

LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING

Handlingsplan for Narviksenteret

Vedtatt av styret 16.12.21

Narviksenteret arbeider aktivt for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet.

Det er både ulikheter og fellestrekk mellom ulike former for diskriminering. Denne handlingsplanen har fokus både på tiltak for likestilling og kjønns mangfold og tiltak for mangfold og inkludering.

Likestilling og likeverd handler ikke bare om kjønnsbalanse, men også om maktforhold, like muligheter, fordeling av ressurser og anerkjennning av mangfold og forskjellighet, herunder kjønn- og seksualitetsmangfold. I den daglige driften vil likestillingshensyn fortape om ikke mål er uttalt, klart forankret og ansvar tydelig plassert.

Narviksenteret skal søke å utvide og utvikle kunnskap om metoder og tiltak som fremmer likestilling, mangfold og inkludering. Det er viktig med fokus på kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og formidling.

Diskriminering og trakassering av ansatte er uforenlig med godt arbeidsmiljø. Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte og mellom Narviksenteret og samarbeidspartnere. Internasjonalisering og økt kulturelt mangfold er berikende for både forskning, formidling og arbeidsmiljø.

Narviksenteret skal legge til rette for inkludering av studenter og ansatte med ulike bakgrunn og ulike behov. For å oppnå likeverd og toleranse må senteret utvikle kompetanse og rutiner for å håndtere forskjellighet og ulike former for diskriminering. Dette arbeidet må ha uttalte mål og være forankret i ledelsen på alle nivå.

I kraft av å være et av syv nasjonale freds- og menneskerettighetssentre er likestilling, kjønnsbalanse og mangfold sentrale begreper for Narviksenteret. Det er viktig at vi internt og eksternt etterlever de prinsipper som ligger til grunn for organisasjonens arbeid. Planen må også sees i sammenheng med senterets etiske regelverk. Handlingsplanen skal gjøres kjent for ansatte og være offentlig tilgjengelig på Narviksenterets hjemmesider.

Målsetninger:

- Vedta handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering i styret
- Arbeide aktivt for å opprettholde kjønnsbalanse i stab og ledelse
- Arbeide for at Narviksenteret representeres utad av både kvinner og menn
- Fokus på mangfold i formidlingen og formidling av relevant historie til underrepresenterte grupper i samfunnet
- Gjennomføre årlige arbeidsmiljøundersøkelser hvor spørsmål knyttet til likestilling, mangfold og inkludering er en del av tematikken
- Gjennomføre medarbeidersamtaler med fokus på etiske retningslinjer, forebygge ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering.
- Narviksenteret skal ha en livsfasepolitikk som legger til rette for god balanse mellom karriere og familieforpliktelser
- Ved rekruttering til lederstillinger skal det etterspørres likestillings- og mangfoldkompetanse
- Stillingsutlysninger bør utformes bredt og skal utformes på en måte som gjør det attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke
- Minst 1 kvalifisert søker av det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju
- Status for likestilling, mangfold og inkludering skal behandles på styrenivå, rapporteres og synliggjøres i Narviksenterets årsrapport
- Narviksenterets ledergruppe er ansvarlig for oppfølging av handlingsplanen