

# Handlingsplan for likestilling, mangfald og inkludering ved Vest-Telemark Museum 2023-2027

Vedteken på styremøte 07.06.2023

I tillegg til dei seks vedtekne strategiske målområda for Vest-Telemark Museum (vedtak representantskapsmøte 12.04.2023), har museet følgjande målformulering for korleis me skal arbeide:

## Resultatmål for korleis me skal arbeide på Vest-Telemark Museum

- Vest-Telemark Museum skal sørge for sikra og ordna arbeids- og lønsvilkår og legge til rette for fagleg og personleg utvikling.
- Me skal drive museet gjennom medverknad, tydelege mål og klare mandat.
- I vår arbeidsdag skal me vere opne, vise respekt og krydre med humor og glede.
- Me skal arbeide for å redusere vårt klimaavtrykk og arbeide aktivt for ei berekraftig drift.
- Vest-Telemark Museum er Miljøfyrtårn og skal leggje dette til grunn for vårt arbeid.

Denne handlingsplanen er ei vidare utdjuping av særleg dei tre fyrste punkta, med fokus på likestilling, mangfald og inkludering.

For at VTM skal nå sine mål og imøtekoma våre verdiar, må VTM utvikle eit trygt og inkluderande arbeidsmiljø. I dette ligg fremjing av mangfald og likestilling og hindring av diskriminering. Handlingsplanen for likestilling og inkludering er såleis eit viktig dokument for å nå våre målsetjingar. Handlingsplanen inneheld åtte hovudmål med tilhøyrande tiltak:

## Mål, status, tiltak og ansvar

### 1. Kjønnbalanse mellom dei tilsette

- a. VTM er ein liten organisasjon, men skal arbeide for å ha ein kjønnsmessig balanse i organisasjonen.

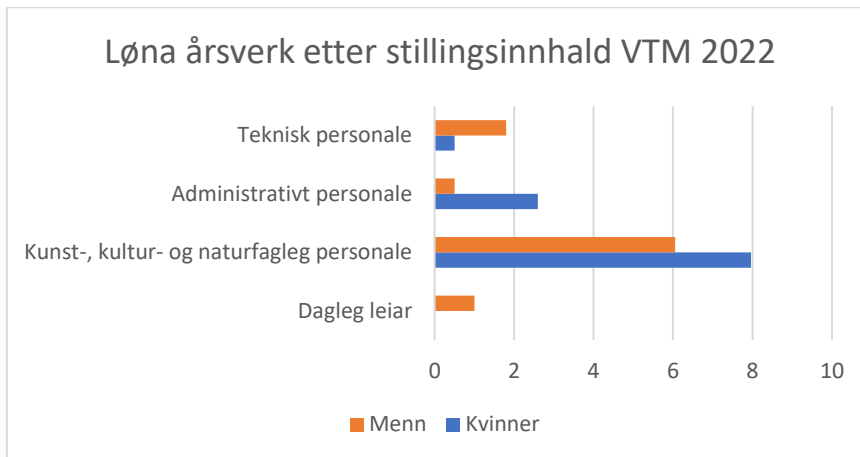
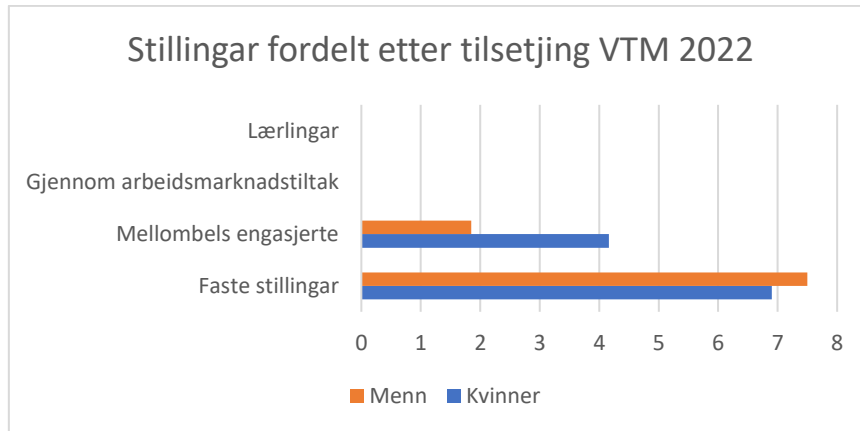
Status 2022:

- Det var ved årsskiftet 20,41 årsverk ved museet, derav 11,06 var kvinner (54,2%) og 9,35 var menn (48,8%).<sup>1</sup>
- Av 14,4 faste årsverk var fordelinga 47,9% kvinner og 52,1% menn.

---

<sup>1</sup> Talmateriale henta frå Museumsstatistikken for 2022

- Kjønnsbalansen var meir ulik for dei mellombels tilsette som i all hovudsak er knytt til sesongbemanning (omvisarar og kjøkenhjelp), der 69,2 % var kvinner og 30,8 % var menn.



**Tiltak/ansvar:**

- ved rekruttering og interne opprykk skal kjønnbalanse vere eit av vurderingskriteria.
- ansvar: direktør/personalansvarleg og tillitsvald

**2. Lik løn for likt arbeid**

- VTM skal praktisere lik løn for likt arbeid

Status 2022:

- I dei Objektive kriterium for lønsjustering<sup>2</sup> (sist revidert nov. 2020) heiter det i fyrste punkt som omhandlar å rette opp mishøve i løn internt i organisasjonen:
  - rette opp ev. mishøve i lønsnivå mellom stillingar, og sikre likestilling mellom kjønna
  - prioritere lik løn for likt arbeid og ansvar

Dette låg til grunn for dei lokale tingingane også ved lokalt oppgjær hausten 2022.

<sup>2</sup> Jf. Internkontrollboka kap.2.10.

- Sesongtilsette vert lønsplassert etter same lønnsstige der alder, ansvar og ansiennitet er gjeldande kriterium. Lønnsstigen vert oppdatert kvart år, også i 2022.
- Gjennomsnittsløna for kvinner i høve til menn ved VTM i 2022 var 93,9%.<sup>3</sup>

**Tiltak/ansvar:**

-overvake lønsutviklinga i høve til kjønn

-ansvar, utdanning og praksis skal vektleggast likt for kvinner og menn i lønstingingar. Kvinner og menn skal ha same lønsmessige vurdering og det skal leggest vekt på lik løn ved nyttilsetjingar.

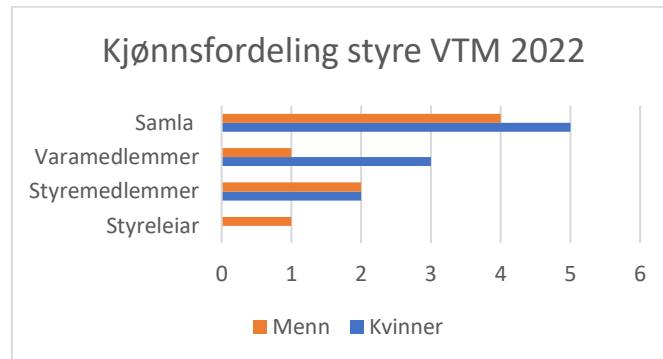
-ansvar: direktør/personalansvarleg og tillitsvald

**3. Kjønnbalanse i leiing**

- a. VTM skal ha kjønnbalanse i leiing og styre (minst 40/60).
- b. Tilsetjingsutval skal ha kjønnsmessig balanse.

Status 2022:

- I styret var kjønnbalansen 55,5% kvinner og 44,5% menn.
- I leiarlaget (direktør og fire avdelingsleiarar) var kjønnbalansen 40% kvinner og 60% menn.
- Ved varige tilsetjingar der ein har eit tilsetjingsutval skal begge kjønn vere representert, samt tillitsvald og direktør/personalansvar. Det var ingen slike tilsetjingar i 2022.



**Tiltak/ansvar:**

-dersom eit kjønn er underrepresentert skal det bli arbeid aktivt for å rekruttere kvalifiserte søkjarar av dette kjønn til leiarstillingar

-ved rekruttering til leiarstillingar skal det bli lagt vekt på likestillings- og mangfaldskompetanse

-valnemnda har instruks om å ivareta kjønnbalansen i si innstilling til representantskapet

-ansvar: direktør/personalansvarleg og tillitsvald

<sup>3</sup> Tal basert på grunnlaget for lokale tingingar per 01.01.2023

#### 4. Balanse og mangfald mellom tilsette

- a. VTM skal vere ein open, mangfaldig arbeidsplass der tilsette med ulikt opphav, bakgrunn og funksjonsevne har ei oppleving av å høyre til, vere ein viktig person i fellesskapet og har høve til medverknad på arbeidsplassen.

Status 2022:

- felles informasjonsflyt og synleggjing av den einskilde var prioritert gjennom felles morgonmøte kvar måndag gjennom året
- elles er medverknad og involvering viktig bakgrunn for dei faste møtepunktka og tiltak som avdelingsmøte, personalmøte, medarbeidersamtaler, vernerunde og risikovurdering. Det er fire faste TV/VO-møte i året, og elles etter behov.
- Det vart gjort ein gjennomgang av universell utforming på våre einingar, og sett opp ein tiltaksplan. Planen er under oppfølging i 2023.

#### Tiltak/ansvar:

-dialog og møteplassar skal gjennomførast på ein slik måte at det fremjar inkludering, samhold og trivsel. Ansvar: direktør, ansvarlege leiarar og tilsette.

-sikre at mangfald vert ivareteke i vår eigen interne og eksterne kommunikasjon. Bruk av bilete skal gjerast slik at mangfaldet vert gjenspegla, for å redusere eventuell framandgjering og utanforskap. Ansvar: publikums- og formidlingsavdelinga

-nytilsette skal få tilbod om ei særskild oppfølging i starten ut over den interne opplæring for å trygge at ein finn seg vel til rette praktisk og sosialt. Ansvar: næraste leiar

-VTM skal i samarbeid med NAV kartleggje kvar i organisasjonen det er størst høve for å oppnå inkludering og kva som må bli gjort for å få til dette, herunder hospitering/praksisplassar. Ansvar: direktør/avdelingsleiarane

Trakassering av kollegaer, tilsette eller besøkande skal ikkje skje. Trakassering tyder utilbørleg åtferd som gjev uheldige psykiske belastningar eller oppleving av mobbing/krenking. Til dette høyrer uønskt seksuell merksemd, diskriminerande/rasistiske utsegn og sosial utfrysing.

Frå Personalreglementet til VTM

## 5. Inkluderande arbeidsmiljø og nulltoleranse for mobbing og trakassering

- a. Alle tilsette og leiarar ved VTM skal vere medviten si rolle og kva ansvar som ligg i denne i høve til arbeidsmiljø.
- b. Alle tilsette utviser folkeskikk og kjenner nulltoleransen for mobbing og trakassering ved VTM, inkludert nulltoleranse for uønskt seksuell merksemd.
- c. VTM skal vere eit ope og mangfaldig museum der tilsette og besøkande med ulik seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kjenner seg trygge og velkomne.
- d. Alle tilsette varslar dersom dei vert gjort merksam på trakassering eller uønskt seksuell merksemd.

Status 2022:

- Dette inngår som del av den kulturen ein har og utviklar på arbeidsplassen, der respekt for medarbeidarane og toleranse for ulikskap er viktig.
- Det vart påbyrja eit arbeid med å styrke samarbeidskulturen og dialogen i leiarmøta. Arbeidet heldt fram i 2023.
- Oppmoding om varsling gjennom avviksmelding vart gjenteke ved fleire høve på morgonmøte og personalmøte.
- Det vart ikkje meldt inn nokon særskilde saker på dette i 2022.

**Tiltak/ansvar:**

-informere alle nytilsette om nulltoleransen for mobbing, trakassering og uønskt seksuell merksemd, samt informere om varslingsrutiner

-TV/VO skaffar seg meir kunnskap om LHBTIQ-området

-årleg lyfte tema på leiarmøte og personalmøte

-ansvar: direktør, verneombod og tillitsvald

## 6. Velkjende varslingshøve

- a. Alle tilsette kjenner varslingshøva ved VTM og kvar dei kan finne informasjon om rettar og plikter.

Status 2022:

- I samband med personalmøte (fire møte årleg) og årlege vernerundar og medarbeidarsamtaler vert det minna om varslingsrutiner for avvik.
- Funksjonane tillitsvald og verneombod er vel etablert, med fire faste TV/VO-møte årleg. Desse er moglege varslingsmottakarar i tillegg til direktør/personalansvarleg og avdelingsleiarane.

- Personalreglement er innarbeidd og enkelt tilgjengeleg for alle. Vart sist oppdatert 01.12.2021. Om varsling heiter det mellom anna:

Ved mistanke om trakassering har dei tilsette både rett og plikt til å varsle anten personal-ansvarleg, næraste leiar, verneombod, tillitsvald eller direktør. Varselet kan vere anonymt, men det skal vere så konkret som mogleg. Den som tek imot varselet har plikt til å følgje opp og samstundes halde varselet konfidensielt, sjå [www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling](http://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling) .

Alle tilsette har rett til å varsle om det dei ser som kritikkverdige høve ved bedrifta, jf. arbeidsmiljølova §2-4 og 5. Slik varsling handterast på same måte som nemnt i avsnittet ovanfor.

- Det kom inn i alt 9 avvik i 2022, der ingen omhandla forhold som hadde med arbeidsmiljø, likestilling, mangfald eller inkludering. Ref. Årleg rapport avvik, IK-boka 4.1.2.
- Det kom inn i alt 21 eigenmeldingar for sjukefråver i 2022. Ingen av desse vart opplyst skulda tilhøve på arbeidsplassen. Ref. Statistikk eigenmeld sjukefråver, IK-boka 5.2.2.

#### **Tiltak/ansvar:**

- informasjon om varslingsrutiner skal bli gjort kjend for alle nytilsette
- årleg påminning om varslingsrutiner til alle tilsette på personalmøte
- ansvar: direktør, tillitsvald og verneombod

## Ansvaret for likestillings- og inkluderingsarbeidet i VTM

Direktør har det øvste ansvaret for dette. Oppfølging skal vere del av arbeidet saman med tillitsvald og verneombod (TV/VO-møta).

### **TV/VO-møtet sitt mandat:**

TV/VO skal vere pådrivar og inspirator for arbeidet med likestilling og mangfald i VTM. I tillegg skal dei bidra til å fremje eit inkluderande museum med reell likestilling for alle med omsyn til kjønn, etnisitet, nasjonal opprinning, språk, livssyn, politisk syn, seksuell orientering, funksjonsevne og andre forhold.

TV/VO skal

- gje råd og vere høyringsinstans saker som vedkjem likestilling, mangfald og inkludering
- gje råd til leiinga på alle nivå om kva tiltak som kan bidra til betre inkludering, kjønnsbalanse og mangfald
- bistå med innhenting av kunnskapsbasert informasjon om feltet
- bistå med implementering og oppfølging av likestillings- og mangfaldsarbeidet ved VTM
- setje i gang og gjennomføre aktivitetar som set likestilling, mangfald og inkludering på agendaen
- årleg rapportere tal, statistikk og status knytt til likestilling, mangfald og inkluderingsarbeid ved VTM. Dette for vår eigen kunnskap om feltet i tillegg til rapportering til departementet.
- føreslå tiltak og initiere aktivitet der det vert oppdaga avvik eller utfordringsområde i verksemda.
- vere bindelekk mellom dei tilsette, leiing og styre og fange opp signal frå dei einskilde

## Aktuelle lovar

- Lov om likestilling og forbod mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringslova)
- Lov om straff (staffelova)
- Lov om likestillings- og diskrimineringsombodet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombodslova)
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljølova)
- den europeiske menneskerettskonvesjonen (EMK)