



BYMUSEET.

Aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP) rapport for Bymuseet i Bergen 2023

Aktivitets- og redegjøringsplikten (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.

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.





BYMUSEET

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalansen totalt

I Bymuseet er kjønnsfordelingen mellom kvinner og menn slik, Kvinner 60 % og menn 40 %.

Bransjegjennomsnittet er på 57 % kvinner for faste ansatte. Ref. *Kulturrådet. Statistikk for museum 2021.*

[Statistikk for museum 2021 - Publikasjoner - kulturradet.no](#)

Deltid

I 2023 jobbet 21 (24 %) av de faste ansatte i Bymuseet deltid. 67 % kvinner og 33 % menn.

Bymuseet jobber med å øke tallet på heltidsansatte og øke stillingsprosenten på de som allerede er ansatt i deltidsstillinger. Årsaken til at antallet på deltidsansatte har en økning siden forrige år skyldes at museumsverter har gått over fra midlertidig stilling til fast stilling og disse stillingene har en lavere stillingsprosent grunnet korte vakter og at flere har jobb ved siden av studiet.

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 2023 var det 18 midlertidige ansatte i Bymuseet. Flere av museumsvertene vil få tilbud om fast stilling i 2024 da stillingene ikke kan anses som midlertidige lenger.

I 2023 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: 13
- Menn: 5

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

- Kvinner: 26
- Menn: 13

Fødselspermisjon

I 2023 var det ingen ansatte som tok ut fødselspermisjon.



BYMUSEET.

Rekruttering

I løpet av 2023 rekrutterte Bymuseet i Bergen 39 nye sesongansatte og 6 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	62 %	38 %
Ansatte i fast stilling og vikariat	33 %	67 %
Ansatte sesong	67 %	33 %

Faste stillinger og vikariat:

- Fulltid: 5 stillinger
- Deltid: 1 stilling

Kjønnsfordeling:

- Kvinner: 24 %
- Menn: 76 %

Sesongstillinger:

- Fulltid: 0 stillinger
- Deltid: 39 stillinger

Kjønnsfordeling

- Kvinner: 67 %
- Menn: 33 %

Mangfold



BYMUSEET

I Bymuseet var det ansatte fra 8 nasjoner i 2023. Totalt var 14 % av de ansatte av utenlandsk opprinnelse. 33 % 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
33	30	39	17	0	0	14	7	28	17

Lønnsvekst		Sykefravær		Fravær grunnet barns sykdom		Videreutdanning	
		Totalt 5,7 %		Oppgitt i prosent av ansatte		Kurs og kompetanse - hevende tiltak	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
6,6 %	6,6 %	3,1 %	2,6 %	0,09 %	0,12 %	Ikke kartlagt i 2023	Ikke kartlagt i 2023

Lønnsforskjeller i organisasjonen

Vi har kartlagt lønnsforskjeller i organisasjonen. Den gjennomsnittlige lønnen for 100 % stilling for faste ansatte i museet var hhv. 586 440 for kvinner og 575 210 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 31.12.2023	50	34	60 %	84
Nivå/gruppe 1: Museumsverter, tilkallingsvakter og små stillinger (guide osv.)	12	5	71 %	17
Nivå/gruppe 2: håndverkere, driftspersonell, renhold	4	13	24 %	17
Nivå/gruppe 3a: formidling, forvaltning, rådgivere og konservatorer	13	10	57 %	23
Nivå/gruppe 3b: Administrasjon, marked	13	1	93 %	14
Nivå/gruppe 4: Ledere inkl. mellomledere (seksjonsledere)	8	5	62 %	13

	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	60 %	40 %		96,28 %	Ikke kartlagt i 2023	Ikke i bruk	Ikke kartlagt i 2023	
Nivå / gruppe 1	71 %	29%		101,53 %				
Nivå / gruppe 2	24 %	76 %		87,35 %				
Nivå / gruppe 3a	57 %	43 %		89,98 %				
Nivå / gruppe 3b	93 %	7 %		NA				
Nivå / gruppe 4	62 %	38 %		111,36 %				



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.

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 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.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Til tross for gode overordnede resultater i arbeidsmiljøundersøkelsen, er det enkelte individuelle spørsmål som kan indikere at det kan være risiko for diskriminering i organisasjonen. Delundersøkelsen om sosialt samspill har spørsmål om mobbing og trakassering. Ser vi nærmere på spørsmålene er følgende interessant med årets undersøkelse:

Spørsmålet om mobbing og trakassering har svært gode resultat, og også noe over benchmark (+0,3. 4,7 mot 4,4)

Selv om indeksen samlet sett scorer hele 10 prosentpoeng over benchmark, er det to spørsmål som skiller seg ut: Forstyrrende konflikter mellom arbeidskolleger og om man føler seg ille til mote eller nedfor på grunn av kritikk eller vanskeligheter på jobb. Førstnevnte spørsmål om konflikter tangerer benchmark,



BYMUSEET

mens sistnevnte som eneste spørsmål i indeksen ligger under benchmark -gjennomsnitt med 0,2 (3,7 mot 3,9).

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

Samtidig som tilbakemeldingene 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.

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.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Bymuseet vil fortsette arbeidet med arbeidsmiljøundersøkelser i de kommende årene, for å følge utviklingen over tid. Slik vil man også kunne identifisere nærmere tilsvarende utfordringer i bedriften, samt måle resultatene av målrettet arbeid for å redusere eventuell diskriminering og hindre for likestilling.

Et resultat av den siste undersøkelsen er at administrasjonen skal vurdere i 2024 å gå til anskaffelse av eget digitalt verktøy for å gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser og medarbeidersamtaler i fremtiden. Dette for å kunne spisse tilpassede spørsmål for ytterligere kartlegging av risiko og årsaker til diskriminering og hindre for likestilling.



Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak Hva viste undersøkelsen av diskriminerings-risikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskriminerings-grunnlag?	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 manns- dominererte stillinger oppfordres kvinner til å søke.	Mål om at kjønnsbalansen skal bli enda bedre.	Avdelingsledere, personalansvarlig og andre som rekrutterer.	Kontinuerlig	Kartleggingen viser at det er noe ubalanse mellom kjønn ved ansettelse. Det er ansatt flere menn enn kvinner i faste stillinger og vikariat. Det er fortsatt en overvekt av kvinner ansatt i Bymuseet.
Lønns- og arbeidsvilkår	Kartlegge lønnsforskjeller 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.	Målet er at ulikhetene jevnes ut for ansatte med samme kvalifikasjoner.	Administrasjon og tillitsvalgte.	Kontinuerlig	Gruppenndelingen av ansatte viser at det er noe lønnsforskjell mellom kvinner og menn i gruppene. Aggregert sett er det liten forskjell mellom kjønnene.
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)	Enkeltspørsmål i arbeidsmiljøundersøkelse 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 i 2024 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.	Administrasjon	Påbegynt	

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