

# Handlingsplan for likestilling og mangfold

## Nasjonalbibliotekets handlingsplan for likestilling og mangfold 2022-2027

### Overordnede mål

Ved Nasjonalbiblioteket skal alle medarbeidere behandles med respekt og verdighet. Alle medarbeidere er likeverdige uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, utdanning, trosretning, etnisitet, kulturell bakgrunn og seksuell legning. Nasjonalbiblioteket skal motvirke alle former for diskriminering, og sørge for at alle ansatte har like muligheter.

Nasjonalbiblioteket ønsker et arbeidsmiljø som er preget av mangfold med hensyn til kjønn, alder, utdanning, funksjonsevne, erfaring og kulturell bakgrunn. Dette skal derfor være gjenstand for vurdering ved rekruttering.

Likestilling mellom kjønnene er en viktig målsetting for lønnspolitikken. Lønnsforskjeller som følge av etnisk bakgrunn, religion, eller seksuell legning skal ikke forekomme. Som IA-virksomhet skal Nasjonalbiblioteket sørge for at medarbeidere som av helsemessige eller andre årsaker ikke kan bidra fullt ut også har en lønnsutvikling.

### Mål:

1. Nasjonalbiblioteket skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av blant annet kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven.
2. Nasjonalbiblioteket skal være i forkant når det gjelder å identifisere likestillingsutfordringene i virksomheten og iverksette korrigerende tiltak.
3. Nasjonalbiblioteket skal skaffe kunnskap om likestillingssituasjonen på alle diskrimineringsgrunnlag.
4. Nasjonalbiblioteket skal arbeide aktivt for å styrke mangfoldet og representativiteten i ansattmassen, i samlingsutviklinga og i den faglige formidlinga
5. Nasjonalbiblioteket skal bevare kjønnsbalansen på institusjonsnivå, og styrke den i avdelinger eller seksjoner der det er ubalanse.

### Tilstandsbeskrivelse

I utgangspunktet har Nasjonalbiblioteket en god kjønnsbalanse. I 2021 var det 515 ansatte ved Nasjonalbiblioteket, hvorav 49,3 % var kvinner og 50,7 % var menn (målt kun for fast ansatte). Det var 36 ansatte i lederstillinger, hvorav 53 % var kvinner og 47 % var menn. I 2021 tjente de kvinnelige fast ansatte 96,7 % av årslønna til de mannlige fast ansatte.

Nasjonalbiblioteket blir i det årlige tildelingsbrevet fra Kultur- og likestillingsdepartementet pålagt aktivitets- og redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven, og følger opp alle tilsettingsprosesser basert på lovpålagte krav og anbefalinger. Dette gjelder innenfor alle områder som er framhevet i regelverket, blant annet arbeid for å fremme integrering, mangfold og likestilling. Det blir lagt særlig vekt på å inkludere personer med funksjonsnedsettelse og å hindre diskriminering av utsatte grupper. Som tiltak arbeider Nasjonalbiblioteket målrettet med analyser basert på nøkkeltall. Det blir blant annet gjort ved hjelp av kartlegging, prosedyrer, revisjon av internkontroller og medarbeiderundersøkelser. Nasjonalbiblioteket følger tilpasningsavtalen til hovedavtalen, som gir retningslinjer for kjønnsfordeling i ansettelsesprosesser, sammensetning av prosjekt- og arbeidsgrupper og opplæring i virksomheten.

## Tiltak

1. NB skal kartlegge kjønnsfordelingen i virksomheten og forhold knyttet til lønn, arbeidstid og fravær, samt uttak av personalpolitiske satsinger, for eksempel seniorpolitiske tiltak og kompetansetiltak. Data som kommer fram i kartlegginger skal gås gjennom i forum for medbestemmelse (IDF).
2. NB skal jevnlig gå gjennom prosedyrene for stillingsutlysninger med alle ledere i virksomheten med tanke på om de fungerer for ulike grupper tilsatte og arbeidssøkere.
3. NB skal utarbeide en modell for risikoanalyse av områdene diskriminering, mangfold og likestilling. Denne modellen skal, sammen med kartlegging av nå-situasjonen, danne grunnlag for eventuelle nye tiltak.
4. Likestilling og mangfold skal være årlig tema på Personallederforum.
5. NB skal en lage årlig plan med tiltak for å styrke mangfoldet og representativiteten i samlingsoppbygging og faglige formidlingen.
6. Rutiner for varsling og oppfølging av varslingssaker skal gjøres kjent i organisasjonen.
7. Rutiner for håndtering av trakasseringssaker skal gjøres kjent i organisasjonen.