

# Likestillingsredegjørelse 2023

## MiA – Museene i Akershus

Vi jobber for likestilling og mot 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 grunnlagene.



## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### Kjønnsbalanse

	Totalt	Kvinner	Menn
Alle ansatte	262	176 (67 %)	86 (33 %)
Fast ansatte	130	78 (60 %)	52 (40 %)
Midlertidig ansatte	12	7 (58 %)	5 (42 %)
Sesongansatte	120	91 (76 %)	29 (24 %)

Det er en vesentlig større andel kvinner enn menn i MiA. Dette både faste, midlertidige, og sesongansatte, selv om sesongansatte bidrar spesielt mye til den totale kvinneandelen. Vi ansetter de best kvalifiserte søkerne, og til de fleste stillingene er det en stor overvekt av kvinnelige søkere. Det er et mål å tiltrekke oss flere mannlige søkere, spesielt til stillinger som sesongansatte.

Styret består av fem kvinner og tre menn, og ledergruppen består av tre kvinner og fem menn.

## Deltid

(Ikke inkludert sesongansatte)

	Totalt	Kvinner	Menn
Alle deltidsansatte	39	27 (69 %)	12 (31 %)
Deltid 50 % og over	32	20 (63 %)	12 (37 %)
Deltid under 50 %	7	7 (100 %)	0 (0 %)

Bruk av deltidstillinger iht. arbeidsmiljøloven §14-1a er drøftet med de tillitsvalgte i 2023. Det er enighet om å kunne benytte deltidstillinger der det er nødvendig, og etter å ha vurdert andre muligheter. Fordelingen mellom kjønn reflekterer den generelle kjønnsbalansen i MiA.

## Foreldrepermisjon

	Totalt	Kvinner	Menn
Gjennomsnitt antall uker	123	66 (54 %)	57 (46 %)

Av de få ansatte som har hatt foreldrepermisjon i 2023, er uttaket i antall uker relativt jevnt fordelt mellom kvinner og menn.

## Gjennomsnittslønn – Fast ansatte

(ikke inkludert lærlinger og ansatte på arbeidsmarkedstiltak)

	Totalt	Kvinner	Menn
Alle kontantytelser	484 221	470 544	507 429
Overtidsgodtgjørelser	515	487	561
Uregelmessige tillegg	2 436	2 694	2 000

Blant de fast ansatte er kvinners andel av menns lønn 93 %. Dette skyldes primært at menn og kvinner fordeler seg ulikt mellom de ulike stillingskategoriene. Fordi ledergruppen består av tre kvinner og fem menn, har bl.a. dette en negativ effekt på den totale forskjellen i gjennomsnittslønn. Hvis man tar denne gruppen ut av beregningen, er kvinners andel av menns lønn 99 %. Så langt vi kan se er det i all hovedsak lik lønn for likt arbeid i MiA, men vi ønsker allikevel å undersøke nærmere om det finnes andre bakenforliggende årsaker til forskjellen i gjennomsnittslønn.

## Gjennomsnittslønn – Midlertidig ansatte

	Totalt	Kvinner	Menn
Alle kontantytelser	436 866	443 673	427 337
Overtidsgodtgjørelser	434	602	199
Uregelmessige tillegg	2 016	2 675	1 093

Blant de midlertidig ansatte er kvinners andel av menns lønn 104 %.

## Gjennomsnittslønn – Sesongansatte

	Totalt	Kvinner	Menn
Alle kontantytelser	30 880	30 887	30 858
Overtidsgodtgjørelser	87	50	205
Uregelmessige tillegg	4 098	4 420	3 090

Blant de sesongansatte er det ingen forskjell i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn.

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i MiAs ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- I 2022 utarbeidet vi nye retningslinjer for vårt likestillings- og antidiskrimineringsarbeid.
- I 2022 oppdaterte vi vår rutine for varsling av kritikkverdige forhold.
- I 2020 oppdaterte vi våre rutiner for å forebygge mobbing, trakassering, vold og trusler.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

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

### Mål

I MiA skal vi fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom aktivt, målrettet og planmessig arbeid.

Videre skal vi vurdere og eventuelt avdekke om det er praksis, retningslinjer eller en kultur internt i virksomheten som gjør at noen ansatte behandles annerledes enn andre.

### Aktiviteter

MiA skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestillings- og antidiskrimineringsarbeid gjennom å:

- Kartlegge risiko
- Analysere årsaker
- Sette tiltak og utarbeide handlingsplan
- Evaluere arbeidet
- Aktivitetene er implementert i MiAs mal for risikovurdering.

### Ansvar

Administrerende direktør er ansvarlig for at det jobbes aktivt og planmessig med likestillingsarbeid i MiA.

Ledere med personalansvar har delegert ansvar for daglig likestillingsarbeid og risikovurdering på området.

MiAs administrasjon har ansvar for den årlige kartleggingen og den overordnede redegjørelsen og rapporteringen.

Verneombud og AMU er viktige samarbeidspartnere i arbeidet.

## **Aktiviteter for å fremme likestilling og hindre diskriminering**

### Rekruttering

I alle offentlige utlysninger framkommer det at MiA verdsetter mangfold, og vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uansett alder, kjønn, funksjonshemming eller kulturell bakgrunn. Utvelgelse av kandidater bygger på kvalifikasjonsprinsippet, der best kvalifisert søker ansettes.

## Lønns- og arbeidsvilkår

MiA er medlem av Virke, og ansattes arbeidsvilkår følger av Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner. I MiA er det en sterk fagforeningskultur, og arbeidsgiver samarbeider med tillitsvalgte for å ivareta ansattes rettigheter.

MiAs lønssystem bygger på hovedlønntabellen, og lønn fastsettes ut fra stillingskategorier i samarbeid med tillitsvalgte. Lønnsforhandlinger skjer etter tariffens bestemmelser, og lønnsøkning gis etter fastsatte kriterier valgt av arbeidsgiver og tillitsvalgte i fellesskap.

## Forfremmelse

Ved forfremmelse til høyere stilling internt i MiA legges det vekt på kvalifikasjonsprinsippet. Utlysninger, både offentlige og interne, publiseres på intranett, og kvalifiserte søkere til stillingen vurderes. Best kvalifisert søker ansettes.

## Tilrettelegging i forskjellige livsfaser

Velferdspermisjon med og uten lønn kan innvilges i inntil 12 arbeidsdager dersom det foreligger viktige velferdsgrunner.

MiA har offentlig tjenstepensjon i KLP, som omfatter alderspensjon, AFP/tidligpensjon, uførepensjon og etterlattepensjon.

MiA åpner for halve stønadsdager når ansatte må være hjemme med sykt barn.

I MiA har ansatte mulighet til å benytte til sammen 24 egenmeldingsdager i løpet av 12 måneder fordelt over enkeltdager eller maks 8 dager sammenhengende ved egen sykdom.

## Årlig kartlegging

Det skal gjennomføres årlige kartlegginger av følgende:

- Lønn fordelt etter kjønn
- Ufrivillig deltid
- Likestilling mellom kjønn

## Dokumentasjon

Resultater fra kartleggingen legges fram for styret i forbindelse med HMS-rapportering, samt i en årlig redegjørelse som offentliggjøres på MiAs egne nettsider.

## Forventninger til arbeidet fremover

I det videre arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering vil vi fokusere spesielt på følgende:

- Se nærmere på årsaker til den store overvekten av kvinnelige ansatte, og vurdere tiltak for å tiltrekke oss flere mannlige søkere til stillinger hvor vi i dag har en stor overvekt av kvinnelige søkere.
- Se nærmere på årsaker til at vi ikke inkluderer et bredere mangfold ved ansettelse. Vurdere tiltak for å rekruttere flere ansatte med flerkulturell bakgrunn.
- Kartlegge lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på flere stillingsnivåer/grupper med mål om å avdekke evt. strukturelle/bakenforliggende årsaker til skjevheter som ikke kommer frem av denne redegjørelsen.