

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold, Verdensarvsenter for bergkunst - Alta Museum IKS 2022-2025

Vedtatt av styret 10. november 2022

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 instruksene 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, medarbeider-undersøkelser
Tiltak mot trakasering	Det er en forventning at alle ansatte og våre samarbeidspartener opptrer respektfullt og er hensynsfulle i møte med hverandre. Trakasering, 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 varslar.	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