

Handlingsplan for likestilling og mangfold

1. Formål og omfang

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Denne planen skal sikre aktiv, målrettet og planmessig likestillings- og mangfoldarbeid i hele MUST sin virksomhet (organisasjon, formidling, samlingsforvaltning og forskning). Den gjelder fra vedtakstidspunktet, med årlig rapportering i likestillingsredegjørelsen, og hovedrevisjon hvert annet år.

2. Forankring i MUST sin strategi og verdier

Arbeidet skal være forankret i MUST sin personalpolitikk, strategi, planarbeid og kjerneverdier.

3. Rettslig grunnlag

Planen beskriver aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven (§§ 24–26) og museumssektorens forventninger til dokumentasjon av likestillingsarbeid.

4. Prinsipper

- Nulltoleranse for diskriminering og trakassering.
- Like muligheter i rekruttering, lønn og utvikling.
- Sørge for representativitet i publikumstilbud og samlinger

5. Overordnet mål (2026–2028)

- Et trygt, inkluderende arbeidsmiljø og tydelige lederlinjer.
- Kjønnsbalanse og mangfold i styre, ledelse, faglige råd og prosjektgrupper.
- Forutsigbare lønns- og arbeidsforhold i tråd med tariffavtale.
- Innhold og formidling som speiler samfunnets mangfold.

6. Innsatsområder og tiltak (hovedpunkter)

A. Rekruttering og representasjon

- Standardiserte, åpne utlysninger; kompetansebasert seleksjon; krav om 40–60 kjønnsbalanse i finalefelt/utvalg der det er mulig.

B. Lønn og karriere

- Årlig lønnskartlegging skjer ved lønnsoppgjør og redegjørelse om likestilling.
- Lønnsutvikling i tråd med tariffavtale.

C. Arbeidsmiljø og varsling

- Klare rutiner for forebygging og håndtering av mobbing/trakassering; regelmessige medarbeiderundersøkelser.

D. Universell utforming og tilgjengelighet

- Planmessig arbeid for fysisk/digital universell utforming og publikumsmedvirkning.

E. Faglig innhold, samlingsforvaltning og formidling

- Program, samlingsutvikling og utstillinger har bevissthet om å belyse underrepresenterte perspektiver gjennom bl.a. publikumsinvolvering og publikumsanalyser.

F. Forskning og kunnskapsproduksjon

- Prosjektportefølje med tema knyttet til mangfold og immateriell kulturarv.

G. Kompetanse

- Likestilling/inkludering og rettslige krav ivaretas av personale som jobber med HR i virksomheten, og jevnlig kompetanseoverføring til andre ledere. Lovpålagt HMS-kurs for ledere.

7. Ansvar og organisering

- Adm.direktør: overordnet ansvar og årlig redegjørelse.
- HR: gjennomføring, lønnskartlegging og oppfølging av rekrutteringsrutiner i samarbeid med ledergruppen.
- AMU/verneombud/tillitsvalgte: medvirkning, HMS-oppfølging.

8. Måling, rapportering og revisjon

- Årlig: status på kjønnsbalanse, lønn, rekruttering, arbeidsmiljø, representasjon; tiltak og effekt vurderes og publiseres i likestillingsredegjørelse.
- Annen hvert år: helhetlig revisjon av planen, samordnet med virksomhets- og HMS-arbeid.
- Årlig: Virksomheten rapporterer til stat, fylke og kommune.

30.november 2025

Godkjent av:



Siri Aavitsland

Adm.direktør