

Vedlegg 2 Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven

		Kjønnsbalanse			Gj.snittlig månedslønn	
		Menn %	Kvinner %	Totalt (N)	Menn %	Kvinner %
Totalt i virksomheten	31.12.2022	40 %	60 %	137	99 %	100 %
Toppleddelse (avdelingsledere, direktører)	31.12.2022	17 %	83 %	6	93 %	100 %
Mellomledelse (seksjonsledere)	31.12.2022	36 %	64 %	11	100 %	98 %
Høyere lønnede rådgivere (seniorrådg., spesialrådg., fagdir. og tilsvarende)	31.12.2022	45 %	55 %	106	100 %	99 %
Saksbehandlere (rådgiver, førstekonsulent og tilsvarende)	31.12.2022:	21 %	79 %	14	100 %	99 %
Kontorstillinger (konsulent, sekretær og tilsvarende)	31.12.2022	0 %	0 %	0	0 %	0 %

Deltid		Midlertidig ansatte		Legemeldt sykefravær		Andel foreldreperm.	
Menn %	Kvinner %	Menn %	Kvinner %	Menn %	Kvinner %	Menn %	Kvinner %
1,5 %	2,2 %	3,6 %	8,8 %	1,7 %	3,5 %	0,0 %	100,0 %

Rapportering på aktivitets- og redegjørelsesplikt i likestillings- og diskrimineringsloven

1. Kommentarer og vurderinger til rapporteringsskjema

a) Lønnsforskjeller kvinner/menn totalt i virksomheten

I 2022 tjener menn 99 prosent av kvinners lønn hos Riksantikvaren. I 2021 var den prosentvise fordelingen for menn 95 prosent.

Innenfor kategorien toppleddelse er det 17 prosent menn og 83 prosent kvinner i 2022. Gjennomsnittlig månedslønn for menn er 93 prosent av gjennomsnittlig månedslønn for kvinner. Tilsvarende tall for 2021 for menn var 91 prosent. Endringen skyldes at ledergruppen er redusert med en ansatt i 2022, som gikk av med AFP.

Innenfor kategorien mellomledere er det 36 prosent menn og 64 prosent kvinner i 2022. Gjennomsnittlig månedslønn for kvinner på mellomledernivå er 98 prosent av gjennomsnittlig månedslønn for menn. I 2021 var fordelingen 30 prosent for menn og 70 prosent for kvinner. Gjennomsnittlig månedslønn for kvinner var 99 prosent av gjennomsnittlig månedslønn for menn. Endringen skyldes nyrekruttering av økonomi- og virksomhetssjef i 2022.

For høyere lønnede rådgivere (prosjektledere, fagdirektører og seniorrådgivere) i 2022 er den gjennomsnittlige månedslønn for kvinner 99 prosent av den gjennomsnittlige månedslønn for menn. I 2021 var den prosentvise fordelingen lik mellom kvinner og menn.

For saksbehandlere (rådgivere og førstekonsulenter) er gjennomsnittlig månedslønn for kvinner på 99 prosent av den gjennomsnittlige månedslønn for menn. Tilsvarende tall for 2021 var 98 prosent.

b) Kjønnssammensetning

Fra 2020 har prosentandel menn økt, og i 2022 har vi 40 prosent menn. Tilsvarende tall i 2021 var 38 prosent. På mellomledernivå er kjønnsfordelingen i 2022 på 36 prosent menn og 64 prosent kvinner. Tilsvarende tall for 2021 var 30 prosent menn og 70 prosent kvinner. Når det gjelder høyere lønnede rådgivere har det vært en økning i antall menn til 45 prosent i 2022. Tallet for 2021 var 41 prosent. For lavere saksbehandlere er det en nedgang på menn fra 31 prosent i 2021 til 21 prosent i 2022. Det er ingen ansatte på lavere kontorstillinger i 2022.

c) Deltid

Det var fem ansatte som hadde deltidsstillinger i 2022, en mann og fire kvinner. Dette utgjør 1,5 prosent av menn og 2,2 prosent av kvinner. Av disse var en midlertidig ansatt. Av de fast ansatte var det tre på delvis AFP og en med uføregrad. Den midlertidig ansatte har redusert stilling etter eget ønske. I 2021 var det deltidsstillinger hos Riksantikvaren på henholdsvis 1,9 prosent for menn og 3,4 prosent for kvinner.

d) Midlertidig ansatte

I 2022 var 8,8 prosent av de kvinnelige ansatte midlertidig engasjert. Tilsvarende tall for 2021 var på 14 prosent. Av de mannlige ansatte var 3,6 prosent midlertidig engasjert i 2022. I 2021 var dette tallet 5,7 prosent.

e) Legemeldt sykefravær i 2021

Legemeldt sykefravær for kvinner var i 2022 på 3,5 prosent. Sammenlignet med 2021 er det en økning på 1,4 prosentpoeng. Legemeldt sykefravær for menn var i 2022 på 1,7 prosent. Tilsvarende tall for 2021 var på 3,2 prosent, en nedgang på 1,5 prosentpoeng fra 2021.

f) Foreldrepermisjon

I 2022 var det 100 prosent kvinner som tok ut foreldrepermisjon hos Riksantikvaren. I 2021 var denne fordelingen lik mellom menn og kvinner.

2. Aktiviteter hos Riksantikvaren for å fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, religion med videre.

a) Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne

Som tidligere år iverksetter vi tilrettelegging for ansatte etter behov og som en del av sykefraværsoppfølgingen. På grunn av pandemien var alle på hjemmekontor i januar 2022. Da vi kom tilbake på kontoret ble det inngått en midlertidig ordning for hjemmekontor med 3+2 dager, dvs. 3 dager på kontoret (mandag-onsdag) og mulighet for hjemmekontor torsdag og fredag. Det ble utarbeidet en tilleggsavtale om arbeid fra hjemmekontor for de som ønsket å benytte seg av ordningen. Vi har ordninger hvor ansatte kan kjøpe inn kontorutstyr til hjemmekontor og få dekket kostnader for dette.

b) Rekruttering av kandidater med ikke-vestlig bakgrunn (etnisitet)

Riksantikvaren har rutine for å gjennomgå søkerlister med sikte på å vurdere kandidater med ikke-vestlig bakgrunn til eventuelt intervju dersom vedkommende er kvalifisert. Gjennom rekrutteringssystemet Webcruiter som Riksantikvaren benytter, kan søkeren selv varsle om ikke-vestlig bakgrunn.

Til de 16 stillingene som ble kunngjort hos Riksantikvaren i 2022 var det 34 kandidater som hadde krysset av for ikke-vestlig bakgrunn. Av disse ble 12 innkalt til intervju og en ble ansatt i et vikariat.

c) Tilrettelegging for kulturelle/religiøse minoriteter

Riksantikvaren tilrettelegger for at ansatte med minoritetsbakgrunn kan få fri til kulturelle og religiøse høytidsdager i henhold til bestemmelsene i Statens personalhåndbok.

d) Tilrettelegging ved graviditet, foreldrefravær og omsorgsoppgaver

Tilrettelegging gjøres fortløpende og ved behov. Vi har fokus på fleksible løsninger med blant annet mulighet for arbeid hjemmefra, fysioterapi, tilpasning av arbeidsoppgaver med mer. Behovet vurderes i samarbeid mellom den ansatte, leder og HR.

e) Seniorpolitikk

Avgangsalder hos Riksantikvaren var i 2022 den samme som for 2021 på 66 år. Riksantikvaren arrangerer årlige pensjonsseminar for alle ansatte med Statens Pensjonskasse: Ett kurs for de som er født i 1962 og tidligere og ett for som er født fra 1963 og senere. På kursene får ansatte informasjon om pensjonsordningen i staten og tilbys individuell rådgivning og pensjonsberegning.

3. Utvidet aktivitets- og redegjøringsplikt i Likestillings- og diskrimineringsloven

Overordnet rapportering på likestilling- og diskrimineringsområdet

Det foretas en årlig rapportering på likestillings- og diskrimineringsområdet i tillegg til andre områder på HR hos Riksantikvaren. Disse rapportene blir behandlet i ledelsen hos Riksantikvaren.

Riksantikvaren har en egen handlingsplan for likestillingsarbeidet. Arbeidet med en slik handlingsplan ble startet i 2021 og fullført i 2022. Handlingsplanen for oppfølging av likestillingsarbeidet og den utvidede aktivitets- og redegjøringsplikten ble utarbeidet i samarbeid med AMU for å følge opp plikten.

a) Ufrivillig deltid

Ufrivillig deltid blir kartlagt ved en gjennomgang av type deltid. Hvis det er kartlagt tilfeller av deltid som ikke innebærer AFP eller uføregrad, blir det sendt ut en egen spørreundersøkelse til dem det gjelder for å kartlegge om deltidsstillingen er ufrivillig. Riksantikvaren har ingen tilfeller av ufrivillig deltid i 2022. Ufrivillig deltid blir fulgt opp løpende av HR.

b) Kjønnbasert vold

Kjønnbasert vold blir fulgt opp gjennom vernetjenestens arbeid og av HR. Riksantikvaren følger sine ordinære rutiner ved eventuelle personal- og varslingsaker.

c) Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering

Riksantikvaren planlegger å legge til tema som mobbing, trakassering og inkludering i medarbeiderundersøkelsen for 2023. Vi har også lagt til rette slik at rutiner og informasjon om varsling, om hvordan melde avvik, om vernetjenesten, og om HMS-arbeidet hos Riksantikvaren og hos AMU, er enkelt å finne på vårt intranett.

4. Likestillingseffekter av Covid-19-pandemien

De tiltak Riksantikvaren har iverksatt under Covid-19-pandemien har ikke påvirket likestillingssituasjonen i direktoratet. Tiltak som har vært iverksatt har blitt tilbudt ansatte som har hatt behov, uavhengig av kjønn. Det har blitt informert om alle tiltak i felles informasjon til samtlige ansatte.