

HANDLINGSPLAN LIKESTILLING OG MANGFOLD 2026-2031

Versjon 9.februar 26, godkjent av direktør

Svalbard museum som en inkluderende arbeidsplass

Likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er en del av å sikre en robust og attraktiv arbeidsplass som er et av hovedmålene i Svalbard museums strategi for 2026 -2031.

Svalbard museum har et ansvar for å bygge et sterkt og inkluderende faglig fellesskap. Som en sentral forvalter og formidler av Svalbards kildemateriale, må de ansatte på museet jobbe sammen for å bidra til et bedre samfunn for alle. Forankret i strategiens hovedmålsetning om riktig organisering skal vi være til for alle grupper i det norske samfunnet og aktivt være sosialt inkluderende. Dette gjør vi blant annet gjennom formidling og rekruttering vi har.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens strategier, verktøy og retningslinjer. Mangfold skal være en integrert del av hele virksomheten, på tvers av alle avdelinger og fagfelt. Med fokus på formidling skal dette være sosialt inkluderende, og aktuell og relevant i samfunnet. Her ligger det en forutsetning om å fremme likeverd og toleranse uansett alder, kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn. Hensynet til likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er inkludert i personalpolitikken og museets interne systemer. Retningslinjene er gjort kjent for de ansatte.

Inkluderende arbeids- og organisasjonskultur

Svalbard museum ønsker å oppnå en inkluderende arbeids- og organisasjonskultur gjennom tilrettelegging og mangfold. Organisasjonskulturen skal kjennetegnes gjennom tilbudene vi har til publikum og på tvers av alle avdelinger og fagfelt. Svalbard museum skal være inkluderende både for individer og grupper – både som en kunnskapsformidler og arbeidsplass.

Som en del av Longyearbyens internasjonale samfunn, stammer vår ansatte fra mange land – Danmark, Finland, Nederland, Thailand, Latvia og Estland i tillegg til Norge.

Rekrutteringsprosess er et kontrollorgan for å styrke mangfold.

Museets areal er tilgjengelig for personer med funksjonsnedsettelse. Fysiske forhold skal gjennomgås minst 1 gang i året i forbindelse med vernerunder.

Terskelen for ansatte til å be om hjemmekontor er lav og arbeidsverktøy gjør det enklere. Dette gjør det lettere å kombinere arbeid med familieliv.

Kompetanseutvikling for alle på Svalbard museum er fokus i strategien.

Alle retningslinjer har vært gjennomgått av administrasjon, tillitsvalgte og verneombud fortløpende.

Status, kvinner og menn i stillinger

Våren 2026 var kjønnsbalansen mellom kvinner og menn i faste stillingen jevnt med 8 menn og 8 kvinner. Museet ansetter skrankemedarbeidere og snekkerne om sommeren. Museet skal så langt det lar seg gjøre søke å ha balanse også blant disse.

Svalbard museum jobber for at museet skal være for alle. Dette målet er viktig når vi rekrutterer og det jobbes alltid for å få mangfold og likestilling inn i fagmiljø. Museet skal årlig gjennomgå dette for å passe på at mangfold og likestilling er vedlikeholdt.

Satsingsområder

Lønnsforskjeller og tydelig rolleavklaring

Det skal i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte kartlegges rolleavklaringer og lønnsforskjeller og oppdateres stillingstitler i 2027.

Kompetansebygging og opplæring

Vi har økt bevissthet på Svalbard museum i forhold til mangfold og kompetansebygging. Vi har store forventninger til at dette skal kombineres med kompetanseheving som er en del av intern kunnskapsdeling og profesjonell personalpolitikk. Å bygge profesjonell personalpolitikk er et ansvarsområde til alle, spesielt ledelsen.

Konkret tiltak:

- Gjennom vår personalportal PlusOffice gir museet mulighet til å registrere uønskede hendelser og å bruke Overvinne tjenesten for å få psykososialt hjelp.
- Museet feirer kvinnedagen årlig med gratis adgang og offentlig arrangementer.
- Museets kommende samlingsplan inkluderer konkret tiltak gjennom å samle gjenstander som representerer Svalbards minoriteter.