

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold, Verdensarvsenter for bergkunst - Alta Museum IKS 2026-2029

Vedtatt av styret 19. februar 2026

| Hvem og hva er omfattet av planen | Mål/delmål | Måltall | Handling/tiltak | Ansvar | Sjekkpunkt |
|--|--|---------------|---|---|--|
| Styret | Det er fire faste styremedlemmer og to varamedlemmer som velges av representantskapet. Ett styremedlem med varamedlem velges av og blant de ansatte. Det er et mål å kjønnsbalanse i styret. | 40/60 | Representantskapet følger målsetningen ved valg av styremedlemmer og varamedlemmer. Valgstyret legger til rette for kjønnsbalanse ved interne valg. | Representantskapet og valgstyret for ansattevalg. | Ved valg av nye styre- og varamedlemmer. |
| Ledelse | Ledergruppa består av 6 personer. Det er et mål å opprettholde kjønnsbalanse i ledergruppa. | 40/60 | Hensynet til kjønnsbalanse tas med som et 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 | Årlig revidering av handlingsplaner |
| Rekruttering | Det skal være fokus på kjønnsbalanse og mangfold ved rekruttering. | 40/60 | Kjønnsbalanse og mangfold skal være et av kriteriene ved rekruttering. Det betyr at man skal søke å oppnå kjønnsbalanse samt styrke mangfoldet ved virksomheten. Det tilstrebes kjønnsbalanse og mangfold i den aktuelle avdelingen utlysninga gjelder for. 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 kandidater av begge kjønn og kandidater som kan styrke mangfoldet. Ledelse og tilsettingsutvalg må ta stilling til kjønnsbalanse og mangfold i innstilling til tilsetting. Aktuell annonsetekst: Alta museum arbeider systematisk for å sikre likeverd, mangfold og god kjønnsbalanse. | Direktør, seksjonsledere og tilsettingsutvalg. | Ved rekruttering og ansettelser. |
| Karriereutvikling | Det er et mål at alle kjenner seg ivaretatt, imøtekommet og lyttet til i sin karriereutvikling. | | Dersom det er behov for tilrettelegging for karriereutvikling, skal dette håndteres individuelt, for eksempel med hensyn til funksjonsnedsettelse, sosiale, kulturelle og språklige utfordringer. | Direktør og seksjonsledere | Medarbeider-samtaler |
| Lønn | Lønn fastsettes i tråd med Alta museums lønnspolitikk og de gjeldende tariffavtalene. Det skal ikke gjøres ulikheter i forhold til kjønn, etnisk opphav eller lignende. | 100 % | 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, seksjonsledere og forhandlingsparter | Ansettelser og lønnsforhandlinger |
| Inkluderende arbeidsmiljø | Det skal ved alle faglige og sosiale aktiviteter være fokus på inkludering. Aktiviteter skal være slik at de kan tilrettelegges for alle, både psykisk, fysisk og digitalt. Alle skal kjenne seg inkludert og trygge i alle sosiale sammenhenger, og alle faglige arrangementer i regi av Alta museum. | | Det skal lages en instruks for arrangementskomiteer om hvilke premisser som gjelder og hvilke rammer det skal jobbes innenfor. I instruksen skal det være et eget punkt om inkludering, herunder tilpasning for de som trenger det. Det skal sjekkes hvilke hensyn som må tas i forhold til fysiske aktiviteter, allergier etc ved arrangementer og måltider. | Alle tilsatte, HR-ansvarlig, personalkonsulent. | 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. | Nulltoleranse | Varslingsrutiner skal være kjent for alle ansatte, og det skal være et fungerende system for mottak av varsler. | Direktør, ledergrp, verneombud, HR-ansvarlig, personalkonsulent | |
| Arbeidstrening og inkludering i arbeidslivet | Alta 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 samt elever/studenter som ønsker erfaring fra arbeidslivet. | | Samarbeide med NAV, Flyktningetjenesten, Kriminalomsorgen, skoler/utdanningsinstitusjoner etc om å tilby arbeidstrening eller -praksis for personer som trenger det. | Direktør, personalkonsulent | Ved forespørsler |