

Plan for likestilling og mangfold 2023 – 2028 VARANGER MUSEUM IKS

Dokumentstatus: Arbeidsutkast

Hvem og hva er omfattet av planen	Mål / delmål	Måltall likestilling	Handling / tiltak	Ansvar	Sjekkpunkt
Styret	Styret består av 7 representanter; 2 fra hver eierkommune og én ansatterepresentant. Alle representantene har personlig vara. Det er et mål å opprettholde kjønnsbalanse i styret.	40/60	Eierkommunene følger retningslinjer for kjønnsbalanse ved valg av styremedlemmer (og vara). De skal ha én av hvert kjønn hva gjelder styremedlemmer og vara. Varanger museum legger til rette for kjønnsbalanse ved valg av styremedlemmer (og vara).	Eierkommunene, direktør	Ved valg av nye styre- og varamedlemmer.
Ledelse	Ledergruppa består av 4 personer. Det er et mål på sikt å oppnå bedre kjønnsbalanse i ledergruppa.	40/60	Hensynet til kjønnsbalanse tas med som ett av kriteriene ved ansettelse av ledere.	Direktør og styret	Ved ansettelse av ledere.
Ansatte	Det er et mål å oppnå kjønnsbalanse og mangfold i hele organisasjonen.	40/60	Hensynet til kjønnsbalanse og mangfold tas med ved utvikling av strategi- og handlingsplaner.	Direktør	
Rekruttering	Det skal være fokus på kjønnsbalanse og mangfold ved rekruttering.	40/60	Kjønnsbalanse og mangfold skal være et kriterie ved rekruttering. Det betyr at man skal søke å oppnå kjønnsbalanse samt styrke mangfoldet ved virksomheten; også sett avdelingsvis. Man kan, dersom det er aktuelt, formulere teksten slik at det underrepresenterte kjønn oppfordres til å søke. Ved utlysning av faste stillinger skal man aktivt arbeide for å identifisere kvalifiserte kandidater av begge kjønn og kandidater som kan styrke mangfoldet. Ledelse og ansettelsesutvalg må ta stilling til kjønnsbalanse og mangfold i innstilling til tilsetting.	Direktør, avdelingsledere, ansettelsesutvalg	Ved rekruttering og ansettelser.
Karriereutvikling	Det er et mål at alle kjenner seg ivaretatt og lyttet til i sin karriereutvikling.		Dersom det er behov for tilrettelegging for karriereutvikling, skal dette håndteres individuelt; for eksempel med hensyn til funksjonsnedsettelse eller sosiale, kulturelle og språklige utfordringer.	Direktør og avdelingsledere	Medarbeidersamtaler
Lønn	Lønn fastsettes i tråd med Varanger museums lønnspolitikk og de gjeldende tariffavtalene. Det skal ikke gjøres ulikheter i forhold til kjønn, etnisk opphav eller lignende.		Lønnspolitikken skal håndteres likt uavhengig av kjønn, etnisk opphav eller annet. Det skal kun tas hensyn til utdanning, evt ansiennitet og relevant erfaring samt kriterier som er i tråd med vedtatt lønnspolitikk. Ved lønnsforhandlinger skal man være bevisst på at man ikke gjør forskjell med bakgrunn i kjønn, etnisk opphav etc.	Direktør, avdelingsledere og forhandlingspart	Ansettelser og lønnsforhandlinger
Inkluderende arbeidsmiljø	Det skal ved alle faglige og sosiale aktiviteter være fokus på inkludering. Alle skal kjenne seg inkludert og trygge i sosiale og faglige sammenhenger.			Alle tilsatte	Arrangementer, medarbeiderundersøkelser
Tiltak mot trakassering	Det er en forventning at alle ansatte og våre samarbeidparter opptrer respektfullt og er hensynfulle i møte med hverandre. Trakassering, uansett grad eller form, skal ikke forekomme.		Varslingsrutiner skal være kjent for alle ansatte, og det skal være et fungerende system for mottak av varsler.	Direktør, ledergruppa, verneombud, administrasjonsleder	
Arbeidstrening og inkludering i arbeidslivet	Varanger museum skal i den grad vi har kapasitet tilby arbeidstrening for personer som har ulike utfordringer med å komme inn i, eller tilbake til, arbeidslivet.		Samarbeide med NAV, Flyktningetjenesten, Kriminalomsorgen etc om å tilby arbeidstrening eller -praksis for personer som trenger det. Det betinger at vi har kapasitet, relevante oppgaver og at det er personer som egner seg for oppgavene.	Direktør, avdelingsledere	Ved forespørslor