



ARKIVET

Plan for likestilling og mangfold 2025

ARKIVET – likestilling og mangfold 2025

ARKIVET skal fremme likestilling og mangfold i alle deler av virksomheten. Arbeidet skal sikre at alle ansatte og andre som kommer til senteret opplever en inkluderende kultur og skal hindre diskriminering på arbeidsplassen.

ARKIVET tolererer ikke diskriminering, rasisme eller trakassering i noen form. Til grunn for planen ligger at ARKIVET skal være en arbeidsplass der alle skal ha like muligheter uavhengig av kjønn, alder, fenotypiske trekk, klasse, nasjonal opprinnelse, religion, livssyn og politisk tilhørighet, funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet. Vi skal arbeide aktivt for å skape en kultur som verdsetter forskjeller og fremmer inkludering, og et arbeidsmiljø som skaper trivsel og engasjement, preget av trygghet og respekt.

ARKIVET har en ambisjon om at senterets representanter og ansatte skal gjenspeile befolkningen, og det skal være høy grad av bevissthet rundt mangfoldig rekruttering i alle ledd av organisasjonen. Per 31. august 2025 var det totale antallet ansatte 27, med en kjønnsfordeling 55% kvinner, 45% menn. Blant fast ansatte med forskerkompetanse (3) var fordelingen henholdsvis en kvinne og to menn. Andre typer kartlegging av sammensetningen av ansatte ved ARKIVET er så langt ikke foretatt. Fremtidig kartlegging skal søke å speile senterets sammensetning utover de ovennevnte kategoriene.

ARKIVET vil framover særlig arbeide med følgende områder:

1. Arbeidsmiljø:

- Utvikle praksiser som skal forhindre diskriminering, rasisme, trakassering og mobbing på arbeidsplassen, samt gode rutiner for håndtering av varsler og uønskede hendelser, herunder trusler.
- Dyrke et generøst og åpent arbeidsmiljø, med ordninger som støtter ansatte i ulike livsfaser.
- Sikre rimelig oppgavefordeling og ansvar mellom ansatte.
- Legge til rette for åpen dialog og diskusjon om likestillings- og representasjonsutfordringer.
- Sikre at det interne medbestemmelses-apparatet brukes aktivt i arbeidet med arbeidsmiljø. Herunder verneombud og AMU.

2. Opplæring og bevissthet:

- Videreutvikle mandat for Fagkoordinator for medborgerskap og mangfoldskompetanse ved ARKIVET
- Ledere skal involvere ansatte i arbeidet med likestilling og mangfoldskompetanse og sette av tid til felles kunnskapsutvikling i samarbeid med fagkoordinator.
- Avdekke, identifisere og håndtere eventuelle barrierer som hindrer likestilling og mangfoldsrepresentasjon innenfor organisasjonen.
- Tilstrebe å videre øke mangfoldet i sammensetning av senterets ansatte og representanter i styre, råd og utvalg, utover likestillingsmålene for kjønnskategoriene.



3. Rekruttering og karriereutvikling:

- Sikre at alle rekrutteringsprosesser er åpne og inkluderende.
- Fremme mangfold i rekruttering ved å aktivt søke kandidater med forskjellig bakgrunn.
- Styrke de som deltar i ansettelsesutvalg sin kompetanse på mangfoldsprinsipper.
- Følge opp kompetansekartlegginger og arbeide planmessig med ansattes kompetanseutvikling og senterets kompetansebehov.
- Sørge for at alle ansatte har gode muligheter for karriereutvikling.
- Dyrke ARKIVET som en attraktiv arbeidsplass for dyktige kandidater og søkere uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion, livssyn, politisk tilhørighet, funksjonsvariasjon, seksuell orientering og kjønnsidentitet.

4. Rapportering og evaluering:

- ARKIVET skal ha oppdaterte rutiner for rapportering av hendelser knyttet til diskriminering, rasisme, trakassering og trusler.
- Handlingsplanen for likestilling og mangfold skal evalueres og revideres jevnlig.



ARKIVET