

Plan for likestilling og likebehandling

Bakgrunn og målsetting

Det er Museum Nords mål å ha et arbeidsmiljø som er attraktivt uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering eller alder. Likestilling skal praktiseres slik at det bidrar til at alle medarbeidere skal ha samme mulighet til arbeid og kompetanseutvikling som fremmer faglig og personlig utvikling. Museum Nord har tiltak for å sikre likestilling og hindre diskriminering ved rekruttering, ved tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne, ved tilrettelegging ved graviditet, foreldrefravær og andre omsorgsoppgaver, ved seniorpolitikk og ved lønnsforhold.

Ledere får opplæring av HR i arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Tiltak og retningslinjer følges jevnlig opp av HR i samarbeid med fagforeningene.

I sammensetning av prosjekter, herunder forskningsprosjekter vurderes også kjønnsbalansen og den ivaretas så langt det lar seg gjøre.

Museum Nord har generelt god kjønnsbalanse i de aller fleste stillingskategoriene og vi har medarbeidere fra flere nasjonaliteter i organisasjonen.

Lovverk, aktivitet og redegjøringsplikt

Forbud mot diskriminering i arbeidslivet er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven og i arbeidsmiljøloven. Museum Nord har gjennom denne loven plikt til å arbeide med, og redegjøre for, forebyggende arbeid med likestilling og ikke-diskriminering.

Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner og annet regelverk er også førende for vårt arbeid.

Tiltak for å sikre likestilling og mangfold

Museum Nord har et mål om å ha et arbeidsmiljø som sikrer at vi rekrutterer og beholder de beste medarbeiderne uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, religion, funksjonsevne, seksuell orientering og alder. Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i det interne regelverket til Museum Nord.

1. En klar holdning

Museum Nord har en klar holdning mot trakassering og diskriminering. Vi har en egen rutine for håndtering av mobbing, trakassering og andre konflikter på arbeidsplassen.

2. Rekruttering

- Museum Nord bruker mangfoldserklæring ved utlysning av ledige stillinger og vi legger vekt på å ha en bevisst holdning om å inkludere mennesker med redusert funksjonsnivå og evt. underrepresenterte kjønn. Stillingsannonser tilpasses for å rettes spesielt mot underrepresentert kjønn dersom det er behov for det.
- Ved innkalling til intervju vurderer vi kun om kandidaten er kvalifisert til stillinga, og vi sikrer likeverdig behandling i intervjuer ved at arbeidstakerorganisasjonene deltar
- Vedtak om ansettelse gjøres av et ansettelsesråd med representanter fra både ledelse og medarbeidere (fagforeninger).

3. Oppfølging og tilrettelegging

- For medarbeidere som har vært i foreldrepermisjon tilbyr Museum Nord tilrettelegging og oppfølging i tråd med Landsoverenskomstens bestemmelser, som for eksempel betalte ammepauser, ivaretagelse av lønnsutvikling på lik linje med andre medarbeidere og velferdspermisjon for tilsatte med utvidede omsorgsoppgaver.

4. Økt innsats og forsterket partssamarbeid

- Det er innført en forsterket aktivitets- og redegjøringsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven. Aktivitets- og redegjøringsplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt for likestilling og ikke-diskriminering. Museum Nord har valgt å bruke AMU som en ressursgruppe i dette arbeidet.

5. Økonomiske ressurser for arbeidet med likestilling og mangfold

- I Museum Nord har HR et særlig ansvar knyttet til å påse og følge opp at likestillings- og mangfoldsarbeidet er en integrert del av HR-arbeidet og rekrutteringsarbeidet især. Ressursbruk knyttet til GEP (Gender Equality Plan) er spesifisert og blir fulgt opp.

6. Organisering av datainnsamling og hvordan arbeidet skal kontrolleres

- I Museum Nord's årsrapport inngår en egen del med informasjon om bemanningsutvikling og personalforvaltning som inneholder data om likestilling.

Fordeling	Kvinner		Menn	
	Antall	Årsverk	Antall	Årsverk
Daglig leder			2	2,00
Faglig ansatte	160	43,26	113	28,30
Administrasjon	14	9,54	5	4,50
Teknisk ansatte	5	1,87	20	11,98
	179	54,67	140	46,78

Tabellen viser kjønnsbalansen i konsernet (Museum Nord og datterselskapet Lofotr Næringsdrift AS) pr. 31.12.2022.

7. Oppfølging

Likestilling og mangfold tas jevnlig opp som sak i AMU og rapporteres årlig til styret og rådet i forbindelse med årsrapporten. Planen skal revideres årlig.

HR jobber fortløpende med temaet likestilling og mangfold, gjennom opplæring, informasjon, kurs, rekruttering, lederopplæring med mer.

26. August 2022

Geir Are Johansen
Direktør

TRANSLATION

Gender Equality and Anti-Discrimination Plan

Background and objectives

It is Museum Nord's aim to have a working environment that is attractive regardless of gender, ethnicity, religion, ability, sexual orientation or age. Equality must be practiced so that it contributes to equal opportunities for all employees in regard to their work and competence, and that it promotes professional and personal development. Museum Nord has measures to ensure equality and prevent discrimination when recruiting, when working with people with reduced abilities, for people in pregnancy, parental leave and other care tasks, or in regard to pension and pay policy.

Managers will receive training from HR in the work for equality and against discrimination. Measures and guidelines are regularly followed up by HR in collaboration with the trade unions.

In the composition of projects, including research projects, the gender balance is assessed and balanced far as possible.

Museum Nord generally has a good gender balance in the majority of job categories, and we have employees from several nationalities in the organisation.

Legislation, activity and obligation to report

Prohibitions against discrimination in working life are regulated in the Equality and Discrimination Act and the Working Environment Act of Norway. Through this act, Museum Nord has an obligation to work with, and report on, preventive work with equality and non-discrimination. National agreements for museums and other cultural institutions and other regulations also guide our work.

Measures to ensure equality and diversity

Museum Nord has the goal of having a working environment that ensures that we recruit and retain the best employees regardless of gender, ethnic background, religion, functional ability, sexual orientation and age. The work with equality and diversity is anchored in the internal regulations of Museum Nord.

1. A clear attitude

Museum Nord takes a clear stance against harassment and discrimination. We have our own routine for handling bullying, harassment and other conflicts in the workplace.

2. Recruitment

- Museum Nord uses a diversity declaration when announcing job vacancies, in which we emphasise that we have a conscious attitude to include people with reduced abilities and possibly underrepresented genders. Job advertisements are adapted to target underrepresented genders in particular if there is a need for it.
- When calling for an interview, we assess whether the candidate is qualified for the position only, and we ensure equal treatment in interviews
- Decisions on employment are made by an employment council with representatives from both management and employees (trade unions).

3. Follow up

- For employees who have been on parental leave, Museum Nord offers facilitation and follow-up in line with the National Convention's provisions, such as paid breastfeeding breaks, safeguarding of salary development on an equal basis with other employees and welfare leave for employees with extended care duties.

4. Increased effort and strengthened cooperation between the parties

- A reinforced activity and reporting obligation has been introduced in the Equality and Discrimination Act, Norway. The activity and reporting obligation is a duty for all employers to work actively for equality and non-discrimination. Museum Nord has chosen to use AMU as a resource group in this work.

5. Financial resources for work with equality and diversity

- Museum Nord's HR department has a particular responsibility for ensuring and following up that equality and diversity work is an integral part of HR work and recruitment in particular. Resource use linked to GEP (Gender Equality Plan) is specified and is followed up.

6. Organisering av datainnsamling og hvordan arbeidet skal kontrolleres

- Museum Nord's annual report includes a separate section with information on staffing development and personnel management, which contains data on equality.

Distribution	Women		Men	
	Number	Fte	Number	Fte
Director			2	2,00
Professionals	160	43,26	113	28,30
Administration	14	9,54	5	4,50
Technical staff	5	1,87	20	11,98
	179	54,67	140	46,78

Tabellen viser kjønnsbalansen i konsernet (Museum Nord og datterselskapet Lofotr Næringsdrift AS) pr. 31.12.2022.

7. Follow-up

Equality and diversity is regularly raised as an issue in AMU and is reported annually to the board and council in connection with the annual report. The plan is revised annually.

HR works continuously with the topic of equality and diversity, through training, information, courses, recruitment, management training and more.

26. August 2022

Geir Are Johansen
Direktør