



Vedlegg 1:

Rapportering på aktivitets- og redegjørelsesplikt i likestillings- og diskrimineringsloven

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

Lønnsforskjeller kvinner/menn totalt i virksomheten

I 2024 tjente kvinner 102 pst. av menns lønn hos Riksantikvaren.

Innenfor kategorien ledelse var det 19 pst. menn og 81 pst. kvinner. Gjennomsnittlig årslønn for menn var 1 123 951 kr mens gjennomsnittlig årslønn for kvinner 1 120 679 kr. Tilsvarende tall for 2023 var 1 017 148 kr for menn og 1 070 224 kr for kvinner.

For høyere lønnede rådgivere (seniorrådgiver, fagdirektør, prosjektleder og driftsleder) er den gjennomsnittlige årslønnen for kvinner 99 pst. av den gjennomsnittlige månedslønnen for menn.

Kjønssammensetning

Fra 2023 har prosentandelen menn gått noe opp, og i 2024 har vi 40 pst. menn ansatt. Tilsvarende tall i 2023 var 39 pst. På mellomledernivå er kjønnsfordelingen i 2024 på 42 pst. menn og 58 pst. kvinner. Tilsvarende tall for 2023 var 36 pst. menn og 64 pst. kvinner. Når det gjelder høyere lønnede rådgivere, har det vært en liten økning i antall menn til 44 pst. i 2024. Tallet for 2023 var 41 pst. For saksbehandlere i lavere stillinger og lavere kontorstillinger er det en liten økning fra 15 pst. menn i 2023 til 16 pst. i 2024.

Deltid

Det var 6 pst. menn og 6 pst. kvinner i deltidsstillinger i 2024. I 2023 var tallet på henholdsvis 7 pst. for menn og 7 pst. for kvinner.

Midlertidig ansatte

I 2024 var 17 pst. av de kvinnelige ansatte midlertidig engasjert. Tilsvarende tall for 2023 var 20 pst. Av de mannlige ansatte var 12 pst. midlertidig engasjert i 2024, det samme som i 2023.

Legemeldt sykefravær i 2024

Legemeldt sykefravær for kvinner var i 2024 på 4,4 pst. Legemeldt sykefravær for menn var i 2024 på 3,8 pst.

Foreldrepermisjon

I 2024 avviklet kvinner i gjennomsnitt 9,9 uker. Menn avviklet i gjennomsnitt 3,4 uker.

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

Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne

Vi tilrettelegger for ansatte etter behov og som en del av sykefraværsoppfølgingen. Riksantikvaren har 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 er 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.

Rekruttering av kandidater med ikke-vestlig bakgrunn (etnisitet)

Riksantikvaren jobber for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad og oppfordrer alle kvalifiserte kandidater som oppfyller kravene til positiv særbehandling om å krysse av for dette når de søker på stillinger hos oss. Riksantikvaren har også 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 26 rekrutteringene som ble gjennomført hos Riksantikvaren i 2024 var det 85 kandidater som krysset av for ikke-vestlig bakgrunn. Av disse ble 28 funnet kvalifisert og innkalt til intervju til 23 av de utlyste stillingene. Ingen av de med ikke-vestlig bakgrunn ble ansatt i noen av stillingene.

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.

Tilrettelegging ved graviditet, foreldrefravær og omsorgsoppgaver

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

Seniorpolitikk

Avgangsalder hos Riksantikvaren var i 2024 67 år, mot 66 år i 2023. Riksantikvaren arrangerer årlige pensjonsseminar for alle ansatte med Statens Pensjonskasse: Ett kurs for de som er født i 1962 og tidligere og ett for de som er født fra 1963 og senere. På kursene får ansatte informasjon om pensjonsordningen i staten og tilbys individuell rådgivning og pensjonsberegning.

Overordnet rapportering på likestilling- og diskrimineringsområdet

Riksantikvarens ledergruppe behandler årlig status på likestillings- og diskrimineringsområdet.

Samarbeid med de ansattes representanter

Riksantikvaren har en egen handlingsplan for likestillingsarbeidet og den utvidede aktivitets-

og redegjørelsesplikten (2022). Handlingsplanen ble utarbeidet i samarbeid med AMU. Handlingsplanen ble også gjennomgått på nytt i et fellesmøte med IDF og AMU i mai 2024. Forslag til revidert og utvidet handlingsplan vil bli gjennomgått i et fellesmøte med IDF og AMU i 2025.

Risiko, hindre, årsaker og tiltak

Riksantikvaren følger opp hindre og setter inn tiltak gjennom sitt arbeid med HMS-plan og handlingsplanen for ARP som gjennomgås jevnlig i AMU og IDF. Allikevel ser vi at måten vi jobber med risiko, hindre, årsaker og tiltak kan forbedres. I 2025 er det derfor et mål å utføre en risikovurdering, der vi på nytt vurderer ulike risikoer, hindre og nødvendige tiltak.

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, avklarer HR direkte med medarbeider om deltidsprosenten er frivillig eller ufrivillig. Riksantikvaren er ikke kjent med noen tilfeller av ufrivillig deltid i 2024.

Kjønnsbasert vold

Eventuelle tilfeller av kjønnsbasert vold, eks. seksuell trakassering, blir fulgt opp gjennom vernetjenestens arbeid og av HR. Riksantikvaren følger sine ordinære rutiner ved eventuelle personal- og varslingssaker.

Sammensatt diskriminering

Vi vurderer den enkelte kandidat på et objektivt grunnlag knyttet til kompetanse og erfaring.

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering

Riksantikvaren hadde tema som mobbing, trakassering, inkludering og medarbeiderskap i medarbeiderundersøkelsen for 2023. Det planlegges for at ny medarbeiderundersøkelse skal gjennomføres i 2025, der de samme temaene skal inkluderes. 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 og i våre digitale håndbøker.

Riksantikvaren markerte Pride i 2024

Tema ble løftet i et felles møte med IDF og AMU i februar 2024. Pride ble markert med blant annet informasjon i allmøte og på intranettet, og ved sosiale tiltak. Ved å markere Pride tar Riksantikvaren et tydelig standpunkt for likestilling og mangfold. Det er et signal om at alle skal føle seg velkomne og inkludert, uavhengig av seksuell orientering og kjønnsidentitet. Dette er viktig for å skape et arbeidsmiljø der alle kan være seg selv og bidra til fellesskapet. Ved å delta i Pride viser Riksantikvaren at vi anerkjenner kulturmiljøenes betydning og ønsker å inkludere alle.

Resultat av arbeidet med likestilling og diskriminering

Riksantikvaren har jobbet mye med medarbeiderskap og inkludering de siste årene. Vi har jevnlig møter med ansattes representanter og god dialog med vernetjenesten. Vi har også

fått gode tilbakemeldinger fra de ansatte etter gjennomføringen av medarbeiderskapsprogrammet. Det at flytteprosjektet ble løftet som et av temaene i medarbeiderskapsprogrammet ble godt mottatt av de ansatte og de ansattes representanter. Vi har vektlagt i forbindelse med flytting til nye kontorlokaler å følge opp ansatte med behov for tilrettelegging.

Planer og forventninger for videre arbeid og tiltak

Det planlegges å forsterke arbeidet med ARP i 2025. Det er blant annet planlagt at HR skal kurses ytterligere i likestilling og arbeid med mangfold. Arbeidet med risikoanalyse vil synliggjøres tydeligere i neste års rapport. Det vil i 2025 utarbeides ny HMS-plan for 2025-2026. I tillegg vil også handlingsplanen for ARP utvides og bli vurdert på nytt og tatt opp i felles møte med de ansattes representanter.