med funksjonsnedsettelse r.	Etablere onboardingrutiner med fokus på tilretteleggingsbehov for nyansatte. Inkludere tilretteleggingsbehov i skjema for medarbeidersamtale	Tvinger tematikken på leders agenda.	Øverste ledelse	2026	Ikke evaluert enda
<b>Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</b>	Ingen klar risiko avdekket på dette området.					
<b>Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold</b>	På spørsmålet fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet sin digitale veileder om virksomheten har etiske retningslinjer/kjøreregler 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 oppføre seg mot hverandre som gode kollegaer i et helsefremmende arbeidsmiljø.  Tiltaket kan måles gjennom arbeidsmiljøundersøkelser.	Øverste ledelse	2026	Ikke evaluert enda
<b>Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)</b>	Score fra enkeltspørsmål i den siste avholdte arbeidsmiljøundersøkelsen kan indikere at det er risiko for diskriminering i virksomheten.	Resultater og analyse fra undersøkelsen er formidlet til ansatte, AMU og ledelsen. Administrasjonen vurderer digitale verktøy for mer målrettede undersøkelser fremover."	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