

Likestillingsredegjørelse 2024

Anno skal være en attraktiv arbeidsgiver med godt arbeidsmiljø for alle ansatte. Dette er nedfelt i «Strategisk Plan 2022-2024», i lønnspolitiske retningslinjer og personalreglement. Anno arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å bidra til likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Likestillings- og mangfoldsperspektivet er fagfeltet det arbeides spesielt med i enkelte av Annos avdelinger og kompetanseoverføring til hele virksomheten ble etablert ved publikasjonen Museumsverktøy 2.0 - «Håndbok for god kjønnsrepresentasjon i museumsfaglige praksis. Erfaringene fra arbeidet med publikasjonen og prosessen knyttet til prosjektet tas med inn i arbeidet med ny strategiplan 2024.

Medarbeiderundersøkelsen «Talerøret» fra 2023 der ett av områdene var knyttet til Mangfold, likestilling og inkludering. Ett utsagn var «I Anno er det like muligheter for alle (uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, seksuell legning, religiøs tilhørighet, fysiske utfordringer e.l)». Dette oppnådde høy score fra våre medarbeidere. Vi har foreløpig ingen nyere medarbeiderundersøkelse.

Tabelloppsettet viser den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling for ansatte i Anno museum. Dette inkluderer lønnskartlegging rundt kjønnsforskjeller for regnskapsåret 2024. På noen av tabellene er også tall for 2022 med. Det er gjennomført lønnskartlegging på overordnet nivå. Anno museum følger overenskomst for Museer og andre kulturinstitusjoner framforhandlet av Virke og arbeidstakerorganisasjonene sentralt. Dette tariffområdet er tilnærmet lik statens avlønning og personalretningslinjer.

Anno benytter et stort antall sesongansatte til avvikling av sommer- og arrangementsavvikling. Av 128 helårsansatte har Anno 19 ansatte på deltid. Anno søker å ivareta de forskjellige livsfasene våre medarbeider til enhver tid gjennomgår i yrkeslivet. Annos avdelinger blir aktivt brukt av arbeidstilretteleggingsbedrifter der målet for arbeidstakerne er å utprøve arbeidsevne og tilbakekomst til arbeidslivet. Vi tilrettelegger for personer med funksjonsnedsetting, og samarbeider godt med NAV og bedriftshelsetjenesten i dette arbeidet. Valgkomiteen i Anno har retningslinjer som klargjør at kvinneandelen i Annos styre og valgkomite skal ivaretas. Universell utforming kan være en utfordring ved Annos bygg og anlegg. Vi arbeider for å utbedre og begrense fysiske hinder. Der ikke det er mulig legges forholdene til rette ved behov eller andre tilpasninger foretas.

Likestillingsredegjørelse for Anno museum AS - 2024

Kjønnsbalanse	2023			2024		
	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
Alle ansatte	330	177	153	348	181	167
Sesongansatte	207	111	96	220	102	118
Ledergruppa	11	3	8	11	4	7
Styret	8	5	3	8	4	4

Gjennomsnittslønn	2022	2023	2024	Kvinnerns andel av menns lønn i %
Alle	545 690	608 121	638 057	
Kvinner	535 961	580 688	634 623	
Menn	557 542	611 033	640 059	
				99 %

Gjennomsnittslønn u/ ledergruppe		2023	2024	Kvinnerns andel av menns lønn i %
Alle		564 248	566 325	
Kvinner		565 642	569 642	
Menn		562 456	565 023	
				101 %

Gjennomsnittsalder	2022	2023	2024
Alle	49,08	49,61	48,65
Kvinner	46,13	48,42	47,66
Menn	52,02	50,81	49,65

Sykefravær	2022	2023	2024
Alle	7,20 %	6,6 %	6,0 %
Kvinner	9,60 %	9,1 %	10,3 %
Menn	4,80 %	4,0 %	1,8 %

Deltid	2023			2024		
	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
Deltid	30	18	12	24	15	9
Deltid over 50%	24	15	9	18	13	5
Deltid =< 50%	6	3	3	6	2	4
Ufrivillig deltid, øke stilling (av 11)				6	3	3

Foreldrepermisjon uttak	2023			2024		
	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
Antall uker	91	91	0	17	2	15