

# Likestillingsredegjørelse 2025

## 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, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.



## Del 1: Tilstand for kjønns- og alderslikestilling

### Kjønnsbalanse

Kjønnsbalansen beregnet for januar–desember 2025

	Totalt	Kvinner	Menn
Alle ansatte	252	179 (71 %)	73 (29 %)
Fast ansatte	107	66 (62 %)	41 (38 %)
Midlertidig ansatte	18	14 (78 %)	4 (22 %)
Sesongansatte	127	99 (78 %)	28 (22 %)

Det er en vesentlig større andel kvinner enn menn i MiA. Dette gjelder både faste ansatte, midlertidig ansatte og sesongansatte, dog bidrar sesongansatte særlig 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 fire kvinner og fire menn, og ledergruppen består av tre kvinner og fem menn.

## Deltid

Deltid beregnet for perioden januar–desember 2025, ikke inkludert sesongansatte:

	Totalt	Kvinner	Menn
Alle deltidsansatte	30	20 (67 %)	10 (33 %)
Deltid 50 % og over	23	13 (57 %)	10 (43 %)
Deltid under 50 %	7	7 (100 %)	0 (0 %)

Bruk av deltidstillinger iht. arbeidsmiljøloven §14-1a er drøftet med de tillitsvalgte i 2025. 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
Antall uker i 2025	63	12 (19 %)	51 (81 %)

Av de få ansatte som har hatt foreldrepermisjon i 2025, har menn tatt ut langt flere uker permisjon enn kvinner.

## Gjennomsnittslønn – fast ansatte

Gjennomsnittslønn for fast ansatte pr 31.12.25, ikke inkludert lærlinger og ansatte på arbeidsmarkedstiltak:

	Totalt	Kvinner	Menn
Avtalt årslønn	638 106	638 293	637 800

Blant de fast ansatte er kvinners og menns gjennomsnittlige lønn tilnærmet lik.

## Gjennomsnittslønn – midlertidig ansatte

Gjennomsnittslønn for midlertidig ansatte pr 31.12.25:

	Totalt	Kvinner	Menn
Avtalt årslønn	550 775	555 495	528 750

Blant de midlertidig ansatte er kvinners andel av menns lønn 105,6 %.

## Gjennomsnittslønn – sesongansatte

Gjennomsnittslønn for sesongansatte pr 31.12.25:

	Totalt	Kvinner	Menn
Avtalt årslønn	425 257	424 157	429 146

Blant de sesongansatte er kvinners andel av menns lønn 98,8 %.

## Alder

Aldersfordeling i 2025, ikke inkludert sesongansatte:

	Totalt	Kvinner	Menn
Alle ansatte	125	80 (64 %)	45 (36 %)
Ansatte under 55 år	97	61 (63 %)	36 (37 %)
Ansatte 55 år og eldre	28	19 (68 %)	9 (32 %)

Totalt er 28 % av faste og midlertidige ansatte i MiA 55 år eller eldre. I løpet av 2026 vil det utarbeides en seniorpolitikk i MiA, som blant vil inkludere tiltak for at ansatte skal stå lenger i stilling.

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

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

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i MiAs strategier, verktøy og retningslinjer.
- I 2022 utarbeidet vi nye retningslinjer for vårt likestillings- og antidiskrimineringsarbeid. Denne ble revidert i 2025.
- I 2025 utarbeidet vi en prosedyre for konflikthåndtering.
- 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 system for lønnsdannelse og lønnsutvikling (lønnssystem) er utarbeidet av arbeidsgiver og tillitsvalgte i fellesskap. Lønnsforhandlinger skjer etter tariffens bestemmelser, og lønnsøkning gis etter fastsatte kriterier i lønnssystemet.

### 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 stønad dager 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 (dette dokumentet) 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:

- Utarbeide prosedyre for seniorpolitikk.
- 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.